News Letter
2023.秋
No. 27
HiNT
札幌CBT & EAPセンター®
〒002-8028 札幌市北区篠路８条６丁目７番６号
TEL：011-374-1223 FAX：011-788-3272
https://www.cbt-eap.com

1 【 リレーエッセー 】

東京医科歯科大学 政策科学分野 助教
東京医科歯科大学発ベンチャー 株式会社BANSO-CO 代表取締役
土井 理美

「メンテナンス」としてのメンタルヘルスケア

メンタルヘルスケアは誰のためのもの？

カウンセリングやメンタルヘルスケアと聞いて、どのくらいの方が「自分ごと」として感じるでしょうか？メンタルヘルスが大事であることは理解していても、自分がケアの対象になり得ると考える人は少ないでしょう。

メンタルヘルス後進国である日本では、メンタルヘルスケアは「大きな問題を抱えている人や、精神疾患を発症している人が受けるもの」と捉えている方もまだまだ多くいます。しかし、大きな問題や精神疾患をもっていなければ、メンタルヘルスケアは必要ないのでしょうか？

今こそ「予防」を！

精神疾患をもつ外来患者総数は年間500万人を超えます。精神疾患をもつ方々への支援を充実させることは今後の重要な課題です。一方で、精神疾患患者数を減少させるためには、精神疾患の発症を「予防」するための取り組みが不可欠です。歯科治療の例で、予防について考えてみましょう。痛むほどの虫歯になってから受診した場合、時間も費用もかかります。また、歯周病や虫歯の状態が様々な身体疾患のリスクに関連することもわかってきました。日本では徐々に「予防歯科」が浸透し、自宅で高濃度フッ素入りの歯磨き粉やフロスを使ったり、虫歯がなくとも定期的に歯科医院でクリーニングを行なったりと、虫歯や歯周病を防ごうとする人が増えてきました。

歯を含む体の健康には日常的に気を使い、定期的なチェックやケアを受ける人が増えてきましたが、心の健康はどうでしょうか？定期的なチェックとして、企業でのストレスチェック制度があります。高ストレス者に対する産業医面談も実施されますが、高ストレス状態と判定される前にできることはないのでしょうか？また、企業に所属していない人は定期チェックをしなくてもいいのでしょうか？

メンタルヘルスも予防歯科と同じように、セルフケアを日常的に行い、定期的に専門家によるチェックやケアを受けることが当たり前になる社会を築いていく必要があると考えます。

予防のハードルを乗り越える

日本社会の文化や構造的にも予防のハードルはいくつかありますが、個人の視点からは、例えばメンタルヘルスケアに対する偏見がある、利用したいと思っても利用が難しい（時間帯や料金）、メンタルヘルスケアで何ができるのかイメージできない、などが挙げられます。

上記のハードルを乗り越え、「メンテナンス」としてメンタルヘルスケアが受けられる仕組みを作りたいという想いから、株式会社BANSO-COを2021年に立ち上げました。BSNSO-COの由来は「伴走（BANSO）する仲間たち（COMPANY）」です。BANSO-COは、すきま時間に、オンラインでメンタルヘルスケアの専門家だけではなく、その他の専門家（ファイナンシャル・プランナー、キャリア・コンサルタント、助産師、管理栄養士など）と気軽に話ができるサービスです。

専門家という第三者と話すこともメンタルヘルスケアの１つですし、ちょっとした息抜きを入れることもケアの１つです。皆さん自身がメンタルヘルスケアを「自分ごと」にすることが、メンタルヘルス不調を予防し、それぞれがより良い充実した生活を送れるような社会にしていく第一歩になります。

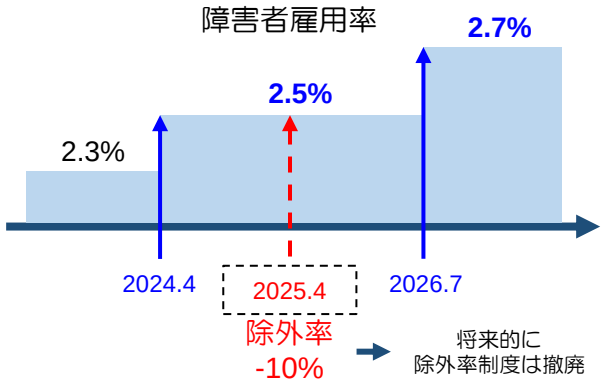
● 次回は、大阪大学大学院人間科学研究科 准教授
CoBe-Tech株式会社 取締役CTO 平井 啓 先生です。

