

2013年1月21日 JILPT労働政策フォーラム

# Hondaのメンタルヘルス 対策

---

本田技研工業株式会社

人事部安全衛生管理センター

全社メンタルヘルス推進チーム

小林由佳

# 今日の内容

- ▶ 会社概要
- ▶ 全社方針策定の背景とポイント
- ▶ 「オールHonda心の健康づくり」方針と主要施策
- ▶ 施策のポイント
- ▶ 今後の展望

# メンタルヘルス・全社方針策定の背景

～  
07年度

## <各事業所ごとの取り組み>

- ・THP活動におけるメンタルヘルス教育の強化
- ・専門家の配置、・ストレスチェックの実施

## <全社の取り組み>

- ・新認定役職者への共通教育プログラムの実施
- ・全健康管理センターの看護職への産業カウンセラー取得支援  
(⇒「心のケアスタッフ」として全事業所に配置)

## <課題状況>

メンタルヘルス不調者、休業者の増加（※全国と同傾向）  
長期休職者および復職困難事例も増加  
⇒今後のHonda全体の活力低下につながることも懸念

08年度

## メンタルヘルス対応ワーキングチーム設置

- ・事業所を巡回し、課題を抽出  
⇒全社方針、全社の専門チームをつくることを提案

## <対応上の課題>

- ・質が不均一（事業所ごとに微妙に異なる対応）
- ・技能が継承されない（属人的な対応）
- ・連携が続かない（健康管理、人事、安全衛生の連携ルールがない）

# メンタルヘルス・全社方針策定の背景

09年度  
～

全社メンタルヘルス推進チーム、事業所メンタルヘルス推進チーム設置  
各事業所において推進チームメンバー：  
事業管理部長、総務課長・担当、産業医・心のケアスタッフ、安全衛生課長・  
担当、(事業所により)所属代表

## <ポイント>

- ✓ 生産性向上と心の健康問題の早期解決へシフト  
⇒ リスクマネジメント・疾病管理のメンタルヘルスから、  
従業員と組織の健康度・活力を向上させる取り組みへ
- ✓ 全社方針の明示、各事業所の計画と評価を共有  
⇒ 計画的・継続的な取り組みを促す
- ✓ 関係部門で横断的にチームを設定  
⇒ より組織的に取り組みを進める
- ✓ 判断基準や対応を全社で標準化(運用ガイドライン)  
⇒ 人材や環境に左右されることなく、円滑な対応を促す

