

今こそ健康な経営を



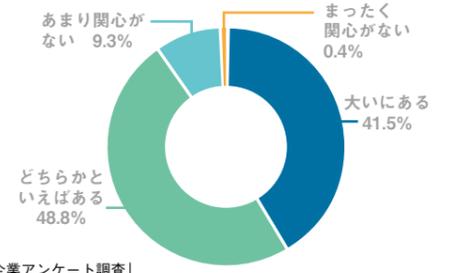
～求められる健全な職場環境～

急速な少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、病気や労災事故などによる欠勤や、生産性の低下など、企業を取り巻く人的リスクは増大しており、従業員の健康管理を経営的な視点で考える「健康経営」が注目されている。不健康による企業コストはもはや軽視することはできなくなった。今回は、健康経営に関する企業の取り組みについて紹介する。

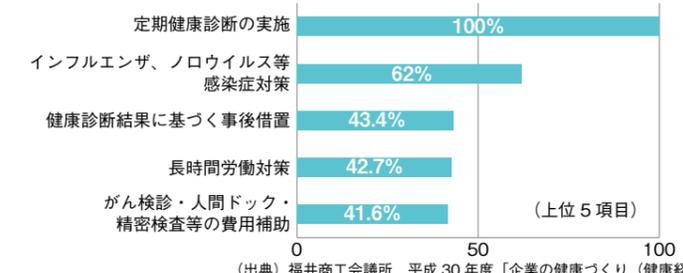
健康経営への高い関心度

健康経営とは、従業員の健康を重要な経営資源と捉え、健康づくりの推進をコストではなく投資と考え、業績向上に繋げるものである。平成30年10月に行った当所調査では健康経営への関心度は9割と高く（グラフ1）、期待する効果について「従業員満足度・モチベーションの向上」などが挙げられており、従業員の健康づくりでは「取り組む意義がある」とした回答は約95%に上った。また、具体的な取り組みでは、回答したすべての企業が「定期健康診断を実施している」としたほか、62%が「インフルエンザ、ノロウイルスなど感染症対策」と回答している（グラフ2）。長時間労働対策をはじめとする働き方改革へ向けた動きもあり、多くの企業は従業員の健康管理の重要性を認識しているようだ。では具体的に企業はどのような対策をしているのか。今年3月に経済産業省が発表した「健康経営優良法人」の認定を受けた企業を取材した。

グラフ1 「健康経営」に関心があるか



グラフ2 従業員の健康づくりに関して行っている取り組み



(出典) 福井商工会議所 平成30年度「企業の健康づくり（健康経営）」に関する企業アンケート調査

良い仕事環境が社員能力を引き出す



世界水準の「ナノめっき技術」を核に電子機器・情報端末をはじめ多方面で表面処理加工を行う清川メッキ工業株。今年3月に健康経営優良法人の認定を受けた。理想の働き方の実現に向けた「仕事への意識」を全社的に浸透させている。「仕事では『良いストレス』と『悪いストレス』の両方と上手に付き合うことが大事」と専務取締役の清川卓二氏は語る。

「良いストレス」を同社では「目標設定」と捉え、特に生産性向上に取り組む姿勢に表れている。生産の仕組みを改善する「トヨタ生産方式（TPS）」をはじめ「工程」「作業」「動作」を分析し改善する手法を全社員で意識共有しており、社内年間4千件もの改善提案が生まれているのはその賜物だ。また、勤怠システムを一新し残業等はクラウド上で管理。残業が多いと注意勧告が上司に到達される「見える化」により、残業に対する従業員の意識も高まった。「悪いストレス」を解消するために従業員の気分転換にも注



TPSの手法を「品質道場」で情報共有



外部講師を派遣した自主参加型セミナー

清川メッキ工業株 清川卓二専務取締役(右)
武内加寿也総務課長

力する。「親睦やコミュニケーションは風通しの良い職場の雰囲気とのベースとなり、良いモノづくりに繋がる」と話すのは総務部の武内加寿也課長。「よさこい」「ゴルフ」「マラソン」など多様な同好会を通じ親交を深めるほか、創業55周年の際には海外旅行の実施や社員の家族を招待した家族参加型パーティーも行った。他にも健康増進のために従業員が利用する運動施設を会社負担とするほか、昨年の10月からは月1回自主参加のセミナーを開催。金融機関や保険会社など外部の講師派遣により、がんや喫煙対策など健康に関する講演や、子育て世代向けに人生設計で必要なお金の知識や考え方を学ぶ機会を提供し、100名以上が参加している。

清川専務は「働きやすい環境を整え社員の能力を引き出すこ

とで、質の高い仕事ができ、顧客から評価を頂くといった好循環ができる。社員の能力を引き出すためには、楽なことが良いことではない。従業員が仕事への高い意欲や目標を持って、世の中に役立っていることを実感でき人生を豊かに暮らしていきたい、そんな組織づくりを目指していきたい」と結んだ。



