

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おります。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目指すことを社内外に宣言しております。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果

健康経営で解決したい経営上の課題	課題: ① 従業員のパフォーマンス向上
	新システムの開発や会社統合により、新たな業務が発することで、疲労蓄積による生産性の低下が経営課題と捉え、社員の労働環境を整え、パフォーマンス向上を目指したい。
健康経営の実施により期待する効果	社員が心身共に健康で、イキイキと活躍し、当社で長く働きたいと感じてもらえることを期待している。所定外労働の減少や、有給取得率向上に向けて取り組み、企業業績の向上及び社員へ還元する好循環を目指す。

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	社内の健康意識調査によると、仕事の職務へのやりがいや達成感について質問する項目で、現状は満足度が高いと回答している社員割合は65%であるが、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>-</td> </tr> </tbody> </table>		数値	年度	目標値	80.0%	-
	数値	年度					
目標値	80.0%	-					

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>20.0%</td> <td>2023</td> </tr> </tbody> </table>		数値	年度	目標値	20.0%	2023
	数値	年度					
目標値	20.0%	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。売上高は【2020年度37,841百万円】に対して【2021年度 38,362百万円】、営業利益では【2020年度9,774百万円】、【2021年度 12,770百万円】と売上、営業利益ともに増加している。

- 正社員の一人当たり平均月間所定外労働時間【2018年度:20時間】 【2021年度:15時間】
- 正社員の一人当たり平均有休取得率【2018年度:75.6%】 【2021年度:84.3%】

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や、働きやすい社内環境の整備に取り組み、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	67.0%	2020
現在の実績値	65.0%	2021

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
内容	従業員満足度を向上し、健康経営やスキルアップを促進する総合型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可能。
導入時期	1996年
評価(定量・定性)	● 仕事だけでなく、生活・余暇の部分も充実させることで、適度にリフレッシュでき、メリハリをもった働き方が期待できることで生産性向上に繋がる。また、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
内容	サステナビリティをめぐる課題や、健康経営、人的資本経営について議論し、全社的な取り組みを推進することを目的として施策を実施していく。
導入時期	2021年12月
評価(定量・定性)	● 2021年12月から活動を開始。 ● サステナビリティ委員会において議論を重ねている。

具体的な実践内容3

分類	自社組織
名称	創立記念イベント
内容	弊社が創立した3月に創立記念イベントを開催。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おります。
導入時期	2016年
評価(定量・定性)	● 社員が一同に集まり、表彰なども含む創立記念イベントを行うことで、コミュニケーションの活性化やエンゲージメント向上に繋がると考えている。 ● 創立記念イベントを含む、広く従業員に行う施策の参加状況が78%となっており、今後は100%を目指す。

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	感染症の流行により、在宅勤務の増加や集合研修が減少した。オンラインでの情報配信や、研修、勉強会に切り替えて対応している。在宅勤務によるメンタル不調の発覚が遅れないか不安がある。
今後取り組みたい施策の課題	サステナビリティ委員会と連携し、健康経営および人的資本経営を推進していく。

● 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	21.1%	2020

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	ハビルス健診
内容	従業員の健診代行サービス
導入時期	2013年10月
評価(定量・定性)	● 定期健康診断受診率:100%達成 ● 受診後の精密検査受診率【2019年度 20.10%】→【2020年度 40.10%】→【2021年度 58.20%】 ● ハビルス健診によって速やかに健診予約や未受診者への連絡を行うことで定期健康診断受診率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、受診率が改善している。

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
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
評価(定量・定性)	● 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なため、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
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
評価(定量・定性)	● 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が貯められ、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。