

7. 企業事例

1) 建設業

A 社の場合

1 事業場の概要

- 業種：建設業（総合工事業）
- 労働者数：94名（男女比 8：1）
- 平均年齢：46歳
- 労働形態：フルタイム 100%（派遣社員 0%、パートタイム 0%）
- 勤務形態：交替勤務・深夜勤務 ともになし
フレックス勤務 あり

2 健康障害防止対策に取り組むきっかけ、それまでの経緯

- 以前より長時間労働に対する取り組み（長時間勤務事前申請等）を行っていたが、平成18年4月の改正労働安全衛生法施行を契機に面接指導に対する取り組みを強化した。

3 具体的な取り組み事例

- 本店、支店の連携による時短推進委員会により、過重労働対策について社長名による文書にて取組方針を発表後、人事部より長時間勤務者に対する面接指導の実施について文書で周知徹底を行った。
- 社内LANによる「長時間勤務者面接指導管理システム」（データベース）を構築し、当事者及び上長への指導を行った。システムの内容は、まず、時間外労働が月100時間を超えた社員に、アンケートメールが自動送信され、体調の確認や平均睡眠時間、生活習慣、悩み、産業医による面接指導希望の有無等を確認する。同時に該社社員の上司にも産業医の面接指導を当事者本人が受けるよう勧奨メールが送信される。面接を希望しなかった場合は、該社社員の健康診断結果の資料等をもとに支店総務部にて産業医に面接の必要性の有無を確認する。また、時間外労働

働の時間数にかかわらず希望者は同システムを通じて産業医の面接指導を申し込める。

- 当支店においては毎月所属長へ部署所属社員の労働時間データを配布し、時間外労働が月100時間以上の社員には面接指導の勧奨、現場事務所内の状況の改善指導を、100時間未満の社員にも現場巡回を通じて話しを聞きながら改善指導等のフォローを促す。

4 対策に取り組んでいった経過、苦勞した点

- 建設業の特徴として労働集約型であるため、どうしても労働時間が一定期間に集中せざるを得ない現状がある。地道ながら上記対応や現場終了後の連続休暇取得（「リフレッシュ5」）を制度化し、推進している。

5 対策の効果

- 所属長をはじめ、社員の意識は高まりつつある。
- 連続休暇取得についても、浸透してきている。

6 今後の課題

- 月80時間未満の時間外労働の社員に対するフォローの拡充。
- 現場の竣工から新規現場への移動期間等といった、繁忙期と閑散期の差が明確でない内勤者や管理職に対する対策。

- * 「リフレッシュ5」とは、当社において外勤者については、主に現場業務終了後、次の勤務先への異動時等に連続5日以上の有給休暇（土日祝日を含むことも可）取得の推進（年1回以上）を、内勤者については外勤者同様の連続休暇以外に単発の休暇も「リフレッシュ5」制度にカウントし年5日以上有給休暇取得の推進を目指すもの。

B 社の場合

1 事業場の概要

- 業種：建設業（総合工事業）
- 労働者数：105名（男女比 4：1）
- 平均年齢：40歳
- 労働形態：フルタイム 93.3%（派遣社員 6.7%、パートタイム 0%）
- 勤務形態：交替勤務・深夜勤務 ともにあり
フレックス勤務 なし

2 健康障害防止対策に取り組むきっかけ、それまでの経緯

- 今までもこの対策に取り組んでいたが、平成20年1月頃、過重労働等による病欠者（うつ病）が出た。
- 現業部門管理者の健康障害防止に関する認識が甘かったため、防止対策（リスク管理）について意識を高める必要があった。

3 具体的な取り組み事例

- 現業部門の社員等は原則4月、10月の年2回健康診断を実施し、予防に努めている。診断の実施状況の確認も行っている。
- 長時間労働者に該当する場合は、社内規程により面接指導の通知及び産業医による面接を実施している。遠方での業務に従事している場合は指定医でなくとも希望の医師による面接を許可している。
- メンタルヘルス窓口を社内に設置し周知も行っている。外部相談機関の連絡先等も周知を行っている。

社員が相談しやすい環境の整備に努めている。過重労働により病欠者が出たことを安全衛生委員会等で幹部、組合へ周知し、更に予防対策の取り組みを2008年2月に全職場へ通知、指導を行った。

- 幹部社員等にメンタルヘルス研修（本社での講師研修会を録画し上映）を実施、講師による研修も行っている。

4 対策に取り組んでいった経過、苦勞した点

- 建設業という業種がら、工期厳守という点において、休日出勤や時間外労働が多くなる傾向にあるため、その条件の中で、現場管理者、社員の「時短に向けた業務改善」や「付き合い残業の排除」等について自分たちで前向きに取り組ませることが難しい。

