取り組み一覧

ココロとカラダの健康増進

ココロとカラダ両方が健康な状態で仕事に臨めるよう、専門職（産業医・看護師・カウンセラー）・外部パートナーとも連携し、心身健康度・生活習慣・パフォーマンスそれぞれの向上を目指して、様々な健康への取り組みを行っています。

【ココロの健康増進】

メンタルヘルス学習　安全衛生委員会での講和

各事業場で開催される安全衛生委員会において、産業医による講話を行うなど、メンタルヘルスの維持に関する知識の共有化を図っています。

ストレスチェック　集団分析結果フィードバック

自らのストレス状況に気づき（セルフケア）を促し、個々のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場環境の改善につなげ、更にストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する取り組みとして、定期的に自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる検査を実施しています。

また、集計による分析結果を部署別にフィードバックし、課題と検討策を講じていただくことで、自部署の課題解決の一助にしております。

ストレスチェック　生産・ＳＣＭ本部研修会実施

調査結果についての集団分析結果の見方、生産部門の傾向と課題、また職場環境改善のための施策例についての講義を受けることと、工場長同士での意見交換を交え自部署の課題と対応策について考える機会として頂きました。

【カラダの健康増進】

ウォーキングイベントの実施（チーム対抗戦、マラソンチーム写真掲載）

社員の運動習慣定着のための取り組みとして、健康アプリを活用してのウォークキングイベントを定期的に開催しています。「個人戦」だけでなく部署を超えての「チーム対抗戦」の実施により、運動機会の創出だけでなく、メンバー同士のコミュニケーションアップにもつながっております。

<左>チーム対抗　ハウスウオーキング大会

<下>チーム対抗上位入賞者コメント

カロママ特別企画『いつでも・どこでも！ ハウスウォーク2023』 上位入賞者のコメント

【工場部門:第1位】 ふくちゃん様

日頃から健康維持といつまでも自分の 足で歩き廻りたいとの想いで1 日1 時間30分を 目標に毎朝ウォーキング、休日は山登り、沢歩きを楽しんでおります。

イベント中は朝のウォーキングに加えて、 業務後も歩いておりました。最初は足の筋肉痛になりましたが、風邪等ひかずやり抜くことができ良かったと思っています。　　イベント後、夜のウォーキングはやめておりますが運動は今後も続けていきたいと思っています。

【工場以外部門:第1位】 あやり様

テレワークが続き全く身体を動かさなくなったので、昨年8月頃から3万歩/日を目標に自宅で縄跳びや小走りしています。

子供が小さいので家においてランニングには行けないのでその場でテレビを見ながらランニングマシーンのように身体を動かしていました。

朝5時に起床してから夜10～11時に就寝するまで(無駄に?)動いています。

お正月休みでしっかり貯め込んでしまったので又引き続き(無駄に?)身体を動かしていきたいと思います。

社員食堂におけるスマートミールの提供

オーバーウェイトは生活習慣病を引き起こす原因になるため、自身の適正体重を把握し、食生活を改善することが重要と考え、社員食堂で健康に配慮した栄養バランスのよい食事を推進し、食事改善への意識づけを行っています。

大阪本社社員食堂では栄養バランスの取れた食事「スマートミール」を毎日提供しています。

栄養成分も表示され、エネルギー以外の成分も把握でき、お味噌汁の使用味噌も「減塩タイプ」に変更しました。

※スマートミールとは、厚生労働省の食事摂取基準などを基本に決められており、一食の中で、主食・主菜・副菜が揃い、野菜たっぷり、食塩の取り過ぎにも配慮した構成で、健康づくりに役立つ栄養バランスのとれた食事のことです。

社内周知ポスター

認定証

スマートミール

健康アプリ「カロミル」の導入

毎日の食事を記録するだけでカロリー計算や主要栄養素の摂取量を数値で把握できる便利なダイエット・健康アプリ「カロミル」を全社員向けに導入しております。（2024 年 9 月現在　導入率 20.0%）

本人の健康管理の一助に加え、運動記録機能を利用してのウォーキングイベントにも活用しております。

女性の健康課題に関するセミナーの実施（全グループ企業対象）

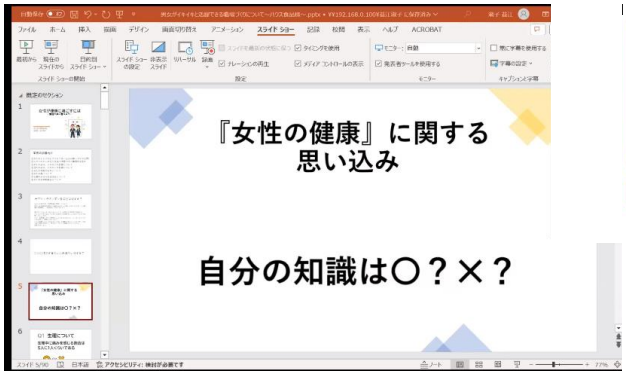
女性の社会進出、活躍が期待されている中で、女性の健康問題も大きな課題となっております。

