

栗林正巳委員提出資料

- 1 日産自動車におけるメンタルヘルス活動（＝自殺対策）
の現状

平成25年9月3日

第1回自殺対策官民連携協働会議

NISSAN



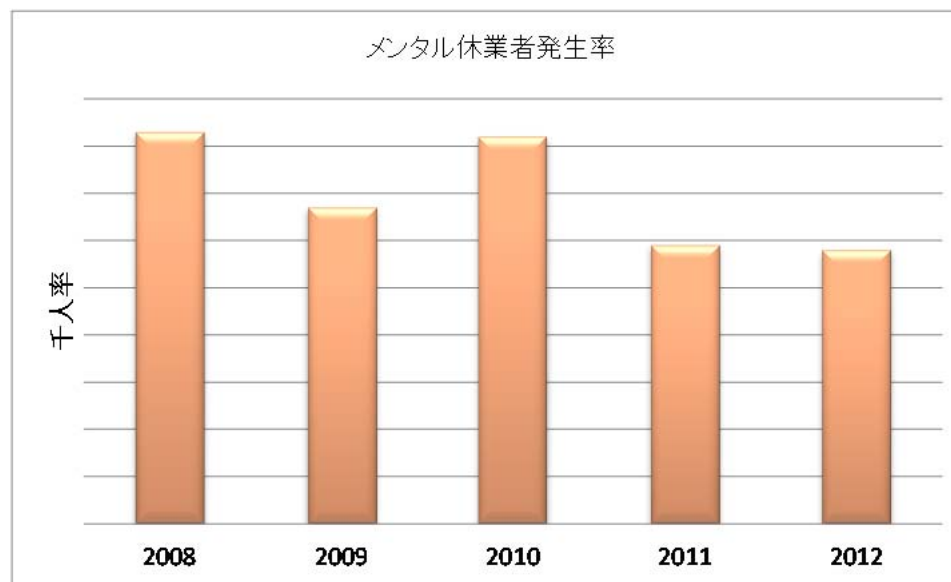
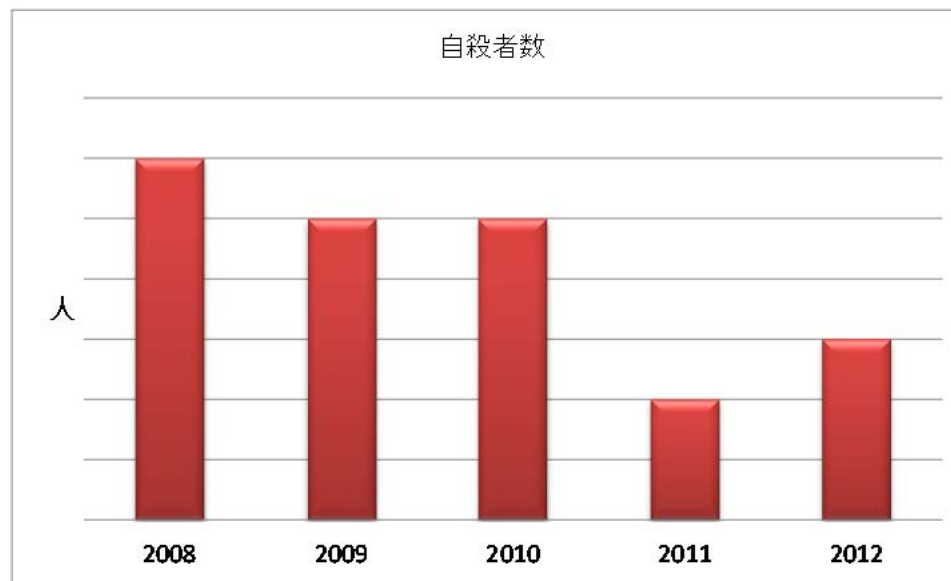
＜自殺対策官民連携協働会議＞

