

産業保健21

2017.7

第89号



労働衛生対策の基本

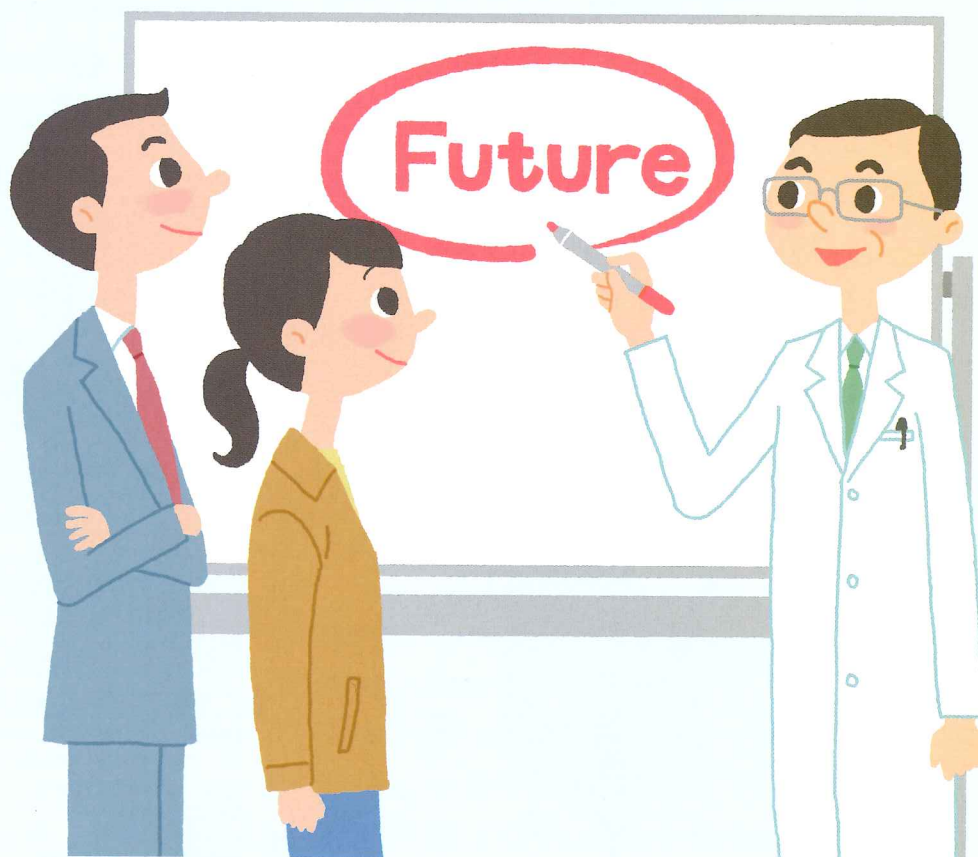
VDT作業とその対策

特集

産業界制度の これから

より良い職場環境の実現で
健康経営のステップアップ
を目指す

中小企業の産業保健
森平舞台機構株式会社



独立行政法人労働者健康安全機構

健康経営のステップアップを目指す より良い職場環境の実現で

森平舞台機構株式会社



インフルエンザワクチン接種の様子

森平舞台機構株式会社は、森平商店を前身として1906（明治39）年に創業、111年の歴史を誇る。劇場舞台機構の設計・施工のパイオニアである同社は、古くは市村座（下谷）、大国座（四谷）、宮戸座（浅草）等の舞台づくりに関わり、現代建築を代表する東京文化会館や新国立劇場など数々の劇場やホールの設備一式を設計・施工してきた。

近年はエレクトロニクス技術を取り入れた操作方法を生み出し、最新の技術で舞台設備を創造、地域文化への貢献を目指している。伝統技術を受け継ぐ人材育成に注力する中で、人を何よりも大切にする社風を構築してきた同社は、より良い職場環境の実現に全社を挙げて取り組んでいる。抜群のチームワークを進める同社の「健康づくり」を紹介する。

「健康企業宣言」にエントリー

「もともとは船舶のロープの製造や、浅草花川戸という土地柄、履物関係の仕事からスタートしており、『ものづくり』の会社として職人を大切にする『安全』の心は創業以来のDNAだと思います。ただ、『安心』という点での取り組みは弱い部分もありました。健康づくりへの関心が高まる時代の流れの中で、当社もコンプライアンスの強化と従業員の安全衛生面の充実を方針として掲げ、健康企業を目指して大きく舵を切りました。とは言うものの何から着手してよいのか、健康づくりを進めていきたい私たちが戸惑い、産業医の先生に相談して、産業医の協力のもと、できることから取り組み始めました。結果として今年の2月、経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度で『健康優良法人2017』（中小規模法人部門）に認定されましたが、産業医との出会い抜きには何も語れません。それほど大きい存在です」と総務部で人材開発を担当する加々見美希さんは強調した。

