

健康経営の取り組み

～社員とともに健康づくり～

東清株式会社 吉村 美津子

<http://www.tousei-gifu.co.jp/>

1 健康経営の取り組む理念

○創業者から伝わる、社員を大切に作る風土

「社員がいるから会社がある。この仕事を理解してくれる家族がいるから、社員とその家族も大切にしよう！」
創業者 吉村松太郎

健康経営として具体化

社員とその家族の人生が豊かになる福利厚生を目指し、安心して働ける環境を整えることが会社の使命である。

・東清株式会社は、一般廃棄物収集・運搬業務、水処理施設維持管理業務を行い、生活環境を守る仕事をしています。

いわゆる“きつい・汚い・危険”の3Kの労働環境の中で社員は頑張っています。

・創業者、吉村松太郎は「社員がいるから会社がある。この仕事を理解してくれる家族がいるから、社員とその家族も大切にしよう！」とことあるごとに言っておりました。

・その理念を引継ぎ、弊社では安全衛生、福利厚生などの作業環境を整えております。その為、私たちにとって健康経営の取り組みとは、新たに取り組み始めるというよりも、

この創業当時の理念を健康経営の指針に沿って具体化するというものでした。

・「社員とその家族の人生が豊かになる福利厚生を目指し、安心して働ける環境を整えることが会社の使命である。」

これが健康経営の理念となっています。

2 健康づくりの具体例

○ 3つの柱（ワークライフバランスの改善とともに）

- ① 体の健康づくり
- ② 心の健康づくり
- ③ 職場の環境づくり

・ 東清株式会社の健康経営を、3つの柱に沿って紹介します。

- ① 体の健康づくり
- ② 心の健康づくり
- ③ 職場の健康づくり

①体の健康づくり

- i ラジオ体操の継続
- ii 充実した健康診断の項目の実施

目的

- ・生活習慣病（食事など）の見直しに役立てる
- ・病気の早期発見、早期治療

※病気が見つかった際は、家族も安心できるよう会社もサポート

項目

- ・50歳以上の男性にPSA検査（前立腺がん）を追加実施
- ・40歳以下の既婚者は協会健保生活習慣病予防健診と同等の検査にグレードアップ
- ・蜂の抗体検査
- ・45歳以上の社員に頸部エコー検査
- ・長距離運転を行う社員に脳ドック検診

①体の健康づくりについて

・ラジオ体操は昭和49年から現在まで毎日欠かさず続けています。平成29年にはラジオ体操指導員から出張ポイントレッスンを受講しました。その効果もあり、平成21年に中部地方表彰、平成28年にパートナーシップ賞、平成元年10月には府県表彰を受賞しました。今年度は新規採用者が増加したことから、くるみん委員会(後述)によるラジオ体操レッスンを実施しています。

・また、健康で長く勤務して頂くために、法定基準よりも健康診断項目を充実させています。生活習慣の見直し、病気の早期発見・早期治療を目的とし、前立腺がんや検査のグレードアップのほか、弊社独自の職場環境から、蜂の抗体検査と脳ドックも追加しています。

・蜂の抗体検査は、弊社では蜂に刺される被害が労災件数トップであることに加え、過去にはアナフィラキシーショックの症状が出現し緊急搬送される例もあったことから始めました。検査結果はヘルメットに表示することで、有事の際の確認を可能にしています。

・脳ドックは、過去作業中の脳梗塞発症による緊急搬送があったこと、定期的に長距離運転をする社員がいることから実施しています。

①体の健康づくり

iii 健診を受診しやすい環境整備

目的 ・長年の課題であった、再検査の放置を改善する

制度 ・再検査として8時間分の時間単位で有休とは別に休みを取得可能
・希望者には再検査の予約を会社が行う

iv 予防接種の補助

- ・社員の予防接種は会社が全額負担（インフルエンザ・破傷風）
- ・家族のインフルエンザ予防接種には一人2,000円補助

v 受動喫煙対策

- ・受動喫煙対策の必要性について勉強会を開催
- ・喫煙ボックス設置

①体の健康づくり

・健診を受診しやすい環境整備も進めています。長年の課題であった再検査の放置を改善するため、8時間分単位で有休とは別に休みを取得可能にしています。

平成24年からは希望者に対して、会社が再検査の受診予約を行い社員の負担軽減につとめています。

再検査受診報告書を提出してもらうことで、次年度の健康診断項目に配慮もしています。

・毎年インフルエンザに罹患する社員がおり、業務的にも大きく支障が生じることから、社員の予防接種は会社が全額負担しています。

また、家族からうつる、という社員もいますので、家族のインフルエンザ予防接種についても一人2,000円の補助を設けています。

・受動喫煙対策は、当初は喫煙者が多いことから実施が難航していましたが、「何故受動喫煙対策をするのか」を主題に勉強会を開催したところ、喫煙者・非喫煙者双方の理解が深まり、平成31年には喫煙ボックスが設置されました。今後は禁煙する社員が増えることを期待しています。

②心の健康づくり

i 臨床心理士の活用

経緯

- ・平成20年から、心理カウンセラーの面談を月2回実施
- ・カウンセリング対象を社員の家族へ拡大
- ・平成29年から、面談実施者を臨床心理士へ変更
カウンセリングを第3土曜日、1回1時間とし、最大6件実施可能

例

- ・悩みのある社員家族のカウンセリングを継続して実施
- ・臨床心理士からのアドバイスをもとに問題が解決し、社員本人の心理面も安定した。

ii メンタル研修の実施

- ・入社1～3年目社員を対象とした研修（中途採用者も対象）
- ・役職者向けコミュニケーション研修

②心の健康づくりについて

・弊社では、平成20年から心理カウンセラーに来社していただき面談を月2回業務中に実施してきました。

しかし、心の問題は社員一人だけで完結することではなく、家庭での問題も社員の心に影響を及ぼしていると痛感し、社員の心の安定の必要性を感じるようになりました。そこで、社員の心理的健康を安全配慮義務の一環、福利厚生の一環としてカウンセリング対象を社員家族へ拡大しました。それに伴い、社員へのより高度な心理支援及び会社への意見提供が可能となっています。

