

社員主導でスタートした健康経営 正直データの公表は 新たな交流を創出

株式会社インテック

<https://www.intec.co.jp/>



ボトムアップで健康経営スタート

経営層からのトップダウンで健康経営を進める企業が多い中、担当部署の社員からボトムアップで健康経営を軌道に乗せ、今や経営層にも健康経営を根付かせたインテック。

自社の健康管理データをホームページでつぶさに情報公開することで、社員の健康管理だけではなく人材確保にも役立てています。

インテックが積極的に健康経営に取り組み出したのは2017年。人事部に健康管理室が設置されてからです。

当時、改正労働安全衛生法により2015年12月以降、50人以上の労働者のいる事業所ではストレスチェック制度の創設、受動喫煙防止対策の推進、重大な労働災害を繰り返す企業への対応など、企業の労働安全に対する見直しが迫られている時期でした。

多くの大企業群は、この時期から健康経営に積極的に取り組み始めました。そしてこれらの企業の多くはトップダウン方式が取られ、社長自らが健康経営の御旗を振ることで、ある意味強制的に健康経営をスタートさせています。

しかしインテックの健康経営は、“ボトムアップ”で進められた珍しいケースです。

健康管理室が設置された当初、そのメンバーは「いかにして経営陣に健康経営の大切さをわかってもらうかに苦心したと言います。そもそも健康経営にはマンパワーに加えコストが必ずかかってくるため、短期的にはマイナス面が目立ってしまうのです。

そこで、メンバーは経営陣に対し「採用がしやすくなる」「会社のイメージアップにつながる」などのメリットを訴求し、社長から「社員が社員ののために、社員が喜ぶ施策をやりなさい」と言ってもらえたそうです。

それが現在では、4年連続の健康経営優良法人に加え、「ホワイト500」「スポーツエールカンパニー」「えるぼし」の最高位などの認定を受けるなど、他企業やメディアから注目される機会も増え、健康経営は経営陣の意識に定着し、今では「今年もホワイト500を目指そう」と先陣を切って取り組んでいます。

富山の地に創業してから50年余を誇るインテックは、TISインテックグループの中核企業として年商1,000億円超を誇るIT企業。ICT技術の研究・開発からアウトソーシングまでの一貫した「ビジネス領域」をトータルソリューションとして提供しています。



人事部 人事部 健康管理室
下段左から 宮崎 彩子氏、常務執行役員 人事本部長 宮下 毅氏、
人事部長 朽木 直浩氏、手塚 和代氏
上段左から 井田 州洋氏、水野 広信氏

設立 1964年1月
代表者名 代表取締役社長 北岡 隆之
社員数 3,767名(2021年6月1日現在)
事業内容 情報通信業



正直データ公表のホームページ

インテックの健康経営を語る上で外せないのが、自社ホームページの活用です。

中でも特筆すべきは、その圧倒的なデータ公開。平均残業時間、有給休暇取得率はもちろんアブゼンティーズムとプレゼンティーズムの変化^(*)など、ここまで数値を出していいの?というほど正直にオープンしています。

この姿勢は、自社の健康経営への自信だけでなく、良い数字も悪い数字も公開することで、自らの健康経営をさらに良くしなければならぬというプレッシャーを与えており、ある意味リスクにも見えます。

しかし、これらの良い数字も悪い数字も公開する「正直さ」は多くの就活生の目を引き、実際に新卒採用の説明会では、学生から健康経営の質問が出るほどのインパクトを与えています。

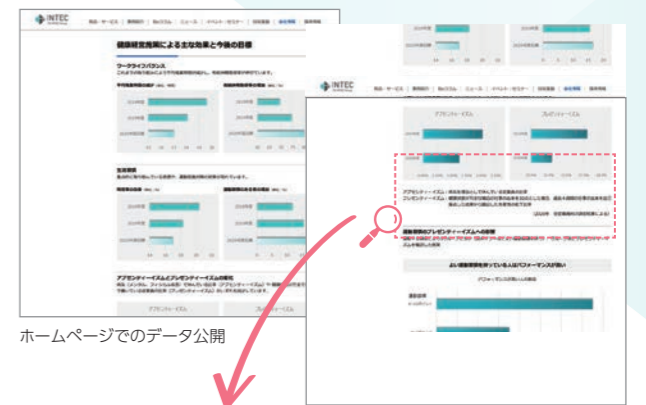
健康経営を積極的に続けることで、保守運用している顧客から「健康経営優良法人を取りたい」「ホワイト500がとれない。何をすればいいの?」などの問い合わせもあり、健康経営は自社の健康管理だけではなく、新たな交流も生み出しているようです。

会社の文化にあった健康施策

インテックは従業員の積極的なスポーツ参加・クラブ活動を支援しており、コロナ禍前まではサッカー、テニス、野球、バドミントンなどの全社大会を毎年開催してきました。コロナ禍の試みとしてオンラインでのeスポーツ大会も実施。これらの取り組みを通し、従業員の心身の健康促進、社内コミュニケーションの活性化に貢献しています。

また、メンタルヘルスのeラーニングは会社独自の視点を基に社内で作成し、実施しています。汎用のeラーニングを使用せず、会社の状況にあった内容の教育にすることで社員の研修の理解度も上がると考えています。一方で、外部企業のサービスを導入し、会社とは切り離してインターネットやチャットにより、医師と個別相談ができる体制も取っています。

専門家によるオンライン健康セミナーは、一度に100名以上の参加者が集まるほど人気があり、その内容は「睡眠力向上」「女性特有の不調や疾患への理解・予防・対策」など自己管理を身につけられるもので、従業員の



ホームページでのデータ公開

アブゼンティーズムとプレゼンティーズムの変化(2020年)



アブゼンティーズムやプレゼンティーズムの比率はいずれも減少

※アブゼンティーズムとプレゼンティーズム
「アブゼンティーズム(absenteeism)」とは、病気や体調不良などの理由で会社を欠勤すること。「プレゼンティーズム(Presenteeism)」とは、つらくても無理をして出社すること。社員が出社しているけども、何らかの理由により本来発揮されるはずの能力が発揮されない状態のプレゼンティーズムは生産性が落ちたり、周囲にマイナスの影響を与える可能性があり、企業に様々な損失リスクをアブゼンティーズムよりも与えると近年は考えられています。

満足度は驚きの100%となっています。

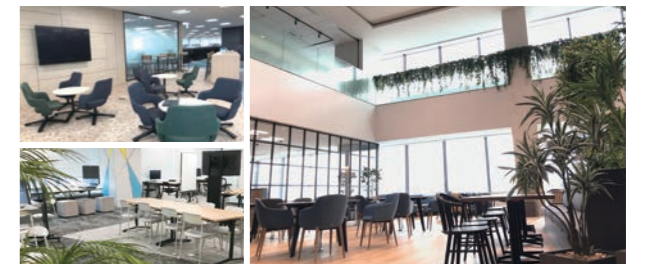
さらに、現在は職場環境づくりにも力を入れており、フリーアドレス制や開放的なカフェスペースは、従業員にも好評。

今後も健康経営を重視し、従業員の心身の健康や仕事のやりがいを生み出す環境を整備し、職場の活性化や生産性向上につなげていきたいと語ってくれました。



従業員のスポーツ参加を促進

オンライン健康セミナー



従業員の交流を生み出す開放的な職場環境