昨年10月に同社の産業医となった石田陽子医師は、企業の健康経営をサポートする会社の代表を務める。月に1度開かれる安全衛生委員会では積極的に改善手段を提案し、労働衛生コンサルタントとしてもアドバイスをを行い、提案型の産業医として同社から全幅の信頼を得ている。

「私も加々見も産業保健スタッフとしての経験は浅いのですが、昨年、石田先生が産業医に就かれたときから、3人で相談しながら従業員の健康づくりを進めてきまし

た。石田先生の提案を当社のトップが真摯に受け止め、まずは健康に関する当社の課題を明確にすることから始めました」と話すのは総務部の芦川雅之さん。芦川さんは衛生管理者の有資格者である。

会社のバックアップのもと、芦川さんと加々見さん、そして石田医師のチームワークで、目標とする健康経営のハードルを少しずつ高くしていった。その第一歩は、協会けんぽ東京支部が実施している「健康企業宣言」へのエントリーであった。チェックシートを用いて自社の現状を入念にチェックする中で、「できていること」と「できていないこと」が見えてきた。STEP 1の「銀の認定」を目指し「できていないこと」を一つひとつクリアしていこうと、スタッフは心を合わせた。

常に新たな課題と向き合う

「できていないこと」の中で、まず取り組んだのは、①家族（被扶養者）の特定健診の受診勧奨と、②治療中の従業員の適正な治療継続への配慮であった。②についてはすでに取り組んでいたことだが、従業員に周知徹底されていなかったため個人差が生まれていた。芦川さんと加々見さんは「お知らせ総務」というツールを活用して、従業員の健康に配慮する会社の姿勢を示し、健康経営という目標に向かっての協力を丁寧に伝えていった。

「健康企業宣言」にエントリーする前から、健康診断受診率100%はもちろん、健診当日に保健指導を実施して二次健診受診への周知もきめ細かく行ってきた。また、働きやすい環境づくりのため育児休暇や介護休暇の取得推奨にもいち早く取り組み、インフルエンザの予防接種可能者は100%である。さらに年2回、協力会社にも参加を呼びかけ安全大会を開催しているが、安全だけでなく安心をテーマにした研修も実施している。充実した制度と人を大切にする社風を基盤にしてSTEP 1をクリア、次々と洗い出される課題に迅速に取り組む姿が評価され、今年2月には協会けんぽ東京支部から『銀の認定』を受けた。しかし、それは同時にSTEP 2である『金の認定』への挑戦が始まったことを意味していた。

「次のステップへの新たな課題となったのが、働き

方の問題として年次有給休暇取得の促進ということでした。それに対応するため今年4月に有給休暇の時間単位取得制度を導入しました。また、メンタルヘルスの問題にも真摯に取り組んでいこうと、昨年11月に従業員全員がストレスチェックを受検、集団分析の結果については、会社のトップも同席して、私たち総務のスタッフと石田先生とで時間をかけて評価しました。一方、個人分析の結果、高ストレスとされた人は産業医面談を受ける必要がありますが、自分が高ストレスと知られたくないため、産業医の面談に消極的な従業員もいました。そこで石田先生の提案でトップから順に面談を受けてもらうことにしました。社長や管理職が率先して面談を受ける姿に、面談に抵抗していた人も面談の必要性に納得がいったようでした」と芦川さん。

従業員からは産業医と向き合うことで、日ごろから気になっていたメンタルの悩みを相談することができたという声も聞こえてくるようになった。

石田医師は、面談を通じて、上司やトップが認識しておいた方がよいと思われる情報を、個人情報秘しながら、事例として安全衛生委員会で報告している。情報を共有することで、今後仮にメンタル不調者が出たとしても職域で迅速な対応が可能になるであろう。まさに全社を挙げた健康経営への挑戦が続く。

「私は人事も担当していますが、健康企業宣言をして健康優良企業に認定された企業、というのは採用の際のブランドになっていますし、芦川さんからは、ホームページを見たお客様から健康経営の取り組みへの評価をいただいているという話を何度も聞いています。常に新たな課題が生まれてくるので、やらなければならないことが山積していますが、健康で働き続けることをみんなで喜びあえたらこんなに嬉しいことはありません」。加々見さんの言葉に芦川さんが力強くうなずいた。2人の笑顔に、直近5年間の離職率がわずか2%という驚異的な数字が胸に落ちた。

会社概要

森平舞台機構株式会社
事業内容：劇場・ホール等可動装置の設計・施工・保守
設立：明治39年
従業員：96人
所在地：東京都台東区