

vol. 2

福利厚生制度を活用した魅力と  
安心のある職場作りの実現に向けて

— メンタルヘルス編 —

職場における心の健康づくりを目指して



令和3年9月

一般社団法人 全国地質調査業協会連合会

総務委員会

# はじめに

産業界では近年、生産性の向上や担い手の確保、働き方改革など困難な課題の解決に向けて取り組むことが求められているといえます。そのような中、新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、仕事の進め方や暮らしに急激な変化を強いることになり、労働者はストレスをより受けやすい環境にさらされているのではないかと思います。

厚生労働省が2018年度に実施した労働安全衛生調査では、仕事に強い不安、悩み、ストレスを感じている人の割合は全体の58.0%と6割近い結果でした。また、2020年9月に実施した新型コロナウイルス感染症に係るメンタルヘルスに関する調査では、この感染症に伴い、神経過敏、気分の落ち込みなどを感じている人の割合がピーク時で63.9%となり、また不安の対象は本人・家族の感染、職場などの人間関係、仕事・収入、生活の変化で高い割合を占めました。

心の健康問題による影響の大きさは、従業員やその家族はもちろんのこと、企業や社会に与える影響も大きく、報道でも組織の労働環境問題を取り上げることが多くなってきていると思います。

企業でメンタルヘルス対策に取り組むことは、労働者の健康を守り、また生産性の向上や担い手の確保、労働者の離職防止などにつながるものであり、地質調査業においても経営上の重要なマネジメントといえます。

そこで今般、全地連では、メンタルヘルスに関する小冊子を作成いたしました。本冊子は、会員企業の皆さまがメンタルヘルス対策に取り組む際の参考になるよう、政府の取り組みや対策方法、効果などを取りまとめました。また、本冊子の特徴として、会員企業470社を対象にアンケート調査を実施し、300を超える企業からの回答結果を掲載いたしました。アンケートでは会員企業が抱えている課題・問題点などを出来るかぎり深掘りし、この回答を基に解決につながる対応策などの事例を集約整理し掲載いたしました。この各社からの回答は、日ごろより従業員の健康管理の実務に携わる方々の悩みや疑問などを共有し、そして解決に向けてのヒントを与えてくれる貴重な情報になるものと考えております。

本冊子が、会員企業の皆さまの魅力と安心のある職場作りの一助となれば幸いです。末筆ではございますが、アンケート調査の回答にご協力を頂いた会員企業の皆さま、小冊子の作成にアドバイスを頂いた保険・福利厚生関係の機関の皆さまには厚く御礼を申し上げます。

令和3年9月

一般社団法人 全国地質調査業協会連合会  
総務委員会 委員長 知久 明

# 福利厚生制度を活用した魅力と安心のある職場作りの実現に向けて

## － メンタルヘルス編 －

### 目次

はじめに

1. メンタルヘルスとは	1
(1) メンタルヘルスとは	
(2) 従業員のメンタルヘルスの現状	
2. 会員企業におけるメンタルヘルス対策の現状	2
3. 政府等の取り組み（主なもの）	4
(1) ストレスチェック制度義務化（2015年）	
(2) 第13次労働災害防止計画（2018年）	
(3) 労働施策総合推進法（パワハラ防止法）（2020年6月法改正）	
(4) メンタルヘルス関連の助成金	
4. メンタルヘルス対策の効果・メリット	7
5. メンタルヘルス対策のすすめ方	8
(1) 3つの予防	
① 1次予防…未然に防ぐ	
② 2次予防…早期発見と適切な措置	
③ 3次予防…職場復帰のための支援体制、再発防止	
(2) 4つのケア	
① セルフケア	
② ラインによるケア	
③ 事業場内産業保健スタッフ等によるケア	
④ 事業場外資源によるケア	
(3) 有効な取り組みのご紹介	
① 「心の健康づくり計画」の策定	
② ストレスチェック制度	
③ 相談窓口の設置	
④ 従業員支援プログラム	
⑤ ストレスマネジメント研修	
⑥ 休職中における金銭面のケア	
6. メンタルヘルス対策の具体的事例	12
〈参考資料〉	
(1) メンタルヘルス関連 ホームページの紹介	15
(2) 「メンタルヘルス対策」に関するアンケート調査結果	16

# 1. メンタルヘルスとは

## (1) メンタルヘルスとは

厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」では、「メンタルヘルス不調」とは、「精神および行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活および生活の質に影響を与える可能性のある精神のおよび行動上の問題を幅広く含むもの」と定義されています。

企業においてメンタルヘルス不調を発症された方が一人でもいれば、他の従業員の負担が増え、メンタルヘルス不調は連鎖して悪循環に陥ることも珍しくありません。人手不足が深刻化する昨今、メンタルヘルス不調により従業員が退職する事態となることは、企業の経営に大きな影響を与えることとなります。

また「メンタルヘルス」とは「心や精神面での健康状態」を指し、「メンタルヘルス対策」は「精神的疲労やストレスなどへの対策や予防」のことをいいます。近年、メンタルヘルス対策は企業経営を安定なものにするために、とても重要な取り組みとなっています。

厚生労働省は、令和4年までに「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上にする」という目標を発表しています。その割合は、平成29年度で58.4%、平成30年度で59.2%となっており、約6割弱の企業で実施されている状況です。一方、事業所規模別に見ると300人未満の企業ではまだまだ取り組みができていない実態もあります。

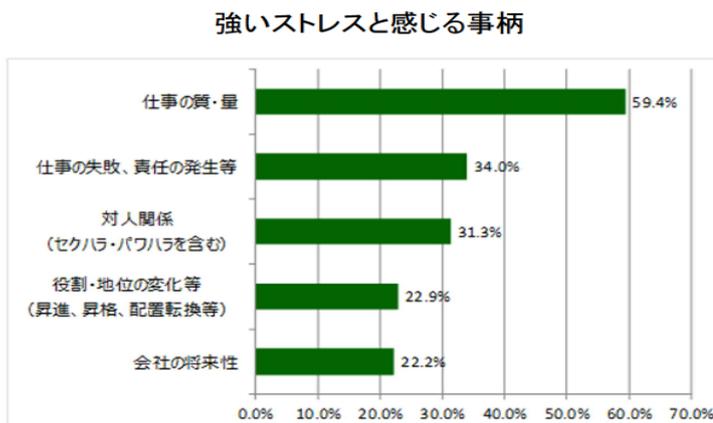
## (2) 従業員のメンタルヘルスの現状

厚生労働省が実施した「平成30年度労働安全衛生調査（実態調査）」によると、従業員の58.0%は、現在の仕事や職業生活に関することで、強いストレスを感じています。

年代別に見ると30～39歳が64.4%と最も高く、次いで40～49歳の59.4%と続き、具体的に「どういった事柄がストレスの原因になっているか」という質問で多く挙げられたのは、右記の表のとおりです。

特に「仕事の質・量」は、6割近くの人がストレスを原因としています。

一方、業務上の心理的負荷が原因で精神障害を発症し、労災が認定された件数や自殺した従業員数も近年増加傾向にあります。



【出典】厚生労働省「平成30年度労働安全衛生調査（実態調査）」

このような状況に加え、2020年に入り新たなストレスが発生しました。「新型コロナウイルス」感染拡大による労働環境の変化です。特に、テレワーク勤務は通勤に関わるストレスがなくなると評価される一方、新しい就労環境にとまどい、ストレスを感じる人も少なくありません。新型コロナウイルス感染への不安感はもちろん、在宅勤務による孤独感や上司・同僚とのコミュニケーション不足、外出自粛による閉塞感などのストレスが挙げられます。

