

株式会社ソフトウェアプロダクツ —WELL-BEING から健康経営を考えてみる—

—健康経営 導入事例—

健康経営エキスパートアドバイザー 石川 寿子



2024
健康経営優良法人
Health and productivity
ブライト500



株式会社ソフトウェアプロダクツについて



設	立	1967年7月31日 ★57周年を迎えました★		
住	所	浜松市中央区長鶴町 1 5 8 - 1		
従	業	員	数	4 8 名 (男性37名 女性11名)
代	表	者	代表取締役社長 加野 和裕	
業	務	内	容	<p>①ソフトウェア開発 製造業生産管理・製造業販売管理・財務会計 学校法人会計・予備校成績処理システム</p> <p>②ITコンサルティング</p> <p>③クラウド版環境測定分析パッケージソフト開発・販売</p> <p>④情報加工 大型プリンターを使用したデータ処理や加工</p> <p>⑤環境測定分析パッケージソフト開発・販売</p> <p>⑥給与労務BPO</p> <p>⑦健康経営・働き方改革 支援サービス</p>

	内 容
I	なぜ今、健康経営なの？
II	SPC事例のご紹介 -弊社が健康経営を始めたいきさつ- 1. 企業ビジョンの実現に向かって 2. SPCの働き方改革・健康経営導入の切っ掛け 3. SPCの「健康経営宣言」 4. SPCの実施内容
III	社内浸透・行動変容へ 1. 初期の頃の社員の反応 2. まず実施したこと 3. 結局、社内浸透・行動変容は起ったのか
IV	SPCの健康経営の効果 1. 採用関係 2. 社員の健康意識 3. メンタルヘルス関連 4. 社内コミュニケーション
V	SPCが目指すもの -社員皆のWELL-BEINGへ-

