



# 豊開発株式会社

所在地：大阪府大阪府中央区上汐2丁目5番29号  
業種：建設業  
社員数：24人（男性17人、女性7人）  
HP：<https://www.yutaka-kaihatsu.co.jp/>



〈令和7年4月1日現在〉

## 1 健康経営に取り組むきっかけ



当社の業務は、施工管理でも営業でも「人が基本」です。20数名の社員規模で業歴30年くらいの当社の場合、現場を担う社員は50代、60代の割合が多くなっています。業務も属人化して「余人を持って代えがたい」存在になり、その社員が病気や怪我で休んだり辞めたりすることは、「経営上のリスク」となります。会社が持続的に成長していくためには、技能承継を円滑に進める必要があります。そのためには社員に長く元気に働いてもらうことが不可欠であり、社員の健康をしっかりサポートしていくことが経営上のリスクを減らすことになるため、それを経営課題として位置付け、健康経営に取り組んでいます。

4~5年前から新卒採用を始め、毎年2~3名は20代前半の社員が入社してくるようになり、女性社員の割合も3割を超えてきました。採用活動は、当初は社長が自ら行なっていましたが、一昨年から新しく入社した若手メンバーが広報や外部への発信をしてくれるようになり、そこから採用活動の幅も広がっています。

経営方針のバリューの中では、「あそびを大切に」ということを掲げています。「あそぶ」には、楽しむという意味に加え「伸び代」という意味があり、業務や事業を通じて自分の成長を感じてほしいという意味も込めています。会社としては、社員が仕事を通じて成長して自分の人生を充実させていくことを大事にしていて、そのバックアップという文脈で「健康経営」を位置付けています。

## 2 健康経営の推進体制



窓口は1人の担当者ですが、社内で取り組みを進める際には、3~4人のチームで役割分担しています。当初は担当者が一人で、保険組合からの情報を流すだけの事務的な対応でしたが、今はチームで毎週打合せ会を行って立案するようになっています。

全体の管理は総務系のメンバーが行ないますが、具体的な企画を進めるのは20代中心の「あそ部」のメンバーです。「あそ部」は企画、広報、採用、ブランディング、コミュニケーション、新しい取り組みを行う部署です。「あそ部」では月2回勉強会をしていて、その中から出てきた発想で、さまざまな企画をしています。当社ではデュアルキャリア（競技を続けながら社員として働く）の受け入れもしており、女子野球をしている社員が2人いますが、その社員にスポーツの観点からストレッチや健康に関する講師をしてもらう企画も、「あそ部」の提案で実現しました。

## 3 健康経営の具体的な取り組み



### 1) 働き方改革

様々な背景の社員が入社してくるようになり、色々な視点から新しいアイデアも出てきています。デュアルキャリアの受け入れをした際、勤務時間をどうするか、働き方をどうするかも考えるようになりました。会社の働き方に合わせて採用するのではなく、「この人を採用するなら働き方をどうするか」という発想になります。

新たに女性の施工管理職が入社しました。現在でも、現場には更衣室やトイレがないこともあるので、これまでなら「環境が整っていないから女性は採用できない」と考えがちでしたが、そうではなくて、「女性の施工管理職がいるなら会社としてどうするか」という考え方になってきています。意図しているわけではないですが、特に内勤の企画や広報に関しては女性が多くなっています。私自身は、男性でも女性でも、外国人でも障害のある人でも、LGBTでもウェルカムと考えています。建設業だと現場で溶接したり穴を掘ったりという力仕事というイメージを持たれがちですが、当社は施工管理というマネジメントの仕事です。施工管理職では調整やコミュニケーションが大事だと業務の内容を伝えるようにしてから、応募者の幅が広がったように思います。



## 2) 休暇の取得促進

有給休暇の取得数は、2023年度から2024年度まで2倍になっています。お盆休み、年末年始、ゴールデンウィークには現場の作業がなくなるので、その時期には会社にも出勤せず有給を取ってもらうようにしています。個人が有給を取る希望日については、予め作業スケジュールで調整して、誰かが休む前提で工程を組んだり、休んでもフォローできるようにしたりと、管理者の工程の組み方も変わってきました。女性の社員が増え、内勤の社員も増えてきたことも、有休の取得率の上昇に影響しています。

半日休暇制度を入れたことも取得率の上昇に繋がりました。私自身も「家族の用事で午後からは不在だ」といったような情報を積極的に開示するようにしています。

特別休暇制度を整えることで、休みをとっても良いのだという雰囲気が変わってきています。ボランティア休暇、ファミリー休暇、自己啓発休暇といった特別休暇を設けています。鉄道関係の工事だと夜間工事もありますが、当社では1人の担当者が1つの現場を見ているため、現場が夜・昼・夜のような工程にもなりかねません。そのような労働環境は働き方としても個人の健康のためにも良くないので、人員のサポート体制を整えたり、22時以降に勤務終了した場合は次の勤務まで少なくとも12時間は休息を取る「勤務間インターバル制度」を昨年度から導入しました。

## 3) 健康管理

従来から健康管理に関する情報を社員に提供していましたが、効果はあまり見られませんでした。そこで、ヘルスアップチャレンジ助成金で血圧計を導入し、各人の健康状態を「見える化」しました。また、健診結果で再検査や精密検査が必要とされた人には、再検査を実際に受けたかどうか確認するようにして、「そのうちに行きます」で済まらず、「いつ行けるか」を確認して業務の都合を空けて受診させるようにしています。担当者からはこまめに受診を勧奨し、最終的には社長から直接指導しています。

