

- ・リレーエッセイ : センター長 坂野雄二
- ・トピックス : メンタルヘルス対策①
- ・健康に働く HiNT! : EAP って何だろう
- ・健康な職場を作る : 株式会社双葉工業社 様

● リレーエッセイ：働く人のメンタルヘルス

札幌 CBT&EAP センター センター長
北海道医療大学 名誉教授

坂野 雄二



この度、札幌 CBT&EAP センターではニュースレターを発行することとなりました。

2013 年 4 月から開始された医療法人社団五稜会病院の EAP (Employee Assistance Program : 従業員支援プログラム) 事業を母体として、2014 年 4 月に病院の事業から独立し、札幌 CBT&EAP センターが設立されました。

札幌 CBT&EAP センターは、医療機関として行っていた職場のメンタルヘルス支援サービスを、病院から独立した事業として行うことによって、メンタルヘルスの不調をはじめとした心身の問題を抱える勤労者を支援します。そして、健康で働きやすい職場づくりに向けて企業・事業所等がどうするとよいかを共に考え、勤労者のメンタルヘルス支援、職場のメンタルヘルス対策、健康な職場づくりをより積極的にサポートすることを目指しています。

平成 26 年度厚生労働省患者調査によれば、うつ病や躁うつ病などの気分障害の患者さんは 110 万人余りに上ると報告されています。また、厚生労働省の研究班の報告 (研究代表者: 横山和仁順天堂大学教授、2017 年) によると、うつ病による病気休職者の約 65% の人が、再発のため復職後 2 年間に病気休暇を再取得していたということが報告されています。復職

後のストレスに関連する問題が再発に影響するということがこれまでも指摘されてきました。これらのことは、メンタルヘルスの問題に代表される心身の健康の問題は、単に勤労者個人の問題にとどまらず、企業・事業所等が組織として解決を図らなければならない課題であることを示しています。

札幌 CBT&EAP センターは、これまでの十分な経験に基づいて、科学的根拠に基づくメンタルヘルス対策を考え、カウンセリング、職場へのコンサルテーション、メンタルヘルス対策の立案、組織の改善援助等、働く人々への総合的な援助活動を行う専門機関として社会に貢献していきたいと考えています。

これからも、

- ★ 個人レベルでも
- ★ 仲間のような小さなグループのレベルでも
- ★ 職域・部局単位といった職場のグループレベルでも
- ★ 職場と地域との関係の中でも

さまざまな場面の中で、皆さんの心身の問題の解決と、健康の維持増進に向けて、具体的なアイデアを提供していきたいと考えています。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

次回は、医療法人社団五稜会病院 理事長・精神科医 中島 公博 先生です。

ストレスチェック対策からメンタルヘルス対策へ

メンタルヘルス対策の為にストレスチェックへ

2015年12月に労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度が開始されましたが、1年目はストレスチェックを実施するだけで手一杯だったという職場がほとんどではないでしょうか。メンタルヘルス不調を未然に防止し、職場の生産性の維持・向上につなげるには、ストレスチェックを継続的に実施しながら、その結果に基づくセルフケアの促進と職場環境の改善の取り組みが大切です。そこで、1年目のストレスチェックの結果から、今後のメンタルヘルス対策を考えてみましょう。

1年目のストレスチェック

当センターでは、ストレスチェック制度開始後の1年間に、70の団体・企業の186の事業所で、1万2110人の方を対象に、ストレスチェックを行いました。その結果を集計したものが表.1です。

表.1 2015年12月～2016年11月の
ストレスチェック実施結果（70社）

平均受検率	92.92%
受検者中の 高ストレス者の割合	13.67%
高ストレス者からの 医師の面接指導の申出率	3.51%
総合健康リスクの平均値 (集団分析)	99.84

