

2022年 健康経営はここが変わっていく！

～2021年のSMN健康経営を振り返って～



SMN株式会社

拠点	: 東京（大崎・大井町）、大阪（堂島）、福岡（天神）、北海道（札幌）、愛知（名古屋）
社員数	: 230人（グループ会社、協力会社、派遣社員等、常時協働する方々含めると380人程）
売上/営利	: 116億/7.4億
上場市場	: 東証一部
事業内容	: アドテクノロジー事業
ソニーグループ内位置	: ソニーグループ > ソニー > ソニーネットワークコミュニケーションズ > 弊社
社員男女比	: 7（男）：3（女）
平均年齢（男女）	: 34歳（男） 30歳（女）
社員属性	: 営業、サービス運用、サービス企画、システムエンジニア、R&D、コーポレート
健康経営推進スタート	: 2017年5月～

自己紹介



- ・ 松本 裕文 (まつもと ひろふみ)
- ・ 46歳 3児の父
- ・ 嫌いな食べモノ 多数
- ・ 趣味 ゴルフと家族
- ・ 仕事「組織文化風土醸成」、「健康経営」、「社内外広報」
社外活動として「社会的健康戦略研究所」の研究者
- ・ 職歴
キャリアスタートはプログラマー・SE。現職含めて7社を経験。

SMNでは、自分自身の、SMNの、ソニーグループの、そして日本の“Well-being”実現を目指す。

なぜSMNで健康経営なのか

はじめは広告業界におけるブランディング効果を期待

私、サラリーマンなので。
言われたことはちゃんとやります。
そして、だれよりも**本気**で！

弊社の健康経営の定義

個人の健康は**個人の**人生における「**シアワセ**」にも大きく寄与する、その結果として、**組織の「シアワセ」**と健康経営が実現される。

健康経営に向けて 施策フレーム



2021年 SMNの健康経営トピックス

キーワード

コロナ禍での「ココロ」の健康

ココロ 施策紹介

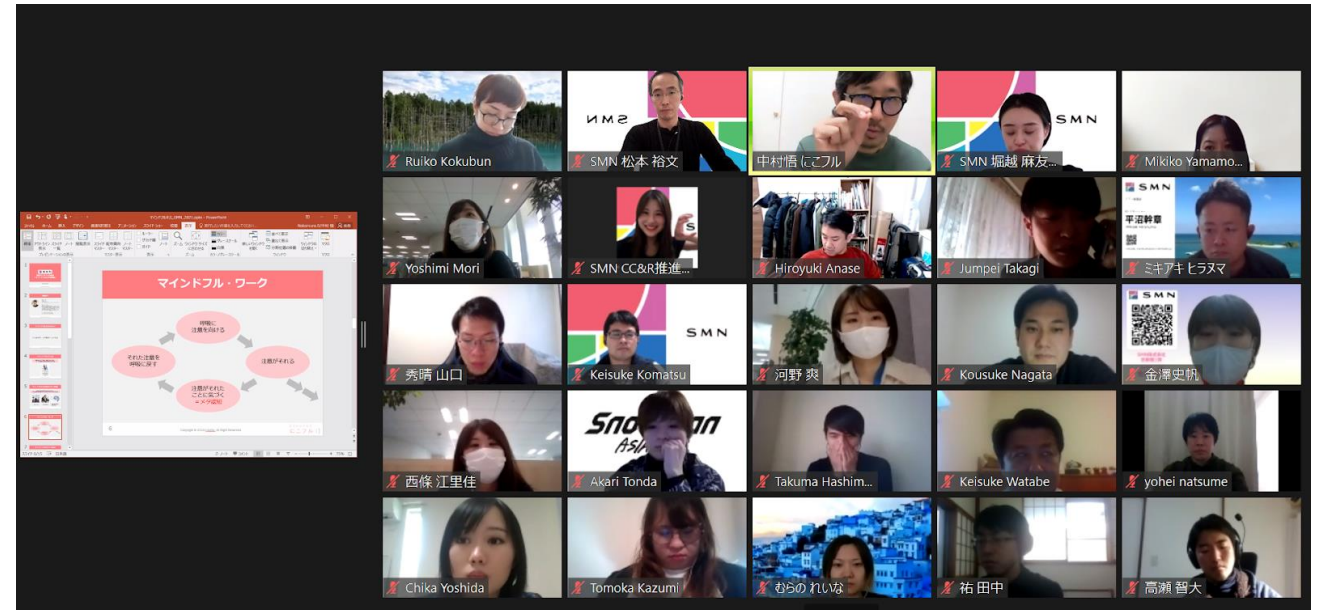
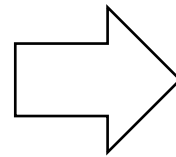
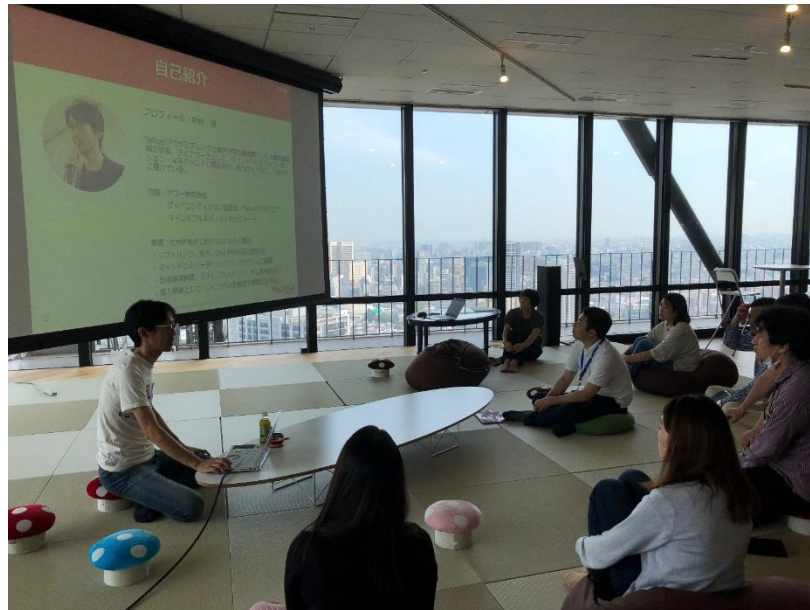
コロナ禍で入社した中途入社者と既存社員の
交流会のコンテンツとして、マインドフルネスセミナーを実施

