

中小企業への健康いきいき職場づくり ～地域専門家協働による 多角的アプローチ～

堀 恵子、木下芳美、中谷典敬

一般社団法人名古屋EAPコンサルタント協会／ながら心理相談室

中小企業にメンタルヘルスを受け入れてもらうには・・・

1. メンタルヘルス対策が、企業の利益につながることを啓発する
2. 経営サイドに、「EAP」「健康いきいき職場」の概念を普及する
3. 経営サイドに、産業保健の専門家を信頼してもらう



メンタルヘルス
に投資するゆ
とりはない

(一社)名古屋EAPコンサルタント協会(NEAP^{ニープ})

産業メンタルヘルスに関わる職業人が、自らの専門性を高めると同時に、関連する職種と学びあう研究会として、2013年5月に始まる。

【設立の経緯】

2012年12月 EAPコンサルタント技能検定講座の名古屋市での開催

※ (一社) EAPコンサルティング普及協会の認定資格

2013年5月 名古屋EAPコンサルタント研究会の開始

2014年12月 (一社) 名古屋EAPコンサルタント協会を設立

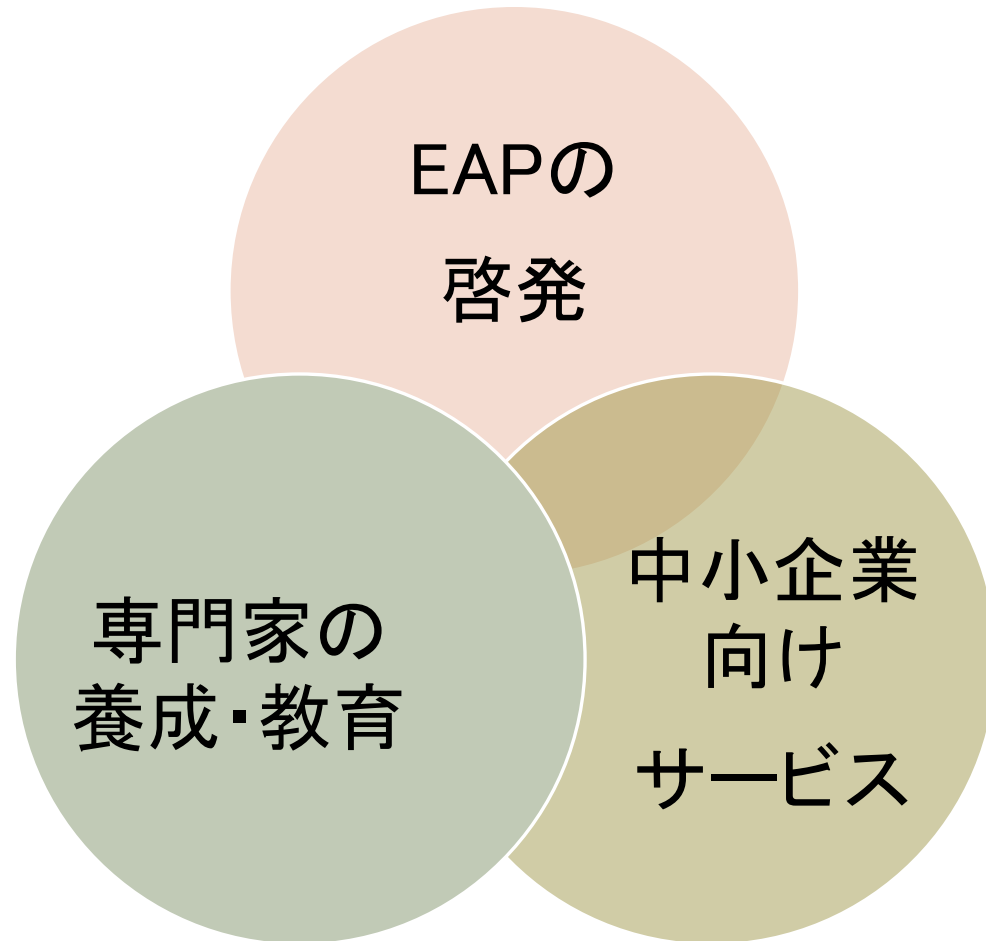
会員

現在会員数は、28名

【内訳】

経営に関わる専門家・・・社会保険労務士、中小企業診断士、行政書士など
心理・医療系専門家・・・産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、管理栄養士など
その他・・・人事労務担当者、人材派遣およびコンサルタント系会社社員など

