

株式会社タウ 健康経営

取組の目的

当社では、優秀な人材の長期定着を実現するために、2015年に「健康管理課」を設立し各種取り組みを進めることで、全社において健康経営に取り組んでまいりました。定例会議においても、社員の健康課題や健康維持・増進への取組を経営トップ層と共有し健康保険組合と緊密に連携を取ってまいりましたが、健康管理課の設置後は、具体的な数値目標をもち、1年毎にPDCAを回しながら目標達成を目指し、活動しております。今後も、経営陣はもちろん、従業員が一丸となって健康経営に取り組んでまいります。

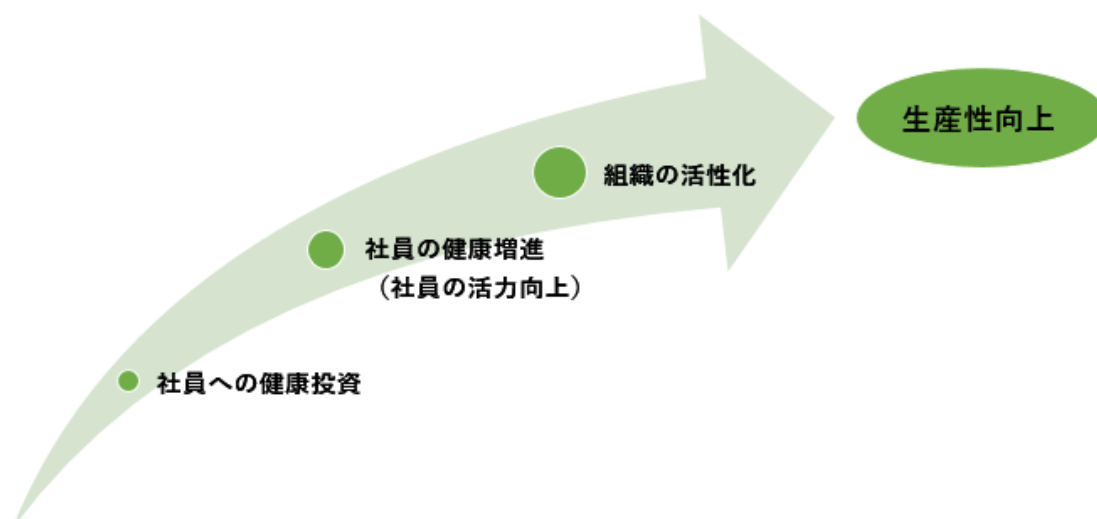
タウ 健康宣言

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

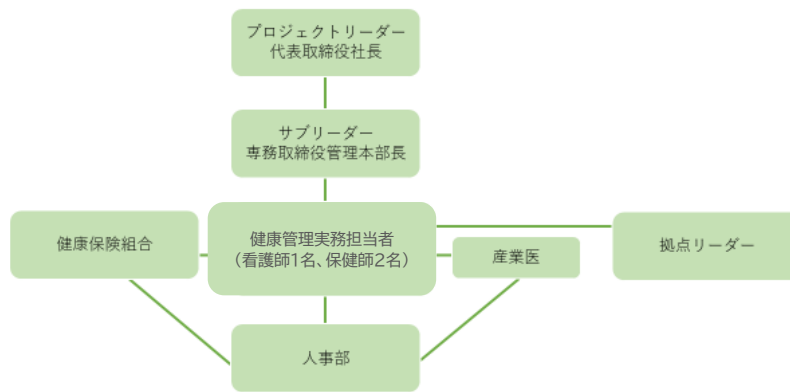
組織体制



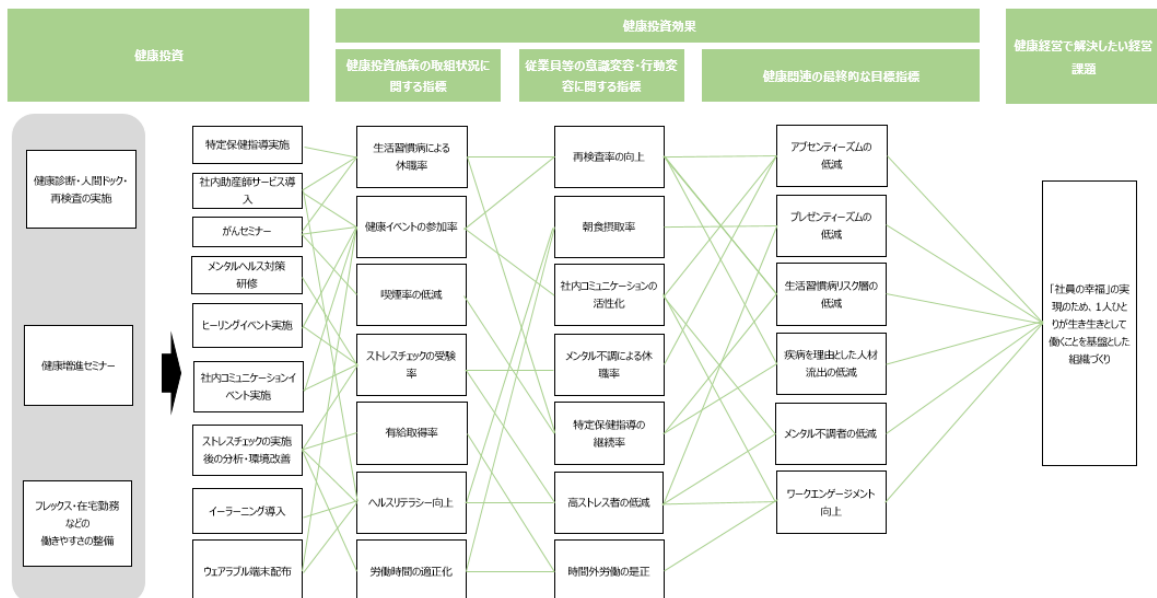
2015年に代表取締役社長の発案のもと、健康経営の具体的な活動推進組織として総務部に「健康管理課」を設置いたしました。以前より、健康管理に関する経営トップ層との情報共有、健保組合や産業医との連携により活動しておりましたが、これらの活動を前身として現在は「健康経営推進プロジェクト」として各取組を進めております。

プロジェクトは、代表取締役社長をリーダーに、常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、17支店、9サービスセンター、8工場から1名ずつ選出された各拠点メンバーと人事部が続きます。また、各メンバー間の連携を担当し、かつ具体的な施策の実務担当として健康管理課に保健師2名、看護師1名、EAPカウンセラー1名を設置し、専門スタッフを含むメンバーで運営しております。健康管理課では、毎年の健康課題を踏まえた目標設定、活動、効果検証による従業員の健康維持・増進への取組の実施、定期健康診断やストレスチェックなど各種検査の実施、事案が発生した際の産業医や健康保険組合等とのスムーズな連携など、様々な健康管理業務を行っております。

