

## (株)エスケイジャパン

【東京織物健康保険組合】

「健康づくりチャレンジマッチ」は、「社員同士の競い合い」を通じて健康な生活習慣の定着化を狙っています。

健康企業宣言を通じて、健康経営の先進的な事例をご紹介する今回のページは、東京織物健康保険組合加入の【株式会社エスケイジャパン】をご紹介します。

### 事業所のアウトライン

## (株)エスケイジャパン



株式会社 エスケイジャパン

大阪本社所在地：大阪市中央区南船場1-13-27 アイカビル6F

東京本社所在地：東京都江東区東陽7-5-8 東陽町MLプラザ3F

業種：キャラクターのぬいぐるみ、キーホルダー、家庭雑貨、携帯電話アクセサリグッズ、プライズ商品等の企画・製造・販売、

社員数：101名（男女比はほぼ半々、平均年齢35.5歳）

代表取締役社長：八百 博徳

東京証券取引所市場第1部上場（証券コード：7608）

※平成31年2月1日現在



本社

### お話をうかがった方々



衛生委員会議長  
専務取締役 松田忠夫さん



衛生管理者  
管理部 総務人事課 田端祥子さん  
健康づくりチャレンジマッチグループリーダー



左より佐藤さん、松田専務、吉澤さん、  
茂木さん、石井さん、吉田さん、田端さん

#### 東京本社 衛生委員会委員

管理部 総務人事課/次長 石井正則さん、課長 吉田亜貴さん、キャラクターファンシー事業部 仕入課/係長 佐藤集一さん、  
アミューズメント事業部 商品企画課/主任 吉澤由佳さん、グループ支援室 ライツ課/茂木友紀子さん

## テレビ会議で参加



大阪本社 衛生委員会委員  
管理部長/岡崎栄一さん、  
経営企画課/北原八千代さん



福岡営業所  
衛生委員会委員  
キャラクターファンシー  
事業部 課長/西嶋 睦さん

(株)エスケイジャパンは、国内外のキャラクターのライセンス（著作権元）の許諾を受け、キャラクターを活かしたぬいぐるみやキーホルダー、家庭雑貨商品等の企画・製造・販売を行っており、今年12月に会社設立30周年を迎えます。

今回は松田専務と、総務人事課の田端さん、そして社内の健康づくりチャレンジマッチンググループリーダー（後述）を務める佐藤さん・吉田さん・石井さん・吉澤さん・茂木さん、またテレビ会議でご参加頂いた大阪本社の岡崎さんと経営企画課の北原さん、福岡営業所の西嶋さんより2月12日にお話をうかがいました。

## 挑戦のきっかけ

トップのかけ声による健康づくりでなく社員全員が健康への思いを共有する道を模索

流行の移り変わりに極めて敏感なキャラクター業界の中で、同社の商品の企画・開発・営業のスケジュールは非常にタイトなようです。そのスピード感が要求される職場で、自分の「心」と「体」の状態を振り返るゆとりを社員の方々はどのようにして作っているのでしょうか？今回はそうした視点でお話をうかがいました。

松田専務:現在の社員数は101名、男女比はほぼ半々で、平均年齢が35.5歳の若い職場です。実は、業績が2014年から3期（3年）続けて最終赤字となり、信用不安もささやかれて大変な苦境に陥っていました。当時は会社の存続が最優先、社員の健康まで考えるゆとりは全然なく、『健康づくり』は会社にとっての最優先事項ではなかったのです。急ピッチの経営改革の過程で社員数も半減していましたが、営業利益が黒字転換した3年前に、ようやく『社員が長く健康で安心して働ける会社にしたい』との観点から本格的に「社員の健康づくり」の構想に着手しました。昨年6月発表

の「中期経営計画」の中にも「社員の健康づくり」を会社の方針として明記しています。

しかし経営トップだけでなく社員全員で健康にける思いを共有し、規模は小さくとも一部上場企業として「健康優良企業」のレベルで「社員の健康」を追求するために、健康保険組合を通じて「健康企業宣言」を行うことになりました。

