

メンタルヘルス支援室

を開設いたしました
～あれ？と思ったらすぐ電話～

メンタルヘルス支援室の役割り

- 会員の皆様からの心の健康に関するあらゆる相談を受け付け、専門家が解決に向けてアドバイスします。
- 費用については、支援室では、相談内容の聞き取りと解決の道筋を示す段階までを無料でお答えします。解決をめざす実務が発生した段階から、担当の専門家との個別契約（有料）となります。【具体的には1回目無料、2回目以降有料が基本となります】どうかお気軽にご相談ください。専門家が最良の方法をお伝えします。

相談内容の例

- ①経営者自身の心の不調(困る前にとにかく早めの相談を)。
- ②全従業員にストレスチェックを実施してみたいのでサポートして欲しい。
- ③従業員が人間関係で悩んでいるので面談して欲しい。
- ④従業員が心の健康問題を抱えており、受診を促して欲しい。
- ⑤従業員が発達障害を抱えていて受診を進めたい。どうしたらよいか。
- ⑥精神疾患を抱えた職員が復職を希望。受け入れ体制のアドバイスを。
- ⑦従業員が家族との関係で悩み、仕事にも影響。話を聞いて欲しい。
- ⑧心の不調で退職したいと漏らしている、一度面談して欲しい。

専門家（相談員） ※メンタルヘルス支援室 共同代表

一瀬英史氏 ユーストレス（株）代表取締役（南支部）公認心理師、臨床心理士

石黒 仁氏 未来と翼（同）代表社員（東支部）キャリアコンサルタント、シニア産業カウンセラー

<相談窓口> すぐに専門家におつなぎします【相談者及び相談内容 完全守秘】

山梨県中小企業家同友会 事務局（担当）奥石、原

TEL) 055-267-8165

Eメール) info15@yamanashi.doyu.jp

メンタルヘルス支援室を開設いたしました

～あれ？と思ったらすぐ電話～

(1) メンタルヘルス支援室の目的

経営者及び従業員の心の健康相談の窓口となり、経営者の心理的安定と従業員の定着支援をもって会員各社の発展に寄与します（別紙 補足資料参照）。

(2) メンタルヘルス支援室の役割

会員からの心の健康に関するあらゆる相談を受け付け、専門家が解決に向けてアドバイスします。メンタルヘルスケアの情報を発信したり、無料セミナーや相談会を実施します。

(3) 相談受付の基本姿勢

国家資格保持者が心の健康に関するあらゆる相談に、守秘義務をもって丁寧に対応します。

(4) 相談受付・応答の流れ

同友会事務局が窓口となり、電話やメールにて相談を受け付けます。事務局は専門家ではありませんので、相談を受け付けるのみで、専門家につなぎます。その上で専門家から相談者に電話連絡を入れて相談に対応します。

(5) 費用について

①支援室では、相談内容の聞き取りと解決の道筋を示す段階までを無料でお答えします。

【具体的には、1回目は無料、2回目以降有料が基本となります】

②解決をめざす実務が発生した段階から、担当の専門家との個別契約（有料）となります。

(6) 相談内容の例

①経営者自身の心の不調（困る前にとにかく早めの相談を）。

②全従業員にストレスチェックを実施してみたいのでサポートして欲しい。

③従業員が人間関係で悩んでいるので面談して欲しい。

④従業員が心の健康問題を抱えており、受診を促して欲しい。

⑤従業員が発達障害を抱えているが、受診を拒んでいる。どうしたらよいか相談したい。

⑥精神疾患を抱えた職員が復職を希望しているが、受け入れ体制構築にアドバイスが欲しい。

⑦従業員が家族との関係で悩み、仕事にも影響している。どうすべきか相談したい。

(7) 専門家（相談員） ※下記2名がメンタルヘルス支援室の共同代表として活動します

一瀬英史氏 ユーストレス（株）代表取締役（南支部）公認心理師、臨床心理士

石黒 仁氏 未来と翼（同）代表社員（東支部）キャリアコンサルタント、シニア産業カウンセラー

＜相談窓口＞山梨県中小企業家同友会 事務局（担当）奥石、原

TEL) 055-267-8165

Eメール) info15@yamanashi.doyu.jp

補足資料

従業員の心の健康はどうなっていますか？

2021年度 職場のメンタルへする不調 休職者 退職者

休職者がいた事業所 10.1%
連続1か月休業者がいた事業所 8.8%
退職者がいた事業所 4.1%

ストレスチェックをしてみると・・・

高ストレス者の人は 15%
そのうち、休業等のリスクは 20%
50人の職場では、高ストレス者が7～8人、そのうち休職の危険性がある従業員は1～2人

休職者が発生してしまうことによるコスト

生産性の低下
代替スタッフの採用コスト、人件費
傷病手当や社会保険手続きなどの労務管理コスト
復職に関するサポートコスト
他の従業員への心理的影響、休職の伝播

ストレスチェック制度が始まりました

2014（平成26）年6月に成立した改正労働安全衛生法により、**2015（平成27）年12月からストレスチェック制度が義務化**されました（50人未満の事業場は、当面の間、努力義務）。

企業は、年に1回以上、労働者へ自記式の調査票を配布するなど、労働者の自己のストレスチェックを行わなければなりません。

ストレスチェック制度は、

- ・労働者が自分のストレス状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり
- ・職場の状況を把握して、職場環境の改善につなげる

ことで、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みです。

労働者のプライバシー保護や不当な不利益取扱い（解雇等）の防止が、法律や厚生労働大臣指針で定められています。