
社員ひとりひとりの健康づくり

2018年1月25日

株式会社ゴーガ解析コンサルティング

弊社のご紹介

株式会社ゴーガ解析コンサルティング

<https://www.goga-analysis.co.jp>

設立 : 2016年7月1日

資本金 : 500万円

社員数 : 7名

事業内容

- データ分析
- データの生成加工
- 研究開発支援
- システム開発

弊社の特徴と問題意識

健康づくりにおける弊社の特徴

- 少数組織
 - 50代1名/40代2名/ 30代3名/ 20代1名
 - 平均39歳
 - 男性5名/女性2名
 - 既婚者2名/独身者5名
- オフィスワーク中心
 - 座り仕事
 - 定型的な仕事が少なく、案件ごとに頭を使う
 - 繁忙期(1月～3月)が極めて忙しい

これまでの経緯

2016年前半頃まで

これまで、社員は大病、大怪我などを経験したことはなく、健康を当たり前享受着してきた。

2016年8月

知人より「東京都職域健康づくり推進事業」を紹介され、これに参加。

2016年8月以降

「東京都職域健康づくり推進事業」にて、アドバイザーの支援、他社の取り組みに関する情報収集等を通じ、弊社にあった健康づくりの仕組みを模索、推進中。

「東京都職域健康づくり推進事業」の参加前後

参加前

健康であるが故に、健康の持つ重要性に
気を払っていなかった。



東京都職域健康づくり推進事業

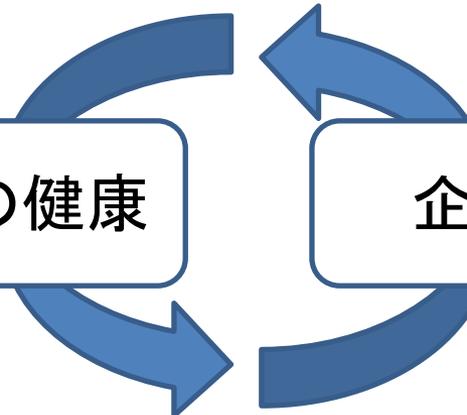


参加後

経営資源としての「健康」

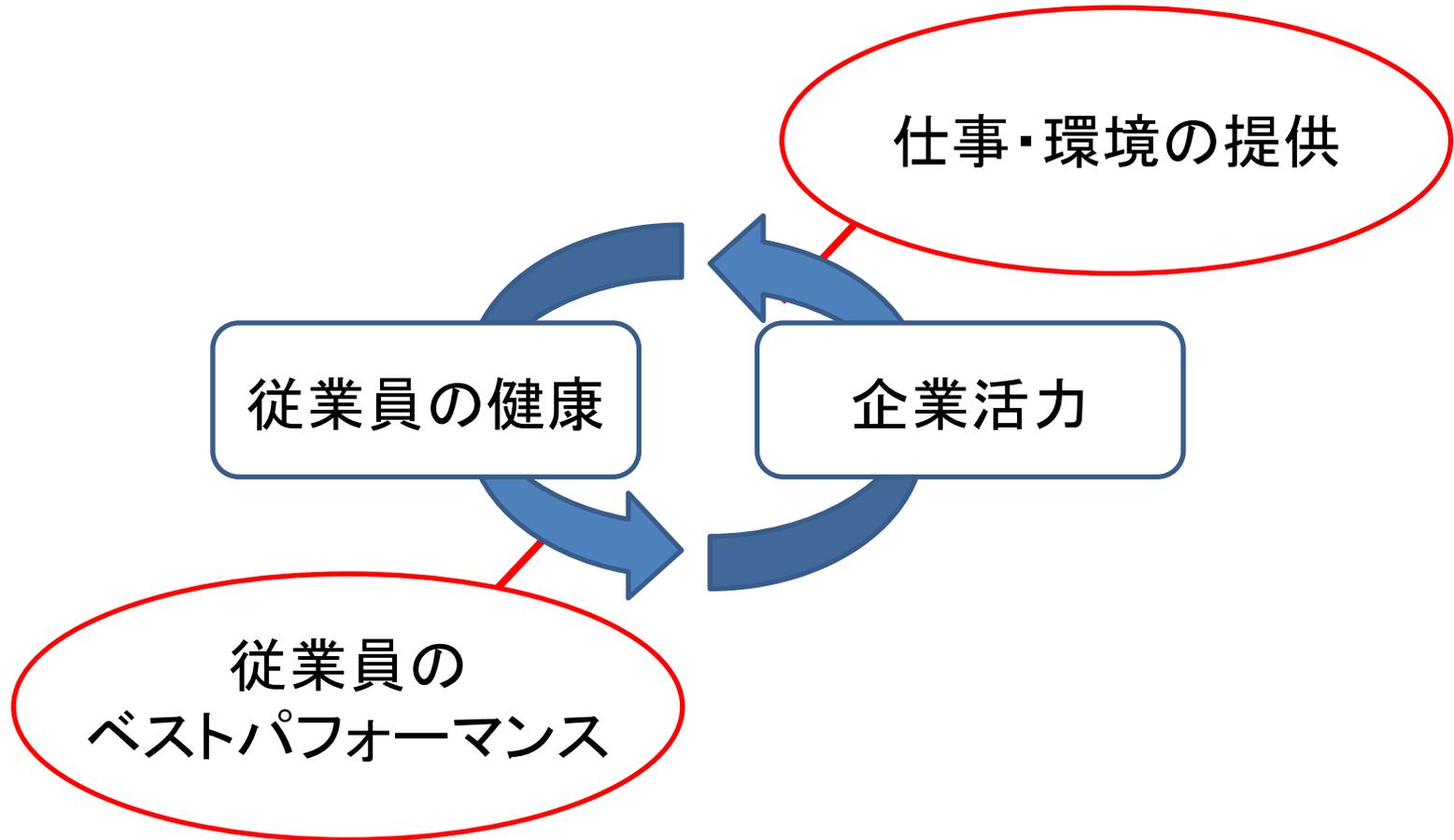
従業員の健康

