

心も体も健康で明るく働きやすい職場づくりについて

工藤 公弘 愛媛総合警備保障(株) 総務部 課長代理
(くどう きみひろ) 〒790-0054 愛媛県松山市空港通2-6-27 TEL 089-971-2010

近年、社員のメンタル不調が社会問題化している。このような状況を受け、「心も体も健康で明るく働きやすい職場づくり」を目指し取り組むメンタルヘルス対策について以下に述べる。

1 メンタルヘルスへの取り組みを始めた経緯

当社がメンタルヘルスへの取り組みを本格的に始めたのは3年ほど前からであり、経緯は次のとおりである。

- (1) 業務拡大による社員の増加に伴い、個々の社員に目が行き届かずメンタル不調を訴える社員が見受けられるようになった（平成25年に720人ほどであった社員が5年間で800人まで増加した）。
- (2) 社員の定着率向上が全社的な課題となっている。
- (3) 社員の早期離職が多い。
- (4) 女性社員の活躍促進を図りたい。

2 社外の産業カウンセラーとの顧問契約

社員の誰もがメンタルヘルスに関して専門的な知識などは持っておらず、具体的に何をすればよいのかわからない状態であったため、社外の産業カウンセラー（女性）の方の支援を受けることとした。

上記産業カウンセラーと顧問契約を締結し、毎月特定のテーマを定め、カウンセリングや社内研修会等を実施することとした（月次のカウンセリング計画については、表1のとおり）。

3 カウンセリングへの取り組み

(1) 新卒者向けカウンセリング

ア 新入社員セルフケア研修および新入社員個別カウンセリング

(ア) カウンセリングの目的

活動を進めるに当たって最も気になっていたのが、「若年者は、ゆとり教育世代でストレス耐性が弱い。」ということであった。そのため、まずは新卒者に対するセルフメンタルケアの研修を行うとともに、産業カウンセラーによ

表1 委嘱しているキャリアコンサルタントの活動予定

実施月	研 修	趣 旨
4月	新任管理者	新任管理者を対象に、部下への接し方、ハラスメント防止等を研修
	社員カウンセリング(1回目)	希望社員からの相談に応じるカウンセリング
5月	新入社員セルフケア研修	新卒社員に対して、セルフケアの方法を研修
	社員カウンセリング(2回目)	希望社員からの相談に応じるカウンセリング
6月	新入社員個別カウンセリング	新入社員向けの個別カウンセリング
7月	高等学校新卒採用支援	各高等学校訪問への同行、採用支援
8月	内定者交流会でのキャリア講座	内定者(大卒)交流会でのキャリア形成講座
	社員カウンセリング(3回目)	希望社員からの相談に応じるカウンセリング
9月	女性社員会議	女性が働きやすい職場環境を目指すためのキャリア形成講座
10月	新任管理者	新任管理者を対象に、部下への接し方、ハラスメント防止等を研修
	同年採用社員個別カウンセリング	同年中に入社した同年採用社員等への個別面談(支社所属員対象)
11月	同年採用社員個別カウンセリング	同年中に入社した同年採用社員への個別面談(支社所属員対象)
12月	同年採用社員個別カウンセリング	同年中に入社した同年採用社員等への個別面談(本社所属者対象)
1月	新卒社員入社説明会	新卒社員の入社説明会に参加した内定者のご家族に対して、当社のカウンセリング制度の説明を行うとともに、ご家族による内定者への支援についてセミナーを行うもの。
2月	社員カウンセリング(4回目)	希望社員からの相談に応じるカウンセリング
3月	新入社員個別カウンセリング	入社後1年を経過する社員を対象とした個別カウンセリング

る個々の面談を実施することとした。

(イ) カウンセリングの効果

この個別面談の中で、ある新卒者から「車の運転が怖くてストレスになっている」旨の話があり、「会社に迷惑をかけるといけないので、なかなか言い出せなかった」とのことであったため、配属先の責任者を交えて話し合いを行い、運転を必要としない部署へ配置転換することとした。

このカウンセリングにより、社員を適所に配置することができ、心のSOSを早期に把握できる有効な施策であったと考えている。

イ 新卒社員入社説明会におけるご家族向けセミナー (ア) ご家族向けセミナー開催の目的

当社においては、毎年3割前後の新卒者が入社1年前後で退社しているため、ご家族に当社の業務内容やメンタルヘルス対策制度等の理解を深めていただくことで、新入社員の社会人生活を家庭から支えていただき、離職の意向を示した場合には、ご家族にも慰留していただけるように働きかけることを目的として、令和2年4月入社の新卒者から実施することとしたもの。

