

付表2 メンタルヘルス対策が進展した事業場例

(No は付表1と同じ)

No. 4 (医療福祉業 従業員数:100-299人)

法人のグループ事業場を包括した福利厚生などのサポート部門の設置にあたって、理事長から従業員のメンタルヘルス対策充実の指示があり、訪問支援を利用した。訪問支援時の面談にはサポート部門の全員と各事業場のトップが参加しており、組織的な取組みにつながることを期待した。

メンタルヘルス担当者については、理事長自身が従業員に対して指名したむねの周知を行い、これによって担当者が活動しやすい状況になっているという。支援後、衛生委員会が開催されていなかった事業所でも開催されるようになり、安全管理活動が進展してきた。サポート部門はグループの全事業場長を対象に安全衛生管理やメンタルヘルス対策についての研修会を開催するなど、各事業場への組織的な取り組みの基盤づくりを推進している。

メンタルヘルス不調による休職者への対応では本人、管理者、メンタルヘルス担当者の3者面談等も行っており、事例対応の経験を通し、関係者間の連携が進んできている。担当者は産業カウンセラー資格を取得し、スキルアップが行われている。職場復帰対策は、障害者・職業センターのリワーク事業等を参考に、改善を目指して見直し中である。また、従業員には外部資源が周知されている。

No. 6 (製造業 従業員数:100 - 299人)

初回訪問時に、安全管理体制が機能していると判断し、その組織体制を活用することを勧め、メンタルヘルス対策は事例対応だけではなく、明るく元気な職場づくりをすることによって生産性向上につなげるのが究極の目標であることを伝えた。安全管理部門の管理職(役員)も担当者を積極的にサポートしている様子がうかがわれ、新たにメンタルヘルス対策を進めるとしても担当者が動きやすい職場であろうと推察した。

その後、講師として支援したメンタルヘルス研修では、安全衛生担当部門の役員・部長・課長全員が参加し、質問などにも積極性を感じた。研修後の社内アンケートでは「あいさつや笑顔など日々が大事だ」との言葉もあり、研修の意図が伝わっていると考えた。訪問調査では、担当者から支援後メンタルヘルスについて周囲の目が変わり、話を聴くことの大切さを理解されたとの評価があった。

訪問調査時の所見は、以下のとおりである。

- ・ 労務指針のなかに、メンタルヘルスに対する取り組みが明示されている。

- ・ 外部機関による実態調査や、定期的な新任管理者研修等を計画、実施している。
- ・ 従業員には、外部無料電話相談の利用方法を周知している。
- ・ 職場復帰対策では、復帰前に本人の了解を得て受診時に同席し、主治医から情報を得て対応するなどのケース対応を行っている。

No.13 (サービス業 従業員数:100 - 299人)

支援は、メンタルヘルス対策の組織的な拡大と研修の進め方についての希望だった。面談には担当者と人事教育グループの部長職が同席したが、両者のコミュニケーションがよく取れていること、メンタルヘルス対策を積極的に行いたいという意欲を感じた。支援として、メンタルヘルス指針の4つのケア、ライン、産業保健スタッフの役割を伝え、組織的な活動を図るよう助言した。

その後、ハラスメント防止等を含めたメンタルヘルス研修の要望があった。小売業特有の労災事故防止策の検討のためもあって、安全衛生委員会の活性化も課題になっていた。研修の対象者は、安全衛生委員会委員、管理職、労働組合執行委員で、冒頭に挨拶した専務理事から、労働安全管理体制やメンタルヘルス対策を進めるトップ宣言があり、取り組みへの意欲を感じた。研修とあわせて相談事業の利用があり、担当者からリスナー研修、不調者への職場復帰を含む個別対応など、具体的な課題の相談を受けた。担当者は人事労務の経験に加えてメンタルヘルスケアの理解を深め、事例に対してもこまめに対応していることがうかがえた。また、前後して、グループ事業場から直接不調者への対応についての事例相談があり、支援時に提供したグループ内の事業場に外部資源情報が伝達されていると理解した。

