

両立支援時の弊社の取り組み

■テーマ

健康経営の取り組みから両立支援へ
～パーパスの大切さ～

株式会社 SANYO-CYP
山村健司
健康経営担当者:新谷幸一

アジェンダ



1. はじめに
2. 問題発生以前の安全衛生活動
3. 問題発生後の対応について
4. 弊社の考え
5. 弊社の考えその後
6. 健康経営活動について
7. パーパスに向けて
8. 最後に

コラム:1
レピュテーションリスク

コラム:2
安全配慮義務違反について

職業性胆管がん問題



2012年、弊社従業員に胆管がん発症者が多発したことが明らかになった。

その後、この件については厚生労働省での検討会で話し合われ、結論としては胆管がんが発生したのは、1996年～2008年に印刷機のインクを拭き取るために使用していた **1,2-ジクロロプロパン** を含む洗浄剤が原因であるという結論が出された。

そして、2013年春に労働災害と認定された。

被害を受けられた方やご家族だけでなく、多くの方々からのお叱りの声を弊社として真摯に受け止め、2度と労働災害を起さないことを誓い安全衛生活動に取り組みます。

職業性胆管がん問題



弊社のような企業が二度と発生しない事、
労働災害がこの世から無くなる事を願い、
発表させて頂きます。

皆さまの経営活動の参考になればと思います。

職業性胆管がん問題

これまでに明らかに
なった胆管がんの
発症者と死亡者

発…発症者

死…うち死亡者

大阪府※
発 12人 死 6人

宮城県
発 2 死 0

石川県
発 1 死 1

静岡県
発 1 死 0

東京都
発 1 死 1

※大阪府の関係者は発症者「13人」
うち死亡者「7人」と説明

胆管がん問題の経過

昭和44年	元従業員らに胆管がんが相次いだ大阪市印刷会社が創業
3月ごろ	元従業員の遺族らが労災申請
5・21	厚生労働省が印刷業界の団体に予防対策の徹底を要請
28	大阪労働局などが印刷会社を立ち入り調査
31	産業医科大学の熊谷信二准教授が学会で被害実態を報告
平成24年	6・12 同印刷会社の従業員3人が労災申請
13	厚労省が全国の校正印刷の事業所など約560社の調査を開始
25	宮城県内の印刷事業所の従業員2人が労災申請
7・10	厚労省が調査結果を公表。新たに東京、静岡、石川で計3人の発症者を確認



胆管がん 肝臓でつくられた胆汁を十二指腸に流す胆管にできるがん。独立行政法人国立がん研究センターの統計によると、胆管がん（胆嚢—たんのう—がんも含む）で平成22年に死亡した人は1万7585人（男性8440人、女性9145人）。全身の倦怠（けんたい）感や黄疸（おうだん）などの症状が特徴。罹患（りかん）率、死亡率ともに50代以降に増加し、75歳以上が最も多いとされる。

引用:産経新聞2012年7月11日

職業性胆管がん問題



平成24年度厚生労働科学研究費補助金
厚生労働科学特別研究事業

印刷労働者にみられる胆管癌発症の疫学的解明と原因追究

平成24年度研究報告書
平成25年5月

主任研究者 圓藤 吟史
分担研究者 河田 則文
久保 正二
河野 公一
知谷 友孝



大阪市立大学
OSAKA CITY UNIVERSITY

研究に関する記者レクチャー

印刷労働者にみられる胆管癌発症の疫学的解明と原因追究

2012年8月3日
大阪市立大学医学部学舎 18階会議室

大阪市立大学大学院
医学研究科産業医学分野
教授 圓藤 吟史

コラム1-1 レピュテーション(風評被害)

レピュテーションリスク(reputation risk)とは、企業に対するマイナスの評価・評判が広まることによる経営リスクです。

① マスコミ

記事にきされる関係者とは？

② デジタルタツウー

SNS・2ちゃんねる

2014年(平成26年)3月20日(木曜日)

訃言

賞

衆所

門

胆管がん

大阪の

大阪市中央区の校正印刷会社「SANYO」の人は死亡)が胆管がんを発症した問題で、大阪府を労働安全衛生法違反(産業医の未選任など)で地検は、違法状態が長期に及び、多数の発症者刑事責任を問う必要があると判断したとみられ

職場の衛生管理怠

捜査関係者によると、同を科すと規定。大阪社は2013年1月までの1年間、同法で従業員50人以上の事業所に義務付けられた産業医と衛生管理者の選任、労使で職場の衛生管理体制を検討する衛生委員会の設置をそれぞれ怠ったとされる。

同法では、選任・設置を怠ると最高50万円の罰金を科すと規定。大阪府労働局は12年4月、同法違反容疑で同社に是正勧告。同善に依じたが、労働被害が深刻として9月には起訴を求め

胆管がん書類送検

産業医未選任容疑など

大阪の印刷会社

大阪市中央区の校正印刷会社「SANYO-CYP」で現・元従業員17人が胆管がんを相次いで発症し、うち9人が死亡した問題で、大阪労働局は26日、同社と山村憲唯社長(67)を労働安全衛生法違反(産業医の未選任など)の疑いで大阪地検に書類送検した。

医の未選任など6点の同法違反については是正を勧告。同社はこれらを改善したが、深刻な健康被害を重くみた労働局が今年4月、同社の強制捜査を行って来た。

発表では、同社は昨年4月までの1年間で、同法で義務付けられた産業医、衛生管理者の選任と、労使で職の衛生管理体制を検討す

る衛生委員会の設置をそれぞれ怠った疑い。同社は従業員数が50人以上となった2001年8月以降、労災を防ぐため同法

26日、記者会見した大阪労働局の大屋勝紀・監督部長は「衛生管理体制が確立されていれば被害の拡大を防ぐことができた」とし、「多数の労働者が死亡している重大性などを考慮し書類送検に至った」と述べた。

胆管がん多発問題の主な経緯

3月30日	S社の元従業員と遺族計3人が胆管がんによる労災申請
5月19日	S社で元従業員4人が胆管がん死亡していたことが産業医科大准教授らの調査で発覚
30日	大阪労働局がS社に是正勧告
9月6日	労災認定を判断する厚生労働省の専門家検討会の初会合
3月14日	専門家検討会が「1,2-ジクロロプロパン」を原因物質と推定する報告書をまとめる
27日	S社の元従業員ら16人の労災認定が決定(のちに元従業員1人も決定)
4月2日	大阪労働局がS社を強制捜査
21日	「SANYO-CYP胆管がん被害者の会」が結成され、S社と初めての話し合い
9月17~19日	S社と3人(1人は死亡)の間で補償合意
26日	大阪労働局がS社などを労働安全衛生法違反容疑で書類送検

