

～「働き方改革＋健康経営」に取り組むなら、まずはここから～

出退勤型 「意識啓発＆行動変容」 支援ツール

「スコキン」

すこやか出勤



人材が十二分に能力を発揮できる
職場を作ることが本質！！



すこやかん

社員おひとりお一人に
ID付き活動量計を持っていただき、
出退勤時に打刻端末のリーダーにかざすだけ！



打刻端末画面でアンケートや周知活動ができます。
「出勤」または「退勤」を選択し、打刻端末に
ID活動量計をかざすと、その時刻が記録され、
活動量や勤務時間、自分で設定した
「セルフメッセージ」などがひと目で確認できます。



会社の経営課題別「スコキン」チェックシート

ひとり一人の社員、そして管理職が抱える課題を
スコキンで解決していきましょう！

課題分類	具体的な内容	チェック
社員の健康管理・増進	1. 健康診断の受診率が低い	
	2. 健康管理意識の低い社員がいる	
	3. メタボが懸念される社員がいる	
	4. メンタルヘルス不調が懸念される社員がいる	
	5. 健康管理のために勤務間インターバルを導入したい	
社員の意識啓発	6. パワーハラスメントやセクシャルハラスメントの疑いがある 社員がいる	
	7. コンプライアンス意識や個人情報保護に対する意識が 低い社員がいる	
	8. 会社の理念を社員の行動に落とし込みたい	
情報収集・発信の徹底	9. 通達を出してもきちんと読まない社員がいる	
	10. 全社的な情報の共有がスムーズに行われない	
	11. 社員の声(気持ちや状況)を簡単に把握したいが、その手段がない	
社員の セルフマネジメント力向上	12. 非効率にだらだら残業を続ける社員がいる	
	13. 物事の優先順位を付けられない社員がいる	
	14. 仕事を行う上での心構えを身に付けさせたい	
管理職の マネジメント力向上	15. 自分の能力、勤務状況などを客観視できるようになってほしい	
	16. 管理職自身が忙しく、部下のマネジメントが おろそかになっている	
	17. 部下に長時間労働を強いる管理職がいる	
	18. 管理職と一般社員間のコミュニケーションがうまくいっていない	



昨今話題の「健康経営」とは、単なる健康管理のマネジメントではなく、会社が社員の健康に配慮し、職場環境が改善することで、**生産性を向上**させていく経営方法のことです！

課題

1. 健康診断の受診率が低い。

2. 健康管理意識の低い社員がいる。
3. メタボが懸念される社員がいる。

4. メンタルヘルス不調が懸念される社員がいる。

5. 健康管理のために勤務間インターバルを導入したい。

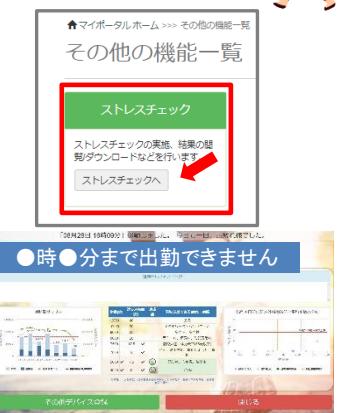
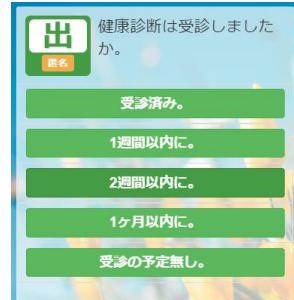
スコキンで！

【出退勤アンケート】で、健康診断を促進できます。

持ち歩く【活動量計】自体が、打刻用デバイスなので、社員の健康増進に役立ちます。

【ストレスチェック実施サポート】で、ストレスチェックを実施できます。

【働き方アラート】で、インターバル不足の社員に注意を促せます。



歩数	速歩き時間	予防できる病気・病態
2,000歩	0分	●ねたきり
4,000歩	5分	●うつ病
5,000歩	7.5分	●要支援・要介護 ●認知症（血管性認知症、アルツハイマー病） ●心疾患（狭心症、心筋梗塞） ●脳卒中（脳梗塞、脳出血、くも膜下出血）
7,000歩	15分	●がん（結腸がん、直腸がん、肺がん、乳がん、子宮内膜がん） ●動脈硬化 ●骨粗しょう症 ●骨折
7,500歩	17.5分	●筋減少症 ●1本刀の低下（特に75歳以上の下肢筋力や歩行速度）
8,000歩	20分	健康長寿スイッチオン！ ●高血圧症 ●糖尿病 ●脂質異常症 ●メタボリック・シンドローム（75歳以上の場合）
9,000歩	25分	●高血圧（正常高値血圧） ●高血糖
10,000歩	30分	●メタボリック・シンドローム（75歳未満の場合）
12,000歩	40分	●肥満

左の表は、1日あたりの「歩数」「速歩き時間」と「予防（改善）できる病気・病態」を表しています。

東京都健康長寿医療センター研究所・運動科学研究所室長の青柳幸利医学博士によると**1日8000歩**と、そのうち**速歩きを20分**することで健康長寿のスイッチが入ります！

