

# 実践! 健康経営<sup>®</sup>※

スワロー工業株式会社  
気兼ねなく相談できる風通しの  
良さが働きがいにつながる

## 人材育成と健康経営に力を入れ、 働きがいのある会社

新潟県燕市に本社を置き、太陽光架台や雪止め金具などの企画・製造・販売を展開しているスワロー工業株式会社。2020年には新たにアウトドア事業をスタートさせたほか、現在も様々な新規事業の検討を進めている。

こうした会社の成長を支える原動力となっているのが従業員たちだ。同社では20〜30代の若い世代の従業員が多く、一人ひとりが成長を感じられるような人事制度や教育機会の提供に力を入れてきた。新規事業の立ちあげの裏側にも、「従業員が挑戦する場を用意したい」という会社としての狙いがあるという。

生産性の向上や人材育成、働きやすい職場環境づくりといった様々な取り組みが評価され、一般財団法人 日本次世代企業普及機構

（ホワイト財団）による「ホワイト企業」認定を

2020年から3年連続で取得。また、健康経営にも2020年度から本格的に取り組み、2023年度は「健康経営優良法人 中小規模法人部門」で「ブライト500」の認定を取得した。

同社が健康経営に取り組み始めたきっかけは、健康診断の結果があまり良くない従業員が多かったからだという。代表取締役の原田雅史氏は次のように語る。

「当社では経営理念の一つに『社員の豊かさ』を掲げており、会社の盛衰を左右するのは人材であるという考え方が創業当初から根づいていました。従業員が仕事にやりがいを持ち、豊かな人生を送れるようにするためには、やはり健康であることが何よりも大切です。そして、従業員の健康が会社の生産性を高めることにもつながります。こうした考えから、健康経営の

推進に力を入れてきました」

本格的に健康経営に取り組みするためには、経営トップが本気になり、従業員に意識改革を促していくことが重要だ。加えて、確実に実行していくために、「健康づくり担当者」を設置して役割と責任を明確にし、体制づくりをした。そのうえで、「健康経営優良法人ブライト500」の取得に向けた具体的な計画を立て、必要な施策を推進していったのだ。

月1回の安全衛生委員会の開催、健康診断の受診率100%に向けた施策、ストレッチエックの実施などのほか、同社が特に力を入れていたのが従業員に向けた健康セミナーだ。例えば、社内で



社内で実施した血管年齢測定イベントの様子

健康に関するアンケートを実施し、その結果をふまえて年1回ほどセミナーを開催。睡眠やメンタル、生活習慣などテーマは多岐にわたる。また、社内図書館にヘルスケア関係の書籍を置いたり、血管年齢測定イベントを開催したりなどして、従業員が自身や家族の健康について意識



社内部活動も盛ん。写真は従業員有志で参加したリレーマラソン大会の様子

を高めるきっかけを提供している。このほか、働きやすい職場づくりにも力を入れており、時間外労働の削減や有給取得率向上に継続的に

取り組んできた。こうした取り組みの結果、入社3年以内の退職率0%を達成している。

同社が特に重んじているのが、社内のコミュニケーションの促進だ。課長や部長との定期的な面談のほか、若い従業員に向けた各種研修、各課での課題解決会議などを年に数回実施。役員や部・課の垣根なくアイデアを出し合ったり、いつでも困り事の相談ができたりする仕組みを整えている。また、社内サイトには目安箱が設置され、誰でも自由に会社に対して要望を出すことができる。

「目安箱には様々な要望が寄せられます。組織ルールの改善要望もあれば、「運動器具を置いてほしい」といった要望も。すぐに対応できな

いこともあります。なるべく従業員の要望は取り入れたいと考えています」

このほか、従業員の交流を深めるために、釣りやマラソンなどの部活動も盛んだという。社内の風通しが良く、従業員同士が自然とコミュニケーションしやすい雰囲気があることが、働きやすさにもつながっているのだろう。

「従業員の健康は会社の健康です。従業員が健康的に働ける環境をつくるのが健康経営に取り組み一番の理由ですが、副次的効果として企業の社会的イメージの向上、入社希望者の増加といった効果もあります。今後も従業員が働きがいを感じられる会社づくりに取り組んでいきます」

## Column from an expert

### 産業医によるコラム

## 健康経営は社外にも社内にもファンを作る

これまでの寄稿で、健康経営がもたらす様々な好影響について、いくつかの企業様における具体的な取り組みを通じて考察してきました。今回の企業様の場合も、基本的な施策の徹底から独自の取り組みまで、働きやすい職場づくりをいねいに行っている好例なのですが、特筆すべきポイントは、入社3年以内の離職率が0%という驚くべきデータです。厚生労働省によると、令和4年上半期の全産業における離職率は8.7%となっており、この数値の持つインパクトの大きさがおわかりいただけるかと思います。健康経営を推進するにあたり、私が産業医を務めている企業でもよく議論になるのは、「その結果、どんなベネフィットが得られるのか?」「費用対効果はどうか?」といった疑問です。もちろん大切な観点ですが、多くの場合、未知の試みに一定のコストを投資しきれない方便の色合いが強いことも事実です。もちろん、どんな施策が離職率の低減に資したのか、その因果関係を明らかにすることは容易なことではありません。しかし、今回の企業様は、ストレス要因として名高い「仕事量」「対人関係」の改善のために、時間外労働の削減や有給取得率の向上、社内コミュニケーションの促進などに熱心に力を入れ、着実にその成果を上げており、大変に勇気づけられる事例であるといえるでしょう。



#### VISION PARTNER

メンタルクリニック四谷院長  
尾林晋史(おぼやし・たかふみ)

精神科医・産業医。1975年、東京生まれ。note株式会社など20社弱の企業にて産業医・カウンセリング業務を務めている。著書に「元サラリーマンの精神科医が教える 働く人のためのメンタルヘルス術」(あさ出版)などがある。

「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。(経済産業省HPより)  
[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenko\\_keiei.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html)  
※「健康経営<sup>®</sup>」は特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。



所在地:新潟県燕市小関657番地  
代表取締役:原田雅史  
設立:1967年  
事業内容:外装建築金具の企画・製造・販売  
ホームページ:<https://www.swallow-k.co.jp/>

