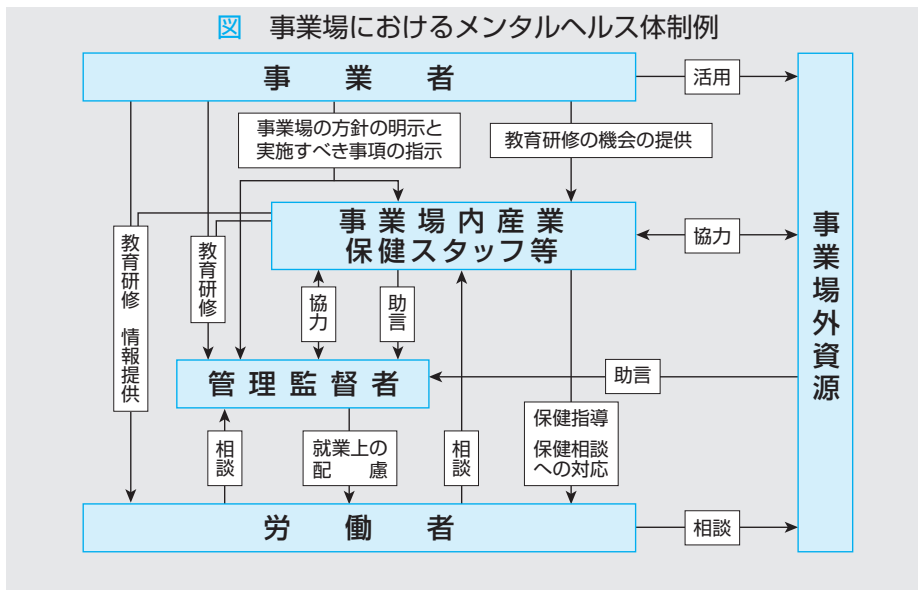
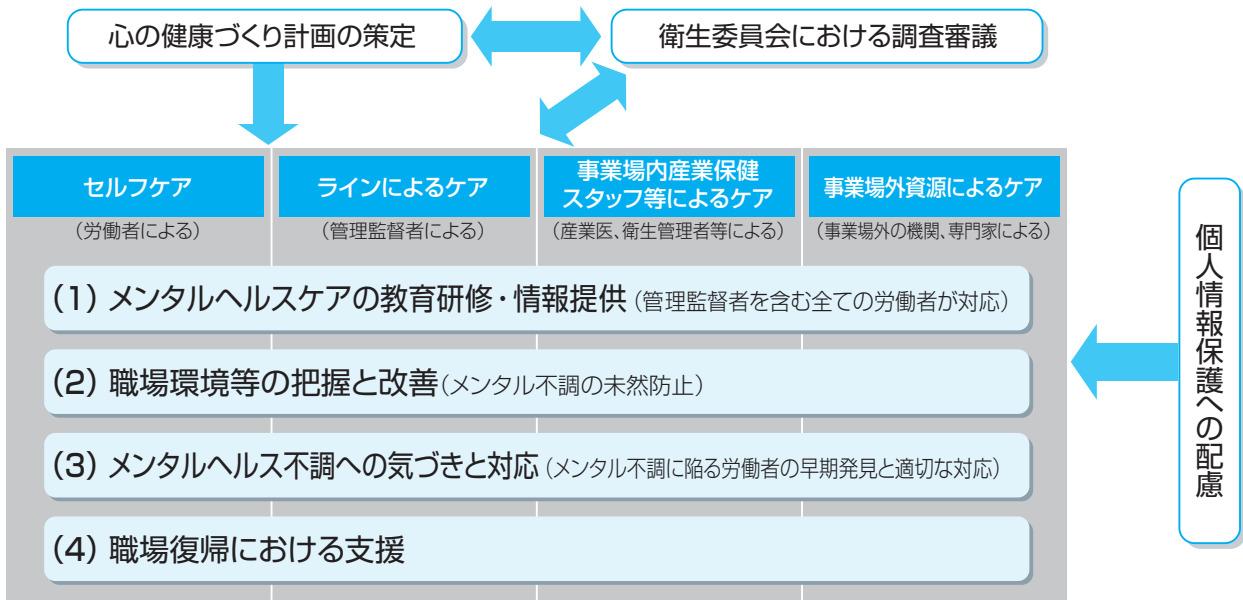