I なぜ今、健康経営なの？

I なぜ、いま、働き方改革や健康経営なの？

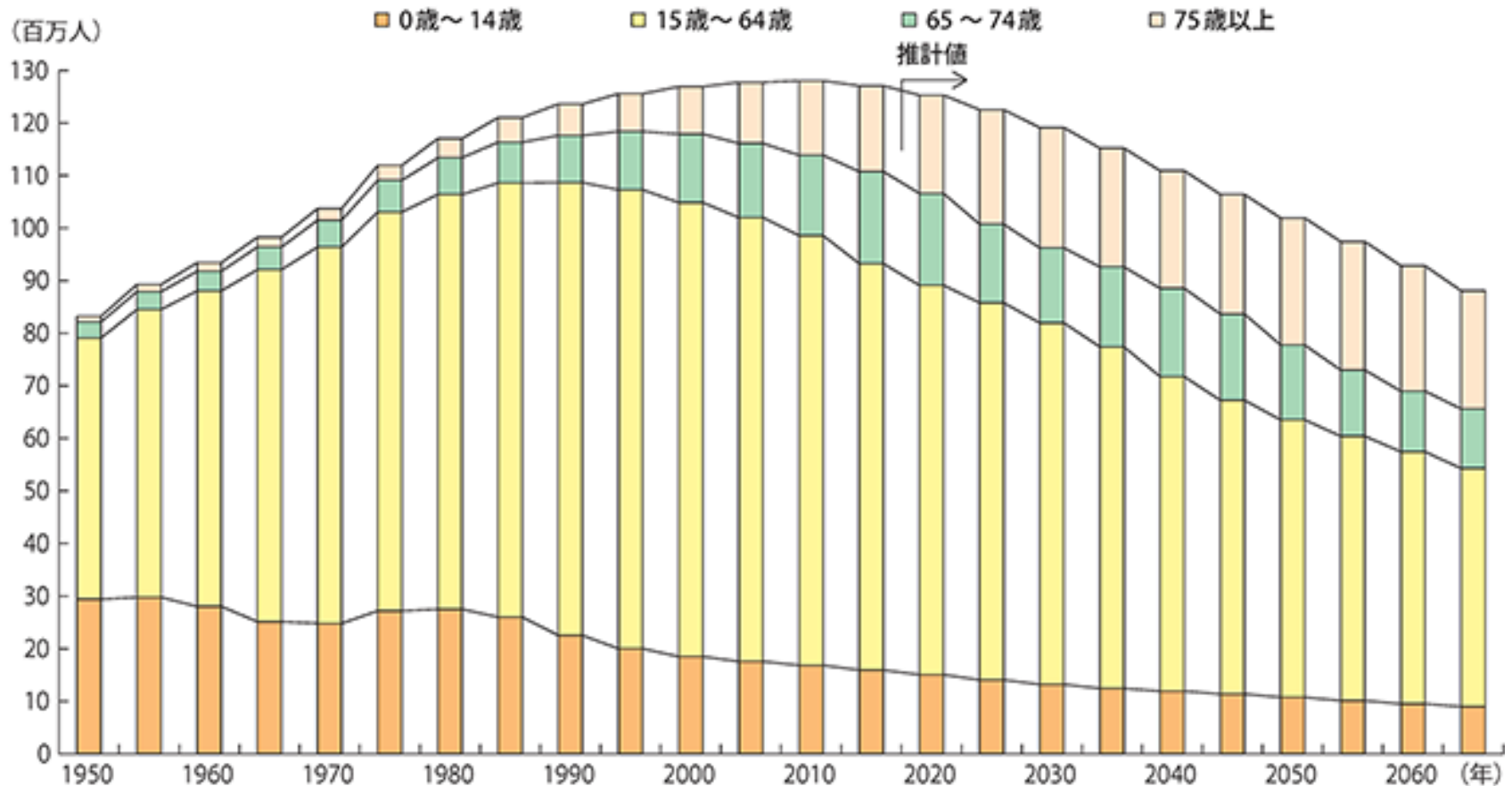


ー現状の問題点ー

1. 人口減少の問題⇒**生産年齢人口が減っていく**
2. 介護離職の問題⇒**団塊の世代が要介護状態に**
3. 生産性が低い問題⇒日本は時間をかけて仕事をするが**生産性は低い**
4. 「健康でない状態」が**生み出す損失**の問題
 - プレゼンティーズム ●アブセンティーズム
5. 人生100年時代へ
 - ⇒**持ちネタがショート**する問題
 - ⇒**モチベーションが続かない**問題
 - リスキング ●リカレント教育 ●ジョブクラフティング

