



砥波工業株式会社

所在地： 富山県砺波市中央町1番8号

業 種： 総合建築業

社員数： 99名（男性80名、女性19名）

H P： <https://www.tonamikogyo.co.jp/>

中小規模
法人部門
健康経営優良法人
2025
ネクストブライト
1000

〈令和7年4月1日現在〉

1 健康経営に取り組むきっかけ



健康に関しては無頓着の人が多く、健康診断結果がC・Dランクの人や肥満者が年々増え、とうとう朝倒れて救急車で運ばれる社員まで出てきました。建設業は人材不足で、社員一人一人の心と体の健康が会社の成長を大きく左右することから、2018年4月に社長が「健康でいきいきと働くことができる職場づくり」を経営の最重要課題の一つに位置づけ、健康経営に取り組むことを発表し、健康経営優良法人2018の認定も取得しました。社長は建設業協会や商工会など様々な経営者の会にも顔を出していたので、健康経営についての情報も得ていたのだと思います。

2 健康経営の推進体制

健康経営で実施する取り組みについては、経営者と主管部長が話し合った上で、総務部が中心となって実施しています。実施する中で出てきた問題点については、総務部が主管部長に報告し、主管部長が経営者と話し合っており対応しています。

3 健康経営の具体的な取り組み



1) 生活習慣病対策

まずは自分自身の現在の身体状況を把握してもらうため、3年かけて40歳以上の社員全員に全額会社負担で人間ドックを受診してもらうことにしました。その後は、毎年4月1日時点で満40歳・50歳の社員を対象に、節目の健診として人間ドックを受けてもらい、更に50歳の社員には脳ドック・肺ドックも必須にしました。現在では、毎年約3分の1の社員が人間ドックを受診しています。

2) ワークライフバランス・過重労働対策

現場ではICTを活用して時間の短縮を図ったり、土日仕事をする場合は平日に振替休日をとることが浸透してきたので、2025年4月から完全週休二日制を実施することにしました。

3) メンタルヘルス対策

・産業カウンセラーによる全員面談

年齢の高い社員は先輩の仕事を見て自分で学んできましたが、今の若い世代は先輩から教えてもらったり、マニュアルがあるのが当然と考えています。そうした世代間の感覚の違いから、若い社員が急に出勤できなくなり辞めてしまったことがありました。このことをきっかけとして、メンタルヘルス対策に取り組むことになりました。

職位別の研修として、上司は部下に対する接し方、部下は上司に対する接し方を学ぶ研修を始め、2016年3月からは外部の産業カウンセラーによる個人面談を開始しました。

毎月6名程度と面談して1年少しかけて全社員と面談するものです。毎月の面談結果は、メンタルヘルス担当者や経営者にも報告してもらい、ここを改善すれば会社はもっと良くなるという提案をしてもらっています。

外部の産業カウンセラーなので話しやすいことに加え、産業カウンセラーはプロなので様々なことを引き出し、本人に気づきを促してくれます。産業カウンセラーから再度の面談が必要とされた社員や、ストレスチェックで高ストレスと判断された社員については、優先して面談の予定を入れています。産業カウンセラーには守秘義務があるため、具体的な個人名は特定できませんが、対応できる問題は速やかに改善して行くことができます。そのことで、社員としても会社が対応してくれたことを感じられると思います。

全員面談を開始してから10年ほど経ちますが、最初は心の悩みを聞く癒しが中心でしたが、3年ほど前からは、個人の目標に向かってどう進めば良いかを考えるキャリア面談に変化してきました。



・メンター制度

メンタルヘルスケア対策として、新入社員1人に対し先輩社員を1人つけ、新入社員の悩みや不安を聞き成長をサポートするメンター制度を2018年度から導入しています。新入社員が何に困っているか、どうすれば解決できるかを一緒に考えて導く経験を通して、先輩社員自身の成長も期待できます。

メンターについては、新入社員（メンティ）の配属先の部長が本人の性格を見極めた上で、同じ部門の社員の中から本人に合いそうなメンターを選んでいます。メンターには年度末までの1年弱の間、最低月1回はメンティとの面談を行ってもらいます。その際、面談時の話の内容によっては、メンター以外の者で知識やノウハウを指導する助言者を一人付けて面談を行うことも可能としています。