6. メンタルヘルスケアの具体的進め方

上記5の4つのケアが適切に実施されるよう、事業場内の関係者が相互に連携し、以下の取組みを積極的に推進することが効果的です。



それぞれの取組みの内容は以下のとおりです。

(1) メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供

労働者、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等に対し、それぞれの職務に応じた教育研修・情報提供を実施してください。なお、事業場内に教育研修担当者を計画的に養成することも有効です。

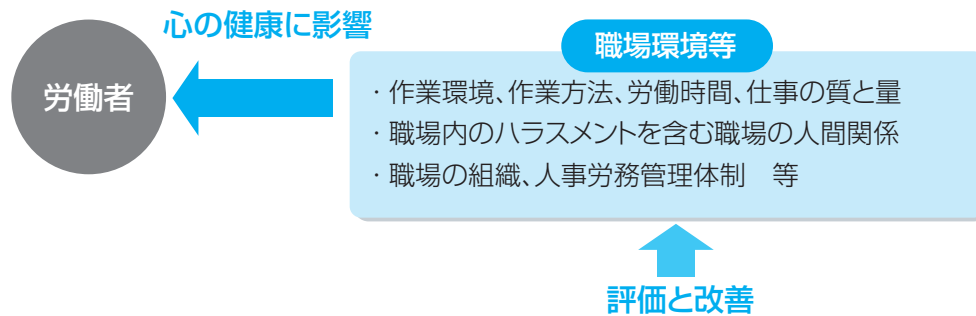
【指針：6－(1)】

(2) 職場環境等の把握と改善

労働者の心の健康には以下のとおり様々な要因が影響を与えることから、職場環境等を評価して問題点を把握するとともに、その改善を図ってください。

【指針：6－(2)】

詳細は、16～17頁 **ラインによるケアとしての取組み内容 2. 職場環境等の改善を通じたストレスの軽減** をご参照ください。



(3) メンタルヘルス不調への気づきと対応

メンタルヘルスケアにおいては、ストレス要因の除去又は軽減などの予防策が重要ですが、万一、メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合に、その早期発見と適切な対応を図ることが必要です。このため、次の3項目に関する体制を整備してください。その際には、労働者の個人情報の保護に十分留意しましょう。 【指針：6－(3)】

○ 労働者による自発的な相談とセルフチェック

事業場の実態に応じて、労働者の相談に応ずる体制を整備するとともに、事業場外の相談機関の活用を図るなど、労働者が自ら相談を受けられるよう必要な環境整備を行いましょ。

また、ストレスに関する調査票や情報端末機器等を活用して、セルフチェックを行うことができる機会を提供することも効果的です。

○ 管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応

管理監督者は、日常的に、労働者からの自発的な相談に対応するよう努めましょ。特に、長時間労働等により疲労の蓄積が認められる労働者などからは、話をよく聴き、適切な情報を提供し、必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促しましょ。

事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者と協力して、労働者の気づきを促すよう、保健指導、健康相談等を行うとともに、必要に応じて事業場外の医療機関への相談や受診を促しましょ。

詳細は、14～15頁 **ラインによるケアとしての取組み内容 1. 管理監督者による部下への接し方** をご参照ください。

○ 労働者の家族による気づきや支援 等

労働者の家族に対して、ストレスやメンタルヘルスケアの基礎知識、事業場のメンタルヘルス相談窓口などの情報を提供しましょ。

また、民間の調査では、配置転換や転職等による「職場環境の変化」がきっかけとなつてうつになり自殺する人が少なくないとするものもあります（10頁をご参照ください）。

「自殺の危機経路」事例

(「→」=連鎖、「+」=併発)