# 「オールHonda心の健康づくり」主要施策(5本柱)

全ての従業員が仕事に誇りを感じ、熱心に取り組み、  
仕事から活力を得て生き生きと働ける状態の実現

Honda基本理念「人間尊重」、運営方針の推進

未然予防・生き生きづくり

早期発見・早期対応

適応支援・再発予防

目標

人を大切にす  
る  
人材の育成

コミュニケーション  
の充実した  
職場づくり

ストレスに  
気づける  
仕組みづく  
り

問題に適切  
に  
対応できる  
環境づくり

一人ひとりが能力を  
発揮できる  
支援体制づくり

主要施策

①予防教育  
の徹底

②職場環境  
改善活動の推進

③ストレスチェック  
の実施

④相談対応体制の  
充実と  
医療機関との  
連携強化

⑤職場復帰支援  
体制の整備

推進者

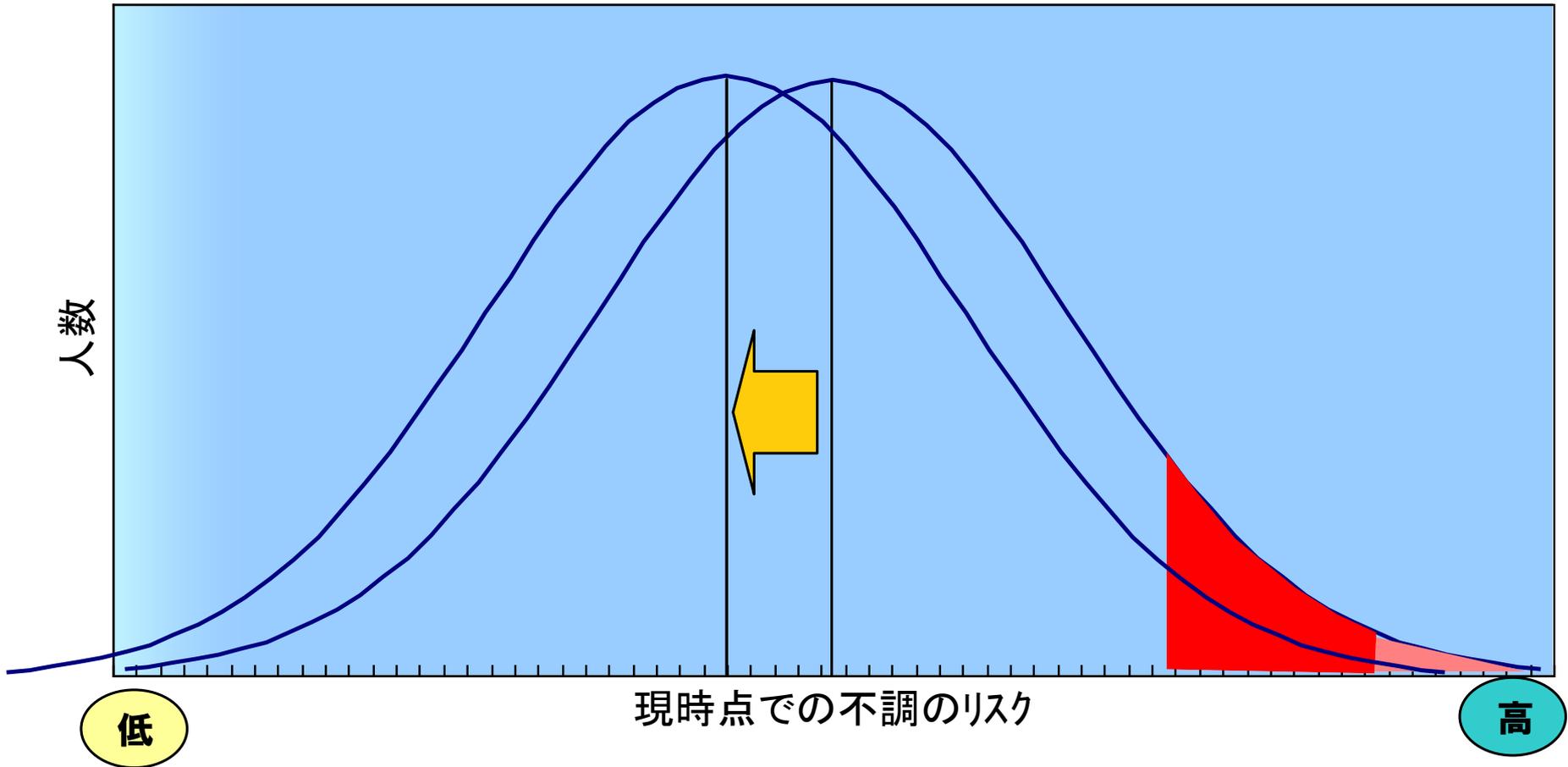
事業所メンタルヘルス推進チーム(総務、健康管理部門、安全衛生、所属代表)  
【推進管理】 事業所方針表明、事業所対策計画策定、対策推進、効果評価

支援

全社メンタルヘルス推進チーム

全社方針表明、全社対策計画策定、技術提供と助言、取組み状況確認、効果評価

# 施策の目指す方向性① 予防にシフト



**ハイリスクアプローチからポピュレーションアプローチへ  
(不調者への対応メインから、不調になりにくい職場環境づくりへ)**

# 施策の目指す方向性②

## 働きやすさと働きがい(活力)の両立

仕事に誇りを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て生き生きと働ける状態(ワークエンゲイジメント)