## 2. 会員企業におけるメンタルヘルス対策の現状

この度、全地連として本小冊子を発行するにあたって会員企業向けにメンタルヘルス対策に関するアンケートを実施させていただきました。回答率は64.3%と非常に高く、会員企業の皆様の関心の高さを示す結果となりました。

会員企業の皆さまにおけるメンタルヘルス対策の実態を表しているものとして、アンケート結果を下記のとおりまとめさせていただきます（P.16以降にアンケート回答結果の詳細を掲載）。

### <アンケート調査内容>

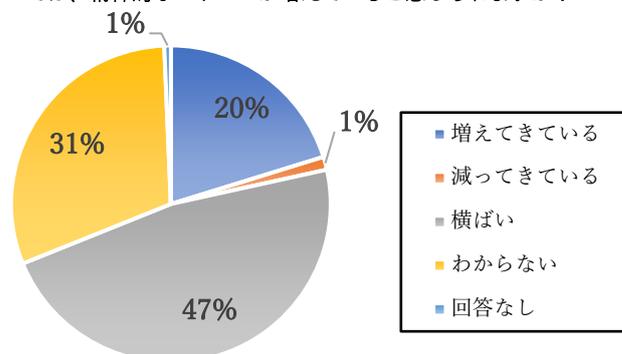
- ・実施期間：令和3年6月23日～7月9日
- ・対象社数：全地連会員企業 470社（無記名式アンケート）
- ・回答数：302社
- ・回答率：64.3%

### <アンケート結果（主なもの）>

#### ・新型コロナウイルスの感染拡大の影響について

前述のとおり、新たなストレスとして新型コロナウイルスの感染拡大が挙げられます。約2割の会員企業が、この影響により以前よりストレスが増えたと回答されています。懇親会の中止等社内のコミュニケーションが減ったこと、テレワーク・時差出勤などの勤務環境の変化、長期にわたる感染対策への疲れなどが主な要因となっています。

新型コロナウイルスの感染拡大により、あなたの事業場では、精神的なストレスが増えていると感じられますか？

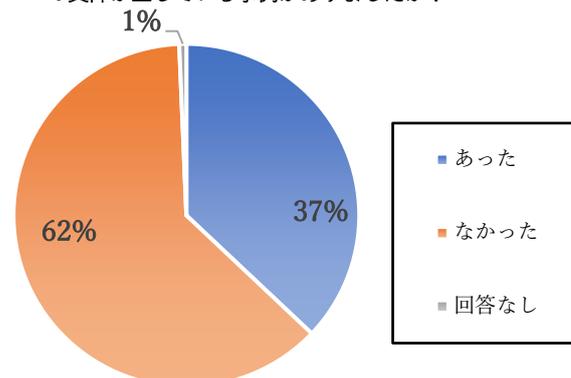


#### ・過去3年間に従業員の心身の不調や業務上の支障が生じている事例について

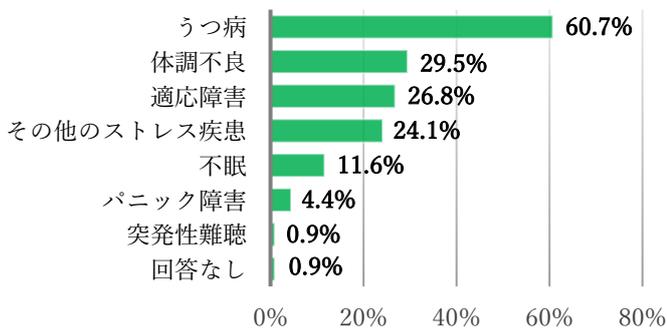
アンケートでは、約4割の会員企業が「あった」と回答しており、その内容は「うつ病」・「体調不良」・「適応障害」などとなります。

メンタルヘルス不調となった従業員への対応は次のとおりですが、長期にわたる休職となった事例も複数あります。

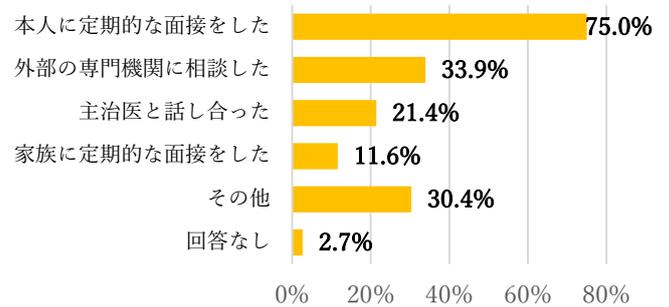
あなたの事業場で、過去3年間に心身の不調や業務上の支障が生じている事例がありましたか？



事例があった場合、関連があるものはどれでしょうか？  
(複数回答可)  
※あった/112社中の割合



事例に対して具体的にどんな対応をしましたか？  
(複数回答可)  
※あった/112社中の割合



### ・過去3年間のメンタルヘルス対策についての取り組みについて

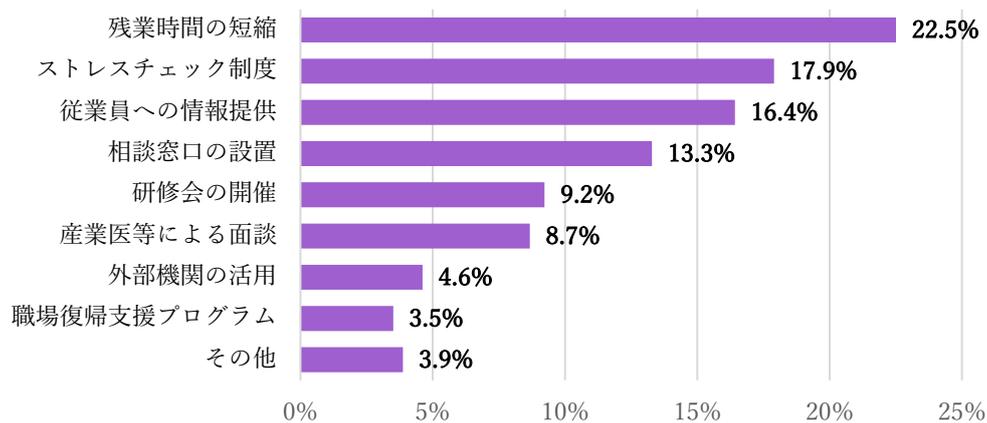
会員企業の皆さまは、メンタルヘルス対策として様々な取り組みを行っています。主な対策としては、「残業時間の短縮」、「ストレスチェック制度」、「従業員への情報提供」、「相談窓口の設置」、「研修会の開催」、「産業医等による面談」などです。

会員企業の皆さまがメンタルヘルス対策で工夫されていることを予防対策・職場復帰対策に区分して12ページ以降にまとめましたので、是非ともご参考にしてください。

あなたの事業場で、過去3年間にメンタルヘルス対策についてなんらかの取り組みを行ってきましたか？

(複数回答可)

※全回答数における割合



### 3. 政府等の取り組み（主なもの）

職場におけるメンタルヘルス対策は厚生労働省を中心に以下の取り組みが進められています。

#### （1）ストレスチェック制度義務化（2015年）

労働安全衛生法が改正され、2015年12月より、常時使用する労働者数が50人以上の事業場ではストレスチェックを年に一回実施することが義務化されました。この「常時使用する労働者」には、契約社員、パート、アルバイト、派遣労働者も含まれます。

