

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 当該事業部の社員、家族
- 元々その工場で働いていた社員
- 工場周辺住民
- 派遣・請負労働者

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

ライフスタイル

- 生活時間の変化（当該事業部の社員と家族）

住環境

- 通勤時間の変化（社員）
- 交通の便の向上、騒音、異臭（周辺住民）

サービスの質

- 産業保健サービスの低下、食堂メニューの減少（当該事業部の社員）

経済的影響

- 支給されていた車通勤ガソリン代のカット（元々働いていた社員）
- 失業（派遣・請負労働者）

マクロ経済

- 現地の税収入の増加（自治体、住民）

労働環境

- 作業場レイアウトの変更（社員）

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 家庭の事情を考慮し異動対象者を選定
- JR新駅の建設への働きかけ

ケース5

1. 事例のタイトル

研究所の閉鎖

2. 事例（施策の背景・経過）

経営環境の変化（財務状況の悪化、CEOの交代）によって、事業の再構築が必要となった。その一環として、複数ある研究所の統廃合を行うことになった。名古屋にある研究所も閉鎖されることが決定した。従業員にその事実が伝えられたのは2007年1月。従業員（460名）は、以下の選択肢がある。

- (1) 会社に残る（研究職ではなく、工場勤務や臨床開発など他部門に）
 - (2) 特別退職金を得て退職し、他社へ転職する。
 - (3) アメリカ、イギリスにある研究所に転籍する。
 - (4) 名古屋の研究所が立ち上げを予定している新会社に参加する。
- 閉鎖される研究所の従業員は 460 名。(1)50 名(2)300 名(3)30 名(4)80 名
なお、研究所閉鎖は 2008 年 3 月 31 日。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 研究所で働く労働者およびその家族
- 派遣社員・請負社員
- 受け入れ先の社員
- 転職先企業（製薬会社、大学）
- 共同研究機関（企業、大学）
- 再就職支援会社
- マスコミ（新聞、テレビ）
- 新会社（投資先企業、コンサルタント会社）
- 従業員の家族の多数を占める地域、学校など
- 県、市、町
- 地域の飲食店（居酒屋など）
- 交通機関（タクシーなど）

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

- 精神的不安（労働者と家族）

ライフスタイル

- アルコール、喫煙の増加（労働者）

社会・地域的影響

- 家族形態の変化（労働者と家族）

住環境

- 独身社宅の閉鎖（独身者）
- 海外赴任（赴任者と家族）

経済的影響

- 所得減少：労働者・家族
- 失業（派遣労働者）

サービスの質

- 専属産業医の廃止（労働者）

マクロ経済

- 町の財政、税収入（自治体、住民）

労働環境

- 業務内容の変化（労働者）

経済的影響

- 収入減（周辺地域の飲食店、交通機関）

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 新会社の立ち上げ（雇用の創出）
- 海外研究所への転籍
- 同社 他部門への変更（雇用の保障）
- 特別退職金の支給
- 再就職支援
- メンタルヘルス相談窓口の強化

ケース 6

1. 事例のタイトル

工場閉鎖

2. 事例（施策の背景・経過）

1924（大正13）年に事業の操業を開始。以来約80年、基幹事業として順調に推移してきたが、バブル崩壊後の市場環境は極めて厳しく、資材用途は他の素材の進展と安価な輸入品への代替等、主力分野いずれにも課題をかかえ、将来的にも収益改善の見通しを立て得ない状況中、事業の撤収となった。（2001年10月24日発表）

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 工場従業員およびその家族
- 請負企業従業員
- 出入りの協力企業
- 配転先の職場従業員
- 周辺の商店街

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

労働環境

- 有害物質への曝露（曝露がなくなる：従業員）
- 交代勤務の減少：4組3交代⇒日専（従業員）
- ストレスの問題（将来への不安、新しい業務への適応：従業員とその家族）

