

健康経営への取り組み

1. 健康経営の経営基本方針

当社は、経営理念の冒頭にある「誠実を旨とし、関わる全ての人を大切にする」のもと、全社員の心身の健康保持・増進を経営の持続的発展における最重要基盤と位置づけます。多様なバックグラウンドを持つ社員一人ひとりが自分らしく生き生きと活躍し、個々の能力を最大限発揮できるよう、「心と体の健康を守る予防・相談体制の強化」「ハラスメントの根絶と多様性の尊重」「ライフスタイルに合わせた労働形態と業務量の適正化」「コミュニケーションを促進する働きやすい職場づくり」の4つの柱を軸に、全社一丸となって健康経営を推進します。

株式会社工房 健康経営宣言

私達の経営理念の冒頭にある「誠実を旨とし、関わる全ての人を大切にする」は、働く社員一人ひとりの心身の健康に向けられたものでもあります。経営理念に示される「商品、サービスを常に磨き」、そして「変化を楽しむ」ためには、働く私達自身がエネルギーに満ちあふれ、健康であることが不可欠です。仕事に誇りを持ち、「働く私達の幸せを追求する」事が、お客様への最高のサービスを提供する最善の方法であると確信しています。

株式会社工房は、「健康経営」を推進し、持続可能な企業経営を実現するため、多様なバックグラウンドを持つ全ての社員が、自分らしく生き生きと活躍できる会社作りを行う事を宣言します。

【健康経営推進における4つの柱】

1. 心と体の健康を守る予防・相談体制の強化

健康診断の受診徹底、検診の特別補助や検診範囲の拡大、社員の配偶者まで無料で受診できる手厚い健康サポートを実施します。
また、受動喫煙防止のための分煙対策を徹底し、全ての社員が安心して働ける健康的な職場環境をつくります。
さらに、定期的な従業員サーベイを通じて社内の現状や課題を把握し、継続的な改善に努めるとともに、産業医・保健師や各部署のメンバーが輪番で参加する「衛生委員会」を毎月開催し、現場の声を反映したメンタルヘルスクアの強化に取り組みます。

2. ハラスメントの根絶と多様性の尊重

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントを一切容認せず、誰もが安心して相談できる「従業員相談窓口」を設置・運用します。
互いを尊重し、気兼ねなく意見を言い合える「心理的安全性」の高い職場をつくるとともに、様々な国籍を持つ社員の活躍やジェンダー平等を推進し、若年層から高齢者、障がいの有無に関わらず、全員が「自分らしく」能力を発揮できる多様性豊かな土壌をつくります。

3. ライフスタイルに合わせた労働形態と業務量の適正化

育児や介護など様々なライフステージにある社員を含め、一人ひとりのライフスタイルに合わせた柔軟な労働形態を尊重します。
また、有給休暇を取得しやすい環境づくりを進めるとともに、特定の社員や部門への業務量の偏りをできる限り抑え、心身のゆとりと仕事の充実を両立できる「ワークライフバランス」の適正化に努めます。