に基づいてこれらの選任・設置の義務が生じていた。労働局は書類送検にあたって、起訴を求める「嚴重処分」の意見を付けたことも明らかにした。

この問題では昨年5月、元従業員4人が胆管がん死亡していたことが発覚。厚生労働省の調査の結果、1991と2006年に用いられた印刷機の洗浄液に含まれる化学物質「1,2-ジクロロプロパン」を原因物質とし、17人全員が労災認定された。

山村社長は労働局の聴取や読売新聞の取材に対し、「労働安全衛生法の知識が不十分で、産業医などの選任が必要だと認識していな

コラム1-2 レピュテーション (風評被害)

2-1 問題発生以前の安全衛生活動

SDS(旧MSDS)が普及する以前の1996年初旬から、
仕入業者からの情報を参考に、
オフセット印刷で使用するインキおよび洗浄剤について

非該当

有機溶剤予防規則

特定化学物質障害予防規則

2-2、問題発生以前の安全衛生活動

考え方

間違っ
た認識

「法定非該当物質は、安全な物質」

社内

- 有機溶剤作業主任者
Q1:「有機溶剤中毒予防規則
非該当ですよね！」
- 安全衛生推進者
Q2:「だから、安全ですよね。」



仕入業者

- A1:「この物質は対象外ですよ」
- A2:「そうですよ」

2-3 問題発生以前の安全衛生活動

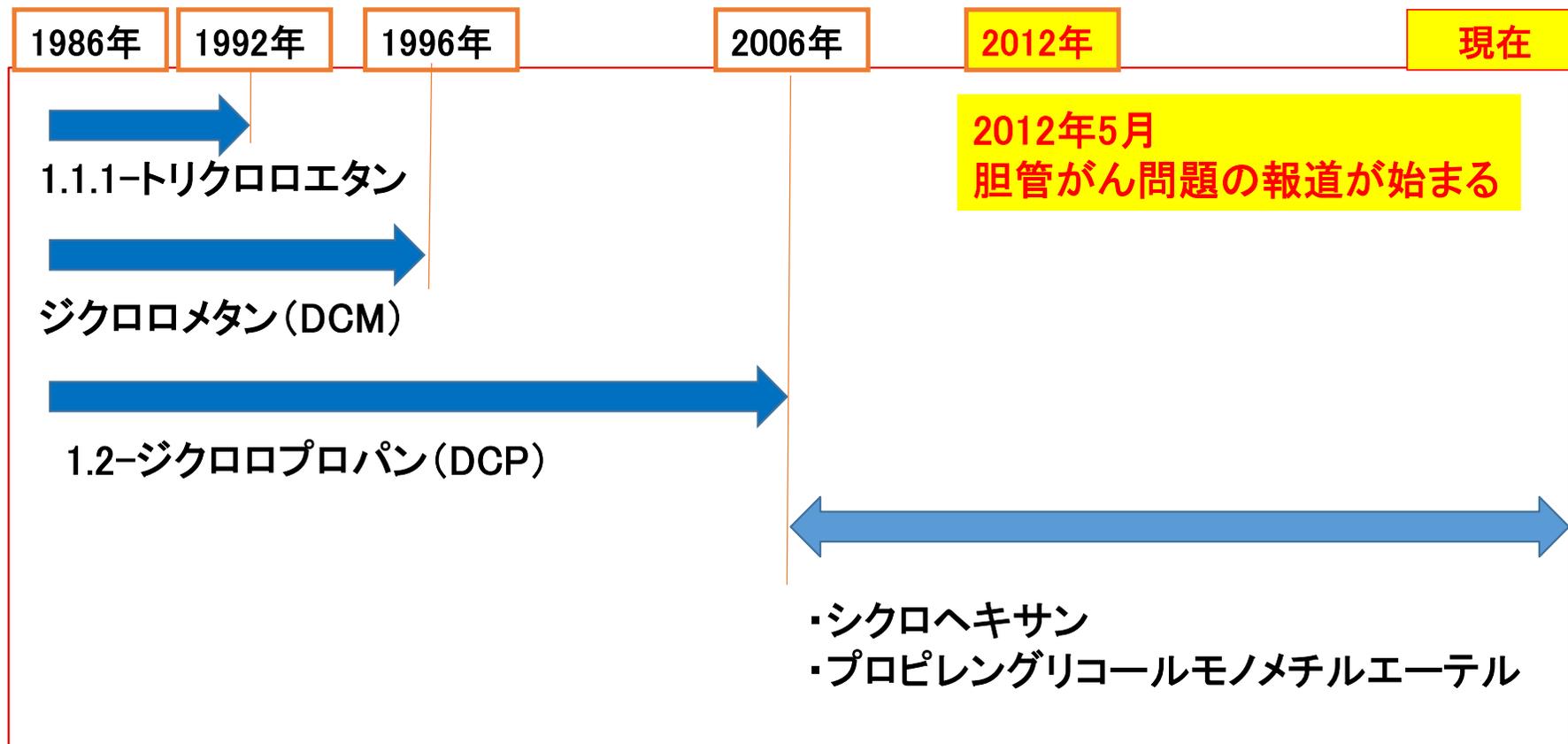
考え方

「法定非該当物質は、安全な物質」

間違った
認識

使用している物質に対して、リスクアセスメント
を実施していない！

弊社のインク洗浄剤の変遷



2-4 問題発生以前の安全衛生活動

皆さんの疑問

「会社は何も気づかなかったのか？
何も取り組まなかったのか？」

- ① 生物学的曝露量の測定
- ② 作業環境測定
- ③ 医者へ相談
- ④ 仕入先へ質問と確認

2-5 問題発生以前の安全衛生活動

考え方

成分は変わらない！

①

記

製品名 : XXXXXXXXXX

調査項目 : 製品内容成分の照会について (平成元年から平成10年6月製造)

