



1. 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なりたい。

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。



2.2023年戦略マップ

トヨタ自動車九州は「会社方針」に健康投資項目を掲げ、「健康づくり活動」と併せて健康経営に取り組んでいます。

〈色分け〉

会社方針

メンタルヘルス向上アクションプラン

健康チャレンジ9アクションプラン

日常管理

健康投資

健康投資効果

健康投資施策の取組状況に
関する指標

従業員などの意識変容・行動
変容に関する指標

健康関連の最終的な目標指標

経営課題解決に
つながる
健康課題

健康経営で
解決したい
経営課題

様々な効果に関連する
健康投資（＊）

会社方針

凡事徹底

『たてよこななめ
めんどう見』活動

ワークルール遵守活動

ハラスメント未然防止
活動

健康づくり活動

両立支援・復職支援

メンタルヘルス向上
活動

健康チャレンジ9
活動

健康管理情報システムの
導入

産業保健専門職の配置
(産業医、産業看護職、
公認心理士)

受講者数・参加率

回答率

実施率

受講者数・参加率

回答率

実施率

実施率

受講者数

実施率

参加率

アクセス数

実施率

実施率

コンテンツ視聴率

実施率

実施率

対策周知率

職場風土改善

コミュニケーション活性化

ワークルール違反件数 0

ハラスメント件数 0

仕事の資源の向上

職場適応率の向上

メンタル早期対応率
向上

健チャレ9実践数の増加

適正体重

朝食

飲酒

間食

禁煙

運動

睡眠

ストレス発散

改善意欲

体力維持率 向上

早期発見早期対応率
向上

改善率向上

精査・要治療
受診率向上

対応率 100%

健康経営アウトカム

従業員満足度 向上

ハラスメント撲滅

職場の一体感
の向上
(職場のいきいき度)

高ストレス者 低減

再休業者 低減

ライン離脱率
低減

労災疾病 0

健診ハイリスク者低減
(有所見者、メタボ)

