

蜂谷工業株式会社

所在地： 岡山県岡山市市北区鹿田町一丁目3番16号

業種： 総合建築業

社員数： 151名（男性136名、女性15名）

H P : <https://www.hachiyakogyo.co.jp/company/health/>

〈令和7年4月1日現在〉

中小規模
法人部門
健康経営優良法人
2025
ネクストプライト
1000



1 健康経営に取り組みきっかけ

2016年に広島健康支援室の保健師から、健康経営優良法人制度ができるのでチャレンジしてはどうかと言われたのがきっかけです。健康診断の担当者に就任したばかりで、新しいことに取り組む良いチャンスだと思いました。

当時は、健康経営がどういうものか周りに例もなく、最初は社員の幸福と会社の業績を無理やり結びつけるような説明も考えましたが、そこは切り離して、社員の健康に重点を置いて取り組むことを方針として、経営陣にゴーサインをもらいました。

社員には、特に健康経営を始めるアナウンスはしていなかったのですが、健診後の再検査を受けるよう言うと、「うるさく言われるので健診のオプションは要らない」といった反発も当初はありました。しかし、10年近く健康経営を続けていくうちに、インドア派だった人がスポーツをするようになるなど、社員の意識も随分と変わってきました。

2 健康経営の推進体制

健康管理の担当部署は総務経理部で、担当者は2名です。衛生管理者、産業医、安全衛生委員会が社内の組織で、外部の社会保険労務士とも協力しながらプロジェクトを進めています。広島健康支援室とも連携しており、健康診断事後指導などで協力いただいています。

毎月の安全衛生委員会では、健康経営に関する取り組みの予定、結果、課題等について報告・協議をしています。当社には、建築、土木、環境設備の3つの事業部があり、それぞれ抱えている課題も異なるので、各事業部の所属長とは年数回は話し合いをしています。健康経営の進捗状況については、毎月の役員会で健康経営担当の役員から報告することで、PDCAサイクルを回しています。

予算取りが必要なものについては、毎年2月に開催される経営プロジェクト会議で総務経理部から提案し、経営陣と協議して方向性を決めています。昨年度は、メンタル不調で休職する社員がいたこともあり、産業医とともに1年かけて職場復帰の手順を作成しました。今年度は、外部に対する発信力を強化するため、ホームページを刷新し、トップからのメッセージで当社が健康経営でどのような取り組みをしているかを明らかにしました。

3年前から産業医をお願いしている医師は、専業で産業医をされていて、以前は精神科臨床医として約30年経験をされていました。当社には月1回来てもらい、来社時には社員の面談も行なっています。がんの治療をしたことがあるなど、会社には言いにくいことがあれば、会社を通さずに産業医に直接面談してもらっています。

3 健康経営の具体的な取り組み

1) 健診結果のフォロー（再検査率100%）

健康経営に取り組み始めてから最も効果があったのは、健診結果のフォローです。健診結果から再検査が必要と判断された人の再検査率は、2017年は54%だったため、直接口頭で再検査を促したり、文書で通知するなど色々なやり方を試してきました。その結果、2018年に88%、2019年に92%、2020年に98%となり、2022年からは3年連続で再検査率100%となりました。

定期健診の結果は手渡しを基本としており、配布に際しては結果内容を説明するとともに、有所見者には「早期発見・早期治療」の重要性も伝えます。再検査費用の一部は会社が負担し、健診受診後3ヶ月経っても再検査を完了していない社員には、面談して再検査を促しています。

健診結果から産業医による就労判定が必要な社員に対しては、「健康障害発症高リスク者通知書」を通知して、健診後3ヶ月以内に必ず再検査を受け、報告書を提出してもらうようにしています。

この通知書の中では、事業所の安全配慮義務とともに、社員にも安全・健康に就業できる健康状態を維持する「自己管理の義務」があることを明記しています。再検査の結果、治療が始まった人には、会社の産業医が示す正常値に戻るまでの間、医療機関には血液検査等の結果を会社所定の様式に記載してもらい、本人から会社に報告してもらいます。

この様式は産業医から推奨されたもので、医療機関から料金を求められる場合は、会社で5,000円を上限に費用を負担しています。通知書の裏面には、今後本人がどう対処しようと思っているか記載する欄も設けています。本人が記載できない場合は、家族に書いてもらうこともあります。高リスク者の基準値はかなり高いので、該当する社員は年に1人いるかどうかですが、これより低い水準でも医療機関への受診勧奨をしており、受診したかどうかは自己申告してもらっています。



2) 食生活の改善

広島健康支援室の管理栄養士に毎年来てもらって食育セミナーを開催しているほか、本社敷地内の自動販売機では、健康的な飲料は他の飲料と差別化するため値段を安くしています。



新入社員向け食育セミナー



3) メンタルヘルス対策

当社の産業医は精神科医ですが、産業医の勧めもあり、昨年12月から復職に向けたステップとして「療養専念期」→「復帰準備期」→「復帰検討期」→「復帰支援期」の4段階のステップの手順を定めた「復職支援プログラム」を導入しています。

具体的な仕組みは、岡山大学の高尾総司先生の作成した「高尾メソッド」に則ったものです。休職中の連絡についても、従来は用事がある時のみ行っていましたが、今は「週イチ報告書」という用紙により、毎週報告書を提出してもらうようにしています。休職開始時に会社から報告書の用紙を3ヶ月分ほど返信用の封筒と合わせて渡しておき、それにチェックしたものを毎週日曜日に投函してもらうよう依頼します。そうしておくことで、報告がなければ調子が悪いのかと思うし、書いている文字が以前と異なっていれば、まだ調子が良くないのかと分かります。産業医が設けている基準をクリアすると、別の様式でアンケートに答えてもらい、復帰面談するか休職継続するかを決めます。

