

こころの 健康づくりのために

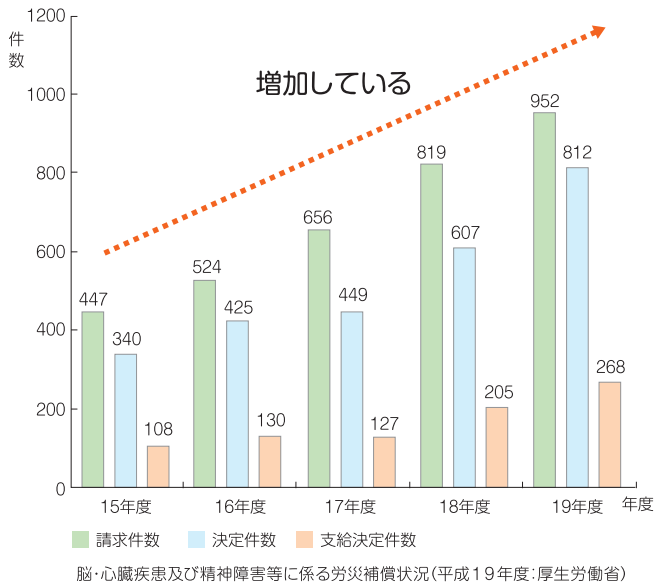
中|小|企|業|の|取|り|組|み 事|例|集



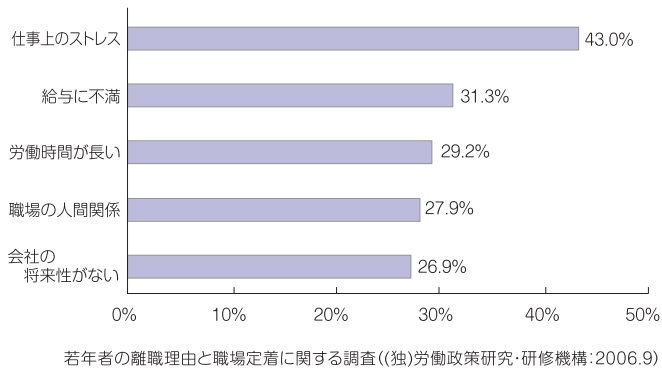
メンタルヘルスの現状

労働者がおかれている現状

【精神障害等に係る労災請求・決定件数の推移】



【若年者の離職理由】



企業がおかれている現状

◆労働者への『安全配慮義務』

使用者は、労働者とその生命・身体等の安全を確保しつつ労働ができるよう、必要な配慮をすることとされており、この義務を怠った場合には責任を問われ、労働者が被った損害の賠償責任を負うことになります。(労働契約法第5条)

◆メンタルヘルスキアの実施状況と県内事業所数

事業所規模	メンタルヘルスキアに取り組んでいる事業所の割合	規模別 県内事業所数
5,000人以上	88.9%	152
1,000~4,999人	90.6%	
300~999人	64.7%	
100~299人	44.0%	723
50~99人	32.4%	1,528
30~49人	26.6%	2,466
10~29人	20.2%	14,544

労働者健康状況調査(厚生労働省:2002) 事業所・企業統計調査(2004)