社内クラスター 0

健康経営KPI

ワーク・エンゲイジメント
の向上

離職率 低減

プレゼンティズム
低減

アブセンティズム
低減

メンタルヘルス
不調

生活習慣病

筋骨格系

感染症

1人ひとりが
それぞれの能力
を最大限発揮

↓

◇労働生産性
向上

◇ダイバーシ
ティー &
インクルージョ
ンの実現

◇ウェルビー
ングの実現

いつまでも
いきいきと働ける
人・職場の実現

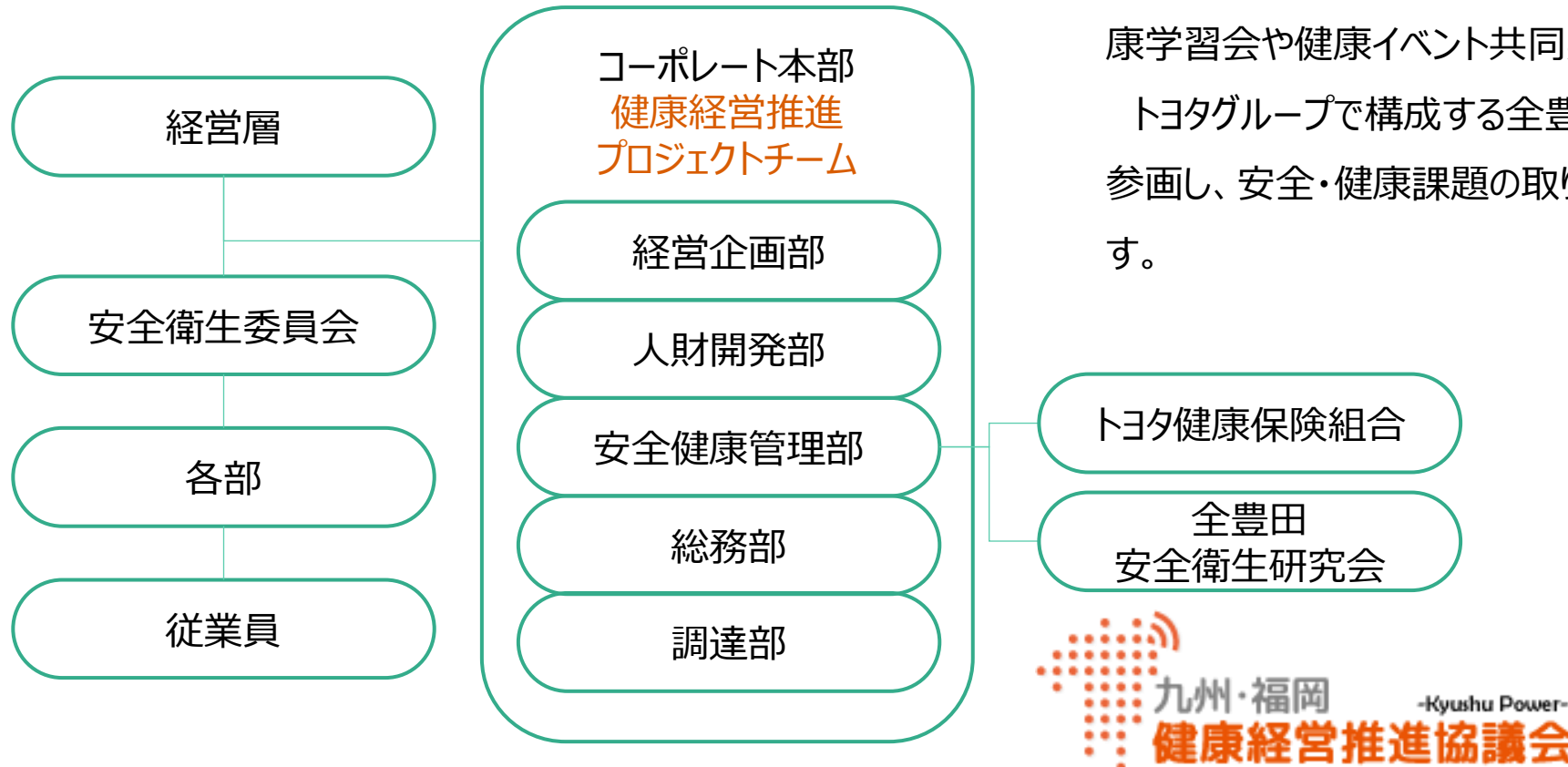
私たちのおもい

九州のものづくりの会社として、地域社会の
豊かな発展と環境との調和をはかりながら、
人が主役の、人を大切にした良き企業市民を目指します。



3.推進体制

会社方針の日常重点管理項目として健康経営施策とKPIを掲げ、全職場で健康づくりに取り組んでいます。その結果や疾病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。



コーポレート本部内に2023年、健康経営推進プロジェクトチームを編成し、社内外への健康経営推進活動を強化しました。

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)で健康スコアリングレポートを基に意見交換し、節目健診・健康学習会や健康イベント共同実施などの支援を通じて連携しています。

トヨタグループで構成する全豊田安全衛生研究会にもメンバーとして参画し、安全・健康課題の取り組みを共有するなど情報交換しています。

また、地域においても九州・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。





4.健康づくり活動

いつまでもいきいきと働ける人と職場の実現を目指し、「健康チャレンジ9活動」実践数5.91、「メンタルヘルス向上活動」アクションチェックリスト実践率100%を目標に掲げて重点的に取り組んでいます。