日産自動車における メンタルヘルス活動(＝自殺対策)の現状

2013. 9. 3

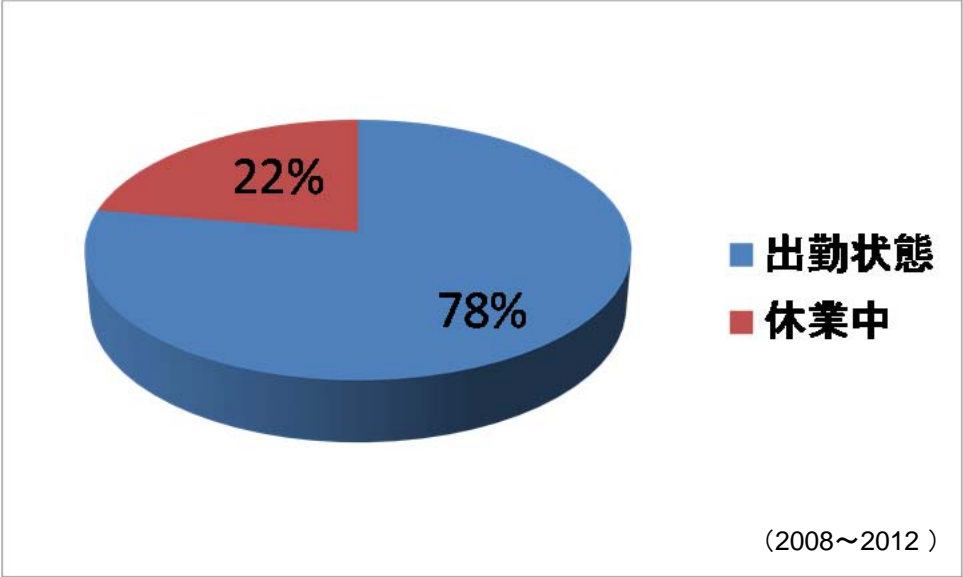
日産自動車(株)
人事本部 安全健康管理室 栗林正巳

自殺者と メンタル休業の関係

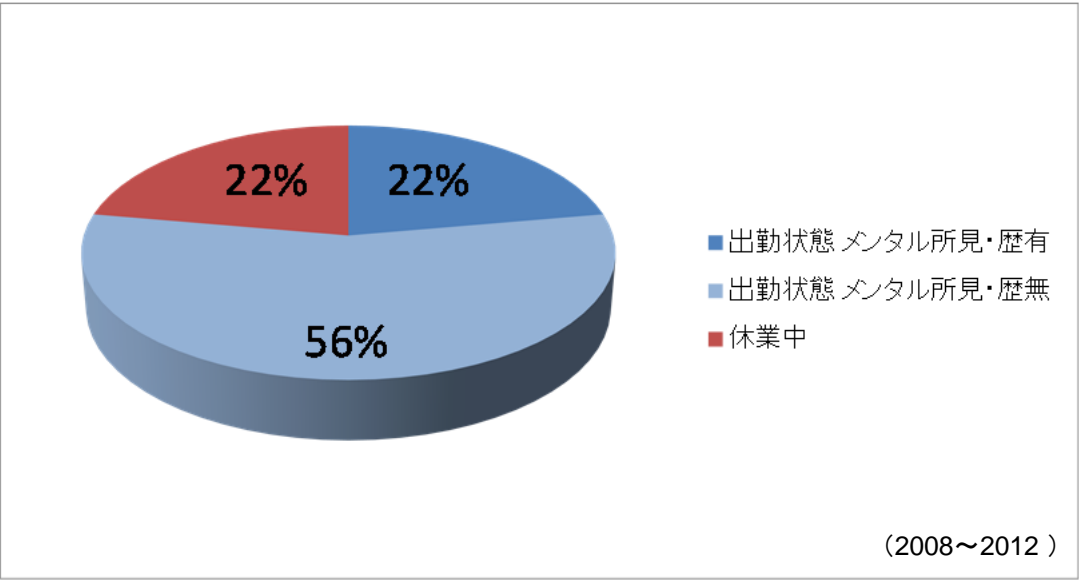


相関があるとは言えないが、メンタル休業者発生状況と自殺者数とは関連がありそうである。

自殺者の分析(1)

