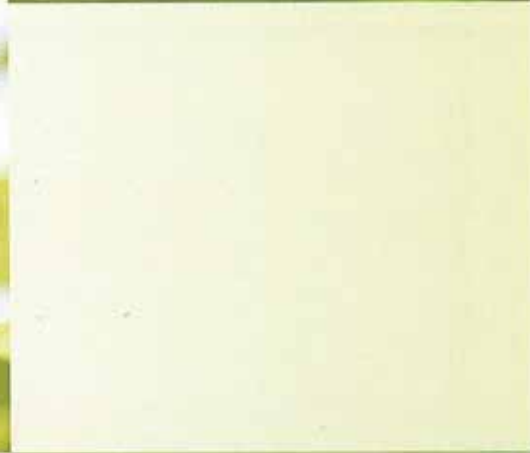
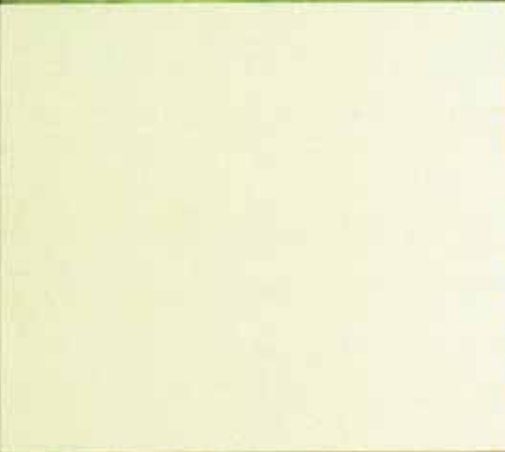




職場のメンタルヘルス



福島県精神保健福祉協会

目次

Contents

1 はじめに ～メンタルヘルス対策に取り組んでいますか？～	2
2 トップの意向が大切	3
3 メンタルヘルス対策がなぜ必要か？	
(1) メンタルヘルス・精神疾患と仕事	4
(2) なぜ企業でメンタルヘルス対策に取り組む必要があるか？	5
(3) メンタルヘルス対策に対する障壁	6
4 メンタルヘルス対策を進める	
(1) 実態把握の視点	7
(2) 実態把握の方法	7
資料：簡易版ストレス調査票による質問項目	8
資料：一般健康調査票	9
(3) 相談	10
(4) 職場づくり	11
(5) 精神疾患に罹患した社員の職場復帰・職場でのフォロー	12
〈職場における精神保健対策アンケートから〉	13
〈福島県精神保健福祉協会会員企業からの寄稿〉	14
5 相談機関	15

1 はじめに ～メンタルヘルス対策に取り組んでいますか？～

皆さんの職場ではメンタルヘルス対策について、どのように取り組んでいるでしょうか？「メンタルヘルスが大事だということは分かっているが、なかなかそこまで手が回らない」「デリケートな問題だから迂闊に手を出さないほうがよい」などと、なかなか対策に踏み込めないでいることも少なくないのではないのでしょうか。

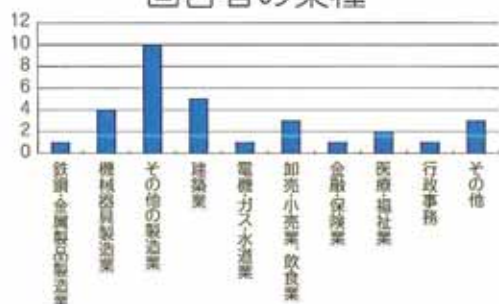
しかし、メンタルヘルス対策をそんなに難しく考える必要はありません。みなさんが「よい職場づくり」として日ごろ取り組んでいることのなかに、メンタルヘルス対策のヒントがたくさん隠されているのです。

この冊子では、平成21年9月に福島県精神保健福祉協会の会員企業の皆様にお願したアンケートをもとに、職場のメンタルヘルス対策についてご紹介いたします。

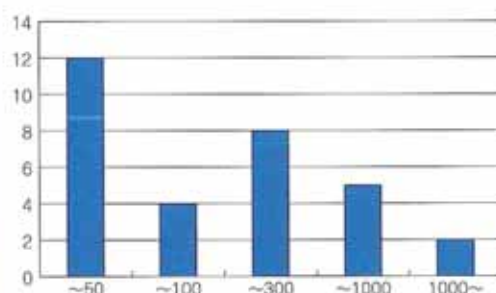
〈職場における精神保健（メンタルヘルス）対策アンケート〉

福島県精神保健福祉協会会員企業92社に対し、平成21年9月にアンケートを送付し、記入・返送していただきました。その結果、31社から回答を得ました（回答率33.7%）。各社の業種は、約半数が製造業（15社）でした。従業員数は、50名未満の企業が12社と最も多くなっていました。精神保健スタッフの配置状況は図の通りで、産業医が配置されているのは21社でした。

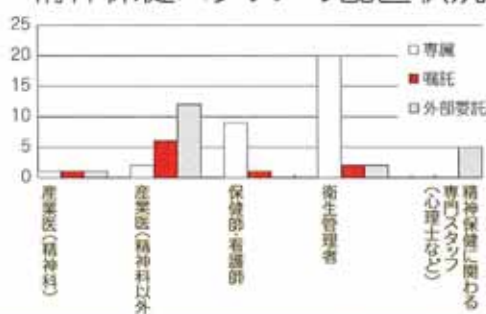
回答者の業種



従業員数



精神保健スタッフの配置状況



② トップの意向が大切

メンタルヘルス対策を進めるときに、トップに立つ人の意向がとても大切です。なぜならば、メンタルヘルス対策をどうするかは、「企業として何を大切にするか」ということにつながるからです。メンタルヘルス対策とは、「働く人を大切にする」ことに他なりません。うつ病に追い込まれ、冷遇されたとしたら、社員は決して「大切にされている」とは感じないでしょう。ですから、メンタルヘルス対策が成功するかどうかは、トップが「働く人を大切にする」という理念を持ち、いかにそれを社員に伝えるかにかかっています。

