

株式会社タクミ電機工業の健康経営 ～自律型健康人財の育成～

2025年4月1日



健康経営宣言

【タクミのミッション】

“自律型健康人財の育成”

自立型健康人財とは、産業医や同僚、家族など様々な人的資源を活用しながら自身の健康状態を適宜モニターし、自身の健康課題を抽出し、優先順位を決めた上でその改善に向けた活動を継続的に実践できる人財であるとタクミは定義します。

これを実現するためには、当社のすべての従業員が健康に関するリテラシーを向上させ、健康増進に向けた取り組みを進められるよう会社が支援することが大切だとタクミは考えます。

そこで、従業員の健康維持・増進と意識向上を推進する中核を担う組織体制を構築した上で、従業員個々の健康課題を従業員自らが自律的に考えてアプローチしていく支援をタクミは様々な角度から実行します。

【ミッション実現へのカギ】

当社のミッション実現には、人財の採用および育成がとても重要です。

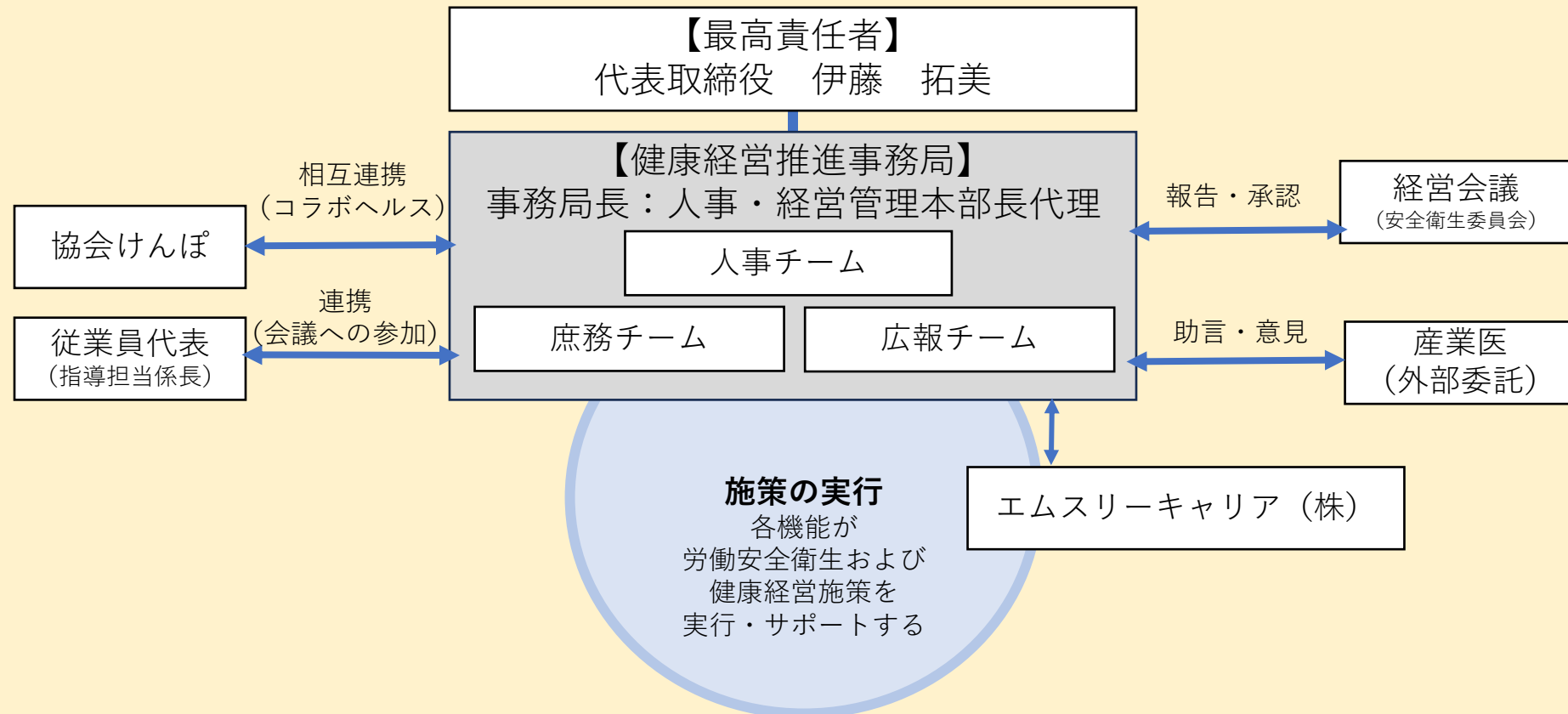
主力である電気設備工事業においては、全天候において安定して任務が遂行できる健康な体と心を備え、元請や下請業者、電材卸売業者、他職種の作業員などと適切に連携を図りながら、全体の進捗状況に応じて柔軟に対応できるチームワークに長けた人財確保が大切です。