復帰の受け入れについて検討する際には、上長にも参加してもらいます。復帰の可否については、産業医の意見と会社の意見を基本にし、最後に主治医の意見を参考に提出してもらうことで、主治医にも責任を持ってもらうようにしています。

以前は、本人の復帰希望が復職基準の大きなウェイトを占めていましたが、「高尾メソッド」では「すぐには復帰させないが復帰したらちゃんと復職できる」ことを目的としており、今では会社の方針として「業務基準（現職に戻れるか）」「労務基準（勤怠の乱れ）」「健康基準（本人の健康意識）」の3つを復職基準としています。こうした基準を明確にしたことで、休職者のみならず上司や他の社員にも理解されやすくなりました。



メンタルヘルス研修

4) その他

禁煙対策にも取り組んでいますが、あまり効果はないという印象です。保険組合で実施している「みんチャレ」にも機会があれば参加を促したいと思います。

運動については、「歩活」に参加しているほか、4年に1度会社で運動会を開催しています。



運動会

4 健康経営で工夫している点



健康経営については、外部からのセールスも多く、お金をかければ色々なことができることが分かります。経営トップからは、「全社員の健康増進が目的なのだから、全社員ができることをすべき」と言われており、現場でも本社でも社員全員が同じ機会を得られるような取り組みを考えています。健診結果のフォローや職場復帰支援は、現場でも本社でも一緒なので取り組みやすいものです。また、「単なるパフォーマンスや社員の負担になるようなことはしてはならない」とも言われており、そうならないような取り組みを考えています。

こうしたことに加えて、「取り組むことを決めたら必ず達成するまで続ける」ことも、会社の方針としてあります。再検査率100%もそうですが、100%になったらその先は3ヶ月以内といった期限を設けたり、再検査の結果をフォローしていくとか、色々工夫して更に先の目標を定めています。

これまでは、推進体制に関わる側からの目標設定が多かったのですが、今年からは社員がどういふことを求めているか汲み取って、それを目標設定に活かすことを考えています。

具体的には、定期健診時に問診票と合わせて社員アンケートを配り、簡単な質問を10問くらいして、社員の皆さんがどういうことに関心を持っているのかを把握し、今後の取り組みのヒントを得るようにしています。社員の回答率も高く、全員が出してくれるなど、とても協力的です。

5 健康経営に取り組むことで実感した効果



健康に対する社員の意識が大きく変わりました。2017年当時は「健康のことは会社に言われたくない」「仕事のことが大事だから放っておいてほしい」ということをよく言われました。健康経営に長年取り組んできた中で、「会社が健康に気をつけてくれている」「仕事も優先だけれど健康も優先だ」、「自分の健康も大事だけれど部下の健康をすることも大事だ」と言う社員も増えてきて、「健康診断の結果を早く知りたい」と言ってくる社員もいるなど、社員の健康に関する意識も随分と変わりました。

2017年当時は、岡山県内にある中小規模法人で認定を取得したのは、当社と製造業の会社の2社だけでした。岡山にある会社が見学に来られたり、得意先で請われた際には説明に行ったりしました。その意味では、健康経営は対外的な会社のPRにもなっていると思います。

これから

健康経営に取り組む他社へのメッセージ

取組の効果が目に見えるまでには、時間がかかると思いますが、必ず効果は上がると信じて継続して取り組むことが大切です。そのためには、担当者が1人で頑張るのではなく、部署をあげて取り組むとともに、会社の中に仲間（理解者）を増やしていくことが効果的です。

10年近く健康経営に取り組んできた中で経験ですが、再検査を嫌がっていた社員に再検査を勧めたところ、糖尿病の治療を受けなければならない状態だと分かり、「再検査に行くよう勧めてくれたおかげで早く発見できたので、みんなも再検査には行くように」と周りの社員に勧められています。再検査でたまたまがんが見つかり、早めに治療できたので、仕事を辞めずに元気に働き続けている人もたくさんいます。そういうことが分かると、みんな協力的になってくれます。

これまでは、健康イベントに参加した社員に対して、インセンティブとして健康グッズを広く提供してきましたが、今後は一歩進めて、自らの体験談を社員の皆さんに話してくれた人に重点的にインセンティブを提供してはどうかと考えています。例えば、「歩活」に参加してどうだったとか、「歩活」以外にもこんなことをしているとか、個人名は出さなくても発信してくれる社員に対して、健康グッズを提供していきたいと思っています。

6 今後の課題



定期健診の再検査受診率は100%ですが、有所見者率は例年40%前後あります。2017年頃に比べればかなり低下してはいますが、できれば30%くらいにしたいと考えています。生活のリズムが乱れると食生活や睡眠のサイクルも乱れるので、ノー残業デー、土木部門における4週8休制度などを設定しましたが、今後は朝食摂取や運動習慣の定着等についても勧めていきたいと思っています。

また、喫煙率は以前は60%ほどありましたが、徐々に下がっており、現在は20%台後半までになりましたが、こちらももう少し下げたいと思っています。何かきっかけがないとやめられないので、組合の事業で利用可能なものがあれば活用したいと思っています。

7 保険組合事業の活用



広島健康支援室には、定期健診時の健康相談と事後指導、食育セミナーを毎年お願いしています。今年度からは、新入社員向けの食育セミナーを4月に実施し、食生活面のアドバイスのほか、雇入れ時の法定健診の結果の見方についても指導いただき、とても好評でした。是非、今後もお願いしたいです。

【説明：蜂谷工業株式会社

総務経理部 佐々木寛典様
総務経理部 岡まどか様】

