



明電プラントシステムズ株式会社

明電舎健康保険組合

Profile

- 本社所在地：東京都品川区
- 業種：設備工事業
- 従業員数：204名



左から
 品質安全管理部 品質安全課 杉山 龍一さん
 理事・管理部長 上野 誠道さん
 管理部 総務・人事課 橋本 澄香さん
 代表取締役社長 古田 隆さん
 管理部 総務・人事課担当部長兼課長 白石 成一さん
 管理部 総務・人事課 安藤 涼音さん
 品質安全管理部長 松野 貴志さん
 明電舎健保組合 常務理事 真崎 俊文さん
 明電舎健保組合 保健師 清水 嘉代さん

健康企業宣言への参加までの経緯（宣言されたきっかけ、宣言を行われるまでの会社の状況など）をお聞かせください。

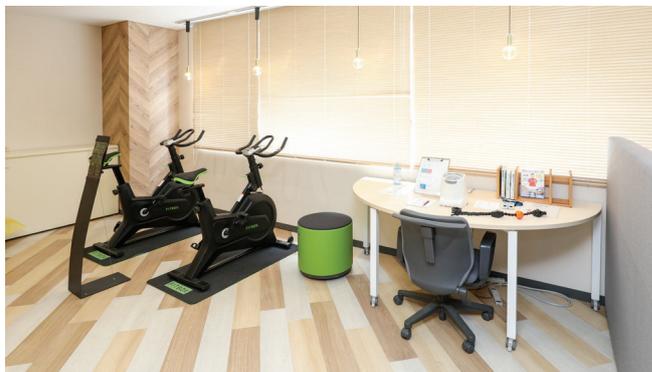
古田：当社は（株）明電舎のプラント建設部門を担う企業として、「ものづくり」「エンジニアリング」「工事」の総合力を駆使し、社会インフラを支えるべく、幅広く事業を展開しています。主な事業は、電気工事や配電盤の設計・製作です。受変電設備・発電設備の工事や上下水道施設の電気設備工事、太陽光発電省エネルギーシステム・機器の設備工事、また発電機やポンプなどの機械器具設置、土木建築、管工事なども行っています。



当社は「中期経営計画2024」を策定し、2024年度までの事業目標を設定し、その中で「健康経営」を我々の大きなテーマの一つとして計画を立てました。健康管理の取り組みの例として、「職場の禁煙」では、五反田オフィスに煙草を吸う場所がなければ諦めてもらえるだろうと、心を鬼にして、設けてあった喫煙所を撤去しました。また自動販



売機を撤去してウォーターサーバーを置き、健康茶葉も用意したところ、糖分の高い飲み物を飲まなくなって、従業員の血糖値の検査数値が明らかに下がったのです。さらに、従業員に対する健康への意識向上を図るため、社内の一角に「健康ブース」を設けました。血圧計やパルスオキシメーター、書籍などを設置しているほか、体幹を鍛えるバランスチェアや有酸素運動となるフィットネスバイクも利用できます。デジタルサイネージを活用し、従業員に取り組みをもっとアピールしようと頑張っているところです。



健康企業宣言への参加理由としてあげられるのは、2020年に高齢者の雇用安定法が改正され、その年に当社も定年を65歳に引き上げたことです。従業員の平均年齢も上がり、従業員の健康について今まで以上に取り組まなくてはいけないとことを再認識したわけです。

明電舎の考えでもありますが、「健康はかけがえのない財産」です。そのことを私は従業員にもしっかり伝えていきます。健康でないとはやはりいい仕事はできません。健康であれば生産性も上がりますし、質も上がる。従業員の健康は会社にとっての財産なのです。健康は会社の財産にもなるし、何より自分自身の財産になる。もっと言うなら自分の子どもや親にとってもものすごい財産になるのです。従業員1人1人にそう訴えつつ、我々はできることからやり始めているところです。



今回の健康企業宣言「銀の認定」の取得にあたりまして、健保組合にどのようなご相談をされたのでしょうか。また健保組合からどのようなアドバイスがあったのでしょうか。

安藤：健康企業宣言を行うにあたり、まず何をすればいいか、何もわからない状態だったので、率直に明電舎健康保険組合に相談しました。そこで健保連主催の健康セミナーを紹介していただき、初めて「健康企業宣言」の存在を知りました。帰社後さっそく従業員に参加勧奨を促す取り組みを行いました。また「銀の認定」取得のためのポイントなど、アドバイスをいただきました。現在、「健康経営優良法人」ブライツ500の取得に向けて、連携させていただいています。