また、事業拡大の現状や計画、事業の将来性を鑑みると、脱炭素社会の実現に向けたエネルギーtransitionなど社会の潮流を先読みし、その変化にしなやかに対応していくためには、採用活動がキーとなってきます。採用市場が厳しくなった昨今、これまで以上に優秀な人財を安定的に雇用するためには、当社がさらに魅力的な企業に進化することが不可欠です。健康経営の取り組みにより、従業員が心身ともに健康で安心して長く働き続けることは、採用競争力の強化に直結します。

この健康経営の取り組みが、最終的に顧客満足度および社員満足度向上につながると確信しています。そのため、従業員の健康維持・増進と意識向上を図るべく組織体制を構築し、実効力の高い種々の施策を展開していきます。

【ミッションを実現する組織】

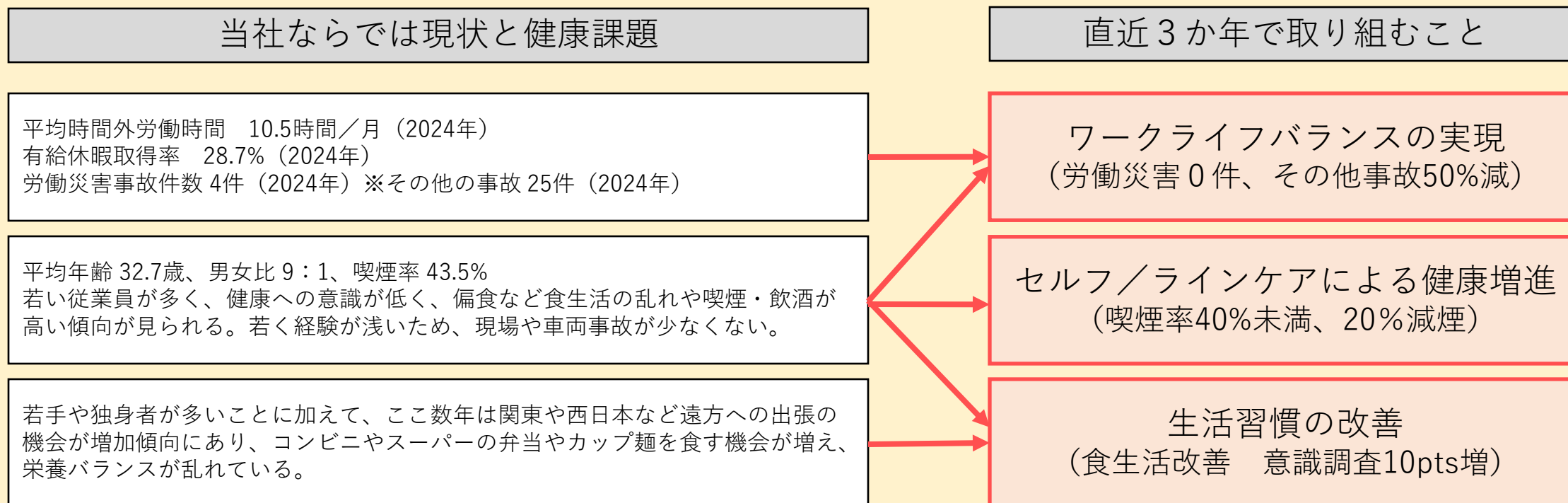
代表取締役を最高責任者とし、推進事務局（人事・経営管理本部）がハブとなり、経営会議や産業医、協会けんぽ等と連携・協力しながら全社体制で健康経営を推進します。アドバイザーとして「エムスリーキャリア（株）」が健康経営に対して助言を行う体制をとります。



