

西日本高速道路 エンジニアリング四国

大規模
法人部門

健康経営優良法人

2025

所在地： 香川県高松市花園町三丁目1番1号

業種： 建設業、測量業、建設コンサルタント業

社員数： 444名（男性395名、女性49名）

H P : <https://www.w-e-shikoku.co.jp/company/>

〈令和7年4月1日現在〉



1 健康経営に取り組むきっかけ



2017年度から保険組合がヘルスアップチャレンジ宣言事業を開始し、当社にも声をかけていただきました。宣言を契機として体験型の講話や相談受付を積極的に行い、従業員が「たのしく 自発的に」健康づくりに取り組めるように活動してきました。こうした活動を続ける中で、従業員一人ひとりが健康であることへの意識を一過性のものにせず、より増幅して新たな社内の風土として築いていくという決意のもとに、健康経営優良法人2020の認定を受けました。NEXCO西日本グループとしては、大規模法人部門で初めての認定でしたが、これ以降、毎年継続して認定を取得しています。健康経営は、「社員を大切にする」という当社の経営理念を具体化する位置付けとなっています。

2 健康経営の推進体制



健康経営の推進体制としては、経営トップである社長を健康経営最高責任者とし、総務部担当取締役が健康経営推進責任者となり、総務部が事務局となり、総務部長以下総務部の4人が主として健康経営を推進しています。健康経営の各課題については、産業医、安全衛生委員会・衛生委員会のほか、高松健康支援室とも連携を取りながら進めています。

社員にとっては医師よりも保健師の方が相談しやすいため、今後本社の増築をする際には保健室を整備し、新たに保健師を配置することを検討しています。

3 健康経営の具体的な取り組み

1) コミュニケーションの促進

本社のほか5つの事務所で計450人ほどが働いていますが、異なる事務所の社員同士は普段は顔を合わせる機会が少ないです。そこで、当社ではコミュニケーションの促進の一環として、全社員が参加する運動会を数年に一度の頻度で開催し、玉入れ、障害物競走、綱引き、ラバーコーン速比べ、大玉転がし、リレーなどの種目を事業所単位のチームで競い合っています。大半の社員が参加し、参加した社員からの評判も高く、当社の伝統行事となっています。社員同士が親睦を深めるとともに、運動の楽しさやストレスの解消にも繋がっています。運動会のない年にはボーリング大会を開催していますが、運動会のように全員が集合するのではなく、本社や事務所ごとに実施した成績を集計します。個人戦と団体戦があり、団体戦は事務所同士で成績を競うものです。コミュニケーションを促進する取り組みとしては、親睦旅行を実施した年もあります。



障害物競走



大玉転がし



2) 運動機会の確保

事務所ごとに始業前にラジオ体操の放送が流れ、社員が自主的に健康づくりのためにラジオ体操を行っています。また、福利厚生の一環として、カフェテリアプランを外部委託で実施しており、1人当たり年間4万円を上限（自己啓発費用は別途1万円を上限）に会社が費用を補助しています。扶養家族の配偶者や子供がいる場合は、1人につき5千円上限がプラスされます。カフェテリアプランによる助成をスポーツジムの費用など充てている社員も多いです。

今年度は転倒予防の取り組みとして、高松健康支援室と産業保健総合支援センター（さんぽセンター）の協力を得て、転倒リスクチェックと体組成計測定のイベントを本社の会議室で開催し、各事務所からもオンラインで参加できるようにしました。



ラジオ体操



閉眼片足立ち測定



2ステップテスト

3) メンタルヘルス対策

メンタル不調で休職した社員の職場復帰の対応にあたり、約3年前から社内の相談窓口を整備し、復職支援にも取り組んでいます。相談窓口としては、医師の派遣会社に依頼して、一般の産業医とは別に精神科医に産業医として月1回来てもらい、面談を希望する社員への面談をしてもらっています。面談は1時間2人枠の予約制ですが、大変好評で面談希望も多い状況です。復職前の面談も精神科産業医がしており、そのアドバイスで2024年4月には職場復帰支援要領を制定したことで、職場復帰の手順も明確になりました。精神科産業医なので、主治医が職場復帰可能と診断したことの確認にとどまらず、主治医から診療情報を取り寄せるなど、社員の健康情報把握に努めています。

精神科産業医による社内の相談窓口のほか、外部のEAP機関と契約し、SNSや電話で社員がいつでも相談できる社外相談窓口も設置しています。

会社の資格取得促進制度では、商工会議所が行う「メンタルヘルスマネジメント検定」も対象に例示していて、土木部門や電気部門の社員も関心を持って資格を取得しています。資格取得のための試験費用はカフェテリアプランで支給され、資格取得後は会社から資格手当が一定期間支給されます。

健康経営のメンタルヘルス関係の指標としては、ストレスチェックでの高ストレス者の割合を1%以下にするという目標を掲げています。ストレスチェックは集団分析を行い、部門長、部長等の管理職を集めて、分析結果の報告を行なっています。

