

【安全・衛生・健康に関する取組のポイント】

- (1) 社長が従業員の健康管理を最重視する姿勢で、強力なリーダーシップを発揮している。
- (2) 「健活倶楽部」(後述)の活動により、社員の健康増進に成果を挙げている。
- (3) 安全衛生優良企業公表制度の申請作業を通じて、健康に関するデータ管理の重要性に気づき、新たに健康増進活動の見える化に積極的に取り組むようになった。

1. 企業の概要

アップコン株式会社(以下「アップコン」という。)は、現社長の松藤展和氏が平成15(2003)年6月に創業した建設会社で、地震や地盤沈下等の原因で生じたコンクリート床の傾き、沈下、段差などの補修工事¹等の施工並びに新工法の研究開発を行っている(写真1、2参照)。

本社は神奈川県川崎市に所在し、平成30(2018)年4月現在の在職者は、社長のほか、社員は技術職30名、事務職12名、計42名の体制で、若手社員の多い(20代17名、30代15名、40代7名)のが特徴である。



写真1 本社の入居ビル



写真2 施工現場

松藤社長は、平成27(2015)年6月18日の創立12周年において、会社の世界観を“LIKE A PROFESSIONAL SPORTS TEAM”として、プロのスポーツチームのように感動を与えられる会社を目指すとともに、現代のサッカーチームの戦略のように「全員で攻撃して、全員で守ることができる」という全員参加型を目指す姿勢を鮮明にしている。

¹ 従来のコンクリート打替え工法に替わる補修工法で、コンクリート床に小さな孔を開けてウレタン樹脂を注入し、ウレタンの発泡圧力を利用して床を押し上げて傾き等を復旧する施工を行っている。施工対象は公共施設、工場・倉庫、商店・商業施設、住宅等と多岐に亘るという。

また、会社は基本理念を「健康第一、安全第一、家庭第一」と定めて、本社事務室内に今年度の目標（生産性向上）と共に大きくプレートを表示して、健康安全を最重視する積極的な姿勢を明確にしている（写真3参照）。

これは社員が健康を害した場合、影響は本人の心身に留まらず、施工現場の安全性、さらには家族の生活にも悪影響を及ぼすことについての警鐘を鳴らすものであり、社員に向けたメッセージとして解りやすく、様々な健康・安全・家庭を重視した様々な活動の基本方針となっている。



写真3 本社事務室ドア

2. 安全衛生優良企業公表制度についての認定申請の契機及び申請手続き

松藤社長が安全衛生優良企業公表制度（以下「公表制度」という）に関する厚生労働省の新聞広告（当時、全国で2社だけ認定）を見て、従来の健康増進に関する取組状況についての第三者からの客観的な評価を得て、企業ブランドの向上や社員の働く意欲向上を図りたいとの思いから、平成28（2016）年の創立記念日（6月18日）までに認定を取得して、当日のパーティー席上で社員全員に認定を発表することを目標として、担当部署に指示した。

このため、申請窓口である神奈川労働局からも最大限の協力を仰ぎ、一方で社内でも技術部の若手社員（入社3年目）を申請業務対応の専任の担当者として配置して社内体制を整備し、平成28（2016）年5月19日に労働局に対して認定の申請を行い、目標期限前の6月14日付で認定を受けることができた。

3. アップコン(株)の健康増進の取組

—「^{けんかつくらぶ}健活倶楽部」を中心とした健康増進の取組—

（1）「健活倶楽部」発足の経緯

健活倶楽部は、公表制度に対する認定申請に先立ち、平成27（2015）年11月に社員の健康増進を図り、会社公認の組織として発足した²。

健活倶楽部は、会社の基本理念の一つである「健康第一」を全社的に推進するため、予算措置を認め、一部の活動や打合せについては、業務時間内の実施も認められている。

施工会社においては、社員が体調悪化に伴い欠勤や早退・遅刻する場合には、施工現場で替わりの要員を急に補充することは困難で、最悪の場合、施

² 以前は、「レクリエーション部」として、フットサル、マラソン、ボーリング大会の自主参加型の活動があった。会社の予算も無く業務時間外の活動であるため、一部のメンバーが企画して、常連メンバーだけが参加する同好会的傾向が強く、活発な活動ではなかった。