5 対策の効果

- 病欠者（うつ病）が出る前よりは、社員の健康に対する認識（過重労働への認識）が高まった。長時間労働削減のため時短の改善、取り組みへの意識が強くなった。
- うつ病等による病欠者発生がなくなった。なお、病欠者も平成20年8月までに職場復帰している。

6 今後の課題

- 現在、実行している点を継続しながら、今後「全員で取り組む」ことでさらに改善されるようにしたい。

2) 製造業

C 社の場合

1 事業場の概要

- 1) 業種：製造業（繊維工業）
- 2) 労働者数：227名（男女比 3：2）
- 3) 平均年齢：40歳
- 4) 労働形態：フルタイム 82%（派遣社員 0%、パートタイム 18%）
- 5) 勤務形態：交替勤務・フレックス勤務 ともにあり
深夜勤務 なし

2 健康障害防止対策に取り組むきっかけ、それまでの経緯

- ・過去から労使の課題として時短を進め、労働時間削減には取り組んできた結果、総じて労働時間削減は進んでいるが、一方で開発業務など業務内容によっては長時間労働とならざるを得ない者も一部いることから、労働時間管理の徹底の取り組みとあわせて過重労働対策にも取り組むこととした。

3 具体的な取り組み事例

- ・社内独自のガイドラインを設け、これに該当する毎月の長時間勤務者には問診票の提出、産業医との面談を義務づけた。問診票及び面談の実施状況は毎月定例の安全衛生委員会でフォローしている。
- ・産業医の面談は原則として月1回だが、産業医が必要とすれば複数回行う。産業医が対象者に直接連絡し、日程調整を行う。

[社内ガイドライン]

- ① 時間外労働が月20時間以上の場合、時間外労働の理由を上司に連絡。上司より会社、組合に報告。
- ② 時間外労働が月30時間以上の場合、上記理由の連

絡に加え、産業医に問診票を提出。

- ③ 時間外労働及び休日出勤が月45時間以上の場合、上記理由の連絡に加え、産業医に問診票を提出。
（②と問診内容は同じ。時間外労働が休日出勤だけに偏っている場合がある）
- ④ 時間外労働及び休日出勤が月80時間以上の場合、上記理由の連絡に加え、産業医との面談。
上記のほか問診票等で産業医が必要と判断した場合は面談を実施。

4 対策に取り組んでいった経過、苦勞した点

- ・労働時間問題（時間管理・過重労働など）への認識は管理職も含めて必ずしも高くなかったが、安全衛生委員会の議題とし、定期的にフォローすることにより月45時間以上は管理職も含め、月45時間未満では労働者の認識が高くなった。
- ・時間外労働削減に対しては、数値にこだわりすぎないような具体的な目標数値は掲げていない。

5 対策の効果

- ・労働時間への認識が高くなったことにより、問診票の提出、産業医との面談もスムーズに実施されるようになった。

6 今後の課題

- ・労働時間管理の重要性を理解させつつ時間外労働を削減する。労働時間管理、過重労働対策のどちらか一方ではなく、両方のバランスを考慮して取り組みを継続する。

D 社の場合

1 事業場の概要

- 1) 業種：製造業（鉄鋼業）
- 2) 労働者数：138名（男女比 9：1）
- 3) 平均年齢：42歳
- 4) 労働形態：フルタイム 93%（派遣社員 0.7%、パートタイム 6.5%）
- 5) 勤務形態：交替勤務・深夜勤務 ともにあり
フレックス勤務 なし

2 健康障害防止対策に取り組むきっかけ、それまでの経緯

- ・地域での勉強会参加がきっかけ。労務管理は「総務の仕事」という考え方だったので、勤務時間が管理職、監督職（班長）までは把握されていなかった。時間外労働は本人まかせといったところがあり、業務の関係から月80時間から100時間の時間外労働が3ヶ月も続いていた人もいた。

3 具体的な取り組み事例

- ・「衛生管理委員会」（衛生委員会）で、月45時間以上時間外労働を行った人数を部署別に発表するようにした。
- ・産業医面談は毎週1回行い、相談内容に関係なく希望者に応じているが、過重労働による面談の場合のみ、なかなか時間外労働が減らなかったため産業医からの要請もあり、当事者の上司にも行うよう変更した。
- ・3年ほど前からタイムレコーダーを導入していたが、確認は部署ごとに方法が違っていたため、地域の勉強会参加後にはすべての部署でタイムレコーダー月報を班長経由で本人にも確認するようにし、必

