

取組事例1 都市産業株式会社

船木で産業廃棄物処分などをおこなっている会社です。

田村様、西重様にお話しをお伺いしました。

<https://www.toshisangyo.co.jp/>

〇健康経営の取組について

これまでの認定状況

健康経営優良法人(中小規模法人部門)を2019年から2024年まで **6年連続取得**。厚生労働省「イクボスアワード2019 特別奨励賞」獲得。

健康経営に取り組んでいる目的や方針

健康づくりを通じて、従業員の満足度を高くすること。

健康づくり環境の整備や心の健康づくりに取り組んでいる。

体制について

安全衛生の一環としてヘルスケア推進者を選定し、中心となって活動・推進。

取り組んでいる内容

全従業員が生活習慣病予防健診を受診し、その結果をもとに産業医による面談及びヘルスケア推進者による面談を **全従業員へ実施**。

ヘルスケア推進者による面談では、職場環境や満足度などをヒアリング。

健康情報に限らず、いろいろな情報を発信するための従業員向けの特設サイトを開設。

取り組んだ結果や効果

面談を通して、従業員が普段不安に思っていることや業務改善の提案などを聞くことができた。求職者の中には、健康経営に取り組んでいることを知って、面接を受けに来た人もいた。

今後の目標や計画

健康経営の推進ブライト500の取得。活気のある職場環境をつくり、従業員の満足度を上げていきたい。

〇心の健康づくり計画について

策定の理由

コロナ禍においてコミュニケーション不足など従業員の心の不安を解消するため、対策を検討。ウェブなどで調べたところ、計画策定にあたり山口産業保健総合支援センターによる支援があることを知った。

山口産業保健総合支援センターからの支援

電話で相談したところ、メンタルヘルス対策促進員により、メンタルヘルス対策の進め方や計画策定の指導を受けた。その後も進捗確認や管理監督者向け研修の実施の支援を受けた。**全て無料**。

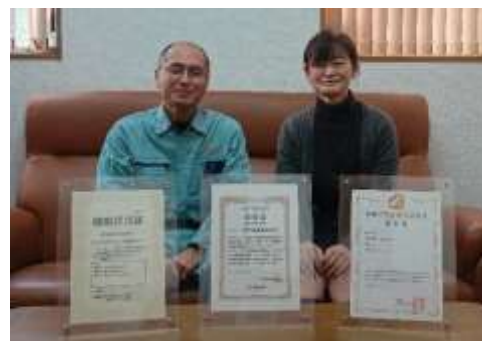
具体的な策定方法や要した期間

厚生労働省サイトに掲載されている計画例を参考に策定。社内での合意形成などに約4か月の期間を要した。その間に当社の産業医からの助言も受けた。

計画策定で大変だった点、良かった点、

大変だった点は、計画を従業員に知ってもらうこと、理解してもらうこと。

良かった点は、従業員に向き合うことにより新たな課題が見えてきたこと。



都市産業株式会社
田村様、西重様

健康経営優良法人セミナー

「働きやすさ」から 「働きがいのある職場」へ ～都市産業株式会社の取組～

会社概要

会社名



都市産業株式会社

所在地

山口県宇部市大字船木61番41

設立

1971年11月25日

資本金

1,500万円

従業員数

65名（男性53名・女性12名）

（2024年12月1日時点）

平均年齢 43.8歳

経営理念

ONLY ONE

事業内容

産業廃棄物処分業

特別管理産業廃棄物処分業

廃棄物処理に関するコンサルティング業



会社概要



富士商グループホールディングス

(子会社)

富士商株式会社

—— 有限会社レンタワーク

小野田通運株式会社

小野田商業開発株式会社

—— サン・カルパ株式会社

富士運輸株式会社

富士海運株式会社

富士産業株式会社

エネックス株式会社

—— 西部クリーンガス供給センター株式会社

都市産業株式会社

—— 有限会社角田油業

富士商リテールサービス株式会社

有限会社きららナビデザインワークス

(関連会社)