主と約束した工期に悪影響を及ぼす懸念があるので、健康を最重視し「健康第一」を基本理念のトップに掲げている。

この姿勢を具体化したものが、「健活倶楽部」の取組であり、若手社員の多い会社にとって、社員の健康管理の意識を高め、社員の健康増進とともに施工会社として工期遵守により経営が安定するメリットがある。

同社は健活倶楽部のリーダーとして、入社2年目の若手社員を抜擢した。同社員は、元々レクリエーション部の活動においてリーダーとしての素養が認められていたので、リーダー教育の一環として指名した。外のメンバーは、各部門から社内横断的なチームとして合計6名を指名し、健康増進のための多岐に亘る活動の企画には裁量を持たせて、会社公認の組織として取り組ませることとなった。

（２）「健活倶楽部」の活動概要

健活倶楽部は発足以降、心身の健康増進に繋がる様々な活動を企画して、社員全員が毎月1回は何かしらの活動に参加しようと呼びかけている。具体的には、フットサル、ボルダリング、マラソン、ボーリング等の体育会的なメニューに加えて、メンタルケアを目的として、大人の塗り絵教室、ヨガ、禅寺の座禅体験等の参加し易いラインナップを揃えた。

健活倶楽部による活動内容は多岐多様に及ぶので、以下では、特徴的な取組事例を紹介する。

（３）禁煙の推奨

ア 就業中の禁煙の段階的推進

会社としては、元々「喫煙者ゼロ」が最終の目標であったが、実際に喫煙している社員の反発も考慮した上で徐々に規制を強めて、最終的に就業時間中は全面禁煙とした（図表1参照）。

図表1．就業中の禁煙の段階的推進の経過

年 月	禁煙の規制経緯	備考
平成 15(2003)年 6 月 18 日（会社創業日）～	施工現場は完全禁煙。事務所は 昼の休憩時間を除き、禁煙。	施工現場は危険物を扱うので、 創業時から火気厳禁を徹底。
平成 27(2015)年 6 月 18 日～	事務所で昼の休憩時間でもユニ フォーム着用時は、禁煙。 ユニフォームを脱げば喫煙可。	ユニフォームにタバコの臭い が残っていると、施主が不快に 感じるので避ける意図がある。
平成 28(2016)年 2 月 1 日～	事務所は、始業直前から業務終 了まで全面禁煙。	電子式・加熱式タバコも禁止対 象。

イ 就業時間以外も含めた全面的な禁煙率向上のための取組

健活倶楽部発足を機に、社員に対して就業時以外（含、家庭）も含めた「24 時間非喫煙宣言」を推奨した。

（ア）喫煙者のデータ把握、目標設定、モニタリング

社内の喫煙者のデータが無かったので、まず喫煙者の人数を把握して、喫煙者の半減を目標として、喫煙者に対しては、毎月の禁煙日数や一日平均喫煙本数等のモニタリングを実施している。

（イ）社長から喫煙者家族に対する「禁煙協力お願い」の手紙

社長が社員家族（既婚者は配偶者宛、独身者は両親宛）に毎年恒例でクリスマスカードを送る際に、平成 27(2015)年は喫煙者の家族に禁煙に協力をお願いする手紙を同封して呼びかけた。

家族から「会社からよくぞ、注意してくれた」との感謝の手紙が 4 通届くなど、予想以上に反響が大きかった。特に、家族宛ての手紙の中で、2 日間で 1 箱の喫煙をする人が 1 年間禁煙すると家族で海外旅行に行けるなど禁煙による効果を明示したことにも反応が良かったという。

