

豊かな自然を未来に



TAKAHASHI
KENSETSU

イキイキ働ける
職場を
目指して！！

高橋建設株式会社



2023年11月10日
法人会青年の集いにて（山形大会）
健康経営大賞優秀賞 受賞

**「イキイキ働ける
職場を目指して！！」**



2020年 この写真の雰囲気を感じておいてください。

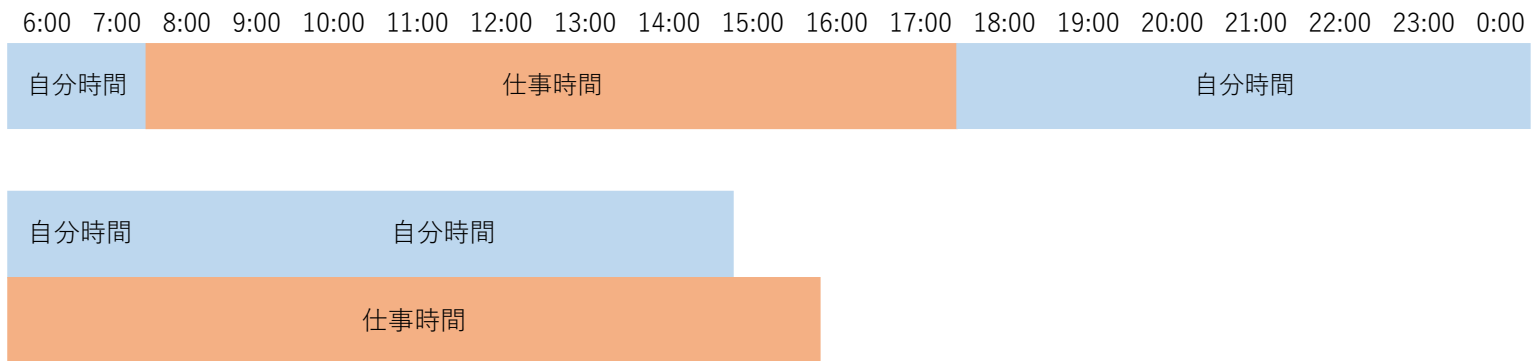


まさか自分が癌になるとは…
まだやりたいことがあったのに
仕事している時間が楽しいんだと



**大切なひとたちが病に
侵される悲しさを経験**

24時間の内訳



なんと仕事時間の方が長いことも...
会社として社員が健康である為にバックアップしていこう！

一緒に働く「ひと」が長く笑顔で生き生き働き続けられる会社にする！

課 題

- ・喫煙者の割合が高い事
- ・メタボや数値が悪くなる職員の増加
- ・健康に対する考え方の違い
- ・ストレスチェックだけのストレスとの付き合い方

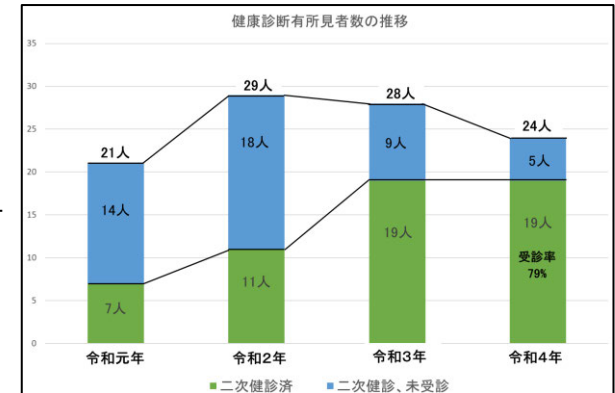
改善しようとする内容

- ・喫煙からの病気の防止
- ・生活習慣病やストレスなどからくる病の防止
- ・自分は大丈夫という固定観念をなくすこと

参加人数⇒全職員対象

活動内容

- ・万歩計の配布
- ・フィットネスジムの無償利用
- ・髪から分かるストレス検査の実施
(対象者一部)



