金沢衛生管理者研究会第 127 回研修会開催記録

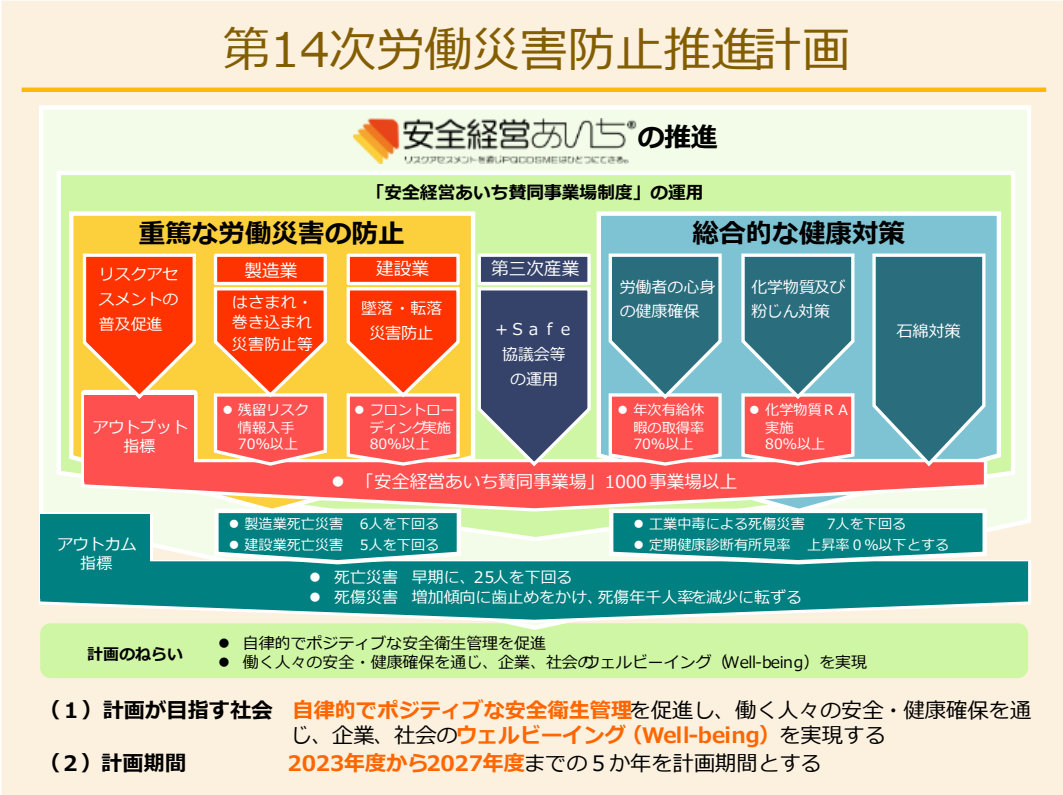
令和 5 年 11 月 21　日（火）、金沢衛生管理者研究会第 127 回研修会が金沢ニューグランドホテルパレス 5 階の銀扇で愛知労働局労働基準部健康課長の山本祥喜氏と加賀建設株式会社代表取締役社長の鶴山雄一氏の講演が午後 3 時から午後 5 時まで開催されました。

金沢衛生管理者研究会　第 127 回研修会　　令和５年１１月２１日（火）
　次　　第
1.　開会挨拶　倉元代表幹事
2.　第８２回全国産業安全衛生大会 in 名古屋への参加報告
　　サンコー企画株式会社　　藤原 寛氏
　　株式会社金沢シール　　島津弘之氏
3.　講　演　　「愛知労働局の健康確保対策の取組について」
　　～労働者の健康確保と健康保持増進のために～
　　愛知労働局労働基準部健康課長　山本祥喜氏
4.　講　演　「加賀建設株式会社の健康経営の取組について」
　　～誰もが元気でいられる社会を目指して～
　　加賀建設株式会社　代表取締役社長　鶴山雄一氏
　　（質疑応答）
5.　会員懇親会　　（加賀建設株式会社の鶴山社長を囲んで）

この研修会は会場とズームによるオンライン研修を同時に開催できるハイブリッド研修でした。出席者は、会場に 12 名、オンライン参加者 15 名の計 27 名でした

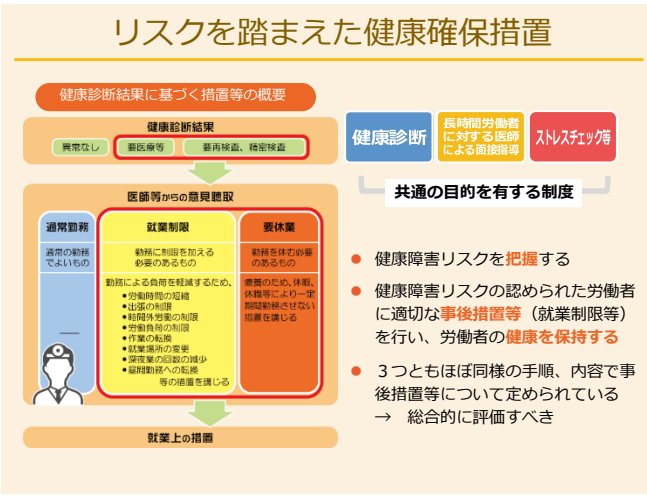
まず、倉元代表幹事が本研修会講師の愛知労働局労働基準部健康課長の山本祥喜氏と加賀建設株式会社代表取締役社長の鶴山雄一氏のご紹介と講演依頼の経緯、また、9 月の全国産業安全衛生大会への参加の話を交えて開会のあいさつがありました。