ライフスタイル

- アルコール飲酒増加、喫煙の増加、運動週間の中断：従業員
- 受け入れ先の職場での健康づくり活動の活性化（運動週間の定着）：（従業員）

社会・地域への影響

- 悪臭の減少（硫化水素）
- 従業員から工場が臭くなくなったという声を多く聞いた。
- 騒音の減少
- 工場周辺の交通量の減少
- 排水異常の減少

経済的影響

- 周辺の商店街の利用減少
- 所得の減少（交代⇒日専による所得の減少：従業員、失業：関係企業）
- 退職支援制度による一過性の貯蓄↑

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 発表後の迅速な情報開示（説明会、個別面談の実施）
- 有害化学物質取り扱い者のフォローアップ健診の実施
- 人事、組合による個別ヒアリング（希望配転先等の調整）
- 定期的な職場会の開催
- 同地区内工場への異動（生活環境の変化を最小限にする）
- 相談窓口の設置（組合、産業保健スタッフ（従来の窓口））
- 退職金の増額（転身加算）
- 再雇用支援（関係企業）
- 配置転換後の元工場長による個別フォロー
- 配転後も年に数回、同窓会的なものを企画した。

ケース7

1. 事例のタイトル

システム更新（会計システム、ISO認証取得、物流システムの統合）

2. 事例（施策の背景・経過）

過去に会計システムの更新やISO認証取得、物流システムの統合等が経営効率アップのため導入された。これらの導入の詳細な背景については、省略するが、従業員への面談や職場巡視等で得られた健康に関する影響を記載する。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 工場従業員（特に担当者）およびその家族
- システムサポートの専門部署従業員（SE）：もともと影響が強かったと思われる。
- 下請け企業従業員
- 取引先企業従業員

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

労働環境

- システム導入、立ち上げにともなう業務量の増加（従業員）
- 上記にともなう心理相談の増加
- 導入のための新たなセクションの設置（新たな連携）（従業員）
- システム乗り移り後は、業務効率化による定員の削減（従業員）

社会・地域への影響

- 地域活動への参加機会の減少（従業員、家族）

ライフスタイル

- 睡眠時間の減少、運動の減少、飲酒量の増加、喫煙本数増加（従業員）休日の現象（会社に寝泊りする従業員もいた。）
- 家族との団欒減少（従業員、家族）

経済的影響

- 将来的な人員削減（リストラ）（従業員）
- 四半期、半期の収支報告のスピードアップ⇒経営の最適化に貢献。（従業員、家族）

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 専任サポートスタッフの設置（一過性の増員）
- 実際の運用において現場の問題点のフィードバックするシステム（定期的に検証する仕組み）
- 上司による面談の実施
- システム安定後の年休取得促進

事業場の状況

ケース 8

1. 事例のタイトル

地方油槽所の閉鎖

2. 事例（施策の背景・経過）

石油元売会社では、ガソリン等の石油製品の安定配送のために、地方の拠点（主に湾

岸地域、一部内陸)に油槽所を持っていた。高速道路網の整備や、共同配送などがあり、一部の油槽所の閉鎖が、効率的な運営のために不可欠になった。

多くの油槽所従業員(所長等の管理職を除き)は、元々現地でタンクローリーのドライバーとして雇用され、その後タンクローリーの配送が運送会社に委託される中で、油槽所管理スタッフとして職種転換されたこともあり、これまで転勤はなく、住居もその地域に保持していた。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 油槽所スタッフ
- 家族
- 運送業者
- 請負会社(主に夜間警備)
- 地域住民

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響(影響を受ける集団))

本人および家族

- 単身赴任、退職等によるライフスタイルの変化
- 経済的影響:単身赴任に伴う諸費用の増加
- 転居した場合の治療の継続
- 退職による健康管理サービスが受けにくくなる

運送業者・請負会社

- 失業、職種転換、長距離運送

地域住民

- タンクローリーの運行休止(安全、環境の向上)
- 火災、爆発の危険の減少
- 地域諸行事への寄付の減少
- 町の税収の減少

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 早期退職(退職金の上乗せあり)の制度
- 異動時の治療の継続支援
- 単身赴任者に対する帰省費用の補助
- 単身赴任者に対する健診制度