平成29年からは、面談実施者を臨床心理士へ変更し、カウンセリングを第3土曜日、1回1時間とし、最大6件実施可能です。

令和2年は全社員1度に来室できるように実施し、ストレス予防と職場の問題点の洗い出しを行い、改善点があれば対策を実施する予定です。

・実際には、社員家族が学校を長期欠席しているという悩みをきっかけに、まずは該当社員にヒアリングを実施し、臨床心理士より、家族自身のカウンセリングの必要性について、管理職へアドバイスがあったため、社員を家族本人のカウンセリングを継続して行った結果、抱えていた問題が解決し、社員の心理面も安定したという、カウンセリングが有効に活用された例もあります。

- ・また、メンタル研修も実施しています。

入社1～3年目社員には、「自分がストレスに感じやすい事、ストレス緩和
方法、言葉の受け止め方」などを中心に研修を実施。
新卒者だけではなく、中途採用者も対象としています。

役職者には、コミュニケーション研修を行い、「上司が部下の気持ちを理
解した上で必要な事を伝えるにはどうしたら良いか、お互いがやりがいを
持って気持ちよく働く心がけ」について学んでいます。

③職場の環境づくり

i 子育てを応援する手当の設立

内容

- ・平成19年子女教育手当導入（小学生から大学院修了まで）
のちに、保育園児・幼稚園児にも手当対象を拡充
幼・保・小：5,000円、中：7,000円 高：8,000円 大：10,000円

ii 有休5日分を時間単位を取得可能とする（合計40時間）

iii 柔軟な勤務時間の設定

- ・短時間勤務の施行（平成24年から）
子供が小学校入学時まで短時間勤務又は始業時間の変更が可能。
現在1名の社員が利用中

③職場の環境づくりについて

- ・子育てを応援する手当を設立しました。
平成19年から子女教育手当を導入し、現在では保育園児や幼稚園児にも手当対象を拡充しています。

・また、有休5日分を時間単位で取得可能としたことで、社員からは「短い時間で済む用事にも使えて便利である」と好評です。

・柔軟な勤務時間の設定として、平成24年から短時間勤務を施行しました。現在従業員1名が利用しています。

また、平成29年6月からは、家庭と仕事の調和・疲労回復を目的として午後6時には全員退社しています。

③職場の環境づくり

iv 全社員がん保険に加入

目的

- ・家族を持つ若い社員の増加
- ・社員ががんと診断された場合に、見舞金を支給することで、本人及び家族の金銭的サポートとなる。

例

- ・平成30年に入院し、治療後業務復帰したが、令和元年に再入院
- ・加入保険からの見舞金で、治療費の補填が可能となった

v くるみん委員会の設置

- ・平成27年、社員から代表が集まり、福利厚生の充実を目指す委員会として設置
- ・社員の要望の吸い上げや、経営者側の意図など双方の理解をスムーズにする役割も担う。
- ・腰痛講座や受動喫煙防止の勉強会、生活習慣予防講座、AED講座など多種多様な講座を企画している。

③職場の環境づくり

・家族を持つ若い社員が増加したことや、がんと診断された際の見舞金を支給することで、金銭的サポートとなるため、平成24年から全社員がん保険に加入しています。

・実際に、がん治療後業務復帰したものの、再入院となった社員に対して、見舞金を支給することで、治療費の補填が可能となり、社員家族からも「助かった」との声をいただいています。

・また、弊社では、くるみん委員会という、社員の各係から代表が集まり、福利厚生 of 充実を目指す委員会を設置しています。

・設置により、社員の要望を吸い上げ、ニーズに沿った福利厚生を実施できるようになってきました。また、社員側にも、なぜこの福利厚生を実施したのか理解してもらいやすくなり、双方の理解をスムーズにする役割も担っています。

・腰痛講座や受動喫煙防止に関する勉強会、生活習慣病予防講座、AED講座など様々な講座を企画したり、一度廃止された慰安旅行を復活させるなど、積極的に活動しています。

3 健康経営に取り組んでよかったこと

- 定着率が高くなった。
- 福利厚生面が良いという口コミで、志望する方が増加
- 新卒者の会社見学が増加

・ここまで、弊社の健康経営の取り組みについてご紹介させていただきましたが、健康経営に取り組んだ効果として次のことがみられました。

- ・まず、社員が健康に仕事に従事できることで、家族も喜び、定着率が高くなりました。
- ・また、中途採用者の方は、家族の友人の口コミで福利厚生面が良いと聞き志望されたケースが増加しています。
- ・新卒者では、〇〇認定などのキーワードで就職先を探す傾向にあり、会社見学者が多くなりました。

4 課題

- 従業員の扶養家族の健康診断補助
- 新型コロナウイルス対策
(コロナ援助金配布・マスク、消毒薬、熱中症対策グッズ配布)

毎年、環境に変化があるため、変化に合わせた福利厚生を考え実施していきたい。

今後の課題としては、次の二つを考えています。

- ・従業員扶養家族の健康診断補助
- ・新型コロナウイルス対策

・先ほどのおり、健康経営に取り組むことは、会社にとっても社員にとってもプラスになるということを実感しているところですので、今後も上記課題をもとに引き続き環境の変化に合わせた福利厚生を考え、取り組みを続けていきたいと考えております。

- ・ここまでご覧いただきありがとうございました。