【無職者（就業経験あり）】

- ① 失業→生活苦→多重債務→うつ病→自殺
- ② 連帯保証債務→倒産→離婚の悩み+将来生活への不安→自殺
- ③ 犯罪被害（性的暴行など）→精神疾患→失業+失恋→自殺

【被雇用者】

- ① 配置転換→過労+職場の人間関係→うつ病→自殺
- ② 昇進→過労→仕事の失敗→職場の人間関係→自殺
- ③ 職場のいじめ→うつ病→自殺

【自営者】

- ① 事業不振→生活苦→多重債務→うつ病→自殺
- ② 介護疲れ→事業不振→過労→身体疾患+うつ病→自殺
- ③ 解雇→再就職失敗→やむを得ず起業→事業不振→多重債務→生活苦→自殺

【無職者（就業経験なし）】

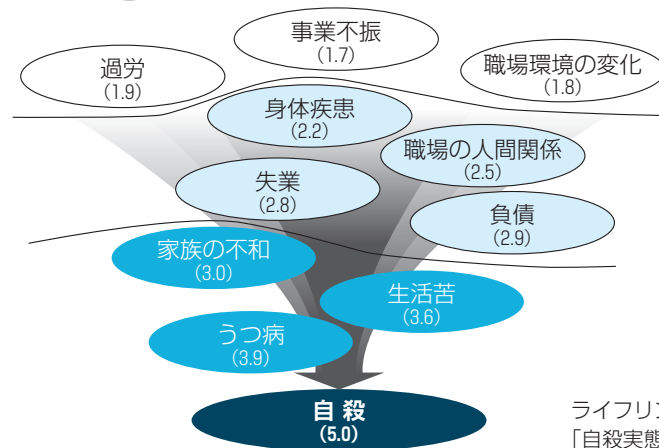
- ① 子育ての悩み→夫婦間の不和→うつ病→自殺
- ② DV→うつ病+離婚の悩み→生活苦→多重債務→自殺
- ③ 身体疾患+家族の死→将来生活への不安→自殺

【学生】

- ① いじめ→学業不振+学内の人間関係（教師と）→進路の悩み→自殺
- ② 親子間の不和→ひきこもり→うつ病→将来生活への不安→自殺

ライフリンク「自殺実態 1000人調査」

自殺要因の連鎖図



ライフリンク
「自殺実態 1000人調査」

転勤や配置転換等の役割・地位の変化、仕事の失敗、仕事の量・質の変化等の際には、ストレスが高まることがあります。このような時期には上司が「いつもとの違い」に注意をしたり、労働時間管理に注意するとともに、必要に応じてセルフチェックの実施や相談対応をしたり、問題がみつかった場合は専門家へつなぐ等、適切な対応が行われるようにしましょう。

*上の2つの図については、特定非営利活動法人 自殺対策支援センター ライフリンク「自殺実態白書 2008」をご参照ください。 <http://www.lifelink.or.jp/hp/whitepaper.html>

(4) 職場復帰における支援

メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、衛生委員会等において調査審議し、職場復帰支援プログラムを策定するとともに、その実施に関する体制整備やプログラムの組織的かつ継続的な実施により、労働者に対する支援を実施しましょう。

