

【事業所概要】

私どもソニーLSI デザイン㈱は、ソニー株式会社の100%出資による半導体設計専門会社です。

全社で1153名（2012年6月現在）の社員が在籍しており、本社は横浜市保土ヶ谷区（横浜ビジネスパーク）に所在し、約600名の社員が就業しています。

ソニー製品に搭載される、大規模なシステムLSI、デジタルカメラ・ビデオカメラの心臓部とも言えるCCDやCMOSイメージセンサと呼ばれる撮像素子等の半導体製品を中心に、ハードウェア・ソフトウェア両面において、設計から評価・解析に至るまで、設計プロセスを一貫して担当しています。

業務環境としては、ネットワークコンピューティングにより、専用設計ツール等を用いた設計業務を主体としています。

【安全衛生活動及び健康づくりに関する方針】

ソニーグループ内に適用される「ソニー安全衛生マネジメントシステム規格」をベースに、「事業所内で働く人々の安全と健康の確保は事業活動に不可分な関係と認識し、安全で働きやすい職場環境を確保するよう活動する」という安全衛生活動方針のもと、健康づくりについては、「過重労働や職場のストレスによる健康障害の防止、メンタルヘルスケア等、社員の心身の健康の確保と増進活動に取り組む」という方針を掲げ、産業医、メンタルヘルス専門医、保健師2名による健康管理室を中心に活動しています。



【健康管理室の取り組み】

当社社員の勤務の特徴としては、デスクワークによる設計業務が中心のため、健康管理室では、メンタルヘルスを中心に労働時間や食生活、運動不足など生活習慣対策にも配慮しながら、右図の対策を立て健康課題に取り組んでいます。

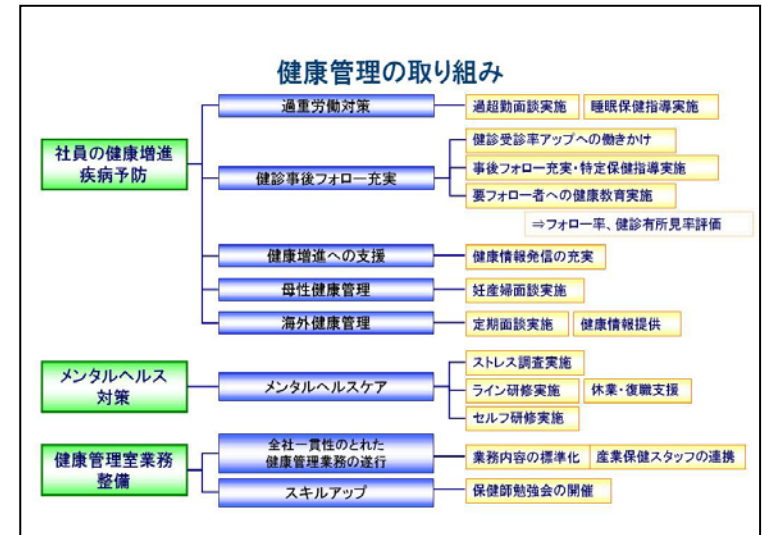
■健康診断と事後措置

健康診断後、全有所見者へ産業医または保健師が事後面談を実施しており、要受診者には事後面談後にも二次検査の受診状況確認、生活習慣改善の働きかけを継続的に行っています。また、特定保健指導対象者へは保健師による個別指導を実施しています。

健康診断の結果は、有所見率や事業所別の特徴等について安全衛生委員会を通じて社員へ報告し、産業医が生活習慣病予防等について毎月講話します。

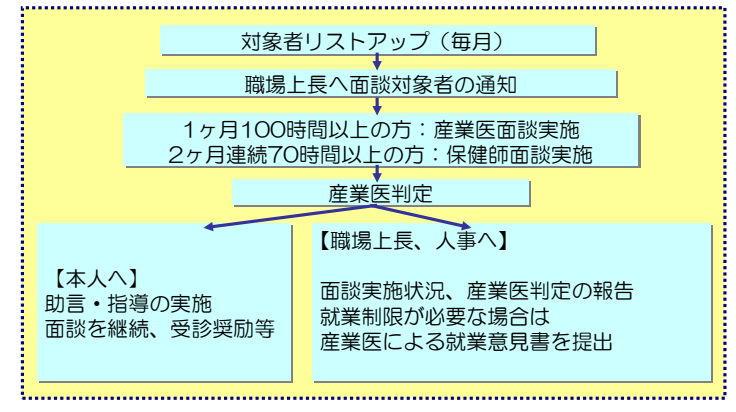
■過重労働対策

過重労働対策として、フロー（右図）に沿った流れで過超過勤務者面談を実施しています。当社における過超過勤務者面談実施に際しては、労働基準法に基づいた「時間外労働および休日労働に関する協定」により、一定の基準を超えて時間外労働（休日出勤含む）を行った社員に対し、産業医または保健師が面談を実施しています。面談では、最近の業務状況や生活状況、心身状態について把握します。健康面で不調が認められた場合は、継続的なサポートを実施し、必要に応じてマネジメント、人事スタッフへ就業における配慮を要請しています。



