



株式会社復建技術 コンサルタント

所在地：宮城県仙台市青葉区錦町一丁目7番25号
業種：建設コンサルタント
社員数：459名（男性348名、女性111名）
HP：<https://www.fgc.jp/>

健康経営関係 https://www.fgc.jp/about_top/sdgs/



1 健康経営に取り組むきっかけ



2017年に前社長が就任した際に、経営方針として「全員経営」「健康経営」「コンプライアンス経営」の3つの柱を掲げました。会社にとって最も重要な資産である社員の健康を守ることが大切という経営トップの強い方針に基づいて、健康経営に取り組み始めました。当時は健康経営という言葉が聞かれ始めたばかりでしたが、社長の経営哲学には「これからは健康経営の時代」という想いがあったようです。

健康経営優良法人の認定には「健康診断の受診率100%」が必須条件ですが、その頃はまだ達成できていませんでした。会社には、安全配慮義務からも社員に健診を受けさせなければなりません。健診予定を組んでも仕事を理由に延び延びになり、結局受診しない社員も数名いました。どうしたら100%にできるか担当者も試行錯誤していましたが、毎月1回開催される執行役員会で総務人事部から受診状況を報告し、未受診者がいる部門長に対し直接指示することで、その年から受診率100%を達成することができました。その取り組みは現在も継続しており、100%を維持しています。

2 健康経営の推進体制



健康経営の推進体制としては、社長を最高責任者とし、各部長をメンバーとした「健康経営推進委員会」を設け、健診の受診率100%維持、有給休暇の取得促進、長時間労働の是正、メンタル不調対策などについて協議しています。健康経営の戦略マップやKPIの策定などは、総務人事部が主管となり策定しています。

社内だけでは限界もあるので、外部の専門機関である産業医、保険組合とも連携しながら取り組んでいます。

3 健康経営の具体的な取り組み



1) 健康診断・保健指導の実施

30歳以上の社員に対して、通常の定期健康診断よりも検査項目の多い1日ドックを会社負担で実施しています。メタボと判定された社員全員に特定保健指導を受けてもらっています。その結果、食生活を改善したり、自転車通勤に切り替えたりする社員も出てくるなど、徐々に意識が変わってきていると感じています。健診結果で再検査や治療の必要があると判定された場合には、対象者全員に会社から医療機関への受診を勧奨するとともに、その後の追跡調査も実施しています。再受診に要する時間は有給扱いとしています。

2) 労働時間の削減

毎週水曜日をノー残業デーとして定時退社を促すほか、休日出勤は原則禁止とし、やむを得ず出勤する場合は担当本部長（役員）の許可を必要としています。2017年8月からはPCの強制シャットダウンを実施し、時間に対する意識改革を促し、 unnecessary 残業を削減しています。

また、各課において毎週工程会議を行い、特定の社員に業務が偏らないよう平準化を図っています。

PC強制シャットダウン



3) コミュニケーションの活性化

普段はパソコンのディスプレイに向かって黙々と仕事をしていることが多いため、顔つき合わせてコミュニケーションを図る機会は大事だと考えています。このため、全社を挙げた行事を年1回開催しており、過去には忘年会、バーベキュー、ブドウ狩り、運動会など開催してきました。災害対応や新型コロナウイルス感染症の拡大防止により暫く開催を見合わせていましたが、2024年度に復活しました。これまでは支店勤務者も仙台に集めて開催していましたが、広域展開により支店勤務者も増えたため、仙台と名古屋の分散開催となりました。パーティーだったのですが、普段会社では見ることができない一面を見ることができ、両会場ともかなり盛り上がりました。



4) たばこ対策

受動喫煙対策として社屋内は全面禁煙とし、社屋外に1か所ある喫煙スペースでの喫煙も喫煙時間を設けるとともに、電子タバコのみ喫煙可能としています。2018年度から禁煙外来の補助制度を導入しているほか、仙台健康支援室の保健師に会社にお越しいただき、タバコの健康影響について講話をしていただいています。このような取り組みにより、喫煙率は年々低下しています。また、受動喫煙防止宣言施設登録制度(実施:宮城県・仙台市・全国健康保険協会宮城支部)にも登録しています。

喫煙ルール
禁煙外来の案内



喫煙所の設置

5) 運動の促進

業務の性質上、デスクワーク中心で運動不足になりがちのため、エレベーターの使用自粛を呼びかけて階段利用を促したり、近距離の移動は車ではなく社有自転車の利用を促進しています。また、座っている時間が長く腰痛も気になるので、椅子を更新するタイミングで高機能なものに替えています。腰痛対策も考慮されたデザインで、社員の評判も良いです。