調査結果 : 上記製品の内容成分履歴は以下の通りであることを証明いたします。

平成：元年 (1988)	4年 (1992)	5年 (1993)	10年 (1998)
処方(A) 重量%	処方(B) 重量%		処方(C) 重量%
ジクロロメタン 15-25	ジクロロメタン 40-50	ジクロロメタン 40-50	ジクロロメタン 50-60
1,2-ジクロロプロパン 50-60	1,2-ジクロロプロパン 40-50	1,2-ジクロロプロパン 40-50	ミネラルスピリット 15-25
1,1,1-トリクロロエタン 15-25	ミネラルスピリット 1-10 (芳香族50%)	ミネラルスピリット 1-10 (芳香族50%)	(芳香族50%) 2-ブタノール 15-25



以上

2-6 問題発生以前の安全衛生活動

考え方

弊社の労働環境に問題がある。
との認識はなかった！



労働基準監督署からの指示・指導・立入調査
を一度も受けたことがなかった！

2-7 問題発生以前の安全衛生活動

考え方

工場換気装置に問題がある。
との認識はなかった！

間違った
認識

1. 高額で高性能な換気装置
2. 大阪本社建築時は大企業への依頼
3. 定期メンテナンスも企業へお任せ

2-8 問題発生以前の安全衛生活動

考え方

社員への教育は一般的
職場は綺麗に！
汚したら掃除する！

間違った
認識

1. 化学物質の扱いにはリスクがある
2. 危険性の教育をしていない

2-9 問題発生以前の安全衛生活動

- ① 安全衛生に関する知識不足
- ② 仕入れ業者からの情報のみに依存
- ③ 他の専門家への相談を行わなかった

深く後悔し、反省しております。

コラム 2-1 安全配慮義務違反

説明

労働契約法第5条では、「使用者は労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」として、使用者が労働者に対して負うべき労働契約上の付随義務を定めています。

これを「安全配慮義務」と呼びます。使用者がこの義務を怠り、労働者に損害が発生した場合、使用者は労働者に対して損害賠償責任を負うこととなります。

<引用:コトバンクH.P

<https://kotobank.jp/word/%E5%AE%89%E5%85%A8%E9%85%8D%E6%85%AE%E7%BE%A9%E5%8B%99-429384>>

コラム 2-2 安全配慮義務違反

説明

① 予見可能性

社員の心身の健康を害することを会社が予測できた可能性(予見可能性)があったかどうか

② 結果回避性

それを会社として回避する手段があったかどうか(結果回避性)

手段を講じなかった場合に、
安全(健康)配慮義務違反となります。



製造物責任は？

コラム 2-3 安全配慮義務違反



例えば・・・

- ① 一般人
冬の寒い夜中に、友達の酔っぱらいを放置
- ② 保育士
多くの子供をつれて交差点を渡る
- ③ 医者
患者の診断、治療で・・・

3-1 問題発生後の対応について

重要点

因果関係・原因が明確になっていない時点での対応は、信頼してもらう事が重要と感じた。

対象者

退職労働者

現職労働者

近隣住民

3-2 問題発生後の対応について

重要点

因果関係・原因が明確になっていない時点での対応は、信頼してもらう事が重要と感じた。

- ① 胆管がん検診を実施
- ② 専門家による説明会
- ③ 作業現場の換気回数向上のため、プッシュプル型換気装置の設置、全体換気装置の変更

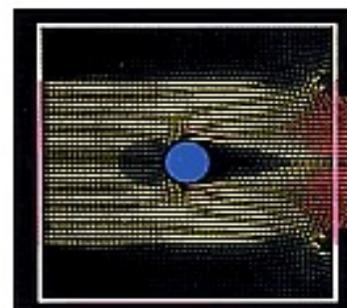
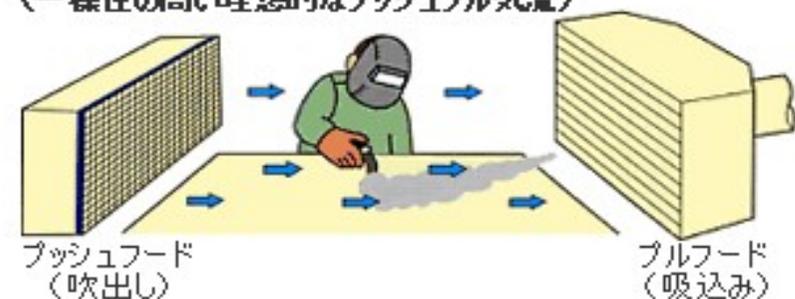
設置会社:  株式会社クリーン・エアー・システム
プッシュプル型換気装置のバイオニア

- ④ 環境測定・臭気測定の結果を公表及び説明を行う

プッシュプル型換気装置の条件

- 一様性の高い気流を造る
プッシュフード（吹き出し）
- ゆっくりとした気流
(0.2~1.0 m/s)
- 障害物があっても、元に戻る復元性がある
- 漏れなく吸い込む

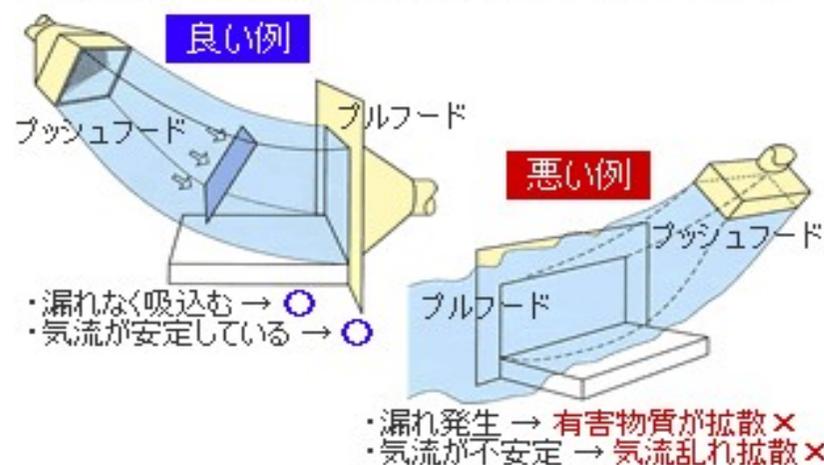
同一ベクトル集合流
(一様性の高い理想的なプッシュプル気流)