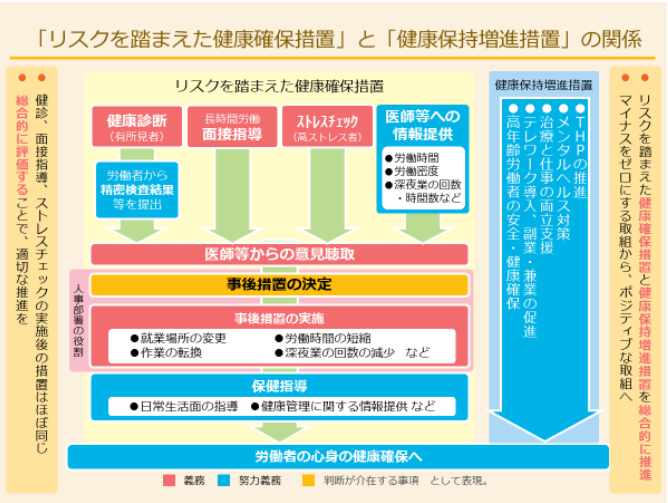
次に、その 2. 第８２回全国産業安全衛生大会 in 名古屋の参加報告をサンコー企画株式会社の藤原 寛氏と株式会社金沢シールの島津弘之氏が初めて参加した大会の様子と自身の思いを報告しました。



「労働者の健康確保と健康保持増進のために」との演題で愛知労働局労働基準部健康課長の山本祥喜氏愛知労働局の健康確保対策の取組について講演がありました。

愛知労働局では、第14次労働災害防止推進計画を受けて、「安全経営あいち賛同事業場制度」の運用を始めた。まず、化学物質及び粉じんに係る総合対策推進計画と化学物質リスクアセスメントの流れ（法５７条の３、安衛則３４条の２の７）、次に令和５年度 全国労働衛生週間実施要綱と愛知局管内の定期健康診断有所見率（健診項目別）、職場の健康診断実施強化月間（９月）の取組、労働者の心身の健康確保のための総合的対策、「リスクを踏まえた健康確保措置」と「健康保持増進措置」の関係などが説明されました。





続いて、「誰もが元気でいられる社会を目指して」の演題で加賀建設株式会社の健康経営の取組について、加賀建設株式会社代表取締役社長の鶴山雄一氏の講演がありました。

所 在 地　石川県金沢市
従業員数　131名（男性60名、女性71名）
売 上 高　3,340,284,000円

沿　革

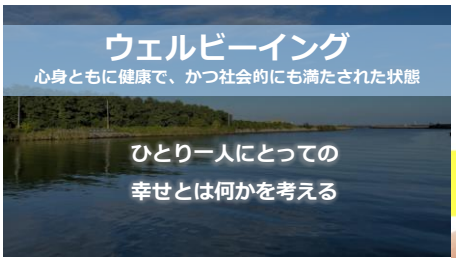
1943年 6月 加賀建設株式会社　創業

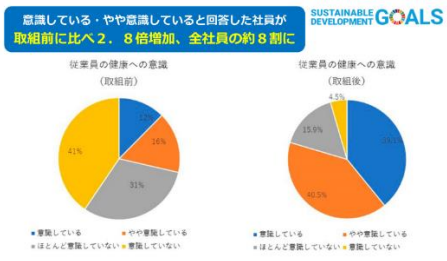
2015年 3月「いしかわ男女共同参画推進企業」認定
2017年 2月「はたらく人にやさしい事業所」認定
2017年 6月「女性活躍促進モデル企業」認定
2019年 7月「えるぼし（三ツ星）」認定
2020年10月「地域牽引未来企業」認定
2020年12月「くるみん」認定
2022年 3月「健康経営優良法人2021」認定
2023年 3月「石川県ﾜｰｸﾗｲﾌﾊﾞﾗﾝｽ優良企業」認定
2023年 3月「健康経営優良法人ブライト500」認定

「人を考えて強くなる一人ひとりのための健康経営」は、私たちの価値観である「誰かの幸せを願う挑戦」が「人が育ち その人が世に貢献する」企業であること、土木事業、建築事業、飲食店、物販など地域活性化事業の事業展開が説明されました。

なぜ健康経営に取り組む必要があるのか

そもそも人や企業の未来をどう考えているのかを建設業が抱える時限爆弾２０２４の問題や「３Ｋ　（きつい・汚い・危険な作業）　」　のイメージが大きく、担い手確保や、定着が厳しいことも課題と指摘し、［人を考える］人への共感から課題解決へ、［企業が強くなる］違いこそ価値となること、誰もが元気でいられる社会を目指して人が成長するには「健康であり続ける」ことが欠かせないこと、一人ひとりが意識することで結果は大きく変わっていくことが、石川の企業の労働生産性に関わる現状から違いをつくっていく戦略を考える、その一方での大きな課題である人の採用、育成、評価することだと強調しました。そのための加賀建設の取り組みウェルビーイング経営で従業員の健康上の意識について意識している・やや意識していると回答した社員が取組前に比べ２．８倍増加、全社員の約８割に増加した。





視力・疲労・免疫力などに効く健康ドリンクの種類の充実、野菜摂取量の数値を把握するため「ベジチェック」も実施、デスクワーク従事者に対してバランスボールをはじめとする健康器具の提供など

