

第10回学会賞（実践部門）の実践内容と受賞理由

2 ニチバン株式会社

——メンタルヘルスケア活動：組織分析による実態把握と職場風土の改善

- (1) 実践内容：2009年から組織分析を活用した実態把握と職場・風土改善に取り組んできた。近年、メンタルヘルス問題の源流へ対応となる、若手従業員を対象に早期介入を実践している。

ニチバン株式会社は、1918年大正7年に歌橋製薬所として創業し、1948年に主力製品である「セロテープ®」の製造販売を開始し、商号を日絆薬品工業と改称、1961年ニチバン株式会社と改め今日に至っている。事業規模は、売上高400億円強、資本金54億円である（2017年3月現在）。主力事業は、メディカル事業とテープ事業である。メディカル事業では、消費者向け、医療機関向けに医薬品、医療機器を製造販売し、テープ事業では主に家庭・事務用、産業用に粘着テープを製造販売している。生産拠点は国内を中心とし、販売活動は国内ほかアジアを拠点に海外展開に注力している。従業員数は、グループ全体で1200名強、単体では700名強である。今回受賞対象となったのは、単体のニチバン株式会社である。

同社は一部上場企業であるが、従業員数は700名強と少ない人員である。その人員規模で、精神科産業医と人事部門・人財育成部門が協力し合うほか、外部の専門コンサルタントを活用して、従業員がその職場に適応しやすい職場環境作りを、以下のように行っている。

①若手従業員に対する支援の取組

全ての新社員に入社当時から、年次研修としてメンタル面の調査および睡眠・食事・業務習慣に関する調査を行って個々の職員の状態を把握するとともに、ストレスに関する教育・精神科産業医による講話等を実施している。2年次にはレジリエンス教育を行い個々の職員のストレスへの対応力を高める取組を行っている。

②全従業員が活用できる就業支援プログラムの構築

同社は、早い時期より精神科産業医、外部コンサルタントの意見を取り入れた休職・復職プログラムを構築してきた。そのプログラムは、疾患療養型ではなく、休職期間中に治療に専念し十分な快復をもって復職し就業する態勢を整備した就業支援型休職・復職プログラムである。

プログラム実施に際して、休職・復職等の判断は、精神科産業医が専門家として行い、復職後も精神科産業医が就業支援の一環として面接等を通じて支援を行っている。

精神的に不調を訴える従業員が掛かっている主治医との対応も、精神科産業医による情報提供依頼書等を通じたやり取りをしており、主治医の治療方針・従業員の快復状況の的確な状況把握に寄与している。

③産業看護職の多能工化

同社では、工場には産業看護職を常勤で確保しているが、産業看護職は人事総務業務も担当するなど、複数の業務を一人で行っている。多能工化は、人件費コストの節減に役立つだけでなく、産業看護職も人事総務業務を通じて、企業の状態、通常業務の状況等を把握し、産業保健活動に活かす利点もある。

(2) 受賞理由

2009年メンタルヘルス問題への取組を開始した時点では、同規模平均より高いメンタルヘルス不調者率であった。「メンタルヘルスを理由に1ヶ月以上休職した者」の比率は、同規模（300～999人規模）企業の平均が0.43%に対して同社は0.57%であった。現在は、メンタルヘルス不調で1ヶ

月以上休職している社員の比率は、0.26%（2017年3月末現在）であり、厚労省 労働安全調査衛生調査（平成27年度）の同規模企業では0.6%、製造業0.4%であり、同規模平均を下回っている。合理的実地的な以下の取組が、このような成果を生み出している。

同社の取組の特徴は、メンタルヘルスへ割ける資源に限られるなかで、人事部門だけでなく社内其他部署の支援・協力を得られる仕組みを作っていることおよび外部の資源を有効に活用する方法を採用していることである。前者に関して、人財育成・リテンション・生産性向上・評価制度などの経営方針および現場にメリットのある施策との連携が強く意識されており、一般健康診断と違って「職場風土改善」という他の人事課題とリンクした取り組みとして組織へ介入もできるとしている点も注目される。後者に関しては、外部の独立コンサルタントの専門能力を活用している点も重要である。規模が大きくなるとも外部の資源を活用すればできる示唆を与える事例となっている。多くの中小規模の事業所でも仕組み作りと外部資源の活用をすれば、実行可能であることを示した点は高く評価されるべきである。

また、多数の業務をこなす多能工的な産業看護職層を育成し、現場密着の産業看護を実行している点も、今後効率的効果的な成果を継続する仕組みの一つとして評価することができる。