

健康いきいき職場づくりフォーラム

ActiveWorkPlace研究会

参加組織ご紹介



公益財団法人 日本生産性本部
JAPAN PRODUCTIVITY CENTER



東京大学
THE UNIVERSITY OF TOKYO

積水化学工業株式会社（第2、5期参加）



企業概要

設立：1947年
業種：化学
所在：大阪府大阪市北区
従業員数：約23,000人（連結）
研究会参加者のお立場：
人事部内 健康推進室
（産業保健スタッフ）

従業員一人一人が主役の健康いきいき職場づくり

1. 研究会に参加した背景（抱えていた課題）

2015年4月より、セキスイ健康保険組合とのコラボヘルス開始とともに弊社人事部に厚生・健康支援グループを設置、積水化学グループ会社含め全従業員（約23,000人）の健康増進に向けた支援を開始。2017年4月より健康推進室を新設し統括産業医と統括保健師を配置した。国内積水化学グループ約130社、

250拠点の事業場の健康施策を進めていく上で以下3点の理由で参加した。

- 1.働き方改革や健康経営を推進していきたいが、既存の概念転換が難しい
- 2.健康いきいき職場づくりが成功するコツを知りたい
- 3.健康経営や類似の取り組みが生産性の向上につながるエビデンスや最新の知見を知り、根拠に基づいた説明、活動をするため。

2. 研究会を通して学んだこと

健康いきいき職場づくりに向け、まずは健康いきいき職場の3つの条件 ①従業員の心身の健康 ②従業員のいきいき ③職場の一体感を充実させることが大切であることを学んだ。そこで、2017年度からの新体制（健康推進室）での健康推進のキーパーソンとして、各社・各拠点の「健康管理責任者・担当者」との連携を強化することからスタートした。このキーパーソンへの積極的な情報発信に

よりストレスチェック受検率を昨年度比10%アップ（初年度72%→82%）することができ、いきいき職場づくりではキーパーソンへのアプローチが重要であることを実感した。また、ポジティブなメンタルヘルスの実現を目標に、経営視点からも推進していく方法を理論的に学び、「健康いきいき職場づくりワークショップ」のファシリテーターとしての基礎知識や実施のポイント等演習を通じて学んだ。

3. 健康いきいき職場づくりの進捗

積水化学グループ全社一体となって実施している法定ストレスチェック実施後、各事業所ごとに集団分析し「職場環境改善」につなげるためのワークショップを開催。その中から数社希望で、事業所・専門家・人事部と協働で職場環境改善活動の「モデル事業所」として取り組みを実施。今回、グループ会社

A（積水化学の特例子会社Bと協働で生産）と活動を行っている。集団分析結果よりストレス要因の健康への影響を減らすための最初のステップとして、管理監督者メンタルヘルス研修を4月、5月と2回企画。実施後、職場アンケートなどで評価・効果検討を行い、今後も自走できるよう支援（アドバイス）を行うとともに、グループ全社へ展開していく。

4. 未来の参加企業へのメッセージ

健康いきいき職場づくりの基本、又、健康経営の視点から見た健康いきいき職場づくりの最新の理論・方法論などを各分野の第一人者である講師から身近に学ぶ事が出来ます。又、改めて自社の資源を振り返り、講師、他社参加メンバーからの相互アドバイスにより、組織に合った行動計画の立案や具体的な施策など実践に向けた取り組みが得られます。



帝人株式会社（第2期参加）



企業概要

設立：1918年
業種：繊維製品
所在：東京都千代田区
従業員数：約19,000人（連結）
研究会参加者のお立場：
健康管理室 産業保健スタッフ

安心、安全で風通しが良く、働きやすい職場から元気な会社を作る

1. 研究会に参加した背景（抱えていた課題）

2003年から自社内で職場診断を行い、2010年からは健康リスク値が帝人の要職場改善基準130以上の職場を対象に『従業員参加型職場環境改善活動』を全社展開してきた。開始当初は対象職場の7～8割に改善効果（健康リスク値低下）が見られたが「職場改善＝悪い職場だからやらされる」というネガ

ティブイメージが払拭できず、改善活動に臨む従業員モチベーションも上がらぬまま年々改善効果は下がり、2014年には6割強に低下。このまま問題解決だけの目標や行動計画を立てて活動を継続するには限界を感じ、ポジティブな活動への転換方法を模索、検討していた折、この研究会の存在を知り参加した。

2. 研究会を通して学んだこと

弊社のような従業員参加型改善活動を行っているところは、従業員に分かりやすい改善目標や行動計画のもとで、安全な状態で、安心して楽しく参加できる雰囲気と、改善効果が実感できる（成功体験を得る）ことが重要だということを、講義や他社の活動事例検討を行う中で学ぶことができた。それには欠点や課題を改善する活動に加え、

