

「仙台市民の健康づくりの推進に向けた 包括的連携に関する覚書締結について」

全国健康保険協会(協会けんぽ)宮城支部

仙台市

2014.3.28締結

1. 「仙台市」との健康づくりの推進に向けた覚書の締結について（平成26年3月28日）

全国健康保険協会（協会けんぽ）宮城支部と仙台市との間で、仙台市民の健康づくりの推進に向けた、包括的連携に関する覚書を締結いたしました。

（締結に係る主な項目）

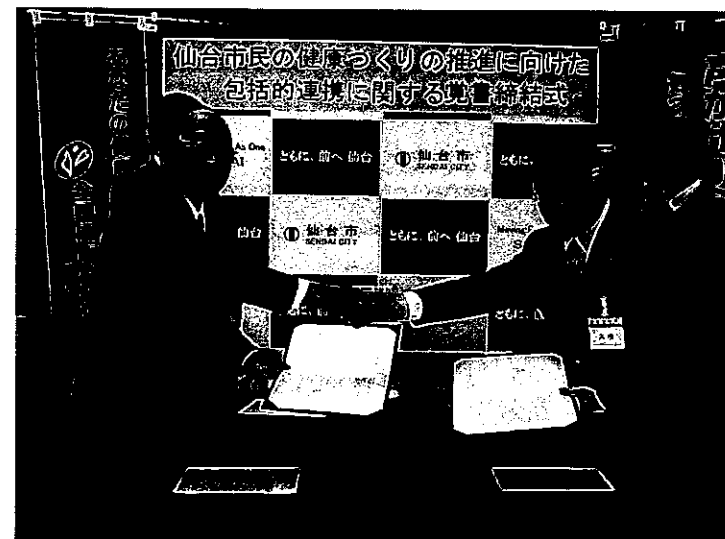
- ・特定健康診査及びがん検診の受診促進に関すること
- ・生活習慣病の発症予防及び重症化予防推進に関すること
- ・心の健康づくりの推進に関すること
- ・受動喫煙防止対策推進に関すること など



仙台市 高橋健康福祉局長 あいさつ



協会けんぽ宮城支部 高橋支部長あいさつ



高橋支部長(左)と、高橋健康福祉局長(右)とで、握手を交わしました。

2014/4/4 河北新報朝刊へ記事掲載
見出し『健康づくりへ連携強化～仙台市と協会けんぽが覚書締結～』

《今年度の主な事業連携予定》

- ・職場のこころの健康づくりセミナーの開催（平成26年9月11日）

東京エレクトロンホール宮城にて、事業所担当者向け、主にライン・セルフケア対応等についての啓発セミナーを共催で開催。

- ・ピンクリボンスマイルウォークへの参加（平成26年10月25日）

「乳がんの早期発見・早期診断・早期治療の大切さ」を伝えるイベントへ、今年度より協会けんぽでは事務局として参画。

6月19日には仙台駅で実施した街頭キャンペーンへ参加し、「乳がん検診の大切さ」について、通勤途中の方々へ周知広報。

- ・広報紙への記事提供

事業所宛の広報紙「社会保険みやぎ」へ、精神保健福祉総合センター 大類先生より、メンタルヘルス対策に係る記事を提供いただき、現在連載中。事業所への健康意識の高揚を図る。（県内約15,000事業所へ配布、4月の広報紙より隔月掲載）

働きがいのある職場づくりは メンタルヘルス対策の第一歩

6回シリーズで職場のメンタルヘルスについて連載いたします。1回目は、職場のメンタルヘルス対策の基礎となる「働きがいのある職場づくり」です。

仙台市精神保健福祉総合センター
主幹(精神保健指定医、産業医) 大類 真嗣

「報われない」職場とメンタルヘルス＝メンタル面に悪影響を及ぼす職場要因

職場のメンタルヘルスを悪化させる要因として、「長時間労働」や「人間関係」がまず頭に浮かぶと思いますが、実際にはそれだけではございません。ここで事例(架空)を紹介します。80名程度の公的機関。数年の間に4名の職員がうつ病で休職していたため、産業医は衛生管理者から依頼を受け、数名の職員と面談を行うことになりました。そこで出てきた声とは…