4) 働き方改革

適切な労働時間管理について啓発するとともに、休暇を取りやすくするために、年度の初めに部署ごとに休暇予定簿（縦軸に社員の名前、横軸にカレンダーを記載）を作成し、年間の休暇予定を職場で共有するようにしています。法律で必要な5日分を含む有給7日分とリフレッシュ休暇5日分を合わせた年間12日分の休暇を取得するように、年度初めにアナウンスしていて、現状では平均14日ほどの休暇取得となっていますので、休暇は取りやすい環境だと思います。

このほか時間単位での有給取得も可能としていますが、更に、今年度から新たな休暇も設けます。当社は10月27日が創立記念日なので、創立記念休暇として、10月～11月の2か月の間に1日の休暇（有給）を取れるようにしました。

5) 女性の健康

女性社員数は50人ほどで、社員の1割程度です。女性に配慮した取り組みとして、数年前に生理時に利用できる「エフ休暇」を設け、2日間は有給としています。

最近では女性の技術者も増えてきました。社内では女性技術者会議を開催して、女性社員の意見を聞いて取り組みを進めています。例えば、同じサイズの作業服でも男女で身体の形も違うので、女性向けの作業服を作ったり、ヘルメットのツバの部分に透明にした女性用ヘルメットを導入したり、トイレのない現場用に綺麗なトイレカーを導入したりしています。女性も働きやすい環境を作ること、女性の心身の健康にも繋がると考えています。

今後は、女性特有の乳がんや子宮がんの検診について、保険組合や自治体の補助なども積極的に広報したいと考えています。



ツバの部分に透明にした女性用ヘルメット

6) 健康診断

40歳以上の社員とその配偶者で保険組合に加入している40歳以上の者に対しては、会社として人間ドック費用を補助しています。基本額（保険組合の助成控除後の自己負担分）を会社が全額補助し、オプション費用は50歳、55歳、60歳の節目年齢では10万円を上限に補助しています。

健康診断は6月までには100%受診を終えるようにするとともに、「再検査」とされた者に対しては、健診結果の返却時に病院への受診を勧奨しています。

7) その他

インフルエンザの予防接種費用は、社員とともに家族も対象にしています。また、比較的年齢の高い社員で単身赴任している人に対しては、単身赴任先で具合が悪くなった時に通報される緊急通報装置を貸し出しています。



4 健康経営で工夫している点

年4回発行している社内報「四国の風」には「健康広場」のページを設け、各事務所の産業医のインタビュー記事や健康づくりのイベントの報告のほか、健康経営担当が作成した健康づくりに役立つ記事も掲載しています。記事の内容は、高松健康支援室から提供される情報やkencomの記事などをもとに作成しています。「四国の風」には、社員の健康への取り組みをリレー方式で紹介する「My ヘルスケア」も掲載しています。職場の仲間が実践している身近な話題を取り上げることで、健康への意識が高められるように工夫しています。

健康経営の目標としては、ストレスチェックでの高ストレス者の割合1%以下、男性の育休取得割合7割、出産した女性社員の1年後の復職率50%（育児理由の離職者ゼロ）、時間外労働の削減（年間平均で月26時間以内）など具体的な数値目標を設定しています。

5 健康経営に取り組むことで実感した効果



採用活動や会社説明会の際、学生や求職者に「従業員を大切にしている会社」と認識してもらいやすく、企業のイメージの向上に大きく寄与していると感じます。



6 今後の課題



10年前と比べて体重が10kg増えた社員も多く、運動習慣が少ない社員が多いことから、運動習慣の改善が課題と感じています。ストレスチェックの結果では、高ストレス者の割合は他社と比べて少ないものの、メンタル不調で休業する者や復職しても再び休むケースもあるため、効果的な対策が必要となっています。

価値観が多様化する中で、運動会やレクリエーション行事をより多くの社員に楽しんでもらうにはどうしたら良いかも、課題と考えています。

健康経営のフィードバックレポートからは、経営層を巻き込んでPDCAを回していくことや、派遣社員も含めた環境整備といった課題も浮かび上がっています。

ヘルスアップチャレンジ宣言は、昨年度までは本社だけで宣言していましたが、今年度からは5つの事業所でも宣言することにし、全社をあげて課題に取り組んでいきたいと考えています。

これから

健康経営に取り組む他社へのメッセージ



当社の経験では、この数値が悪いのでこれをするとういといった、高松健康支援室のアドバイスで実施していることが多く、保険組合から提供されるサービスを取り入れるだけで相当なことができ、取り組むべき目標も明確になります。その意味では、保険組合の事業を活用することから始めると良いと思います。



7 保険組合事業の活用



保険組合から色々なデータを提供いただくことで、肥満者、肝機能異常者、喫煙者が多くなど、自社の課題が明確になっています。

健康経営優良法人の認定を継続して取得していますが、健康経営の裾野が広がっていることで、点数は変わらなくても順位は下がっています。他社がどのように取り組んでいるか知りたいので、健康推進会議のような他社の事例を聞く機会は有益です。大規模法人である当社としては、大規模法人が多く参加する東京の健康推進会議にも参加して、勉強させてもらえると有り難いです。

【説明：西日本高速道路エンジニアリング四国株式会社

経営企画本部総務部長 八木邦治様

総務部総務課長 西村嘉様

総務部総務課 三宅理沙様

片山菜南様】