二次検査をする職員の数



ジムでストレッチ、寝てるわけではありません。

○事務系・技術系社員に万歩計配布

運動不足になりがちな事務系の社員には万歩計を配布し数値化することで運動の動機付けを行った。



○フィットネスジムの無償利用

中年太りや生活習慣病になる職員が気軽に身体を動かす週間付けを行った。体を動かし汗をかくことはストレス発散や交流の機会にも繋がった。



イキイキ働ける職場を目指して目指して！！

健康だからこそ **85才**でも活き活き働ける！

◎喫煙状況 **10%減！！！！**

喫煙時の時間ロス、生産性の向上

高橋建設の喫煙状況		
～2020年	2021年	2022年
36.0%	30.3%	26.0%

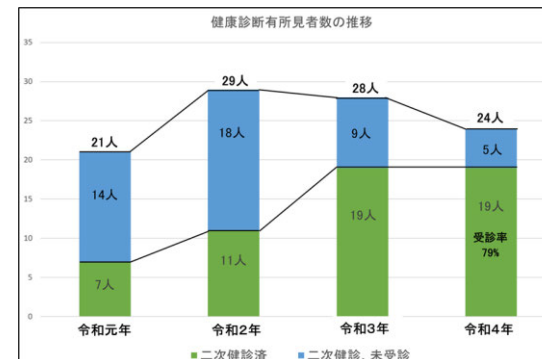
※2020年までは34～43%で推移

◎異常なしの健康な職員 15%から **29%へ増**



◎要検査・要治療の職員

29%から **25%へ微減**



イキイキ働ける職場を目指して目指して！！

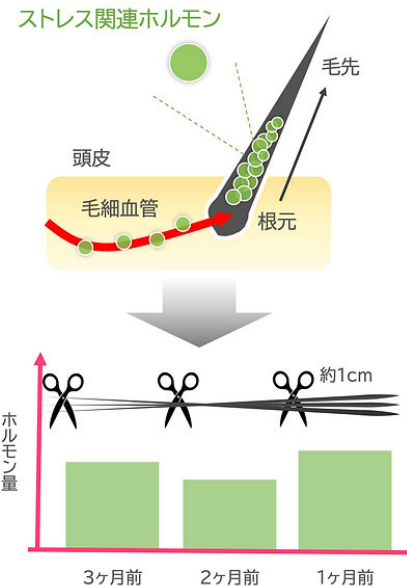
○髪から分かるストレス検査の実施

ベンチャー企業と協力し、ストレスチェックだけでは見えないストレスを身体から出る分泌を数値化することによって見える化しストレスと向き合ってもらった。



イヴケアの技術

EVALUATION & CARE



毛髪から 客観的にストレスを評価

私たちの血液には、ストレス(刺激)によって分泌されるホルモンが含まれています。

このホルモンはストレス関連ホルモンと呼ばれ、ストレスの度合いや、ストレスへの抵抗力を示す指標として一般的に用いられています。

毛髪は、このホルモンを毛細血管等から取り込みながら伸長する特性があります。

そのため、毛髪を根元から分析することで、ストレスによって分泌されるホルモンを定量的に測定し、私たちの健康に害を及ぼす中長期的なストレスについて評価することができます。

参考文献：株式会社イヴケア <https://www.seitakai.com/post/evcare>

アピールポイント

毎月1回行うミーティングで、女性社員の意見や要望を取り入れ「健康」で長く働ける職場づくりに活かしています。



社内 女性会議

社内の女性社員が集まり、情報共有するための会議



管理部 女子会

現場で管理業務を行う社員が情報共有するための会議（育休社員などの参加も）

不妊治療における制度

不妊治療と仕事との両立については、令和3年2月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく行動計画策定指針が改正され、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として追加され、令和3年4月より適用されています。

現行就業規則

（子の育児休暇）

- 第11条
1. 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、養育ために就業規則第18条に規程する年次有給休暇とは別に、1年間につき当該子が1人の場合は1年間に3日、2人以上の場合は1年間に6日を限度として、育児目的休暇を時間単位で取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
 2. 取得しようとするものは、原則として、事前に総務部に申出るものとする。
ただし、やむを得ない場合はこの限りではない。
 3. 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

不妊治療における制度

就業規則(案)

(ファミリーサポート休暇)←

- 第11条
1. 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員(日雇従業員を除く)は、養育ために就業規則第18条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき当該子が1人の場合は1年間に3日、2人以上の場合は1年間につき6日を限度として、育児目的休暇を時間単位で取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。←
 2. 従業員又は配偶者が不妊治療等を行うため入院または通院する場合で、その勤務しないことが相当であると認められるときには、1年間につき10日間を限度として休暇を時間単位で取得することができる。また10日を超えるものについては特別休暇(無給)を与える。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、不妊治療に限定されず生理不順などによる入院、通院にも適用できる。←
 3. 取得しようとするものは、原則として、事前に総務部に申出るものとする。←
ただし、やむを得ない場合はこの限りではない。←
 4. 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をした←
ものとみなす。←

不妊治療における制度

- ・名称を「**ファミリーサポート休暇**」とし不妊治療項目を追加とした。扱いは有給として記載（現在、無休でも法的には問題無いが負担軽減、両立支援という立場から有給と設定）

- ・実際に運用して日数の調整は必要と思われる。治療等は市内での対応が出来ないものもあり、市外、県外での受診、治療には**10日では少ないかもしれません。10日を超えるものについては特別休暇（無給）を与える。とした。**

※通院や治療等を伴わない生理不順などによる欠勤は今まで通り無給扱い。

もう一度お見せします。



2020年 この写真の雰囲気を感じておいてください。



2023年　生き生きしてきました～！！

イキイキ働ける職場を目指して目指して！！

笑う門には福来る！！