

株式会社タウ 健康経営方針

1.取組の目的

当社の経営理念である「損害車をはじめ限りある資源の有効活用による社会貢献」の実現のためには、同じく経営理念で掲げる「社員の幸福」が必要不可欠であります。社員が健康に生き生きと働けることが最高のパフォーマンスにつながり、これにより、社の安定と発展がもたらされるものと考えます。

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、社全体で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は月に数回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。

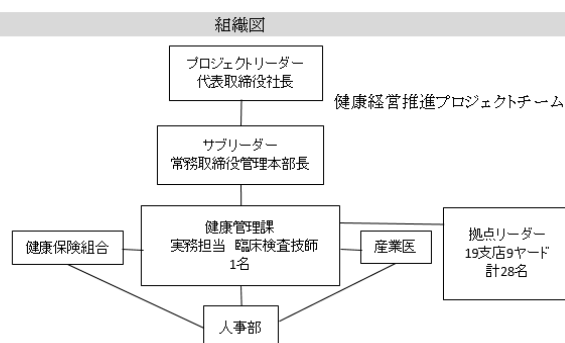
今後も、経営陣はもちろん、社員が一丸となって健康経営に取り組んでまいります。

2.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課として総務部に「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、19支店9ヤードから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部隊として健康管理課に臨床検査技師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、効果検証による社員の健康維持・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、健康関連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関連業務を執り行っております。



3. 健康課題と目標

①当社健康課題

- ・生活習慣病予備軍が多く、健診受診者の 24.6%を占める。
- ・がんもしくは前がん病変が懸念される者が健診受診者の 5.8%を占める。
- ・社員の年齢層が徐々に上がり大病にて長期療養を余儀なくされる社員がまれに発生する。
- ・高ストレス者の割合が同業種平均の半分であり、比較的低い数値ではあるが時折メンタル不調を訴える者がいる。
- ・ストレスチェックの結果、外での作業を主とするヤード従事者、比較的配置人数の少ない支店の営業マンで高ストレス者の割合が高い。全社平均 9.2%に対し、ヤードと小規模支店の高ストレス者は 20.0%となっている。

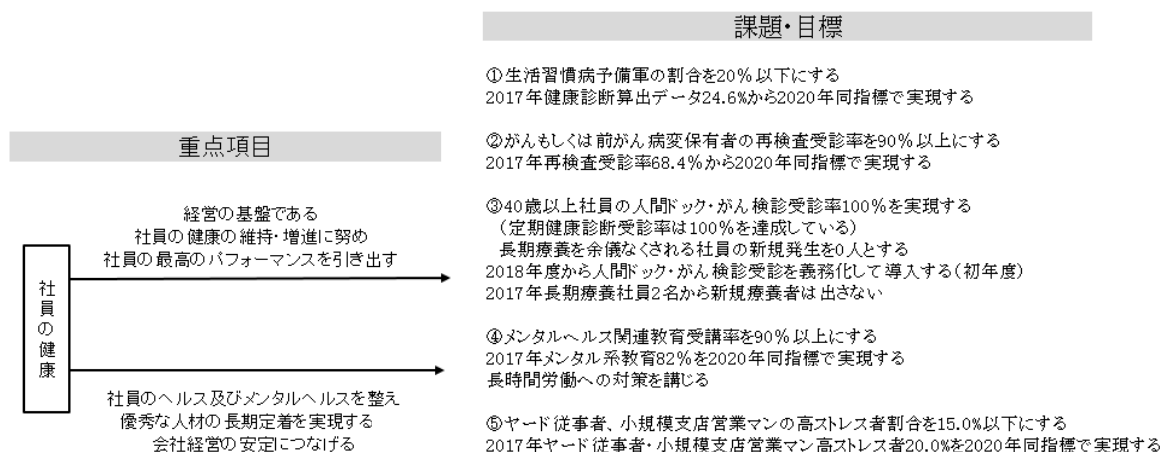
これらの課題に対し、2017 年に 3 カ年中期経営計画を設定し、1 年ごとに PDCA を回し、2020 年での目標達成を目指し活動しております。

②健康課題解決のための具体的目標

- ・生活習慣病予備軍の割合を 20%以下にいたします。
- ・がんもしくは前がん病変が懸念される健診結果保有者の再検査受診率を 68.4%から 90%以上にいたします。
- ・大病にて長期療養を余儀なくされる社員ゼロ、及び医療費の削減を目指し、人間ドックがん検診受診を義務化し受診率 100%を実現いたします（健康診断受診率は 100%を達成しております）。
- ・管理職はもちろん一般社員のメンタルヘルス関連教育受講率を 90%以上にいたします。十分な休息を確保し、メンタル不調者の発生を予防するために長時間労働への対策を講じます。
- ・ヤード従事者、小規模支店営業マンの高ストレス者割合を 15.0%以下にいたします。

