

日鉄物流株式会社 東日本支店（鹿島地区）

～運動環境整備による従業員の運動促進～

東京ドーム 220 個分の敷地内で三交代勤務

日鉄物流は、日本製鉄グループの中核物流企業です。東日本支店（鹿島地区）（以下、当事業所）は日本製鉄東日本製鉄所鹿島地区構内における鉄鋼製品をはじめとする重量物の輸送を主に行っています。従業員数は845名で、その内の約7割が現業職となっており、約1,000万㎡（東京ドーム220個分）の鹿島地区構内に点在する14職場で、24時間365日稼働する製鉄所に対応するため4組による三交代制勤務を行っています。

当事業所では、それぞれの勤務を「甲番」（7：00～15：00）、「乙番」（15：00～23：00）、「丙番」（23：00～7：00）と呼び、甲番→2休→丙番→1休→丙番→2休→甲番といったかたちで勤務を行っています。

当事業所の健康経営に対する取組みは10年前に保健師が配置されたことを契機に始まりました。いばらき健康経営認定は令和2年度から申請。健康経営に関する認定を取得することで、従業員の意識を変革していければとの考えでのスタートでした。

健康診断受診、事後措置の徹底

当事業所では現業職も含み、定期健康診断の受診率は100%となっています。勤務時間や休日が人によってバラバラなため、特定の日に会社で集中的に健診を実施することは難しく、各自が提携する医療機関で受診するという運用をしていますが、各職場に健診のスケジュール調整を行う担当者を設置することで、健診の受診漏れが無いように管理しています。

当事業所では健診を受診することは義務であるという教育を徹底しており、従業員にも定期健診を受けるのは当たり前という意識がしっかりと根付いています。

健診の結果、血圧や血糖値の数値が悪い人に対しては、夜間の勤務禁止や運転以外への業務転換などの事後措置を徹底し、従業員の安全と健康を守っています。

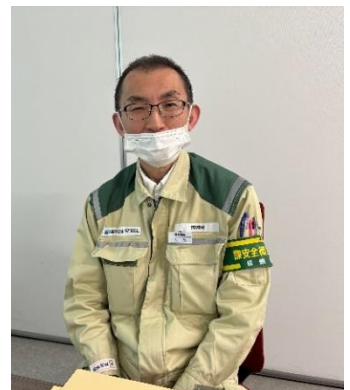
また、健診内容の充実にも取り組んでおり、法定項目のほか、年齢・性別により眼底検査、胃検査、便潜血検査、PSA、婦人がん検診等を追加し、充実化を図っています。

お互いさまの精神で有給取得

三交代制によるシフト勤務では、土日が休日になるとは限らず、子どもを持つ従業員は、子どもの休日に合わせて土日に休みを取りたいと希望する従業員も多くいます。勤務スケジュールは予め年度単位で組まれているため、都合に合わせて有給休暇を積極的に活用しています。当事業所全体での有給休暇取得率は77%、現業職に限っても78%と非常に高い水準となっています。

シフト勤務でも高い有給休暇取得を可能にしている要因は、管理職を含めた職場全体での理解が浸透していることです。10年以上前は有給休暇を取得しない方が、査定が良くなるといった風潮も一部にはありましたが、現在では従業員の健康とワークライフバランス実現のため、積極的な取得を推奨しています。

一人が有給を取得することで生じる欠員に対しては、班ごとの作業長がスケジュール調整を行い、前後のシフトのメンバーによる時間外労働でカバーしています。メンバーそれぞれが有給に対する理解を持ち高い有給休暇取得率を実現しています。



鹿島総務労政課長 大友様

従業員の運動実践啓発活動に注力

当事業所では、従業員の週1回以上運動実施率65%達成を目標に掲げ、「WELLNESS UP KASHIMA (WUK)」と題した運動促進期間を設定する取組みを2019年から継続的に行っています。2023年度は6月から9月の4か月間をWUKの期間に設定し、各職場にキャプテンを選任し運動実践を呼びかけました。また、神栖・鹿嶋市内のフィットネスジム2か所と法人契約を結び、期間中はジムの利用及びInbody測定を無料としました。その他、アプリを用いたウォーキングイベントの開催(参加率82.5%)や運動実践報告を規定回数以上行った方への景品贈呈など、運動実施率向上に向けた施策を展開しました。結果は57.8%と目標には達しませんでした。従業員から寄せられた意見も踏まえて、次年度の目標達成に向けた新たな施策を検討中です。

