



特集

滋賀県は健康寿命も日本一へ



～健康寿命延伸への取組～

令和5年度

健康寿命延伸プロジェクト 知事表彰④ ダイハツディーゼル株式会社 守山事業所

今年度の特集は、「滋賀県は健康寿命も日本一へ」をテーマに、滋賀県が「健康なまちづくり」の推進に向けて展開する取り組みの一つ「健康寿命延伸プロジェクト」の令和5年度知事表彰についてご紹介してきました。最終回となる第4回は、このシリーズでは唯一となる、企業・事業者部門「がん患者等の治療と仕事の両立支援分野」にて知事表彰を受賞したダイハツディーゼル株式会社守山事業所をご紹介します。

休職者が復職する際の支援（復職プログラム）や、病氣治療中の従業員を支える両立支援プログラムを制定し運用している点や、両立支援に関する研修会を開催し両立支援の定着を図っている点、また、多様な健康づくりを含む「健康経営」が高く評価されました。それらの取り組みについて、社長直轄の専任部門である「安全衛生・環境室」の皆さんにお話を伺いました。

ダイハツディーゼル株式会社 守山事業所

概要

【所在地】

守山市阿村45番地

【従業員数】

684人

【設立年】

昭和41年5月

【活動・取り組みの目的】

からだとこころの健康づくりを
実現します。

従業員一人ひとりが自らの持てる力を最大限発揮し、いきいきと健康に働き続けられる職場を作ることが、安全の確保と生産性の向上、企業価値の向上につながると考え、従業員の疾病予防、健康増進のための事業を運営し、従業員一人ひとりの行動変容を促すことを目的とします。



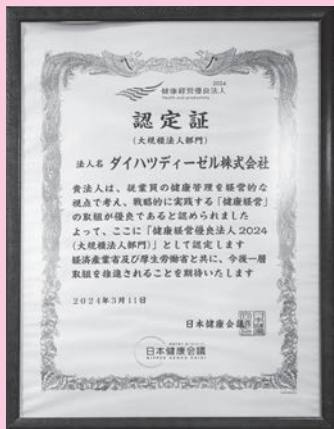
▲安全衛生・環境室の皆さん

「健康経営」で 個人と会社の成長を支える

ダイハツディーゼルでは、「人は財産である」という考え方に基づき、従業員の健康づくりに取り組んでいます。個人の成長と会社の成長が相乗効果を生むことで業績が向上し、給与アップや仕事のやりがいにつながるという好循環を実現するために、従業員が万全の体制で業務に取り組める環境を整えることが重要とされています。

同社が健康経営に本格的に取り組み始めたのは2022年。この年に、2023年の「健康経営優良法人」（経済産業省認定）取得を目標に掲げたこと、そして担当部署名が「安全衛生・環境室」に変更され、社長直轄の組織となったことが大きな転機となりました。

事業所の特性や地域性に左右されることなく、全事業部が同じ条件で対応できるよう均一な体制づくりが進められています。



▲健康優良法人2024認定証（大規模法人部門）

健康づくりは「ストレスチェック」から

ストレスチェックは2015年にスタートしています。現状把握にはじまり、それを中間管理層で共有するための研修を行うようになりました。さらにグループワークを経て自部門の課題を解決するアクションプランの作成を行うようになっています。

たとえば、会社のビジョンが見えないことが大きなストレス要因になっているのだとしたら、管理職が中心となり、ビジョンをしっかり伝えていくという具体的な行動プランを練り上げていくそうです。

担当部署である安全衛生・環境室が主導すると受動的な対応になりがちですが、各部門が主体となって取り組むことで、従業員に対してより積極的で前向きな関与ができるようになってきたといいます。

ストレスチェックの

ネーミング変更で回答率が向上

ダイハツディーゼルグループでは、ストレスチェックのことを「My Check」と呼んでいるそうです。「ストレスチェック」という名称にネガティブなイメージがあるとの考えから、2019年に「安全で安心、

快適に働ける活力ある職場づくり」に役立てることを意識できる、前向きな名称を社内で募集したところ、50件を超える応募が寄せられたといいます。その中から、工場の現場従業員が提案した「My Check」が採用されたとのことです。この名称変更によって、回答率が向上したと伝えられています。

社長のダイレクトな語りかけが力に

「健康経営」を進める大きな力になっているのが社長から従業員への語りかけです。現在進めている健康づくりの取り組みや課題となっているテーマごとに、社長自らが全国の拠点をめぐり、あるいは



