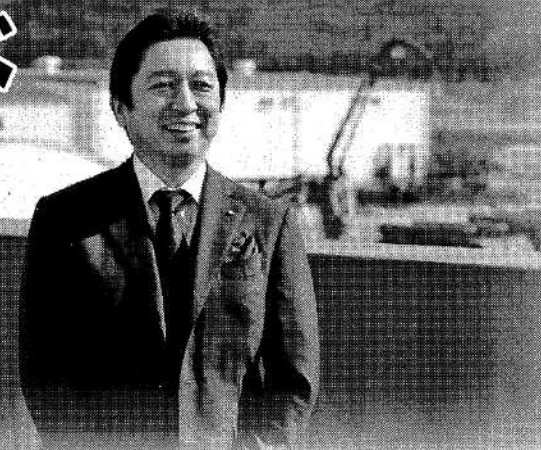


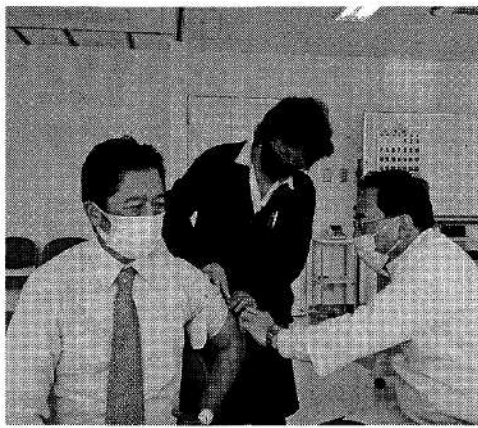
業界の健康経営実践をリード

コンクリート圧送業界 ヤマコン 佐藤 隆彦 社長

企業の永続性実現に 社員の健康維持不可欠



コンクリート圧送業界においても、従業員の労働環境改善や健康増進に向けた施策を推進することで働きやすい快適な職場を実現し、従業員の定着率や勤労意欲の向上、将来を担う人材の安定採用につなげようという動きが活発化している。ヤマコン（山形県山形市、佐藤隆彦社長）は、そうした特徴的な取り組みにより、経済産業省と日本健康会議がとくに優良な健康経営を実践している法人を顕彰する「健康経営優良法人認定制度」において2019年度から3年連続で認定を受けている。21年度には、同制度の中小規模法人部門のうち上位500社として「プライト500」にも選出された。「企業に参加する全ての人は、幸せでなければならぬ」という企業理念のもと、同社が行っている具体的な取り組みについて取材した。



インフルエンザ予防接種の様子

ヤマコンは1966年に山形コンクリートサービスとして創業。東北や関東・北陸など東日本を拠点にコンクリート圧送業、設備業を主要業務としてきた。東日本大震災以降は災害発生時に被害を最小限に抑えて事業の継続や早期復旧を図るBCP（事業継続計画）を導入。従業員全員に対する定期健康診断やストレッチの実施、季節性のインフルエンザをはじめとした感染症対策の徹底、禁煙活動、安全環境部の設置など、社員の健康増進や働きやすい環境整備に向けた取り組みを積極的に進めている。

佐藤社長は「こうした施策の背景には、永続企業を目指していくうえで、従業員の健康が一番大切なという思いがある」と語る。「高齢化が進む今の社会で企業が経営を維持していくには働ける人間の年齢を引き上げていかなくてはならない。当社でも従業員の平均年齢は上昇傾向にあり、長期雇用を実現するために、その健康維持が欠かせない。『社員の健康増進』は東日本大震災後に策定したBCPの延長線上に位置する取り組みだとも言うえる」

同社では、創業当時から社員全員が定期健康診断を受診できる環境を整備。近年は現場の都合で予定日に受診できなかった者に日程の再設定を促すなどして、全員が診断を受けるよう徹底している。「健診は私病による休職や離職を防ぐうえでの、そのベースとなるものだ。過去にも、がんを早期発見できた事例があり、今後も生活習慣病の予防などに役立てるため、定期健康診断の受診率100%を維持したい」

