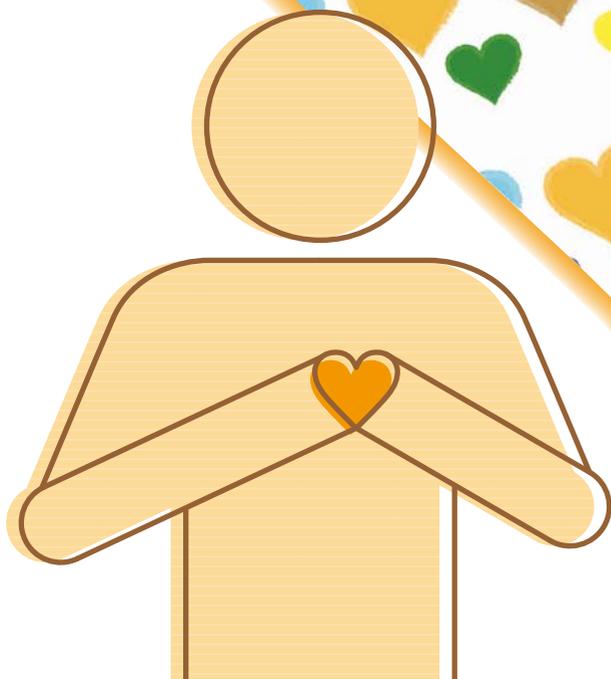


中小 | IT 事業者のための

メンタルヘルス GUIDE BOOK



 東京商工会議所
The Tokyo Chamber of Commerce and Industry

品川支部

なぜ今、小規模IT事業者のメンタルヘルス・マネジメントなのか

IT業界にメンタルヘルス不調者が多いことはよく知られていますが、なぜIT業界にメンタルヘルス不調者が多いのでしょうか。

技術の変化が激しいIT業界では、「技術の変化が激しい」＝「ベテランが頼りにならない」という状況を生み出し、個人に対する責任度(ストレス度)を高めていると考えられています。

厚生労働省の調査によると傷病別の日本の5大疾病のうち1位が精神疾患で患者数は323万人となっています。これは医療機関にかかっている患者数ですので、潜在的な精神疾患者数も含めるとこの10倍はメンタル不調者がいると言われてしています。

また、精神疾患に対する労災請求件数は3年連続で増加を続け、平成27年度には1,500件を超えました。今後益々増加が予想される会社のリスクを回避するためにも早い段階からのメンタルヘルス対策が重要となっています。

IT業界特有の職場環境

- 長時間労働
- 他社との激しい競争
- 技術進歩の速さ
- 厳しい納期
- 業務の多様性
- 顧客からの無理な要求
- 業界の重層構造

また、メンタルヘルスを悪化させる2つの要因もIT業界に大きく関連しています。

業界ストレスの権威であるロバート・カラセックによると、仕事によるメンタルヘルスを悪化させる要因を以下の二つとしています。

仕事の要求度が高い

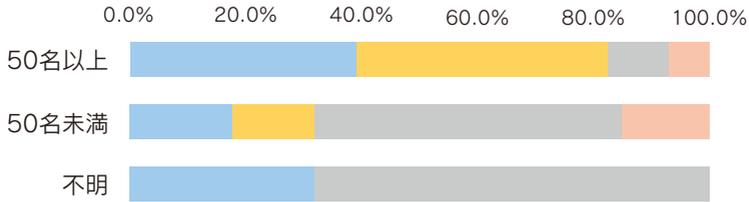
- 仕事に必要な時間が長い
- 高い集中力を必要とする
- 高いスキルを要求される

仕事の自律性(コントロール)が低い

- 仕事の進め方やボリュームを自分で決められない
- 仕事の範囲広く、不明確
- 自分で期限を決められない
- 突発的な要求に対応しなければならない

つまり、どんなに仕事が忙しくても裁量度の高い管理職や自営業者ではメンタルヘルス不調のリスクは高くなりやすく、仕事に対する要求度が高く自立性も低いスタッフの場合、メンタルヘルス不調のリスクが高くなる傾向にあることがわかります。次の表は近年のメンタルヘルス関連のデータをまとめたものです。これらデータを見るとメンタル不調者の伸びが確認できます。