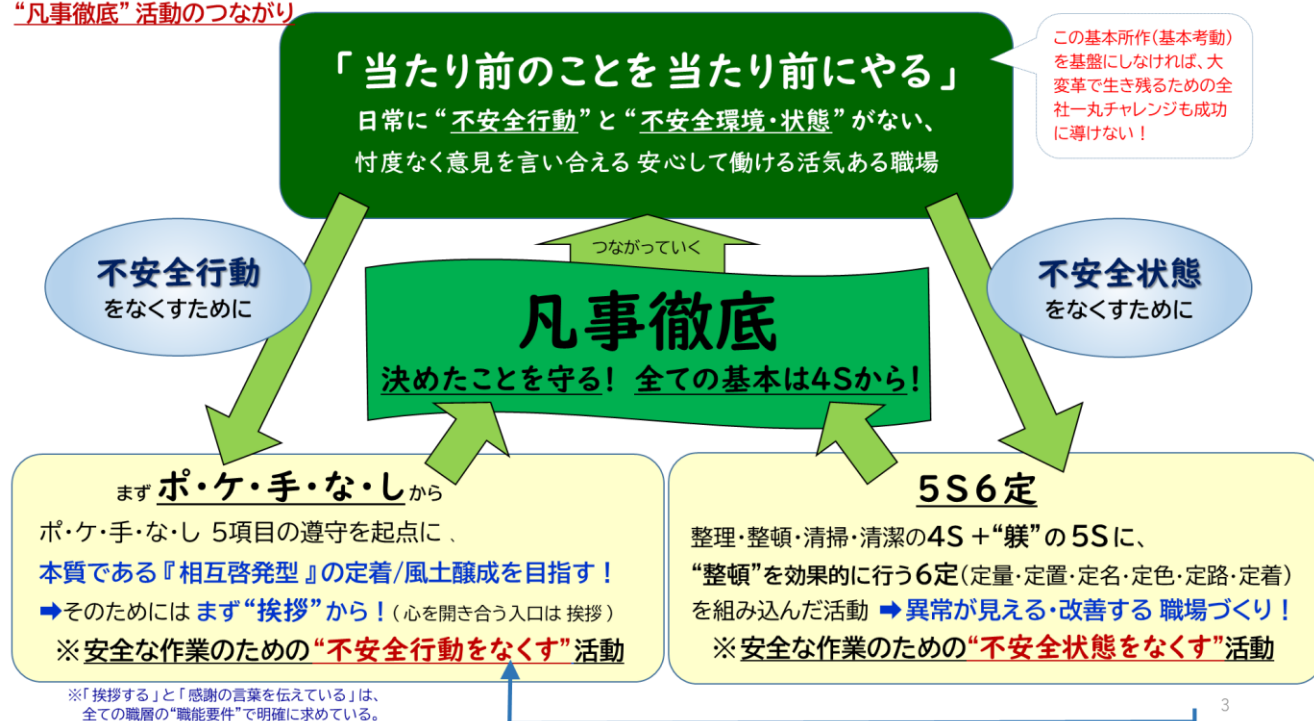
	メンタルヘルス	生活習慣病	筋骨格系・体力
0～1次予防 (未然防止) 働くすべての人へ	健康チャレンジ9活動 ※9つの健康習慣の推進活動 ①適正体重 ②朝食 ③飲酒 ④間食 ⑤禁煙 ⑥運動 ⑦睡眠 ⑧ストレス発散 ⑨改善意欲		
	健康学習会 ※36歳以上は4年に1回、終日社外で健康診断実施(午前中人間ドック、午後健康学習会) 2022年参加者1502人		
2次予防 (早期発見・早期対応) 高リスクの人へ	メンタルヘルス向上活動 ・ストレスチェック(2021年受検率99.5%) ・ストレスチェック職場結果を活用した職場環境改善 ・いきいきセルフチェック(通年) ・セルフケア研修	・敷地内禁煙 ・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)	・元氣いきいき体操 ・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)
	健診時スクリーニング ※2022年定期健康診断受診率100%		
3次予防 (再発・再休務防止)	過重労働面談 ※2022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
	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		



5. 凡事徹底

会社方針の日常重点管理トップに**凡事徹底**を挙げ、全従業員に周知しています。これは、当たり前のことを当たり前にやるという基本考動を徹底することで、災害やコンプライアンス違反の発生を防ぎ、忖度（そんたく）なく意見を言い合える安心して働ける活気ある職場を実現するという理念です。

“凡事徹底”活動のつながり



不安全行動をなくす活動として、ポ・ケ・手・な・し5項目の遵守を基本に「相互啓発型」の職場風土を目指し、挨拶から心を開き合う関係づくりを進めています。さらに**不安全状態をなくす活動**として5S6定に取り組み、明るくきれいで異常が見え、ルール違反に気付ける職場づくりを推進。TMKアワード「セーフティアワード/5S」部門で優秀職場を社長表彰しています。



