

企業事例23

～健康管理センターと人事部門の連携によって
取り組まれる従業員の心と身体のマネジメント～

◆会社概要◆

社 業 東 京 都
創 業 明 治 32 年
従 業 員 数 23,631 名 (平成18年6月末)
連 結 従 業 員 数 154,180 名
(平成18年3月末)
事 業 内 容 IT/WEBソリューション事業等
モバイル/パブリックソリューション事業
エレクトロニクス事業

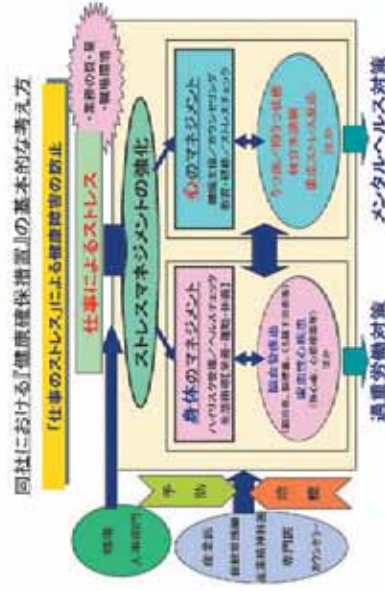
1. 取組みの経緯

同社は「従業員一人ひとりが安全でかつ健康に働くことができる職場環境を形成する」とする基本理念のもと、予防管理に重点をおいて、従業員の健康管理に関する様々な活動を展開している。

企業にとって、従業員も重要なステークホルダーの一つであるというCSRの視点からの安全衛生リスクマネジメントの強化に加え、同社労働組合も健康管理を重要な取組みテーマとして会社側に提案を行っている。

このような状況において、とりわけ仕事の「ストレスからくる健康障害」を防止するべく、健康管理センターと人事部門が連携して従業員の安全衛生管理を行っている点が、同社の大きな特徴である。同社の健康確保措置は、「身体のマネジメント」と「心のマネジメント」の2つの側面から取り組まれている。

「身体のマネジメント」については、平成16年1月から新しい健康リスクマネジメント施策が展開され、「心のマネジメント」については、平成17年2月からメ



ンタル不調者に対する支援プログラムが実施されている。

2. 取組みの状況

(1) 身体のマネジメント

具体的な取組みとしては、仕事のストレスおよび加齢化と因果関係のある生活習慣病に着目し、脳・心臓疾患の発症リスクの高い危険因子を多く有する者（多危険因子管理者；肥満、高血圧、高脂血症、糖尿病、喫煙、年齢の6つの危険因子のうち、危険領域にある因子を4つ以上有する者）を把握。その対象者にハイリスク情報を告知して生活改善指導を行う他、必要に応じて、社員の就業管理、職場環境改善指導などを行い、過重労働など仕事による健康リスクの軽減を図っている。

また、健康管理センターでは、長時間勤務者に対して、毎月、ヘルスチェック（WEB上で疲労の蓄積度などをセルフチェック）を行っている。長時間勤務者の勤怠状況、ヘルスチェック内容、ハイリスク情報のデータは、システム上で把

握できるようになっていた。このように、システム対応が進んでいることも同社の特徴であり、WEB化によりヘルスチェックが容易になっただけでなく、健康管理センターでも同時にヘルスチェック結果を把握できるようになった。

なお、従業員の個人情報保護のために、現時点では、ハイリスク（多危険因子関連）情報については、職場上司にはあえて伝えていないが、安全（健康）配慮の観点から、就業制限措置が必要な段階になれば、当該従業員が所属する部門責任者に対して、病名や検査値ではなく、就業上の配慮が必要な対応事項のみを伝えるようにしている。

(2)心のマネジメント

同社のメンタルヘルス対策の目的は、予防に重点をおいた支援を行うことで、従業員の健康を保ち、能力を発揮できる健全な職場づくりを目指すことにある。

最近の具体的な取り組みとしては、メンタル不調が長期化・深刻化しないように、早い段階で従業員の不調な状態に気づき、対応していくことをねらいとした支援プログラムをスタートした。