個別の人事施策

ケース9

1. 事例のタイトル

仮眠時間の廃止

2. 事例（施策の背景・経過）

A社の製油所では、2交代制を取っており、夜間勤務の時間帯に約2時間の仮眠時間が認められている。一方、B社の製油所では同様の勤務体制であっても仮眠時間が存在しない。

A社とB社の合併により、諸制度の統一が検討されることになり、その一項目にA社製油所の仮眠時間の廃止が検討された。仮眠時間を廃止すれば、夜間シフトの人員を減らすことができるという効果もあった。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 対象従業員
- 家族
- 福利施設の管理委託業者
- 地域

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）（箇条書きで）

- 睡眠の質の低下（従業員）
- 帰宅後の生活リズムの変化（従業員、家族）
- 人員の削減（従業員、委託業者）

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 仮眠時間の健康面での意義を明確にし、従業員としての既得権も考慮して、仮眠時間は存続することになった。

ケース 10

1. 事例のタイトル

会社の合併に基づく早期退職制度

2. 事例（施策の背景・経過）

米国親会社の合併を受けて、国内では販売系2社、販売・製油1社、製油専業1社が合併することになった。

合併においては、諸制度、諸システムの統合と、施設の統廃合が行う予定であり、また間接部門を中心に余剰人員が発生することを受け、早期退職制度が提案されることになった。早期退職制度はあくまでも従業員の意思に基づくものであるが、これまで

の従業員の業績に基づいて、上司が面接を行い、個々を取るべき選択についてアドバイスをを行うことになっていた。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団
 - 対象従業員
 - 家族
 - 管理職
 - 健康保険組合

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）
 - 選択までのストレス
 - アドバイスを行う管理職のストレス
 - 家族の不安
 - 退職後の生活の変化
 - 退職後の時間的ゆとり
 - 早期退職金による経済面でのメリット（再就職をした場合）
 - 健康保険組合の被保険者の人数減少
 - 人員の削減による税収の減少（従業員、委託業者）

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など
 - 管理職教育の実施を行うとともに、教育内容としてメンタルヘルスへの配慮の項目を入れた。4社合同のプログラム。
 - 転職支援サービス会社との契約。
 - 退職後の生活変化に対する健康教育は実施できなかった。

ケース 10

1. 事例のタイトル

診療所の廃止

2. 事例（施策の背景・経過）

A 事業所は工場発足当時から事業所内に診療所を設置し、常勤の医師と看護師、事務職をそろえ構内ではたらく従業員および協力会社社員、近隣の社員 OB と一部の地域住民に対する診療および健康診断（社員のみ）を実施していた。これには、事業所の発足当時、当該地域がいわゆる医療過疎地域であったことが大きな要因であり、地域にも開かれた診療所を保有することで社会的責任も果たすことを目的としていた。

しかし、時代の変遷にともない事業所周围には公立の中規模病院が設置され、また個人開業医も増えた。さらに安価で良質な健診サービスを提供する業者が複数存在するようになったことから、これまでの診療所を閉鎖し新しく健康管理室へとその機能を変更することとなった。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 労働者とその家族
- 近隣の住民および職員 OB
- 派遣社員・非正規雇用者
- 構内で働くその他の関連企業
- 地域の中核病院
- 地域の開業医
- 診療所で雇用されていたスタッフとその家族
- 診療所の医師を派遣していた大学病院医局

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

ライフスタイル

- 診療サービスの変更・疾病管理レベルの変化・治療にかかる時間の増加・薬物内服率の低下（診療サービスをうけていた者）

社会・地域的影響

- 受診者の増加（地域の中核病院および個人開業医）
- 健康診断対象者の増加（健診サービスプロバイダー）

経済的影響

- 医療費の増加（労働者・家族）

サービスの質

- 医療サービスへの満足度低下（診療サービスをうけていた者）
- 健康管理室に対する新しい要望・期待の増加（労働者）

マクロ経済

- 税収入の増加（自治体、住民）

労働環境

- 専属医師および看護師、事務職の解雇・異動（診療所スタッフ）

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 新しい健康管理施策の提示
- 健康管理部門の人員配置の見直し
- 新しいスキルと経験を持った産業医・保健師の採用・配置

