

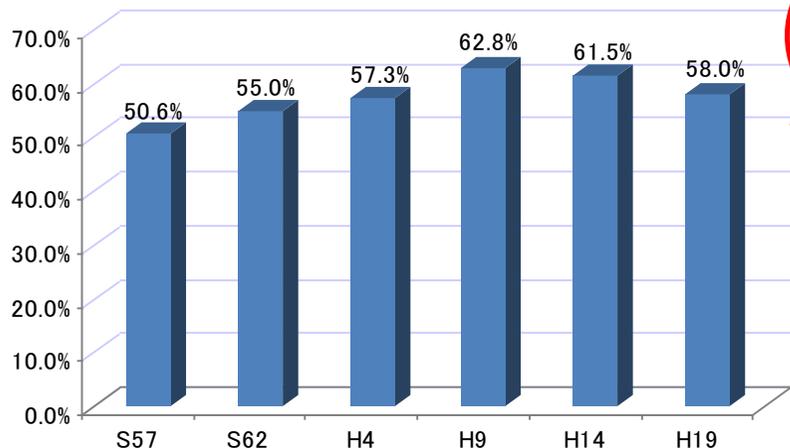
メンタルヘルス(うつ病対策)研修について

株式会社
Human Resources Management

1. 労働者の心の健康に関する現状

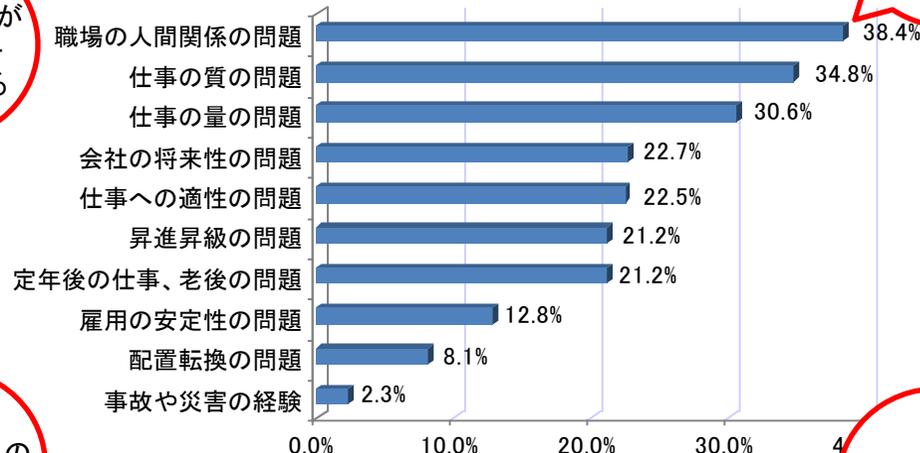
仕事や職場環境に関する「不安」「悩み」「ストレス」を感じている労働者の割合は高くなっており、自殺者総数が3万人を超えて推移するなかで、労働者の自殺者数も8千～9千人前後で推移しております。業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症、あるいは自殺したとして労災認定の事案が増加しており企業において積極的に対策に取り組む必要があります。

