

従業員の健康・安全衛生 | 2023年度 アーカイブ

健康宣言

従業員が健康でいきいきと活躍できる会社を目指して



住友ファーマ株式会社

執行役員

法務・コンプライアンス、知的財産、人事担当

水野 江弘

当社は、「人々の健康で豊かな生活のために、研究開発を基盤とした新たな価値の創造により、広く社会に貢献する」を理念に掲げています。

この理念を達成するためには、従業員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮することが必要です。そのためには、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと仕事に取り組める職場づくりが大切であるとともに、従業員自らが、自身とその家族の健康維持・増進に努めることで、仕事と仕事以外の生活の充実を図ることが重要であると考えています。

これまで従業員とその家族の健康維持・増進に向け、様々な施策に取り組んでまいりましたが、これまで以上に健康増進活動を推進するため、2017年10月に、「健康宣言」"Health Innovation"を策定しました。また、2021年8月には、従業員向けに当社の「健康宣言」の取組状況を見える化した「健康白書」を発刊しました。2022年12月には、「健康白書」を社外にも公表し、今後は毎年最新情報を公表してまいります。

当社は、今後も、人々の健康で豊かな生活に貢献できるよう、当社のすべての従業員とその家族の健康で豊かな生活の実現に組織一丸となって取り組んでまいります。

住友ファーマの「健康宣言」"Health Innovation"

- 当社は、住友ファーマ健康保険組合と連携し、従業員とその家族の健康づくりに積極的に関与し、仕事と仕事以外の生活の充実を図ります。
- 当社の従業員は、理念の実現のために、自身とその家族のこころと体の健康の保持・増進に真摯に取り組みます。

具体的な取組

- ① 喫煙者ゼロに向けて、喫煙率を毎年2ポイントずつ減らすことを目指します。
- ② 疾病の重症化予防強化のため、特定保健指導対象者の全員受診および産業医の指示による要治療対象者の全員受診を目指します。
- ③ メンタルヘルス対策は、社内産業保健スタッフ、外部EAP（Employee Assistance Program）および医療機関などが連携し、メンタル不調者の予防、早期発見・早期対応、療養のサポート、復職支援までの環境づくりを推進します。
- ④ 被保険者および被扶養者の特定健診の全員受診を目指します。

健康白書2023



当社では健康宣言を行い、従業員とその家族の健康で豊かな生活の実現に取り組んでいます。「健康白書2023」には、治療と仕事の両立支援制度を含む健康経営施策の内容と取組状況およびその成果を見える化し掲載しています。

[健康白書2023 \(PDF/5,989KB\)](#) 

従業員が安心して働ける職場環境の整備に向けて

当社では、「安全衛生基本方針」を定め、従来からさまざまな安全衛生活動を実施し、労働災害の未然防止に努めてきました。また、重大な労働災害や火災・爆発事故、さらには大規模な自然災害が発生した場合に備え、その影響を最小限にするための設備面での対策やルール の 制定など種々の対策を講じてきました。

それらに加えて、従業員自身が安全で健康であろうと意識することが重要だと考え、安全衛生意識の啓発にも努めています。新入社員研修では、環境安全委員会事務局が安全衛生教育を実施し、「そもそも安全衛生とは何か?」「なぜ安全衛生活動が必要なのか?」といった基本的な事項をあらためて問いかけることで、自発的な意識向上を促しています。また、社内で発生した労働災害

の情報を、イントラネットなどを利用して全社的に共有し、災害事例を身近なものとして認識してもらうことで、従業員一人ひとりの安全衛生意識の醸成を図っています。

当社では、2023～2027年度の中期安全衛生活動計画において、以下の重点課題および諸施策の実施を掲げ、全社的な安全衛生活動の推進を図っています。なお、営業車両が停止中に追突を受けて負傷する災害が比較的多く、自社のみで災害を防止することが難しいため、2.③の労働災害度数率に関する定量目標では、営業車両事故による労働災害を除いています。2023年度は、この定量目標の一つで目標にわずかに及びませんでした。それ以外は、ほぼ順調に推移しました。

なお、「安全衛生基本方針」については「[CSRに関する各種社内基準・指針等](#)」の「CSRに関する指針・考え方（5）安全衛生」をご覧ください。

中期安全衛生活動計画（2023年度～2027年度）

1.安全衛生管理体制の充実・強化

- ① 安全衛生管理に関する規程・マニュアル類、手順書等の定期的な見直し・改善の実施
- ② 各事業場区分ならびに各本部の実情に応じた安全衛生教育の実施
- ③ 安全衛生意識の高揚と積極的な安全衛生活動の実施
- ④ 自律的な化学物質管理体制の構築

