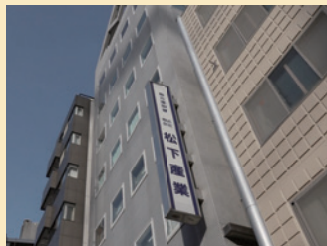


社員のメンタルや体調・健康管理に着目し 働き続けられる企業づくりを目指す

株式会社 松下産業

会社概要

設立：1964年
所在地：東京都文京区本郷 1-34-4
資本金：31,240万円
従業員数：236名



総合建設会社として新築工事からリニューアル工事、公共土木等、幅広い事業を展開しています。お客様、会社、地域の方々、さらに協力会社の皆様と一緒に「四方よし」の関係にひろげ、建設業界のコンシェルジュを目指し、新しい価値の創造を続けています。

社員の安全安心を保証して
人生を丸ごとサポートしたい



代表取締役社長
松下 和正

社員へ安心安全を保証すること、企業の成長・発展のために、年齢、性別等にかかわらず、意欲ある者に役割を与え、登用することが大切だと考えています。

中小企業にとって、「離職」は技術の流出を招き、経営の根幹を揺るがしかねません。「人が採れない」と嘆くより既存の社員に長く活躍してもらうことのほうが会社の成長に大きなメリットをもたらします。誰もが長く安心して働けるように、社員の心身の健康管理を徹底する株式会社松下産業。どのようなアプローチで、組織づくりを行っているのでしょうか。松下社長にお話を伺いました。

この記事のポイント

- ① ヒューマンリソースセンターの立上げで、社員を財産として守る
- ② 会社ぐるみで社員、家族の不安を取り除く
- ③ 「当たり前」のサポートの継続が、社員との長期的な信頼を築く

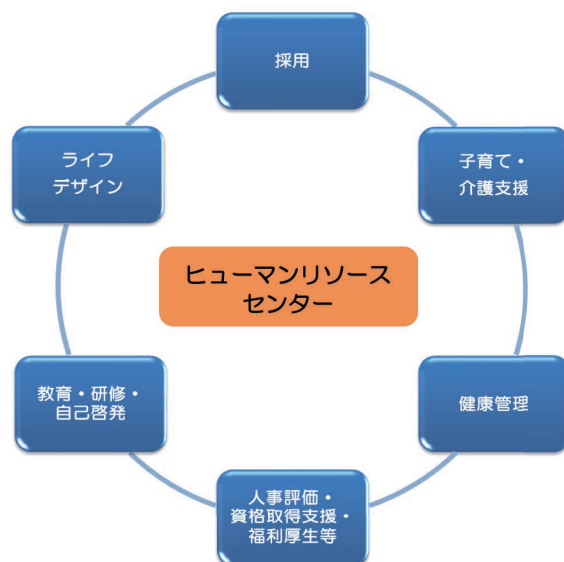
ヒューマンリソースセンターで社員を守る

感じていた課題について教えてください。

建設業は、施主、設計事務所や専門工事業者などさまざまな立場の人たちと関わり、建設プロジェクトを遂行していきます。社会貢献に直結しますが、その責任の重さから精神的な負担を強いられる人も少なからずいます。そこで、仕事もプライベートも含めて人生におけるあらゆることを相談できる環境を作ろうと考えました。

具体的にはどのようなことを行ったのでしょうか？

健康や育児、介護、ファイナンシャルプラン、ライフデザインなどのさまざまな相談にワンストップで対応する専門部署を立ち上げ、「ヒューマンリソースセンター」（以下、HRC）と名付けました。



——— 社員の皆さんの反応について教えてください。

反発のようなものは特になかったです。当時、メンタル不調や上司とのコミュニケーションに悩む若い社員などさまざまな問題が起きていましたが、HRCが介入し、外部の専門家と連携しながら、問題をひとつひとつ解決していきました。また、HRCには守秘義務があるので安心して相談でき、相談者本人の存在が脅かされることは絶対にありません。そのため、設立当時は様子見だった社員から、「安心して自分の意見を伝えることができる」「相談しやすい」といった声が出てくるようになっていきます。