健康経営の取り組みの効果（何に効果あったか）特に生産性向上に対しての効果が大きく向上したことが説明されました。従業員からは、「建設会社であるため、全社員が常に会社にいるわけではなく、取り組みを現場の人たちにも浸透させることに苦労を感じた。」という声もありました。また、県内の中小企業を中心に、健康経営、ウェルビーイング経営を広めるために「ウェルビーイング経営ラボ金沢」を発足させました。

講演後、会員から鶴山社長に様々な質問があり、丁寧に答えていただきました。

また、参加した会員からは、次のように意見、感想が寄せられました。

【衛生管理者研究会第 127 回研修会　気づき】

【愛知労働局　山本氏の講演について】

- 健康経営の取組みにおいては「健康保持増進措置」よりも「健康確保措置」を優先すべきで健康経営優良法人認定を得るためではないことを再認識した。
- 企業内においては衛生管理者、労務管理者、人事部門の連携が大切
- 健康診断、長時間労働面接指導、ストレスチェックについて一元管理、総合的に評価することが大切なのはわかるが担当者が分かれており管理できていない。今後の課題であると感じた。（定期的に MT を行う予定）⇒連携と情報共有
- 精神障碍者の労災認定が増加していることが分かったが認定されるケースとされないケースを知りたいと思った。長期休職者の対応の参考にしたい。
- 「安全経営あいち」の件
- 健康対策は生産性向上、品質向上にあらためてつながることを認識しました。このような機会はあまり参加が無く大変貴重な経験ができました。ありがとうございます。
- 安全は儲かる→現場においてその人たちが楽になるように一緒に考えていくような活動が必要
- ＲＡの実施率を定量的に示していて手順も参考になった
- 化学物質+粉じんの対策という視点がためになった。
- 当社としての問題点は安全衛生管理について本社と現場の考えに相違があり一致団結といった活動が出来ない事が問題となっております。その為、今後は過去の災害事例を全社員が共有でき自分自身にも起こりうる災害と認識していただこうと考えおります。
- 本年開催された、名古屋での全国産業安全大会に行けなかったので全国規模での安全衛生の取組みの様子がうかがえて、参考になりました。
- 健康確保、健康保持
- 化学物質の労災の 80%は未規制品により生じる
- 女性が増えた→女性特有の健康問題
- 高齢者が増えた→その内女性は骨粗鬆症になりやすい

【参考資料】

愛知労働局　「全国産業安全衛生大会２０２３ｉｎ名古屋」特設ページ

https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/anzen_eisei/ryokujyuji2023.html

■開催概要　の赤文字で書かれた資料を参考にしてください。

【加賀建設㈱　鶴山社長の講演について】

- 「人のことを考えない企業には人は入ってこない。転職される」という危機感を持って施策、取組みに繋げる大切さを自戒する。
- 経営視点からのお話ありがとうございました。従業員の幸福を願いつつ事業の継続、発展を両立される一つの手段として健康経営を使われていると感じる。
- 健康経営を行って一番会社が変わったと社員が思った内容に生産性向上とは意外だった。
- ブライト 500 を取った理由は情報を入手するため（良い。普通では入手できない）認証を取っている。
- 人が集まらない対策として、今いる社員を大切に思い、共感し、意欲とやりがいを高めていくこと。が結果的に人が集まる会社になるとわかった。
- なぜ過去、社員が退職したかをしっかり分析し、社員が辞めない企業にすることが会社を変える原動力になったと理解。
- ウェルビーイング経営ラボ金沢の基本的考え方に「楽しく、思いやり、人とのつながり」を挙げてより会社の活動でも使えると考えた
- データ、意識の見える化
- 効果検証していく、それを公開していくことが重要。施策の一つ一つが何につながったか見て行こうと思う。
- 健康という言葉だけでは響かない、若い世代やデータが悪くなっている世代へ楽しく思いやりで人とのつながり、健康と言わなくても健康になっていく。
- 衛生管理者への教育。産業医による差をなくすための仲介が必要か
- 医師からの意見聴取の方法を示す。健診判定により医師の診察をすすめ返事をもらうなど
- 健康はもうかるよ→幸福（ウェルビーイング）につながる。
- 当社も試行錯誤しながら安全、衛生面で取組みを行っている。加賀建設様が行っていることも網羅しているが今一つ従業員に伝わっていないのを常に感じている。やりがい、働きがいを次の世代に作るために。退職して初めて当社の良さを知ることがある。
- 働きやすさを追求したばかりに従業員は弱くなっているのが現状。育成面に力を入れ、いかに従業員を強く育てていくかということで自問自答する日々だが前向きに考えていく次第です。
- ウェルビーイング→この言葉について深く考えたことが無かった。健康+社会的充実感＝意欲やエンゲージメント向上に
- 共感して課題解決→いきなり「課題解決」に焦って取組むではなく「共感」から解決案を導く
- ビフォーアフターを検証する→やる前に、そしてやった後にしっかりデータを取りそれを次につなげる。
- 「マーケットイン」を意識する。「マーケットイン」から考える。日本型「プラダクトアウト」はもう時代に合わない。
- IT ツールで情報共有。チャットツールで社長メッセージを全社員に！現場を含む
- ウェルビーイング経営ラボ
- 金石町家
- 情報発信を行い状況共有を行う
- 野菜摂取量の数値を把握するための「ベジチェック」の実施
- すべての人の幸せを求めるウェルビーイングの実現

