

株式会社日邦バルブ

健康経営の取り組み



健康宣言

当社は、社員の皆様が心身ともに健康であることを第一に考え、以下の内容を「健康宣言」として発し、取り組みます。

- 定期健康診断の完全実施を行い、二次検査対象者へ受診を積極的に推進します。
- ストレスチェック実施と分析結果に基づく職場環境の向上を推進します。
- 従業員が無料で利用できる健康相談サービスを導入し、心と体の健康保持増進を推進します。

健康経営を通じて、社員及び家族の皆様方がゆとりある幸せな生活ができるように邁進してまいりますので、ご協力をお願い致します。

2021年6月16日 改定

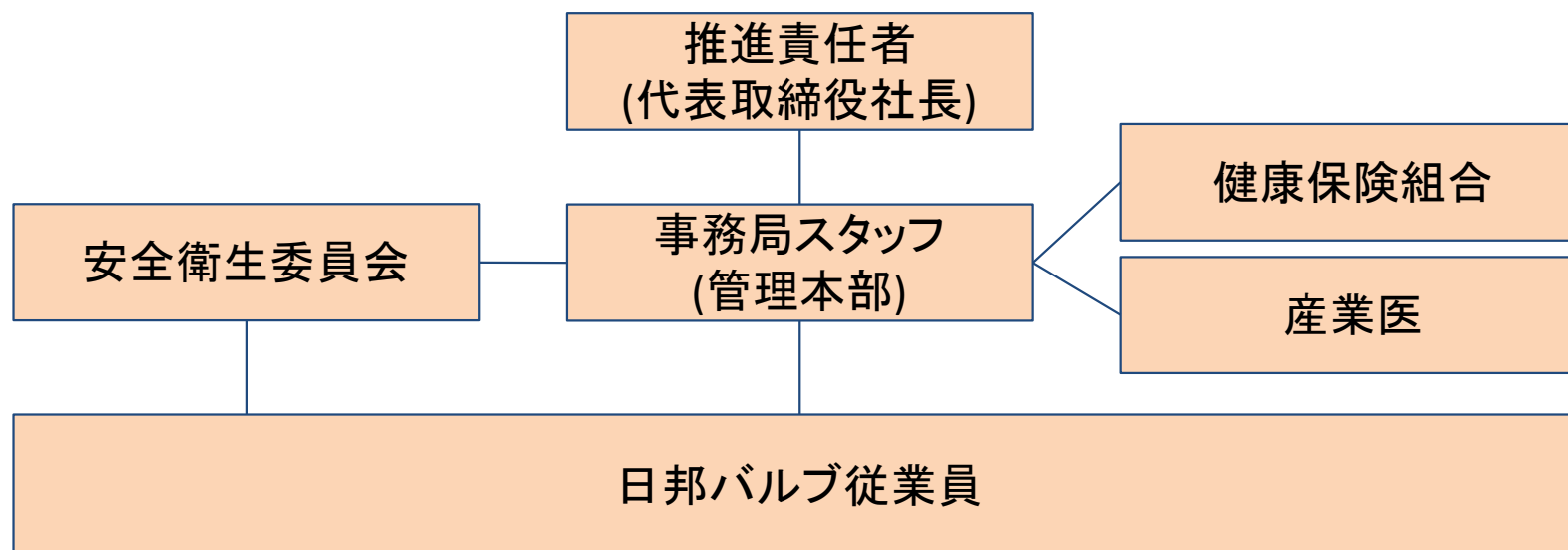
株式会社 日邦バルブ
代表取締役社長 重野啓司

当社の経営理念「水とともに、未来へ。」のスローガンのもと、「安全で清潔な水の安定供給」を大切な役割と捉え、確かな技術を活かして、社会に貢献しながら持続可能な未来の実現を目指しています。

その為には、社員一人ひとりが安心して働き、成長を実感できる職場づくりが必要であり、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、健康の保持・増進につながる取り組みを戦略的に推進しています。

健康経営推進体制

当社では、経営トップを推進責任者とし、管理本部が事務局スタッフとなり、産業医や健康保険組合と連携しながら健康経営の施策を企画・運営し、従業員の健康保持・増進を進めています。





安全衛生方針

社員の労働安全と健康なくして企業の持続的発展は成し得ず、より良い生産活動は、安全・安心で快適な職場から生まれることを認識し、「社員は最大の経営資源であり、人間尊重が企業風土の中心軸にある」という理念のもと、以下の方針を定め運用することにより、安全で快適な職場環境を維持、向上する。