- 診療行為を必要としない保健指導サービスの充実
- 外部健診機関と内部産業保健スタッフの共同作業による健康診断の企画・実施・評価・改善および従業員満足度の向上
- 組織全体への労働安全衛生サービスの提供（管理職教育・新入社員教育・安全衛生関連教育・一般従業員向け健康講話・労働安全衛生マネジメントシステム運用・健康側面のリスクアセスメント・設備等変更時の事前安全衛生評価・海外赴任者用予防接種 の産業保健スタッフによる活動・実施）
- 産業医による事業所トップとの定期面談と情報交換

ケース 12

1. 事例のタイトル

2007 年問題（人材戦略の見直し）

2. 事例（施策の背景・経過）

バブル崩壊など会社の経営状況の悪化により新規採用が抑制されていたこともあり、社員の年齢分布は歪になっている。特に 30 歳代の社員が少なく、逆に 40 歳後半に分布のピークがある。さらに、団塊世代の大量退職が控えており、会社は人材戦略の見直しが求められている。今後の採用計画では、新卒者の採用を増やし、30 歳代の技術者を中途採用する方針が示されている。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 現在の社員（特に 30 歳代社員）
- 新規採用者（新卒、中途）
- 派遣・請負労働者

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

ライフスタイル

- 生活習慣の乱れ、ストレス増大（新規採用社員）

住環境

- 寮生活（新入社員）

サービスの質

- 福利厚生サービスの希釈化（全社員）

マクロ経済

- 雇用の拡大（自治体、派遣労働者）

労働環境

- 社風の変化、一時的な労働負荷の増大（全社員）

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など
- 独身寮の新規建設
 - 中途社員へのオリエンテーションの実施（派遣社員を含めて毎月実施）
 - メンタルヘルス対策の強化、メンタルヘルス相談窓口のPR
 - 派遣・請負労働者、高齢者再雇用による一時的な補填

ケース 13

1. 事例のタイトル

疾病休業に関わる就業規則の改定

2. 事例（施策の背景・経過）

メンタルヘルス不全者の増加に伴い、長期休業者及び長期休業を繰り返す社員が増加し、休業による労働損失及び休業補償費の支出が増加してきている。さらに、復職による作業上の配慮等で管理職の負担が増加し、職場のモラルにも影響を与えている。

そこで、就業規則における休業可能期間の短縮及びを行うことになった。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 就業規則が適応される労働者
- 長期休業者の家族
- 該当企業の長期休業者を診療している医師
- 労働組合

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

経済的影響

- 労働者の失業（該当労働者）
- 収入の減少（該当労働者・家族）

業務負荷の増加

- 労使交渉におけるストレスの増加（人事労制部門・労働組合）

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 無給による在職期間の延長
- 健康保険の任意継続基準の緩和
- 退職手当金の割増

ケース 14

1. 事例のタイトル

事業場内の全面禁煙化

2. 事例（施策の背景・経過）

事業場：工場（従業員 780 名）と研究所（従業員 460 名）。2km x 0.5km に工場と研究所が点在。隔離された工業地帯に存在し、周辺に住民はほとんどいない。

背景：事業場内には 5 箇所の喫煙所が設置されており、それ以外の場所は禁煙であった。喫煙所での喫煙は自由に認められていた。トップマネジメント（研究所長と工場長）により事業場内の全面禁煙化が決定された。2005 年 9 月に従業員に対して人事部長付けでメールにより公表された。2006 年 12 月までは準備期間とし、禁煙サポートが実施された。（82 名参加。うち 45 名(54.8%)が 3 ヶ月後、禁煙継続）2006 年 12 月より、全面禁煙化が施行された。ただし、事業場出入の外部業者用の喫煙所だけ残している。また、休憩時間に事業場外に出て喫煙している従業員がいる。そのことに対して、住民から苦情が寄せられることがある。