1. 人口減少の問題⇒生産年齢人口が減っていく

第2-1-9図 年齢別人口推計の推移



資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成29年推計）

(注)1. 2016年以降は、将来推計人口は、出生中位（死亡中位）推計による。

2. 2015年までは総務省「国勢調査」（年齢不詳をあん分した人口）による。

2. 介護離職の問題⇒団塊の世代が要介護状態に

介護・看護による離職者数

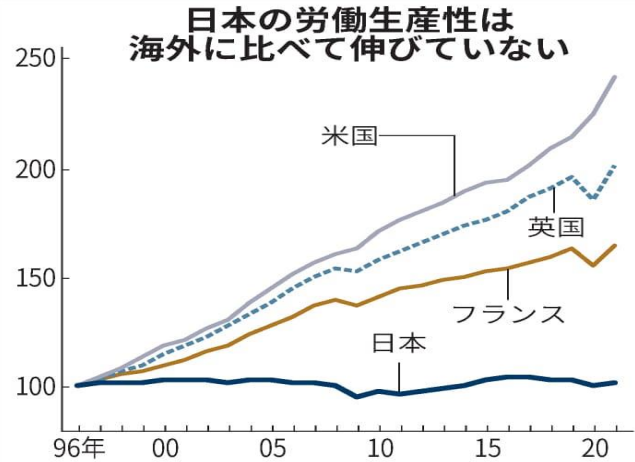


参考：総務省「[就業構造基本調査](#)」

2022年10月、直近1年間で介護・看護を理由として離職した人の数は10.6万人。前回調査の2017年から7,000人増加。

働きながら介護をしている人は、男性が157万人で前回調査から5万人増、女性が208万人で13万人増。

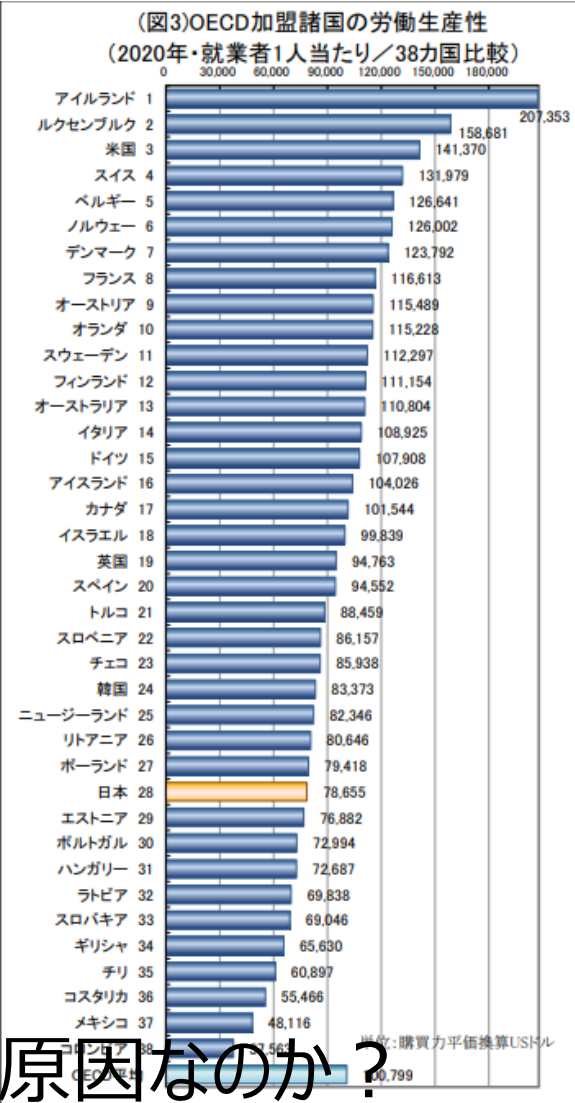
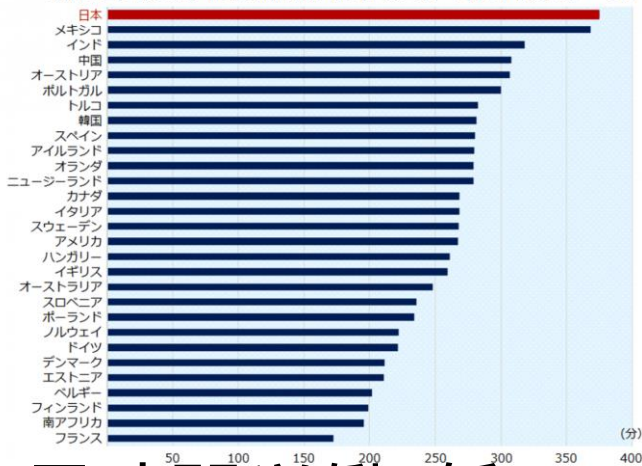
3. 生産性が低い問題⇒日本は時間をかけて仕事をするが生み出す**生産性は低い**



(注) 1996年を100として名目で比較

(出所) 厚生労働省

男性1日当たりの平均労働時間 (休日も含む・2014年発表データ)



長時間労働・低いwell-beingが原因なのか？

4. 「健康でない状態」が生み出す損失の問題 プレゼンティーズム・アブセンティーズム

健康は労働生産性に影響

- 健康リスクの高い従業員ほど、欠勤や生産性の低下により労働生産性が低下する。
- 従業員の予防・健康づくりは、企業の生産性にとっても重要。

健康リスクと労働生産性損失コスト

- 横浜市内6事業所の従業員計157人を対象に、アンケート調査から、生活習慣・健康状態と労働生産性の関係を測定。

➢ 健康リスク評価項目（9項目※）の中で、リスクありと判定された項目の合計数から、全体を低リスク（0～2項目）・中リスク（3～4項目）・高リスク（5項目以上）の3つに分類。

