

働き方改革取り組み事例

食と健康の魅力ある会社づくりプロジェクトの 取り組み ～北王コンサルタントの働き方の工夫～

北王コンサルタント株式会社／代表取締役社長 石川健司



1. はじめに

弊社では「全社員が健康で活力に満ち溢れ、個々の能力を最大限に発揮できる環境を提供する」ことが働き方改革の第一歩に繋がると考え、2018年に管理栄養士の資格を有する新卒を採用し、「食と健康の魅力ある会社づくりプロジェクト」を立ち上げました。当時は、社内における働き方改革に関する意識が低く、まだまだ24時間働く風土が残っていたと思います。このような雰囲気の中で開始した「食と健康の魅力ある会社づくりプロジェクト」を中心に、弊社の働き方改革事例（ワークライフバランス）について紹介します。

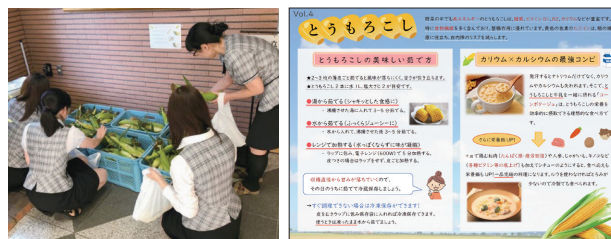
2. プロジェクトの取り組み

(1) 十勝（とがち）という地域の特徴

弊社は、北海道の十勝（とがち）地区にあります。十勝は北海道の南東部に位置し、帯広市を中核都市とした19市町村（人口約332,600人）で構成されています。農業が盛んな地域であり、産出額の全道シェア約24%カロリーベース食料自給率約1,200%を誇っています。特に畑作と酪農を活用した産業が盛んであり、「食」と「農林漁業」を柱とした経済活動を行うための旗印として「フードバレーとがち」を掲げ、オール十勝で取り組んでいる地域です。弊社はこのような地域に本社を構え、グループ会社には農業生産法人「北王農林」があり、6次産業化の認定を受け野菜の生産・販売・加工などを行っています。このような環境を「働き方」に活用しようと考え、実践しはじめたのが2018年でした。

(2) 2018～2020年度の活動

最初の活動は「北王農林」と連携し、野菜を社員に提供することでした。旬の野菜の提供と併せて、管理栄養士がその野菜の栄養価や調理法を紹介することで、社員の健康に役立てようと考えました。後に、その野菜の紹介は「野菜通信」と名前を付け、社内配信されるようになります。また、管理栄養士に加えて、社内の野菜ソムリエや食生活アドバイザーと連携し、社内健康セミナーの開催などをしてきました。しかし当初はなかなか参加者が集まらず、「野菜通信」に対する反応は正直薄かった



写真－1 野菜提供と野菜通信（2020年）

です。このような中、2019年4月に「健康経営優良法人」を取得することを社内で宣言しました。そして管理栄養士が所属する総務部が中心となって手続きを行い、2020年3月に「健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）」の認定をいただきました。

(3) 2021～2022年度の活動

継続したプロジェクト活動と健康経営優良法人の認定に加えて、働き方改革関連法令案の浸透もあり、社内の「食と健康の魅力ある会社づくりプロジェクト」は徐々に理解が得られるようになりました。社員への旬な野菜の提供も定期的になり、「野菜通信」は内容もデザインもレベルアップし、社員からの評判が向上しました。

続いて行ったのは、健康課題の抽出と制度改革への着手です。弊社の働き方における最大の課題は、①長時間のデスクワーク、②マイカー通勤による運動不足、③社員の高齢化による健康不安でした。そこで、各種制度を見直し、①健康診断の再検査の費用補助、②特別休暇取得制度見直し、③インフルエンザ予防接種費用の全額補助と社内での集団摂取、④禁煙外来受診費用の全額補助を行いました。この時期はコロナ禍であり、制度的な見



写真－2 野菜提供と野菜通信（2022年）

直しはコロナ対策でも応用されました。

2021～2022年度は、このような取り組みが認められ、中小企業法人部門の特に優れた取り組みを行っている上位500社に与えられる「健康経営優良法人2021・2022（中小規模法人部門・ブライツ500）」の認定を2年連続でいただきました。

