製造業 | 50人以上300人未満 | メンタルヘルスケア

3. メンタルヘルス対策からはじめる労働者の健康意識改革

企業の基本情報

業種	製造業（その他の製造業）
平均年齢	41.0歳
労働者数	約200人
事業場内の推進スタッフ	• 産業医　1人 • 保健師　1人 • 臨床心理士　1人
活用している事業場外資源	• 健康保険組合（健診の実施、蓄積データを基にした集計結果分析など） • 商工会議所（健康経営に係る情報提供・支援など） • 産業保健総合支援センター（産業保健スタッフ向けセミナー開催など）



取組のポイント

取組前の状態
- 労働者の心身の健康状態の悪化が経営課題
- 労働者は心身の健康管理に関心が低い

活動内容
- 事業者が講師となりメンタルヘルスケアに関する啓発を実施
- 機会をとらえたウォーキングチャレンジの実施

取組後の状態
- メンタルヘルスケアに関する労働者の関心が高まったと実感
- 運動が習慣化した、体重が減ったなどの声が聞かれた

0. 取組のきっかけ

- 過重労働により体調を崩す、メンタルヘルス不調により休職するなど、**労働者の健康状態の悪化を経営課題**と認識
- しかし、事業場内は「この業界だからしかたない」という雰囲気で、**労働者の関心が低い**
- **事業者が、自ら率先して取り組もうとメンタルヘルスマネジメントの勉強を始め**、商工会議所などが主催の検定試験に合格。その過程で、メンタルヘルスケアに関する知識の重要性に気づく

1. 方針の表明

- 経営ビジョンに「人にやさしい会社」を掲げ、労働者・顧客など、全てのステークホルダーにやさしい会社を目指すことを表明
- ３カ年の中期経営計画において、「こころとからだの健康管理」を重点施策に位置づけ
- 産業保健スタッフ監修のもと安全衛生基本方針を定め、**事業者自らが労働者の健康保持増進を支援するという姿勢を表明**し、全事業場に掲示

2. 体制構築

- 事業場内の推進体制として、主管部署である人材育成グループのほか、３人からなる産業保健スタッフチームを編成
  産業医　　：主に企業全体の健康管理や健康指導など
  保健師　　：健康診断の結果に基づく生活習慣に関する指導など
  臨床心理士：メンタルヘルス面でのサポートやメンタルヘルスの相談窓口対応など
- 半期に１回の「健康経営進捗会議」(事業者、役員、産業保健スタッフなど参加)において、計画の進捗や現状の課題について確認し、翌年度に向けた目標の設定、取組の決定、計画の作成を行う

3. 課題を踏まえた計画の作成

- **長時間労働者の多さ、メンタルヘルス不調による休職者の存在、休職者が復職せず離職する率の高さ**などを課題として認識したため、長時間労働者数や休職者数を減らす、休職者が復職する割合を高めるなどの目標を設定し、メンタルヘルスケアに関する啓発を行うことを踏まえた計画を作成
- **定期健康診断の有所見者率の高さ**などを課題として認識したため、全労働者の有所見率を一定以下にするという目標を設定し、計画を作成

4. 取組の実施

①メンタルヘルスケアに関する啓発

- **事業者が講師となり**、メンタルヘルスマネジメントについて学んだ内容や体験を踏まえ、研修を実施
  - **管理職にはラインケア**（日頃の職場環境の把握と改善、部下の相談対応、労働時間管理など）に関する内容が中心
  - **非管理職にはセルフケア**（自身のストレスに気づき、予防対処するための考え方など）に関する内容が中心
- 毎月の安全衛生協議会の場を利用して、産業保健スタッフによるセミナーを実施

②ウォーキングチャレンジの実施

- 新型コロナウイルス感染症の感染防止対策で**休業やテレワークを原則としていた期間に、ウォーキングチャレンジを開始**
- 参加者に毎日の歩数を報告してもらい、全参加者分を合計し、日本１ 周を目指すもの
- デイリー歩数TOP５（１ 週間で１ 日の歩数が多い上位５ 人）と週間歩数TOP５（１週間の合計歩数が多い上位５人）を社内イントラネット上で毎週発表

※　今後、社長賞、取締役賞などの年間表彰（賞品あり）を設定し、永年勤続表彰など全社員が集まる機会に併せて表彰を実施予定。**複数の賞を設定し、参加意欲を喚起**

取組を成功させるためのポイント

＜事業者が先頭に立って取り組む姿勢を見せるとともに労働者の声を吸い上げる＞

- **事業者が自ら**、関連知識の習得に努め、全社安全衛生協議会の議長や研修の講師を担うなど、計画の開始段階から事業者が先頭に立って取り組み、模範を示している
- 「健康経営進捗会議」で執行役員を経由して全国９事業場の労働者の声を吸い上げるとともに、各事業場の労働者との会話や、全労働者向けメール通知のコメント機能を通して、**労働者個人の声も吸い上げ、定量的なものだけでなく定性的な評価も行っている。**今後、目安箱の設置や「健康アンケート」を行う予定

5. 取組の結果・評価

- 管理職が部下の不調に気づき、**人材育成グループを通して**早期に産業保健スタッフへ繋げられるようになるなど、メンタルヘルスケアに関する労働者の関心が**高まったと実感。**今後、長時間労働者数や休職者数の減少、休職者が離職せず復帰する率の上昇などに繋がると期待
- 運動する習慣がなかったという労働者から、ウォーキングチャレンジへの参加を通して**運動が習慣化した、体重が減ったなどの声**が聞かれた。全労働者の有所見率は横ばいであったため、目標達成に向け、参加する労働者を増やす工夫が必要
- ウォーキングチャレンジで「日本１周」を達成したため、次は「世界１周」に挑戦

取組にあたって苦労した点

- 健康保持増進に関する一連の取組について、**労働者の健康に関する意識が伴っていることが重要**です。当社では、労働者を置き去りにした取組とならないよう、細やかな情報発信を行うなどして、**労働者の理解に合わせて施策を実施**しました

これから取り組む事業場へのアドバイス

- **スモールステップ**で始めると良いと思います。当社では、健康経営優良法人や地方公共団体の健康優良企業の認定基準項目を確認して、自社ができていること、できていないことを整理し、**取り組みやすいものから始めました。**実はまだまだ課題も多いのですが、１つ１つクリアしていけるように取り組んでいきます
- 様々な取組を**採用活動で自社のアピールに活用**したところ、特定の専攻分野の学生だけでなく、**幅広い層の学生が応募**してくるようになりました