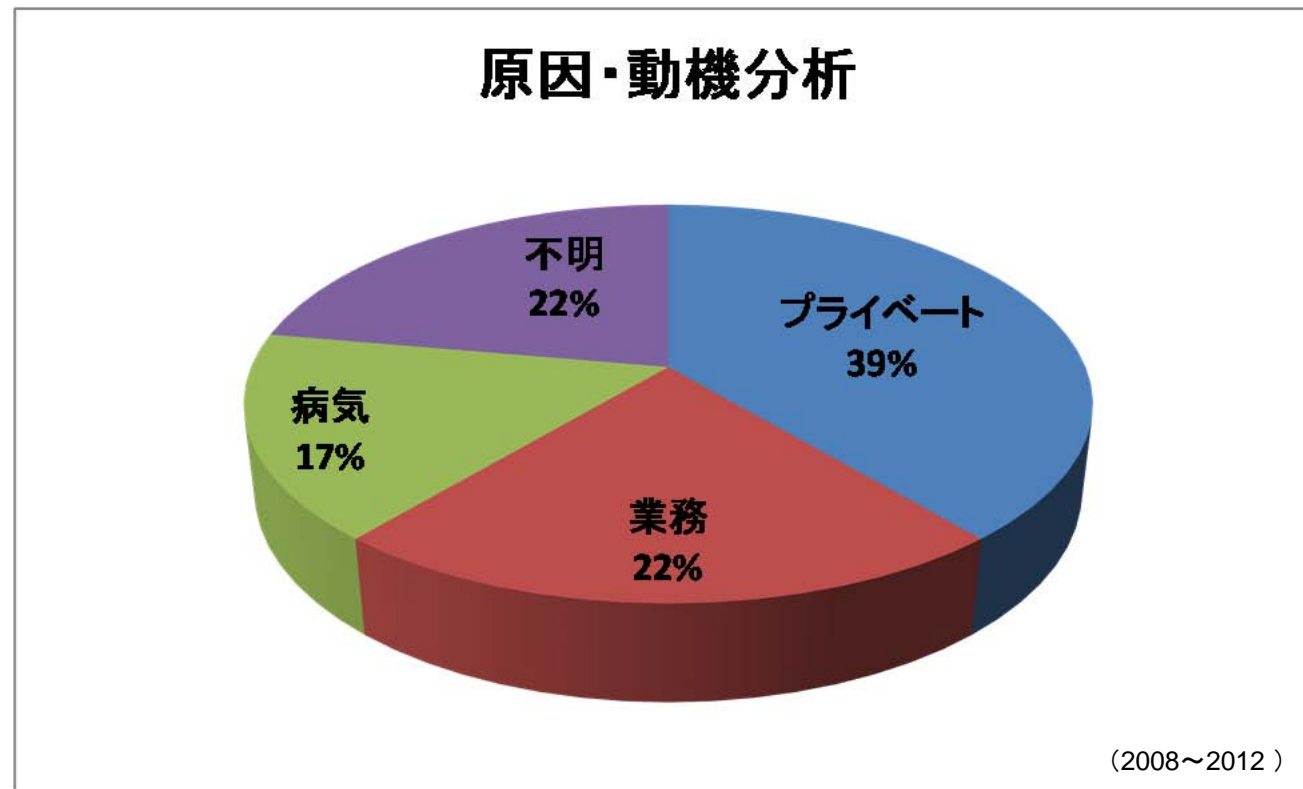


↓ 出勤状態を分解



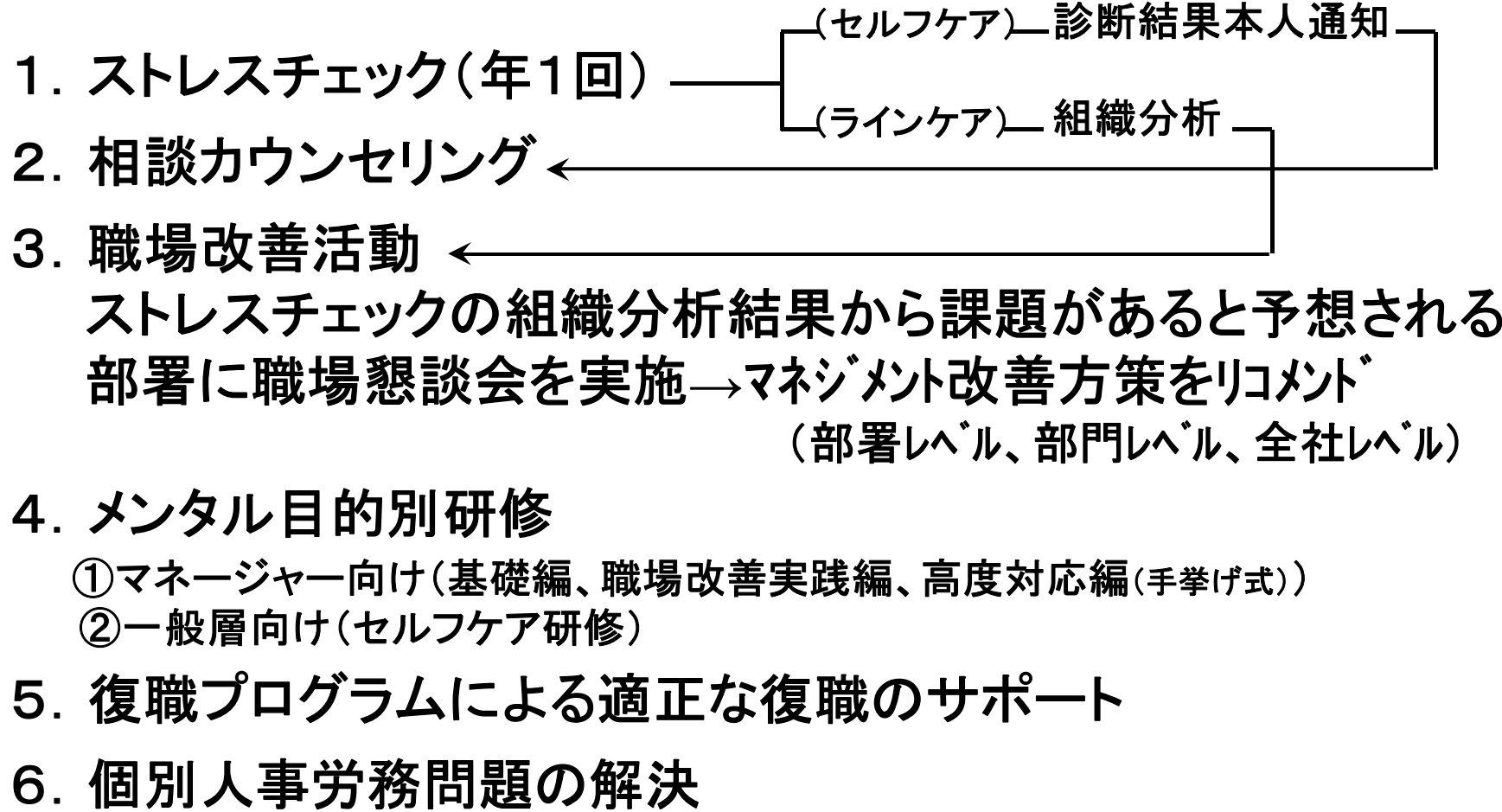
通常に勤務を続ける中、
所見もない状態の従業員が
半数以上を占める

自殺者の分析(2)



プライベートの比率が高いが、大きな特徴は見られない

日産のメンタルヘルスケア活動の全体像 = 自殺対策活動



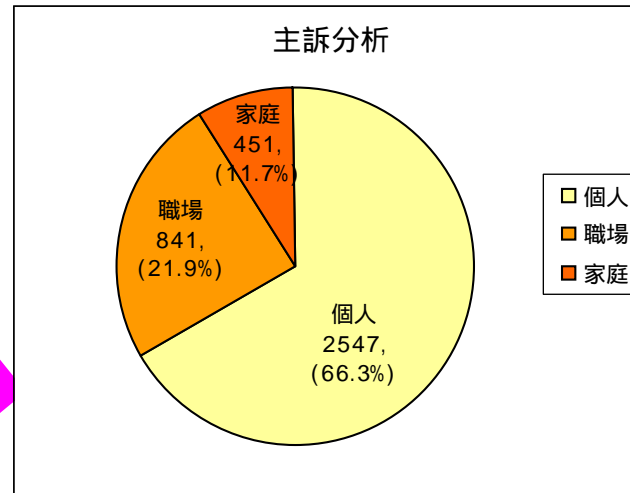
1. ストレスチェック（商品名：ナビチェック）の活用

<組織分析指標>

結果系指標 (ストレス反応)	心身の状態	抑うつ感、身体愁訴
	仕事への前向き度	精神的消耗感、前向きさ
要因系指標 (職場改善指標)	仕事の量	量の多さ、就業時間の長さ、積み残し
	仕事の質	適職感、レベル、本来業務ができない
