

活力の ウェルネス

今よりもっと活力高くイキイキとすることを重視し、社員一人ひとりが意識や行動を変え生産性をアップさせることで、企業価値向上と社会へのお役立ちにつなげることをめざし、活力を高めるためのウェルネス活動を強化しています。

「活力」のウェルネスの取り組みを推進するため、グループ横断の公認プロジェクト「ウェルネス経営推進プロジェクト」のメンバーと、サポートする役割の管理職メンバーが主体となり、さまざまなウェルネス活動を企画・実行しています。



FROM 産業医



小島 玲子
執行役員
健康推進部長

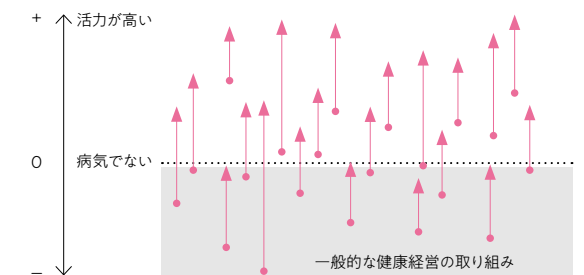
ウェルネス経営が、丸井グループのビジネスをさらに進化させていく

丸井グループのウェルネス経営は、丸井グループ全体のミッションである「すべての人がしあわせを感じられるインクルーシブで豊かな社会を共に創る」ことを、ウェルネスの視点を通じて実現することをめざしています。一般に「健康」というと、「お酒を飲み過ぎない」などの病気予防のイメージが強く、また「健康は個人の問題」と捉えられがちです。そこで、すべての人がイキイキとしあわせを感じられるインクルーシブな健康経営をめざすために、私たちはこれからの健康経営を「ウェルネス経営」と呼ぶことにしました。人々の身体、情動、頭脳、精神がイキイキしているかどうかは、必ずそこで行われる活動の質を左右します。私たちは、社内外の皆さまと共に、人々が輝くようにイキイキと活動し、持続可能性があり、しあわせで豊かな社会を創ることに貢献します。

今よりもっと活力高く、経営戦略としての「ウェルネス」

丸 井グループのウェルネス経営では、「病気にならないこと(基盤)」だけではなく、「今よりもっと活力高く、しあわせになること(活力)」が重要と考え、「活力×基盤のウェルネス経営」を進めてきました。中期経営計画でもウェルネス経営を戦略の一つに掲げ、健康推進部と健康保険組合が連携しながら、グループ全体でウェルネス経営を進めています。

