

全ての社員の働きがい、生きがい、幸福度UP♥

高木建設株式会社

▼取り組みに至る背景

当社では持続可能な社会や持続発展を目指す中、会社経営のみならず地域貢献や環境保全に対応することを企業理念とし、4つのマネジメントシステムを柱に業務を遂行しています。

そしてそれらはすべてSDGsに繋がっていると考えています。

高木建設株式会社

品質管理

ISO9001:2015 (MSA)
認定日:2001年4月17日



環境管理

エコアクション21 (環境省)
認定日:2009年12月15日



安全管理

建設業労働安全衛生マネジメントシステム = COHSMS (建災防)
認定日:2018年8月30日



健康管理

健康経営優良法人 (経済産業省)
認定日:2017年2月21日~
6年連続で認定。
2021年からはブライト500



長野県SDGs推進企業 (長野県)
認定日:2019年7月26日



さらに当社は多様な人財が活躍するダイバーシティ企業を目指し、様々な性別、障がい者、若者、働き盛り世代、高齢者、立ち直りの人、「すべての社員の働きがい、生きがい、幸福度UP」を目指して、取り組みを進めています。



すべての社員の働きがい
生きがい・幸福度UP♥



ところが2016年、社員の高齢化 (平均年齢当時44.4歳) に伴い、検診結果が悪化、脳梗塞など病気の発症、ケガをする社員が増加してしまい、このままでは人手不足、生産性の低下、納税の低下につながると考え、健康経営に取り組むことになりました。

▼活動内容

- ① 健康経営宣言・目標を毎年設定、PDCAサイクルを運用

▼健康経営宣言

地域社会の人々の、安全・安心な暮らしに貢献する会社でありたい。自然豊かで爽やかな信州の環境を満喫するとともに、その保護・保全に努める。業務には真摯に取り組む、社員皆が共に協力して寛容で心豊かな生活を求める会社になりたい。健康であることがすべての基本であるとの認識のもと、定期健康診断の充実と受診に積極的に取り組み、併せて



家族の健康維持にも努めていく。まず社員ひとり一人が禁煙と適酒を励行し、自身の健康づくりに期する。
令和4年4月5日 代表取締役社長 高木 正雄

▼ 令和4年度健康経営目標

令和4年目標	令和3年実績
① 有休取得日数の増加 【数値目標】 平均日数10日間以上とする	11.3日
② 社員のメタボ率の低減 【数値目標】 メタボ率20%以下へ低減する	32.1%
③ 喫煙率の低下 【数値目標】 喫煙率0%以下へ	24%
④ 再検査・精密検査 (定期健康診断)の受診率の向上 【数値目標】 受診率100%以上へ	73.3%
⑤ 不規則な生活習慣の低減 【数値目標】 不規則な生活習慣をしている社員50%以下へ	67.4%

② 定期健康診断・ストレスチェック受診率100%
前立腺癌(男性)や乳癌腫瘍マーカー(女性)、石綿健康診断を会社負担で実施



③ 診断結果に基づく産業医による全体健康指導、
協会けんぽ保健師による生活習慣の指導及び
事業所診断カルテの配布



カルテには「メタボ判定・被保険者一人当たりの医療費・リスク保有者の割合・特定保健指導対象者の割合・要治療(要再検査)の受診率・生活習慣の比較・喫煙率・健康課題など」を同業種、長野支部、全国と比較したデータを掲載