WUKを構想した当時は、相応の予算を用いてこうした取組みをしても効果があるのかと、懐疑的な意見も少なくありませんでした。保健師と当時の上司で、先行してウォーキングイベントなどを実施していたグループ他社の成果や鹿島でも積極的な健康増進活動に取り組む意義を根気強く経営層へ伝え、WUKの開始にこぎつけました。やるからには最低3年間は続けようと始まったWUKは、今では5年目に突入り、当事業所の恒例行事となっています。



保健師 石津 様

LINEで保健師に直接相談

メンタルヘルスの不調者への対応についても体制を整備しており、事業所内保健師による心の健康相談窓口を設置し、ポスターを作成のうえ事業所内に掲示しています。2023年からは、保健師直通のLINEアカウントを開設し、会社用のパソコンを持たない現業職の従業員も保健師へ相談しやすくなりました。従来は上司を経由した相談が多かったのですが、LINEによる直接の相談も少しずつ増えています。相談はメンタルヘルス以外についても受け付けており、女性従業員にとっても女性が全従業員の6%程度と非常に少ない中、男性には相談しづらいこともLINEで気軽に相談できるようになることを期待しています。

ヘルスリテラシーを向上させセルフコントロールを促す

今後については、喫煙率をいかに下げていくかというのを課題として捉えています。喫煙者向けに禁煙の情報提供や、健保組合による禁煙ガムの廉価販売・オンラインでの禁煙外来受診などの支援を行っていますが、喫煙率は5割弱と高止まりしています。現在喫煙していない新入社員等の若年層を喫煙者としめないことも重要であり、禁煙に関する啓発活動に継続的に取り組んでいます。

また、今後の目標として従業員のヘルスリテラシー向上を掲げています。健診の結果異常が見つかった後の行動や、日常生活における摂生など、従業員がセルフコントロール出来るようになることを目指しています。ヘルスリテラシー向上にむけて、当事業所にあったアプローチ方法について検討を進めています。

日鉄物流株式会社 東日本支店（鹿島地区）

副支店長（鹿島地区代表） 岸本 直樹

所在地 〒314-0014

茨城県鹿嶋市大字光三番地

業務内容 鉄鋼製品製造に係る物流業務、重量物輸送等の一般営業

従業員数 845名（2024年3月現在）

電話 0299-84-3201

アイバイオテック株式会社

～ワークライフシナジーの実現を目指して～

従業員のがん罹患をきっかけに働き方を見直し

2018年末に社員の1人ががん罹患しました。それでも、できる限り仕事をしたい、働いている姿を子どもたちに見せたいとの社員の希望を受け、がんの治療を行いながらも働ける体制づくりに取り組みました。どうすれば治療と仕事を両立出来るかと考え、初めにテレワーク環境の整備を行いました。コロナ禍を経た今でこそテレワークやオンラインでの打合せは日常的になっていますが、当時はまだ世間一般には浸透していない状況でした。当社は創薬メーカーの研究部門を主な顧客としており、業務上取り扱う情報の多くが秘匿情報でしたが、お客さまの協力もあり、テレワークでも可能な業務を切り出すことで、時間と場所の制約を無くすことに成功しました。残念ながらこの社員は亡くなられてしまいましたが、以後もがんの罹患者など働きたくても時間と場所の制約を受けるような方も、積極的に受け入れています。このような経験が現在の当社の健康経営取組の礎となっています。

こうした取組が評価され、がん罹患者が治療をしながらいきいきと働ける職場や社会を目指して創設された「がんアライアワード」を3年連続で受賞しています。



がんアライ宣言とがんアライアワードのゴールドトロフィー

チャリティーと健康づくりを両立

当社では「リレー・フォー・ライフ (RFL)」という、がん征圧とがん患者支援を目的としたチャリテ

ィー活動に参加しています。アメリカの医師が24時間走って募金活動をしたことから始まった本取組みは、現在世界約32ヶ国、約4500カ所で開催され、年間寄付は300億円にのぼります。その1つとして行われているウォーキングイベントに、3年程前から会社全員で参加し支援活動を行いながら運動を促す取組みを行っています。元々、RFLには土方副社長が個人的に参加していましたが、会社としてがん患者を支援していきたいことと、社員の健康増進にも取り組む必要性を感じていたことから、一石二鳥の取組みとして会社としての参加を始めました。

RFLは半月～ひと月単位の取組のため、強化月間的な位置づけにしており、日々の運動促進には茨城県の「元気アップ! リイばらき」を活用しています。アプリのポイントがもらえる1日3,000歩を会社としての目標に設定しており、毎日の朝礼時に各自歩数の報告を行い、目標を超えた人を皆で称えるというを行っています。当社の業務はデスクワークが中心となるため、何も意識しないと1日の歩数は1,000歩程度となってしまうこともしばしばありましたが、本取組を始めてから皆意識的に歩く機会を設けているようです。さらには、本取組を通じて社内コミュニケーションも活発化してきており、一石三鳥の取組となっています。