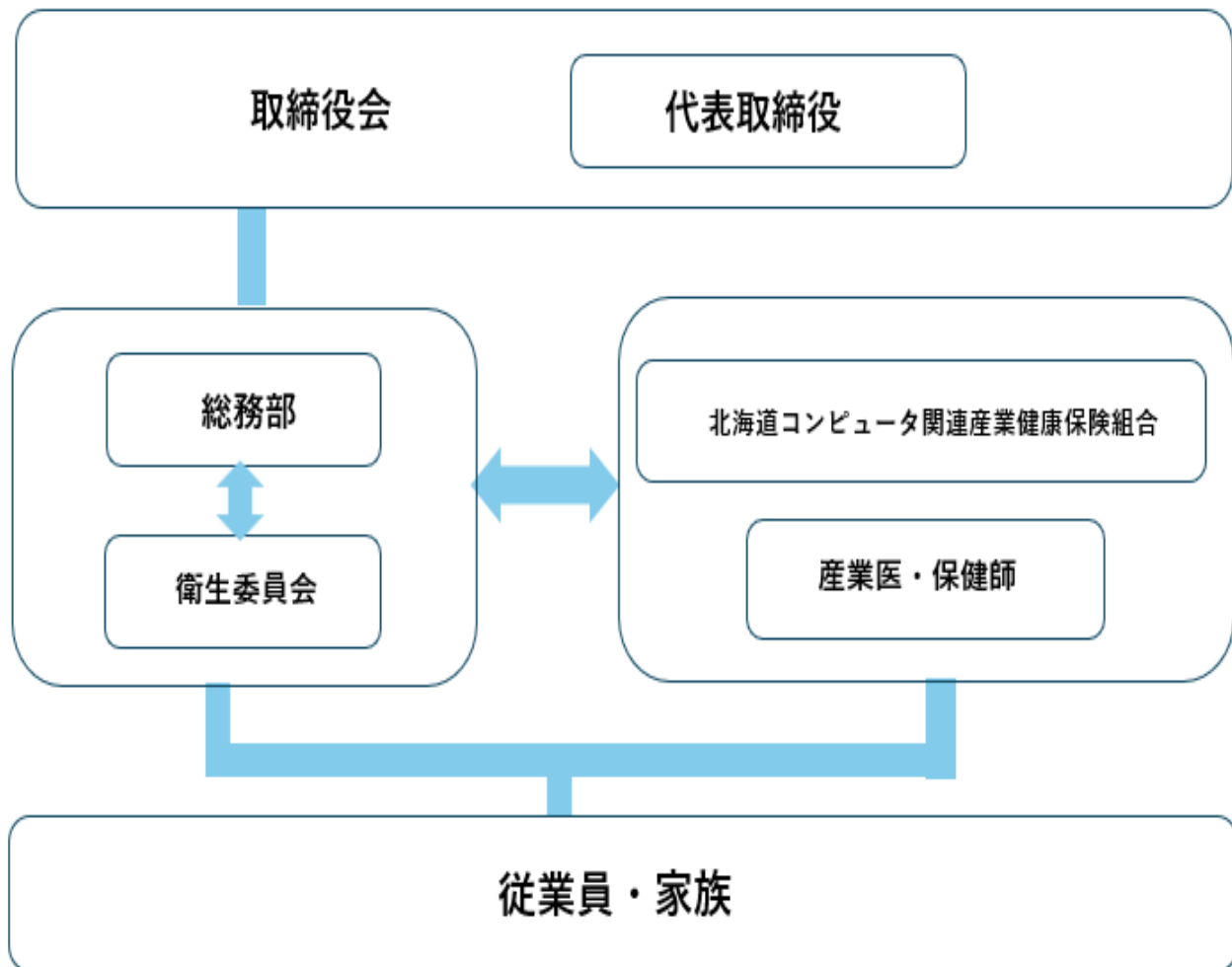
4. コミュニケーションを促進する働きやすい職場づくり

服装の自由化、オフィスの緑化、ミーティングスペースの拡充により、リラックスしてアイデアを交わし合える快適な職場環境を整えます。
さらに、スポーツイベントや旅行といった社内交流の機会を通じて社員同士のつながりを深め、この豊かなコミュニケーションから生まれる活力で商品、サービスを磨き、社会に貢献します。

株式会社工房 代表取締役 成田 明正

2. 推進体制

代表取締役を責任者とし、総務部を中心に、産業医、保健師、北海道コンピュータ関連産業健康保険組合との連携・支援を得ながら健康経営を推進しています。



3. 健康経営推進「4つの柱」と主な取り組み

当社では、健康経営宣言に基づく「4つの柱」に沿って、多様な施策を展開しています。

1. 心と体の健康を守る予防・相談体制の強化

- ・ 定期健康診断の100%受診徹底
- ・ オプション検査費用・婦人科健診費用の補助および社員配偶者への健診サポート
- ・ 健診実施後の再検査（二次検診）受診勧奨および保健指導の実施
- ・ インフルエンザ予防接種費用の補助
- ・ 健康管理アプリ「エール+」を活用した健康増進および生活習慣改善の取り組み
- ・ 生活習慣に関する教育・研修の実施（[禁煙]研修受検率：21.3%・[睡眠]研修受検率：57.0%）
- ・ 産業医・保健師による個別の面談指導・健康相談体制の定着
- ・ 衛生委員会を産業医・保健師を交えて毎月開催し、現場の声に基づく改善を実施
- ・ 衛生管理者・産業医による定期的な職場巡視

2. ハラスメントの根絶と多様性の尊重

- ・ パワーハラスメント・セクシャルハラスメント根絶に向けた方針周知と「従業員相談窓口」の設置・運用
- ・ メンタルヘルスに関する教育・研修およびストレスチェックの実施（受検率：97.4%）
- ・ 産業医・保健師によるメンタルヘルス面談指導・復職サポート
- ・ 心理的安全性の高い職場風土づくりと多様な人材（年齢・性別・国籍等）が能力を発揮できる環境整備

3. ライフスタイルに合わせた労働形態と業務量の適正化

- ・ 育児・介護・病気治療等と両立できる柔軟な働き方の拡充
（テレワーク、時短勤務制度、テレワーク手当支給など）
- ・ 特定社員や部門への負荷を減らす業務平準化とノー残業デーの推進
- ・ 年次有給休暇の計画的取得推進（連続休暇・誕生日休暇等の推奨）

4. コミュニケーションを促進する働きやすい職場づくり

- ・ リラックスしてアイデアを交わせる職場環境整備
（服装自由化、オフィス緑化、グループアドレス導入、ミーティングスペース拡充）
- ・ 置き型健康食サービスの導入による食生活改善支援
- ・ 健康増進・社内交流イベントの開催
（[企業対抗ウォーキング大会]参加率21.3%、[チーム対抗ボウリング大会]参加率35.2%など）
- ・ 社員旅行や部署懇親会への補助制度の運用