- 上司から「きちんと」褒められた記憶がない
- 自分の行っている業務についてフィードバックを受ける機会が乏しい
- 組織としてのミッションがあいまいなため、職員が自分の役割を認識し、使命感を持って働くことが難しい
- 業務に関する有益な研修会が開催されていても、「人手が足りない」といった理由で受講の機会が与えられないといったものでした。これは、あくまでも職員からの声の一端ですが、「業務への評価やねぎらいがない」、「組織としてのミッションがあいまい、自己の組織への貢献度も分かりづらい」、「スキルアップの機会が与えられない」など職員のメンタルヘルスを悪化させる職場環境の一部がうかがえます。

一般的には「メンタル面に悪影響を及ぼす職場環境」として

仕事量の多さと、要求の高すぎる仕事内容
業務分担が明確でなく、一個人に仕事が偏ってしまう状態
ストレスの多い労働条件
仕事の目的、自分の役割が明確でない
自分の意見が仕事に反映されない状態
予測できない状況への対応
緊張した人間関係
自分や家族に対して時間の取れない状態
スキルアップの機会が与えられない状態

などがあげられます。このようなリスクを減らしていくことが職場のメンタルヘルス対策において重要になります。

リスクを減らすだけではない「働きがいのある職場」づくりを

しかし、メンタルヘル스에悪影響を及ぼす職場環境リスクを減らしただけでは、対策は十分とは言えないかもしれません。大事なのは「職員が働きがいのある職場」と実感できるような環境を組織として提供することです。

P.F. ドラッガーの著書*では「働きがいを与えるには、仕事そのものに責任を持たせなければならない。そのためには、①生産的な仕事、②フィードバック情報、③継続学習、が不可欠である」と記されています。従業員は「組織の明確なビジョンの下、業務に責任を持ち、かつ、継続的に新たな知識・技能を習得、スキルアップを図り得る機会」が提供されることが大事であり、そのためには、組織の役割として、「従業員が常にスキルアップや新たなものにチャレンジできる環境と、業務に対するフィードバック体制の構築」が必要です。同じように、「仕事の上での人間関係は尊敬に基礎を置かなければならない」とも述べております。上司であろうと、部下であろうと常に「仕事のパートナー」として敬意をもつことが大事であり、「〇〇だからこれぐらいして当然」ではなく、「こんなに配慮してもらってありがたい」、「忙しい中やってくれて大変だっただろう。」といった日ごろからの敬意が大切です。

* P.F. ドラッガー (上田惇生 翻訳) 「エッセンシャル版 マネジメント 基本と原則」ダイヤモンド社

図1にも示したとおり、従業員個人はもちろん、上司、同僚を含めた職場の各々が仕事に対して「誇り」と「責任」を持ち、上司は部下に対して「信用」し、「正当な評価」を行う、同僚とはチームとして「一体感」をもち、「相互支援」を行いつつ相互連携できている状況が「働きがいのある職場」といえると思います。これを支えるのが「尊敬に基づく人間関係 気づき・コミュニケーション」であり、日ごろからの職員同士の「気づき」、「コミュニケーション」といえます。