要な時間外労働か検討、以降に反映させることにした。

- ・特定の人に時間外労働が集中しないよう多能工化（多数が業務を覚える）を推進、急な業務や欠員補充を皆で補うようにした。

4 対策に取り組んでいった経過、苦勞した点

- ・急な出荷に間に合わせるための、欠員補充、生産量の一時的増加等による時間外労働がほとんどだったが、人員の増加は見込めず、班長レベルでの労務管理意識を変えていくことに苦勞した。
- ・欠員補充対策として、技能の継承をOJTで行った。2人1組で業務方法や準備態勢を習得させようとしたため、教える側の人も教えられる側の人も一時的に休日出勤や時間外労働が増えたが、習得後は業務量を分散できるようになった。

5 対策の効果

- ・職場単位で、健康に対する意識が変わり、時間外労働の減少に結びついた。
- ・欠員補充できる人材を育成することとなった。
- ・時間外労働を増やさないよう関連部署に相談するといったコミュニケーションをも頻繁に図れるようになった。

6 今後の課題

- ・「衛生管理委員会」（衛生委員会）で、職場からの健康問題が活発に出せるような体制づくりをしていきたい。

2) 製造業

E 社の場合

1 事業場の概要

- 1) 業種：製造業（金属製品製造業）
- 2) 労働者数：60名（男女比 9：1）
- 3) 平均年齢：42歳
- 4) 労働形態：フルタイム 96%（派遣社員 8%、パートタイム 1%）
- 5) 勤務形態：交替勤務・フレックス勤務 ともになし
深夜勤務 あり

2 健康障害防止対策に取り組むきっかけ、それまでの経緯

- ・地域の勉強会参加がきっかけ。現場作業者の作業管理については、各管理職、監督者の指導で時間外労働を月20時間以内という目標に達したが、管理、監督者自身及び事務職員の時間外労働や休日出勤が多く、しかも上司に無断で行っていることが多かった。

3 具体的な取り組み事例

- ・当社のシステム課において平成20年8月頃より事務職のパソコンを一括管理し、時間外労働及び休日出勤で使用する場合は事前に申請し上司の許可を取らせるようにした。この許可がないとパソコンが動かないシステムを導入した。
- ・月に1度、社長、役員による各管理監督者へのカウン

セリングを実施し、問題点を具体的に改善している。

- ・毎月1回（4～5名）産業医によるカウンセリングを実施。希望者も受けられる。

4 対策に取り組んでいった経過、苦勞した点

- ・過重労働の多い者が管理監督者や一部の社員に偏っていたので、その負担を極力減らすため、各職長の下に新しくチーフ職を2名ずつ配置し、業務の分担を行った。各自個人目標を計画し、OJTを含む管理を実施している。
- ・以前は20時間を目標にしていた月平均時間外労働時間目標を平成20年に14時間に修正した。（36協定にも提出）

5 対策の効果

- ・無駄な時間外労働や休日出勤が減り、決められた時間にどうすれば業務をこなせるかを各自が考えるようになり、業務の改善、効率化ができた。

6 今後の課題

- ・当社は受注生産のため、注文が入ればどうしても時間外労働が増えてしまう。社員全員のスキル向上を図り、交替で休めるようにしていきたい。

F 社の場合

1 事業場の概要

- 1) 業種：製造業（生産用機械器具製造業）
- 2) 労働者数：84名（男女比 4：1）
- 3) 平均年齢：41歳
- 4) 労働形態：フルタイム 9%（派遣社員 0%、パートタイム 8%）
- 5) 勤務形態：交替勤務・フレックス勤務・深夜勤務 すべてなし

2 健康障害防止対策に取り組むきっかけ、それまでの経緯

- ・元々は時間外労働時間の多さ（＝工数）からのコストの問題対策がきっかけ。
- ・当社は極端に時間外労働が発生することが多く、それによる健康障害を起こす社員がいた。
- ・上記の両面で時間外労働を減らす必要があった。

3 具体的な取り組み事例

- ・当社では、今まで残業届という仕組みがなく、給与の関係でもむやみに時間外労働が多くなっていた。そこで、上司が現状の仕事の進捗状況をしっかり把

握し、各人の時間外労働時間と内容を専用用紙を作成し記入するようにした。

4 対策に取り組んでいった経過、苦勞した点

- ・各課長から産業医の面接指導等が必要な社員を選出してもらうようにした。また社員本人から産業医の面接指導等の希望があるか確認するようにした。が、あまり医者が好きでない社員は受診をしたがらないため、時間外労働の多いままの社員が（改善されないために常に該当者となってしまいが）毎月受診するのを嫌がったりした。

