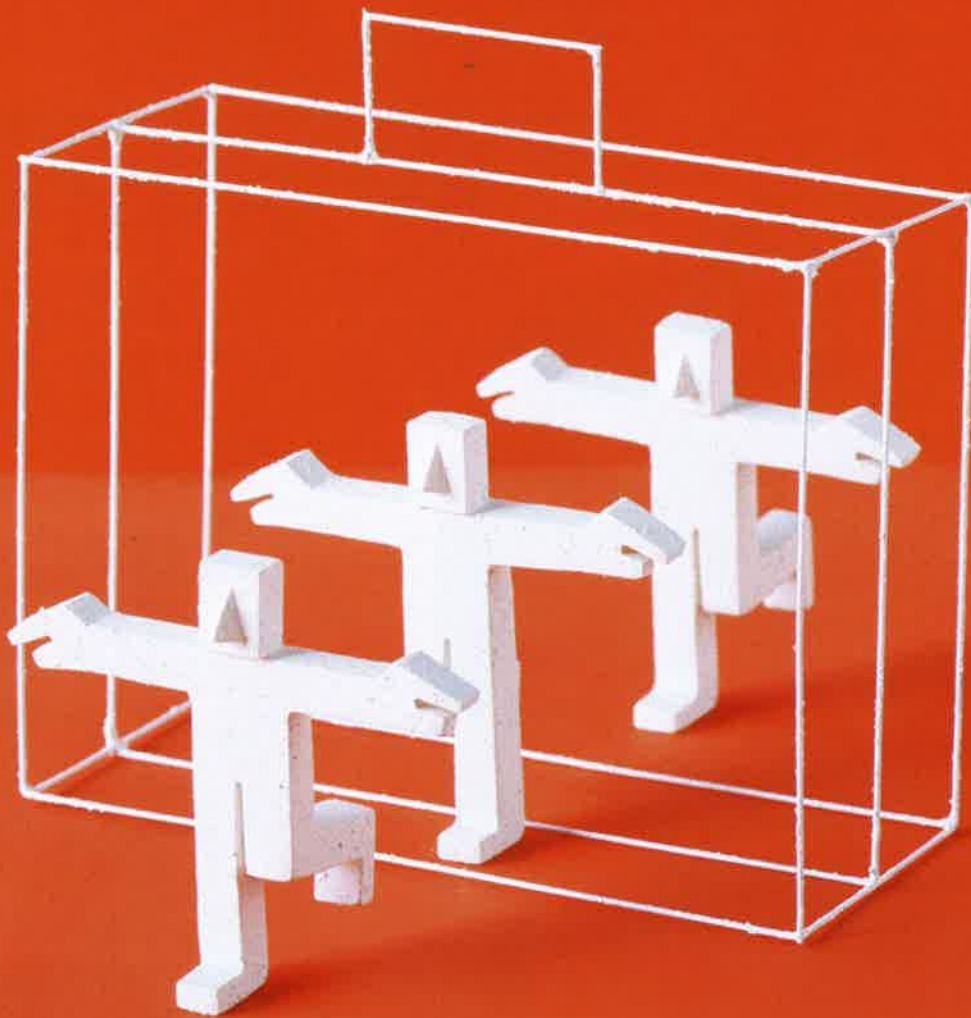


Monthly Elder 高齢者雇用の総合誌

エルダー

特集



コストから投資へ
健康経営のはじめかた

連載

ケーススタディ

安全で健康に働ける職場づくり

第4回 転倒災害を防止するために

リーダーズ
トーク

将来の経営を見据えた65歳定年制
“技術の京阪”の伝統を守り続ける

京阪電気鉄道株式会社人事部長 中妻 裕司

2017

8



おおこ 大古精機株式会社

会社の将来を考え 社員の健康に気遣う

1935（昭和10）年に東京の大井町で創業した大古精機は、ねじゲージ（ねじの規格を検査するための器具）を始め、精密測定器、治具などの専門メーカーである。1960年に都内から栃木県へ生産工場を移転するのを機に、本社機能も移した。自動車部品・カメラ部品などの量産精密部品を製造・検査する際に、基準とするこれらの製品はマイクロン単位の精密さが要求され、高度な技術と深い経験を要することから、主要部分は経験を積んだ高齢者の技術に頼る状況にある。