規模が小さい企業ほど
取り組みが遅れている

◆企業がメンタルヘルスキアに取り組んでいない理由

- ・ 取り組み方がわからない
- ・ 専門スタッフがいない
- ・ 経費がかかる

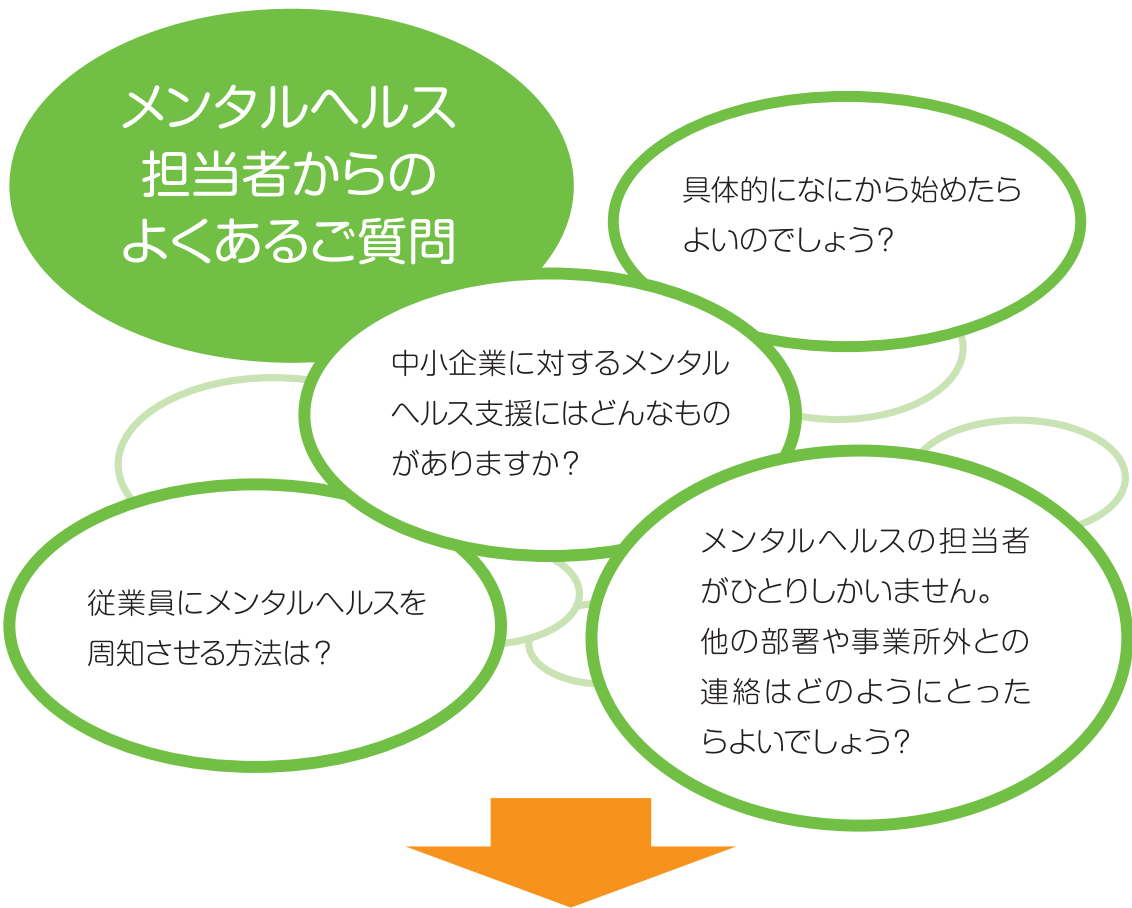
そこで…

中小企業メンタルヘルスキア促進事業

◆長野県では、

- ① 企業組織に精通した産業カウンセラーを講師に招きセミナーを開催
- ② 取り組みが進んでいない従業員300人未満の中小企業を対象に産業カウンセラーを派遣して、モデル的に数社の取り組みを支援
- ③ 派遣による支援の成果を事例集にまとめ広く啓発

の3段階による取り組みを行っています。



ひとりで抱え込まずに、まず外部の専門機関に相談しましょう。
メンタルヘルスケアは、次の4つのケアが継続的かつ計画的に行われることが重要です。

労働者による

セルフケア

ストレスや心の健康に自ら気づき、予防・軽減や自発的な相談等で対処。
「いつもと違う自分」に気づき、その理由が思い当たれば自分で対応できます。
理由がわからずに何日もメンタルヘルス不調が続くようなら、誰かに不調を伝え相談を。

管理監督者による

ラインケア

労働者と日常的に接する管理監督者が、「いつもと違う部下」の様子に早く気づくことがポイント。
個々の職場におけるストレス要因を把握し、職場環境等の改善や、労働者に対する相談対応を行います。

産業医、衛生管理者等

社内の産業保健スタッフ等によるケア

「セルフケア」および「ラインによるケア」の効果的実施を推進できるよう、産業医や衛生管理者など社内の保健スタッフ等が、心の健康づくり対策を企画立案・提言。
社内の産業保健スタッフ等は、個人の健康情報の取り扱いや、社外資源との連携において中心的な役割を果たします。

社外の機関、産業保健推進センターなど

社外資源によるケア

企業が抱える問題や求めるサービスに応じ、社外の機関および専門家を活用し、その支援を受けます。
必要に応じて、労働者が速やかに社外の医療機関および地域保健機関を活用することが有効です。
特に、労働者が相談内容等を事業場に知られることを望まない場合に効果的。

事例1：ラインケアへの支援「管理監督者に対する傾聴実技研修」(製造業〇社 労働者数約80名)

