

全法連事務局 御中

(mail@zenkokuhojinkai.or.jp)

1. 法人会版健康経営宣言書「企業」用

(2021年6月23日現在)

所属県連名／所属単位会名		長野県連	長野法人会	
企業 情報	会社名	新設工業株式会社		
	代表者名	工藤 英貴		
	会社所在地			
	TEL	FAX		
	業種	社員数	建設業	25名
	会員名(*)			
	会員メールアドレス			

(*) 会員名の欄は、代表者名と同じ場合は記入不要。

健康づくりの取組目標・取組内容

健康経営宣言 (目標)	<ul style="list-style-type: none">・社員が長く勤められ、家族が健やかに過ごせる環境をつくります・よく働き、よく学び、よく休み、よく遊ぶ・未来の子供たちに迷惑をかけないため、自分は健康に、会社も元気に
予定している活動の カテゴリーを 選定してください。 1つ以上に○を つけてください。	<p>1 フィジカル（身体的）部門…運動や身体的な改善内容等</p> <p>健康診断受診率・再診率を100%にする/親睦スポーツ交流（ゴルフコンペ）/階段使用励行</p> <p>2 メンタル（精神的）部門…社員のメンタルヘルス対策や職場環境改善等</p> <p>定期的な食事会・飲コミュニケーション・BBQ会/あいさつ励行/有給休暇の取得推進</p> <p>3 ソーシャル（社会的）部門…地域貢献活動やボランティア活動等</p> <p>地域清掃活動の実施/地域行事（自治体、自治会、神社）への協力</p>

(下記1・2のそれぞれ該当する項目にチェックを1つ入れてください。)

1	<input checked="" type="checkbox"/> 全法連ホームページ及び内部資料に所属・社名を掲載することを承諾します。 <input type="checkbox"/> 内部資料に所属・社名を掲載することを承諾します。 <input type="checkbox"/> 全法連ホームページ及び内部資料のどちらも掲載することを承諾しません。
2	<input type="checkbox"/> 裏面の確認事項に同意し、事務局によるアンケート調査システムへの代理登録を承諾します。 <input checked="" type="checkbox"/> アンケート調査システムは登録済みです。…裏面記入不要 <input type="checkbox"/> アンケート調査システムへの登録は行ないません。

上記のとおり申し込みます。

企業名	新設工業 株式会社
(企業名) カナ	シンセツコウギョウ カブシキガイシャ
申請者名	工藤 英貴
(申請者名) カナ	クドウ ヒデタカ
申請者の役職名	代表取締役
カテゴリー 1 フィジカル 2 メンタル 3 ソーシャル	2
活動のタイトル	公私ともに明るく充実した人生を送れる働き方改革
活動期間の始期 (年月日)	5/1/2022
活動期間の終期 (年月日)	4/30/2023
取り組みに至る背景	<p>【若手社員の定着率アップ】 若手社員は仕事だけでなく、「家庭も自分時間も充実させたい」という思いが強い傾向にある。しかし、建設業界は休日が少なく長時間労働になりやすい環境のため、求人応募数が少ない中で苦労して獲得した人材が、退職してしまうことが多くあった。また、エンドユーザーから仕事を直接依頼されるケースが増え、会社の休日カレンダーに沿った休暇にならないことも多くあり、社員の不満が募っている。【社員の高齢化に伴う健康維持】 社員の定年延長に伴い、古参社員（ベテラン）の高齢化が進み、健康に気をつかう場面が増えた。古参社員は長年培われた高い技術を持ち、若手社員では替えがきかない重要な役割を担っている。しかし、高齢化による体力の低下は避けられず、体調不良や近年の暑さによる熱中症が多く発生し、仕事の出来高が低下した。「長く・明るく・元気に」勤めてもらうためには、身体と精神の疲労を回復しやすい環境をつくる会社を上げた取り組みが必要だと感じ、健康経営に本気で取り組むことにした。</p>
参加人数	27
活動内容について	<ul style="list-style-type: none"> ・社内体制を見直し、緊急の仕事に柔軟に対応できる体制を構築し、計画的な休暇を取りやすくした。 ・上司が定時で積極的に帰宅する姿勢を示し、週に1回の「ノー残業デー」を徹底させた。 ・全社で計画的な有給休暇の消化日を、年に5日設けた。 ・長期休暇（年末年始・ゴールデンウィーク・お盆）を除き、土日休みと有給休暇を組み合わせた、5連休以上の「リフレッシュ休暇」を年に1回取得させた。 ・68歳以上の社員は完全週休2日制とし、勤務時間も9時～17時と短縮した。（通常 8時30分～17時30分） ・会社が全額負担し、全社的なバーベキュー大会やゴルフコンペ、部署毎の定期的な食事会を開催した。 ・現場の施工図作成などをリモートワークで行えるよう、機材や環境を整備した。
アピールポイント	<p>古参社員は長時間労働を「美德」とする意識があり、「仕事を休む」こと自体を快く思っていなかった。そのため、若手社員は休暇の取得を言い出せず、休みづらい雰囲気が蔓延していた。また、コロナ渦の期間に社員同士のコミュニケーションが減り、各現場で分かれて仕事をすることもあり、社内の人間関係に歪が生じていた。そこで、社員みんなが集まって話せる機会を多く作り、チームビルディングをした上で、世代間のギャップを埋めていくところから始めた。全員で働き方改革について話し合いを重ね、トップダウンではなく、みんなの意見を出し合っ、1つ1つの課題について改善案を検討した。社員が納得した上での改革だったので、自分事として捉えて浸透が速くなり、継続して対策を実行できている。社内イベントを通して社員同士で楽しい時間を過ごすことにより、仲間意識が強くなって本音で話せるようになり、若手社員が不満を溜めずに前向きな意見を出せるようになった。</p>
活動の成果	<ul style="list-style-type: none"> ・社内の雰囲気が飛躍的に明るくなり、朝の元気な挨拶が飛び交うようになった。 ・社員の有給休暇取得率が、45%⇒80%に向上した。 ・活動期間中の離職者が出なかった。 ・活動期間中に若手2人が入社してくれた。 ・1人で仕事を抱え込むことが多くあったけれど、チームワークが向上したため、古参社員が図面を描いて、若手が現場で段取りや施工をするなど、ベテランの知力と若手の体力を生かせる効率的な分業制が定着してきている。 ・社員の休暇を増やしても、計画的な分散型休暇が取得できるようになり、お客様への対応力低下にはつながらなかった。 ・エンドユーザーへの対応が良くなり、工事依頼件数が20%増加した。 ・リモート

