

【資料編】

〇メンタルヘルス対策の今後の課題や要望について【自由記載】

- ・「ストレスチェック実施プログラム実施者用管理ツールマニュアル」Ver.3.6を見始めて、ムリ！と感じた。今、これも自分の仕事に入ってきたらパンクしてしまう。定年で人がいなくなった分、仕事の種類が増えていく。電子化の勉強もしている。
- ・「業務推進に係る精神的負荷への耐性の低下」という基本的問題に対し、「如何に組織として対応していくか」について、社会的背景を含め見識を深める必要を感じました。
- ・過去に、メンタル不調者が在籍しており、その時に取り組みについて検討したが人によって不調の様子、対応が異なるためとても難しかった。ストレスチェックの導入を検討したが、費用面でも実務面でも、負担が大きくなり従業員の理解も含め実施できなかった。
- ・グループ会社での実施状況を確認しながら推進します。
- ・経営者や幹部が家族的に看取っているつもりですが、採用時点での認識に課題があります。（入社後の環境要因なのか？入社前の個人的要因なのか？）
- ・健康診断結果等で指摘しても、迷惑という反応が多く進んでとりくみをするということに迷ってしまう。
- ・心のもち方は、個々に違います。こちら側からの声かけがかけられた本人の負担になるケースもあります。プライベートな部分に「踏み込んではいけない」又は「踏み込んでほしくない」そのあたりが難しいところです。
- ・個人個人と話をし、今の所特に必要性を感じません。何かある場合は、個人個人とその都度相談にのっています。
- ・社員の高齢化に伴い、必要性を感じている。
- ・少人数にて個人情報情報の保管が難しく担当（社長）多忙のため従業員と面接する機会が少なく相談された後の解決策が難しい。
- ・数年前に高ストレスの従業員がいた。職場全体が毎日ピリピリしていた。メンタルヘルスの支援制度を知っていれば良かった。今は素晴らしい環境となっている。

- ・ストレスチェックを行っている医師が会社近くにあるのか知りたい。
- ・ストレスチェックをすると、医師の診断となってきてしまいます。ので、カウンセラーとの年一回のカウンセリングを今年度 9 月～開始予定です。
- ・ストレスチェックをする必要性に対する意識が低い。事業における他の問題への取組が優先されているため、余裕がない状態である。
 - ・総務の人員が少なく産業医もいないためストレスチェックを実施しようと思うが、なかなか実施できない。以前、相談させていただき取り組み方や不備があった事等教えていただきました。又ストレスチェックの事で相談させていただきます。
 - ・どこの医療機関でやればいいのかわからない。健康診断の時に一緒にやってもらえると実施できる。
 - ・突然の発覚を回避したい。
 - ・とてもデリケートな問題、うつやそうを隠して入社する人もいる。あまり触れられない。
 - ・取り組み方が分からない（2 社）
 - ・人手不足により、一人の労働者にかかる負担が多くなっております。人手を確保する良い方法等があればご指導頂きたいです。
 - ・費用面と会社のプライバシー
 - ・プライバシーへの配慮のむずかしさ
 - ・プライバシーへの配慮ややり方が詳しく理解出来れば取り入れて活用してみたい。現状健康診断のみの取り組み。
 - ・法的義務のない人数で実施するには必要性の理解を得られなければならず難しい。
 - ・まず、自分自身のメンタルヘルス対策の知識がなさすぎるので学ぶ必要がある。
 - ・明確な必要性があるのであれば健康診断での実施項目に含める等法整備が必要？！
 - ・メンタル不調者への対応、職場復帰時の対応等のマニュアルの不備、規程の整備がすすんでいないことが課題です。
 - ・メンタルヘルス対策の何たるかを全く理解していない。社員の側から会社がこ

