

よりよい職場環境づくりを 推進し「健康経営格付」 取得を実現

辰巳化学株式会社



工場内に設置されたデジタルサイネージで情報伝達

医薬品の製造・販売を行う辰巳化学株式会社は昨年12月、ジェネリック医薬品需要の増加を視野において、白山市の松任第一工場敷地内に新たな製剤工場を建設した。次世代高効率工場との評価が高い新工場は生産体制拡張を実現するとともに、300名を収容する食堂を完備、ゆとりのスペースとして中庭が作られ、「お客様には安全・安心を、働く仲間にはより良い環境を」という経営理念のもと、いきいき働ける環境づくりも積極的に進められている。1941年の創業以来、75年にわたり医薬品の生産を通して地域の健康促進に貢献してきた同社は、今年4月、株式会社日本政策投資銀行(以下、DBJ)が展開する「健康経営格付」を取得した。DBJの「BCM(事業継続管理)格付」を取得したのが2年前であり、着実に格付けのランクがアップしている。その過程には、従業員の健康配慮への地道な取組みがあった。

「健康経営格付」取得で「健康経営」推進

「松任第一工場には320名ほどの従業員が働いていますが、その半数が女性です。ジェネリック医薬品の製造・販売を通じてお客様に安全と安心をお届けする会社だからこそ、従業員が明るく働ける環境づくりを常に目指してきました。育児休暇制度も定着して、女性従業員が働きやすい環境も整備されつつあります。その背景には会社のトップが、従業員の健康づくりこそ企業におけるリスクマネジメントとして必要であるということを提唱し続けてきたことがあります。『健康経営格付』についても現社長が積極的に情報を集めトップダウンで周知されました。私たち産業保健スタッフはその方針に沿って活動を進めてきました」と、小林正俊松任第一工場部長は語る。産業保健スタッフは、労働安全・衛生の部門も含めると5~6人の担当者がいるが、従業員の健康管理に関しては小林部長に加えて工場の衛生管理者、本社業務部の穴田道子さんと、さらに「健康経営格付」取得に経理担当者として携わった越山博教さんがいる。産業医や県の産業保健総合支援センターの協力を得ながらチームワークで一つひとつの課題をクリアしてきた。

「健康経営格付」やDBJの存在については本誌77号(2014年7月)ですでに紹介していることもあり詳細には触

れないが、一言でいえば従業員の健康に配慮した取組みを評価し、融資の際に金利の優遇などが受けられる制度である。制度の性格上審査は厳しく、120の審査項目があり、半日かけてのヒアリングが行われる。同社は1・2年目では地震や津波などの有事に備えた在庫確保などの事業継続について監査を実施している点を評価されDBJの「BCM格付」を取得、今年度はさらに健康に配慮した取組みの評価が加わり、「健康経営格付」を取得した。県下初の快挙である。

「私は経理担当者として『健康経営格付』取得に関わりました。数多い審査項目の回答を準備するのは正直大変でしたが、回答を考える中で、新たな気づきもたくさんありました。健康に関する諸課題の達成度を数値で検証することで見えてきたこともたくさんあります」と越山さん。

多彩な取組みを展開

「今回の格付けの評価の一つにも挙げられています。定期健診の事後措置として保健指導をきめ細かく実施してきました。合わせて、年齢にかかわらず血液検査を実施するなど成人病の予防対策にも取り組んでいます。また、女性従業員が半数近くを占めることから、女性が安心して働ける職場づくりが課題となっており、その一環として女性特有の『がん』の早期発見のためにがん検診受診率の向上を目指しています。会社で受診料を負担し、検診にかかる時間も出張扱いにしているので、本当は100%受診してほしいのですが、今のところ1割ほどでしょうか。女性のがん検診は年齢で区切られていることもあり、対象者にはその都度手紙を書いて知らせています。従業員の皆さんに健康の大切さに気づいてもらうこと、これが私たち産業保健スタッフの役割だと信じて、これからも発信し続けていきます」と穴田さんは胸を張った。

「従業員の健康の大切さへの気づきを高めるためにも丁寧に情報を知らせることが大切だと私も考えます。半年前には情報通信システム『デジタルサイネージ』（電子掲示板）を導入しました（写真）。工場で月1回開かれる安全衛生委員会での発言がきっかけとなり実現したのですが、活用方法は自在で、現在は『ストレス

チェック』や、腰痛体操のお知らせなど、健康情報の提供に使っていますが、今後は映像でしか伝えられないような、見て楽しく明るい情報をたくさん紹介していきたい。今回の格付けでは、このデジタルサイネージの活用も評価されました。同じく『安全衛生委員会での周知等により、管理職に部下の労働時間に配慮する動機づけを行っていることに加え、すべての過重労働者に産業医面談を実施』していることも評価していただきました。客観的に評価されることで、改善点や新しく着手することなどが次第に明らかになってくるから不思議です」と小林部長が続けた。

今後の課題

「私は経理担当者という立場から、『健康経営格付』のランクアップを目指していこうと思います。もっと積極的に自分からアイデアを出していきたい」と越山さん。穴田さんはやはり女性にこだわる。女性の育児休暇制度は100%活用されており、何よりも前の職場に復帰する率が高い。そのことが社風になるようきめ細やかな対応をさらに進めていこうと考えている。自身がかつていた職場で苦勞したことが原点になっている穴田さんにとって、育児休暇取得者の職場復帰率が高いことは自分の喜びでもある。一方、男性の育児休暇取得者はまだまだ数えるほどだが、対象となる人が100%取得することを願い、今年度2人目となる育児休暇取得の男性従業員に密かにエールを送る。

「もともとはコンプライアンス重視の立場から『健康経営』を進めてきました。EHS（環境・労働安全衛生）を推進する体制づくりもこの春には整備されたことから、当社の産業保健活動は進化していくと考えます。目標はずばり現在の評価からのランクアップ。みんなで知恵を出し合い行動あるのみです」。力強い小林部長の声に2人が大きくうなずいた。

会社概要

辰巳化学株式会社
事業内容：医療用医薬品の製造・販売
設立：1941年
従業員：410人
所在地：石川県金沢市