

# 鉄構業界初のブライト500企業 —経営陣が語る「健康経営の実践と課題」—

インタビュー#2



経済産業省の「健康経営優良法人」に認定され、さらにその中でも中小企業の上位500社のみに与えられる「ブライト500」の認定を受けている当社。社員の心身の健康を真剣に考えた結果として始まった取り組みは、歩数チャレンジやラジオ体操といった日常的な健康増進活動にとどまらず、「誕生日ミーティング」や「ワンオンワンミーティング」など、社員との対話を重視した独自の制度へと発展しています。制度整備や職場環境の改善にも力を注ぎ、社員とその家族の幸せを支える企業文化の醸成を目指す姿勢には、健康経営に対する経営陣の強い想いと覚悟が込められています。

今回は、社長はじめこの取り組みを進めてきた3名に、これまでの歩みと現状の課題、そして今後の展望についてお話しいただきました。



## 危機感から始まった取り組み、社員と共に歩む健康経営



**佐々木 史昭**

代表取締役社長  
平成6(1994)年4月1日入社

当社の代表取締役社長として、常に会社全体の状況を把握しながらも社員の声に耳を傾け、社員に寄り添った経営を実践。健康経営の重要性に着目し、当社として取り組みを開始するきっかけをつくった第一人者である。健康経営の取り組みが本格的に始まった2020年から5年経った現在も、健康経営を経営戦略の一環として位置づけ、全社的な推進を牽引している。

当社が健康経営に本格的に取り組むきっかけは、社員の喫煙率の高止まりに対する危機感でした。社会全体に喫煙率の低下傾向が見られる一方、当社ではその空気が感じられませんでした。健康は会社が強制したからといって実現する訳でなく、社員ひとりひとりが自ら気づいて前向きに行動を変えていくれる仕組みが必要です。と考えていました。その折、私が副会頭を務めている花巻商工会議所が健康経営優良法人の認定を受けたことを知り、本格的に導入を検討することにしました。

歩数チャレンジは、経営陣を含む社員全員を5人ごとにチーム分けし、1週間の歩数を競い合うチーム戦の取組です。スマートフォンのアプリを活用して歩数記録を共有し、日々意識し合うことで、健康を意識して行動しよう、という雰囲気が出てきました。歩数チャレンジをきっかけに社内コミュニケーションも促進され、これがきっかけでお付き合いが始まり、社内結婚に至った事例も出来きました。チームを固定化せず定期的にチームをリフレッシュしていることもうまくいっている要因と感じます。

社員との対話としては、誕生日ミーティングとワンオンワンミーティングに取り組んでいます。誕生日ミーティングは2017～18年頃から、誕生日を迎える社員に社長室に来てもらい、お祝いに商品券を贈呈し、社長ないし役員2名でいろいろな話を30分程度聞かせてもらっています。本音の話が出てくることも多く、職場環境の改善につながる場合もあります。普段話す機会のない役員と誕生日ミーティングでは直接話が出来るので楽しみにしている社員もいるようです。

ワンオンワンミーティングは、3か月に1度、直属の上司と部下に1対1で話をしてもう仕組みで、上司には部下の言葉を傾聴するようお願いしています。メンタルヘルスの変調に気づいてもらうことも念頭に置き、健康経営目標であるメンタルヘルスによる欠勤率を1.5%以下に抑えることの達成に寄与していると感じています。

健康経営優良法人ブライト500の認定は名誉なことですが、それ自体が目標ではありません。時代の変化に合わせて施策を進化させ、社員が心身ともに健やかで安心して働き続けられる真の健康経営を目指して参ります。

## 対話を大切に、社員とその家族の幸せを真摯に支える



菅原 克彦

常務取締役

平成26(2014)年10月1日入社

佐々木政城部長が総務部長に着任する前は、菅原常務が総務部長を兼務し、当社における健康経営の本格化が始まった当初から健康経営に携わってきた人物。現在は、佐々木部長に総務部長としての業務を引き継ぎ、常務取締役としての職務に専念する一方、引き続き佐々木部長と連携しながら、健康経営の推進に積極的に取り組んでいる。

取り組みを始めるにあたって、まず重視したのは社員の納得感でした。日々多忙な業務の中で新しい取り組みを導入するには、強制ではなく理解と共感が不可欠です。社員にアンケートを取り、食事のカロリーやバランス、睡眠、エクササイズチャレンジなどを記録するといった案もありましたが、毎日のことはシンプルなものが続けやすいのでは、と歩数チャレンジが採用されました。さらに健康経営のメリット・デメリットについて情報を集め、実際に認定を受けている企業の話を聞くなど、丁寧に準備を進めていきました。