④ 要検査者への再受診の個別勧奨
年々少しずつ成果が見られる

年	2019年	▶ 2021年
要精密検者率	59.5%	50.6%
有所見者率	90.5%	78.5%
喫煙率	30.6%	24.0%

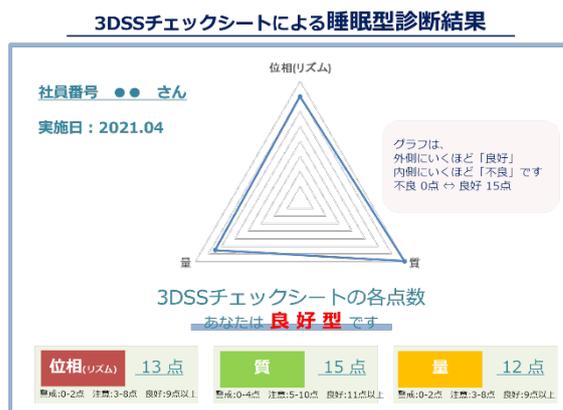
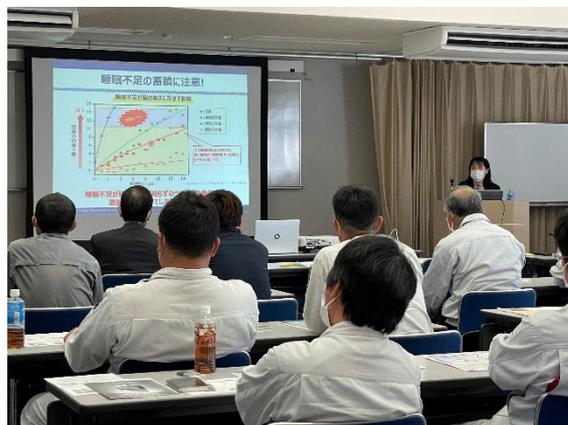


⑤ 社内報健康だよりの配布、長野市保所や協会けんぽ長野支部からの健康メールを毎月配信し、情報の共有化

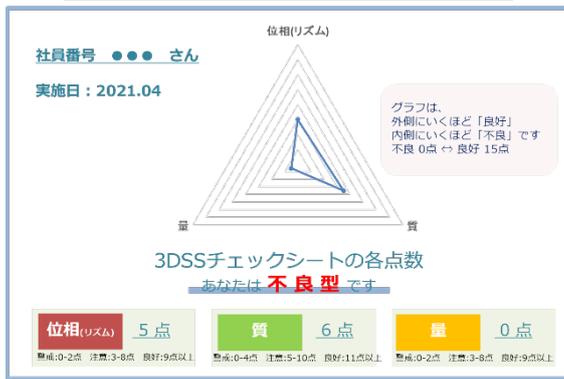


⑥ 年1回以上の健康セミナーの実施

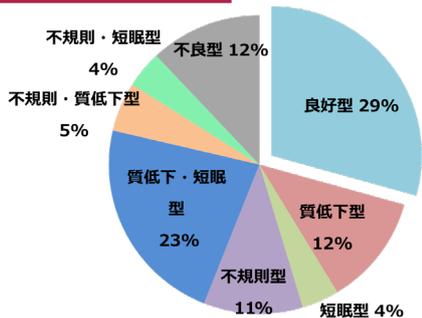
2021年は大塚製薬様による睡眠の質に関するセミナーを開催



3DSSチェックシートによる睡眠型診断結果



全社員の「睡眠の型」の分類



7割が快眠ではない!?

- ⑦ 家族の健康も仕事へ大きく影響するため、家族あてに特定検診の案内を協会けんぽ長野支部長と社長の連名で送付、プチギフトも添えて。

年	2017年	▶	2020年
家族の受診率	16.7%		40.9%



協会けんぽ長野支部は
26.4% (2020年)
当社の受診率が高い傾向

- ⑧ ワークライフバランスの取り組み：有給休暇、育児・介護休業の取得、ファミリーフレンドリー休暇制度、自己啓発・コミュニケーション支援制度の導入等

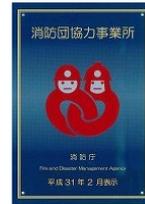
▼ 有休休暇 取得の増進

年	2018年	▶	2021年
有休 平均取得日数	5日		11.4日

- ▼ 育児介護休業の取得
男性社員の取得実績あり。

アピールポイント

▼ ファミリーフレンドリー休暇制度



未消化有休の一部を翌々年まで
使え、家族の介護、不妊治療、
PTA、消防団活動等に活用可能。
(当社は総務省消防庁「**消防団
協力事業所**」として認定されて
います。)