## 職場の健康づくりの具体的内容

社員同士が競い合いつつ取り組む「健康づくりチャレンジマッチ」をスタート

具体的にはどのような形で健康づくりを展開していったのでしょうか。

松田専務:それまでも外部講師に依頼し、健康に関する「講習会・講演会」等を実施してきましたのですが、知識や情報の伝達・啓蒙だけで社員が健康になるとは思えなかったのが、約1年前に「チーム対抗健康づくりチャレンジマッチ」を始めました。人間は、誰しも本能的に競い合うことが好きなので、これを社員の健康づくりに活かし、「一人ひとりが健康管理に取り組み、活き活きと働く職場を作ること」を「チャレンジマッチ」の目的に掲げました。さらに、「朝食取得率アップ」「睡眠の不安の解消」「運動促進」「禁煙の実現」等の目標を提示し、席の近い社員たちで編成した15のチームのリーダーは、独自でチームの「健康目標」を決定しています。また、取り組み状況と達成度は、毎月の「衛生委員会」でカラフルなイラストで全体の進捗状況が報告され、社内サイトにもアップしています。役員以外は全社員が7人〜8人で構成されるチームのメンバーで、福岡営業所1チーム、大阪本社3チーム、東京本社11チームの計15チームがあります。

## 各チームの進捗状況を報告する「絵による報告シート」



途中経過

## チャレンジマッチの 社員への働きかけと定着

仲間同士で取り組むうちに  
個々の社員にも健康意識の高まりが

チャレンジマッチの導入は、スムーズに運んだのでしょうか。

**松田専務**：「全員参加」は、内心では反感を感じている社員もいたはずですが、「いずれ分かってくれる。」とハラを決め、「会社の方針」と宣言して開始しました。

**西嶋（福岡営業所・課長）**：福岡は営業所全体で1チーム（6名）でしたが、ふだん健康に目を向けないメンバーばかりで（笑）、チャレンジマッチの意図や内容が浸透するのに時間がかかりました。そこで前半戦が終了した頃に、皆で「朝ごはんを食べる」「塩分摂取を抑える」の2点をしっかりやろうと決めて実行しました。すると、それまでできなかった項目でも点数を稼げるようになり、点数が上がるに連れて皆の意識やモチベーションも一気に高まりました。

**北原（大阪本社）**：毎日点数をつけるのは「面倒くさい」という声もありましたが（笑）、やっていくうちに負担にならない方法を工夫するようになり、最後は楽しみながら健康づくりをできるようになったと思います。

**岡崎（大阪本社）**：健康管理は本人の自覚次第と思っていましたが、チャレンジマッチを始めると「朝食を食べよう」「野菜を食べよう」と考える人が出てきました。点数を競うことで、習慣化が進んだのだと思います。私も、「朝食を食べているの？」と声かけするようになり、健康管理への自覚が強くなったと思います。

**田端（東京本社・総務人事課）**：各チームの点数を報告する際は、それぞれの取組みのアピールポイントを書く欄があり、このアピールもチーム評価の対象になるので、各チームとも工夫をこらしています。

健康づくりに取り組むチームリーダーの立場からは、やはり苦労は少なくなかったと聞きます。

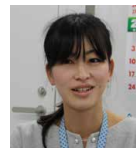


**佐藤**：私も新しいことへの反発は大きいと感じていましたが、田端の地道な活動と、衛生委員会からの発信で、少しずつ社員に普及しました。自チーム・他チームの点数を報告するうちに、うちのチームでも「ご飯を食べる」「歩く」などが自然にできるようになっており、このまま続けたいと思います。日常の会話も、健康の話題が多くなりました。



**吉田**：チャレンジマッチの開始時に目標の項目を田端と一緒に考えましたが、「手洗い・うがい」のような小さなこともできていなかったことに気づき、自分は健康に全

然気を遣っていなかったと初めて自覚しました（笑）。紆余曲折はあったものの他のチームの点数が増えるにつれて「自分も頑張らなくては！」と意識改革も進み、このまま続けていきたいと思います。



**吉澤**：私のチームも当初、「面倒くさい」「これをやってどうなるの？」のような声がありました（笑）。でも、他のチームと点数の差が開いてくると、「何が違うの？」と話し合うようになり、今ではチームでLINEのグループを作り、毎日、互いの歩数を報告しあったりしています。自分の歩数が少ないと、「ちょっとまずい、もう少し歩いて8000歩に到達しよう」と思ったりしますね。社員の意識は、確実に変わってきたと思います。そして生活習慣を変えるきっかけになっただけでなく、メンバーと話し合う時間が増え、コミュニケーションも深まりましたね。



