

健康経営を通じて、 みんなが幸せに働ける組織へ

自分にあった生き方・価値観を尊重し、自立して働く環境づくり

2024年9月26日 株式会社サカエ
総務課 川島健

会社概要

創 業：昭和22年（創業77年）

設 立：昭和36年

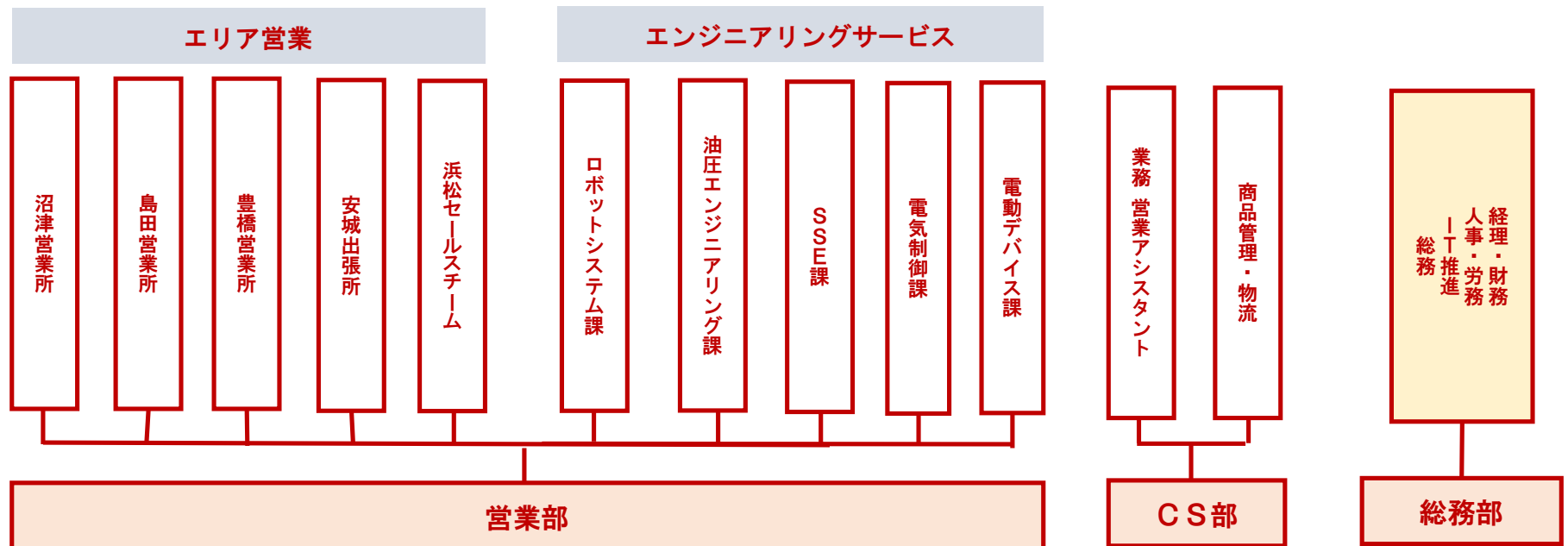
業 種：機械器具卸売業

本 社：静岡県浜松市中央区野口町
他4拠点

資本金：1500万円

社員数：72名

組織体制



特徴：課題解決・ソリューション提案



取り扱い商品



部品

装置



健康経営のきっかけ

創業初期、高校卒業後の未成年者を採用することが多く
社員教育は躰の側面が強かった

縁あって入社いただいた社員

- ・社会人として恥ずかしい思いをさせては申し訳ない
- ・1日の1/3を過ごす職場が、つまらないものでは申し訳ない
- ・仕事も私生活も幸せな人生をおくってもらいたい

健康管理や社内行事(イベント、レジャー)など
創業以来の取組みが健康経営として認定された

健康経営に関する受賞歴

2016年、健康づくり活動に関する知事褒賞受賞

2017年、健康経営優良法人認定(中小規模法人部門)

以降2024年まで連続認定

これまでの主な取り組み

- ・健康診断受診率、再受診率100%
- ・メタボリック判定者などへ保健師面談による保険指導
- ・メンタルヘルス、外部機関による全社員面談
- ・施設内禁煙
- ・社内レクリエーション実施
ボウリング大会、研修旅行、健康セミナー開催

健康経営の課題

- ・生活習慣改善は個人の問題
→会社がどこまで踏み込めるのか
- ・効果がすぐには出ず、数値化が難しい
- ・健康指標が良くなったからといって
業績につながっているかは分からない

健康が重要であることは間違いないが
取り組む上での目的、目標設定が難しい

健康経営の意義

得られた効果

- ・健康増進施策(会社の姿勢)に対する社員の理解
- ・対外信用アップ
- ・採用活動に好影響

取り組む意義

人材を資産として扱い、社員QOL向上が
企業発展、地域貢献につながるというメッセージを
社内外に示せる

経営方針、部門方針との一体化

- ・人事ポリシーを策定
社員一人ひとりを尊重することを明記、HP上に公開
- ・総務部の目標をELTV(従業員生涯価値)向上とし、
定着率向上、一人当たり利益の向上に取り組む
※取り組みが、
全社の生産性向上につながることを位置づける