また、全従業員へ凡事徹底の浸透を図る「**考動館**」を設立。ベテラン従業員が語り部となり、過去の災害事例と「凡事徹底」「ポケ手なし」「5S6定」の目的やつながりを頭と行動に染み込ませ、自発性を促す訓練型小集団研修を実施しています。





6.心理的安全性を担保できる職場風土づくり

「変化に強くスピード感ある人財・組織づくり（人と組織の生産性向上）」を戦略テーマに掲げ、人事・健康施策を講じています。

具体的には従業員の満足度向上、ハラスメント撲滅、職場の一体感醸成を図り、ワーク・エンゲージメント向上や離職率低減を目指しています。

目標達成に向けて協働・共創しながら生産性を高めるためには「心理的安全性」を担保できる職場風土が必要です。このため、従業員の本音を読み解いて職場の特性を評価し、リスクを把握したうえで風通しの良い職場風土へ改善するよう努めています。

重点的に取り組んでいるのは下記3点です。

①コンプライアンス強化活動

②人間力OC研修継続・対象拡大

③各種アンケート分析・評価・活用

（職場づくりアンケート、ストレス調査、人間力ヒアリング など）

表1：コンプライアンス強化活動（2023年度）

活動分類	No	項目	活動分類	No	項目
①意識醸成	1	永田社長 講話会	②	6	個別問題等 オンライン講座
	2	サイネージ/PCメッセージ	③職制以上サポート	7	人間力OC研修
	3	啓発グッズ配布		8	過去展開 資料共有
②事例等 周知	4	交通安全 特別活動		9	勤務ルールHB更新
	5	「労政通信」展開		10	出前講義対応
③	6	個別問題等 オンライン講座		11	同一人物 再発防止

4/10～5/31 春の強化活動 / 10/中旬～11/中旬 秋の強化活動

表2：人間力OC研修（OC：思いやり コミュニケーション）の内容

- ・無意識の思い込みと些細ないら立ち
- ・心理的安全性、主体性、相手の話を聞く
- ・相互感謝、相互信頼

表3：各種アンケート

項目	対象	内容
職場づくりアンケート	全員	職場の強み・改善すべき課題を 見える化
ストレス調査	全員	ストレス程度を把握
人間力ヒアリング	職制	360度評価



7.生産エリア休憩所・オフィス環境改革

生産エリア休憩所

私たちは日々、工場で働く人たちがいきいきと働くために心身共に健やかであることを願い、休憩時間を気持ちよく過ごせる環境を整備しています。実践例の一つとして、食事・リフレッシュ・ミーティングなど用途に応じ、誰もが「公園」のように使える居心地の良い休憩エリアを新たに設けました。

- 【コンセプト】
- ・気持ちが明るくなり、いきいきと活力が湧く
 - ・仕事を忘れてホッとくつろげる
 - ・公園のようにオープンでみんなが集い、憩える
 - ・仲間と会話を楽しめる、一人の時間も安心して過ごせる
 - ・心地良い空間で休息できる（明るい、涼しい/暖かい）

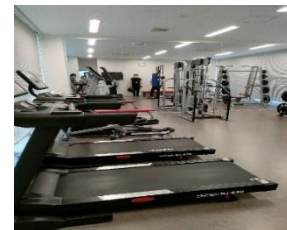


オフィス

「新しい働き方に対応した機能性空間」「社員交流を促進するコミュニケーション空間」「リフレッシュや集中を促す空間」を整え、ストレス改善や生産性向上など従業員が働きやすい環境づくりを推進しています。レイアウトやカラーデザインにもこだわり、働く人のモチベーションやパフォーマンス向上をサポートしています。