==講師==

中村 悟 様

個人事業にこフル

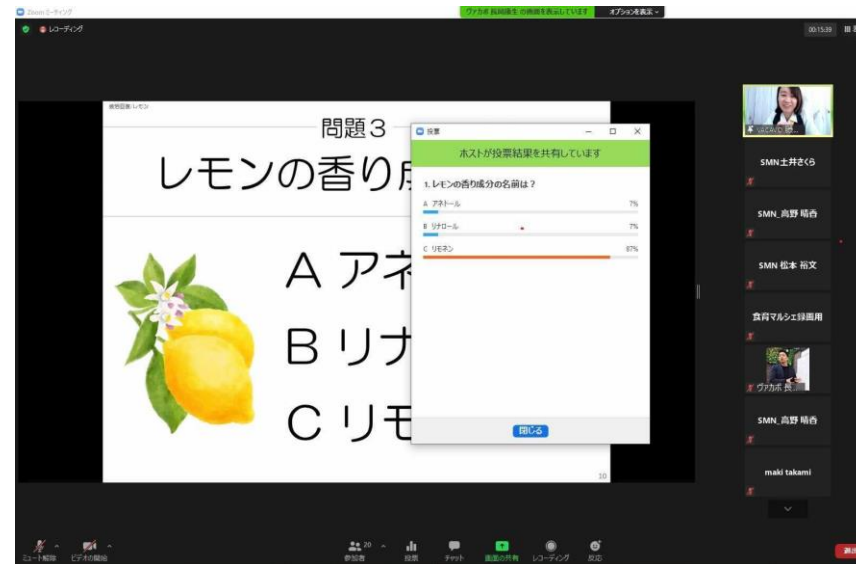
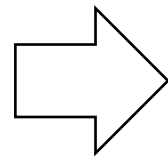
元ヤフー株式会社マインドフルネス・メッセンジャーズ