Human Resources Management Vision

Top Message



サカエは、「サカエ バリュー」の実現に取り組む社員を尊重し、仕事を通じて社員が素晴らしい人生を獲得することを支援します

- ・ 自立した社員を育てる為の教育投資は惜しみません
- ・ 自らの成長に向けて挑戦する人を全力で支援します
- ・ 平等ではなく公平に、頑張ってくれた社員に報います

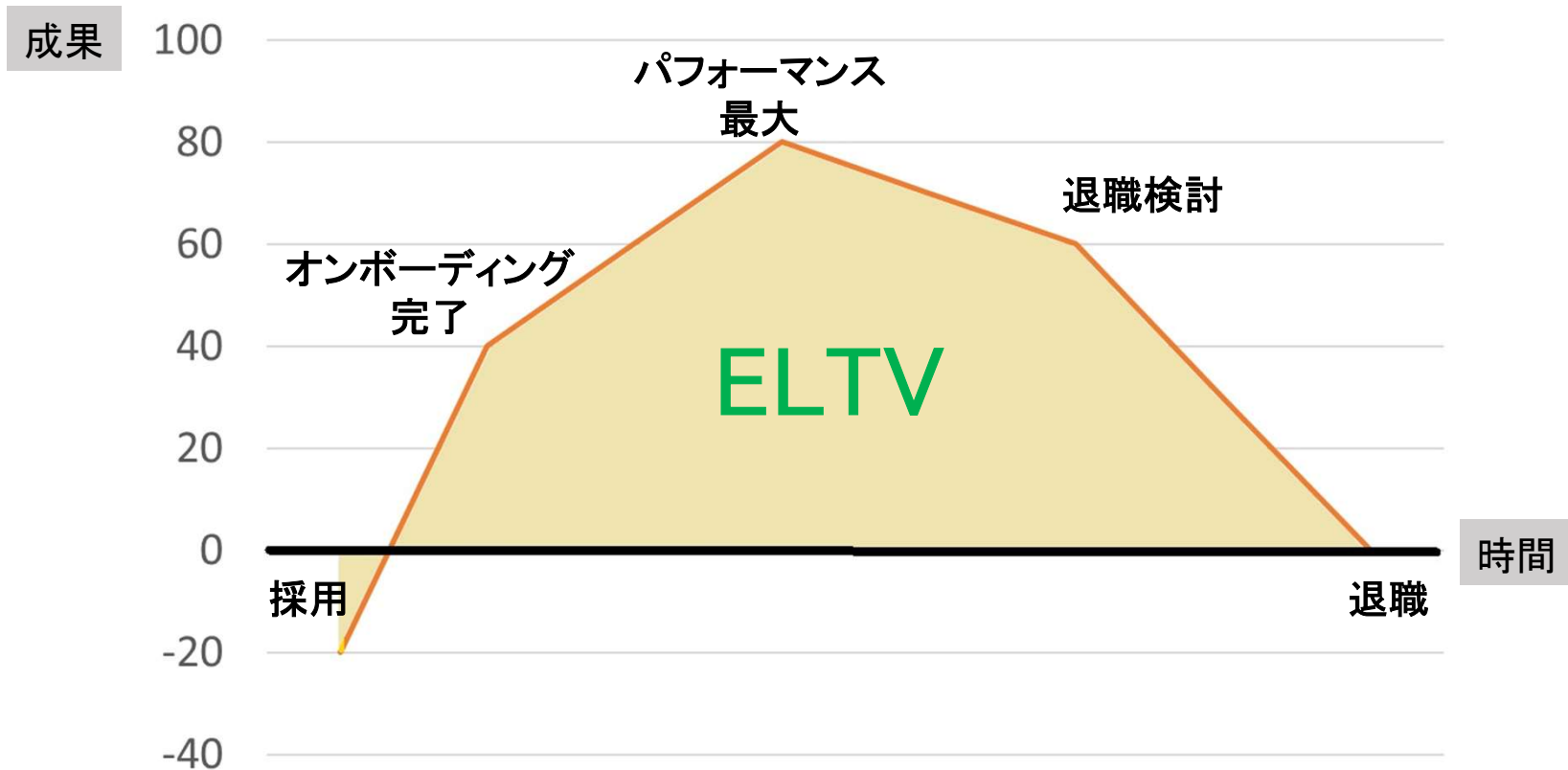
Human Resources Management Vision

Principle ～みんなが幸せに働ける組織～



- 仕事そのものが好きな人には、
裁量権をもって、どんどん仕事を任せます
- サカエという会社が好きな人には、
役割や横断プロジェクト参加の機会を提供します
- 職場の仲間が好きな人には、
社員同士交流の場と機会を提供します
- 家族や趣味に生きがいを求める人には、
安定して働ける場と働きやすさを提供します

