

イクボス同盟ひろしま企業交流イベント（第2回）開催レポート

人的資本経営推進の一環として、働き方改革の取組をさらに県内に広げることを目的に『イクボス同盟ひろしま企業交流イベント』第2回が、令和6年12月4日に広島市内の会場で開催されました。

基調講演

健康経営と働きがい

～タニタの考える働き方改革～

講師：株式会社タニタ 経営企画部 社長補佐
合同会社あすある 代表社員
二瓶 琢史（にへい たくし）氏



一常に新たな挑戦を続けるタニタ

本日は「健康経営と働きがい」というテーマで、タニタの取組についてお話しします。弊社タニタは体重計や体組成計などの健康計測機器の製造で知られていますが、近年では「健康をはかる」だけでなく、タニタ食堂や女性向けのフィットネス事業といった「健康をつくる」へと事業拡大しています。創業時から常に新しい事業分野への挑戦を続けてきましたが、現在は「事業」だけでなく社員の「働き方」においても、新たな挑戦に積極的に取り組んでいます。今回はそうした健康経営の取組をご紹介します。

一具体的な健康経営の実践

まず、私たちの「健康経営」を支える柱の一つが「タニタ健康プログラム」です。このプログラムは、全社員が自社商品の体組成計や活動量計などを活用し、自分の身体データを継続的に記録しながら、専門家の指導や歩数を活用したウェブ上の歩数イベント、ランキングの掲示などを通して健康増進を目指す取組です。こうした社内での実践で得られた知見は、他社や自治体向けサービスにも展開され、その成果が厚生労働白書にも取り上げられるなどの評価を受けました。

また、社員コミュニケーションも非常に重視しており、そのために社内に設置したのが「交流スペース ICOU（イコウ）」です。こちらのスペースは無料でお酒を飲めるドリンクコーナーで、終業後に自由に利用できます。社員同士がリラックスして意見交換をする場として機能しています。よりよいコミュニケーションとなるように「一人での利用は禁止」「職場に戻らない」「ノンアルコールもあり」といった工夫も行っています。

一モチベーション向上のための人事制度改革

弊社では、社員が自分なりの働き方を模索し、意欲的に行動できる風土づくりに重点を置いた人事制度改革も進めてきました。例えば、新規事業への挑戦を後押しする「チャレンジャー制度」では、2～6年ほど通常業務から離れて新たな事業立案に専念できる仕組みを整えています。また、「限定正社員制度」は、育児や介護など個々の事情に合わせて勤務地や勤務時間を限定しながら正社員として働ける選択肢を提供しています。年1回の希望調査で、職務を決定し、現在は十数名が同制度を活用中です。家庭の事情が落ち着けば、元の無限定の雇用に戻ることも可能となっています。この他に「相互評価制度」も設けています。社員同士が年1回、1人1票（1万円分の投票権）を用いて他の社員を評価・応援できる制度です。誰に投票するかを真剣に考える必要があり、その結果、社員は互いの働きぶりをより意識するようになっていきます。業務上の連携や助け合いが自然と促され、モチベーション向上の一助にもなっているようです。

一頑張る社員に報いるための「日本活性化プロジェクト」

最後に弊社の取組の中でも特に革新的なものが「日本活性化プロジェクト」です。これはあえて従来の「会社と社員」という雇用関係を解消し、希望者と個人事業主として再契約する独自の取組です。社員は会社に雇われる立場から業務委託に転換することで、働く場所や時間、仕事の進め方を自ら決められるようになります。日頃から全力を尽くす社員にとって、その努力が直接的に自らの裁量拡大や所得増へと結び付く仕組みになるように設計しています。現在までに38名の社員がこちらのプロジェクトを通じて個人事業主へ移行し、そのうち30名が現在もタニタとの契約を継続しています。

この仕組みを支えるのが、①報酬体系の工夫、②契約期間の工夫、③共栄会によるサポート体制の3点です。1つ目の報酬体系についてですが、個人事業主になっても即座に大幅な収入減に直面することなく、安心して新たな一步を踏み出すことができるように、現在従事している業務を基準に、独立後も同等レベルの金額を基本報酬として設定しています。加えて新たな業務を受託した場合には別途報酬を上乗せする仕組みとしています。2つ目の契約期間の工夫としては、複数年契約を1年ごとに更新し、常に複数年分の契約期間が確保される仕組みを用意しています。これによって個人事業者側（元社員）は「来年の契約はどうか」という不安を感じず働くことができ、また会社側も業務の継続性を確保できるため、双方にとって安定したパートナーシップを築くことが可能になっています。さらに3つ目の共栄会によるサポート体制が、こうした取組を下支えています。個人事業主としての税務や経理に関するサポート、オフィス設備や社内ネットワークへのアクセス提供など、実務的な支援を受けることが可能で、独立後もスムーズに業務に取り組める環境を整備しています。

このように弊社にとって健康経営とは、より良く働ける環境を整備することであり、それが自然と働きがいの向上へとつながっていくと考えています。日本活性化プロジェクトもその一環として、既存の枠組みや年齢的な制約を超えて、社員自らが成長し、価値を生み出せる仕組みを整備することで、社員のモチベーション向上に繋げているのです。

