

わが社の健康づくり活動

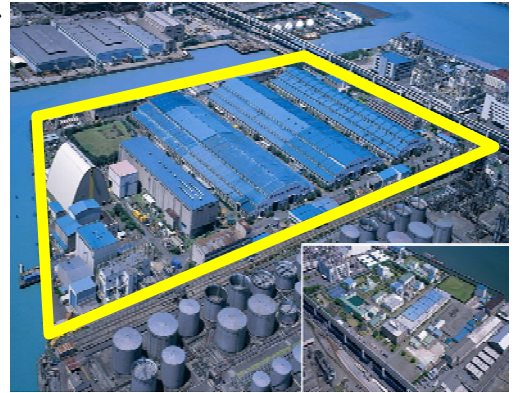
株式会社東芝 浜川崎工場
総務部 総務安全担当

1. 事業所の概要

株式会社東芝 浜川崎工場は川崎市川崎区の浮島地区に位置し、近隣には厄除で有名な川崎大師や多摩川を挟んで対岸には羽田空港、アクアラインの海ほたるがあります。

敷地面積は約 33 万平方メートル（東京ドーム約 7 個分）で 1,177 名（男：1,079 名、女 68 名、平成 22 年 4 月現在）の従業員が働いています。

昭和 37 年 6 月に設立以来、高電圧大容量変電機器の研究・開発から製造までを一貫して行い、当社の送変電技術の研究・開発拠点として、増え続ける電力需要に応え、安全で快適な暮らしを支える電力の供給に貢献してきました。これからもエネルギーの安定供給を使命として、高電圧・小型化を追及し、地域社会へ貢献していきます。



2. 安全健康基本方針

『「人を大切にします」「豊かな価値を創造します」「社会に貢献します」という東芝グループの経営理念に基づき、常に安全を最優先に考え、法令を遵守し、全ての作業の本質安全化を推進し、「安全で快適な職場環境づくりと心身の健康保持増進」に努めます。』という基本方針の下、「業務に起因する負傷及び疾病の予防」と「安全健康管理活動の継続的な改善」に取り組んでいます。

※「安全健康」という表現について

「労働安全衛生」を表す略語の「OHS」の「H」は「Health」であり、直訳すれば「健康」となります。東芝グループでは、従来の「衛生（hygiene、sanitation の印象）」よりも一歩踏み込んで、心身の健康づくりの意味も含めた、前向きな受け止め方を表現しつつ、「衛生」よりも「健康」と呼んだ方が、従業員にもわかり易くなじみ易いという趣旨から、敢えて「安全健康」と呼んでいます。

TOSHIBA
Leading Innovation >>>

東芝浜川崎工場安全健康基本方針

東芝浜川崎工場は、「人を大切にします」「豊かな価値を創造します」「社会に貢献します」という東芝グループの経営理念に基づき、常に安全を最優先に考え、法令を遵守し、世界をリードする開閉装置、変圧器、避雷器等の各種送変電機器を開発・製造する工場として、全ての作業の本質安全化を推進し、「安全で快適な職場環境づくりと心身の健康保持増進」に努めます。

1. 安全健康を経営の最重要課題の一つとして位置づけ、「業務に起因する負傷および疾病の予防」と「安全健康管理活動の継続的な改善」に努めます。
2. 労働安全衛生法規および浜川崎工場が同意したその他の要求事項を遵守します。
3. 次の事項について目標・目的を定め実行します。
(1) 業務に起因する災害や疾病の撲滅ならびにこれらを誘発するリスクの低減、特に以下のリスク低減に注力します。
① 重量物の運搬（クレーン、玉座、フォークリフト等）
② 製品の組立・試験
（はさまれ・巻き込まれ、切れ・こすれ、墜落・転落、感電等）
③ 非常作業（点検、修理等）
(2) 全従業員が個々の能力を十分発揮するための心身の健康保持増進に努めます。
4. 構内の請負会社、取引先に対して安全健康管理活動への協力を求め、災害防止活動を積極的に推進します。