同一ベクトル集合流の
コンピュータシミュレーション

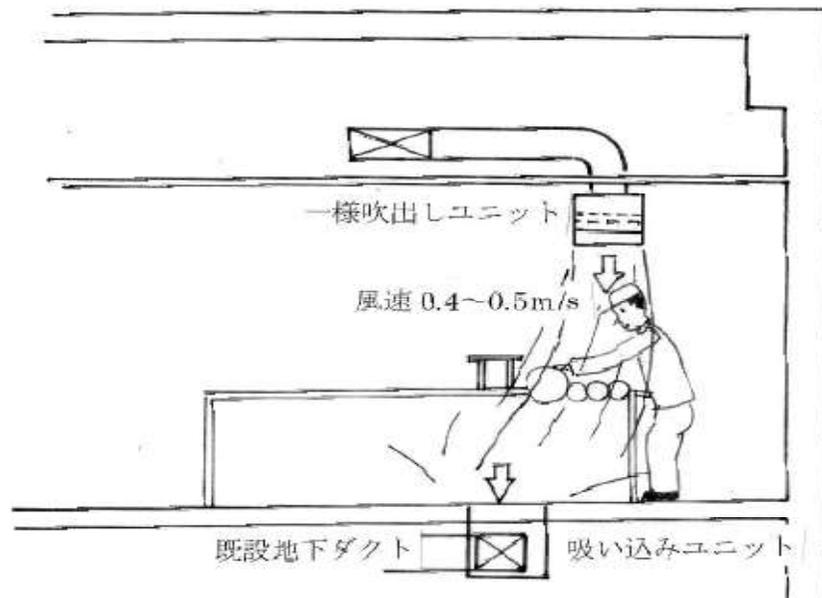
※ 障害物を通り越して、元に戻る気流復元性があります。

開放式プッシュプル型換気装置の良い例と悪い例



衛生工学的対策：作業環境の改善 吹き出しユニットを追加した

1. 機械室吸込みグリルからの外気吸込み量は $100\text{m}^3/\text{min}$ となった。
2. 換気回数は15.5回/時と大幅に改善された。
3. 作業者に新鮮空気が直接給気されるようになった。



一様吹き出しユニットの設置



一様吹き出しユニットから吹出される新鮮空気は、緩やかに真下に降下し、作業者の呼吸域を包み込んだ後、ローラー位置付近で水平に分かれ、床下から排出されることを確認した。

3-3 問題発生後の対応について

「どうすれば安全・安心して働くことができることができるか」
を従業員と共に真剣に話し合い。

8割以上の従業員が残ってくれることになりました。

安全と安心

3-4 問題発生後の対応について

自律的管理（具体的な活動①）

作業環境管理

作業環境測定

- ①有機溶剤中毒予防規則非該当物質を使用している
- ②使用している物質の毒性を専門家から意見を聴取して毒性が低いことを確認
- ③作業環境測定を6カ月に1度行い、数値化！！
- ④作業オペレーターと議論

3-5 問題発生後の対応について

自律的管理(具体的な活動②)

作業管理

見える化(数値化)

①尿中濃度測定

印刷作業者の有機溶剤に対する個人ばく露状況の把握

②VEMサービス

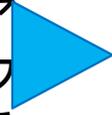
作業中のばく露の見える化により、作業方法の改善指導

ばく露の見える化 「VEMサービス」 Video Exposure Monitoring

STEP1 . . .
事前打ち合わせ



STEP2 . . .
測定（作業者にリアルタイムモニタ、ウェアラブルカメラを取り付け、実際の作業中に測定を実施）



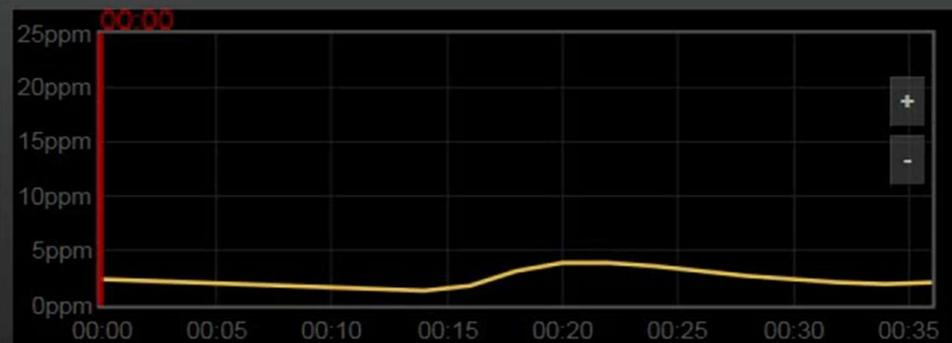
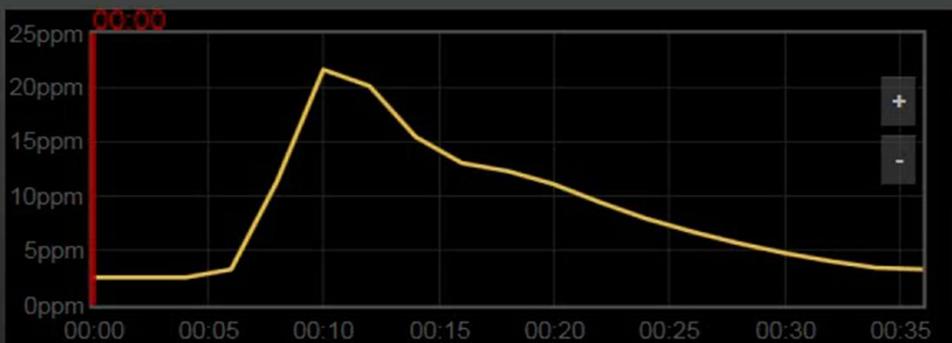
STEP3 . . .
結果説明・助言（測定結果について、測定結果を確認しながら説明を実施）



作業管理

有機溶剤ばく露の見える化による対策と効果

厚生労働省平成28（2016）年度「『見える』安全活動コンクール」優良な



作業環境改善前後、作業方法の改善後（2023年7月）の作業環境測定結果

	測定点	シクロヘキサン (ppm)			プロピレングリコールモノメチルエーテル (ppm)			3-メトキシ-3-メチル-1-ブタノール(ppm)			相加式 $\sum C_i/E_i$			
		前	後	2023	前	後	2023	前	後	2023	前	後	2023	
A測定	1	21	21	1	2	3	<1	0.23	0.24	0.007				
	2	27	28	<1	3	5	<1	0.30	0.33	0.007				
	3	120	8	3	15	2	<1	1.35	0.10	0.020				
	4	85	17	2	12	2	<1	0.97	0.19	0.013				
	5	77	5	<1	10	1	<1	0.87	0.06	0.007				
	6	44	11	9	5	1	<1	0.49	0.12	0.060				
A測定の幾何平均値									0.58	0.15	0.013			
A測定の幾何標準偏差									2.63	2.49	2.41			
B測定	1	87	14	4	14	1	<1	1.01	0.15	0.027				
	2	25	36		3	3		0.28	0.39					
管理区分									第2	第1	第1			

