

当社健康経営の取組みと 施策づくりにあたっての考え方

26.07.28

大同特殊鋼株式会社
安全健康推進部 ヘルス改革室

施策具体例①全社ウォークイベント

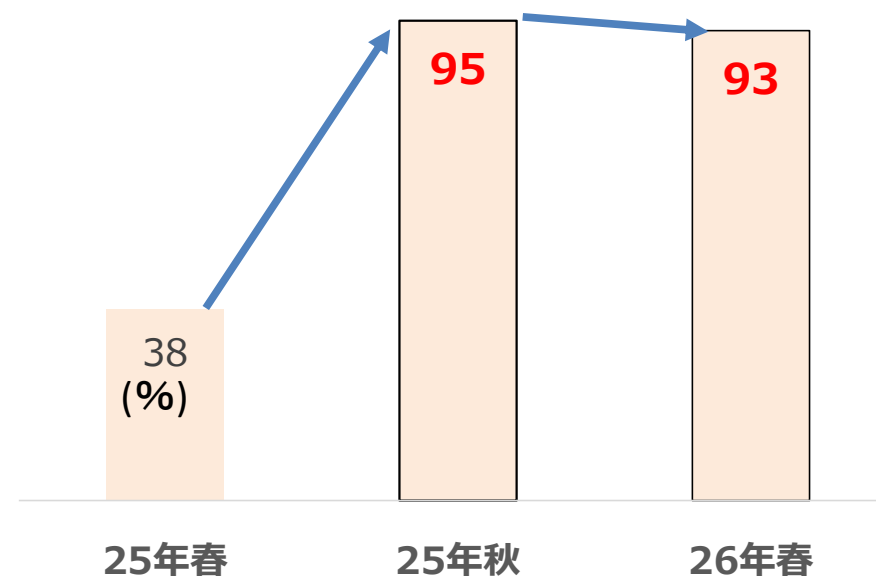
Confidential

25年2月以降、春・秋2回 健保コラボによる全社ウォークイベントを実施、定例化→参加率維持・歩数増を目指す



(星崎工場のウォークイベントの様子)

従業員参加率推移



25年春参加者：健診でHDL値が前年比良化、多く歩いた人ほどHDL値が改善する傾向
※HDL(善玉コレステロール):血液中の劣悪なコレステロールを肝臓に運び、動脈硬化や心臓病を防ぐ脂質

施策具体例②心身活力 向上施策

Confidential

心身活力と相関の高い「上司とのコミュニケーション」不良者3割超

→「コミュニケーション改善による職場の心理的安全性向上」の教育を職場全体、管理監督者に行う

復職支援/再発抑制
振返りの確実な実施
計画的なリワーク活用
産業医サポート体制

・職場の管理監督者に
「チームの心理的安全性」
・**職場全体に保健師の職場出張教育**
「ありがとうの木ー感謝と健康」(※)

(※)伝えたい感謝の言葉を
葉っぱのカードに記入/貼付



メンタル発症未然予防、職場の心理的安全性向上
→安全安心な職場づくりを目指す





ありがとうの木を育てよう

-感謝と健康-

知多診療所

『不安や恐れ』がある状態



健康と安全へ影響するリスク

生産性の低下、重大なミス

もらった人も・伝えた人も

【元気になる魔法の言葉】

「ありがとう」



皆様のご協力で『ありがとうの木』が完成しました



たくさんのメッセージからパワーをもらえます

取り組んできたこと③

- ・心身活力施策は事前に
「安全推進チームリーダー」（工場健康推進担当チームのトップ）あるいは
総務室長（営業・管理部隊の総務トップ）・キーマンに納得してもらう
- ・経営者・管理職層と話すときは財務や安全と絡めて必要性を話す
→「話す相手の心に刺さる」ための工夫を怠らない

- ・保健師のメンタルヘルス講習を受けても心に『刺さらない』（'24年 安全推進チームリーダー）
- ・教育はヘルス改革室単独での取り組みであって、自室の業務とは関係ない（'25年 管理職）
→自分に身近な事、重要なリテラシーとして理解してもらえない



- ・災害発生事例でのコミュニケーション不良『あるある』の紹介
- ・「安全専任者」や総務室長へのパイロット実施
→事業場ごとに実施シーン・構成をカスタマイズ…「ありがとうの木」
- ・健康を財務諸表に例えて話してみる
→「肥満は、製品在庫が売れないと将来負債増につながるメカニズムに類似」

- ・健康経営度調査の偏差値に縛られない
→「健康経営宣言」という**本来の目的への効果を意識**する
- ・健康施策はどうしても結果がすぐに表れず、自分事として捉えてもらえない
→「**相手の心に刺さる**」ための工夫：戦術・シナリオ(入口～出口)を考える
- ・一緒に働く産業保健スタッフの想いも大切に（一人ひとりに寄り添うフォロー）



細井 平洲

（知多工場所在地：愛知県東海市 出身の儒学者）

「学 思 行 相まって 良となす」

ただ学ぶだけでなく、自分の頭で深く考え、
そして実際に行動して初めて「本当の学び（良）」となる

（写真提供：東海市立平洲記念館）

「危険源から考える安全」を志向した活動推進

安全伝道師活動の定着・深化

次世代に**伝**承する
安全の**道**しるべ

安全伝道師
安全に妥協は許されない
ご安全に

安全伝道師
安全に！
安全伝道師

安全をすべてに優先する
大同特殊鋼 健康経営宣言

「安全と健康は幸せの原点」であり、
「人財は会社の宝」という認識の下、
「社員が生き生きと働く大同特殊鋼」を築き上げます。

大同特殊鋼株式会社 DAIDO STEEL GROUP
Beyond the Special

ご健康で、
ご安全に！



2026
健康経営銘柄

KENKO Investment for Health