

株式会社タウ 健康経営

取組の目的

当社では、「社員の健康は企業の持続的成長の基盤である」との考えのもと、2015年に「健康管理課」を設立し、全社的に健康経営を推進してまいりました。設立以降、健康診断やストレスチェックなどを通じて健康課題を明確化し、経営トップ層と課題・目標を共有しながら、健康保険組合や産業医との連携のもと、数値目標を掲げた計画的な取組を進めています。

2025年からは「健康経営推進プロジェクト」を発足し、経営陣のリーダーシップのもと、保健師・EAPカウンセラー、健康経営アドバイザー等の専門スタッフやメンバーが連携し、より戦略的かつ組織的に活動を展開しています。

今後も、従業員一人ひとりの健康維持・増進を通じて、働きがいと生産性を高めるとともに、持続的な企業価値の向上と社会への貢献を目指してまいります。

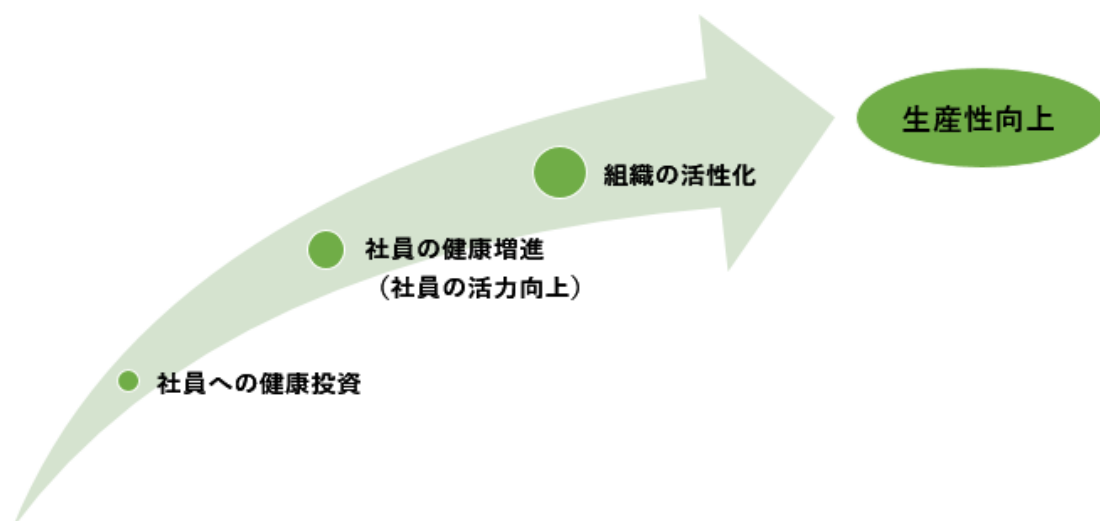
健康宣言

企業を営むのは人であるため、「社員の健康は会社の健全な成長を支える経営基盤である」と考えます。当社の経営理念である「社員の幸福」の実現のためにも、1人ひとりが生き生きと働ける環境づくりを行ってまいります。

健康施策が自ずと会社の発展につながると位置づけ、社員の健康維持・増進に取り組むことを宣言します。

株式会社タウ 代表取締役社長 宮本明岳

組織体制



健康経営方針

1. 理念

当社は「社員一人ひとりの健康が企業の成長の基盤である」との考えのもと、心身ともに健やかに働ける職場環境づくりを経営の重要課題と位置づけています。社員が安心して最大限の力を発揮できる環境を整備し、持続可能な成長と社会への貢献を実現してまいります。

2. 基本方針

- ・健康維持・増進を経営課題として位置づけ、経営トップのリーダーシップのもと推進します。
- ・健康診断・ストレスチェック等を活用し、科学的根拠に基づいた課題分析と施策を展開します。
- ・社員のセルフケアを支援し、職場・家庭・地域において健やかに生活できる基盤を整えます。
- ・健康経営の成果を検証し、継続的な改善を図ることで企業価値の向上につなげます。

