

健康経営と当社の取組み取組み ～自分らしく働ける会社を目指して～

株式会社日水コン／コーポレート本部／人事・総務部長 小林正樹

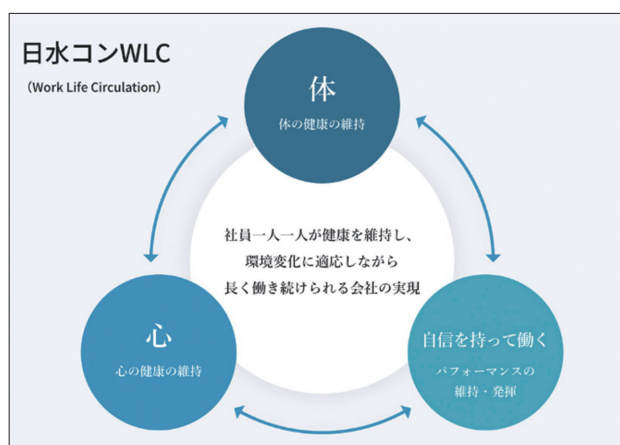


1. はじめに

当社は「健康」を経営課題ととらえ、社員と家族がより安心して、自分らしく働ける会社を目指しています。健康経営を進めるに当たり、社員一人一人が「体（体の健康の維持）」「心（心の健康の維持）」「自信を持って働く（パフォーマンスの維持・発揮）」の3つの要素を好循環させることが重要であると考えています。この循環を「日水コンWLC（Work Life Circulation）」と呼び、健康経営体系として位置付けています。

この取組みを通じ、2020年から「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定を受けています。

今回は、当社の取組みのうち、健康や働き方に関する特徴的な仕組みをご紹介します。



図ー1 日水コンWLCの概念図

2. 当社の取組み

（1）在宅勤務制度とモバイル勤務制度

当社では、2018年より在宅勤務制度、いわゆるテレワークの導入を検討し、試行していたところで、新型コロナウイルスの流行に直面しました。幸い機器類の手配が進んでいたため、スムーズに運用を開始することができ、2021年の制度制定に至りました。この準備をしていなかったら、コロナ禍をどう乗り切ったのか、今となっては想像できません。現在では、在宅勤務は当たり前の仕組みとなっていますが、当社では利用日数等に一定の制約を設けています（障がい等の特別な理由があれば、フル



写真ー1 契約するシェアオフィスの例

タイムの在宅勤務も可能)。本格導入から5年が経過し、社会環境も変化する中で、今後は利用場面に応じた制度の改定が必要であると考えています。

また、同時期に導入した制度にモバイル勤務制度があります。こちらは、出張の前後や合間に社外の施設（会社が契約するシェアオフィス）を利用できる仕組みです。隙間の時間に、落ち着いた空間で集中して業務に取り組めるため、出張が多い社員にはとても好評です。この制度も利用者の声を反映しながら、より良い仕組みへ改良していくつもりです。

（2）ウェルネス休暇

以前より女性社員から生理休暇が取得しにくいという声が上がっていました。そこで当初は名称変更を検討していましたが、この機会に取得理由も見直すこととなりました。2024年に導入した新たな休暇は「ウェルネス休暇」（有給休暇）で、対象範囲は、①生理日、②女性の月経周期に関する病気〔月経前症候群（PMS）〕、③ライフステージに関する病気〔更年期障害〕、④不妊症、に拡大しました。このうち③と④は男性も対象となっています。

制度変更前に比べ取得者数は徐々に増加しています。ただ、まだ社内に浸透しているとまではいえないため、特に男性に対する周知が今後の課題です。

（3）出生時育児休暇（産後パパ育休）

2022年10月の法改正で、産後パパ育休制度が導入されましたが、当社では男性の育児参加を更に積極推進する

ため、「出生育児休暇」と称する制度を導入しました。この休暇は有給休暇となっており、賞与等の算定期間にも含まれるため、取得に対する心理的ハードルはかなり下がっていると考えています。

実際、制度導入前の男性育児休業取得率は、毎年0～数%だったものが、2023年には57%、2024年には86%と急増しています。しかも、当初は「出生時育児休暇」のみ取得する者が多かったところ、徐々に連続して通常の育児休業に移行する社員も増えています（2025年上期では約70%が通常の育休へ移行）。

まだ男性の育児休業取得に慣れていない職場もあるため、今後は上司や周囲への周知・啓発も強化していく予定です。

（４）健康診断時のオプション検査費用補助

年1回の健康診断受診時に、社員が希望するオプション検査を受診し、その費用を会社が補助しています。補助額は、1回1万円までです。オプション検査項目は、MRI、脳ドック、CT、腫瘍マーカー、アミノインデックス検査等、多岐にわたっていて、例えば本社の検査機関だと32種類から選択できます。

この検査受診により、早期の腫瘍発見に繋がった例もあり、社員の健康維持・増進に大きく寄与していると考えています。

（５）健康教育

2022年度より年間6回程度、社内外の専門家をお迎えして健康に関する講座をオンラインで開催しています。講座は、在籍者であれば誰でも受講できます。最近では以下のテーマで開講しました。

- ・働く女性の生涯の健康と男性の更年期
- ・身近な人とのコミュニケーション術
- ・肩こり・腰痛対策の運動
- ・エイジフリーな食生活
- ・ワーキングケアラ（仕事と介護）
- ・禁煙セミナー「Wellness Action（行動変容）」

過去分は録画保存しており、必要な時にいつでも視聴できます。各テーマで悩んでいる方からは「生活を見直すきっかけになった」などの声が寄せられています。

（６）禁煙チャレンジ

当社社員の喫煙率は、2024年時点で男性20.8%、女性6.0%と全国平均より低いものの、まだ低減の余地があると考えています。そこで、禁煙を後押しするため「禁煙チャレンジ」と題した取組みを2023年度から開始しました。内容は、禁煙補助剤の支給又は禁煙外来受診代の補助と産業医・保健師からの心理的サポートになっています。過去2か年で3名がチャレンジ宣言し、うち1名が禁煙に成功しました。こうした一取組みを一歩ずつ積み

重ね、気軽に禁煙にチャレンジできる社風を醸成し、社内喫煙率の更なる低下を目指しています。

（７）食事サービス（OFFICE DE YASAI、PAN for You）

当社の本社が所在する東京都新宿区西新宿は、近年再開発がかなり進み、昔ながらの商店街は無くなりました。飲食店の数も激減、ランチの場所を探すのにも苦労するようになりました。そこで、社員の食事情改善のため、2023年より食事サービスを2種類、試行的に導入しています。一つが「OFFICE DE YASAI」、もう一つが「PAN for You」です。前者は生野菜・総菜・冷凍食品の提供、後者は冷凍パンの提供です。購入費用の一部は会社が補助しています。

導入後、売れ行きは好調で、生野菜等の入荷日（週2回）は購入待ちができるほどです。本社以外にも紹介したところ、同様のサービスを導入した支所もあります。



写真-2 食事サービスの配置状況

3. おわりに

様々な取組みのおかげで、会社全体の健康や働き方の改善は進みました。ただ、会社の制度を利用するだけでなく、自分自身の日々の心掛けが重要だと考えます。

私でいえば、昨年からは概ね毎朝、NHKのテレビ体操（10分間）に取り組むようになりました。実行した日は、やはり身体が快調だと感じています。そして、趣味の登山に家族や友人と出掛けることが、身体的にも精神的にも最も有効で、明日への活力に繋がっています。



写真-3 昨年家族で登った北アルプスの立山