社内の福利厚生施設や社員寮内にはトレーニングジムを整備し、気軽に運動できる環境を提供しています。





8.取引先と一体化した健康経営推進

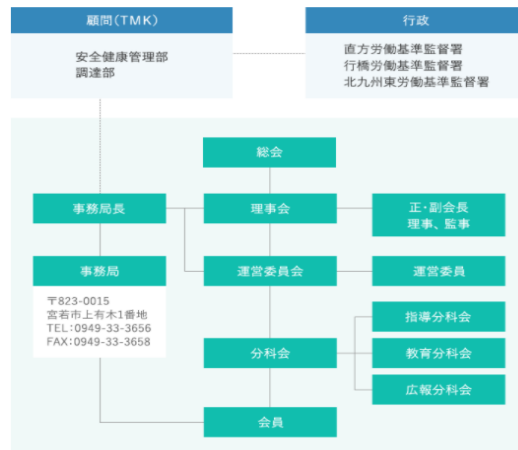
取引先様の健康経営は、下記関係団体組織の方針として会員会社と共に推進しています。

- ・九愛会：トヨタ九州に部品を納入いただいている広島以西の部品仕入先様協力会。TPSによる生産性や品質向上、人財育成などについて相互研鑽しています。
- ・安全衛生協力会：トヨタ九州構内で工事する仕入先様で組織。災害撲滅に向け、自主的安全衛生管理活動を進める仕組み整備と内容改廃を審議し、周知徹底しています。

表 1：九愛会組織体制



表 2：安全衛生協力会組織体制



2023年は九愛会総会で健康経営への取り組みを呼びかけ、人事・総務部会で勉強会を開催しました。安全衛生協力会でも理事会で健康経営に関する勉強会を開きました。

仕入先様に対し、人的資本への投資がいかに企業の業績・価値の向上につながるかなど健康経営の意義・目的をはじめ、優良法人認定制度概要や取り組み内容についても共有し、啓発を図っています。

具体例の一つとして、新型コロナウイルス感染症対応は、同一ルールで予防に努めています。

九愛会総会で共有





9.健康チャレンジ9活動

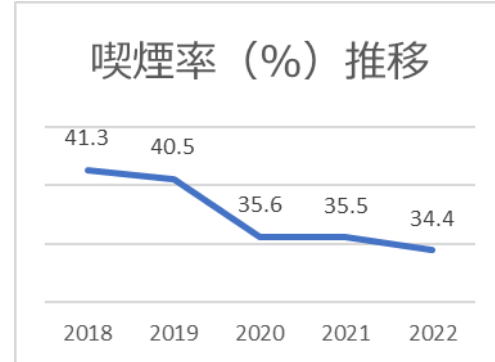
受動喫煙防止とグループ会社

ワースト2位の喫煙率改善を目指し、
2020年1月に全面敷地内禁煙を
実現。喫煙率も低下しました。

一方、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見えてきまし
た。

そこで、グループ会社の成功事例活動を横展し、9項目の健康行動
(禁煙、節酒、適正体重、運動、睡眠、リフレッシュなど)の実施数
を増やす「健康チャレンジ9活動」を2021年にスタートしました。各部に
健チャレ9推進員を任命し、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。



2年目の2022年は健チャレ9ホームページを開設して健康行
動のコンテンツを紹介し、LINEを活用した「食育」情報の提供
を始めました。また、周知度向上イベント「イキイキ☆ワクワク♡
健チャレ9大作戦」を開催し、各自が健康行動9項目から選ん
で参加できるようにしました(参加者2321人)。さらに、健康チャ
レンジ9とコミュニケーション促進・

職場の一体感醸成活動
(SPARK)とコラボし、

KENPOSアプリを活用した
歩数競争イベント

「**歩いてみRUNね**」を開催。

その結果、2022年は

健チャレ9認知度38%⇒91%、健康行動実践数平均も
5.75⇒5.81と改善しました。2023年は実践数5.91を目標
に禁煙、睡眠、生活習慣病予防などの教育・啓発コンテンツを
展開し、健康行動を促進します。





10.運動イベント（駅伝、歩いてみRUNね）

トヨタ自動車九州は従業員の健康増進、職場の一体感醸成、コミュニケーション活性化を目的に様々な運動イベントを毎年企画。日頃から運動している人はもとより、これから運動を始める人が運動習慣を定着できるきっかけづくりを後押ししています。

