

# 株式会社岸本組

所在地 美唄市字光珠内652番地17

従業員数 40人

事業内容 建設業

(令和3年7月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

従業員の平均年齢も上がっており、定期健康診断で要受診者やメタボリックシンドロームに該当するものが増えてきたため、会社として従業員の健康維持・増進に取り組むために健康経営優良法人を目指しました。

ヘルスアップチャレンジを経て2018年より健康経営優良法人の認定を頂いておりますが、定期健診後の要治療・再検査の受診率や特定保健指導の受診率が上がり、従業員の健康に対する意識も変わってきているのではないかと思います。

当社の経営方針の一つでもある『Humanity 働きやすい環境を作ります』をさらに推進できるよう、これからも積極的に健康経営に取り組んでいきたいと思います。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

毎年どけんぽの保健師さんと管理栄養士さんによる健康相談を実施。昼食の菓子パンをサンドイッチに替えたり、従業員の健康に対する意識も変わってきています。

ウォーキングイベント『みんなで歩活(あるかつ)』に会社として参加し、役員や普段本社にいない従業員と競い合っています。メンバーの歩数が一目瞭然なので「足を引っ張りたくない」「負けたくない」という思いで普段より多めに歩いたり、昼休みに会社の周りを歩いたり良い運動になっています。

従業員の運動不足解消のため、全社的に毎日午後3時にタイマー予約をしたUSEN放送にてラジオ体操を実施。パソコンでの作業が多いため、肩や腰のコリがほぐれてリフレッシュに一役買っています。

社屋の出入口には消毒液・体温計を配置。事務所内・打合せ室にはパーテーションやビニールシート等で飛沫対策、トイレには便座クリーナーと消毒液・ペーパータオルを配置し、感染予防に努めています。

子の入学・卒業、授業参観等のアニバーサリー休暇の導入により、家族との時間を積極的にとることが出来るよう配慮しています。



現場事務所でどけんぽによる健康相談を実施



地域貢献と運動を兼ね美唄クリーン作戦に参加

ホームページ

<https://www.kishimoto-group.com/category/news/ヘルスアップチャレンジ健康事業所宣言/>

# 道路建設株式会社

所在地 札幌市北区北7条西4丁目3番地1 新北海道ビル12階

従業員数 107人

事業内容 補装及び一般土木工事

(令和3年7月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

当社では過去より社員の健康を気にかけていましたが、具体的な取り組みレベルにおいてはさほど進んでいませんでした。2020年に変わった経営トップの強い意向をきっかけに、健康経営の概念とリンクさせながら、社員の健康を向上させる様々な取り組みをスタートしました。

経営者にとって健康経営に取り組むことは自然な流れでした。「企業は人」であり、社員の健康は最も大切にしなければいけないことです。弊社は、社員が良い仕事をするためには心身ともに健康であるべきで、ウェルビーイングが向上することにより企業業績にも反映されると考えています。また、生産性の向上及び働き方改革を推進する上でも、健康経営に取り組むことは必然でした。

弊社はアウトプットを最大化していくためにエンゲージメントを高めたいと考えていますが、大前提として社員が健康体で充実感をもって仕事に取り組んでもらうことが必要だと感じています。社員が心身共に健康だからこそ一体感が生まれる土台があり、チームワークが向上することで組織が強くなり、社員全員が楽しく仕事をすることで、お客様及び社員がそれぞれ幸せになれるよう、健康経営に全力で取り組んでいきます。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

今年度より導入した「感染症予防特別休暇」では、新型コロナウイルスを含む全感染症を対象とし、就業時間中のワクチン接種を可能としました。予約が取りにくい状況下でも、社員のワクチン接種が進んでいます。また、「V休暇」も今年度より導入しました。これは性によって身体の構造が異なることに起因した休暇制度で、有給休暇を消化せずに生理や妊活等の休暇取得ができるため、仕事と不妊治療の両立も可能です。

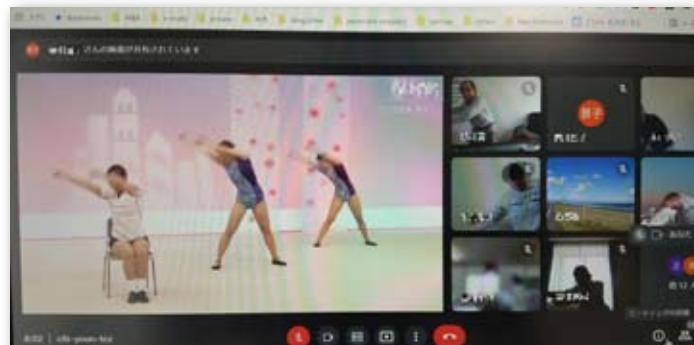
働き方改革については、モデル事務所を設定して推進しています。残業を前提としない工程設定やITを活用して2時間までの残業制限等に取り組んでいます。また、週休2日の実施によって収入減となる日給月給制の作業員に補償給を導入する等、生産性を高める取り組みを行っています。