**全社方針と主要施策 (5本柱)**

全ての従業員が仕事に誇りを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て生き生きと働ける状態の実現  
Honda基本理念「人間尊重」、運営方針の推進

本業活動・顧客生活	早期発見・早期対応	高品質・高信頼性
① 人を大切にする人材の育成	② スレスレに負けない仕事づくり	③ 問題に適切に対応できる体制づくり
④ 子弟教育の推進	⑤ 製造現場改善活動の推進	⑥ ストレスチェックの実施
⑦ 職能教育の推進	⑧ 製造現場の改善活動	⑨ 製造現場の改善活動

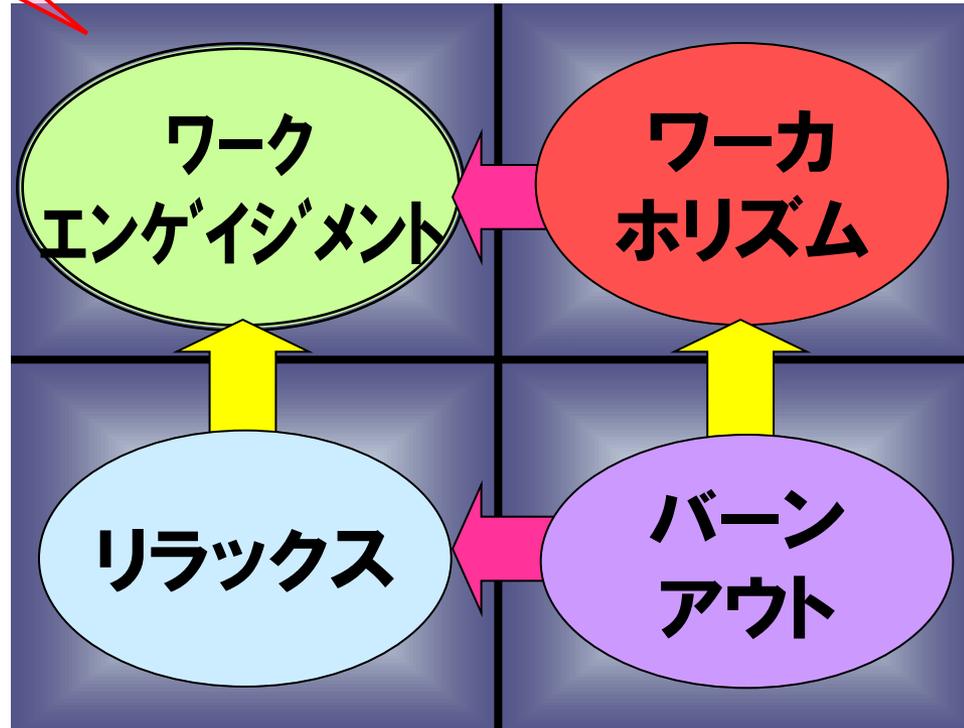
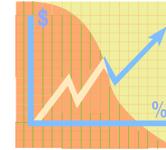
事業所メンタルヘルス推進チーム(総務、健康、安全、所長代表)  
【推進体制】 事業所方針表明、事業所計画策定、対策推進、効果評価

支援

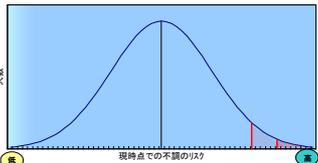
全社メンタルヘルス推進チーム  
全社方針表明、全社計画策定、技術提供と助言、取組み状況確認、効果評価



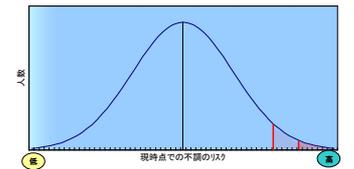
活力(高)  
活動水準(+)



不調のリスク(低)  
快(朗働)



不調のリスク(高)  
不快(牢働)



活力の軸を重視

活力(低)  
活動水準(-)