丸井グループのウェルネス経営

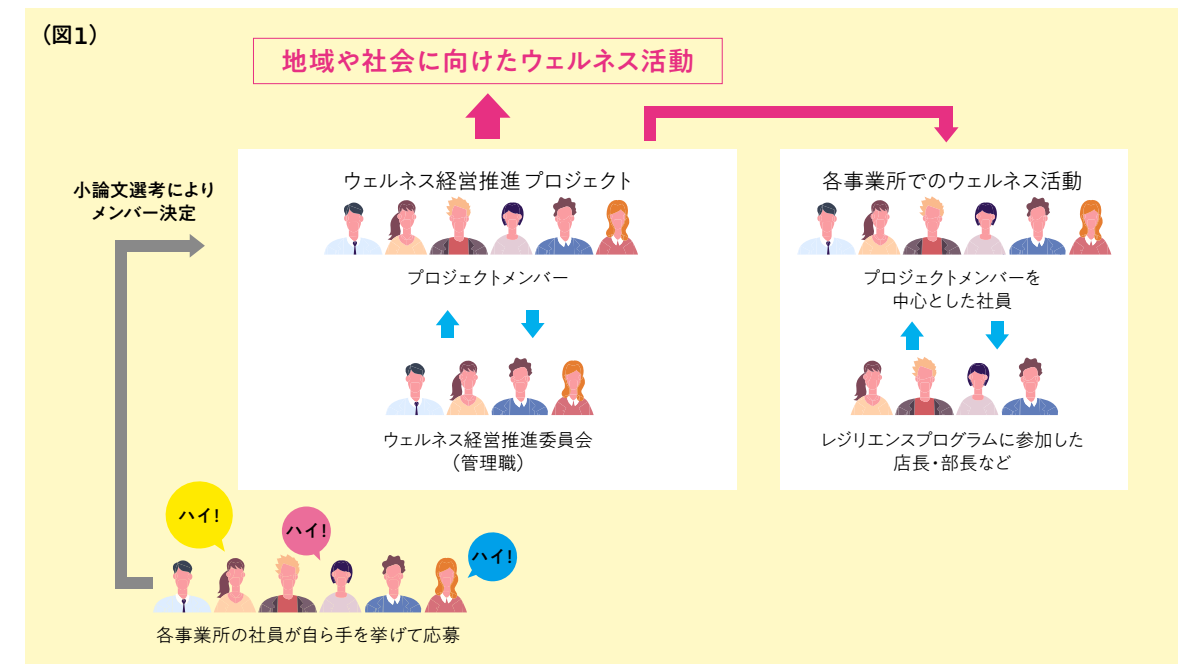


自ら手を挙げて参加する組織風土がウェルネス活動を加速させる

丸 井グループでは自ら手を挙げて参加する公募制のプロジェクトや研修が多数あります。「ウェルネス経営推進プロジェクト」や「レジリエンスプログラム」といったウェルネス活動への取り組みも、その中の一つで(P7-8)、自ら手を挙げて主体的に参加したメンバーで構成されており、活発な活動へとつながっています。さまざ

まな職場から参加しているウェルネス経営推進プロジェクトメンバーのボトムアップの取り組みを、「レジリエンスプログラム」に参加した管理職メンバーが支えることで、活動が社内外へと広く浸透しています。社員一人ひとりが自発的にウェルネス活動に取り組む文化を醸成し、グループ全体の活性化につなげていきます。(図1)

(図1)



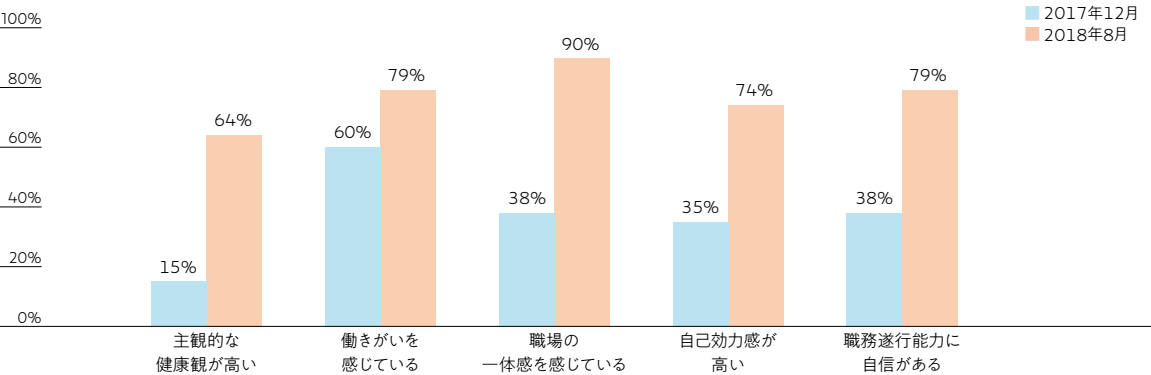
プロジェクトメンバーを起点にウェルネス活動を広げる

グ ループ横断の公認プロジェクトとして、2016年11月に発足した「健康経営推進 プロジェクト」は、2019年6月現在で3期目となりました。1期目では、主に健康経営の理解浸透に向けた取り組み、2期目では、健康経営に対する共感の輪を広げる取り組みを実施。そして3期目では、プロジェクトの名称を「ウェルネス経営推進プロジェクト」に改め、社内だけではなく社外に向けても取り組みを波及させています。

プロジェクトメンバーは応募者の中から小論文で選拔さ

れたメンバーで構成し、1年ごとに入れ替えることで、知見を蓄え意識改革を行った主体的なメンバーが毎年創出されます。こうした社員が起点となり、全社員を巻き込みながら、グループ全体でウェルネス活動を実践しています。職場での取り組みを行う過程で「メンバーの意識と行動変化」についてのアンケートを行ったところ、「働きがい」や「自己効力感」、「職務遂行能力に自信がある」などの指数が向上しており、組織の活力にもつながっていることがわかります。(図2)