【指針：6-（4）】

7. メンタルヘルスに関する個人情報保護への配慮

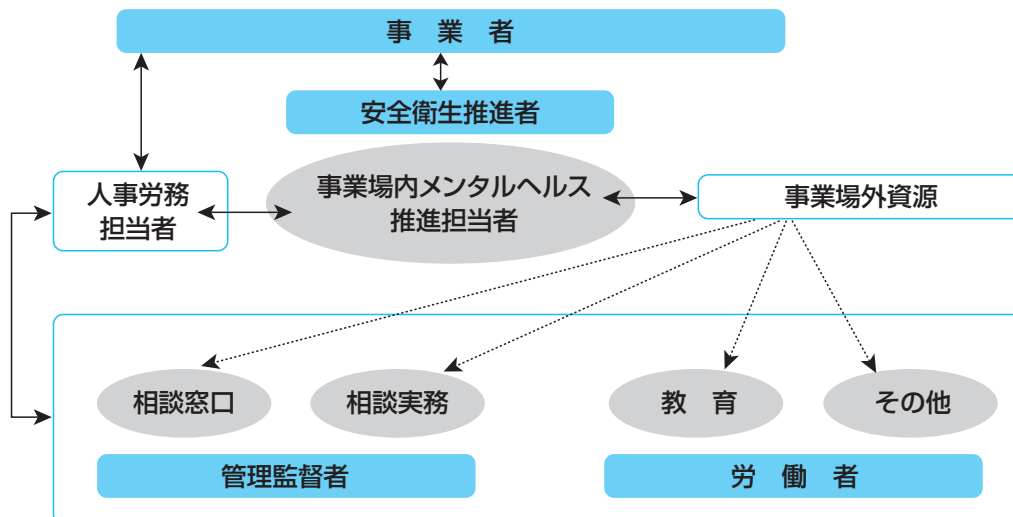
メンタルヘルスカケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要です。

事業者は、健康情報を含む労働者の個人情報について、個人情報の保護に関する法律及び関連する指針等を遵守し、労働者の健康情報の適切な取扱いを図ることが重要です。 【指針：7】

8. 小規模事業場におけるメンタルヘルスカケアの取組みの留意事項

小規模事業場においては、事業者がメンタルヘルスカケア実施の表明をし、セルフケア、ラインによるケアを中心として、実施可能なところから着実に取組みを進めることが望ましいです。

また、必要な事業場内産業保健スタッフが確保できない場合、衛生推進者または安全衛生推進者を事業場内メンタルヘルス推進担当者*¹として選任するとともに、地域産業保健センター*²等の事業場外資源*³の提供する支援等を積極的に活用することが有効です。 【指針：8】



* 1 詳細は、7頁 事業場内メンタルヘルス推進担当者をご参照ください。

* 2 地域産業保健センターとは

地域産業保健センターでは、医師と契約し保健指導や健康相談などの産業保健サービスを従業員に提供することが十分できない、従業員50人未満の事業場に産業保健サービスを無料で提供します。

<主な業務>

健康相談窓口：健康診断結果の見方、健康づくりのアドバイス、メンタルヘルスカケアの進め方などに関する相談に医師等が対応する。

事業場の訪問：医師や保健師が事業場を訪問し、健康診断結果に基づいた健康管理指導を行う。作業環境改善のアドバイスも行う。

産業保健情報の提供：健康情報、健康診断機関などの情報提供。

* 3 事業場外資源の例

- ・ 地域産業保健センター
- ・ 都道府県産業保健推進センター（メンタルヘルス対策支援センター）
- ・ 健康保険組合 ・ 労災病院 ・ 中央労働災害防止協会
- ・ 労働者健康保持増進サービス機関
- ・ 労働衛生コンサルタント、産業カウンセラー、臨床心理士、精神保健福祉士等
- ・ 精神科、心療内科等の医療機関 ・ 地域保健機関
- ・ 各種相談機関等 ・ 産業医学振興財団
- ・ 医師会（日本医師会及び都道府県医師会）・ 産業医科大学



事業場における心の健康づくりの具体的な事例

「働く人の心の健康保持増進 新しい指針と解説」(中央労働災害防止協会)の記載例を一部修正

◆ 事業場における心の健康づくり計画の例

各事業場においては、指針に基づき、心の健康づくり計画を策定して取組みを進めることが有効です。以下に心の健康づくり計画の一例を示します。各事業場においては、この例を参考にするとともに、各事業場の実情に応じて独自の計画を策定することが望まれます。

A 事業場における心の健康づくり計画 (例)