今回は、日ごろからの職員同士の「気づき」、「コミュニケーション」をベースとした「職場のメンタルヘルスの基本－セルフケア・ラインケア」について説明します。

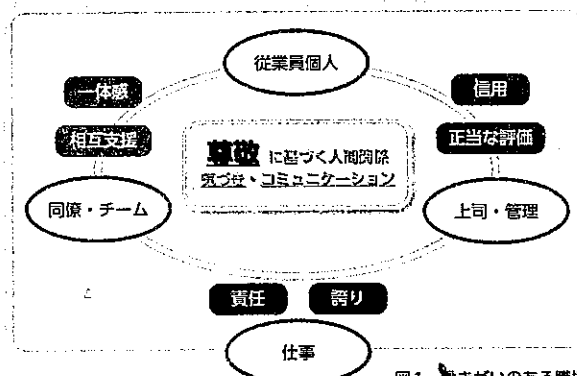
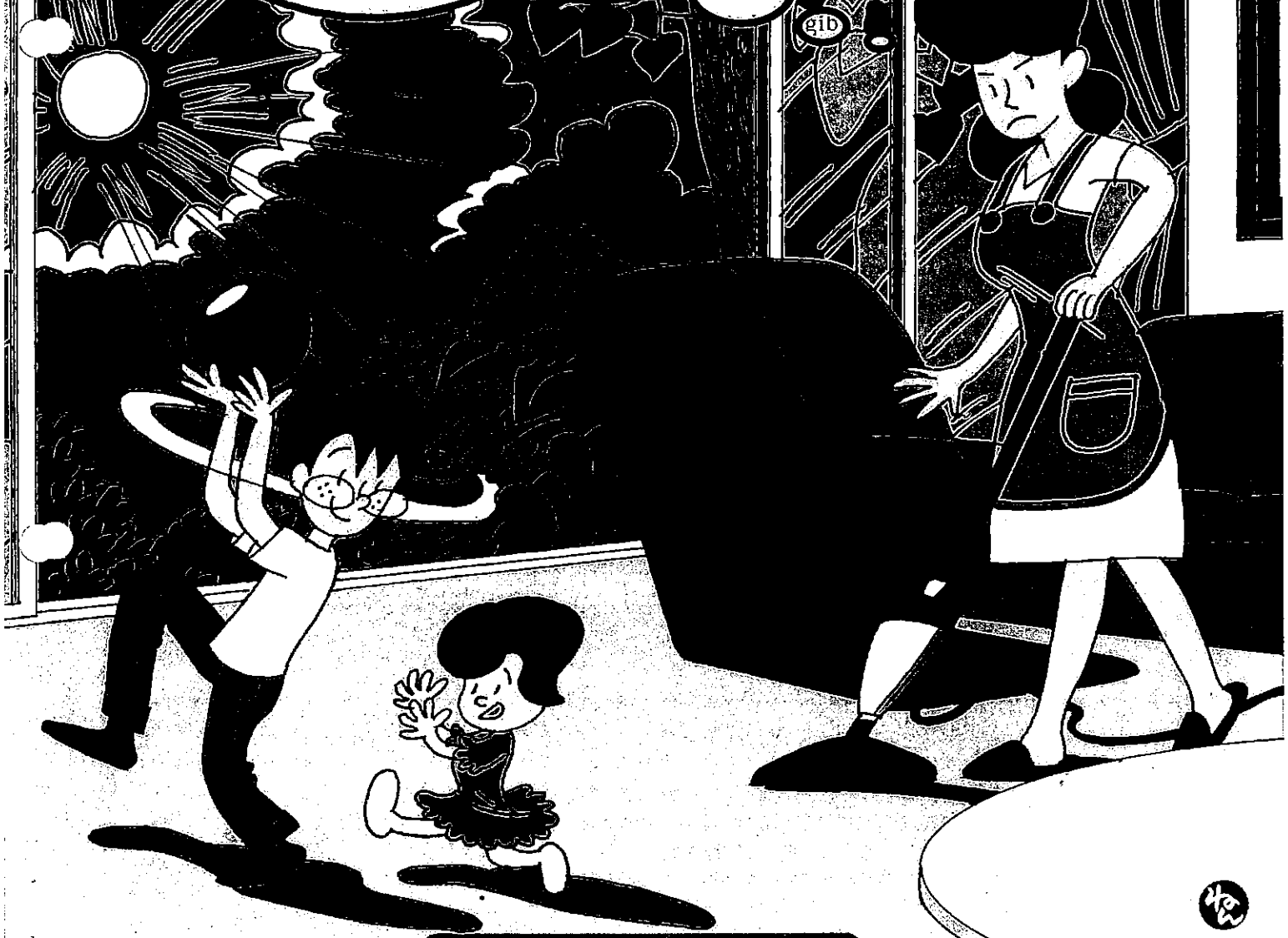


図1 働きがいのある職場

Is it Miyagiben? Is it Miyagiben? Is it Miyagiben? Is it Miyagiben? Is it Miyagiben?
これって宮城弁? “ODAZU” “SUKERU”

用例 おほごといっしょんなうておたうてばかりい
わかんねよ 掃除すけてくんなんか

意味 好むものと共感になって原さけてばかりいで駄目だ。掃除を手伝って



Contents

「全国健康保険協会宮城県大会」へのご参加をお待ちしています!!	2
メタボ改善のため、特定保健指導をご活用ください	3
被保険者の方へ 生活習慣病予防健診 検診車による集合健診のご案内	4
健康長寿のために	4
職場のメンタルヘルスの基本	5
算定基礎届の準備は おすみでしょうか!	6・7
賞与支払届は忘れずにご提出ください	8

「アルファベット氏名登録(変更)申出書」提出のご協力をお願い	8
平成 26 年度の主な事業のご案内	9
M 美さんの社会保険物語	10
活躍してます!! みやぎのゆるキャラ	11
契約宿泊施設の宿泊料金の補助	11
職場の健康づくりをすすめましょう	11
インフォメーションパーク	12