5 対策の効果

- ・時間外労働が減り、健康障害を訴える者がほとんどなくなった。

6 今後の課題

- ・会社からの指示に従わず、社員自身の判断で健康に気遣わないことにより問題が起きないように、各人の意識を変えていかなければならない。



2) 製造業

G 社の場合

1 事業場の概要

- 1) 業 種：製造業（業務用機械器具製造業）
- 2) 労働者数：159名（男女比 4：1）
- 3) 平均年齢：36.5歳
- 4) 労働形態：フルタイム 99%（派遣社員 0%、パートタイム 1%）
- 5) 勤務形態：交替勤務・深夜勤務 ともになし
フレックス勤務 あり

2 健康障害防止対策に取り組むきっかけ、それまでの経緯

- ・労働基準監督署からの指導を受け、正確な労働時間の把握を努めるとともに仕事の効率化を図るため、指標として労働時間を目安とすることにした。
- ・持病を持った社員が亡くなったため。

3 具体的な取り組み事例

- ・平成18年12月より指標として1日7.5時間の労働時間を目安とすることにした。
- ・労働時間報告のための1週間単位のフォーマットを作成した。
- ・上記フォーマットを使用し前日の労働時間を所属長に毎日報告するようにした。社員が時間を記入し、所属長に用紙を提出する。所属長がその都度、パソコンに時間を入力し1週間ごとに労務担当に報告する。
- ・時間外労働が発生していた場合は、その発生時間分を月単位で別の日に調整し、その月の労働時間を減らすように努める。

- ・休日出勤を行う場合は翌月までを期限として休日振替を行う。
- ・定期健康診断のほかに、40歳以上の社員に平成21年5月より生活習慣病予防のための健診も始めた。（年1回の予定）

4 対策に取り組んでいった経過、苦勞した点

- ・時間外労働が多いと評価に影響があるため、同様の業務を行っているのに報告してくる時間が異なる等、正確な申告をしない社員・管理職がいること。
- ・時間外労働時間の計算方法を社員に周知したものの、計算式に社員が慣れるまで時間がかかったこと。

5 対策の効果

- ・今までは出勤簿に捺印、時間外労働時間は月末に自己申告させていたが、日々の労働時間を報告させることで、仕事の効率化を意識させ、検討できるようになった。
- ・日々労働時間を所属長に申告するので、時間外労働の発生する都度、労働時間を調整する等、対応ができるようになった。

6 今後の課題

- ・正確に報告しない社員（特に管理職）への周知、徹底。
- ・経費削減という動機から自らの健康管理という意識に転換させること。
- ・健康診断後のフォロー体制の構築。

H 社の場合

1 事業場の概要

- 1) 業 種：製造業（電気機械器具製造業）
- 2) 労働者数：157名（男女比 7：1）
- 3) 平均年齢：40.3歳
- 4) 労働形態：フルタイム 94%（派遣社員 10%、パートタイム 6%）
- 5) 勤務形態：交替勤務・深夜勤務 ともにあり
フレックス勤務 なし

2 健康障害防止対策に取り組むきっかけ、それまでの経緯

- ・以前から長時間労働者や有給休暇取得率の低い社員がいたが、具体的な対応策がとられていなかった。
- ・「人」は、心身ともに健康でこそ能力が発揮できるという当社の経営理念のもと、当工場で働くすべての人が能力を最大限発揮できるような快適職場形成のための具体的活動指針、項目を「人に優しい職場作り指針」として平成17年10月に制定し、冊子を作成した。
- ・健康障害防止対策の自主的活動を平成18年度より展開した。

3 具体的な取り組み事例

- 以下の項目等を上記指針で「求めるレベル・基準」とし、職場を評価、四半期ごとにPDCAをまわし、自主的な活動を展開する。
- ・「労働環境」に配慮した職場づくりの目標として、（工場としての推奨事項、法的遵守事項として）①有休、代休消化率100%、②時間外労働2ヶ月平均で月80時間以内、36協定範囲内として時間外労働が月45時間以内、年間時間外労働360時間以内、③個人での適切な体調管理、④5Sの維持・定着化をめざし自主的な3S活動、躰の行き届いている職場として決定事項が遵守されているかの明確なチェック方法、⑤心身の疲労回復のための設備の完備、肉体的疲労の軽減のための工夫⑥各個人の技能レベル、能力開発の進捗状況が明確、作業手順等がわかりやすく“視

える”ようになっている⑦例外作業が発生した場合の明確な担当者設定

- ・「コミュニケーション」に配慮した職場づくりとして、①毎日意見交換できる手段、②お互いが交流できる機会、気軽に挨拶できる雰囲気、③情報がスムーズに回るシクミの設定、④上司が常に部下の行動を気にかけて、褒める、叱ることができる状況
- ・その他、「作業環境」、「作業方法」にも配慮した職場づくりの項目もたて、上記の「労働環境」、「コミュニケーション」と合わせ4つの側面から「すべての人が気持ちよく働ける心豊かな職場」をめざす。
- ・産業医による面接指導を、月1回実施している。

