

健康経営説明資料

我が社の健康経営 ～ひなたの職場づくり～

NEXT50

めぐり続ける水と空気のために

お陰様で創立50周年
江坂設備工業(株)
鳥山貴生

説明の流れ

1. 事業概要
2. 健康経営導入の背景
3. 経営戦略としての健康経営
4. 健康経営は長期的視点で
5. 健康経営を社会課題解決に

1. 事業概要

「給排水衛生設備」「空気調和設備」

設立 昭和44年6月 50期

工事高 13億9千万 H30.5

經常利益 7千万

社員数 62名 男性56名 女性6名

平均年齢 43歳 在籍年数 20年

2. 健康経営の導入の背景 事業継続危機

- ・ 少子高齢化
- ・ 若者の建設業離れ
- ・ 技能継承の遅れ
- ・ 育児介護・治療など抱える事情の多様性



働き方改革は、人事×業務改革から

働く → 人を動かす → 人の力を重ねるへ

組織は次世代へ

トップダウン ↓
- 3 -

チーム ↓ ↑

3. 経営戦略としての健康経営

- **生産性向上・コミュニケーション**
社員意識調査 シグナルを見える化
P D C A → 組織活性化へ
- **リスク回避・労働安全衛生法順守**
過重労働防止、健康診断結果改善
ストレスチェック 心・身体 of 健康
事業活動と安全・健康は表裏一体