障害者雇用と職場の体制・配慮義務

2024年から3年続く障害者雇用の拡大

障害者雇用促進法に基づき、民間企業に対する障害者手帳をもつ人（障害者）の雇用義務が現行の2.3%（43.5人に1人）から、 2024年4月に2.5%（40人に1人）、2026年4月に2.7%（37.5人に1人）に引き上げられます。また、2025年4月には除外率（障害者が働くことが困難と考えられる業種に認められている障害者雇用義務の軽減制度、詳しくは右ページを参照）が一律10%引き下げとなります。

これにより、より多くの職場で障害者を雇用することが求められようになるとともに、障害の有無に関わらず活躍できる職場作りを行うことが必要になっていきます。



柔軟な雇用が可能になる

障害者の雇用義務がある事業主は、毎年本社を所管するハローワークへ障害者雇用の状況を報告する必要がありますが、障害をもつ人の人数は1週間に30時間以上働く場合に1人、20～30時間未満を0.5人とカウント※することから、障害者雇用率の算定要件には週20時間以上の労働が必要になってきました。

2024年4月からは、重度身体障害・重度知的障害・精神障害がある人を雇用した場合は、労働時間が週10～20時間未満であっても、0.5人分としてカウントできるようになります。これにより柔軟な働き方が可能になり、雇用の幅が広がることが期待されています。

※雇用人数のカウント方法には次の特例があります

- 重度身体障害・重度知的障害がある場合は1人で2人分とカウントします（1人でも労働時間が30時間以上であれば2人分の雇用として、20～30時間未満であれば1人分の雇用としてカウントする）。
- 精神障害がある場合は、2023年3月末までに雇い入れられ、精神障害者手帳を取得している場合は、新規雇い入れから3年以内、または、手帳取得から3年以内は週20～30時間未満でも1名分としてカウントします。

障害者雇用の促進・支援体制を作る

障害者を雇用する場合は、毎年ハローワークへ障害者雇用の状況報告の他に、次の3つの手続きが必要になります。

① 障害者の解雇の届け出

全ての事業主は、障害者を解雇した場合、職場であった事業所を管轄するハローワークに速やかに解雇届を提出する必要があります。

② 障害者雇用促進者の選任

障害者雇用の義務がある事業主は、企業内に障害者雇用の取組体制を整備する障害者雇用推進者を選任するよう努める必要があります（ハローワークへの障害者雇用の状況の報告には障害者雇用推進者の役職・氏名の記入欄があります）。

③ 障害者職業生活相談員の選任

常時雇用する障害者が5人以上の事業所では、障害者の職業生活全般についての相談・指導する障害者職業生活相談員に選任が義務付けられています（選任が必要になった日から、3ヶ月以内にハローワークへの届け出が必要です）。

障害者職業生活相談員は正社員である必要はありませんが、常時雇用する労働者の中から選任すること、資格認定研修を受けるか、実務経験があるなど一定の要件をみたしていることが必要になります。

安全配慮義務と合理的配慮提

障害者雇用においても労働関連法に基づく義務は適応されることから、職場には安全配慮義務や合理的配慮の提供義務が生じます。

安全配慮義務としては、障害があることを把握している場合、その方の障害や状態に応じた危険を考慮して、安全や健康の維持ができるように個別に配慮する必要があります。

合理的配慮は、障害の有無に関わらず、雇用する全員に雇い入れ時と雇用後の定期的（年1回程度）な申し出の確認が義務づけられています。障害がある場合、その時々の状況・状態に応じて、希望する配慮が変わることも考えられます。障害者職業生活相談員の選任義務がない場合でも、定期的な面談を行うなどする必要があるでしょう。

