

健康施策に社員の声を反映し 社員全員が元気に長く働ける 職場を目指す

株式会社エマーテック



健康アンケートの結果から、甘いコーヒーを飲んでいたり、カップ麺とおにぎりという食事を摂っていたりするという社員がいることがわかり、「それなら目立つところで目に触れる機会を増やしていこう」という佐藤さんの発案で、冷蔵庫前に健康情報掲示板を設置。毎回、佐藤さんの手作りで続けられている。

兵庫県神戸市中央区に本社のある株式会社エマーテックは1989（平成元）年設立のシステム開発会社だ。当初は電力制御系からスタートし、各種情報処理システムの設計、開発、運用、保守などの受託業務を中心として発展してきた。その後、河川や道路といった生活インフラの遠隔監視システムや医療情報公開システムなどの幅広い分野へも事業を拡張し、「提案型のSE集団」として、顧客自身も気づいていない問題点や真のニーズをつかみ、それを実現できるコミュニケーション力と技術力で信頼と実績を得ている。

同社では事業を安定的に継続するためには社員の健康が重要であると考え、さまざまな健康維持施策に力を入れてきた。2019年には「社員全員が元気に長く働ける職場」を目指して健康宣言を制定し、健康経営に取り組んだ結果、健康経営優良法人に2020年度以降5年連続で認定され、2024年度にはブライト500にも選定されている。

そこで、同社における社員の健康増進策や働き方に関する取り組みについて代表取締役社長の長井さんと取締役の杉谷さん、統括部リーダーの佐藤さんにお話を伺った。

自社の施策の延長線上に健康経営があった

受託を中心とした技術者集団である同社では、顧客先に出向いてチームで行う業務もあり、社員が健康を損ねると自社だけでなく取引先にも迷惑がかかるため、従来、自己負担となる健康診断のオプション検査を全額会社負担とするなど社員の健康管理には早くから力を入れていた。特に大きな案件の動いた2003年はインフルエンザの流行期に当たったため、ワクチン接種も会社負担で全員に実施することとし、以後毎年行われるようになった。これが現在まで続く同社の健康管理施策の源流となっている。

その後、メンタル不調で休む社員や、朝9時に出勤できない社員が出始めたことから睡眠障害や睡眠に関するセミナーを受講したいという声が社員から上がってきた。

「そうした意見をヒアリングして勉強していくなかで健康経営というものを紹介していただき、当社の取組に当てはめていったら、無理なく健康経営優良法人の認定をいただくことができました」と杉谷さんは振り返る。

社員の意見を生かした健康施策が定着のカギ

このように同社の健康施策はトップダウンではなく、社員の意見から始められることが多い。

「例えば、毎日15時からラジオ体操をしています、これも社員から、みんな運動不足になりがちなのでラジオ体操を決まった

時間にやろうという声があがって、運動機会の改善につながるならやってみようよ、となり定着したという経緯があります」と杉谷さん。

毎日15時というちょっと眠くなる時間帯にラジオ体操の音楽が流れると、それぞれに立ち上がって全員が身体を動かし始める。

本社は9階にあるためジャンプは自粛し、杉谷さんが「ジャンプのときは、こういう運動をしましょう」と推奨していたが、ここでも社員から「別の体操も紹介してほしい」という声があり、そこで佐藤さんが調べて「こんな体操があります」と画像で紹介するなどしながら、結局はジャンプの時間は各々が好きなところを伸ばしたり、肩こりの人は肩を回したりするなど、それぞれのやりたいように行うようになった。こうして「社員発」で取り組んでいくことが健康施策定着のカギだという。

「パソコンでタイマーを設定して音楽が流れるようにしてくれたのは技術の専門家なのでお手の物なのですが、こちらが頼まなくてもやってくれました。他の社員もいろいろなことを自発的に行うので、むしろこちらが引っ張られている感じです」と長井さんは笑って語るが、「上司に言われたからやるのではなく、社員の声に耳を傾けて意見を反映させていったからこそ定着して続いているのだと思います」と杉谷さんは分析している。

そしてもうひとつ、長井さんが驚いたのはノー残業デーの定着と、残業の申請制による時間外労働時間の削減効果だ。

「私達の時代は残業して当たり前。私自身も『社長たるもの会社のなかで一番遅くまで仕事しないといけない』と考え、全員が帰ったあとに残業していました。それがノー残業デーを設けてこの日だけ早く帰りましょう、となったらどんどん残業が減っていきました。今ではあまり残業しないというのが当たり前になっています」。

元気に楽しく幸せに働けることが“普通”

本社以外で仕事をしている社員もいる同社では、会社への帰属意識の向上や全社員教育をどう行うかということも課題だった。

「月に1回全体会議で、会社の方針を話したり、ツールを使って安全衛生や整理整頓の話、ハラスメントに関する講習などを10分程度視聴したりしていました」と杉谷さん。コロナを経験してからWebを併用することで現場に出ている社員や在宅している社員も無理なく参加できるようになり、あとから視聴できるように動画で残すなど、全員が視聴で

年度	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
残業時間	25.0時間	19.4時間	17.5時間	16.65時間	15.48時間

毎週、第一第三水曜日はノー残業デーと決めた2019年から着実に減っている。

きる環境を整備できた。

この他、仲間意識という点では社内に5つあるチームそれぞれで行われる週1回のミーティングでは、社内においてもテレワークでも客先にいても、全員が何かしらのツールを使って会話をする時間を設けてもいる。

こうしたさまざまな施策を実施することで、「会社から大事にされているな、と社員に思ってもらえて、『ここでずっと働きたい』につながって欲しいですね。私がつくっている掲示板もちょっとお節介かもしれませんが、会社が自分を思ってくれてると理解してくれれば嬉しいです」と佐藤さんは願っている。

「私の役割はどちらかというと上層部に発信する役割です。社員の意見を聞いて、上層部に伝えて実現できるものは実行してもらう、その説得係みたいな感じです。今後は、もっと会社全体で、皆がお互いに意識して健康に関して声をかけられるような仕組みができればいいと考えています」と杉谷さん。

その杉谷さんによると長井さんは常々「普通の人がいい」と口にするという。それは採用においても同様で、普通に話せて普通に仕事ができることを基準に採用し続けていて、「それが会社の根底になっている」とも。

「健康は生きる上での基盤ですから、その基盤はしっかりとさせておかねばならない。そこから派生して健康経営にも取り組んだわけですが、それだけに注力するのではなく、大上段に構えなくても社員全員が心身ともに健康であり続け、元気に楽しく幸せに働けることが“普通”だといえる会社をこれからも目指していきたいですね」と長井さんは静かに展望している。

会社概要

株式会社エマーテック

事業内容：各種情報処理システムに関する設計、開発、運用、保守業務。関連する技術及び業務に関する研究、調査、企画とコンサルティング業務。各種デジタルコンテンツに関する情報提供サービス業務など

設立：1989年

従業員：36名(2024年4月現在)

所在地：兵庫県神戸市中央区

会社URL：<https://emertech.co.jp/>