西部特アス株式会社

有限会社竜王

就業環境



過去5年間年休取得率 84～91%

過去5年間月平均残業時間 5～9時間

全従業員生活習慣病予防健診

⇒有所見者に対する二次検診受診勧奨

全従業員が産業医と健康相談（就業時間内）

インフルエンザ予防接種を社内で実施（就業時間内、全額会社負担）

育休取得率 100%（男性では延べ10人、日数 7～30日取得）

介護休業取得者 1名

健康経営優良法人2019～2024まで6年連続取得



健康経営への取組のきっかけ

平成28年度に「健康経営優良法人認定制度」が創設。
これをきっかけに富士商グループホールディングス
で健康経営に取り組むことが決定。

担当者が集まり、認定要件に必要な取組
として何があるか共有化。
⇒自社でも取り入れそうなことについて、
各社次年度以降に実施。



『からだの健康』と『心の健康』

からだの健康 : ある程度対応出来ている。

生活習慣病予防健診

インフルエンザ予防接種

朝のラジオ体操 など

心の健康 : 課題あり

施設の老朽化やコロナ禍において
コミュニケーションの機会が減少
したことで負担を感じる者が増加。

⇒心の健康に目を向ける必要



心の健康づくりのスタートと課題

心の健康づくり

『職場における心の健康づくり』を参考。
具体的に何から始めたらいいか。。。

山口産業保健支援センターへ相談

産業医に協力を仰ぎ、2022年に
『心の健康づくり計画』を策定



「心の健康づくり計画」の推進について

当社は、「心の健康づくり計画」を策定し、心の健康問題について正しい知識を共有出来る風土作り、従業員の心の健康づくり及び活気ある職場づくりを、継続的・計画的に取り組んでいきます。

当社の財産は、従業員の皆さんです。皆さんの心の健康は「従業員とその家族の幸福な生活」のためであり、それを目指すためには、皆さんの「心の健康の維持・増進」と「快適な職場環境の形成」が重要です。

これにより、各職場においては身近に心の健康について相談できる仕組みと雰囲気を作ってください。また、お互いに声を掛け合える身近な関係を築いてください。

皆さん一人一人も、ストレスや心の健康については、ストレスチェックの結果で早期に自分自身の不調に気づき、自分にあった健康法やストレス解消法を実践し、ストレスの低減に努めてください。

都市産業は、皆さんが毎日健康で明るく働いていただけるよう「心の健康づくり計画」を全社で積極的に推進していきます。

令和4年6月1日

都市産業株式会社
代表取締役

中村 光

『心の健康づくり計画』の目指す未来

働きがいと健康を両立する職場

⇒働きがいをもって働ける場

(就業環境・成長機会・人間関係・建設的な評価・働きやすさ)