ELTV(従業員生涯価値)とは



近年の取り組み

KENCO SUPPORT PROGRAM 利用促進

社内ルール

大同生命 福利厚生サービス紹介

2023年9月26日 13:00

- 福利厚生サービス説明.mp4
- KSP登録の流れ.pdf
- オンライン運動レッスン利用マニュアル.pdf
- KSPオンライン診療 利用者マニュアル.pdf
- T&Dクラブオフのご案内 2023.pdf
- KSPオンライン診療 利用URL.pdf

みなさん、こんにちは。
大同生命さん提供、福利厚生サービスのご案内です。

■ KENCO SUPPORT PROGRAMのWebサイト

<https://kenco-support.jp/>

- ・健診結果確認
- ・各種キャンペーン、ポイントプログラム
- ・オンライン診療
- ・オンライン運動レッスン

■ T & D クラブオフ

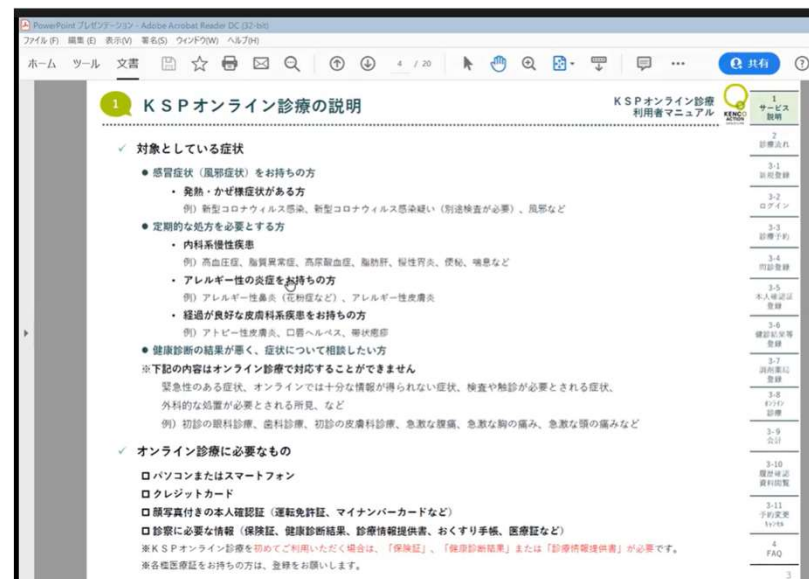
https://www.club-off.com/td-tdf/apps/top/fftop_main.cfm

ID、PWはKSP・T&Dそれぞれ別々になります。
各自に案内が届いていると思いますが、不明者は総務までお問合せください。

利用方法について、
動画で解説していますのでご活用ください。

- ・オンライン運動レッスン 01:11～
- ・オンライン診療サービス 13:41～
- ・T&Dクラブオフ 25:37～

- ・社内掲示板に利用方法を掲載
- ・動画資料で解説



Copyright 2023 © SAKAE All rights Reserved.



安全衛生管理規程、改定

（目的）

第1条 この規程は、労働基準法および労働安全衛生法に従い安全衛生管理に関して必要な基本的事項を定めたものである。労働災害を未然に防止し、従業員の安全と健康を確保するとともに快適な職場環境の形成を促進し、作業遂行を円滑化し、生産性の向上を図ることを目的とする。

