

ます。この定期面談により、管理監督者は産業保健スタッフに、部下のことを気軽に相談できるようになります。一方、長時間勤務者や健康診断時のアンケートでストレスが高かった社員に対しては、産業保健スタッフが面談を行い、精神面の不調がないか確認するとともに、今後のセルフケアの方法について指導しています。

このように、当社では大部分を占める「健康な人々」への一次予防活動を中心に行った結果、例えうつ病が発症しても、作業能率の低下やミスの増加などの「いつもと違う」段階で、管理監督者が早めに見つけたり、社員本人が「早朝覚醒」が続くことで、軽度のうつ状態に気づくなど早期対応にも繋がっています。そして、治療・職場復帰などの二・三次予防に関して、本人のみならず、職場の人々の理解と支援が得られるようになりました。

(製造業 A 社)

事例紹介 8 職場の取組

ストレスマネジメントへの取組

近年、働く人を取り巻く環境は年々厳しさを増しています。成果主義への移行、過重労働の問題、職場の人間関係など過剰なストレスは仕事だけでなく、家族との団欒や自分が自由に使える時間がとれない等会社以外での生活をも圧迫し、メンタルヘルスの問題に大きな影響を与えています。

当社においてもここ数年、長時間労働や社内のコミュニケーション不全が、従業員の心身の健康問題だけでなく、社内風土や生産性にも深く係る問題としてその対策が急がれる状況にあり、メンタルヘルス指針推進モデル事業の支援を受けることを一つのきっかけとし、平成15年からメンタルヘルスの一次予防としてストレスマネジメントに取り組んでいます。

この取組の中で、過重労働の原因を整理し作業手順の見直し等の改善策が打ち出され、会社をあげて取り組むこととなりましたが、上司と部下のコミュニケーション不全の問題を改善しないままでは、真の職場改善につながらないこと、職場で活用でき、上司と部下の人間関係を改善する効果的なコミュニケーションのために、職場リーダーは部下の話をただ聴くだけでなく、職場の問題点を部下から積極的に引出し、解決するためのスキルとしてコミュニケーションの能力を磨く必要があることがわかり、上司向けの研修を実施しました。

また、上司だけがコミュニケーションの勉強をするのではなく、部下の側も、その必要性を理解し、職場の問題点を率直に伝え、他人の意見にも耳を傾ける態度が必要であり、そのためのトレーニングを部下向けの研修として実験的に行うこととしました。

このような研修を通して、上司と部下の風通しをよくし、職場の問題点を解決することで働きやすい職場環境を整備するためのヒントが見えてきました。

コミュニケーションはいきいきとした職場風土には欠かせないものであり、職場の問題解決の手段として取り組むことも可能だと実感しています。当社では、今後もストレスマネジメントとしてのコミュニケーション能力アップに取り組んでいくつもりです。

上司向けの研修

対 象：管理監督者と各チーフ
 実施方法：下記①～③の内容を1回90分にまとめ、2回（パート1、2）にわけて実施
 内 容：①挨拶や笑顔など日頃の人間関係を大切にされたコミュニケーションのポイント
 ②職場リーダーとして部下の意見を引き出すための対個人のコミュニケーションのやり方
 ③対集団のコミュニケーションのためのロールプレイやグループディスカッション

部下向けの研修

対 象：A店舗に所属のパート社員28名
 実施方法：5～6名のグループでディスカッションを中心に、1回30分、3回（パート1～3）で実施
 内 容：パート1⇒現在取り組んでいる作業改善について、しんどい点を出し合う
 パート2⇒①働きやすい職場とはどんな職場か？
 ②今の職場に点数をつけ①を10点満点として、1点上がるために必要なことを具体的に出し合う
 パート3⇒作業中に感じた不便なこと、困ったことを具体的に出し合う
 実施のポイント：
 ○ アイスブレイクなどを充分におこない、意見がでやすい雰囲気づくりに努める
 ○ テーマを予め参加者に伝え、短時間でも活発な意見がでるよう工夫する
 ○ 研修中はコミュニケーションの基本（あたたかい眼差し、うなずきなど）を積極的に参加者どうしでおこなうように促す
 ○ パート1、2は推進メンバーが、パート3では職場のチーフがリーダーとしてグループワークを進める

① パート社員は問題解決のために上司とのコミュニケーションを求めており、上司に対してふだんの笑顔、あたたかい一言から仕事への喜びや上司への信頼感を感じる
 ② 話し合いの時間は短くても雰囲気づくりに配慮すれば、職場の問題について活発な意見が出やすく、問題解決の糸口がみつやすい
 ③ ただし、そのためには上司のコミュニケーションに対する必要性の理解と、意見を引き出すための能力が必須であり、その能力を身に付け、磨いていくことが大切であり、スキルアップのための研修の内容ややり方も再度検討していく必要がある

研修を通して見えてきた職場環境を整備するためのヒント

(小売業B社)

2 地域における心の健康づくり推進体制の整備

精神保健福祉センターや保健所における心の健康相談機能を向上させるとともに、自殺対策連絡協議会等を通じて、精神保健福祉センター等の地域保健分野の機関と、産業保健分野、教育機関、医療機関、地方自治体、民間団体が連携し、地域における心の健康づくりを推進することが重要である。

厚生労働省では、平成19年度から自殺予防総合対策センターにおいて、精神保健福祉センター、保健所等における相談員に対する研修を行い、相談員の資質の向上を図ることとしている。また、関係機関相互間における連携体制の構築を図り、円滑な連携を図ることを目的として、18年から全国レベルでの「自殺対策ネットワーク協議会」を開催し、関係機関における連携体制の推進を図ることとしている。

また、公園は、健康づくりやスポーツ・レクリエーション、教養・文化活動など、様々な余暇活動の場として、身近な自然とのふれあいの場としても、心身の健康を育む機能を有している。このため、国土交通省では、高齢者をはじめ、誰もが地域で集い、憩うことのできる環境の形成を図るため、歩いて行ける身近な都市公園の整備等を計画的に進めることとしている。

さらに、農林水産省では、農村における高齢者福祉対策を農業協同組合やその助け合い組織等の協力を得て推進するとともに、高齢者の生きがい発揮のためのハード整備や情報インフラ整備を行うなど、快適で安心な生産環境・生活環境づくりを推進することとしている。