3. 1 生産性向上の視点

- ・コミュニケーションの充実**

個人と組織全体が繋がるよう設計

全体最適に→個人のストレス軽減

- ・社員意識調査の結果から、**

人事・賃金制度・福利厚生を重点に改善

全社員が仕事に集中できる環境整備

志が固まると不安・壁も成長に繋がる

人財育成：金・銀のタマゴプロジェクト



入社前～ **成長支援**
有期実習制度・教育機会提供
資格報奨金・奨学金返済支援
メンター制度、研修旅行

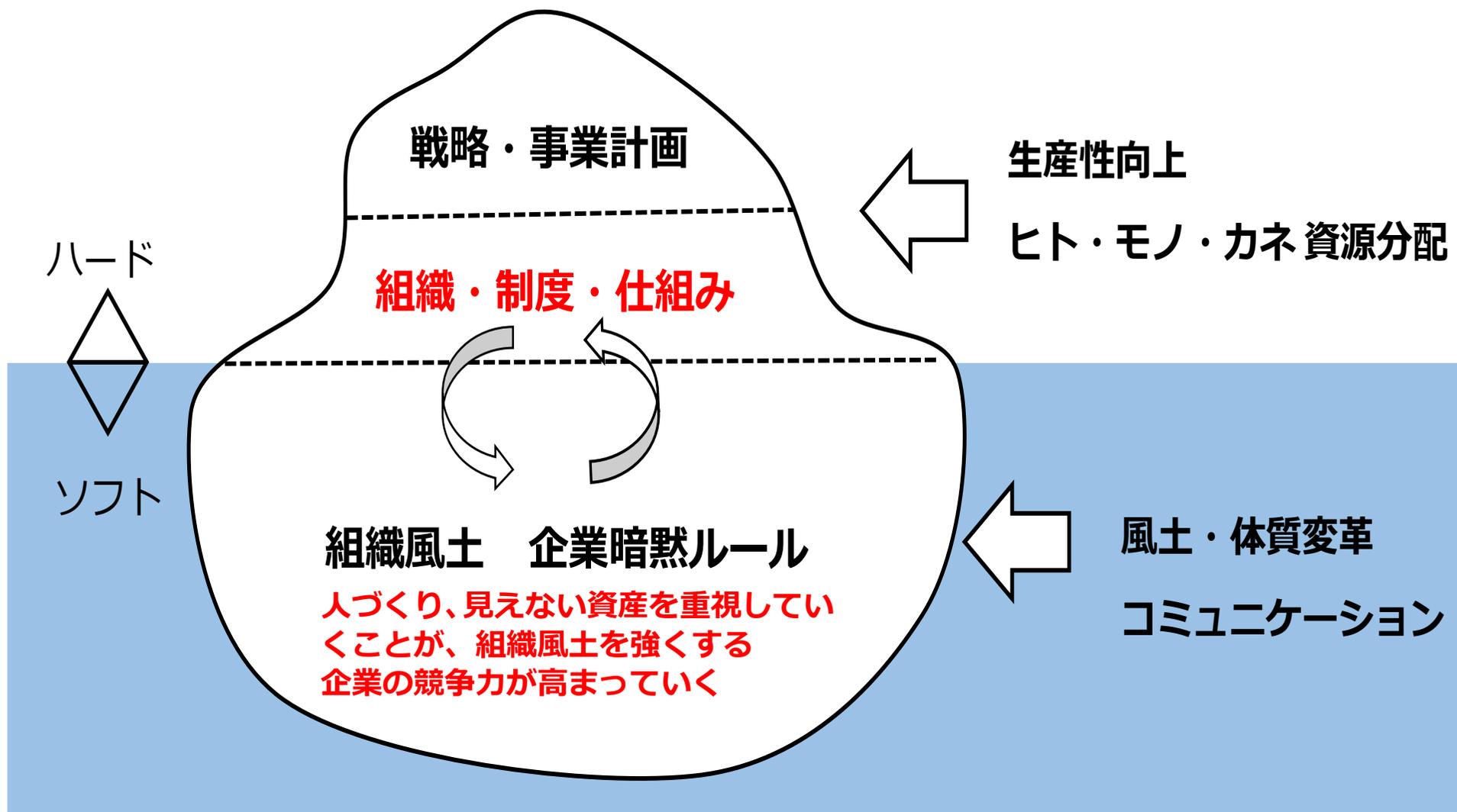


40歳～ **後輩支援・安定収入**
ライフプラン支援(IDECCO)
65歳定年延長導入へ
円滑な技能継承を設計する

マズローの欲求を人事労務管理へ適用



健康支援は、仕組み。だが愛がある



金のタマゴ

人材（採用）こそが最大の経営戦略



新卒・中途採用 **事前のリアルな情報開示**

後輩が出来る **ロールモデル** **色々な生き方**

メンター制度 技術・経験・生き方学ぶ



OJT 上司が部下の強み評価、キャリア支援

銀のタマゴ ベテラン 強み弱み補完 確かな技術・リピーター多い



女性活躍 現場・営業補助

顧客からの応援、多様性、組織活性化



休憩談話 職人同志で語り合います



子誕生・進学などライフイベント**沢山**祝います



3. 2 リスク回避の視点

・心と身体健康づくり

協会けんぽ 「心の健康づくり」宣言

**健康診断、ストレスチェック、意識調査
を毎年6月に実施**

個人・集団分析より改善意識を促す

新入社員は、より細かい配慮必要

サポート 産業医 キャリアコンサル

産業医による新入社員サポート



- ・ **生活・働く場での多様な健康支援**
 - 産業医・特定保健指導 治療経過確認**
 - 付加検診推奨 (ガン・ピロリ菌、脳ドック)**
 - 婦人科検診会社負担 (乳・子宮がん健診)**
 - 配偶者との同日健診 お互いに関心を！**
 - 人間ドック負担 (1回/5年、60歳以上は毎年)**
 - インフルエンザ会社負担、禁煙報奨金**
 - 現場での健康KY 不安全行動・労災防止**

ラジオ体操第 1・2 健康KY実施



空間除菌脱臭機（ジアイーノ）設置



健康リテラシー向上、防災リスク管理



赤十字出張講座

心肺蘇生、熱中症、
溺れた時、子ども
誤飲などの救助法
を社員全員で共有
同日、防災リュック
を支給した

熊本地震復旧支援でじぶんごとに



健康ステーション設置 健康・福利厚生 メーカー様と企画 低糖・トクホ中心に



販売手数料を
下げ、値下げ
を実施

コミュニケーション
増加

・ 過重労働対策（残業対策）

残業時間が、一定のラインを越える前に
所属長が面談、現場でのアドバイス、増員
など実施する

PCでのクラウド・リモート作業環境構築
定時に事業所内にチャイム 時は金なり

PC管理システムで帰宅メッセージ

深夜勤務あり、警備会社から会社へ連絡

・ワークライフバランス推進
有給休暇取得 特に 長期休暇推奨
介護・育児・ガン透析等治療 両立支援
病気通院 就業時間変更 時間単位有給
週休2日挑戦 有給休暇100日へ
働きやすい職場 **ひなたの極認証第4号**

