

# 健康に配慮した安全で働きがいのある職場環境の整備（健康と働きがい）

## 方針・戦略

古河機械金属グループは、当社グループのマテリアリティ(重要課題)に、「健康に配慮した安全で働きがいのある職場環境の整備」を掲げ、健康に配慮した職場環境の整備に取り組んでいます。2021年1月1日付で健康宣言を発出し、健康経営の推進を更に強化しています。

### 古河機械金属グループ健康宣言

古河機械金属グループは、「SAFETY FIRST」の理念を「安全専一<sup>®</sup>」として日本で初めて取り入れ、労働安全運動の先駆けとして従業員の安全や健康の維持・増進に取り組んできました。その精神は「鉱山開発に始まり社会基盤を支えてきた技術を進化させ、常に挑戦する気概をもって社会に必要とされる企業であり続けます」との経営理念に生きています。

従業員一人ひとりが心身ともに健康で、毎日いきいきとその能力を十分に発揮して新たな価値を創造することに挑戦できる働きがいのある職場環境づくりを重要な経営課題であると認識し、今後も従業員の健康維持および増進に関する施策の推進に一層積極的に取り組んでいきます。

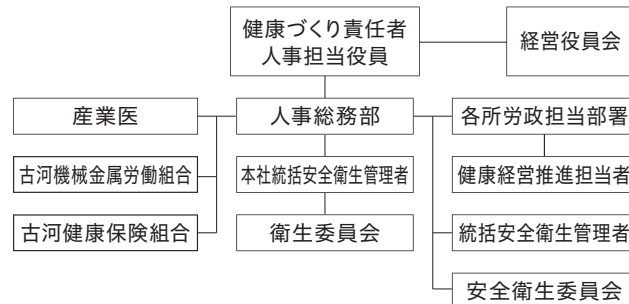
また、当社グループは何事にも積極的に挑戦する人材を雇用するとともに、個人の多様な価値観を認め、人権侵害や差別がなく、公正な評価が受けられる働きがいのある企業風土づくりに努めています。

## ガバナンス・体制

当社グループでは、人事担当役員が健康づくり責任者として人事総務部を中心とした各種企画の立案、実施をリードしています。また、健康づくり責任者は従業員の健康状況について定期的に経営役員会に報告し、健康経営を推進するうえでの施策等に関する方針を決定しています。

人事総務部は健康保険組合からの健康診断データと従業員データベースとの連携を行うことにより健康課題を抽出し、産業医からの指導ならびに労働組合からの意見・要望を取り入れながら適切な施策の企画・立案を行っています。施策の実施に当たっては、各部門の健康経営推進担当者を通じて従業員に対して周知を行っています。実施後は各部門の安全衛生委員会と実施状況に関する情報を共有するとともに、実施効果について検証し、施策内容の見直しにつなげています。

### ● 健康経営推進体制図



## リスク管理

当社グループ全体および各職場に関するモラル、企業風土など、体系的に構成された組織診断サーベイを実施しています。経営理念やビジョンの浸透度合い、従業員の意識や現場の意見などの収集・評価を行うことにより、各種施策の企画・立案に役立てています。このほか、毎年ストレスチェックを実施し、組織診断で職場のストレス状況の把握を行ったうえで、高ストレス職場については、役職者に対して改善に向けた指導等を行っています。

また、同時にプレゼンティーイズム(何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や労働生産性が低下している状態のこと)の測定を行うことで、従業員の健康への意識向上を図っています。

## 指標・目標

### 2024年度の目標：

- ・年間総実労働時間の削減(2,000時間未満)
- ・健康経営優良法人ホワイト500認定に向けた取り組みの実施

### 2024年度の実績：

- ・年間総実労働時間1,922.2時間
- ・健康経営優良法人2025認定
- ・健康アプリ導入、健康セミナー実施、有所見者への再検査推進
- ・エンゲージメントサーベイの実施検討



## 取り組み

### 従業員の健康管理

当社グループの健康管理部門では、定期健康診断や特定業務従事者に対する特殊健康診断などを通じて従業員の健康状態を管理するとともに、健康診断の結果に基づく健康指導を実施し、従業員の健康づくりを支援しています。また、「健康増進法」の趣旨に基づき社内の分煙化を図り、受動喫煙の防止に努めています。

### 健康経営に関する制度・施策

当社グループでは、従業員の定期健康診断結果における有所見者の存在、傷病による職場離脱あるいは傷病を抱えながら就業することで業務遂行能力が低下する従業員の発生を経営リスクと認識し、定期健康診断の受診率100%の達成、有所見者の再検査受診率および健康プログラム参加者割合の改善、職場のストレス状況に対する意識の向上ならびに喫煙機会の減少に取り組んでいます。

### 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得奨励日の設定や計画行使などにより、社員の年次有給休暇取得を促進しています。2024年4月には、年次有給休暇残日数を心配して取得に消極的となってしまう入社1年目～5年目までの付与日数を増やしたほか、業務の性質上フレックスタイム制が適用されない事業所において時間単位年休を導入し、世代、職場、生活に合わせ、より取得しやすいものとなりました。また、私傷病等で長期療養を要するに至った場合に行使できる、失効年次有給休暇積立保存制度を導入しています。

### 労働時間削減の取り組み

社員の労働時間については、就労システムにより適切に管理し、月の所定内労働時間を80時間超過した社員に対しては、所属長を通じて業務の見直し等の是正措置を講じてもらうなど、長時間労働の削減と業務負荷の平準化を図っています。

### 働き方改革

働きがいのある職場環境づくりに向けた課題や検討項目として、以下が挙げられます。

自動化・システム化、会議時間をはじめとする業務の効率化に向けた労働環境の整備、様々な働き方が実現できる体制と一人ひとりの意識改革

### 健康的な職場の整備

健康に配慮した職場環境づくりに向けた課題や検討項目として、以下が挙げられます。

年間総実労働時間の削減、年次有給休暇取得率の向上、定期健康診断受診率の向上、有所見率の削減、積極的な健康増進策の推進