運動の推進も行っています。テレワーク導入に伴うオンラインでのラジオ体操やサークル活動制度の導入など、体を動かす仕組みを作っています。社員にも変化があり、工事現場によってはママチャリレースにエントリーするなど、意識が改善してきました。

社員は家族であり「どうしたら嬉しいのか」を考え、改革を進めています。これからも「働きやすく働きがいのある会社」を目指します。



社員意識向上の為ポスターを作成しました



毎朝WEB上で、ラジオ体操を実施しています

# 株式会社中山組

所在地 札幌市東区北19条東1丁目1番1号

従業員数 238人

事業内容 建設業

(令和4年6月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

社員一人ひとりが健康管理を安易に考えず、健康の重要性を意識しながら仕事に臨んでもらうため、健康経営の取り組みが重要と考え健康経営を始めました。社員は会社の大切な資産であり、社員の健康を維持することは会社の責務と考えています。知識と経験を有する社員が能力を十分発揮するため健康維持に努め、若手社員が将来に安心が持てる職場環境を整えることが必要です。働き方の見直しを会社全体で意識し進めていくことで、社員一人ひとりのモチベーションのアップとワークライフバランスの満足度を高め、企業価値の向上を図ることにより、優秀な人材の確保にも繋がるよう取り組みをつづけていきたいと考えています。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

定期健康診断の100%受診継続と、検査項目の充実した人間ドック・脳ドックの受診を推奨する補助金制度の利用促進を続けており、人間ドック・脳ドックの受診者は増加傾向にあります。また、健診後の再検査・要精密検査対象者に対する受診勧奨を継続し、早期の治療による重症化予防の取組の強化を続けております。社員の再検査受診に対する意識も変わってきており、受診率の増加に繋がってきております。

長時間労働対応については、毎月の中央安全衛生委員会での時間外状況報告と対応の協議を継続して実施し、年次有給休暇の取得状況の確認と取得促進も同時に実施しており、両者ともに良い方向に向かっております。

新型コロナウイルス感染症の対策も、自治体等の情報や要請を注視しながら感染予防対策や感染への対応などを行うと同時に、社内体制の整備等必要な対応を継続中です。



土健保による健診後の健康相談・健康指導  
(2022年4月)



（2022年6月～10月）  
健康づくりを兼ねた地域貢献活動

ホームページ

<https://www.nakayamagumi.co.jp/healthup/>

# 不二建設株式会社

所在地 滝川市西滝川232番地1

従業員数 80人

事業内容 道路舗装工事、一般・農業土木工事他

(令和3年6月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

世の中が「健康経営」を求める時代になったことへの対応として取り組みを始めました。若い世代の採用にとっても、また社員がさらに元気に働く環境を整えるためにも必要と考えたからです。まずは当社で実施していることを整理し、確認しましたが、優良法人の認定については、すでに実施している項目で無理なく対応できることがわかり応募しました。

「健康経営」の取り組みを通して、社員一人一人が健康で質の高いパフォーマンスを発揮し、「従業員エンゲージメント」が高まる 것을期待しています。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

ここでの健康づくりについては、「心の健康づくり計画」を策定し、セルフケアの推奨、コミュニケーションの活性化、相談体制の整備、社内グループウェアでの情報発信などの結果、休職者ゼロが続いている。

長時間労働対応については、有給休暇取得や残業時間の削減を成績評価に取り入れたことで、有給休暇の取得率が上昇し、残業時間が大幅に削減されました。今後は男性の育児休暇制度の取得者も現れる事を期待しています。

ここでの健康づくりも長時間労働対応も、「健康経営」として取り組む以前から実施していたため、いずれもスムーズに対応することができました。



事務所入口にて感染症対策を実施しています

★メンタルヘルスのとびら★

「心の健康づくり計画」策定に伴い、今月より定期的にメンタルヘルスに関する情報をお知らせします。

初回は、ここでの健康に関する無料の相談窓口の紹介です。  
ここでの健康に限らず、知人に相談しにくいくらいなどは、随時に下記窓口のご利用をお勧めします。

- 働く人の「ここでの耳電話相談」  
0120-555-455  
<http://kokoro-wt.jp/tel-soudan/>
- 働く人の「ここでの耳メール相談」  
[mail@kokoronewt.jp](mailto:mail@kokoronewt.jp)  
<http://kokoro-wt.jp/mail-soudan/>
- より多いホットライン  
0120-279-338  
<http://279338.jp/varisoi/index.html>
- 北海道いのちの電話  
011-231-4343  
<http://www.inochi-tel.com/>
- いのちと暮らしの相談ナビ（NPO法人 自殺対策支援センター ライフリンク）  
<http://lifelink-dr.org/>
- 地域厚生保健センター  
[http://www.hokkaido-careo.jp/chiiiki\\_saney.html](http://www.hokkaido-careo.jp/chiiiki_saney.html)

社内グループウェアで情報提供をしています

# 株式会社中館建設

所在地 岩手県三戸市米沢字荒谷30-5

従業員数 70人

事業内容 総合建設業、介護福祉事業

(令和4年6月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

3年前から中高齢の従業員が多くなり、先入観や見落とし、注意力の低下や判断ミスなどのヒューマンエラーが多発し始めてきた。また、人材が慢性的に不足しており、残業や休日出勤も高い水準で、有給休暇取得率も低かった。