▼ 自己啓発・コミュニケーション支援制度

建設関連以外の資格取得にかかる費用を一部補助
したり、部内外の親睦 (B B Qや飲み会、旅行など)
を図った際にも一部費用を補助します。



- ⑨ 女性の働く環境の見直し (トイレ・作業着等) ・女性社員のみでの特有の病気セミナー & ランチ会

▼ 女性の活躍推進

ダイバーシティ企業への取組みとして女性技術者の
採用にも力を入れています。現在技術職の女性は5名
ですが、全技術職の社員のうち半分は女性！を目指
して日々求人活動を行っています。

女性14名 16.8% 男性69名 83.2% 総社員数83名

事務職 7名
技術職 5名
営業職 1名
役員 1名

建築技術者 3名
土木技術者 2名

技術職の
8.3%



▼ 女性専用のトイレ・更衣室の整備

女性にも働きやすい職場環境を整えるべく、男女共用の所が多かった建設業の作業所も、女性がいる現場では専用の設備を導入しています。



▼ 女性が使いやすいヘルメットや男女共に括弧良く見える作業着の導入



▼ 令和元年度 長野市男女共同参画 優良事業所 表彰

令和元年度、長野市より男女共同参画の推進に積極的に取り組む法人として表彰をいただきました。



▼ 社内安全衛生パトロールへの参加

労働者の危険又は健康障害を防止するための安全衛生委員会のメンバーに女性技術者も配属しています。また毎月一回行う安全衛生パトロールに事務職の女性社員も同行しています。女性の目線で、細かな部分を指摘したり、第三者目線で、ヒヤリハットとする部分を教えてください。



▼ 女性特有の健康セミナー＆ランチ会

「女性特有の病気への取り組み」として、女性社員だけで、PMS（月経前症候群）や更年期障害のセミナーをしたり、ランチ会を行っています。



▼女性が働く現場にはピンク色の社旗を掲揚。
通常は緑。平和を願ってウクライナ国旗も。



安全旗(左)とピンクの社旗(右)



通常の緑の社旗(左端)

⑩ 運動機会の増進：体力測定、ウォーキングラリーへの参加、部活動、環境整備活動

アピールポイント

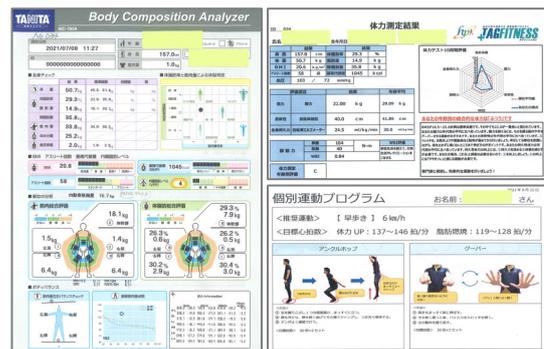
▼ 松本大学様の出張型体力測定
(タグフィットネス)



健康診断にプラスして実施。自分の体力（筋力）を把握して、運動へのきっかけづくりに繋げることを目的としました。実際に健康管理を開始したとの声もあり、増進に繋がっています。



結果はひとりずつにフィードバックし、個別運動プログラムが配られました。



▼ 長野県ACEプロジェクト
企業対抗ウォーキングラリー

2018年より参加。企業対抗で歩数を競うもので、毎年上位入賞を果たし、知事表彰もいただいています。2021年はモーニングウォーキングと称した社内イベントも開催。部署間を超えた社員同士のコミュニケーションにもなっています。



アピールポイント

▼「人権と平和のカンナ」植栽活動

カンナは広島に原爆跡地に最初に咲いた花で、「人権と平和の花」とされ、広島から始まった運動です。昨年、今年も特別支援学校の生徒さんを招待して一緒に植栽。

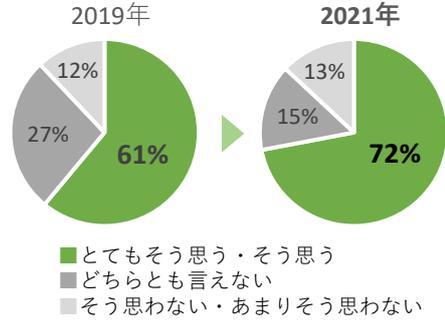
植栽の後は一緒に木工体験やモルタルを使った製作体験を行ない、生徒さんとの交流も図りました。