3-7 問題発生後の対応について

自律的管理(具体的な活動②)

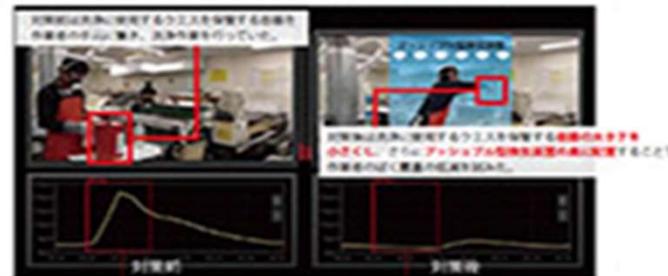
作業管理

平成28年度「見える化」安全活動コンクール**優良事例**に選ばれる。

有機溶剤ばく露の見える化による対策と効果

有機溶剤ばく露の見える化による対策と効果

有機溶剤を使用した洗浄作業時のばく露ピーク時を見える化し、原因・要因の発見から対策を考え、実行することでばく露量の低減に成功した。



ばく露量の見える化により、対策前は部品を扱った時点からばく露量の上昇が発生したが、対策後は部品を扱った段階でもばく露量の上昇はなく、対策が有効であることがデータにより確認することが出来た。

結論

見えない有機溶剤のばく露量を見る化することで、問題となる作業が浮き彫りとなる。対策への効力も見える化出来ることで、他の作業者でも安全・衛生面向上への意識が高まった。

胆管がん問題解決後の考え！

定年退職時、この会社で働いて良かった、
自分の子供・孫もこの会社で働かせたい、
と思える会社にする。

上記を社員に伝え、面談を行い、「経営理念」、「行動規範」を作成

胆管がん問題解決後の考え！

定年退職時この会社で働いて良かった、
自分の子供・孫もこの会社で働かせたい、
と思える会社にする。

なぜ、このように考えるようになったのか？

- ・ガンになった社員
- ・風評被害により、家族・親族が悩まされた社員
- ・マスコミに囲まれた会社に出勤する社員

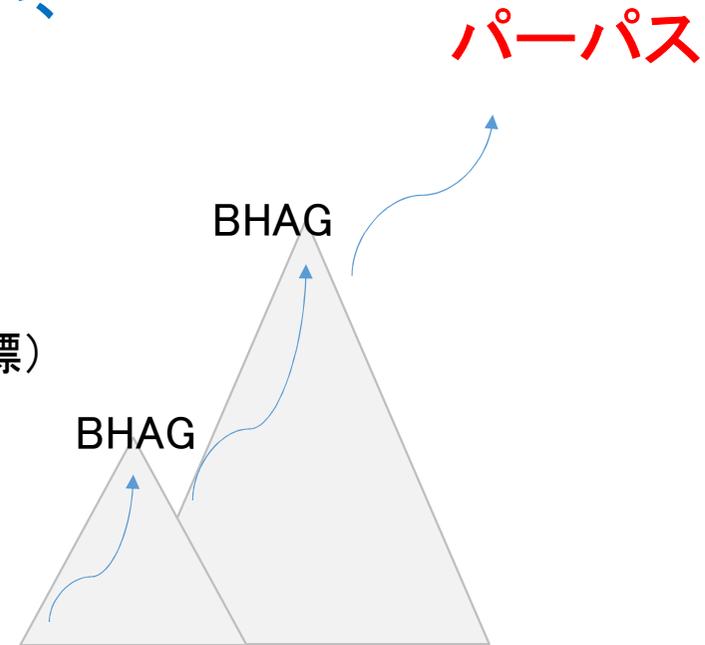
OPURの精神（最終責任を負う者）
<One Person Ultimately Responsible>

パーパス

＜到達することのできない、永遠の目標＞

＜ビジョナリーカンパニーZEROより＞

定年退職時この会社で働いて良かった、
自分の子供・孫もこの会社で働かせたい、
と思える会社にする。



経営理念<われわれは何者か？>

わたしたちは

彩りのプロフェッショナル集団として豊かな生活を創造します。

行動規範<こう考え行動する>

わたしたちは

「行動のひとつひとつがGIFTとして届いているか？」

問い続けます。

わたしたちは社会そしてお客さまから信頼というGIFTをいただくことによって存続できます。

心を込めた製品をわたしたちが提供するからこそGIFTがいただけるのです。

そのため、社内で尊敬というGIFTを互いに交換して心をこめた製品をつくらなければなりません。

心をこめたGIFTを配ることですべての人に笑顔が生まれ、生活は豊かになります。

そのようなGIFTを次世代へ送ることがわたしたちの使命です。

弊社の考える リーダー

社長<役職者 等々>は偉いわけでは無い。
仕事の役割が違うだけ！

上司が部下を決めるのではなく。
部下が本当の上司を決める。

自社紹介

社名:株式会社 SANYO-CYP

創業:1969(昭和44)年 8月

資本金:50,000,000円

- ・大阪本社:〒540-0014 大阪市中央区龍造寺町8番15号
- ・東京支社:〒135-0006 東京都江東区常盤2丁目1番11号
- ・名古屋支店:〒461-0038 愛知県名古屋市東区新出来1丁目6-1
- ・玉造スタジオ:〒540-0004 大阪市中央区玉造2丁目22-21
(Studio UP/Knot Photography)

従業員数:約110名

業種:印刷に関わるデータ作成と試作、撮影 等々



玉造スタジオ<Studio UP>



玉造スタジオ<Knot Photography>



自社紹介

2018年・2019年・2020年と健康経営優良法人を認定

2021年 健康経営優良法人 ブライト500 認定

2022年 健康経営優良法人 ブライト500 認定

2023年 健康経営優良法人

2024年 健康経営優良法人 ブライト500 認定

- ・2018年には、透明インキ膜厚測定機を開発(特許取得)
- ・現在ではメーカーというポジションを樹立
- ・新市場である立体成型物データ作成事業にも取り組む
- ・2019年2月には、グロービス経営大学院同期であるWMH(株) 加福真介氏(2012期)と新会社<株式会社TrueColor>を設立し、電子デバイス毎の色味を調整する技術を開発(特許取得)。カラーマッチング事業に邁進しています。
- ・2022年1月 フォトスタジオ会社を合併吸収。あらたな事業を開設
- ・2023年5月 名古屋支店新社屋完成