こうしたことから、従業員のモチベーション・身体・メンタルの状態が悪くなることが懸念されたため、この状態を打破するため、従業員に寄り添った健康経営を組織的に取り組み、実践していかなければならぬと思った。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

安全衛生委員会が中心となり従業員の心と体の健康保持増進のための活動を行っている。特に受診勧奨には力を入れており、健診結果に基づいて、所属長や健康管理担当者から再検査・精密検査の対象者全員へ、受診するまで声掛けや文書での勧奨を行い、受診率向上を図っている。また、仕事と家庭の両立を支援するため、「ノー残業デー」と有給休暇取得率向上・時間外労働の削減にも取り組んでいる。毎週水曜日は「ノー残業デー」とし、水曜日の夕方には、PCの電源を切るよう声掛けをし、社内から退社してもらい残業をしないようにしている。また、上司が率先して行動を行ったところ、有給取得率が対前年比7%向上した。さらに、社員旅行に毎年行くようにしたところ、職場での情報共有やコミュニケーションが円滑になり、チームワークがより強化された。「いわて女性活躍認定企業ステップ2」（R3.10.25付）及び「いわて子育てにやさしい企業」（R3.12.21付）の認定も受け、日々目標に取り組んでいる。



朝礼時に会社の社訓等を全員で唱和



九州方面への社員旅行

# 株式会社深松組

所在地 宮城県仙台市青葉区北山1-2-15

従業員数 116人

事業内容 特定建設業・不動産賃貸業・不動産取引業

(令和3年8月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

深松組が健康経営に取り組むことになったきっかけは大きく分けて2つあります。

1つ目は、健康管理への意識の低さでした。当社は『社業の維持発展を通じて従業員の高い福祉を図っていく』という社是のもと、従業員のスキルアップサポートを長年行ってきました。しかし、健康増進の取り組みについてはあまり進んでいなかった為、社内全体で健康管理の意識が低い状態が続き、保健指導対象者の人数もなかなか減りませんでした。

2つ目は、従業員だけでなく、普段支えてくれている家族も一緒にケアできる仕組みをつくりたいという思いからでした。従業員が健康でいなければ、十分な力を発揮できず、会社の業績に関わる大きな問題となります。そこで、従業員とそれを支える家族の健康もきちんとケアすることは、会社にとって当然の課題だと考えました。

「会社=人」という考え方のもと、健康管理の意識づけをし、本人だけでなく家族も心身共に健康でいるため、健康経営に取り組んでいます。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

特に力を入れているのは、こころとからだの健康保持・増進です。具体的には、管理栄養士を招いての講話や野菜摂取量チェックのイベントを実施し、従業員の健康管理に対する意識を向上させたり、ソフトボール大会やフットサル大会等に参加することで運動機会を増やす取り組みを行っています。はじめは、からだの健康が目的でしたが、大会に向けた練習によって、老若男女問わず社員同士のさらなるコミュニケーション促進の効果も得ることができ、こころの健康にもつながっているようです。

また、余暇の充実やワークライフバランスの実現ができる外部の福利厚生サービスへ加入し、従業員はもちろん、その家族へのケアも拡充したことでの効果も得られています。従業員から「家族と過ごせる時間が増えた」という声もあがりました。

これらの取り組みを行った結果、一人一人の健康意識が高まり、保健指導対象者の人数が減少し、定期健康診断に加えて自主的に人間ドックを受ける人も増加しました。

全社的に健康に対して取り組むことで社内の一体感の構築に役立てることも期待できるため、これからも健康経営を続けていきたいと思います。



MIFA フットボール大会



福利厚生事業主催のソフトボール大会

# 株式会社復建技術コンサルタント

所在地 宮城県仙台市青葉区錦町一丁目7番25号

従業員数 420人

事業内容 建設コンサルタント

(令和3年4月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

弊社社長の菅原が就任した際、経営の柱として掲げた三つの方針のうちの一つが「健康経営」でした。何事も体が資本であり、社員にはまず心身ともに健康であって欲しいという思いが込められています。

そして、健康経営優良法人認定に挑戦したのは、その方針実現への取り組みを対外的に認められるものにしようと考えたからです。

健康経営への取り組みは、特に若い方からの企業イメージアップにつながるのは勿論、社員に対するメッセージでもあります。弊社のような建設コンサルタントは人がすべて。社員の技術力と経験が資産かつ商品だからこそ、健康に留意して欲しい。その思いを発信することが大事だと考えています。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

