

異業種のユニークな人材戦略から、課題解決のヒントを。

健康が成長のチカラ!

「目指せ! A身体 (エーカラダ)」制度で健康意識の向上 & 人材定着に効果

「目指せ! A身体」とは健康診断で総合「A」判定を獲得した社員に、または肥満気味の社員が翌年の健康診断で肥満度数の低下を実現できた場合にボーナスが支給される制度です。これは東京都のPR会社である株式会社 サニーサイドアップが2015年より導入している制度のひとつです。

2010年ごろ、規模拡大とともに社員が増加していくなか、「いかに自社のDNA(ポリシー)を伝えていけるか」という課題に向き合った結果、社名の「サニー(32)」にちなんだ32種類の制度

を導入するプロジェクトがスタート。「たのしいさわざをおこしたい」というスローガンを掲げる会社として、働く社員が幸せになるとともに仕事もプライベートも楽しく充実したものになる、自分たちらしい制度を目指したそうです。制度づくりにはプロジェクトチームが存在するものの、制度案自体は全社員へのアンケートから得た意見が中心となっており、社員全員で作り上げていったといえます。

運動を通じて健康増進につながる制度が充実

同社では、「目指せ! A身体」制度のほかにも、月間の平均歩数1万歩を歩くと報奨金がもらえる「幸せは歩いてこない」制度や、社内のクラブ活動を支援する「クラブ活動支援」制度も導入。社員の健康増進に寄り添っているのが制度の特徴です。

メリットは、「健康への意識改革」と「人材の定着」

制度が導入された背景には、もともと同社がスポーツマネジメント事業で大きくなったことがあります。「スポーツ・健康という分野で成長してきた」からこそ、「社員の健康を大事にすることが重要である」という考えが自社のDNAとしてあったのです。導入により、健康意識が高まるとともに、制度を通じた社内コミュニケーションの増加、さらには人材定着にも効果が出ているとのこと。

メリット
01

心と身体が健康になることで生産性の向上に期待

「目指せ! A身体」制度や「幸せは歩いてこない」制度では、ボーナスもあり社員の健康意識は高まりました。運動習慣が社員の間で徐々に浸透してきており、心身が健康になることで制度の目的のひとつである、創造性や生産性のさらなる向上にも期待しているそうです。

メリット
02

コミュニケーションが増え人材定着にも効果

制度を通じて、部署の垣根を越えたコミュニケーションや社員同士の家族ぐるみの交流なども生まれ、社内外の関係づくりに効果があるとのこと。また新卒社員の離職率が2.8%※という低い数字として表れており、風通しの良い環境が人材定着の一因になっているのではないのでしょうか。

※過去3年実績(大学新卒1年目の平均離職率は11.6%)。厚生労働省「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」より

制度導入によるメリット

創造性・生産性
向上への期待



健康意識が向上



「幸せは歩いてこない」制度では歩数に応じた報酬を設定。ウォーキングの習慣化を目指しています。

運動習慣への
モチベーションUP



クラブ活動を通じて社員同士のコミュニケーションがアップ。業務での高いパフォーマンスにつながっています。

人材の定着率UP



●ゴルフ部



運動習慣が高まることで、マラソン大会をはじめスポーツイベントに社員自ら積極的に参加。

社内外
コミュニケーション向上

取材協力:株式会社 サニーサイドアップ
http://www.ssu.co.jp/

課題

「制度成立で終わり」ではなく、「継続」することが不可欠

32もの制度を運用するにあたって課題となったのは、制度というものは「あれば良い」、「一度作ったら完成」というものではないということです。完成した制度が「社員のニーズをきちんと捉えているか」、「社会の時流に合っているか」、「会社としてのDNAがあるか」などの視点で評価し、状況に応じて柔軟に制度を見直し、継続することが求められます。

他社とは異なるユニークな取り組みで、選ばれる企業に!

執筆:株式会社 ジールコミュニケーションズ HR事業において新卒学生の採用・就職支援などの人材サービスを実施。人材紹介による企業と新卒学生とのマッチングや、体育会系学生限定の合同企業説明会の開催によって1,500社以上の企業の採用と20,000名以上の学生の就職支援を実現している。