診断の結果、再検査を要する場合は速やかに病院へ誘導することとして、受診は勤務時間内で対応している。「再検査については現在、有給扱いで受診費用は自己負担となっているが、次の目標として費用も会社負担とし、再検査の受診率100%も達成したいと思っている」

併せて10年ほど前から進めてきたのが禁煙活動だ。2020年5月から

は屋外に指定の喫煙所を設置して社内禁煙（完全禁煙）を開始。今年2月には禁煙5カ年計画を発表し、一般職は1年以上に、工務職は5年以上に勤務中の禁煙を達成するよう方針を推進した。「建設業界の喫煙率は他業界に比べると依然として高いが、従業員に対する幸福度調査の実施も検討している。こうした取り組みを推進するうえで重要な役割を担うのが、同社の安全環境部だ。労働災害の撲滅と労働環境の整備を目的として、約10年前に専門の衛生管理者や安全管理者を配置。従業員の安全教育や災害防止協議会の開催、事故統計の作成、現場パトロールを行うほか、安全衛生委員会を定期的に開き、従業員が働きやすいよう環境改善を図るなど、健康経営面での取り組みも行っている。「安全衛生委員会のメンバーは社内各部署から選任された社員代表でもある。縦割りの組織システムと異なる自由な会議ゆえ、多様な意見や提案が出てくるのが風通しのよい社風にもつながっている。安全環境部からの発信は各支店・営業所の足並みを揃える意味でも重要な。熱中症対策などは同部署が打ち出した指針を基準としつつ、寒暖の差など地域ごとの特性に合わせてアレンジを加えている」

中核担う安全環境部

幸福度調査の実施も検討している。こうした取り組みを推進するうえで重要な役割を担うのが、同社の安全環境部だ。労働災害の撲滅と労働環境の整備を目的として、約10年前に専門の衛生管理者や安全管理者を配置。従業員の安全教育や災害防止協議会の開催、事故統計の作成、現場パトロールを行うほか、安全衛生委員会を定期的に開き、従業員が働きやすいよう環境改善を図るなど、健康経営面での取り組みも行っている。「安全衛生委員会のメンバーは社内各部署から選任された社員代表でもある。縦割りの組織システムと異なる自由な会議ゆえ、多様な意見や提案が出てくるのが風通しのよい社風にもつながっている。安全環境部からの発信は各支店・営業所の足並みを揃える意味でも重要な。熱中症対策などは同部署が打ち出した指針を基準としつつ、寒暖の差など地域ごとの特性に合わせてアレンジを加えている」

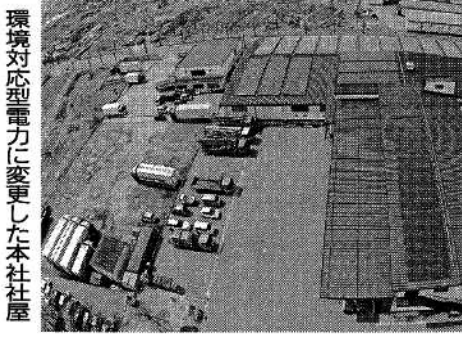
とが働く者の勤労意欲を維持し、定着率の向上に寄与すると思っている」

感染症・熱中症の件数ほぼゼロに

感染症対策では、18年からパート、嘱託社員を含む従業員全員に対して季節性のインフルエンザの予防接種を社費で実施している。「費用を会社が負担する前は思ったように予防接種を受けてもらえなかったが、現在ではインフルエンザが原因で休む社員がほぼゼロになった」という。「関東支店などは多数の工務者が入寮しており、寮生活中の感染リスクも高かったが、接種が広まることにより拠点ごとにダウンすることもなくなった。また、手洗いやうがい、マスクの着用を徹底を呼びかけていたことが新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐための体制構築にもスムーズに応用できた」と感じている。

