

# 株式会社 伊藤鑄造鉄工所 株式会社 アイ・エム・エス

～「社員思い」の風土を基盤に、心身ともに安心して働ける職場を創る～

## 当社の健康経営の歩み

株式会社伊藤鑄造鉄工所は、大型建設機械や産業機械の鑄物部品製造を担う、地域のものづくりの要となる企業です。グループ会社である株式会社アイ・エム・エスは、伊藤鑄造鉄工所で製造された製品の機械加工を担っています。両社は密接に連携しており、人員の交流や行事の合同開催など、グループ一体となった運営を行っています。

当社では、「健康経営」という言葉が普及する以前から、社員を大切にする姿勢が社風として脈々と受け継がれてきました。こうした土壌をベースに、当時の社長（現会長）の「社員思いの企業を作りたい」という思いを具現化するため、2016年にCSRセンターを設置して組織的な活動をスタートさせました。2019年には、協会けんぽ茨城支部の後押しで「いばらき健康経営推進事業所」「健康経営優良法人」の認定を受け、それ以降も健康経営の取り組みは深化を続けています。



(株)伊藤鑄造鉄工所 代表取締役社長 伊藤 様

## 苦い経験を糧に「放っておかない」フォロ ー体制を整備

現在の体制を構築する決定的なきっかけとなったのは、過去に仕事に体調不良で倒れる社員が出たこと、そしてかつての職場環境が、いわゆる「3K（きつい・汚い・危険）」に該当していたという背景がありました。

「QDC（品質・納期・コスト）も大事だが、それ以

上に社員の健康が不可欠だ」という会長の強い決意のもと、CSRセンターを中心に、かつての“受診して終わり”の健康診断から脱却し、社員の体と心の環境を整える活動を本格化させました。現在は伊藤社長がその意志を継ぎ、全社員に対して「体と健康が何よりも大切」というメッセージを絶えず発信し続けています。

## 健診の全員受診と「受診依頼書」による徹底追跡

当社の健康管理の柱は、健康診断受診率100%の維持と、その後の「放っておかない活動」です。精密検査が必要となった社員に対しては、独自の「受診依頼書」を作成し、本人に手渡ししています。いつまでに受診し、医師からどのような診断・助言（要治療、経過観察など）があったか、報告書の提出を義務化することで（就業規則に受診義務を明記）、重症化を未然に防いでいます。また、特定保健指導についても受診率100%を誇ります。就業時間内に保健師が来社して夜勤者も受けられるシフトを組むなど、会社を挙げて受診をバックアップしています。こうした徹底したサポートにより、今では社員の間で「早く健康診断の結果が見たい」といった健康への高い関心が生まれています。

## 酷暑の現場を支える多様な熱中症対策

鑄造現場は夏場、気温が40度に達することもある過酷な環境です。当社では、常に熱中症対策をアップデートし続けています。

印象的なのは、自動販売機を活用した「給水所」システムです。所定のカードをかざすだけで、スポーツドリンクやお茶などが1日1本無料で提供される仕組みを取り入れています。また、週3回、総務スタッフがかき氷を削って暑い現場で働く従業員の身体を中から冷やす取り組みも、社員の楽しみの一つとなっています。

他にも、工場内各所にスポットクーラーを配置し、塩分タブレットの常備や、休憩所には「冷凍おしぼり」の常備など、様々な取り組みを展開していますが、重要なのは、これらの取り組みを固定化することなく、常に従業員の声に耳を傾けながら試行錯誤を続けていることです。これらの取り組みは、単なる暑さ対策に留まらず、「会社が自分たちを守ってくれている」という社員のエンゲージメント（貢献意欲）向上にも大きく寄与しています。

## “夜”から“昼”へのシフトで深めるコミュニケーション

コミュニケーションの在り方も“夜（飲み会）”だけでなく“昼（体を動かす活動）”へとシフトしてきました。

社内には食堂を利用したトレーニングマシンの設置や、退勤後月2回のインストラクターによる無料のヨガ教室を開催しています。また、釣り、ソフトボールといったサークル活動にも会社が援助を行い、全世代が交流できる場を提供しています。

