

# ●職場のメンタルヘルス⑧ 電機連合としてのメンタルヘルスケアへの取り組み〜心の風邪への対処〜



●電機連合中央執行委員

**篠原 淳子**

しのはら・じゅんこ

1981年4月 ㈱東芝に入社。  
1990年9月より東芝労働組合・本社支部・非専従執行委員。  
1992年9月より東芝労働組合・本社支部・専従執行委員。1996年7月より電機連合中央執行委員・広報・メディア部を担当。現在は総合労働政策部門 労働・法規政策部を担当。連合中央執行委員も兼任。

## 1 私たちを取り巻く環境

「幸せ」の価値観は、時代によって変化していると言われています。人の欲望は「生きるため」から、「より質の高いものをもっと多く」、さらに、ある一定の水準を超えると「自分の価値、自分の存在意義」など精神的な充足感を求めるようになり、組合運動も「モノから心」また「真の豊かさ」へと変化してきました。こうした環境・背景の中で、人々の行動の拠り所となるべき社会道徳や規範意識までも希薄化を進行させ、職場における相互の人間関係の希薄化傾向

が指摘されています。

また、社会環境に目を向ければ、事業構造改革、グローバル競争の激化、少子高齢化など、経済・社会情勢の変化にともない、勤労者の就業意識や働き方も多様化し、また、職場を取り巻く環境も大きく変化しています。その転換期にある電機産業社会は、国内外でも激しい競争にさらされており、まさにその先端を走っている産業です。

## 2 メンタルヘルスケアに取り組んだ背景

このような状況の中、一人ひとりの能力や成果が今まで以上

に強く求められるようになってきており、この時代変化の状況を受け止めるべく、電機連合として、「21世紀へ向けた電機産業の発展」ならびに「長期安定雇用の確保と人材の適切な移動を含む多様な働き方への対応」の実現をめざした「新しい日本型雇用・処遇システム」を確立しました（1998年第46回定期大会）。

一方、能力や成果の発揮を求める流れは、個々人にとってメリットになる反面、能力やスキルの一層の強化・自立化が求められる、大きなストレス（精神的負荷）の増大をもたらす要因にもなります。そして、職場組合

員に「こころの健康（メンタルヘルス）」上での不安を顕在化させることが懸念され、その対応が必要となってきました。当然ながら企業にとっても、その責任・配慮義務の観点だけでなく、メンタルヘルスの状態を向上させることが、職場全体のモラルや生産性向上につながる重要な

「ハートフルセンター」のしくみ  
組合員と家族のみなさん

◎専門家のご紹介  
電話相談での状況や、みなさまからのご希望に応じ、対応可能な地域内でより適切な相談・カウンセリング、診察・治療をしていただける専門家を紹介いたします。

◎相談  
相談者のプライバシー保護を第1義にしなが、全国どこからでもフリーダイヤルによる電話相談に応じます。

●全国専門家ネットワークの構築●  
全国各地の専門家（カウンセラー・精神科医・心療内科医等）と信頼のおける相談・医療機関による全国ネットワークを構築

電機連合  
ハートフル  
センター

●電話相談・紹介●  
①電話相談 状況判断 相談（実施） 紹介のため の内容確認  
②紹介  
★カウンセラー  
★精神科医  
★心療内科医  
★保健婦 など

3  
ハートフルセン  
ターの取り組み

まず紹介したいのが、「フリー

課題であると認識しているはず  
です。心身ともに健康な状態を  
維持していくことで、生き生き  
と充実した職場生活や日常生活  
を続けていけるよう、電機連合  
として、メンタルヘルス対策の  
取り組みを積極的に行っていま  
す。

ダイヤルでの電話相談」です。  
これは1999年1月に「心の  
健康相談センター（愛称：ハー  
トフルセンター）」として設置し  
たもので、対象となるのは、組  
合員とその家族です。月曜日か  
ら金曜日祝・休日を除く16時  
～20時までを受付時間とし、専  
門家カウンセラー（臨床心理  
士・保健師・看護師・産業カウ  
ンセラー）3人と精神科医1人、  
計4人による電話対応を行い、  
カウンセリングに

際して、緊急な判  
断や責任を求めら  
れる事態にも常駐  
する精神科医との  
コンビネーション  
で対応できる点が  
大きな特徴となっ  
ています。  
また、電話相談  
の状況に応じて、  
直接面接相談や診  
療・治療を受けら  
れるよう、全国に  
張り巡らせた専門  
家によるネットワ

ークを構築し、より適  
切な相談・治療ができ  
るような体制も整えて  
います。

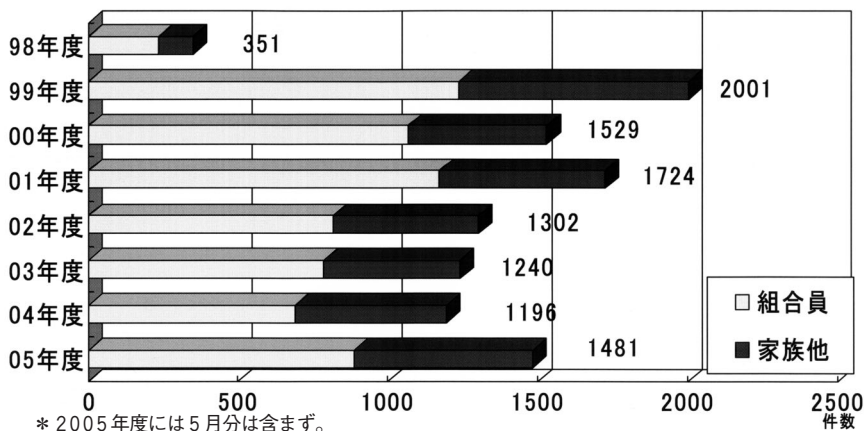
守秘義務があります  
ので詳細な分析はして  
いませんが、利用状況  
は、図1のとおりです。