4 対策に取り組んでいった経過、苦勞した点

- ・指針の設定に関して、工場内のプロジェクトチームで原案を作成し、工場内の安全衛生委員会で審議にかけ決定した。
- ・基準づくりとして、具体的な項目、評価基準、改善の方向性の検討（何を、どれくらいまで、どうやって）
- ・しくみづくりとして、展開ツール、運用ツール、視える化の検討（どういう道具で、どのように、定着させるか）

5 対策の効果

- ・生産性向上による時間短縮効果
管理監督者を含む時間外労働時間の短縮（時間外労働が月80時間超過者0名、管理者の時間外労働10%低減）（以前は管理監督者20名強、一般社員で10名弱あった）
- ・有休、代休取得率の向上（有給休暇取得率 55%）

6 今後の課題

- ・日ごろの不良低減、工数低減、工程改善といった業務効率向上活動の成果を上げることで労働時間短縮の推進や有休代休取得率の向上につなげていきたい。

2) 製造業

I 社の場合

1 事業場の概要

- 1) 業種：製造業（その他の製造業）
- 2) 労働者数：213名（男女比 9：1）
- 3) 平均年齢：46歳
- 4) 労働形態：フルタイム 86%（派遣社員 2%、パートタイム 12%）
- 5) 勤務形態：交替勤務・深夜勤務 ともにあり
フレックス勤務 なし

2 健康障害防止対策に取り組むきっかけ、それまでの経緯

- ・現場を担当しているスタッフがうつ病を発症し、同時期にヒヤリハット等の事故が多発して困っていた時に地域での勉強会参加が決定し、きっかけとなった。

3 具体的な取り組み事例

- ・各職場の組、班長、スタッフで構成した平成19年9月より安全衛生委員会を発足した。
- ・上記委員会を月1回開催し、残業が偏りなくバランスよく振り分けられているか等、確認している。
- ・職場の意見、社員の健康状態を把握できるように現場パトロールを1日2回確実にし、経営トップにまで届くようにしている。外国人社員が多い（比率55%）ため、ポルトガル語（スペイン語）の理解できる者と一緒に回り、現場で必要に応じて通訳させて理解させている。
- ・うつ病になった社員について本人と経営トップが一緒に病院にいき、医師のアドバイスを受けながら今

後の方針を検討した。

- ・月80時間を超える時間外労働を行った人は産業医の面接指導等を受けることにした。

4 対策に取り組んでいった経過、苦労した点

- ・外国人の社員が高収入を得ようと時間外労働、休日出勤を望む傾向があるため、平準化が難しい。
- ・申し出用紙等各様式にポルトガル語訳等が必要だが、まだすべての様式、文書に対応できていない。（現在は口頭説明で補充している。）
- ・医師面接では、外国人で日常会話が通じない場合は通訳を同席させる。（ほとんどは日本語が理解できる）
- ・社員に、疲労等は蓄積されて健康障害が発生することを理解させること。

5 対策の効果

- ・組、班長が健康管理に関心をもつようになり、一部の社員に偏ることない作業体制になった。
- ・作業体制がバランスよくなったため、会社全体の時間外労働が減少傾向にある。生産効率が向上した。
- ・職場全体の雰囲気がよくなり、明るくなった。うつ病だった社員も2.5ヶ月の休業治療を受け、現在は明るく元気に職場復帰している。

6 今後の課題

- ・医師面接等申し出を必要とする体制のものに、なかなか社員が申し出てこない。
- ・話しやすい職場環境の構築。
- ・通訳等の整備の充実、外国語の勉強。

3) 電気・ガス・熱供給・水道業

J 社の場合

1 事業場の概要

- 1) 業種：電気・ガス・熱供給・水道業（電気業）
- 2) 労働者数：145名（男女比 6：1）
- 3) 平均年齢：41.1歳
- 4) 労働形態：フルタイム 96.6%（派遣社員 3.4%、パートタイム 0%）
- 5) 勤務形態：交替勤務・フレックス勤務 ともにあり
深夜勤務 なし

