

## 【健康宣言】

社員の健診100%実施を目指します。保険指導の実施率50%以上を目指します。要再検査・要治療者への受診勧奨に努めます。メンタルヘルスに取り組みます。生活習慣の改善に取り組みます。適正な働き方に取り組みます。禁煙・分煙対策を実施します。

## 【健康づくりを始めたきっかけ】

子育て世代・要介護家族を抱える社員が増加し、生産性を確保するためにも働きやすい労働環境を整える必要性が出てきたことがきっかけとなり健康に関する取り組みを開始した。

### 【健康経営①】

#### 電解水素水の浄水器設置

全拠点に電解水素水の機器を設置し、社員がいつでも飲料水として利用できる環境にしました。導入時には従業員に対して電解水素水の効果説明動画を社内SNSに掲載し、利用を促進しました。

導入から約1年が経過しましたが、多くの従業員が利用しています。飲用のみでなく料理に使用するために自宅に持ち帰る方も多く、帰宅後や昼休みには機器付近で水待ちをしながら従業員同士で話す様子も見られるようになりました。



### 【健康経営②】

#### メンタルヘルスに対する取り組み

弊社ではメンタルヘルスに対する取り組みとして、残業時間管理や外部のメンタルヘルスサポートの利用、ラインケア研修の実施など幅広く取り組んでいます。

昨年実施した管理職向けのラインケア研修では、部下からの相談対応や職場環境へのアプローチなどを中心にメンタルケアに関して学ぶ機会を作りました。

また、ストレスチェックについても毎年全社員を対象に行っており、回答率は100%となっています。

#### 1.こんな部下の様子はありますか？

あなたの部下には、こんな様子はありますか？

- 勤務に関して
- 1.遅刻、早退、欠勤が増える
  - 2.残業、休日出勤が不規則に増える
  - 3.休みの連絡がない(断続欠勤がある)
- 仕事に関して
- 4.仕事の効率が悪くなる。
  - 5.業務の結果がなかなかでてこない
  - 6.報告や相談、電報での連絡がなくなる(あるいは多岐になる)
- 行動に関して
- 7.業務に活気がなく、動作にも元気がない
  - 8.不規則な出勤が恒常化
  - 9.ミスや事故が目立つ
  - 10.服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする

「部下の健康状態を把握する」上で大切なのは、管理監督者が「いつもと違う」部下に早く気づくことです。そのため、いつもと違うことを知っておく必要があります。「いつもと違う」という感じをもつのは、部下がそれまでとは異なる行動をするからです。日頃から部下の行動パターンや人間関係の持ち方に気をつけましょう。



## 知事褒賞を受賞して

当社としては2004年「男女共同参画社会づくり」以来の二度目となる「知事褒賞」を頂くこととなり、誠に榮譽に感じております。「健康経営」の根幹は、心身の健康こそが個人のパフォーマンスに、ひいては経営に直結するというテーゼです。経営者としてその土台である職場環境づくりを社員の声をもとに今後も推進してまいります。

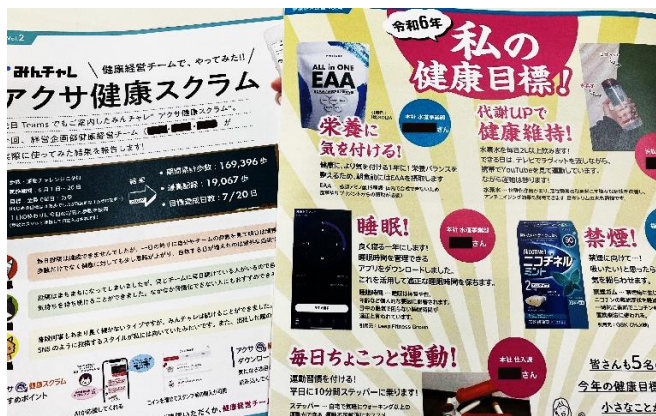


代表取締役社長 丸尾高史

### 【健康経営③】

#### 社内SNSや社内報で健康に関する情報を定期的に発信

従業員の健康意識を高める取り組みとして、社内SNSや社内報で定期的に健康に関する情報発信をしています。内容は様々ですが、食事・睡眠・禁煙・免疫・メンタルヘルスに関する情報を中心に社内SNSでは2週間に1回の投稿を続けております。また、社内報では社員の健康に関する取り組みを紹介するなどして、コミュニケーションも促進されるよう工夫しています。



### 【会社概要】

管材・住設・建材・電材などの建設分野と、産業設備機器からネジ1本までの機工分野の資材を取り扱う卸商社です。当社で商品の配達や施工のサービスも行っています。



所在地：静岡県島田市御仮屋町8753

電話：0547-35-3121

設立：1956年3月

常時雇用者数：324名