事例発表

健康経営の取り組み

講師: マイライフ株式会社 執行役員 管理本部 本部長
長友 康至 氏

一社員を起点に地域へ広がるヘルスケアビジョン

当社は広島県呉市に本社を置き、調剤薬局チェーン「オール薬局」を中心とした医療関連事業やカフェ事業、医療経営コンサルティングを手掛けており、「すべては患者さまのために～新たな創造への挑戦～」という理念を掲げ、働く仲間・患者様・地域社会の幸せを目指しています。この理念の下で当社は、新たな事業創造への挑戦として「オール・ファーマシー・タウン」を各地域に展開し、オールカフェ×タニタカフェやオールラボなどの機能を組み合わせ、地域住民が食事・測定・運動を一箇所体験できる環境を整えています。その目的を一言でいえば「地域の健康寿命の延伸」です。社員を大切に、その健康意識を地域へと広げていくこと、この発想が地域全体のヘルスケア向上へとつながるビジョンの出発点となっています。

一マイライフの健康経営の実践

この地域向けの取組を、社内の健康経営に活かすことにも力を入れています。たとえば、全社員がオールカフェやオールラボを実際に利用し、健康的な食事メニューを味わい、体組成計や活動量計による測定を行うこ



とで、自分自身の健康状態に気づきを得ています。これは自社のサービスをしっかりと理解してもらいインナーブランディング的な効果も期待して実施しています。

また、タニタの機器を用いて健康データを管理したり、歩数に応じてポイントを付与し、食事券と交換する制度を導入したりと、実践的な工夫も重ねています。さらに、病気やケガで働けなくなった場合の所得補償（GLTD）導入や、ストレスチェック実施、外部相談ダイヤルの整備といった社員向けサポートを拡充し、がん予防にも注力してきました。具体的には「チームがん対策広島」への参加や「みんなのがん学校」の設置、女性の子宮頸がん・乳がん検診費用と男性の前立腺がん検診費用を会社負担にするなど、多面的な支援を行っています。こうした取組を通じ、2023年度からは健康経営優良法人にも認定され、社員がより安心して働ける環境づくりにつながっています。

一働きがいを実現する人事改革

今年度より、働きがい高めるための取組も本格的に進めています。もともと GPTW（Great Place To Work®）のアンケート結果がきっかけで取組を開始しており、主な取組としては①人事評価制度の改定、②褒める文化づくり、③女性活躍推進・男性育休推進の3点です。

人事評価制度については、2024年10月から定性評価を定量評価へと改め、役割等級を導入しました。これにより、社員が「やってもやらなくても一緒」と感じていた状況から、頑張りが成果として評価に反映されやすくなっています。また、褒める文化づくりの一環として1on1ミーティングを導入し、全管理職向けに目的や手法の研修を実施しました。しかし、実際やってみると定着は進んでおらず、管理職が定期的実施する難しさも感じているところです。今後は、管理職が1on1のための時間を確保できるような支援や、外部講師を招いて1on1研修を実施するといった改善にも取り組んでいく予定です。最後に、女性活躍推進や男性を含めた育休取得支援にも力を入れています。育休復帰前にはオリエンテーションを行い、希望の働き方を面談で確認しています。その結果、男女ともに育休取得率100%を達成し、男性は平均3ヶ月、女性は平均1年1ヶ月程度取得するなど、当社にとって育休は「取ることが当たり前」な風土になりつつあります。実際に取得した社員からも「子どもの成長に関わることで家族の大切さを再認識した」「もっと仕事を頑張ろうと思えた」など、家族との時間が仕事へのモチベーション向上につながったとの声が上がっています。

こうした一連の人事改革は、まだ始まったばかりで課題も残りますが、今後も地道に取り組んでいきたいと考えています。

グループディスカッション

事例発表に続き、グループディスカッションが実施されました。冒頭に、ワーキングエージェント藤原氏よりミニ解説が行われました。

一認識合わせミニ解説

国が進める人的資本経営や労働法改正への取組を背景に、全ての働く人が心身ともに健康で働き続けられる社会を目指すという流れが明確になってきています。私たちは、健康経営が働き方改革の“土台”であり、この土台がしっかりしていなければ、いくら働きやすさや働きがい高める施策を打っても思ったほどの効果は期待できないと考えています。欧米では国家戦略として睡眠時間の確保や休暇制度の整備が進んでおり、こうした取組が組織力や経済成長にも大きく影響することが示唆されています。先ほどご紹介のあった

タニタとマイライフの取組も、健康づくりを起点に自社の働き方改革を独自に進化させる素晴らしい事例だと思います。こうしたことを踏まえ、皆さんにはこの後のディスカッションで、健康経営を土台とした様々な支援策や社内風土改革の可能性について、意見を交わし合っていたいただきたいと思います。本日はぜひ、自社でも活かせるアイデアを掴んで帰ってください。

ーグループ代表者発表とまとめ

グループディスカッション後、各チームから意見交換の成果が共有されました。第1グループからは「施策の説得力を高めるため、健康診断やストレスチェックなど客観的データに基づく可視化が大切」との意見が挙げられました。第2グループからは「タニタの業務委託制度に代表される新たな雇用形態や仕組みを、勇気をもって取り入れること」が重要であるといった意見が上がりました。また第3グループからは「ストレスを減らす工夫が心身の健康につながる」との観点から、ノルマのない業務や社外イベント、ボランティア活動などによる社内外交流などの効果が紹介されました。

各グループの発表を受け、ゲスト講師からは「取組は一朝一夕にはいかないが、コツコツ積み上げることが大切（マイライフ長友氏）」、「自社に合った制度を模索しながら、働く人々を大切に、報いていく姿勢が鍵（タニタ二瓶氏）」といった励ましのメッセージが送られました。

会場写真

