

独自のマネジメントプログラムと 面談活動で社員の健康意識向上を 粘り強く推進

株式会社中央コーポレーション



誕生日ミーティング

岩手県花巻市に本社のある株式会社中央コーポレーションは、橋梁や水門、陸開^{りっこう}*などの社会生活に欠かせないインフラの設計・製造・据付からメンテナンスまでを行っている。

そんな同社では早くから安全衛生に力を入れていて、産業医の参加する安全衛生委員会を毎月開催するのはもちろん、5S活動では毎朝15分の全社ラジオ体操とミーティングを行ったあと、15分間の清掃活動を全員で行うという取組を15年以上にわたって継続している。

同社ではこうした長年に渡る地道な安全衛生活動をベースに健康経営優良法人の取得にも挑戦し、2021年と2022年に「健康経営優良法人(中小規模法人部門)」の認定、さらに、2023年には、「ブライト500」の認定も受けている。

そこで今回は、同社の代表取締役社長である佐々木史昭さんと、産業保健活動を主導している取締役総務部長の菅原克彦さんにお話を伺った。

喫煙率低下から健康意識向上に目標をシフト 歩数チャレンジで運動習慣を身につけさせる

「私が社長に就任した当時から会社の中核層に喫煙者が多く、私自身は吸わないのでなんとか喫煙率を下げられないかと長年思っていました。数年前、所属する花巻商工会議が健康経営優良法人の認定を受けていることを知り、その認定取得を目指すことがきっかけになるかもしれないと思い挑戦しました」と佐々木さんは健康経営に取り組み始めた当時を振り返る。

こうして2021年に認定を取得するのだが、当初はスマートフォンの禁煙アプリを使って喫煙率の低下を目標として2年目まで取り組んだところ、なかなか目標達成には至らなかった。そこで3年目には同じ商工会議所に所属する生命保険会社に依頼して社員アンケートを実施する。

「その時『6ヶ月以内になにかしら運動に取り組む気持ちがまったくない』という人が25%もいました。そこで今度は、その比率を下げ、健康に対する意識を向上させよう、という目標にシフトしたのです」と菅原さん。

導入した禁煙アプリには禁煙以外にもいくつか指標があり、歩数チャレンジ、睡眠、食事、運動といった指標のうち、社員それぞれが希望に応じた項目でアプリを使うという方法で実施していた。これを2年間継続した結果、もっとも定着していたのは歩数チャレンジであることが判明、これを全社での活動に広げることで、運動習慣を身につけてもらおう、という目論見だ。

歩数チャレンジは、全社員を5人1チームとして全部で28チーム前後に分け、このチームごとに毎週歩いた歩数を報告して、毎週ランキ

ング形式で発表している。全社に発表しているため、「うちのチーム今週は下がったから、もう少し頑張ろう」といった競争意識が生まれ運動習慣の定着に役立っているという。

「グループ分けは、あえて普段会わない部署の違う人達とするようにしていて、半年に1回ぐらいずつシャッフルしています。アプリではコメントもつけられるのですが、あるグループが、なんでこんなに盛り上がりつつあるんだろう？と思うぐらいのときがあり、その後そのグループからカップルとなり社内結婚に結びついたという例もありまして、社内コミュニケーションの活性化には大いに役立っていると思います」と菅原さんは意外な効果を語ってくれた。

独自のマネジメントプログラムで生産性の向上と残業時間短縮を実現

また同社では、生産管理に独自の「マネジメントプログラム」を導入しているが、このプログラムの運用が残業時間の削減のために大きな効果を発揮しているという。

これは毎年の経営計画に見える化してそれを部署に落とし込むことができる仕組みで、各部署が12カ月の活動計画というエクセルの表に毎月の計画と結果を書きながら全社員がチェックするというもの。

「これに残業時間の削減という項目を入れました。残業は部署によって違いがありますので、手の空いた部署は忙しい部署の手伝いをするのが残業削減に有効です。そのために残業時間の見える化を行ったということです」と菅原さんはその意図を語る。

「あなたの部署の残業時間を減らさない」ではなく「この部署に負荷がかかっているから少しそこを助けてあげましょう」といった協業型の管理手法だ。

「どこが早く進んでいるか、負荷がかかっているか、もう少し人を入れなければいけない、というのが見て分かりますので、それを調整しながら仕事をする事で生産は毎日100%の達成率を継続することができています」と菅原さん。

このプログラムは残業削減に寄与するだけでなく、「今日はこちらまで終わっていただければいい」という安心感に繋がり、メンタルヘルスの向上にも役立っているという。

社長と上司が連携してミーティングを実施 社員の状況をきめ細かに把握

もうひとつ特徴的な取組として誕生日ミーティングや1on1ミーティングといったコミュニケーションの機会を通じてメンタ

ルヘルス不調など社員の変化を敏感に察知することがある。

誕生日ミーティングは佐々木さん自身が社員のプライベートや生活の背景などを把握しておくことが人事管理のプラスになると、2018年頃から社長と役員1人と社員本人の3人でミーティングを行ってきたのが源流だ。このミーティングで社員のさまざまなことに思いが至るようになってきたという実感を得た佐々木さんは、健康経営への取組と同時にこれを拡大して3カ月に1回の1on1ミーティングを実施し始めた。

「基本的に上司は聞き役に徹して雑談など話しやすい話題から社員の本音を聞く、という方針です。いつも同じ上司ではなく、別の上司の方が話しやすかったりマンネリ化を防ぐためにも組み合わせを変えるなどして継続しています」と佐々木さん。

こうした取組を通して、上司が部下の状況を以前より把握できるようになり、仕事量を調整したり、適正に人員を配置するなどの対処が可能となった。その報告が佐々木さんに上がることで事前にさまざまな手が打てるようになってきている、と手応えを感じている。

具体的にはメンタル不調で休む期間が半年を超える場合があるなど長期だったものが、1on1ミーティングなどをやるようになってから、早めに発見し、早めに不調を申し出てもらう、という働きかけをしたことによって、現在は長くても3カ月程度で復帰できるようになったという。

「そうはいつでもメンタルヘルス不調がゼロになっているわけではありません。もっと根本的に原因を追求していく必要があるとも思います。これは個人の努力だけで何とかなるものではないので、社員全員が自分ができることはしっかりやり、あとはプラスアルファで少しだけ他の社員のためにも頑張ってるね、といった助け合いの積み重ねで、社員の健康意識もコツコツと長続きするアプローチを続けていきたい」と佐々木さんは健康経営への取組を、今後も粘り強く継続していく決意だ。

*防潮堤や堤防を切って設けられた海や河川への出入り口を閉鎖する門のこと。通常は陸側と道路を通しての出入り口が閉鎖された時には陸側が閉められ堤防としての役割を果たす。

会社概要

株式会社中央コーポレーション

事業内容：橋梁や水門、*陸側などの金属製社会インフラの設計、製造、据付、メンテナンス、その他

創業：1951年6月

従業員：143名(2023年10月現在)

所在地：岩手県花巻市

会社URL：<http://www.e-chuoh.com>