（ウ）健活ポイント（後述）による禁煙奨励

禁煙達成者や禁煙継続者には、インセンティブとして健活ポイントを付与して、禁煙を促進。

以上の取組の結果、喫煙者数（喫煙率）は、平成 27（2015）年 2 月の時点で、社長を含む全 38 名のうち喫煙者 14 名（喫煙率約 37%）であったが、平成 30(2018)年 4 月現在で、同 42 名のうち喫煙者 2 名（同率約 5%；前時点比で ▲32 ポイント）と大幅に減少している。

（４）階段利用の推奨

社員の健康維持のため、気軽にできる運動として、ビル 6 階の事務所までエレベーターを使わずに、階段での登り降りを推奨している。

階段を利用した回数をグラフ化して、有名な建物や山にたとえて表示して社員の遊び感覚を刺激するとともに、健活ポイント（後述）をインセンティブとして付与している。

(5) BMI³ 標準値内の推奨

全社員のBMI（体重と身長の関係から肥満度を示す体格指数のこと）を定期健康診断の際に計測して、本人に通知している。同社として、糖尿病など生活習慣病の予防を図り、社員全員のBMI数値を標準値以内にする目標を設定している。なお、BMIは個人情報なので、全員のデータは管理部の1名しかアクセスできないようにして、情報管理は徹底している。

全社員のトータルの平均値は、標準値以内であるが、中には標準値を超える社員もいるので、標準値達成の場合、インセンティブとして健活ポイント（後述）を付与している。

(6) 「健活ポイント」の導入

健活倶楽部のメンバーが健康増進の各種の活動を企画する中で、社員が楽しみながら取り組めるように健康インセンティブ策として提案して、同社が了解した。図表2の付与ルールにより、ポイントを加算・集計して、500ポイント単位で利用できるシステムになっている（後述参照）。

現在、19項目のポイント付与ルールが定められており、毎月、個人別に前月までの獲得ポイント数、今月の獲得ポイント数並びに累計ポイント数を健活倶楽部が記録している。

図表2 ポイント付与ルール

NO.	ポイントの付与基準	ポイント数
1	健活のレク参加	100
2	禁煙達成者	10,000（達成月に加算）
3	タバコを吸っていない人	1,000（年1回加算）
4	喫煙者が禁煙した日数の減少（前月比）	30
5	ビル階段（6階）の登り降り	1往復 26
6	BMI 標準値達成	肥満→標準値・低→標準値の場合 500。標準値→標準値（維持）の場合 100。
7	フットサル競技大会で1勝	予選 100・決勝 500 優勝 チームに 50,000
8	フットサル競技大会で1ゴール	予選 500・決勝 500
9	マラソン大会参加（応援参加も含む）	500

³ Body Mass Index の略称。肥満度を表す指標として国際的に用いられ、肥満や低体重（やせ）の判定に用いる。計算は、[体重(kg)]÷[身長(m)の2乗]で求められる。BMIが22になるときの体重が、標準体重とされている。

（出所）厚生労働省 「生活習慣病予防のための健康情報」 サイト

10	マゴジム（ジム指導経験のある社員が主催する自主トレーニング教室）の参加	100
11	やりたいレクが採用	50
12	地元プロサッカーチームの試合を観戦した人	10
13	健康診断結果に注意事項がない	500（年1回）
14	会社と駅の移動・通勤は歩き	片道5
15	会社と家の移動・通勤は歩き	片道5
16	家と駅の移動（2 km 以上）は自転車	片道5
17	8時前に出社	20
18	月間表彰制度（社員が運動、健康活動を自己申告で応募し全社員投票にて表彰）	1位 1,000 エントリー20
19	疲労度チェック実施（県依頼によるチェック機器を活用）	5

