

DESCENTE

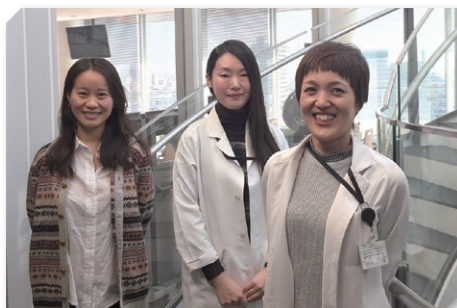
Voice

# CSR NEWS

株式会社デサント  
CSRニュース Voice  
発行：デサントCSR推進室  
〒543-8921  
大阪市天王寺区堂ヶ芝1-11-3  
TEL. (06) 6774-0327



Volume 9 / December 2016



## デサント健康宣言

「生き生きと笑顔で働ける職場づくり」を目指すために



## 「デサント健康宣言」

デサントは、企業理念に基づき、スポーツを通じて人々の身体と心を豊かにし、健全なライフスタイルの創造に貢献する企業として、従業員の健康こそが会社の原動力であるとの信念を持って経営を行ってまいります。そのために、安全で快適な職場の提供は勿論のこと、働き方改革を推進してワークライフバランスのとれた生活の実現を行い、健康管理面での各種支援を促進することで従業員一人一人の健康を組織で支え、「生き生きと笑顔で働ける職場づくり」を目指すことを宣言します。

2016年9月16日  
代表取締役社長 石本 雅敏

### 「デサント健康宣言」にあたって

スポーツに関わる企業として、働く我々自身が健康でなくてはなりません。我々が健康であるために、「デサント健康宣言」とあわせ「デサント従業員10の目標」を掲げました。現在5つ達成できている人は、それを8つ、9つにするように、1つでも多く達成することを目標にして欲しいと思っています。「デサント健康宣言」をサポートするために、現在、当社で進めている取り組みは、不健康にならないよう、または不健康になってしまったときのための受動的な内容が多いのですが、今後は「ひと駅歩こう運動」のように、より能動的に健康になれる取り組みを実施していきたいと思っております。



代表取締役社長  
石本 雅敏

### インタビュー



株式会社デサント  
取締役  
Chief Health Officer (CHO)  
辻本 謙一

#### ●社内体制と取り組み概要

当社が健康経営を進める上で健康管理体制と働き方改革が、重要ポイントです。2008年に働き方改革宣言を発信し、2010年に保健師を初めて採用したことから、当社の健康管理体制はスタートしました。現在では、保健師5名、衛生管理者1名でグループ約2,300名の健康管理に対応しています。

#### ●現状と目標とする状態

社員が健康な状態で生産性を高めるのが最終目標です。何かしらの病気を持つ社員には、まず治療していくように啓蒙し、サポートしています。過去には、重症化してから病院に行く社員が多かったため、早く治療に取り組んでも

らうよう勧めています。

働き方改革については、まだ改革途上で、健康管理と両輪で健全な働き方を進めていくことが重要であると考えています。当社の社員は保健師の助言や忠告を真剣に聞くので、この長所を活かして、社員の健康管理を的確にサポートできる体制をつくってまいります。

#### ●注力していきたい分野

働き方改革宣言の施策のひとつである水曜日のノー残業デーがようやく浸透してきたところで、まだまだ取り組むべきことがあります。部署別の働き方に関する労使協議会も行い、社員の働き方に変革を起こしていきます。

働き方改革の最終目標としては、残業なしで成果を出せる状態に持っていくことであり、健康管理の目標は、社員が在職中に亡くなるという最悪の事態を絶対に起こさないことです。社員が

健康な状態で仕事ができるように、健康管理を社員に任せるだけでなく、会社が支援する体制をつくってまいります。

#### ●推進に向けた意気込み

経済産業省と東京証券取引所が選定する「健康経営銘柄」に2015年から申請しています。申請に向けた準備は、当社に必要な要素を体系立てて示してくれました。この気付きが非常に有意義でした。

社員と販売員の健康診断の受診率100%という実績は誇れる数値であり、健康診断の結果を踏まえて、会社が行う就業判定への社員の対応は、非常に真剣で前向きです。健康経営は会社の経営のためだけにあるのではなく、健康管理を推進することで社員の健康に対する考え方が変わっていくことが目的。社員自身の将来のために押し進めていきたいと思っております。