※①不定愁訴の有無、②喫煙、③アルコール、④運動習慣、⑤睡眠休養、⑥主観的健康感、⑦家庭満足度、⑧仕事満足度、⑨ストレス

➢ それぞれの群での労働生産性損失（アブセンティーズムコスト※¹とプレゼンティーズムコスト※²の合計）を推計。

※1:従業員が病気・けが等により欠勤した日数に報酬日額を掛けた値。

※2:従業員が何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態の程度（損失割合）に報酬年額を掛けた値。

- 健康リスクの増加に伴って労働生産性損失が大きくなる傾向。

1人あたりの 労働生産性損失コスト



(出所) 横浜市「労働生産性損失は年間76.6万円（従業員一人あたり）！健康リスクと労働生産性損失の関係が明らかに！」（平成30年6月）を基に作成

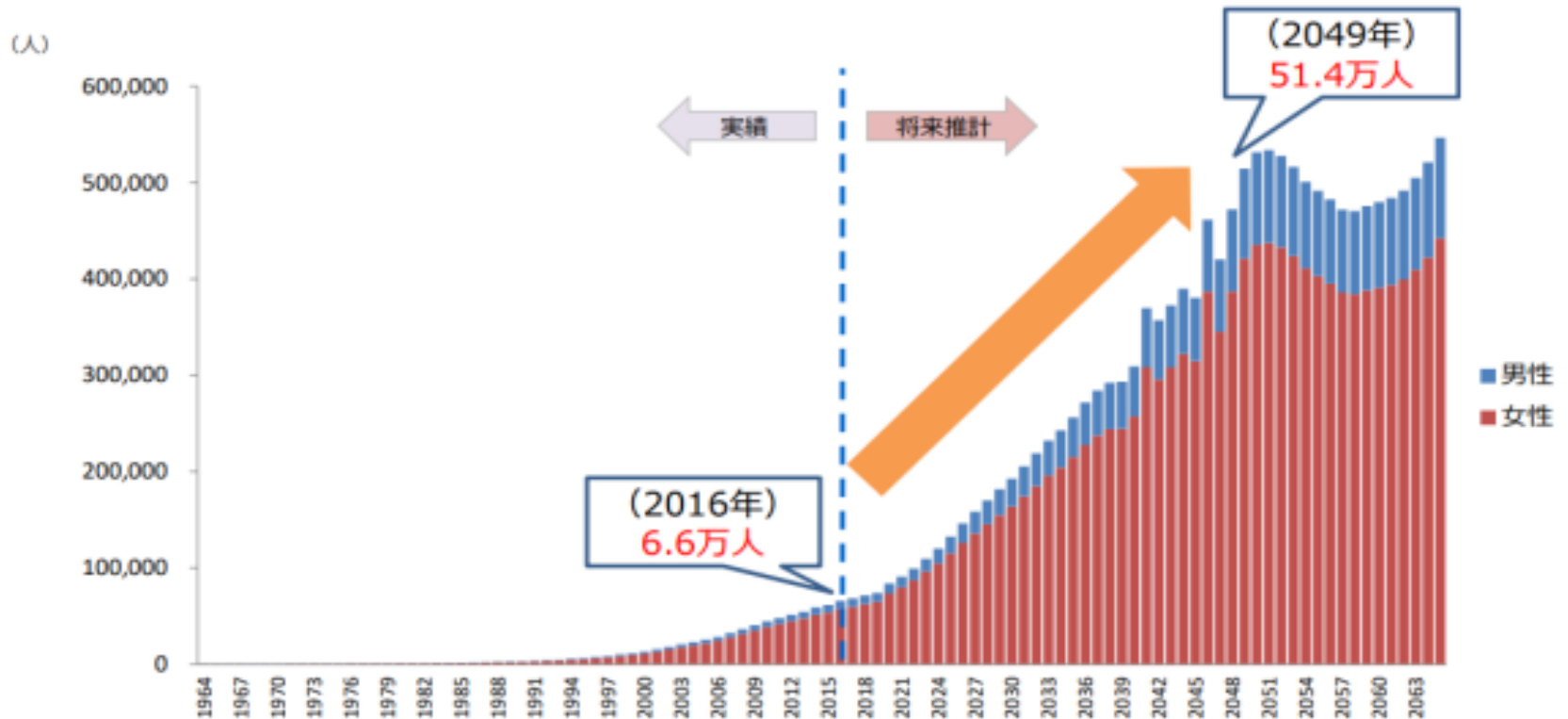
5. 人生100年時代⇒持ちネタがショートする問題

持ちネタ = 学生時代に培った知識や技術、現役時代の人脈など

「人生100年時代」の到来

- 2050年頃には、100歳以上の高齢者が50万人を超える見通し。

100歳以上高齢者の年次推移



(出所) 厚生労働省「男女別百歳以上高齢者数の年次推移」「国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年4月推計）」

もう、制約のない社員は。。。。

家事の
制約

時間の
制約

体力の
制約

男女差
の
制約

育児の
制約

介護の
制約

健康の
制約

モーレッツ社員

(社畜 / 企業戦士 ...)