ウォーキングが定着してきたら、スポーツを推奨するような取組みも行っており、さらにその先には「就業時間内に体育の時間を設けること」を目標に掲げています。

時間外勤務の原則廃止

当社では、時間外勤務を基本的には行わないことを社風として謳っています。当初は終業時刻が過ぎてもダラダラと会社に残ることが普通となっていたが、これを改善するために役員が最終施錠を行う運用に変更しました。施錠を行う役員が定時に退社することで、物理的に時間外勤務が行えない環境をつくりました。同時に、社員が限られた時間内で

成果をあげられるように、効率化に向けた研修を行い、社員の能力開発にも注力しました。こうした取り組みが定着し、今では時間外勤務を行わないことが当社では普通となっています。テレワークの社員についても、始業時と終業時のチャットによる連絡を徹底しており、就業時間内での勤務が行われています。ただし、突発的な対応など時間外勤務が本当に必要な時に備えて、時間外勤務を行う際のルールも整備し、運用を行っています。

取組みに共感した人材が世界から集まる

治療と仕事を両立する社員や、子育て中の社員が必要な時に有給休暇を取得しやすい制度設計にも取組みました。5年前までは、1日単位でしか有給休暇を取得することが出来ませんでした。社会保険労務士や当時の事務員の力も借りて、半日休暇や時間休暇といった制度を整備しました。必要な際に、必要な分だけ使えるこれらの制度は社員にも好評です。カレンダーの並びから休暇が取りやすそうな日程を休暇推奨日として提示するなど、経営層からの積極的な有給休暇取得推奨も行っており、これらの成果から当社の有給休暇取得率は約8割と高水準になっています。

また、社員のメンタル面のケアも重要な取組みと位置付けており、高橋社長、土方副社長は複数のカウンセリング資格を取得し、相談対応を行う体制を整備しています。

このような社員一人一人に寄り添った、健康経営の取組みに共感する方から採用への応募をいただくことも増えており、海外出身の方にも興味を持っていただいています。現在はフランス国籍の方が入社

しており、ブラジル国籍の方の入社も予定しています。

ライフワークシナジーを追求して

土方副社長が当社に参画して5年で、健康経営に関する取組や制度は大体整備された状況と捉えています。今後については、これらの取組を継続し、定着化を図り、小さくても良いので社員一人一人の行動に根付くような取組やイベント等を企画していくことを展望しています。

また、これまでがん罹患者と共に働いてきた経験も活かして、治療などの理由で就労意欲はありながらも就労が困難な状況の方などがいれば、今後も積極的に雇用を検討していく方針です。

当社では、ワークライフ“バランス”ではなく、ワークライフ“シナジー”を追求しています。ワークライフシナジーは、仕事と生活のバランスという考え方ではなく、仕事と生活のどちらも充実させられるようにし、互いの統合・融合・相乗効果を目指す考え方です。「仕事は生活の一環であり、仕事が生活を良くするためのピースの1つだと社員に思ってもらえるように取組みを続けていきたい」と今後の目標をお話いただきました。



土方副社長兼 COO

アイバイオテック株式会社

代表取締役社長兼 CEO 高橋 眞澄

代表取締役副社長兼 COO 土方 雅仁

所在地 〒305-0051

茨城県つくば市二の宮 2-5-1 吉春ビルIII 2C号室

電話 029-869-9609

業務内容 ITコンサルティング・アプリケーションシステム開発・運用保守

従業員数 8名(2024年3月現在)

設立 2007年

資本金 500万円

株式会社クリエイティブ・ソフト

～社員だけでなく社員の家族の健康も守る～

健康保険組合の指導を受けながら健康経営を推進

当社は水戸市に本社を構える株式会社ユードムのグループ企業の1社です。従業員37名の内、事務職1名を除く36名は皆システムエンジニアです。

当社が健康経営に取り組み始めたきっかけは、親会社にあたるユードムからの声掛けでした。しかし、親会社のユードムとは会社の規模も所属する健康保険組合も別々であり、健康経営への取り組みは手探りでの開始でした。

まず始めに取り組んだのは、加入する健康保険組合の健康宣言事業への参加です。当社は東京都情報サービス産業健康保険組合（以下、TJK）に加入しており、健康保険組合連合会東京連合会（健保連東京連合会）が実施する「健康企業宣言」に参加しました。

