

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)西山社長、内堀知事、内田社長、星社長

健康経営が企業経営の本質

内堀 雅雄 知事
今、健康経営に力を入れていきます。それは残念ながら健康指標が良くないということ。東日本大震災と東京電力福島第一原発以降、さらに新型コロナウイルス感染症の影響で、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、本県の指標はよくありません。どちらかというと一番働き盛りの世代、この世代の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気を付けることも重要ですが、働く世代において普段の相当な時間を大事に使っている職場で健康ということをしつかり見て進めているということが結果的に個人の健康のプラスに大きく影響すると思います。

健康経営が企業経営の本質

西山 和幸 代表取締役社長
皆さんの取り組みはモデル的な取り組みです。県内全体にPRし、「一緒にやってみよう」ということをぜひ展開していきたいと思います。

総括

三人の話を伺って、一冊の本になるかと思いましたが、非常に内容がまとまっています。二〇二二(令和三)年は東京五輪・パラリンピックがあり、オリンピックで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した。あの時にそうくりでした。三人ともメダリストで、そのメダリストが「やっただ」と笑顔で喜んでいただけではなく、金を取ったかどうかという課題がある中で、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、いままで、そういう人はメダリストになれないと思います。話を聞いていて、すごい高みにいるトップランナーなのに、それに満足することなく、反省をすごく率直に言われていて「次はこうしたい」と考えを示していました。有明の内田善啓さんもあえて一つのジャンルにこだわらなくて、多様性を大事にしたいと常に次を考えている姿勢はすごいと思います。それを継続することがすごく大事です。このような皆さんの感覚・視点というものが健康経営の一番本質なのかもしれません。実はそれがそのまま企業経営に適用できる本質でもあります。そういうことをメダリストから学ばせてもらいました。

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。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、二〇二〇年の浸水被害を受けました。全社員一人欠けることなく泥まみれになりながら復旧作業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。

健康アプリ活用し運動促進

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。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、二〇二〇年の浸水被害を受けました。全社員一人欠けることなく泥まみれになりながら復旧作業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。



内田 善啓 代表取締役

2次健診受診率100%を実現

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2次健診100%の実現です。会社としては2次健診を受診する



西山 和幸 代表取締役社長

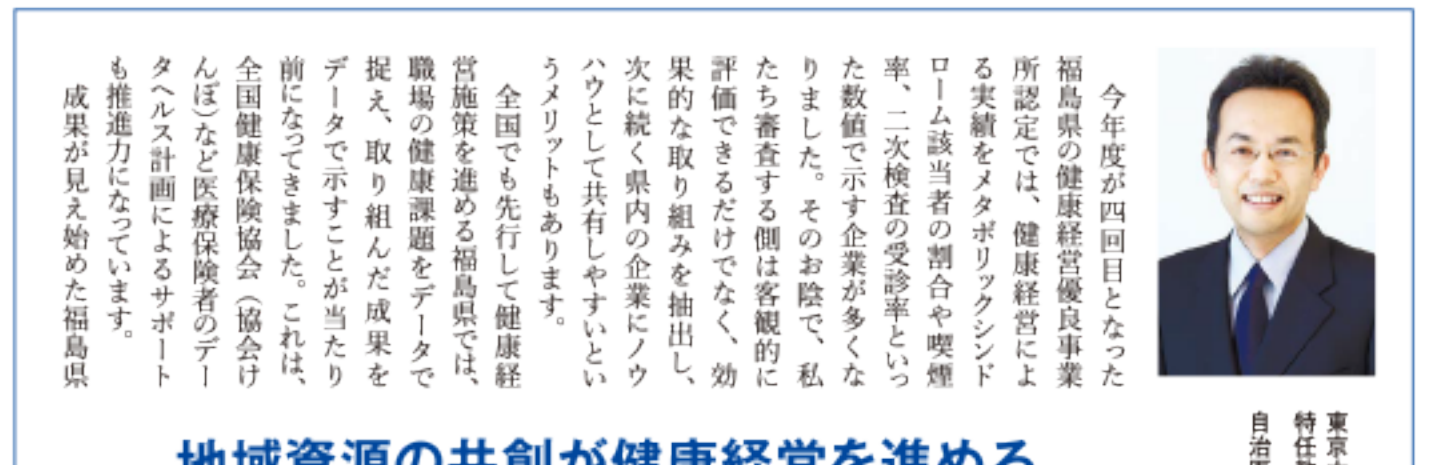
カロリー計算した食事提供

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ため、受診後の再検査などの必要性を伝えていました。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。朝食をはじめ、残業時の食事や出社した社員の勤務前にも提供するなどしています。



星 照幸 代表取締役



古井 祐司 東京大学未来ビジョン研究センター 特任教授

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、2次健診の受診率といった数値で示す企業が多くなりました。そのお陰で、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ズ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

ふくしま健康経営優良事業所認定・表彰フロー



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
	2	過去3年以内に労働基準法、労働安全衛生法など、従業員の健康増進に関する法令などで違反していないこと。	違反していない	必須
	3	従業員の健康増進を図るための組織的役割が明確であること、または担当者も設置していること。	している	必須
健康経営推進体制	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
	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	「ふくしま健民バスポート事業」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
心と身体の健康づくりの具体策	7	事業所全てでの敷地内完全禁煙、屋内完全禁煙及び分煙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	超過勤務の削減や休憩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	メンタルヘルズ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 事業所のみ該当
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の結果から、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進基準において、評価点数が50以上の事業所で総計の7割以上、50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

※【】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。