（出所）アップコン「健活ポイントについて／何をすれば貯まるか」に基づき、アフターサービス推進室にて作成。

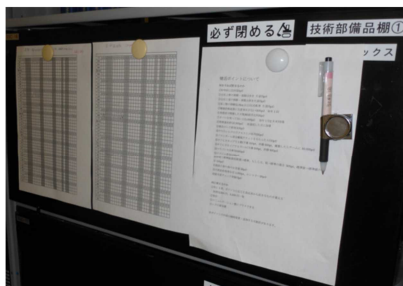


写真4 健活倶楽部 獲得ポイント掲示



写真5 健活倶楽部の掲示板
（各種イベント案内を告知）

健活ポイントの用途としては、1ポイント＝1円換算により500ポイント単位で利用可能となっており、具体的には、

- ①商品カタログの商品との交換（年に一回）、
- ②寄付［平成28（2016）年の熊本地震の際には、寄付金として利用した］
- ③各種活動の自己負担分に充当、である。

（7）フットサルチームの結成

健活倶楽部の推進する活動の中で、フットサルについては、平成29（2017）年3月から、会社として本格的に取り組んでいる。同年12月17日の競技大会（プロサッカーチームの協賛企業40社が出場）まで期間限定で、部員15名（会社総勢は36名）を月2回、平日の9:00から11:00にプロのコーチを招いての練習を認めている。前後の時間を考えれば、午前中一杯にわたり半数近くの社員が就業時間中に練習に参加できる優遇措置が採られている。

大会の終了後には、平日半日×2回、即ち平日1日の有給休暇を15名が毎月取得しても業務に支障の無い体制が自然と出来上がっていることとなる。有給休暇の取得は、海外旅行に良く行く社員は積極的に取るが、長期休暇の予定の無い社員は、あまり休暇を取らない二極化が見られる。会社としては、休暇は社員の権利であり、健康増進のためにも積極的な取得を促進したいという姿勢である。



A group of students are playing basketball on an outdoor court. In the foreground, a player in a yellow jersey with the number 3 is jumping for a shot. Other players in red and blue jerseys are positioned around the key. A basketball is in the air near the hoop. The court is green with white lines. In the background, there is a large, modern school building with many windows and a blue sky with scattered clouds. A banner for 'SUNSHINE' is visible on the building's facade.