企業活力



弊社の健康づくりに関する基本的な考え方

持続的・安定的な投資

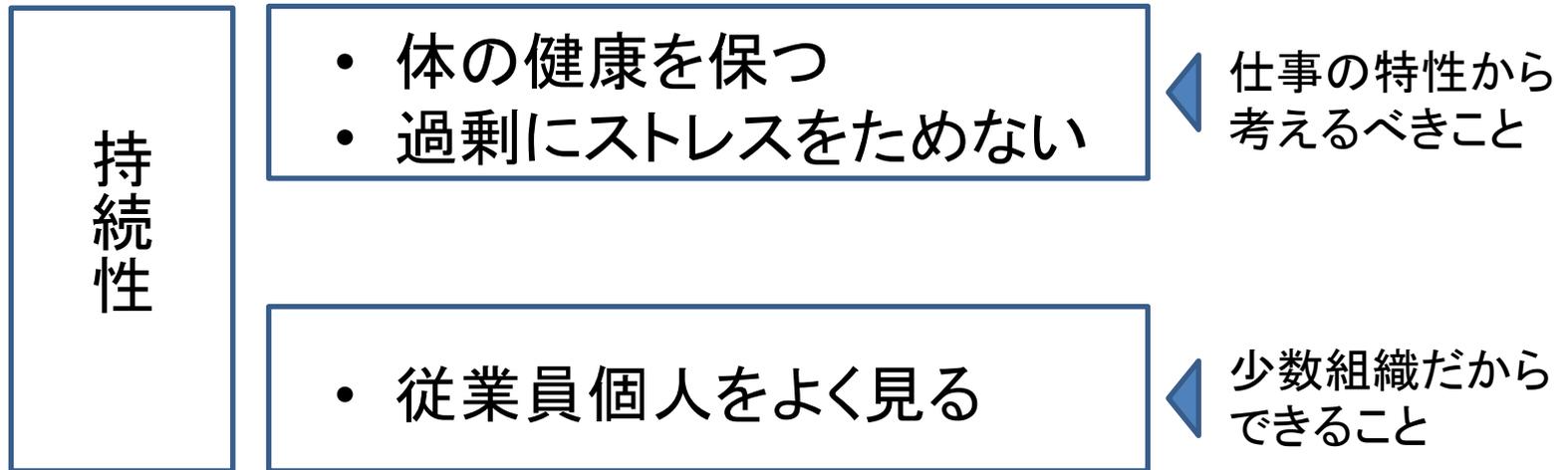


従業員の自己達成意欲を引き出す

健康づくり環境への取り組み（1）

制度検討

「従業員の心身の健康を持続的に確保する」



健康づくり環境への取り組み（2）

【専門家をお願いしていること】

⇒ 保健医療職との協働（保健師との健康コンサルティング契約締結）

- 健康診断結果を踏まえた全員面談
- ストレス診断（その場でのフィードバック）
 - 年1回
- 従業員個人と保健師との直接相談ルートの確立
 - 随時
 - （必要に応じ保健師から企業へフィードバック）

従業員と
保健師の
信頼関係を醸成。

- メール等での健康情報の提供
- ミニ講話会の実施
 - 随時
- 社内「健康づくり」施策に関するご相談

健康づくり環境への取り組み (3)

【企業で実施していること】

⇒ 仕事のしやすさの重視

- 比較的緩やかな時間管理(入社時間、休憩時間、退社時間等)
- 自宅作業の活用

⇒ コミュニケーションの活性化

- 間仕切りを最低限にしたレイアウト
- 週1時間程度の定例ミーティングの実施(内容は自由)

⇒ 職場環境の整備

- 個人にあった椅子の購入
- ミネラルウォーター、お茶、野菜ジュース、栄養飲料、ヨーグルト等の無償提供

健康づくり環境への取り組み（4）

【企業で実施していること(続き)】

⇒ 部活の奨励

- 健康づくり(心身とも)に資する部活動への費用援助
 - 体づくりをしながら、コミュニケーションを活性化し、他の従業員に興味を抱かせる