（参考）喫煙率：2005 年 9 月 男：25.6%女：11.4% 2006 年 9 月 男：19.6%女：6.7%

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 事業場で働く労働者およびその家族
- 派遣社員・請負社員、事業場出入の外部業者
- 事業場を訪問されるお客様（取引先など）
- 産業保健スタッフ（禁煙サポートを実施するため）
- 総務部（喫煙者がいないかの監督、火元責任者）
- 清掃業者（喫煙所を清掃する）
- 周辺住民
- 保健所

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

- 決定に対する不満（従業員）

ライフスタイルの変化

- 喫煙週間、食習慣（従業員、家族）

健康影響

- 禁煙に伴う肥満、咳・痰など症状の消失（従業員、受動喫煙：家族、同居人）

経済的影響

- タバコ産業、労働者本人の支出

社会的影響

- 企業イメージの向上・・・特に製薬企業として)

業務への影響

- パフォーマンスの低下 or 向上 (従業員)
- 営業への影響 (禁煙補助薬を生産・販売している製薬企業として)
- 労働時間 (就業時間中の喫煙による職場離脱時間が無くなる) (従業員)

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 禁煙サポート
- 事業場出入の外部業者専用の喫煙所を残す
- 就業時間中に事業場外に出て喫煙することの禁止、周知徹底

ケース 15

1. 事例のタイトル

AED導入

2. 事例 (施策の背景・経過)

2006年より、緊急時の対応の強化を目的にAEDを工場、事務所へ配置をするように本社から要請があり、健康管理センターがその実施の取りまとめを担当し、導入にあたっての教育訓練の実施計画に策定し、それに基づきかく職場で導入を行った。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 工場従業員およびその家族
- 健康管理センタースタッフ
- 請負企業従業員
- 地域住民
- 配転先の職場従業員

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響 (影響を受ける集団) (箇条書きで)

労働環境

- 救急救命法の普及 (従業員)
- 職場における健康管理の重要性の再認識 (従業員)
- 安全衛生の意識が高まる。(労災の防止) (従業員)
- 健康管理スタッフの業務量↑
- スタッフが救急蘇生法等の講習を受けやすくなる。(自職場で開催されるため)

社会・地域への影響

- A E Dの知識普及（地域住民、家族）
- 救急救命法習得者の増加（地域住民）
- 消防局との連携の強化（従業員、地域住民）

ライフスタイル

- 心臓病等の予防意識の向上⇒生活習慣の改善（従業員と家族）
- 健康管理意識の向上（従業員と家族）

経済的影響

- 業務時間中におこなうためその分の労務費、講習の機材、研修会開催かかるコスト
↑（従業員、スタッフ）
- A E Dが普及すると1台あたりの導入費用が安くなる？
- 健康管理の向上⇒医療費の削減？

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 工場防災訓練でのA E Dの使用訓練の実施
- 講習会の定期開催
- 職場ごとにインストラクターを養成
- 工場ごとの設置状況の確認と報告
- C S Rレポートでの紹介
- 工場への出張指導

福利厚生

ケース 16

1. 事例のタイトル

健保の支出削減（人間ドックと保養所）の廃止

2. 事例（施策の背景・経過）

健保財政の悪化に伴い、健康保険料を上げるか支出を削減することになった。支出内容を検討した結果、固定費・保険給付費は削減の余地が無く、保健事業費の内保養所の閉鎖を行い、さらに人間ドックを廃止することにした。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 健保の被保険者・被扶養者
- 人間ドック機関
- 企業の健康管理部門及び人事労制部門
- 保養所の労働者

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）（箇条書きで）

疾病構造

- 癌の増加、生活習慣病リスクの増加（健保の被保険者・被扶養者）

ライフスタイル

- 肥満、運動不足、喫煙の増加（健保の被保険者・被扶養者）

労働意欲

- 企業イメージ悪化（企業・社員）

地域への影響

- 消費の減少（地域の納入業者）

- 地域景観の悪化（地域住民）

経済的影響

- 保養所労働者の失業（保養者労働者）

業務負荷の増加

- 健康診断業務の増加（健康管理部門）

- 労使交渉におけるストレスの増加（人事労制部門・労働組合）

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 定期健康診断における癌検診の実施
- 地域癌検診利用者（被扶養者）への費用補助
- 保養所労働者の転職支援
- 保養所所有企業との利用契約の締結

