

## 企業紹介 第95回

## 大同特殊鋼グループの健康経営と産業精神保健 —その個別社員へのケアと人事戦略との連携

林 幹浩

数を誇る。

### I. 企業概要

当社の創業は1916年、電力の重要性にいち早く着目した福沢桃介（福沢諭吉の娘婿）が、木曽川の水力発電を活用した電炉製鋼を事業化したことがその源である。

特殊鋼をベースとした高度な素材技術力を背景に、高付加価値商品の開発やイノベーションで事業を発展させ、1951年に東証1部上場、1976年に3社合併により「大同特殊鋼株式会社」となった。

事業部門として、特殊鋼鋼材、機能材料・磁性材料、自動車部品・産業機械部品、エンジニアリング、流通・サービスの5つがある。製造する特殊鋼は、自動車や航空機、船舶などの輸送機をはじめ、半導体製造装置、工作機械などの産業機械や身の回りの情報機器に至る幅広い分野で使われている。

本社は名古屋市と東京・品川にあり、国内13ヵ所に工場などの生産拠点、また海外拠点を持つ。グループ全体の売上高（2021年3月期）は2,455億400万円（単独）4,127億2,200万円（連結）、社員数（2021年3月）は3,433名（単独）13,109名（連結）である。

ハンドボール部が強いことでも知られ、「大同特殊鋼フェニックス」は、日本リーグ最多優勝回

### II. 安全衛生への取組み

技術と専門性の伝統的な製造業の会社であるが、近年は特に、産業保健・健康経営に力を入れてきた。

2006年6月、それまで人事部内の室のひとつであった「安全衛生室」（室長以下3名）を人事部から独立させ、担当役員直轄の「安全推進部」に拡充。安全面担当のソフト改革室・ハード改革室、衛生面担当のヘルス改革室の3室を置いた。ヘルス改革室は、事務の6名のほか、産業医4名、保健師10名、ヘルスキー4名、看護師2名が所属する形とし、計26名で活動を開始した（部は2014年に「安全健康推進部」と名称変更）。

以来、身体面では、社食へのヘルシーメニューの導入や、職場でのストレッチ体操の導入など、メンタル面では、法制化前からのストレスチェックの実施、管理監督者向けのメンタルヘルス研修、外部相談窓口（EAP）の導入などを実施してきた。

2016年、「『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」という健康経営宣言とともに、健康経営方針を策定してさらに取組みを強化。具体的には、4つの柱（疾病



写真1 上段左から全員面談、卒煙支援、下段左から体力機能測定、社食のヘルシーメニューの様子

### III. ホワイト500そして健康経営銘柄へ

予防、受動喫煙防止、フィジカル、メンタル）を立て、それぞれに健康行動目標を制定してさまざまな施策を講じてきた。

疾病予防では、健診二次検査の3ヵ月内受診の徹底、がん検診受診率向上や全社員対象の面談による保健指導、受動喫煙防止では、建屋内喫煙所の設置や卒煙支援、スワンズワンデー（禁煙日）の設定、禁煙タイムの定着・拡大など、フィジカル面での活動としては、体力機能測定の導入、職場ストレッチの定着、ヘルシーメニューの充実、メンタル面での活動としては、階層別メンタルヘルス研修や保健師の出前教室、また休復職支援に注力してきた（写真1）。こうした施策を事業場ごとに具体的目標を掲げて取り組み、優れた活動をした事業場に社長表彰を行ってきた。

こうした精力的な健康経営への注力の結果、2018年にはホワイト500に認定された（以来4年連続の認定を受けている）。さらに、2021年度は鉄鋼業で唯一の健康経営銘柄に選定された。

銘柄選定の理由としては、定期健診後の全社員に対する産業保健スタッフによる面談や、有所見者に対する上長からの働きかけの社内ルール化で二次検査受診率100%を達成したこと、禁煙・卒煙率向上に向けて、産業保健スタッフの支援や教育とともに事業場ごとに取組みを工夫して実践したことなどが評価された<sup>1)</sup>。また年に1度、全社員を対象に体力機能測定を行い、結果シートで「体力年齢」を通知して行動変容を促したり、この測

Mikihiro HAYASHI 大同特殊鋼株式会社安全健康推進部（東京本社：〒108-8478 東京都港区港南1-6-35、渋谷工場：〒377-0007 群馬県渋川市石原500）