ポジティブ改善活動として職場の長所を全員で認め合い、さらに伸ばしていく目標を入れること、上司や同僚から褒められたり認められる機会を多く設けることなど、一見稚拙に思えることが、実は改善の本質、成功への近道であり重要な要素であると痛感した。今では弊社改善活動のサブコンセプトは「褒めてのばす」です。

3. 健康いきいき職場づくりの進捗

2014年にAWP研究会に参加し、ポジティブ改善活動へと方向転換する際、職場診断項目にポジティブ指標（ワークエンゲイジメント／職場一体感など）や、職場の資源、個人の資源の活用状況が分かる指標も追加した。さらに健康リスク値とポジティブ指標の乖離の検証も行い、どこから（何から）改善

に取り組むのが良いかをわかりやすく解説する仕組みも取り入れたことで、翌年の改善効果は8割に急上昇した。もう一方で職場環境改善活動の牽引役「職場改善ファシリテータ」や「職場改善コーディネータ」の教育や支援にも力を入れ、各事業場に産業保健スタッフ等がいなくても、職場診断が終わったら自動的に改善活動が全社展開できる体制を、今着々と構築中です。

4. 未来の参加企業へのメッセージ

今後ストレスチェック制度において、職場環境改善活動が努力義務から義務へと強化されて行く方向ですが、改善活動を難しく捉えず、従業員に分かりやすい短期間で達成できそうな改善目標や行動計画を立て、安全な状態で、楽しく参加できる雰囲気と、改善効果が全員に実感できる（成功体験を得る）ようにすることが重要ではないかと思います。



旭化成労働組合（第3期参加）



企業概要

設立：1931年
業種：総合化学
所在：東京都千代田区
従業員数：約35,000人（連結）
研究会参加者のお立場：
企業内労働組合

「強い現場」の実現に向けた健康いきいき職場づくり

1. 研究会に参加した背景（抱えていた課題）

旭化成労働組合では「働きがいをもてるための強い現場の実現」「生きがいを実感できるワーク・ライフ・バランスの実現」をビジョンに掲げ、活動をしています。活動の大きな柱としては、職場の様々な問題を職場の労使で解決する「職場自治活動」を展開しています。「健康いきいき職場づくり」はこの活動に通じる場所が多く、実践にむけた理論

や方法論を学び、活動に反映したいと考え、本部・境支部・富士支部にて参加しました。また、全社的にストレスチェックの結果は悪くないものの、休職者の発生・再発等、課題が散見されていました。メンタルヘルス推進体制を労使で整備していく必要があると感じており、学んだ内容を会社とも共有して活かしたいと考えました。

2. 研究会を通して学んだこと

「健康いきいき職場づくり」の概念や学術的な根拠、実践に向けたツール等を学習しました。また、実践に向けての振り返りや行動計画立案について、研究会にてアドバイスを頂きながら実行しました。加えて、他企業様との情報交換や交流を通して刺激や気づきを頂きました。見習いたい取り組みについて、具体的な事例を学ぶことが

出来ただけでなく、実際に訪問して職場の見学もさせて頂き大変参考になりました。また、実は自社の既存の活動の中にも魅力的な、強みとして認識すべき活動があることに気付くことが出来ました。研究会終了後も、定期的に情報交換をさせて頂いており、自社での実践に向けて心強い仲間を得たと実感していると共に、感謝しております。

3. 健康いきいき職場づくりの進捗

境地区では、生産センター長の活動方針表明を皮切りに、管理監督者対象研修（マネジメント、ラインケア）を実施。加えて、既存の組合活動である職場自治活動やあいさつ運動も一連の活動に紐づけて実施しています。今後は、職場単位でメンタルヘルスケア方針を策定し、実践に取り組む予定です。富士地区では、支社長トップメッセージ発信

を皮切りに、部署毎にメンタルヘルス計画を策定し、推進会議と支社長による進捗管理を行っています。また、ストレスチェックの活用として、結果の良かった部署のヒアリングを行い、要因や参考になる活動の情報共有を行っています。なお、両地区とも推進体制として、環境安全部・産業医・保健師・人事・労働組合からなる推進会議を発足させ、定期的に議論や進捗管理を行っています。

4. 未来の参加企業へのメッセージ

本研究会に参加することで、専門的知見に基づくアドバイスや他企業様との情報交換等、自組織の活動の推進に向けた後押しを頂きました。自組織では生まれづらい発想や視点も多く、様々な気づきを得ることができ、参加者自身の成長にもつながったと感じています。今後も多くの方にご参加頂き、互いに切磋琢磨していければと思います。