なかでも創業時より伝統的に開催しているのが「駅伝大会」です。順位を競う部門のほか、誰もが楽しみながら気楽に走れるスペシャル部門を設定し、毎年約2000人が参加しています。

大会当日は特設広場に子ども向けの遊具を設置したり、地元屋台を誘致したりするなど応援に駆け付けた家族も一緒に楽しめるイベントにしています。



コロナ禍の3年間は開催を見送りましたが、2023年は11月に実施。健康経営施策の一環として「秋の健康フェスタ2023」と銘打ち、トヨタ健保と連携して inbody体成分測定や動体視力測定など健康に関する催し物を企画し、健康への関心を高めました。

さらに9月から3カ月間、ウォーキングイベント「歩いてみRUNね」を開催。歩いた距離をKENPOSアプリで計測して九州一周到達距離を個人やチーム戦で競い、上位チームを表彰します。

参加賞には到達県の特産品を用意し、2022年は団体戦と個人戦合わせて222チーム、2691人の従業員が楽しみました。

九州一周歩いてみRUNね



	到達人数	1日平均歩数
佐賀	1236	3197歩
熊本	773	5095歩
鹿児島	249	9728歩
宮崎	92	13788歩
大分	31	18539歩
福岡	13	23997歩



11.メンタルヘルス向上活動

2025年いきいき職場割合60%をKPIに掲げ、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た活動を推進しています。

人づくりは、知識・スキル向上を目的にアンガーマネジメント・認知行動モデル教育を経営層から管理職まで実施し、定着を図っています。さらにセルフケアも性格診断や自分も相手も大切にするコミュニケーション方法などホームページやe-libraryを活用した教育をいつでも受講できるように整備しました。

一方、メンタル不調のきっかけとなりやすい異動・昇格など変化点がある従業員に対してはセルフチェックを促し、高リスク者には社内産業保健スタッフが面談しています。さらに、従業員が気軽に利用できる外部相談窓口としてEAPを導入し、2022年度は99人が利用しました。

職場づくりは、ストレスチェック職場結果を反映し、アクションチェックリストを活用した「いきいき職場づくり宣言」に取り組んでいます。好事例はピックアップし、他職場でも活用できるヒントとして全社展開しています。

いきいき度が低い職場は産業保健スタッフが個別にヒアリングし、メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）を用いて改善活動を個別サポートしています。

表 2022年ストレスチェック結果

	20	21	22	全国
個人のいきいき度 (ワーク・エンゲージメント)	2.58	2.54	2.48	2.52
職場のいきいき度 (職場の一体感)	2.85	2.85	2.80	2.66
いきいき職場割合(%)	55.1	46.1	38.7	—

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



12.高年齢対策

少子高齢化による雇用延長に伴い、当社でも2030年代後半に従業員の半数以上が50歳以上となります。来たるべき「高年齢化人員構成」でも体力低下や障害発生リスクを最小化して生産性を維持するため、産業医科大などと共に身体機能への加齢影響を調べ、機能を一定レベルに保つ活動を進めています。

まず身体能力を測定し、加齢影響を受けやすい6特性

（上肢筋力、巧緻〔こうち〕性、動的バランス、静的バランス、下肢筋力、敏捷〔びんしょう〕性）を数値化して総合得点で状態を見える化。健康診断時に6特性を定期的にモニタリングし、個別に指導・改善アドバイスしています。

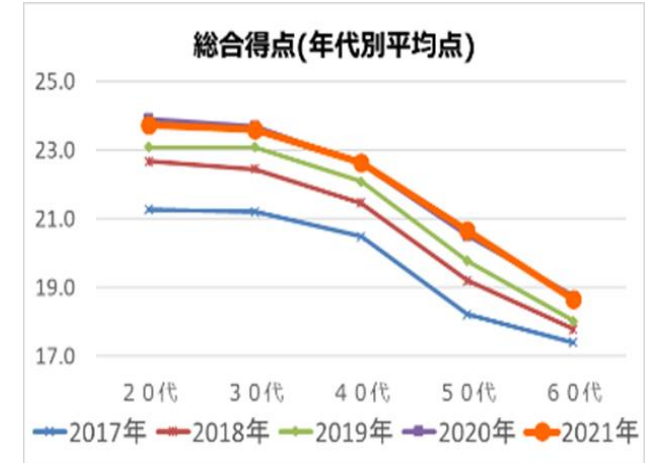
トレーナーによるアドバイス



さらに身体能力を維持するために6特性をバランスよく鍛える「元気いきいき体操」を考案。作業前に職場で体操して機能低下抑制・維持を図り、身体能力の総合得点は年々向上しています。