のような分野へ介入することを希望するか疑問。

- ・メンタルヘルス対策に取り組むにあたり分からないことが多い。
- ・問題行動をする職員が在籍しているが、指導しても感情的になり受け入れてもらえない。指導の際パワハラで訴えられる心配がある。→解決したい。
- ・労働者と対話することで高ストレス者にならない様取り組みます。
- ・全職中にうつ病でした？という従業員を採用して一年で再発、ストレスの理由がわが社充分にありと医師に投げつけられました。大変なことで採用の時には全く通知もなくその従業員は、入退院をくり返して退社しました。目に見えない病気は、わが社のような小規模会社に投げつけられるとストレスチェック制度のやり方もよくわかりません。
- ・取り組み方がわからない。(2社)
- ・メンタルヘルスという言葉は知っていましたが当社で活用できていません。今後考えていきたい。
- ・仕事上の場合だけでなく、私生活においてのメンタルヘルスの不調等もあるので対処の仕方がむずかしい。
- ・社内ポスター等により、社外の相談窓口を紹介している。少人数ゆえに同僚との会話から不調者が出ていないか注意している。仕事内容よりも同性間の人間関係(女性どうし)でメンタルの問題が発生しやすい。
- ・従業員への説明
- ・専用部署、担当者がいない事
- ・担当人材不足
- ・当面は導入の見込みありません
- ・人数が少ない職場のため、また健康管理担当者が様々な仕事を兼務しており時間が取れない。また役員でもあるため、話を聞く機会は作っているが相談しにくい状況と考えます。(表面上のヒアリングや相談になってしまう)
- ・本人がかかりつけ医師に相談している中で、職場でどう関わるのかわからない。
- ・メンタルヘルス対策に取り組む人員の不足。知識不足。
- ・メンタルヘルス対策に取り組むと、逆に現場職人に不安を煽ってしまうのでは

ないかと心配しています。ストレスのある職場には違いありませんが、そういうことを意識せず、気軽にメンタルの健康を図ることができればいいと思います。

- ・問題が起きる前に対策を講じるべきですが業務が多忙で対応できないのが実情です

○ストレスチェック事業の課題・要望について【自由記載】

- ・アンケートを実施して手を挙げた人、チェックにひっかかった人に対して、メンタル・ストレス対策をするというやり方がいいかもしれない。

- ・外部の第三者にしてもらいたい。原則会社はかかわりたくない。

- ・現在、医療機関のメンタルヘルスチェックを利用していますが、それだけで現状が把握できているか不安に感じます。

- ・社員の必要性への理解不足により、不参加となった人数があり職場により分析できない結果が出てしまう。

- ・ストレスチェック実施後、その結果をどのようにいかしていけばよいか。

- ・ストレスチェックの機能、現在使用しているものは毎回同じ質問で意図的に回答を操作できるのではと思われるため、他の実施機関のものも見てみたい。

- ・ストレスチェックを実施するにあたり必要性を理解してもらうことが課題となっています。

- ・ストレスをネガティブに捉えるに留めず、如何にポジティブシンキングにマインドチェンジしていくかのビジョンも形成していきたいと考えています。

- ・全員が集まる機会がほぼない。

- ・働き方改革等で時間差勤務により、全社員の意思疎通が難しい。

- ・負担が大きくなり実施が難しい。また、外国人労働者もいるためどのように導入していくかわからない。従業員全員実施しなければならないが、希望しない（受けたくない）人への説明も難しい。

- ・プライバシーに配慮し、業務になるべく支障なく短時間で行えるものであれば費用を考えながら検討したい。

- ・方法、具体的な数値（人数、費用、日数）の分かる資料があると良い。

- ・メンタルヘルス対策の何たるかを全く理解していない。社員の側から会社がこ

のような分野へ介入することを希望するか疑問。

・現状では事業の売上が不安定で見通しも立たない状態であるため、経営が安定してから取り組もうと思っている。

・費用負担と個人情報の保護対策について確認しています。

・取り組み方がわからない。

・V-24の実施につながる活動を望みます。

・継続的なサポート

・ストレスチェック実施に対する役員の理解をどう得るか。

・チェック結果の内容がありきたり、一般的に言われている事しかかかれていない。質問数を増やす等してストレスチェックを受けた人がどういう環境や場面でストレスを感じやすいか、もう少し具体的な内容にしてもらえると本人も対策が取りやすいと思う（他2件）

・導入コスト、事務作業の負担増

・もっと取り組みやすく、効果のあるものならば良いが、管理体制もしっかり手続きや運用がわかりづらかったり、お金のかかるものは取り入れられない。