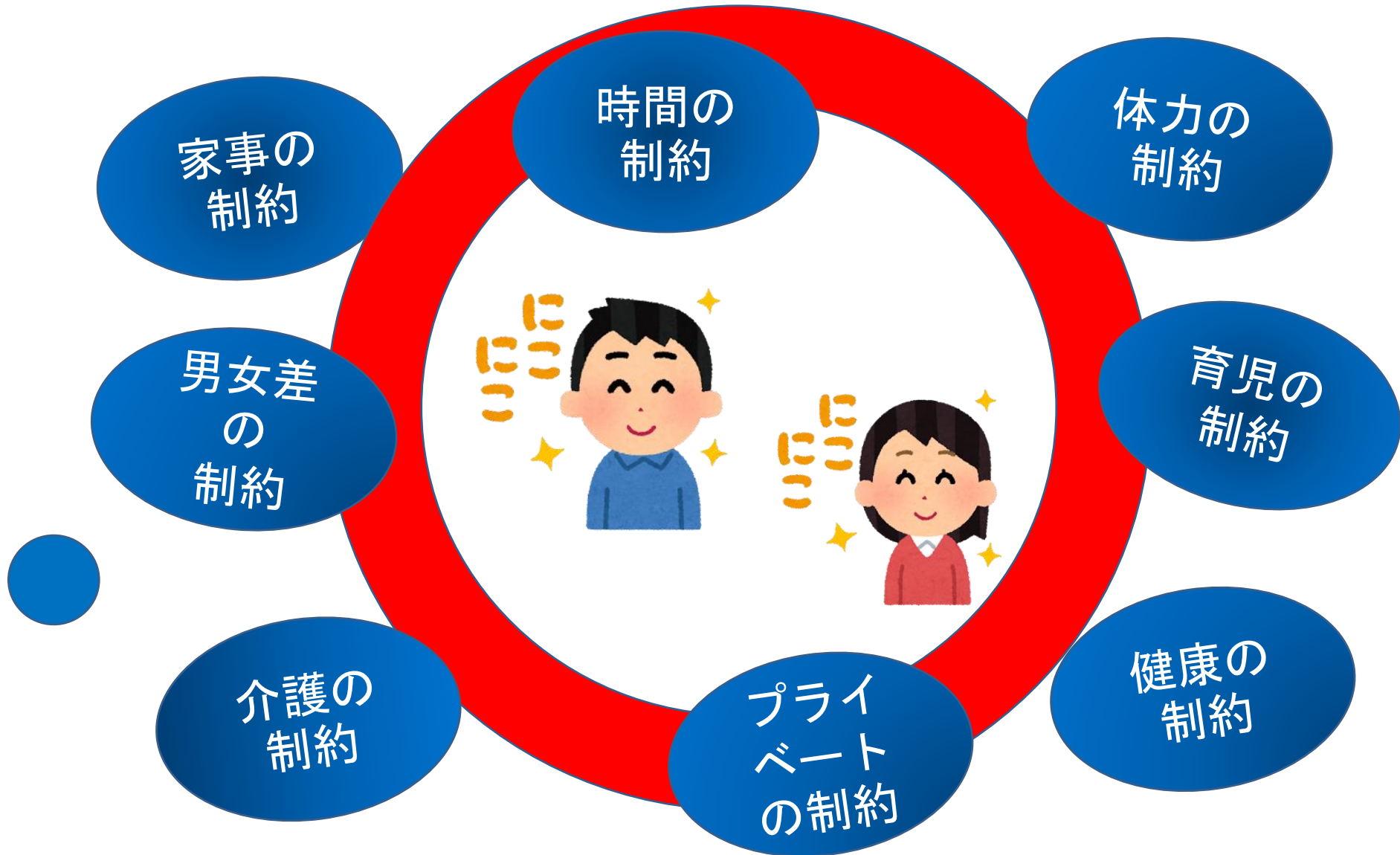


プライ
ベート
の制約

もう、制約のない社員は。。。。



様々な「制約のある」社員が会社のスタメン



様々な「制約のある」社員が会社のスタメン



健康経営： コストではなく投資

Ⅱ SPC事例のご紹介

-弊社が健康経営を始めたいきさつ-

1. 企業ビジョンの実現に向かって



ワークライフ
バランス



健康経営

ダイバーシティ

ひとりひとりが自分らしく働き、100%の力を
発揮することで成長できる環境を整備

企業
ビジョン

「惚れる会社になる」

2. SPCの健康経営導入の切っ掛け

過去「がむしゃらに働く時代」を経て・・・

- 平均年齢もあがり
- 体調不良（病気・怪我）の社員が急増
- 会社として従業員個々の健康の重要性を痛感
- 会社の為に一生懸命働いてくださった社員が身体を壊してしまい人生を楽しめないのは申し訳ない

◆ 従業員が健康で安心して働けるために ◆

◆ 従業員が自らの人生を楽しめるために ◆

職場環境整備の必要性

2015年頃

健康経営宣言

3. SPCの「健康経営宣言」

【健康方針】

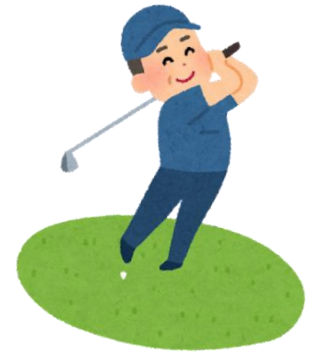
