

# 5

## 働きやすい職場環境の推進を考慮した相談体制による総合的対応

### 「メンタルヘルス支援室の新設による社内意識の向上」

メール会議を通じた社内交流

#### 事業場の概要

業種	製造業（衛生用品等の開発・製造・販売サービス）
労働者数	1,034名（男：546名 女：488名）
平均年齢	40.2歳
労働形態	正社員・嘱託社員・準社員・パート

#### メンタルヘルス対策の推進体制

事業場内スタッフの配置・選任状況  
産業医 1名、産業カウンセラー 1名、  
衛生管理者 2名  
事業場外資源との契約 無



### メンタルヘルス対策の具体的な取組内容

#### 1 メンタルヘルス支援室の新設

これまでもメンタルヘルス不調に対しては、総務・人事担当者を中心に産業医・産業カウンセラーとの面談や職場復帰支援などの個別的な対応を進めていましたが、それらと平行して「予防」「自己管理」という観点からセルフケアの対応を図るべく、平成21年5月に「メンタルヘルス支援室」という組織を新設し、従業員の心の健康についての支援活動を進めています。

従来と同様の担当者のみからなる兼務組織ではありますが、「メンタルヘルス支援室」という一組織を新設したことは、メンタルヘルスケアに関する社内意識の向上に効果的であったと考えます。



#### 2 教育研修・情報提供

メンタルヘルスケア社内メールマガジンの発信

従業員自らがメンタルヘルスケアについて考える機会を提供し、また、メンタルヘルス不調の早期発見・早期治療に対処すべく、定期的に社内メールマガジンを発信しております。

セルフケアについての連載コラム、メンタルヘルス関連情報などを発信する以外にも、職場の人間関係、とりわけ上司と部下の関係について「メール会議」の場を設けるなど、コミュニケーションの活性化につながるような情報提供を実施しています。

#### 階層別研修

新入社員研修	メンタルヘルスの基礎知識	セルフケアの重要性	支援体制の紹介
フォローアップ研修	コミュニケーションスキル	職場の人間関係	
新任管理職研修	ラインケアの重要性	積極的傾聴法	グループワーク
部門別研修	メンタルヘルスの基礎知識	コミュニケーションスキル	

#### 3 職場環境等の把握と改善

職業性ストレス簡易調査票の活用

定期健康診断において「職業性ストレス簡易調査票」を用いたストレスチェックを実施し、メンタルヘルス不調の早期発見・早期治療につながる取組みを行うほか、部門別・男女別等にストレス度合いを把握することで就業環境の改善に活用する取組みを進めています。

#### 4 メンタルヘルス不調への気づきと対応

メール相談窓口の設置・ストレスチェック表の推進

メンタルヘルス支援室のメンバーと産業カウンセラーが相談窓口となって従業員からのメール相談を随時受け付け、ケアが必要な従業員への早期対応に取り組み、希望者には産業医・産業カウンセラーとの個別面談を実施するなど、従業員ひとりひとりが活用しやすい環境づくりを推進しています。

また、社内イントラネットに「ストレスチェック表」を掲示し社内周知することで、セルフケアの一環としてストレスへの気づきを促す取り組みを行っています。

#### 5 職場復帰支援

リハビリ勤務や産業医等との定期的な面談、外部機関のリワーク支援の活用など、メンタルヘルス不調による休職者の円滑な職場復帰に従前より取り組んできましたが、休職制度と併せてそれらの整備を行い、一連の職場復帰プログラムとして実施することで、より円滑な職場復帰支援を推進する仕組みの構築を目指しました。

配置転換やリハビリ勤務、復職後のフォロー面談など柔軟な対応を図ることで、ここ数年、復職率は増加傾向にあり、再休職する者もなく、効果的な職場復帰支援を推進できているものと考えています。



### メンタルヘルス対策を行った効果

中央労働災害防止協会・メンタルヘルス推進支援専門家によるアドバイスのもと、組織的にメンタルヘルスを推進する体制づくりに取り組んできましたが、職場の活性化、コミュニケーションの円滑化という「働きやすい職場環境づくり」の推進においても、有意義なものであったと思われま

す。また、職場復帰支援中心の従来のメンタルヘルス対策から、セルフケア・ラインケアへ活動の幅を拡大した点は、従業員ひとりひとりの意識改善に効果的であったと思われ、メンタルヘルス不調の予防、早期発見・早期治療に有効であると考えます。

今後の取り組み課題としては、セルフケア・ラインケアについての研修・教育ツールの整備を検討しています。また、それとあわせて、職場のチームメンバーがお互いにコミュニケーションやストレスケアに配慮できる仕組みづくり、「グループケア」の推進に取り組む予定です。

