



毎朝のラジオ体操で体をしっかり目覚めさせ、それぞれの業務に向かいます



株式会社 利根川組 (伊達市)

ふくしま健康経営優良事業所2022 福島民報社賞

代表者 代表取締役 利根川 靖幸

所在地 〒960-0801

伊達市霊山町掛田字本山57-1

TEL 024-586-3121 / FAX 024-586-3122

設立 1905 (明治38) 年

業種 建設業

従業員数 39名

(男性36名、女性3名 2023年4月現在)

取り組みのきっかけ



代表取締役
利根川 靖幸さん

社員一人一人の健康を守り、 いつまでも安心して働ける環境をつくる

建設業は慢性的な人材不足という問題を抱えています。経験者を中途採用できればよいのですが、機会はそうありません。弊社は多少時間がかかっても、新卒社員を採用し育てる方針に切り替え、人材育成を続けてきました。しかし東日本大震災後はこの業界全体が忙しくなり、人材不足が深刻化しました。そこで一度退職した社員の再雇用を進め、今では10代から70代まで幅広い年齢層がともに働いています。

ベテラン社員は就業意欲が旺盛で技術継承の面からみてもありがたい存在ですし、若手社員にも辞めずに長く働いてほしいです。いつまでも安心して働ける環境をつくるには、社員一人一人の健康を守ることが大切と考え、2020年1月に健康事業所宣言をしました。健康経営の実績が、今後の人材獲得により影響を及ぼすことを期待しています。

取り組みの効果

健康意識を持つようになり、健診結果が改善

健診結果をしっかりと確認するようになると、所見ありの人や毎年同じ指摘を受けている人が予想以上に多く、二次健診の受診率向上と無理のない健康づくりが急務でした。

二次健診の費用を会社負担とし勤務時間に休みを取って行くことを認めるほか、全社員と個別面談を行うなどの取り組みを開始すると、翌年の健診結果が改善しました。残念ながら今年はあまり良い結果ではありませんでしたが、今後

健康意識UP

	Before	After
血圧	有所見者多数	治療を除き有所見者ゼロに
肥満 (BMI25以上)	7名	6名が減量成功、1名は適正体重に
その他	一昨年から改善が見られた13名中7名が異常所見なしに	

ですが、今後も継続して取り組んでいきます。

interview

社長との面談が二次 健診受診のきっかけに

工事課 尾形 勉さん

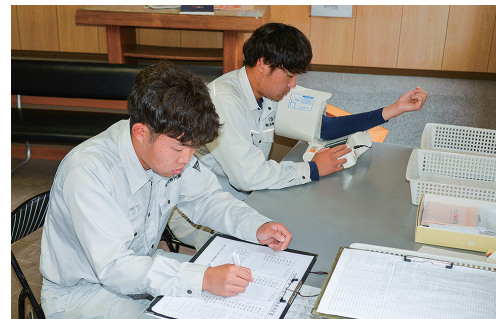


健診で2年続けて異常を指摘されましたが、気になる症状はなく、二次健診を受けませんでした。社長との面談がきっかけで病院へ行くと、治療が必要と診断されました。現在も通院を続けており、放っておかずによかったと感謝しています。これを機に、お酒の量を減らす、減塩を心がけるなど健康に気を付けるようになりました。

具体的な取り組み内容

01

月1回の血圧・体重測定を習慣化



取り組みを始めてから血圧に所見のある社員が少なくなりました

血圧に所見ありの社員が多かったこと、一人暮らしの社員の中には繁忙期に食生活が乱れがちな人がいたことから、社内に血圧計と体重計を設置しました。全社員が月1回、それぞれ時間のあるときに測定し、一覧表に結果を記入します。測定結果を見られたくない人は丸印の記入でも構いません。一覧表は前月分も一緒に置き、体の変化を比較できるようにしています。

取り組みを始めるにあたっては、健康づくりの大切さや、なぜ行うのかを朝礼や面談の場で周知し、社員の理解を得ました。自分の健康状態に関心を持つきっかけになったようで、みんなきちんと計測を続けています。

02

経過確認の面談を実施し、 検査と治療を推奨



面談の場で得られる情報は健康づくりの大きなヒントになっています

若手や中堅社員は健診の結果が悪くても、症状がなければ病院へ行かない傾向があります。そのため健診結果は社長が中身を確認してから社員に渡しています。

その上で10月と3月に社員全員と個別面談を行い、検査や治療が必要な社員には病院へ行くよう勧めるほか、働き方や人間関係の相談の場としても活用しています。

03

受動喫煙を防ぐため 社用車と休憩所も禁煙に

社内は20年前から全面禁煙で、喫煙者にたばこの害を周知する、禁煙外来を紹介するなどの取り組みを続けてきました。喫煙者の数は減りましたが、30代・40代の中堅世代に依然として多く、移動の車の中、現場の休憩所での受動喫煙が心配でした。

そこで健康事業所宣言を機に、社用車と休憩所も全面禁煙としました。たばこをすぐに止めるのは難しいので、まずは吸う本数が少なくなる環境づくりに努めています。



「空気のきれいな施設」
に認証されています

健診結果の 活用方法

健診結果を個人面談と 取り組み成果の確認手段として活用

健診の結果は紙で管理しています。二次健診が必要な項目は赤、経過観察中の項目は黄色のマーカーを引くなど独自のルールを決めてチェックしています。問題点がすぐに分かるので前年の結果と比較しやすく、年2回の個別面談の際には健康指導の基礎資料として、また取り組み成果の確認手段として役立てています。



現在のところ社長一人が健康経営を担っていますが、今後は各部門長の協力を得てさらなる取り組みを進めていきたいです。

今後の取り組みについて

がん検診の充実とメンタルケア

がんの罹患数は増加しており、治療には早期発見が大切です。一定の年齢を迎えた社員は、通常の健診に加えてPET検査を受けるよう、費用の会社負担も含めて検討中です。またメンタルケアにも力を入れ、世代間のギャップによるストレスをなくしていきたいです。

他社へのアドバイス

どの会社の社長さんも、社員一人一人が健康で、いつまでも元気に働いてほしいと願っているはずです。まずはその思いを社員に伝え、少しずつでもよいので、難しく考えずに健康への取り組みを始めてみてください。