(3) 2023年度～現在の活動

2023～2024年度（現在）も、「健康経営優良法人2023・2024（中小規模法人部門・ブライツ500）」の認定をいただき、4年連続認定となりました。この「ブライツ500」の継続は毎年の目標となっており、効果が期待できる新しい取り組みを考えるようになっていきます。現在「食と健康の魅力ある会社づくりプロジェクト」から「SDGsプロジェクト（健康経営）」に名称を変え、若手社員を中心としたメンバーで議論・企画し、総務部と連携してユニークな取り組みを実践しています。

そのひとつが「ウォーキングラリー」です。全社員に貸与しているスマートフォンにアプリを入れ、一日中の歩数をカウントして月平均で誰が一番歩いたか、どのチームが歩いたかを競うものです。全員ニックネームで参加しており、同じチーム内であっても誰かもわからないため「このニックネームは誰？」とか「今、何歩？」、「今、何位？」といった会話が盛り上がり、コミュニケーションの活性化につながっているような気がします。

もうひとつは「社用自転車」の導入です。会社で4台の自転車を購入し、打ち合わせや銀行など近場の移動手段として自転車の活用を呼びかけました。また、屋根付きの駐輪場を整備したところ、車通勤だった社員が「夏場は気持ちいいから」と自転車通勤に切り替えるなど、予想外の効果も生んでいます。ゼロカーボンの対策としても少し貢献できていると感じています。

また、40歳未満の若年者の特定保健指導の実施をしました。健康診断で所見のある若手社員に対し、保健師による健康相談を勤務時間内に実施し健康に関する自己管理ができるようにサポートしています。



写真-3 社用自転車とウォーキングラリー（2023年）

3. その他の取り組み

プロジェクトは、部課組織に関係ないメンバーで企

画・運営・実践する活動です。「食と健康の魅力ある会社づくりプロジェクト」が上手く社内に浸透・機能したことから、①SDGsプロジェクトに加えて、②DXプロジェクト、③ビジョンプロジェクト、④資格プロジェクトの4つのプロジェクトを立ち上げました。

また、同じ趣味嗜好を持つ者同士が集まり活動できるような自由なクラブ活動に対して助成を行う制度を設け、活動を支援する制度を立ち上げました。現在では、①ボーリング同好会、②田森クラブ（街中清掃ボランティア）、③グリーン会（ゴルフ）、④サウナ部、⑤アウトドア部、⑥ボードゲーム部の6つのクラブ活動が活動しています。

そして今年はまだひとつ。自由選択制の社内研修旅行です。九州、四国、東京、北海道内、十勝管内（宿泊・日帰り）から視察研修先を選択できる旅行です。130人の社員各々が自由に行先を選択して、1グループ10～20名で視察研修を行い、懇親を深めてもらう取り組みです。

このような活動が、ワークライフバランスの事例として適切かどうかはわかりません。しかし、新たな企画・運営を議論したり、部・課・係の縦ラインの繋がりに加えてプロジェクトなどの横ラインの繋がりを作ることは有効と感じています。しかしその一方で、このような活動に興味を示さない社員や社員同士の繋がりをもちたがらない社員がいることも事実で、まだまだ検討の余地があります。

4. おわりに

これまで実践してきたプロジェクト活動などの効果かどうかはわかりませんが、残業時間は減少傾向に変化しています。「全社員が健康で活力に満ち溢れ、個々の能力を最大限に発揮できる環境を提供する」ことが働き方改革の第一歩に繋がるといった考えは間違えていなかったと思います。

また、現在弊社では、健康経営優良法人2024「ブライツ500」に加えて、福利厚生推進法人「ハタラクエール2024」、スポーツ庁の「スポーツエール2024」の認定を頂いています。また、女性の活躍推進法（えるぼし）の行動計画を策定し外部公表を行っています。引き続き、色々な取り組みにチャレンジしてみたいと思います。

最後に「野菜通信」のフリー書籍化を紹介합니다。弊社HPでも公開している電子版書籍ですが、写真-4のQRコードから電子版書籍を見ることができます。野菜の栄養素などを楽しく紹介しています。



写真-4 野菜通信書籍