障害者雇用の義務人数の計算方法

例：常時雇用する労働者※が300人の場合

- 現時点（障害者雇用率＝2.3%）
  除外率制度対象外の業種では
  300人×2.3% ＝ 6.9人（6人の雇用義務）
  医療業（除外率30%）であれば
  (300人-(300人×30%))×2.3%
  ＝ 4 .83人（4人の雇用義務）
- 2025年4月以降の場合
  （障害者雇用率＝2.5%＋除外率が -10%）
  除外率制度対象外の業種では
  300人×2.5% ＝ 7.5人（7人の雇用義務）
  医療業（除外率30%➡20%）であれば
  (300人-（300人×20%))×2.5%
  ＝ 6人（6人の雇用義務）

※1年以上継続して雇用される者(見込みを含む）で労働時間が週20時間～30時間未満を0.5人、30時間以上を1人と計算

	除外率 現在	除外率 2025年4月～
非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬精製業を除く）、倉庫業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、航空運輸業、国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る）	5%	除外率制度の対象外
採石業、砂・砂利・玉石採取業、水運業、窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る）、その他の鉱業	10%	除外率制度の対象外
非鉄金属第一次製錬・精製業、貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	15%	5%
建設業、鉄鋼業、路貨物運送業、郵便業（信書便事業を含む）	20%	10%
港湾運送業	25%	15%
鉄道業、医療業、高等教育機関	30%	20%
林業（狩猟業を除く）	35%	25%
金属鉱業、児童福祉事業	40%	30%
特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	45%	35%
石炭・亜炭鉱業	50%	40%
道路旅客運送業、小学校	55%	45%
幼稚園、幼保連携型認定こども園	60%	50%
船員等による船舶運航等の事業	80%	70%

産業保健の視点：産業医等の活用で合理的配慮の選択肢を広げましょう

奥島　奈実

産業保健師

合理的配慮とは、障害者と障害者でない者との均等な機会や待遇の確保、障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために必要な措置のことです。また、個々の障害者の障害の状態や職場の状況に応じて提供されるものであるため、多様性があり、個別性が高いものです。そのため労働者一人ひとりに合わせた柔軟な対応の検討が重要となります。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りではないとされており、事業主と労働者が合理的配慮の実施に関して十分に話し合い、実施可能な対応や配慮を検討していくということが大切です。

安全配慮義務の履行のためには、心身共に健康で安全に働くことができる環境づくりも重要となります。主治医、産業医やジョブコーチ等、専門職を活用することで、個人の特性を活かした就業方法や関わりのポイント、身体的・心理的側面を踏まえた就業上の配慮等、多数の視点から、対応の選択肢を増やすことができます。事業主・障害者双方にメリットが得られる、お互いに安心・安全に働ける職場づくりに向けて努力していくことが大切です。

心理学の視点：目指すは採用の先、職場へ定着し、活躍してもらうこと

前回2018年の障害者雇用率の引き上げの頃から、身体障害・知的障害のある方の雇用をこれ以上増やすことは困難で、障害者雇用率の達成には精神疾患のある方の雇用を促進するしかないといわれていました。実際に精神疾患のある方の採用は増えたものの、早期離職の多さが問題となっています。

少し古い2017年の報告ですが、障害別の職場定着率のデータあります。採用から1年後に在職率は身体障害で60.8%、知的障害で68.0%、精神障害で49.3%、発達障害で71.5%でした。確かに精神障害がある方の1年以内の離職が多く見えますが、精神障害に限らず、どの障害でも、職場定着に課題があることが分かります。

雇用義務の履行には採用が必須ですが、その後、職場の一員として定着し、能力を発揮して、活躍してもらうための取り組みも必要です。ジョブコーチ制度の利用なども有効と言われていますが、障害者職業生活相談員のように、本人への相談・指導や周囲との調整が出来る人が、職場への定着と活躍を継続的に支援することが大切です。

