基本的な考え方

会社設立から30年以上が経過し、その間、生産のみならず設計・開発にも業容を拡大してまいりました。

今後は会社理念やビジョンに基づいたDX推進、新規業務立ち上げなど、既存の枠に捉われない仕事や働き方がより一層求められています。一方、従業員数の増加や高年齢化、雇用形態の多様化により、働きがいの低下や職場の一体感の後退など、組織の活性度が下がっている課題も見えてきました。さらにメンタルヘルス不調、生活習慣病、筋骨格系疾病などの健康障害から生産現場を離れざるを得ない場合があり、高年齢化によってそれに拍車がかかる懸念も浮上しています。

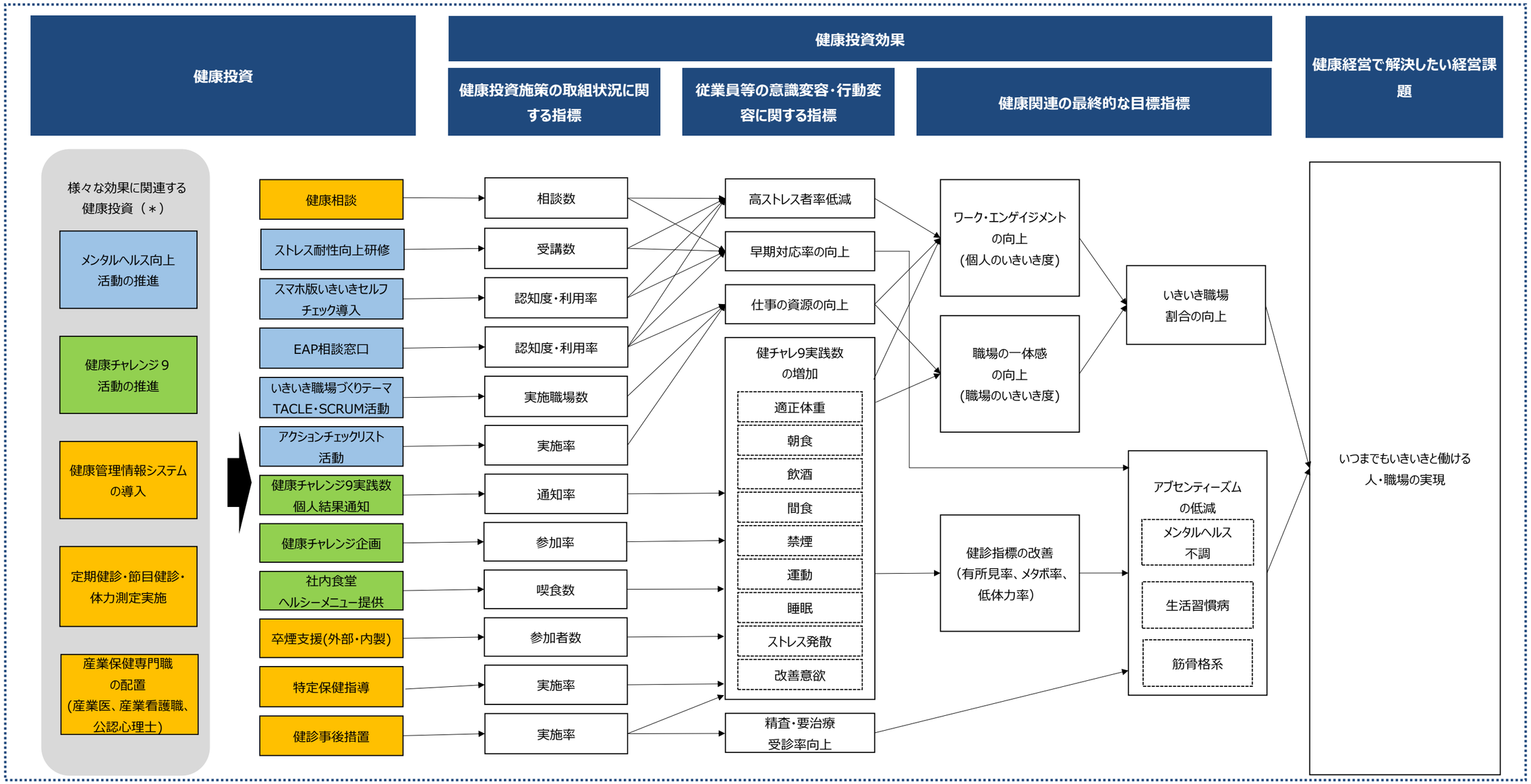
健康は全ての基盤です。その維持・増進の取り組みを将来への投資と捉えて2017年、当時のトップが「健康宣言」を発表し、現在の永田社長が継承しました。私たちは、健康づくり活動を会社の日常重点方針の1つと位置づけて推進しています。