連続無遅刻日数

目標日数 1000 日

これまでの記録 ① 2014年1月1日～2014年1月20日 ② 2014年1月21日～2014年1月25日 ③ 2014年1月26日～2014年1月28日 ④ 2014年1月29日～2014年1月30日 ⑤ 2014年1月31日～2014年2月2日 ⑥ 2014年2月3日～2014年2月5日 ⑦ 2014年2月6日～2014年2月10日 ⑧ 2014年2月11日～2014年2月12日 ⑨ 2014年2月13日～2014年2月14日 ⑩ 2014年2月15日～2014年2月16日 ⑪ 2014年2月17日～2014年2月18日 ⑫ 2014年2月19日～2014年2月20日 ⑬ 2014年2月21日～2014年2月22日 ⑭ 2014年2月23日～2014年2月24日 ⑮ 2014年2月25日～2014年2月26日 ⑯ 2014年2月27日～2014年2月28日 ⑰ 2014年2月29日～2014年3月1日 ⑱ 2014年3月2日～2014年3月3日 ⑲ 2014年3月4日～2014年3月5日 ⑳ 2014年3月6日～2014年3月7日 ㉑ 2014年3月8日～2014年3月9日 ㉒ 2014年3月10日～2014年3月11日 ㉓ 2014年3月12日～2014年3月13日 ㉔ 2014年3月14日～2014年3月15日 ㉕ 2014年3月16日～2014年3月17日 ㉖ 2014年3月18日～2014年3月19日 ㉗ 2014年3月20日～2014年3月21日 ㉘ 2014年3月22日～2014年3月23日 ㉙ 2014年3月24日～2014年3月25日 ㉚ 2014年3月26日～2014年3月27日 ㉛ 2014年3月28日～2014年3月29日 ㉜ 2014年3月30日～2014年3月31日 ㉝ 2014年4月1日～2014年4月2日 ㉞ 2014年4月3日～2014年4月4日 ㉟ 2014年4月5日～2014年4月6日 ㊱ 2014年4月7日～2014年4月8日 ㊲ 2014年4月9日～2014年4月10日 ㊳ 2014年4月11日～2014年4月12日 ㊴ 2014年4月13日～2014年4月14日 ㊵ 2014年4月15日～2014年4月16日 ㊶ 2014年4月17日～2014年4月18日 ㊷ 2014年4月19日～2014年4月20日 ㊸ 2014年4月21日～2014年4月22日 ㊹ 2014年4月23日～2014年4月24日 ㊺ 2014年4月25日～2014年4月26日 ㊻ 2014年4月27日～2014年4月28日 ㊼ 2014年4月29日～2014年4月30日 ㊽ 2014年5月1日～2014年5月2日 ㊾ 2014年5月3日～2014年5月4日 ㊿ 2014年5月5日～2014年5月6日 2014年5月7日～2014年5月8日 2014年5月9日～2014年5月10日 2014年5月11日～2014年5月12日 2014年5月13日～2014年5月14日 2014年5月15日～2014年5月16日 2014年5月17日～2014年5月18日 2014年5月19日～2014年5月20日 2014年5月21日～2014年5月22日 2014年5月23日～2014年5月24日 2014年5月25日～2014年5月26日 2014年5月27日～2014年5月28日 2014年5月29日～2014年5月30日 2014年5月31日～2014年6月1日 2014年6月2日～2014年6月3日 2014年6月4日～2014年6月5日 2014年6月6日～2014年6月7日 2014年6月8日～2014年6月9日 2014年6月10日～2014年6月11日 2014年6月12日～2014年6月13日 2014年6月14日～2014年6月15日 2014年6月16日～2014年6月17日 2014年6月18日～2014年6月19日 2014年6月20日～2014年6月21日 2014年6月22日～2014年6月23日 2014年6月24日～2014年6月25日 2014年6月26日～2014年6月27日 2014年6月28日～2014年6月29日 2014年6月30日～2014年7月1日 2014年7月2日～2014年7月3日 2014年7月4日～2014年7月5日 2014年7月6日～2014年7月7日 2014年7月8日～2014年7月9日 2014年7月10日～2014年7月11日 2014年7月12日～2014年7月13日 2014年7月14日～2014年7月15日 2014年7月16日～2014年7月17日 2014年7月18日～2014年7月19日 2014年7月20日～2014年7月21日 2014年7月22日～2014年7月23日 2014年7月24日～2014年7月25日 2014年7月26日～2014年7月27日 2014年7月28日～2014年7月29日 2014年7月30日～2014年7月31日 2014年8月1日～2014年8月2日 2014年8月3日～2014年8月4日 2014年8月5日～2014年8月6日 2014年8月7日～2014年8月8日 2014年8月9日～2014年8月10日 2014年8月11日～2014年8月12日 2014年8月13日～2014年8月14日 2014年8月15日～2014年8月16日 2014年8月17日～2014年8月18日 2014年8月19日～2014年8月20日 2014年8月21日～2014年8月22日 2014年8月23日～2014年8月24日 2014年8月25日～2014年8月26日 2014年8月27日～2014年8月28日 2014年8月29日～2014年8月30日 2014年8月31日～2014年9月1日 2014年9月2日～2014年9月3日 2014年9月4日～2014年9月5日 2014年9月6日～2014年9月7日 2014年9月8日～2014年9月9日 2014年9月10日～2014年9月11日 2014年9月12日～2014年9月13日 2014年9月14日～2014年9月15日 2014年9月16日～2014年9月17日 2014年9月18日～2014年9月19日 2014年9月20日～2014年9月21日 2014年9月22日～2014年9月23日 2014年9月24日～2014年9月25日 2014年9月26日～2014年9月27日 2014年9月28日～2014年9月29日 2014年9月30日～2014年10月1日 2014年10月2日～2014年10月3日 2014年10月4日～2014年10月5日 2014年10月6日～2014年10月7日 2014年10月8日～2014年10月9日 2014年10月10日～2014年10月11日 2014年10月12日～2014年10月13日 2014年10月14日～2014年10月15日 2014年10月16日～2014年10月17日 2014年10月18日～2014年10月19日 2014年10月20日～2014年10月21日 2014年10月22日～2014年10月23日 2014年10月24日～2014年10月25日 2014年10月26日～2014年10月27日 2014年10月28日～2014年10月29日 2014年10月30日～2014年10月31日 2014年11月1日～2014年11月2日 2014
--