「少し変える」 を続けていくこと



アクサ生命保険株式会社福井営業支社の富田昌代主任（左）と鈴木樹子アドバイザー

商工会議所の生命共済制度を推進するアクサ生命保険株式会社は、2016年より会社全体で健康経営優良法人の認定取得支援に取り組んでいる。中でも福井営業支社では全推進員が「健康経営アドバイザー」を取得している。営業主任の富田昌代氏とアドバイザーの鈴木樹子氏は「経営者の皆さんは健康経営に興味があるものの、何から手を付ければ良いかわからない」との声が多い」と話す。第一歩と

(図1) 健康経営優良法人の認定要件

認定要件	評価項目
必須	健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診
必須	健康づくり担当者の設置
必須	受動喫煙対策
必須	(求めに応じて) 40歳以上の従業員の健診データの提供
必須	法令遵守・リスクマネジメント ※誓約書
①～④のうち2項目以上	<ol style="list-style-type: none"> 1 定期検診受診率(実質100%) 2 受診勧奨の取組 3 50人未満の事業所におけるストレスチェックの実施 4 健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定
5項目のうち1項目以上	<ol style="list-style-type: none"> 5 管理職又は従業員に対する教育機会の設定 6 適正な働き方実現に向けた取組 7 コミュニケーションの促進に向けた取組 8 病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取組(⑤以外)
⑨～⑮のうち3項目以上	<ol style="list-style-type: none"> 9 保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供 10 食生活の改善に向けた取組 11 運動機会の増進に向けた取組 12 女性の健康保持・増進 13 従業員の感染症予防に向けた取組 14 長時間労働者への対応に関する取組 15 メンタルヘルス不調者への対応に関する取組

※網かけの項目はアクサ生命保険株式会社にてサポートしている

して同社では、健康状態や労働生産性の実態を数値で把握する「全従業員向けアンケート調査」をはじめ、優良法人認定に向けたサポートパッケージを展開している。この調査では従業員がWEBで回答することで運動や食生活、睡眠などの全員の生活習慣を「見える化」できる。これらに基づき、食事や運動に関する話題から、年金・貯蓄など将来の収入の話まで、従業員の「不安」を取り除くための必要な数十種類にわたるテーマのセミナー開催など必要な教育機会を提案する。「従業員の意識変

革にはまず経営者自身の考え方を改めることが必要だが、いきなり変えても長続きしない。まずは身近なことから少しずつ変えること(「スモールチェンジ」)から始めていただきたい」と認定取得を促した。

まずは健康づくり宣言から

健康経営の認定基準は、従業員の健康課題や仕事への意欲など、20項目にわたる(図1参照)。今回の取材先は、これまでの組織内・従業員への働きかけや健康づくりの取り組みを「見える

まず健康づくり宣言から健康経営の認定基準は、従業員の健康課題や仕事への意欲など、20項目にわたる(図1参照)。今回の取材先は、これまでの組織内・従業員への働きかけや健康づくりの取り組みを「見える

従業員の安全と健康

を第一に



旭電設(株) 総務部 伊東透主任

送配電工事、電気通信工事等を行う旭電設(株)。従業員が業務に専念できる環境づくりのために「安全」と「健康」を徹底し、前出の清川メッキ工業(株)と同じく「健康経営優良法人2020」の認定を受けた。管理職をはじめ社内から10名で構成される「安全衛生委員会」では、月に1回現場や社内のパトロールを実施して結果を共有している。特に熱中症などの季節的に発生する健康面での配慮・災害や健康状態に関する気づきや改善点について、朝礼で全社員に周知するなど、安全衛生面での情報共有を行う。また、昨夏には安全衛生大会を行い、健康管理に関する取り組みとして社員全員で「ヨガ」の講座を行ったほか、歯科医師より歯周病に関する認識を深めるなど、健康面での充実を図っている。これらは(一財)福井県社会保険協会が行う「健康づくり講習会」の講師派遣を活用し、謝礼等の講師費用は同協会が負担する。また、感染症予防の対策としては、インフルエンザの予防



ヨガの講習などにも会社全体で取り組む



会社で行っている安全衛生大会

接種を近隣の医師に会社へ来てもらい従業員全員が受けた。これらは全額自社の補助で行ったほか、40歳以上の従業員を対象に受けてもらう「1日人間ドック」も全額会社負担で行っている。従業員に全員受けてもらいたいという会社側の意識の現れだ。

工事の作業手順などの安全対策は、取引先である大手電力会社などからの指導等をもとに取り組んでいるが、それ以上に従業員の健康管理を会社独自で手厚く行っている。「電気工事の現場は大変な業務なので、会社として万全のバックアップが必要」と語るのは健康経営の申請に携わった総務部主任の伊東透氏。健康経営優良法人の認定については人材採用面への波及にも期待を寄せる。「これまで福井で生活し地元で働きたい人材を採用してきた。特に高校卒の学生を採用する際にはご家族や高校の教師の方々への理解が必要。今回の認定が当社のことをより知っていただく機会になれば」と期待を込めた。