■過超過勤務者面談のフロー■

働く人々の過重労働による健康障害を防止するためには就業上の配慮が重要です。過超過勤務者面談結果を踏まえ、健康管理室から下記のような流れで、**職場上長や人事へフィードバックを実施**しています。



■メンタルヘルス対策

健診の事後措置や過重労働対策の個人面談でのハイリスクアプローチのほかに、ポピュレーションアプローチとして、メンタルヘルス対策活動について年間計画を策定しています。

ストレス調査やメンタルヘルス研修を定期的実施し、個人のメンタル不調予防、職場のストレス改善と快適な職場づくりの対策に役立てるよう、データ分析→個人・職場へのフィードバック→対策→評価 の仕組みを取っています。

①ストレス調査

毎年1回、全社員がweb上の職業性ストレス簡易調査票に回答します。社員はその場で結果を閲覧し自身のストレス状態に気付くことができ、高ストレス状態の社員へは、産業医または保健師が個人面談を実施します。また、マネジメントには部署ごとの調査結果を返却し、自部署のストレス状態やストレスを把握できるようにしています。さらに、職場の健康リスクが高いと判断された部署のマネジメントは、産業医とリスク軽減に向けて改善策を話し合います。

②ライン研修

メンタルヘルス対策を人材育成の視点で取り組むことを目的として、個人の心身の健康度向上により組織活性化を目指す、またそのための理論と知識を学び、マネジメントの役割を考える機会とする研修を実施しています。

③セルフ研修

毎年1回、全社員を対象にセルフケアを促すための研修をe-learning形式で行っています。メンタルヘルスの基礎知識やストレス対処法を主なテーマに、保健師が教材を作成し、産業医とメンタルヘルス専門医が監修したものを入社年度別に受講する仕組みです。2011年度は「サポートし合う職場づくり」をテーマに、同僚の不調に気づいたときの対応など、職場内のメンタルサポートについてケーススタディを通じて、より実践的な内容で提供しました。また、研修後のアンケートを基に次年度のテーマや内容を検討しニーズに合った教材を作成しています。

④新任マネジメント研修

毎年4月に新たにマネジメントに就任した社員を対象に、保健師がメンタルヘルスに関する研修を実施しています。職場のメンバーのメンタル不調の予防と早期発見を目標に、メンバーの不調の気づき方や傾聴法、職場復帰支援等を講義、演習します。また、健康管理室スタッフとの協力体制も紹介することで職場と健康管理室の連携を図れるよう働きかけています。



⑤メンタルヘルス専門医の相談窓口

週 1 回精神科医が「こころの相談窓口」をひらき、仕事やプライベートの悩みをもつ社員の相談に応じています。精神科医が産業医とは別に相談に応じることで、キャリアの悩みや家庭問題の相談も受けられ、継続的なサポートが可能になっています。また、治療が必要な社員へ早期に受診勧奨できるため、症状悪化による休業を未然に防止し、就業を継続できるケースも多くあります。

■健康管理スタッフ間の情報共有

当社は事業所が全国に点在しているため、全社で同等のケアを行えるよう、健康管理室スタッフ内で情報共有に努めています。各事業所の保健師は毎週定期的に TV 会議システムでミーティングを行う他、各事業所で月 1 回健康管理室スタッフと人事スタッフによる社員の健康維持に関する意見交換、情報共有をしています。

■その他の活動

①ウェルネススクール

2007 年よりメタボリックシンドロームの社員を対象に、減量と生活習慣改善を目的とした健康保険組合との共催による集団健康教育を実施しています。カロリー計算方法や毎日できる運動の演習を行い、個人で 6 ヶ月間の目標を立て 3 ヶ月後、6 カ月後に効果を測定します。これまで約 50 名の参加者のうちほぼ全員に減量効果が見られ、終了後も健康な習慣を維持できると好評です。

ウェルネススクールの様子



②健康づくり情報の提供

疾病の 1 次予防を目的に、月 1 回健康増進や疾病予防をテーマとしたメールを全社員宛に送信し、また健康管理室ホームページに、健康月間や季節に合わせたテーマで健康コラムを掲載し、健康づくりを啓発しています。

③妊産婦面談

当社は次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定しており、その一貫として、妊娠期と産後または育児休暇明けの社員へ面談を行っています。ストレス要因低減と母性健康管理の個別化を重視し、体調や就業上配慮の必要の有無を確認し、対象者へのサポートと職場に対するアドバイスを実施しています。