現在、従業員数は62人、うち5人が女性。平均年齢48歳で、60歳以上は6人が働いている。定年は60歳で、継続雇用で希望者全員が65歳まで勤務可能である。1年毎の契約更新によって65歳以降も雇用を希望する場合は、会社側の総合的な判断で再継続雇用もあり、現在の最高齢者は76歳である。

健康経営のきっかけは 従業員の「健康度」

同社が健康経営に取り組んだきっかけは、2015年8月に全国健康保険協会（協会けんぽ）栃木支部が利用をすすめている「健康格付型パランスシート」による全従業員の健康度チェックの結果だった。同シートは従業員の健康診断受診率や喫煙者率などをポイント化し、貸借対照表のように示したものだ。

同社は2012、2013年度のいずれも最上ランクのSに次ぐAに格付けされた。よいランクではあったものの、協会けんぽ栃木支部の保健師から「同業の平均と比べると喫煙者と高血圧の率が高い。改善するとよい」とアドバイスを受けた。大古秀子代表取締役社長は「社員ごとの健康診断の結果は把握していましたが、会社全体の状況がわかりませんでした。当社の社員たちは髪の毛の100分の1ほどというミ



大古秀子代表取締役社長

があると思いましたが」と健康経営に取り組んだきっかけを語る。

健康経営に取り組むにあたって

健康経営に舵を切る経緯には、大古社長自身が健康保険委員※を兼務していたことも関係しているという。社長就任以前、長らく同社の総

クロン単位の精密な作業を行っています。経験年数があるという職で、すから、長く健康に働き続けてもらうためにも、会社が社員の健康に気遣う必要

※ 協会けんぽの健康保険事業における広報・相談・健康保険事業の推進・モニターなどの事業に協力をする者。協会けんぽから情報提供を受けたり、セミナーなどに参加が可能。

務経理部門にて健康保険委員をしてきたため、職位が変わっても引き続き担当していたという。事業主であっても健康保険委員の勉強会に出席することも多く、健康経営に関する情報をいち早くキャッチできる立場から、健康経営の必要性を感じていたようだ。

このような背景もあり、大古社長が取締役会において健康経営を議題として取り上げ、「若い社員に対して会社が健康を気遣うことは、会社の将来の健康を守っていくことです。健康を社員個人に任せるのではなく、会社全体で健康に取り組んでいきたい」と訴えた。提言は受け入れられ、運営母体となる「健康づくり推進委員会（以下、推進委員会）」の設置が決まった。

推進委員会は、健康増進に向けた取組みを運営することを目的とし、委員は取締役会において各部署より適任者を選出した。さらに、オプザーバーとして協会けんぽ栃木支部のグループ長を招いている。なお、同社は協会けんぽ栃木支部より「モデル事業所」として情報提供などの積極的な支援を受けている。

2016年度は委員会を立ち上げたばかりとあって、毎月1回会議を開き、取組みの企画や立案、運営状況の確認をすすめたが、2017年度はおよそ2カ月に1回のペースで招集されている。

喫煙者の多さから禁煙運動に注力

同社の健康増進への取組みは多岐にわたるが、大きくは「健診」と「喫煙・高血圧」、「健康づくり」の3つに分かれている。

「健診」は主に受診指導である。未受診者に対しての呼びかけはもちろん、定期健診の結果、要精密検査者には面談指導を行う。100%受診を旨とし何度でも通達をする。精密検査の費用を会社で負担する制度も整えている。

次に「喫煙・高血圧」は、推進委員会が施策のなかでもっとも力を入れている取組みだ。全社員のうち喫煙者が40%という状況から、潜在リスクが高いと判断した。具体的には禁煙外来の初診費用を会社が負担し、社内にニコチンを含んだガムやパッチなどの禁煙補助薬を置き、無料で利用できるようにした。

さらに2016年6月には朝の8時前、昼の休憩時、15時の休憩時にかぎって喫煙を認め、それ以外の時間は全面禁煙とした。「時間を制限したことで喫煙本数が減った人が多いようです。以前は就業時間中に一人が席を外すと、続けて複数人が業務から外れるという傾向がありました。非喫煙者からは不公平ではないかという声が上がっていたのです。喫煙時間を定めた