職業生活でのストレスの状況



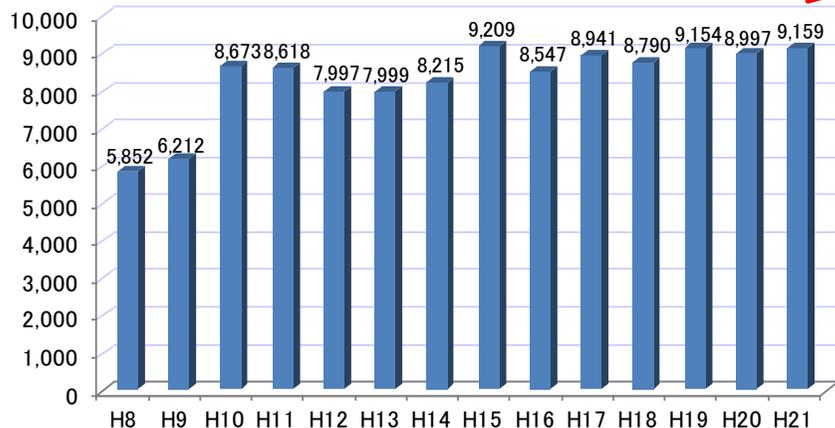
半数以上が
ストレスを
感じている

職業生活におけるストレス等の原因



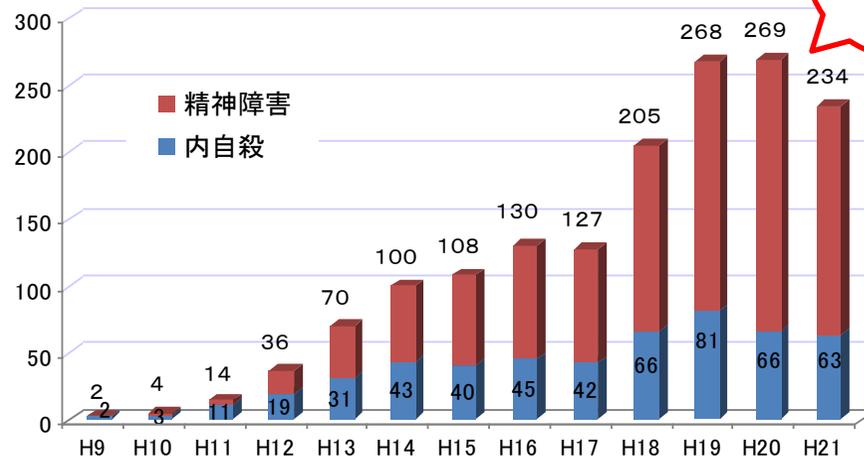
ストレスの
原因は
さまざま

自殺した労働者数の推移



毎年9000人の
労働者が自殺

精神障害等による労災認定件数



労災認定は
年々増加

2. 精神障害による労災事故事例

株式会社東芝

過重な仕事が原因でうつ病になったのに労災と認めなかったのは不当として、東芝を解雇された元社員の重光由美さん(43)が、国に労災の療養・休業補償の不支給処分取り消しを求めた訴訟の判決が18日、東京地裁でありました。

渡辺判長は「原告は、仕事のトラブルで精神的に追いつめられ、上司の批判にもさらされ、長時間労働を余儀なくされるなどの負担が重なってうつ病を発症した」と述べ、不支給処分を取り消した。

判決によると、東芝の技術者だった重光さんは2000年から液晶生産に関する新規プロジェクトを担当しましたが、作業工程などでトラブルが多発。開発日程が遅れて、原因を究明するよう上司に厳しく叱責(しっせき)され、毎月の残業時間は少なくとも60時間に上っていました。その後、重光さんは精神科で「抑うつ状態」との診断を受け、01年9月から休職していましたが、04年9月に解雇されました。

ワタミ株式会社

居酒屋「和民」を展開するワタミフードサービス(本社・東京都大田区)の女性社員(当時26歳)が2008年に自殺したことについて、神奈川労働者災害補償保険審査官は「(自殺は)業務による心理的負荷が原因」として、遺族の労災申請を認めなかった09年7月の横須賀労働基準監督署の処分を取り消し、労災と認める決定をした。

決定書によると、女性社員は08年4月に入社し、神奈川県横須賀市の店に配属されて調理を担当。最長で連続7日間の深夜勤務を含む長時間労働や、休日に行われるボランティア研修に参加するうちに精神障害となり、入社から約2か月後の同年6月、自宅近くのマンションで飛び降り自殺した、とした。

2011年(平成23年)2月23日

東芝

「鬱病」認定
仕事で鬱病
東京高裁

社員の鬱病をめぐり、東芝が元社員に支払った慰謝料を認めないとして、東京地裁が判決を出した。判決は、東芝が元社員に支払った慰謝料を認めないとした。元社員は、東芝が元社員に支払った慰謝料を認めないとした。元社員は、東芝が元社員に支払った慰謝料を認めないとした。

3. 万が一、労災事故が起こった場合のリスクとは

最悪の悲劇 その後の展開



安全配慮義務違反損害賠償

事件報道がツイッター等のSNS
から拡散。風評が悪化

従業員の
離職誘発

新規採用
困難

労基署がマーク
追加指導
改善命令

対立志向の
ユニオン結成
労働争議

経営悪化。新たなストレスへ。

4. 国もこの状況を憂慮し、対策を急いでいます。

厚生労働省では、国、事業者、労働者をはじめとする関係者が一体となって総合的かつ計画的に労働者の安全と健康を守り、労働災害防止対策に取り組むことができるよう労働安全衛生法の規定に基づいて「第11次労働災害防止計画」を策定しました。

第11次労働災害防止計画：8つの重点対策の1つ

メンタルヘルス対策の推進

【目標】メンタルヘルスケアに取り組む事業場の割合を50%以上にする

- ・ 過重労働による健康障害防止対策を講じる
- ・ 労働者一人ひとりの気づきを促すための教育・研修等を実施する
- ・ 事業場内外の相談体制の整備、職場復帰対策等を推進する

平成20年に策定され24年までに目標達成する予定であったが、実態として思ったような成果があがっていない。

法改正し義務化へと進んでおります。

仕事上のストレスが原因でうつ病などになる人が増えていることから、全従業員の精神状態を把握することを事業者に義務付ける労働安全衛生法の改正案を2011年10月に国会に提出。2012年秋にも施行される見込みです。

