

健康づくりの取り組み

日産自動車株式会社 テクニカルセンター

私達のテクニカルセンターは、グローバルな技術開発の中心拠点であり「お客様に満足して頂ける車の開発」を念頭に新型車のデザイン・設計・試作・開発・実験を行います。

1. 会社紹介

当社では、「人々の生活を豊かに」をビジョンに掲げ、独自性に溢れた革新的なクルマやサービスを創造し、優れた価値を提供することを全ての基本としています。



2. 事業所紹介

私達の日産テクニカルセンターは神奈川県ほぼ中央にある厚木市と伊勢原市にまたがって位置しており、従業員約 9000 名の日産自動車最大規模の事業所です。その内の約 7000 名をエンジニアが占めており、グローバルな技術開発部門の中心拠点として商品の企画からデザイン、設計、試作、実験業務を担っています。

3. 安全衛生活動方針

全社の安全衛生基本方針を受け、事業所としての特徴を踏まえた基本方針を定めて従業員に周知しています。特徴を踏まえた重点項目として

- (1) 非定型作業における安全の確保
- (2) こころと体に優しい環境づくり
- (3) 人と社会に優しい運転マナーの定着

NTC安全衛生基本方針

従業員の安全と健康の確保は、全ての業務の基盤であることを全員が認識してマネジメントの向上を図り、テクニカルセンターの特徴を踏まえた以下の重点項目を全員参加で取り組む。

1. 非定型作業における安全の確保
2. こころと体に優しい環境づくり
3. 人と社会に優しい運転マナーの定着

NTC地区総括安全衛生管理者
木田 東一

の 3 点を掲げ、この方針に沿って年度ごとの具体的な目標・方策を立て計画的に取り組めます。

4. 健康づくりの具体的な取り組み

<フィジカル面>

◇健康診断の実施と事後指導

有所見者には再検査、2回/年の健康診断、栄養指導等実施。

◇年齢時セミナー(生活習慣病講話・体力測定・栄養指導)

30代前半は心身・生活環境等大きく変動する時期であり、実際にこの時期のメンタル相談件数は多い状況。この時期に生活習慣病予防やメンタルヘルスに関しての基礎知識を養ってもらい、セルフケア能力の向上を目指す。

◇体力測定

握力・敏捷性テスト・柔軟性・持久力を総合評価し、体力年齢を算出。運動実施の動機付けとして役立っている。

◇禁煙プログラム

ニコチンパッチを使用し、実施期間は6ヶ月間。ニコチンパッチ要処方期間外でも実施期間中は定期的に問診を実施し、経過観察している。

◇ウォーキングラリー

参加者は1500名程度で、昼休みに丹沢山系を眺めながら構内の遊歩道を歩くなど楽しみながら実施。6ヶ月間の達成距離に応じて賞品を設けている。

◇BMI改善プログラム

BMI25以上の参加希望者にメタボリックシンドローム対策として毎月生活習慣関連のテーマを決め、6ヶ月間個別指導を行い、BMIの改善を図る。

<メンタル面>

平成17年までは、予防策として健康推進センターが主体となった活動を推進してきましたが、対象者が増加傾向であることから、平成18年より、外部EAP※を導入し会社としての取り組み強化を図ってきました。 ※EAP(Employee Assistance Program)

◇インターネットを利用したストレスチェック

外部EAP委託会社より、全従業員個人宛メールでストレスチェックを配信するもので、回答すると自分の診断結果をすぐに確認することができます。回答内容や結果は個人情報として厳密に管理され、会社にも一切知らされません。

そして、回答者の中から、うつ病等に関する潜在的リスクが高いと判定された方たちには、個別にEAPへの相談を促すメールが配信される仕組みになっています。

また、EAPではメンタル系疾患に限らず従業員個人や家庭の問題など様々な相談を受け付ける窓口を用意しており、日常の不安解消にも役立っています。

◇職場環境改善

ストレスチェックには、結果を組織的に分析し、職場の傾向や問題点などの職場診断が出来る仕組みも兼ね備えていることから、このデータを積極的に職場へフィードバックし、職場の風土改革を啓発して行きます。

◇メンタルヘルス層別教育の開催

1)シニアマネージメント研修

部長層を対象として、安全配慮義務や職場内でのパワーハラスメント、セクシャルハラスメントの防止を主なテーマに毎年1回全員参加で実施。

2)マネージメント研修

課長層を対象としたもので、部下の労務管理、初期対応、メンタル系疾病による休業者の復職が主なテーマ。やはり毎年1回全員参加で実施。

3)セルフケア研修

一般層を対象として、ストレスやうつ病発症の仕組やストレスの対処方法をテーマとして実施。23歳、28歳、33歳を対象に毎年実施(5年に1回受講することになる)

◇職場復帰プログラム

休業中の従業員が職場復帰を焦り、十分な回復状態でないにもかかわらず無理に復職し、その結果再発を招くケースが多いことから、中央労働災害防止協会発行の「心の健康 職場復帰支援手引き」を参考にプログラムを作成しました。



おわりに

これからも引き続き厳しい労働環境が予想される中、我々労働安全衛生に携わる者の役割が益々重要になってきます。以前は、職業性疾患といえば、じん肺などのように物理的なハード面の対策が有効でしたが、ストレスや人間関係が大きく影響するメンタル系疾病を予防していく為には、職場風土やコミュニケーションの改善及び個人の意識改革が必要となることから、難易度は更に高くなると思われます。

今後も仕事や職場が原因となるメンタル不全者を出さない職場づくりに取り組み、従業員が明るく生き生きと働ける、健全な職場環境の実現に尽力するとともに、職場からあらゆる危険を排除してすべての従業員に安全と安心を提供していきたいと考えています。