

③「“聴いてもらえる”なら自然と“口に出せるようになる”」

—いつもと違う「変調」サインを会社全体で早期発見—

事業場の概要	
業 種	製造業（高分子、樹脂、繊維工業）
労働者数	1,500名（男性：1,200名 女性：300名）
平均年齢	42歳

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10名、心理相談担当者3名、産業カウンセラー1名
事業場外資源との契約	有

メンタルヘルス対策の具体的な取組内容

1 ラインケア研修の実施

メンタルヘルス活動を始める段階では、会社の上層部及び管理職への理解はある程度得られていましたが、管理職全体に統一した知識をもってもらうために、メンタルヘルスへの意識改革・傾聴技術の向上・管理職の役割浸透などを目的としたグループワークによる研修を行っています。

2 セルフケア研修の実施

一般従業員に広く知らせる事を重視した研修会を行っています。メンタルヘルス研修というと難しいイメージが先行してしまうので、メンタルヘルスの基礎知識を主にし、ストレス対処法としてアロマセラピーや無意識の部分で認識できるコラージュなど興味の湧く企画をたて、まずメンタルヘルスに興味をもってもらえるように工夫をしています。



3 メンタルヘルス推進委員研修会

相談ルートの確立や担当者育成のため事業所全部署（22部署）からメンタルヘルス推進委員の主担当・副担当を選出し、メンタルヘルス担当者としての教育、傾聴技術の向上を図るための研修を行っています。

4 健康相談室の開設

研修会参加者全員にアンケートを実施し、参加者の一番多かった意見・要望は「健康相談室の開設」でした。その結果を受けてメンタルヘルスに関する相談のみに限定せず「タバコを止めたい」「肥満なので痩せたい」「健診結果が気になる」など身体に関する悩みも産業医に相談できる「健康相談システム」を開設しています。

5 ストレスチェック

健康診断時にあわせて全従業員に、「職業性ストレス簡易調査票」を元に簡素化した事業所独自のストレスチェックを行い、「仕事ストレス」「身体ストレス」「支援状態」などを部門別・年齢別・男女別・夜勤務有無別に把握しています。

6 啓発活動

- (1) メンタルヘルス推進月間には早朝門でビラ配布
- (2) 機関紙『リラックス通信』発行し（月1回以上）、研修会の内容・アンケート結果・ストレス発散方法の紹介などを記載
- (3) メンタルヘルス相談先一覧を休憩室に掲示

メンタルヘルス対策を行った効果

1 管理職の意識向上

管理職研修の実施により管理職の理解度や意識も高まり、部下の相談を受けて管理職のみで健康相談室に入室される場合もあり部下への関心も深まりました。

◆事例検討 アンケート結果

- ・ 仕事場での事例はありがちで、つい「上からの命令だから」と言っている自分を思い出した。これからは部下の身になって考えるべき。
- ・ いろいろな背景があり、プライバシーの問題など課題も多いが日頃から気軽に話す事、産業医との連携の重要性を感じました。
- ・ 部下に声をかける事からスタート。できる事から自問自答したい。