	業務分担	役割、責任、権限、実質的な上司の明確さ
	ストレスコントロール	相談相手、ストレス対処法、気分転換
	認める風土	意見反映、正しい評価、意見尊重
	職場のまとまり	友好的、情報共有、同じ目的意識
	上司コミュニケーション	一方的、話す機会がない、話したくない
	同僚コミュニケーション	苦手なタイプ、威圧的、協調性がない
自殺リスク	死んでしまいたいと思うことがよくある	} 緊急個別フォロー
	辛くて何も考えられない、どうしたらよいかわからない	

2. 相談カウンセリング

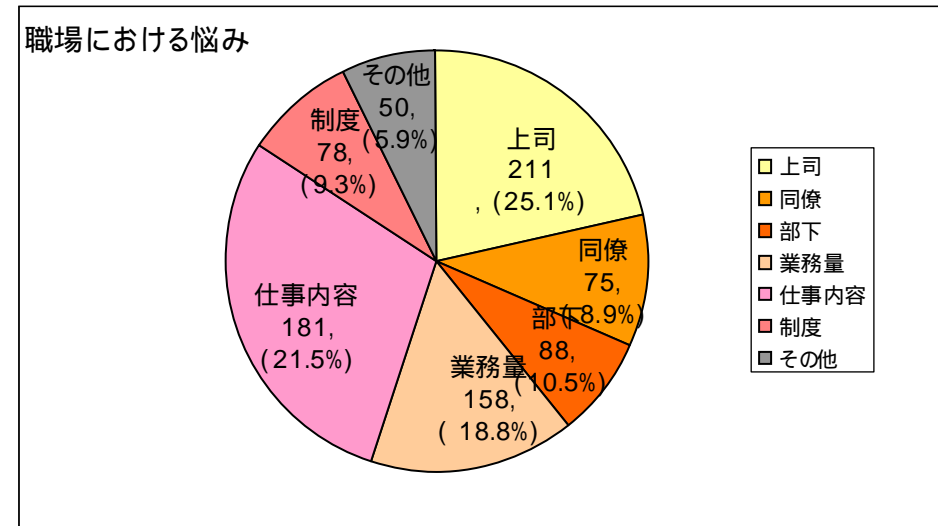
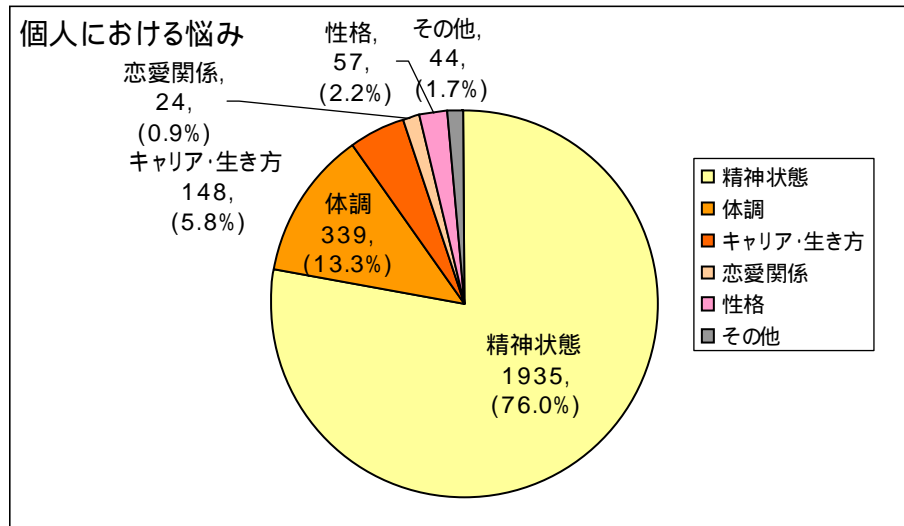
2011.04.16～2012.01.15
利用者数(全社):2119名
(対象者30438)
利用率:7.0%