【健康経営の取り組みの背景】

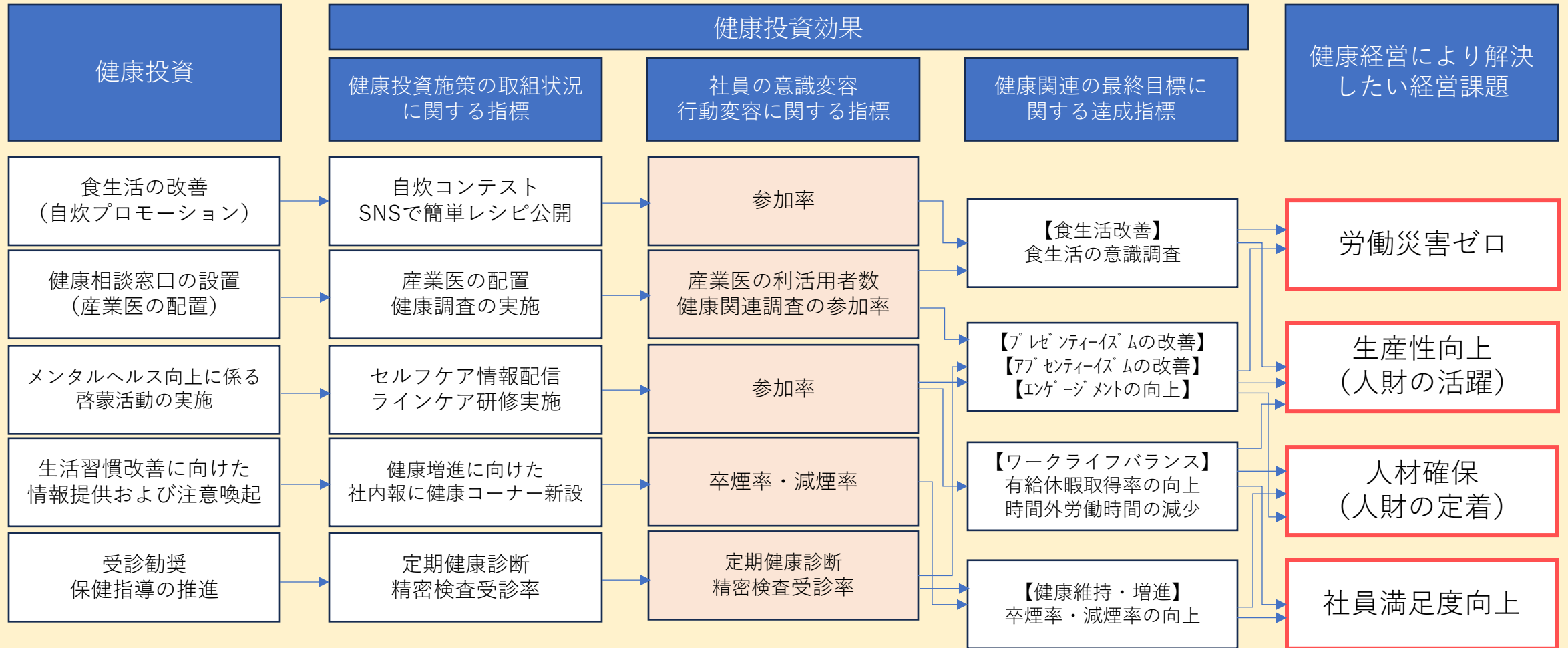
当社ならではの強みを発展的に維持しつつも、次のような当社（業界）ならではの課題にアプローチしていくために多角的にアプローチを行います。

- ①ワークライフバランスを整えることによる生産性の向上および労働災害事故の減少
- ②セルフケアおよびラインケア実践並びに産業医の利活用による健康増進
- ③バランスの整った食生活の実現など生活習慣の改善



【健康経営 3 か年計画（2027年度に向けて）】

各種取り組みを通じて「自律型健康人財の育成」を目指します。



【取り組みに係る指標：現状と目標】

健康関連データ	2025年目標	2025年目標	2025年目標	2024年度実績
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%
精密検査受診率	15%	10%	5%	—
喫煙率	37.5%	39.5%	41.5%	43.5%
ワーク・ライフ・マネジメント関連データ	2025年目標	2025年目標	2025年目標	2024年度実績
1ヶ月あたりの平均残業時間	10時間／月	10時間／月	10時間／月	10.5時間／月
有給休暇取得率	38%	35%	32%	28.7%
メンタルヘルス関連データ	2025年目標	2025年目標	2025年目標	—
ストレスチェック受検率	100%	90%	80%	—
高ストレス者率	11%	13%	15%	—

【労働安全衛生に関する方針①】

株式会社タクミ電機工業は、労働基準法等の労働関連法規遵守のみならず、全従業員の実働の安全の確保および健康維持・増進にも取り組めます。

【労働安全衛生に関する方針②】

○労働安全衛生に関するマネジメント体制

・月例経営会議兼安全衛生会議（安全衛生委員会に準ずる）の実施

代表取締役、役員、管理監督者、安全衛生推進者等が出席し、時間外労働時間や有給休暇取得状況、労働災害の件数など当社にとってリスクの高い項目を報告し情報共有した上で、その対策を協議しています。

