

01  
目的

リンクアンドコミュニケーションはヘルスケア企業として、自らが実践して、からだ  
と心の健康づくりに取り組み、生き生きとした働き方を目指しています。  
当社のアプローチは、以下の3つの「かわる」です。

- 「自分がかわる」  
まず自らがヘルスリテラシーを高め、健康で生き活きと働ける自分にかわります。
- 「みんなとかわる」  
自分だけではなく、周りの人たちが健康にかわる働きかけをします。
- 「専門家と一緒にかわる」  
専門家の力を活かし、ひとがもつ「健康になる力」を高めることを目指します。

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：⑥ 個人・組織両面で成長を持続できる仕組みづくり

健康経営で 解決したい 経営上の課題	当社はヘルステックベンチャーとして、多くの事業分野で新たな取り組みを進めています。そのため通年において新規採用を実施、毎月新たな人材、特に様々なバックグラウンドを持った人材が参加してきます。しかし参加した人材が早期にパフォーマンスを上げ、個人・組織両面において成長を持続していく仕組みに関しては、まだまだ不十分であると認識しています。そこで、個人・組織両面で成長を持続できる仕組みづくりとして、組織づくり・教育研修等の育成、からだやメンタル面、モチベーション等のケアにおいて、オンボーディングからキャリア開発に繋がる仕組みの構築を経営課題として捉え、解決していきたいと考えています。
健康経営の 実施により 期待する効果	個人のキャリア、及び組織における事業としての持続的な成長

## 自社従業員（組織）の課題と目標

## ●重点課題1

## ⑮ 当社独自のオンボーディングプログラムの構築

課題内容	早期にパフォーマンスを上げていくために、以下の3つの視点でのプログラム構築を考えています。 ①スキル面の育成、②組織社会化(組織適応)、③からだやメンタルケア、モチベーションアップの仕組みづくり						
目標	当社独自のオンボーディング指標を以下の3つの視点で構築予定 ①スキル、②組織社会化(組織適応)、③からだやメンタルケア、モチベーションアップ						
	<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>—</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table>		数値	年度	目標値	—	—
	数値	年度					
目標値	—	—					

## ●重点課題2

## ⑩ 生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題

課題内容	リモートワークにより、従業員の歩数が減少 社内イベント、アプリでの運動促進のプッシュ通知を活用し、従業員の意識を高め、1日の歩数3,000歩以下10%!!を目指す。						
目標	<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>10.0%</td> <td>2022</td> </tr> </tbody> </table>		数値	年度	目標値	10.0%	2022
	数値	年度					
目標値	10.0%	2022					

04  
成果  
健康経営の

## 経営上の課題に対する健康経営の成果

個人・組織の両面で成長を持続できる仕組み構築に向けて、基盤となる生活習慣・健康づくりに関しては、運動習慣や社内イベントによるコミュニケーション等において、十分な成果を得られたと考えています。  
特にコロナ禍における歩数減・運動不足に対する対策では、十分な成果を上げたと評価しています。

03  
施策・実績

## 健康経営の取り組み

## ●施策内容&lt;重点課題1&gt;

## 専任スタッフの配置も含めた推進体制の構築(今年度の取り組み)

当社独自のオンボーディング指標を以下の3つの視点で構築予定  
①スキル、②組織社会化(組織適応)、③からだやメンタルケア、モチベーションアップ

	数値	年度
取組前実績値	—	—
現在の実績値	—	—

## 具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	LCオンボーディングプログラム
提供元社名	(回答不要)
内容	具体的な内容は今後検討
導入時期	2022年度中
選択理由	(回答不要)
評価 (定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●専任スタッフを設置しプログラムを設計予定</li> <li>●入社1ヶ月、3か月、6ヶ月、1年とマイルストーンを設定、当社の社員として自信を持って働き、パフォーマンスを上げられることを目標とする。</li> </ul>

## ●施策内容&lt;重点課題2&gt;

社内イベント、アプリでの運動促進のプッシュ通知を活用し、従業員の意識を高め、1日の歩数3,000歩以下10%!!を目指す。

	数値	年度
取組前実績値	39.0%	2020
現在の実績値	20.0%	2021

## 具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	社内イベントの実施
提供元社名	(回答不要)
内容	健康経営戦略チームによる外部向けサービスを自社で実施
導入時期	2017年8月～
選択理由	(回答不要)
評価 (定性・定量)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2021年度イベント前3,000歩以下が40%に増えたが、イベント後20%と減少傾向が見られた。イベントを開催することにより社員の運動意欲が高まり、全体的な歩数の底上げにつながった。</li> <li>●イベントを開催することにより社員の運動意欲が高まり、全体的な歩数の底上げにつながった。</li> </ul>

## 具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	カロママ プラス
提供元社名	(回答不要)
内容	アプリでの運動促進のプッシュ通知、歩数、食事、睡眠のライフログ管理
導入時期	—
選択理由	(回答不要)
評価 (定性・定量)	●具体的な重点課題2の実践内容1で記載したとおり

## 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	評価指標を策定するにあたり、以下の3点での数値化を行っていますが、まだ数値実績がなく、仮説設定の段階となっています。 ①スキル面 ②組織社会化(組織適応)面 ③身体と心のコンディション面
今後取り組みたい 施策の課題	上記課題に関して、PDCAを回しての検証に継続的に取り組みたいと考えます。