特に「勝田マラソン」への参加は恒例となっており、今年は26名もの社員がフルマラソンに挑戦しました。社長自らがランナーとして同じスタートラインに立ち、完走を目指す姿は、社員にとって大きな刺激となっています。強制ではなく、共に目標へ挑むという一体感のあるきっかけ作りが、自発的な意欲を後押ししています。



勝田マラソンに参加した社員の皆様

## 独自の定期健康調査で心の健康も可視化

年1回のストレスチェックではカバーしきれない細かな変化を把握するため、年2回（4月と9月）、独自の「定期健康調査」を実施しています。体調やメンタル面だけでなく、ハラスメントの有無についても数値化し、部署ごとの推移を分析します。

数値が急激に変化した部署があれば、上長やCSRセンターが“フェイス・トゥ・フェイス”でフォローに入ります。“データだけにとらわれず、実際に顔を見て声をかける”地道な関わりが、風通しの良い職場環境を維持し、突発的な欠勤による負のスパイラルを防いでいます。

## 会社と従業員が共に成長し、選ばれる企業を目指す

伊藤社長は、健康経営を「健康のISO」に近い存在だと考えています。

「健康経営は、とすれば経営者が後手後手になりがちな活動ですが、社員が健康で前向きに行動することで、会社全体が活気づき、明るくなります。これは企業の発展に直結する大きなソース（源泉）なのです、深刻な人手不足が続く現代において、企業にとって不可欠なのは『この会社なら安心して働ける』と、社員のみならずその家族からも選ばれる存在であり続けることです。健康経営の実践を、人材確保への好影響という側面に留めず、社員一人ひとりが自らの人生を豊かにするための重要な経営基盤として位置づけ、今後も会社と従業員が共に高め合い、成長し続ける環境づくりを推進していきます。」と社長は語ります。

現場の声に寄り添い進化を続ける両社の取り組みは、製造業の理想的なモデルです。地域を支える両社の今後の展開から目が離せません。

### 株式会社伊藤鑄造鉄工所、株式会社アイ・エム・エス

代表取締役社長 伊藤 秀幸

従業員数 136名（2026年2月現在/2社合計）

所在地 〒319-1112

茨城県那珂郡東海村村松 3129 番地 43

電話 029-306-0030

設立 1946年

業務内容 建設機械・産業機械向け鑄物部品の製造

# 大和リース株式会社 水戸支店

## 従業員の健康は「人的資本経営の基盤」

### 制度を“使いこなす”風土が高い生産性と組織の活性化を生む

#### 当社の健康経営の歩み

大和リース株式会社は、プレハブ建築のパイオニアとして、公的施設や商業施設の建設、さらにはリース事業など多角的な展開を続けています。現在、水戸支店には31名（営業14名、設計・工事技術12名、管理5名）が在籍しています。同社が健康経営の取組を本格的にスタートしたのは2018年。本社での「健康経営優良法人」認定取得に続き、水戸支店でも2019年に茨城県の「いばらき健康経営推進事業所」の認定を受けました。当初は会社主導の側面もありましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大による働き方の激変が、その歩みを加速させました。従業員の健康リスクやメンタルヘルスへの配慮が経営の重要課題として再定義され、今では「従業員への健康投資は企業理念そのものである」という共通認識が組織全体に根付いています。



(右から)水戸支店支店長 玉木様、管理課課長 佐藤 様

#### 「声掛け」の徹底で高い有休取得率を実現

水戸支店の取り組みの中で特筆すべきは、高い有給休暇の取得率です。全社目標の70%に対し、水戸支店では昨年度、89.1%という極めて高い数字を叩き出しました。

この背景には、管理担当者による徹底した「見える化」と「個別フォロー」があります。毎月、安全衛生委員会において各従業員の取得状況を精査し、

予定が立っていない者には「いつ頃取れそうか」と具体的な声掛けを実施。繁忙期となる年度末を見越し、前倒しでの取得を促しています。また、支店長をはじめとする上長自らが積極的に休暇を取得することで、「休むのが当たり前」という心理的安全性を確保。工事現場を担当する技術職においても、工程の合間を縫って事前にスケジュールを組み、有給を計画的に消化する文化が定着しています。さらに、有給を使い切った後でも万が一の病気等の際に使用できる「リザーブ休暇」制度が、従業員が安心して休暇を使い切るための“お守り”となっています。

#### ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方

有給取得に加え、働き方の柔軟性も同支店の強みです。育児中の従業員から特に支持されているのが、時間単位の休暇や“中抜け”を可能にするフレキシブルタイム制の活用です。

かつては授業参観など子どもの学校行事に参加する場合、半日休暇を取らざるを得ず、その後の業務は断念するか、無理をして職場に戻るしかありませんでした。現在は、フレキシブルタイム制を活用した中抜けによって、1~2時間だけ行事に参加し、その後は自宅からモバイルワークで業務に復帰するといった柔軟な運用が日常的に行われています。

これにより、子どもの急な発熱時のお迎えや、日中の通院といった個人的な事情と業務の両立がスムーズになりました。場所に縛られない働き方が浸透したことで、限られた時間を最大限に活用する、効率的な仕事の進め方が各個人に求められ、結果として生産性の向上にも寄与しています。

#### 独自の制度が支える、食・睡眠・運動への多角的な支援

同社の健康経営を支える大きな柱が、従業員の互助会「協和会」による手厚い補助制度です。「健康促

進事業」として、一人あたり年間1.5万円を上限に、個人の健康課題に合わせた実費補助を行っています。利用範囲は広く、サプリメントの購入から、睡眠の質を高めるための枕やマットレス、禁煙外来の費用、さらにはスポーツジムの月謝まで多岐にわたります。また、人間ドックを受診する場合は、上限5万円までの補助を受けることができます。水戸支店ではこの制度の周知を徹底しており、従業員の多くが自発的に「自分にとって必要な健康投資」を選択し、賢く使いこなしています。

また、がんのリスクを早期に発見する検査「マイシグナル」の導入も画期的です。通常は約7万円かかる検査費用に対し、39歳以下なら1万円、40歳以上でも2万円の自己負担で受診できる体制を整えました。さらに、朝食欠食の改善を目的とした「朝食サブスクリプション」の導入も2026年度に向けて検討中であり、従業員の生活習慣そのものを会社がバックアップする姿勢を鮮明にしています。

## 「M 休暇」への名称変更が変えた、女性の働きやすさと相互理解

女性特有の健康課題に対しても、同社は先進的な取り組みを行っています。2023年からはフェムテックを活用したサポートプログラムを導入。39歳以下の女性には月経プログラム、40歳以上には更年期プログラムを提供し、オンラインでの医師の相談や、ピル・漢方の処方費用を補助しています。

特に象徴的な変化は、従来の「生理休暇」を「M 休暇」へと名称変更したことです。男性上司が多い建設業界において、生理休暇の申請は心理的なハードルが高いものでした。しかし、名称を変更し、月に1日までを有給としたことで、全社的な取得回数は以前の15件から300件超へと大幅に増加しました。

この変化は、女性従業員が体調不良を無理に隠さず休める環境を作っただけでなく、男性従業員や上司にとっても女性特有の体調変化への理解を深める契機となりました。

## 人的資本経営のさらなる進化へ。建設現場の「4週8閉所」と新制度の導入

来年度からは、1日の労働時間を6時間から10時間の間で選択できる「所定労働時間選択制度」の導入を予定しており、育児や介護など、個々の事情に合わせた多様な働き方をより深化させていきます。

建設業界全体の課題である人手不足に対しても、同社は「働きやすさ」で応えています。かつては長時間労働が常態化していた現場においても、現在は「4週8閉所（土日閉所）」を徹底。自社社員だけでなく、協力会社の作業員の方々も一斉に休める環境を作ることで、業界全体の労働環境改善をリードしています。

「一人ひとりいかに長く、効率的に活躍してもらうか。それが人的資本経営の本質です。手厚い健康経営の取り組みを継続することは、単なる福利厚生のかげを超え、人材確保や離職防止に直結する重要な経営戦略であると信じています」と語る支店長。制度を整えるだけでなく、それを全従業員が理解し、活用し、互いに支え合う。大和リース水戸支店が実践する健康経営は、「働きがいのある職場」のモデルケースと言えるでしょう。



大和リース水戸支店の皆様

### 大和リース株式会社 水戸支店

水戸支店支店長 玉木 秀幸

所在地 〒310-0852

茨城県水戸市笠原町 1571 番地の 3

電話 029-305-5131

業務内容 規格建築事業、流通建築リース事業、リーシングソリューション事業等

従業員数 31名 (2026年2月現在)

創業 1959年