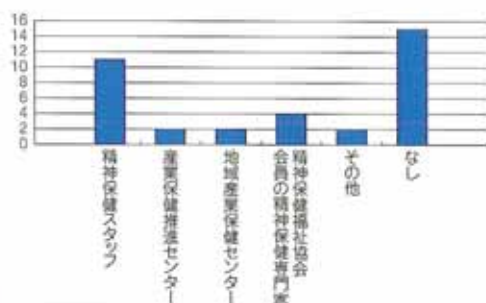
職場のメンタルヘルス対策については、文献やインターネットなど、さまざまな手段で情報を入手できます（参考：厚生労働省「こころの耳－働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト」(<http://kokoro.mhlw.go.jp/>)）。ただ、対策のあり方は企業の規模や特徴によって異なります。大企業ではきちんとした体制作りが必要になりますが、小さな企業では型にはまらない方が機能的でしょう。いずれの場合でも、心の健康を大切にする雰囲気づくりや、コミュニケーションの促進などといったことは、基本的な事項として押さえておくべきです。



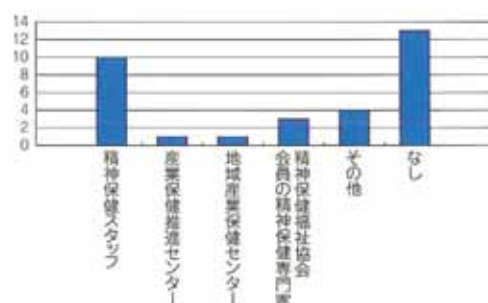
〈職場における精神保健対策アンケート～精神保健についてのアドバイスの入手先〉

精神保健管理体制づくりについて、なんらかのアドバイスを得られている企業は、15社で、いずれも産業医が配置されている企業でした。産業医が配置されていない中小企業では、専門家からのアドバイスを得ていないことがわかります。個別ケースについてのアドバイスは、グラフに示したもののほか、健康保険組合や主治医との連携を得ている企業がありました。

体制作りのアドバイザー



個別ケースについてのアドバイザー



③ メンタルヘルス対策がなぜ必要か？

(1) メンタルヘルス・精神疾患と仕事

メンタルヘルス・精神疾患と仕事の間には切っても切れない関係があります。

〈精神疾患ってどんなもの？〉

まず、精神疾患はどんなものかを理解しましょう。誰でもいやなことがあると落ち込んだりするものです。しかし、だからと言って、それがそのまま精神疾患というわけではありません。「心」というのは、私たちがうまく環境に適応してよりよい生活を送ることができるように働く器官です。それがうまくできなくなってしまうのが、精神疾患です。気持ちが落ち込むだけでなく、仕事に集中できなかったり、好きな趣味に取り組めなくなったりと、生活の様々な面に支障を来します。そして、このようになってしまうのは、「気の持ちよう」ではなく「脳の不調」が原因です。体の病気と同じように、休養を取って治療することが必要なのです。



〈ストレスと精神疾患〉

私たちは日常生活の中で様々なストレスにさらされています。仕事の負担、顧客とのトラブル、意見の衝突…。少し職場の様子を思い浮かべただけでも、たくさんのストレスにさらされていることがわかります。こうしたストレスは、たしかにいやなものです。それを克服することによって私たちは成長を続け、ひいては企業も成長していくのです。だから、ストレスと上手に付き合うことが大切です。しかし、いつもうまくいくわけではありません。ストレスが解消されないで体に蓄積されていくと、精神疾患にかかってしまうことになります。私たちの成長と精神疾患のリスクは裏表の関係にあるのです。



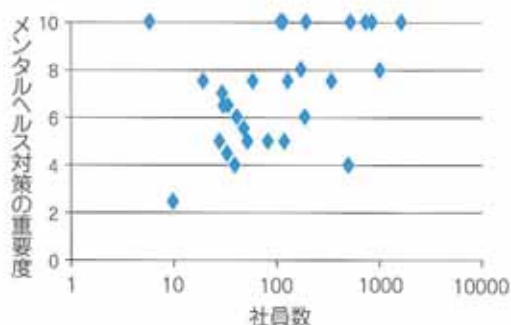
(2) なぜ企業でメンタルヘルス対策に取り組む必要があるか？

まずアンケート結果を見てみましょう。

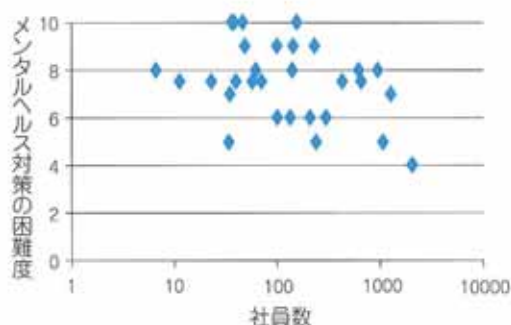
〈職場における精神保健対策アンケート～メンタルヘルス対策の重要度・困難度〉

メンタルヘルスの重要度・困難度を0～10点の間で、直感的に答えてもらいました。

メンタルヘルス対策の重要度



メンタルヘルス対策の困難度



〈メンタルヘルス対策が必要だという理由(アンケートの自由記載から)〉

(仕事のストレス)

職場や仕事内容でのストレスが関係していると思うから。

景気低迷により人員の削減が進められ個々の仕事幅が増えストレスが多くなってきているため。

(リスク管理)

ストレスが大きくなると身体の不調につながり、仕事に影響を及ぼす事につながるから今はなくても、いずれそういった問題が発生する可能性があるから。

重要な危機管理であり、健全な企業経営に欠かせないものであるから。

メンタルヘルス関連で企業の責任が問われるケースが増えており、リスク管理として取り組む必要性を感じるため。

(健康管理・生産性の向上)