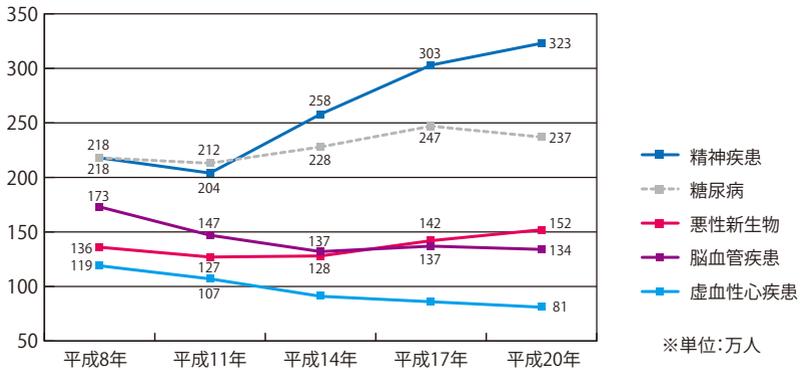
自社のメンタルヘルス不調者(高ストレス者)の有無をご存知ですか？



- 現在、メンタルヘルス不調者(高ストレス者)の存在を把握している
- 過去3年において、メンタルヘルス不調者(高ストレス者)が存在したことがある
- メンタルヘルス不調者(高ストレス者)が存在したことはない

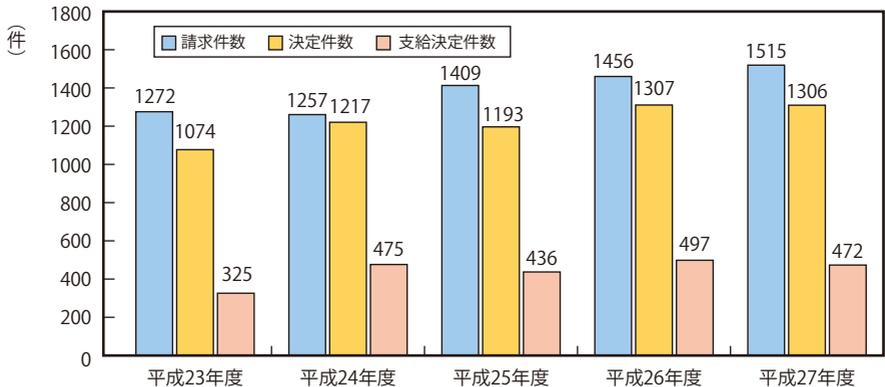
(出典：東京商工会議所 職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査より)

傷病別の医療機関にかかっている患者数の年次推移



(出典：厚生労働省 H24厚生労働省医療計画より)

精神障害に係る労災請求・決定件数の推移



(出典：厚生労働省 H27 過労死等の労災補償状況より)

メンタルヘルスマネジメント

メンタルヘルス不調とは、本来、「うつ病等の精神疾患」を指します。しかしながら現実では、もっと幅広い意味で用いられており、「身体疾患以外で体調を崩している状態のこと」を総称してメンタルヘルス不調と呼ぶことが多くなりました。

ここでは、メンタルヘルス不調のサインを、「自分自身」「ご家族」「上司・同僚」の気づきのポイントとしてあげています。これらのポイントが一つでも当てはまるようであれば注意が必要です。チェック数が増える毎にメンタル不調の疑いが強くなります。

自分自身の気づきのポイント

- 憂うつ感：気分が落ち込んでいる、何事にも悲観的になる。憂うつだ。
- おっくう感：何事にも興味がもてない、何をするにもおっくうだ。
- 焦り、不安感：イライラして落ち着きがない。不安だ。
- 睡眠の変化：朝早く目が覚めてしまう、夜中に何度も目が覚めて眠れない、寝つきが悪いなど。
- 身体の症状：頭重感、頭痛、めまい、微熱、吐き気、下痢や便秘が続く。
- 食欲・体重の変化：食欲がない。食欲が急に増えた。体重が減ったまたは増えた。
- 疲労がとれない：朝からぐったりと疲れきっている。疲労感がぬけない。



ご家族の気づきのポイント

【体の面】

- 睡眠の変化：朝早く目が覚めてしまう、夜中に何度も目が覚めて眠れない、寝つきが悪いなど。
- 食欲・体重の変化：食欲がない、食べてもおいしくない。食欲が急に増えた。体重が減った、または増えた
- 疲労がとれない：朝からぐったりと疲れきっている。疲労感がぬけない。
- その他の変化：頭が重い、肩・首が重い。下痢や便秘が続く。