# 「オールHonda心の健康づくり」 短・中長期目標

09年度  
下期

## 短期目標

1. 事業所メンタルヘルス推進チーム結成
2. 推進チーム役割明確化
3. 翌年度事業所計画策定と文書化

10~  
11年度

## 中期目標 … プロセス評価メイン

1. メンタルヘルス推進チームの役割分担の十分な機能
2. 心の健康づくり計画の策定から効果評価までの一連の運営管理の十分な機能
3. 5本の柱の活動項目の推進

12~  
14年度

## 長期目標 … アウトカム評価メイン

1. 全体の生き生き度の向上
2. メンタルヘルス疾患による休業件数・日数の減少、再発率の低下

※上記全社目標をもとに、各事業所で具体的な目標設定

# 「オールHonda心の健康づくり」 評価と計画・周知

## 《現状把握》

### 健康管理部門

- 疾病管理状況の統計  
疾病管理対象者  
休業統計
- 相談利用状況の統計  
利用者割合  
関係者との連携実数・延べ数 など
- ストレスチェックの統計  
全体の傾向、高ストレス者への対応  
状況
- 職場環境改善活動の集計  
改善活動の結果から考察される組  
織的課題について
- 【可能なら】各施策の効果評価

## 《効果評価》

### 総務(人事)、安全、所属代表

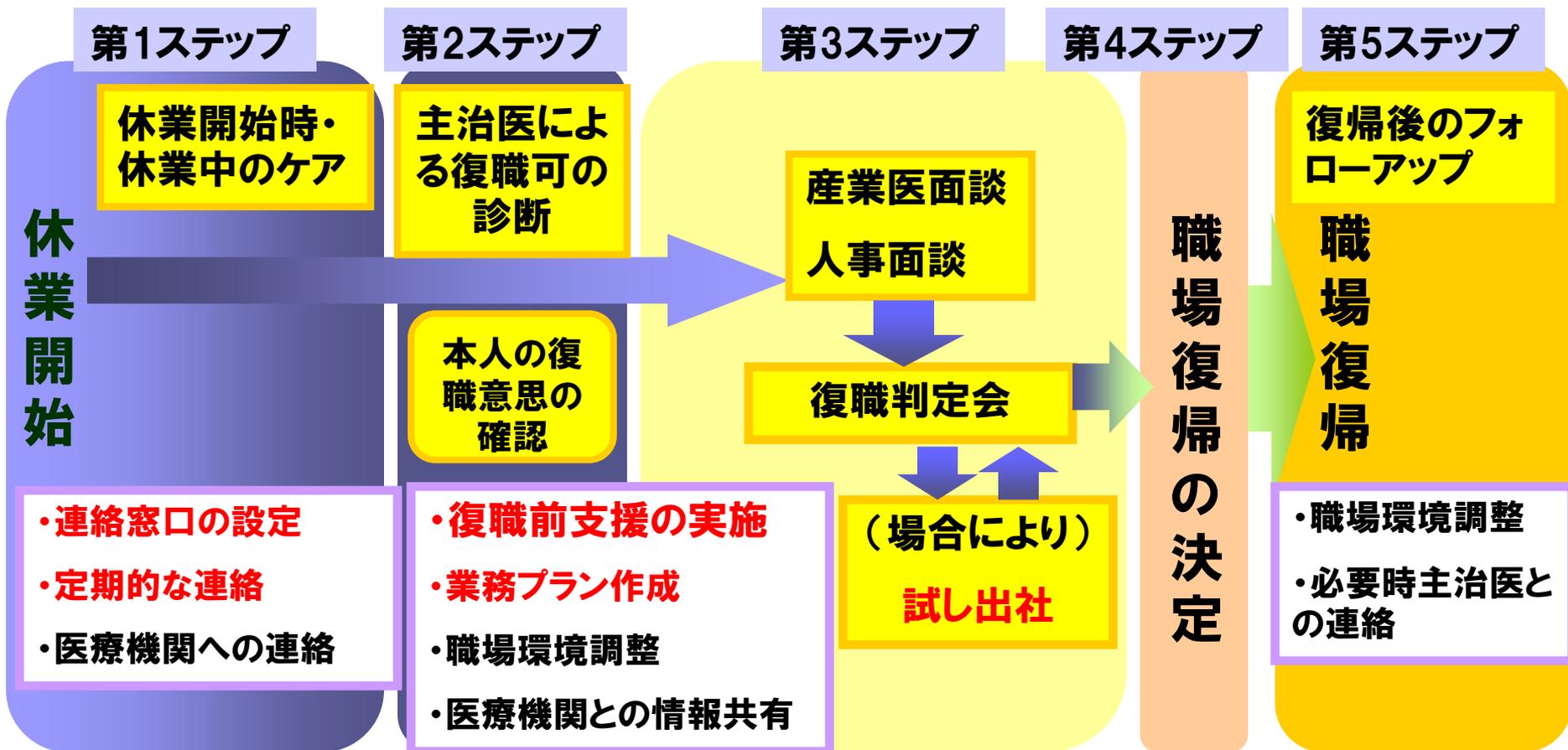
- 教育・研修の効果評価  
実施率、参加率  
知識度テストなど
- 職場環境改善活動の効果評価  
実施率、参加率  
アンケート結果など
- ストレスチェックの効果評価  
実施率など
- 相談対応体制の効果評価  
利用率など
- 職場復帰支援の効果評価  
休職件数・日数、再発率など