2010年4月1日

株式会社東芝 浜川崎工場 工場長

伊田克敏

3. 健康づくりの積極的な推進

「全ての従業員が個々の能力を十分発揮できるよう心身の健康保持増進に努めます」という目標を掲げ、健康支援センター長を責任者とし、産業医、看護師、保健師、安全スタッフ、衛生管理者と職場の代表者で組織する“元気いいん会”のメンバーで健康づくり活動を推進しています。その活動のいくつかを次にご紹介します。

◆健康診断の実施と個別（事後）指導

法定の健康診断を実施することはもちろん、全社統一の定期健康診断支援システムを利用して個別（事後）指導を実施しています。健診結果や問診票の回答に重み付けをして、健診結果チャートや5つのリスクグラフ（食生活、飲酒、喫煙、運動、メンタルヘルス）を表示して、従業員に解り易く説明し、運動・保健・栄養指導を行っています。

◆健康づくり

健康保険組合が開設する生活習慣改善応援サイト「活楽人（からっと）※」を導入し、ホームページやメールを用いて健康情報、健康相談サービス、生活習慣改善プログラムを配信し、従業員やその家族が健康づくりに手軽に取り組める環境を提供しています。

また、健康づくりの一環として職場対抗バレーボール大会や大縄跳び大会を開催し、日頃の運動不足と職場コミュニケーション不足の解消にも一役かっています。

※活楽人（からっと）：インターネットや携帯端末による“生活習慣改善”と“日々の健康管理”を支援するサイト

◆メンタルヘルスケア

職場生活等において強い不安やストレスを感じる従業員については、保健スタッフが相談に応じ、職場や医療機関などとの調整を行っています。また、外部 EAP（Employee Assistance Program）を活用して、プライバシーを確保しながら、従業員とその家族が電話相談できる体制も整備しました。

一方、メンタルヘルスは従業員自身のセルフケアだけではなく、その上司や管理監督者によるラインケアも重要なことから、毎年産業医が管理者向けにメンタルヘルス教育を実施し、正しい知識と対処方法についてレクチャーしています。

そして、残念ながら休職せざるを得なくなった従業員に対しては「職場復帰支援プログラム」に従って、休職した従業員が円滑に職場復帰し再発しないようにサポートしています。保健スタッフは、主治医や職場及び家族などと連携をとりながら、適切な就労時期や場所、仕事の仕方を提案しています。

◆過重労働対策

著しい長時間労働などの過重な労働負荷は、脳血管疾患・心疾患などの健康障害を増悪させる可能性があります。そこで、毎月 45 時間以上 80 時間未満及び 80 時間以上の時間外労働を行った従業員全員に対し、産業医による面接指導（時間外超過者健診）を義務づけています。

また、ワーク・スタイル・イノベーション活動※の一環として、労使が一体となって定時退社日の分散、臨時出勤なし日の設定、年間の総時間外労働時間の上限設定、休暇制度の見直しによる年次有給休暇の取得推進に取り組んでいます。

※ワーク・スタイル・イノベーション（W.S.I）活動：集中度を高めて効率よく仕事をすることで時間の余裕を生み出す。

そして、その時間を使って心身ともにリフレッシュすることにより、イノベーションを次々と起こす組織風土を醸成するという当社独自の取り組み。

4. 今後の課題

当工場の定期健康診断の結果は有所見率が約 70%となっており、全国（平成 20 年、51%）に比べ高い水準となっています。健診項目について BMI（Body Mass Index）25%以上と未満のものを比較してみると、明らかに 25%以上の方が有所見率が高く、肥満が有所見率に密接に関係していることがわかりました。

そこで、2010 年度は BMI の改善に注力し、健康診断の個別指導の強化やウォーキングイベント開催による運動習慣の定着化に取り組み、BMI の改善、ひいては有所見率を低減に繋げたいと考えています。

以上