39

4. 安全確保の取組

(1) 「全体会議」による社内コミュニケーションの強化

技術職社員は施工現場に出て不在が多く、社内で全員が出席してのコミュニケーションを取る機会がないので、毎月第一月曜日の午前中（8：30～11：00）に全社員が出席し、かつ発言する「全体会議」を設けて、同日は施工計画から外して時間を確保するように徹底している。

全体会議は、社内全体での情報共有が目的であり、特に安全衛生関係の「ヒヤリハット事例」については、施工グループ単位で代表がスピーチした後に、実際に現場でヒヤリハットを体験した当事者から生の声で、実体験談や今後の再発防止策を説明してもらうことで、全社員がリアルな事例として体感して理解するように徹底している。社員全員のコミュニケーションは、安全衛生活動面で重要であるという。

(2) 施工現場でのKY（危険予知）活動

施工現場での作業開始前にミーティングを実施することで、当日の作業内容、作業手順や要員配置、危険箇所の洗い出しと予防策について、全員で確認し、徹底を図っている。

(3) 月間安全目標の設定

施工グループ単位（6グループ編成）で「月間安全目標」を設定するとともに1ヶ月後に結果についてもレビューしている。目標としては、リフトから飛び降り禁止、冬場の路面凍結注意、トンネル工事での安全帯使用など、ヒヤリハットの事例を中心に設定している。

5. 過重労働対策の取組

(1) 社員全員の有給休暇残高、代休残高（土日施工の場合は原則として翌月中に消化）を月単位の予定表に記載して、全員がパソコンでの見える化を推進し、本人の自己管理並びにグループリーダーによる残高管理を推進している。

(2) グループリーダーがグループ内の残業時間を管理し、月25時間の残業が行われたメンバーにはフラグが立つので、業務内容の確認や見直し策が取られ45時間を超えないように管理を徹底する。警戒値に近づくとグループリーダー宛にアラームのメールが送信される。

(3) 営業部では、「ノー残業デー」を毎月1日設定している。

6. ストレスチェックの自主的な実施

同社は、従業員 42 名のため、法令上ストレスチェック⁴を行う義務はないが、健康重視の方針の下、ストレスチェックを自主的に年 1 回実施して、メンタルヘルス不調の未然防止に取り組んでいる。

7. 公表制度認定に伴う効果

社員、経営者ともに、厚生労働省から公表制度の認定を受けたことにより、他社と比べて優良な会社として公的に認められたことを実感できて、自信につながったという。それ以外にも、公表制度認定や、それに併行して実施された健活倶楽部により、以下のようなプラス効果が見られた。

- (1) 社員自身の健康管理やメンタルヘルスに対する関心が高まり、結果的に病欠者が減少したこと。

「社員の健康意識が変わり、目に見えて欠勤者が減ったのが、大きい」という松藤社長の発言のとおり、公表制度申請に伴う意識向上や健活倶楽部の取組の結果、欠勤者（病欠、遅刻、早退など）が確実に減少し（図表 3 参照）、社員の健康増進活動における大きな成果となって、社員も実感できた。

例年の冬季であれば、社内にインフルエンザ患者が 4、5 名感染して、約 1 週間休業を余儀なくされ、実際に施工現場の要員配置にも穴が開くことがあったが、平成 28（2016）年度冬季には、「インフルエンザ発症ゼロ」を達成した。