【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	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%
精密検査受診率	50.0%	8.0%	22.0%	26.8%	35.0%
適正体重維持者率	69.2%	83.0%	68.7%	68.1%	80.0%
特定保健指導対象者率	4.8%	4.9%	3.8%	6.8%	3.6%
特定保健指導実施率	36.8%	50.0%	75.0%	70.0%	100.0%
ストレスチェック受検率	95.0%	96.0%	98.0%	99.2%	100.0%
高ストレス者の割合	13.5%	11.0%	12.0%	14.1%	8.0%
高血圧者率	0.2%	1.1%	0.7%	0.25%	0.5%
高血糖者率	0.0%	0.0%	0.0%	0.00%	0.0%
喫煙率	34.0%	30.2%	33.0%	35.0%	25.0%
運動習慣継続率	28.0%	16.3%	29.0%	31.0%	35.0%
プレゼンティーイズム ※SPQにて評価	—	—	66.4%	69.4%	50.0%
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%	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	2.8
メンタル不調による休職	2.0%	2.2%	2.1%	3.1%	1.1%
朝食を摂取する割合	—	57.0%	53.0%	54.0%	65.0%
治療継続率 (メンタル不調に限り)	—	—	—	100%	100%
労災件数	—	—	—	5件	0件
離職率	—	9.5%	12.4%	9.5%	6.0%
平均月間所定外労働時間	21H	20H	16H	19H	15H
年次有給休暇取得率	28.9%	—	—	50.0%	65%

数値から見る弊社の健康課題は喫煙率の高さと精密検査受診率の低さが挙げられます。これらの課題に対して5カ年の中期経営計画を策定し、1年ごとにPDCAを回し、2027年の目標達成を目指し活動してまいります。