従業員の方の主な勤務形態を教えてください。(勤務時間、会社の業務内容、各地区による業務の違い、休日の取得等)

上野：私どもの会社は、電気工事と配電盤の製作・試験を行っております。電気工事の作業はおもに屋外で行い、配電盤の工事は屋内で行います。工事部門は、当然ながらお客様が稼働していない時間に行う業務が多く、休日や夜間に作業をすることもあります。代休制度などは取り入れています。部署によっては繁忙期に健康リスクが高くなりがちなのが懸念している課題です。



従業員の健診の受診率を上げるために、どのような取り組みを行ってきたのか教えてください。

安藤：未受診者に対しては総務担当、または健康づくり担当者から受診勧奨を徹底して行っています。また毎月実施されている安全衛生委員会にて、どの部署で何名が未受診であるかといった報告が行われています。定期健康診断の受診は義務であることについて周知徹底を図った結果、おかげさまでこの3年間、受診率100パーセントを達成しています。

健康企業宣言の取組に関して、従業員の方々の反応、効果はいかがでしょうか。

安藤：社内で開催したウォーキングイベントに、従業員の半数以上の方に参加いただき、参加者からは、「健康に関する意識が高まりました」「すごく楽しかったです」といった声をいただきました。とはいえ全従業員への定着を実感したとは言いきれないのが現状です。健康企業宣言「銀の認定」を取得してまだ1年経っていないので、今後とも粘り強く、呼びかけを行っていきこうと思っています。



健康管理事業の周知・実施に関して、社内の調整で苦勞された点はありませんか。

安藤：セミナーやイベントの参加率はやや低い傾向にあり、まだ半数以上いかないような状況が続いているので、参加率を向上させることに苦勞しております。またフィットネスバイクやバランスチェアといった健康器具を社内には設置していますが、利用率が低いため、まだまだ従業員への健康意識が浸透しきれていないと感じます。今後さらに利用率を上げるため、従業員に興味を持ってもらえるような取り組みを実施していきたいです。



健康企業宣言「銀の認定」によって、外から見られる会社のイメージに変化は見られたのでしょうか。

上野：銀の認定の取得からまだ間もないので、成果が上がるのはこれからだと思っています。売り手市場の昨今、学校等に求人を出す際、学校側からの印象として卒業生を預けるといえるときに、「社員の健康を大切にしている会社」という印象を持っていただけなので、求人を前向きに考えていただけという点で、銀の認定を取得してからの採用活動は今までとはちょっと変わりました。



健保組合との連携、コラボヘルスはどのようにして行われているのでしょうか。

安藤：コロナ禍以前には定期的に健保組合と共同で健康セミナーを実施していましたが、感染防止対策により、近年は実施しておりませんでした。今後従業員には、積極的に健康朝礼および健保組合開催のセミナーに参加していただく、そういった体制を整えていきたいと考えています。特定保健指導、重症化予防の対象者に対する連絡については健保組合と連携して進めていくつもりです。



今後、同業種の事業所様が、健康企業宣言等に取り組んでいこうとされるにあたって、アドバイスがあればお聞かせください。

上野：「銀の認定」を受けるために取り組むのではなく、日頃から健康への意識を持たなくては駄目で、継続が大切なのだと思います。健康推進委員会メンバーだけではなく、全従業員で取り組んで周知させなければ意味がないと考え、現在情報を発信しています。健康の増進は、個人のパフォーマンスを最大限に発揮させます。それが職場の活性化や人材の確保、離職率の改善など会社の業績向上に繋がっていきますから、こういった思いで取り組むと良いのではと思います。

明電舎健康保険組合への質問

明電舎健康保険組合様の加入者様の医療費の特徴はどのような感じでしょうか。

真崎：明電舎健康保険組合の医療費は、3割が生活習慣病です。糖尿病、高血圧、脂質異常、こういった病気が、男性、女性ともに多くなっております。1人あたりの年間の医療費総額も、この3年間増加傾向なので、これらを何とかしたいと思っています。