その結果、従来苦勞していた欠勤発生時の内部事務や施工現場等での要員繰りの支障も少なくなり、他の社員への過度な負担増が回避できることとなった。

図表 3. 過去 4 年間の病欠・遅刻・早退の推移

年度	在職者数	病欠		遅刻・早退 (電車遅延を除く)	
		人数	合計日数	人数	合計時間
平成26(2014)年度	39名	12名	36.5日	11名	13.3時間
平成27(2015)年度	38名	35名	94.5日	6名	5.75時間
平成28(2016)年度	37名	10名	40.5日	5名	3.75時間
平成29(2017)年度	35名	2名	2日	1名	0.5時間

(注) 各年度 2月～翌年1月のデータ。

平成29(2017)年度は、2月～11月末のデータ

(出所) アップコン作成資料及びヒアリングに基づき、アフターサービス推進室にて作成。

⁴ 労働者がストレスに関する質問票に回答して、集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる検査で、労働安全衛生法改正(2015年12月)に伴い、労働者 50 人以上の事業所で、実施が義務付けられている。

(出所) 厚生労働省 「ストレスチェック制度 簡単！導入マニュアル」 サイト

また新たな取組として平成 30(2018)年の冬季から、インフルエンザの予防接種の希望者は、会社負担で受けられるようになった。

(2) 公表制度認定や健活倶楽部の取組により社内一体感の醸成が図られたこと。

同社は「健康第一」、「安全第一」、「家庭第一」を会社理念として掲げ、安全衛生活動や健康増進活動につきリーダーシップをもって強力に推進する一方で、若手社員（技術職）を健活倶楽部リーダーに指名すると共に、同社員には公表制度の申請関連作業も専任させることにより、社内連携や一体感のもとに申請資料作成や社内体制の整備ができた。

健活倶楽部での一連の取組（健康増進の活動、禁煙の推奨、健活ポイントなど）については、自分たちでは意識していなかったが、本認定申請において神奈川県労働局から評価される取組であった。

(3) 健康増進活動に係わる「見える化」の推進と社員の意識向上が促進されたこと。

会社は、神奈川県から資料作成や修正の指導等を受ける中で、健康に関する事実をデータや数値で補足する必要性を痛感したという。

これは、例えば禁煙の重要性は受動喫煙問題などで理解しているつもりだったが、社内の喫煙者が誰で、何人いるかという具体的なデータを持ち合わせていなかったことに初めて気がついた。このように社内で健康問題を展開する際に、社員に対する説明には、データ化や数値化の見える化が必要不可欠であることが理解できたのは、大きな収穫だった、という。

このように公表制度申請において、社内での健康増進活動に係わるデータ収集や数値目標の設定などの「見える化」を推進したことにより、社員における健康管理や増強に対する取組の意識向上や自発的な行動を引き出すことができた。

(4) 厚生労働省の公表制度認定が、大学生の採用に関してアピールポイントになったこと。

会社では営業部や管理部は中途採用しているが、技術部は全員が新卒学生を採用している。面接会場には、公表制度の認定証が設置されて、同社は学生の1次面接の際に公表制度の認定を受けたことを必ず説明しており、学生は一律に好印象を受けている。

人材採用の2次面接はユニークで、1次面接の合格者に対して宿題として学生から自分の両親にどのような会社なのかを説明してもらい、両親それぞれの感想を、2次面接にて会社側にプレゼンさせる方式である。プレゼンは、口頭でも資料を用意しても構わないとしている。

学生は、会社概要を自分なりに再度調べることとなり、公表制度が厚生労働省の制度であることを含めて、両親に説明することとなる。2次面接では、学生から、両親が厚生労働省の認可企業というインパクトに関心を示し、会社に対する信頼感が強くなったとの申し出が度々あり、中には、是非入社させてほしいという両親それぞれからの手紙を託されて来社した学生もあったという。

このように、公表制度での認定は、学生採用においては、非常に有効なツールとして作用している。

新卒採用人数は、例年2～4名に止まっていたが、平成30(2018)年4月入社予定者は、7名を確保することができ、公表制度認定も大きなプラス材料になったとのことである。