内容としては、①就業状態、健康状態に異常が生じた段階の「初期サポート」と②メンタル不調者への職場／健康管理センター／主治医との連携支援を行っていく「経過サポート」であり、特に、長期欠勤者に対する欠勤開始時から職場復帰に至るまでの支援プログラム（「職場復帰支援プログラム」）を整備し、これによって、健康管理センターを中心としたメンタルサポート体制が構築された。

3. 取り組みの効果

身体に関する健康リスクマネジメント施策については約2年が経過し、スタート時点では約700人該当していた多危険因子管理者は、530人（平成18年3月末）にまで減少している。また、多危険因子保有者に関しては、労務管理も徹底され、長時間勤務を行う者はほとんどいない。

メンタルヘルスに関しても、職場上司が自分の部下に関する相談を健康管理センターに持ちかけることが多くなくなり、このケース事例の蓄積が、今後の取り組みを強化していく上での貴重な材料になると考えている。

4. 今後の課題

今後の課題は大きく分けて2つある。

1つは、メンタルヘルス対策の拡充である。健康管理センターの支援強化のみならず、メンタルヘルスの問題は、一般的に職場の労務問題を伴う場合が多いため、従業員教育や職場のストレッサの点検、見直しを行うなど、労使が連携をとりながら、取り組んでいく必要がある。

もう1つは、職場上司がいかにかにタイムリーに部下の勤務状況や健康状態を把握していくかである。例えば、プロジェクトや長期出張などで社外で働いている従業員の勤務状況や健康状態は、把握しづらいため、管理・支援できる仕組みやシステムづくりが必要になってくる。

課題解決にあたっては、勤務管理データや健康管理データなどを有効に活用し、多危険因子保有者やメンタル不調者が多い職場に対する労務管理面での対応方法について検討していく。

企業事例 24

～企業活動の透明性を高めるべく、積極的な情報開示とステークホルダーとの対話を推進～

◆ 会社概要 ◆

東京都
創設 昭和9年
従業員数

グループ従業員数 75,845名
(平成18年3月31日)

フィルム、デジタルカメラ、印刷・
医療診断・情報システム機材、フラ
ットパネルディスプレイ材料、記録
メディア、オフィス用複写機・複合
機等の製造、販売、サービスの提供

事業内容

推進部」を新設した。

また、トップマネジメントのコミットメントとして、CEOが社内外に対してCSRの重要性について発信している。例えば、中期経営計画においても、CSR重視をひとつの柱に据えている。

「社会・環境レポート」の作成は、CSR推進部を中心に、各部門から選ばれた編集委員の協力で制作されている。編集方針として、「情報は積極的に開示する」という姿勢を貫いている。そのため同部門では、全従業員に「透明性をあげることが企業価値を向上させる」という点を理解してもらっていることに注力している。

また、情報開示による意思表明が、結果として企業価値を高めると考え、課題に対して具体的に「何を実施するのか」ということをレポートで報告するようにしている。さらに、新たな情報も随時公表すべくホームページなども積極的に活用している。

その他、第三者である監査機関を利用して、情報提供の質的向上にも努めている。「社会・環境レポート」に第三者保証報告書を添付し、第三者認証機構による評価を明らかにしている。

他方、CSRを推進するためには情報公開とともに、ステークホルダーとのコミュニケーションを深めていくことが重要であると会社では考えており、読者意見交換会を実施している。この試みは、従来、工場周辺に住む人々に対して行って

1. 取組みの経緯

同社は平成8年より「環境レポート」を発行している。平成14年4月には従来から取り組んできたレスポンスブル・ケア^{*}の精神を継承・発展させた中期環境方針を制定し、これに基づき、情報開示内容を充実させるとともに、平成15年からは「社会」の観点を加えた「社会・環境レポート」として発展させている。

同社では、企業活動の透明性を高めることがステークホルダーのニーズであり、「社会・環境レポート」は、それに応えるためのツールであると考えている。財務的な数値についてはリアルレポートで開示し、その他の面については「社会・環境レポート」で開示する方針である。

2. 取組みの状況

経済・環境・社会のバランスを取りながら全社的なCSRに関する活動を推進するため、平成16年4月1日に「コンプライアンス&リスク管理部」と「環境・品質マネジメント部」を部内組織とする「CSR