弊社では、定期健康診断でメタボ判定となった社員全員に特定保健指導を受けさせています。これをきっかけに食生活の見直しや自転車通勤に切り替える社員もあり、徐々にではありますが意識が変わってきたようです。また、土健保さんと「ベジチェック」を実施し、社員の野菜摂取不足の自覚を促しました。禁煙対策では、従来から分煙や喫煙時間を設けるなど受動喫煙対策を行っておりましたが、2018年からは禁煙外来治療費補助金制度を導入し、2021年に漸く第1号の申請がありました。今後もっと申請者が増えるようPRしています。感染症対策では、土健保さんの協力の下、『手洗いセンター』で感染予防の基本である手洗いがきちんと出来ているか確認しました。参加者からは「念入りに洗ったはずなのに意外に汚れている」と驚きの声。改めて手洗いの難しさ・大切さを学びました。長時間労働対策、ワークライフバランス推進では、WLB推進委員会を設置し、研修、工程管理方法の見直し、業務効率化検討、コミュニケーションの活性化などに取り組んでおり、定期的な報告会で好事例を水平展開しております。



手洗いチェック。結構汚れ残ってます。



ベジチェック中。野菜摂っていますか？

ホームページ

<https://www.fgc.jp/csr/employee/index.html>

# 菱和建設株式会社

所在地 岩手県盛岡市みたけ1-6-30

従業員数 102人

事業内容 総合建設業

(令和4年7月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

健康経営を重要課題として取り組むようになったきっかけは2点あります。

1点目は、社員のことを第一に考え、心身ともに健康的に働く環境を整えたいという思いからです。建設業全体の課題でもある『建設業従事者の高齢化と担い手育成・確保』の課題に取り組んでいく中で、社員の健康に注目する事が課題解決の一歩だと気づきました。ベテラン社員には『1日でも長く』健康に働きながら次世代への技術継承を、働き盛りの世代には健康を維持してパフォーマンスの高い仕事を、若い世代には健康を促進させる職場環境で働く事で、良い生活習慣を身に着けて健康を維持し、長く勤めてもらうことを、と考えました。

2点目は、全国土木国保組合様から、健康経営優良法人の認定がある事を伺い、弊社の取り組みを行っている内容の延長で企業価値を少しでも向上させる事ができればと思ったからです。実際に認定を受けた事で社外に知っていただく機会も増え、学生を対象にした採用活動では、事業内容や福利厚生と併せて『健康経営の取り組み』も弊社の強みとしてPRすることができます。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

社員の労働時間の改善には特に力を入れています。完全週休二日制導入や労働時間が多い社員への声掛け、有給取得の推奨、ノー残業デーの設定など、長時間労働の防止対策に努めています。これらを長期的に行い労働意識の改善に取り組んできた結果、生産性を向上させ休みはしっかり取るという意識が社内に芽生えてきました。また、定期健康診断で有所見だった者へ再検査等受診確認の徹底や、ストレスチェックを実施するほか、令和2年からは毎月全社員にメールでお酒の楽しみ方や、太らない食事の摂り方、ヘルシースナッキング、マインドフルネスなど、多種多様で気軽に楽しめる身近な健康情報を提供しています。

他にも、煙草への依存度の低い若者を中心に禁煙セミナーも行い、早い段階から教育をしたり、新型コロナウィルス感染拡大を受け、弊社のオリジナルキャラクター「りょーわん」マスクを作成して配布し、感染予防に努めるなどしています。

また、盛岡市商工会議所様のウォーキングプログラムを導入し歩数を見る化した事で、社員自身が歩数を見る癖がつき、日常的に歩く意識が身につきました。歩数に応じてポイントが付与され地域の商店街で使う事ができ、地域経済にも貢献できています。



「りょーわん」  
がマスクに  
ワンポイント！



若手対象  
禁煙セミナー  
の様子です

# 旭建設株式会社

所在地 千葉市中央区川崎町1-39

従業員数 78人

事業内容 総合建設業

(令和3年4月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

2017年4月頃、健康支援室からのご案内とサポートがきっかけで、翌年2018年より継続認定を得ることができます。ちょうど採用強化を行っていく中で、他社との差別化に悩んでいた時期もあり、健康経営の推進が、企業PRとしても利用可能との考えが背中を押してくれました。全額会社負担での人間ドックの受診や、産業医を招いての予防接種、掲示板や社内報を通しての情報共有等、社員が自身の健康に意識を向けられる施策を検討・実施してきました。コロナ禍、難しい局面が続きますが、社員の健康を守る視点を大切に、良い「変化」に努めて参ります。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

本年度より、建設業には2024年4月から適用となる、時間外労働時間の上限規制に則った形で時間外労働時間の管理を行っています。業務との兼ね合いから様々な意見がありましたが、社員の健康管理の観点より、まずパソコンは連絡がない限り22時にシャットダウン、建設現場も週休2日の徹底を依頼しました。各担当の努力もあり、現在は土曜の代わりに平日を休みとする現場も常態化し、土日完全閉所できる現場も出てきました。この取り組みは、社内掲示板や会報紙等を通して全社で共有を行い、現場間の好循環と社員のモチベーションアップへも繋がっています。



社員一人一人の健康目標をツリーにして掲示



ベジチェックイベントを開催！

ホームページ

<http://www.asahikensetsu.com/quality.html>

# 味の素エンジニアリング株式会社

所在地 東京都大田区蒲田5-13-23 TOKYU REIT蒲田ビル2階(本社) 従業員数 208人  
事業内容 食品工場建設・改修 (令和3年4月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

