

社員の声に耳を傾けて施策を整備 制度と運用の両面から 社員とその家族を健康に！

スパークジャパン株式会社



社内イントラネット上で報告を行う日報システム

宮崎県宮崎市に本社のあるスパークジャパン株式会社は、1997年の設立。まだインターネットの常時接続が普及していなかった当時から、ISDNや専用線を活用したネットワーク構築を企業向けに提供し、システム構築やインフラ整備、セキュリティ対策に至るまで総合的なITサービスで地域の情報化に貢献してきた専門家集団である。ワンストップ対応が可能な業務範囲の広さと、企業のみならず各種団体や行政機関など多様なクライアントに対応できること、データセンターの自社運用による信頼性の高い顧客データの管理、といった技術と運用の両面で強みを磨き、安定した発展を続けてきた。

同社では「Create Happiness! ～幸せを創造する～」を経営理念に定め、顧客はもちろん、社員とその家族の幸せを創造するためには健康が不可欠であり、それがひいては経営理念の実現につながるという考えのもと、いち早く社員の健康増進活動に力を入れてきた。特に2020年に健康宣言を制定してからは、社員の健康づくり支援などにさらに積極的に取り組み、2025年まで連続で健康経営優良法人にも認定されている。

そこで今回は、同社の取組みについて代表取締役社長である岡田憲明さんと、産業保健活動を主導している総務人事GRグループ長の工藤茉莉奈さんにお話を伺った。

社内と社外に相談窓口を設置して 社員が気軽に相談できる環境を整備

同社が健康経営に取り組むようになった直接のきっかけは、新型コロナウイルスの感染拡大である。それ以前から数年に一度は体調不良による退職が発生していたことから、岡田さんの健康増進への関心は高く、企業として社員の健康に対する取組みを強化する必要性を感じてさまざまな施策を行ってはいった。さらには昭和的な「頑張ることが正義」といった風潮から、個々の働き方や価値観を尊重する方向に経営姿勢を転換する必要があるとの認識も高まっていたところに新型コロナウイルスのパンデミックがあり、さらに健康経営に力を入れることが求められたのだ。

「取引のある保険会社からの提案を契機に、それまで行っていた取組みを整理・可視化する形で健康経営優良法人の認定を申請することにしました。書類作成には総務人事スタッフが中心となって対応し、保険会社のアドバイスを受けて比較的スムーズに認定に至りました」と岡田さん。もともと産業医の選任や健康診断の受診率向上、ストレスチェックの活用など基本的な施策が整っていたことが認定取得を後押しした。

例えば、健康経営に本格的に取り組むよりも前に行っていた施



岡田社長（写真左）と工藤さん

策として2019年から設置した「社内外での相談窓口」がある。社内の相談窓口は直属の上司には相談しづらい社員の困りごとの受け皿として機能していて、この役割は総務人事部門が担い、総務人事に所属する3人に加え、社内対応可能な窓口担当者は5人となっている。

現在では大きな問題となるような相談はほとんどなく、気軽な会話のなかで、ちょっとした困りごとがやり取りされる程度だというのが、内容によっては管理部長が対応したり、原則的には社長である岡田さんに内容が伝わらない仕組みではあるものの、会社としての対応が必要な場合は本人の了承を得た上で岡田さんにまで報告が届くようにしたりと、問題の深刻化を防ぐ体制を整備している。また、社外相談窓口としては外部企業に電話と対面での対応を委託していて、匿名でハラスメントを含めた相談ができる体制となっている。導入後現在まで窓口の利用は報告されていないというが、会社に知られずにいつでも相談できるということが社員に安心感を与え、社員同士が日常的に声をかけあいやすい環境を作り出している。

1on1ミーティングや日報システムの活用で不安を解消しラインケアを強化

これと前後して導入された1on1ミーティングは、業務の進捗状況よりも中長期的なキャリア志向や個人の思考を共有することを重視し、潜在的なストレスの早期発見や不安の解消に貢献しているという。具体的には部署ごとに上司が定期的に面談を行い、頻度は月1回から3カ月に1回までと部署により異なるものの、業務の実態に即して無理のない範囲で行うように推奨されている。「この制度は上司が部下の様子にいち早く気づくための意識づけとしては十分に機能している一方、上司の傾聴力や進行スキルにはばらつきがあるため、上司の育成が今後の課題だと思います」と岡田さんは評価している。

また、自社で独自に開発したイントラネット上の日報システムによって社員が日々の作業内容やプロジェクトの進行状況、感じたことなどを記録している情報も産業保健活動に活用している。この情報は部門内に限定して閲覧され、上

司が毎日内容を確認しフィードバックを行う。これは単なる進捗報告にとどまらず、潜在的なストレスや不満を可視化する目的も持っている。プロジェクトごとに想定工数との乖離を分析し、それがスキル不足なのかメンタルも含めた体調不良によるもののかなど、要因の把握やメンタルヘルス上のラインケアにも活用されている。

ワークライフバランスは『ライフ』が先 施策を整備して変化するライフステージに対応

「よく『ワークライフバランス』といいますが、私は『ライフ』が先に来るべきだと思います」と強調する岡田さん。そのために社員の要望には極力耳を傾け、変化するライフステージにできる限り対応できるように努めてきた。例えば、継続的な治療が必要で通院を続けている社員の勤務時間を1日8時間確保できるように調整したり、半日単位で有給休暇を取得できる制度などを整備してきた。今後は時間単位の有休取得制度の導入を含め、育児や介護など多様な生活スタイルへの対応力をさらに高めていく予定だという。

また、どうしてもデスクワーク中心であるため健康診断では運動不足を指摘されることが多く、運動習慣の定着が課題となっている同社。「これはまだ私案なのですが、社員を小グループに分けて歩数や運動量を競い合うイベントや、運動をしたり講習を受けたりした場合にポイントを付与する仕組みなども模索しています」と、工藤さんはさらなる対策の強化を模索中だ。実は岡田さんも社員が気軽に取り組める運動としてバランスボールに乗って仕事ができないかと考えていて、会議室にバランスボールを設置するなど、働きながらの運動を促す施策にも取り組みたいという。「ジムと法人契約を結んでいて、社員が割安に通える環境も整備していますが、今後はさらに、家族も巻き込んだ健康施策が重要になってくると思います。社内外での運動イベントやアプリによる記録管理などを通じて、心身両面への健康支援を拡大していきたいですね」と、これからも社員の声に耳を傾け、制度とその運用の両面から健康支援体制の強化を図っていく決意だ。

会社概要

スパークジャパン株式会社
事業内容：情報通信業、ITコンサルティング、その他
設立：1997年
従業員：82名（2025年4月現在）
所在地：宮崎県宮崎市
会社URL：<https://www.sparkjapan.co.jp/>