また、誕生日ミーティングとワンオンワンミーティングの両方を実施することで、社員が立場上、直属の上司には伝えにくいことも、経営陣には伝えられるような環境を整えてきました。会話の中では社員が安心して自身のことを話してくれることが多く、職場外の個人的な話やご家族に関する話題に発展することもあります。そうした対話を通じて、社員ひとりひとりの背景や現在の状況をより深く理解することができ、心身のコンディションにも気づきやすくなります。特にワンオンワンミーティングでは悩みや課題を早期に把握し、問題が大きくなる前に対処することが重要だと捉えています。

こうした取り組みの甲斐があり、2021年と2022年に岩手県のいわて健康経営認定事業所（中小企業部門）に認定され、その後2023年には、経済産業省の認定制度・健康経営優良法人プライト500の認定を受けることができました。東北地区の鉄構業界では初めてであり、岩手県内でも6社のみです（2024年時点）。社員の努力があってこそのものだと捉えていますし、産業医による全社員の健康診断結果の詳細な分析と適切なフォローアップを重ねてきたことをはじめ、ひとつひとつの取り組みを着実に実行してきた成果でもあります。新卒採用の際にも、健康経営プライト500の認定により従業員の福祉に真摯に取り組む会社として評価いただけるようになりました。

健康経営はゴールのない取り組みです。社員とその家族の幸せを支えることは、企業として当然の責務だと考えています。今後も対話を大切にしながら、より働きがいのある職場環境の実現に努めています。

## 目に見える取り組みから制度整備まで、総合的な支援を。



佐々木 政城

総務部長（株岩手銀行より出向中）

令和6(2024)年4月1日入社

財務部長として着任後、現在は総務部長として菅原常務より業務を引き継ぎ、総務部門における幅広い業務を担当。特に健康経営の推進に注力しており、「健康経営優良法人」認定取得に向けたエントリーをはじめ、社員への健康情報の提供や、健康に関するアンケートの実施・集計・周知などを通じて、社内の健康意識の向上に努めています。

歩数チャレンジやラジオ体操といった、目に見える取り組みが注目されがちですが、当社ではそれに加えて、制度面の整備や職場環境の改善にも力を入れてきました。有給休暇や育児休業の取得しやすい環境づくり、業務のDX化やCDS、CNFなどの活用による業務効率の向上、時間外労働の削減など、社員がより健やかに働く環境を整えて参りました。特に育児休業については女性社員だけでなく、産後パパ育休の制度を利用し、男性社員も積極的に取得するように経営陣からも声をかけています。さらに各部署ではマネジメントプログラムという経営計画に連動した行動計画を策定し実行していますが、その中で残業時間が上限を超えない仕組みづくりに取り組んでいます。

一方で、毎年行っている健康習慣アンケートにおいて、健康に気を配るようになったという回答は必ずしも増えておらず、取り組みが形骸化している面もあるかもしれません。特に若い世代は、健康の大切さを実感しにくい年代でもあります。だからこそより継続的かつ自然に健康と向き合えるような啓発や支援が必要だと感じています。

健康経営優良法人プライト500の認定につきましては、全国の中小企業から多数の申請がある中、上位500社に選ばれたことは大変光栄であり、今後もその水準を維持していく責任を感じています。

今年（2025年）は厚生労働省が若者の採用・育成に積極的な企業を認定するユースエール認定企業として初めて認定されました。こちらは若者の就職を支援する制度であり、近年では建設業界の公共工事における入札の総合評価項目としても加点対象となり始めているなど注目が高まっています。認定要件は厳しく、直近3年間で新卒採用者の離職率が2割以上だと資格を維持できなくなります。毎年5名程度の新卒採用の当社では1人でも離職者が出ると要件を満たせません。取得したばかりでまだまだこれからですが、若手社員が安心して働く会社にしていきたいです。

健康経営とは、社員ひとりひとりの人生を支える企業としての姿勢であると考えており、心身ともに充実した状態で働く企業文化の醸成を目指しています。これからも実効性のある施策を継続し、質を高めていく考えです。

## 年に1回の誕生日ミーティング風景



日々の業務の話からプライベートの話まで会話の内容は多岐に渡り、役員と話す機会の少ない社員にとっては誕生日ミーティングは経営陣と直接話をする貴重な機会もあります。この話し合いから業務・職場改善にもつながっています。

誕生日ミーティングではお誕生日を迎えた社員へ商品券を贈呈しております。今後も各社員が気持ち良く誕生日を迎えるよう努力して参ります。

## 健康経営優良法人プライト500（中小規模法人部門）を認定



全国の中小企業500社のみ選ばれる本認定を3年連続認定いただいている。今後も継続できるよう一層会社一丸となって取り組んで参ります。

## 3か月に一度のワンオンワンミーティング風景



基本的には直属の上司と部下1対1でミーティングを行います。上司は基本聞き役に徹します。部署内の問題やご本人が担当する業務の悩みなどをお話しいただき、ときには業務改善へと繋がります。メンタルヘルスの変調に気付く役割も担っています。社員が心身ともに健康で働くよう引き続き取り組んで参ります。