調査では、さらに、グループ内事業場ごとにメンタルヘルスの相談窓口を設置して担当者を選任し、その担当者を本社の担当者がサポートするなど、体制の整備も進んだことを聞いた。

No.15 (サービス業 従業員数:100 - 299人)

初回訪問時、メンタルヘルス対策に、総務・労務担当の役員を筆頭に複数体制で対応しようとしていた。業種の特徴として勤務体制が不規則で体調不良の心配もあるが、危険有害作業が少なく安全衛生管理への理解が乏しい、メンタルヘルスについても関心がうすいとのことであった。総務・労務担当だけが動くのではなく、組織全体の取り組みに発展させることの意義を伝えた。

その後、安全衛生委員会での審議が始まり、管理職対象の「衛生管理・メンタルヘルス研修」が行われている。研修ではトップが自ら出席して挨拶するなど、総務・労務担当役員からトップへの提言がスムーズであったことがうかがえた。

訪問調査時の状況は、以下のとおりである。

- ・ 衛生委員会ではメンタルヘルスの実態の認識や、委員が受講した研修の報告などが行われている。
- ・ トップの宣言は行われていないが、幹事会では定期的にメンタルヘルス対策の取り組みや現状などを報告し、了解を得ている。
- ・ 相談窓口は衛生委員会の事務局に設置されており、担当者が労務担当者の立場で職場の状況や特徴を把握しているため、メンタルヘルス不調の状況も見えやすい。事例への対応は、担当役員のもとで、メンタルヘルス推進担当者を中心に複数の当該部署職員が相談と適正配置などを行っている。(不調事例への対応にあたっては、支援センターの相談事業も利用されている)
- ・ 従業員への教育は、産業保健推進センターなどの研修案内を従業員に周知し積極的な受講を促している。

No.16 (製造業 従業員数:300人以上)

訪問支援時は、メンタルヘルス対策を進めたいが、何をやったらいいか皆目検討もつかない、とのことであった。事業場は清潔で衛生的な印象であり、事務所内の従業員全員が手を止めて挨拶されるなど、従業員への教育にも力を入れていることが推察された。そこで、相談窓口・担当者の設置などのメンタルヘルス体制の整備と従業員のコミュニケーション力アップを含む研修を提案した。

支援後、衛生委員会の活用に関する相談を受けた。また、管理者研修の講師として支援を行ったが、全国衛生週間を利用して開催するなど、衛生管理の中での位置づけなど、組織づくり上のポイントが押さえられていることを感じた。研修では、管理職の役割にポイントをおいたが、「部下の状態に気づく 対応につなげる」役割が伝わったようで、担当者からも管理職の意識が変わったとの報告を受けた。

訪問調査時の聞き取りでは、衛生委員会の審議内容にメンタルヘルスが加わり、“心の健康づくり計画”の名の下に衛生週間に管理者研修が行われており、「研修を重ねるたびに管理者の意識が変わってきている」と職場で評価されているようである。また、担当者が変わっているが、相談窓口が継続されている。

No.19 (医療福祉業 従業員数:100 - 299人)

訪問支援は、医療現場の特殊性として離職率が高く、上司・部下関係などコミュニケーション不足気味であるという現状を踏まえて、管理職に対するメンタルヘルス研修を実施して欲しいとの希望に対して実施した。研修は、メンタルヘルス指針を中心に「元気な職場づくり」のテーマで行ったが、担当者は手応えを感じることから、次年度も同じテーマに

よる従業員を対象にした研修の依頼を受けた。

支援時、メンタルヘルス対策には総務・労務担当部署と医療部門の兼務の衛生管理者があたっていたが、メンタルヘルス不調に近い職員がいても組織的な対応に至らず離職していたのではないかとと思われる。