● 1 心の健康づくり活動方針

(1) 位置づけ

本計画は、当社規則「安全衛生管理規則」に基づき、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に従って、当社の心の健康づくり活動の具体的な推進方法を定め、もって従業員の心の健康づくり及び活気のある職場づくりに取り組むためのものである。

(2) 心の健康づくりの目標

従業員の心の健康は、従業員とその家族の幸福な生活のために、また事業場の生産性及び活気のある職場づくりのために重要な課題であることを認識し、メンタルヘルス不調への対応だけでなく、職場でのコミュニケーションの活性化などを含めた広い意味での心の健康づくりに取り組む。

具体的には以下の目標を平成〇〇年までの〇年間に達成する。

- ① 管理監督者を含む従業員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようになる。
- ② 円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行う。
- ③ 管理監督者を含む従業員全員の心の健康問題を発生させない。

(3) 推進体制

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ(産業医、事業場内メンタルヘルス推進担当者等)、人事労務部門がそれぞれの役割を果たす。

(4) 推進事項

以下のとおり実施する。

ア 相談体制

管理監督者を含む従業員が相談しやすい相談窓口の設置など、心の健康に関する相談体制の充実を図る。

イ 教育・研修及び情報提供

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ及び人事労務部門がそれぞれの役割を理解し、状況に応じて適切な活動を推進できるように情報提供及び教育・研修の計画的な実施を図る。

ウ ストレス対策

従業員がストレスに気づいて対処できるように、また、職場環境等におけるストレスを減らすように各種のストレス対策を実施する。

エ マニュアル等

心の健康づくりの体制整備や進め方を示す文書・マニュアル等を作成し、全社に周知・徹底する。

オ プライバシーへの配慮

従業員が安心して活動に取り組めるよう、個人情報の秘密保持に十分配慮する。

● 2 心の健康づくり推進体制

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ、人事労務部門及び衛生委員会の役割を以下のとおりとする。

ア 従業員

従業員はストレスや心の健康について理解し、自分のストレスに適切に対処し、必要に応じてメンタルヘルス相談を利用すること。

イ 管理監督者

管理監督者は、職場の管理監督者として、職場環境等の改善を通じたストレスの軽減、部下からの相談への対応を行う。また、管理監督者自身も必要に応じてメンタルヘルス相談を利用する。

ウ 事業場内産業保健スタッフ

管理監督者を含む従業員の活動を支援する。

(ア) 事業場内メンタルヘルス推進担当者

原則として衛生管理者等がその役割を担うものとし、産業医の助言を得ながら、心の健康づくり計画の企画、立案、評価・改善、教育研修等の実施、関係者の連絡調整などの実務を担当し、事業場の心の健康づくり活動を中心的に推進する。

(イ) 衛生管理者等(事業場内メンタルヘルス推進担当者を除く)

産業医と協力して、心の健康づくり活動を推進する。

(ウ) 産業医

- ・心の健康づくり計画の企画・立案及び評価への協力
- ・従業員、管理監督者からの相談への対応と保健指導
- ・職場環境等の評価と改善によるストレスの軽減
- ・従業員、管理監督者等に対する情報提供及び教育研修
- ・外部医療機関等との連絡
- ・就業上の配慮についての意見

エ 人事労務部門

人事労務管理担当者は、従業員、管理監督者からの相談があれば、その対応を行う。

人事労務管理の担当者は、管理監督者だけでは対応が困難な問題(職場配置、人事異動等)に対応し、また、労働時間等の改善及び適正配置を行う。

オ 衛生委員会

衛生委員会は、事業場内メンタルヘルス推進担当者を中心に心の健康づくり計画の策定に関わる。また、計画どおり心の健康づくりが進められているか評価を行い、継続的な活動を推進する。

