

健康づくりモデル育成事業

健康づくり活動について (株式会社オハラ)

事業所概況

株式会社オハラは、昭和10年に東京蒲田に(株)小原光学硝子製作所として創業し、昭和19年相模原市に移転、昭和60年(株)オハラと社名変更した。製品はカメラやビデオ、顕微鏡、天体望遠鏡等のレンズに使われている光学ガラスの他、特殊ガラス・セラミックスとしてハードディスクガラス基盤等製造している。「環境にやさしい素材と技術で未来を想像する」をテーマに多分野に貢献に出来る研究開発型素材メーカーを目指している。従業員450名で平均年齢は37歳である。

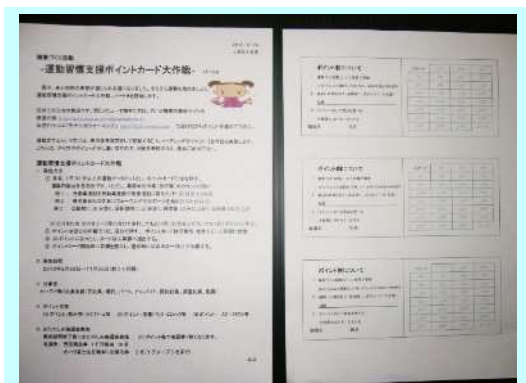


健康づくり活動

【生活習慣病(メタボ及び予備軍該当者)対策】

定期健康診断の有所見率は、昨年一昨年は46~47%、今年44%で全国平均より低率である。

35才以上のメタボリックシンドローム及び予備軍該当者は、2010年は暫定で19.8%(09年21.7%08年18.4%)2012年の目標16%には程遠い状況である。対策として、全社員の健康レベルのアップを目標に、2007年より健診後に全社員の面談を実施している。特定保健指導は、2008年より全国健康保険協会の保健師を派遣してもらい実施している。



【運動推進ポイントカード】

1日30分以上の運動をしたら1ポイントが取得され、30ポイント毎に賞品を渡す運動推進支援を2008年より年2回実施している。前回より体重測定によるレコーディングダイエット支援のポイントカードも増設した。今後も運動推進支援を継続して社内での広がりを目指したい。

【ノーカーデー実施】

1回/月ノーカーデー実施。実施日のお知らせと共に啓蒙として、運動効果や消費エネルギー等を掲載している。過去2年間はCO₂削減を達成し定着しつつある。

【 過重労働対策 】

45 時間/月以上の超過勤務が 2 ヶ月続いた人と 60 時間/月以上の該当者全員に「疲労蓄積度チェック」を行い、チェックリストの高得点者及び 60 時間/月以上の該当者には面談を実施している。疲労度や仕事量の変化を把握し、問題がある場合は、産業医の面談や会社へ箴言という体制で実施している。更なる心身の健康保持の為に、60 時間以上の超過勤務が発生した場合は翌月の残業を制限する取り組みを現在実施中である。

【 メンタル相談・管理者教育 】

過去 10 年間のメンタル休業者発生数を見ると前半の 5 年間より後半 5 年間は 1.7 倍増加した。2006 年よりメンタル相談医との面談を導入して 5 年目になるが、1 回/月の来社時にはメンタル不調者だけでなく管理者からの相談も増えている。また 1 ヶ月以上の休業者（全ての私傷病）には復職診断書の提出を義務付け、本人を囲んで産業医、上司、人事、健康管理担当者が復職会議を開催している。具体的な対応を話し合っってスムーズな復職が出来るようサポートする。管理監督者には毎年メンタルヘルス研修会を実施している。今年は子会社、関連会社にも声を掛け社外の講師を呼んで実施して好評であった。

【 社内報・健康新聞 】

社内報の 1 ページを戴き「けんこうオハラ」の掲載。その他に売店入口横の目立つ場所に大きなボードを設置し、健康情報をアピールしているほか、PC の全社員共通で利用できる画面にも掲載して広報している。



【 安全衛生の啓蒙、研修 】

昨年労働衛生コンサルタントの診断を受ける機会を得た。有機溶剤の管理、騒音や照度の測定と対策、高温職場の控え室には臥床スペースを増設する等細かい指摘を受けた。指摘後は速やかに有機溶剤の標示、蓋付きゴミ箱の設置、照度や騒音測定を行い、照度の改善や耳栓の選択をした。防塵マスクのフィット度測定では、該当者の半数が参加して正確なマスク着用について学習した。高熱職場の疲弊防止については、該当部署長を交えて打ち合わせをし、設置場所の検討、見積もり提出を終了したところである。

以上がオハラの健康づくりの取り組みです。

素材メーカーとして未来の技術を創造するためには、社員が元気で楽しく働くことが出来る環境を整え、個々に応じた健康管理を支援したいと考えています。