2 健康障害防止対策に取り組むきっかけ、それまでの経緯

- ・「効率的業務による時間外労働の減少ならびに長時間労働の防止」といった、平成20年4月からのトップ指示がきっかけ。

3 具体的な取り組み事例

- ・平成14年2月から時間外労働が月45時間以上80時間未満と月80時間以上に区分して管理している。前者は意見書、問診票等の書面にて指導、後者は産業医の個人面談で対応・指導している。（月80時間以上の社員は現在までいないので、長時間労働としての面接指導は制度の整備のみ。）
- ・意見書には管理監督者の意見（現状把握、分析、対策および前回の指導への対策など）、産業医の意見、管理監督者の今後の対策案等を記入し、社員にフィードバックさせ、改善していくようにする。
- ・長時間労働対策以外の産業医面談・相談は、時間外労働の時間に関係なく希望者が受けられる。
- ・支店長指示にて
 - 1) 不要な業務はしない・させない
 - 2) 時間外労働は「緊急かつ重要な業務」に限定する
 - 3) ノー残業デーを拡大、徹底し実施する（週1回から週2回へ）

4 対策に取り組んでいった経過、苦労した点

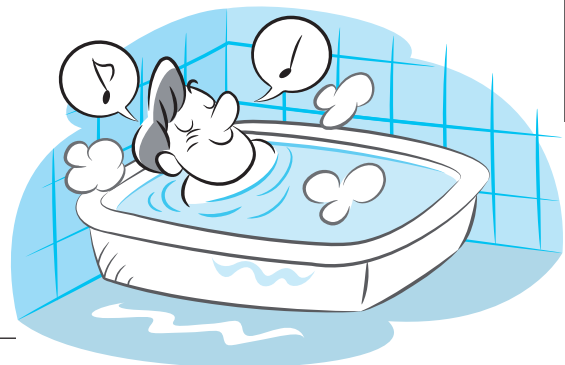
- ・時間外労働が月45時間以下の社員にも健康障害が発症する場合もあるので、各所属長には日頃から部下への「気づきチェック」をするよう指示している。
- ・突発的な調査、点検業務や申し込みにより、一時的に時間外労働が月45時間超過した社員が月14名に増加し、勤務表、意見書、問診票の対応に追われた。

5 対策の効果

- ・毎月の役職会と安全衛生委員会にて各課の長時間労働者数を公表する。トップ指示以前より時間外労働が月80時間以上の社員はいない。月45時間以上の社員は減少し、月1～2名程度になった。

6 今後の課題

- ・ノー残業デーの徹底実施。「残らない」「休む」といった社員意識の定着。
- ・フレックスタイム制度の適用職場拡大検討と既に導入している部署での活用促進。（平成21年8月より全職場に適用予定。）



4) 情報通信業

K 社の場合

1 事業場の概要

- 1) 業 種：情報通信業（情報サービス業）
- 2) 労働者数：187名（男女比 4：1）
- 3) 平均年齢：39歳
- 4) 労働形態：フルタイム 100%（派遣社員 10%、パートタイム 0%）
- 5) 勤務形態：交替勤務・深夜勤務 ともになし
フレックス勤務 あり

2 健康障害防止対策に取り組むきっかけ、それまでの経緯

- ・定期的に長時間労働者が発生していたため、長時間労働の縮減と長時間労働者の健康維持のため、対策に取り組む必要があった。

3 具体的な取り組み事例

<健康維持・増進対策として>

- ・時間外労働が月100時間超過、及び平均80時間超過の労働者に対しては、全員に産業医による面接指導を実施している。平成18年6月頃より書面でも残すようにした。
- ・平成20年4月より医療従事者を配置し、誰でも気軽に健康に関する相談ができる場を創出した。
- ・メンタルヘルスに対する管理職向け研修及び全社員向けのセルフケア研修を実施。

<長時間残業の縮減対策>

- ・定時退社日の設定。（毎週水曜日、給与支給日、賞与

支給日をあてる。月5～6日）

- ・平成18年6月に各組織に労務管理者を配置し、長時間労働縮減、健康障害防止対策等を強化徹底。
- ・労働者の労働時間を適時確認するためのWebシステムを平成20年7月より導入し、労働時間管理を強化。（本人、管理職、労務担当者、人事部門で労働時間を確認できる）
- ・月1回、事業所内の主要管理者会議にて、労務状況の報告と改善依頼。
- ・毎日、各職場で朝礼を実施、その場で進捗状況、業務負荷状況を確認し、労働者の労働時間の平準化に努めている。

4 対策に取り組んでいった経過、苦勞した点

- ・納期切迫時の労務管理の徹底

5 対策の効果

- ・社員の平均時間外労働時間の縮減
- ・社員の時間外労働に関する意識の変化（残業が当たり前という風土の解消）
- ・社内でのコミュニケーションがよくなり、業務遂行上、メンタルヘルス上でもよい影響を与えている。