シヨク 施策紹介

オンラインで食育マルシェ、野菜が自宅に届く

株式会社ヴァカボ様の「オンライン食育マルシェ おうち便」



「ココロ」の健康
個人と組織の
繋がり・関係性の再構築

2022年 健康経営はどのような？

1. 中小企業への更なる浸透

2. 大企業の二極化

3. 個人の価値観≡シアワセを意識した 企業内健康施策/制度の浸透

こんな批判をされることがあります、、、

「皆が困難な課題解決のために真剣に苦悩しているときに、幸せファーストとか皆の幸せとか青臭いことを言っていないで**現実を見る**」

「幸せになる前にやることがあるだろう」

そういう方にこう反論したい、、、

「困難な課題に苦悩する目的は、皆が幸せになるためでしょう。わかったような顔をして年寄りくさいことを言っていないで**青臭くなつてください**」と。

慶應義塾大学大学院 教授 前野隆司

「幸せな職場の経営学-働きたくてたまらないチームの作り方-」より



いまどきのWell-Beingご紹介



**2021年3月、
日本経済新聞社主催による
10年がかりの「日本版
Well-beingイニシアチブ」
が始動**

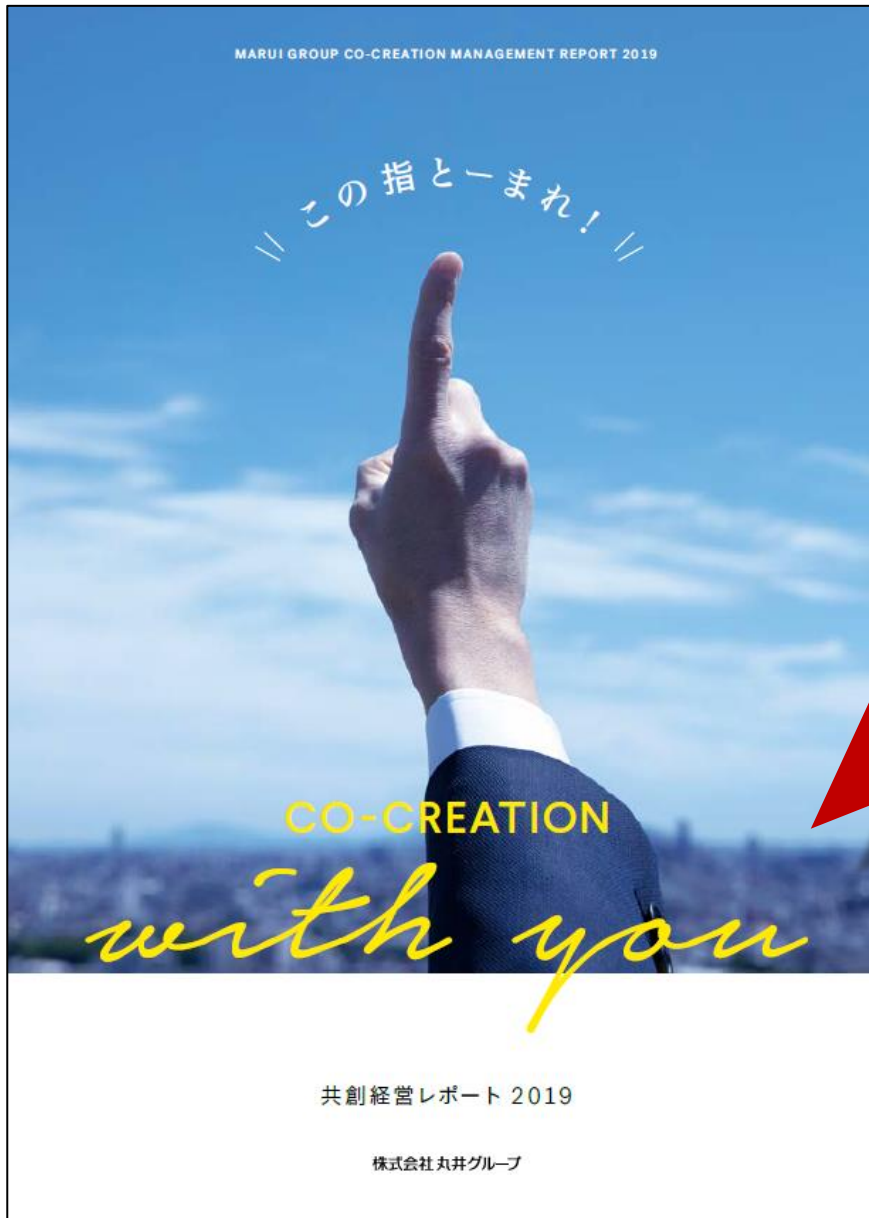
日経Well-beingカンファレンス

2021年3月19日 (金) 13:00~15:00

日本経済新聞社は、公益財団法人Well-being for Planet Earth、参画企業とともに3月、「日本版Well-beingイニシアチブ」を創設します。本イニシアチブでは、Well-being（実感としての豊かさ）を測定する新指標開発やウェルビーイング経営の推進、政府・国際機関への提言、Well-beingをSDGsに続く世界的な政策目標に掲げることを目指します。本カンファレンスでは、イニシアチブの創設発表と今後の企業経営の軸となり得る主観的Well-beingに関してその重要性と可能性を有識者の講演を交えながら幅広く議論します。



日本で一番有名な
CWO、楽天創業者の一人
小林さん
(私調べ)



丸井グループ様

「しあわせ」ワードが