トヨタ自動車九州(株)健康宣言

ものづくりに喜びを感じ、働く人全員が、ともに尊重しあって
イキイキと働いている、活力ある元気な会社にしたい。
それが、創業以来変わらない私たちの願いです。
働く人たちが幸せで、働きがいや満足感のある職場であってこそ、
高品質の車が生まれます。
そして、健康は、本人のみならず家族の願いでもあり、
幸せの基盤であると思います。
当社は、働く人たち自らの健康維持・増進の取り組みを積極的に
支援するとともに、誰もが笑顔でイキイキと働ける職場環境や
仕事の仕組みをつくりあげ、基本理念である『人が主役の、
人を大切にした企業風土』をより一層深化させることを宣言します。

【戦略マップ】

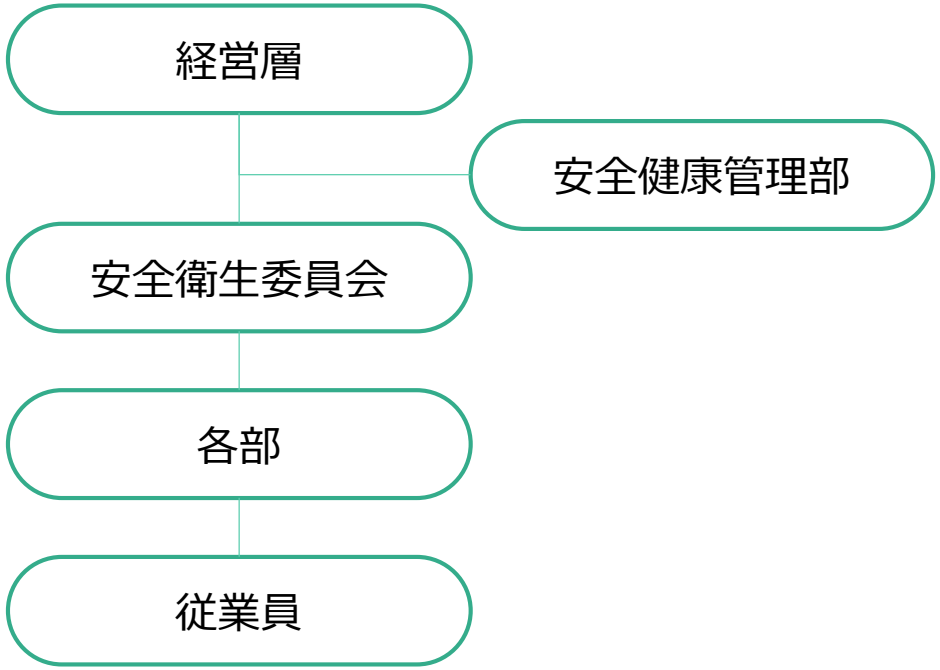
色分け→ 日常管理 ①メンタルヘルス向上アクションプラン ②健康チャレンジ9アクションプラン