【こころの面】

- 憂うつ感：気分が落ち込んでいる、何事にも悲観的になる。憂うつだ。
- おっくう感：何事にも興味をもてない、何をするにもおっくうだ。
- 焦り、不安感：イライラして落ち着きがない。不安だ。

【行動の面】

- 遅刻・欠勤：会社に遅刻することが増えた、欠勤することが増えた
- 出社拒否：会社に行きたがらない
- 会話：口数が減る、「自分はだめな人間だ」など否定的な発言が増える。
- 日常生活：新聞やテレビを見なくなった。人との接触を避けるようになった。



上司・同僚の気づきのポイント

- 遅刻・欠勤：遅刻や早退が増えた、欠勤することが増えた。
- ミスの増加：ミスや事故が増えた。
- 仕事の能率：判断力の低下、仕事の能率の低下が見られる。
- 会話：周囲との会話が減った、昼食などで一人であることが多くなった、口数が減った。
- 表情：表情が暗い、元気がない、顔色が悪い。
- 身体の症状：頭重感、頭痛、めまい、微熱、吐き気などの訴えがあった。

メンタルヘルス・マネジメントを始めるにあたって

メンタルヘルス・マネジメントの実施にあたっては「4つのケア」が継続的かつ計画的に行われるよう情報提供・教育研修を行い、「4つのケア」を効果的に推進し、職場環境等の改善、メンタルヘルス不調者への対応、休業者の職場復帰のための支援等が円滑に行われるようにする必要があります。

「4つのケア」とは？

「4つのケア」とは、具体的には次の4つです。

- 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などによるケア
- 4 事業場外資源によるケア

1. セルフケア

セルフケアとは「労働者自身によるケア」です。とはいえ、「あなたができる範囲でやってください」ではなく、「労働者がセルフケアを行えるように支援する」ことが事業者者に求められています。

具体的には、次のような内容です。

- ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
 - 1) e-ラーニングで学ぶ15分でわかるセルフケア(こころの耳サイト内)
⇒<https://kokoro.mhlw.go.jp/e-learning/selfcare/>
- ストレスへの気づき
 - 1) 5分で出来る職場のストレスセルフチェック(こころの耳サイト内)
⇒<https://kokoro.mhlw.go.jp/check/>
- ストレスをマネジメントする
 - 1) リラクゼーション
 - 2) ストレッチ
 - 3) 適度の運動
 - 4) 快適な睡眠
 - 5) 親しい人たちとの交流
 - 6) 笑う
 - 7) 仕事から離れた趣味を持つ

※職場に「セルフケア」の仕組みを取り入れるには、下記のような取り組みがあります。

職場におけるセルフケアの導入例

- 1) 管理職研修に「e-ラーニングで学ぶ15分でわかるラインによるケア」を導入
- 2) 毎月、月初の朝礼時に全社員が「5分でできる職場のストレスセルフチェック」を受検
- 3) 四半期ごとに「組織診断でわかる職場の快適度」実施、職場改善に繋げる



従業員数50名未満の会社は法定のストレスチェックは努力義務となっていますが、従業員1人に掛かる負担が大きい小規模事業者こそメンタルヘルス対策が大切です。そこで小規模の事業者でも導入しやすいメンタルヘルス対策として「こころの耳」の活用をお勧めします。

セルフケアにおけるこころの耳の活用

「こころの耳」は厚生労働省が委託し作成された職場のメンタルヘルス対策を目的としたサイトで「どこに相談すればよいのか」、「どのように取り組みればよいのか」、「どのような支援があるのか」などの様々な情報が網羅されています。

セルフチェックの質問例

	そ う だ	そ ま う だ	ち や が や う	ち が う
あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
⋮				
最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
⋮				
あなたの周りの方々にについてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4
⋮				



2. ラインによるケア

ラインによるケアとは、「職場の管理監督者による支援」です。「職場における心の健康づくり」という意味合いでは、このあたりが職場でできる具体的な対策になっています。具体的には、次のような内容です。

- 職場環境などの把握と改善
- 労働者からの相談対応
- 職場復帰における支援 など

3. 事業場内産業保健スタッフなどによるケア

事業場内産業保健スタッフなどによるケアとは、産業医や衛生管理者、保健師、人事・労務担当者、事業場内メンタルヘルス推進担当者などが、セルフケアおよびラインによるケアが効果的に行えるように支援することです。「職場の」というよりは、「会社の」という位置づけになります。