10月～

課題分析、年間計画立案と文書化  
(11月～3月)

従業員への周知 (4月)  
(心の健康づくりハンドブック)

# Honda職場復帰支援プログラム(概要)



厚労省「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援のための手引き」をもとに作成

## スムーズな適応支援のために重視するポイント

主治医への会社の復職支援体制の説明、休業中からの情報共有、復職前支援、復帰後のフォローアップ、関係者間の連携を重視

## 復職支援プログラム：基本項目

No.	カテゴリ	内容
1	準備	復職支援プログラムの従業員への周知
2	準備	主治医への体制説明
3	ステップ1	休業開始時の連絡窓口の設定
4	ステップ1	休業中の連絡(月に1回程度)
5	ステップ1~3	主治医の意見確認(休業中・復職前)
6	ステップ3	復職の意思の確認後、復職前支援の実施
7	ステップ3	上司との連携と業務プランの設定、環境調整
8	ステップ3	試し出社の必要性の検討の有無と実施内容
9	ステップ3	復職判定会の実施
10	ステップ5	復職後のフォロー(支援状況確認会議)

※運用ガイドラインをもとに事業所教育・フォロー実施

## 相談対応体制：基本項目

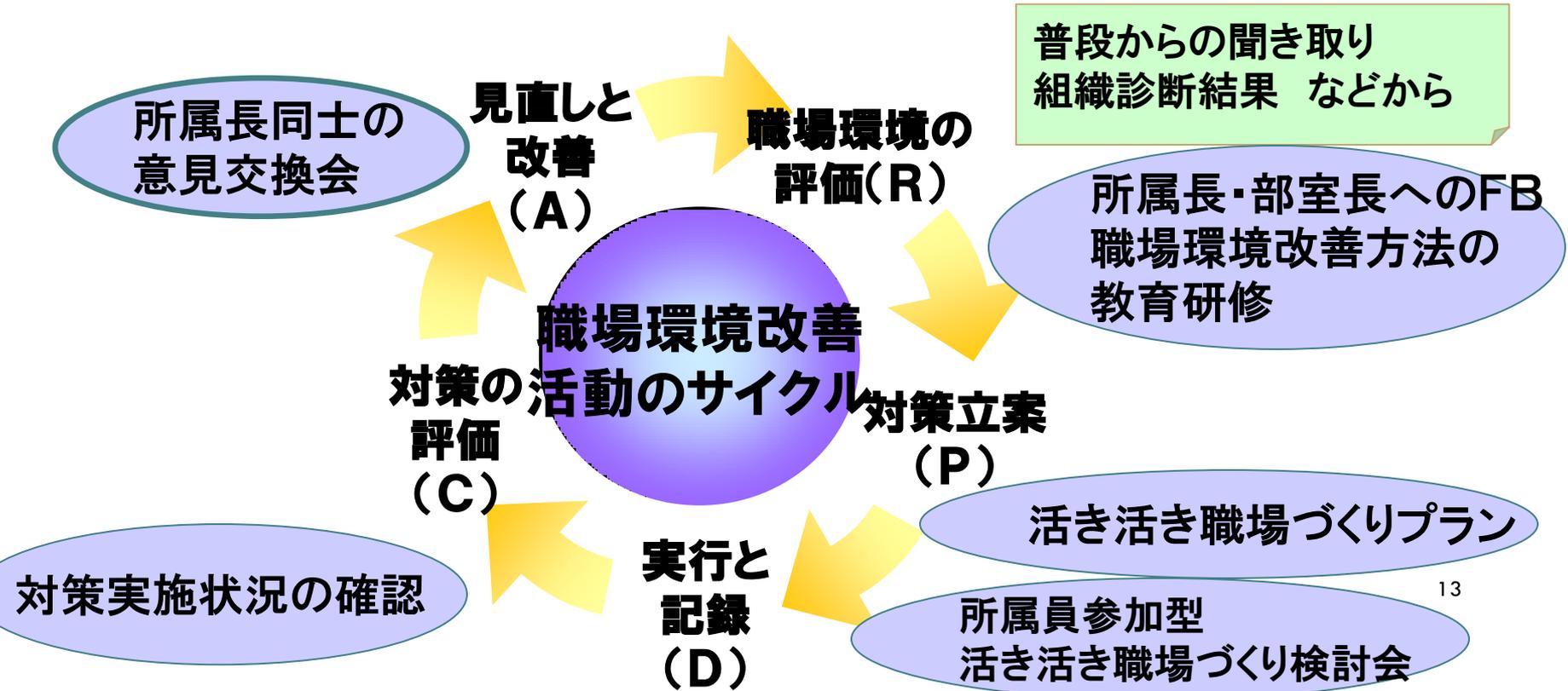
No.	カテゴリ	内容
1	規定	利用規定の策定・面談対応ルートの整備
2	環境整備	相談環境の整備(相談場所など)