従業員の安全、健康が第一。職員の健康管理において一体的に取り組む必要がある。

メンタルヘルスに取り組むことによって個々人が生き生きと仕事に取り組む組織の業務効率を高め職場の利益にもつながっていくと思うから。

安全配慮義務の観点から見ても、働く事とストレスは切り離せず、社会の流れも昔と今では大きく異なると思う為。

疾患者に対しては悪化予防とともに安全配慮が求められていると思うから。

メンタル患者に対しての対応いかんで、生産性に大きく影響することがあり得る。

職場に復帰できる環境づくりも必要となる。

アンケートの結果から、多くの企業がメンタルヘルスは重要であると感じていることがわかります。企業でメンタルヘルス対策に取り組む必要がある理由をまとめました。

ポイント:「企業でメンタルヘルス対策に取り組む必要がある理由」

- 職員の能力を引き出す
健康と安心があってこそ効率的に働くことができます
- 危機管理
精神疾患発症による影響は時に職場全体にも及びます
- 職場環境の管理
仕事や職場の人間関係が精神疾患の原因となることが少なくありません



(3) メンタルヘルス対策に対する障壁

アンケートではメンタルヘルス対策が不要と考える企業もありました。その理由を見てみましょう。

〈メンタルヘルス対策が不要だという理由～アンケートの自由記載から〉

(対策の余裕がない・難しい・コストの面)

少人数での企業はそれぞれ各自の仕事に従事し精一杯だし企業としてそこまで介入出来ない現状。
企業として精神保健スタッフを常時常駐する為にコストの問題が生じる為。

(プライバシーの問題)

個人差があってどの程度干渉するのがベストが分らない。
プライバシーの問題もあり、画一的対応がとりづらく、
組織的対応が難しい。
健康状態や精神的な部分は個人情報の保護に関するから。

(問題がないから)

現在、問題が発生していないから。



企業を支えるのは人

これを見ると、「困難だから」というものが多く、困難さがメンタルヘルス対策の障壁となっていることがわかります。特に、従業員数の少ない企業のほうが、より困難だと感じ、対策に消極的である傾向がみられました。「対策の余裕がない」という企業は、実は最も対策が必要な企業であり、外部からの支援が必要なのかもしれません。経営上の問題はともかく、メンタルヘルス対策についても、まず、情報収集や相談などのアクションを起こすことが大切です。

4 メンタルヘルス対策を進める

(1) 実態把握の視点

メンタルヘルス対策のために把握すべき情報は3つあります。すなわち、① ストレス ② サポート ③ 精神的健康度です。

①**ストレス**：精神的不調を招く最大の原因はストレスです。仕事に関わる定常的なストレスとしては「仕事の量とスピード」「仕事の裁量度の欠如（工夫の余地がないなど）」「責任」が挙げられます。また「仕事の内容や職場の環境の変化」は一時的に大きなストレスとなりますし、それが長く続くとさらに精神的不調を招くことになります。

②**サポート**：同僚や上司から助言やねぎらい、肯定的な評価を受けることは、ストレスを和らげます。逆に、努力が認められない、非難・叱責を受ける、助けが得られない、などの場合はストレスを増大させることになります。

③**精神的健康度**：ストレスの結果、精神的不調をきたします。主観的兆候（本人の気持ち）と、客観的兆候（周りから見た様子）があります。



(2) 実態把握の方法

①**質問紙**：実態把握を体系的に進める方法として、質問紙を用いる方法があります。「ストレス判定図」は仕事のストレス、サポートの両面を簡便に評価できるものです（P8参照）。一方、精神的健康度の尺度として「一般健康調査票（GHQ-12）」などがあります（P9参照）。

②**コミュニケーションと観察**：職場や社員の様子を継続的に把握するためには、普段からのコミュニケーションと観察が基本です。気軽に相談できる雰囲気づくりや、普段と違ったところがないか気を配るなど、日頃から心がけることです。これがそのままサポートにもつながります。

精神的不調の兆候

主観的兆候 (本人の気持ち)	客観的兆候 (周りから見た様子)
● 疲れがとれない ● 気持ちが沈む ● 元気が出ない ● 集中できない ● 食欲がない ● 眠れない ● 悲観的になる	● ミスが増える ● 元気がなくなってきた ● 仕事が進まなくなった ● 表情が暗くなった ● 口数が減った ● やつれてきた ● 飲酒量が増えてきた



コミュニケーションが基本

資料：簡易版ストレス調査票による質問項目（12項目）

あなたのお仕事についてうかがいます。最もあてはまる回答の欄に○を記入して下さい。

	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
(1) 一生懸命働かなければならない				
(2) 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ				
(3) 時間内に仕事が処理しきれない				
(4) 自分のペースで仕事ができる				
(5) 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる				
(6) 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる				

あなたの周りの方々にについてうかがいます。最もあてはまる回答の欄に○記入して下さい。

		非常に	かなり	多少	全くない
次の人たちとはどのくらい 気軽に話せますか？	(7) 上司				
	(8) 職場の同僚				
あなたが困ったとき、次の人達は どのくらい頼りになりますか？	(9) 上司				
	(10) 職場の同僚				
あなたの個人的な問題を相談したら、 次の人達はどのくらい聞いてくれますか？	(11) 上司				
	(12) 職場の同僚				