具体的には、次のような内容です。

- 具体的なメンタルヘルスキュアの実施に関する企画立案
- 個人の健康情報の取扱い
- 事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口
- 職場復帰における支援 など



4. 事業場外資源によるケア

事業場外資源によるケアとは、事業場外にあるリソースを活用して、自社のメンタルヘルス対策を効果的にするための支援です。

具体的には、次のような内容です。

(地域産業保健センター)

- 1 長時間労働者への医師による面接指導の相談
- 2 健康相談窓口の開設
- 3 個別訪問による産業保健指導の実施
- 4 産業保健情報の提供

中小企業支援策

支援・助成制度の名称	団体名	概要(各サイトより一部抜粋)
中小企業支援策全般をお調べの方へ(関係省庁・機関へのリンク)	厚生労働省	みんなのメンタルヘルス http://www.mhlw.go.jp/kokoro/ メンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」 https://kokoro.mhlw.go.jp/ ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/
健康経営アドバイザー制度	東京商工会議所	「健康経営」は従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実践する経営手法です。中小企業の健康経営実践の支援をする「健康経営アドバイザー」の育成、派遣を行っています。 「健康経営倶楽部」 http://www.tokyo-cci.or.jp/kenkokeiei-club/
中小規模事業場向け割引サービス	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、ストレスチェック等、様々なサービスを提供しています。労災保険の適用事業場であり、常時使用する労働者の数が300人未満の事業場の場合、割引サービスを利用することができます。
ストレスチェック制度実施促進のための助成金	労働者健康福祉機構	同一都道府県に所在する複数(2～10)の従業員50人未満の事業場が、合同でストレスチェックを実施し、また、合同で選任した産業医がストレスチェック後の面接指導を実施する場合に、雇用の助成を受けられる制度です。

メンタルヘルス対策等

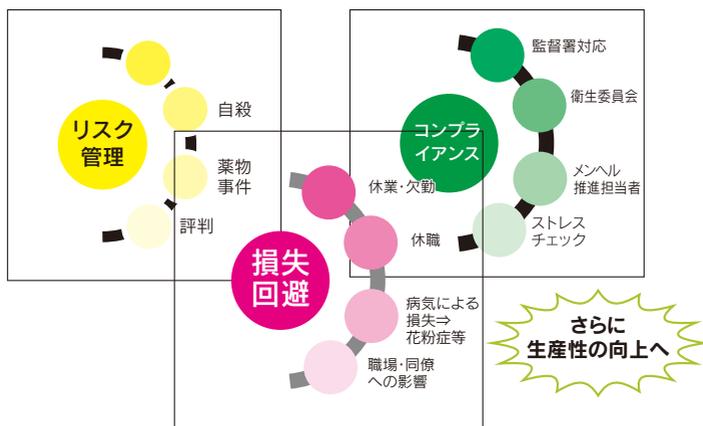
支援・助成制度の名称	団体名	概要(各サイトより一部抜粋)
産業保健活動総合支援事業	労働者健康福祉機構	平成26年4月より、産業保険促進センター事業、メンタル対策支援事業及び地域産業保険事業を一元化し、産業保険活動総合支援事業が開始されました。

メンタルヘルス不調者発生した場合の損失

厚生労働省が発表した2016年4月の全国の有効求人倍率(季節調整値)によると、3月から0.04ポイント上昇して1.34でした。これは、1991年11月の1.34と並ぶ、24年5ヵ月ぶりの高水準となり、主な要因として求職者の減少があげられます。

このように新たに人を確保することが難しい状況においては、労働力が減少することが企業業績に大きく影響を与えることになります。ここでは、企業がメンタル不調者対応を行わなければならない理由と従業員がメンタル不調を発症した場合に発生するリスクについてシミュレーションしてみました。

企業等がメンタルヘルス不調者対応を行う、3つの“なぜ”



！ 従業員1人(30代後半、年収約600万円 男性)が休職する場合 (注)従業員100～999人の中規模企業を想定しています。

STEP.1 〈休職前の3カ月〉

周囲の従業員が業務を残業で手伝う。(約99万円)

STEP.2 〈休職期間(6カ月)〉

周囲の従業員が業務を残業で行う。(約224万円)