2.安全衛生リスクの特定と対策の実施

- ① 危険有害要因の継続的な特定と優先順位を付けた対策の徹底
- ② PDCAサイクルによる継続的なリスクレベルの低減
- ③ 労働災害防止のための施策の推進と国内全事業場での営業車両事故を除く労働災害度数率0.80以下及び営業車両事故を除く休業災害度数率0.20以下の達成

3.安全衛生に関する法規制の遵守

- ① 関連法規制の定期的な遵守評価の実施
- ② 関連法規制のタイムリーな把握と確実な対応の実施

4.心身の健康づくりと安心して働ける職場環境づくりの推進

- ① 健康管理（予防・早期発見・介入）体制の強化
- ② 健康増進（心・身体・意識）施策の充実
- ③ 治療と仕事の両立支援の考え方の浸透・制度拡充

各種度数率および目標達成状況（2019年度～2023年度）

【達成状況について】○：目標達成、×：目標未達成、-：目標設定なしのため非該当

度数率	目標	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度	
		結果	達成状況								
労働災害度数率	設定なし	1.32	-	0.80	-	1.27	-	0.97	-	1.34	-
休業災害度数率	設定なし	0.16	-	0.00	-	0.16	-	0.32	-	0.00	-
営業車両事故を除く労働災害度数率	1.20以下(～2022年度) 0.80以下(2023年度～)	0.33	○	0.00	○	0.79	○	0.81	○	0.83	×
営業車両事故を除く休業災害度数率	0.20以下	0.16	○	0.00	○	0.16	○	0.16	○	0.00	○

【算定基準】

労働災害度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害（休業の有無を問わず、通勤災害は除く）による死傷者数。

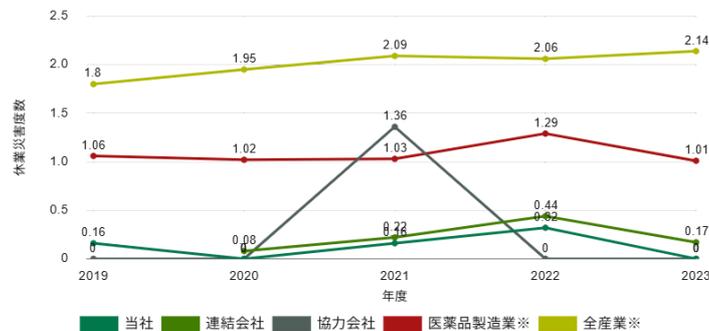
休業災害度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害（1日以上の子業を伴うものであり、通勤災害は除く）による死傷者数。

営業車両事故を除く労働災害度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害（休業の有無を問わず、営業車両事故による災害および通勤災害は除く）による死傷者数。

営業車両事故を除く休業災害度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害（1日以上の子業を伴うものであり、営業車両事故による災害および通勤災害は除く）による死傷者数。

集計範囲：当社およびSMP物流サービス株式会社の国内全事業所における従業員（契約社員、パートタイマー、派遣社員、受入出向者を含む）。

休業災害度数率（2019～2023年度の推移）



※ 厚生労働省 労働災害動向調査の結果： <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/23/dl/2023gaikyoku.pdf>

【算定基準】

休業災害度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害（1日以上の休業を伴うものであり、通勤災害は除く）による死傷者数。