127ページ中81個出現する
アニュアルレポート

ABeam Business Athlete®



働き方改革

卓越したプロフェッショナルとして自律し、より自由に、知的に、活き活きと働く



ダイバーシティ&インクルージョン

多様な個性を持つ社員一人ひとりが、互いに尊重・刺激し合い、自分らしく挑戦する事で成長を続ける



健康経営

ビジネス界のアスリートとして、自らが心身のコンディションを整え健康を維持する



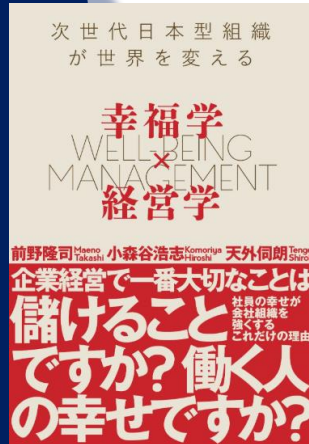
社会貢献

社員一人ひとりが社会課題を自分事としてとらえ、様々なステークホルダーと協働し

アビームコンサルティング様

経営指標の1つとしての
Well-Being

慶應の幸福学 前野教授



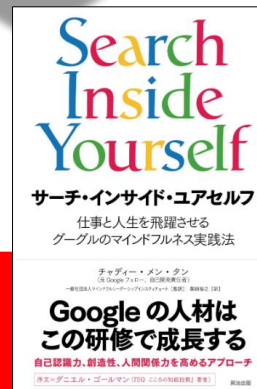
ほぼ日から出版の「岩田さん」
(元任天堂社長) より

自分がどんな会社で働きたいかという、「ボスが自分のしあわせをちゃんと考えてくれる会社」であってほしい



イリノイ大学 幸福学の父
エド・ディーナー他

主観的幸福度の高い人はそうでない人に比べて創造性は3倍、生産性は31%、売り上げは37%高い傾向



Googleの
「Chief Happiness Officer」
チャディー・メン・タン

アリババの
ジャック・マー


「人類には2つの目的があると思います。幸福 (Happiness) と健康 (Health) です。何をやるにしてもそうです。」

これからの **幸せなはたらき方** を探求する

はたらく人の 幸福学プロジェクト

パーソル総合研究所 × 慶應義塾大学・前野隆司教授 共同研究プロジェクト

テクノロジーの進化や人生100年時代を見据え、就業者のライフスタイルやはたらき方は多様化しています。また、SDGsなど企業には自社の利益追求だけではなく、社会や従業員一人ひとりのwell-being（より良い状態）を実現する経営姿勢が強く求められています。これら不可逆的な変化の先にある、これからの「はたらき方」とはどのようなものなのでしょうか。また、組織は多様な



