

《投稿フォーマット》

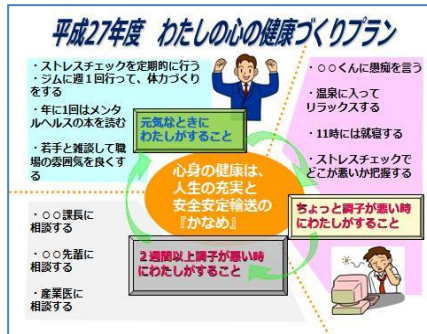
投稿者氏名	横川智子・森脇正弘	投稿日	2015年 10月 14日
投稿者所属	東海旅客鉄道株式会社健康管理センター	投稿者の職種	産業医・臨床心理士
対象事業所の業種	陸運業	従業員数	約 40 名
		(わかる場合) 平均年齢	歳
カテゴリ (右のうちから、該当する番号をひとつ記入してください)	① ストレスチェックの実施 ② ストレスチェック実施後の個人への対応 ③ ストレスチェック実施後の組織への対応 ④ ストレスチェックと関係しない教育研修 ⑤ 復職支援等		
番号 ( ③ )			
タイトル	メンタルヘルスサポーター体制の創設		
対策関係者 (産業保健スタッフ、専門職、人事労務担当等) の構成	一般職社員、管理監督者、産業保健スタッフ (産業医、保健師、臨床心理士)		
対策の対象	対象事業所 B (営業系) 所内従業員		
背景とこれまで行った対策、課題	<p>これまで社内全体でのメンタルヘルス対策は、人事部署と健康管理センターが中心となり制度や対策を整備し、推進してきた。一方で、各事業所が主体的に取り組む、ボトムアップの対策を拡げていくことが課題となっていた。このような背景があり、メンタルヘルス対策に関心の高かった事業所 B が健康管理センターと協力して、社内では先駆的に対策に取り組んだ。</p> <p>事業所 B では、「対策の目的」にある一次予防と二次予防の対策への関心が高く、事業所内のコミュニケーションの増加とサポート体制の強化を目的として、独自のメンタルヘルスサポーター制度を創設した。</p> <p>メンタルヘルスサポーター制度とは、事業所内のメンタルヘルス対策を担う役割を、管理監督者だけでなく、一般職社員の中からも選出する制度である。そのサポーターが中心となって企画を考え、「メンタルヘルス改善意識調査票や職業性ストレス簡易調査票を用いた事業所内の課題抽出」、「メンタルヘルス講習会やメンタルヘルス検定集団受験の企画」、「セルフケア強化のための独自のストレスチェック体制の構築」、「コミュニケーション強化のための挨拶の実施」、「家族へのサポートを呼びかける情報提供・懇談会の実施」を行った。</p>		
対策の目的	メンタルヘルス不調者の発生を未然に防ぐ職場環境づくり (一次予防) メンタルヘルス不調者が発生した場合に、早期に発見し、対応できるため、ラインによるケアの充実 (二次予防)		

対策内容と期間

(できるだけ写真、図表、イラストを加える)

期間：平成 26 年 10 月～平成 27 年 5 月

①事業所 B 内社員向けメンタルヘルス講習



事業所 B の社員が各自のストレスマネジメントとして、私の健康づくりプランを作成した。「元気な時」「ちょっと調子が悪い時」「2 週間以上調子が悪い時」それぞれに行うセルフケアについて、各社員が行動計画を作成した。

②いつでも簡単に実施できる事業所 B 独自のストレスのセルフチェック



「元気予報」と命名した、事業所内独自のストレスのセルフチェックを作成した。社員に周知し、ストレスのセルフチェックの機会を提供した。

③相手の名前を呼ぶあいさつの勧奨



事業所 B 内において、名前を呼ぶながらの挨拶を勧奨するための掲示を行い、その活動を実施した。

④家族への情報提供資料の発信や懇談会の開催

対策の結果  
※できるだけ、プロセス評価(=実行に関する評価)およびアウトカム評価(=結果指標に関する評価)を記載してください

- 【プロセス評価】
- ・メンタルヘルス講習会を事業所内社員全員が受講。
  - ・挨拶勧奨や家族懇談会(年1回)、情報発信(四半期)を事業所 B 内において実施。
- 【アウトカム評価】
- ・事業所 B 内の半数の社員がメンタルヘルスマネジメント検定Ⅱ・Ⅲ種をいずれも受験し、約 80%の社員が合格。
  - ・仕事のストレス判定図(事業所 B 内)
 

仕事の量・コントロール	114 (前) → 110 (後)
職場の支援	84 (前) → 78 (後)
総合健康リスク	95 (前) → 85 (後)

	<p>・MIRROR（事業所 B 内）</p> <p>22.職場の中で、取り残されたり孤立したりする者はいない。  実現率：58%（前）→87%（後）</p> <p>45.同じ職場のメンバー同士で、互いに協力できている。  実現率：70%（前）→84%（後）</p> <p>43.上司と部下の定期的な面接の際、部下の心身の健康状態を確認している。  実現率：52%（前）→79%（後）</p>
<p>良かったと思う点（対策のポイント）と今後に向けた課題点</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理監督者が取組みに積極的に協力をしたこと。</li> <li>・対策担当者チームを中心に、事業所内社員全体を巻き込んでいく対策を意識的に行ったこと。</li> <li>・方針や対策を事業所全体に周知するため、広報等を工夫したこと。  例：朝礼時に方針や対策を伝達した。事業所内の広報誌に記事を掲載した。半年程度に一回、事業場内の勉強会を勤務時間内に実施し、社員全員が参加できるようにした。掲示を社員が出勤時に必ず目にする場所に掲示した。</li> <li>・複数の対策を並行して実施したこと。</li> <li>・産業保健スタッフと意見交換を行い、協力して実施したこと。</li> <li>・年間計画や職場内の業務分担の設定、対策要綱の作成を行い、継続して実施できるようにしたこと。</li> <li>・【課題】事業所内社員全体への対策の浸透  メンタルヘルスサポーターを中心にメンタルヘルス対策に関心の高い社員には対策が浸透しやすいが、年齢が高い社員や関心の低い社員には対策が浸透しにくい。そのため、それらの人たちに役割を担ってもらうなど、一緒に取組んでいくように配慮を行うと、より対策が浸透しやすいと考えられる。</li> </ul>
<p>参考資料</p>	<p>職業性ストレス簡易調査票  メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）</p>