○得点の計算方法

問1～6は、

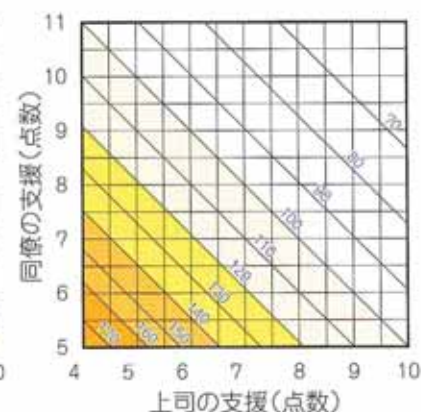
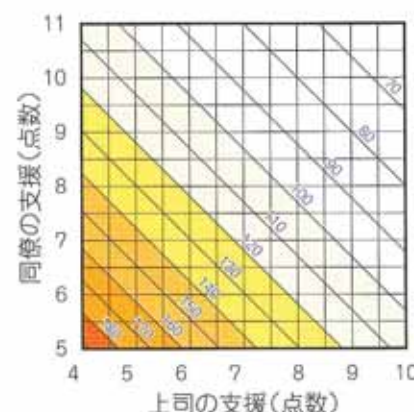
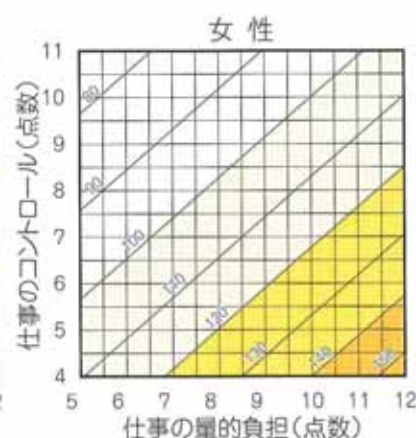
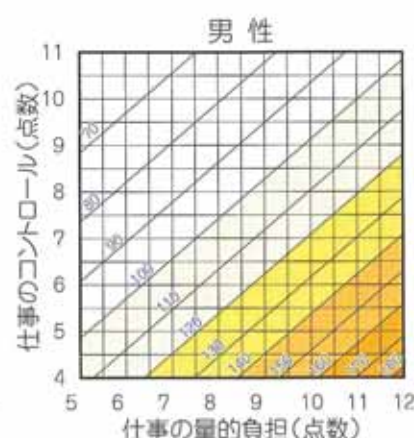
- そうだ=4点
- まあそうだ=3点
- ややちがう=2点
- ちがう=1点を与えます

問7～12は、

- 非常に=4点
- かなり=3点
- 多少=2点
- 全くない=1点を与えます

以下の式に従って各得点を計算します

- 仕事の量的負担
= 問1+問2+問3
- 仕事のコントロール
= 問4+問5+問6
- 上司の支援
= 問7+問9+問11
- 同僚の支援
= 問8+問10+問12



○各職場内で社員の得点の平均値をグラフに記入し、斜線の数値から健康リスクを判定します。

○健康リスクを計算によって求める方法など、詳細は以下のホームページを参照してください。

(出典) <http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/hanteizu/index.htm> (「仕事のストレス判定図」ホームページ)

資料：一般健康調査票（GHQ-12）

1～12の質問についてそれぞれ①～④のうちのあてはまる一つに○をしてください

1. 何かをする時 いつもより集中して	①できた	②いつもと 変わらなかった	③いつもより できなかった	④まったくできなかった
2. 心配事があって、 よく眠れないようなことは	①まったくなかった	②あまりなかった	③あった	④たびたびあった
3. いつもより自分のしていることに 生きがいを感じることは	①あった	②いつもと 変わらなかった	③なかった	④まったくなかった
4. いつもより容易に物事を 決めることが	①できた	②いつもと 変わらなかった	③できなかった	④まったくできなかった
5. いつもストレスを感じたことが	①まったくなかった	②あまりなかった	③あった	④たびたびあった
6. 問題を解決できなくて困ったことが	①まったくなかった	②あまりなかった	③あった	④たびたびあった
7. いつもより日常生活を 楽しく送ることが	①できた	②いつもと 変わらなかった	③できなかった	④まったくできなかった
8. いつもより問題があった時に 積極的に解決しようとするのが	①できた	②いつもと 変わらなかった	③できなかった	④まったくできなかった
9. いつもより気が重くて 憂うつになることは	①まったくなかった	②いつもと 変わらなかった	③あった	④たびたびあった
10. 自信を失ったことは	①まったくなかった	②あまりなかった	③あった	④たびたびあった
11. 自分は役に立たない 人間だと考えたことは	①まったくなかった	②あまりなかった	③あった	④たびたびあった
12. 一般的にみて幸せと いつもより感じたことは	①たびたびあった	②あった	③なかった	④まったくなかった

○ 判定方法：③または④が4個以上該当した場合に、精神的健康に問題ありと判定

○ 注 意：この質問紙で問題ありと判定された場合でも、医学的には問題ない場合もあります。
そのため、医療機関などで専門的な診断を受けることが必要です。

～心の健康を大切にした働き方を！～



① 正しい理解

病気のリスクを過小評価していませんか？「休みたいけど休めない」のはなぜでしょう？「休むと自分の評価が下がる」「周りに迷惑をかける」「ビジネスチャンスを逃してしまう」…しかし、無理をして病気になれば、損失はより大きくなります。リスク管理にはコストが必要であり、「休む」というコストを惜しんではいけません。

② 自分のストレスを管理する

自分の健康は自分で守る。上記の一般健康調査票などで自分の体調（心の調子）をチェックし、早めにストレス解消するなど、健康づくりに取り組むことが大切です。ストレス解消のポイントは「休養」「適度な気晴らしや運動」「気の置けない仲間とのコミュニケーション」です。

③ コミュニケーション

よいコミュニケーションを心掛ければ、自分と他人との関係が良くなるばかりでなく、職場全体の雰囲気も変え、働きやすい職場づくりができます。「この職場は雰囲気がよくない」と愚痴をこぼしていませんか？ 雰囲気づくりは社員みんなで取り組むものです。