1. 当初の現状と課題

〇社の産業保健は総務課が担当し、スタッフの構成は、嘱託産業医(1名)、衛生管理者(1名)、保健師(1名・月3回)安全衛生委員会(労使半々の委員)です。

健康診断(メンタルヘルス的な項目は除く)による事後措置として、診断結果をもとに毎月産業医がリストアップを行い、従業員個々の健康相談や職場巡視を実施して、従来から従業員の健康づくりへの取り組みを積極的に行ってきています。

これまで、メンタルヘルスに関する実態の把握、会社の方針や実施計画の作成、組織作りなどの取り組みはほとんどされていませんでしたが、職場のメンタルヘルス活動の必要性は以前から認識されていたことから、導入方法について産業医にも相談し、「**まずどういふものか勉強をしてみよう**」から始めました。

2. 研修会<1> 事業場内のメンタルヘルスケアについての理解を深めたい

メンタルヘルスケアを制度化し、全社的な意識の高揚、事業場内の心の健康づくり体制を進めるため、次の事項について安全衛生委員・管理職を対象に第1回研修会を行いました。

- (1) 会社方針の策定と実施を従業員に表明する。
方針の内容を分かりやすく文章にして**全員に周知**する。
- (2) 心の健康づくり計画を作成する。
推進組織は事業場で実行可能なものとする。
安全衛生委員会活動に織り込む方法も効果的である。
- (3) 職場環境の把握と改善
産業保健スタッフ、管理監督者と協力して今後検討していく。
- (4) 相談制度の進め方 今後の推移を見ながら制度化する。
- (5) 職場復帰対策の立案実施
職場復帰の考え方を説明し、今後産業保健スタッフを中心にマニュアル化する。

参加者全員から職場の現状を「ラベル」に書いてもらって集約(KJ法)したところ、上司・部下相互の信頼感が薄い、相談の場がない、など職場の人間関係の課題が多くを占めました。

3. 研修会<2> メンタルヘルスについて知っておきたいこと ～ 運営面のフォロー ～

- (1) メンタルヘルスケアの考え方、活動の進め方(メンタルヘルス指針)
労働者ばかりでなく、管理監督者にとっても重要なセルフケアについて、
自律訓練法などの技法を練習しました。
- (2) メンタルヘルスの基礎知識を学習

4. 研修会<3> 傾聴法の基礎知識・・・ラインケアの促進をはかる

- 全管理監督者を対象にラインによるケアを支援する傾聴技法の学習を行いました。
- (1) メンタルヘルス不調者への気づきと対処、「**いつもと違う部下**」への対応
 - (2) 傾聴法の実技演習

話し手の言葉に表現される事柄や感情はもちろんのこと、言葉に言い表されない心の動きをも積極的に聴きとることの重要性を実習・実技・演習によって体験しました。

この体験を今後継続して積み重ねることによって、よりよい職場環境の改善に反映できると参加者は実感していました。

事例 2：管理監督者研修を出発点に心の健康づくり（運輸業 S社 労働者数約 240 名）

1. 当初の現状と課題

- (1) 安全衛生管理規程のほか、「心の健康づくり基本計画」を制定し、社員のメンタルヘルスケアの原則的な実施方法について定めており、全社員に徹底し、継続的な取り組みを行っています。
- (2) 社内には、メンタルヘルスケアの専門の相談員は配置していませんが、ケースによっては専門スタッフの助言が必要となるため、会社としての支援・対処の方法を検討する必要に迫られていました。
- (3) メンタルヘルス対策を推進するための推進組織、推進計画などの運営面、特にセルフケアなど4つのケアを進めるための管理者研修の実施が最重要課題になっていました。

2. メンタルヘルスケア導入の初期対策

現行の規程や方針を産業保健スタッフ、安全衛生委員会、管理監督者が協力して、実行可能なところから具体化しました。

- (1) 策定された心の健康作り計画、推進組織は実行可能なところから進める。
- (2) 職場復帰の支援については今後事業場内の実例をベースにマニュアルを作る。
- (3) 管理監督者が職場のセルフケア、ラインケアが展開できるようにする。
- (4) 職員のメンタルヘルス相談体制を検討する。