訪問調査時には担当者が代わっていたが、上司のサポートがあり、職場巡視を活用した従業員への配慮と早期の対応、短期の職場離脱後の復帰時の確認等が行われていることがうかがえた。職場の状況も的確に把握され、効果的な研修の実施などにつながっていることがうかがえた。

訪問支援における研修後、総務担当管理職の取組み方針が明確になり、また、研修が従業員がメンタルヘルスを考える契機となって職場全体でその重要性が共有されたことから、メンタルヘルス対策が進展した。

研修が主体の支援で、担当者や上司に対する特別の指導助言をしていないが、研修が担当者や従業員のニーズに応え、取組みが進んだ例として評価した。

No.21 (製造業 従業員数:100 - 299人)

支援への要望は管理者研修の実施が主であり、メンタルヘルス不調者はいないが、従業員が元気で働けること、不調者が出ると本人、家族、会社のためにも不調者の発生を予防したいとのことであった。事業場は、安全管理を中心とした活動が進んでいるようであり、清潔・整頓等が行き届いていた。社員の挨拶や、県外本社の許可を得て飼うことになった野良犬に交代で行う世話が従業員の癒しになっているなど、優しい企業風土が感じられた。

研修では質問も多く、管理職の意識の高さがうかがえた。その後、安全管理の体制を活用したメンタルヘルス対策の進展がみられており、担当者も対策の各項目の意義や事業場内での進展状況をよく把握していることがうかがえた。

支援で提供された取組みのポイントが理解されるとともに、安全管理の経験を生かした取組みが着実に進んでいることを評価した。

No.23 (医療福祉業 従業員数:100 - 299人)

訪問支援は、不調事例の発生が契機で、法人内の複数事業場の安全衛生管理体制の構築とメンタルヘルス対策の取組みのためとの申し込みであった。面談には労務人事担当者と各事業場のトップが参加し、職場巡視、安全衛生委員会の開催とその衛生管理活動、メンタルヘルス相談体制の整備などを勧めた。

経営トップが「安全衛生管理」の重要性を意識し、支援後、安全衛生管理体制の整備が進み、衛生管理者も選任され、産業医との連携による労働環境の問題点の把握なども行われている。メンタルヘルス対策については、メンタルヘルス推進担当者を選任し、担当者

に傾聴研修を積極的に受講させるなどスタッフの資質向上につとめてきている。現在は、担当者が窓口として不調事例への対応を行っており、職場復帰対策マニュアルを作成中である。

きっかけは経営管理的な視点であったようだが、職員の不調に早く気づき、不幸な退職を少なくすることが経営者としての望みとの認識をもち、トップが従業員に話す機会を捉えて働きやすい職場づくりを伝え、広報誌へのメンタルヘルス関連記事の掲載など。従業員への周知を図っている。

No. 24 (サービス業 従業員数:50人未満)

訪問支援は、総務担当役員の同席のもとで、総務部署の相談窓口担当者に対して行った。支援を通じて役員の理解が得られた結果、支援前は福利厚生業務の一環として業務時間外に相談にのるなどの対応をしていたが、周囲からも理解が得られ、業務として位置づけられた。メンタルヘルス対策に関する活動が容易になったと感謝された。

その後は、推進センターの事例検討会や支援センターの相談を頻繁に利用し、担当者としてのスキルアップがみられた。小規模の分散事業場を担当していたが、職場巡視の中でいつもと違う従業員の気づき、管理職の相談窓口、主治医・家族・外部資源との連携など。事例対応にあたっていた。また、トップの理解も得て、管理職全員参加の研修を企画実施するなど、担当者の熱意と上司の理解のもとに、個別事例にこつこつと対応したことで事業所の組織的な活動が進展した。訪問調査時は、事業場の合併等もあり、個別対応体制の整備などが進んでいないということであったが、事業場内の各所に小冊子をおく、セルフチェックのポイントを周知するなど、きめの細かい活動を続けており、効果をあげているようであった。