(注)最初の3カ月は私傷病休暇、年次有給休暇等を取得し、後半の3カ月は無給(但し別途健保組合等からの補填はある)と想定。

STEP.3 〈休職後の3カ月〉

周囲の従業員が業務を残業で手伝う。(約99万円)

うつ病が発生した場合の4つのリスク

1. 休職者コスト

メンタルヘルス不調などを理由に休職者が出た場合、P9の図のとおり休職前後に他の従業員が手伝う残業代や、休職中の本人への手当での支給、周囲の業務調整や事務対応など大きなコストが発生します。内閣府が行った試算によれば、年収約600万円の従業員がメンタルヘルス不調を理由に6カ月間休職した場合に生じるコストはおよそ422万円と想定されています。

2. 人材流出リスク

メンタルヘルス不調を理由に「休職期間中(もしくは復職直後)に退職した人」「休職を経て復職後、しばらく勤務した後に退職した人」「休職をせずに退職した人」の合計の割合は27.0%で、疾病別に見た退職理由で最も高いことがわかっています。メンタルヘルス不調を理由に退職する人は多く、高いスキルを持つ人材がメンタルヘルス不調を理由に退職してしまう可能性もあります。メンタルヘルス対策が優秀な人材の流出を防ぐことにもつながると言えます。

3. 採用コストの増加

メンタルヘルス不調は休職者や退職者を増加させる大きな要因となっています。休職者や退職者が増えれば、新たに人材を採用する必要が生じ、そのためのコストも発生することになります。人材紹介会社などを通じて採用する場合のコストは、一般的に年収の30%となっています。つまり、年収600万円の人材を採用するのであれば約180万円の採用コストが発生することになります。

さらに、採用にともなう新人の育成コストが生じるケースも多数想定されます。

4. 労災・訴訟リスクの増加

うつ病など精神障害の労災申請件数は、年々増加傾向にあります。

「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査((独)労働政策研究・研修機構)」によると、2014年度に精神障害を理由に労災申請した人は1,456人、うち労災認定を受けた人は497人となっており、いずれも過去最多を記録しています。また、精神障害を起こした従業員が、「労務上の問題が理由である」として損害賠償請求などの訴訟を起こすケースも見られます。

労災事故から民事賠償になった例

●介護業務でも過労自殺に6,590万 前橋地裁 H22.10.29

介護付き老人ホームで勤務する男性(43)が自殺したのは長時間等労働が原因で発症したうつ病のせいだとして、遺族が勤務先を総額1億1,580万の支払いを求めた裁判で、約6,590万の支払いを命じる判決が言い渡された。

●1億9,500万の損害賠償!! 鹿児島地裁 H21.2.16

過労で脳に障害が残り、生涯寝たきりになってしまった元レストラン支配人が勤務先を相手どり損害賠償請求していた事例で、勤務先が約1億9,500万の支払いをすることで和解をした。

●医師でも労災賠償! 最高裁 H22.7.8

1999年に過労によるうつ病が原因で自殺した(小児科医・男性)のは、勤務先の社員に対する安全配慮を怠ったとして遺族が民事訴訟を起こした裁判。すでに労災認定はされていましたが、最高裁では『日本でよりよい医療を実現したいとの観点から双方に和解を打診』病院側が700万の和解金を支払う事で和解成立となった。



働き方改革に向けた取組

働き方改革の実施には、労働基準法の遵守を超えた、働き方そのものの見直しが必要で、企業トップによる強いリーダーシップが不可欠です。

例えば以下のような取組が
実施されています

① 時間外労働の削減

- 経営トップが働き方改革に関するメッセージを発信
- 「朝型勤務」や「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」など、効率的な働き方を促す取組の導入
※ 明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるようにする「朝型勤務」や、「フレックスタイム制」を活用した「生活スタイル変革」
- 時間外労働時間の見える化
- 部下の長時間労働抑制について、管理職教育の実施や人事考課項目としての追加
- 一定の時間になった際のPCの強制シャットダウン など

長時間働くのではなく、早く帰る職場慣行・雰囲気醸成、定着

② 年次有給休暇の取得

- 休暇取得計画の設定やその計画が実施されるようなフォロー
(月1日以上有給休暇、土日、祝日に休暇を組み合わせた連続休暇など)
- 年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- 部下の休暇取得状況を管理職の人事評価項目に盛り込む など