3	周知	相談窓口の従業員への周知
4	周知	プライバシー方針の明示
5	スタッフ	心のケアスタッフの役割と業務分担の調整
6	専門家	専門家との契約内容、連携方法、情報共有、報告事項の見直し(契約がある場合)
7	外部機関	医療機関との連携(リスト作成・管理)
8	教育	相談利用方法の教育(管理監督者教育)
9	教育	相談利用方法の教育(一般従業員)
10	記録	相談利用状況の記録

※運用ガイドラインをもとに事業所教育・フォロー実施

# 活き活き職場づくり活動サイクル

## 【目的】

1. 職場のストレスによる作業効率を低下させる可能性のある要因を把握し、早期に改善することで風通しのよい、活力のある、生産性の高い組織を作ること
2. Hondaの運営方針の遵守（仕事を愛しコミュニケーションを大切にすること）



# 今後の展望

ここまでで..

基本姿勢と方針、体制、ノウハウ、情報共有の仕組みは整備

## <今後の強化点>

### □継続する仕組み

- ・方針と実行計画への反映
- ・体制と機能の定期的な確認

### □実効性のある予防活動

- ・不調者へのケア(医療&産業保健)と予防(産業保健)の定義の明確化  
⇒予防に人事部門が主体的に関与する必要性の理解(専門家任せでなく)

### □組織風土への定着

- ・取り組みの効果評価(目的の達成)
- ・情報共有と相互理解(関係者、上層部、事業所間)

Hondaの基本理念(人間尊重)

ご清聴ありがとうございました