3. 推進体制と活動の歩み

2015 年、代表取締役社長の発案により、具体的な活動推進組織として総務部に「健康管理課」を設置しました。以来、経営トップ層との情報共有や、健康保険組合・産業医との連携を通じて活動を推進し、これらを前身として、現在は「健康経営推進プロジェクト」として取組を発展させています。

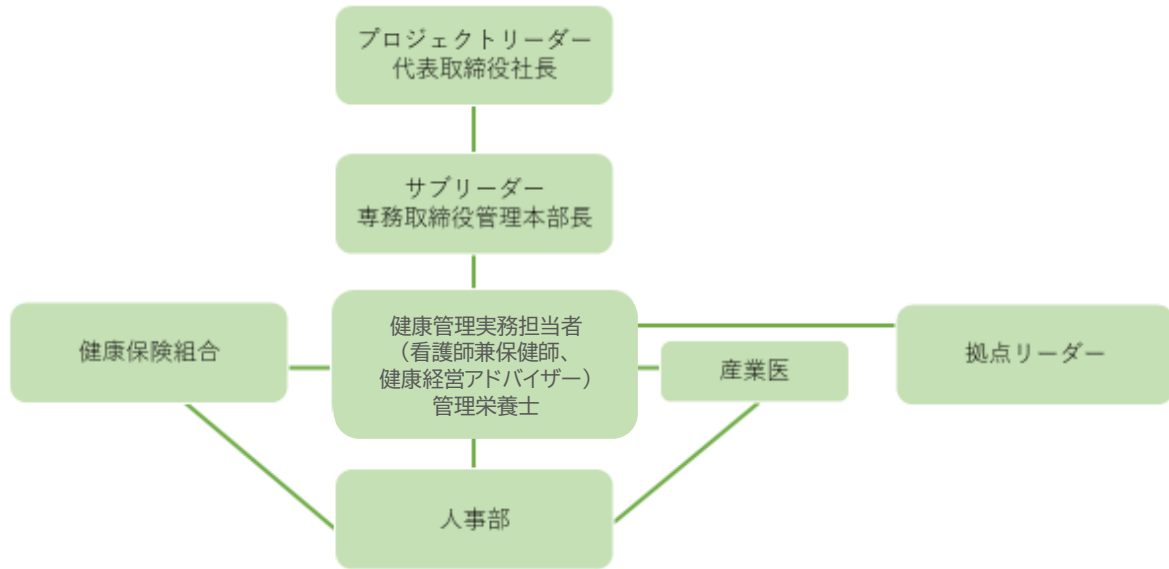
プロジェクトは、代表取締役社長をリーダー、専務取締役管理本部長をサブリーダーとし、その直下に産業医、健康保険組合、19 支店・9 サービスセンター・10 工場から選出された各拠点メンバー、人事部が続きます。さらに、連携と実務を担う専門部署として健康管理課を配置し、保健師兼看護師 2 名、健康経営アドバイザー 1 名の専門スタッフが中心となり運営しています。健康管理課では、健康課題に基づく目標設定と施策実行、効果検証をはじめ、定期健診・ストレスチェック等の実施、事案発生時の産業医・健保組合との連携など幅広い健康管理業務を遂行しています。