ケース 17

1. 事例のタイトル

社宅・独身寮の廃止

2. 事例（施策の背景・経過）

既に、社宅・独身寮の運営コスト削減のため運営の外注化や社宅の貸し出し等を行なってきたが、さらなる固定資産の圧縮及び経費節減を目的に、全国15箇所にある社宅及び独身寮の約3000戸を段階的に廃止することになった。基本的に借り上げ社宅等の代替措置は取らずに、入居年数の上限を定め、一定年数以上は3年以内に社宅を出ることとし、地域ごとに社宅を集約し、最終的には10年以内には社宅・独身寮を全廃することとした。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 社宅に入居している社員と家族
- 独身寮の管理業務に携わる労働者
- 独身寮の食堂を運営している企業とその労働者
- 社宅のメンテナンスを請負う企業とその労働者
- 独身寮の食堂への納入業者
- 社宅、独身寮の周辺住民

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

ライフスタイル

- 通勤時間の増加（労働者）
- 飲酒頻度の変化（労働者）
- 運動量の変化（労働者）

社会・地域的影響

- 子供の学校の変更（労働者と家族）
- 学童の減少（行政）
- コミュニティ意識の低下（労働者と家族）
- 犯罪の増加、景観の悪化（地域住民）

経済的影響

- 支出の増加（労働者・家族）
- 売上の減少（独身寮の食堂を運営している企業・社宅のメンテナンスを請負う企業・バス路線運営企業・社宅独身寮近郊の飲食店）

サービスの質

- バス本数の減少（住民）

マクロ経済

- 市の財政、税収入（自治体、住民）

労働環境

- 業務内容の変化（独身寮の管理業務に携わる労働者・社宅のメンテナンスを請負う企業とその労働者）

業務負荷の増加

- 健康診断業務の増加（健康管理部門）
- 労使交渉におけるストレスの増加（人事労制部門・労働組合）

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 単身赴任及び持ち家があり転勤を行なう場合は、会社が借り上げ社宅を手当する。
- 金融機関と提携した低金利融資の実施

- 住宅手当の増加
- 結婚支援会社との契約
- ハウスメーカー及び不動産業者との提携
- 独身寮の管理業務に携わる労働者への転職支援

ケース 18

1. 事例のタイトル

食堂業者の変更

2. 事例（施策の背景・経過）

事業場は工業地帯の中にあり、周辺にコンビニやレストランは存在しない。事業場内に食堂（運営は外部業者に委託）が存在し、ほぼ全ての従業員が利用している。

会社の方針として、食堂委託業者を2年ごとに選定し直すことになっている。（2年ごとにコンペを実施する。引き続き同じ業者になることもある）

2005年に食堂業者が変更になっていた（食堂業者：A）。従業員の評判は悪くなかった。

2007年にコンペが実施され、その結果、業者が変更となった（食堂業者：B）変更の主な理由はコスト削減である。その一環として、食堂業者が運営していたカフェテリア（食堂とは別の建屋にあり、コーヒーなどを提供）は閉鎖されることとなった。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 変更前の食堂業者（A）
- 変更後の食堂業者（B）
- カフェテリアの従業員（食堂業者：A）
- （A）に雇われていた従業員（パート、アルバイト）
- 事業場で働く労働者およびその家族
- 派遣社員・請負社員
- 総務部（食堂を監督）
- 産業保健スタッフ
- 保健所

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

ライフスタイル

- 労働者の食生活（労働者）
- 家庭での食生活（家庭、単身者）

労働環境

- 雇用（食堂（A）で働くパート・アルバイトの従業員）

- 雇用（食堂（B）で働く従業員）

経済的影響

- 食費（労働者）
- 運営コスト（会社）
- 周辺地域（従業員の雇用）
- 周辺地域（飲食店）

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 食堂（A）で働くパート・アルバイトの従業員を、食堂（B）でも引き続き雇用してもらおうよう働きかける。