相談カウンセリングは活発に利用されている。職場の問題のみならず「よろず相談」の機能を果たしている。

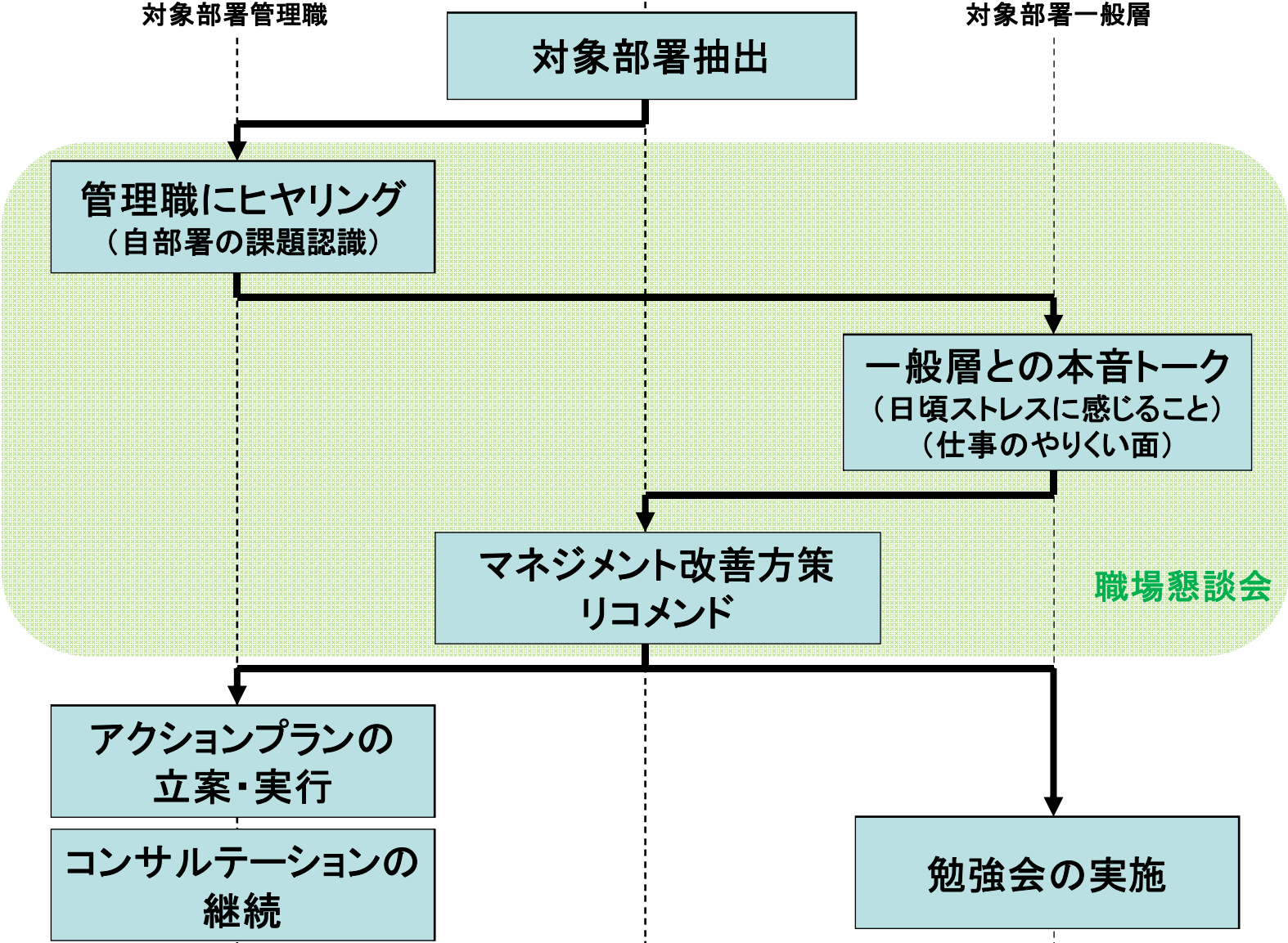
個人

職場



3. 職場改善活動の流れ

人事コンサルタント
安全健康管理室



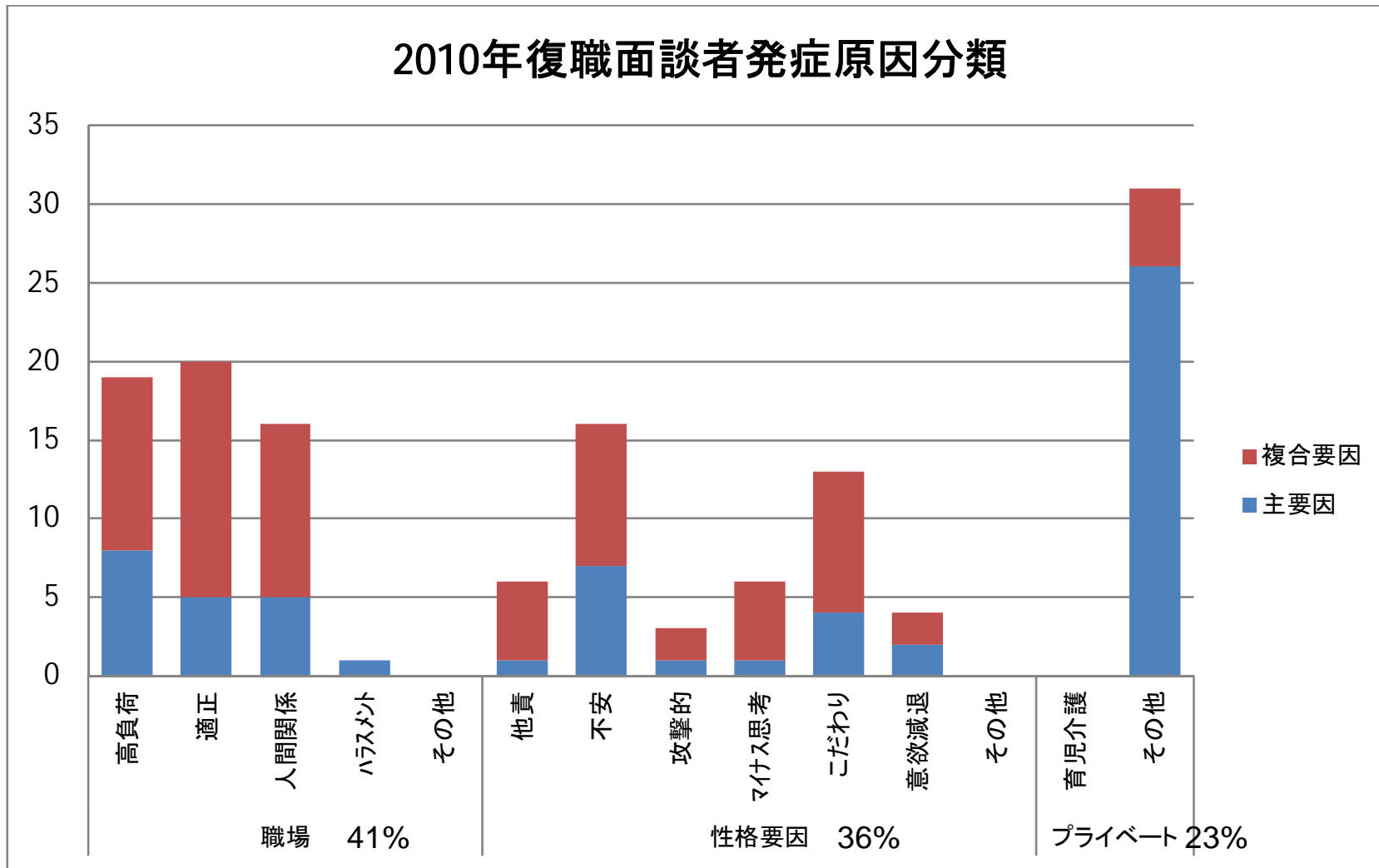
4. メンタルヘルス研修

<研修体系>

	ラインによるケア (部下のケア)	セルフケア
管理職 (監督者)	<p>マネジメント研修 高度対応編</p> <p>メンタルの部下を持つ管理職向 【任意】・グループ討議・2時間</p> <p>予防・早期発見・基本対応 【新任管理職必須】 e-Learning・30分</p> <p>マネジメント研修 基礎編 e-Learning</p>	<p>マネジメント研修 職場改善実践編</p> <p>改善事例紹介・ストレス耐性を上げる (自分・部下) 【年1回必須】・e-Learning・1時間</p>
一般層	<p>自分の心を強くする 【対象者必須】・講義or e-Learning・ 40分</p>	<p>セルフケア研修</p>

(FY11以降は職場改善実践編に**ストレス耐性向上**要素を加味)

〔不調に至った要因分析〕 ある事業所の復職者の詳細分析



性格要因によるものが予想以上に多い 心の強化活動が必要

心の強化活動 全体構想 ～未然予防に向けて～

	項目	内容	ステータス
マネージャーから	タイプ別マネジメント	部下のタイプ別に使い分けるマネジメント手法によるパフォーマンスの最大化	FY11～実施中
	ポジティブマネジメント	不適応のリスクを抱えた層に対するパフォーマンス向上施策	FY12～実施中
セルフケア	アサーション	さわやかな自己主張による円滑なコミュニケーション	FY11～実施中
	考え方の癖の修正 (&ストレスコーピング)	物事の受け止め方の改善によるストレス耐性の向上	FY11～実施中
	マインドフルネス	現実をあるがままに知覚することによる不安・焦り・緊張等の軽減	FY14～
	レジリエンス	肯定的未来志向性・感情の調整・関心の多様性等によるしなやかさの修得	FY14～