最近ではスポーツジムの料金も下がり、近場にもジムが増えたせいか、若い社員でスポーツジムに通う人が増えました。こうした状況を踏まえ、2024年度からスポーツクラブの利用に対する助成を始めました。特定のクラブと法人契約するのではなく、自分の通いたいクラブを利用し、領収書を提出すれば半額(年間1万円上限)を助成する仕組みとしています。

6) 測定イベントの開催

一人暮らしの社員も結構おり、帰りの時間が遅いと遅い時間に食事をしたり、朝食を抜いたりすることもあるため、食生活の改善にも取り組む必要があると考えています。その際には、仙台健康支援室の管理栄養士にも協力いただき、楽しみながらできるイベントになるよう工夫しています。ベジチェック測定会は、2021年から毎年定期的実施していますが、2025年1月には測定会イベントとして「ベジチェック測定」「骨密度測定」「筋質測定」「握力測定」「転倒リスクチェック」を実施し、筋肉の質をよくする方法や骨密度が低下しない方法を仙台健康支援室の保健師及び管理栄養士から説明していただきました。その際、助成金を活用して参加者にたんぱく質やカルシウムが摂れる食品を配布しました。このようなイベントが運動習慣や食生活の改善へつながるきっかけになると考えており、今後も定期的開催していく予定です。

健康測定会の様子



7) 女性の健康

最近「女性の健康」にも力を入れており、2024年の安全衛生委員会では社長を含む管理者層の委員に対して、仙台健康支援室の保健師による「女性の健康と職場のサポート」と題した健康講話を実施しました。さらに、2025年3月には女性社員向けに「みんなで知ろう女性のからだところ」と題した健康講話を実施し、併せて「握力測定」「転倒リスクチェック」「噛む力のチェック」を体験してもらいました。自分や同僚の体験結果を見たり一緒に話すことで、「女性の健康」を意識する機会となっています。

4 健康経営で工夫している点

健康経営の指標として、「定期健康診断受診率」「特定保健指導実施率」「肥満有所見率」「血圧有所見率」「喫煙率」「運動習慣率」「仕事への満足度」の7つを掲げ、それぞれ達成目標を定めて取り組んでいます。このうち「仕事への満足度」については、毎年実施するストレスチェックの回答から平均値を算出し、その変化を見て施策の強化、見直しを検討し、より効果的な取り組みを推進しています。

5 健康経営に取り組むことで実感した効果

健康経営に取り組むようになり、社内的には「ヘルスリテラシーの向上」を感じています。健診で特定保健指導の対象となった社員が、自発的に食生活や運動習慣を改善して、目に見えて痩せた例もあるなど、意識改革につながっているようです。

対外的な効果としては、学生の志望理由の1つとして、「御社は健康経営に取り組んでいるので」と言われるなど、「採用力の向上」につながっています。最近の学生は福利厚生や労働環境を重視しており、健康経営優良法人やくるみんななどの認定取得にも着目する学生が増えているように感じます。

6 今後の課題

健康診断で要再検や要精密検査の結果が出ると、自分の健康について考えるようになりますが、30代以下の若い人たちは健診結果で問題がないと大丈夫だと過信し、不健康な生活習慣を続けてしまいがちです。それが積み重なると後で大きな後悔につながるので、早い段階で健康の大切さを理解してもらいたいと思います。

7 保険組合事業の活用

仙台健康支援室には、ベジチェック測定会、体力測定会、新入社員研修での講話、女性の健康についての管理者向け講話などをお願いしています。新入社員研修には毎年、仙台健康支援室の保健師等にお越しいただき、和やかな雰囲気の中で社会人の責務である「自分の健康は自分で守る」ための基礎知識を学んでもらっています。

歯の健康（オーラルケア）も大事なので、今後の保険組合としての取り組みに期待しています。イベントなどでオーラルケアのグッズを配布すると参加者も増えるのではないのでしょうか。

健康経営に取り組んでいても、毎年何人かはメンタル疾患による休職者が出ており、産業医と連携しながら取り組んではいますが、なかなかうまくいっていません。保険組合の領域外かも知れませんが、メンタルヘルスの分野で事業所を支援してもらえると助かります。

これから健康経営に取り組む他社へのメッセージ

健康経営に全社的に取り組むには、最初の段階から経営層を巻き込むことが大事だと思います。健康経営に取り組むことで、対外的なイメージアップ、採用力の強化、社員の健康意識の変化を実感しており、取り組む意義が非常にあることを経営層にも理解してもらおうと良いでしょう。

【説明：株式会社復建技術コンサルタント

総務人事部部長 北村達也様

総務人事部総務人事課 藤岡真史様】