(3) 相談

健康管理は基本的には個人のものです。しかし、それが業務に支障をきたす恐れがある場合や、業務上の配慮が必要な場合は、職場としての対応が必要になります。主に、業務主任にあたる人が、部下の健康に配慮するのが適当でしょう(「ラインによるケア」と言います)。

〈相談を受ける手順〉

- ①普段から、ちょっとした声掛けなど、よいコミュニケーションを心掛け、話しやすい雰囲気を作る
- ②精神的不調の兆候が見られた時は、プライバシーが守られる場所で落ち着いて話を聞く。
業務に支障が出始めたタイミングに声をかけると、応じやすい。
- ③話を聞くときは、まずはコメントせず本人が話したいことをゆっくり話せるように配慮する。
叱責を受けるのでは? などと、と身構えてしまうので、話しやすい雰囲気を心掛ける。
(傾聴法・共感的な相槌を打ちながらゆっくり話を聞く方法)
- ④健康上の懸念を伝え、受診を勧める。

〈受診を勧める際の注意点〉

- ①業務負担がきっかけになっていることも多いので、
まずはその点について十分に相談・対処する
- ②その上で、相手の健康を心配している、という気遣いの言葉をかけ、健康問題が単に個人の問題ではなく、職場としても取り組むべき問題であることを伝える
- ③「病気だから受診」などと決めつけるのではなく、「体調が心配だから」「治療で治るならそのほうがいいだろうから」など、できるだけ肌で実感できる言葉で受診を勧める。先に、本人が体調をどう感じているかを尋ねておくと、より受診を勧めやすい。



◆◆メンタルヘルスの4つのケア◆◆

- | | |
|--------------|------------------------------------|
| セルフケア | ……………自分の健康は自分で管理する。これが基本です。 |
| ラインによるケア(上記) | ……………部署ごとに部下の健康に配慮します。 |
| 事業所内産業保健スタッフ | ……………産業医など。職場の環境の指導や健康に関する相談を行います。 |
| 事業所外資源 | ……………医療機関や保健行政機関など。治療、助言などを行います。 |

(4) 職場づくり

職員の健康管理と業務管理は、ある程度、一体で行うことが必要です。個々人として最適な仕事をすることは大切ですが、チームとしてよりよい成果を上げるためにはどうしたらいいかを考えなければなりません。どんなに自己管理していても体調(精神的な調子)を崩すことはあるものです。そのときお互いを助け合い、補い合う職場づくりができていないと、結局、病気に追い込まれ休んでしまう、そしてその負担が周りに及ぶといった悪循環を招くだけです。

忙しくてお互いに疲れがたまっている、といったときには、他人の面倒まで見てもらえないという気持ちになるのは当然です。しかし、そういったときこそ協調が必要です。

職員教育の場を設けるだけでなく、日頃から職場内での声掛けを行うことが大切です。



職員教育の例

テーマ	内 容
メンタルヘルスの意義・基礎知識	・メンタルヘルス対策は職場の危機管理 ・良好なメンタルヘルスは良い仕事のもと ・精神疾患の症状、予防、療養方法 など
セルフケア	・ストレスとは? ストレス解消法とは? ・心の不調に早めに気付いて対処する など
ラインによるケア	・職員の心の不調に気付く ・相談の受け方、受診の勧め方

どちらの職場で働きたいですか?



(5) 精神疾患に罹患した社員の職場復帰・職場でのフォロー

①病休・休職中のかかわり

・病休中の定期的に連絡をとって病状を把握しますが、病状によっては連絡することが、かえってストレスとなる場合もあり、その場合は無理をする必要はありません（主治医や家族に確認します）。

②復帰の準備

・少なくとも復帰直前には主治医から情報提供してもらいます。症状の経過、病状の安定度、復帰時の配慮（業務量・時間・接し方など）、今後の治療の見通しなどです。主治医としては、本人のことを他人に話すためには本人の了解を得る必要があります。あらかじめ主治医と話をしたい旨を本人から主治医に伝えてもらった上で、面接することになります。本人の受診に同行する形をとれば、こうした手続きが簡単に済みます。

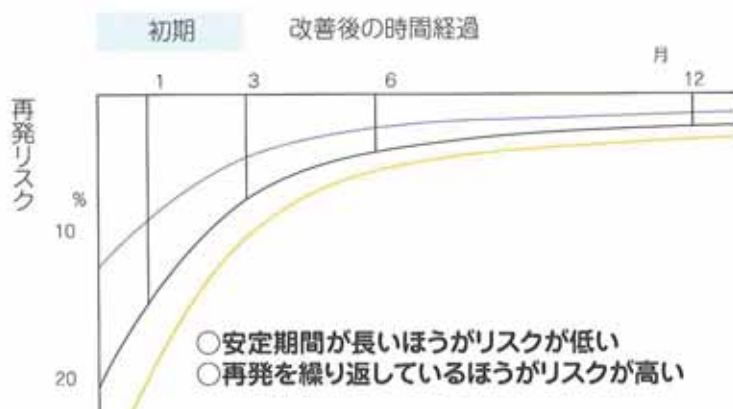
・主治医の情報提供を受けて、復帰の方法を決めます。産業医がいる場合は産業医も交えて相談します。復帰後、職場内で気軽に相談に乗れるように相談相手を決めておくこともよいでしょう。

・病状は改善悪化の変動を繰り返しながらよくなっていくものです。ある程度、持続的に安定してから復帰することが望ましいでしょう。一方で、「完全に治ってから復帰」というように慎重すぎることに問題があります。休む期間が長くなると、仕事の感覚が鈍ってしまうからです。本人・主治医・職場が十分に話し合って最適なタイミングを見極めることが必要です。