第一工業製薬株式会社（第3期参加）



企業概要

設立：1918年
業種：製造業
所在：京都府京都市南区
従業員数：約1,000人
研究会参加者のお立場：
人事部、産業保健スタッフ、
労働組合

健康いきいき目指して、社内イベントで活性化、元気な職場に！！

1. 研究会に参加した背景（抱えていた課題）

当時は三つの課題を抱え、参加しました。
①1次予防の効果的手法の模索…メンタルヘルス不調者、復職者への対応や体制づくりはある程度構築できており、従来の2次予防・3次予防から1次予防へのシフトの時期にきていた。また1次予防はその活動に見合う効果があるのか模索したい。
②職種の違いに合わせた職場環境改善活動の

模索…事務部門・製造部門は従前の活動がマッチしているが、営業部門・研究部門は別のニーズがあり、職種に応じた職場改善活動について模索したい。
③ポジティブ心理学の企業内研修への応用…従業員が本当に聞いてみたい、聞いて満足するメンタル教育を探したい。ワークライフのライフを強化する研修が効果的か検証したい。

2. 研究会を通して学んだこと

健康いきいきの理論、ポジティブアクションによる職場活性化の手法など、原因究明型の従来のメンタルヘルス対策ではなく、新たな発想の取り組みを学ぶことができました。また、他社の取り組みを参考に、自社への取り組みへの展開を検討することが可能であり、交流を通じて新たな発想を得る機会でした。

一方で、人事・組合・産業保健スタッフにて参加を続けることにより、三位一体の活動が継続し、メンタルヘルスその他情報交換や取り組みが加速しました。
1年間の活動を通じて今後のアクション（健康経営格付け等）に向けた、良いアピールの機会となりました。

3. 健康いきいき職場づくりの進捗

社内イベントとしてフェスタが継続し、全社的に家族を含めた交流の場となっています。また、社外からの評価として経済産業省から健康優良法人ホワイト500に認定、日本政策投資銀行から健康経営格付について2016年にBランクに認定されました。

健康経営格付については2017年に最高ランクとなるAランクに認定されています。現在は、健康経営への取り組みが加速し、産業保健スタッフを中心に社内外へのPRを含め施策を展開中です。

4. 未来の参加企業へのメッセージ

他社との交流により、自社の優れた部分に気づくことができます。また、他社で実施されている取り組みでも自社の発想にはない優れた取り組みがあり、相乗効果が期待できます。また、取り組みの中で互いの悩みを共有し、意見交換を通じて新たな発想が生まれる可能性を秘めています。研究会は一期一会です。皆さん大いに交流し、日々の取り組みに生かしてください。



D I C株式会社 埼玉工場（第3期参加）



企業概要(当工場)

設立：1981年
業種：製造業
所在：埼玉県北足立郡
従業員数：約730人
研究会参加者のお立場：
人事、産業保健スタッフ

日々の健康づくり支援と明るくいきいきと働ける職場環境の提供

1. 研究会に参加した背景（抱えていた課題）

- ・具体的な取り組み方法がわからない。
「健康いきいき職場認証制度～スターター認証～」を取得したものの、いざスタートしてみて新たな施策が思いつかないなどの躓きがあった（他社の取り組み事例等情報収集）

- ・ストレスチェック制度実施に向けた準備努力義務となっている職場改善のためのワークショップの運営方法に不安があった。
- ・『健康いきいき職場づくり』の理念や考え方を理解する必要があるがあった。いきいき推進委員会の事務局として、工場の従業員に説明し理解させる立場にあった。

2. 研究会を通して学んだこと

- ・健康いきいき職場スターター認証取得後、不安ながらも取り組んできた方向性に間違いがなかったと感じた。
- ・家族見学会や挨拶運動など、他社での取り組み実績を聞いてやる気がでた。
- ・いきいきの取り組みが会社業績に深く関与していることを、経営層や従業員に理解してもらうことの重要性がわかった。

3. 健康いきいき職場づくりの進捗

- ・いきいきスポーツ大会
部署を横断しての実行委員会を設置。工場全体でイベントの準備を進めた。普段はコミュニケーションの少ない他部署の人とも卓球大会やベタング競技を通じて一緒に盛り上がる事ができた。
- ・挨拶運動に「定時退社day」のPR用飴を配布
全社取り組みにより設定された「定時退社day」

の周知活動と実施徹底のため、挨拶運動の際に飴の配布を行い従業員への呼びかけを実施した。

- ・いきいきアンケートの前年データとの比較分析
昨年で2回目となったいきいきアンケートは、前年との比較ができるような質問構成として実施。工場や職場の雰囲気に関する設問では前年と比較して向上したとの回答が微増。スポーツ大会も好評であったため今年も開催を予定。