5. 弊社の研修プログラム

従業員一人ひとりが積極的に健康維持・増進に取り組むことが期待できます。

セルフケア

- ストレスに強い習慣
- セルフケアの方法
- コミュニケーション術の習得

■従業員向けプログラム

- 日 数：2日間
- 時 間：3時間/1日
- 研修代：11,550円/3時間
- 発行物：修了証
- 会 場：貴社会議室又は貸し会議室

メンタル不調者発生、問題悪化のリスクを抑えることが期待できます。

ラインによるケア

- メンタルヘルスに関する法律知識
- 職場環境の評価と改善の方法
- 不調者への対応方法

■管理者向けプログラム

- 日 数：2日間
- 時 間：3時間/1日
- 研修代：11,550円/3時間
- 発行物：修了証
- 会 場：貴社会議室又は貸し会議室

6. 当社の教育研修

1. 臨床心理士、精神科医が 開発した教育プログラム

厚労省認可団体「財団法人 職業技能振興会」から
公的認証を取得しております。

2. メンタルヘルスに関する 専門知識をもつ多彩な講師

臨床心理士、産業カウンセラー、ケアストレスカウンセラーなど
研修経験豊富な講師を抱えております。

3. 雇用調整助成金にも対応した教育プログラム

経営環境の変化により業績が低迷している企業様でも助成金の活用により
ご負担なく受講していただけます。



受講者個人に対して修了証が発行されます。

7. 当社の教育研修の特徴



おもしろい

ワークライフを前向きにする工夫や考え方を豊富にご紹介しますので、興味を持って積極的にご参加頂けます。



役立つ

誰でも身に付けることができ、職場で実践しやすく、生産性向上に役立つ内容を数多くご用意しています。



体験重視

演習を多く取り入れ、各参加者が研修内容を体験的かつ発見的に学んで頂くことを重視しています。



分かる

講師の話と資料は分かりやすく、限られた時間の中でメンタルヘルス対策の勘所を確実につかんで頂けます。

8. 研修費用は、助成金を使うことをオススメしています。

■受給できる金額

研修教育企業等への外部委託による教育訓練に対して

1人一日あたり雇用保険基本手当日額の最高額
平成23年8月1日から

7,890円が上限

訓練費として1人一日あたり

4,000円を加算

中小企業であれば**6,000円**を加算

中小企業であれば **7,890円 + 6,000円 = 13,890円**

大企業であれば **7,890円 + 4,000円 = 11,890円**

**教育研修費用
11,550円**

詳しくは、詳細資料をお渡しします

9. 研修費用は、助成金を使うことをオススメしています。

■オススメしたい理由

オススメしたい理由は、なんとといっても、**助成金を受給できた事実が、適正な教育を実施し、告知・説明義務を果たした証明になるから**です。助成金の届出は審査が厳正厳格です。安易な社内教育計画では審査はありません。だからこそ証明としての有効性が高いのです。当社の計画は本日現在、100%審査が通っています。

■受給の条件

①売上が5%減少していること。

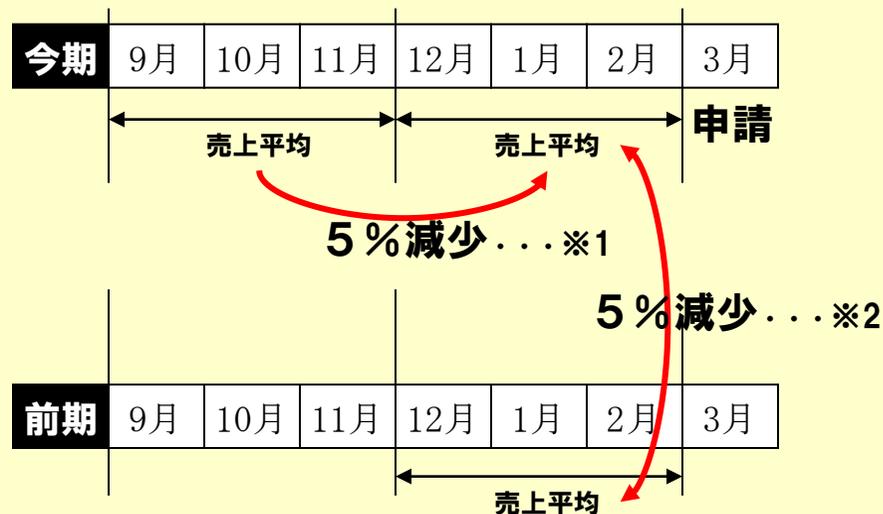
&

②受講者が雇用保険加入後6ヶ月以上経過していること

&

③受講日に労務につかせないこと

例) 11月に申請することにした場合※1または※2いずれか



※受給ができないケースもあります。

- ・国からの補助を得て経営している場合
- ・計画通りに実施しなかった場合
(場所・日時・受講者など)
- ・研修自体を実施しなかった場合
- ・受講日に業務を行った場合 その他