職場復帰のタイミングを見極めるポイント

病状の安定	一定期間以上の安定（1～3ヶ月）（観察期間は病状経過による）
生活習慣	勤務に必要な起床・活動・睡眠などの生活リズムができている
体力・集中力、意欲	レクリエーション・対人交流などのほか仕事への関心が高まっている。
ゆとり	焦りがなく（「早く復帰しなければ」という焦りを意欲と間違えないこと）
体調管理	自分なりの体調管理のポイントについてある程度理解している

再発リスクの考え方



再発のリスクは病気の種類や個々のケースによって異なりますが、安定している期間が長いほうが低くなります。特に改善した後3～6か月はリスクが高いと考えます。

③ 復帰の実際

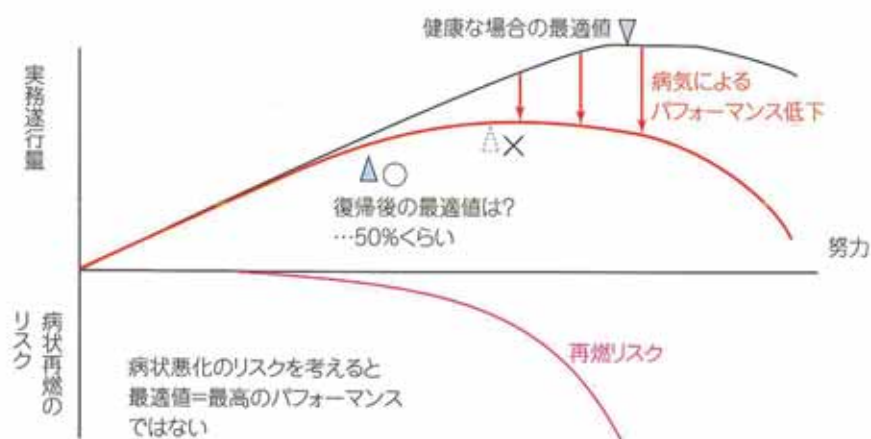
・復帰直後は、それまでの療養生活から仕事の生活へと大きく変化するため、最も症状が再発しやすい時期です。短時間勤務から徐々に時間・仕事量を増やす形をとることが最適です。そのため、職場内の理解を得ておくことも大切です。病気になったということだけでも自信を失いがちになるものなので、周りからの心の支えがより一層必要になります。

・多くの場合、ある程度の時間がたつと発病前と同じように業務を遂行できるようになります。しかし、ときに、症状は治まっているけれども、以前ほどは集中して仕事ができないというような状態が長く続くこともあります。そこで無理をしてしまうと再発のリスクが高くなりますので、本人の状況を確認めながら業務負担を考慮することが必要です。

④ 再発の管理

・本人や職場で気をつけていても、病気がまた悪化してしまうことがあります。そうしたときも、早めに医療的な対処（薬の調整など）をすることによって影響を最小限にとどめることができます。症状悪化のサインとしては、注意散漫、遅刻・欠勤、落ち着かない、ぼうっとしている、怒りっぽいなどが挙げられます。これらのために業務に支障が出始めるようであれば、本人とよく相談して、業務量を配慮したり、主治医との相談を勧めたりします。

最適な業務負荷量は？



精神疾患は精神的な作業にも影響を及ぼします。すなわち、病気のために、業務パフォーマンス（遂行量）が低くなってしまうのです。それだけでなく、ちょっとした無理が再発を招きやすくなります。そのために、人一倍、慎重に仕事に取り組まなければならないのです。その結果、復帰直後は、健康な時の50%くらいの仕事しかできないと考えておくとういでしょう。そうやって上手にコントロールして安定した状態が続くと、多少の無理も効くようになりますし、パフォーマンスも徐々に改善してきます。最初の3～6か月は、病気をコントロールすることが仕事だと思って、無理をしないように気をつけることが必要です。

〈職場における精神保健対策アンケート～わが社での取り組み〉

（業務管理）

残業をしないように心掛けています。

有休もとりやすく、職場環境はよい。自由を尊重している。

（雰囲気づくり・コミュニケーションの向上）

お互いにサポートして家庭的雰囲気で社内が協力し合っていると思う。

連携プレーを心掛け問題を1人でかかえこまないようにしている。

職員間の雰囲気が良く風通しの良い職場になっている。

年に一度、社内全体会を開催し、社員同士のコミュニケーションをはかっている。

（ラインによるケア）

部下の日頃の状況を観察できている上司は多いように思う。

各管理者の理解が次第に得られてきている。

（教育）

朝礼や会議のときに研修した話をしている。

精神的疾病となった後の復帰できる環境づくりには経営トップから理解を示している。

管理職を中心にカウンセリングマインド研修、コーチング研修等の研修を行っている。

（個別ケア）

うつ状態についてのアンケートを実施し、社内で仲間に知られる事なく個々が対応できる。

外部委託をすることでプライバシーは完全に保護される。家族からの相談にも応じる。

定期的に精神科医、カウンセラー、保健師によるフォロー体制がある。

〈職場における精神保健対策アンケート～こんな点が難しい〉

（業務ストレス）

現在不景気で仕事が少なく賃金面、雇用面で従業員が不安をかかえながら働いている。

人事異動等で職場雰囲気が変わりやすい。

職種により仕事量にかたよりがあり、不公平感が芽生えストレスとなる可能性が予測される。

変則勤務や業務が多忙な為ストレス軽減がはかりにくい。

（社員間のコミュニケーション）

人員の急激な増加による上司と従業員間および従業員相互のコミュニケーション不足。

業務の過密化、情報のIT化等により対人コミュニケーションスキルの低下傾向がある。

（体制）

精神保健の専門的知識が取得できない。

部門長の理解が得られにくい。業務負担軽減に至らない。

ストレスの度合が判断しにくい。ストレス軽減は所属部署の長に委ねてしまうことが多い。

精神保健の専門的疾患等の理解が、上司その他、全体的に少なく、対応が統一されてない。

問題が出てから対応している。先手をうてる体制が必要だと思う。

全従業員までの教育が十分でない。

家庭の問題も絡んでくるので対応が難しい。

福島県精神保健福祉協会会員企業からの寄稿

A社（従業員数500名～ 機械器具製造業）

当社においてもメンタル疾病対策が課題であり、この対応策の一つとして役員を含む管理者全員にコミュニケーションの基本や傾聴を始めとする演習、リラクゼーション法等を盛り込んだカウンセリングマインド研修を実施した。今年度は、管理者として部下とのコミュニケーション力向上を目的として、コーチング研修を実施した。この研修は、職場のコミュニケーション課題についての議論やロールプレイといった実践的な内容を中心に全6回で行った。