4. 未来の参加企業へのメッセージ

近年健康経営優良企業（ホワイト500）の認証取得に意欲的な企業が増えています。

弊社も2018年度の認証をいただくことができましたが、認証を得るためには表面的な活動だけでなく、会社の制度や従業員への健康奨励など具体的な取り組みが求められ、まさにこの「健康いきいき職場づくり活動」はうってつけの取り組みだと思います。



オムロンヘルスケア株式会社（第4期参加）



企業概要

設立：2003年
業種：製造業
所在：京都府向日市
従業員数：約680人
研究会参加者のお立場：
人事総務部、産業保健スタッフ

心身共に健康で、失敗を恐れず元気にチャレンジし続ける職場づくり

1. 研究会に参加した背景（抱えていた課題）

直接的にはストレスチェック後の職場環境改善について、高ストレス職場での結果のフィードバックやワークショップ開催などを実施する中で行き詰まりを感じ、右記課題を解決していきたいと考え参加しました。

- ・参加者が効果を実感でき、自律的に継続できる方法の習得
- ・高ストレス職場だけではなく会社全体の元気度健康度を向上していく方法
- ・職場活性化をナビゲートできるファシリテータの育成
- ・産業保健スタッフのスキル向上

2. 研究会を通して学んだこと

研究会のカリキュラムに取り組むことで、これまでの棚卸しを行い整理をしながら体系的な知識や広い視野を習得することができました。また研究会の仲間と集い情報を共有することで、各社取組みの長所や特長を俯瞰することができ、同時に全ての活動が健康いきいき職場づくりにつながっていることを理解しました。

後半は、研究会での学びや実践を基に、プログラムの構築やワークショップファシリテートの経験を重ねました。その過程で、真剣に取り組むことで生じる葛藤への対応や組織に主体的に取り組んでもらうための働きかけ等、新たな課題に向き合う経験をしました。今後、中長期的な視野を持って取り組んでいきます。

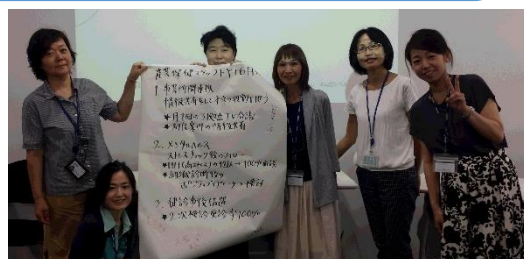
3. 健康いきいき職場づくりの進捗

働き方改革と健康経営を推進する中で、各種取組みが健康いきいき職場づくりにつながるの考え方のもと、取組みの進化を目標に継続して実施しています。
取組みの一例を挙げると右記のとおりです。

- （1）経営トップ・部門長との座談会（社員全員）
- （2）裁量労働制の導入
- （3）血圧適正化プロジェクトをはじめとする健康増進プログラム
- （4）TOGA（The Omron Global Awards）へのエントリー、選考を通じ理念の実践、自発的に挑戦する人を広げ、お互いに刺激を受け学び合い認め合う風土の醸成

4. 未来の参加企業へのメッセージ

研究会に参加することで業務遂行しながらではなかなか進まない課題整理や取組の棚卸などを体系的に行うことができ、同じ志や課題を持つ仲間と共に新しい知識を学びながら過ごす期間は刺激的で学び多いものになりました。
ご参加をおすすめします。



過去の参加組織一覧（敬称略）

※第7期まで

第1期（2013年度）

朝日酒造株式会社
西日本旅客鉄道株式会社
株式会社フジクラ
藤倉化成株式会社
三菱鉛筆株式会社

第2期（2014年度）

株式会社NTTデータ
積水化学工業株式会社
帝人株式会社
トヨタファイナンス株式会社

第3期（2015年度）

旭化成労働組合
医療法人社団明芳会
イムス板橋リハビリテーション病院
第一工業製薬株式会社
DIC株式会社 埼玉工場

第4期（2016年度）

株式会社IHI
NTTデータシステム技術株式会社
オムロンヘルスケア株式会社
布目電機株式会社
株式会社富士通マーケティング

第5期（2017年度）

株式会社神戸製鋼所
セイコーエプソン株式会社
積水化学工業株式会社
トヨタ自動車九州株式会社

第6期（2018年度）

アイシン・エイ・ダブリュ株式会社
大日本印刷株式会社
株式会社ナカニシ
西日本旅客鉄道株式会社
株式会社ニチレイ

第7期（2019年度）

株式会社SUBARU
株式会社ニチレイ
株式会社コトリ
三菱商事株式会社
三菱電線株式会社



他社メンバーとの協力・学び合い



ワークショップでの交流

発行元・お問合せ

公益財団法人日本生産性本部
ICT・ヘルスケア推進部内
健康いきいき職場づくりフォーラム事務局

Tel : 03-3511-4024
Fax : 03-3511-4064
Mail : ikiiki@jpc-net.jp