注) ヤード：損害車などの商品保管施設

4.目標達成のための施策



健康経営施策

①生活習慣病予備軍減少施策

- ・定期健康診断後、高血圧・糖尿病・高脂血症など病態別の食事指導案内を結果に同封し案内している。
- ・1ヶ月に1度の頻度で健康関連情報 WELLNESS 通信を社内向けに配信している(2016年～)。
- ・夜の残業を減らし朝型へと勤務体系を変換し、さらに一日の始まりにバランスの良い食事を摂取していただくことを目的とし、朝食提供制度を開始した。
- ・全従業員を対象に2ヶ月間、運動習慣の定着を目的とした健康増進イベントを開催した。健康器具を全拠点向けに提供し、全社的に活動している。

②がんもしくは前がん病変保有者の再検査受診率向上施策

- ・再検査費用は全額会社負担かつ就業中に受診できる環境に整備した。
- ・社内配信での全体周知だけでなく、再検査対象者に対し毎月個別にメールを行い受診を促した。

③人間ドック・がん検診受診率100%及び長期療養者新規発生ゼロ達成施策

- ・大病の早期発見、早期治療による医療費削減、及び病気で長期療養の防止を目的に40歳以上の社員に対し、人間ドック受診及びがん検診受診を義務化した。
受診費用は全額会社負担とし、さらに受診は勤務中に行えるようにした。

④メンタルヘルス関連教育受講率向上施策

- ・受講達成率を部署ごとにランキング形式で社内に配信し、受講を活性化した。
- ・受講内容を半年ごとに変化させることで、最新の情報で興味の湧くような内容を提供した。
- ・1ヶ月に1度の頻度で健康関連情報 WELLNESS 通信を社内向けに配信する中で、

- 3ヶ月に一度メンタルヘルス関連情報を提供し、メンタルヘルスに対する意識づけを行った。
- ・匿名でも相談可能なメンタルヘルス相談窓口を、社内、社外、女性専用と3つに分け、相談者が選択しやすいようにし、設置した。
 - ・長時間労働の早期発見・早期対策ができるように、労務管理システムを導入し、リアルタイムに時間外労働時間、長時間労働を確認できるようにした。
 - ・2ヶ月連続で、時間外勤務が月間80時間を超えたものに対し、総務部長による面談および、本人が希望する場合や、必要があると総務部長が判断した場合には産業医との面談を実施し、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、心身不調の重篤化防止に努めた。

⑤ヤード従事者、小規模支店営業マン高ストレス者割合減少施策

- ・ヤードでの高ストレスの原因として、屋外作業が主となるため、身体的負担が多いとの回答が確認できた。
そこでヤードに対し、夏の熱中症対策グッズ（塩あめ、飲料、帽子、冷汗スプレー、汗ふきシート、クールネック等）を5月に配布し、熱中症対策を講じた。
さらに夏の暑い時間帯の外での作業を避けるため、早朝勤務を可とし、さらに日中に作業する場合には細目に休憩を取るよう徹底した。
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た。
- ・業務において負荷がかかりやすい小規模支店対策として、労務管理システムを導入し、実労働時間を可視化し、分析した。
- ・システム導入によりリアルタイムに残業時間が把握でき、過剰労働にならぬよう、早い段階での注意喚起、業務改善、面談での状況把握を行えるようにした。

⑤会社負担での医療保険加入

- ・万が一、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（2018.10～）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。

5. 成果

- ①生活習慣病予備軍：効果検証実施初年度につき結果集計待ち。
- ②再検査受診率が2016年度から12.4%増加した。
- ③人間ドック・がん検診制度の導入、および受診を義務化し、初年度受診率100%を実現した。
- ④メンタルヘルス関連教育受講率：効果検証実施初年度につき結果集計待ち。
- ⑤ヤード従事者、小規模支店営業マンの高ストレス者：効果検証実施初年度につき結果集計待ち。

6. 今後に向けて

2017年より開始した各施策のうち、人間ドック・がん検診は義務化したことにより受診率100%を実現しましたが、その他の指標に関しましては2020年の目標達成に向けさらなる施策を行ってまいります。生活習慣病対策に関しましては、健保組合のお力もおかりし、オフィスまで栄養士さんにお越しいただき特定保健指導を実施する、さらには特定健診の間診票から社員の生活習慣を読み取り、生活習慣の改善施策を打ち出すなど、社内だけでなく、健保組合とこれまで以上に密に連携しながら、活動をしてまいります。再検査受診率に関しましては、個別のメールで足りない部分は、従業員本人と面談のうえ、追加検査の必要性、所見から考えられるリスクなどを説明することで受診を促します。さらに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、不調者の早期発見へとつなげてまいります。また、メンタル不調は誰にでも起こりうる事と繰り返し周知し、教育の受講を促進するとともに、定期的にセルフチェックを実施いただけるようご案内いたします。また、産業医とも連携し、不調の前兆がある者との面談を随時実施し、発生の抑止に努めてまいります。

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考えており、活動を積極的に推進してまいります。