

大成ラミック株式会社

心の健康づくり計画

☆メンタルヘルスケア体制について

昨今、社会的にメンタルヘルスへの関心が高まる中、当社においてもメンタルヘルスに関する取り組みは重要課題と位置付けています。2013年からは、その取り組みをより一層強化するため社外専門化と連携し、当社および子会社で働く全社員を対象にストレスチェックを実施、社内外での相談窓口の設置やセルフケア研修、ラインケア研修等、多方面からメンタルヘルスをサポートする体制を整え、運用しています。

☆心の健康づくり計画

(1) 目 的

厚生労働省が定める「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、当社における『心の健康づくり計画』を定め、社員の心身両面にわたる健康を目指す。

(2) 長期目標

1. 社員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようになる。
2. 円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行う。
3. 社員全員の職場環境による心の健康問題を発生させない。

(3) 年次目標

1. 社員全員が心の健康問題について理解する。
2. 外部機関と事業場内メンタルヘルス推進担当者の連携体制を確立する。
3. 全社員に対してストレスチェックを実施し、セルフケア研修の実施を促進する。
4. 職場管理者を対象にラインケア研修を実施し、職場環境の把握・改善を推進する。

(4) 推進体制（4つのケア）

事業場内メンタルヘルス推進担当者、社内カウンセラー、産業医、保健師、外部機関等によるサポートを中心に、一次～三次まで段階的に予防策を策定し運用する。

四つのケア 厚生労働省「労働者の心の健康の 保持増進のための指針」	一次予防 (未然予防)	二次予防 (早期発見・対応)	三次予防 (発生対応)
セルフケア ・ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解 ・ストレスへの気づき ・ストレスへの対処	・メンタルセルフチェック(web上で随時実施可能) ・メンタルチェック(年1回実施可能) ・メンタルチェック結果に基づくone-to-one学習 ・セルフケア研修(集合型研修、イーラーニング型研修) ・社内、社外相談窓口の活用		・休職、復職支援 カウンセリングの活用
ラインによるケア ・職場環境等の把握と改善 ・労働者からの相談対応 ・職場復帰における支援、など	・メンタルチェック組織診断の実施 ・ラインケア研修(集合型研修、イーラーニング型研修) ・管理職向け、人事担当者向け相談窓口の活用		・社内ルールに則った 適切なリファー
事業場内産業保健スタッフ等 によるケア ・具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案 ・事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口 ・職場復帰における支援、など	・メンタルチェックの結果、高ストレス者とされた方への面談(フォロー面談) ・健康相談やフォロー面談等を通じてカウンセリング利用の必要性を精査 ・社内カウンセラーによる面談の実施 ・長時間労働者を対象とした面談の実施		・休職復職支援 ・復職判定面談
事業場外資源によるケア ・情報提供や助言を受けるなど、サービスの活用 ・ネットワークの形成 ・職場復帰における支援、など	・組織分析報告会実施 ・カウンセリング窓口の設置 ・セルフケア、ラインケア等各種研修の実施		・休職、復職支援プログラム

☆個人のプライバシーへの配慮

ストレスチェックの実施にあたっては、個人のプライバシー保護に留意する。また、社内外を問わず、個人情報の取り扱いについては関連する法令を順守し、本人の同意がない限り他に漏らさないものとする。