ストレスチェックは、従業員のストレス状況を把握するための調査そのものが目的ではなく、調査を通じて、従業員自身のストレスへの気付きを促すとともに働きやすい職場づくりを進め、従業員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止することが主な目的です。

従業員50名以上の事業場に義務付けられている内容は次の通りです。

##### ○ストレス状況について3領域を含む調査の実施

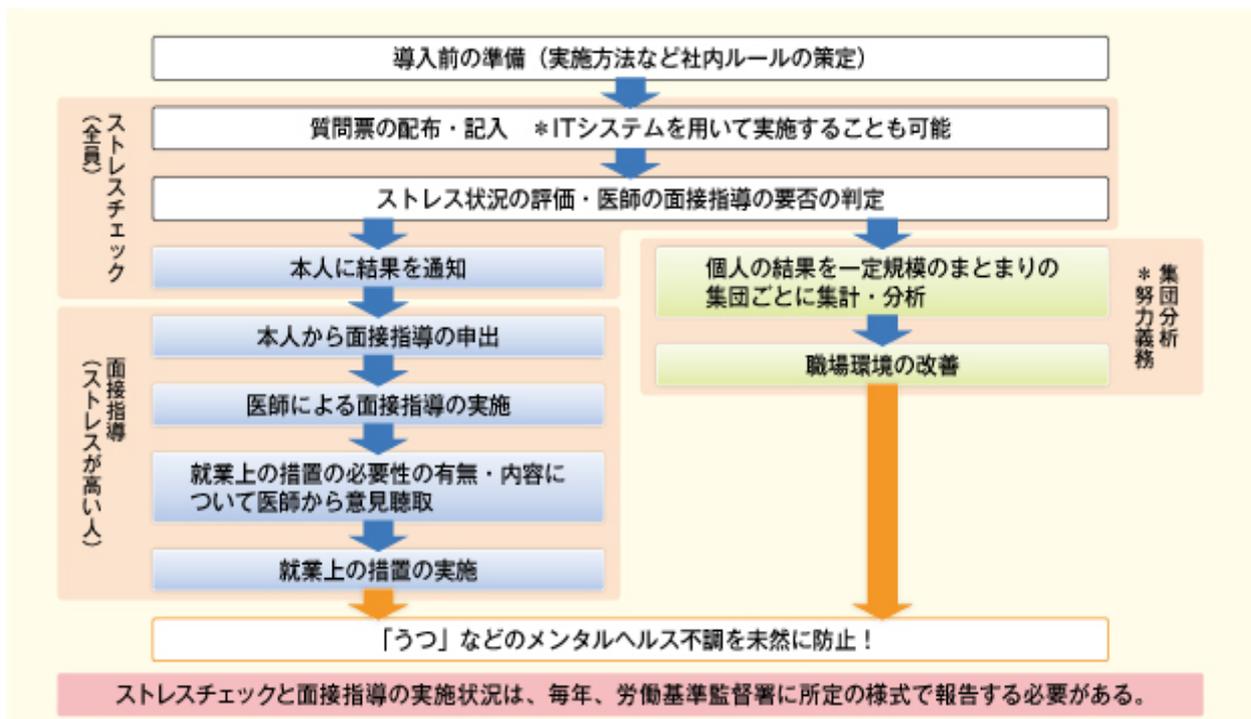
- 仕事でのストレス因子（仕事の量的・質的負担や、裁量など）
- 心身のストレス反応（活気、イライラ感、不安や疲労感など）
- 周囲の支援（上司、同僚、家族や友人からの支援など）

##### ○従業員への結果の通知

##### ○高ストレス者への対応

##### ○労働基準監督署への実施報告

#### <ストレスチェック制度の実施手順>



【出典】厚生労働省「ストレスチェック制度導入マニュアル」

## (2) 第13次労働災害防止計画（2018年）

過労死やメンタルヘルス不調が社会問題としてクローズアップされていることを背景に、厚生労働省では、国、事業者、従業員が一体となって従業員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「第13次労働災害防止計画」を策定しました。

本計画では、5年にわたる計画期間（2018年4月1日から2023年3月31日）においてメンタルヘルス関連の目標を下記のとおり設定しています。

- 仕事上の不安、悩みまたはストレスについて職場や事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を 90%以上 とする
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上 とする
- ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を 60%以上 とする

## (3) 労働施策総合推進法（パワハラ防止法）（2020年6月法改正）

ハラスメントとは、「相手の意に反する不適切な言動を行い、相手に精神的な面を含めて不利益や損害を与えたり、就労のための環境を悪化させること」であり、主に①パワーハラスメント、②セクシャルハラスメント、③マタニティハラスメントの3つの種類となります。

セクハラ・マタハラでは既に防止措置が義務化されていましたが、新たにパワハラについても防止措置が義務化されるようになりました。

法律の改正内容としては、パワーハラスメント定義の明確化と、事業主に対するパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務の新設となります。大企業は2020年6月1日より義務化、中小企業は2022年4月1日より義務化となっています。

パワーハラスメントを防止するために行う必要のある具体的な措置は以下のとおりです。

- ①会社の方針等の明確化および社内への周知
- ②パワハラ行為者に対する処分の規定化（懲戒規定を就業規則等で設定）
- ③苦情などに対する相談体制の整備
- ④パワハラが発覚した際の迅速な事後対応（被害者へのケアや再発防止策の策定等）
- ⑤被害者（もしくは通告者）への不利益な取り扱いの禁止やプライバシーの保護

## (4) メンタルヘルス関連の助成金

厚生労働省では、メンタルヘルス対策を推進するために所管の「独立行政法人労働者健康安全機構（※）」を通じ以下の助成金制度を用意しています。

### □心の健康づくり計画助成金

事業主の方が各都道府県にある産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策促進員の助言・支援に基づき心の健康づくり計画を作成し、計画を踏まえメンタルヘルス対策を実施した場合に助成を受けることができる制度です。

一法人または一個人事業主当たり一律10万円を将来にわたり1回限り支給されます。

### □「ストレスチェック」実施促進のための助成金

従業員数50人未満の事業場が、医師・保健師などによるストレスチェックを実施し、その後の医師による面接指導などを行った場合に助成を受けることができる制度です。

受けられる助成金は以下の2種類あります。

- ・ストレスチェックの実施費用：従業員1人当たり500円（500円未満の場合実費）
- ・ストレスチェックに係る医師の活動費用：1事業場あたり1回の活動につき21,500円（上限3回）

ストレスチェックと、それに伴う医師の活動がセットになることで初めて受給要件を満たせますのでご注意ください。

#### □小規模事業場産業医活動助成金

従業員50人未満の小規模事業場を対象に産業医活動などを行った場合に助成金を受け取れます。下記のとおり3つのコースがあります。

##### ・産業医コース

産業医の要件を備えた医師と産業医活動を実施する契約を締結し、実際に産業医活動が行われた場合に実費を助成するものです。

一事業場につき6ヵ月当たり10万円を上限とし、将来にわたり2回支給されます。

##### ・保健師コース

保健師と産業保健活動を実施する契約を締結し、実際に産業保健活動が行われた場合に実費を助成するものです。

一事業場につき6ヵ月当たり10万円を上限とし、将来にわたり2回支給されます。

##### ・直接健康相談環境整備コース

産業医と締結する産業医活動契約、または保健師と締結する産業保健活動契約のいずれかに契約した産業医または保健師に労働者が直接健康相談できる環境を整備した場合に助成するものです。