3. 管理監督者研修の概要

◆研修会<1> 職場のメンタルヘルス対策「運営・基礎知識」 管理職対象 2時間 講義式

ア 推進体制

- ・会社方針の展開、心の健康づくり計画、推進組織、活動を継続的に推進
- ・全社員に正しくメンタルヘルスの基本を理解させる。

イ メンタルヘルスケアと法律問題

- ・関係する法令、安全配慮義務の概要等を知る。

ウ ラインケア

- ・管理監督者による部下への接し方：「いつもと違う部下の把握と対応の仕方」、「部下からの相談への対応の仕方」、「職場復帰の支援方法」については推進事例に基づいて概要説明
- ラインによるケアでは部下の話をお聴くことがもっとも重要であるため、別に時間を設けて学習

エ メンタルヘルスの基礎知識： ストレスと健康、職場で起こりやすいうつ病等の基礎的知識を理解

オ セルフケア： 管理監督者もセルフケアが必要になる。技法として自律訓練法の実習を行った。

◆研修会<2> 職場のメンタルヘルス対策「傾聴法の実践」

- ・管理監督者全員を対象に2班に分けて実施。 3時間×2回 講義と討議 ビデオフォーラム
- 管理監督者が行うストレス対策とは「予防先行」「早期発見」「早期治療」が可能な職場を作ること。

① ラインケア

- ・管理監督者が「いつもと違う部下」に早く気づくための呼びかけリスニングの技法(気配り、気づき、声かけ、応答)を習得

② 傾聴法の実技演習

- ・傾聴法は、ラインによるケアを推進する基本となるほか、管理監督者のカウンセリング・マインドを高め、また、明るい職場作りにも寄与する。
- ・講義は実技が中心。3人1組による実習は、普段使いなれた「聞く」「訊く」から「聴く」コミュニケーションのため戸惑いもあったが、楽しい雰囲気の中で演習に挑戦し、相談対応に欠かせない傾聴技法の基礎を習得した。

事例 3：「メンタルヘルスケア活動を全社の取り組みに」(健康関連事業 S社 労働者数約 200 名)

『当初の現状と課題』

健康食品を扱う企業として、健康管理については大変意欲的であり、今までは人事担当者がメンタルヘルスケアの研修等に出席し、自社での取り組みをするために必要な情報の収集をしていましたが、**具体的に何から取り組んでいいか** 思案していました。

また、メンタルヘルス不調により休業中の社員もいて、一度は復職しましたが継続できずに再度休業となっており、職場復帰支援の取り組みも必要でした。

I. 具体的な取り組み内容

社員がいきいきと働けるために会社の労働安全衛生計画の一環として、メンタルヘルスケア活動の取り組みを推進するために、「心の健康づくり計画」を策定し、社員ひとり一人が担うべき役割を明確にするべく、下記のとおり具体的な取り組みを計画しました。

- ①セルフケアに必要な基礎知識の普及及び啓発のための情報提供
- ②ラインケアに必要な部下への気づき・声かけ・対応のための管理監督者研修の実施
- ③産業保健スタッフが行なう情報提供と相談窓口を設置し、外部相談機関への紹介
- ④メンタルヘルス不調者が発生した場合のために必要な外部専門機関の情報提供
- ⑤職場復帰支援プログラムの策定

II. メンタルヘルス対策を行った効果

- ・会社の取り組みとして、まず社員ひとり一人何をすべきかを明確にすることで、労働安全衛生活動の一環として取り組むという動機付けができました。
- ・メンタルヘルス不調は特別なことではなく、働く人の6割強がストレスを感じている時代、社員ひとり一人が気づくこと、誰かに相談すること、それを会社全体の取り組みとし、特別なことではなく健康管理として必要なことという認識を会社の方針として社内へ周知することになりました。
- ・行政の行っている心の相談等を積極的に活用し、メンタルヘルス不調の社員が早期に相談できるよう体制の整備をし、社内に産業保健の専門家がいなくてもメンタルヘルス対策が取り組めるようにしました。
- ・今後は計画が継続して実行できるように、必要な情報の提供と研修を実施し、メンタルヘルス不調の予防につとめると同時に、**休業者が職場復帰をするための積極的支援** を行っていく事を重点施策としました。