従業員とその家族の幸福な生活が築けるようにする



『心の健康づくり計画』の取組

目標達成までのイメージ

メンタルヘルス対策は最初が肝心
土台づくりが重要

理解度
成熟度

心の健康づくり
を知る

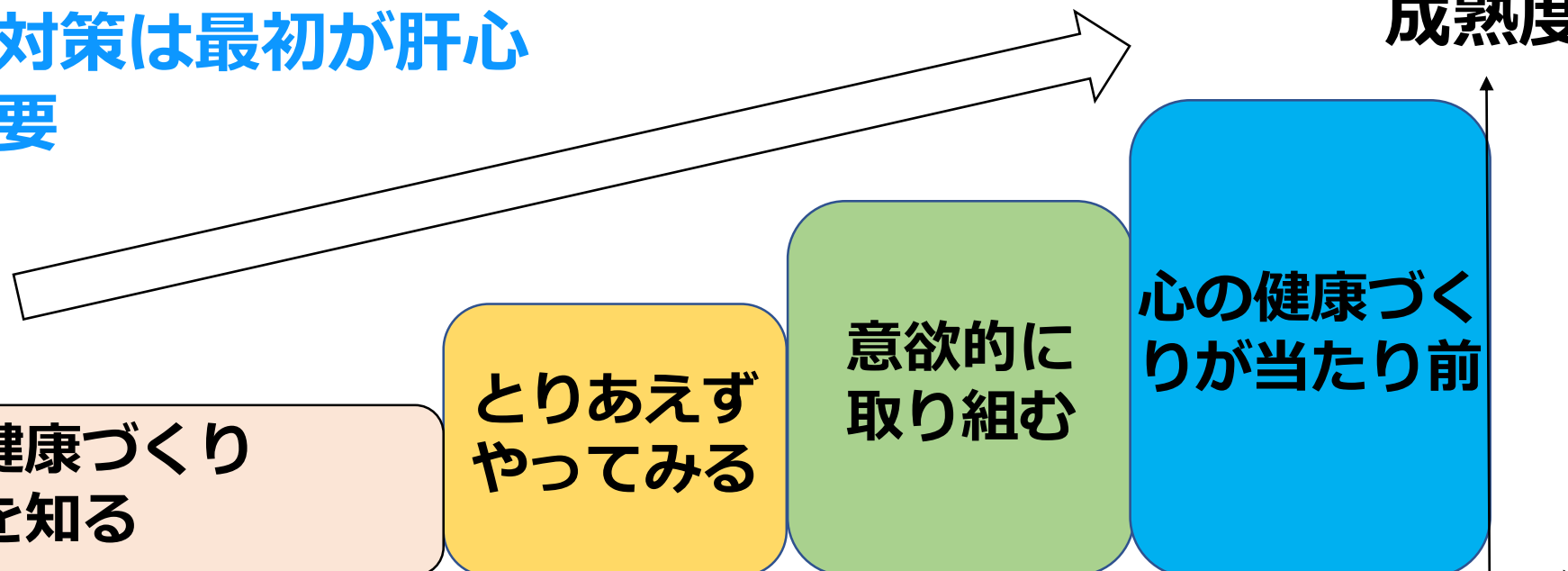
令和4年度

とりあえず
やってみる

意欲的に
取り組む

心の健康づく
りが当たり前

令和8年度



『心の健康づくり計画』の土台づくり

土台づくり・・・心の健康づくりを知るところからスタート

部署内・部署間のコミュニケーションの活性化を図り
活気ある職場づくりをする
(各自の意見を吸い上げて風通しの良い職場とする)

- ①ヘルスケア推進者を選任
- ②管理監督者への教育
- ③全従業員への教育、研修

宇部市健康経営支援補助金を活用



土台づくりにおける課題

『こころの健康づくり計画』を進めている中で見えた課題

各自の意見の吸い上げが出来なかった。

原因・・・研修は行ったが『こころの健康づくり計画』の目的や意図（コミュニケーションの活性化）を十分に説明しきれていなかったこと



課題への対策

『ヘルスケア推進者』による全従業員への個別面談を実施。

面談時の内容は

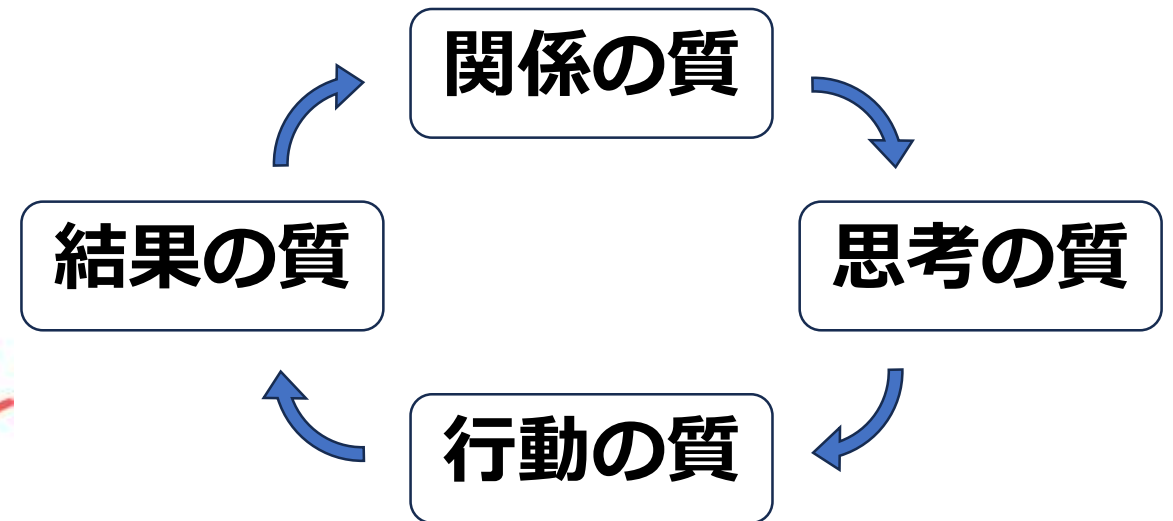
- ・現在の都市産業での満足度（100点満点で何点か）
- ・全体教育を受けた感想
- ・どうすればもっとよい職場環境にできるか
- ・

これらを元に次年度の心の健康づくり計画の内容を策定中



まとめ

- ・心の健康づくりとからだの健康づくりの両輪で取組む。
 - ・心の健康づくりは、『聴くこと』から。
 - ・型にとらわれずに、自社に合った取り組みを模索する。
- これらを実施することでコミュニケーションが活性化し、
風通しの良い職場を作り上げる
⇒『関係の質』の向上を図る



組織の成功循環モデル：
マサチューセッツ工科大学のダニエル・キム提唱

ご清聴ありがとうございました。