## 4) メンタルヘルス対策

産業医の設置義務が必要な規模ではありませんが、社員の健康管理を考えて産業医契約をしています。産業医からの勧めもあり、2年ほど前からストレスチェックも任意で実施しています。ストレスチェックの結果を見ると、日々の業務で現認していることと大体イコールで、それがデータでも裏付けられたように思います。ストレスチェックでは、特定の個人の結果は分かりませんが、現場の状況の可視化という面では大変役に立っています。ストレスチェックの中で社員からアイデアや改善策を提案されることもあり、職場環境の改善の一助になっています。

産業医には、休職した社員の復職の可否や配慮事項についてアドバイスをもらったり、社員のメンタルヘルスの相談を受けてもらったり、職場では十分対応できないところをサポートしてもらっています。メンタルヘルスの枠組は整ってきたので、今後はより良いものにしていくのが課題だと考えています。

## 5) 運動の促進

ウォーキングイベントの「歩活」では、若手がリーダーになり現場の社員も巻き込んで、4チームに分かれて取り組んでいます。毎日歩数をチームリーダーが集計し、期間中1位のチームには表彰とともに健康に関する賞品を配ることで、イベントを盛り上げています。チーム競争の方法や賞品については、若手社員に企画してもらっています。「歩活」の参加にはkencomへの登録が必要なため、会社でログイン方法のマニュアルを作り、アプリのインストールを若手がサポートすることで全員が登録しました。

昨年からは、社員からの提案でスポーツジムの利用費補助制度を作りました。月の利用料を3,000円上限で補助するものです。会社の近くにあるchocoZAPだと会費が月3,000円なので、個人負担なく利用できます。申請するには、月120分以上の利用を3か月継続していることを条件としており、スポーツジムの入退館の履歴を提出してもらいます。毎週1回30分の利用でも月120分にはなるので、継続的な運動を促す意味で条件を設けています。

## 6) 福利厚生

昨年、社員からのアイデアで書籍購入補助制度を作りました。月3,000円を上限に基本的に何でも何冊でもOKにしています。読み終わった本は、会社図書に寄贈してもらうこともできます。

業務が止まってしまうリスクを軽減するため、インフルエンザの予防接種は社員だけでなくその家族も費用補助を行なっています。保険組合の補助と会社の負担により、個人負担なく予防接種が受けられるようにしています。



## 4 健康経営で工夫している点



現場を含む全社員が集まる定例会議を月1回開催していますが、各部署から申し送りをする中で、大阪健康支援室から毎月送付されてくる「けんこう通信」も会議資料として健康経営担当から説明するとともに、社内のチャットでも共有して誰もがいつでも閲覧できるようにしています。

ベジチェックや転倒リスクチェックなどの健康イベントは、毎年行っています。実施して終わりではなく、月1回の定例会議で実施結果を公表することで、健康づくりの話題にしています。

健康づくりの取り組みは、社長のトップダウンではなく、若手が音頭を取ってボトムアップで行うことで、全社的な取り組みになっています。



ベジチェック測定



2ステップテスト



閉眼片足立ち測定

## 5 健康経営に取り組むことで実感した効果



健康経営の取り組みがきっかけとなり、社員のコミュニケーションが取れるようになりました。社員の半分が施工管理の仕事で現場に直行直帰のため、月1回の定例会議でしか顔を合わせない者もいますが、健康経営の取り組みを行うことによって業務以外でのコミュニケーションが増えたのは良い効果だと思います。ベジチェックの結果を聞いて、食生活のアドバイスを聞くようになるなど、健康に対する意識が少しずつ高まってきていることも感じます。

対外的にも、健康経営優良法人の認定を取得していることで会社の認知度が高まっていると感じています。

## 6 今後の課題



スポーツジムの利用費補助制度は制度としてはありますが、現場に関わる社員はあまり活用していないので、もう少し推進していきたいと考えています。転倒リスクチェックには全員参加しているので、それがスポーツジムの利用にも繋がれば良いと思います。

健康診断で高血圧や高脂血症で基準を超えていると診断される社員も多いので、食生活の改善も課題と考えています。社内には血圧計を置いて、毎朝出勤した人が自分で測定して記録していますが、現場は直行直帰なので、食生活を含めてなかなか目が届かない状況です。オフィス社食も一度試してみましたが、現場の社員は利用できないため、実施には至りませんでした。喫煙率が高いことも課題ですが、なかなか下がりません。

## 7 保険組合事業の活用

大阪健康支援室には、ベジチェックや転倒リスクチェックなど、社員が楽しめるイベントのサポートをしてもらっています。また、ヘルスアップチャレンジ助成金を活用して血圧計や懸垂マシンを購入しており、毎年、何か健康に関する取り組みに助成金を活用できないか考えています。



懸垂マシン

これから

## 健康経営に取り組む他社へのメッセージ

社員が自分の能力を100%発揮できるような働きやすい環境を整えることが、経営者の仕事だと考えています。社員みんなが元気に働いてくれないと会社が回らないという気持ちでいます。会社全体で健康経営に取り組む上では、社員が前向きに取り組みやすい制度やイベントをすることも大切です。中小企業ではトップがリーダーシップを発揮することが多いでしょうが、それだと「笛吹けど・・・」ということにもなりかねません。当社の経験では、健康経営を推進する2~3人の推進役を選んで進めるのが効果的だと感じています。社内のイベントを実施したり、福利厚生を制度を整えていくのも良いと思います。

保険組合のサポートや補助もあるので、それをうまく活用していくこともできます。当社でもベジチェックや転倒リスクチェックなどは、大阪健康支援室から提案いただき、企画や運営をお任せしています。そういうやり方だと、負担感もなく手軽に始められるのではないのでしょうか。

【説明：豊開発株式会社

代表取締役 清水 勇輝 様】