社員の意識啓発



会社は社員ひとり一人を勤務時間中、ずっと見張っていることはできません。
そのため会社の法令や規則を社員ひとり一人がきちんと熟知し、
守って行動することは、**会社を存続させるために必要不可欠なことです。**
新入社員には、会社を知ってもらうための意識啓発を、
勤続年数の長いベテラン社員には、新しく決まったことを更新できているか、
日々おざなりになってしまっていることはないかなどの
確認を促すことができます。

課題

- ## 6. パワーハラスメントやセクシャルハラスメントの疑いがある社員がいる。



スコキンで！

- 【出退勤アンケート】で、匿名のアンケートを収集することができます。



- ## 7. コンプライアンス意識や個人情報保護に対する意識が低い社員がいる。



- ## 8. 会社の理念を社員の行動に落とし込みたい。

【出退勤アンケート】で、会社の理念や考え方を発信できます。

また法令遵守の重要性を意識付けできます。

【すこやか職場宣言】
月替わりで設定することができます。
出退勤時に見る画面に会社の宣言を載せることで、社員ひとり一人の意識改革を保ります



各種設定

すこやか職場宣言設定



貴社では情報の発信をどのように行っていますか。
 日々更新される情報を社員全員で共有し業務に当たることは、ミスをなくす
 ためにもとても重要です。すこやか出勤では、**出退勤時のわずかな
 時間**を使って、**全員に確実に情報を届ける**ことができます。
 また日頃、社員が感じていることをうかがい知る機会が
 少ないと感じていませんか。
 すこやか出勤では、同じ出退勤時を使って**【匿名】や【開示】を選択の上、
 アンケートを取ること**ができます。面と向かって言いづらいことも
 社員に負担を感じさせずに聞くことができます。

課題

9. 通達を出してきちんと
 読まない社員がいる。

10. 全社的な情報の共有が
 スムーズに行われない。

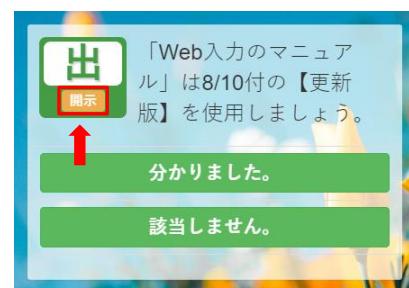
11. 社員の声(気持ちや
 状況)を簡単に把握したい
 が、その手段がない。



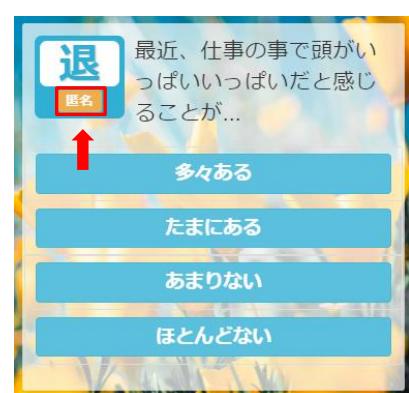
スコキンで！

出勤時/退勤時に
【出退勤アンケート】を、
 全員に実施することができます。
 また通達をきちんと把握し
 ていることを、アンケートで
 確認することができます。

【出退勤アンケート】で、
 「匿名」または社員のニック
 ネームの**「開示」**かを選択の
 上、アンケートを取ることができます。



【開示】にすると、
 社員を特定することができます。
 また開示対象者を「全員」、
 「本人と推進ポータル管理者」、
 「本人と推進ポータル管理者、グ
 ループリーダー、経営者」の中か
 ら選択できます。



【匿名】か**【開示】**かは、
 回答前に把握することができます。



セルフマネジメントとは、**自己管理**をするということです。これから労働力が減少していく日本にとって、社員ひとり一人がセルフマネジメント力を向上させ、高いパフォーマンスを発揮することは会社の組織力を高め、**生産性を向上**させることに大きく寄与します。

課題

12. 非効率にだらだら残業を続ける社員がいる。

13. 物事の優先順位を付けられない社員がいる。



14. 仕事を行う上での心構えを身に付けさせたい。

スコキンで！

【セルフメッセージ】に、todo事項をメモしたり、備忘録をつけることで、やるべきことを見える化し、ムダな作業を最小限に抑えることができます。

【出退勤アンケート】で、出勤時に残業予定時間を聞くことで、物事に優先順位をつける必要性を社員に理解させることができます。

【すこやか職場宣言】や【出退勤アンケート】に、会社が伝えたいメッセージを掲示できます。社員が頻繁にそれらを目にすることで、心構えの習得を促します。

15. 自分の能力、勤務状況などを客観視できるようになってほしい。

【マイポータル】で、勤務状況(残業状況)や、過去のセルフメッセージを確認できます。自身の業務量や仕事内容を振り返ることで、自身の能力や勤務状況、パフォーマンスを客観視できます。

毎月の所定外労働時間の上限を設定しておくと、出退勤時に打刻画面で、**上限まであと何時間か**をひと目で確認できます。
自身の勤務状況を日頃から客観視できるように促します。