健康経営施策

① 生活習慣病予防

・健康的な食生活の奨励

一日の始まりにバランスの良い食事を摂取し健康増進を図るとともに、朝型の生活へ切り替え、業務効率の向上を図ることを目的とし、2018年より朝食補助制度を開始。

2021年は朝食を摂る社員の割合が53%となっている。朝食補助制度を継続するとともに、2022年は生野菜をおやつ代わりに食べられる企画、「OYATSU YASAI」を実施した。地域の農家と提携することで新鮮な野菜を社員へ提供するとともに直売所の休業日に引き取ることでフードロスへも貢献している。2027年までに朝食を摂取する社員が65%を超えることを目標に施策の継続と食生活セミナーで正しい知識の機会の提供を実施する。



・運動習慣定着化の奨励

2021年9月にオフィスレイアウトをリニューアル。作業姿勢に配慮したオフィスを目指し、昇降式デスクや体幹を鍛えるツールを導入した。

2021年10月にセルフケアの動機付けとなることを目的として、全従業員にスマートウォッチを配布。社員自身がカロリー消費量や睡眠状況など日々の健康情報を知ることで、セルフケアを促した。

2022年は、運動習慣の定着とコミュニケーション活性化を目的とし、スマートウォッチを活用したウォーキングイベントを開催。参加率は26%と前年比1ポイント増加したが、参加者の固定化を課題としている。

2023年度はボウリング大会を開催し、35%の社員が参加した。今後は運動習慣の動機付けとなるヘルスイベントを企画し参加率45%以上を目指す。



② 疾病の早期発見

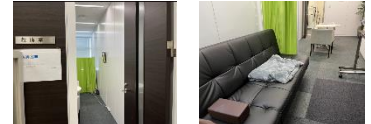
・病気の早期発見・早期治療による医療費削減、及び病気で長期休職の予防を目的に40歳以上の社員に対し、人間ドック受診を全額会社負担にて義務化した。また、再検査費用は会社一部負担かつ勤務扱いとした。これにより人間ドックの受診率は100%を達成している。

・要精密検査者については定期的に受診状況や結果をモニタリングしている。

・2022年にはがんセミナーを実施し、9.5%参加。セミナー内や社内掲示でがん検診の重要性を周知した。自治体のがん検診を受診勧奨し、費用は全額会社負担・受診は勤務扱いとして利用を促した。

③ セルフケア能力の向上

- ・社内表彰式において、2018年より健康増進賞を設け、健康への動機付けを図った。
- ・2020年より、社内看護師が従業員の心身の悩みの相談を受けつける「タウ保健室」を隔月で開催し、気軽に相談できるホットラインとして広く社内で認知された。利用者が増加し、本社に救護室兼相談室として個室を設置、小さな不調の段階で相談できる体制へと切り替えた。(月平均5件)
- ・季節に応じた健康情報を健康通信として毎月発行し、社内イントラネットに掲示している。



④ メンタル不調者の低減

- ・2021年より産業保健チームの体制の見直しを図り、社内相談窓口に加え、匿名で相談できる外部相談窓口を設置し、従業員がこころの悩みを相談しやすい環境へと整備した。
- ・2021年に管理監督者向けにラインケアセミナーを実施。現場の視点の内容とし、メンタル不調者への対応でどのような点に留意したらよいかという具体的な質問に対し、産業医である精神科医師よりアドバイスを受けた。
- ・メンタルヘルスに特化したeラーニングの導入と、定期的な健康セミナーを開催することで自己理解を促すことでレジリエンスを高め不調を予防する。各施策は参加率40%を目指す。
- ・入社2年目の社員を対象としてストレスコーピングとして注目されている焚火を囲む健康イベントを実施し、ストレスの軽減を図った。
- ・2021年より外部相談窓口として精神科医、保健師にメール、電話で相談できる体制を構築。徐々に利用者は増加しているものの利用件数が少ないためアナウンスを強化していく。
- ・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。3次予防として人事部と復職先の部署と協働しながら、復職後も働き続けられる環境調整を行っている。



⑤ 工場作業社員の衛生・健康管理

- ・熱中症対策として屋外作業従業員に対し、ファン付き作業着・スポットクーラーを提供し、毎年6月に塩タブレット・飲料・汗ふきシート等を配布。加えて、熱中症予防の掲示物や初期対応物品を配置している。