“メンタルヘルス支援室責任編集”  
セルフケア・社内メールマガジン

<2009年11月号>

#### 【 contents 】

- [ 1 ] 【連載コラム】セルフケアについて
- [ 2 ] 【メール会議】上司 vs 部下の微妙な関係
- [ 3 ] 【セミナー・各種情報等】
- [ 4 ] 【あとがき】

#### 2 【メール会議】上司 vs 部下の微妙な関係

さて前回、【メール会議】と題して、皆さんにご意見を募りました。

ご意見が一通も無かったらどうしよう……とひそかに恐れていたのですが、予想に反して(?) 数名の方からご意見をいただくことができました。

ご協力いただきました方々、本当にありがとうございます。

またご意見いただいた方々は、全て上司に対してのコメントでした。以下、ご紹介いたします(一部、表現を修正している部分もあります)。

【質問1】上司のどんなところにストレスを感じますか？

報・連・相が原因で、業務に支障をきたしたとき  
業務上でぶち当たる壁に対して、躊躇する場(現状の不満ばかり話す場)から先に進めない上司の姿を見ると

業務がスムーズに進んでいかないという状況、それを生み出しているのは上司、という思いがストレスとなっているのでしょうか……しかし、実際よく見る光景(?)という感じもします。

【質問2】上司のおかげで気持ちが楽になった、助かった等のエピソードがあれば教えてください。

以前の上司から『仕事をするな!!』という驚くべき声をかけていただき救っていただきました。

休憩時間を削って指示された仕事をしようとした際、『ちゃんと休憩時間があるんだから、皆と同じように休憩時間を取らなアカン』といわれました(以下省略)。

仕事を教わったにもかかわらず、失敗してしまい周りに迷惑をかけてしまった。その後、上司と2人になったとき、『自分も失敗したことがあるんだよね』と告げられ、氣遣ってもらって申し訳ない気持ちと、自分だけじゃないという思いで気が楽になりました。

これらの意見に共通しているのは、“自分の窮地に気づいて声をかけてくれた”“自分のことを見ていてくれていた、認められていた”ということが非常に(部下としては)ありがたいということかと思

います。また、もっと端的に、以下のご意見もありました。

(子供のように)業務内容をほめられたとき、率直にうれしかったです。

\*\*\*\*\*  
 総務本部 メンタルヘルス支援室  
 TEL: - -  
 Email: m-h-support@ \* ?.com  
 \*\*\*\*\*

# 6

## メンタルヘルスケアを重視した心の健康づくり

### 「メンタルヘルス対策における相談体制の推進」

利用しやすい「心の相談室」

#### 事業場の概要

業種	医療業
労働者数	710名(男性:135名 女性:575名)
平均年齢	40.6歳
労働形態	18事業場

#### メンタルヘルス対策の推進体制

事業場内スタッフの配置・選任状況  
臨床心理士1名、産業医1名  
事業場外資源との契約 無



### メンタルヘルス対策の具体的な取組内容

#### 1 「メンタルヘルスケア推進委員会」の設置と現状

職員のメンタルヘルス対策として平成20年4月より「職員のメンタルヘルスケア推進委員会」が設置されました。当初は、休職者の職場復帰におけるルールをある程度定めていましたが、事業場やその時の状況、状態によって、個別的な対応になっていました。専門職が多い医療機関の「メンタルヘルス対策」は難しく、休職者の復帰支援やメンタルヘルス対策を法人としてどのように進めていけば良いのか、試行錯誤していました。

〔メンタルヘルス対策支援事業の利用〕

準備を進めていく中で、メンタルヘルス推進支援専門家に支援を受けることになりました。(1) 広く認識を共有するために「職場の実践的メンタルヘルスケア」の研修会を同じ内容で3回開催(100名参加)(2) カウンセリングに対しての理解を促すために管理者を中心に体験カウンセリングを3回(9名)(3) 今後、対策を推進していく上でのアドバイスが主な支援内容でした。

並行して、委員会は、(1) 先進的な取り組みをしている他医療機関の推進者への聴き取り訪問(2) 管理・職責者対象の「メンタルヘルスに関するアンケート」の実施(3) 「職場復帰支援のガイドライン」の作成(4) 法人役員とメンタルヘルスケア推進委員会との協議(5) 「心の相談室」の開設を行いました。

#### 2 利用しやすい「心の相談室」の運用

〔「心の相談室」を一時的なものにしないで多くの職員が利用できるように〕

平成20年10月「心の相談室」を開設し、利用申し込みのない時は、「体験カウンセリング」を推奨しました。自分のこと、職場の悩みや聴いてもらいたいことなど気軽に相談や、利用ができるように、イントラネットの活用による広報と各職場でのミーティングや学習会へも委員が出向き、「セルフケア」の啓発とあわせて、相談室、カウンセラーの存在を伝えました。