- 病気にならないための予防処理に重点をおいていく
- 「人の共感から課題解決へ」という言葉が一番心に残りました。共感→信頼関係が無いと何も始まらないと思います。ただこれが一番難しいと感じています。
- 他の企業との違いを生み出し同業他社との差別化をはかる一方で他業種の企業や地域とのつながりを大切にする取り組みは素敵だと感じました。
- 鶴山社長の説明が非常にわかりやすく共感できました。心身の健康にも戦略戦術のシナリオプランの必要性を認識しました。社長様の活動を今後の活動に生かしていきたいです。
- 健康に長く働いてもらう。人を大事にして働きやすくする仕組みを考えてみる。
- 健康経営について戦略、戦術
- 経営に関すること。考えていったことはこれまで無いに等しくどこか他人事としてとらえていたが、今の自分の状況からやりたいことを考えて動ける機会はあるのでこういう視点から衛生管理を考えていきたいと思う。
- 組織経営としての視点での内容はとてもよかったです。人への共感から課題解決　というフレーズに共感しました。他社の活動を聞くことは刺激になってよいですね。
- 健康経営参考頂きました
- 北陸地方で厚生労働省の健康経営に認定された会社の取組みが経営トップの強い意志と指導の下、社員を大事にする姿勢が好感持てました。
- 社員構成を紹介されていましたが、女性が半数近くを占め、ダイバーシティの取組みにも積極的に取組まれている様子が良く分かりました。
- とは言え、建設業の抱える課題に、私も建設業現場監督 30 年を続けてきたのでこれからの建設業をどうするか、建設会社としてどうするかを、常に考えて経営の舵取りをされていることが伝わりました。
- 会社内のマネジメントを任せられる人材不足、昔のような、先輩の技を見て盗め、と言う教え方が、そもそも先輩が減り、見て盗む手法が若い人に伝わらない文化、社会情勢になってきています。
- この人手不足に労働安全コンサルタントとして、企業様のサポートをもっとできるように私の事業としてお伝えできるようにしたいと考えています。
- 加賀建設さんのような会社しか、今後生き残れないと確信しています。ありがとうございました。
- 差別化→他社との違い
- 従業員→ウェルビーイング　成長→定着
- 健康確保措置があってからこその健康保持増進措置
- 他社とのつながり　自分、会社のやっていることがどうか。新しい気づき
- 共感から課題解決

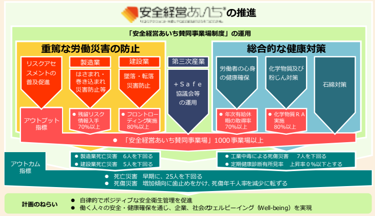
労働者の健康確保と健康保持増進のために

安全経営あいち
リスクアセスメントを通じPDCAを回すことができる。

愛知労働局健康課

あいち安全経営本舗

第14次労働災害防止推進計画



（1）計画が目指す社会　自律的でポジティブな安全衛生管理を促進し、働く人々の安全・健康確保を通じ、企業、社会のウェルビーイング（Well-being）を実現する

（2）計画期間　2023年度から2027年度までの５か年を計画期間とする

化学物質及び粉じんに係る総合対策推進計画

■ 計画の位置付け

- 「第14次労働災害防止推進計画」の４の（３）のイの（イ）に掲げる中長期計画
- ９次にわたる「粉じん障害防止総合対策推進計画」及び２期にわたる「化学物質対策」を継承

<基本となる本省通達>

・「今後における労働衛生対策の推進に関する基本方針について」（平成26年２月17日付け基発0217第７号）（２の（2）で、化学物質対策については中長期計画を策定することとされている）

・「第10次粉じん障害防止総合対策」（令和５年３月30日付け基発0330第３号）

■ 計画期間

・2023年度から2027年度までの５か年を計画期間とする。

安全経営あいち　令和５年３月　愛知労働局

■ 計画の目的

- 新たな化学物質規制のもと、事業者が管理すべき危険有害因子（化学物質・粉じん）は、より広範に
- 危険有害因子を一元的に管理し、化学物質リスクアセスメントにより総合的に評価する視点を普及
- 労働者の健康障害を防止することを目的とする

■ 計画の目標　…「第14次労働災害防止推進計画」の目標と共通

アウトプット指標　原材料、作業方法の新規採用、変更等の際に化学物質リスクアセスメントを実施している事業場の割合を、80%以上とする

アウトカム指標　工業中毒による死傷者数について、2027年までの早期に、過去最少※1の７人を下回る

※1「過去最少」は、当局における災害統計開始以降で、1970年以降である

■ 計画の重点事項／内訳

リスクアセスメントの流れ（法５７条の３、安衛則３４条の２の７）

- STEP１　化学物質などによる危険性または有害性の特定
- STEP２　特定された危険性または有害性によるリスクの見積り
- STEP３　見積りに基づくリスク低減措置の内容の検討
- STEP４　見積りに基づくリスク低減措置の実施
- STEP５　リスクアセスメント結果の労働者への周知

