

事例 2 ジャパンケーブルキャスト株式会社

～ 取締役自ら資格を取得し、メンタルヘルス対策を重要課題として取組 ～

～ メンタルヘルスマネジメントを軸にした OSHMS を構築 ～

<p>1 企業の概要</p> <ul style="list-style-type: none">○ケーブルテレビ事業者向けの、①映像、音声、データ配信の専用プラットフォームサービスの提供、②専用チャンネルの配信事業など。○従業員数は約 80 人。
<p>2 健康確保対策の特徴</p> <p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○「健康で生き活きとした職場づくりに関する社長宣言」、「こころの健康づくり計画」により、メンタルヘルスマネジメントを会社の重要経営課題として位置づけ。○メンタルヘルスマネジメント推進体制の中心を労使健三位一体の体制として「安全衛生委員会」を中心として活用。○社内 E A P としてカウンセラー資格者や心理相談員を活用し、メンタルダウン予防に努めている。○2018 年 2 月に「JCC 版働き方改革」を社内外に発表し、勤務間インターバルの導入や 36 協定期限外時間の縮減等、労働負荷軽減や W L B 向上対策を推進。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○総合健康リスク、従業員満足度、研修受講率について目標設定。 ⇒2018 年度のストレスチェック実施率 98%実施、健康促進を兼ねた徒歩帰宅訓練は 94%参加○労働安全衛生に関するリスクアセスメントを継続実施し、労災の未然防止に努める。 (最近では北海道転勤者の冬期間の事故に関するアセスメントを重点実施) ⇒2016 年度 1 件、2017 年度 2 件、2018 年度 0 件と縮減傾向 <p>(3) 社会的な評価</p> <ul style="list-style-type: none">○「JCC 版働き方改革」について、労政時報、人事実務等 5 社の媒体で記事化。 <p><参考></p> <p>ヒアリングを受けた佐藤の前職の NTT ぷららにおいては、メンタルヘルスマネジメントを軸にした OSHMS を構築 (OHSAS18001 認証)。</p> <p>(4) 自社の状況 (強み・弱み等) を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○会社が少数精鋭の専門家集団的な体制となっており、社員相互間のフォローが弱いという組織面のリスクがある。 <p>そのような中で労働負荷軽減等の「JCC 版働き方改革」を打ち出したが、2 年目に入り成功裏に定着させるため、業務効率化 WG を設置し非効率な業務の業務フロー見直しや、システムの繋がりの悪いところを手作業を抑制し、フロースルー化できるよう全社横断的な WG で業務の見直しを実施中である。また、スペアの無い体制の解消にも努めている最中である。</p>