6 今後の課題

- ・突発的な品質問題、納期問題を発生させないための、プロジェクト管理、品質管理の強化。
- ・さらなる職場内でのコミュニケーションのアップ。

L 社の場合

1 事業場の概要

- 1) 業 種：情報通信業（映像・音声・文字情報制作業）
- 2) 労働者数：279名（男女比 4：1）
- 3) 平均年齢：41.9歳
- 4) 労働形態：フルタイム 100%（派遣社員 3.6%、パートタイム 0%）
- 5) 勤務形態：交替勤務・深夜勤務 ともがあり
フレックス勤務 なし

2 健康障害防止対策に取り組むきっかけ、それまでの経緯

- ・自殺した社員が労災認定され、以降、事業主や社員ともに再発防止への気運が高まった。これを機会にメンタルヘルス対策も平成10年9月より新たに取り組むことになった。

3 具体的な取り組み事例

- ・労働時間に関してはタイムカード制を導入。本人の希望はもちろん、管理職判断でも面談が可能で、希望者がいればその都度行う。産業医の面談とは別に、精神科医による健康相談を2ヶ月に一回、定期的に実施。平均7～8名が相談にくる。時間外労働の多い少ないにかかわらず、産業医面談、健康相談、ともに希望者全員が相談できるようにしている。社員全員に毎年6月、メンタルヘルスに関する記名アンケートを配布。面談希望者はアンケートの中で意思表示をできるようにしている。生活習慣病予防については定期健康診断後、年1回、集団研修を行っている。希望者は誰でも参加可能。産業医の指導を受けながら、

社員の意識向上に努めている。

4 対策に取り組んでいった経過、苦勞した点

- ・当社には日勤業務と、一部には深夜業務がある（140名の社員が該当）ので、それぞれの職場、社員のニーズに応じた対策を組み立てなければならない点が非常に労力と時間を要する。効率的な対策にするため、安全衛生委員会ですできるだけ議論を深めてもらうようにしている。

5 対策の効果

- ・メンタルヘルスの領域で休職者の数が少しずつ減っている。しかし、年間1～2人くらいが休職しており、これをゼロにすることが目標。平成21年度は休職者も職場復帰でき、現時点では休職者はいない。

6 今後の課題

- ・生活習慣病対策（産業医）、メンタルヘルス対策（精神科医）の2種で、それぞれの担当医が連携し、総合的に社員の健康管理ができるようにしたい。



5) 運輸業、郵便業

M社の場合

1 事業場の概要

- 1) 業種：運輸業、郵便業（道路旅客運送業）
- 2) 労働者数：90名（男女比 7：3）
- 3) 平均年齢：43.5歳
- 4) 労働形態：フルタイム 100%（派遣社員 0%、パートタイム 0%）
- 5) 勤務形態：交替勤務・深夜勤務・フレックス勤務 すべてなし

2 健康障害防止対策に取り組むきっかけ、それまでの経緯

- ・過去に、回送運転中の運転手がくも膜下出血により倒れ緊急入院したことがきっかけだった。日々の健康チェックや定期健康診断の結果状況、労働時間のチェック、休暇取得状況の把握を行っているが、本人を含め事故発生の予測は、できるものではなかった。当日のチェックも管理者（点呼執行者）が対面点呼を行い、その時点での健康状態の確認では管理者も本人も「良好」との判断だった。

3 具体的な取り組み事例

- ・以前より個人別に労働時間を1ヶ月単位で集計し、時間外労働が月80時間前後の運転者すべてに産業医の面接指導等を受けるよう指示し、産業医からのチェックやアドバイスを受けるようにしている。
- ・運行前の体調不良のチェックなど、管理者（点呼執行者や配車係など）は運転者と日頃からコミュニケーションをとることに心がけ、日常生活等の悩みでも話し合えるように、本人から管理者へ申しやすい雰囲気づくりに努めている。また、班別体制をとっているため班員が互いの健康状態を班長や管理者等に伝えられる状況にもある。
- ・運転者の面接指導等は、本人の希望により業務に影響の少ない日を優先し日程調整を行うが、時には産業医の指示で即日乗務停止とし受診させている。
- ・日頃から細やかなカウンセリングを受けられるよう管理者から産業医にいろいろ相談している。また、産業医からは社員等のかかりつけ医とのパイプをつくっておくようにしている。
- ・加盟している業種関係協会からの助成等を利用し、40歳以上の社員にはSAS（睡眠時無呼吸症候群）の簡易検査を実施。その結果、中、重度の該当者には専門医への受診をすすめている。今後は、2~3年ごとに行う予定。