▲安全衛生・環境室 室長の三宅智也さん

オンラインで説明を行います。安全衛生・環境室、室長の三宅さんは「社長が直接語りかけることで従業員は自分ごとにしていきます。」非常に効果的で意義があると語りました。

ダイハツディーゼルは、本社が大阪にあり、工場は守山に2カ所、兵庫県姫路に1カ所。営業所としては、名古屋支店と東京支社、さらに販売会社を含めて、従業員数は約1,300人ですが、「1,300人なら全員の顔と名前を覚えらるる。」社長のその熱意が従業員にも伝わり、会社全体の一体感につながっていると感じました。

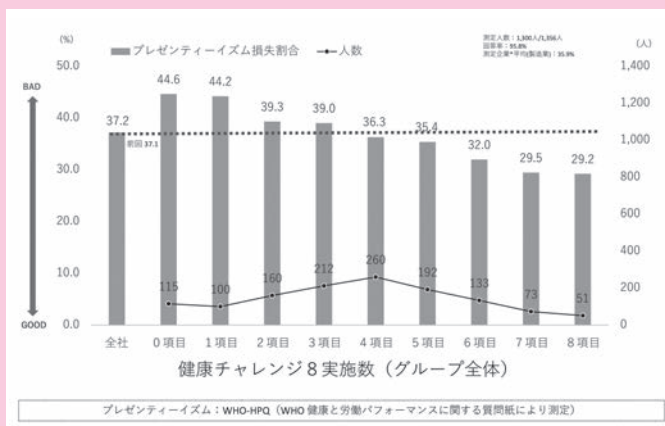
健康づくり① 健康チャレンジ8の推進

ダイハツ健康

保と共同で実施している健康増進プログラムで、健康に良い8つの項目に取り組むことを推奨しています。達成度に応じてポイントが付与され、貯まったポイント

1項目を1点とし、6点以上の実施を推奨。

①睡眠	熟睡できている	⑤運動	1日30分以上の運動を週1日以上
②朝食	毎日食べる	⑥飲酒	飲まないか 1日1合まで
③間食	夕食後寝るまでの間食は週2日以下	⑦タバコ	吸わないか 禁煙中
④適正体重	BMI25未満	⑧ストレス	多い方ではない



トは商品と交換できるインセンティブ制度も導入されています。

参加者は8つの項目から挑戦する内容を選び、1週間単位で達成状況を記録します。この記録をウェブ上に入力し、10週間継続して達成度を管理します。最大3,000ポイントが獲得でき、ポイントは肉などの食材やクオカードなどと交換可能です。

また、チャレンジする項目が増えるほど労働生産性の損失が減少する効果も確認されており、健康と仕事のパフォーマンス向上を同時に実現するプログラムとなっています。

健康づくり② 2025年4月、ついに全面禁煙

現在月に3日の「禁煙デー」を実施していますが、2025年4月からは全面禁煙となり、敷地内の喫煙所も撤去されます。この移行に向けて、社長や事業所長が「2025年4月には完全に吸えなくなります。」とメッセージを発信し、全社的な取り組みであることを強調しています。当初は守山事業所だけの施策と誤解されることもありましたが、トップの直接の発信で「会社全体での取り組み」という理解が広まりました。

また、禁煙希望者を支援するため、禁煙外来の自己負担費用を全額補助する制度も設けられています。以前は失敗時に自己負担分を返済するルールがありましたが、「失敗を気にせず挑戦してほしい」との意図で、2025年の全面禁煙を前に無条件全額補助へと変更されています。

健康づくり③ メンタルヘルスや ハラスメント対策

メンタルヘルスにも重点が置かれており、従業員が年に一度、対策研修に参加しています。「特効薬のような解決

策はないので、継続的に取り組むしかありません」と三宅さん。日常的な声かけが非常に重要とされており、管理職は常に職場の様子を見て、気になることがあればすぐに従業員の話を聞くよう心がけているそうです。

ハラスメントに関する研修も開催

ハラスメントは受けたことを自覚しやすい一方で、自分が加害者になっている可能性には気づきにくいものです。この研修では、「こんなこともハラスメントに当たるのか」という気づきと対策についての学びを提供しています。また、社長からリアルやオンラインでのメッセージが届けられ、「学ぶことでより良い会社を目指す」という思いを共有することで、参加者の意識向上が図られています。

