

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、生き活きとした働き方を目指します！

当社のアプローチは、以下の3つの「かわる」です。

「自分かわる」…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：⑤人材定着や採用力向上

健康経営で 解決したい 経営上の課題	当社では、収益へのフェーズが異なる事業が混在している。そのため多様な人(職種、場所、契約形態、ライフステージ、国籍)が働く必要がある。しかし、多様な人材に対する、教育体制、情報整理、ジョブローテが不十分である。 健康経営を行うことで、多様な人材の定着をはかる。
健康経営の 実施により 期待する効果	収益へのフェーズが異なる事業へも対応でき、企業の成長、サービスの拡大が見込める。

自社従業員(組織)の課題と目標

●重点課題1 ⑱従業員のスキルアップ、キャリア開発

課題内容	人材育成、キャリア開発の仕組みがない
目標	人事評価項目内の「求められる仕事のレベル」の平均点数をあげる。 今年以降、数値を集計していきます。

●重点課題2 ⑦従業員間のコミュニケーションの促進

課題内容	コロナ禍でほぼリモートワークになり、従業員同士のコミュニケーションが激減した。
目標	—

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

社内イベントの実施で、従業員の健康確保ができ、チーム単位で実施したことで、リモートワーク化で特に不足しているコミュニケーションにも繋がった。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>

人事部に人材育成、キャリア開発の専任メンバーを置く。
(これからの取り組みです)

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	LC社内スキルアップチェック
内容	具体的な内容は今後検討
導入時期	2023年度中
評価 (定量・定性)	●専任メンバーによる人事面談実施率【0%】→【100%】(目標) ●入社3か月で、LCの社員として、自信を持って働けるようになる(目標)

●施策内容<重点課題2>

ほぼ100%在宅勤務から、週2回程度の出社勤務・週3日程度の在宅勤務に変更する。

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	—
内容	—
導入時期	—
評価 (定量・定性)	●コミュニケーション量の増加は、ラフール調査などの定量的数値と、人事面談などでの定性的なフィードバックにより測定する。

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
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	—
評価 (定量・定性)	—

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	多様な人が働く職場での教育体制、情報整理、ジョブローテが不十分である。そのため、管理職や一部の人への負担が増加してしまうことが課題である。
今後取り組みたい 施策の課題	人材育成・キャリア開発の専任メンバーの設置。