

◎ メンタルヘルス対策に対するご意見（記入があった内容の抜粋）

●	役員の一部がメンタルヘルスに無関心である。
●	協会けんぽに加入しているので、会社負担で生活習慣予防健診を毎年行っていますが、健診後の健康サポート一環で保健指導をしていただく機会があっても、強制的に予定を組み入れないと参加してくれない。特にメンタルヘルスについては自分はないと過信してる方が多いので義務付けでもしない限り予約しても逃げてしま（仕事や用事などなにかしら理由をつける）。保健指導など受けていただきたいと思っていますが、平均年齢54歳で男性社員ばかりなので心も体も時には相談することが必要だと理解してほしい。
●	今迄必要性がなかったが、これからの人不足等、少し勉強して、知識を持ってから取り組みたい
●	必要性を感じるが取り組む方法などが分からない
●	管理者の理解がないこと
●	業務の負荷が集中したり、個人の能力を超えるレベルの高い業務内容を求められるなど、うつ病を発症する原因は個人により異なりますが、早期に周囲が気付いてケアできる手立てを知りたいです。
●	メンタルヘルス対策をしているが、なかなか専門的な知識がなく対応に困ることが多い。産業医にも相談するが、産業医も忙しくなかなか時間をとってもらえない。
●	人手不足等もあり日々の業務以外に時間を割く余裕がない
●	立場により同じ物事でもストレスになる場合と逆の場合があり、会社として本人のためにと考えてしてあげてる事が逆になった場合は対応に苦労する場合がありますが大きな心で対応しています。
●	人員不足、労務（業務）を中心に1日処理を終えるだけで日々が経過していく状況の為取り組み（研修や話し合い）をすることが困難。メンタルヘルス対策を実施したい考えはあるがなかなかできない。
●	強制でストレスチェックをしないため、不参加者が多い
●	事業所人数が実施義務に達していないため、雇者がいないと中々取り組むきっかけにつながりません。毎日の製造業務時間を営業時間内にこなすことが中心となりますので、義務化がもう少し少ない人数でも該当になるようにならないと、社内の意識もそこに向かないように思います。
●	産業医がいるがメンタルヘルス対応は門外漢で協力が得られない。
●	必要性を大いに感じております。しっかりやっていきたいと思えます。ご指導をお願いします。
●	今まで制度について知らなかったことが多かったので、今後はまずこの制度について知るところから始めて、従業員やその家族が安心できる職場を作っていきたいと思えます。
●	今の行政は、あれもこれもと事業者側に負担を課すことばかりが増えていていると思えます。インボイス・電子帳票保存もしかりで、制度ばかり複雑にして経済活動の効率がどんどん悪くなって手間ばかり増えて、来期の収益事業が思う様にいかなくて、人は辞めていくし、新しい人材は入ってこないし。悩みなんて尽きない状況なのに、メンタルヘルス対策とか結局、やる事が増えてくばかりで、どこも楽になっていきません。事業の負担はどうでもいいのでしょうか？
●	不勉強でよくわからないので、研修会があったら参加して勉強してから取り組む方に向かいたいと思えます。
●	現状では該当する者がいない為あまり必要性を感じていない。ただ今後に向けて考えていかなければと思えている。時期を見て取り組んでいきたい。
●	悩みは一人で抱え込みやすく、人に相談できないことが多い。相手の様子がおかしいなと思ったら声をかけてあげるような職場の雰囲気作りを心掛けたい。

◎ その他自由記載欄のご意見 （記入があった内容の抜粋）

●	昨年度、家族の問題でメンタル不調になってしまい退職した社員がいたため、メンタルヘルス対策に取り組むようになった。昨年秋に、長野産業保健総合支援センター〇〇さんにきていただき、社内で研修を行った。非常に有意義であった。
●	昨年度、産業保健相談員のメンタルヘルスケアについての講演をお聞きする機会を得ました。職場の労働安全衛生を改善していく中で、必要に応じて地域産業保健センターの利用を検討していきたいと思います。
●	健康相談で毎年お世話になっています。労基署から教えていただいて良かったです。
●	ストレスチェック制度は知っておりましたが、50人未満でしたので実施はしておりませんでした。今後、必要に応じて検討も視野に入れております。
●	毎月、安全衛生委員会時に産業医の先生に出席していただき、健康面、精神面などの相談しています。
●	今回のアンケートで両立支援・ストレスチェック制度など知る事が出来ました。
●	自身は労働者という立場で、日頃からコミュニケーションが多く風通しの良い職場であると感じていますが、改めて心身ともに健康管理の大切さを感じました。また、こういった支援がある事を知る事ができ、良かったです。
●	地産保様には、長年にわたり毎年医師からの意見をいただき誠にありがとうございます。今後も引き続きよろしく申し上げます。
●	常に従業員の日常に変化がないか目を配っているが見落としもあると思う。会話をする様子を見て気を付けていきたいと思う。
●	経営者側を守ってくれる制度はないのか？ 小さな会社では、私たちがの方が疲れている。
●	ハラスメントやメンタルヘルスについて職員研修を開催する際に講師を紹介していただいたことがあり、今後ご対応いただければありがたい。
●	現在まで大変ありがたい事にかん等にかかる人もメンタルが不調になる人もいませんでした。しかし、今後もないという事は考えにくいのでこのような支援がある事を心にとめておきたいと思います。
●	今回、郵送にてこのアンケートで産業保健活動について知ることができました。無料で相談できること様々な研修会がある事を知り、今度に生かしてゆきたいと思います。ありがとうございました。
●	治療と仕事の両立支援という言葉も知りませんでした。現場を預かる責任者として良い機会を与えて下さりありがとうございました。勉強します。
●	社員に永く働いてもらうため、ストレス排除は重要と考えています。社員面談や社員の様子などを気にして声を掛けるなどしています。
●	社会生活において、ストレスが全くない人はいないかと思いますが、弊社では今のところメンタルの不調を訴えている社員もいなく、休みがちな社員もいません。長時間労働もなく、有給休暇も希望通り取得できているため、各自でストレスは発散できているのだと理解しています。但し、自分では気づかないこともありますので、このような機会があることは良いことだと思います。
●	今まで健康に恵まれ社員が働いて居ましたので健康の大切さを思いこれからも社員の健康について考えて行きたいと思います。
●	現在の職場環境から、今のところ必要性を感じませんが、今後何か問題がありそうな場合には活用させていただきます。
●	全体的に取り組み方がわからないので何かきっかけみたいな事があればと思います。