

健康いきいき職場への取組み

神鋼エンジニアリング&メンテナンス

目次

1. 会社概要
2. 取組みの契機
3. 現在の「健康いきいき職場づくり」
取組み内容
4. 今後の「健康いきいき職場づくり」
への取組み

1. 会社概要

神戸製鋼グループ

国内外子会社 210社、関連会社 58社

鉄鋼、エンジニアリング事業部門 所管会社として

■設立 2004年11月

神戸製鋼グループ2社の合併により誕生

	男性	女性	合計	女性比率
管理職	199	5	204	2.5%
一般職	959	101	1,060	9.5%
合計	1,158	106	1,264	8.4%

1.会社概要

事業所 所在地



2. 取組みの契機

(1) 2011年度 メンタルヘルス推進施策の見直し

①メンタル不調原因の把握に関する改善

- 57項目の職業性ストレスアンケート実施

- メンタルヘルス担当産業医の配置

②復職対応、就業規則の見直し

③教育・サポート体制の充実

組織診断結果をどのように活用したらよいのか？



厚生労働省研究事業 報告書

「労働者のメンタルヘルス不調
の第一次予防の浸透手法に関
する調査研究」

と出会う！

2. 取組みの契機

(2) フォーラムとの出会い

2013年設立フォーラムへの出席



復職支援ガイドラインや就業規則変更の周知と定着が先決か！

2014年第二回フォーラムへの出席

アンケート提出 → 事務局からのアプローチを頂いた！

2015年 スターター認証申請に取り組む！

3. 現在の「健康いきいき職場づくり」への取組み

<メンタルヘルス推進>

目的 対象	第三次予防 (治療と職場復帰再発防止)	第二次予防 (早期発見と対処)	第一次予防 (未然防止および健康増進)
労働者個人 (セルフケア)	<p>「休業・復職支援ガイドライン」にもとづく運用</p> <ul style="list-style-type: none"> ●カウンセラー、産業医の経過面談 ●復職支援プランの作成 等 	<p>ラインケアに基づく日々のケア</p> <ul style="list-style-type: none"> ●人事労働部門との連携 ●専門家との連携 	<p>ストレスチェック結果に基づくセルフケア</p> <ul style="list-style-type: none"> ●eラーニング ●セルフケア研修 ●ラインケア研修 (車座ミーティング)
管理監督者 (ラインケア)			
企業組織 (計画づくり)			

メンタルヘルス法務主任者がキーマンとなって、連携のハブステーション役をになう

参考：メンタルヘルスマネジメント検定試験公式テキスト

3. 現在の「健康いきいき職場づくり」への取組み

<メンタルヘルス推進>

①未然予防活動

- ストレスチェックの実施と個人へのフィードバック（97%の回答率を維持）
- 階層別研修、eラーニングを通じたセルフケア意識の向上
- 管理監督層対象の「車座ミーティング」の開催（職場環境改善活動）
- 計画的なカウンセリング体験（環境変化のあった社員は全員対象）

②早期発見、対処

- 管理監督者によるラインケア
- 計画的なカウンセリング体験→メンタルヘルス産業医面談
- 専門医への紹介、連携 など

③休業、復職支援

- 休業・復職支援ガイドラインの周知活動
- 「休業のしおり」を手渡して、安心して治療に専念できるしくみを、家族・主治医と共有
- 「復職判定委員会」による 復帰準備性の確認と判定
- 復職支援プランの作成と遂行

3. 現在の「健康いきいき職場づくり」への取り組み

①人事部門、ダイバーシティ推進部門の協同で

★くるみんマークの取得

★とものにんマークの取得

また、WPW活動を推進中！



“work-life balance planning for wise employee”

また、これらの活動を社内へ周知するコミュニケーションツールとして

多様な人材が年齢や性別に関わりなくやりがいをもっていきいきと働ける
職場

CSR News Letter

vol.80 2015.12.1発行

第20回技術技能競技大会表彰式

11月27日、第20回技術技能競技大会の表彰式が神鋼・加古川広報セ

延べ79
社長、役
し、産業、
残念なが
には金賞



から「世の中には楽で易しい仕事はありません。ありません。皆さんに仕事を好きになってほしい家の山本周五郎の「ながい坂」のことも交え（著者の撮影）、総額が実施され、受賞者は上司すべてのスケジュールが終了しました。大会を受賞

金賞	銀賞	銅賞	入賞	表彰部 賞	総合 技術賞	計
14	16	15	11	12	12	79



BELOO QCサー
ンター内の3会場
件の発表があり
が「加古川製鉄所
トービス サービス
側溝清掃作業時間



選ばれました。や



健康いきいき職場の扉をひらく(1) 安全・総務室 金井田



12月1日から安全衛生法改正による“ストレスチェック義務化”が施行されます。同時にスタートした12月度eラーニング(メンタルヘルス編)では、このストレスチェック義務化に関する特集を組んでいますので、問題回答だけではなく、是非ともテキストを読んで頂きたいと思えます。さて、本テキストの最終項で言及しております、「健康いきいき職場」への取組みについて、この場でみなさんと一緒に考えて行きたいと思えます。「健康いきいき職場」とは、どのような職場をイメージしますか？文字通り、心身ともに健康で、かつ活性化した職場、個人も組織も元気になる職場といったイメージでしょうか。では、どうしたら、そのような職場になっていくのでしょうか。誰かが、つくってくれるわけではないですね。わたしたち、従業員一人ひとりの思いと行動を重ねて、チームEN&Mの総力で実現させていくのだと思えます。まずは、気持ちの良いあいさつから始めてみませんか。

あいさつの効用は次のようなことでしょうか。

1. 大きな声であいさつすると気持ちがいい。
2. 笑顔になる機会が増える。
3. 相手からの印象がよくなり、人間関係も良好になる。
4. あいさつから会話が始まる。
5. すぐに始められる(コストはかからない)。

日頃、何気なく交わっている言葉で忘れがちなのですが、あらためて、あいさつのもつ魔法の力、みなさんも一度、ご自身の日頃のあいさつについて振り返ってみませんか。「イキイキ・ワクワクした会社」、「健康いきいき職場」づくりの扉を開くのも、まずは、気持ちの良いあいさつをかかわることが、始めの第一歩となるのではないのでしょうか。今回は、あいさつをかかわるときに大切にしたい点についてご紹介します。

W P W活動の成果

2012年
8月

女性職域拡大（営業職）

2013年
6月

メンター制度導入

2014年
10月

男性の育児休業取得
（3か月間）

2015年
1月

女性管理職輩出
（女性の管理職比率2.5%）

2015年
6月、
10月

くるみん・ともにん認定



4. 今後の「健康いきいき職場づくり」への取組み

人事部門、ダイバーシティ推進部門、企画、健康管理部門等の連携で以下の取組みをすすめています。

いきいきワクワクできる会社！ を目指して

★長時間労働の是正

柔軟な働き方の制度導入・時間生産性向上
有休取得率の向上・男性の育児休業取得奨励

★女性活躍支援

管理職登用に向けて、育成研修実施等

★クレド作成委員会活動

クレドとは、社員が事業所や世代を超えて目的を共有し、仕事をする上で拠り所としての価値観やプライド、行動指針

- 社長対話
- 全社員へのアンケート、職場討議

などを通じて、2016年3月に制定を目標として活動