令和５年度 全国労働衛生週間実施要綱

スローガン　目指そうよ二刀流　こころとからだの健康職場

期間　10月１日～10月７日（準備期間 ９月１日～９月30日）

１　趣旨

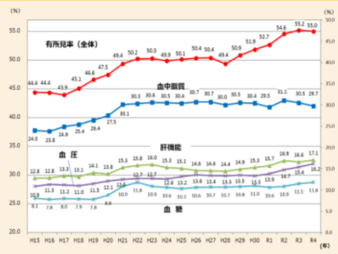
労働者の健康をめぐる状況については、高齢化の進行により、一般健康診断の有所見率が上昇を続けているほか、何らかの疾病を抱えながら働いている労働者が増加するとともに、女性の就業率が上昇し、働く女性の健康問題への対応も課題となっている。また、中高年齢の女性を中心に、転倒などの労働者の作業行動に起因する労働災害が高い発生率となっている。

人生100年時代に向けて高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりを推進していくためにも、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）に基づく対策の推進とともに、労働者の健康管理や治療と仕事の両立への支援をさらに推進していく必要がある。

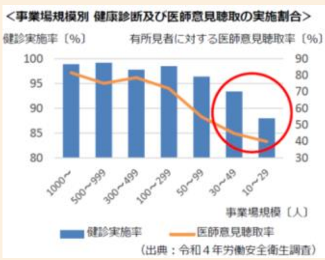
定期健康診断有所見率の状況

＊全受診者の半数を超える者が何らかの異常の所見を認められたとする状況が続いている

愛知局管内の定期健康診断有所見率（健診項目別）



職場の健康診断実施強化月間（９月）



職場の健康診断実施強化月間（９月）

２　取組を実施する上での留意点

（１）１の（１）については、健康診断の実施、有所見者に対する医師からの意見聴取を徹底していただきたいこと。また、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときに、労働者の実情を考慮して、必要な事後措置を実施していただきたいこと。

さらに１の（３）については、健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対しては、医師又は保健師による保健指導を行うよう努めていただきたいこと。事後措置や保健指導を講ずるに当たっては「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成８年10月１日健康診断結果措置指針公示第１号、平成29年４月14日最終改正）を十分に考慮いただきたいこと。

なお、これらについては、労働者数50人未満の小規模事業場も含む全ての事業場において取り組んでいただく必要があること。

職場の健康診断実施強化月間（９月）

（２）１の（４）については、事業者が、高確法第27条第３項の規定により安衛法等に基づく定期健康診断結果を求めた保険者に対して、当該結果のうち特定健康診査に相当する項目を提供することが義務となっている。また、特定健康診査に相当しない項目についても、労働者に同意を得ることにより保険者に対して提供可能であるが、これらを知らないこと等により、中小企業等において、医療保険者への健康診断の結果の情報提供が進んでいないといった指摘がある。一方、こうした情報提供により、コラボヘルス等が推進され、労働者の健康保持増進につながることから、令和５年７月31日付け基発0731第１号保発0731第４号「「定期健康診断等及び特定健康診査等の実施に係る事業者と保険者の連携・協力事項について」の一部改正について」に基づいた対応を依頼しているところである。

職場の健康診断実施強化月間（９月）

（４）女性の健康課題に関する理解の促進

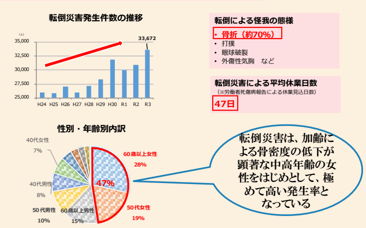
ア　別添６のリーフレットを活用した、産業保健総合支援センターにおける人事労務担当者・産業保健スタッフ向けの女性の健康課題に関する専門的研修及び女性の健康課題に関する相談窓口の周知

イ　e-ヘルスネットや企業や働く女性向けに健康管理に関する情報を提供している「働く女性の心とからだの応援サイト」の活用

ウ　別添７の転倒災害防止に向けたリーフレットを活用した骨粗鬆症検診の受診勧奨

転倒災害（全国統計）　別添７

転倒災害の発生状況（休業４日以上、令和３年）



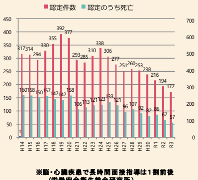
THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）　R5.3.31改正

ＴＨＰとは、「心とからだの健康づくり」をスローガンとする、働く人を対象とした健康保持増進措置。

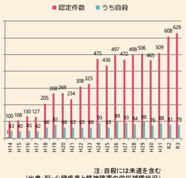
主な改正点

- フレイルやロコモティブシンドロームの予防に取り組むことが重要であること
- エイジフレンドリーガイドラインに基づく対応が重要であること
- 筋力や認知機能等の低下に伴う転倒等の労働災害を防止するため、体力の状況を客観的に把握することが考えられること
- コラボヘルスの推進に積極的に取り組む必要があること
- 定期健康診断等の健康状態等が客観的に把握できる情報を、医療保険者と共有し積極的に活用することが重要であること
- 健康保持増進措置に関する記録を電磁的な方法で保存・管理することが適切であること

全国の労災補償状況（脳・心臓疾患、精神障害）



※脳・心臓疾患で長時間労働要件は１割前後（労働安全衛生総合研究所）



注：自殺には未遂を含む
（出典：脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況）

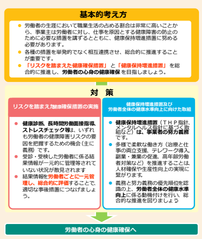
労働者の健康確保と健康保持増進のために

労働者の心身の健康確保のための総合的対策

- 法令に基づく健康確保措置及び健康保持増進措置等の目的について理解を深め、相互連携による労働者の健康確保推進を図る施策です。
- 令和４年３月策定。愛知労働局「第14次労働災害防止推進計画」の重点事項に掲げています。