一事業場につき6ヵ月当たり一律10万円を将来にわたり2回に限り支給されます。

#### □職場環境改善計画助成金

事業主の方が専門家による指導に基づき、ストレスチェック実施後の集団分析結果を踏まえて職場環境改善計画書を作成し、計画に基づき職場環境の改善を実施した場合に負担した指導費用の助成を受けることができる制度です。

事業規模に関係なく支給され、1回に限り指導費用として10万円が支給されます。

#### □事業場における労働者の健康保持増進計画助成金

令和3年度から「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の改正を踏まえて、事業者が継続的かつ計画的に心身両面にわたる積極的な健康保持増進対策を推進するために、新たに開始することとなりました。

「健康測定」、「健康指導」及び「研修等」のいずれかの措置の実施費用を助成し、一事業場当たり10万円を上限とし、将来にわたり1回限り支給されます。

#### ※独立行政法人労働者健康安全機構

令和3年度版産業保健関係助成金

<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1944/Default.aspx>

## 4. メンタルヘルス対策の効果・メリット

メンタルヘルス対策に取り組むことにより、以下のような様々な効果・メリットをもたらします。

### (1) 従業員の心の健康保持増進

従業員が心身ともに健康に仕事できること自体がまず効果・メリットとして挙げられます。

従業員がメンタルヘルスの基本知識を持つことにより、自分自身や同僚のメンタル不調に気づきやすくなり、不調が起きたときの対応も適切になるため、従業員全体の心身の健康を保持しやすくなります。一方、企業側は従業員のストレスや不安感などに配慮しながら、仕事量やスケジュールを調整できるようになります。

### (2) 生産性の向上

心と身体のことを考えたメンタルヘルス対策は、企業にとっても従業員にとってもお互いのためになり、仕事の生産性の向上へと繋がります。

従業員のメンタルヘルス状態は、仕事のパフォーマンスにも大きく影響し、メンタルヘルスに不調を抱えた従業員がいる状況では、企業の成長や発展は難しくなります。

メンタルヘルス対策として職場環境の改善や組織の見直しを行うことは、従業員の労働環境の質を高め、ワークモチベーションを維持・向上し、従業員の活力アップが期待できます。

### (3) リスクマネジメント

メンタルヘルス不調があると、集中力や注意力が低下し、事故やトラブルに繋がります。メンタルヘルス不調者への企業の対応が不適切で、症状を悪化させてしまった場合、労災請求や民事訴訟につながるケースも少なくありません。

メンタルヘルス対策は、上記のような労災補償の支給や訴訟費用、賠償費用、傷病手当金、欠員補充費用などの企業のコストを低減させるとともに、企業が従業員の心の健康を守る「安全配慮義務」への欠如によるブランドイメージ低下の防止といった経営上のリスクマネジメントにつながる効果も発揮します。

### (4) 企業価値のアップ

企業活動を展開するにあたっては、ステークホルダー（利害関係者）に対して責任ある行動を取り、説明責任を果たすことが求められています。そのステークホルダーには従業員も含まれ、従業員の健康管理への配慮はCSRの重要な要素となります。

また、メンタルヘルス不調者発生時のコスト負担（休職中の給料負担や、それをフォローする同僚への残業手当、不調者の入通院で企業が負担する医療費等）は非常に大きいですが、メンタルヘルス対策を実施することで、このようなコスト発生リスクの軽減が期待できます。

企業が積極的にメンタルヘルスケアに力を入れることで、社内を良い循環を導くことができます。またこうした取り組みは「健康経営優良法人認定」の加点項目にもなります。

## 5. メンタルヘルス対策のすすめ方

メンタルヘルス対策の具体的すすめ方について確認してみましょう。

職場のメンタルヘルス対策をまとめると以下のとおり、「3つの予防」および「4つのケア」が柱となります（P. 15掲載の＜メンタルヘルス関連ポータルサイト＞もご参照ください）。

### 職場のメンタルヘルス対策 具体的施策

	1次予防	2次予防	3次予防
セルフケア	ストレスへの気づき・対処 相談窓口の確保 セルフケア研修 など	相談窓口の利用 専門医受診 など	治療（受診）継続 職場復帰 など
ラインケア	従業員の変化への気づき 職場環境の把握 ラインケア研修 など	職場環境の改善 個別相談対応 など	職場復帰支援 など
事業場内スタッフによるケア	各種メンタル対策 企画・立案・実施 など	社内規定等情報提供 不調者対応 など	外部機関等との連携 職場復帰支援 など
事業場外資源によるケア	各種メンタルヘルスサービスの提供		

#### （1）3つの予防

メンタル不調には3段階の予防策があります。1次予防から3次予防までのメンタルヘルスケア対策を計画的に実施することが望ましいですが、まずは1次予防の取り組みから始めましょう。

##### ① 1次予防…未然に防ぐ

1次予防とは、ストレスを発生させる原因を根絶する取り組みであり、メンタル不調の予防における最も大切な取り組みです。

仕事量、職場環境、パワハラ・セクハラ等、ストレス要因となる職場の問題点を把握し、できることから改善します。職場の問題点を発見するためには、現場で働く管理監督者や従業員自身へのメンタルヘルス教育が重要であり、特に管理監督者は、職場改善を行なう上でメンタルヘルスの基礎知識を習得することで、職場の問題把握や改善を推進する役割を担うことが可能です。

##### ② 2次予防…早期発見と適切な措置

2次予防とは、医師の診断前の段階で精神的不調を抱える従業員の早期発見・対応をいい、重度な精神疾病を引き起こさぬよう、早期段階で不調を把握・発見し、対処するための取り組みです。具体的には、メンタル不調者本人・上司・同僚への気づきの支援、ストレスチェック、不調に気づいたときに相談できる相談窓口の設置、検診などとなります。

また、メンタルヘルス専門の外部機関との連携も2次予防としての効果的手段となります。

### ③ 3次予防…職場復帰のための支援体制、再発防止

3次予防とは、メンタル不調を発症した従業員の治療および休職後に職場復帰した際のフォロー、再発予防段階での取り組みをいいます。休職による不安や焦りを緩和させるための精神的なフォロー、復帰後に無理をさせないような仕事面でのケアなどを通して、メンタルヘルス不調の再発や再休職の防止に繋がります。

順調に回復しているように見えても、無理をして不調を再発してしまい離職するケースは少なくありません。したがって復帰についても休職の判断と同様、産業医や衛生管理者、保健師などの産業保健領域の専門家との面談や、復職支援プログラムの提供など復職までの一連の流れを企業内で設定しておくことが重要です。

## (2) 4つのケア

### ①セルフケア

従業員が自分自身でストレスを予防し、メンタルヘルス不調に対応するための知識や方法を身につけ適切に対処することをいいます。セルフケアは従業員の正しい知識習得が前提となるため、事業者は従業員への情報提供や教育研修によりサポートすることが必要です。

セルフケア研修などでメンタルヘルスについての基本を学ぶことで、自らのストレスに気付き予防対処することが可能になり、年に1回実施するストレスチェックによる判定等により自分の心身の状況を把握することも有効な手段となります。

(参考) 厚生労働省のメンタルヘルス・ポータルサイトサイト「こころの耳」より

- ・eラーニングで学ぶ「15分でわかるセルフケア」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/e-learning/selfcare/>

