

SPECIAL FEATURE 事例 2-1

従業員の声に耳をかたむけ
健康づくりにチャレンジ

大古精機(株)

●事業概要

各種ゲージ・治工具・精密測定具の専門メーカー。同社製品は自動車部品、カメラ部品、航空機のジェットエンジン、貨物船のスクリューなど、さまざまな製品の製造過程で使用されている。昭和10年創業。
所在地：栃木県さくら市 従業員数：60人

中小企業ならではの機動力で、従業員の健康づくりに積極的に取り組む大古精機(株)。代表取締役社長の大古秀子さんと営業部長兼健康づくり推進委員長の木村国明さん(写真1)にお話を伺った。

3つの柱とインセンティブ制度

同社の健康管理の柱は、「健診」、「喫煙・高血圧」、「健康づくり」の3つである。

「健診」の取り組みの中心は受診指導だ。1次健診はもちろん、2次健診も必ず受けてもらうために、「勧奨カード」を作成。何月何日に何回目の受診指導をしたか見える化し、従業員に渡す。これに

よって、1次・2次ともに受診率100%を達成している。他にも、前立腺がん検診などの付加項目の追加も行っている。

「喫煙・高血圧」は、禁煙対策が中心。昼と15時の休憩時間以外の就業時間中は全面禁煙と定めている。また、年に1回専門家を招いて禁煙セミナーを社内で開催し、動機付けを図っている。これらの取り組みによって禁煙に成功したという従業員も多い。他にも高血圧対策として、減塩に関する情報提供や、自販機でのカロリー表示(写真2)等の食事指導を行っている。

「健康づくり」の核となるのは、毎日昼休み後に全従業員で行う「元気ニコニ

コ体操」(写真3)である。デスクワーク向けに栃木県が考案したこの体操は、ミクロン単位の精密製品を作るために高い集中力を要する同社従業員にも適しており、好評だという。

さらに、この3つの取り組みを推進するインセンティブ制度として「健康マイレージ」がある。従業員が1年間、健診や禁煙、運動などに自主的に取り組んでポイントをためると、ポイントのランクごとにクオカードを付与する仕組みだ。

きっかけは協会けんぽの指標

同社が取り組みをスタートしたのは2015年。協会けんぽ栃木支部オリジナルの「健康格付型バランスシート」で全従業員の健康度をチェックした際、「同業他社と比べ、喫煙者と高血圧者が多い」と指摘されたことがきっかけだった。

同社の製品は非常に精密で、その多くは人の手によって生み出されるため、経験の積み重ねによる高い技術が必要だ。技術を持つ従業員に長く働いてもらうためには、会社が従業員の健康をサポートしなくてはならないと考えた大古社長は、健康経営に取り組むことを決意。早速、木村部長を中心として社内「健康づくり推進委員会」を設置し、初年度は協会けんぽのアドバイスを得ながら、まずは全従業員を対象に健康に関する意識調査を行うことから始めた。そのアンケートで寄せられた従業員の声を基に、前述の休憩時間以外全面禁煙や、付加健診の追加などに一つ一つ取り組んでいったのである。

健康経営は投資

もちろん、これらの施策には少なからぬコストがかかる。経営資源が限られる



写真3 元気ニコニコ体操の様子

中でも積極的な取り組みを続ける根底には、「健康経営は投資」と語る大古社長の決意がある。

「どれだけコストをかけるべきか迷うこともあります。でも、事業者である私が社員の声に耳をかたむけ、世の中がやっている以上のことにチャレンジしなければ、と思うのです。

2年前、付加健診によって、60代のベテラン社員に前立腺がんが見つかりました。幸い早期発見だったので、手術・入院を経ても、1カ月半で復帰することができました。この社員から「会社がこういう取り組みを始めてくれたおかげで見つけることができました、ありがとう」と言われたときは、ああ取り組んできてよかったと、感無量でしたね(大古社長)。

これらの取り組みが評価され、同社は2017年から3年連続で健康経営優良法人に認定されている。歩みは止まることなく、今年度は社内コミュニケーションとしてバーベキュー大会を実施したり、定期健診実施時期をより受診しやすい時期へ変更したりするなど、従業員の声を反映した新しい施策に挑戦している。

最後に大古社長は、「健康経営・働き方改革・生き方改革、この3つをテーマとして取り組みを継続していきたい」と、今後の抱負を語った。(編集部)



写真1 右から大古社長、木村部長



写真2 カロリーや機能性を表示した自販機