4. 2025 年度からの強化

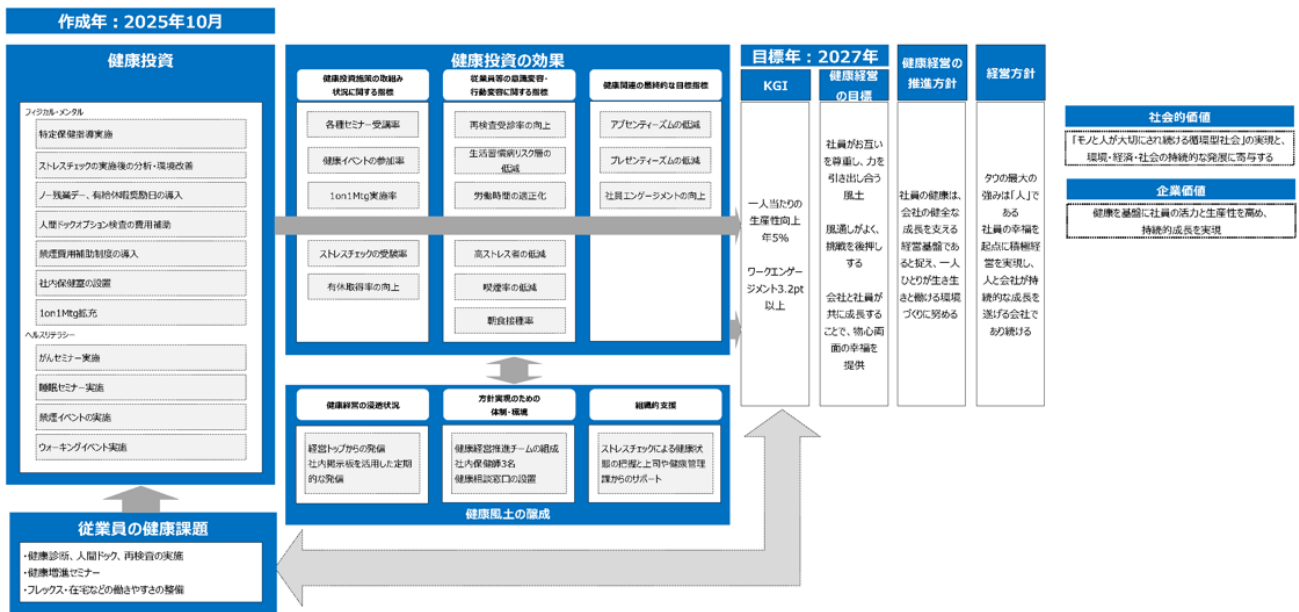
2025 年度には、健康経営をより戦略的かつ組織的に推進するため、全社横断の「健康経営推進プロジェクト」を正式に発足しました。健康管理課の実務担当者は「健康経営アドバイザー」の資格を取得し、保健師兼看護師 2 名体制を中心に専門性の高い支援を行っています。重点施策ごとにチームを編成し、課題分析から施策実行、効果検証までを一体的に推進することで、社員一人ひとりの健康維持・増進を通じた企業価値のさらなる向上を目指しています。

当社は、これからも社員の健康を経営の根幹と位置づけ、組織的かつ継続的に健康経営を推進してまいります。そして、社員がいきいきと働ける環境を整えることが、企業の持続的な発展と社会への貢献につながると確信しています。

【組織図】健康経営推進プロジェクト



戦略マップ



健康経営における課題と目標

指標	2019 年 実績	2020 年 実績	2021 年 実績	2022 年 実績	2023 年 実績	2024 年 実績	2027 年 目標
健康診断および 人間ドック受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
精密検査受診率	50.0%	8.0%	22.0%	26.8%	52.9%	50.0%	70.0%
特定保健指導対象者率	4.8%	4.9%	3.8%	6.8%	11.0%	7.5%	3.6%
ストレスチェック 受検率	95.0%	96.0%	98.0%	99.2%	100.0%	100.0%	100.0%
高ストレス者割合	13.5%	11.0%	12.0%	14.1%	14.6%	8.3%	8.0%
喫煙率	34.0%	30.2%	33.0%	35.0%	35.0%	31.4%	25.0%
プレゼンティーイズム ※SPQにて評価	—	—	66.4%	69.4%	71.4%	41.1%	30.0%
アブセンティーイズム ※病気による5日以上 の休暇取得の人数を 従業員アンケートで聴取	—	—	14.1%	23.5%	22.4%	11.3%	10.0%
ワークエンゲージメント ※新職業性ストレス簡易 調査票を用いて評価	—	—	2.54	2.56	2.62	2.77	3.2
メンタル不調による 休職	0.9%	1.4%	1.3%	1.0%	0.7%	0.7%	0.4%
労災件数	—	—	—	5 件	5 件	3 件	0 件
平均月間所定外労働時間	21H	20H	16H	19H	14H	15H	15H
年次有給休暇取得率	28.9%	—	—	50.0%	52.2%	55.1%	65%