彩りにより人と企業に豊かな生活を創造、貢献するため邁進しています。



講演活動

- ・ 第76回全国産業安全衛生大会「安全・健康の未来を研こう 神戸から」中小事業場分科会

会場:神戸国際展示場

- ・ 大阪衛生管理者連絡協議会

会場:エルおおさか南館

- ・ モトヤコラボレーションフェア2019

会場:OMMビル

- ・ MOTOYA SUMMER FAIR 2019 IN NAGOYA

会場:名古屋国際センター別棟ホール

- ・ MOTOYA COLLABORATION FAIR 2019

会場:秋葉原クロスフィールド アキバ・スクエア

- ・ 大阪労働局「大阪・職場の健康づくりフォーラム」

会場:エル・大阪 エルシアター

- ・ 大阪労働局 大阪府地域両立支援推進チーム会議にて

会場:大阪合同庁舎4号会

- ・ 旭化成株式会社

会場:野口遵記念館 <宮崎県 延岡市>



- ・ 日本労働衛生工学会

会場:水戸市民会館

- ・ 大阪府医師会

会場:大阪府医師会館 2階ホール

- ・ 厚生労働省 両立支援シンポジウム

会場:東京国際フォーラム

- ・ 日本産業衛生学会 産業医プロフェッショナルコース

会場:MELODIA あざみ野

自己紹介:山村健司

グロービス経営大学院にて

- ・ 2019年 第15回 あすか会議
アルムナイアワード受賞<変革部門>
- ・ リーダーシップ開発と倫理・価値観 ケース化
題名:SANYO-CYPの労災対応



2014年に労働災害問題解決後 代表取締役社長兼CEOに就任し、苦悩時に支えてくれたお客様、従業員、専門家へ恩返しするため、会社の変革と事業運営に取り組む。

さらに自社の変革だけでなく、印刷業界全体から労災問題を無くすために、自身の体験を本にし、他の印刷会社の安全・衛生管理をアドバイスする活動や講演を行なっている。

グロービス経営大学院

科目: リーダーシップ開発と倫理・価値観

題名: SANYO-CYPの労災対応

労災問題対応時における

- ・心境
- ・想い
- ・悩み
- ・リーダーシップとは

解決後

- ・ビジョン形成
- ・仲間との歩み



__***

Ver. 1

SANYO-CYP の労災対応

「自社の社員が次々とがんを発症していると知ったとき、何が起きているのか私は皆目理解できませんでした。業務で使っている溶剤が原因だとしたら従業員は被害者です。会社が非難されていますが、予見できないことを避けるべきだといわれても、元には戻せません」

オフセット印刷¹を手掛ける株式会社 SANYO-CYP (サンヨー・シーワイビー) の二代目の社長である山村健司は、深刻な事態が発覚した当時のことを述懐する。労働災害は、会社と従業員だけにとど

その後の活動について

- ・就業規則の改訂

＜就業規則を変えつつけることができる社内文化の形成＞

- ・人事評価制度の改定

その後の活動について

第76回全国産業安全衛生大会 2017

＜胆管がん問題発端会社が従業員とともに安全・
安心な職場作りで一番大切なことを学ぶ＞

この時のプレゼン資料からの抜粋

現在と今後について

活動-1 動物園への寄付

- 大阪府:天王寺動物園
- 東京都:上野動物園
- 愛知県:東山動物園



天王寺動物園内に
弊社ネームプレートが
掲示されています



新世界ゲート前→
↓レクチャールーム・夜行性動物舎間掲示板



東山動物園内に
弊社ネームプレートが
掲示されております

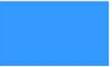
その後の活動について

現在と今後について

活動-2(知的障害者授産施設) ワークセンターつつじ への依頼活動

第76回全国産業安全衛生大会 2017
＜胆管がん問題発端会社が従業員とともに安全・
安心な職場作りで一番大切なことを学ぶ＞

この時のプレゼン資料からの抜粋



その後の活動について

5-7、現在と今後について

第76回全国産業安全衛生大会 2017

＜胆管がん問題発端会社が従業員とともに安全・安心な職場作りで一番大切なことを学ぶ＞

この時のプレゼン資料からの抜粋

活動-3 大阪本社 近隣の清掃活動



職業性胆管がん問題 その後・・・

- 2017年 弊社 従業員が・・・
- 投与代は？
- 投与する病院 は？

- オプジーボ 投与
→ 治験への協力を頂く

投与者 すべて 根治

健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須
3 ・制度・ ・施策 ・実行	(1) 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～③のうち 2項目以上
			②受診勧奨の取り組み	
	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施			
	(2) 健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑦のうち 1項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		仕事と治療の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み(⑩以外)	
	(3) 従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑧～⑮のうち 4項目以上
			⑨食生活の改善に向けた取り組み	
⑩運動機会の増進に向けた取り組み				
⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み				
⑫長時間労働者への対応に関する取り組み				
感染症予防対策		⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み		
		⑭感染症予防に関する取り組み		
喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み	必須		
	受動喫煙対策に関する取り組み			
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント(自主申告) ※誓約書参照			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等	必須

ブライイト500は左記①と⑤のうち13項目以上

健康経営優良法人認定要件

＜パーパスを目指す活動＞

従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討

- ・健康課題にもとづいた具体的な目標の設定
健康経営の具体的な推進計画
- ・健診、検診等の活用、推進
 - ①従業員の健康診断の受診（受診率実績100%）
 - ②受診勧奨に関する取り組み
 - ③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施



