

メンタルヘルスケア

復職支援プログラム

メンタル系疾患で、4稼働日以上休務した社員に対し、復職支援プログラムを実施しています。復職時には主治医意見書に加え、産業医許可書が必要となり、生活リズムだけではなく、業務が定時間内遂行できるかという観点から復職可否を決定します。

復職前には、スムーズに会社復帰してもらうために「出勤訓練」を行っており、生活リズムを整えるために出退勤時間の入門スリットや短時間の職場滞在を実施しています。

また、産業医が必要と判断した場合は「出勤訓練」に加え、かかりつけ病院や愛知障害者職業センターの「リワークプログラム」を受講することによって、体調だけではなく、復職への意識向上を図っています。

2022年度からは、産業医による復職後11ヶ月面談を実施し、体調や業務面でのパフォーマンスに問題ないかの確認を行い、プレゼンティーイズム低減の予防に努めています。

さらに2024年度より、再発防止を目的に、過去メンタル疾患により休務していた従業員に対して、体調確認の産業医面談を開始。アブセンティーイズムだけではなくプレゼンティーイズム予防の一助となっています。

セルフケア・ラインケア教育

全ての健康管理教育は、健康スタッフ自ら講師となって実施しています。入社時のセルフケア教育に加え、班長～課長格昇格時にラインケア教育を行い、部下の健康管理の重要性を教育しています。

また、2020年度には産業医自ら講師となり、室長以上の上位職制に対しラインケア・パワハラ防止等の教育を実施しました。

2022年度からは、オンライン上での受講環境を整え、デンソーグループオンライン教育システムへ、ラインケア教育を掲載し、2023年度からは社内イントラネットへ、グループ共通のラインケア・セルフケア教育動画を掲載しています。



産業医によるメンタルヘルス教育

こころの相談窓口

心身面や各種相談事のために、社内外に多数の相談窓口を設置していたが、メンタルヘルス疾患発症前の方たちのケアをより充実させ、発症者の低減を図るため心の悩み専門の社内相談窓口を2024年5月より新たに開設。社内の内情や業務内容も踏まえ、よりきめ細やかな相談対応を行うことを目指し、相談業務を実施しています。

社内で直接、産業保健スタッフが対応を行うため、医療機関や産業医、上司と連携が必要な場合、速やかに動くことが可能です。また、相談形式は、電話、メール、面談とできる限り個人の希望に沿った方法を選択できるよう多数用意しています。

近い存在である社内の産業保健スタッフが対応するからこそ、相談者の不利益にならないよう個人情報の管理は厳密に行い、プライバシーへの配慮を十分に行うよう努めています。



「こころの相談窓口」案内

休務者状況確認

休務中の上司とのコミュニケーションを活性化すべく、月1回の休務者と連絡を取り、会社に休務者の体調や通院状況等を報告する「休務者状況確認」を2020年4月より制度化。制度化することにより、上司は休務者へ連絡を取りやすくなり、復職希望時期などを把握しやすくなり、休務者も適時会社状況を確認できるなど、双方にメリットがあります。

また、「休務者状況確認書」を健康推進課や産業医が共有することにより、復職希望時の面談もスムーズに実施できています。

ワークライフバランスの推進

各種指標

2022年度より有休所得率80%以上かつ有休カットゼロを目標に掲げ、さらなるワークライフバランスの推進を目指し全社で取り組んでいます。

男性育休取得率向上に向けて5か年計画を2019年に策定し、飛躍的な取得率向上に繋がりました。

年度	2019	2020	2021	2022	2023
有休休暇年間取得平均日数	16.9日	16.9日	17.1日	18.5日	17.4日
有休休暇平均取得率	90.8%	90.8%	92.1%	97.6%	92.9%
平均勤続年数	15.2年	14.7年	14.1年	14.1年	13.9年
育児休暇取得率(女性)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
育児休暇取得率(男性)	2.3%	7.5%	12.2%	41.0%	72.0%

柔軟な働き方の推進

新型コロナ流行を契機に、事技系社員や管理職へのテレワーク勤務を導入。

また2022年4月より新たに、従来の育児支援制度を拡充し、育児短時間勤務の時間枠追加や育児休業の分割取得、男性社員の育児休業取得の意向確認を実施し、男性社員の育児休業取得促進を行っています。

相談窓口の設置

従業員のワークライフバランスを実現すべく、保健スタッフや労働組合の社内相談窓口だけでなく、健康保険組合や会社提携の福利厚生業者などの社外相談窓口も掲載し、相談内容によって自身で適切な相談窓口を選択することができます。



相談窓口案内リーフレット

いきいきと働ける職場環境の構築

健康経営課題の1つとして「従業員の健康といきいきと働ける環境の構築」を掲げています。仕事のやりがいや職場の活気、上司・人事制度満足度等、健康経営項目を網羅した社員意識調査（モチベーションサーベイ）の総合満足度が、第1回に比べ、第2回は2.7Pも上昇しています。個別の項目としては、人事制度総合満足度が5.0P、仕事・家庭の両立が4.1P、上司満足度が3.6P上昇しており、総合満足度の結果を押し上げています。

2022年度は、全社で風土改革を推進しており、「風通しの良い会社」の実現のため、“コミュニケーション強化” “挑戦の促進” “働き方の大改革”の3つの課題に対して「役員と語る会」など各種会社施策を実行しました。

次回2025年度予定の社員意識調査（モチベーションサーベイ）調査結果でも総合満足度が更に上昇するよう、全社一丸で職場環境の構築に努めます。

社員意識調査(モチベーションサーベイ※)の「総合満足度」

年度	2016(第1回)	2021(第2回)
デンソーエレクトロニクス	52. 6P	55. 3P
全国平均	46. 9P	46. 8P

社員意識調査(モチベーションサーベイ※)の「やる気(ワークエンゲイジメント)」総合指数(2021年度)

デンソーエレクトロニクス	59. 8P
全国平均	45. 5P

※職場力指標アンケートの対象者・測定方法・人数・回収率:従業員及び受入派遣社員に対し実施。
現状の満足度を5段階で回答を100点満点に換算し、平均値を算出。点数が高い方が良い状態。回収率88. 8%(2, 059人/2, 318人)

社員意識調査(職場力指標アンケート※)のワークエンゲイジメント指数

年度	2022年度	2023年度
デンソーエレクトロニクス	61. 2P	60. 4P

※モチベーションサーベイの対象者・測定方法・人数・回収率:従業員(他社出向者を除く)及び受入派遣社員に対し、ワークエンゲイジメントに関する設問をWEB方式で実施。現状の満足度を5段階の回答を100点満点に換算し、平均値を算出。点数が高い方が良い状態。
2022年度:回収率88. 7%(1, 994人/2, 249人)、2023年度:回収率88.0%(2, 065人/2, 357人)
※2023年度設問:「今後もデンソーエレクトロニクスで働きたい」「私は、デンソーエレクトロニクスに愛着を感じている」「私は職場でポジティブ(意欲的)に仕事をしている」総合的に判断して、私は今の職場を良い職場だと思う」
※モチベーションサーベイと職場力指標アンケートは、設問数や設問内容が異なるため、経年での比較は不可。