2024 年度の実績では、従業員の健康意識の高まりとともに多くの指標で改善が見られました。一方で、喫煙率やメンタル不調による休職は依然として課題であり、重点的に取り組む必要があります。当社は、「健康と成長の両立」を掲げ、禁煙支援やメンタルヘルス施策を継続的に強化し、従業員一人ひとりが安心して力を発揮できる職場環境づくりを進めてまいります。

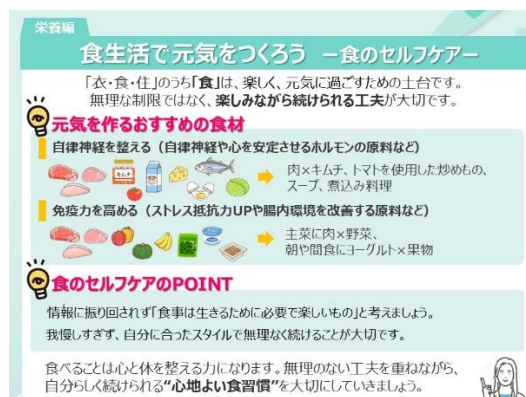
健康経営施策

① 生活習慣病予防

■健康的な食生活と生活リズムの改善

一日の始まりにバランスの取れた食事を摂取し、健康増進と業務効率の向上を図ることを目的として、2018 年より「朝食補助制度」を導入しました。2021 年度の調査では、朝食を摂る社員の割合が 53%となっており、2027 年までに 65%を超えることを目標としています。今後は、管

理栄養士による正しい栄養知識の提供に加え、塩分・糖分摂取量の適正化や飲料選択の工夫など、日常的に実践できる予防行動の浸透を図ります。



■睡眠、禁煙、ストレスケアの推進

睡眠不足、喫煙やストレスも生活習慣病の要因の一つであることから、卒煙支援プログラムや睡眠、メンタルヘルス研修と連動させ、心身両面からの健康支援体制を強化します。

■運動習慣定着化の奨励

当社では、社員一人ひとりが自然と体を動かし、健康への意識を高められる環境づくりを推進しています。オフィスでは、昇降式デスクや体幹を鍛えるバランススツールを導入し、日常業務の中でも姿勢改善や軽い運動が促されるよう工夫しています。また、全従業員にスマートウォッチを配布し、カロリー消費量や睡眠状況などを可視化することで、セルフケア意識の向上と日々の健康管理を支援しています。さらに、ウォーキングイベントやボウリング大会など、社員が楽しみながら参加できる運動機会を継続的に企画。ウォーキングイベントでは参加率が年々上昇し、ボウリング大会では年代や部署を超えた交流が活性化するなど、コミュニケーション促進にもつながっています。加えて、喫煙率抑制を目的とした「卒煙イベント」も実施し、禁煙継続者も生まれるなど、生活習慣改善への意識も広がっています。今後も、社員が無理なく楽しみながら健康づくりに取り組める環境を整え、運動習慣の定着と活力ある職場づくりを目指してまいります。

② 疾病の早期発見

社員の健康保持・増進と、疾病による長期休職や医療費増大の防止を目的に、以下の取組を実施しています。

■人間ドック・健康診断の拡充

当社では、社員の健康維持と疾病の早期発見を目的に、40歳以上の社員を対象とした人間ドック受診を全額会社負担で義務化し、受診率100%を達成しています。再検査費用の一部も会社が負担

