



所在地：中村区名駅4-5-28
桜通豊田ビル18F
創業：1955年
従業員数：29名
SDGsや環境リスク、社員教育、採用支援に関するコンサルティングサービスを提供。ニーズや課題に真摯に向き合い、様々なツールやパートナーを掛け合わせた最適なソリューションを提案する。



経済産業省 「健康経営優良法人2019」認定
健康保険組合連合会愛知連合会 「健康宣言チャレンジ事業所」認定

取り組み

社員の健康意識の向上と運動不足の解消を目的に、社内のランニングサークルの活動をしている。大会でハーフマソン以上を完走できた社員には、翌日に「マラソン休暇」として有休とは別に特別休暇（ハーフは半休、フルは1日）を導入。また、「健康マイレージ制度」として、日々の健康につながる活動をポイント化し、全社員がチームに分かれてポイントを競うなど、社員が楽しんで取り組める活動を行なっている。

単純に社員の健康状態をマイナスからゼロにするのではなく、さらにプラスにしていこうという考えです。健康経営の取り組みに対して、充実感を得たり、新しい自分を発見したりする活動と捉えています。実際に健康マイレージ制度や、マラソンなどが仕事においてプラスになったという声が社員からもあがっています。



◀社内ランニングサークル「ランナーズ・ハイ！」
8割近くの社員が所属。練習会や個人での活動を社内SNSにアップして積極的に活動している。

名商会員企業が語り合う CROSS TALK
クロス×トーク!

第二弾

「健康経営」を進めるポイントって？

「健康経営」の取り組みにおいて大切なことは何か？
お二人にお聞きしました!

プラスの健康経営

イーバリュー(株)
コンサルティング事業部
人事・広報 マネージャー

渡山 夏代さん



前向きな健康経営

アルプススチール(株)
代表取締役社長

長谷川 茂さん



健康経営のほかにも女性活躍や産休・育休などの認定を取得しましたが、自慢のためではありません。働きやすさに課題が出るたびに、社員が喜ぶことを第一に考えた結果だと思えます。また、前年同様を目標に取り組んでいたらダメだと思っています。毎年何かしら改善して、100点満点を目標して、1点でもレベルアップしていこう前向きに取り組んでいます!

取り組み

社員の8割が工場現場の作業者のため、夏は熱中症対策として1日1人1本の飲料水を、冬は貼るカイロを配布するほか、感染症対策などをテーマに2カ月に一度、産業医による講習会を開催したりしている。また、非喫煙者および禁煙宣言した社員に対して「禁煙手当」を毎月支給するほか、社内食堂ではヘルシーメニューも用意するなど社員の健康意識を向上させる活動を行なっている。



産業医による講習会▶
長谷川さんの発案により、2カ月に一度、インフルエンザや新型コロナウイルスなど感染症対策をはじめ様々なテーマで産業医による講習会を開催。

「健康経営」を始めたきっかけ、その時の社内の雰囲気は？

長谷川さん 5年前、まだ私が常務だった頃ですが、ある講演会で健康経営について知りました。その時の講師の「従業員が健康な会社は業績も上がっていく」といったお話に共感し、すぐに社内の役員会で提案したのがきっかけです。当時は他の役員もまだ健康経営という単語にピンと来ていなかったのですが、当時の社長含めみんなが賛同してくれて、取り組みを検討する段階からスタートしました。

渡山さん 社員にはどうやって伝えたいですか？

長谷川さん 毎月、会社の業績や事業方針などを社員全員に伝える場を設けているので、そこで私から直接、健康経営の意義や良さを社員に説明してしっかりと理解してもらいました。今は新型コロナウイルス感染症のリスクを考慮して、2部制にしていますが、欠かさず毎月そういった場をつくるようにしています。

渡山さん そうなんです。弊社の場合は、今の会社のルーツとなる三重県の企業の時代に、社員が自社の課題として「健康経営」を見据えた取り組みを何かできないか問題提起したのが始まりです。まずは運動の習慣化のためにスポーツジムと提携した社内向けのサービスを実施しました。当初は、運動が得意

な人も苦手な人もいる中で、気が進まない社員も実際にいました。しかし、運動レベルとしては優しいプログラムだったので、次第に身体を動かすことが習慣化する人が増えて、最終的には元々運動が苦手だった人のほうが積極的にならなくなりました(笑)。

その後、どのような動きがありましたか？

渡山さん 社長の働きかけもあり、スポーツジムの中にあるランニングマシーンを利用する人が増えました。そこから、社内のランニングサークルが立ち上がり、今では社員の8割近くが所属しています。以前から「テニスなどの活動もしていたのですが、球技などの場合、経験者と未経験者のレベルの差があつてなかなかうまくいかないこともありました。しかし、ランニングやマラソンはその差がないため、練習会やマラソン大会への参加など、年齢や性別、運動経験の有無関係なく盛り上がっています。

また、全社会議で決まったのですが、「健康マイレージ制度」というものが導入されました。これは、日々の生活の中で運動や健康を意識したヘルシーな食事などを社内SNSで共有し、ポイント化して、全社員がチームに分かれて競っています。入社2年目の社員がチームリーダーを任せられるのですが、積極的に取り組みを進めてくれていて、チーム内のマネジメントや企画立案などを学ぶ機会として副次的な効果を感じています。

「素晴らしい取り組みですが、どのような効果がありましたか？」

長谷川さん 以前から産業医の方とお付き合いはありますが、工場などの巡視や何かあったら相談しようという程度で意味を成さなかった時代が何十年と続いていました。もちろん、今では当たり前のように2カ月に一度開催している産業医の講習会もありませんでした。健康経営というワードを役員すら知らないところから始めたわけですが、今では社員自らが新たな提案を持ち掛けてくるくらい、社員の健康に対する意識が向上したと実感しています。

渡山さん 社員同士が一緒に身体を動かしたり、個々の活動が社内SNSで見える化されることで、社内のコミュニケーションが増えました。例えば、一般的に、入社したばかりの社員は社長となかなか話にくい雰囲気があると思いますが、弊社だと社長含め社員の間で「最近どのコース走ってるの?」「頑張ってるね〜!」など話さずきつかけが生まれて業務にも良い雰囲気を取り組むことができています。

弊社はどちらかというとコミュニケーションに重きを置いて活動していますが、アルプススチールさんのように福利厚生や社内体制として社員にダイレクトに響く施策も良いですね!