さらに、「医務室」を「健康推進室」と名称変更するなど保健師に相談しやすい環境を整えて以降、早い段階で問題に気づき早期の支援につながることができ、深刻化を防いでいます。



▲体調などの相談に答える健康推進室



▲健康相談にも対応する保健師であり公認心理師の戸倉恵美さん

健康づくり④ 管理栄養士監修による 昼食を提供

たんぱく質の量や塩分の基準を満たしたスマートミール（厚労省推進）という、健康に配慮した食事が従業員食堂で提供されています。メニューは4種類あり、従業員は好きなものを選べるのですが、スマートミールが提供されると毎回完売するそうです。「皆さんが興味を持っており、提供する価値があると実感しています。」と同室の保健師・公認心理師の戸倉さん。従業員食堂での食事は全従業員に対し概ね9割相当が会社負担で提供されており、昼食にかかる金銭や家事の負担も軽減されています。

チャレンジの成果は 少しずつ、でも確実に

健診データや健診問診結果によると、運動習慣が定着しつつあり、メタボ率の低下も見られるなど、健康増進への意識が向上し、生活習慣の改善が進んでいることがわかります。仕事や組織に対して熱意や貢献意欲を持つ従業員が増える一方、高ストレス者は減少。災害や熱中症の発生も減り、男性の育休取得者も以前に比べたら増えてきました。

心身が安定していると注意力や集中力が高まり、安全にもつながります。この取り組みを通じて、「従業員自身も自分の能力を引き出す重要性に気づき始めていると感じています。」と三宅さん。なんのためのビジョンか、何のための健康経営か、全員で共有し取り組むことが個々の成長を促し、日々の満足度を高め、業績を向上させる力に。これが「POWER! FOR ALL」という理念がもたらす成果と言えそうです。

6か月で現場に戻るための「復職プログラム」

ダイハツディーゼルでは、メンタルの不調で休職した従業員が復職する際、6か月間の復職プログラムを適用しています。復職前には生活記録をつけてもらい、起床時間や食事時間、活動内容、気分を自己評価し、その記録を復職の判断材料としています。

従業員はフルタイムで働ける準備が整った段階で復職しますが、体力やメンタルに負担が生じる場合もあるため、特に工場現場では安全面に配慮し、心身の回復を徐々に進める必要があります。産業医、保健師、上司が連携し、本人の同意を得ながら業務量や心理的サポートを段階的に調整することで、順調に復職できるケースが多いとされています。

また、復職者への接し方やサポート体制については、上司や同僚が相談しながら進めています。守山グループ長の野田村さんは、「誰もが当事者になる可能性を理解し、会社の充実した体制を周知することが大きな安心につながる。」と述べています。

治療しながら働くための「両立支援プログラム」

このプログラムは、長期間の治療が必要な従業員を対象としています。かつては命に関わる病気であっても、現在では適切な治療と働く環境を整えることで、仕事を続けることが可能になっています。例えば、以前は現場勤務だった従業員が週3日程度在宅で働くようになるなど、個々の状況に応じた柔軟な就業形態を提供しています。

実際に、このプログラムを活用して職場に復帰した従業員もいます。以前なら退職せざるを得ない休職期間でしたが、就労を継続しながら治療を進めることができたそうです。三宅さんは「在宅勤務から始め、治療が進んだ段



▲安全衛生・環境室 守山グループ長の野田村和久さん

階で働ける条件を検証しました。主治医からの資料を参考にし、産業医とともに現場を訪れ、現場スタッフと話し合いながら、病気を悪化させずに働ける環境を整えました。」と述べ、大変な道のりを、みんなで少しずつサポートし合いながら実現したと語っています。

また、このような仕事と治療の両立支援により、普通に働いている従業員にも安心感を与えることができると考えています。野田村さんは「病気は誰にでも突然訪れる可能性があります。それでも、『働きたい』という本人の意思に反して会社を辞めざるを得ない状況を極力なくすことが、このプログラムの目的です。」と述べています。

新しい制度を導入するにあたり、上司や役員、人事サイドなど、さまざまな関係者との調整は大変だったといいます。しかし、この取り組みが従業員の満足度向上につながり、さらに将来的には学生が「この会社を選びたい」と思える理由の一つになることを期待しています。他社にはない魅力的な制度として根付いてくれることを願っているとのことでした。



▲健康経営の担い手として、今後について熱く語り合う皆さん