飲食を伴う方が話しやすいこともあるので、事前に申請することで、1人毎月5千円を上限に飲食代と代行代3千円を補助しています。月1回の面談だけがメンターの役割ではありませんが、最低月1回は面談するきっかけとして、喫茶店でも飲み屋でも良いのでじっくり話を聞いてもらえるようにしています。

このほか、メンター手当として月1万円を支給し、メンターからは毎月報告書を提出してもらっています。報告書は自由記載方式で5～6行を書ける欄を設けていて、提出された報告書に所属部長がコメントを書き、役員もコメントを書いた上で、メンターとメンティに戻されます。報告書にメンティのコメントで「こんなことで失敗したらどうしよう」と書いてあれば、役員が「失敗なんて若いうちはどんどんしたらいい」とコメントすることもあります。メンター制度だけの効果とは言えませんが、メンター制度を導入してから若い人の離職率は減少しています。



メンター研修

4) コミュニケーション対策

昔は所属でも飲み会はよくありましたが、今の若い人は飲まなくなり、誘って良いものか上司も悩んでいます。このため、社員同士のコミュニケーションを図る目的で、社員1人につき飲食代5,000円（税込5,500円）・代行代3,000円（税込3,300円）の助成金を年3回まで支給する「コミュニケーション助成金制度」を作りました。現場の打ち上げや同期会など理由は問わず、社員が3人以上集まった懇親会時に会社から助成金を出すもので、年々利用者は増えています。



懇親会



4 健康経営で工夫している点



1) 全員面談とストレスチェックの活用

産業カウンセラーは10年間同じ人で、会社の状況を十分把握しています。産業カウンセラーの所属会社には、新入社員研修や一般的なメンタルヘルス研修のほか、ストレスチェックと集団分析も委託しています。毎月の面談結果とストレスチェック結果の情報があるため、全体をリンクさせて現実的で具体的な提案をしてもらっています。

2) 生活習慣病リスク予報システムの導入

以前より健康に関心を持つ社員は増えてきましたが、まだまだ気にしていない社員も多くいます。健診結果の細かい数字を見ても、良いのか悪いのかよく分からないというのが正直な意見です。このため、新たに生活習慣病リスク予報システム「ヘルスフォーキャスト」（現状の健康診断結果から今後どのような病気にかかるリスクがどの程度あるかを医療ビッグデータを活用して予測するシステム）を導入し、社員に自身の分析結果を提供することにし、現在準備を進めているところです。

5 健康経営に取り組むことで実感した効果

100人程度の規模の事業所だと、うつで長期間休む社員が1人～2人はいるものですが、当社ではうつで休む社員がいないのは、メンタルヘルスの取り組みを継続してきた効果かと思います。メンタルヘルスの取り組みを始めてから、若い社員の離職も減っています。

一方、最近の若い人は福利厚生や休みの多さに関心があるのですが、採用時に当社への志望動機として「健康経営」をあげる学生はいません。土地柄かもしれませんが、学生にはそこまで「健康経営」という言葉が浸透していないのかと思います。



6 今後の課題

喫煙対策には難しさを感じています。禁煙に成功した社員もいますが、ストレス解消に喫煙が有効との意見もあり、喫煙場所は社内の喫煙室に限定しているものの、喫煙時間までは制限できていません。土木建築業全体の問題でしようが、喫煙対策は今後の課題と考えています。

7 保険組合事業の活用

個々の社員の健診結果を踏まえ、名古屋健康支援室の保健師等から保健指導を実施してもらい、将来の病気のリスクを説明してもらっています。

ヘルスフォーキャストに取り込むデータを会社で入力するのは負担が大きいと、タイムラグが多少あっても、保険組合から提供されるデータを活用し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

会社を活性化していくためにも、社員が心と体の健康を維持していく上でも、社員同士のコミュニケーションが大事だと思います。少子化で職員の確保も大変なので、一人一人の健康を大事にして、会社が回るようにしていく必要があります。そのためにも健康経営に取り組む意味は大きいと思います。



【説明：砺波工業株式会社

執行役員総務部長 橋本 昇様
総務部課長 津田裕恵様】