少子高齢化による生産年齢人口の減少により、労働力不足が顕在化しており、有能な人材確保のための競争が激しくなっている。

労働力確保のために従業員の雇用延長等を積極的に図らなければならない状況下であるが、高年齢になるにつれ、様々な疾患に罹患するリスクも高くなり、従業員の健康状態の悪化は企業の生産性を低下させることにつながる。更に、求職者からは、魅力のない企業と映り、人材の定着率の悪化等、有能な人材の確保にも悪影響を及ぼす可能性がある。

増加し続ける国民医療費は、健康保険組合等の財政悪化を招き、結果として健康保険料の上昇という形で企業負担の増加につながっている。このような企業負担の増加や生産性の低下を防ぐためには、健康保険組合や従業員に、個人やその家族の健康保持・増進の取り組みを委ねるだけでなく、企業が従業員等の健康保持・増進に主体的かつ積極的に関与する必要が生じていると感じた。

また、味の素㈱が健康経営優良法人(大規模法人部門)～ホワイト500～に認定されていることに伴い、味の素グループとして健康経営に取り組むことになった。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

通年の健康診断後に社員全員が保健師または産業医と面談を行うようにしている。面談を行うことで、健康診断結果だけではランク等を見て日常の生活で気を付けようと思う程度だが、高残業者はストレスチェックを毎月行い、職場環境と健康診断結果と専門家の指導と併せて継続的に様子を見ていいくことで、安心して業務が出来る環境を作ることが出来ていると感じる。2020年新型コロナウイルスの影響で様々な変化があったが、テレワークを導入し通勤時間での感染リスクを削減することに取り組んだ。また出勤時にもなるべく安心して業務に取り組めるようパーテーションやアルコール消毒液を設置し、コロナウイルス対策関連に力を入れた。



飛沫対策としてパーテーションを設置



二酸化炭素計測器を設置し換気が行われているか確認

# 福田道路株式会社

所在地 新潟市中央区川岸町1丁目53番地1

従業員数 734人

事業内容 建設業（舗装工事業）

(令和4年6月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

「人生100年時代」にあっては、企業人生における健康維持はもちろんのこと、その後の健康寿命延伸を現役時代から意識づけることで「人生設計」をアシストできます。従業員の健康管理は職員自身とその家族にとって、極めて重要な項目である一方、会社としても組織の総合力発揮に深くかかわり、かつ経営的観点からも極めて重要との判断から、中期経営方針に「健康経営」を盛り込み、担い手不足が深刻化する建設業界において、従業員が生き生きと元気に働く快適な職場づくりを目指しています。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

健康管理や健康増進支援のための「FRCヘルスサポート2020」と称した取り組みを実施しています。

就業時間内完全禁煙の全事業所実施や、ほぼ全社員が参加するウォーキングイベントの開催、人間ドックの受診推奨と会社費用補助や対象年齢の大幅拡大、有所見者に対する再受診勧奨等を実施しています。

また、時間外労働の削減に向けては、振替休日の事前申請による休日出勤許可制等の徹底により、完全週休二日を実施し、勤怠管理の面からも職員の健康に配慮しています。



人間ドック推奨を社内報でも告知



禁煙開始のきっかけを社内で啓発しています

# 八千代エンジニアリング株式会社

所在地 東京都台東区浅草橋5-20-8

従業員数 1,211人

事業内容 建設コンサルタント

(令和4年7月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

ストレス関連疾患による社員の休職や退職といった課題解決に向けて、2005年からメンタルヘルス活動の推進等についての取り組みを開始し、現在に繋がる健康経営の基盤となっております。

この取り組みにおいて、全ての社員が健康で安心して働く職場環境を提供するという企業の責務を積極的に果たすとともに、一人一人がこの問題に高い関心を持って取り組むことで、活力に満ちた働きがいのある職場づくりを実現すべくメンタルヘルスの保持・増進の活動推進を実施してきました。

ストレスチェックについては法制化に先んじて2005年より導入し、各種ヘルplineや社内外の相談窓口整備をはじめ、活動推進のための年間計画を立案し、評価・改善を実施するようになりました。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

健康診断受診の重要性を周知するとともに、未受診者に対して個別に受診勧奨を実施。健康診断の受診率 UP に繋がりました。

健康診断結果を基に産業医面談や組合保健師による事後指導を実施し、精密検査や生活習慣改善を促しています。将来的には、生活習慣病等の重症化予防に繋がると考えております。

フレックスタイム制度・時間単位の年次有給休暇制度を導入したこと、より柔軟な働き方が可能となりました。また、長時間労働改善のためノーカンセラーや残業の事前申請制度、業務配分の適正化といった取り組みを行っています。各種施策の結果、技術職社員の繁忙期平均残業時間が前期に比べ減少しました。



