健康長寿ふくしま会議

健康経営ふくしまトップ会談

優良事業所表彰受賞3社と内堀知事　実践の意義共有

（右から）小山社長、内堀知事、陰山社長、大和田社長

二〇二〇（令和二）年度ふくしま健康経営優良事業所表彰を受けた陰山建設（郡山市）、大丸工務店（福島市）、若松ガス（会津若松市）の代表者と内堀雅雄知事らによる「健康経営ふくしまトップ会談」は昨年十二月二十二日、福島市のザ・セレクトン福島で開かれました。新型コロナウイルスの感染拡大に伴い健康への意識が高まる中、各社が企業発展の基礎として従業員の健康を第一に考えた経営の大切さを共有し、全県への波及を誓い合いました。

3社の取り組みを県全体に

知事　内堀 雅雄 氏

今年のふくしま健康経営優良事業所表彰式は今まで以上に重要な意義を持っていると考えています。本日お集まりの皆さんは、コロナ以前から従業員一人一人の健康を真剣に考えて対応されてきました。いつ、どこで、誰が感染してもおかしくない「ウィズコロナ」の状況下で、従業員の健康を大切にする考え方がいかに重要かを、皆さんがまさにトップランナーとして示してくれています。

従来、健康経営は仕事の中心にあるものではありませんでした。しかし、ここ数年で構造的に流れが変わった上に、社員が一人でも感染すると企業全体、事業所全体が大きなマイナスの影響を受けることを、皆さんもひしひしと感じていると思います。だからこそ、社員一人一人の健康を大切にするという強い思いを持って、社長さんたちがリーダーとして体現されているこの取り組みを、ぜひ県全体に広げていきたいと考えています。

「あの企業がやっているからうちもやってみよう」「ウィズコロナだからもっと気をつけていこう」、こうした取り組みが結果として企業の業績を伸ばすことにもつながるというモデルケースになると思います。一人一人が健康、笑顔で、良い仕事をして、いい業績を残す。この思いでトップランナーとして走り続けてもらいたいと思います。

【総括】

皆さんの話を伺って三つの共通点があると思いました。

一つ目は「健康ファースト」です。どの皆さんも、従業員だけでなく家族も含めて健康が一番大事だと話されていました。

二つ目は「当たり前の基準が高い」ことです。献血活動を三十七年間行ってきた、人間ドックを三十年間継続してきた、健康経営に関するニュースを毎週配信しているなど、皆さんにとっては、日頃の取り組みで当たり前だと思っているかもしれませんが、簡単にできることではありません。皆さんの当たり前は非常に基準が高く、これは今までも「健康ファースト」に真剣に取り組んできた成果です。

三つ目のキーワードは「笑顔で継続」です。健康経営の取り組みを苦行、修行のようにすると長続きしません。今日から毎日十キロ歩くとなれば、だいたい長続きしません。しかし、皆さんは健康を大事にする取り組みを笑顔で続ける工夫をしています。だからこそ一日一日続き、一年一年の継続につながっているのだと思います。

「健康ファースト」という基本的な認識の下、自分たちの当たり前の基準を年々高め、さらにその取り組みを笑顔で続けていく、これが健康経営にとって大事なキーワードです。こうした取り組みを、一緒に笑顔で続け、「健康長寿県ふくしま」の実現に向けて進んでいきたいと思います。

健康診断、献血でダブルチェック

知事賞
陰山建設　代表取締役
陰山 正弘 氏

建設業界は二〇二五（令和七）年に約百三十万人の従事者がいなくなるといわれています。これは現在の約三分の一の職人がいなくなる計算です。健康経営に取り組んだきっかけは、社員に高齢者になっても働き続けてもらえる環境を整える狙いがありました。女性の活躍や外国人エンジニアの雇用も視野に入れ、健康を最優先に考えました。

弊社が三十七年間続けている愛の献血活動は日本で一番大きな献血活動になっています。昨年はコロナ対策としてビッグパレットふくしま（郡山市）を借りて開催し、七百五十人に協力してもらいました。健康診断と併せて献血の結果でダブルチェックをしています。取引先まで含んだ健康経営をしているつもりです。また、病気のために三十三歳の若さで亡くなった社員がいました。その社員の二人の子どもの支援を機に独自の陰山建設育英会を設立しました。大学卒業まで学資支援します。

新型コロナへの対応として現場での除菌シートやマスク着用などのほか、特徴的なものとして社員の奥さまやご両親、子どもたち家族を社員に位置づけ、見舞金として一律一万円を支給しました。従業員以外の日頃支えてくれている人にも目を向けてコロナ対策をしています。奥さまには毎年誕生日に花をプレゼントしていますが、健康管理についてお願いしますという一筆を常に入れています。IoT（モノのインターネット）にも力を入れ、極力接点をなくして建設現場での作業を進められるようなシステム開発にも取り組んでいます。