また、50歳を迎える従業員が今後も第一線で活躍し続けるための意識醸成のきっかけとなるよう「50（ゴーマル）プラチナセミナー」を開催し、健康づくりの重要性を説いています。

身体能力の数値化（見える化）



健康づくり（50プラチナセミナー）





13.熱中症対策

夏場の熱中症発生を抑制するべく、前年の発症者の要因分析とアンケートなどを基にアクションプランを立ててPDCAを回し、会社と労働組合で手を携えて対策を強化しています。

2023年度の主な活動事項は以下の通りです。

〈水分・塩分摂取のサポート強化〉

- ①給水タイム設定（1日2回ラインストップ：5月～9月）
- ②塩飴・塩タブレット配布
- ③売店、自販機でイオン飲料割引

〈熱中症高リスク者への個別対応〉

- ①新規配属者の熱中症既往確認
- ②熱中症高リスク者の把握・上司フォロー

〈予防方法の周知徹底〉

- ①新規配属者の熱中症教育
- ②熱中症警報（工場内放送、出勤ゲートでの啓発）

また、新たに工場で勤務する従業員には受け入れ時に熱中症の基礎知識を教育。毎年4月から秋口にかけて、全従業員に時節ごとに注意すべきポイントをシンプルかつ分かりやすいパソコン啓発画面や教育資料、社内放送でリマインドしています。

盛夏には労働組合が慰労も兼ねてイオン飲料を出勤ゲートで配布し、熱中症予防を呼びかけています。

熱中症予防のPC啓発画面

のどが渇く前に、こまめに**水分・塩分**を摂取しましょう！



- ・水分摂取は1日2L以上とる。汗をかくと水分と塩分が体から出て行ってしまうので、**水分だけでなく、塩分も含わせて摂取！**
- ・起きてから作業開始までにイオン飲料500mlまたは水500ml + 塩飴2個or塩77°レット/塩サプリ4個をとる。
- ・前日飲酒された方は脱水になりやすいため、普段より多く水分塩分を摂取しましょう！

食事は3食とりましょう！



- ・朝食は**確実にとる。**
- ・バランスの良い食事にする。

8月の連休中も運動を！



「やや暑い」環境で「ややきつい」運動を
1日30分間×4回/週 実施！

睡眠を十分にとりましょう！



- ・**6時間以上**睡眠をとる！
- ・睡眠不足は上司へ報告

組合による熱中症予防の声かけ





14.各種健康関連指標（2022年度）

項目	
定期健康診断受診率	100.0%
精密検査受診率	61.6%
産業医面談実施率 （健診事後措置）	97.9%
適正体重維持者率 ※BMIが18.5～25未満の者	63.8%
喫煙率	38.2%
治療継続 （前年の健康診断からの治療継続率）	83.3%
年休取得率	98.5%

項目	
ストレスチェック受検率	98.9%
高ストレス者率	7.1%
残業時間：45時間/月超 （年間延べ発生人数）	2,428人
ワークエンゲージメント（4点満点） （ストレスチェックワークエンゲージメント項目の平均点）	2.6点
アブセンティーズム ※ 1 傷病休業日数率；4日以上連続の休業 （＝疾病休業延べ日数/在籍労働者の延べ所定労働日数×100）	2.8%
プレゼンティーズム ※ 2 （症状によるパフォーマンス低下度40%未満の割合）	77.7%

※ 1 心身の不調により業務を行えない状態

※ 2 出勤しているが、心身の不調によりパフォーマンスが低下している状態