平成21年1月末からは、殺風景な会議室から、窓やソファのある部屋で観葉植物を置くなど、ゆったりとカウンセリングができる相談室を確保しました。

心の相談室は、メンタル不調の方だけが利用するものではなく、「予防」、「自分自身を知り、より高めていく」という考えの下で、利用したくてもカウンセリングの申し込みには抵抗があるという方を考慮し、性格テスト(TEG・YG)の公開実施と臨床心理士による分析結果と合わせて、短時間のカウンセリングを実施することにしました。カウンセリングの継続が必要な場合は、その後の予約も受け入れるようにしました。

カウンセリングを体験したい職員も、遠慮せず問い合わせや予約ができるように、委員会の窓口担当を設置し、気になる職員への「声かけ」や管理、職責者会議でも話題を提供するようにしました。

職場責任者や同僚からの紹介、自分自身での予約もメールを活用し、イニシャルなどでも申し込みができるシステムにしました。

「心の相談室」ニュースを適宜全職員に配布し、常に職員の目に入るように、各職場でのポスター【図1】掲示もお願いしています。



## メンタルヘルス対策を行った効果

「研修会、性格テスト、心の相談室など、メンタルヘルス対策が法人として重要視しているという安心感がある」と新入職員だけでなく職責者の声もありました。

研修会・体験カウンセリングを受けた職員の意見・感想としては、「自分の考えを整理することができた」「自己分析ができた気がする」「職場の職員にも勧めたいと思った」「メンタルヘルスについて学びたいと思った」「カウンセリング技法について学びたくなった」「体験カウンセリングを受けながら自分の立場を振り返りました」「自己啓発にもつながっており、心の相談室を利用する事もセルフケアにつながると思う」「自分の性格を見つめ直すきっかけになった」等々の声がありました。

性格テストは、同じ職場内で複数の申し込みもあり好評です。職場で、メンタルヘルスケアについて話題になっているようです。

メンタルヘルス不調者及びその予備群と考えられる職員に対して、見方に変化が出てきている職場責任者も増えました。（心の相談室への紹介がありました。）

臨床心理士と委員会や職場管理者がメンタルヘルス不調、不調の職員への対応などの情報を慎重に共有し、対応していけるようになりました。

メンタルヘルス対策を進めていく中で「メンタルヘルスケア推進委員会」は、衛生委員会の傘下となり（1）職場のストレス軽減、心の不健康の発生の予防や健康の維持増進を図る。（2）心の不健康状態をおこしかけた職員を早期に発見し、カウンセリングや職務内容の調整などを行い支援する。（3）病気により休職した職員への復職や復職後の援助をする。この3課題が、産業医、職場復帰判定委員会の連携でさらに前進してきています。

様々な取組を進めていく中で、「心の相談室」の必要性と重要性が認められ、相談室の単位が毎週1回に増設されました。また、臨床心理士による「人に対する好き、嫌いと価値観」がテーマで研修会を開催することにもなりました。

今後に向けて……

メンタルヘルス対策をさらに進めていく上ではまだまだ問題点や課題もあります。臨床心理士のアドバイスを受けながら、推進委員会スタッフも研修を重ね「心の相談室」を維持し、発展させる活動に取り組みます。

図1 相談室利用のポスター例



気になっていること、悩んでいることはありませんか？職場や家庭では話しにくいけど誰かに聞いて欲しい、気持ちの整理をしたい…など、どんなことでも構いません。臨床心理士以外に話の内容が知られることはありません。安心して是非利用してください。

〇〇〇〇〇〇職員のための  
カウンセリングルーム

## 「心の相談室」利用のご案内

相談日が「第2.4金曜日」でしたが、「毎週金曜日」に増えました。

主催：〇〇〇〇〇〇 お問い合わせ：職員のメンタルヘルスケア推進委員会 発行日：2009年〇月21日  
連絡先：TEL〇〇〇〇〇〇




**毎週金曜日 13時～16時**  
(1名につき50分程度)

① 13:00～13:50  
② 14:00～14:50  
③ 15:00～15:50

**場所：〇〇〇会館2階  
〇〇室（〇〇〇室横）** カウンセラー  
▲▲▲先生

**臨床心理士  
医療心理士**



<相談室の予約>  
連絡先：予約は下記メールアドレスに希望日と、希望時間（枠）を送ってください。自宅や携帯電話からでも結構です。ペンネームやイニシャルでも予約できます。予約可能な場合は、「予約確定」の返信を差し上げますので、その段階で予約完了です。当日の予約時間に直接●●室にお越しください。（勤務時間中の場合は、責任者の承認を求めてください）