当社は社員の健康を重要な経営資源のひとつと捉え、個人の自発的な健康活動の支援と組織的な健康活動の推進で「社員が生き生きと仕事をする惚れる会社」を目指す

【健康理念】

従業員の健康は、従業員が働きやすく力を発揮できる会社の条件の1要素。疾病による戦力低下や医療費負担を減らす

【健康目標】

健康増進・疾病予防を計り、50年後も社会に必要とされる企業となる



4. 株式会社ソフトウェアプロダクツの実施内容



健康経営

- 敷地内禁煙
- 健康診断 オプション受診費用補助（2,000円まで）
- スポーツクラブ 月会費補助（3,000円まで）
- 人間ドック費用負担（現在：50歳以上）
- ストレスチェックの実施（従業員数50人以下でも）
- 衛生委員会の定期開催（従業員50人以下でも）
- メンタルヘルスやハラスメントについてのワークショップ（勉強会）の開催
- 毎日15分の「リフレッシュタイム」（運動する時間）の策定
- 健康器具の設置
- インフルエンザ予防接種費用補助（家族分も含む・一人2,000円まで）
- 栄養・歯・運動指導セミナーを毎年1回以上開催
- 毎朝のラジオ体操
- 全社員対象「健康チャレンジ大作戦」⇒表彰
- 女性セミナーを女性とその上司（男性管理職）へ実施
- 女性対象に女性の健康についてのアプリ導入
- 社内報・掲示板で健康（運動や栄養、睡眠）について情報発信



