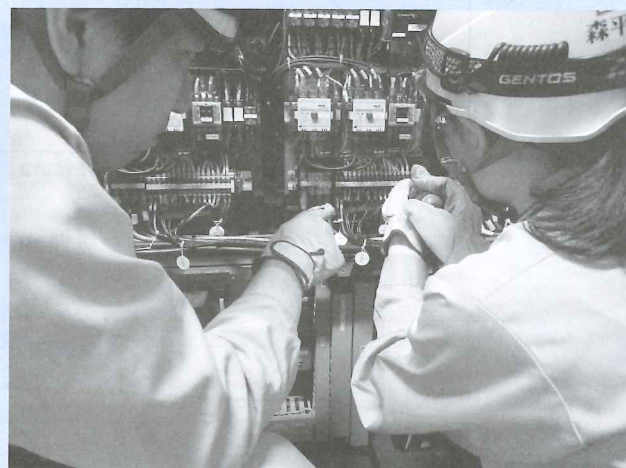


1. 本社



2. 舞台裏での作業風景



従業員の直近5年間の離職率がわずか2%——。この驚異的な定着率を実現しているのが、演劇や歌舞伎、音楽コンサートなどの舞台装置（照明や回転舞台、床の昇降など）を手がける東京浅草にある老舗中小企業の森平舞台機構株式会社（従業員数104名、2017年12月現在）である。産業医、協会けんぽと連携し、健康経営を積極的に推進することで、自社のブランド力を高め、獲得競争が厳しい理工系の大学生の新卒採用や、有給休暇の取得率の向上などにつなげている。

◆産業医との出会い

同社が健康経営に取組みはじめたきっかけは、現在の産業医との出会いである。建設業の場合、長時間労働が避けられない時期もあるため、日頃から従業員には閑散期に休暇を取得するよう呼びかけていたが、組織的な対応としては不十分と認識していた。そのため、特に若年層が迷ったり、辛いことがあった際に、すぐに面談をしてくれる産業医を探していたところ、自社が定期購読している雑誌の中の「健康経営の推進により業務効率化や従業員のストレス低減を実現した」とする産業医の記事を見つけた。健康経営が目的としている「アブセンティーズム（労働力の損失）」と「プレゼンティーズム（労働生産性の低下）」の撲滅は、経営課題やマネジメント課題そのものであり、会社としても取り組みやすいことから、経営トップに同産業医の受入れを提案したところ、もともと健康経営に関心が高かったこともあり、すぐに了承された。人気の産業医であったが、担当者が切願することで、16年10月に同社へ迎え入れることができた。以降、産業医と二人三脚で健康経営を推進していくことになるが、最初に産業医が提案したのが、全国健康保険協会（協会けんぽ）の「健康宣言事業」と、経済産業省の「健康経営優良法人2017（中小企業部門）」への挑戦だった（両事業の詳細は48頁）。

3. 社長と担当者の打合せの模様



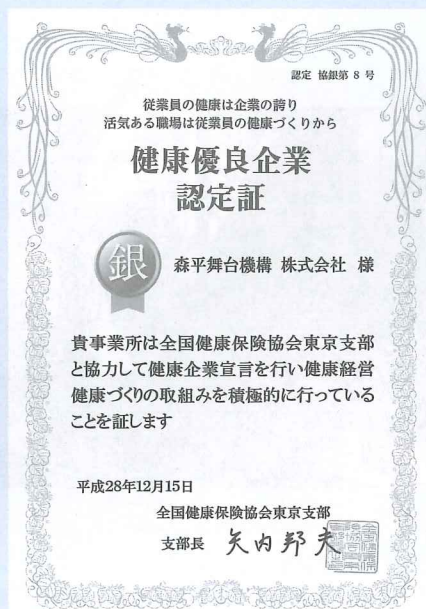
4. 受動喫煙防止対策（喫煙所）



◆「銀の認定」と「健康経営優良法人2017」認定取得に向けて

協会けんぽの「健康宣言事業」は、都道府県の支部ごとで実施内容や制度の名称は異なる。同社がエントリーした東京支部の「健康企業宣言」は、所定のチェック項目を80点以上クリアすると、「銀の認定」と「金の認定」という認定証が段階的に付与される仕組みとなっている。同社のもう1つの目標である経済産業省の「健康経営優良法人2017（中小企業部門）」は、「健康企業宣言」に参加していることが条件のため、まずは実施結果レポートを活用し、「できていること」と「できていないこと」を明確化したうえで、産業医とも相談しながら、1つひとつ課題をクリアしていった。例えば、受動喫煙防止対策としてタバコの喫煙所を隔離していたが、範囲は明確でなかったため、該当箇所にテープを張るとともにポスターで周知した。また、階段の活用を促すためのポスターをエレベーターの横に貼るようにもした。地味な取組みに見えるが、こうした少しの工夫で点数は加算され、目標の80点に近づいていく。同社には健康経営推進の選任者を置く人員的余裕はないため、経営管理部のIT担当と人材開発担当の2名が職場の健康づくりの担当者を兼務した。2人とも健康経営に関する十分な知識を持ち合わせていなかったため、産業医はもとより、協会けんぽの事務局に頻繁に相談の電話をしたり、東京商工会議所の「健康経営アドバイザー制度」を活用した。実施結果レポートで洗い出された課題に迅速に取り組む姿勢なども評価され、16年12月に東京都では8番目となる「銀の認定」を取得した。さらに、同時並行で進めていた経済産業省の認定も、17年2月に取得することができた。「専門家のアドバイスを受けながら、100点を目指すのではなく、自社ができることに専念して取組んだことがよかった」と担当者は振り返る。

5. 健康優良企業認定証（銀の認定）



6. 健康経営優良法人2017認定証（中小企業部門）



◆取組みの効果

2つの認定を取得したことで、大学生の新卒採用が格段に行いやすくなった。同社は建設業のため、理工系の人材を必要としている。以前は、会社の知名度が低く、舞台機構というニッチ業界のため、舞台に興味のない学生には注目されなかったが、大学のキャリアセンターや教授から声がかかるようになった。「自分の学生を大切に扱ってくれる企業を重視しているようだ」と同社の担当者は分析する。東京都が主催する中小企業と就職活動中の大学生のマッチング事業の対象企業（健康経営優良法人認定が条件）や、東京都が発刊する雑誌『東京カインシャハッケン伝』にも掲載され、学生から直接の問合せが増えた。一般に理工系人材の獲得は、大手企業との競争ともなり極めて厳しいものの、取組みの効果もあり17年4月に5名が入社し、18年4月には2名の入社が内定している。

◆さらなる健康経営の推進～「金の認定」取得に向けて

同社は、次のステップとして、「金の認定」取得に注力している。メンタルヘルス対策の強化や過重労働防止、経営方針への明確化とその実践などが求められるため、クリアのハードルは「銀の認定」よりもはるかに高い（2017年末時点で「金の認定」は1社もない）。そこで、手薄だったメンタルヘルス対策を強化するため、全社員にストレスチェックを受検させ、集団分析の結果について、経営トップも同席し、担当者と産業医とで評価する体制を整えた。さらに、年次有給休暇取得促進に向け、17年4月に時間単位（2時間毎）での取得を可能とした。病院への通院、役所や銀行に寄る際などに便利のため社員の評判は良く、16年度の取得日数は60%と全国平均より10%程度高い水準となっている。「金の認定」取得に向けた同社の取組みは現在も続いている。