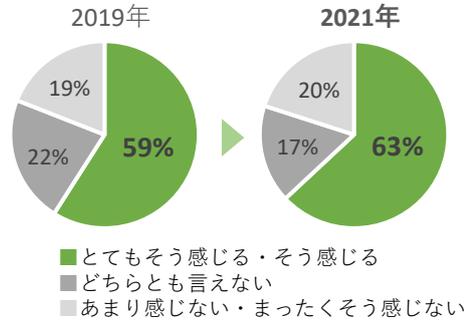
⑪ 生活習慣の見える化アンケートの実施

飲み物・食生活・運動・喫煙・心の健康・睡眠・適正飲酒について見える化を行ない、社内の課題を見つけて取り組んでいます。

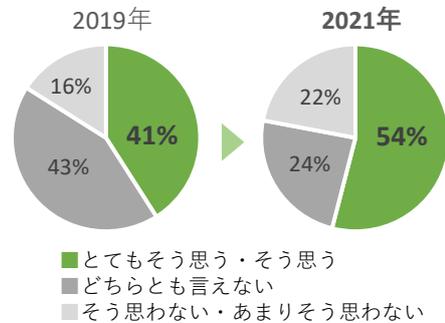
Q. 経営者は社員の健康づくりに熱心か？



Q. 健康的な会社生活を送るために気を付けて欲しいという期待を感じるか？



Q. 会社の取組みを活用して健康になれると思うか？



Q. 生活習慣に気を付けるようになったきっかけは？

年	2019年	2021年
経営者や上司からの勧め	4.2%	35.7%

⑫ 喫煙率低下の取組み（ブライツ500健康研究会4社合同禁煙プロジェクト）

健康経営優良法人 中小企業法人部門ブライツ500を取得した中小企業で、他社との交流を深めながら、継続して社員の健康課題に取り組む、「ブライツ500研究会」を発足。当社を含め4社が入会し、今では月1回、オンラインで集まり、事例発表や取組みの悩みを相談したり、効率の良い進め方などを意見交換しています。



▼ 4社合同禁煙プロジェクト

中小企業1社ではなかなか取り組みづらいことも、4社合同で行うことで、ある程度のスケールメリットが得られるようになります。そこで4社ともに頭を悩ませている禁煙推進について合同で取り組むプロジェクトを2022年5月より開始しました。経営者によるお願いメッセージの配信、4社合同インスタグラムで禁煙情報の配信を行い、2022年9月末時点で10%（4名）の社員が禁煙することを目標にしています。