4. 株式会社ソフトウェアプロダクツの実施内容



ワークライフバランス

- 在宅勤務
- フレックスタイム（コアタイムなし）
- 上司との1 on 1 でキャリアプランの作成
- ES調査（年1回）
- リフレッシュデー（残業しない日）
- 労務管理（残業・有給）の徹底
- サークル活動の推進（マラソンサークル・若手社員のイベントサークル）
- レク委員の選出（年3回程度の会社イベントを実施）
- 皆が納得・新しい人事評価制度⇒2024年度より本格稼働
- 社内表彰制度
- 頑張った大賞（年一度、自分が頑張った事をプレゼン）
- キャリアコンサルティング制度
- ハッピーポイント制度（サンキューカードによる社内通貨）
- メンター制度 など



ダイバーシティ

- 女性活躍推進 行動計画の策定（2023年度～女性管理職 約30%）

Ⅲ 社内浸透・行動変容へ

健康経営導入直後 ES調査からの社員の反応



会社から「禁煙」といわれることは、「肥満禁止」と言われることと同レベル。言っていることは分かるが、肥満の人を立ち入り禁止とは絶対表だっていわないだろうなと。
(敷地内禁煙を受けて)

会社がなんと言おうと絶対にお酒もたばこも辞めないことを誓う。

喫煙者としてマナー・ルールを守っているのに目の敵にするための費用対効果が理解しかねる。禁煙で生産性が向上する定量的データを出して欲しい。

会社が「健康」を強要するのはおかしい。

社員の健康より利益を出すために何をするのかが企業ではないか。施策が的外れ。

そもそも健康かどうかは自己責任で会社は関係ない



社員の声を聞いて実施したこと



言い続けること

やり続けること

全てトライアンドエラー
何がヒットするか（しないか）は誰にも分からない

結局、社内浸透・行動変容は起ったのか



「健康経営」が当たり前になった

IV SPCの健康経営効果

1. 採用関係 —2015年以前—

誰も
エントリーして
くれない

学生さんからの
問い合わせがない



企業ガイダンスに参加
しても誰もブースに来
てくれない

—近年—



興味を持ってくださる
方が数十倍に！
エントリー者も
急増！

2. 社員の健康意識①

—2015年以前—

食事？栄養？
お菓子が大好き！

健康？
あんまり興味ない

運動？
そんな時間もないし



—近年—