し、受診時間は勤務扱いとすることで、社員が安心して受診できる体制を整えています。さらに、2025 年度以降は希望する社員にも対象を広げ、35 歳以上の希望者への任意受診補助制度や、健診オプション費用の一部補助を新設。疾病リスクの高い社員に対しては「特定保健指導」と「保健師面談」を一体的に実施し、改善目標の設定や進捗フォローを行うほか、睡眠・食事・運動をテーマとした生活習慣改善セミナーを定期的に開催し、予防意識の定着を図ってまいります。

■再検査・精密検査フォロー体制

要精密検査者については、保健師が中心となり受診状況や結果をモニタリング。2025 年度からは精密検査対象者に対して保健師面談を必須化し、重症化予防に向けた支援体制を強化。

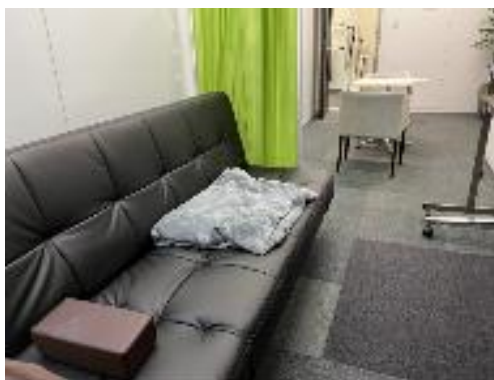
■がん検診の促進と啓発活動

2022 年に「がんセミナー」を実施し（参加率 9.5%）、社内掲示やセミナー内でがん検診の重要性を周知。自治体が実施するがん検診も費用全額会社負担・勤務扱いとして受診を推進しています。2024 年度には、40 才以上の男性には「前立腺がん」検査キットを会社負担で配付。社員一人ひとりのライフステージに応じた疾病予防を推進しています。

■社内相談体制の拡充（タウ保健室）

2020 年より社内看護師による「タウ保健室」を開設し、心身の不調や健康に関する相談を受付けています。利用者の増加を受け、本社には個室の相談室を新設し、プライバシーを確保した環境で、社員が小さな不調の段階から気軽に相談できる体制を整備しています。

（平均 5 件/月の利用）



■セルフケア教育・研修

保健師によるセミナーを通じて、ストレス対処法や睡眠、食生活の改善など、日常に活かせるテーマを学ぶ機会を提供しています。また、定期健診やストレスチェックの結果を活用し、社員が自らの心身の状態を理解し、主体的に健康づくりに取り組めるよう支援しています。

■健康リテラシーの向上施策

当社は、社員一人ひとりが自らの健康を主体的に管理できるよう、さまざまな取り組みを推進しています。禁煙チャレンジイベントやウォーキングイベントなど、楽しみながら参加できる健康推進イベントを実施し、セルフケアを実践する風土づくりに努めています。また、季節ごとのテーマに合わせた「健康通信」を毎月発行し、社内イントラネットを通じて発信。日常生活の中で実践できる健康行動を紹介することで、社員が継続的にセルフケアに取り組めるよう支援しています。

これらの取り組みを通じて、“自分の健康は自分で守る”という意識の定着を促し、心身ともにいきいきと働ける職場環境の実現を目指しています。

③ メンタル不調者の低減に向けた取り組み

当社は、従業員一人ひとりが心身ともに健康で活躍し続けられるよう、「予防・早期発見・支援・職場復帰」の4段階を意識したメンタルヘルス対策を推進しています。

■相談体制の充実

2021年度より産業保健体制を見直し、社内相談窓口に加え匿名で利用できる外部相談窓口を設置。精神科医や保健師に直接相談できる体制を構築し、社員が安心して悩みを打ち明けられる環境を整備しています。