今回の受賞を機に、健康手当を制度化して一人当たり一万円を毎月の給料で支給することを決めました。禁煙外来の企業全額負担も制度化しました。弊社にとっても大きな節目になり、健康にまい進していきます。

若手含め全員に人間ドック

福島民友新聞社賞
大丸工務店　代表取締役
大和田 知昭 氏

建設業界は若年者の入社が非常に少なくなっています。わが社は人間ドックの社員全員実施を掲げました。高卒で入った社員が人間ドックの結果を家に持ち帰ったところ、看護師の母親が「いい会社に入ったね」と息子に言ったそうです。三十年近く続ける中で、自分では当たり前と思っていましたが、社員の親から評価を得られ、大事なことだと身に染みました。これからも社員の健康について考えていきます。健康でなければ家庭生活にも影響します。自分の趣味や遊びもできません。その延長として会社、仕事があり、健康は非常に大事です。

われわれは建築物を造る上で、監督員が健康な体で、健康な考えで、健康な目で現場の管理をしなければなりません。現場には多いと二百人、三百人の協力会社の従業員が入ります。元請けの立場の会社が模範を示すことで、協力会社など全体に広がり、建設業界全体の健康意識の改善になってくれればと考えています。賞を受けて感激していますが、今後は使命感を持ってやらなければならないと受け止めています。

新型コロナ対策では、特に現場マニュアルを作りました。車のショールームの工事で、特殊な仕上げのために関東圏の技能者も働いていた時期がありました。週末東京に帰ることをなかなか駄目だとは言えませんので、検温などを徹底しました。現場では社員に対し、マスク着用やアルコール消毒の大切さなどを説明しながら対策を徹底しました。マスクやアルコール消毒液がなかなか手に入らない時期もありましたので、社員の家庭の分も全部準備して、家庭に持ち帰ってもらう対応をしました。おかげさまで工期一年の中で、新型コロナ感染者は出ませんでした。新型コロナに関して感染予防に努めています。

健康ポイント付与し褒賞制度

福島民報社賞
若松ガス　代表取締役社長
小山 征弘 氏

会津若松市で都市ガス事業、県内広域ではLPガス事業を展開しています。社員は、しっかりとした保安技術を持ってお客さまにガスを供給するという安定供給の責務を担っています。しかし、そういう責務を担いながらも、以前は全社的な健康に対する取り組みがありませんでした。二〇〇七（平成十九）年に社内から「社員の健康増進に取り組むべし」との声が上がりました。

まずはその段階で、社員に万歩計を配布し、ウオーキングとスポーツを奨励するところから始まりました。徐々に健康施策の内容を充実させてきました。社員が個人の健康年間目標を作成し、それを達成した優秀な社員を表彰する制度を設けました。

社員が会社の設定する十五項目の健康目標をクリアする度にポイントを付与し、年間の累計ポイントに応じて褒賞する制度に進歩させています。さらに制度の充実を図り、社員の健康増進を進めていきたいと考えています。

新型コロナ対策は、社員向けのマスク配布をはじめ、手洗い、社内消毒、換気の励行、デスク間へのパーティションの設置など、基本的な感染予防策に取り組んできています。ガスを安定供給する責務がありますので、特にガスの供給部隊は完全に交代制にし、チーム間の接触を遮断するようにしました。万一どちらかのチームに感染者が出ても、もう一方でカバーできる体制を取っています。

感染予防は諸策ありますが、社員個人個人の免疫力を高めることが必要だと考えています。毎週、社内で健康経営ニュースを社員向けに配信しています。「どうやって免疫力を高めるか」を大きなテーマに据えて、毎週内容を変える工夫をしながら社員に周知しています。

日本の循環型社会のお手本

東京大未来ビジョン研究センター特任教授
自治医科大客員教授
内閣府経済財政諮問会議専門委員
古井 祐司 氏

社員と会社が共に成長することを目指す健康経営。福島県での取り組みは全国でも先行し、その成果が見えてきたことから、他の都道府県からも注目を集めています。取り組みの主なポイントは、目的の明確化、職場の動線で取り組むこと、先行事例から職場に合った取り組みを取り入れることです。福島県の事例を見ると、県や保険者、民間のサービスを有効に活用しています。健康経営は自社だけで進めるのではなく、地域のサービスをうまく使うことも大切です。