この数年間相談件数  
は、減少傾向にありま  
したが、2005年度  
では、1481件と増  
加しています。年度に  
よって若干の差はあり  
ますが、2005年度  
は月平均で、123件  
となつています。年代  
別には、30歳代の相談  
が多く、概ね4割を占  
めています。ついで40

歳代、50歳代、20歳代の順とな  
っています。相談内容を見ると、  
「不安な状態が続いている」など  
の精神的な問題が多くなってお  
り、ついで職場生活と家庭生活  
の問題がほぼ同数となつていま  
す（図2）。

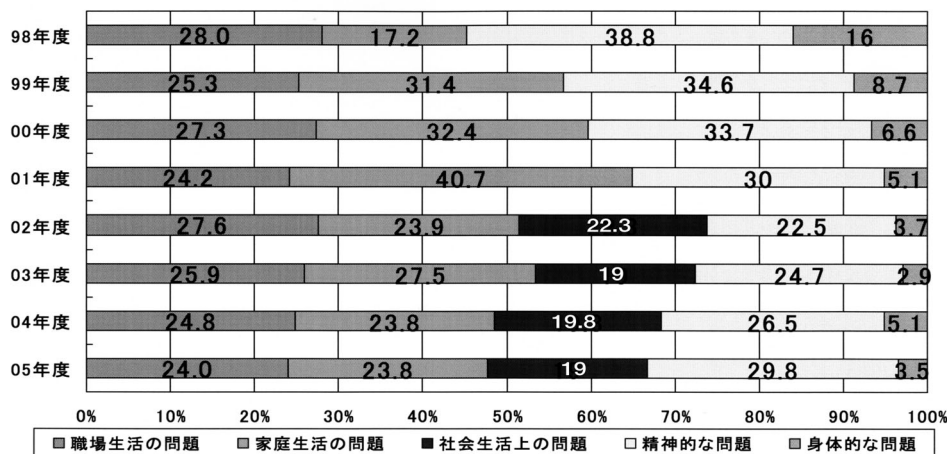
組合員には、年数回パンフレ

《図1》ハートフルセンター利用状況



ットを配布したり、組合の新聞・機関誌などを利用してPRや告知を行っています。「こころの風邪を引いた時、そんな時は誰かに相談することで、気持ちが軽くなりますよ」と気軽に利用していただくよう心がけています。

《図2》内容別相談状況



\* 2002年度から家庭生活の問題を家庭生活と社会生活上の問題に分けた。

#### 4 メンタルヘルスに関するセミナー開催のサポート

各組合の研修会や労使の安全衛生委員会などで活用いただ

るよう、出前研修会を開催して  
います。講師は、ハートフルセ  
ンターのカウンセラーや医師で、  
「メンタルヘルス対策」の研修会  
にも対応しています。研修会な  
どの内容は、「職場のメンタルヘ  
ルスについて」

「なぜ今メンタルヘルスなのか？」  
「職場のストレス対策」  
「職場で見られる心の不調」  
早期発見と職場の対応  
「積極的傾聴法」  
「職場復帰支援について」  
など様々なテーマを用意していま  
す。ちなみに2005年度は16組  
合、約800人の方が受講しまし  
た。各組合で活用  
に利用いただい  
ており、毎年セ  
ミナーを行っ  
ている組  
合もあります。

#### 5 メンタルヘルス対策ガイドラインの策定

また、メンタルヘルス対策の  
取り組みについて、個人・家庭  
レベル、職場レベル、企業レベ  
ルにおける日常的な予防・啓発、  
相談窓口の設置など、企業労使  
における体制づくりのための  
「メンタルヘルス対策ガイドライ  
ン」を2002年第88回中央委  
員会で確立しました。このガイ  
ドラインでは、①メンタルヘル  
スケアの基本的考え方と労使の  
役割、②メンタルヘルスケアづ  
くりの体制、③メンタルヘルス  
ケアの推進、の3本立てになっ  
ています。特に3番目の「メン  
タルヘルスケアの推進」では、  
会社として取り組むべきこと、  
労働組合で取り組むべきこと、  
労使で取り組むべきことを整理  
して提起しています。

で快適な職場作りを提起すると  
ともに、働き方の多様化に対応  
した指針作りを行いました。そ  
の中で、メンタルヘルス対策の  
一環として、「職場復帰支援シ  
ステムの構築」も提起しています。  
十数年前は、労働組合が相談  
窓口の機能を果たし、ハートフ  
ルセンターのような役割の一端  
を担っていました。しかし、社  
会環境の変化、個人人の意識の  
多様な複合的な要因が重な  
って解決の糸口が複雑になり、  
対応し切れなくなりました。こ  
の状況にあります。特にこの種  
の問題は、ひとつ対応を間違え  
ると大変な事態になりかねませ  
ん。その場合、専門家のアドバイ  
スを借りながら、進めることが  
必要です。そして何よりも労使  
が連携して取り組むことが非  
常に重要です。

#### 6 最後に

このほかにも、2003年第90回中央委員会において、「安全衛生指針」を改訂し、安全

今後、ハートフルセンターの充実・整備をはかるとともに、各単組への情報提供を行い、さらに産別としてメンタルヘルス対策に向けた取り組み・支援を行ってまいります。