集計範囲（当社）：当社およびSMP物流サービス株式会社の国内全事業所における従業員（契約社員、パートタイマー、派遣社員、受入出向者を含む）。

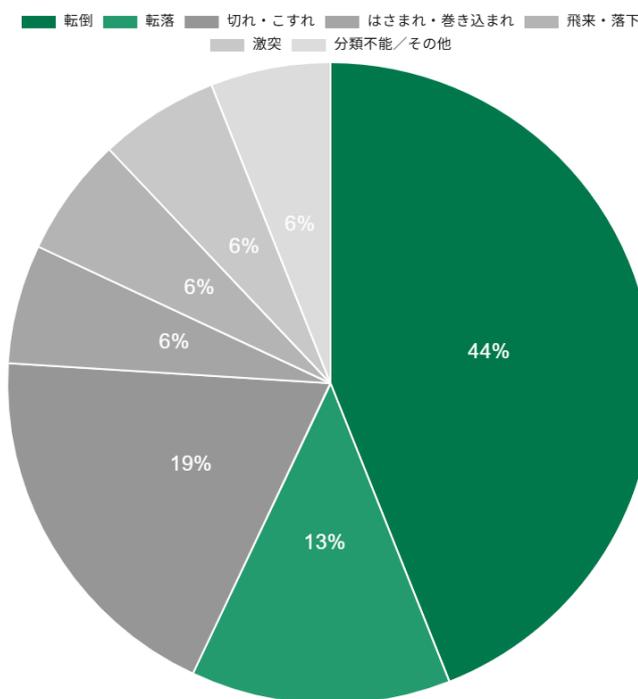
集計範囲（連結会社）：2021年度までは、当社グループ連結会社（災害報告書が入手できなかった1社を除く）の国内及び海外全事業所における従業員（契約社員、パートタイマー、派遣社員、受入出向者を含む）。2022年度以降は、当社グループ連結会社の国内及び海外全事業所における従業員（契約社員、パートタイマー、派遣社員、受入出向者を含む）。

集計範囲（協力会社）：当社の国内全事業所における協力会社の従業員（契約社員、パートタイマー、派遣社員、受入出向者を含む）。

業務上災害の分析

2019～2023年度の5年間に発生した業務上災害（営業車両事故による災害を除く）について、事故の型を分類した結果、転倒と転落で全体の57%を占めていました。また、通勤途上の転倒・転落災害が毎年数件発生しています。そこで、通勤途上を含む転倒・転落災害の防止を2023年度に引き続き2024年度の重点課題の一つとし、厚生労働省「STOP！転倒災害プロジェクト」の取組内容等を参考に、全国安全週間などを利用した啓発活動を進めています。

業務上災害の型分類（2019～2023年度）



※ 2019～2023年度の5年間に発生した業務上災害（営業車両事故による災害を除く）の分析結果です。

安全衛生リスクアセスメントの実施

当社は、安全衛生リスクアセスメントを全社的な取組として実施しています。リスクアセスメントとは、「作業や設備がどの程度危険であるかを、誰が見てもわかるような尺度で表す」ための手法です。日常業務で実施している作業や使用している設備に起因して発生すると想定される「災害の程度」や「作業頻度」、「発生する可能性」を数値化し、それらを組み合わせて危険の度合い（リスク）を定量的に評価するものです。リスクが高いと評価された作業や設備については、優先的に対策を実施していきます。2023年度は、予定していた全事業所でリスクアセスメントを実施しました。今後も、本システムを継続的に運用していくことで、労働災害の発生要因を低減し、安全衛生水準のレベルアップを図っていきます。

健康管理の推進



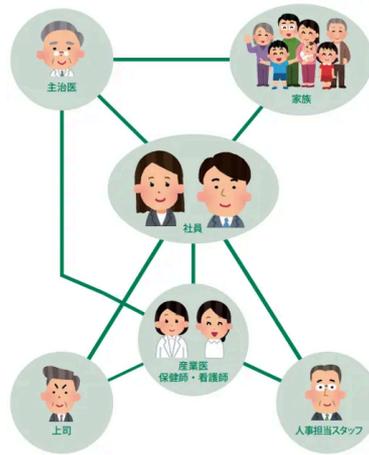
当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で、保険者と連携して優良な健康経営を実践している大規模法人を認定する「健康経営優良法人（大規模法人部門（ホワイト500）」に、2017年以来8年連続で認定されました。

当社では、従業員の健康管理を企業経営における重要課題の一つと捉え、2017年10月に「健康宣言」"Health Innovation"を策定し、従業員だけでなく、従業員とその家族の健康づくりに積極的に関与し、仕事と仕事以外の生活の充実を図っていくことを宣言しました。この「健康宣言」のもと、喫煙率減少、疾病の重症化予防、メンタルヘルス、特定健診の全員受診を4つの柱とし、健康保険組合と連携して具体的な取組を進めています。特に、「健康宣言」の具体的な取組として掲げた喫煙者ゼロを目指した活動として、以前より、禁煙指導の全社的な取組を実施してきましたが、健康宣言で目標を明確にしたことで、より一層実効性の高い取組につながり、2019年3月末に、当社全国事業所内の全面禁煙（喫煙所の閉鎖）を実現し、2020年には、社員就業規則に「就業時間中の禁煙」を明記しました。