K○k▲ro. □@b◆a◇ai. ◇oo□  
(予約確認担当 ●●●事業部：〇〇  
人材〇〇〇部：▲▲)

※カウンセリングを受けていることや内容は、本人の許可なしに口外することはありませんが法的要求に従う場合・生命の危険に関する場合はこの限りではありません

## 事業場の概要

業種	製造業（医薬品）
労働者数	71名（男性：28名、女性：43名）
平均年齢	30.7歳
労働形態	正社員66名 パート5名

## メンタルヘルス対策の推進体制

事業場内スタッフの配置・選任状況
産業医1名、衛生管理者1名、メンタルヘルスケア委員会（委員7名）
事業場外資源との契約 無



## メンタルヘルス対策の具体的な取組内容

## ① 安全衛生委員会によるメンタルヘルスケアへの取組みの決定

当事業所の現状として、メンタルヘルス不調による休職者はいない状態でしたが、もし不調者が出た場合どのように対処すべきか管理者及び従業員が危機感を抱いており、リスク管理の一つとして、安全衛生委員会で何らかの取組みをする事を決定しました。

漠然とした目的のみで、何から取り組めばよいのかわからない状態の時、メンタルヘルス推進支援専門家の存在を知り、支援を受けることにしました。

支援専門家の的確なアドバイスを受け、相談しやすい職場環境を整えるための体制作りを目標としました。

## ② ストレスチェックシートによる状況把握

現状、不調者がいないというのは本当だろうか、改めて正しい状況を把握する必要がありました。そのため、メンタルヘルス推進支援専門家のアドバイスによりストレスチェックシートによる現状把握を、当事業所の従業員全員を対象として行いました。

結果、不調予備群に入る者が数名いることがわかり、産業医による面談を行いました。

また、このストレスチェックシートにより職場の状況把握と、従業員個々人の自己への気づきが改めてできました。

面談を受けた人は、自分がストレスを感じていて、心が少し弱くなっている等と聞いていなかったようです。面談を受けたことにより、何にストレスを感じているかを再認識し、セルフケアの第一歩を踏み出すことができました。

## ③ メンタルヘルスケア委員の選出

不調による休職者がいないという現状は幸運なことであり、これを維持していくことが一番大事だと考えました。そのため、まず相談窓口を設置しました。各部署から「話しやすい人」を選び、窓口となる「メンタルヘルスケア委員」を選出しました。

この委員が事業所内スタッフとして、管理職や衛生管理者とともにこれからの活動の主軸となっていきます。

「話しやすい人」は、既にコミュニケーションスキルを潜在的に持っていることもあり、ラインケアにおいて重要な声かけを既に日常から何気なく行っていました。

この人選の仕方については、後にメンタルヘルス推進支援専門家より褒めていただきました。

このメンタルヘルスケア委員が委員会を立ち上げ、衛生管理者を含め月に1回メンタルヘルスケア委員会を開催します。

この会議では今までに、メンタルヘルスケア委員の従業員への周知の仕方、相談箱の設置及び利用方法、相談窓口への専用メールアドレスの決定等が決議されています。

また、メンタルヘルスケア委員が「アサーショントレーニング」などの外部講座に参加し、他の委員や管理者への指導も行う予定です。

これと並行して、心の健康づくり計画書を策定していきます。

#### 4 メンタルヘルス教育

支援活動により、メンタルヘルスケア委員の研修、管理職研修、従業員研修を計4回実施しました。これらの研修を受けることでメンタルヘルスケアへの関心及び必要性を社内で共有することができました。

また、これからのメンタルヘルスケアの活動もスムーズに行う事ができると考えています。

### メンタルヘルス対策を行った効果

支援活動を受けて社内研修を行ったことにより、従業員一人一人が心の健康に関心を持ちセルフケアの大切さを知りました。また、管理監督者は、ラインケアの重要性及び職場における対処法等を学び、これからの参考となりました。

心の健康を害する時、害しそうな時には、相談窓口の利用やメンタルヘルス研修を受講する等の対処の仕方を明示したことで、皆が抱いていた漠然とした不安感がなくなり良かったとおもいます。

これからの課題は、引き続き従業員のメンタルヘルスケアを続けることと、そのための年間計画及び中期計画等をたてマニュアルを作り、システム化することです。

今後もし、休職者が出た時のケアの仕方や職場復帰支援の方法なども考えていかなければなりません。