### デサント従業員 10の目標

目標①	バランスの取れた食事をとる
目標②	適度な運動をする
目標③	睡眠時間を確保する
目標④	禁煙
目標⑤	節酒

目標⑥	歯を清潔に保つ
目標⑦	健康診断は必ず受診する
目標⑧	健康診断の結果内容に従う
目標⑨	がん検診を利用する
目標⑩	産業医、保健師からの助言を活用する



## 関係者の「Voice」

### Health Manager



人事・総務室人事課／保健師 市口 リエ

### 社員の健康管理が、会社の経営課題になる仕組みづくり

2010年に当社初の保健師として入社しました。当時は、健康管理の仕組みは未整備のことが多く、健康診断の受診や就業規制なども整備されていませんでした。私はまず社員一人ひとりに対して、正しい健康管理をサポートしていきたいと思いました。

企業における健康管理の理想的な形は、病気をすべてなくすのではなく、サポートを必要としている社員にすばやく支援を差し伸べ、正しい治療を安心して選択できるような健康管理が整っている状態です。さらに、休職中の業務のカバーリングが可能で、復帰時にはきちんと仕事を進められる支援体制ができていることも重要です。また、保健師が社員と同じ方向を見て、一緒に取り組める健康管理を目指していかなければなりません。

そのためにも、一元管理ができる健康管理システムを導入して、会社にも役立つ社員にも役立つ、適切な健康管理を構築する必要があります。社員の健康管理が、会社の経営課題の重要な要素のひとつになるような仕組みができあがるのが理想です。

026

健康管理担当

### Planners



河上 恵実子／矢吹 彩／高野 正晃／日野 智也 (写真左より)

### 社員が参加しやすく楽しめる企画で企業理念をさらに浸透

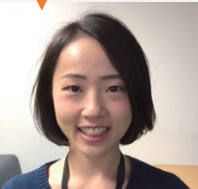
ビジネス・事業・組織・風土について社内を活性化させる提案を行う「活性化委員会」から、「ひと駅歩こう運動」を提案しました。企業理念「すべての人々に、スポーツを遊ぶ楽しさを」を社員にもっと浸透させたいという想いで、できるだけ多くの社員が参加しやすく、楽しみながら継続できる企画として、「ひと駅歩こう運動」を考えたのです。東阪オフィスの健康管理室とも連動して、エントリー後に社員が自分の実施状況を把握できるように、簡易なエクセルシートを利用した集計方法も採用しました。これがきっかけとなり、社員がスポーツをする機会が増えて、「スポーツ本来の「体を動かす楽しさ」」を実感して、健康になり、仕事が活性化していくことが私たちのねらいです。

「ひと駅歩こう運動」集計表

027

「ひと駅歩こう運動」  
企画立案担当：  
活性化委員会

### Participants



028

「ひと駅歩こう運動」  
エントリー社員

ルコックスポルティフABMゴルフ  
渡部 絢子

### 食事に気を遣い、運動を取り入れた生活を送る

「ひと駅歩こう運動」のスタート前から通勤で池袋～目白を歩いていたうえ、歩行距離を記録できることもあり、エントリーしました。毎日、朝と夕方にリフレッシュできます。スポーツメーカーとして、まず社員が健康でないといけなし、「健康」のあり方も食事に気を遣うだけでなく、運動を取り入れた生活が大切だと考えます。「10の目標」は、バランスの取れた食事を意識しているものの、つい食べたいものに手を伸ばしてしまうことがあります。三食きちんと摂るのはもちろん、栄養バランスを考えた食事をしていきたいです。



029

「ひと駅歩こう運動」  
エントリー社員

販売推進部業務推進2課  
木村 雅人

### 当社の原動力は、社員の健康と笑顔

今まで通り過ぎていた街を「ひと駅歩こう運動」で歩くと、新たな発見があります。週末にウォーキングを実施していたので、歩くのに抵抗はありませんでした。企画終了後は、通勤経路の中でのいろいろな区間を歩いてみたいです。「健康宣言」については、当社はスポーツ健康産業なので、従業員の健康が会社の原動力という考え方は理解できるし、いつまでも健康かつ笑顔でいることが、高齢化が進む当社の原動力になると思います。「10の目標」では、食事・運動・睡眠に気を付けているものの、禁煙・節酒は実現できていません。これからは、がん検診に注意を払っていききたいですね。