



経営管理部 部長 青島光儀 氏

「健康経営優良法人」などの認定を受けるには、健康面に対する継続的な取り組みを行っているという証憑を詳細に提示し、審査をパスしなければならない。そのためには、付け焼刃的な対策ではなく、全社一丸となった恒常的な取り組みが重要だと語る。



2018年3月に行われた、東京都福祉保健局「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」中小企業部門 奨励賞受賞の際の授賞式の模様。プレゼンターを務めた女優・タレントの向井亜紀さん(左)と、同社の代表取締役・森健輔氏。

全社をあげた取り組みで 従業員の治療と仕事の両立をサポート。 認定制度の活用で健康経営の好循環を創造する。

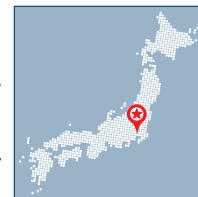
同社が舞台機構を手掛けた神奈川県民ホールセの「太ホール」。“大迫り”を2基備え、クラシックやポピュラーのコンサートをはじめ、オペラやバレエなどの大がかりな公演にも対応する。舞台機構は施設ごとに性能、機能などが異なるため、一品受注生産のものづくりが求められる。舞台専門メーカーとして舞台芸術に精通する同社だからこそ、機械、電気、建築に関するノウハウと技術を駆使して、顧客の幅広いニーズに応えている。

company profile_02

もりへい 森平舞台機構株式会社

東京都/劇場等の舞台機構、および種々の可動装置の設計、製作、据付工事、大道具備品類の販売

<https://www.morihei.com/>



「健康企業宣言」で さらなる健康経営に 取り組む

昇 降装置を施した^セ“大迫り”をはじめとする舞台機構の専門メーカーとして、国立劇場や新国立劇場、国立演芸場など、全国の劇場や会館、テレビスタジオ、教育施設の舞台機構設計・施工および保守業務を行っている「森平舞台機構」株式会社。1906年、東京・浅草で船舶用ロープや履物を扱う商店として創業した同社は、その後、手先の器用だった創業者が舞台の仕掛けづくりを依頼されたことが、現在の事業を手掛ける契機となった。「扱いやすく堅牢で、安全性の高い舞台機構を提供することを絶えず意識し続ける」ことを信条に、業界のトップランナーとして存在感を発揮している同社は近年、健康経営に積極的に取り組み、成果をあげている。とても大いに注目されている。同社が健康経営に注力することになった背景について、経営管理部 部長・青島光儀氏は次のように語る。

根も空調設備もない吹きさらしの場所など、過酷な環境での作業が少なくありません。万全な体調で現場に臨むことが事故の抑制につながることから、当社では従業員の健康管理を大切にしています。建設工事の現場に入る際、定期健診の証明が必要になることもあり、全従業員の健康診断受診を実施する他、メタボリックシンドロームの予防と改善を目指す特定保健指導なども以前から行ってきました。そのような取り組みを継続するなか、2016年から委嘱をお願いしている産業医を通して、『健康経営優良法人』をはじめとする健康経営に関する認定制度を知りました。そこで、それらを取得するべく、代表取締役・森健輔もりけんすけのリーダーシップのもと、一層の健康経営に取り組むことにしました。このことで、以前にも増して従業員の健康増進をはかることができるのと同時に、ビジネスリダーとして業界の健康経営を牽引したいと考えたのです。

まず同社は、2016年に「健康企業宣言」を行った。これは、健康優良企業を目指し、企業をあげて健康づくりに取り組むこと

を公にするもの。その取り組みが認められれば、在京企業の場合は「健康保険組合連合会 東京連合会」から「銀の認定」を取得できる。また、取得企業のうち、特に優良な健康経営を実践している企業は、経済産業省の「健康経営優良法人認定」が顕彰される。

「宣言と同時に、『できることからコツコツと』をモットーとして、従来から行ってきた健康診断100%受診の徹底、特定保健指導の実施などに加え、診断後の有所見者への再受診の促し、時間外労働の削減など、様々な施策を行っていました」

地道な啓蒙活動の継続で 健康経営に対する 想いを共有

さらなる健康経営に取り組むなかで、同社は従業員の治療と仕事の両立を支援する体制づくりに注力した。従来は8時間だった勤務時間を7時間半に短縮した他、最小で半日単位だった有給休暇を、2時間単位で取得できる「時間有給休暇制度」を導入。経過観察中の検査や受診がス

ムーズに行えるような勤務体制の整備を行った。また、産業医と密に連携して、それまで不明瞭だった健康に関する相談窓口を拡充し、「心と体の健康相談窓口」を設置。相談の結果により、従業員に適切なタイミングで専門医での受診をさせる体制を完備した。治療の際は部単位で業務をサポートするなど、柔軟な体制も整備した。

「病気の治療と仕事を両立させている従業員からは、『会社のサポートがあることで、治療に専念できるのはもちろん、治療で有給を取得する際の心的負担が大きく軽減される』との評価もあり、効果を実感しました」

しかし当初は、健康経営への取り組みを、どのように社内根付かせるかについて頭を悩ませたと同氏は振り返る。

「健康経営に着手して間もない頃は、各施策の意図や目的を十分に周知できていませんでした。そのため、戸惑う従業員も多かったのではないかと思います。いかにして従業員一人ひとりの健康意識を高めるかが課題でした。そこで、インフルエンザの予防や食に関

する情報など、日常的な健康情報を伝える『健康だより』を配信して、健康に関する意識の向上をはかった他、毎月開催している『安全衛生委員会』の内容や、認証取得の意義や進捗状況などの情報を発信しながら、地道に健康経営に対する想いの共有をはかっていきました。その結果、『健康に対する意識が向上した』との声を耳にするようになり、健康診断後の再受診を自主的に行ったり、運動を習慣づけたりするなど、健康の保持と増進に前向きに取り組む従業員が増えていきました」

このような健康経営に対する同社の取り組みが評価され、2016年末に「銀の認定」を、また、2017年から2年連続で「健康経営優良法人認定(中小規模法人部門)」を取得。また2018年には、東京都福祉保健局「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」中小企業部門の奨励賞、さらには、東京都で初となる健康優良企業「金の認定」も取得した。

これらの認証認定が刺激となり、施工現場の監督者が協力会社を含めたノー残業デー

を自主的に実施するなど、従業員の健康に対する意識がさらに向上するという好循環が生まれていると語る同氏。さらには、就職を控えた学生へ同社の存在感をアピールすることにもつながっていると笑顔を見せる。

「採用に関する説明会の際、当社の名刺にある『健康経営優良法人』のマークに言及してくれる学生もいて、関心の高さを実感しています」

現在、複数の従業員が治療を行いながら勤務を継続。働きやすい職場環境を受け、同社の従業員の定着率は98%、女性従業員の産休・育休後の職場復帰率も100%を誇る。

これまでは、病気の治療を行っている従業員に対する個別の対応から制度を整備してきた側面があったという同氏。これからは、治療はもちろん家族の介護など、今後想定される様々な従業員の状況に先んじて対応し、仕事との両立を支える制度づくりに取り組みたいと意欲を見せる。今後も同社は、全社をあげた取り組みで業界をリードし、すべての従業員の活躍の舞台を支えていくに違いない。