（再検査）

第8条 健康診断の結果、再度診断を要すると判断された場合は、かかりつけなど任意の病院で診察を受ける。（診察料は個人負担とする）

再検査により、療養が必要と診断された場合は、健康保持のため、一定期間の就業の禁止・業務の軽減・配置転換などの措置を取ることがある。

2) 前項の健康配慮の目的を達成するため、従業員は、再検査の結果を会社に提出しなければならない。

3) 従業員が再検査の受診に応じない場合、異常の内容によっては、安全配慮義務上、業務命令として病院や日時を指定して受診させることがある。

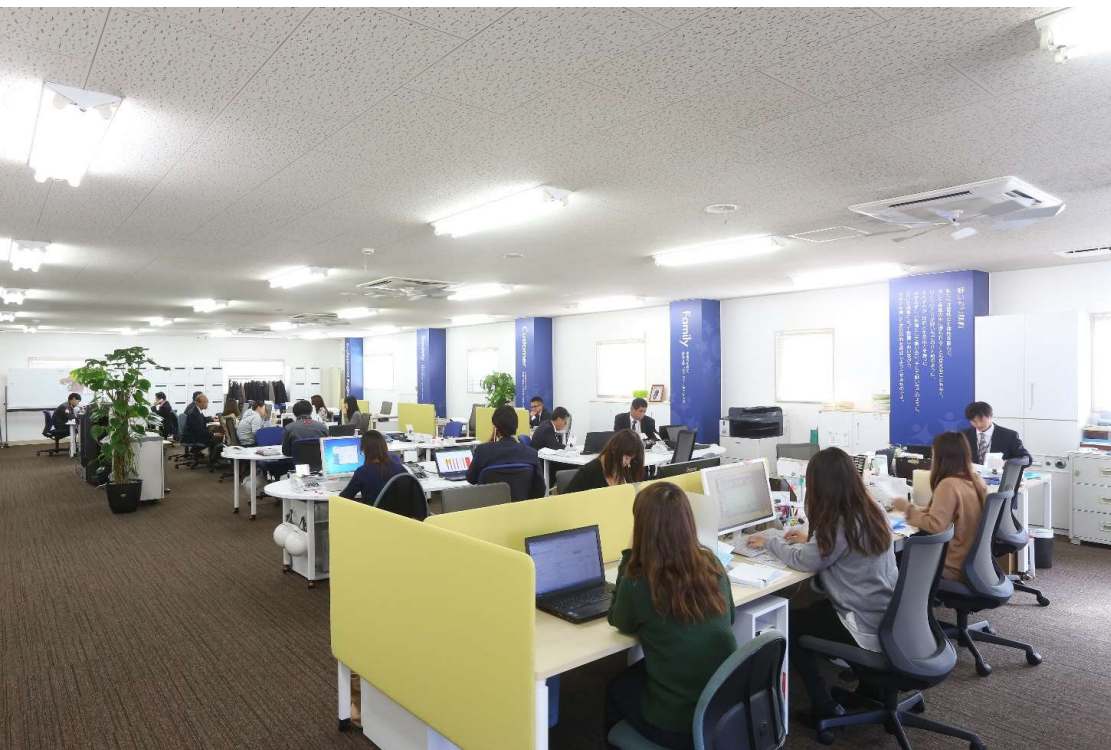
（自己保健義務及び罰則）

第9条 健康診断の結果、生活習慣病と認められる所見により産業医の就労判定で制限が設けられた従業員は、自己保健義務において生活習慣の改善に努めなければならない。また、健康診断及び再検査や受診勧奨に応じず、健康状態の影響により円滑な業務遂行に著しく支障を生じさせている場合は、就業規則に基づき審議の上懲戒処分を行う。

・再検査について明確な記載がなかったため明記した

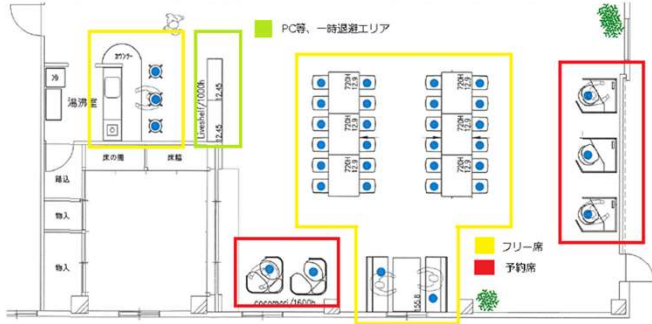
・自己保健義務との関連も盛り込んだ







フリーアドレス運用ルール

フリーアドレスの目的	フリーアドレスルール
①社内コミュニケーションの活性化と相互支援の輪が広がる 異なる部署や異なる役割の人と席が近くなり、従来接点なかった社員と話す機会が増える。コミュニケーションが活発になれば、職場の雰囲気明るくなり、社員同士の理解も深まるため、生産性やモチベーションが上がる。上司にとっては部下と接する機会が増えることで、悩みや問題に気づきやすくなる。社内の相互理解が深まれば、相互支援の輪も広がっていきます。お互いの仕事や家庭の事情など知ることにより、困ったときに手を差し伸べる相互支援の関係を築くことができます。	①席の利用 ・前日座った席には座らない ・一人席（壁側5席）は予約制です。カレンダー上で設備予約してください。 ・帰宅時はもちろん、外出など長時間離席する際は、PC等私物は片づけてください。 ※1Fは昼食でも使用します。お昼に離席される場合は、退避エリアに一旦片付けをお願いします。 ・ローブレなど、社内打合せはフリー席を利用し来客ブースは使用しないでください。
②アイデアが生まれやすくなる 同じチーム内だけでなく、さまざまな人とコミュニケーションを取ることで新しい発想や異なる着眼点で物事を考えることができるようになります。新たなサービスや商品についての意見がほしいときにも、フリーアドレスであれば気軽に意見を聞くことができます。	②電話・来客取次、郵便物 ・来客予定はカレンダー登録してください。仕入先にもアゴを入れての訪問をお願いしてください。 ・営業宛の電話は原則折り返させていただきます。固定電話ではなく極力携帯電話の連絡をお願いしてください。 ※1Fで作業する場合は、2F外出表に“1F”と記載してください。 ※アゴの無い来客があった場合はチャットにて連絡しますが、5分以上連絡が付かない場合は外出しているものとして対応させていただきます。 ・郵便物は個人ロッカーに投函します。毎朝確認してください。
③プロジェクトに合わせて席替えできる 同じチームの社員で近い席になるように席替えができるのもフリーアドレスのメリット。物理的な距離が近くなれば、ミーティングや進捗確認もすぐにおこなうことができます。ミーティングのための会議室を取らなくても、デスクですぐにミーティングをおこなうことができ効率的です。	③飲食 ・飲み物 フタ付きに限り可。 ・食べ物 昼休憩時以外不可。昼食後はダスターで清掃してください。
④コスト削減につながる フリーアドレスによって省スペース化すれば、オフィスの規模を抑えることや、デスクなどの備品代も削減することができます。フリーアドレスを推進するためには、データ化やペーパーレス化が欠かせないため、結果的に紙や印刷代などのコスト削減にもつながります。	
⑤オフィスがキレイに保てる フリーアドレスは固定席をもう設けないため、個人専用のデスクと違い、社員が私物を置いたままにできない。社内の整理整頓が進み、結果としてオフィスをキレイに保つことができます。従来の固定席よりフリーアドレスのほうが、デスクなどの備品が社内の共有物であるという意識が強くなり、社内の備品を大切にする意識も高まります。	

