

安全・安心な職場と健康経営

マテリアリティ設定の背景

ムラタの大切な価値観であるCSとESの礎にあるのは「従業員の心身の健康」という認識のもと、安全・安心を包含した健康経営を推進するために当マテリアリティを設定しました。

目指す姿

安全な職場環境で、従業員一人ひとりが自身のことを健康だと実感しながら、安心して働いていることを目指します。

安全衛生の推進体制と中長期目標

ムラタでは、健康安全活動の担当役員を統括責任者とし、主管部門であるサステナビリティ推進部がグループ内を横断した当活動の支援・推進を行っています。また、CSR統括委員会の下部委員会である「健康安全推進委員会」では、健康経営および安全衛生に関わる以下3つの事項について審議・共有等を行っています。

- ①方針とありたい姿の審議
- ②重要課題および目標・施策の決定
- ③実績報告

また、目指す姿を達成するために2024年度および2030年度の目標を設定し、健康安全活動を推進しています。

2024年度目標	・死亡重大災害 0件 ・労働災害千人率※ 1.35未満 ・発火事故件数 2019～2021年度平均比 30%削減 ・主観的健康観 80%（内、非常に健康と回答14%）
2030年度目標	死亡重大災害が無く、従業員が怪我をせず、事故も無く、いきいきと働いている職場にする ・死亡重大災害 0件 ・労働災害千人率※ 1.0未満 ・発火事故件数 0件 ・主観的健康観 80%（内、非常に健康と回答20%）

※ムラタでは、休業災害と不休業災害を含めた件数で管理しています。

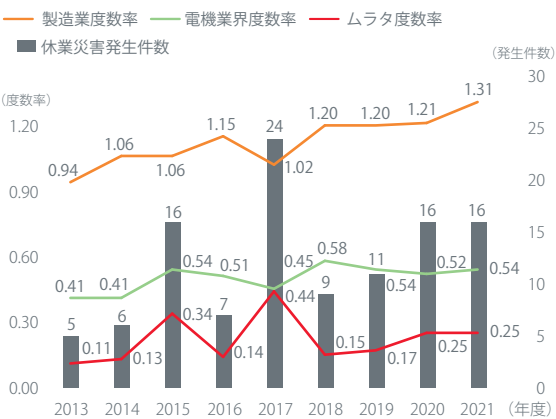
2021年度の取り組み状況

従業員が安心して仕事ができる職場環境づくりに向けた安全衛生活動を推進してきた結果、厚生労働省が公表している統計数値によれば、ムラタの労働災害度数率は製造業や電機業界の中では比較的低い水準を維持しています。一方で労働災

害の休業件数は、急増した2017年度に比べ減少したものの、直近では横ばい傾向となっています。発火事故発生の防止に向けては、リスクアセスメントや緊急時訓練などの防災マネジメントの取り組みを推進しています。

今後、より安心できる職場環境にするために、国内では、事業拡大により増加した従業員に対する安全教育の徹底や管理監督者不足の解消を目指します。海外では、安全活動の浸透により労働災害が着実に減少しており、さらに現場に入り込んだ安全活動や活動の推進に必要な人材の育成を行うなどの取り組みを強化していきます。

労働災害度数率と休業災害発生件数の推移（国内）



中長期目標実現に向けた取り組み

新たに設定した2024年度および2030年度目標を実現するために、以下の活動を推進していきます。

課題

- ① さまざまな人にとっての安全・安心な職場環境の構築
- ② 安全・安心を奨励する組織風土の醸成
- ③ 安全行動を自然体で実践できる人の増加促進

課題解決のための活動

- ① 「経営層・管理職層が責務を負う安全配慮義務」と「従業員自身が担う自己保健義務」の両輪による安全第一主義の職場環境実現
- ② 従業員一人ひとりの安全リテラシーを高めることによる危険感受性の向上促進

安全・安心な職場の活動内容の詳細はこちらをご覧ください。
https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/people/safe_secure