出退勤セルフメッセージ

自身が打刻した際に表示されます。
マイポータルトップページ等にも表示されます。
管理者や上司等には開示されません。

出勤時に確認したい自己メッセージを設定できます。
Ex)
午前中にMTG用の資料を作成

●全角/半角256文字まで

退勤時に確認したい自己メッセージを設定できます。
Ex)
ひと駅手前で降りて歩くこと

●全角/半角256文字まで



すこやか職場にします！

マイポータルホーム

マイポータル ホーム





管理職自身が多忙で部下の状況が把握できていなかったり、部下とのコミュニケーションや配慮がおろそかになっている職場は、**業務が非効率になり長時間労働につながりやすくなります。**

管理職が部下との密なコミュニケーションのもと、**適切なアサイン**を行い、日ごろから業務の見直しを行っている会社では、長時間労働や休日勤務が抑制され、結果として**社員全員のモチベーション向上**につながっていきます。

課題

スコキンで！

16. 部下のマネジメントがおろそかになっている管理職がいる。



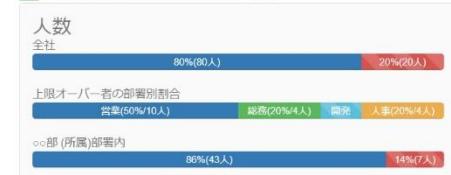
17. 部下に長時間労働を強いいる管理職がいる。



18. 管理職と一般社員間のコミュニケーションがうまくいっていない。

【すこやか推進ポータル】で、部下の出退勤状況や残業時間を簡単に確認できます。
【出退勤アンケート】で、その日の部下の残業予定を聞くことで部署内の業務量の偏り等を把握できます。

2018-05の残業上限オーバー ※イメージ



【すこやか推進ポータル】で、グループごとの残業時間を比較することができます。



管理職が聞きたいことを**【出退勤アンケート】**で、問いかけることができます。また一般社員が管理職について日頃どう感じているかを聞くこともできます。



あなたが管理職に一番求めるものは？

技術的な面でのスキルが高いこと

相談しやすいこと

信頼して任せてくれること

新しい試みに積極的なこと

今日、管理職に確認したいことをすぐに聞けましたか？

すぐに聞けた。

忙しそうだったが、なんとか聞けた。

聞けなかった。またはいなかった。

聞くことがなかった。



お試し利用について

実際に「すこやか出勤」を使っていただいてから、
お申込みいただくために「すこやか出勤では
最長2ヶ月間、無料でご利用いただくことができます。
打刻端末(リーダー含む)と5名様分までのID・活動量計を
お送りいたしますので、ポータルサイトをご活用頂きながら
色々なことをお試しいただけます！



+



× 5 +

5ID(個人向けポータル)

+

1ID(管理者向け
すこやか推進ポータル)

※マニュアル式も付属していますので、すぐにお試しいただけます。



料金（税別）について

初期費用（2020年1月時点　— 価格は今後変更する可能性があります）

初期設定

システム初期設定

¥100,000- / 式

レンタル

活動量計

AM510N
または、

¥4,000 / 個 × 人数分

※ご注文単位は5個以上1個単位になります。

MTN240
(クリップ型：本体表示機能はありません。)

打刻端末



¥80,000 / 台 × 必要台数



(リーダー含む)

年間利用料（2020年1月時点　— 価格は今後変更する可能性があります）

利用料

ID利用料



10人まで	:	12万円	(@12,000)
20人まで	:	22万円	(@11,000)
30人まで	:	30万円	(@10,000)
50人まで	:	45万円	(@ 9,000)

すこやか出勤を導入して社員の意識や管理職のマネジメント力が向上すると、ワークリテラシーが高まるので残業の削減も期待できるでしょう。

例えば・・

従業員数： 20人

平均残業時間： 30時間/月

平均残業単価： 2,400円/時

残業削減： 20%

年間削減効果： 約346万円

スコキン利用料： **年間約22万円**

差引合計利益： 約324万円

という計算が成り立ちます。

さてその場合、この**利益**を**内部留保や株主配当金**に回しますか!?!?
私たちがご提案したいのは、その利益を**「すこやか投資」**に回すこと。

**50%（162万円）を社員の報償や賞与の上乗せに
残り50%（162万円）は新たな生産性向上対策に**

**（業務改善コンサル活用・教育・研修・人事コンサル等）
(又は職場環境改善対策、福利厚生の充実化等)**

**「すこやか投資」のサイクルを回すことこそ
真の働き方改革ではないでしょうか！？**

打刻対象のアンケートにお答えください。

出	今日の残業見込みは？
なし	
30分未満	
60分未満	
120分未満	
120分以上	

退	来月は何日有休を取る予定ですか？
なし	
1日	
2日	
3日	
4日以上	

生産性、モチベーション、
ブランド、企業価値等を
スパイラルUPしましょう



**すこやか
投資**



**意識啓発
と
マネジメント向上**