ことで不公平感がなくなるとともに、作業効率も上がったと考えています」と大古社長は説明する。そして禁煙セミナーの開催にも力を入れ、すでに2年連続で行っている。これらの取組みにより、2人が禁煙に成功し、現在3人がトライ中だ。高血圧については、塩分に関する健康食セミナーを予定しているという。

毎日、昼休み後は「元氣ニコニコ体操」

3つめの「健康づくり」において注目すべき施策は「元氣ニコニコ体操（以下、健康体操）」の実施だ。平日の昼休み後、社内放送で流れる体操のオペレーションに合わせて、両手を前に伸ばしたり、体を横に倒したりといった動作を約5分行う。この健康体操は栃木県が推奨しているもので、いくつかバリエーションがあるなか、デスクワーク向けの体操を選択。ほとんど座ったままでも行える。

今回、高齢従業員に健康体操について聞くことができた。石下敏子^{いしかたみこ}さん（62歳）は、60歳で定年を迎えた後、パート社員として毎日9時から16時まで出勤している。ナットに似た部品内部に、筆状の器具を使いモリブデンという液体を塗布する仕事を専門的に受け持つ。重要な工程で、空気が少しでも入ると商品にならない



健康体操について感想を話してくれた石下敏子さん



全社集会の前にも元気ニコニコ体操を行う

健康増進のインセンティブ制度を開始

2017年2月からスタートした「健康マイレージ」は、全社員を対象に、禁煙状況や人間ドックの受診状況、体操の実践、健康イベント

め、少しの気も抜けないという。「一日中同じ姿勢で作業を行うので、肩こりや頭痛があります。健康体操をするとしないとは大違いです。運動は自分でしようとしても長続きしないのですが、会社から後押ししてもらえると続けられます」と話してくれました。

の参加などに応じてポイントを付与する健康増進施策である。1年間の獲得ポイントによりA～Dにランク分けされ、最高のAランクでは1万円分のクオカードが付与される。

「健康診断の受診」と「自分で決めて取り組む」の2本立てで、各100ポイントが付与され合計200ポイントになる。「健康診断の受診」の項目には、人間ドック、胃がん検診、歯科健診、乳がん・子宮がん・骨粗鬆症検査がある。「自分で決めて取り組む」では注力する禁煙に50ポイントと高く設定。喫煙習慣のない人は初めから50ポイントがもらえる仕組みだ。ほかには、ウォーキングや自転車通勤など日課とする運動、イベント・健康教室への参加、地域のスポーツクラブ活動などの項目がある。3カ月に一回、進捗などをチェックしている。

推進委員長の木村国明営業部長兼製造部次長は「健康マイレージ」を始めたことで、昼休みを利用してウォーキングをしたり、自転車通勤を始めたりと、多くの人が



木村国明営業部長兼製造部次長、健康づくり推進委員会委員長

が生活に運動を取り入れるようになりました。通勤や会社で運動する習慣は自宅で行うよりも続けられるようですね」とこやかだ。

禁煙指導は根気よく続け、さまざま施策を展開する予定

大古精機は、経済産業省が従業員の健康管理を経営の視点から考え、戦略的に実践した企業や団体を顕彰する「健康経営優良法人2017」の中小規模法人部門（全国で95社認定）で栃木県では初の認定を受けている。

大古社長はこれまでの取組みを振り返り「健康経営には社員のみならずも協力してくれています。喫煙時間を制限しても、だれも反対する人はいませんでした。ただ禁煙は本当にむずかしいですね。1年にひとりでもたばこを辞めてくれればよい成果といえるかもしれません。今後毎年禁煙セミナーを行い、禁煙をいい続けることが大事だと感じます」と力を込めた。「健康経営を始めたことで、セミナーを開催し、勉強会を行うようになりました。内容は健康についてですが、学びという点で社員のレベルアップになると感じます。つまり健康経営は人材教育にもなっています。今後も子どもの成長を見るよう、長い目でみて、さまざまな取組みを行ってまいります」と笑顔を見せた。