健康経営優良法人認定要件

＜パーパスを目指す活動＞

健康経営の実践に向けた土台づくり

・ヘルスリテラシーの向上

④管理職・従業員への教育

・ワークライフバランスの推進

⑤適切な働き方の実現に向けた取り組む

・職場の活性化

⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組む

・病気の治療と仕事の両立支援

⑦私病等に関する両立支援の取り組み

弊社での取り組みで4点ともに
重要ポイント

健康経営優良法人認定要件で
は、この4つの中で一つ以上。
が要件

健康経営優良法人認定要件

＜パーパスを目指す活動＞

健康経営の実践に向けた土台づくり

- ・ヘルスリテラシーの向上
- ④管理職・従業員への教育



取り組み

- (1)労働安全衛生に関する資格者多数 ＜衛生管理者、安全管理者 等々＞
- (2)安全衛生委員会への参加者は、幹部社員からバトンリレー方式

健康経営優良法人認定要件

＜パーパスを目指す活動＞

健康経営の実践に向けた土台づくり

・ワークライフバランスの推進

⑤適切な働き方の実現に向けた取り組み

取り組み

- (1)3年に一度、約1週間の旅行休暇と12万円支給
- (2)従業員各々へ、やりがいと責任 本来業務以外に何かの役割を与える
例:安全衛生委員会、BCP委員、親睦委員、メンター制度のメンター役 等々
- (3)ラインケアの充実
- (4)社外のビジネススクール等々への参加



健康経営優良法人認定要件

＜パーパスを目指す活動＞

健康経営の実践に向けた土台づくり

・職場の活性化

⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組む

■取り組み

(1) 各拠点 近隣清掃活動

(2) ウォーキングイベント

- ・天王寺てんしば へ
- ・箕面公園 箕面の滝 へ
- ・アベノハルカス へ

(3) BBQイベント <そのあとの大縄跳び大会>

(4) ヨガ教室 <ヨガ講師を招いて>

(5) 企業対抗ウォーキングイベント

・2021年 ・2022年 ・2023年 ・2024年



取組① 近隣清掃活動

健康経営優良法人認定要件

＜パーパスを目指す活動＞

健康経営の実践に向けた土台づくり

・病気の治療と仕事の両立支援

⑦私病等に関する両立支援の取り組み

後のスライドで説明します。

健康経営優良法人認定要件

＜パーパスを目指す活動＞

従業員の心と身体 の健康づくりに関する具体的対策

・保健指導

- ⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み

・具体的な健康保持・増進施策

- ⑨食生活の改善に向けた取り組み
- ⑩運動機会の増進に向けた取り組み
- ⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み
- ⑫長時間労働者への対応に関する取り組み
- ⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み

・感染症予防対策

- ⑭感染症予防に関する取り組み

・喫煙対策

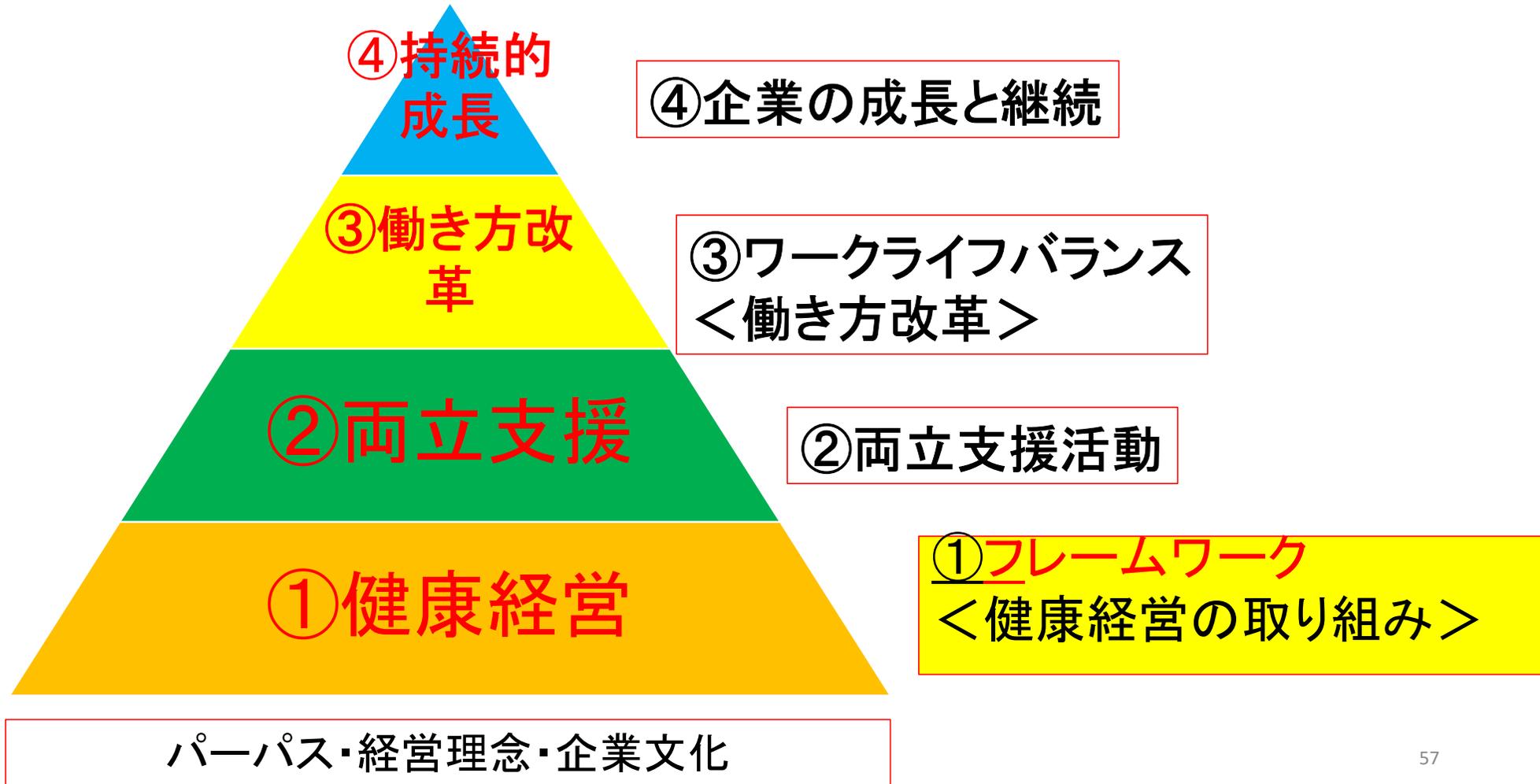
- ⑮喫煙率低下に向けた取り組み
受動喫煙に対する取り組み

健康経営の取り組み

- 毎朝のラジオ体操
- バランスを考えた「仕出し弁当」(2社と契約)
- 社内自動販売機で割安で買える「特定保健用食品のお茶」
- 女性特有の健診に対する、検査費用の補助
- 外部講師による、食生活セミナー
- ファイナンシャルプランナーによる生活セミナー
- 花粉症対策への情報提供