	<p>ワークが可能になったため、子育て中の女性社員が仕事と家庭を両立しやすくなったため、技術職として活躍の場が広がった。</p>
<p>財政健全化への貢献度</p>	<p>・売上高が大幅に増えた。(前期) 4億 6,418 万円⇒6 億 1,774 万円大型物件が竣工した影響もあるが、エンドユーザーへの対応力強化による小口工事の金額が、前期対比で 25%増えた影響も大きい。・社員の賃金(ボーナスを含む)を約 7%アップし、所得税を支払って財政健全化に貢献しようという取り組みに成功した。(前期) 8,799 万円(21 名 平均 419 万円)⇒9,895 万円(22 名 平均 450 万円 ※途中入社 2 名)・税引前純利益が回復し、(前期) 45 万円⇒600 万円、法人税・住民税及び事業税の支払額も、(前期) 37 万円⇒154 万円と増えた。</p>



吉村アドバイザーフィードバックシート

吉村健佑氏：精神保健指定医・労働衛生コンサルタント・公認心理師・
 千葉大学医学部附属病院 特任教授・産業医・
 全法連青連協健康経営プロジェクトアドバイザー

対象：ファイナリスト単位会・部会員企業

【部会員企業】

	良かった点・評価できるポイント	今後の取り組みに向けてのアドバイス
新設工業株式会社（長野県連・長野法人会）	<ul style="list-style-type: none"> ・課題を明確にし、目標・指標を掲げ取り組んでいる点が具体的で良い ・チームビルディング、ディスカッションによる自発的行動変容を促す取り組みは効果的で良い ・因果関係を明確にすることは難しいところではあるが、具体的に数値化していくという姿勢は必要で継続して欲しい 	<ul style="list-style-type: none"> ・リモートワークで行える機材や環境の整備やチーム力づくりの取り組み、有給休暇の取得日数の増加などを通じ、実際、どんな効果や働きやすさに繋がったのか、生産性向上に繋がったのかなど、数値化しながら深掘りしても良かったと感じた。前後のアンケートでの意識変容などでもよいと思う ・ストレスチェックは義務となる規模ではないが、人員数も多いので個人情報には留意しながら、以前との比較で全体として向上しているよと社員にフィードバックするなども取り入れても良いのではと感じた。 そうすることで、コミュニケーション向上の取組みと紐づけすればさらに良いのではと感じた