■管理職によるラインケアの強化

管理監督者を対象にラインケア研修を定期的実施。メンタル不調者への具体的な対応方法や声かけの留意点について、産業医（精神科医）より実践的なアドバイスを受け、管理職の早期発見力と対応力の向上を図っています。さらに所属長との1on1面談を通じ、現場の実情を踏まえた支援体制づくりを進めています。

■不調者への個別支援と復職支援

2023年度より、メンタル不調による休職者に対して社内保健師がカウンセリングを実施。復職後も継続的に人事部および職場と連携し、安心して働き続けられる環境調整を行っています。復職支援プログラムとして、段階的な職場復帰（リワーク）を導入し、再発防止を図っています。

④ 工場従業員および協力会社への衛生・健康管理支援

当社は、「安全と健康を最優先に」を基本方針とし、社員および協力会社を含むすべての働く方々の健康保持・増進を目的に、労働環境の整備と健康支援を推進しています。

■熱中症対策

屋外作業従事者にファン付き作業着やクーラーベスト、スポットクーラーを配備し、暑熱環境下でも安全に作業できる環境を整備。6月からは飲料や冷却シートを配布し、予防啓発や初期対応マニュアルを全拠点に掲示しています。また、WBGT（暑さ指数）に基づくリスクアラート運用を導入し、作業停止や休憩基準を明確化。猛暑時間帯の屋外作業回避や早朝勤務の導

入など、柔軟な勤務体制も実施しています。さらに、社員および協力会社向けに熱中症セミナーを開催し、正しい知識と予防行動の定着を推進しています。

⑤ 労働時間の状況および適正化への取組み

労務状況を踏まえた所属長および本人へのヒアリング結果をもとに、介入が必要と判断された部署や社員に対しては、人員配置の最適化、業務の複線化、ノー残業デーを週に一度設けるなど労働時間の適正化に努めています。さらに、月 45 時間を超える時間外勤務者には保健師による健康ヒアリングを実施し、業務負荷や疲労蓄積の状況を確認しています。必要に応じて産業医面談を推奨し、月 80 時間を超える社員については産業医面談を義務化しています。2025 年度からは健康経営推進プロジェクトを発足し、重点施策の一つとして「労働時間の適正化」を掲げました。有給休暇取得推奨日の設置などを通じ、働きすぎを防ぐだけでなく、社員が心身ともに健康で持続的に活躍できる環境づくりを推進してまいります。

⑥ 治療・両立支援の強化

当社では、社員一人ひとりが安心して治療と仕事を両立できる環境づくりを推進しています。三大疾病に罹患した際には治療費として 100 万円の一時金を支給し、経済的・心理的負担の軽減を図ってまいりました。産業保健総合支援センターや医療機関と連携し、社員・上司・医療機関間のスムーズな情報共有を実現しています。病棟勤務経験のある保健師を配置し、治療スケジュールに応じた柔軟な勤務相談や復職支援体制を整備しています。がんや生活習慣病、メンタルヘルス不調など、疾病の種類に応じて個別に対応できる仕組みを構築し、社員が病気を理由にキャリアを諦めることなく、「働き続けられる安心」を支える企業風土の醸成を目指してまいります。

⑦ インナーコミュニケーションの活性化

子ども職場参観やボウリング大会など、対面での社内イベントを再開し、部署間・世代間のつながりを強化しています。さらに社内報「TAU FAN」などを通じて、社員同士が感謝や成果を伝え合える仕組みづくりにも取り組んでいます。今後も、働く場所や勤務形態を越えて、社員一人ひとりが「つながり」を実感できるコミュニケーションの促進を図り、心理的安全性とエンゲージメントの向上を目指してまいります。