オフィスBGMルール

2023.2.17" BGM、CDプレーヤーの利用について

BGM効果：オフィスBGMは快適なオフィス空間づくりの方法の一つ

- オフィス環境改善に役立ち、生産性の向上が期待できる

BGMを流すだけで、殺伐とした職場の雰囲気が和らいで快適になります。

- 社員のモチベーションを高めたり、ストレスの低減につながる

音楽が気持ちを前向きに高めてくれたり、ストレスを減らすリラックス効果があります。

- コミュニケーション促進に役立つ

BGMがあれば、妙な沈黙も感じにくくなるため、ストレスなく会話することができます。

- 「マスキング効果」など、集中力を高めることに役立つ

マスキング効果とは、環境音とBGMなどの同じ周波数帯の音が相殺されることで雑音が減る現象です。この効果によって、単調作業や知的作業を問わず、集中力が高まります。

CD、ラジオの他Bluetooth、USBデータが利用できます。好きなCDを持ちよっても構いません。備え付けのiPhoneから[youtube](https://www.youtube.com/)も流せます。どなたでも選曲自由ですが、下記注意点を守ってください。

▶ BGMの種類、ジャンル

オフィスBGMに適しているのは、聞き流しやすい音楽だと言われています。

ラジオ、クラシック、ジャズ、サントラ、
インストゥルメンタル、（歌なし、楽器のみ）

▶ 音量

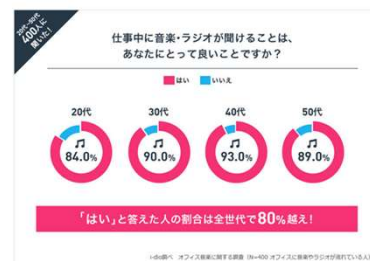
快適な音量は人それぞれで、調整が難しい面があります。音量が小さすぎるとマスキング効果などのメリットがなくなりますが、大きすぎると気が散ってしまいます。

Volは20まで、40-50dbが目安です。

参考：木々のざわめき、換気扇・エアコン音＝30-40db。

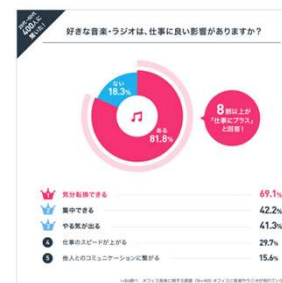
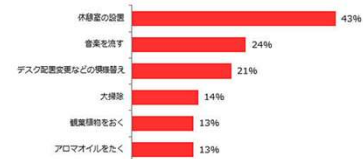
大きな話し声＝60db～、くしゃみ＝80db

参考データ



あなたの会社でオフィス環境改善として実施してほしいことはありますか？

※複数回答 N=500



人事制度の見直し、評価シートのクラウド化

総務部門 職務の概要、適性要件、評価基準、獲得するスキル、職務としての目標

総務部門 概要	資産管理、会計、労務、人事業務、各種イベント、福利厚生、法務、社内／社外に関わる対応など各種事務業務を遂行し、経営の健全性・企業成長に貢献する。 経営の健全性・企業成長 に貢献する。
業務毎職務概要	経理業務：経理事務・売掛金、買掛金管理業務を行い、会社業績把握・資金資産の有効活用・予算統制に資する補助業務を行う。社内処理をチェックすることで、会社実態を正確につかむ。 人事労務業務：入社～退職にかかる業務を行う。年休取得向上や残業時間削減といった働きがい向上に役立つデータ収集・分析の補助業務を行う。人材スキル向上や、人を育てる風土をつくる。 IT業務：既存事業を支える社内業務システムやITインフラの企画・開発・運用の補助業務を行う。また、DX推進の為、「最新動向の調査」「他部門への啓発、提案」「デジタル人材育成」「社内意識改革」の補助業務を行う。 総務：備品や設備を管理し、快適な職場づくりに貢献する。社外対応窓口業務、リスク対策の補助業務を行う。社内コミュニケーション活性化を支援し、活気ある明るい社内ムードを醸成する。