福島県の特長は、知事のリーダーシップの下、県庁をはじめ経済団体、企業、健診機関、保険者、大学など、地域の社会資源を巻き込んだ取り組みになっていることです。昨秋の「健康長寿ふくしま会議・健康経営推進部会」で優良事業所認定を検討する際も、それぞれの企業の良さを引き出そう、応援しようという姿勢が、参加する全ての委員の発言からあふれ出ていました。座長を務める私自身も、福島県の皆さんの毎年の取り組みはもはや「自分ごと」です。

昨年十二月に開催された「ふくしま健康経営優良事業所表彰式・健康経営ふくしまトップ会談」に出席して感激したのは、表彰された三社それぞれの社長さまは、自社の取り組みが社員のためだけでなく、家族や顧客、地域社会にも貢献するよう意識されていたことです。

東日本大震災からの復興を歩む中で培ってきた皆さんのチームワークは、これからの日本が目指す循環型社会を創るお手本になることを確信しています。

ふくしま健康経営優良事業所認定・表彰フロー

県内事業所

健康事業所宣言（協会けんぽ）	【随時】	**協会けんぽ福島支部が実施する健康事業所宣言を行います。** ※健康事業所宣言は協会けんぽ福島支部加入の事業所が対象です。
事前審査（協会けんぽ）	【5～6月頃】	**協会けんぽ福島支部が実施する申請のためのアンケートを提出します。** ※2月末までに健康事業所宣言を行った事業所を対象に協会けんぽからアンケートを送付します。
県に推薦（協会けんぽ）	【8月頃】	**アンケート結果を基に協会けんぽ福島支部から県へ推薦します（年1回）。**
1次審査（福島県）	【9月頃】	**福島県健康づくり推進課において1次審査を行います。**
2次審査（健康経営推進部会）	【10月頃】	**健康長寿ふくしま会議の健康経営推進部会において2次審査を行います。** ※健康経営推進部会は協会けんぽ、商工会議所、商工会、民報、民友などの関係団体で構成する健康経営の普及啓発を推進する合議制の会議です。
認定・表彰事業所決定（福島県）	【10月頃】	**2次審査の結果を踏まえ県が認定・表彰事業所を決定します。**
決定通知（福島県）	【10月頃】	**県から事業所へ認定通知と後日認証状が交付されます。表彰事業所には後日開催する表彰式で賞状等の授与を行います。**※認定の有効期限は2年間です。

※【　】内は例年の目安となる時期を記載しています。実際の実施時期は異なる場合があります。

健康事業所宣言及び事前審査の実施については、協会けんぽ福島支部で行います。

認定基準等については「ふくしま健康経営優良事業所認定実施要綱」を御覧ください。

また、表彰の取扱いについては、「ふくしま健康経営優良事業所表彰要綱」及び「ふくしま健康経営優良事業所表彰に関する選考取扱」を御覧ください。

ふくしま健康経営優良事業所認定基準

区分	項目番号	評価項目	条件	評価基準
事業主・経営責任者の発信	1	経営者が従業員の健康増進等に努める意思を宣言し明文化していること。	している	必須
法令遵守・リスクマネメネジメント	2	過去3年以内に労働基準法、労働安全衛生法など、従業員の健康管理に関連する法令等で違反をしていないこと。	違反していない	必須
健康経営推進体制	3	従業員の健康増進を図るための組織的位置づけがある、又は担当者を設置していること。	している	必須
	4	従業員の健康増進を図るため、健康に関する研修会や健康情報の配信などの取組を実施していること。	している	必須
心と身体の健康づくりの具体策	5	従業員の食生活改善又は運動機会を増加させる取組をしていること。	している	必須
	6	「ふくしま健民パスポート事業」に参加、又は参加するように奨励している。	している	必須
	7	事業所全てでの敷地内完全禁煙又は屋内完全禁煙、禁煙支援策の実施など禁煙に関する取組をしていること。	している	必須
	8	超過勤務の縮減や休暇の積極的な取得等に関する取組をしていること。	している	必須
	9	メンタルヘルス不調者に対する相談窓口の設置、又は支援体制を整備していること。	している	必須
健康課題の把握	10	年1回の定期健診及び40歳以上の特定健診受診率を把握していること。	している	必須
	11	ストレスチェックを実施していること。	している	従業員50人以上事業所のみ必須
取組結果	12	健康課題への取組の成果をデータで確認していること。	している	必須
	13	健康課題への取組結果から、今後の取組方針を考えていること。	している	必須
その他	14	協会けんぽ福島支部のふくしま健康経営優良事業所認定の推薦基準において、評価点数が50人上の事業所で総合計の7割以上、50人未満の事業所で合計の6割以上であること。	している	必須