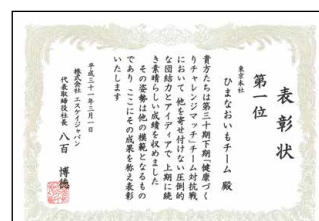
**茂木**：私のチームは、今ダントツのトップです（笑）。メンバーに「負けず嫌い」の人が揃っているので、LINEのグループで何をするか相談した時に、「歩数で月間トップの人はリーダーからお菓子がもらえる」など、ゲーム性を大事にすることにしました。実は私、土日はあまり外出せず歩数は伸びなかったのですが、それが恥ずかしくなり、今は外を歩くようになりました。他人の目があればこそですが、生活習慣の見直しが苦ではなく、素直に頑張ろうと思えるんです。最近はチームで食生活の見直しにも取り組んでいます。

会社として社員の健康づくりの取り組みにインセンティブを加えたりもされたりしたのでしょうか。

**松田専務**：昨年の3月～8月の「半年間での上位3チーム」を表彰して、朝礼で表彰状と懸賞金を渡しました。社員の努力を「誰かが見ている・ほめる・評価する」ことは、大切だと思います。さらにこの3月1日にも、全社員の前で「年間での上位3チームと敢闘賞1チーム」を表彰する予定です。



2018年チャレンジマッチ  
最終結果



表彰状



## 健康企業宣言で 苦労した点・その改善策 健康習慣だけでなく働き方の変化も進む

睡眠や働き方の面でも、意識改革の影響があったと  
うかがいました。

**松田専務**：以前の「みなし残業制度」（月15～25時間分の残業代を固定的に支払う）を撤廃して、昨年10月から実払い方式にしました。2017年・18年の平均残業時間は月15.4時間でしたが、健康企業宣言後は減り、今では月9時間と40%の減です。月に50時間以上残業した社員は、昨年3月までは10人いたものが、昨年10月から今まではゼロ、最高73時間の残業をしていた社員も今は42時間です。

睡眠と食事は健康に不可欠な要素ですが、掛け声をかけるだけではダメですね。きちんとした「食事」と十分な「睡眠」を取らせるには、“社員を早く帰すこと”が大事だと思います。会社だけでなく社員自身もそのための小さな努力を積み重ねており、その成果が徐々に数字に現われてきたのでしょう。産業医の栗山先生にも衛生委員会（月1回開催）に年2回程度アドバイザーとして参加していただき、各委員の疑問に答えていただいています。

### 「チャレンジマッチ」への 栗山先生からのメッセージ

健康づくりチャレンジマッチは全社員がチーム同士で競い合い、ゲーム感覚で面白いですね。食・運動・睡眠・禁煙・飲酒の5つの大切なポイントも押さえています。『安心して長く働ける職場づくりの確立』を会社の方針として明確にしていることは素晴らしいですね。

## 健康保険組合のサポート 「健康優良企業」の取得は 健保組合を味方につけるのが早道

健康保険組合から得たサポートを教えてください。

**田端**：当初、「健康企業宣言」の知識はまったく無かったので、健康保険組合に相談したところ、多くの情報

とアドバイスを頂きました。「健康優良企業」の取得には、健保組合に味方になってもらうのが早道だし、健康づくりの取り組みはここで終わりではなくもっと先を目指しているので、引き続きサポートをお願いしたいと思っています。

## 今後の抱負と 新たに取り組む事業所へアドバイス 時間がかかっても、終着点は見えなくても、 いいことは続けていく

今後、どのように健康づくりを進めていく予定ですか。

**田端**：チャレンジマッチは、何もいわなくても社員全員が健康管理をできるようになるまで続けます。独自の取り組みをしているチームは、福岡営業所や大阪本社のようにぜひ自主申告してほしいと依頼しています。今後は、食事の知識や料理のアイデアなどを発信できるミニ新聞を作るだけでなく、講演会・セミナーを定期的にできる仕組みも作りたいですね。

**西嶋**：福岡営業所では、『九州ならではの体に良い食材』を週2回取り入れる」という独自の取り組みをしています。その食材とは、おぎょうと、黒酢、鳥料理で、食べたものを撮ってチームのLINEで共有します。これで、食材にも気を遣うようになりました。さらには週に一度体重測定を行い、体重管理をしています。

**北原**：若い社員の多いチームは毎週、みんなでストレッチをしよう決めたりしています。平均年齢が高めの私のチームでは、目新しいことではありませんが、週に一回血圧を計って「なぜ高かったの？」と考えたり、話し合ったりしています。

**松田専務**：私たちが健康づくりを始めてまだ約1年、よそにアドバイスできるようなことはあまりありません。ただ、「時間がかかっても、終着点は見えなくても、いいことは続けていく」「社員を健康にする取り組みを継続する」ことが大事だと思っています。



血圧測定会