4 対策に取り組んでいった経過、苦労した点

- ・繁忙期には時間外労働が増えるが、閑散期までは、産業医の面接指導等の予防策が講じがたい。しかし、本人の申告や管理者等の判断により、繁忙期でも業務内容の変更や軽減、緊急時には休養を取らせるよ

うにしている。

- ・以前、定期健康診断で心電図異常や血糖値増加の診断を示されても真剣に改善しようとしなかった運転者に対し、乗務を一時中止し治療に専念してもらった。運転者のかかりつけ医に産業医から直接電話連絡を入れてもらい、業務に支障をきたす要因などや（運転者としての）治療の目的などをしっかり伝えてもらうことができた。運転者本人も理解、努力し、現在は定期的に産業医とかかりつけ医双方に受診している。
- ・自動車運転者の安全基準は、労使と一丸となって遵守するよう努めているが、道路状況などにより突発的に変動することは避けられず交代要員の手配や翌日の勤務変更なども限られた時間内で行わなければならない苦労がある。
- ・上記のような安全基準遵守が結果的に過重労働等の防止対策につながっており、現時点ではその方法に最善をつくしている。
- ・ストレスに対しては、本人が自覚するのは難しいため、管理者や周囲のものが早めに気づくよう心がけており、診察や治療を勧めるようにしている。

5 対策の効果

- ・本人に自覚がなくてもSAS検査の結果、治療の指示が出された者や、動脈硬化指数や血圧などに意識を配っていなかった者が、（産業医等のチェックで）真剣に改善対策を実施したり、プロの運転者として健康管理意識が高まってきているように感じる。以前、社員のなかには産業医等の面談等を嫌がる傾向があったが、同僚の脳出血発症や高次脳機能障害（道を忘れる、判断力低下など）を身近に見てか、高齢者ほど予防意識を持って進んで受診するようになってきた。

6 今後の課題

- ・医師による健康相談等を行う民間保険会社があるが、コスト面で課題が大きく当社ではいまだ産業医中心である。車両の運行など24時間体制企業に働く労働者に対し、内面的なストレスなどについて随時相談できる機関や専門医の紹介など、すぐに対応できる体制を整えられれば、日常気軽に相談やカウンセリング等も受けられるようになり、今後の健康障害防止につながるのではないかと感じる。
- ・運転者の業務時間は前日に決まるので、地域産業保健センター等の利用は難しい。距離的にも近い（本人の）かかりつけ医のほうが相談しやすいのが現状。
- ・日頃から社員の状況をいかに掘り下げて管理者が把握できるか、医学的判断が現場管理者には把握できないのが現在でも最大の課題になっている。

N社の場合

1 事業場の概要

- 1) 業種：運送業、郵便業（運輸に付帯するサービス業）
*建設業、構内作業補助（請負）もあり
- 2) 労働者数：175名（男女比 19：1）
- 3) 平均年齢：52歳
- 4) 労働形態：フルタイム 100%（派遣社員 0%、パートタイム 0%）
- 5) 勤務形態：深夜勤務・フレックス勤務 ともにあり 交替勤務 なし

2 健康障害防止対策に取り組むきっかけ、それまでの経緯

- ・下請企業集団としての連絡協議会における導入案内と指導があり、当社が事例導入企業として推進することになり、運送業における過重労働が課題になっており、これらの是正が懸案となっていたため。

3 具体的な取り組み事例

- ・各担当に対し、過重労働解消の取り組みを社長及び安全衛生管理者から口頭指示を行い、平成21年に規程にも盛り込んだ。同年には自己申告制を主として労働時間管理を徹底させている。体調変調者に対しては社員からの申告を重視し自己申告による受付も平成21年から開始し、問診受診の指導を行う。また

乗務員は対面点呼時、作業員はミーティング時等で管理者が指摘することもある。健康障害を起こさぬよう、そこに至るまでに措置をとるよう指示。

4 対策に取り組んでいった経過、苦労した点

- ・時間外労働は作業員、乗務員ともに当社では月40時間以内を基準としているが、過重労働の削減が難しく、管理監督者を説得し認識させることを第一とし、ここから作業員に対し本音で指導することとした。現時点でも過重労働は見られるが、各人の認識を高揚し、過重労働に対する見方が変化してきた。

5 対策の効果

- ・現時点では健康障害は発生していないが、全員の認識の変化により留意するような方向で進みつつある。過重労働による「うつ」等の発生が抑制できる体制は整ったと理解している。

6 今後の課題

- ・乗務員にとっては時間外労働が基準値を超えることもあるが、配送の合間に休憩があることをどう判断するかが、悩み。
- ・息長く、各人が認識を持続する必要があり、管理監督者の考え方を考えることと、人の健康を重要と考え指導の継続を行っている。