

社員が輝くための制度改革で 一人ひとりの健康をフオロ

株式会社 長岡塗装店



社員の休暇・出張等のスケジュールや、当日から3日間の現場の人員状況、資格取得のための情報など様々な連絡事項を「見える化」して掲示している研修室兼談話室

株式会社長岡塗装店は、1938（昭和13）年に島根県松江市で創業。以来約80年、塗装業を柱に、建築物の保護と景観づくりを通して地域社会の発展に貢献してきた。現在はその幅を拡げて、住宅の外壁や屋根の塗り替えから、高層ビル、橋梁などの大きな建築物の塗装工事、防水工事、また、建築・リフォーム工事も手がけてさらに信頼を重ねている。また、働きやすい職場環境を整えている会社として全国から注目を集めており、2006年に「ファミリー・フレンドリー企業・島根労働局長賞」、2008年には第2回「ワーク・ライフ・バランス大賞・優秀賞」など、数々の賞も受賞。経済産業省が2017年度に創設した「健康経営優良法人」制度では2017年、2018年、2019年と連続で中小規模法人部門の認定企業となっている。

社員数27人。役員5人。施工現場では、1日50人前後の協力会社の人たちがともに作業にあたる。

同社の常務取締役、古志野純子^{こしの すみこ}さんに、社員の健康増進に対する考え方や取組の内容と経緯、現在注力している活動についてお話を伺った。

健康増進に向けた手厚い取組

同社では、「社員の健康を願うことは、持続的な健全経営を考える上で最も大切なこと」という信念のもと、健康づくりを重視。定期健康診断と塗装工事従事者に求められる特殊健康診断（有機溶剤健診やじん肺健診など多い人は年7～8回受診）の受診率100%を背景に、おもに次の取組を実施している。

- ・ 健診後、精密検査等に該当した社員にその受診を勧奨。本人同意のもと、結果を会社に伝えてもらう。
- ・ 健診後、必要に応じて、産業保健総合支援センター地域窓口（地域産業保健センター）の医師や保健師に相談。
- ・ 35歳以上の社員を対象に、法定の健診項目に加えて胃・肺・大腸がん検査を追加、女性社員はこれらに加えて子宮がん・乳がん検査も会社負担で実施。さらに、希望者にはオプション検査も実施。
- ・ 健康増進に関することは、総務課長と3人の事務職員が担当しており、健診や各種がん検診の予約は、本人と調整しながら事務職員が進める。全員が無理なく受診できるように、数人ずつ日にちをずらして設定する。

- ・50歳以上と血圧に不安のある社員は、毎日血圧を測り記録している。
- ・社用車は禁煙、社内は分煙、直営の施工現場では、禁煙・喫煙可能の2つのプレハブを設置して対応。
- ・年次有給休暇を1時間単位で年40時間使うことができる(治療のための通院にも使える)。また、子育てや介護をしている社員の支援制度も充実しており、社員それぞれの事情を支え合う雰囲気が社内に醸成されている。

メリハリのある働き方を推進

これらとともに、長時間労働の削減と休暇制度の見直しにも取り組み、「しっかり休み、しっかり働く、メリハリのある働き方」の推進にも注力している。

例えば、1か月分の残業・休日出勤をグラフ化し、社内で回覧して把握することで残業が目立っていた現場監督について、その仕事を補助する新しい職種を増やして改善を図った。また、ITシステムを活用して、業務の見える化・スリム化・共有化を行い、段取りなどの効率化を実現。一人あたりの月平均残業時間(休日出勤含む)は、2015年の20.2時間に対し、2017年は10.0時間に削減された。

また、1年単位の変形労働時間制の導入により、週平均労働時間を39時間に設定。業務繁忙に応じた休業日の設定(5月連休9~10日間、8月盆休み、年末年始連休)や、一人ひとりの年次有給休暇日数を文書で通知すると同時に年次有給休暇取得計画表を配布して、年次有給休暇の計画的取得を推奨し、休みが取りやすい環境を整えている。

カッコいい職人が笑って働く会社に

このような制度づくりや取組を重ねてきた結果、女性現場施工者を3年連続で採用するなど、新卒採用が続いている。また、離職者は8年間ゼロを達成し、女性の社員に限っては35年間、定年退職者以外は誰も辞めていない、定着率のよい会社となった。

健康づくりについては、健康管理の重要性を根気強く伝え、取組を実行し、社員の意識も変わった。それだけでなく、仕事への責任感から自己管理も徹底されるようになった。また、休みが取りやすい職場になったことで、休んでも困らないように業務の見直しが常

になされるという効果もみられている。

これらのことは一朝一夕でできたことではなく、「21年前の当社は、典型的な3K職場でした。小規模で認知度は低く、就職希望者が少ない上、入社しても短期間で辞めていく男性社員が続いていて。休みはとりにくく、社内に活気もなかった」と古志野常務取締役は話す。そんなある日、ベテラン職人が発した「若い職人が育たなければ、この会社はダメになる」というひと言に古志野常務取締役が奮起したことが、改革の出発点になった。「働いている人が辞めたくない会社」「カッコいい職人が笑って働く会社になりたい」。この思いを胸に、できることから1つずつ、実現してきたと振り返る。

まず取り組んだのは、「目の前の社員を大切にすること」。1998年に65歳までの継続雇用制度(現在は65歳定年、70歳まで継続雇用)を導入したことを起点として、以降、育児をする社員が30分単位で使える特別有給休暇や時短制度、保育・介護サービスの費用負担などの制度を次々と導入。全員が使える制度として、社員・協力会社社員への技能士の国家試験・各種資格取得にかかる費用の補助制度も整備。同時に、育児休業者らを支える社員にかかる負担を極力減らすための業務改善に取り組んだ。

健康づくりへの取組も含めて、これまで実施してきた活動は「社員が直面していた問題に寄り添い、解決策を探り、柔軟に対応した結果」と古志野常務取締役は話す。制度整備とともに、社内の雰囲気がよいほうへと変わる中、Uターンの人材や、地元高校から職人を目指す新卒者が入社するようになった。

取組を進める上で心がけたのは、制度の整備と社員一人ひとりとの対話。そして、その土台となる会社の風土が何より大切だと体感した。

「これからも健全経営を続けて、会社に関わる全ての人が幸せな人生を送ることが目標です」と語る古志野常務取締役。この先もぜひ注目していきたい会社である。

会社概要

株式会社 長岡塗装店
 事業内容：塗装工事業、防水工事業、建築工事業、
 とび・土工工事業、熱絶縁工事業
 設立：1965年(創業：1938年)
 従業員：27人(2018年12月現在)
 所在地：島根県松江市西嫁島