職務概要を整理し、
評価シートに反映、管理をクラウド化。

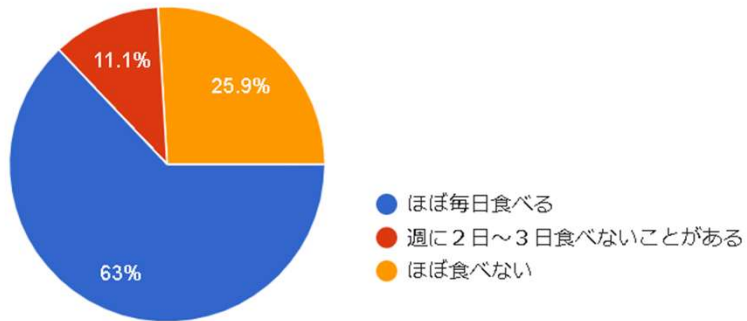
職務評価（評価軸ウエイト: 88）

		中間 レビュー		評価		
項目	ウエイト	自己 評点	1次 評点	自己 評点	1次 評点	2次 評点
経営目標 付加価値生産性向上	8					
※スキップ※	0					
戦略の策定① グループ方針の具体性	5					
戦略の策定② 施策評価基準の具体性	5					
※スキップ※	0					
※スキップ※	0					
業務の遂行、監督／経理業務	10					
業務の遂行、監督／人事業務	10					
業務の遂行、監督／IT業務	10					
業務の遂行、監督／総務事務	10					
業務の生産性向上に役立つ情報の収集	5					
メンバーの育成③	4					
人脈拡大、社外連携	3					
社内連携	3					