職場のメンタルヘルスの基本 —セルフケア・ラインケア—

6回シリーズの2回目は、職場のメンタルヘルスの基本である「セルフケア・ラインケア」についてです。

仙台市精神保健福祉総合センター
主幹(精神保健指定医、産業医) 大類 真嗣

「2週間以上続く不眠」や「短期間での体重減少」は長期的ストレスにさらされているサイン

「セルフケア」とは、ストレスと上手につきあい、自身で対処することです。そこでまずポイントとなるのが「ストレス負荷を受けている自分に気づく」ことです。ストレスを受けているサインを見逃してしまうと、対処も十分にできません。ここでストレス負荷がかかっているサインの一例をあげます。

【比較的短期的なストレス負荷がかかった際のサイン】

- イライラしやすい
- 集中力がない、ミスをしやすくなる、そわそわ落ち着かない
- 気持ちが落ち込む、憂うつになる
- 気持ちに余裕がなくなる

【比較的長期的なストレス負荷がかかった際のサイン】

- 疲れやすい
- 睡眠障害(2週間以上続く不眠)
- 食欲低下、体重減少(3~6か月程度の短期間での極端な体重減少)
- 頭痛、肩こりなどの身体症状

比較的短期的なストレス負荷がかかった際のサインは「気のせい?」と、気づきにくいかもしれませんが、しかし、長期的なストレス負荷のサイン、特に「2週間以上続く不眠」と「短期間での極端な体重減少」は比較的気づきやすく、非常にストレス負荷がかかっている証拠ですので、この2つには特に留意しましょう。

ストレス対処方法のキーワードは「CARE」

次に、ストレスを上手に軽減するため、こころを健康に保つため、日ごろから自身が行えるストレス対処方法について説明します。ここでのキーワードは「CARE」です。以下のようなことを日ごろから心がけることによって、上手なストレス対処が可能になると考えられます。

- 1) **Communication** : 職場の同僚、上司などと日ごろからコミュニケーションをとって、お互いに相談しやすい環境を。
- 2) **Activation** : 休みの日にごろごろしているだけでなく、スポーツや趣味の時間など何か熱中できる時間をとる「積極的休養」も。
- 3) **Rest & Relax** : 頑張り過ぎていませんか。ちょっと一休みも必要。過剰なストレスにより緊張した筋・神経をリラックス(ストレッチ、入浴、睡眠など)。
- 4) **Enjoy** : 日々の生活を楽しんでいますか。仕事が忙しくて、たまには楽しんで過ごせる時間をもってみて。

ラインケア「コミュニケーションする場をデザインする」、「いつもの違いに気づく」こと

続いて、「ラインケア」とは管理者による「職場環境等への改善」や「職員個別の指導・相談」があげられます。長時間勤務への対応やワークライフバランスの推進などといった職場環境改善の取り組みは、組織的に取り組みやすい部分ですが、職員個別の指導・相談については管理者の力量による部分があり、一律に対策を進められない場合もあります。しかし、部下からの相談対応をスムーズに行えないと、ラインケアも十分に機能しません。

そこで大事なのが、「日ごろからの職員同士のコミュニケーション」です。管理者は「最近の若者とコミュニケーションをなかなか取れない」と嘆く前に、自ら「コミュニケーションの場をデザインする」発想が必要です。フォーマルな形での定例のミーティングや業務報告、個別でも面談などや、インフォーマルな雑談なども含まれます。このようなコミュニケーションを通じて意図的に部下の状況を把握することがラインケアの第一歩になります。

では、具体的に何に留意、状況把握すればよいのでしょうか? 決まった方法はないのですが、例えば職員の様子を見て

- 表情が暗い、笑顔がなくなった
 - 反応が遅い、判断力が遅い
 - 仕事上でミスが多くなった、仕事が休みがちになった
- など、いつもと様子が違う点に気づくことです。職員自身が、調子が悪いと感じても自分からはなかなか言い出せなかったり、相談できなかったりするので、「管理者が気づくこと」がラインケアでは非常に重要となります。

抱え込まずに専門機関への相談も

職場のメンタルヘルス対策には、セルフケア、ラインケア以外にも、「健康管理担当者による心の健康づくり対策」や「事業所外の機関や専門家によるケア(地域産業保健センターや精神保健センター、精神科医療機関などの専門機関によるケア)」があげられます。一管理者だけでは対応できない場合があるかと思えますので、その際は専門家に対応を相談することも場合によっては必要になります。

今回は、「企業・事業所で見受けられる気分障害・不安障害」について説明します。



仙台市こころの健康づくり
キャラクター「ここまる」