- ・5分でできる職場のストレスセルフチェック

<https://kokoro.mhlw.go.jp/check/>

### ②ラインによるケア

事業場の管理監督者（ライン）が職場のストレス要因を日常的に把握し、改善することをいいます。

管理監督者は日ごろから職場に目を配り、部下の相談に応じながら、職場環境の改善や部下の異変について早期に把握することが求められます。一方事業者は、管理監督者に対して「ラインによるケア」に関する教育研修や情報提供を行うことが求められます。

### ③事業場内産業保健スタッフ等によるケア

産業医、衛生管理者、保健師など、メンタルヘルスの専門的な知見を有するスタッフによるケアをいいます。

産業保健スタッフ等によるケアは、産業医や衛生管理者などの産業保健スタッフ等による支援であり。セルフケアおよびラインによるケアの実施をサポートするとともに、メンタルヘルス関連の教育研修や従業員からの相談等の体制整備などメンタルヘルスケア計画の全体的な取りまとめ、監修などを行います。

#### ④ 事業場外資源によるケア

従業員支援プログラム（EAP）、都道府県産業保健推進センター、地域産業保健センターなどのメンタルヘルスキアの専門知識を有する外部機関やサービスを活用することをいいます。

産業医にもそれぞれ専門があるためメンタルヘルス領域の対応ができない場合もあり、事業場内の産業保健スタッフと外部の専門機関の協力体制を取ることで、より効果的な施策を実施することが可能になります。

メンタルヘルスキアを外部機関に委託するため、従業員が「企業内での相談を希望しない場合」などにも効果が期待できます。

### (3) 有効な取り組みのご紹介

#### ① 「心の健康づくり計画」の策定

メンタルヘルスキアは中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に取り組む必要があるため、メンタルヘルスの指針では、事業者には「心の健康づくり計画」を策定することを求めています。

健康経営と同様、経営者自らが発信することが重要です。

「心の健康づくり計画」に盛り込む主な事項は以下のとおりです

- ・事業者がメンタルヘルスキアを積極的に推進する旨の表明に関する事
- ・事業場における心の健康づくりの体制の整備に関する事
- ・事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスキアの実施に関する事
- ・メンタルヘルスキアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関する事
- ・労働者の健康情報の保護に関する事
- ・心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関する事
- ・その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関する事

#### ② ストレスチェック制度

ストレスチェック制度とは、ストレスチェックおよびその結果に基づく面談指導の実施、集団ごとの集計・分析等、事業場における一連の取り組みのことです。2015年12月には厚生労働省によって、従業員数が50名以上の事業所に対して、ストレスチェックの実施が義務付けられました（従業員数が50名未満の事業所に対しては「努力義務」となります）。

アンケート形式の「ストレスチェックテスト」を実施することで、従業員自身のストレスへの気づきを促進し、メンタルヘルス不調の予防を図ります。検査結果は本人に通知され、自身によるストレスケアに繋げるほか、職場全体のデータを分析して労働環境の改善に役立てることもできます。

#### ③ 相談窓口の設置

従業員がメンタルヘルス不調について気軽に相談できる窓口を設置することは、メンタルヘルス対策に繋がる大切な取り組みです。

次の2つの相談窓口では、産業保健に関する相談としてメンタルヘルス対策についても相談することができます。

### ＜産業保健総合支援センター＞

独立行政法人労働者健康安全機構では、全国47都道府県に設置し、事業者、産業医、衛生管理者、産業看護職、人事労務担当者などの産業保健関係者に向けて経験豊富な専門スタッフがメンタルヘルス対策をはじめとする産業保健に関する相談、研修、情報提供などの支援を行っています（料金は原則無料）。

### ＜地域産業保健センター＞

独立行政法人労働者健康安全機構が運営し、労働者数50名未満の小規模事業者を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを提供しています（料金は原則無料）。具体的には、産業保健に関する窓口相談（予約制）、電話・電子メールでの相談、産業保健に関する研修、講師の紹介、セミナーの実施などを行っています。

また、保険の付帯サービスに、専門家による無料相談窓口が用意されているケースがあります。こうしたサービスを利用する方法もあります。

## ④従業員支援プログラム

従業員支援プログラム（EAP：Employee Assistance Program）は、企業のメンタルヘルスケアをサポートするサービスのことです。

産業医や産業保健スタッフのように企業に常駐する「内部EAP」に対し、企業と連携して対策を行う外部機関やサービスを「外部EAP」といいます。外部EAPはストレスチェックの実施や復職支援プログラムなどの幅広い専門サービスを提供し、メンタルヘルスケアを推進します。

## ⑤ストレスマネジメント研修

メンタルヘルスの重要性や基礎知識を従業員および管理監督者に教育することにより、意識向上やメンタルヘルス不調への予防に繋げることができます。

ストレスマネジメント研修は、小規模事業場でも導入しやすい取り組みであり、自社で行うだけでなく、外部の研修会社が提供するメンタルヘルス対策研修に参加することも有効です。

## ⑥休職中における金銭面のケア

休職中に、所得が大幅に減ってしまうことを恐れて、まだ休養が必要な状態にもかかわらず無理に復職し、再び休職してしまうケースが多発しています。

スムーズな復職のポイントは「急がば回れ」です。きちんと休養して回復してから復職することが大切です。福利厚生制度の一環として、休職中の金銭面の補償制度を設けてスムーズな復職を促す企業が増えています。

## 6. メンタルヘルス対策の具体的事例

### (1) 全地連会員企業の取り組み事例

前述の全地連会員企業の皆様に実施させていただきましたアンケートより、メンタルヘルス対策として工夫されている主な取り組みについて「予防対策」・「職場復帰対策」別に以下のとおりまとめさせていただきましたので参考としてください。

対策項目	取り組み事例（主なもの）
予防対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適度なコミュニケーションをとり、状況を見て、社長による個別面談を行っている</li> <li>・上司との年2回面談を行うとともに、会社以外の人間に相談をする機会を設けている</li> <li>・従業員数が少ないため、普段のコミュニケーションを通じてメンタル面での異常がないか確認するようにしている。</li> <li>・可能な限り従業員間の会話等が増えるような機会をつくり、不調が発生しそうな場合は早めに対応する</li> <li>・スポーツや社外レクリエーションの実施、会社行事の参加自由</li> <li>・毎朝、現場作業に出かける前に従業員全員で顔を合わせて対話をし、仕事以外でも悩み事がないか確認して予防している。</li> <li>・産業医面談や外部保健センターについて情報提供し、面談の実施につなげている</li> <li>・相談室を設置し、気軽に何でも相談できる場を作った</li> <li>・ストレスチェック制度で外部専門業者の相談窓口を活用</li> <li>・社労士を活用し、従業員からの相談対応</li> <li>・1人に精神的負担が集中しないように、仕事の分担についてできる限り対応する</li> <li>・従業員同士の連携をはかり、仕事量を分散し、残業時間を短縮する</li> <li>・事業場での業務サポートや気づかいに注意し、負担軽減対策を実践</li> <li>・職場環境の改善(残業提言、有給取得率アップなど)</li> <li>・有給休暇取得推進。年間有給休暇取得日数の目標設定や有給取得強化月間の設定</li> <li>・保健師によるメンタルヘルス研修</li> <li>・若手社員のメンター制度の導入や新入社員のフォローアップ研修</li> <li>・管理職に向けたハラスメント研修の実施</li> <li>・退職移行時の傷病手当申請手続レクチャー</li> <li>・「心の健康づくり計画」に示した実施項目の推進</li> <li>・顧問の社労士労務全般の相談業務体制構築により、日頃から専門家のアドバイスを受け社内で情報共有を図り、予防対策や復帰対策へ早い対応の取組</li> </ul>