社内相談窓口を設置する重要性

社内相談窓口を設置することで、**公私に及ぶ悩みの解消への道筋**をつけ、**ストレスや不安を軽減することができます**。会社と社員の間**に信頼関係が生まれ、働きやすい職場環境づくりに繋がって**いきます。



職場内外問わず、あらゆる相談事をワンストップで

職場内のことでは、上司との関係や職場環境についての相談が多いです。相談の場には、状況に応じて直属の上司も同席するので、配置換えや業務量の調整など具体的な改善へとつなげていくことができます。また、プライベートに関する相談も多くあります。がんなど病気の治療、メンタル不調など家族にも協力いただく必要があるような場合は、家族同席の下、相談を受けることもあります。



ヒューマンリソースセンター長
齋藤 朋子

「かつて、子供の不登校について相談がありました。子供のそばにいてあげたいという親の思いを汲み、当時、制度としてはなかった在宅勤務という就業形態へ変更しました。心の不安を取り除き、仕事にまい進してほしいという会社の判断でした」と齋藤ヒューマンリソースセンター長。

——— どのような効果を感じていますか？



新たなメンタルに関する問題が発生しにくくなり、社員の定着率も上がりました。40年以上前から実施している賞与支給時、経営層と行う全社員対象の個人面談で、仕事だけでなく健康状態やライフプランについても話をすることができ、その仕組みが機能していること、また、少しの懸念でも相談できる場所があることが功を奏しているのかもしれません。社員にとっての関心や悩みは、生活と将来の安定、人としての成長、そして心身の健康だと思います。だからこそ、一括でまとめて引き受ける場所を作り、心身共に健やかな環境で働いてもらいたい。そんな会社の姿勢が少しでも社員や家族に伝わっていただければいいと思います。

仕事と治療を両立した新しい生き方

創業時より、病気に罹患しても雇用を維持するといった会社の風土がありました。現在もがんになって退職する人は一人もいません。治療をしながら働ける環境があることを社員は理解しています。HRCは、主治医との関係構築支援、休職中の家族へのケア、上司も同席する復職前面談等発症時から復職、復職後の定着までサポートしています。



また、「がん予防」のために節目の35歳と40歳以上全員、人間ドックを実施し、オプション検査や再検査費用も会社が全額負担しています。こういった取り組みは当たり前のこととと思っていましたが、各所で評価いただき、驚くとともにうれしい限りです。2020年、日本対がん協会様から「朝日がん大賞」をいただいたときは、第20回目にして医学界以外での受賞は初めてと聞き、感慨深いと同時に両立支援の裾野を中小企業へ広げる役割を担う責任を強く感じました。

ファミリーデーで家族も支える



ファミリーデー（家族参観日）を、2012年から実施しています。コロナ禍でしばらくできませんでしたが、2023年、再開しました。大型バスをチャーターして、本社や工事現場の見学ツアーを行います。子どもたちは、お父さん、お母さんの働く職場を見ることで、目をキラキラさせて楽しんでます。ファミリーデーは、仕事に対する家族の理解が深まり、社員同士のコミュニケーションが活性化する効果をもたらします。社長も参加することで、家族に会社を身近に感じてもらい、相談しやすい環境をつくっています。

Message

社員の健康を第一に考えた企業づくり

HRCでのサポートと、病気、育児、介護等と両立して働ける環境を整えた結果、社員満足度と業績が向上しています。これらは中小企業だからと諦めず、社員一人ひとりと向き合い、さまざまな施策を取り入れて試行錯誤した結果だと捉えています。そしてHRCは、まだまだ多くの可能性を秘めた専門部署だからこそ、今後も時代に合わせた運営方法を見出して発展させていく所存です。

経営資源である「ヒト・モノ・カネ・資源」の4つの要素において、「働く人」が最も重要な資源になると考えています。一人ひとりの適性を理解し、尊重し、寄り添いながら、将来にわたり、レベルアップを続ける企業でありたいと考えています。