

01 目的

福利厚生サービスを提供する企業として、「社員が安心して働ける環境を整備し、社業に邁進できるよう健康づくりを会社がサポートすること」は、創業時から企業文化として存在している。社員の活力の向上や生産性の向上を図り、その結果として健康で明るい社会を創ることを社内外に宣言している。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題：①従業員のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	不健康や疾病による生産性低下の防止を経営上の課題としてあげている。
健康経営の実施により期待する効果	当社の健康課題に対して、目標値の設定を行い、それぞれに対する取組を行うことで、健診受診率や喫煙率等を改善している。その結果、社員一人ひとりが健康に生き活きと活躍し、企業業績と生産性の向上に繋げる。

自社従業員(組織)の課題と目標

●重点課題1



②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

課題内容	ワークエンゲージメントについての調査では、現状は満足度が高いと回答している社員割合は67%になっているが、80%を目標数値として掲げている。						
目標	ワークエンゲージメントの状況						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標値</td> <td>80.0%</td> <td>未公開</td> </tr> </tbody> </table>		数値	年度	目標値	80.0%	未公開
	数値	年度					
目標値	80.0%	未公開					

●重点課題2



⑧健康状態に関わらず全従業員に対する疾病の発生予防

課題内容	2015年度の健診結果において、肥満者は全体の30%を占めるに至った。肥満及びメタボリックシンドロームは生活習慣病の主たる原因であり、かつ、わかりやすい指標であるため生活習慣病予防の指標として肥満者の減少を掲げ健康支援に取り組んでいる。						
目標	健康診断における肥満者割合の減少						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標値</td> <td>21.0%</td> <td>2023</td> </tr> </tbody> </table>		数値	年度	目標値	21.0%	2023
	数値	年度					
目標値	21.0%	2023					

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

自社サービスを活用して健康経営を促進し、サービスを社外への提供ができています。ここ数年間の残業時間はほぼ横ばいだが、売上高は、2020年度は前年度比約1.5%増、営業利益は約16.4%増となった。

参考 URL
<https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/kenkokeiei/>

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



自社サービスの活用と共に、従業員のワークエンゲージメント向上に努める

ワークエンゲージメントの状況

	数値	年度
取組前実績値	なし	—
現在の実績値	67.0%	2020

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	ベネフィット・ステーション
提供元社名	(回答不要)
内容	企業・団体向けの福利厚生をアウトソーシングで提供する会員制福利厚生サービスであり、会員は140万件以上のサービスを優待価格で利用できる。
導入時期	1996年
選択理由	(回答不要)
評価(定量・定性)	●従業員の健康を支えるメニュー(食事・運動アプリ、各種イベント、フィットネス活用促進等個別のライフスタイルに合わせた支援プラン)の提供を行っており、健康に働くことでワークエンゲージメントの向上に努めている。

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	サステナビリティ委員会
提供元社名	(回答不要)
内容	サステナビリティをめぐる課題への全社的な取り組みを推進することを目的としている。中でも「社員のエンゲージメントの向上に努めるチーム」の中で、健康経営についても議論し、PDCAサイクルを回しながら施策を実施していく方針である。
導入時期	2021年12月
選択理由	(回答不要)
評価(定量・定性)	●2021年12月から活動を開始している。

具体的な実践内容3

分類	自社組織
名称	創立記念パーティー
提供元社名	(回答不要)
内容	弊社が創立した3月に記念パーティーを行っている。社員が一同に集まり、社内のコミュニケーションを促進することを期待している。
導入時期	2016年
選択理由	(回答不要)
評価(定量・定性)	●創立記念パーティーを含む、広く従業員に行う施策の参加状況が70%となっており、今後は100%を目指している。

取り組みについての課題や困っていること

実施している施策の課題	2021年9月のライフスタイル調査の結果によれば、上記「健康状態に関わらず全従業員に対する疾病の発生予防の課題」に取り組む中で、運動習慣、睡眠の確保が課題となっていることがわかった。特に日中眠気がある社員が3割にのぼり、睡眠時間の確保と睡眠の質の向上が急務となっている。今後は、パソナグループ全体の強みを活かして、一丸となった健康経営を強化していく方針である。また、ベネワン・プラットフォームの活用や、ネオワークスへの取り組みも強化していく方針である。
今後取り組みたい施策の課題	2021年12月に立ちあがってサステナビリティ委員会と連携し、健康経営を進めていきたい。開始したばかりのため、今後課題を整理し取り組んでいく。

●施策内容<重点課題2>



自社サービスの活用と共に、健康状態に関わらず全従業員に対する疾病の発生予防に努める

健康診断における肥満者割合の減少

	数値	年度
取組前実績値	24.0%	2019
現在の実績値	22.0%	2020

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	ハピルス健診
提供元社名	(回答不要)
内容	従業員の健診代行サービス
導入時期	2013年10月
選択理由	(回答不要)
評価(定性・定量)	●ハピルス健診によって速やかに健診予約を促し、健診受診率100%を達成している。 ●データの連携も速やかに行えるため、定期健康診断後の精密検査を促すことができ、受診率2019年度20.10%から2020年度40.10%となっている。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	ベネワンプラットフォーム
提供元社名	(回答不要)
内容	従業員の人事データや健康情報等を一括管理できるHR Tech サービス
導入時期	2020年
選択理由	(回答不要)
評価(定性・定量)	●従業員のスキル・評価や、残業時間、異動情報などの人事データに加え、健診結果・生活習慣などの健康情報を一括で管理できるサービス。また、他社のHRサービスのデータと連携も可能。将来的には、従業員一人ひとりの健康状態やパフォーマンスに合わせた、最適な福利厚生サービスのレコメンドなどの実現を目指している。

具体的な実践内容3

分類	自社サービス
名称	健康ポイントプログラム
提供元社名	(回答不要)
内容	健康活動によるポイント付与・管理を行う
導入時期	2015年4月
選択理由	(回答不要)
評価(定性・定量)	●日々の歩数や体重等が管理でき、生活習慣改善の取り組みによりポイントを貯められ、貯めたポイントで賞品と交換できる健康ポイントプログラムを導入。本プログラムの導入後の調査結果では76%が満足と回答。「自分の生活習慣を見直すことができた」「健康意識するようになった」「働くことに対してのパフォーマンスが変化してきている」等のコメントが寄せられており、健康診断結果にも今後影響を及ぼすと思われる。