加入者様の医療費の適正化に向けて、健保組合が行われている独自の取り組みをお聞かせください。

真崎：当健保組合では3年ぐらい前から、事業主とのコラボヘルスを推し進め、健康活動の5本柱を掲げた「スマートチャレンジ明電5」に取り組んでいます。その5つとは、卒煙プログラム、若年層向け保健指導、ミドルエイジ向け保健指導、がん対策、心の健康づくりです。ご承知の通り、特定保健指導は40歳以上を対象としていますが、20、30代のうちからの指導が大切であると考え現在若年層の保健指導に力を入れております。またがん検診の無料化で早期発見を促進しています。

グループ会社様の「健康企業宣言」への取り組みはいかがでしょうか。コラボヘルスを実施していく上での苦労話があればお聞かせください。

真崎：現状では健康企業宣言の取り組みについて、グループ内の全てに浸透しているわけではないというのが現状です。「スマートチャレンジ明電5」はグループ会社を含めたすべての事業所で推進していきたいと考えています。「医療職の配置が均一ではない」「こちらは手厚い指導があるが、こちらは手薄だ」といった、スタート時点で取り組みに温度差やばらつきがあるので、この辺を健保組合で補正をかけたいと思っています。そのためにまず個別に各事業所を訪問させていただいているところです。我々は単一の健保組合なので、グループ内の各社を訪問し、健康スコアリングレポートを活用して健康課題の説明をしています。

今後健保組合として、明電プラントシステムズ様およびその他のグループ会社様に対しまして取組んでいこうとしている事業はございますか。

真崎：どこの事業所向けということではなく、グループ全

体として健康事業に取り組んでいきたいと思っています。厚労省の統計によると、日本全国で糖尿病のリスクを抱えている人が約2,000万人おります。日本人の成人の5人か4人に1人は糖尿病を持つ可能性があるわけです。実は当健保組合の加入者も、糖尿病のレセプトをお持ちの方が、どの年代においても他健保組合と比較して高い状況です。肥満者の割合も、20代～60代すべての年代で当健保組合は高くなっています。

定年がグループ会社全体で65歳まで延長されましたが、人生100年時代と言われているなか、健康寿命が日本人は男性73歳、女性75歳となっており、平均寿命と乖離が大きく残念です。後期高齢者への支援金の負担が大きく、健康寿命を延ばすために、若年層からの健康づくりを支援する取り組みを行っていききたいと思っています。

特定健診・特定保健指導の実施率を上げるために、独自の取り組みをされていますか。

清水：当健保組合の加入者は肥満の人が非常に多く、糖尿病のリスクが高いので、特定健診と特定保健指導を活用していただきたいと強く思っています。しかしながら現状の実施率はとても低く、まだまだ伸びしろがあると思っています。取り組みの工夫として1つ目は、明電グループで展開している事業を、明電舎と健保組合の連名で通知を発信しております。グループ会社の方は、それをうまく社内展開していただいていると認識しております。



2つ目の取り組みとして、今年度の特定保健指導の対象者がどの方で、特定保健指導に参加されているかどうかを事業主と情報共有を行いながら実施率を上げたいと思っています。そのため事業主への説明会を開催し、個人情報取扱いと共に、「特定保健指導とは何か」というところから今一度理解をいただき、実施率を国の目標に近づけていきたいと思っています。

当健保組合で準備している特定保健指導のプログラムは1つのメニューではなく、ご本人が「今年は運動したい」、「今年は食事に取り組みたい」など選べるようにいくつかのコースを設けています。プログラムを複数準備することで、仮に「運動」において効果が出なかった場合でも、「今年は食事に少し力を入れてみてはいかがでしょう」といった提案が可能となっています。また、昨年までは年3回、対象者を抽出してご案内していましたが、この方法では健診後リアルタイムにご案内ができなかったため、本年度は、毎月対象者を抽出し、健診後速やかにご案内したいと思っています。このほか、保健指導はオンラインでの実施を基本とし、工場などオンラインの環境が整わない場合には、iPadを貸出し、無料でどこでも参加できるようにして、土曜日の参加もできる環境を整えています。