健康に関する社内アンケート

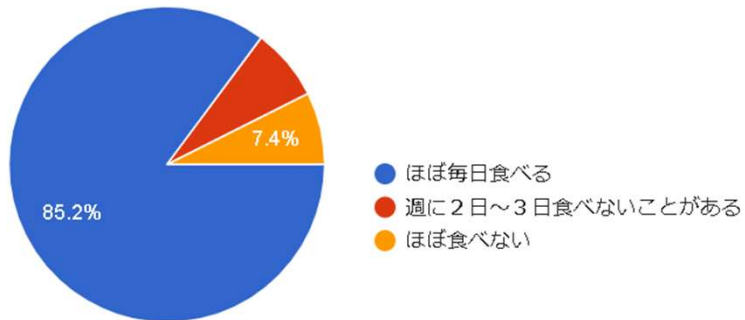
朝食についてお伺いします

54 件の回答



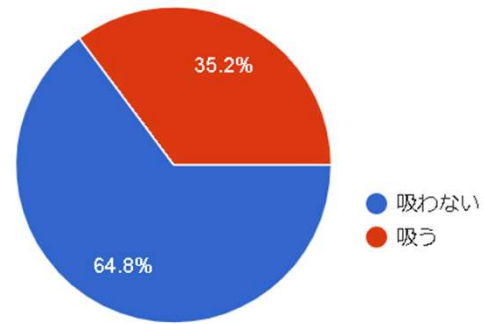
昼食についてお伺いします

54 件の回答



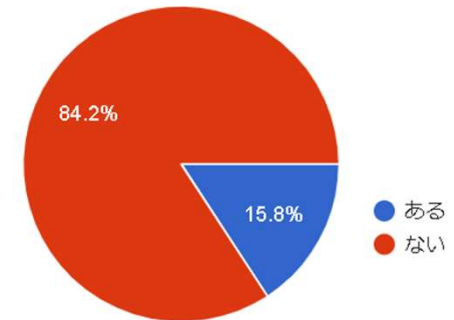
たばこは吸いますか？

54 件の回答



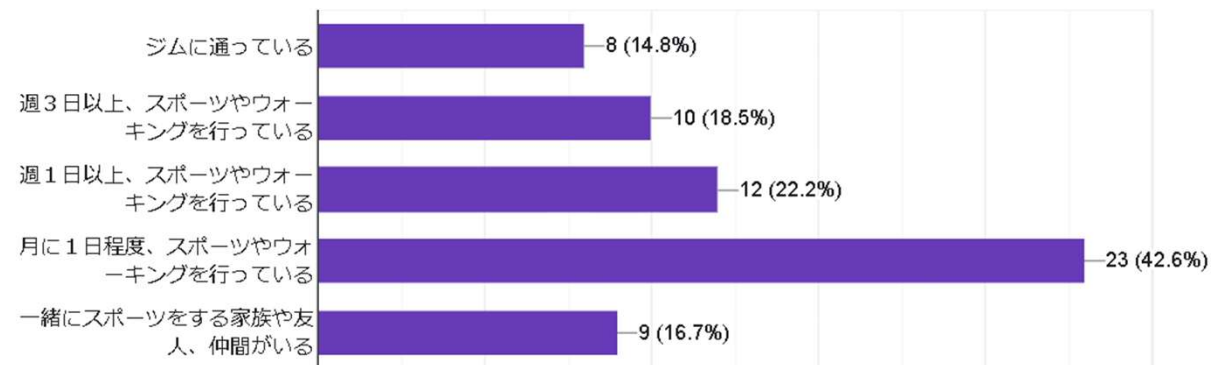
禁煙の意思について

19 件の回答



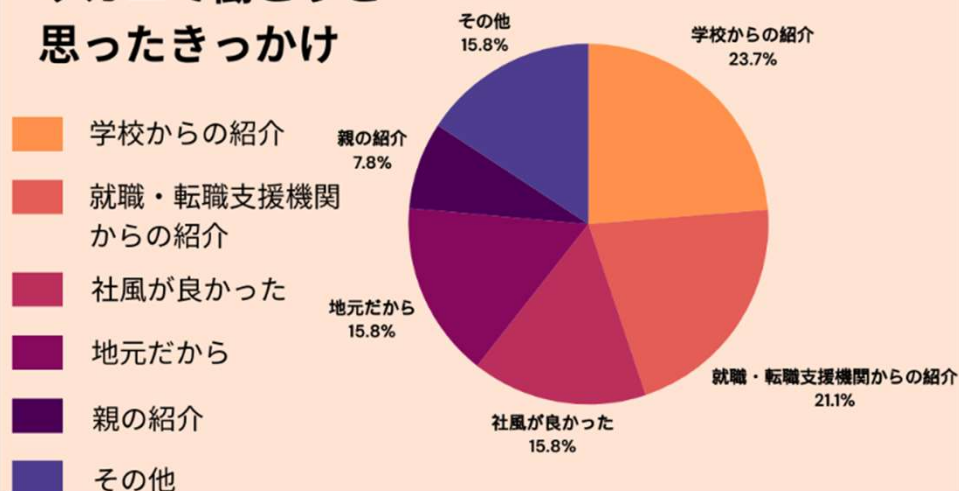
運動習慣

54 件の回答



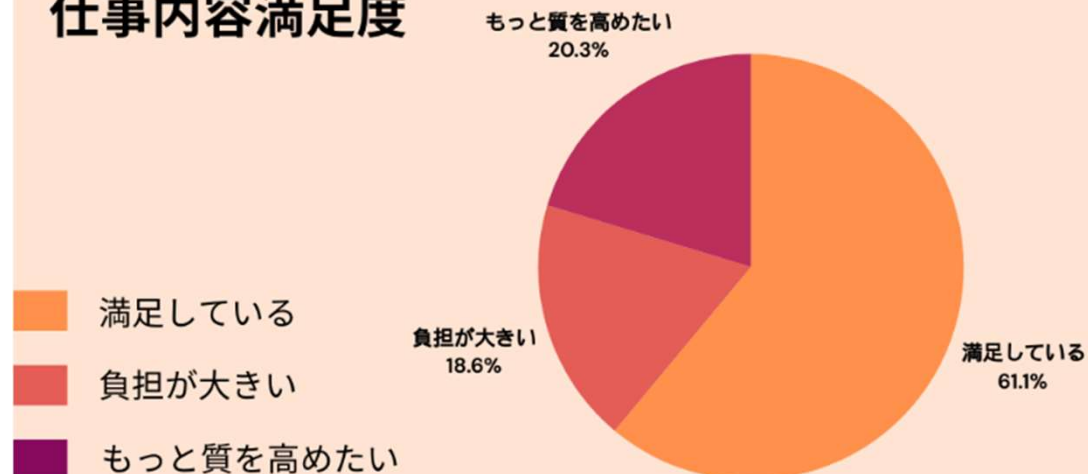
採用オウンドメディア

サカエで働こうと 思ったきっかけ

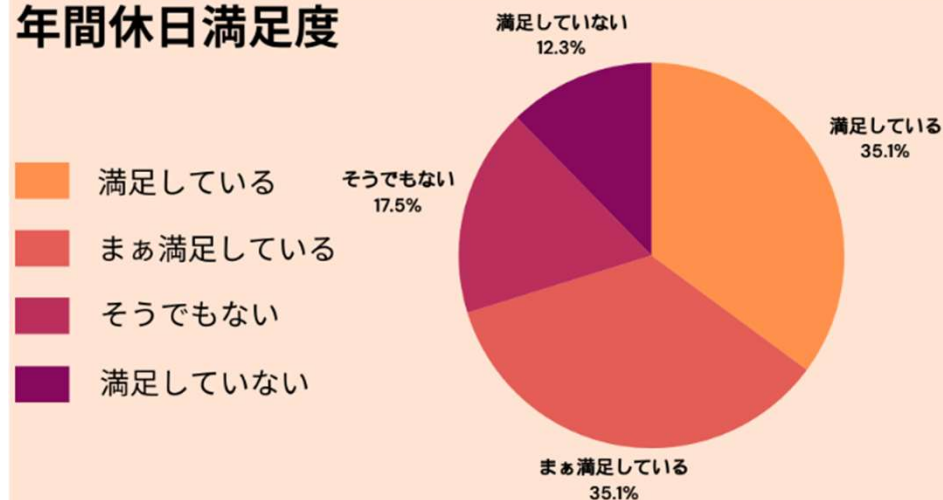


インターン生により社内アンケートを実施、
HP上で結果公開中

仕事内容満足度



年間休日満足度



主な実施内容

- 大同生命、KENCO SUPPORT PROGRAM導入
- 安全衛生管理規程改定
- フリーアドレス導入
- 障害者就労支援(年間2~3名)
- 朝食欠食対策、災害対応自動販売機の設置
- オフサイトミーティング(座談会)開催
- 採用オウンドメディア開始
- オフィスBGM導入
- 人事制度変更、クラウド評価システム導入
- 近隣大学提携、3ヶ月間の長期インターン受入れ
- エンゲージメントサーベイ実施
- 時差出勤制度の明文化
- アルカリ電解整水器設置

今後の取り組み

課題感： 衛生要因対策だけでは、エンゲージメントは高まらない

20代から40代、618名を対象としたインターネットアンケート結果
自分の所属がどこに近いか？に対する回答で、
「働きがいがあり、働きやすい」と回答したのは全体の18%

働きがいを 感じる	ストイックな職場 29%	推せる職場 18%
	残念な職場 28%	優しすぎる職場 25%
	働きにくい	働きやすい

株式会社NEWONE:
「“推せる職場”に関する定量調査」より
<https://new-one.co.jp/news/15604/>

課題感： 人によって、働きがいのポイントは異なる

タイプ別に5つに分類。ワークライフバランス型が最も多く、昇進重視型が少ない。
働きがいとの連動しやすさは、個人成長型、ワークライフバランス型、仲間重視型の順

	ワークライフ バランス型	楽し重視型	個人成長型	仲間重視型	昇進重視型