1. 『ものづくり』の基本である5S活動の習慣化、定着化により、従業員一人ひとりの感性を高め、職場の安全衛生と品質レベルの向上を目指す。
2. 繰り返し発生している労働災害の未然及び再発防止に向け、類似機械・設備の本質安全化を図る。また、新規の機械・設備の導入にあたっては、設計段階から本質安全化を目指す。
3. 安全衛生管理活動の推進を可能とするため、組織体制の整備、責任の所在を明確にする。
4. 有所見者の支援など健康管理活動及び健康の保持増進ための活動の積極的な取り組みにより、従業員の心とからだの健康保持・増進を図る。
5. 全ての従業員に対して、安全衛生管理に必要かつ十分な教育・訓練を実施する。
6. 安全衛生関連法令を遵守するとともに、管理レベルの向上を図るため、我が社が認めるその他の要求事項を満たす社内規定・基準を定め、これを遵守する。
7. 従業員との協議を尊重し、管理監督者と従業員が一体となって労働安全衛生マネジメントシステムを確立し、PDCAサイクルを確実に回し、継続的な改善を行うことによって職場における安全衛生水準の向上を図る。

2025年3月21日 改定

株式会社 日邦バルブ
代表取締役社長

重野啓司

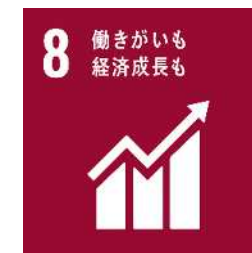
株式会社 日邦バルブ
総括安全衛生管理者

下見 正明

労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)に、健康管理活動の取り組みや、従業員の心とからだの健康保持・増進を図ることをあわせ、労働災害の防止だけでなく、従業員の健康についても全社的に推進するようにしています。

これはSDGsの関連目標にも通じています。

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS



日々の生活習慣の改善と健康保持・増進に向けて、さまざまな健康施策に取り組んでいきます。

・定期健康診断、生活改善者へのフォロー

定期健康診断後の要再検査の受診のフォローとサポートや生活改善者への保険指導を実施しています。

・毎朝のラジオ体操

就業開始とともに毎朝ラジオ体操を行っています。
体を動かすことでリフレッシュでき、ケガの防止にも役立っています。



・熱中症対策として、ペットボトルドリンクを無料配布

地球温暖化により猛暑日も増えた中、工場内で勤務する従業員にペットボトル飲料を配布しています。
また、休憩の回数も増やすなど、熱中症防止対策を実施しています。



・産業医によるインフルエンザ予防ワクチンの接種

医療機関に行く時間が無い、混雑した医療機関に行くのは気が引けるといった意見を反映し、業務時間内で産業医によるインフルエンザ予防ワクチンの接種を実施し、感染症予防を行っています。



・2年に1回グループでの社員旅行

社員同士のコミュニケーションをとることを目的に、2年に1回グループを分けて社員旅行を行っています。別のグループのメンバーとも旅行の感想を話したり、コミュニケーションが増えています。



・健康リテラシー向上のための情報提供

健康に関するワンポイントアドバイスを外部サポートからいただき、従業員に公開・配布して、リテラシー向上を図っています。

・男性の育児休業取得率の向上のために規程整備・周知

男性の育児参加を推進するため、育児休業規程を整備し、同僚や周囲の協力も得られるよう周知して休暇を取りやすくしています。

・Eラーニングを使用した社内研修で、メンタルヘルス教育を実施

からだの健康のほか、心の健康も重視し、メンタルヘルスに関する教育を実施しています。

また、メンタルヘルス相談窓口を外部に設置し、電話で24時間365日無料で相談できる環境を整備しています。



・ストレスチェックの実施と集団分析結果に基づく職場環境の改善

本社・松本工場と、北海道工場にてストレスチェックを実施し、集団分析結果に基づいて職場環境の見直し、改善を行っています。

従業員50名未満の営業拠点でもストレスチェックを実施するように計画しています。



当社は、経済産業省と日本健康会議が認定する、「健康経営優良法人認定制度」に基づく「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定を2022年より4ヶ年連続で取得いたしました。

従業員の健康は企業にとって大切な資源であると捉え、社内の様々な取り組みが評価されました。これからも活動を継続し、健康経営を通じて従業員および家族の皆さまがゆとりある幸せな生活ができるよう推進してまいります。