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

（左から）西山氏、内堀知事、内田氏、星氏

二〇二一（令和三）年度ふくしま健康経営優良事業所表彰を受けた有明（郡山市）、南双サービス（広野町）、星機械設計（郡山市）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」は昨年十二月二十四日、福島市のウェディングエルティで開かれました。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。

健康経営が企業経営の本質

内堀 雅雄 知事

福島県は今、健康経営に力を入れています。東日本大震災と東京電力福島第一原発の事故、さらには新型コロナウイルス感染症の影響等により、例えばメタボリックシンドロームは全国ワースト四位、喫煙率はワースト三位にあるなど、本県の健康指標は良くありません。とりわけ働き盛りの世代で健康指標が良くないという現実があります。家庭において個人として健康に気を付けることも重要ですが、働く世代の方が多くの時間を過ごす職場において健康づくりを進めることが、結果的に個人の健康にも大きくプラスになると思います。

今回、受賞された皆さんは健康経営のトップランナーです。特に新型コロナウイルス感染症は、従業員の方が誰か一人でも感染した場合、その職場全体に大きな影響が及びます。そのことを、私たちはこの二年間で嫌というほど経験しています。健康問題が個人の問題ではなく、事業所、企業、工場、店、会社など全体の運営にも大きく関わるということを実感しています。そういう意味でも表彰を受けられた三社の皆さんの取り組みは他の企業にとって非常に参考になります。県内全体に広くPRし、「一緒にやってみたいな」という事業所を増やしていきたいと思います。

総括

三社の皆さんのお話を伺って、「一冊の本になるな」と思いました。非常によく内容がまとまっていました。二〇二一年は、東京五輪・パラリンピックがあり、オリンピックイヤーでした。メダリストが表彰台に立ち、その後、勝利者インタビューを受けますが、その時にそっくりでした。三社ともメダリストとして笑顔で喜んでいるだけではなく、「メダルを取ったけど、こういう課題があるので次はこうしたい」という視点にすぐに移っていました。過去に満足しているメダリストは、まずいません。そういう人はメダリストになれないと思います。お話を伺っていて、トップランナーなのに現状に満足することなく、反省点を率直に述べられ、「次はこうしたい」との考えも示されていたことに感銘を受けました。例えば有明の内田善啓さんは、あえて一つのジャンルにこだわるのではなく、多様性を大事にしたいと、常に次のステップを考えておられます。そういった姿勢を継続していくことが大事ですし、このような皆さんの感覚・視点こそが、健康経営にとどまらず、実はそのまま企業経営に適用できる「本質」でもあります。そういったことを、今回受賞されたメダリストの皆さんから学ばせてもらいました。

2次検診受診率100%を実現

福島民報社賞

南双サービス 代表取締役社長

西山 和幸 氏

わが社の特長は労働集約型で、それゆえ人が財産であり、従業員の健康こそが事業活動の原動力となっています。しかしながら従業員の健康状態に目を向けて見ますと、車中心の生活による運動不足も手伝い、高血圧症や高脂血症など生活習慣病の有病者や予備軍の割合が多いという実態となりました。

そこで、このままではいけないという強い危機感から健康づくりに会社が主導して取り組むことにしました。具体的には経営方針に健康経営の実践を盛り込みました。その上で各年度に作成する事業計画に具体的な取り組みを規定しました。その一つが疾病の早期発見・早期治療を目的とした二次検診100%の実現です。会社としては二次検診を受診するための仕組みづくりが大事だと考え、二次検診費用と人間ドック費用を全額会社負担としました。本人が受診できるよう管理職が中心に面談を行い勧奨を継続しました。二〇一九年度は受診率は25%でした。次年度は75%、そして二〇二一年度は100%となりました。

さらに従業員の歩く機会を一方的に増やすため、「ふくしま健民アプリ」の導入を進めています。各種イベントに参加し社内でもウオーキングを推奨しています。

健康づくりのキーワードは「継続」だと思います。継続するためにはいろいろ手法はあると思いますが、一番大事なのは経営トップの固い決意です。健康づくりの大切さを訴え、自ら実践することが重要です。苦行ではなく、楽しみながら生活の中に根付かせることも大切だと思います。経営者が常に呼び掛け、そして従業員も楽しみながらやっていけば必ず結果が付いてきます。結果が出るまでいかに続けられるかこれがポイントだと思います。

健康アプリ活用し運動促進

知事賞

有明　代表取締役

内田 善啓 氏

わが社は二〇一一（平成二十三）年の東日本大震災発生後、少しずつ健康経営に取り組み始めました。健康診断受診率100%の継続、インフルエンザ予防接種費用の全額会社負担、会社敷地内を全禁煙など、できることから取り組んできました。さらに活動の大きなきっかけとなったのは二〇一九年の台風19号による水害でした。弊社は冠水した郡山市の郡山中央工業団地内にあり、一・二㍍の浸水被害を受けました。全社員誰一人欠けることなく泥まみれになりながら復旧作業をしている姿を見た時に、会社を永続的に発展させるのは従業員が生き生きと働き続けることができる職場環境と健康増進に向けた基盤を作ることが重要だと考えました。