非製造業事例

経営戦略

ケース 19

1. 事例のタイトル

分社化

2. 事例（施策の背景・経過）

創造的な経営革新を継続し、様々な専門的分野の発展と地域と共に生きる企業を実現し、多様なニーズに応え地域に頼られる企業グループを創るために、これまでひとつの会社であったものを全国で15会社に分割し、さらに従来は関連子会社と称されていた会社群も含めた大企業群となった。これによりグループの本社を中心とした約100名の社長を要する企業群となり、従来7,500人の社員から27,000人のグループ人員の組織となった。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 分社により所属会社の変更を余儀なくされる労働者およびその家族
- 派遣先会社名が変更となる派遣社員
- 新たに社長、総務・人事部など組織を立ち上げる首脳陣
- 会社毎に結成される労働組合
- 希望者の多い会社と希望者が少ない会社での人員バランスを調整する各社担当者
- 従業員の転居を受け入れる地域、学校など
- 対象とする範囲が広がった産業保健医療職

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）
 - 会社間に賃金や労働条件に差が生じた（首都圏と地方での地域格差）
 - 会社選択によっては遠方への転居を伴う異動が減り家族と暮らせるようになった
 - 分社化に移行する際、転居者が多数発生した
 - 希望者の少ない会社では早急な人員養成と新しい人員確保を要した
 - 会社毎に社員の健康に投資する費用と姿勢に差が生じた
 - 会社毎に地域事情に応じたマネジメントが可能となった
 - 新しく組織を立ち上げる会社の首脳陣の過重労働と精神的ストレス
 - 組織変更および業務処理の変更に伴う先行きの不安と手順の混乱
 - 人生設計の変更を迫られ、分社後の所属先を選択するまでの悩み
 - 産業保健医療職の帰属の問題

5. 4. で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など
 - グループ本社における安全衛生委員会を頂点として、会社毎の安全衛生委員会、各職場単位の安全衛生委員会の組織化
 - グループ本社および会社毎に安全衛生規程の表明

ケース 20

1. 事例のタイトル 組織改変

2. 事例（施策の背景・経過）

規制緩和に伴い、独占販売であった電力が自由競争にさらされることになった。電力販売の競争に備えるため、縦割り組織であった会社組織を、顧客が利用しやすい組織にし、また、組織をスリム化することにより競争力をもつ会社にするために、かつてないほどの大幅な組織改編を行った。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 従業員全員
- 管理職
- その家族
- パートや派遣社員

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

- スリム化に伴うリストラで、正社員の雇用は確保されたが、パートや派遣社員の失業

- 業務内容に応じた必要な人員数を過小評価していたことによる過重労働
 - 環境の変化に伴う職場環境への不適應者の一時的増大
 - 課の統廃合による業務連携の混乱
 - 各事業所に配置された総務部門が統廃合されたことによる社内サービス低下
 - 管理職を大幅に減らし、フラット化したため、課長（グループマネージャー）の業務量の大幅な増大
5. 4. で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など
- 1年後に業務内容に応じた必要な人員を修正し適正人数へ
 - 1年後に課の統廃合により支障がでた課について、再び統廃合を行った。

ケース 21

1. 事例のタイトル

支店の統合

2. 事例（施策の背景・経過）

3つの別会社が合併し、経営統合が進んでいる。旧会社毎に支店を持っていたが、統合により、非常に近隣に別支店（数十メートル先に存在する場合もあり）が存在するという非効率な状況があった。経営統合も進み、近隣に存在する支店を統合し、社員の再配置を行い、資源の効率化を図る事となった。支店の統合では、統合して新たな支店を作るのではなく、統合する支店の1つに移動する方針で進められている。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 統合対象支店の社員（移動する社員、受入支店の社員の双方）
- 管理監督者
- 派遣社員、パートスタッフ
- 顧客
- 社員の家族

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

- 移動に伴う引越作業の増大（労働者、派遣社員、パートスタッフ）
- 受入支店の人員増加に伴う作業スペースの減少（労働者、派遣社員、パートスタッフ）
- 支店の社員増加とは逆に、重複する管理監督者の減員が行われ、管理監督者1人がサポートする社員数が増加（管理監督者）
- 新たな部下を覚える負担（管理監督者）