

働き方改革から始める健康経営 活き活きと働ける環境を整備

ハマゴムエイコム株式会社



左から中村氏、青木氏、大野氏。

ハマゴムエイコム株式会社は、1970（昭和45）年に創業。横浜ゴムを母体とする情報処理サービスの会社である。横浜ゴムグループの基幹業務とグローバル展開をITで支えるとともに、公共性・社会貢献度の高い大規模社会システムを多彩な分野に提供している。協力会社を含めると700人余りで事業を営んでいる。

横浜本社の人事部門と各事業所に衛生管理者等を置き、毎月の衛生委員会で課題を共有しながら健康管理に取り組んでいる。

健康経営に関する認証を取得

同社は、2018年12月に、神奈川県横浜市が主催する「横浜健康経営認証」の最高クラスAAAを取得。翌年、「健康経営優良法人（ホワイト500）」の認定も受けた。

だが、決してもともと健康経営に取り組みやすい条件がそろっていたわけではない。

同社理事で、経営企画本部総務人事部部長の青木崇あおきたかしさんは、次のように語る。

「IT業界は労働集約型の産業であり、売上のほとんどが人工にんくによって決まります。1人が1か月きっちり働いてなんぼの世界ですから、人が減るとか働き方改革で労働時間が減ることに抵抗を示す傾向があります。多重下請け構造で、同じ職場に協力会社の社員などがいる一方、顧客先に常駐する社員が多いのも特徴です。また、全員がパソコンに向かって作業をしているわけではなく、体を動かす人もいて、仕事の性質もさまざまです。社員の平均年齢は40.3歳で、若手の採用も進めてはいますが若返りは進んでおらず、年配者向けの施策も必要です。また、女性が4分の1を占めますので、女性向けの施策も考えなくてはなりません」

始まりは働き方改革から

当初は、働き方改革——なかでもテレワークの導入の取組だった。ところが、人事部門とシステム部門で話し合うなかで、「そもそもなぜ、テレワークをするのか」という話になり、議論の末、「目的は、一人ひとりに高いパフォーマンスを発揮してもらうこと。そのためは、皆が元気に働ける状態をつくれればよい。だから、一番大事なものは健康だ」という結論に達した。

では、どんな施策を行えばよいのか。調べてみると、健康経営に関する認証制度があることがわかった。この認証を目指すことは、そのまま、必要な施策を網羅することになる。そこで同社は、認証取得に向けて健康経営に取り組むことにした。基本方針は、「パフォーマンスアップとの両立」。アブセンティーズム(病欠)を減らすとともに、プレゼンティーズム(出勤しているが、何らかの健康上の問題によって効率が落ちている状態)を極小化することも重要視した。取組は以下の4つがポイントだ。

①意識改革

経営トップや現場の部長層らが健康の重要性を認識しないと取組は進まない。また、社員の中に自律的に取り組む人材を育成することが大事と考えた。

②タスクの仕分け

意識改革の次は、仕事の中身の見直しである。整理整頓やムダ取りによって仕事を効率化すれば、生産性を高めながら健康の保持・増進を図ることができる。

③制度・ルール改正

これらを行ったうえで、働く場所や時間の制約など、各種制度・社内ルールを見直す。

④ICT・オフィス環境整備

そして、情報通信手段や作業場所の確保、情報漏洩対策など、ICT、オフィス環境を整備していく。

活き活きと働ける環境を整備

この計画の下、2018年に「ハマゴムエイコム健康づくり宣言」を制定。ホームページにも掲載し、「公約」とすることで、強く意識付けた。宣言には「社員一人ひとりが心身ともに健康で活き活きと働くことができる魅力溢れる職場づくりを促進していきます」と記し、単に病気でないだけでなく、一人ひとりが活力を持って働けるようにしていく考えを明らかにした。「定期健康診断総合D判定以上者へのフォロー100%」、「適正体重維持者率(BMI18.5~25未満)75%以上」、「喫煙率20%以下」、「メンタル休職者の退職および再休職0件」、「有給休暇取得率全社平均65%以上」など、数値目標も定めた。同社は何事においてもPDCAを回す癖が付いており、これらの目標に対しても、進捗状況を定期的に確認し、掛け声だけに終わらせないようにしている。

管理職には、メンタルヘルスマネジメント検定の取得を推奨。部門長や事業所長には健康診断の結果で産業医の指導のもと、要注意メンバーについての情報共有を行い予防に努めている。

制度面では、休暇制度が充実している。病気の際に使える失効年休の保存休暇や5年おきに取得できるリフレッシュ休暇のほか、インフルエンザなどの感染症に罹患した場合に医師の指示で休む「指示休暇」、中学生までの子のPTA活動や卒業式などで利用できる「学校行事休暇」もあり、「子の看護休暇」は時間単位での取得も可能で、これはすべて有給休暇となっている。そのため、子育て中でも、いざというときに通常の年休が足りなくなることがない。

在宅勤務やシフト勤務、他事業所やシェアオフィスでの勤務など、働く場所の柔軟性も高めた。

社内コミュニケーションにも力を入れており、顧客先常駐者を上司や営業担当が頻繁に訪問したり、社内イベントで帰属意識の高揚と心身のリフレッシュを図っている。青木さんは、社内コミュニケーションの健康面での効果として、不調が見つけれられることを挙げる。「一番怖いのは、放っておいたら具合が悪くなっていったという状態です。コミュニケーションをとっていれば気付けるとは限りませんが、少なくとも、やらないとわかりません」と言う。同社では、パソコン上でその日の気分を「よい」、「普通」、「悪い」から選ぶ「ニコニコカレンダー(ニコカレ)」を運用している。全社員のチェック状況を全社員が見られるので、互いにケアすることもできる。

「QCD(Quality、Cost、Delivery)にHealthを加えた4つのバランスが大切です。従業員に無理をさせてQCDを維持しようとしても、Healthがないと、持続できません」と語る青木さん。今後も健康経営に取り組みながら、活き活きと働ける環境の整備を進めていく考えだ。

会社概要

ハマゴムエイコム株式会社

事業内容：アプリケーションソフトウェアの開発、ERP事業、
インフラ構築、ミドルウェア導入、システムコンサルティング、パッケージ販売

設立：1970年

従業員：407人(2019年4月1日現在)

所在地：神奈川県横浜市