さらに、猛暑時間帯の屋外作業を避けるために早朝勤務を許可し、日中作業を行う場合はこまめに休憩を取るよう周知した。

また、冬季には防寒対策グッズ（防寒着、カイロなど）を配布し、労働環境の緩和対策を講じている。

- ・ISO45001 認証は未取得だが、管理体制を整備して認証を目指す。

⑥ 労働時間の状況

- ・システム導入によりリアルタイムな残業時間が把握し、過剰労働にならぬよう早い段階での注意喚起を行い、介入の必要な社員には業務改善、面談での状況把握を行っている。
- ・労務状況と所属長および本人へのヒアリング内容の結果、介入の必要な部署や社員に対して人員配置の最適化、業務の複線化、上限時間でのPCシャットダウンなどを実施し、長時間労働の削減を図った。
- ・時間外勤務が月45時間を超えた社員に対しては、勤務状況、業務負荷の有無、労働環境、疲労の蓄積具合などを中心にヒアリングし、結果によって産業医面談を推奨している。月80時間を超えた社員には産業医面談を義務付けている。

⑦ 治療・両立支援の強化

- ・2018年より三大疾病に罹患した際は、治療費として100万円の一時金を支給し安心して治療に専念できる環境を提供できるようにした。
- ・産業保健チーム内に、両立支援コーディネーターを配置し、治療と仕事の両立サポートを強化。産業保健総合支援センターとも連携し、病院とのスムーズな関係性を構築している。
- ・2023年度より病棟勤務経験のある保健師を2名配置し、治療スケジュールを鑑みながら勤務の相談に乗れる体制を構築した。

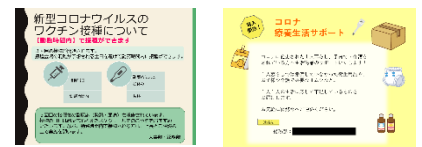


⑧ インナーコミュニケーションの活性化

- ・新型コロナウイルス感染拡大により、社内でも従業員同士がコミュニケーションを取る機会が減少したため、2020年にSNSを用いた日常生活の画像や動画を共有し合うイベントを実施した。また、2021年よりオンラインで会話をしながらランチするイベントを定期的で開催、トークテーマを細分化したグループでトークするイベントを開催した。2022年以降は子供職場参観、ボウリング等の社内イベントを再開し、部署や役職の垣根を越える交流を行った。

⑨ 感染症予防対策

- ・インフルエンザワクチンを勤務中に接種できるよう整備し、接種費用を会社負担とした。本社は在籍人数が多いことから、毎年集団接種を実施している。
- ・新型コロナウイルスの感染拡大により、2020年2月にリスクマネジメント委員会を招集し、情報収集および発信、社内のガイドライン策定、リモートワークの推進等、毎週協議した。
- ・新型コロナウイルスの社内での感染拡大予防対策として、抗原検査キットの全従業員に配布、療養者へ生活物品の送付、ワクチン接種を勤務時間内で接種ができるようにした。
- ・海外赴任時は渡航先の感染状況・医療資源に関して役員に共有、安全な企業運営に努めた。



⑩ 女性の健康課題

- ・女性の健康問題にフォーカスした健康座談会の開催を実施。テーマを絞ることで、無関心層へのアプローチにつなげ、自助グループの形成も促している。
- ・不妊治療を行いながら働く社員に対して10万円を上限として治療費の半額の助成金を支給している。
- ・2022年に助産師サービスを導入し、不妊治療に関わる相談窓口を一時的に設けた。

⑪ 労働災害予防・衛生管理

- ・月に1度安全衛生委員会を実施。職場巡視結果や健康診断からみる社員の健康課題の傾向、ストレスチェックの結果や感染症対策などを議題として実施している。
- ・使用している有機溶剤や特定化学物質をSDSシートに基づいてリスクアセスメントし、半年に1度特定化学物質や有機溶剤を取り扱う社員に対して特殊健診を実施しています。健診結果に応じて就業措置の対応、安全教育を実施している。
- ・2023年より本社健康管理課から個人防護具の使用方法などの溶剤暴露予防資料を塗装業務のある事業所に配布し、安全教育に努めている。

今後に向けて

2017年開始の各施策により、健康診断の受診率100%を実現したが、その他の数値目標に関しては、目標達成に向けさらなる施策を行う。生活習慣病対策に関しては、引き続き産業医および健保組合と連携を図りながら、改善施策を実施することで生活習慣病予防に取り組んでいく。メンタルヘルスに関しては、管理職への教育回数を増やし、不調者の早期発見、治療へとつなげて休職率および退職率の低減につなげていく。また、メンタル不調は誰にでも起こりうる事であるという周知を行い、社内共通の関心事として、気づきやすい環境、周囲に相談しやすい風通しの良い環境づくりを行っていく。

このように、会社の基盤である社員の健康を守ることは会社の経営において必要不可欠な要素と代表取締役社長が考えており、トップダウンで積極的に推進していく。