8. その他

会社は、公表制度の認定[平成28(2016)年6月]を受けた後、管轄の川崎北労働基準監督署長の推薦により、神奈川労働局における審査の結果、健活倶楽部による健康増進活動、過重労働対策として有給休暇や代休の残高の見える化、グループ単位での残業時間管理、ノー残業デーなどの取組が評価され、平成29(2017)年7月に神奈川労働局長による安全衛生表彰・奨励賞⁵を受賞した。

9. 課題と今後の展望

公表制度認定は資料要求のハードルが高く苦勞したが、逆に言えば、認定が容易ではない分、稀少性がある制度だと同社は考えている。

一方で、世の中での認知度がまだ低く、大学の就職課の担当者には公表制度について御存じない方が多いので、特に大学の就職課に対する制度のPRを強化してほしいとの意見があった。



写真8. アップコン株式会社の皆様
松藤 社長（中央）
川口 技術部長（左側）
山本 健活倶楽部リーダー（右側）

松藤社長と川口部長の間には公表制度・認定通知書」が展示されている。

平成29(2017)年11月10日 撮影

⁵ 地域の中で、安全衛生に関する水準が良好で改善のための取組が他の模範と認められる事業場又は企業に対する表彰のことで、毎年安全週間(7月1日から7日)に表彰される。

神奈川労働局からのコメント

1. 公表制度の認定について

公表制度は平成 27(2015)年 6 月申請開始で、歴史も浅いため、産業界における認知度もまだ高いとは言えない制度である。

したがって、公表制度の認定申請してきた企業の意欲に応えるため、平成 28(2016)年度に申請のあった全企業（3 社）については、時間を要した企業もあるが、結果的には全企業を認定することができた。認定のためには多くの書類が必要となり、自力で 100%揃えるのは難しいので、各企業と面談して、認定基準を質的に充足していることを確認するプロセスが重要であり、企業の担当者とのコミュニケーションを密に行い、企業の安全衛生に関する取組の「潜在力」を引き出すよう務めている。

2. 申請企業に対する指導について

安全衛生における優良な取組に関するエビデンス（取組を明らかにするための参考資料）については、定型の書式が定められている訳では無いので、取組を明らかにする既存の書類を上手く取り上げる必要があり、企業の担当者との打合せを密に行うとともに、現地調査の際にも活用できる資料をさらに確認した。

3. 申請進捗管理の工夫について

申請企業との必要書類の進捗管理を遺漏のないように進めるため、厚生労働省労働基準局の評価基準⁶に加えて、独自フォーマットで「管理票」を作成して、資料の追加依頼や現地での資料の確認、審査過程、最終結果とその理由など一連の手続きについて全て記録を残して、認定作業の見える化を図った。

4. アップコンについて

会社の規模が比較的小規模であることをフルに活かして、松藤社長の強力なリーダーシップの下に、社内コミュニケーションが非常に活発なフラットな組織であり、健活倶楽部など会社独自に創意工夫している取組が多く、高く評価できた。

会社が意識していなかった「潜在力」の掘り起こし（全体会議の議事録など安全衛生水準の高さを示す資料の発掘）により、第三者からみても認定に有用な材料を積極的に集めることにより、認定に繋げることができた。

また、会社は公表制度の認定前に I S O を取得済みで、施工作業や事務処理に関する規定化やマニュアル化等を実施済みで、さらに問題点の分析や改善案策定などの業務標準化に取り組んでいたことから、健康増進に関するデータ収集や数

⁶ 「安全衛生優良企業公表制度認定基準解説書」(厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課作成) 参照。

値目標設定などについても、社内的にスムーズに対応している状況を確認することができた。

5. 今後の課題

公表制度は発足して歴史が浅く、企業における認知度はまだ低い。また近時、「健康経営」に取り組む企業を認定・顕彰・表彰する類似の他制度も非常に多く、制度の周知方法やメリット策（他の類似の制度との差別化）については、考えていく余地があると思われる。