今年の目標はダイ
エットしてメタボ解消
する！

健康って大事だよね。
最近、ウォーキングし
ているよ。

自炊に目覚
めた！



2. 社員の健康意識②

—2023年度の健康チャレンジ大作戦—



—10月・11月の土日に歩いた歩数（平均値）を競う—

参加率：83.7%（49名中41名）

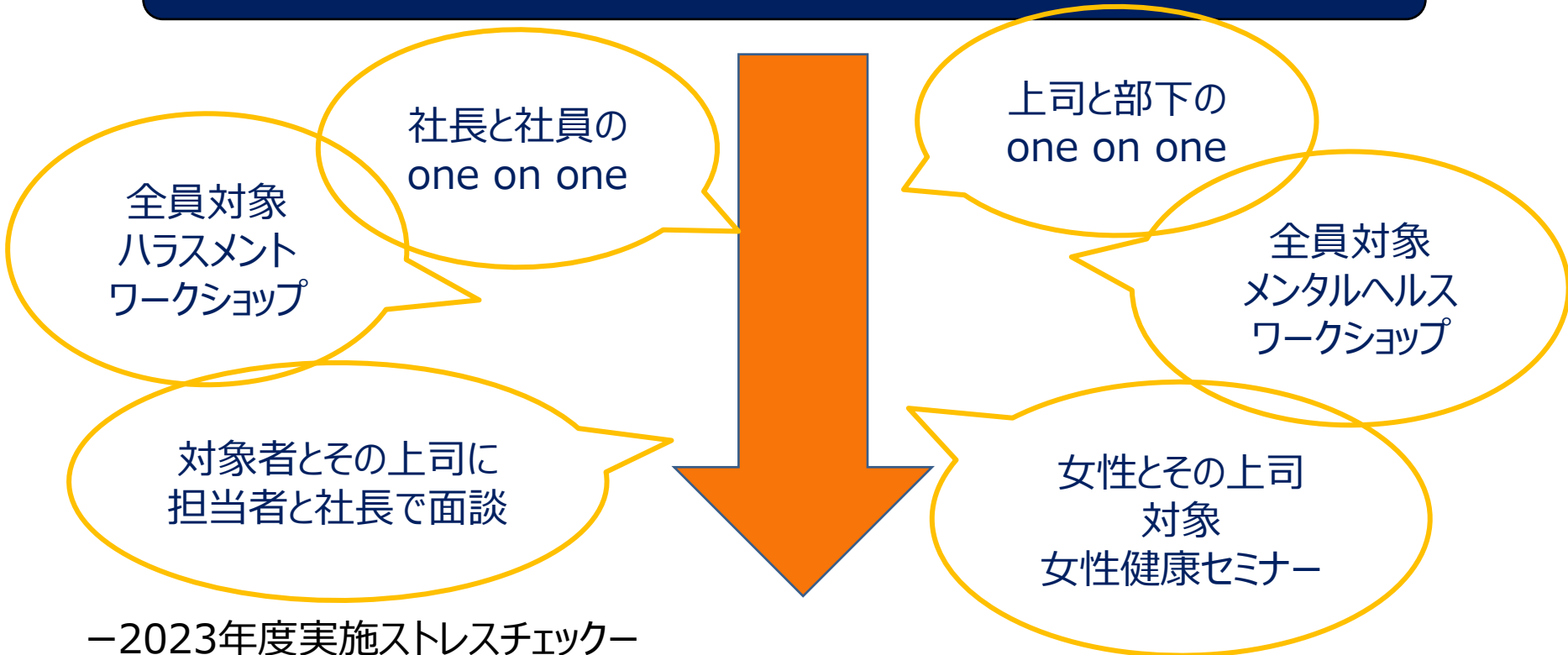
1日平均値：7,587歩

1日平均1万歩以上の人：10名

3. メンタルヘルス関連

—2021年度実施ストレスチェック（初回）—

高ストレス者割合：10%超え



—2023年度実施ストレスチェック—

高ストレス者割合：2021年度の1/2以下へ減少

4. 社内のコミュニケーション

社内コミュニケーションを活発にするため、多くの活動を実施
健康経営に携わるメンバーだけでなく、コミュニケーションの大切さに
気付いた社員が中心になり企画運営をしたイベントも多い
(各サークル・レクリエーション委員・社員有志など)

- 社員旅行
- 社内報
- 創立記念パーティ
- 表彰式
- 運動会
- ボーリング大会
- 月一度の社員会
- クリスマス会
- 社内オークション
- サークル活動
- マラソン大会参加
- 駅伝大会参加
- ウォークラリー参加
- 歓送迎会
- 懇親会
- バーベキュー
- 綱引き大会
- ゲーム大会
- 卓球大会



V SPCが目指すもの

—社員皆のwell-beingへ—

Well – Being

社員が健康で幸せ



生産性	+30%
営業成績	+37%
創造性	+300%

米 イリノイ大学 エド・ディーナー

Well – Being の向上がビジネス成長へ

健康・長寿

素晴らしい人間関係

仕事へのパフォーマンスと創造性の向上

社会への参加・社会性のある行動

レジリエンスの向上

株式会社ソフトウェアプロダクツでは
企業ビジョンである「惚れる会社」を目指し
社員皆が一人ひとり輝いて仕事ができるよう
今後も環境整備に取り組んで参ります。

また「健康経営導入支援サービス」も実施しております！
ご興味ある方はお気軽にご連絡ください。

ご清聴ありがとうございました。



株式会社ソフトウェアプロダクツ
住所：浜松市中央区長鶴町158-1
電話：053-461-1711
経営統括チーム 石川