B社（従業員数100名～ その他製造業・県内事業所）

全社的取り組みとしてEAP(Employee Assistance Program:社員に対するカウンセリングを中心とした支援プログラム)を展開している。これまでも産業医は活用してきてはいたが、より専門性が高い独立会社に業務を委託している。個人的な悩みや問題について、職場の人間関係、自分自身の問題、私生活の問題、健康、キャリア、トラブル、将来についてなど、心に引っかかる全てのことを受け付けている。利用率は社員の数%程度である。

C社（公共サービス）

精神科医2名が月に2～3回来社し、メンタル系疾患患者及びその所属長と定期的に面談を行い、病状・通院状況等を確認し、勤務上の配慮について指導している。カウンセラー1名が月に4回程度県内の事業所を巡回しストレス度が高い社員（事前にアンケートで抽出）に対してカウンセリングを行っている。保健員（社員）7名で県内の事業所を分担し社員の心身の健康に関する相談に応じている。研修としては新入社員や30代を対象としたメンタルヘルスセミナー、管理職を対象とした傾聴研修を行いラインケア、セルフケアについて啓蒙を行っている。

D社（従業員数30名～ 行政事務）

管理者が日頃より気軽に話せる職場づくりに心がけ、画一的に押し進めるのではなく各人の性格等も考慮しながら負担にならない範囲で、休憩中、時間外に関わりをもって、職員との交流に努めている。

E社（従業員数20名～ 小売業、飲食業）

当社はお昼は弁当持参が多く、お昼は一緒に食事をする機会が多いので、その時に話をしながら一人一人の話の中で情報を聞き取っています。その中で困ったことがある社員がいた場合には個別に話を聞くようにしております。

F社（従業員数100名～ 建設業）

総務担当者は年1回程度は、セミナー（研修）を受講するよう心掛け、意識・知識を新たにするよう努めている。精神的疾病を罹患した社員への対応は、経営トップの意識に、休養（休業）期間、復帰する部署への配慮があったため、会社としての対応が一貫していた。

5 相談機関

■ 職場のメンタルヘルスについての相談

「産業医学、メンタルヘルス、カウンセリング、労働衛生工学、労働安全衛生法令」についての相談・研修の実施（産業保健活動に携わる方々を対象）

福島産業保健推進センター	024-526-0526	土・日曜日及び祝祭日・年末年始を除く 毎日 午前9時～午後5時
--------------	--------------	------------------------------------

■ 勤労者の健康相談

中小企業の事業主及び労働者の健康に関する相談

福島地域産業保健センター	024-534-2290	専門科医師による相談は要予約 （「健康相談会」「心の相談」） ※日時は各センターにお問合せ下さい
郡山地域産業保健センター	024-922-8087	
いわき地域産業保健センター	0246-27-0528	
会津地域産業保健センター	0242-27-0528	
須賀川地域産業保健センター	0248-73-3723	
白河地域産業保健センター	0248-23-3701	
相馬地域産業保健センター	0244-23-6806	
双葉地域産業保健センター	0240-22-0033	

■ 勤労者の電話相談

職場のストレスや対人関係の悩みなどの相談	勤労者心の電話相談 （福島労災病院）	0246-45-1756	月～金 14:00～20:00
健康相談	健康で働くための電話相談 （福島労災病院）	0120-772191	月・木・金 18:00～20:00

■ 労働・経営相談

労働に関する相談	福島県中小企業労働相談所	0120-610-145
労使関係トラブルの相談	福島県労働委員会事務局	024-521-7594
経営全般に関する相談	（財）福島県産業振興センター （福島県経営支援プラザ）	024-525-4034

■ こころの相談・精神保健福祉相談（一般県民の皆様を対象とした心の問題についての専門的な相談窓口）

こころの健康、ひきこもり、アルコール問題、薬物やパチンコ等の依存の問題、精神障害者の医療・社会復帰等に関する相談

精神保健福祉センター	024-535-3556	※精神科医師等による 「こころの健康相談」は要予約
県北保健福祉事務所	024-534-4300	
県中保健福祉事務所	0248-75-7811	
県南保健福祉事務所	0248-22-5649	
会津保健福祉事務所	0242-29-5275	
南会津保健福祉事務所	0241-63-0305	
相双保健福祉事務所	0244-26-1132	
郡山市保健所	024-924-2163	
いわき市保健所	0246-27-8595	

■ 電話による心の相談

こころの病・不安・孤独・生きているのがつらいなどのさまざまな悩み相談

こころの健康相談ダイヤル	0570-064556	月～金9:00～17:00
福島いのちの電話	024-536-4343	毎日10:00～22:00
東京自殺防止センター	03-5286-9090	毎日20:00～翌朝6:00