対策項目	取り組み事例（主なもの）
職場復帰対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主治医、産業医との本人面接および主治医、産業医と連携した職場復帰支援プログラム（復帰試行、就労制限等）の実施</li> <li>・産業医等を介し、リハビリ勤務後、短時間からフルタイム勤務と徐々に職場復帰させる</li> <li>・主治医・産業医と相談の上、勤務時間の短縮や単独出張の禁止など、勤務上の制限措置を行っている</li> <li>・現場において身体および精神状態に問題がないと医師に判断があれば職場復帰させる</li> <li>・勤務時間（残業）の抑制、作業内容の軽減</li> <li>・就業規則に則り、従業員との面談により、本人の希望を優先し、出勤日等を考慮する等把握したニーズに合わせて対応</li> <li>・会社および産業医と複数回面談することにより、本人・主治医任せではなく、会社の判断により復帰時期、方法を見定めるようにしている</li> <li>・職場復帰には、担当者が数回のヒアリングを実施、後半では復帰部署長も含めたヒアリングを行い、部員が向かい入れる体制をとっていることの説明を含めて本人の不安を和らげるようにしている</li> <li>・職場へ復帰する意思があれば情報提供し、本人の希望等を聞き、所属変更するなど働き方を改善している</li> <li>・短時間勤務など、本人が一番良い状態での職場復帰に向けて個別に対応</li> <li>・本人との協議により無理のない復帰スケジュールの作成</li> <li>・本人と話し合いを進め、担当医の意見を聞きながら復職へのプログラムを組み実施している</li> <li>・本人の体調と相談して、自由にさせ強制はしないようにしている</li> <li>・本人に合った仕事を選んで勤務させているが、本人自身のやる気が見えなく周囲にフォローしてもらっている</li> <li>・部署内でのサポート、環境づくり</li> <li>・家への訪問、家族との面談</li> <li>・心身の不調の原因を聞き対策を講じる（人間関係などの場合は、業務の関わりが少ない部署に配置する）</li> <li>・休職中の社会保険料の自己負担なし（会社負担）</li> </ul>

※全地連会員企業の取り組み事例の詳細については、P.16以降に掲載したアンケート結果をご参照ください

## (2) 他業態でのメンタルヘルスの取り組み事例

ご参考となる他業態でのメンタルヘルスの取り組み事例を以下のとおり紹介します。

対策項目	取り組み事例（主なもの）
予防対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小規模であることを活かし、経営層が従業員の声を取り入れる仕組みを整えている</li> <li>・ストレスチェックの見方・活用方法に関する研修の実施</li> <li>・「心の健康づくり計画」での評価指標（私傷病休暇の日数等）の設定</li> <li>・健康に関する目標・達成状況を経営会議で報告し、経営者の理解を深める</li> <li>・WEBにより従業員の健康調査を実施し、生活習慣等を指数化して評価し、事業所別ランキングを公表し改善に取り組む</li> <li>・仕事に集中できるようデスクの配置を変更する</li> <li>・趣味を通してお互いを知り合う機会の提供を目的に、社内に「趣味の会」を設置</li> <li>・職場環境改善のための実際の活動を通じて、従業員同士が話をする機会をつくることで、職場のコミュニケーションを活性化</li> </ul>
早期発見・対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェック結果の分析から重点項目を設定することにより、高ストレス者へのアプローチの幅を広げる</li> <li>・メンタルヘルスの問題を限定的に捉えるのではなく、健康、キャリア、ライフデザインなど、その人の状況に応じた幅広い支援を実施</li> <li>・入社後の現場研修期間中に、仕事の疑問を何でも相談できる専任リーダーをつける</li> <li>・新規採用者・異動者を対象に、カウンセラーによる面談</li> <li>・電話や手紙などを通じて社内窓口で受けた相談に対して迅速に対応し、状況に応じて外部EAP機関・カウンセラー・医師と連携</li> <li>・社内の相談窓口について、複数の相談ルートをつくる</li> </ul>
職場復帰対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・復帰後の仕事の指示者を一元化する</li> <li>・職場復帰支援は関係者全員で検討し、チームで対応</li> <li>・復職の際に会社として職場に求めていること、本人に求めていることを明確に伝える</li> <li>・メンタルヘルス不調者に対して、1日1回最大5分間の「超短時間日々面談」を実施することで、わずかな変調に対し早期の気づきや対処が可能となり、再休業者も減少している</li> <li>・メンターが本人や管理監督者への対応だけでなく、業務や対人関係のアドバイザーとしての役割も担っている</li> </ul>

## <参考資料>

### (1) メンタルヘルス関連 ホームページの紹介

#### □厚生労働省関連

##### ・こころの耳

厚生労働省が運営する働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト  
利用される方に合わせて「働く方」「ご家族の方」「事業者・上司・同僚の方」「支援する方」の4つに情報を分類

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

##### ・みんなのメンタルヘルス

心の不調や病気についての情報、ストレスをためない暮らし方や相談窓口の情報を掲載

<https://www.mhlw.go.jp/kokoro/>

##### ・あかるい職場応援団

ハラスメント対策の総合情報サイト、ハラスメント対策の取組や裁判事例など掲載

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

##### ・事業場におけるメンタルヘルス対策の取組事例集

[000615709.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)

<https://kokoro.mhlw.go.jp/case/company/>

#### □中央労働災害防止協会関連

##### ・中央労働災害防止協会

事業場における健康づくり・メンタルヘルス活動に関する各種セミナー、社内研修会の講師派遣、ストレスチェックなど、様々なサービスを提供

[https://www.jisha.or.jp/mental\\_health/index.html](https://www.jisha.or.jp/mental_health/index.html)

##### ・安全衛生情報センター

中央労働災害防止協会が運営している団体であり、安全衛生に関する情報を提供

<https://www.jaish.gr.jp/information/mental.html>

## 〈参考資料〉

### (2) 全地連会員企業向け「メンタルヘルス対策」に関するアンケート調査結果

#### 〈アンケート調査内容〉

- ◆調査期間:2021/6/23～2021/7/9
- ◆調査対象:全地連会員企業:470社(無記名式)
- ◆回答数:302社/回答率:64.3%

#### 1. あなたの事業場の従業員規模を教えてください

～50人	206	68%
～100人	50	17%
～300人	30	10%
300人超	16	5%

#### 2. 新型コロナウイルスの感染拡大により、あなたの事業場では、精神的なストレスが増えていると感じられますか？

増えてきている	61	20%
減ってきている	4	1%
横ばい	143	47%
わからない	92	31%
回答なし	2	1%

#### 3. 上記2. の質問で「増えてきている」を選ばれた理由についてご回答ください。

##### 〈増えてきている理由(主なもの)〉

- ・全従業員を対象とした個人面談に際に同様の質問をした結果、全員から「ストレスを感じている」との回答があった
- ・会社行事である忘年会、新年会等が中止となり、社内のコミュニケーションが図れない
- ・外出できないストレスにより周囲への当たりが強くなり、それが連鎖反応を起こしている。社内が硬直した雰囲気になる時がある
- ・コロナ対策の出口が見えず、長期間に関わっている点で疲労を感じざるをえない。マスク、その他の対策方法によっていまままで通りのコミュニケーションの取りにくさも原因と思う
- ・社内での最初の感染者になりたくない、社内に絶対に持ち込みたくないというプレッシャーがある
- ・国の政策や自治体の対応の不備等の報道により、会社独自のサポートや対応策を従業員から求められることが多くなったと感じる
- ・在宅勤務の機会が増え、主に若年層の従業員でメンタル不調による休業事例が発生している。コミュニケーション不足、孤独感の助長が要因となるケースが多い