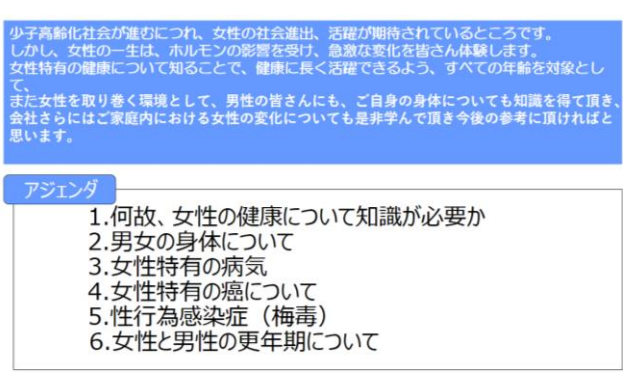
また女性の健康課題は女性だけが考え、対処するものではありません。

女性を取り巻く環境として、男性の皆さんにも、ご自身の身体についても知識を得て頂き、会社さらにはご家庭内における女性の変化についても是非学んで頂く機会として実施をしております。

【2024 年 3 月オンライン実施　当日参加率　9％】

参加をされた方の内、75%の方に「大変良かった」との評価を頂きました。





【2024 年 8 月オンライン実施 「働く女性の健康入門(管理職対象セミナー)」 管理職参加率７８.２％】

睡眠＆女性の健康セミナー実施(静岡工場開催)

事業場オリジナル企画として、静岡工場では「睡眠」と「女性の健康」をテーマにしたセミナーも実施しております。

「睡眠深堀学習会」として、事前に睡眠データの記録と分析ができる「Fitbit」を希望者に貸し出し、結果を踏まえ、協会けんぽ様から講師を招き、『厚生労働省　生活習慣病予防のための健康情報サイト「眠りのメカニズム」「睡眠と生活習慣病との深い関係」』の資料をもとに、講話を頂きました。

工場は交替制勤務で、睡眠の不調は生活習慣病等の健康リスクを高めるため、意識を高める貴重な機会となりました。

「女性の健康」は女性社員のみならず、女性を部下にもつ男性管理職の皆さんにも参加いただき、女性のライフステージ（月経・妊娠・出産・更年期・・・）における体調の変化や心情について①女性の健康対策の必要性②女性ホルモンと生理の関係　③更年期の 3 つをテーマに実施をいたしました。

健康リテラシーを高め、いきいきと働ける職場を作ろう！～「睡眠」＆「女性の健康」学習会を開催～

つづけるかわるセミナー

健康に関する情報発信の一環として、毎月１回設定されたテーマ別に楽しみながら参加いただける健康に関する各種セミナーを実施しています。

オンライン形式での実施のため、テレワークでも参加でき、また当日参加できなくても見逃し配信でいつでも、どこでも視聴可能なセミナーです。

大阪本社社員食堂健康キャンペーン

大阪本社では定期的に「健康キャンペーン」を開催しており、健康関連情報提供を通じて社員の健康に対する意識向上を支援しています。例えば「免疫力」というテーマでは自身の免疫力の状態チェックや、クイズ形式で楽しく気軽に学び、また食堂にて免疫力アップにおすすめの食材を使用したメニューを提供するなどの取り組みを行いました。免疫力チェックは、大阪本社内の約 50%の方が実施し、以降の食生活改善へのきっかけとしていただいております。

禁煙施策　禁煙促進デー実施

喫煙により引き起こされるさまざまな健康障害により、喫煙者は、非喫煙者と比較すると、肺がんをはじめとする数多くの疾患にかかるリスクが高まることや、余命が短くなることが明らかになっています。社員が健康な状態で仕事ができるように事業場において分煙の環境整備や喫煙者に対する禁煙の啓蒙活動を積極的に行っています。

毎年５月３１日の世界保健機関（WHO）の世界禁煙デーにあわせて、社内「禁煙デー」を設け、喫煙室にポスターを掲示し、社内における禁煙の促進も啓発しています。

働きやすい職場環境

ワークエンゲージメント向上に向けた取組

職場風土・職場環境改善の基本方針を「多様性を受け入れ、チャレンジを後押しする組織風土づくり」と定め、組織風土改革を進めています。全社員を対象にしたアンケート形式の調査結果を統計解析することで、組織風土に影響を与える要因を「見える化」することができました。例えば、組織活性化に向けた重要な要素としては、社員の個性・特徴に合った業務遂行機会の提供、チャレンジに対するタイムリーな称賛などが重要であることが明らかになりました。各職場においてスコアを参照しながら、これまでの常識や慣習について見直しを図り、「働きがい」が感じられる職場づくりを進めています。