■ 市町村における健康相談（健康相談全般／＊マークは心の相談）

市町村名	担当課・係	電話番号
福島市	健康福祉部障がい福祉課	024-525-3746
二本松市	市民部健康増進課予防係（安達保健福祉センター内）	0243-55-5109
伊達市	健康福祉部健康推進課成人保健係	024-575-1148
桑折町	保健福祉課健康増進係	024-582-1133
国見町	保健福祉課保健係	024-585-2783
川俣町	川俣町保健センター	024-565-2279
大玉村	健康福祉課健康増進係 *	0243-48-3130
本宮市	白沢総合支所市民福祉課保健係	0243-44-4188
郡山市	保健福祉部保健所地域保健課 *	024-924-2163
須賀川市	保健福祉部市民健康課	0248-73-2188
田村市	保健福祉部保健課保健指導係 *	0247-81-2271
鏡石町	健康福祉課	0248-62-2115
天栄村	住民福祉課健康増進グループ	0248-82-3800
石川町	保健福祉課健康増進係（石川町保健センター）	0247-26-8416
玉川村	健康福祉課	0247-57-4623
平田村	健康福祉課健康増進係 *	0247-55-3119
浅川町	浅川町保健センター	0247-36-4722
古殿町	古殿町健康管理センター保健予防室	0247-53-4038
三春町	保健福祉課健康づくりグループ	0247-62-3166
小野町	健康福祉課健康・子育て支援担当	0247-72-6934
白河市	保健福祉部健康増進課成人保健係（白河市中央保健センター）	0248-27-2112
西郷村	健康推進課	0248-25-1115
泉崎村	保健福祉課保健係	0248-54-1333
中島村	保健福祉課健康増進係	0248-52-2174
矢吹町	保健福祉課健康増進室	0248-44-2300
棚倉町	健康福祉課健康づくり係（棚倉町保健福祉センター）	0247-33-7801
矢祭町	町民福祉課福祉グループ *	0247-46-4573
塙町	健康福祉課健康増進係	0247-43-2115
鮫川村	住民福祉課健康係	0247-49-3112
会津若松市	健康福祉部健康増進課予防グループ	0242-39-1245
喜多方市	市民部保健課健康係	0241-24-5223
北塩原村	住民ふれあい課健康づくり班	0241-28-3733
西会津町	健康福祉課健康支援係	0241-47-2306
磐梯町	町民課保健福祉グループ	0242-74-1216
猪苗代町	保健福祉課社会福祉業務	0242-62-2115
会津坂下町	生活部健康増進班（会津坂下町健康管理センター）	0242-83-1000
湯川村	住民税務課保健係（湯川村保健センター）	0241-27-3110
柳津町	町民課保健衛生班	0241-42-2118
会津美里町	健康福祉課健康増進係（高田支所） *	0242-78-2114

三島町	町民課保健福祉係	0241-48-5565
金山町	住民課保健医療係	0241-54-5135
昭和村	保健福祉部保健福祉課	0241-57-2645
下郷町	生活課健康福祉班健康係	0241-69-1199
檜枝岐村	住民課	0241-75-2502
只見町	保健福祉課保健班	0241-84-7005
南会津町	健康福祉課健康増進係(南会津町保健センター)	* 0241-62-6180
南相馬市	健康福祉部健康づくり課健康推進係(原町保健センター内)	* 0244-23-3680
相馬市	保健福祉部保健センター健康増進係	0244-35-4477
広野町	町民課町民保健グループ(保健センター)	0240-27-3040
榑葉町	住民福祉課保健衛生係	0240-25-2111
富岡町	健康福祉課健康づくり係	0240-22-9013
川内村	保健福祉課保健福祉係	0240-38-2941
大熊町	大熊町保健センター	0240-31-1250
双葉町	健康福祉課健康づくり係	0240-33-0128
浪江町	子育て・健康増進課	0240-34-4581
葛尾村	住民生活課住民生活係	0240-29-2112
新地町	健康福祉課健康係	* 0244-62-2096
飯舘村	健康福祉課健康係	0244-42-1619
いわき市	保健福祉部保健所地域保健課保健予防係	* 0246-27-8595





謝辞 この冊子の作成にあたって福島県精神保健福祉協会会員企業の皆様のご協力をいただき感謝申し上げます。

福島県精神保健福祉協会事務局一覧

	所在地	電話番号
本 部	〒960-8012 福島市御山町 8-30 福島県精神保健福祉センター内	024-535-3556
県北支部	〒960-8136 福島市八島町 15-27 特定医療法人一陽会病院内	024-534-6715
県中支部	〒962-0834 須賀川市旭 153-1 福島県県中保健福祉事務所内	0248-75-7811
県南支部	〒963-5405 東白川郡塙町大字塙字大町 1-5 福島県厚生連塙厚生病院内	0247-43-2919
会津支部	〒965-0873 会津若松市追手町 7-40 福島県会津保健福祉事務所内	0242-29-5275
喜多方支部	〒966-0902 喜多方市松山町村松字北原 3634-1 医療法人昨雲会飯塚病院内	0241-24-3421
南会津支部	〒967-0004 南会津郡南会津町田島字天道沢甲 242-2 福島県南会津保健福祉事務所内	0241-63-0305
相双支部	〒975-0031 南相馬市原町区錦町 1-30 福島県相双保健福祉事務所内	0244-26-1132
郡山支部	〒963-8024 郡山市朝日 2-15-1 郡山市保健所内	024-924-2163
いわき支部	〒973-8408 いわき市内郷高坂町砂子田 1-1 いわき市保健所内	0246-27-8595

※県中支部と郡山支部が統合し、平成22年4月1日から新たに県中支部が発足します。

また、県中支部の事務局も同じく平成22年4月1日に福島県県中保健福祉事務所から次の連絡先に移ります。

〒962-0403 須賀川市滑川字池田100 医療法人為進会 寿泉堂松南病院 0248-73-4181

福島県精神保健福祉協会では精神障がい者を支える地域づくりや
心の健康の普及のための啓発活動を行っています

この冊子は赤い羽根共同募金の助成を
受けて作成しました



©中央共同募金会

平成 22 年 3 月発行

発行：福島県精神保健福祉協会

編集：畑 哲信（福島県精神保健福祉協会常任理事、福島県精神保健福祉センター所長）