

両立支援はもちろん、もっとも重要なのは予防！ 何気ない会話を通じて社員の状態を把握する

日信化学工業株式会社

福井県越前市に本社のある日信化学工業株式会社は、「機能性樹脂」の製造販売を行っている化学メーカーだ。機能性樹脂とは、紙や布、金属、プラスチックなどのさまざまな素材に混ぜたり、塗ったりすることで、元の素材に特徴ある性能を付け加えることができたり、性能を大きく飛躍させる素材である。

例えば、デジタル印刷専用用紙に使用するインクの発色性をよくしたり、各種表面処理剤に添加することで、より優れた汚れ防止機能などを付与することができる。普段意識することはないが、実は私たちの生活に欠かせない数多くの製品が同社の技術に支えられている。

同社では、今から20数年前に多くの定年退職者が出たことが原因となって、工場でのトラブルが頻発したり、精神疾患が増加するなどしたことをきっかけに、治療と仕事の両立支援策も含めた安全衛生体制の再整備に着手、さまざまな施策を行ってきた。そこで、その体制づくりを主導する環境品質管理部の堀口智喜部長と、施策の中核を担う環境保安グループの有馬グループリーダーにお話を伺った。



環境保安グループの皆さん

負荷が大きくなり、それがトラブルや心身不調につながっていたのです」と堀口さんは振り返る。「すでに環境保安グループはあったものの、人員は少なく、社員の健康管理について十分な支援体制が整えられていませんでした。そのため病気になった社員のフォローも十分に行うことができていませんでした」とも。そのためか疾病による長期休職者は仕事に復帰することよりも自ら退職を希望するケースが多く、このままでは同社がこれまで培ってきた技術や企業文化を伝承していくことが困難なのではないか、との危機感が芽生えていた。

1. 疾病などで退職者が増加し 企業文化や技術の伝承に危機感

同社では20数年前、多くの定年退職者が出た際、その人的補充のために新たに社員を雇い入れたが、熟練した世代が抜けてしまっていたためスキルが追いつかず、現場でのトラブルが多くなり、またストレスやプレッシャーから精神疾患をはじめとした疾病者が目に見えて増加したという。

「当社では、多くの化学物質を扱うため作業への習熟度に加え安全管理面でのスキルも大変重要です。そのため新しく現場に入った社員は作業と安全管理の両方を覚えねばならず、それを指導したり支えたりする周囲も当然

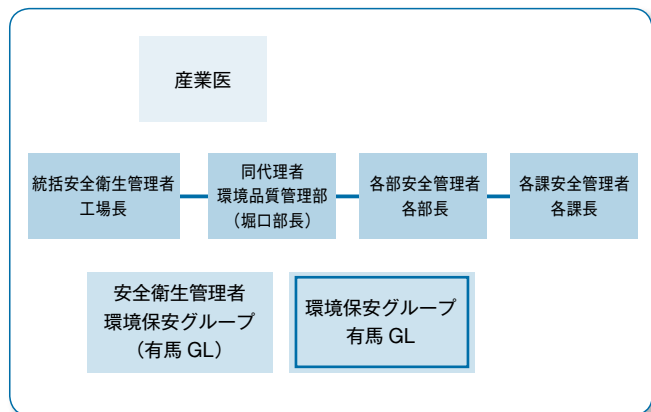
2. 多能工化で事業継続を可能に 休職者も安心して治療に専念

そして当時はまだストレスが精神疾患につながることや、そもそも「メンタルヘルス」という言葉自体が一般的には知られていなかったため、この事態がなぜ発生しているのかについてすぐには原因が見いだせなかった。

そこでメディアで調べたり、親会社である信越化学工業(株)に情報を求めるなどして対策を探っていた。

「すでにメンタルヘルスへの支援体制ができあがっていた

図. 安全衛生組織体制 (2023年4月現在)



信越化学工業さんから教えていただいて産業医面談を開始したり、精神疾患の方には東京の精神科医を信越化学工業さんに紹介していただき、わざわざ福井から受診してもらうなどして徐々に体制を整えていきました」と堀口さん。

また、これを契機に同社では仕事の属人化により誰かが抜けるとその業務に支障が出る、といった事態を避けるため工場の製造現場はもちろん、事務のスタッフも含めて、一人が何役もこなせる多能工化を進めてきた。こうすることで、事故や疾病における長期休職者が発生した場合でも事業の継続性が高まり、休職者も安心して治療に専念することができるようになった。

3. 本人の希望が最優先だが 家族の意見にも耳を傾ける

治療と両立支援の事例としては、開発に携わっていた社員がプレッシャーや人間関係からメンタル不調になったケースがある。

このケースでは当初、職場の責任者と総務・人事グループ、環境保安グループの3者を交えて話し合いを行い、本人の高いスキルを見込んで退職ではなく転籍とし、解決を図った。しかし、転籍先の部門には日々多くの製品が持ち込まれ、業務量が多いため今度はオーバーワークとなり、症状を悪化させてしまったという。

「そこでいつもカウンセリング指導や教育講習をお願いしているリワークセンター（福井障害者職業センター）に相談したところ、再度4カ月の休養をとってもらうことになりました。休養後は再度転籍してもらい、今度はその知識を生かせる部門に移ってもらいました。復帰後4カ月間は産業医、主治医と相談しながら様子を見て半日勤務が続きまし

た。その後はフルタイムで元気に働くことができるようになり、現在は化学物質に関する豊富な知識を活かして大きな戦力になっています」と堀口さん。

同社では、治療と仕事との両立にあたり本人だけでなく家族との話し合いも重視しているが、このケースでは奥様の意見が職場復帰に前向きなものだったことから、本人の仕事への意欲を後押しした側面もあるという。また、復帰に当たって職場自体が暖かい雰囲気で行き入れ、時間の制限もなく自分のペースで仕事ができるので、自発的にマニュアルを作成するなど現在はやりがいを感じて働いているという声が環境保安グループの耳に届いている。

同社ではこうして治療と仕事の両立策を整備してきたが、「もっとも重視しているのは予防です」と堀口さんは断言する。

そのため、事務職を含む全従業員を対象とした年2回の健康診断を会社負担で実施し、再検査の対象者へは受診を促す積極的なフォローを行うなど、予防、早期発見、早期治療のための体制を整えている。

また、メンタル不調とそれによる離職者を予防し、これを早期発見するため、職場における個人面談を3カ月に1回実施し、このときに職場の変更や業務負担の軽減等などの希望があれば即時に対応しているという。

この面談の担当者である有馬さんは、「やはり面談の時にいろいろと話すのも大切ですが、普段から工場や現場に足繁く通い、何気ない会話を通して相手の状況を把握し、今朝は顔色がいいな、今日は声に元気がないな、など小さな変化に気づくことが予防と早期発見にもっとも重要だと思います」ときめ細かい対応の大切さを強調する。

こうしてさまざまな方策を施して、休職者が自然に職場に戻り通院治療を続けながら活躍できる体制を構築した同社では、がんや精神疾患による離職者がいない職場を実現している。

会社概要

日信化学工業株式会社
事業内容：化学品の製造、販売
設立：1955年
従業員：247名（2021年11月末現在）
所在地：福井県越前市
会社URL：<https://www.nissin-chem.co.jp/>