5. 職場復帰プログラム

<狙い>

- * 充分回復してからの復職
- * 復職後の手厚いフォロー

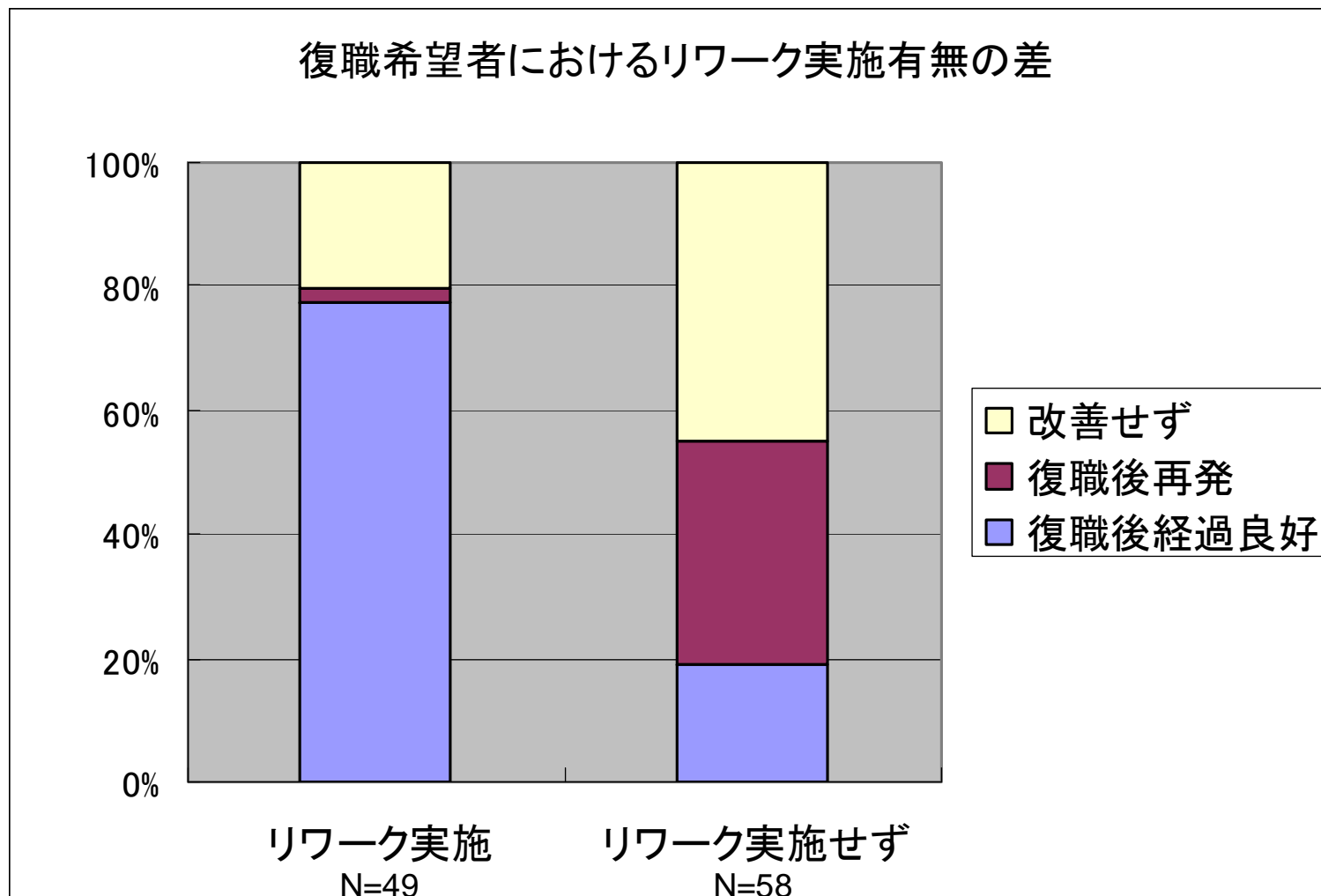
} 再発の防止

(6ヶ月間業務計画 & 毎月面談)

<プログラムのポイント>

- * 8時間勤務できる状態まで回復してからの復職(リハビリ出勤なし)
- * パフォーマンスが60%以上発揮できる状態での復職
- * 本人、産業医、職場上司、人事が必ず揃った復職面談
(最終判断は人事)
- * 長期休業者・繰り返し休業者は復職前にリワークを推奨
- * プログラムシート(業務計画)に基づいた毎月の上司面談
- * 対象者は30日以上休業した従業員全員

<リワークの効果>



6. 労務問題対応

【職場の役割】

1. 日常の変化への気づき、早期対応
 - * 気づきに不可欠なコミュニケーション、マネジメントスキル
2. 人事または産業医への早期相談
 - * 職場の抱え込み ⇒ 長期化の原因、人財へのダメージ、組織力低下
3. 言動、職務遂行状況、周囲への影響、トラブル事例等の確認・記録
 - * 自殺防止、訴訟回避等のリスクマネジメント

【人事の役割】

1. 産業医との連携、産業医への人事スタンスの明示
 - * 産業医との温度差を埋める日常のコミュニケーション
2. 対応方針、プロセス、最終着地点の決定
 - * 人事による休業～復職可否までの方針決定
3. リスクマネジメントのための手続き完遂
 - * 産業医面談、産業医診断書、休職命令書、家族対応、復職対応

<参考>

従業員へのポストベンションサービスの紹介資料（抜粋）

“ポストベンション”サービスは、「**起きてしまった事故後のサポート**」です。

例えば、従業員の自殺

従業員が重大な犯罪の被害に遭った（殺害・誘拐等）

突発的な事件・事故・災害

事故発生の際、本人だけでなく、**周囲の従業員にも多大なストレス**がかかり、職場の士気や生産性の低下だけでなく、**疾患（うつ病、不安障害、PTSD等）発生**のリスクがあります。このような**二次災害を予防**するため、事故発生後、早い段階に専門家によるケアを行うことが重要です。