NEAPの3つの活動



多職種が協働する難しさ

その職業固有の常識や文化の相違

- 経営／効率性の重視 VS 個人／人間性重視
- メンタルヘルス不調の認識の相違
- 倫理観の相違

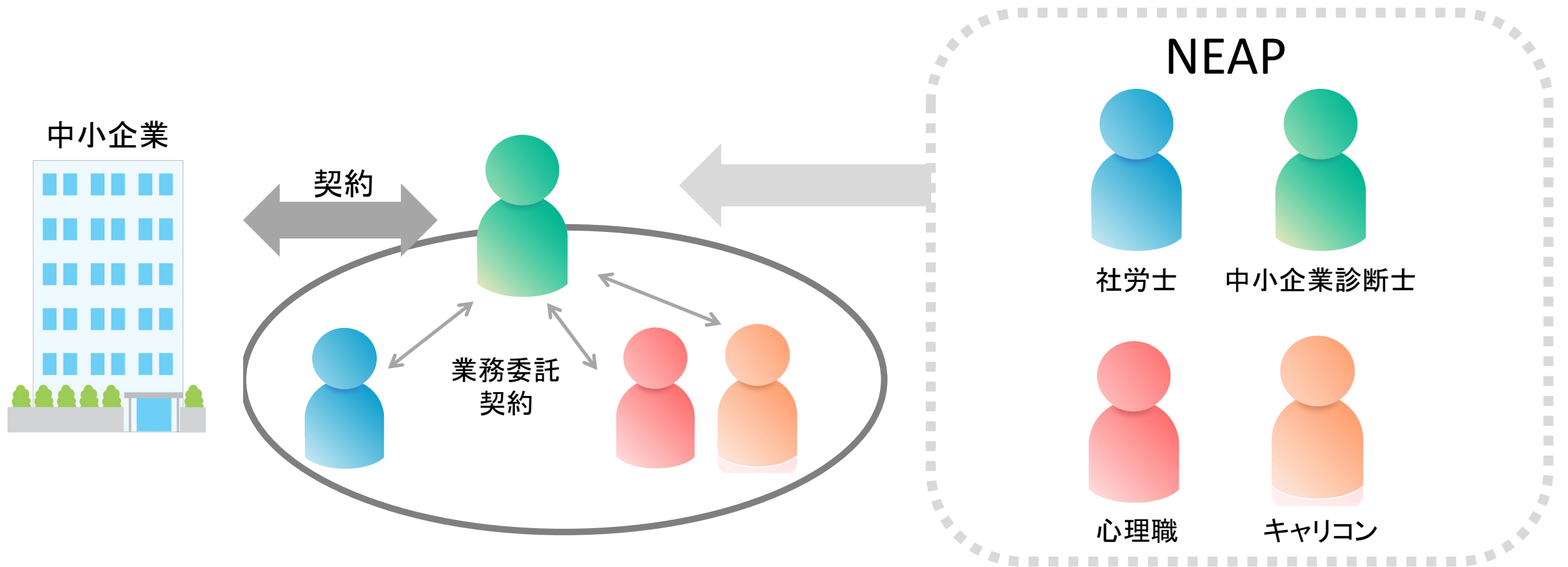
独立する専門家が連携する難しさ

- 専門領域の境界と連携



目指す方向は同じなんだけど・・

地域専門家連携の形



X社(製造業)

創業年 197×年

従業員数 約200名(正社員約85%)

2事業所(本社営業部門、製造部門)

男女比 10:3

X社のニーズ 組織分析に期待すること

1. 10年にわたる改革の効果を知りたい。
2. 研修・制度(さまざまな研修、食堂の改良、就業規則の整備)を整えているのに、なぜ社員のやる気がでないのだろうか。

改革推進者 若手役員Aさん



集団分析の結果要約

公開用では省略

後継者問題を
話し合えない！

思っていることがい
えない組織風土

集団分析

ヒアリング

後継者問
題と役員
会の強化

対話型
組織開発

業務改善

人材育成

相談窓口
の設置

2016年1月

3月

6月

7月

2017年4月

		2015年		2016年						2017年				
		10月	12月	2月	4月	6月	8月	10月	12月	2月	4月	6月	8月	
アセスメント・ 効果指標	ストレス調査・ 組織分析													
	アセスメント・提案													
情報収集	ヒアリング													
組織風土	後継者問題													
	経営理念の策定と共有													
	対話型組織開発													
業務改善	ISO・マネジメントシス テムの見直し													
	技術承継プログラム													
人材育成	次世代役員育成 プログラム													
	キャリア節目研修													
	人事制度の再構築													
メンタルヘルス	セルフケア													
	相談窓口の設置													

まとめ

1. 中小企業のメンタルヘルス対策において、社労士や中小企業診断士との連携は一つの方法である。
2. 地域専門家協働のために、研究会を活用した。
3. 「健康いきいき職場」を鍵概念として、多職種による多角的アプローチを推進した。
4. 効果測定は、今後の課題である。