Zoom会議の様子



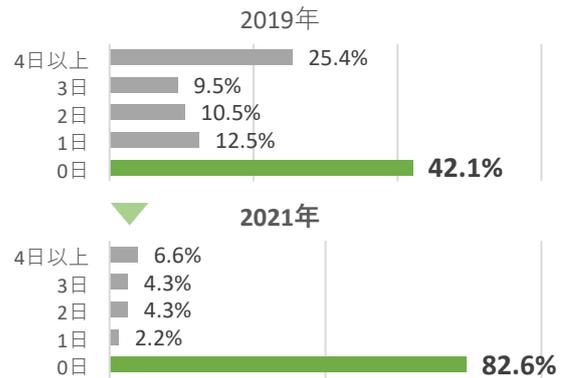
ブライツ500 4社合同インスタグラム



▼ 財政健全化への貢献度

● アブゼンティーイズム：病欠、病気休業

Q. 体調不良で何日仕事を休んだか？

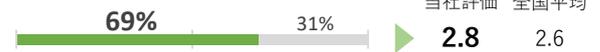


全国平均が3日である中、0日が大半を占めており損失が少ない。（全国平均3日：健康経営評価指数の策定・活用事業、東大WG報告書より）

● プレゼンティーイズム：

何らかの症状を抱えながら出勤して働く状態。
ワークエンゲージメントが大きく影響する。
↓ワークエンゲージメントに関する質問

Q. 仕事に満足しているか？



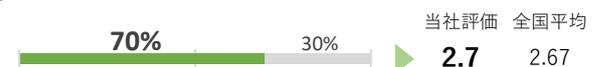
Q. 家庭生活に満足しているか？



Q. 仕事に誇りを感じるか？



Q. 仕事の問題に対して新しい解決策を考えているか？



■ そうだ・まあそうだ ■ ややちがう・ちがう

出展：某保険会社試算-新ストレス簡易調査票全国標準値

当社のワークエンゲージメントは全国平均を上回っており、心の健康、体の健康、社会的健康のバランスが取れ、生産性が向上していることにより納税適正化に付与しています。よって未来の財政的児童虐待化の軽減に貢献しています。

▼その他（エントリーシートに記載しきれなかった取組み）

持続可能な社会や持続的発展を目指し、地域貢献、環境保全に取り組み、**ダイバーシティ企業**を目指す中で他にも様々な取組みを行なっています。

▼ インターンシップの受入れ

中学生、高校生、大学生のインターンシップ・職場見学の受入を行なっています。数年前に当時中学生だった女生徒を土木の現場で受け入れましたが、その後工業高校の土木科へ進学し、卒業後は当社へ就職してくれたという嬉しい事例がありました。



▼女性限定の就職説明会に参加

雇用の拡大のため、女性限定の就職説明会に毎年参加しています。男性だから技術職、女性だから事務職という固定観念を取り除いて、「技術職」と「舗装工事の技能職」の求人を提示し、募集しています。



▼女性限定の現場見学会

長野県 女性の就業 支援事業の一環で、「建設業で活躍する女性に会いに行こう！」という女性代理人が活躍する現場を見学する事業です。お子さん連れのママさん、子育てが終わった女性など、いろいろな立場の方にご参加いただきました。

建設業に興味を持つ人が増え、持続可能な業界・会社でいられることを目指した、長い目で見た取組みです。



▼養護学校・通信制高校の生徒さんと一緒に

障害者の雇用について、養護学校や通信制高校のインターンシップ、見学会などを行なっています。生徒さん達は心の中にいろいろな事情を抱えており、大人との交流や働くことに苦手意識を持っている方もいます。交流することで今後も社会にはこんな大人たちがいて、建設業も魅力のある仕事だよということを伝えています。



これらの取組みにより
雇用に繋がっています



▼ 外部への情報発信

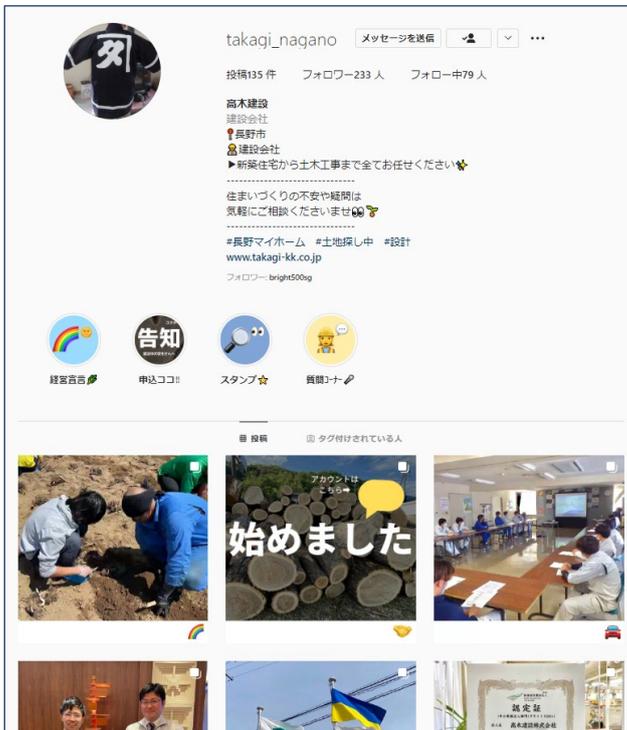
取り組んだ活動はHPやInstagramで公表。社内周知と共に外部への情報発信をしています。



・ホームページ



・Instagram



ホームページ



TAKAGI.NAGANO