推進体制

毎年、会社方針の日常重点管理項目として健康施策とKPIを掲げ、全職場が健康づくりに取り組んでいます。

その結果や疾病の発生状況を安全衛生委員会や経営会議に報告し、翌年の施策に反映しています。



健康保険組合とも年1回の健康向上懇談会(健保組合、経営層、事務局)を通じて意見交換し、節目健診・健康学習会や健康イベントの共同実施などで日常的に連携しています。

また、地域においては、九州・福岡健康経営推進協議会に発起人団体として参画し、地場企業との交流を通じて健康経営の普及・推進を図っています。

九州・福岡 -Kyushu Power-
健康経営推進協議会

健康づくり活動

2025年疾病休業日数率1.27、いきいき職場割合60%を目標に健康チャレンジ9活動、メンタルヘルス向上活動に重点的に取り組んでいます。

	メンタルヘルス	生活習慣病	筋骨格系・体力
0～1次予防 (未然防止) 働くすべての人へ	健康チャレンジ9活動 ※9つの健康習慣の推進活動 ①適正体重 ②朝食 ③飲酒 ④間食 ⑤禁煙 ⑥運動 ⑦睡眠 ⑧ストレス発散 ⑨改善意欲 健康学習会 ※36歳以上は4年に1回終日社外にて健康診断実施(午前中人間ドック、午後健康学習会) 2021年参加者1585人 ・ストレスチェック(2021年受検率99.5%) ・ストレスチェック職場結果を活用した職場環境改善 ・いきいきセルフチェック(通年) ・セルフケア研修	・敷地内禁煙 ・ヘルシーランチ(食育) ・るぷるマイチャレンジ (健保提供の健康管理インセンティブ制度)	・元気いきいき体操 ・体力測定 ・エルゴガイドライン活動 ・50プラチナセミナー (50歳を対象にした学習会)
2次予防 (早期発見・早期対応) 高リスクの人へ	健診時スクリーニング ※2021年定期健康診断受診率100% 過重労働面談 ※2021年実施率100% ・異動・昇格者セルフチェック ・健康相談窓口(社内・社外) ・ラインケア研修	・特定保健指導 ・健診事後措置・精査紹介 ・卒煙支援	・トレーナーによる指導 ・処置室対応
3次予防 (再発・再休務防止)	復職・両立支援 ※復帰前の産業医面談、就業配慮・制限検討、復帰後のフォローアップ面談など、職場上司や人事労務担当者と連携しながら支援		

健康チャレンジ9活動

受動喫煙防止とグループ会社ワースト2位の喫煙率改善に尽力し、2020年1月に全面敷地内禁煙を達成。喫煙率も8ポイント低下しました。

図　喫煙率(%)推移

一方、有所見者の保健指導は継続してきましたが、平均年齢の上昇とともに適正体重割合低下、有所見率上昇、疾病休業者の増加などが見受けられ、従来通りの高リスク者への働きかけでは限界もありました。

そこで、グループ会社の成功事例である健康行動に着目した活動を横展し、2021年に健康チャレンジ9活動をスタートしました。各部が任命した健チャレ9推進員を中心に、 5年間のロードマップで、 1-2年目は周知率向上(目標82%)、3-4年目は健康行動の改善(目標平均個数6.73)、5年目は健康行動の定着(目標平均個数6.95)をKPIとして活動しています。

1年目の2021年は成功モデルを形成するため、「RIZAP結果にコミットコース」を開催しました(参加者49人)。コロナ禍のためオンライン実施でしたが、平均6.1kg減量、血圧・血液検査データ改善、参加者の健康行動数平均は6.86(+0.82)に向上と大成功でした。また、KENPOSアプリを活用したウォーキングイベントを開催。2345人が九州一周にチャレンジし、13人が全県走破しました。健チャレ9周知率は38%と低かったものの、参加者の満足度は83%と好評でした。2年目となる2022年は、健チャレ9の周知を図るべく、e-ラーニングやホームページ開設、2021年好事例の展開などに努めます。

メンタルヘルス向上活動

各本部代表者で組織するメンタルヘルス向上推進連絡会を中心に、2025年いきいき職場割合60%をKPIに掲げ、人づくり(ストレスをためない個人)と職場づくり(チームの一員として互いに認め合う風土)を軸とするアクションプランに沿って活動を推進しています。

2021年は人づくりの一環で、ストレス耐性向上研修対象者の拡大、いきいきセルフチェック導入(3月)、EAP相談窓口の全社利用開始(1月)などに取り組みました。ストレス耐性向上研修は受講率96%(139人/144人)、理解度96%、活用度95%と概ね好評でしたが、認知率35%にとどまったいきいきセルフチェックは利用数374件(3-11月)と伸び悩みました。EAP相談窓口の利用者数は年間約150人に上り、満足度も80%と高く、さらに利用促進を働きかけます。

一方、職場づくりは、既存の小集団改善活動テーマへいきいき職場づくりを織り込んだほか、ストレスチェック職場結果を活用した職場環境改善(アクションチェックリスト)や人事施策における人間力評価の導入などに取り組みました。

ストレスチェック(5月)で個人のいきいき度やいきいき職場割合が低下している結果を受け、後半期は個人のいきいき度と相関の高かった仕事の意義を高める活動の好事例を展開しました。

表　2021年ストレスチェック結果

	19	20	21	全国
個人のいきいき度 (ワーク・エンゲージメント)	2.55	2.58	2.54	2.52
職場のいきいき度 (職場の一体感)	2.81	2.85	2.85	2.66
いきいき職場割合(%)	47.2	55.1	46.1	—

注; 職業性簡易ストレス調査票 (短縮80項目版)を使用
いきいき職場とは、個人のいきいき度・職場のいきいき度のどちらも全国平均より高い職場