社内で鍼・マッサージなど施術を受けられる



EAP カウンセラーとの相談

ホームページ

<https://www.yachiyo-eng.co.jp/aboutus/csr-bcp/responsibility/>

# 村中建設株式会社

所在地 福井県福井市日之出3丁目2番1号

従業員数 135人

事業内容 総合建設業

(令和4年6月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

従業員の平均年齢が年々上がっていき、健診結果で有所見者が目立つようになり、血圧計の設置やラジオ体操の実施などに取り組んでいました。

そんな中、健康支援室の方からヘルスアップチャレンジのご案内をいただき、本格的に健康経営に取り組むようになりました。

まずは、健康診断が毎年数名の未受診がいたため、管理を徹底し、保険組合の補助を利用するなどして健診の内容も充実させました。

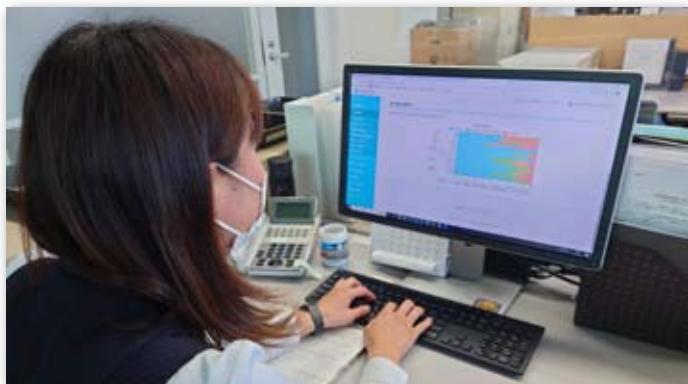
また、以前から実施していたものが取り組み項目の中に多くあり、継続するだけではなく手を加えながら健康経営を進めています。

労働力不足が深刻化する中、社員は会社の大切な資産と捉え、能力を100%発揮できる職場環境や仕組みの整備に健康経営を通じて努めています。心身ともに健康に働く職場が社員のモチベーションを高め、その成果として企業の魅力が増すことで新たな人材確保や企業価値の向上につながっています。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

長年課題としてきた長時間労働への対策として、アプリによる勤怠管理システムを導入しました。残業時間を事前申告制にすることで業務の見直しが行われ、不要な残業を抑制することにつながりました。また、リアルタイムで労働時間を把握できるので、残業時間の多い社員には上級者へ注意喚起を行ったり、産業医の面談を実施したりとの確かつ迅速な対応がとれるようになりました。今まで漠然とか捉えられなかつた問題点が明確になったことで、ワークライフバランスがとれた働き方の実現により近づいたと感じています。

また、以前から取り組んでいる生活習慣病対策も継続して行っています。特に、高血圧・高血糖は自覚症状があまりないまま進行するため、健診結果をもとに有所見者のなかでも特に未治療者には個別に受診勧奨を行い、重症化予防に努めています。そのほか、健康に関する情報を発信したり、先般導入した健康管理システムでは社員が自身の健診結果をデータで確認できるため、健康経営への取り組みが少しずつ社員にも浸透しています。



健康管理システムによる結果確認



血圧測定器の設置

# ユーシン建設株式会社

所在地 富山県砺波市三郎丸56番地

従業員数 15人

事業内容 補装工事

(令和4年7月末現在)  
役員含む

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

建設業界は高齢化が進んでいます。当社でも例外ではありません。年をとっても元気で働くために全員が健康であればと考え、平成12年から月2回の地域貢献として清掃ボランティア道路清掃を実施しています。またこれを活用して2kmの歩活をしています。(冬期間は雪の為中止)

この活動が、従業員の健康づくりを意識するきっかけとなりました。歩活は現在も続き、21年目に入ります。仕事でも、よく歩く事から「毎日の歩数の見える化」を考え、平成29年10月から歩数競争を始めました(現在は自粛中)でも、各自携帯のアプリ(kencom等)に入れたり、会社の休日には遠出をして歩いたり、近隣の山を歩いたり、夕方自宅周辺を散歩したりと、歩活に対して従業員にも浸透してきています(個々実施)。この運動が、健康支援室の方から健康経営の取り組みに該当すると聞き、健康宣言事業に参加したのがきっかけです。また、富山県内では「健康経営優良法人2017」の初回認定法人がなかったため、「まず自分たちが取り組もう」と考えました。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

工程会議という全従業員が集まる会議があります。その会議の後に開催しているおやつタイムで、健康な食生活について学んでいます。塩分・糖質が健康に与える悪影響やお茶の健康成分についての勉強会、ヘルシー食材の提供などを実施。それを機に自動販売機のメニューも無糖コーヒー、低脂肪・低糖・水・お茶をメインにと入れ替えを自動販売機設置会社に依頼して改善を進めています。現場の飲み物も会社で準備し、持参する事にしています。また、健康支援室の講習会も行い、その後、個人指導を実施し、個人の食生活・健康管理についても指導して頂いています。(食生活の改善・講習会)