⑧ 女性の健康課題

- ・女性の健康課題に関しては、ライフステージに応じた支援と、誰もが理解し合える職場づくりを重点に取り組んでいます。具体的には、女性特有の疾患やライフイベントに関する正しい知識の共有と、働きながら治療やケアを継続できる環境整備を進めております。
 - ・女性の健康問題にフォーカスした健康座談会を開催。テーマを絞ることで、これまで関心の薄かった層にも参加のきっかけを提供し、職場内での自助的なつながり（ピアサポート）の形成を促進している。
 - ・不妊治療と仕事の両立支援として、治療費の半額（上限 10 万円）を助成する制度を導入。治療とキャリアの両立を支える仕組みとして、利用促進と制度周知にも力を入れている。
 - ・2022 年には助産師による相談サービスを導入し、不妊治療や月経、更年期などに関する悩みを安心して相談できる環境を一時的に整備した。今後は、オンライン相談などの継続的な支援体制も検討している。
 - ・2025 年にはがん研有明病院の婦人科専門医を講師に招き、「女性特有のがん」をテーマとしたセミナーを開催。女性社員だけでなく、一緒に働く仲間や家族も含めた全社員を対象とすることで、相互理解と職場全体の健康リテラシー向上を図っている。
- 2025 年度は、プレコンセプションケアや更年期支援など、ライフデザインの観点からの健康支援にも視野を広げ、男女問わず「支え合う健康経営」を推進していく。

⑨ 労働災害予防・衛生管理

- ・労働災害の防止と安全で健康的な職場環境づくりを健康経営の基盤と位置づけ、組織的な安全衛生活動を推進しています。月 1 回の安全衛生委員会では、職場巡視結果や健康診断・ストレスチェックの分析結果、感染症対策状況などを共有し、職場の課題をもとに改善策を検討・実施してまいります。また、化学物質管理については、使用する有機溶剤や特定化学物質を SDS 情報に基づきリスクアセスメントを行い、該当業務従事者に対して年 2 回の特殊健康診断を実施。結果に応じた就業措置や安全教育を徹底しています。2023 年からは、本社健康管理課より個人防護具（PPE）の正しい使用方法や溶剤暴露防止の資料を全事業所へ展開し、現場での安全意識向上に取り組んでおります。さらに、労災発生時には関係部署への速やかな情報共

有と原因分析を行い、再発防止策を職場単位で周知・実践しています。2025 年度は、デジタル巡視記録の導入やヒヤリハット事例の共有強化を通じて、職場の安全文化の定着と予防的なリスクマネジメントの高度化を目指します。

⑩ 健康投資に関する基本方針

当社は「社員の健康は最大の財産であり、持続的な企業成長の基盤である」との考えのもと、健康保持・増進に向けた取り組みを積極的に推進しています。

健康投資額について

社員の健康を支えるために実施している健康診断やストレスチェック、産業医・保健師体制の整備、健康増進プログラム、禁煙支援、熱中症対策、メンタルヘルス施策などにかかる費用を「健康投資」と定義し、毎年度集計・開示しています。

2024 年度（2024 年 4 月～2025 年 3 月）における健康投資額は【30,359,202 円】であり、社員一人あたり【55,098 円】の投資を行いました。

今後も社員が心身ともに健康で生き活きと働ける環境づくりに向け、投資の効果を検証しつつ、持続可能な健康施策を推進してまいります。

今後に向けて

2017 年より開始した各施策により、健康診断の受診率は 100%を実現いたしました。今後はその他の数値目標の達成に向け、生活習慣病対策として産業医および健保組合と連携し、改善施策を継続的に実施してまいります。メンタルヘルス対策では、管理職への教育機会を拡充し、不調の早期発見と治療につなげることで、休職率および退職率の低減を図ります。また、メンタル不調は誰にでも起こりうることを周知し、気づきやすく相談しやすい職場環境の醸成に努めてまいります。社員の健康を守ることは企業経営において不可欠な要素であると考え、今後も経営トップのリーダーシップのもと、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働ける職場づくりを推進してまいります。