健康経営そのものを見直し、これまで以上に取り組みを加速させてきました。具体的には生活習慣病対策として血圧・体格指数（BMI）・体温を会社で測定しデータ化、各自の健康状態の把握を始めました。毎日行うことで少しの体の変化を各自が意識し、自ら健康づくりのきっかけを作ることができました。

また、運動促進として「ふくしま健民アプリ」で各自一日の目標歩数を設定し、アプリを利用した全員参加型健康イベントとして企業対抗バーチャルウオーク大会にも積極的に参加しました。郡山市内の企業と連携し年四回、スポーツトレーナーによる健康セミナーや運動指導を開催しました。

今回の受賞を機に新年度から新しい制度に取り組もうと思っています。各自が「健民アプリ」で多種多様に目標を設定し、それに対して会社としてポイントを付与し、できればポイントを社内通貨などに変えて、会社に設置している健康食品の販売機で使えるようにしたいです。

カロリー計算した食事提供

福島民友新聞社賞

星機械設計　代表取締役

星 照幸 氏

社員が急に体調を崩す事例が相次いだのをきっかけに、健康づくりの取り組みを始めました。同じことを繰り返さないため、社員の体調の異変を見逃さないよう確認できる仕組みづくりに努めてきました。社員の健康診断の結果、高血圧や肥満、糖尿病などの疾病が多かったので、受診後の再検査などの必要性を伝えています。ただ、健康診断だけでは全ての問題を解決できないと考えました。

十代から七十代までの社員の中には独身者が少なくありません。食生活の改善に向けて、管理栄養士がカロリー計算した食事の提供を実施しています。昼食をはじめ、残業時の食事や出社した社員へ勤務前にも提供するなどしています。

全国健康保険協会（協会けんぽ）福島支部による出前講座も有効に活用しています。座ったままの業務が多いので、ウオーキングやストレッチ講座などを実施しています。仕事の合間にこまめにストレッチをしている様子も見られるようになりました。車から徒歩での通勤に移る社員も増えています。就業時間中に社員の好みで健康セミナーを月三時間程度見てもらうことなども心掛けています。二十代や三十代の社員からも体重や血圧が減った、タバコを減らしたという話が出て手応えを感じています。

今後は身体的な支えだけでなく、包括的なケアができるような体制を整えていきたいと考えています。元気な表情を見せている社員でも、精神的な悩みを抱えている場合があります。そういった問題に寄り添うため、メンタルサポートの仕組みづくりにチャレンジしていきたいです。健康経営の仕組みが成熟していけばトップダウンだけでなく、社員による健康委員会などをつくりボトムアップの発信に転換していきたいです。

地域資源の共創が健康経営を進める

東京大学未来ビジョン研究センター
特任教授
自治医科大学 客員教授

古井 祐司 氏

今年度が四回目となった福島県の健康経営優良事業所認定では、健康経営による実績をメタボリックシンドローム該当者の割合や喫煙率、二次検査の受診率といった数値で示す企業が多くなりました。そのおかげで、私たち審査する側は客観的に評価できるだけでなく、効果的な取り組みを抽出し、次に続く県内の企業にノウハウとして共有しやすいというメリットもあります。

全国でも先行して健康経営施策を進める福島県では、職場の健康課題をデータで捉え、取り組んだ成果をデータで示すことが当たり前になってきました。これは、全国健康保険協会（協会けんぽ）など医療保険者のデータヘルス計画によるサポートも推進力になっています。

成果が見え始めた福島県の施策には他の都道府県からも注目が集まっています。そこで、東京大学では国や福島県と協力して、本年三月に全国の自治体向けのワークショップを開催し、健康経営施策のポイントについて紹介する予定です。福島県の事例では、県や保険者、民間のサービスを上手く活用しており、健康経営は地域資源の共創が大切なことがうかがえます。

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後の会談では、表彰された三社それぞれの社長から、健康経営によって生き生きとした職場になった様子や、地域社会に貢献していく決意が表明されました。それを聞いた内堀知事の「さらなる高みを目指す志はまるでメダリストのようだ」というお話は印象的でした。

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／またはどけんぽ）【随時】	協会けんぽ福島支部またはどけんぽが実施する健康事業所宣言を行います。 ※上記保険者に健康事業所宣言を行った事業所が対象です。	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または全国土木建築国民健康保険組合（どけんぽ）で行います。
事前審査（協会けんぽ／またはどけんぽ）【5～6月頃】	協会けんぽ福島支部またはどけんぽが実施するアンケートに回答します。 ※2月末までに健康事業所宣言を行った事業所を対象に保険者からアンケートを送付します。	
県に推薦（協会けんぽ／またはどけんぽ）【8月頃】	アンケート結果を基に保険者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。	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。
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。

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など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付けがある、また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り組み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り組みをしていること。	している	必須
	6	「ふくしま健民パスポート事業」に参加、または参加するように奨励していること。	している	必須
	7	事業所全てでの敷地内完全禁煙、屋内完全禁煙及び禁煙支援策の実施など禁煙に関する取り組みをしていること。	している	必須
	8	超過勤務の縮減や休暇の積極的な取得などに関する取り組みをしていること。	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、また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
取り組み結果	12	健康課題への取り組みの成果をデータで確認していること。	している	必須
	13	健康課題への取り組み結果から、今後の取り組み方針を考えていること。	している	必須
その他	14	保険者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人以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