概要	制約の範囲内で 成長・貢献したい	仕事が簡単 ストレス少ない 時間が短い	個人でスキルや 経験を獲得したい	尊敬できる人、 仲間と働きたい	裁量や影響力を 持ちたい
比率	50%	22%	12%	12%	4%
働きがい ポイント	2位	5位	1位	3位	4位
ポイント	達成感＋ 成長・ キャリア	達成感＋ 明確な目標	達成感＋ ロールモデル・ 報酬	達成感＋ 周りとの信頼	－

株式会社NEWONE:
エンゲージメントサミット2024
“推せる職場ラボ”オープン記念
人を惹きつけ、組織力を高める
“推せる職場”のつくり方 より抜粋

課題感： 施策効果を測るのに、エンゲージメントサーベイは有効か

実施期間：5/13-5/29

回答：91%

		ウェルネススコア		フィジカル		メンタル		エンゲージメント	
		偏差値	ランク	偏差値	ランク	偏差値	ランク	偏差値	ランク
全体		54	A	52	B+	54	A	54	A
性別	***	55	A	53	B+	54	A	55	A
	***	52	B+	49	C+	53	B+	52	B+
年代	***	58	S	53	B+	56	A+	58	S
	***	54	A	52	B+	52	B+	54	A
	***	52	B+	53	B+	51	B	50	B
	***	54	A	51	B	54	A	55	A
職種	***	54	A	51	B	52	B+	55	A
	***	58	S	56	A+	57	A+	57	A+
	***	52	B+	51	B	52	B+	52	B+
	***	52	B+	50	B	55	A	52	B+
拠点	***	56	A+	54	A	55	A	55	A
	***	51	B	52	B+	51	B	51	B
	***	52	B+	49	C+	50	B	54	A
役職	***	53	B+	51	B	54	A	53	B+
	***	55	A	52	B+	53	B+	55	A
	***	56	A+	57	A+	53	B+	54	A
	***	52	B+	48	C+	56	A+	54	A

参考値：総務トライ	50	B	50	B	52	B+	47	C
-----------	----	---	----	---	----	----	----	---

まとめ

- ・少子化により新卒、中途とも採用難は続く
 - ・福利厚生はあって当たり前、その上で働きがい求められる
 - ・衛生要因の対策は取り組みやすいが、動機付け要因の対策は総務部だけでは限界がある
-
- ・社会貢献、地域貢献(地場産業振興)を内外にPRL応募者数を増やす
 - ・サーベイによってエンゲージメントを測りながら衛生要因/動機付け要因の両面で施策を練る
 - ・働く環境を整備し、キャリア自律を促し、離職率を下げる
 - ・退職したとしても退職後も当社に利益をもたらす人材へ育てる