業務災害、交通事故、私傷病保障見直し

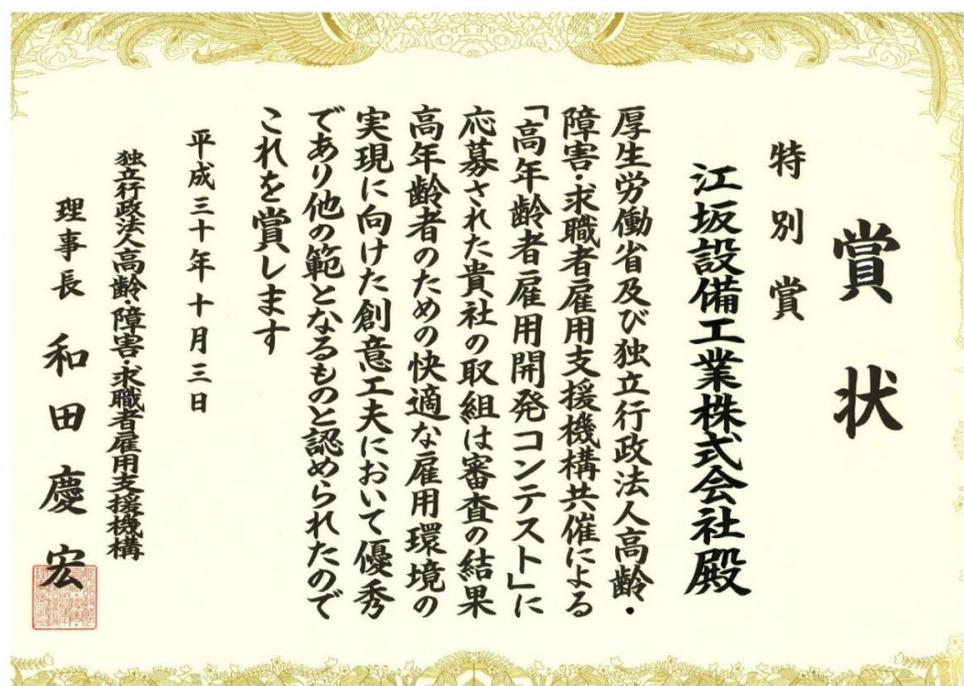
最優秀健康長寿推進賞

H30. 2

高齢者雇用コンテスト特別賞

H30.10

健康経営を軸に認証取得



ひなたの極認証に向けて

数々の認証取得を情報発信すること



雇用環境改善、安心して働ける企業づくり

HPをリニューアル、認証による**信頼ブランド**
が、入社動機、マーケティングに直結する

既存の取組内容で足りない所を補う

休暇取得実態、要望により、**育児介護・学校行事
両立支援項目**を規則に追加した

認証のために追加した両立支援

取得時での内容確認、抱える事情を聴く体制

家族等の看護等に係る休暇 取得事由及び取得可能日数(対象 入社年数1年以上)

要件	内容	対象者	取得可能日数	
①	負傷又は疾病による治療 療養中の看病 通院等の世話 ※家族で看護者が見つからない時	配偶者、父母、 配偶者の父母 子(中学生以上)	2日 (基本日数 1人) 半日、日単位取得	子2人以上 加算+1日/人 例 子ども2人計3日 子ども3人計4日
②	小児健診(予防接種)、就学時健診 就学前入学説明会	子 (小学校6年まで)		
③	学校等の臨時休業 感染症による登校禁止 台風天災による登校禁止	子 (小学6年生まで)		
④	学校等行事への参加 入(園)学式、卒(園)業式、参観日、 学芸会、運動会、個人面談、 家庭訪問、PTA行事、各種説明会	子 (小学6年生まで)		

※取得可能日数残は、翌期に持ち越さない

※上記の事由による休暇取得の場合、証明出来る(連絡・案内文、通院確認出来るもの)ものを可能な限り提示すること(原本での提示、メール写真添付など)

**4 健康経営は長期的視点で
様々な経営課題 緊急性・優先順位の低い
健康状態は個々によって違う 腰が重い**

**健康経営は、社員一人ひとりが参画しやすい
多様なしかけを設け、自走に結びつける
息の長い取り組みであることを覚悟する
必要がある →生産性向上という果実**

4. 1 健康経営の効果

社員さんの声

「以前の会社より良くなった気がする！」

若手の採用について、比較的恵まれている

離職率低下 経験産業→生産性向上

最近、結婚が増えてきた→子誕生

そうだ、家を建てよう！！→経済循環

自らの人生に覚悟持つ 自律的な働き方

5. 健康経営を社会課題解決に

50周年記念事業

小学校へ洋式トイレプレゼント

「スマイルトイレプロジェクト」

洋式化率低い宮崎県 予算不足改修遅れ

和便器が多く、子ども達が排泄を我慢

衛生（健康）問題を本業で解決

宮崎市内小学校 9 校へ贈呈 H 3 1 倉岡 瓜生野小学校

社員さんより
超喜びますね!!

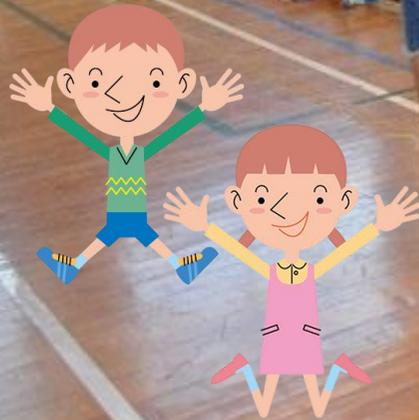
子どもさん
がまんせんで
いいし!!



娘より
お父さんありがとう!!

南小学校 贈呈式 体育館内男女1組

避難所・クラブ活動・年配者の利用 利便性向上



最後に

社員さんそれぞれの夢・生き方がある

それを支えるのは、

「健康」と「安心して働ける環境」

江坂設備工業は、生き甲斐サポートとして

皆が皆を応援する社風づくりを行ってい

きます

ご静聴ありがとうございました！！



参考文献 日本でいちばん社員のやる気が上がる会社－家族も喜ぶ福利厚生100
日本でいちばん大切にしたい会社ができる100の指標 著/坂本光司
働き方改革 個を活かすマネジメント 著/大久保幸夫
資料サポート 産業医 宮崎県立看護大学 江藤敏治
産業保険情報利用34 - 宮崎産業保険総合支援センター