健康経営におけるKPI「主観的健康観」

ムラタでは、「健康」とは「体」「心」「人・社会との関係」が調和した状態であると捉え、医学的な状態だけでなく、従業員自らが健康であると実感できていることが重要であると考えています。この考えのもと「従業員一人ひとりが自身のことを健康だと実感しながら働けていること」をありたい姿として健康経営に取り組んでいます。そのKPIとして、健康診断等の数値結果ではなく、自身の健康状態を主観的に評価する「主観的健康観」を指標に設定しています。この指標は、ストレスチェックの質問項目に「疾患の有無に関わらず、あなたのことを健康だと思いますか？」を設けることで、回答の推移を定期的に確認しています。2021年度の「主観的健康観」の実績は78%となり、中期目標で掲げる80%の達成および維持に向けて今後も取り組んでいきます。

健康経営プラン

ムラタでは、従業員の健康づくりの取り組みを推進するため、2019年度に「ムラタ健康経営プラン」を策定しました。さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による環境変化を踏まえ、2020年度に「地に足の着いた健康経営」をコンセプトに4つのプランに進化させました。

ムラタ健康経営プラン内容

プラン1	健康経営を進める体制づくり 全従業員の体と心の健康実態を踏まえて、さまざまな機能が協働し、予防に努める
プラン2	データと従業員実態に即した健康施策の実施 睡眠改善・喫煙対策・運動・食生活
プラン3	ストレスマネジメントの強化 セルフケア・ラインケアの充実、ストレスチェックの運用改善
プラン4	ヘルスリテラシーの向上

全社経営目標に掲げた「多様性」では「信頼・連携し合い、調和する」ことを目指していますが、新入社員や中途入社社員など、組織に新しく加わった従業員にとっては、それをすぐに実現するのは困難なのが現状です。また、同目標の「ES」で目指している「従業員がやりがいと成長を実感できる」状態は、従業員全員が健康であることが前提です。ムラタでは睡眠改善等への取り組みを通じて、この土台づくりに寄与していきたいと考えています。

健康経営の活動内容の詳細はこちらをご覧ください。
https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/people/safe_secure

「多様性」の実現を支える健康経営施策

健康経営プランのひとつ、「ストレスマネジメントの強化」は、新型コロナウイルス感染症に起因した働き方の変化を、従業員がいかに乗り越えられるかという観点から取り組んでいます。この変化の影響を強く受けた層を「新入社員」「中途入社社員」「日本・海外間の異動者」と特定し、対象者に対してセルフケア研修やストレスマネジメント研修を実施しました。この研修を通じて、新たな環境によって受けるストレスの対処法を身につけることができれば、心身が安定し、新たな信頼関係の構築や、自分の力を発揮することに前向きに踏み出せるようになると考えています。今後もこうした働きかけを通じて、さまざまな従業員が調和できるための支援を行っていきます。

現場実態を踏まえた交替勤務者への取り組み（睡眠改善）

健康経営プランを推進していく中で、ムラタの製造現場を支える交替勤務者から睡眠に関する相談が一定数寄せられていることが明らかになりました。このような現場の問題に対し、より交替勤務者にフィットした睡眠改善に取り組むため、2021年9月から「概日リズム・体内時計」の専門家である京都府立医科大学の八木田和弘教授を睡眠改善施策アドバイザーに迎え、体内時計理論を活用した睡眠改善の取り組みを行っています。この取り組みは、現場でのトライアルと効果測定を行い、改善を重ねながら進めています。このような実効性のある施策の実行が、ESの土台づくりにつながっていくと考えています。

ムラタグループ全体への活動の展開

これらの健康経営施策を推進するにあたり、四半期毎に「健康経営プラン対話会」を開催し、PDCAサイクルを回しています。これは、27事業所の産業医、保健師・看護師と健康推進機能の事務スタッフ、安全機能や人事機能スタッフ、健康保険組合のメンバーが、各事業所の取り組み事例の共有や相互相談を行う場です。対話会で自分たちの活動を振り返り、他所からの学びをもとに改善を行います。本社や経営層からの指示ではなく、各事業所が現場の実態に基づいた施策を検討し、対話を通じた改善をし、主体的に進めています。この活動は、Vision2030に掲げた「自律分散型の組織運営」の実践にもつながっています。