育児をする社員へのサポート

休業や短時間勤務など、仕事をしながら育児ができるよう法律で定められている基準を上回るサポートを行っています。

育児休業者支援

- 出産、育児がキャリア開発の妨げにならないよう、インターネットを利用した育児休業者の教育支援プログラムを導入。
- 専門スタッフによる保育所情報の提供、保育所探しと復帰後の働き方のアドバイスを行うサービスを導入。
- 男性社員が配偶者の出産タイミングにあわせ育児休業取得を検討する際、出産予定日と実際の出産日の誤差に
- 臨機応変に対応できることを目的として、子の出生直後の時期に特化した休暇制度を導入。

育児勤務制度

- 子供が小学校 3 年生の 3 月末日まで、短時間勤務が可能です。（法定は子が小学校に入学するまで）
- 短縮時間の変更は 4 月・10 月の年 2 回可能です(回数制限なし)。一度フルタイム勤務をした場合の再取得も可能としており、短時間勤務の短縮時間の変更を柔軟にすることで、早期にフルタイム勤務が可能となるよう支援を行っています。

【男性育児休業取得推進の取り組み】

育児休業職場復帰支援プログラムの導入

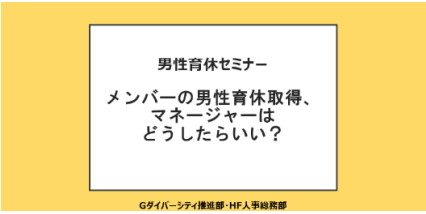
育児休業取得時・復帰時の不安の解消や準備事項の確認、復帰後のキャリア形成支援等を目的として、本人・上司・人事担当者での三者面談制度を導入しています。

男性社員用　育児休業ハンドブックを社内ポータルサイトへ配信

育休がどんな制度なのか、育休時の給与はどうなるのか（会社・国からの支給）、Q＆Aの他、男性の育休取得者とその上司のインタビュー記事を掲載しています。

男性育児休業セミナーの開催

男性社員の育児休業取得推進を目的としたオンラインセミナーを定期的に実施しています。
セミナーでは制度概要だけでなく、取得者・取得者の上司の経験談を交え、当事者だけでなく、同僚、上司と共に、取得意義を共に考える内容となっています。



介護・看護をする社員へのサポート

介護や看護が必要となった社員に対して、仕事をしながら介護や看護ができるよう、法律で定められている基準を上回る制度を定めサポートを行っています。

介護休業制度

社員が家族を介護する場合、3 回まで分割取得を可能とし、正社員は 217 日、その他の社員区分は 93 日の介護休業が取得できます。（法定は通算 93 日まで）

介護勤務制度

社員が家族を介護する場合、期間に制限なく複数回の時間短縮勤務が可能になりました。（法定は 3 年間で 2 回まで）

介護看護休暇制度

社員が家族の看護を必要とする場合、最大連続で 1 ヶ月の休暇を取得する事ができます。
（法定の看護休暇、介護休暇は 10 日間）

【介護支援策の取り組み】----------

仕事と介護の両立支援　ワーク＆ケアプログラム

「仕事と介護の両立に、どのような準備をしたらいいのか？」 その理解を深め、一人ひとりの準備に役立てて頂くため、介護に関するセルフチェックを活用した支援プログラムを、国内グループ会社 15 社を対象に 2020 年秋にスタートしています。
介護支援策は、グループ中期経営計画で掲げる成長支援につながるものであり、仕事と介護を両立しながら当たり前に働ける組織を目指しています。

仕事と介護の両立ハンドブックを社内ポータルサイトへ配信

会社の制度や介護保険で受けられる国のサービス、取得に関するＱ＆Ａ等を掲載しています。

介護に関するセミナーの開催、動画配信

介護への準備に役立て頂くことを目的に年に数回、医療・介護の専門家によるオンラインセミナーを実施しています。また介護に関する基礎知識を学ぶことができる動画配信も行っています。

介護三者面談の実施

2023 年より介護休業制度を利用もしくは検討したい社員の方を対象に介護休業からのスムーズな職場復帰を支援するとともに、今後の自身のキャリアを見つめ直す機会として、ご本人と上司、人材部門が同席する三者面談を導入しています。

多様な働き方支援

ワークスタイル変革の取組み

月間計画勤務制（１カ月単位、コアタイムなしスーパーフレックス　※シフト勤務など指定された時間に勤務する業務に従事する社員は除く）やテレワークの導入および所定労働時間の短縮（8 時間→7 時間 45 分）など社員一人ひとりが自律的に計画だてて働ける制度を導入し、柔軟な働き方を実現しております。

有給休暇の取得推奨

社員のメリハリのある働き方を推奨し、心身ともにリフレッシュを図ることをねらいとして、有給休暇年間一人あたり１１日以上の取得を目指すことを、労使合意のうえ、社内発信しております。

以上