まずはチェック！ あなたの職場は健康ですか？



あなたの部下や同僚、そして、あなた自身にこんな兆候はありませんか？
メンタルヘルス不調のサインの一例です。

チェックのついた項目の症状が2週間以上続くようなら、会社の衛生管理者や産業医に相談
しましょう。

【体 調】	<input type="checkbox"/>	頭痛・めまい・肩こり・食欲不眠・風邪をひきやすい・微熱など
【表 情】	<input type="checkbox"/>	笑わない・目に力が無い・無表情
【感 情】	<input type="checkbox"/>	涙ぐむ・イライラする・怒りっぽくなる
【仕事ぶり】	<input type="checkbox"/>	相談しなくなる・提出日に遅れる
	<input type="checkbox"/>	完成度が低くなる・ミスが多い
	<input type="checkbox"/>	仕事に集中できていない
	<input type="checkbox"/>	自分で判断ができない
【行 動】	<input type="checkbox"/>	無断欠勤することがある
	<input type="checkbox"/>	遅刻、早退、動作が緩慢になる
	<input type="checkbox"/>	能率が悪くなり、ルーティン・ワークに時間がかかる
【人間関係】	<input type="checkbox"/>	協調性がなくなった
	<input type="checkbox"/>	コミュニケーションが減ってきている
	<input type="checkbox"/>	トラブルを起こすようになった
【日常生活】	<input type="checkbox"/>	身だしなみが悪くなった
	<input type="checkbox"/>	食生活が乱れているようだ
	<input type="checkbox"/>	いつも眠そうにしているなど、睡眠リズムにむらが出ている
	<input type="checkbox"/>	短期間で体重の増減が見られる
【逸脱行動】	<input type="checkbox"/>	問題飲酒(アルコール依存)の傾向がある
	<input type="checkbox"/>	ギャンブル依存が疑われる
	<input type="checkbox"/>	借金や異性トラブルなどの問題を抱えている

お問合せ・相談窓口

労働問題全般についてのご相談

	所在地	電話番号
東信労政事務所	〒386-8555 上田市材木町1-2-6 上田合同庁舎内	0268-25-7144
南信労政事務所	〒396-8666 伊那市荒井3497 伊那合同庁舎内	0265-76-6833
中信労政事務所	〒390-0852 松本市大字島立1020 松本合同庁舎内	0263-40-1936
北信労政事務所	〒380-0836 長野市大字南長野南県町686-1 長野合同庁舎内	026-234-9532

心と体の健康についてのご相談

	所在地	電話番号
佐久保健福祉事務所	〒385-8533 佐久市跡部65-1 佐久合同庁舎	0267-63-3111(代)
上田保健福祉事務所	〒386-8555 上田市材木町1-2-6 上田合同庁舎	0268-23-1260(代)
諏訪保健福祉事務所	〒392-8601 諏訪市上川1-1644-10 諏訪合同庁舎	0266-53-6000(代)
伊那保健福祉事務所	〒396-8666 伊那市荒井3497 伊那合同庁舎	0265-78-2111(代)
飯田保健福祉事務所	〒395-0034 飯田市追手町2-678 飯田合同庁舎	0265-23-1111(代)
木曽保健福祉事務所	〒397-8550 木曽郡木曽町福島2757-1 木曽合同庁舎	0264-24-2211(代)
松本保健福祉事務所	〒390-0852 松本市大字島立1020 松本合同庁舎	0263-47-7800(代)
大町保健福祉事務所	〒398-8602 大町市大町1058-2 大町合同庁舎	0261-22-5111(代)
長野保健福祉事務所	〒380-0936 長野市大字中御所字岡田98-1 長野保健所庁舎	026-223-2131(代)
北信保健福祉事務所	〒389-2255 飯山市大字静間字町尻1340-1 飯山庁舎	0269-62-3105(代)

※保健福祉事務所：平成21年4月、保健分野と福祉分野の密接な連携を図るため、保健所、福祉事務所及び地方事務所福祉課の機能を併せ持つ組織として設置されました。

心の電話相談

	所在地	電話番号
長野県精神保健福祉センター	〒380-0928 長野市若里7-1-7 社会福祉総合センター2階	026-224-3626

メンタルヘルス対策の総合相談窓口

	所在地	電話番号
メンタル対策支援センター	〒380-0936 長野市岡田町215-1 日本生命長野ビル3階	026-223-0410

産業保健活動の支援

	所在地	電話番号
独立行政法人 労働者健康福祉機構 長野産業保健推進センター	〒380-0936 長野市岡田町215-1 日本生命長野ビル3階	026-225-8533



長野県 商工労働部 労働雇用課

〒380-8570 長野県長野市大字南長野字幅下692-2

電話:026-235-7118 FAX:026-235-7327 Eメール:rodokoyo@pref.nagano.jp

<http://www.pref.nagano.jp/syokou/roko/kashokai.htm>