年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成、定着

③ 多様な働き方を実現するための対応

- 短時間正社員制度の導入
- 在宅勤務などのテレワークの導入
- 「ボランティア休暇」や「勤続年数節目休暇」など、年次有給休暇以外の休暇制度の導入など

さまざまな事情を持つ人が、活躍できる環境の整備

参考：職場におけるメンタルヘルス対策に関する取組み調査

■本アンケート調査の概要

- (1) 調査期間
平成28年5月13日～6月20日
- (2) 調査方法
FAXによる配布、FAXおよび訪問による回収
- (3) 調査対象
東京商工会議所会員企業で、品川区に所在する情報通信産業
- (4) 発送数および回収数
発送155件 / 回収103件 (回収率66.5%)

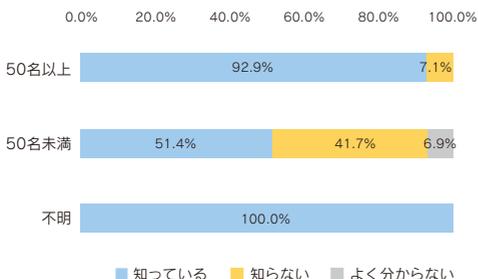
東京商工会議所では中小企業の「健康経営」の普及・促進に向けた活動を行っています。その中で、品川区の情報サービス産業の会員企業を対象とした標記調査を実施いたしました。

本調査は平成27年12月「ストレスチェック法制化」以降の中小企業の取組みについて調査したものです。

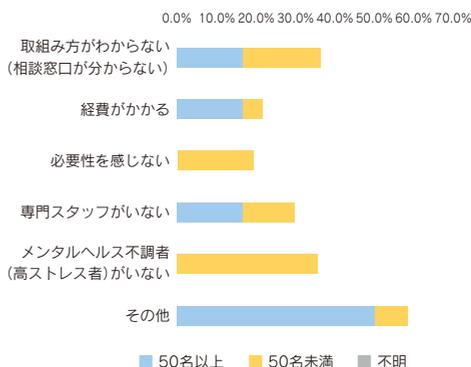
【調査結果の概要】

- ストレスチェックの対象となる50名以上の企業(事業所)の約8割はメンタルヘルス対策に取り組んでいるが、対象外となる50名未満の企業の6割強が取り組んでいない。
- 従業員50名未満の企業でメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由の半数はメンタルヘルス不調者がいないこと。

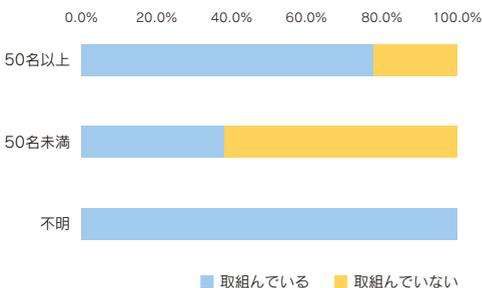
自社がストレスチェック法制化の対象となっているかどうかご存知ですか？



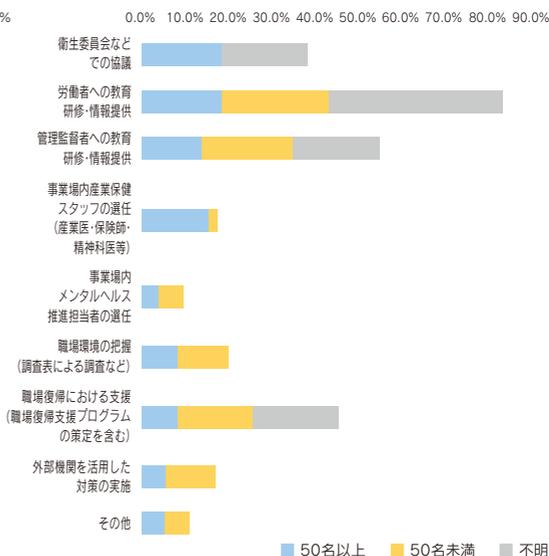
メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由は何ですか？(複数選択可)



メンタルヘルス対策に取り組んでいますか？



現在、メンタルヘルス対策としてどのようなことを行っていますか？(複数回答可)



従業員の心身の健康維持に関する取組事例

A社(ホームページ制作会社 従業員数8名)

A社の課題は従業員の長時間労働でした。今までにも残業を承認制にしたり、ノー残業デーを作ってみたりと取り組んできたのですが、なかなか効果は見られず、そんな状況を改善する一つの取組みとしてメンタルヘルス・マネジメントを導入しました。