4. あなたの事業場で、過去3年間に心身の不調や業務上の支障が生じている事例がありましたか？

あった	112	37%
なかった	188	62%
回答なし	2	1%

5. 上記4. の事例があった場合、関連があるものはどれでしょうか？（複数回答可）

うつ病	68	38%
体調不良	33	18%
適応障害	30	17%
パニック障害	5	3%
不眠	13	7%
突発性難聴	1	1%
その他のストレス疾患	27	15%
回答なし	1	1%

6. 上記4. の事例に対して具体的にどんな対応をしましたか？（複数回答可）

本人に定期的な面接をした	84	43%
家族に定期的な面接をした	13	7%
主治医と話し合った	24	12%
外部の専門機関に相談した	38	19%
その他	34	17%
回答なし	3	2%

《その他の内容(主なもの)》

- ・産業医に定期的に面談してもらい、専門の病院の診察を受け休養をとってもらう
  - ・保健師・産業医による面談、指導
  - ・専門医を紹介し、通院・治療を行いながら、勤務し続けている
  - ・産業医は専門外ということもあり、公認心理士と顧問契約を締結し、相談日を設けるなどをしている。本人の希望により直接心理士に相談するよう勧め、費用も会社負担としている
  - ・定期的に設けている相談日について、会社の担当者を介すると相談しづらいという社員もいるため、Web 受診など心理士に直接連絡できるようなシステムにしている
  - ・人事スタッフによる面談、職場ヒアリング、協議
  - ・困っていることがないかなど言葉かけを多くした
  - ・1ヵ月程度の休暇取得
  - ・有給以外に特別休暇を付与し、長期になる場合は、傷病手当で対応
  - ・有給休暇の取得促進 ※コロナ関連については特別休暇申請も併用
- (次に続く)

(前からの続き)

- ・本人の病院治療と自宅勤務、休養などに便宜を図った
- ・会社規則に基づく休業措置、職場における就業への配慮、制限
- ・職務の軽減、チームの編成など
- ・心身の不調は、家族間の問題も多かったことから慎重に対応
- ・会社の EAP プログラムを利用してもらった

## 7. あなたの事業場で、過去3年間にメンタルヘルス対策についてなんらかの取り組みを行ってききましたか？(複数回答可)

ストレスチェック制度	97	16%
研修会の開催	50	8%
従業員への情報提供	89	15%
相談窓口の設置	72	11%
産業医等による面談	47	8%
外部機関の活用	25	4%
残業時間の短縮	122	20%
職場復帰支援プログラム	19	3%
その他	21	3%
特になし	17	3%
回答なし	52	9%

### 《その他の内容(主なもの)》

- ・メンタルケアカウンセリングサービスの導入  
(会社に報告せず、個別のカウンセリングが可能)
- ・50人以下の事業場であるが、今期よりストレスチェック制度を導入予定
- ・上司による従業員向け個別ヒアリング・相談等
- ・年休取得の消化および管理者による実績値の共有化
- ・有休休暇が超過しても、健康維持のため休みをとるように常々奨励している
- ・残業時間の管理
- ・産業保健総合支援センターにお願いし、社内でメンタルヘルス対策促進員によるメンタルヘルス管理者研修を実施
- ・「心の健康づくり計画」を作成し、従業員に周知
- ・働き方改革と健康経営への取組

8. あなたの事業場で、メンタルヘルス対策（予防対策、職場復帰対策）で工夫をされていることがあればお聞かせください。

<予防対策(主なもの)>

- ・社長が1人1人毎日声をかけ、体調や悩みなどを聞く
- ・適度なコミュニケーションをとり、状況を見て、社長による個別面談を行っている
- ・定期的に上司からの声かけと傾聴を行うようにしている。言葉や行動の変化がみられる場合は個別面談する
- ・上司との年2回面談を行うとともに、会社以外の人に相談をする機会を設けている
- ・人事労務担当からの声かけ
- ・様子がおかしいと気付いたら声をかけてできることはないかを聞いてみる
- ・従業員数が少ないため、普段のコミュニケーションを通じてメンタル面での異常がないか確認するようにしている
- ・直属上司を通して注意事項等を伝えてもらう
- ・可能な限り従業員間の会話等が増えるような機会をつくり、不調が発生しそうな場合は早めに対応する
- ・小人数、年令や職種が近い従業員同士でコミュニケーションをとりやすいようにしている
- ・スポーツや社外レクリエーションの実施、会社行事の参加自由
- ・毎朝、現場作業に出かける前に従業員全員で顔を合わせて対話をし、仕事以外でも悩み事がないか確認して予防している
- ・メンタル不調の疑いがある従業員に対しては担当者に報告し、担当者が再度ヒアリングを行う体制としている
- ・定期的に部門長による予備軍の把握、改善の相談を実施
- ・産業医と契約し、定期的に面談をしている
- ・産業医との面談（会社の人間は入らない）
- ・産業医面談や外部保健センターについて情報提供し、面談の実施につなげている
- ・社員からの申し出があった場合、会社が指定する医師による面接指導を行い、予防も含め措置を行っている
- ・産業医の選任を行い、対策を検討する予定
- ・相談室を設置し、気軽に何でも相談できる場を作った
- ・ストレスチェック制度で外部専門業者の相談窓口を活用
- ・ストレスチェックの結果分析、過度にストレスがかかっている職員への面談を実施、情報共有、メンタルヘルス研修（セルフケア、ラインケア）の実施、メンタルヘルス情報の発信等
- ・社労士を活用し、従業員からの相談対応
- ・月次での就労状況の把握。超過者には産業医面談実施
- ・労働時間対策（36協定の順守、代休取得など）
- ・作業工程の随時見直し、業務量を減らし時間外労働をしないよう調整
- ・1人に精神的負担が集中しないように、仕事の分担についてできる限り対応する
- ・従業員同士の連携をはかり、仕事量を分散し、残業時間を短縮する

（次に続く）

(前からの続き)

- ・事業場での業務サポートや気づかいに注意し、負担軽減対策を実践
- ・職場環境の改善(残業提言、有給取得率アップなど)
- ・有給休暇取得状況の報告と部単位への取得促進
- ・有給休暇取得推進。年間有給休暇取得日数の目標設定や有給取得強化月間の設定
- ・安全衛生委員会において同僚や部下の様子への配慮
- ・保健師によるメンタルヘルス研修
- ・e-ラーニング等による社員研修
- ・若手社員のメンター制度の導入や新入社員のフォローアップ研修
- ・職場 DVD 研修によるセルフケアおよびラインケアを視聴
- ・管理職に向けたハラスメント研修の実施
- ・ハラスメント研修・配置換えも人事課にて実施
- ・休職移行時の傷病手当申請手続レクチャー
- ・病気でなくても、本人の判断でいつでも自由に休みを取るようになっている
- ・体調不調な時は無理することがないような環境をつくっている
- ・「心の健康づくり計画」に示した実施項目の推進
- ・顧問の社労士労務全般の相談業務体制構築により、日頃から専門家のアドバイスを受け社内で情報共有を図り、予防対策や復帰対策へ早い対応の取組
- ・従業員間の相性を考慮し、適切な部署への人事異動