新型コロナウイルス対策として、20年3月に国からの特別定額給付金とは別に全従業員を対象として10万円の対策金と当時人手を確保していた。今年度は新たな取り組みとして、安全環境部主導で実験的に歯科検診をリモートで実施。コロナ禍において接触を回避でき、時間の節約にもなる利点があり、従業員に好評であれば来年度以降、本格導入を図る意向だ。また、現在行っているストレストチェックとは別に社員のエンゲージメント（幸福度）調査の実施を検討しているという。

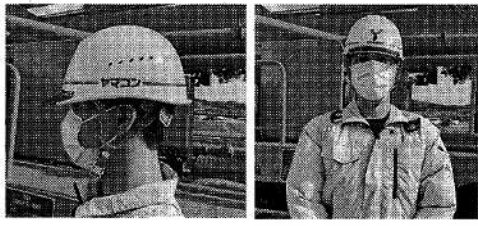
「ストレス、すなわち不満の解消という観点のみだと給与や福利厚生を充実させるといった対応だけで終わってしまうが、企業の持続性を高めるには、逆に『仕事を通じて幸福度を高めていく』という意識を従業員に浸透させ、参加型の経営を目指すしていく必要がある。一回きりの実施ではなく毎年継続的に行うことで見えてくる課題を改善し、従業員の自発的な貢献意欲を育んでいきたい」



環境対応型電力に変更した本社社屋

とを掲げてきた。今回「プライト500」に認定されたことほげそうした努力が目に見える形で結果として実証されている。今後もリーディングカンパニーとして圧送業界の健康経営実践を牽引していく」

同社はこのほか、15年に国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の達成に貢献するための取り組みも推進している。13年にグループ会社であるヤマコン宮城の敷地内で太陽光発電を開始したのを皮切りに、屋外の遊休地や建物の屋根を利用した太陽光発電所をグループ全体で9カ所構え、太陽光発電事業を展開。また、つい先ごろ本社の社屋の電力をガス発電やバイオマス発電など環境対応型電力に切り替えて、CO₂を排出しない電力とした。「コンクリート関連業界でも最近、カーボンニュートラルに向けたイノベーションが起きている。当社でも従業員の健康だけでなく『地球の健康』も考えたい取り組みを進め、SDGsの達成に寄与していきたい」



社が入った空調服と遮熱ヘルメット

とが働く者の勤労意欲を維持し、定着率の向上に寄与すると思っている」

感染症・熱中症の件数ほぼゼロに

感染症対策では、18年からパート、嘱託社員を含む従業員全員に対して季節性のインフルエンザの予防接種を社費で実施している。「費用を会社が負担する前は思ったように予防接種を受けてもらえなかったが、現在ではインフルエンザが原因で休む社員がほぼゼロになった」という。「関東支店などは多数の工務者が入寮しており、寮生活中の感染リスクも高かったが、接種が広まることにより拠点ごとにダウンすることもなくなった。また、手洗いやうがい、マスクの着用を徹底を呼びかけていたことが新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐための体制構築にもスムーズに応用できた」と感じている。

新型コロナウイルス対策として、20年3月に国からの特別定額給付金とは別に全従業員を対象として10万円の対策金と当時人手を確保していた。今年度は新たな取り組みとして、安全環境部主導で実験的に歯科検診をリモートで実施。コロナ禍において接触を回避でき、時間の節約にもなる利点があり、従業員に好評であれば来年度以降、本格導入を図る意向だ。また、現在行っているストレストチェックとは別に社員のエンゲージメント（幸福度）調査の実施を検討しているという。

「ストレス、すなわち不満の解消という観点のみだと給与や福利厚生を充実させるといった対応だけで終わってしまうが、企業の持続性を高めるには、逆に『仕事を通じて幸福度を高めていく』という意識を従業員に浸透させ、参加型の経営を目指すしていく必要がある。一回きりの実施ではなく毎年継続的に行うことで見えてくる課題を改善し、従業員の自発的な貢献意欲を育んでいきたい」