

# 常に先手を打つ健康経営で 仕事にも生活にも 余裕を創出する

株式会社新日本技術コンサルタント

鹿児島市田上に本社のある株式会社新日本技術コンサルタントは、1973年創業の建設コンサルタント会社だ。建設コンサルタントは普段意識されることの少ない業種だが、その業務領域は広く、港湾、橋梁、河川、駅、道路、上下水道といった社会インフラ全般に関わっている。こうした領域は一般的にはゼネコンの仕事と思われがちだが、実は公共事業では設計と施工が分離発注されることがほとんどで、施工はゼネコンが担当するが、それ以外の構想、測量、計画、設計、管理などは建設コンサルタント会社が行い、発注者である官公庁に提供することも多い。

例えば、鹿児島県内には優良な漁港が多いため、同社では港湾の設計を数多く手掛けているが、台風が多い地域でもあるので、単に港の測量や設計をするだけでなく、消波ブロックをどう配置するかなど、周辺環境を含めたトータルな対応が求められる。同社では、創業以来数多くの実績を積み重ね、現在では県内でもトップクラスの事業規模となった。

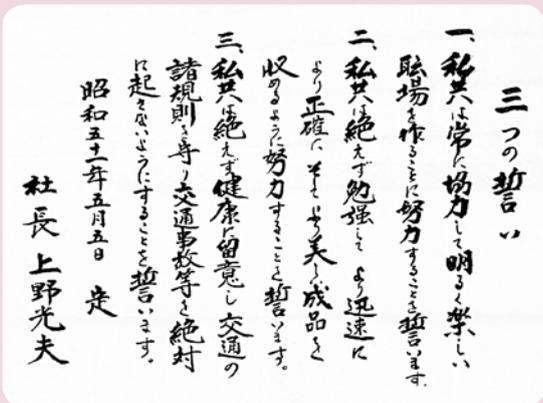
そんな同社では、2017年から5年度連続で健康経営優良法人の認定を受け、2021年にはブライト500にも選ばれているほか、鹿児島県における女性活躍推進宣言企業にも登録されるなど、社員の健康と安全には特に力を注いでいる。そこで、その推進役となっている総務部の児玉史彦部長に、日頃の産業保健活動や力を入れているポイントなどについてお話を伺った。

## 衛生委員会の改選で活動を身近に

同社の産業保健スタッフは、嘱託産業医1名、衛生管理者1名、健康委員2名、衛生委員会メンバー4名の計8名体制。これは児玉部長が入社した2016年に、最初に整備した制度とのこと。その中心となる産業医を信頼できる同級生に委嘱したほか、衛生委員会のメンバーは固定せず1年に1回必ず改選をして入れ替えるなど、児玉部長のこだわりが込められている。

「社内で産業保健活動を認知してもらうためには、同じメンバーがずっと続けるのではなく、さまざまな人が何度も経験するのが一番浸透するのではないかと考えました」。

今年で5年を迎えたので、20名の社員が委員会活動を経験したことになる。メンバーを固定すると、メンバー以外の社



創業者である上野光夫氏が1976年に制定した「三つの誓い」。「絶えず健康に留意」など、先進性が伺える内容

員との間に健康に対する意識の差が生まれがちなため、そこを埋めるためにも1年ごとの改選制は有効な施策だ。

また、社内での新型コロナウイルス感染症対策が十分かどうかの確認の意味も含めて、産業医には毎月必ず来社してもらっている。

「来社日は毎月第4木曜と決まっているため、面談が必要な社員はこの日に合わせることができます。もちろんメールもできますので、産業医との連携は密にできていると思います」と児玉部長。産業医が来社するスケジュールをあらかじめ決めておけば、そのときに相談もできるし、必要なら事前にメールで状況を伝えておくこともできるという産業医と社員が連携しやすい仕組みだ。

さらに、衛生委員会の開催日は社員全員に配付している年間スケジュールの中に記載され、固定されているという。これならば仕事の予定に合わせて衛生委員会の日程がずれてしまうということがない。ここにも同社の安全衛生優先の考えが表れている。

「この体制になって5年が経ちましたが、産業医の先生と私は二人とも休んだことは1度もありません。やはり身近なところに産業医が確実にいるというのは、社員の大きな安心につながっていると思います。今後は全員が先生の名前を知っていて気軽に相談できる、できれば先生にもメンバーの名前を覚えてもらうという状態が理想かなと思います」。児玉部長は衛生委員会の仕組みづくりのときから、そういう志を持っていたのだと語る。

## あらかじめ想定して備えることが大切

同社が健康経営優良法人の認定や女性活躍推進宣言企業への登録に向けた取組を始めた当時は、制度自体も生まれたばかりだったため、要件はクリアしやすかったと児玉部長は振り返る。近年は求められる要件が徐々に増えてくるので、同社が常に半歩以上は先に行っているような状態にすることを心がけているとのこと。

「私は保険会社出身なので、今、目の前に起きている事象よりも、今後起きるであろう事象に備えるほうが大事だと思っています。社員が病気になったときに、それに合わせて制度をつくるのではなく、その前にしっかりとした

制度をつくっておくべきだという考えです」。例えば、自分が病気になったときに「あなたのためにこの制度をつくりました」といわれたら心苦しい、と児玉部長。そのための準備として、年2回のストレスチェック実施や、社内でのインフルエンザ予防接種などの施策を行ってきた。

女性の活躍推進についても、「将来的には多くの女性に活躍してもらいたいため、そのときに備えて、社内に女性が少ない今のうちから女性が働きやすいルールをつくっておこう」と考えて制度を整備してきた。こうした先回りした発想力で制度を導入できることが同社の強みだ。

## 社員の余裕がミスと事故を防ぐ

同社では、病気療養や介護、ボランティアなどに活用できる制度として、2年以上経過すると失効してしまう有給休暇を最長50日まで積み立てることができる、積立有給休暇制度も整備している。ただ、ボランティアに参加したり介護で休む社員がいると、残った社員の「なぜ穴埋めをしなければならないのか」という感覚が、まだまだ根強いと児玉部長は感じている。

「その払拭のためには、相互扶助の精神を根づかせることが大切だと思います。またそれ以前に、残業をほとんどしなくてもいいような余裕のある職場に変えたいというのが、目下の最大のテーマです」。

仕事柄自動車を利用することが多いという同社では、現場や客先へ到着するのが時間ギリギリという状態での運転がもっとも危険度が高いと児玉部長は指摘する。「例えば、信号で長く停められても、余裕をもって出発すればイライラしません。時間的、精神的な余裕があると間違いなく事故も防止できるのです」。

今後は「社員が余裕をもって仕事をすることでミスや事故を減らし、健康を保ちながら、みんなで助け合える。そんな職場が理想です」と、児玉部長は将来を見据えている。

### 会社概要

株式会社新日本技術コンサルタント

事業内容：測量業、建設技術コンサルタント業、地質調査業など

設立：1973年

従業員：80名

所在地：鹿児島県鹿児島市