従業員が互いに助け合う事により、連続休暇を取得しやすい環境づくりに心掛けています。親の高齢化等により、病院への送迎に利用しやすいうように時間単位の有給休暇取得も多く、健康を考える事により、病気で休む社員も少なくなり、有給休暇は自分の余暇或いは家族とのコミュニケーションに取得する方が多く、前年度取得を見ると7割の方が、目標に対して100%近く取得しています。残業の多い建設業ですが、年々減少し前年度は月平均所定外労働時間3.36時間となっています。また、令和4年1月から、完全週休2日制を導入しています。(働き方改革の取り組み)



月2回の清掃ボランティア活動です。



健康支援室の方の講演及び個人指導

# 三和建設株式会社

所在地 大阪府大阪市淀川区木川西2-2-5

従業員数 153人

事業内容 総合建設業

(令和3年9月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

2012年当時の社内では、他社競合もあり厳しい工程を顧客から求められる中で残業、休日出勤は止むを得ないという空気が大勢を占めていました。特に作業所勤務社員の労働実態は厳しく、振替休日も完全取得とは程遠い現実がありました。また、健康診断で再検査の指示が出ても再検査に行くことも難しい状況もありました。

しかしながら、「つくるひとをつくる®」という、ひと本位主義の経営理念を定めた際に、長時間労働は果たして社員やその家族のためになるのかという議論が端緒となり、社員のワークライフバランスの向上のために、2013年にグループリーダー以上の幹部約20名で「総労働時間削減プロジェクト」を立ち上げたのがきっかけで、先ずは長時間労働の削減に取り組み、有給休暇取得の奨励、健康診断再検査受検の徹底、安心して働ける環境作りのための医療費補助、心療内科医との法人契約に基づくリワークプログラムへの取組など、社員の声も反映させながら社員の働く環境の整備とともに、心身の健康のための各種の取組を行ってきました。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

第一に長時間労働の削減と休暇取得、社員の健康増進を優先課題としました。具体的には20時以降の残業を原則として禁止し、全社員の残業実態を把握のうえで、役員会で長時間労働の原因解説と打開策を協議し次月に生かすという取り組みを継続してきました。2020年10月からは、一部の幹部社員を除き、作業所所長を含めて20時から翌朝5時まで電源が入らないソフトを貸与している全パソコンに導入しました。当社ではペーパーレス化を進めており、パソコンを使用しないと業務を行えないことから、効率的な業務運営の意識が醸成されつつあります。休暇については振替休日取得推進、有給休暇取得奨励はもとより、社員の発案によるアニバーサリーホリデーの制定等により、「休みを取りやすい仕組みづくりを行ってきています。

健康診断は100%実施しており、再検査については担当者、担当役員による徹底した受検勧奨を行い、未受検者に対する懲戒を就業規則に規定しています。一方で前年度よりも健康診断結果が改善した社員に対しては奨励金制度を設けるなどの意識付けを行ってきました。

また、高額医療費の自己負担を実質的にゼロとする制度、健保適用外の高度先進医療費を会社負担とする制度（上限あり）なども導入し社員が安心して働ける環境を整備してきています。



本社ひとづくりホールでのラジオ体操講座



自社開発の熱中症対策「しおゼリー」

# 豊開発株式会社

所在地 大阪府大阪市中央区上汐2丁目5番29号

従業員数 17人

事業内容 建設業

(令和3年7月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

2017年に土健保の健康経営を応援する事業としての取り組みである「ヘルスアップチャレンジ」の健康事業所宣言の申込を行い、健康経営について考える機会を得ました。

かねてより社員の高齢化に加え、新たな人材確保が困難であるという問題を抱えていた為、主戦力であるベテラン社員の健康維持と、健康を通じ会社の価値を向上させることを目標に「健康経営」の取り組みをスタートさせました。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

運動推進としてウォーキングイベント「みんなで歩活」に2018年から参加している。当初参加者は2名であったが、毎年参加人数が増え2021年春の開催には、遠方出張者と新入社員がエントリーに間に合わなかったものの他の社員は全員参加でき、運動習慣とコミュニケーション促進に効果があった。

新型コロナの感染防止対策として、出入口へ検温器付きの非接触消毒液設置、長期休暇明けのPCR検査の実施、社内各所に消毒液配置、社員全員にパルスオキシメーターを配付し、感染予防に効果があった。

テレワーク環境を整備し希望する社員にはテレワークを実施し、乗換の多い通勤時の感染リスク回避とともにライフワークバランスの実践につながった。



みんなで歩活の案内ポスターを掲示



出入口の検温器付き非接触消毒液

# 蜂谷工業株式会社

所在地 岡山県岡山市北区鹿田町一丁目3番16号

従業員数 132人

事業内容 総合建設業（建築、土木、水処理プラント）

(令和3年8月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

2016年にどけんぽの保健師さんから「ヘルスアップチャレンジに参加してみませんか」とお話をいただきたのがきっかけです。組合のヘルスアップチャレンジへの参加が健康経営優良法人認定制度への申請の登竜門となりました。以降、毎年色々な取り組みを組合の方から提案をいただいており、可能な限り社員の健康管理に活かす取り組みを実践しています。例えば、「歩活(あるかつ)への参加」や「食育セミナー」、「体力測定会」などです。