両立支援 <パーパス活動>



両立支援 <パーパス活動>

従業員一人一人が休職や職場復帰をいつか自分にも回ってくる当たり前のこととして受け止め、互いに支える企業文化が根付いているからこそ、安心して帰れる職場を創ることができ、当社の両立支援をしっかりと機能させている。

取組

- ①両立支援コーディネーター
<幹部、就業規則に詳しい、衛生管理者 等々>
- ②管理部による支援
- ③会社＋産業医＋衛生管理者 連携就労フォロー

両立支援 <パーパス活動>

社長自身が衛生管理者の資格を有し、両立支援の重要性を認識し協力的である。

取組

- ①お試し出勤
- ②会議だけの出席(Web会議含む)



両立支援 <パーパス活動>

その結果、病気になった従業員も上司に相談しやすい雰囲気社内
に出来、治療に専念できる。



両立支援 <パーパス活動>

従業員(患者)は治療中、仲間に助けてもらった分、仲間から必要とされたい。仲間の役に立ちたい。

との思いから、復職への意欲が高まる！



両立支援 <パーパス活動>

治療と仕事の両立支援へ、キャリアコンサルタント制度を導入



診断書

年月日

キャリアの 定期検診

厚生労働省
推奨!

セルフ・キャリアドック

両立支援 <パーパス活動>

新入社員向けの社内研修にも、キャリアコンサルタントの講義を取り入れる事によって、両立支援を受ける事も当たり前の事と考える。

取組

①新入社員向け研修



パーパスに向けて:7-8



両立支援 <パーパス活動>

経営幹部向けの社内研修にも、キャリアコンサルタントの講義

取組

① 経営幹部向け研修



両立支援 <パーパス活動>

病気だけでなく、育児休業や親の介護などでもキャリアコンサルタントを利用するなど身近な存在で安心感を与えることができる。

取組

- ①育児休業
- ②介護休業など



パーパスに向けて:7-10

両立支援 <パーパス活動>

このような活動を行い、
キャリアコンサルタントと共有する事で
「セルフ・キャリアドック」導入のきっかけ
となります。

取組

アンケートの実施

- ①働いて良かったこと
- ②今後どうなりたいか？

A graphic with the words "SELF-DRIVER" in large, semi-transparent blue letters. The background shows a person's legs in dark trousers and black boots, standing on a light-colored surface. The overall theme is self-driving and career development.

厚生労働省推奨!

従業員
の
活力を引

セルフ・
キャリアドック
導入支援

両立支援 <パーパス活動>

課題

- ・個人情報の観点からに最適な助言をすることの難しさ
- ・日本にカウンセリング文化が根付いていない
- ・従業員との信頼関係の構築
- ・社内規定や職場環境、治療方針など様々な情報などの情報を繋ぎ合わせることの難しさ



パーパスに向けて:7-12

両立支援 <パーパス活動>



様々な施策を行った結果…

パーパスに向けて:7-13



両立支援 <パーパス活動>

■結果

がん もしくは、**心臓病** 等々 治療をした社員

職場復帰率 100%

<闘病中に亡くなられた方は、カウントしておりません。>

両立支援 <パーパス活動>

■結果

第1子出産前後の女性の継続就業率

職場復帰率 100%

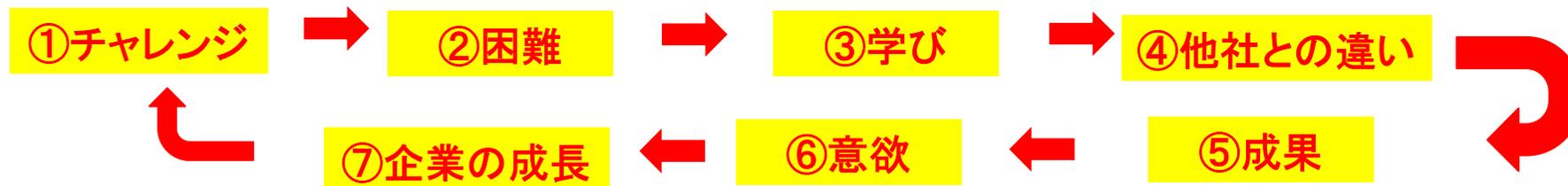
第2子出産前後の女性の継続就業率になると、
対象者は2名になり、1名 職場復帰
職場復帰率 50%

パーパス活動

従業員を雇う以上は、定年退職まで雇い、自分たちが育てあげる覚悟が必要

- ① 会社・産業医・衛生管理者の3位一体による就労フォロー
- ② メンタルヘルスケアにおけるラインケアの充実
- ③ 新入社員に対するメンター制度

従業員に安心感を与えることで更なる活力



両立支援時の弊社の取り組み

■登場人物

- ① 主治医
- ② 産業医
- ③ 両立支援コーディネーター<就業規則を熟知・衛生管理者>
- ④ 所属部署 上司<業務内容・シフトを理解>
- ⑤ 管理部 <就業規則を熟知>
- ⑥ (代表取締役) <権限を持っている・衛生管理者>
- ⑦ 労働者(患者)

⑥の代表取締役がいることで、安心は与えられているかも！

両立支援時の弊社の取り組み

■登場人物

- ①主治医
- ②産業医
- ③両立支援コーディネーター<就業規則を熟知・衛生管理者>
- ④所属部署 上司<業務内容・シフトを理解>
- ⑤管理部 <就業規則を熟知>
- ⑥代表取締役 <権限を持っている>
- ⑦労働者(患者)

上記の登場人物が揃うので、

お試し出勤・リハビリ出勤 を行ってきた。

労働者(患者) は、仲間から必要とされたい。
仲間の役に立ちたい。

復職への意欲が高まる！ 治療へも意欲が高まる！

従業員一人一人に寄り添い、復職支援や両立支援することが安心して帰れる職場を創り、従業員が当社で働き続けたい理由となり、病気やガンと共存できる環境や企業文化の形成につながる。

両立支援は今後の高齢者雇用の時代を見据えた働き方改革、そして持続可能な成長へと直結する。

当社は発展途上であるが今後も持続的に成長するために、従業員とその家族の健康を守り、従業員が安心して何事にもチャレンジできる組織を創りつづけたい。

■ 目標

大切な従業員とその家族の健康を守り、
会社も成長していきたい。