職場の健康づくりに取り組む環境を整える「STEP 1」では、必ず「100%健診受診」を宣言するほか、①健診結果活用、②健康づくり環境の整備、③食、④運動、⑤禁煙、⑥心の健康の6項目に取り組むことを宣言します。そして、宣言後1年間実際に取り組んだ結果を報告し、達成基準を満たした事業所にのみ「健康優良企業 銀の認定証」が交付されます。

TJKからの助言を受けながら健康経営への取り組みを進め、「銀の認定証」を交付されるまで当社の体制は整備されました。



健康優良企業銀の認定証（左）

ストレスチェックは年2回実施

当社では、ストレスチェックが義務化される2015年より前からストレスチェックを実施しています。ストレスチェックに取り組み始めたきっかけは、メンタル面の不調による休職者や退職者が複数人出てしまったことです。業種柄、季節によっては長時間勤務となることもあり、メンタル面の不調を訴える社員も少なくない状況でした。不調の予兆を事前につかみ、適切な対応を行えるようグループ全体でストレスチェックに取り組み始めました。現在では、5月と10月の年2回実施し、高ストレス者と判断された方はもちろん、そうでない方も希望があれば産業医との面談を実施しています。

また、メンター活動を通じた若年層の悩み相談など、早期のメンタルヘルスケアにも注力しています。入社1～3年目の社員（メンティ）に対して、メンティとは異なる部署の入社5～6年目程度の社員をメンターとして任命しています。この取り組みは10年以上前から継続しており、メンター活動の推進のために年4回、1回の飲食に対して1人あたり4千円の補助を出しています。メンターの年齢が近く、また違う部署の先輩ということもあり、メンティも“本音”で話がしやすいようで、若手社員のケアに大きく貢献しています。

社員の家族の健康も会社が守る

毎年の健康診断は全社員が必ず受けられるよう、全社員のスケジュールを確認したうえで、会社が一括で予約を行っています。業務の都合などにより予約していた日程で受けられなかった社員については、自身で新たな予約を行うこととしていますが、予約から受診されるまでをしっかりと会社で管理するようにしています。

こうした取り組みの結果、当社では健康診断を毎年受診することが当たり前という考え方が、経営層か

ら若手社員まで全員に浸透しており、健康診断受診率は100%となっています。

また、社員本人だけでなく、その家族も健康で無ければ社員が元気に働けないという考えのもと、社員の被扶養者の特定健診受診率向上に向けた取り組みも実施しています。具体的には、春と秋の年2回、TJKより届く「婦人生活習慣病予防検診・特定健診のご案内」を該当社員へ通知しています。家族の健康も会社が守ることにより、社員本人の労働生産性の維持・向上を図っています。

さらに、女性の健康保持・増進にも積極的に取り組んでおり、全女性従業員に対し、子宮がん検診・乳がん検診を会社の費用負担で実施しています。

良く働き、良く休む

システム開発を行う当社では、開発案件が立て込むタイミングでは残業時間が80時間近くになってしまうこともあります。こういった状況が常態化しないように、当社では毎月全社員の残業統計を管理し、残業時間が45時間近くになった場合、管理職による状況確認を実施し、業務の整理と改善対応を実施することとしています。

また、労働時間を管理するシステムにも工夫を凝らし、残業時間が30時間を超えると本人・上長ともにシステム上で、一目でわかるようになっており、個人での時間外削減意識と上長のマネジメントを促進しています。

それでも残業時間が単月で70時間、3か月平均で60時間を超える社員に対しては、産業医による面談を実施するという対応を行っています。

仕事もしっかり行い、有給もしっかり取得するというメリハリをもった働き方が当社の特徴です。当社の有給取得率は96%、一人あたりの平均有給休暇取得日数は17.7日と非常に高い水準となっています。

会社として一斉年休行使日を7日間設定していますが、その他については社員が取りたいタイミングで自由に取得しています。有給休暇の申請はWEB上で行い、申請に対しては特に理由などを聞くことをしないようにすることで、有給を取得しやすい雰囲気づくりに取り組んできました。今では、若手からベテランまで全ての社員が必要な際に、有給を取得し、メリハリをもった働き方を実現しています。

禁煙率100%を目指して

健康経営に関する今後の目標としては、禁煙率100%の達成を掲げています。現在でも喫煙者は数えるほどしかおらず、会社全体の喫煙率は低いのですが、全社員の禁煙という高い目標に向かって、施策の検討を進めています。



小坏代表取締役（左） 管理部 黒澤様（右）

株式会社クリエイティブ・ソフト

代表取締役 小坏 康夫

従業員数 37名（2024年4月現在）

所在地 〒310-0803

茨城県水戸市城南一丁目7番5号 第6プリンスビル3F

電話 029-225-8144

設立 1984年

業務内容 ソフトウェア開発

資本金 1,000万円