 - 「1人でない」という意識がストレスを低下させる
 - 一応の規定はあるが、自主的なチーム作り、運営を承認することで持続性を持たせる
 - マラソン部、散歩部、テニス部、スキー部、ボルダリング部等
- * 一時期、業務時間内に会社指定のトレーニングジム通いも承認し、費用負担していたが、利用者が少なく、現在は中止。

健康づくり環境への取り組み (5)

部活動の例：散歩部



正式部員
6名

活動ペース
月1回程度

参加者
5～6名程度／回

平均歩行距離
10～30km

平均費用支援
25,000円／回程度
(実費の一部)



ついでに、スキ一部の皆さんも
紹介します。
次回の活動予定は2月の3連休
@万座だそうです。



これまでのまとめ

今回「東京都職域健康づくり推進事業」に参加しての感想

- これまで、健康なことが当たり前すぎて、健康であることを意識することがあまりなかった
 - 今回の事業を通じ、「従業員の健康」が企業を活性化するための重要な経営資源であるとの認識を強めた
 - 従業員自身も「健康であることの大切さ」を意識するようになった
- ⇒ 経営者と従業員間での「健康の重要性」を共有
⇒ 社員自身に健康であろうとする文化が醸成されつつある。

社内「健康づくり」の仕組みの構築、運営に参加しての感想

- 弊社の業務の特性上、体の健康はもちろんのこと、心の健康にも大きく関与していくことが必要
- 健康づくりは社員の義務ではなく、社員が自主的・積極的に関与できる取り組み
- 各施策が企業規模等を勘案しつつ、柔軟に運用される必要性

今後の課題

- 就業規則への反映
- 加齢に伴う健康リスクへの対応
- 「健康づくり」に関する数値指標導入方法の検討