あいち安全経営本舗

労働者の心身の健康確保のための総合的対策



- 高齢化社会の進展等の中、労働者の健康確保は益々重要な課題に。
- 健全な労働力の確保は、人手不足や業務効率の向上につがなる。
- 労働者の心身の健康確保は、企業の経営課題。

健康診断とその後の措置の位置付け

①	各種健康診断実施	義 務 安衛法 第66条(健康診断)
②	異常があった方について医師から意見を聴く	義 務 安衛法 第66条の4 （医師等からの意見聴取）
③	必要な場合に労働時間の短縮や配置転換などの措置を講ずる	義 務 安衛法 第66条の5（健康診断実施後の措置）
④	本人の行動変容を促す	努力義務 安衛法 第66条の7 （保健指導等）

医師等からの意見聴取の内容

法令等で求めている事項

① 「通常勤務」・「就業制限」・「要休業」 の **3つの区分**で意見を聴く。
② 「就業制限」の場合は、労働時間の短縮や、配置転換など、**勤務の制限内容 等**について意見を聴く。

よくみられる意見聴取の内容

① 日常生活面の指導が書かれている。
② 「経過観察」などと書かれている。

いずれも就業制限の要否の意見がない

- 健康診断は、実施だけが目的ではない↦ 健康障害リスクの要因を把握する機会
- リスクに応じた対応を取る→ 必要な場合には就業制限、その上で保健指導
- 医師からの意見聴取は、目的を踏まえて

リスクを踏まえた健康確保措置　課題 ①

1　事後措置等への希薄な意識

- 健康診断等の実施のみで義務を果たしたと考えている場合がある
- 衛生委員会で調査審議されていない場合がある

2　事後措置等と保健指導等の混同

事後措置等（義務）
安衛法66条の５、66条の8⑤、66条の10⑥
- 就業場所の変更、作業転換、労働時間短縮など就業制限等を行う

保健指導等（努力義務）
（安衛法第66条の７）
- 日常生活面での指導
（食生活や生活習慣の改善指導等）
- 再検査・精密検査の受診勧奨等

- 再検査・精密検査　単に受診を促すだけでなく 、検査結果を意見を聴く医師等に 提出する よう働きかけ、就業上の措置の適切な決定に 資する

推進体制についての課題

1　総合対策の推進にあたって

- **事業者**による**基本方針の表明**
- **衛生委員会**等で、規定や実施計画の作成、対策の樹立等について **調査審議**
- **労働時間等設定改善 委員会**で、労働者 の健康に配慮した労働 時間設定等の **調査審議**

労働安全衛生規則
- **第22条** (衛生委員会の付議事項) 【抜粋】
  1 衛生に関する規程の作成に関すること。
  （健康診断の実施に関する規定等が含まれる）
  7 定期健康診断（中略）の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
  8 労働者の健康の保持増進措置の実施計画の作成に関すること。
  9 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。
  10 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること

2　関係者（健康管理部門・人事労務管理部門）間の連携

- 労働時間管理や就業上の措置の実施 は人事労務管理部門の役割
産業保健スタッフだけでなく、 健康管理部門と人事労務管理 部門の連携 が必要

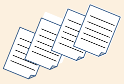
リスクを踏まえた健康確保措置　課題 ②

3　一元的な管理、総合的な評価の視点の不足

- 事後措置等を適切に行うためには、医師等からの意見聴取の際に、できる限り詳しい情報を提供する（労働安全衛生規則５１条の２）

医師等に提供すべき情報

● 作業環境 ● 労働時間 ● 労働密度 ● 深夜業の回数・時間数 ● 作業態様 ● 作業負荷の状況	● 過去の情報等 ・健診結果等情報 ・長時間労働面接指導等の結果情報 ・ｽﾄﾚｽﾁｪｯｸ面接指導等の結果情報 ・労働者から同意を得て提出されたｽﾄﾚｽﾁｪｯｸ結果情報
● 職場巡視の機会 ● 労働者との面接の機会	● 二次健康診断の結果等 ● 再検査・精密検査の結果等



制度が別 → 管理も別
としている場合が多い

各情報を労働者ごとに
一元的に管理しておく

リスクを踏まえた健康確保措置

健康診断結果に基づく措置等の概要

健康診断	長時間労働者に対する医師による面接指導	ｽﾄﾚｽﾁｪｯｸ等

共通の目的を有する制度

- 健康障害リスクを**把握**する
- 健康障害リスクの認められた労働者に適切な**事後措置等**（就業制限等）を行い、労働者の**健康を保持する**
- ３つともほぼ同様の手順、内容で事後措置等について定められている
→ 総合的に評価すべき

健康保持増進措置

労働安全衛生法

- **第69条 第1項**（健康教育等）
事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他**労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずる**ように努めなければならない。
- **第70条の２ 第1項**（健康の保持増進のための指針の公表等）
厚生労働大臣は、第69条第１項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な**指針を公表**するものとする。
  - **「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（ＴＨＰ指針）今年３月改正**
  ⇒ **“男性の２人に１人、女性の５人に１人がメタボリックシンドローム予備群”**
  - **「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針）**
  ＊ 指針ではないが **「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」**