まず、受検率の維持が目標

1年目の受検率は90%を超える高い値でした。受検率は、職場のストレスチェック制度の意義や目的の周知、メンタルヘルス問題の啓発の指標になります。また、職場のストレス状況について信頼できるデータを得るためには、受検率が高いことが前提となります。2年目以降も受検率を維持することが目標となります。ストレスチェックは受検義務がないため、受検率の維持には、ストレスチェック制度の意義や目的の周知や、メンタルヘルス問題の啓発を丁寧に行うことが重要になります。



セルフケアできる人材を育て、支援する

高ストレスの判定は、病気を意味するわけではありません。しかし、心身の調子を崩し仕事を休むリスクや仕事上のミスや事故のリスクが高い、つまり、生産性低下のリスクが高いことを意味します。1年目のストレスチェックでは、7人に1人（13.67%）が高ストレスと判定されましたが、その中で医師の面接を申し出た人は28人に1人（3.51%）しかいませんでした。これは職場の生産性低下のリスク管理の面で問題といえ、個々の健康管理（セルフケア）を積極的に促していく必要があります。

ストレスチェックをセルフケアにつなげるためには、

- ストレスチェックの結果から自分の状態を振り返る
- 自分の仕事や生活の仕方を見直す
- 上司や家族、友人など、身近な人へ相談する
- 医師面接を申し出る、医療機関を受診する

といった、対応を行えるようになる必要があります。そのためには、ストレスチェックの結果を理解し、対応を考えるために必要な知識を学ぶセルフケア研修は必須です。それに加えて、上司が部下の健康状態を把握し、適切な声かけや配慮をできるようになるための管理職研修を行い、周りからもセルフケアを促すことや、自分の状態について専門家への相談の機会を設けるなど、セルフケアを行いやすい環境を整えていくと効果的です。

次号では、職場の環境改善について詳しく考えていきます。

Q. EAP って何ですか？

A. 生産性を高めるため、働く人と職場組織の問題解決を支援する専門サービスです。

国際 EAP 協会は、EAP (Employee Assistance Program:従業員支援プログラム) を、①生産性の問題に取り組み、②仕事の生産性に影響を与える個人的な問題を特定して、解決することを支援するための職場のプログラムと定義しています。この定義では、EAP は個人的な問題を扱うものにみえますが、アメリカで EAP 機関の評価・認証をおこなう最大の機関である Council On Accreditation の EAP の評価基準には、職場のリーダーへ研修や職場組織への支援が含まれています。つまり EAP は、生産性を高めるため、働く個人と職場組織の両方の問題解決を支援するもの、といえます。

EAP は、1940 年代のアメリカで、いくつかの企業が職場内のアルコール依存症対策に取り組んだことから始まり、心身の健康問題や家庭や職場の問題を解決することで、生産性を高める取り組みに発展していきました。アメリカでは、1980 年までに主要な企業の 80% が EAP を導入し、2006 年には雇用される労働者の 71% が EAP を利用していました。この間に、扱う問題の多様化やプライバシー保護のため、企業内で行う EAP (内部 EAP) から、外部の専門機関と契約した EAP (外部 EAP) の利用が主流となり、生産性の向上など、得られる効果は、EAP にかかる費用の 3~4 倍といわれています。

● センターからのお知らせ：

当センターが主催する 6~8 月のセミナーについてお知らせします。いずれも職場のメンタルヘルス対策に役立つ内容となっております。皆様のお申し込みをお待ちしております。

6 月 16 日 (金)

メンタルヘルス対策をデザインする

講師：中村 亨 (予定)

場所：エルプラザ 3F 多目的室

時間：13:30~16:30

定員：20 名

費用：¥2,000 (税込) ※

対象：職場でメンタルヘルス対策に関わっている方。

内容：どのように職場のメンタルヘルス対策を組み立てていくか考えます。

7 月 21 日 (金)

パワハラにならない伝え方

講師：中村 亨 (予定)