(図2)メンバーの意識と行動変化



期初には、入れ替わるメンバーが合同で進捗を共有し、引き継いでいきます。



毎月1回、定例で開催されるプロジェクトスタート前にはストレッチで活性化を図ります。



健康としあわせのために重要な「身体」「情動」「思考」「精神性」「しあわせ」に関して、メンバーが相互に講師役を務め、教え合います。

トップ層へのアプローチ「レジリエンスプログラム」

社 員がイキイキと活力高く活動するためには、トップ層の理解も必要です。組織への影響力が大きい役員、部長、課長層を対象に、1期1年間の「レジリエンスプログラム」(以下、「プログラム」)を実施しています。トップ層が、自身と周囲の活力を高める習慣を身に付けることで、今よりもっと活力の高い状態をめざすとともに、周囲に良い影響を与え、組織全体の活性化を図っています。このプログラムでは、開始前と終了時に本人・部下・家族の360度評価を実施し、受講者の活力度合いと周囲

への影響度合いについてデータ分析を行っており、プロジェクト後には活力の向上が見られています。2019年6月末現在、91名が受講しており、社内のウェルネス活動の取り組みを積極的にサポートしています。



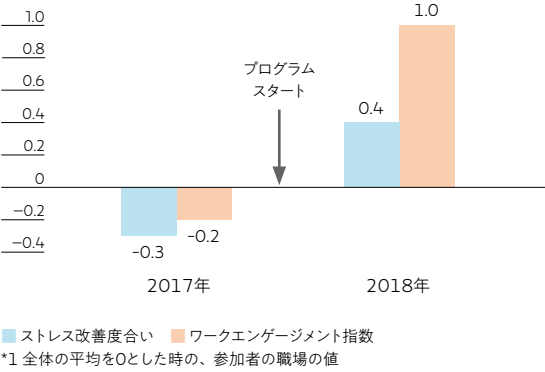
レジリエンス合宿には部長職から役員まで参加

職場への波及

プログラム受講者が所属長を務める職場では、プログラム参加以降の職場の活力が向上しています。(図3)

右の図はプログラム参加者の職場における、ストレスチェックに基づく組織分析の変化値(グループ全体の平均との比較)です。プログラム参加以降、職場のストレス度が改善し、「仕事の意義・働きがい」や「個人の尊重」などのワークエンゲージメントの指数が上昇しており、社員一人ひとりの仕事に対する意識や姿勢に変化が出ています。プログラムで習得した知識や習慣をもとにした取り組みが、周囲に良い影響を与えているのがわかります。

(図3)プログラム参加者の職場の「ストレス改善度合い」と「ワークエンゲージメント指数」の推移*1



プログラムに参加した社員の声

手を挙げて参加し、本当に良かったと思います。自分を変え、成長するためのきっかけになりました。

自分の会社員人生の中でも、3本の指に入る成長を感じました。プログラムを通じてこんなにも人(自分自身も含めて)に向き合ったのは初めて。これからもアクションを継続・進化させ続けていきたいです。

メンバーとのワーク、事例検討・共有を通じて多くの学びがありました。試行錯誤しながら組織活性化に取り組んでいますが、継続して学びを深めながら進化し続ける組織文化を創造していきたいです。

ステークホルダーに波及するウェルネス活動

社 員の意識改革と多様性を「体験・体感」できる場として2017年から、社員とその家族に向けた「インクルージョンフェス」を開催しています。グループ横断のプロジェクト活動への共感の輪を拡げるため、各プロジェクトのテーマに沿ったブースや展示などを楽しみながら体験するイベントで、毎年1,700人近くが参加しています。2018年からは、この共感の輪をステークホルダーの皆さまに拡げるため、どなたでもご参加いただけるイベントとして開催。投資家の方やお取引先さまにもご参加いただいています。新宿マルイ、有楽町マルイ、マルイシティ横浜などの店舗で開催したインクルージョンフェスには多くのお客さまにもご参加いただき、「インクルージョン」への大きな共感を呼びました。



ヨガ体験

ヨガウェアなどのブランド「lululemon」のご協力のもと、屋上の空気を感じながらヨガ体験



ドクターエア

「ドクターエア」のご協力のもと、マシンを使ったリクゼーションや筋肉トレーニングの方法を紹介



「測って、知って、学ぶ」有楽町保健室

ヘモグロビン・体重・BMI・体脂肪といった数値を診断し、数十秒で結果をフィードバック