中村　亨

公認心理師

3 【 センターからのお知らせ② 】 オンラインセミナーのお申込みについて

お申込み受付中（2023年11月1日現在）

【 開催日時 】	【 タイトル 】	【 講師 】
11月 17日(金) 15:00～16:30 （受付締切：11/10）	災害時における職場の安全配慮義務と メンタルヘルス対策	札幌CBT&EAPセンター 中村　亨 公認心理師、産業カウンセラー 認定行動療法士
12月 15日(金) 15:00～16:30 （受付締切：12/8）	職場のハラスメント防止の心得	認知行動コンサルティングオフィス 代表 岩野　卓 先生

今後の受付開始予定

【 開催日時 】	【 タイトル 】	【 講師 】
1月 19日(金) 15:00～16:30 （受付締切：1/12）	【 11月 17日（金）より受付開始 】 不安への対処方法： エクスポージャーを上手に行う７つの秘訣	札幌CBT&EAPセンター長 坂野 雄二 北海道医療大学名誉教授 認知行動療法スーパーバイザー
2月 16日(金) 15:00～16:30 （受付締切：2/9）	【 12月 15日（金）より受付開始 】 職場の中の個性的な人達 ～発達障害と神経発達症の理解と対応～	札幌CBT&EAPセンター 中村　亨 公認心理師、産業カウンセラー 認定行動療法士
3月 15日(金) 15:00～16:30 （受付締切：3/8）	【1月 15日（金）より受付開始 】 暮らしに活かす不安管理訓練のアイデア	札幌CBT&EAPセンター長 坂野 雄二 北海道医療大学名誉教授 認知行動療法スーパーバイザー

● 受講料：3,000円（税込）　● 定員：100名

- 受講料のお支払は事前のオンライン決済または銀行振込となります。振込手数料はご負担ください。また入金後にキャンセルされた場合は受講料の返金はいたしません。予めご了承ください。
- トータルサポートプラン、産業医をご契約のお客様は1アカウント分の受講料が無料となります。御社を担当している当センタースタッフへお申し込みください。
- ZOOMを使用した登録制オンラインセミナーです。講演中にZOOMアプリの機能を用いて受講する皆様の意見を伺ったり、質問したりする場合がありますので、受講の際にはZOOMアプリのダウンロードや最新版への更新をお願いします。
- 開催日から約10日間（2度目の日曜日まで）は、録画映像の視聴が可能です。

【 受講の流れ 】

以下のQRコードまたは当センターのHPから、予約サイト（Store予約）へお進みください。

↓

「オンライン決済」又は「銀行振込」にて受講料をお支払い下さい。

↓

入金が確認できた方には、受付締切後に登録用URLをお送りします。

↓

登録いただくと受講用URLが発行されます。

↓

開催日時にPCなどで受講用URLへ接続してください。

4 【 STAFF VOICE 】 テーマ：街中のクマ出没

食べ物を求めてなのであれば、自然の森に現在のクマの頭数を維持できる環境がなくなっているということですよね。ヒトの社会も人口減で労働者の供給に制限が強まり、様々な影響が出ています。ヒトもクマも置かれた状況は似ているような気がします。【N】

近年、動物の被害によるニュースが増えております。その中でもこの数日目にするニュースといえば鹿・熊出没ではないでしょうか。昼夜かかわらず繁華街でも目撃する今日です。いつ自分の身に降りかかるかわかりませんので皆さん気を付けましょう!!【T】

我が家の近くにも数年前、熊が目撃されたと話題になりました。愛犬との早朝散歩コースを選択する際には、交通量があるややにぎやかなコースを選択しています。
会わないようにしたいですね、街の熊さんに。【K】

相次ぐ熊の出没に対し、札幌市でも「さっぽろヒグマ基本計画2023年」人は街で、ヒグマは森で。～すみ分けによる安全・安心なくらしを目指して～と題し、様々な取り組み活動をしています。双方、安心して暮らせる環境作りが大切だとつくづく実感します。【A】

街中でクマに遭遇したら強く動揺しますよね。北海道の多くの地域は熊の生息地でもある事を念頭に。アウトドアではゴミを持ち帰る、遭ったら落ち着き静かに立ち去る、といった“お付き合い”の仕方を知っておく事が、もしもの時に役立つのだろうなと感じます。【H】