はたらく幸せ
不幸せ診断サイト

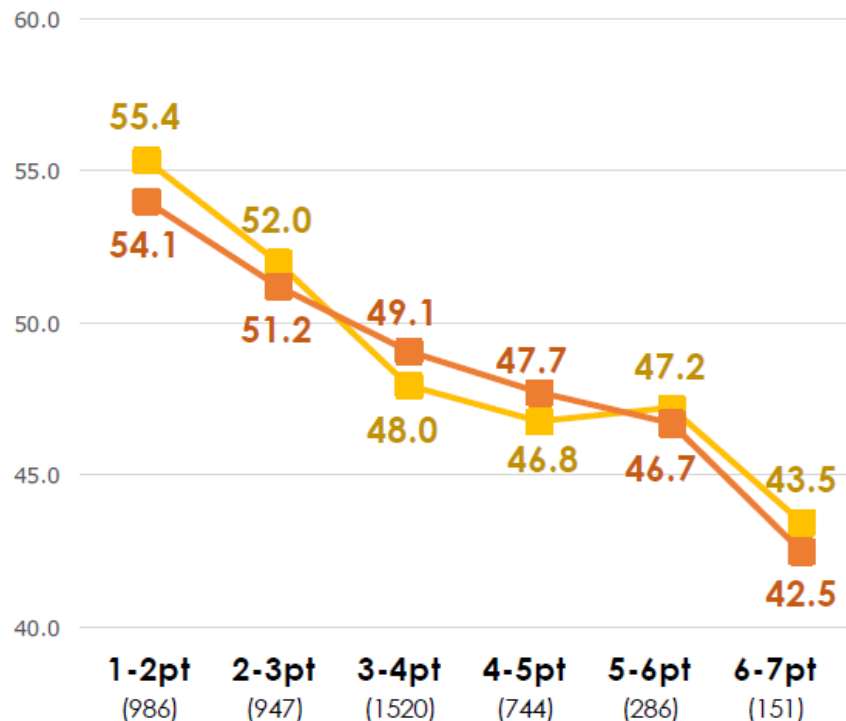
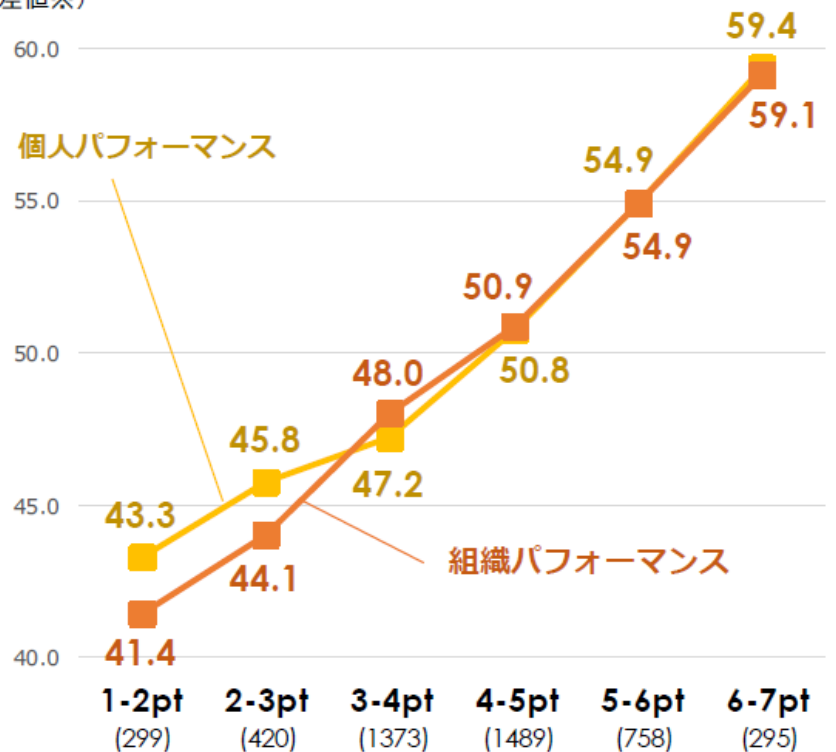
[診断スタート](#)

はたらく幸せ実感が高い群ほど、個人・組織のパフォーマンスが高い。

はたらく不幸せ実感は、逆の傾向。

パフォーマンスへの影響

(偏差値※)