また、疾病の重症化予防の強化のために、健診結果に対する事後のフォローにも力を入れています。健診結果について産業医からフィードバックし、必要に応じて、健康保健組合と産業医が連携しながら特定保健指導や重症化予防の受診勧奨を実施し、メタボリック対策の生活改善、早期の疾病治療などの健康増進をサポートしています。

これまでに、食事、睡眠、オーラルケア、肩こり・腰痛等の予防に関するオンラインセミナーなどの健康施策も積極的に実施しています。当社は、今後も、人々の健康で豊かな生活に貢献できるよう、当社のすべての従業員とその家族の健康で豊かな生活の実現に組織一丸となって取り組みます。

メンタルヘルスケアの推進



仕事や生活を通じて抱えるストレスなどが原因となるメンタルヘルスの問題は、安心して働ける職場環境づくりにおいて非常に重要であると考えています。

当社では、メンタルヘルスの自己管理（セルフケア）や予防、メンタルヘルスの不調を抱える従業員への適切なケア（ラインケア）のために、管理者や一般社員を対象としたメンタルヘルス研修（セルフケア、ラインケア）を実施しているほか、2010年度から全従業員を対象にした定期的なストレスチェックを実施して、不調の気付きや対処方法の自己学習を行うとともに、ストレスチェックの結果による高ストレス者の産業医面接指導の実施にもつなげています。併せて、このストレスチェックの集団分析から職場環境の改善につなげる取組も行っています。

また、当社は、メンタルヘルスの不調を抱える従業員およびその管理監督者に対して、常勤の統括産業医、1名の精神科産業医を含む7名の産業医（非常勤医師含む）と保健師等の産業保健スタッフが連携し、メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応、療養のサポート、復職支援までの環境づくりを推進するなど、療養中から継続的に復職支援をフォローする体制を整えています。カウンセリングや職場復帰に関しては、外部EAP（Employee Assistance Program）、障がい者職業センター、および外部リワーク施設などと連携し、サポートを行っています。

長時間労働の防止

長時間にわたる労働は、身体的健康およびメンタルヘルスに悪影響を与える恐れがあります。当社は、適正な労働時間管理を重視し、所定外労働時間が一定時間を超える従業員に対する産業医面接指導を行っています。

また、有給休暇取得率の向上、労働時間管理への意識向上のため、各職場における業務の棚卸、各職場で従業員同士が働き方の見直しなどについて話し合う「Work Style Innovation Meeting」の実施、ノー残業デーの設定など、長時間労働の是正に向けた取組を行っています。また、労働時間に関する適用法を遵守します。

各種相談窓口の設置

当社は、従業員一人ひとりが安心して仕事に専念できる職場環境づくりのため、各種相談窓口を設置しています。電話、メール、封書など、複数の相談受付方法を設置し、相談者の秘密を守るとともに、相談者に対する不利益な取り扱い（報復・嫌がらせなど）から相談者を守るなど、安心して相談しやすい環境に配慮しています。また、相談内容に対して会社がどのように対応したかについて、相談者へのフィードバックを行っています。

窓口	内容
コンプライアンス・ホットライン	コンプライアンスに関する疑問や違反行為に関する情報についての相談または報告を受け る窓口として、社内外に設置
ハラスメント相談窓口	ハラスメントに関する疑問や違反行為に関する情報についての相談または報告を受け る窓口として、社内に設置
メンタルヘルス社外相談窓口	メンタルヘルスに関する疑問や相談を受け る窓口として、社外に設置
総合相談窓口（通称：なんでも相 談窓口）	日々の会社生活において抱える問題や悩み事など、およびコンプライアンスに関する疑 問や違反行為に関する情報についての相談または報告を受け る窓口として、社内に設置
障がい者相談窓口	障がい を理由に職場で不当な差別を受けたり、職場において障がいへの配慮が必要であ ったりする場合に相談を受け る窓口として、社内に設置
多様なセクシュアリティに関する 相談窓口	職場におけるセクシュアリティに関するハラスメントや職場環境等についての相談を受 ける窓口として、社内に設置

コンプライアンス・ホットラインについては「[コンプライアンス](#)」をご覧ください。

ハラスメント相談窓口については「[人権](#)」をご覧ください。

健全な労使関係の構築

住友ファーマ労働組合は当社の社員で構成されています。人事制度や安全衛生などに関して、定期的に労使協議の場をもち、それぞれの立場からの意見交換を進めています。