

## 実のある健康経営を目指して

管 田 英 男  
(徳山興産株式会社)  
代表取締役社長



### 弊社の紹介

弊社は山口県徳山市（現周南市）において昭和26年（1951年）創業でステンレスに関わる事業を三本柱で行っております。一つ目は金属リサイクル事業。二つ目はステンレスメーカーの構内作業。三つ目は主に半導体製造装置メーカー向けのステンレスの精密板金加工を行っております。弊社のある山口県東部地区はステンレスの生産において全国でも圧倒的なシェアを誇ることになります。そんな地域で原料から製品に至るまで、ステンレスの一生に関わる事業をさせていただいております。

### 社長の使命

初代社長の祖父、2代目社長の父、3代目社長の母の後を継ぎ、2011年に私は4代目の社長に就任いたしました。私は直系の子ではなく2代目3代目社長夫婦の娘婿として32歳で弊社に入社しているため、現場での下積み経験が圧倒的に不足しています。そんな自分が社長として何ができるか？何をすべきか？と悩み続ける日々が続きます。日々気になる点は限りなく出てきて、関われば関わるほど課題や悩みが増えていく連続でした。しかしながら色々と追究していけばいくほど結論は1つ。

### 「社長の最大の使命は、社員を幸せにすること」

この点に行きつきます。では、その場合の「幸せ」とは何か？

- ・会社がしっかり利益を出し社員の給与や賞与を少しでも増やして経済的に豊かにしてあげること。
  - ・仕事を通じて社内・社外の多くの人々との人間関係構築の機会をすることで、その社員にとっての「人脈という貴重な財産」を提供してあげること。
  - ・仕事を通じた様々な経験により、多くの知識や見識、技術や資格の習得をさせてあげること。
- などといった点が挙げられ、それらはすべて間違いなく幸せにするための一つの要素であると考えます。ですがそれらを楽しむためには、やはり一人ひとりの社員がみな健康でなくては始まらず、「健康であること」が幸せであるための大前提であるという、よく考えれば至極当然のことによろやく気付かされることとなります。それというのも2代目3代目社長、つまり私の両親が二人とも若くして他界してしまい、ゆっくりと老後を・・・などという時間を過ごすことができなかつたことが私の健康経営を考える原点になっています。

## 弊社の健康経営

近年「健康経営」という言葉を様々な所で目にしたり、耳にしたりするようになりました。弊社もお陰様で経済産業省の【健康経営優良法人2023「ブライツ500」】に認定いただくことができました。そのこと自体は大変ありがたく、素晴らしいことだと思いますが、単に形式上の健康経営、口だけの健康経営だけでは本質的には無意味であると感じざるを得ません。健康経営をしている企業で働く一人ひとりの社員が実際にどれだけ本当に健康で幸せな生活を過ごしているのか?と疑問に感じる事例も多々あり、華(外見・形式)ではなく、実のある健康経営でなくては、真に社員を幸せにすることにはならないと考えるようになりました。

そこで重視したのが「仕組みと声かけ」という概念です。仕組みは健康を支援するための様々な仕掛け(ハード対策)であるのに対して、声かけはより高い健康意識の醸成(ソフト対策)です。実際に行っている仕組みの事例としましては、ランニングシューズ購入など「健康に資する費用」の資金援助を行う【健康手当】や健康診断で指摘を受けた点に対する「二次健診費用」「各種がん検診」等の費用を援助する【けんしん手当】を設けています。また実際に入院することになったとしても保険を活用して、本人が医療機関窓口で支払う費用を全額補填するなどの支援策も設けています。しかしそれらの仕組みも当たり前のことですが、社員全員に制度の存在を周知徹底しなければ活用されません。また制度そのものの存在は認識していても、つつい面倒くさくなって利用しない者も少なくありません。そこで各職場の仲間(上司・同僚・部下)の「声かけ」が重要になってくると考えます。「健康診断で異常があったのなら、折角『けんしん手当』も出ることだし、ちゃんと二次健診に行ってきた方がいいんじゃない?」という仲間から背中を押してもらうことを大いに期待しています。『健康手当』についても一人の社員の何らかのチャレンジの始まりであることも多く、それを聞いた職場の仲間がそのチャレンジの良き応援者となってくれば、職場の活性化、コミュニケーションのきっかけにもつながります。

弊社では毎年、全社経営方針として3つの方針を掲げます。その中で1つ目の方針は必ず健康に関するものにしていきます。それが全社員の幸せのベースにあるからです。今年度は

### 【心の健康、身体のために、一人ひとりがみな『努力の継続』をすること】

としています。健康であれば良い、健康でないのが悪いということではなく、いかなる者も努力の継続が必要であることを強く訴え続けています。特に管理職に対しては「部下から見て、あなたは健康を意識し、心身共に健康であるための努力をしていると見られているか?」を常に自問自答するよう徹底しており、その姿勢こそ「管理職の重要な役割の一つ」とであると認識してもらっています。

もう一つ弊社の健康経営の重要なポイントとして、「病気と闘う社員の治療と仕事の両立支援」が挙げられます。ガンなどの病気になっても仕事を続けられる会社にするには、「働く場の確保」と「現場の理解」の両方共が必須になり、誰もがお互い様、明日は我が身という想いで協力してもらっています。

## 最後に

結局、いくら「健康経営、健康経営」と叫んでみたところで、「健康だけは自分自身でしかコントロールできない」そんな「当たり前でありながら厳しい現実」を社員の頭ではなく「社員の心に強く響く」ような【しかけ(仕組み)】と【後押し(声かけ)】を手を変え品を変え行っていくことが「実のある健康経営」であり、社員を幸せにするための経営者の使命であると強く認識しながらこれからも邁進していきたいと思っております。