

事例5 タビオ株式会社

～ メンタルヘルス対策として、本社人事部の担当者が店舗を訪問して全員面談を実施 ～

～ 人間関係等を理由とした休職者、離職者の減少に効果 ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○「靴下屋」「タビオ」などの靴下専門店を国内で約 270 店運営する靴下専門の製造小売企業。取扱商品の国内生産品比率は 90%超。○従業員数は正規社員約 240 人、非正規社員 520 人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○本社人事部の担当者（衛生管理者・産業カウンセラー資格所持）が中心となって、メンタルヘルス対策に重点を置いた取組を実施。○従業員は若い女性の割合が高く、各人の健康意識が高いため、身体の健康については問題なし。一方、メンタルヘルスについては、人間関係等を理由とした休職者や離職者が多く、本社から各店舗への支援が必要。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○ストレスチェック義務化前から職場の声をきっかけに、本部と店舗従業員の全員面談（150 店舗、570 人）を 2 名のスタッフにより実施。○教育研修への参加率、休職者数、ストレスチェックの受検率について目標設定。○これらの取組が効果を上げている。 <p>(3) 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">○店舗面談を実施することで、休職、退職になる前に問題把握、改善につなげることができる。○店舗従業員と直接会うことで、社内、社外の相談窓口の周知ができ、認知度を高めて利用しやすい環境をつくる事ができる。○メンタルヘルス以外の問題もヒアリングする事ができ、社内環境改善につなげることができる。○店舗が全国にあるため、常に顔を合わせることはできないが、毎月メルマガを配信するなどして、心身のケアを意識してもらうようにしている。○信頼関係を第一にしているので、解決にいたらない場合なども、プライバシーを守りつつ、本人に経過をお伝えするなどその後のフォローも実施している。○活動する上で、社長から従業員へのメッセージの発信等、経営陣の理解があることにより、現場のメンバーは行動がしやすい。