多様で柔軟な働き方を認める 下記の取組も、労働者全体の健康水準向上に寄与するものとしてリーフレットに 含めた。

- **「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」**
- **「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」**
- **「副業・兼業の促進に関するガイドライン」**
- **「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」
（エイジフレンドリーガイドライン）**

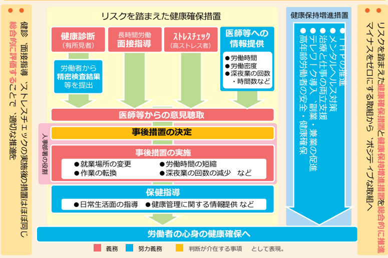
健康保持増進措置　課題と取組

1　リスクを踏まえた健康確保措置と健康保持増進措置の優先順位

2　多様で柔軟な働き方を認める取組についての認識

- 治療と仕事の両立支援、テレワークの導入、副業・兼業の促進、高年齢労働者対策等、多様で柔軟な働き方を認める取組
- 就業機会の拡大・継続的な人材確保・生産性の向上等
- 労働者全体の健康水準向上にも寄与する

「リスクを踏まえた健康確保措置」と「健康保持増進措置」の関係



産保センターの主たる事業内容

①産業医、保健師、衛生管理者等を対象としたセミナー、情報提供
②50人未満の事業場（営業所）への産業医支援
③メンタルヘルス対策の普及促進
④治療と仕事の両立支援

５０人未満の事業場（営業所）への支援
＊産業医選任義務なし

- 有所見者の医師意見聴取
- 長時間労働者の医師面接指導
- 高ストレス者の医師面接指導
※各地域窓口へ

愛知産業保健総合支援センターの支援内容

○一般的な産業保健相談
○メンタルヘルス対策の普及促進（労働者数制限なし）
・管理者、若年者のメンタルヘルス教育
・ストレスチェックの導入や運用方法、社内整備
○監督署から有機溶剤や粉じんに関する是正勧告を受けたり、有害業務あるが何から始めていいか分からない場合
○産業医による作業場巡視したいが、何を見ればいいか分からない場合
※厚生労働省が100％出資（原資が労働保険）
⇒事業場向け無料支援事業

愛知労働局　健康課

ご清聴ありがとうございました

人を考えて強くなる
一人ひとりのための健康経営

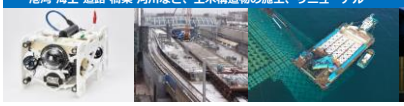
KAGA 加賀建設株式会社

所 在 地　石川県金沢市
従業員数　131名（男性60名、女性71名）
売 上 高　3,340,284,000円

沿　革

1943年 6月 加賀建設株式会社 創業
2015年 3月「いしかわ男女共同参画推進企業」認定
2017年 2月「はたらく人にやさしい事業所」認定
2017年 6月「女性活躍促進モデル企業」認定
2019年 7月「えるぼし（三ツ星）」認定
2020年10月「地域牽引未来企業」認定
2020年12月「くるみん」認定
2022年 3月「健康経営優良法人2021」認定
2023年 3月「石川県ﾜｰｸﾗｲﾌﾊﾞﾗﾝｽ優良企業」認定
2023年 3月「健康経営優良法人ブライト500」認定

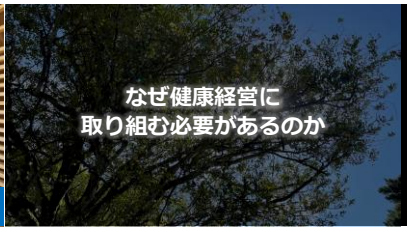
（１） 土木事業
港湾 海上 道路 橋梁 河川など、土木構造物の施工、リニューアル



（２） 建築事業
住宅 オフィス 工場 店舗など、 建物の企画・設計・施工・維持管理

（３） 地域活性化事業
地域特性を活かした新しい価値を創出するプロジェクトの企画・運営

日本海側最大級の大型木造ZEB基準の建築物



**そもそも人や企業の未来を
どう考えているのか**

建設業が抱える時限爆弾２０２４

- ●時間外労働の上限規制（原則：月４５時間）
- ●高齢化によって技能者が大量離職
  ３４３万人（２０１４年）
  ⇒ この中から１０９万人が離職

「３Ｋ （きつい・汚い・危険な作業） 」 のイメージが大きく、担い手確保や、定着が厳しいことも課題

［人を考える］
人への共感から課題解決へ

［企業が強くなる］
違いこそ価値となる

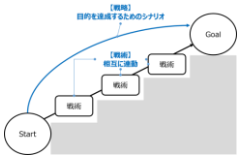
誰もが元気でいられる社会を目指して

人が成長するには「健康であり続ける」ことが欠かせない
一人ひとりが意識することで結果は大きく変わっていく

石川の企業の労働生産性に関わる現状

1. 家業が多く、勘と経験に頼る経営スタイルが標準
2. 技術の導入や外部コンサルタントでは解決しにくい
   「現場」の問題や、地域的な慣習・人間関係の理解が困難
3. 経営者と現場労働者が中心であり、マネジメント層や
   専門的な職種が不足しており、人材は都市圏へ流出

違いをつくっていく戦略



戦略
組織が目的を達成するためのシナリオ

戦術
そのシナリオを達成するための具体的な方法、実現するためのプラン

違いをつくり企業を発展

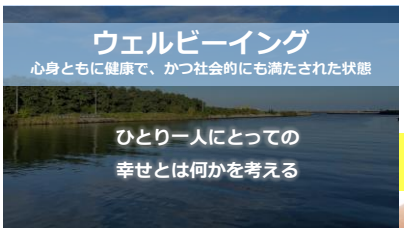
① 既存市場全体が拡大しているか
② 既存市場のシェアが上がるか
③ 別の市場に参入するか
④ 新しい市場を作るか