<“ポストベンション”サービスの内容>

① 担当者へのコンサルテーション

事故の影響、心配な従業員の対応等についてアドバイスします。

② 対象者へのフォローメール配信

対象とする従業員に個別にフォローメールを送り、状況の確認とカウンセリングへの誘導を行います。

③ 個別面談カウンセリング

希望した対象者にカウンセリングを行い、心身の健康状態や医療の必要性を確認します。

カウンセリング実施後も個別にフォローメールを送り、継続的にフォローします。

④ グループカウンセリング

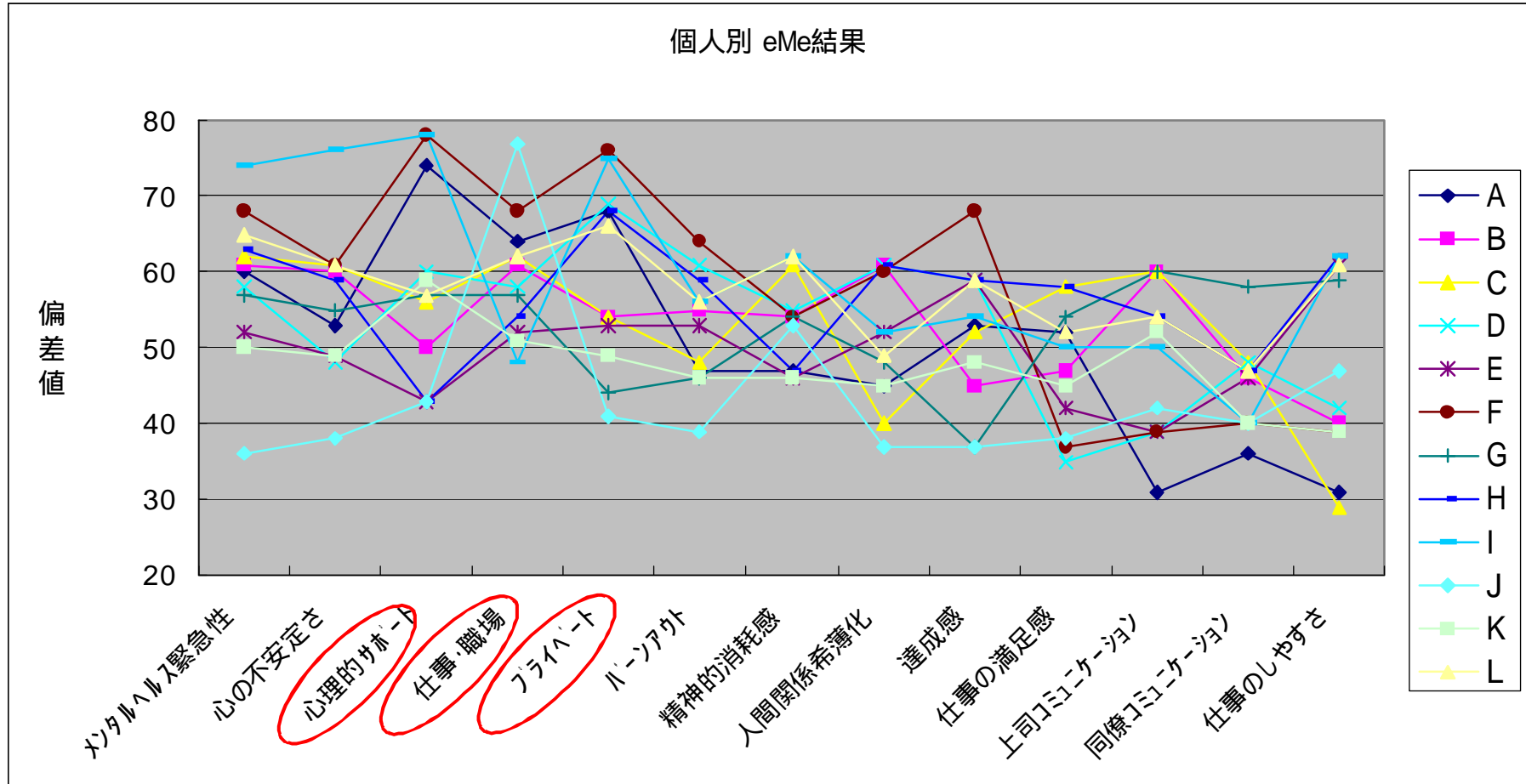
グループで情報や気持ちを共有することによって、相互の安心感や支援を高めます。

個別面談カウンセリングとの同時実施をお勧めします。

<参考>

自殺者の直近ストレスチェック結果傾向

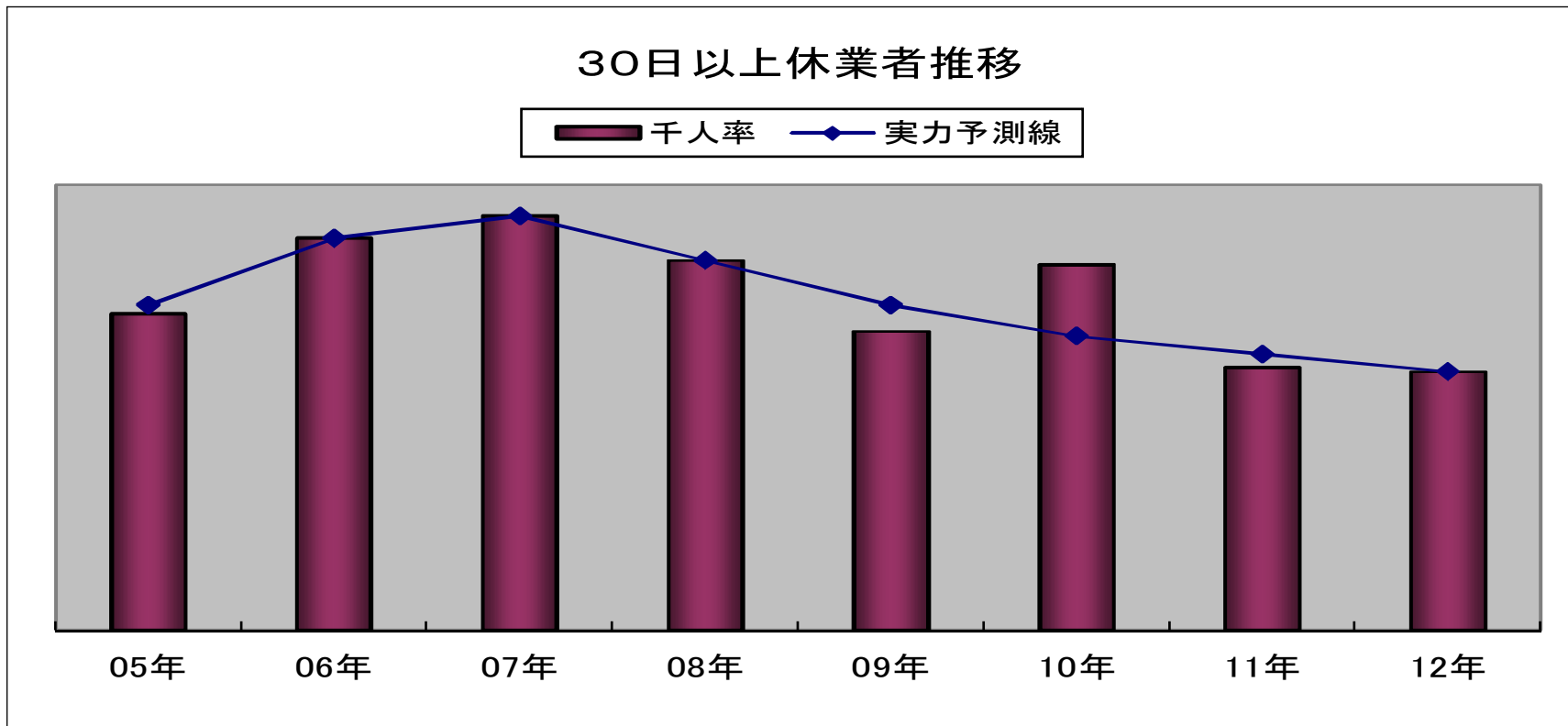
(現在実施のストレスチェックとは異なる)