### <職場復帰対策(主なもの)>

- ・主治医、産業医との本人面接および主治医、産業医と連携した職場復帰支援プログラム（復帰試行、就労制限等）の実施
- ・産業医等を介し、リハビリ勤務後、短時間からフルタイム勤務と徐々に職場復帰させる
- ・主治医・産業医と相談の上、勤務時間の短縮や単独出張の禁止など、勤務上の制限措置を行っている
- ・現場において身体および精神状に問題がないと医師に判断があれば職場復帰させる
- ・勤務時間（残業）の抑制、作業内容の軽減
- ・就業規則に則り、従業員との面談により、本人の希望を優先し、出勤日等を考慮する等把握したニーズに合わせて対応
- ・職場復帰規定を作成し対応
- ・会社および産業医と複数回面談することにより、本人・主治医任せではなく、会社の判断により復帰時期、方法を見定めるようになっている
- ・職場復帰に向けて段階的に支援ができるようプログラムを組んでいる

(次に続く)

(前からの続き)

- ・職場復帰には、担当者が数回のヒアリングを実施、後半では復帰部署長も含めたヒアリングを行い、部員が向かい入れる体制をとっていることの説明を含めて本人の不安を和らげようとしている
- ・職場へ復帰する意思があれば情報提供し、本人の希望等を聞き、所属変更するなど働き方を改善している
- ・短時間勤務など、本人が一番良い状態での職場復帰に向けて個別に対応
- ・本人との定期的なコンタクト
- ・本人との協議により無理のない復帰スケジュールの作成
- ・本人と話し合いを進め、担当医の意見を聞きながら復職へのプログラムを組み実施している
- ・本人の体調と相談して、自由にさせ強制はしないようにしている
- ・本人に合った仕事を選んで勤務させているが、本人自身のやる気が見えなく周囲にフォローしてもらっている
- ・精神的なフォローや復帰後の仕事面のケア
- ・部署内でのサポート、環境づくり
- ・家への訪問、家族との面談
- ・心身の不調の原因を聞き対策を講じる（人間関係などの場合は、業務の関わりが少ない部署に配置する）
- ・目の届く所で体調の変化に注視する
- ・職場、産業衛生スタッフ、人事三者の連携した支援
- ・休職中の社会保険料の自己負担なし（会社負担）

## 9. あなたの事業場で、私傷病休職制度に関する規定は、メンタルヘルス問題に対応できていますか？

はい	144	48%
いいえ	127	42%
回答なし	31	10%

## 10. 現在、あなたの事業場のメンタルヘルスで困っていることがあればお聞かせください。

- ・毎年一定の人数が発生してしまう。どう対応していいのかわからないので困っている
  - ・社員個人の問題に対して会社としてどう関わるか、経営者としてどう関わるか、仲間としてどう関わるか、未だに分からない
  - ・うつ病から復帰するまで期間が長く、再発の可能性が高いこと
  - ・若い世代の従業員との意思疎通に苦労している。指導と注意、どのような言葉かけがいいのか対応方法が悩ましい
  - ・古い世代の従業員は悪気がなくても語気が強かったり、接し方が厳しい面があり、それが若い世代に受け入れられない傾向にある。長年にわたってしみついたものなので改善がむずかしい
- (次に続く)

(前からの続き)

- ・メンタルヘルス不調の社員が出る部署はだいたい同じ。上司からの指導が若年層にはなかなか受け入れられず苦慮。上司の意識改革も必要と思われる
- ・ストレスチェックの結果、高ストレス判断が出て本人が相談等を希望しない場合があり、対応が難しい
- ・本人の受けとめ方が個々に違う。今の状態を自分自身素直に認めることがなかなか難しい場合がある
- ・全社的にメンタルヘルスに対する認識度が低く、メンタルヘルス自体、馴染みがないためどのように対策を進めていけばよいか分からない
- ・専門的な知識がないため、対応が適確かどうか不安
- ・ストレスや体調不良などによる休職者が今後発生した場合に、現在の人数でサポートできるか不安
- ・当社ではメンタルヘルスは各個人と直属上司に委ねられており、会社としての規定はない。将来に備えて規則、マニュアルを整備した方が良いと考えている
- ・中々ざっくばらんに話すという雰囲気になっていない
- ・本人との面談時の対応および仕事の配分や超勤、管理職の理解、教育など
- ・産業医を設ける義務のない事業所のため、ストレスチェックや長時間残業面談のしきみ、運用がうまくいかない
- ・産業医を設けた方が良いのかもしれないが、産業医を置くことが形骸化しているという話も聞く。50人以下の事業所だと設置義務もないため、公的な支援を受けるハードルが上がり困っている。費用の面でもなかなか難しい
- ・地方にはメンタルヘルスに対応できる医療機関や相談できる施設が少ない
- ・個人情報等の取扱制限が厳しく、ストレスチェック対象者との面談やヒアリングにおいて人事担当者が外されることが多く、親身に対応したくてもできない
- ・コロナ禍でますます所属感が薄れ、うつ病等の発生が増えている
- ・自宅待機が多くなり、休業補償では収入減となり退職者が出るようになってきた

以上



— 地質調査業を取り巻くリスク一覧およびサポート体制 —  
全地連の保険制度

<地質調査業を取り巻くリスク一覧>

区分	リスク	対応する保険
賠償責任	施設の管理不備等による事故	第三者賠償補償制度
	現場作業など業務中での事故	
	行った仕事の欠陥による賠償責任	
	リース・レンタル機器・資材の損害	
	地質調査・土木設計等の業務の成果物の「かし」による賠償責任	
	汚染地盤修復工事による賠償責任	
	サイバー攻撃等にする賠償・費用損害	
従業員	従業員の病気・ケガによる死亡・高度障がい	サイバー保険
	従業員の労災事故	全地連共済死亡保障制度
	従業員の労災事故による企業の責任	労災上積み補償制度
	従業員の業務上の災害時の各種費用	業務災害補償プラン
	従業員の病気・ケガによる医療費用等	全地連共済医療保障制度
	従業員の病気・ケガによる長期にわたる就労困難時の収入	生涯収入サポート
自動車	自動車に関わる事故	自動車保険
建物	建物に関わる事故	企業財産包括保険
ボーリングマシン	ボーリングマシンの損害	ボーリングマシン補償制度
ドローン	ドローンの損害	動産総合保険

(太枠部分：全地連保険制度)

<サポート体制>

- ・全地連直属保険代理店：株式会社ジオ・ビジネスサービス
- ・保険制度運営保険会社：

三井住友海上火災保険株式会社 損害保険ジャパン株式会社

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社

日本生命保険相互会社 第一生命保険株式会社 大樹生命保険株式会社

住友生命保険相互会社 三井住友海上あいおい生命保険株式会社



福利厚生制度を活用した魅力と安心のある職場作りの実現に向けて

ー メンタルヘルス編 ー

発行 一般社団法人 全国地質調査業協会連合会

協力 株式会社 ジオ・ビジネスサービス（全地連直属保険代理店）

全地連ホームページ [https://www.zenchiren.or.jp/z\\_seido/benefit.html](https://www.zenchiren.or.jp/z_seido/benefit.html)

\*当冊子はホームページからもご覧いただけます

お問合せ先 TEL. 03-3518-8873（全地連事務局）