(イ) 内容

- a 社長および常務（総務本部長兼任）からのあいさつ
- b メンタルヘルス制度を含む会社概要説明
- c 会社施設の見学
- d 「新入社員の社会人生活に対する家庭から支援」や「子離れ」等をテーマとした産業カウンセラーによるワークや質疑応答を交えながらの講演
- e 集合写真および家族写真（新卒者は警備員の制服姿）の撮影
- f 昼食会

(ウ) セミナーの効果

セミナー終了後の昼食会では、参加されたご家族の意見として、「とてもよいセミナーだった」「安心して子どもを入社させることができる」「参加して本当によかった」等の声があり、その後に実施した家族写真の撮影では、どの家族も進んで撮影を希望され、会場の雰囲気もとても和やかであったことにより、新卒者の早期離職防止に資するものであると考えている。

なお、本取り組みについては令和2年4月入社の新卒者から開始したため、今後数値的な効果についても期待しているところである。

(2) 女性社員向けカウンセリング

ア カウンセリングの実施目的

警備業は、男性職場というイメージが強いが、当社も例外ではなく、社員約800人中女性の割合は10%ほどと少数であるため、女性社員の活躍促進を目的として、産業カウンセラーの司会により女性社員会議を開催している。

イ カウンセリングの効果

女性社員自身が、働きやすい職場を目指すためにどうあるべきか話し合っているが、参加した社員からは、「あまり会うことがなかった他部署の社員と話す機会が持ててよかった」「他人と交わることで、考え方の違いが分かって勉強になった」「また参加したい」等、普段異なる仕事をしている女性同士がコミュニケーションを図る場となっている。

(3) 全社員を対象とした在社カウンセリング

ア カウンセリングの実施目的

当社には、新卒者や女性社員以外にも障がいを持つ社員、短時間勤務のパート社員、他社を定年退職し再就職したシニア世代の社員等、多様な社員が在籍しているため、より幅広い社員のカウンセリングを実施することを目的に、前出の産業カウンセラーが在社して誰でも自由に受診できるカウンセリングの機会を設けたもの。

イ カウンセリングの内容

(ア) 期間中、カウンセラーが本社に在社し、社員からの相談に対して電話または面接によりカウンセリングを実施する。

(イ) カウンセリング受診希望者は、カウンセラー直通電話に架電するか、直接応接室を訪問し、カウンセリングを受ける。

(ウ) 「カウンセリングを受けたい」旨の報告を受けた上司は、カウンセリングを受けられるよう勤務調整を行う。

また、その際に社員に対して受診理由は問いてはならないこととしている。

(エ) 相談内容の秘密は厳守される。

ウ カウンセリングの効果

最初は、「カウンセリングで話すことなんか」と言っている社員も多数見受けられたが、実際にカウンセリングを受診すると予定時間超過が当たり前になるほどさまざまな相談が寄せられ、「普段話せない悩みを話すことができてよかった」という前向きな意見が多く寄せられた。

また、社員の悩みを聞くことによって、普段表面化していない仕事の問題点（社員間のもめごと、勤務状況による疲労度合い等）に気づくことができ、早めに対処することもできた。

(4) カウンセリング後のフィードバック

各カウンセリング実施後は、カウンセラーからの総評を受けており、その内容については、経営トップまで報告し、必要な措置をとっている。

また、個々の相談内容については原則秘密としているが、会社としての対応が必要と思料される場面では、カウンセラーが本人の了承を得て会社へ報告することとしている。

4 その他

カウンセリングと関連する次の取り組みを推進している。

- (1) 上席者による年2回の職場面接の実施。
- (2) カウンセリング結果を基にした経営陣の意識改革、風通しの良い職場の構築。

5 まとめ（今後の取り組み）

「メンタルヘルス」と聞くと敷居が高く感じるかもしれないが、大事なことは社員とのコミュニケーションをしっかりとることだと感じている。実際に推進してみると個々の社員の抱える悩みを通じて、組織としての問題等気づくこともあり、会社組織全体の活性化につながっている。

当社におけるメンタルヘルス対策は、始まったばかりであり、すぐに解決できない問題も多いが、これからも社員の心情に寄り添い、心も体も健康で明るく働きやすい職場づくりに取り組んでいきたいと考えている。