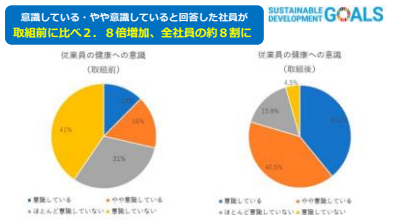
最も弱いところに
こちらの最大の強みをぶつける

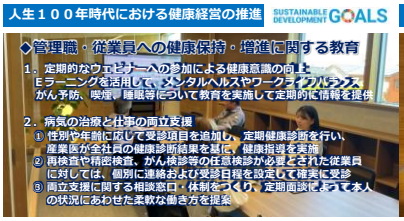
資源や行動を
1点に集中

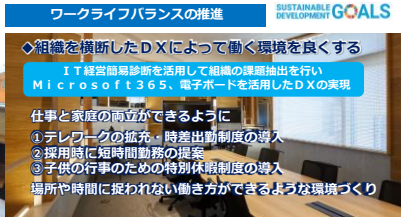
その一方での大きな課題

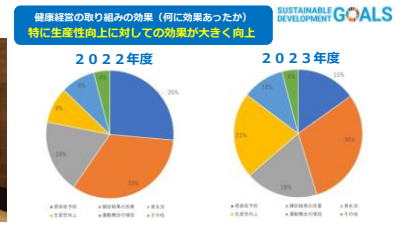
採用　育成　評価











取組みを続けるうえで感じた苦労した点や悩み

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

従業員からの意見

建設会社であるため、全社員が常に会社にいるわけではなく、取り組みを現場の人たちにも浸透させることに苦労を感じた。
（管理本部・20代女性）

SDGs推進会議や経営会議、Teams内でのメッセージで周知

取組みを続けるうえで感じた効果

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

従業員からの意見

他業種の企業や地域とのつながりが増えたこと。また、取材やセミナーへの登壇依頼、他社との情報共有の場が増えたため、新たな事業発展の機会につながったと感じる。
（管理本部・20代女性）

各シンポジウム・セミナーへの登壇によって健康経営の取り組みを発信

健康経営の認知理解と普及促進

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

◆ウェルビーイング経営ラボ金沢

県内の中小企業を中心に、健康経営、ウェルビーイング経営を広めるために発足

楽しく、思いやりで、人とのつながりを感じられることを目的にウォーキングイベントを開催

違いを生み出す新たな挑戦 ①

地域から世界へ魅力を伝える金沢が誇る棒茶に新しい価値を

“棒茶”とは

一般的な葉の部分を使うお茶の製造工程で、選別される茎の部分を焙煎したものが“棒茶”です。

葉のお茶に比べ、甘み・香り成分が高く茎は葉へ栄養素を運ぶ部分ですので、栄養価も高いと言われています。

この茎を使用した“棒茶”が開発されたのが明治 35年。当時は一般庶民向けに手頃な価格のお茶として、石川県金沢市を中心に加賀地方で普及していきました。

金沢市民にとっては馴染みの深いお茶として、現在も親しまれています。

農林水産物・食品の輸出拡大実行戦略

マーケットイン輸出への転換

①日本人と異なる嗜好を持つ海外の消費者に求められることが必要
②輸出先国の衛生検疫規制や規格基準に合わない産品は輸出できない

海外市場で求められるスペック（量・価格・品質・規格）の産品を専門的・継続的に生産・輸出し、あらゆる形で商流を開拓する体制の整備を行っていく

第三の日本茶 Bowchaプロジェクト

違いを生み出す新たな挑戦 ②

地域の持続的な発展のために次世代への学び場の提供

金石町家(仮)が提供している6つの機能

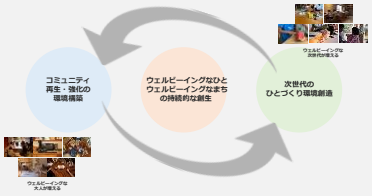
金石町家(仮)のコンセプト

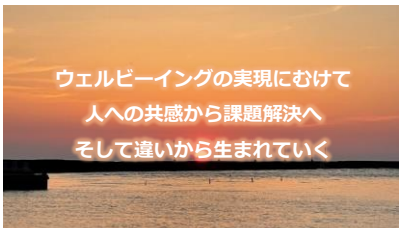
「交換」

「金石町家（仮）」は、まちの人とまちの内外の人との間で多様な価値を「交換」することにより、地域の人々の結びつきを強化し、地域のウェルビーイングを実現するためのプラットフォーム。

知の交換	文化資本の交換	心の交換	行動の交換
■ 地域の大人が地域のアイデアの発信を通じて、子ども、大人問と、子ども同士が学び合う	■ 地域の事業の継承はもとより、地域の文化、歴・風俗・自然資源を通じて、地域を知っている人に語ってもらう	■ 若者が地域から離れるのではなく、地域の人と、一緒に、一緒に、地域を良くしていくことを共に議論する	■ 「やりたいこと」を「できる」を地域の人と、「やりたい」を地域の人と、「やりたい」が実現する場づくりをする

「まちづくり」＝「ひとづくり」だから





ご清聴ありがとうございました