ストレス指標の中で、「心理的サポート」「プライベート」「仕事・職場」の3指標のストレスが高いケースが多い

7. 活動の効果検証

＜メンタル疾病による30日以上休業者率＞

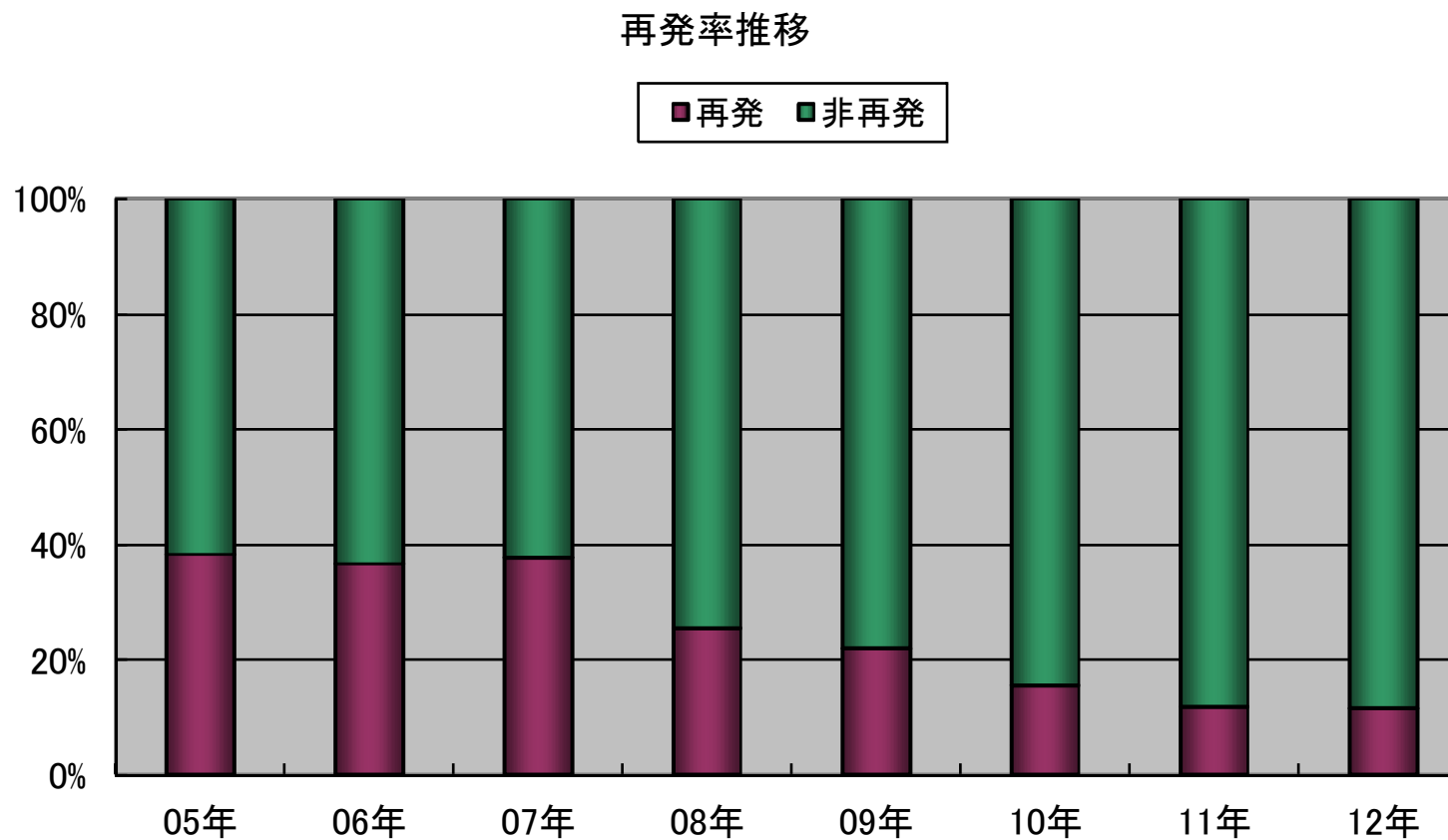


EAP導入

リーマンショック☆ 残業規制
一人当たり業務量 減少 増加

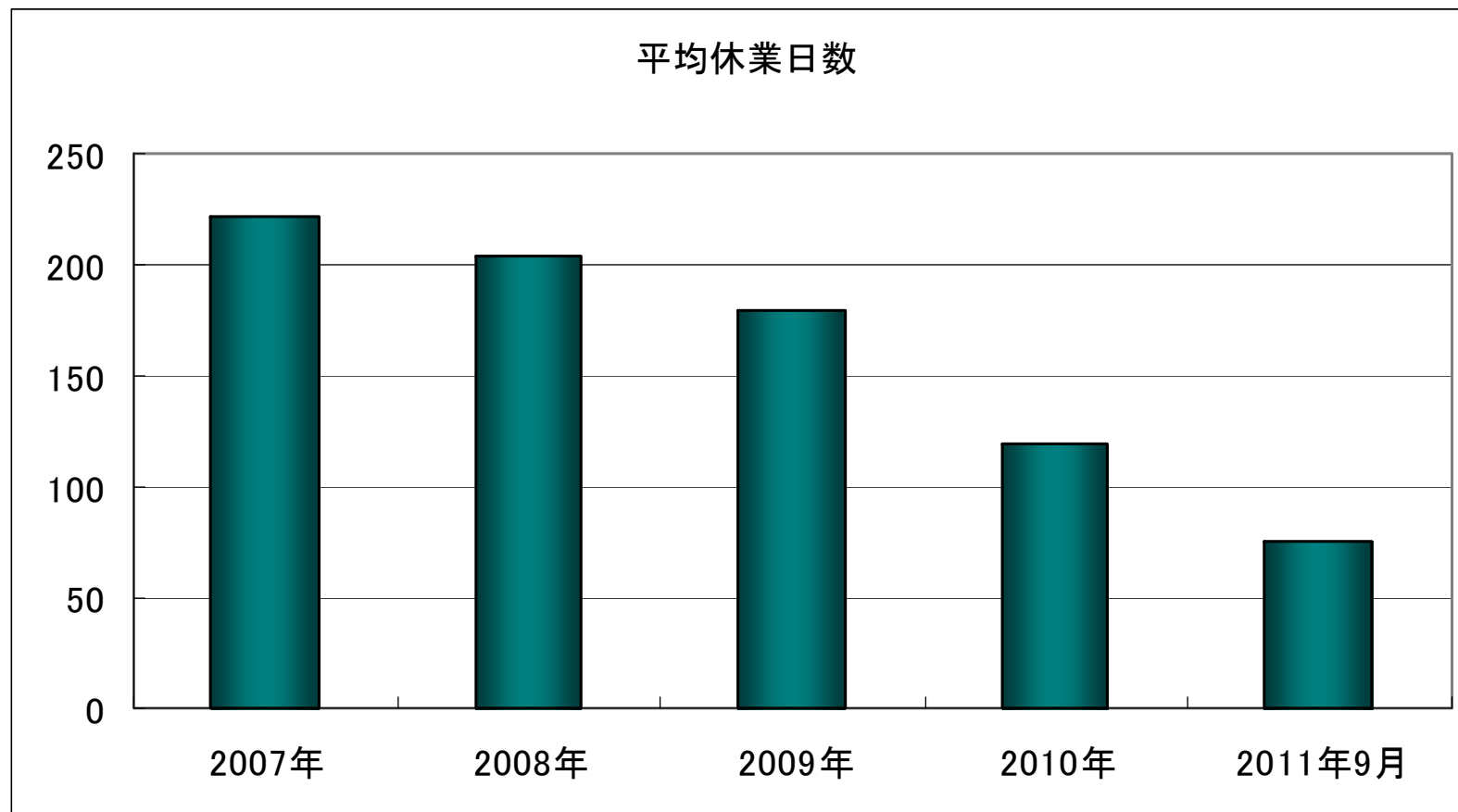
EAPを導入した05年以降 調子のよくない人を早めに休ませる活動を進めていたため 休業者は増加傾向にあったが、同時に行ってきた予防施策の効果が現れ08年減少傾向に転じた。2010年での増加は 業務量と就業可能時間のアンマッチが要因と考えられる。

<1年以内再発率>



職場復帰プログラムの運用徹底及びリワークの推奨により再発防止に関しては
確実な成果が挙げられている。

<1件当たり平均休業日数>



早期発見・早期治療の定着で一件あたりの休業日数が減少してきている。

END