

企業エントリーNo.1

「公私ともに明るく充実した 人生を送れる働き方改革」

関東信越局連 長野法人会／長野県連

新設工業株式会社

「健康経営大賞」ファイナリスト事例発表



給排水・給湯設備工事



空調・換気設備工事



リフォーム工事



社員 27名
(男性22名,女性5名)
設立 1976年

取り組みに至る背景

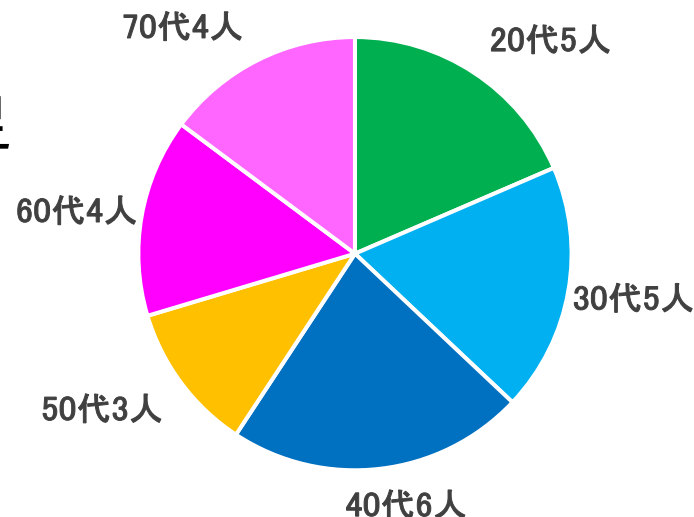
- ①高い技術力を持ったベテランの高齢化
- ②苦労して獲得した若手の定着率が低い
 - ・ベテランとの世代間ギャップ
 - ・休日を取りにくい
 - ・長時間労働が常態化
- ③コロナ禍によるコミュニケーション不足



チームワークが崩壊
ギスギスしていて会社の雰囲気が悪い



社員の年齢構成



健康経営って何だろう？



- ・健康経営宣言書の作文？
- ・小さな会社では取り組みが難しい活動？
- ・聞き慣れない横文字の活動？
- ・専門家にお金を払ってする活動？
- ・高齢者には難しいスマホやアプリを使った活動？

出社することが楽しくなること

- 若手が働きやすい環境をつくる
- ベテランがいつまでも勤めやすい環境をつくる
- 笑顔があふれる会社をつくる



活動内容

(活動期間: 2021年1月6日～現在に至る)

- ①健康診断の全員受診(高齢者のオプション受診も費用負担)
- ②ヒーターベストや空調服、飲料の支給
- ③「多くの会員企業を守る」

経営者大型総合保障制度への加入
基本的なことは対策した上で.....

- ④みんなでワイワイ何でも話そう!
全額会社負担の社内イベントを連発



非日常的な行動を共にすると、心の距離がグッと縮まる

「健康経営大賞」ファイナリスト事例発表



活動の成果

- ① 雰囲気明るくなり、朝の元気な挨拶が飛び交う
- ② 若手とベテランで、腹を割って働き方について話し合えた
 - ・ 週に1度のノー残業デーを導入
 - ・ 年に1回、5連休以上のリフレッシュ休暇を導入
 - ・ 年間休日の増加（87日⇒100日）
 - ・ 68歳以上の勤務時間を1時間短縮（9～17時）
- ③ 有給休暇の取得率向上（45%⇒80%）
- ④ チームワークが改善し、分業制が浸透した
 - ・ ベテランが図面作成や作業計画の立案
 - ・ 若手が現場で作業を担当
- ⑤ ベテランの内勤が増え、身体的負担が軽減した



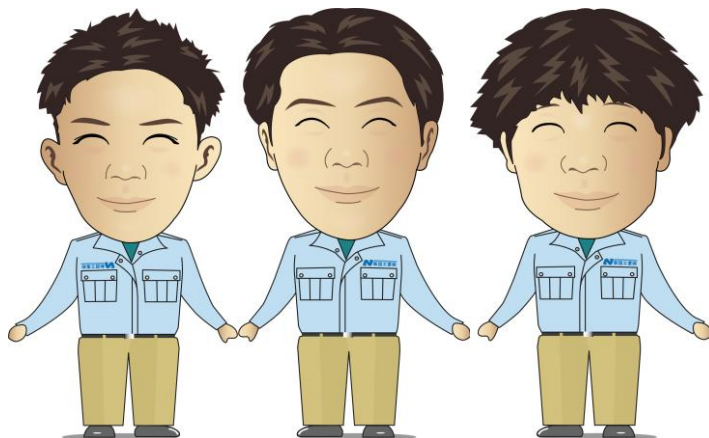
「健康経営大賞」ファイナリスト事例発表

- ⑥休日が増えても、
計画的な分散休暇の取得により、お客様への対応が改善した
- ⑦笑顔の接客で、
小さな修理から、大きなリフォーム工事へとつながる
- ⑧工事件数が20%増加（年間約1,500件）
- ⑨売上高が増加（4.6億⇒6億円）
- ⑩期間中、20代の退職者が出ていない



「健康経営大賞」ファイナリスト事例発表

83歳まで働かせてくれ！



奇跡の出来事が起こる！！！！

20歳が3人 入社

彼らが定着しやすい環境を作り続けること



建設業の人材不足が深刻な問題となる中、
国や地域のライフラインを守ることにもつながる

財政健全化への貢献

- ①社員の賃金を約7%アップ
各自の所得税で財政健全化に寄与
- ②会社の利益が急回復（45万円⇒600万円）
法人税や住民税及び事業税の支払額も増額
- ③全法連作成のシールを配布し
ジェネリック医薬品の使用を徹底