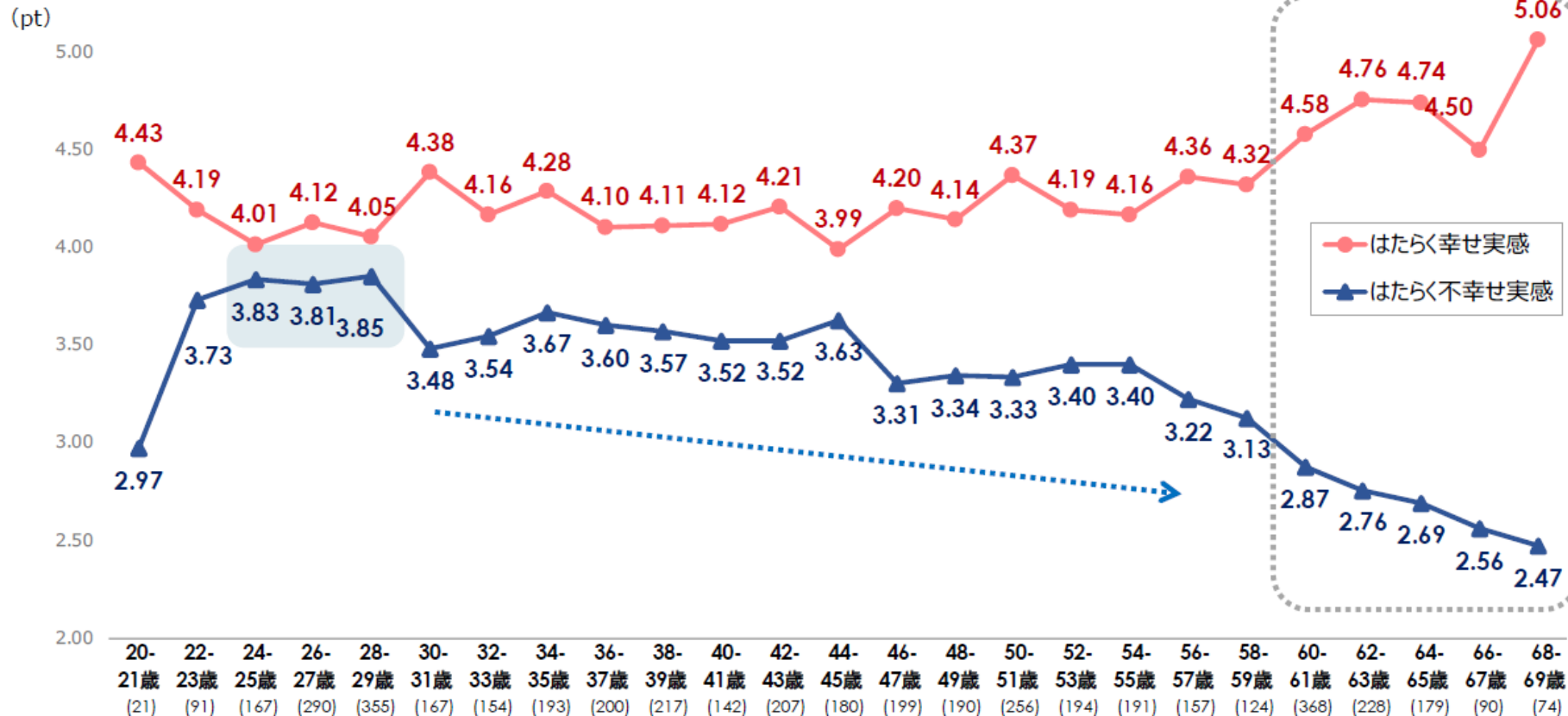


「パーソル総合研究所・慶應義塾大学前野隆司研究室」

※数値は、調査対象者平均を50とした偏差値

年代別にみると、幸せ実感は20代～50代まで大きく変化しないが、不幸せ実感は20代を底に徐々に改善。
60代以降仕事を続けている人は、幸せ実感が高く不幸せ実感が低い傾向。

年代別（2歳刻み）



「パーソル総合研究所・慶應義塾大学前野隆司研究室」

最後に・・・

日本は海外から注目されています

全世界に先駆けての超高齢化社会への対応

その先進的な取り組みの1つとして、官民あがての「健康経営推進」

私たちのやっていること、実現しようとしていることが世界から注目されています。

それは日本の未来を創っているのです。

いまの子供たち、そしてこれから産まれてくる子供たちに、胸を張って自慢できる、そんな仕組みや考え方を企業や日本にインストールしていきたい。

そしてそれを世界に発信していきたい。

共に「Well-Being経営の実現」を目指しましょう！



S M N