・過重労働防止

時間外労働時間（休日労働を除く）や法定休日出勤等の状況を労務チームから事業責任者に報告し、過重労働者をケアするマネジメントを行っています。

・労働安全衛生に関する研修

従業員向けにセルフケアに関する啓発活動を継続的に実施すると共に、管理監督者向けの労務管理やラインケアマネジメントの研修を実施しています。

・内部通報窓口の設置

コンプライアンス強化として、人事・経営管理本部が内部通報窓口となり、安心して働くことのできる環境衛生を脅かす要素を早期に発見し、適切に対応しています。

【労働安全衛生に関する方針③】

○労働環境改善の取り組み事例

・作業環境について

安全衛生教育および送り出し教育の実施、熱中症の対策、適切な人員配置

・危険防止について

KY活動の徹底、作業場および倉庫等の整理整頓、事故報告書の共有

・作業方法について

ダブルチェックの徹底、保護具着用の徹底、マニュアル作成、スキルの平準化

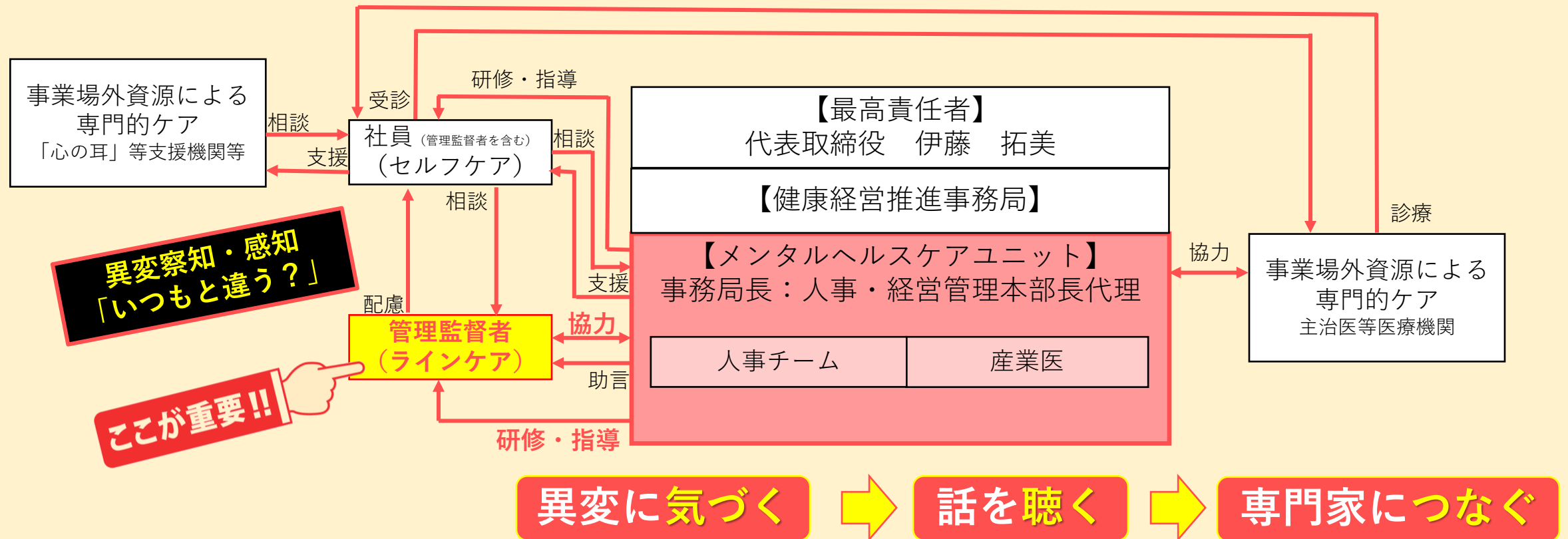
・衛生管理について

共有設備の給湯設備、冷蔵庫、トイレ等の定期点検、定期的な清掃

労働災害発生状況	2024年度	2023年度	2022年度
休業災害発生件数	1		
労働災害発生件数	3		
合計	4		

【メンタルヘルス推進体制】

近年、職業生活等に関して強い不安やストレスを感じる労働者が6割を超えられていると言われており、心の病による休職や離職、自殺の増加が社会問題化する中、メンタルヘルスに関する取り組みが喫緊かつ重大な課題となっています。今般、当社ではメンタルヘルスケアユニットを中心とした推進体制を整備し、メンタル不調者対応フローチャートやマニュアルを整備して組織的に対応していきます。



【メンタルヘルス対応フローチャート】

メンタル不調のサインをキャッチ～医療機関への受診勧奨～休職～復職の流れ