健康経営優良法人認定の新聞報道や名刺へのロゴマークを見たお客様や協力会社、学生の方々から、社員の健康管理に力を入れている会社だと良い印象を持っていただいております。

社員からは「こんな取り組みをして欲しい」「他社さんはこんな事をしている」というアイデアや意見が活発に出るようになっており、今まで以上に健康管理の大切さが社内に定着してきたと感じています。

毎年行っている社内満足度調査の項目「会社が健康や安全に配慮している」について2020年は73%（2016年は49%）の社員が「そう思う」を選択しています。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

生活習慣病健診の実施100%は20年以上継続しており、その再検査率は2020年98%でした。健康経営に取組む以前の再検査率は30%程度でしたが、「早期発見、早期治療」をスローガンに掲げほぼ全員が再検査を実施しています。生活習慣病健診のオプションとして胃検診、腫瘍マーカー検査、女性特有のガン検診を全額会社負担で実施しています。約80%の社員がそれらを利用しています。

2015年より特定保健指導を就業時間内に本社および作業所で受ける事のできる体制が整っており、例年対象者全員が受診しています。

本社敷地内の自販機は、健康的な飲料（水・お茶・トクホ）の価格を下げる事で、健康意識が向上しています。

近所のクリニックと協力して「禁煙外来費用の全額補助」を4年前から行っており、毎年1人ずつですが禁煙に成功しています。またクリニックには「インフルエンザの社内接種」にも協力いただいており、毎年多くの社員が就業時間内に接種を行っています。

長時間労働対策として、ノー残業デーの導入やワークボードを利用しての業務の見える化、全社員へ時間外労働の公表等を行っています。その結果、時間外労働は大幅に減り平均30時間を下回っています。



社内インフルエンザ予防接種



どけんぽの保健師さんと社員体力測定会

# 株式会社 穴吹工務店

所在地 香川県高松市藤塚町1丁目11番22号

従業員数 573人

事業内容 不動産開発、不動産販売、建設請負

(令和4年3月末現在)

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

穴吹工務店は経営理念を構成する「経営姿勢」で、「社員・家族が誇りを持てる職場をつくる」ことを明記し、その実現を目指しています。社員は、会社が永続的に発展していくための大切な「財産」です。社員が健康かつ安全に働く環境を整備することが、経営の基本だと考えています。経済産業省が推奨する「健康経営」は、まさにそれを具現化するための考え方や手法が、集約されており、その理念に共感し、毎年、定着させるためのチャレンジをさせていただいております。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

毎年恒例の「歩活」は、社員一同楽しみにしており、参加させていただいている。社内で、フットサルやゴルフ、マラソン、ヨガなどスポーツが盛んになったのも、「歩活」への参加がきっかけかもしれません。会社の一番の課題は、建設業に「働き方改革関連法」が適用されることによる2024年問題への対応です。長時間労働を改善するための施策は、業務改革と合わせて取り組んでおります。皆さん頑張りましょう。



「ベジチェック®」実施風景



「歩活」の社内表彰

ホームページ

<https://www.anabuki.co.jp/profile/health.html>

# 株式会社渡辺組

所在地 鹿児島県鹿児島市武二丁目4番1号

従業員数 155人

事業内容 総合建設業（建築一式工事、土木一式工事）

（令和4年7月末現在）

## 健康経営に取り組むようになったきっかけ

当社では、経営者が「経営の基本は健康である」という理念を掲げていることから、以前より従業員の健康増進に向けて様々な取り組みを積極的に行ってきました。その中の1つに「健康目標制度」というものがあります。これは毎年1月に1年間の健康づくり活動について、各人が目標を設定し、その後の達成状況を報告するものです。優良者には報奨金として金一封が贈られます。

その他、人間ドック・予防接種の費用補助、年2回のゴルフ・ボウリング大会及び懇親会にて従業員同士のコミュニケーションを図る等、健康経営の推進に取り組んでいます。従業員一人ひとりの士気が高まることで、会社のイメージアップにも繋がります。2017年には鹿児島県内で初めて健康経営優良法人に認定され、その後も継続して認定されています。

## 特に力を入れた取り組みとその効果

当社では、定期健康診断の受診率100%を目指して取り組んでいます。人間ドックの費用を会社が半額負担することで、全従業員が受診しやすい環境を整えました。その結果、受診率100%を達成することができました。また、産業医による衛生講話を年1回実施しています。2020年は新型コロナウイルス感染症の流行を受けて、日々の健康管理の大切さや体調に異常を感じた際の対応等についての講話を実施し、従業員の健康に対する意識の向上に繋がりました。

そのほか、当社では働き方改革実行委員会主導による毎週水曜日のノー残業デーの徹底や、5日以上の連続休暇の取得を義務付ける制度を設け、休暇取得を促進しています。こうした取り組みを続けることで、従業員一人一人が業務の効率化を図り、ワークライフバランスの実現を目指しています。

今後もこれまでにってきた取り組みを継続しながら、さらに全従業員の健康維持増進対策等にも取り組んでいきたいと思います。



ノーギャラリーの社内掲示板



地域のボランティア活動