場所：エルプラザ 3F 大会議室 C

時間：13:30~16:30

定員：20 名

費用：¥2,000 (税込) ※

対象：部下を持つ方、職場でハラスメント対策に関わる方。

内容：上手なコミュニケーション、指示や指導、注意の仕方を考えます。

8 月 25 日 (金)

認知行動療法を学ぼう

講師：坂野 雄二 (予定)

場所：エルプラザ 3F 大会議室

時間：13:30~16:30

定員：70 名

費用：¥2,000 (税込) ※

対象：対人援助職の方、対人援助を学ぶ学生の方。

内容：心理療法のスタンダードである認知行動療法の基本的発想を学びます。

※ トータルサポートプランでご契約のお客様は、2 名まで無料で参加できます。

【 お申し込み方法 】

当センターHP (<https://www.cbt-eap.jp/>) の Information をご覧ください。

● 健康な職場を作る：

家族のような温かさが自慢！ 株式会社双葉工業社 様

今回、「健康な職場を作る」に登場していただくのは株式会社双葉工業社様です。インタビューに応じてくださったのは、はまなす工場総務課長の斎藤 ゆかり様です。

Q1: トータルサポートプランでご契約いただき、ありがとうございます。ストレスチェック実施初年度に当センターを選んでいただいた理由をお聞かせ願えますか。

斎藤様: ストレスチェックを実施するにあたり、色々な業者のパンフレット等を比較検討した結果、弊社の希望に合っていたので決めました。

Q2: 双葉工業社様の社員の皆様は笑顔が素敵な方が多いのですが、元気で活き活きと働けるように会社として取り組んでいることはございますか。

斎藤様: 会長や社長が社員を家族のように思っていることでしょうか。ボーリング大会などの懇親会を行い、社内全体でコミュニケーションを図れるようにしています。

また、安全衛生週間の時には社内で標語を募集して表彰したり、社員旅行に行くなど、社員のモチベーション維持にも取り組んでいます。

お忙しい中インタビューに応じていただき、ありがとうございました。インタビューの詳しい内容につきましては、当センターのホームページをご覧ください。

◆ 会社概要 ◆

◆ 代表取締役会長 阿部 孝司 (敬称略)

◆ 代表取締役社長 阿部 司 (敬称略)

◆ 社員 140 名 (平成 29 年 3 月現在)

◆ 本社を含め道内に 4 つの工場を持つ。

昭和 21 年電気亜鉛めっき加工を創業する。

昭和 27 年溶融亜鉛めっきに切り替え、創業する。

以来、64 年間「ものづくり」への挑戦を続け、平成 21 年には全構連鉄構物製作工場の H グレードを取得し (平成 27 年度 1 月更新)、現在に至る。

北海道新幹線建設工事においては、車両基地鉄骨、防音壁支柱、架線金物などを製作、納入する。

その他にも東京スカイツリー第 1 展望台の一部を亜鉛めっきの受注をするなど、道内外の建築物や鉄塔の製作をはじめ、亜鉛めっきまで、製品の一貫生産を行っている。



写真は「はまなす工場」

株式会社双葉工業社 様のホームページはこちらです。

<http://www.k-futaba.co.jp/info.html>

● Staff Voice：

4月に四国でお遍路を
してきました。今回は高
知県の途中までです
が、3年かけて八十八か
所を廻る予定です。

(N)

ようやく暖かくなってき
ましたね。我が家の大き
な梅の木も綺麗に開花
中。今年も美味しい梅酒
になりますように・・・

(*´艸)

(H)

数年ぶりに東南アジア
に観光に行きました。と
思ったら、体調不良でほ
とんど外に出られず…

健康管理には十分注意
したいものです。

(Y)

今年初めてのお花見で
円山公園まで行ってき
ました。しかし、お花は
2分咲きだったので、ジ
ングスカンの香り (臭

い?)を満喫してしまし

た。

(み)

今年のゴールデンウィ
ークは、9連休をとりま
した！120%充電で
きたので、休み明けの
仕事は元気に頑張りた

いです。

(T)