A社が取り入れたのは「リーダークラスに対するメンタルヘルス研修」と「朝礼時のセルフチェック」の2つで、この2つを取り入れた事により残業時間を減らすことができ、また社員の離職率も下がりました。

元々、A社ではリーダークラスに対して目標達成や組織作り等を目的とした管理職研修は行っていましたので、管理職研修の一つのカリキュラムとしてメンタルヘルス研修を加え、ここでは「ストレスとは何か」「部下のメンタルヘルス不調のサイン」「メンタルヘルスを意識した部下への声掛け方・話の聞き方」などを学ぶ機会を作りました。

またA社では毎週月曜日に朝礼を行っており、その朝礼の時間を活用して、こころの耳の「5分で出来る職場のストレスセルフチェック」を全社員が行なうように致しました。最初は周りの社員と結果を見せ合いながら楽しくやっていたのですが、回を重ねるごとに、朝礼時以外でも体温計で熱を計るようにこまめに自身のストレスの状況を把握するようになりました。

その結果A社では、管理職がメンタルヘルスに対する正しい知識を身につけるとともに、適切に部下のメンタル状況にも気かけ、部下も自身のストレスを把握しコントロールする事で、社員全体の残業時間が導入前と比べて30%の削減を達成致しました。

B社(ソフトウェア開発会社 従業員数4名)

B社では、先般のストレスチェック施行を契機に、こころの耳のホームページにある「5分でできる職場のストレスチェック」「働く人の疲労蓄積度チェック」を毎月1回、定期的に従業員に受けてもらうことにしました。個々の内容のチェックはせず、受けたかどうかの確認だけを行っています。

この取り組みの結果、小さい会社ではあるものの、社長が従業員の健康状態を気遣っていることが従業員に伝わり、また、従業員も自身の心の状態を客観的にみられることになりました。

小さい会社のため、これまで社長が従業員の顔色や行動から健康状態を何となく把握しているつもりでしたが、社長自身が営業に飛び回り業務に追われる日々であったため、実は従業員一人一人の状況を把握できていなかったことにも気づきました。

2つのチェックはいずれも手軽にできるものなので、B社では継続して取り組んでいき、あらためて、従業員の精神状態を含めた健康状態を見直す機会にしていく予定です。

給付金のご案内(厚生労働省)

サイト名	概要
事業主の方への給付金のご案内	事業主の方へ各種助成金の概要などを集約したサイトです。 http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/kensaku_hyou/
「雇用関係助成金」検索表	「雇用関係助成金」の一覧がチャートになっています。
職場定着支援助成金(個別企業助成コース)	雇用管理制度(評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度)の導入等による雇用管理改善を行い、人材の定着・確保を図る場合に助成するものです。 http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/kensaku_hyou/
職場意識改善助成金(職場環境改善コース)	労働時間等の設定の改善により、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進を図る中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html
障害者職場復帰支援助成金	事故や難病の発症等による中途障害等により、長期の休職を余儀なくされた労働者に対して、職場復帰のために必要な職場適応の措置を実施した事業主に対して助成するものであり、中途障害者等の雇用継続の促進を目的としています。 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000081479.html
精神障害者等雇用安定奨励金	精神障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、精神障害者を新たに雇い入れるとともに、精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対して助成されます。 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/chiteki_seishin.html

「ストレスチェック」実施促進のための助成金のご案内

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、また、医師によるストレスチェック後の面接指導など[※]を実施した場合、事業主が費用の助成を受けることができる制度です。従業員のメンタルヘルス不調の未然防止のために、ぜひ、ご活用ください。

※「ストレスチェック」と「面接指導の実施」は、労働安全衛生法第66条の10第1項から第6項に規定する「心理的な負担の程度を把握するための検査」などのことをいいます。



お問い合わせ

独立行政法人労働者健康安全機構
産業保健・賃金援護部 産業保健業務指導課
〒212-0013 神奈川県川崎市幸区堀川580ソリッドスクエア東館17階
電話番号 044-556-9866

中小IT事業者のためのメンタルヘルスGUIDE BOOK
平成29年2月発行
事業名 情報サービス産業向け職場環境づくり対策事業
発行 東京商工会議所品川支部
〒141-0033 品川区西品川1-28-3区立中小企業センター4階
編集 ビーエルジャパン株式会社
協力 東京都社会保険労務士会品川支部