● 3 問題点の把握及び事業場外資源を活用したメンタルヘルスキアの実施

(1) 職場環境等の把握と改善

ストレスを軽減し、明るい職場づくりを推進するために職場環境等の把握と改善を実施する。

ア 管理監督者による職場環境等の把握と改善

管理監督者は、日常の職場管理や従業員の意見聴取を通じて、当該職場のストレス要因を把握し、その改善に努める。

イ 事業場内産業保健スタッフによる職場環境等の把握と改善

事業場内産業保健スタッフは、必要に応じて職業性ストレス簡易調査票などの調査票等を用いて職場環境等を評価する。また、その結果をもとに、管理監督者に職場環境等の改善について助言し、その実行を支援する。

(2) ストレスチェックの実施

セルフケアの推進のため、ストレスチェックの機会を提供する。

- ① 従業員は、事業場内産業保健スタッフが提供する各種ストレスチェックを利用して、自らのストレスを適宜チェックする。
- ② 従業員は、ストレスチェックの結果に応じて、事業場内産業保健スタッフによるストレスに関する保健指導を受ける。

(3) 心の健康づくりに関する教育研修・情報提供

心の健康づくりの推進のために、関係者に対して教育研修を実施する。

- ア 全従業員向けの教育研修・情報提供
セルフケアを促進するため、管理監督者を含む全ての従業員に対して、教育研修・情報提供を行う。
- イ 管理監督者への教育研修・情報提供
ラインによるケアを促進するため、管理監督者に対して教育研修・情報提供を行う。
- ウ 事業場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供
事業場内産業保健スタッフ等によるケアを促進するため、事業場内産業保健スタッフ等に対して、事業場外資源が実施する研修等への参加を含めて教育研修・情報提供の機会を設ける。事業場内産業保健スタッフ等の職務に応じて専門的な事項を含む教育研修、知識修得等の機会の提供を図る。

(4) 事業場外資源を活用した心の健康に関する相談の実施

心の健康に関する相談体制は以下のとおりとする。

- ア 管理監督者への相談
従業員は、心の健康に問題や不調を感じた場合には所属職場の管理監督者に相談することができる。
管理監督者は、従業員の相談に対応し、必要に応じて産業医、人事労務管理担当者、あるいは当社と契約している「〇〇精神科クリニック」の医師に相談するよう勧める。
管理監督者は、相談対応に当たって、従業員のプライバシーに配慮し、従業員から聴いて知った個人情報については原則、本人の了解を得た上で他に伝える。
- イ 産業医への相談
従業員は自らの心の健康問題について産業医に相談することができる。
管理監督者は部下である従業員の心の健康問題について、産業医に相談することができる。

相談は、月1回の産業医来社時のほか、電子メールでも行うことができる。

産業医は、当社と契約している「〇〇精神科クリニック」の医師と相談しながら、従業員本人や管理監督者に対して助言や指示を行う。
産業医は、法令及び社内規程に基づく守秘義務に従って相談者の秘密を守って対応する。

ウ 「〇〇精神科クリニック」の医師への相談

従業員及び管理監督者は、当社と契約している「〇〇精神科クリニック」の医師に相談することができる。相談に当たっては、電話0××××××××××××××××で当社社員であることを告げ、相談の予約をすること。1回目の相談は無料であるが、それ以降の相談は有料（保険診療または自費）となる。「〇〇精神科クリニック」の医師への相談内容は原則として秘密にされるが、健康管理上の目的のために、本人の了解を得たうえで、当該管理監督者や産業医などがクリニックの医師から必要な情報を得ることができる。

エ 人事労務管理担当者への相談

必要な場合には、従業員及び管理監督者は自らの心の健康問題について、人事労務管理担当者に相談することができる。

人事労務管理担当者は、管理監督者、産業医、当社と契約している「〇〇精神科クリニック」の医師と相談しながら、従業員や管理監督者に対して助言や指示を行う。人事労務管理担当者は、相談者本人や管理監督者が相談した場合にはその当該従業員に相談したことによって不利益が発生しないよう配慮する。

●4 個人のプライバシーへの配慮

職場環境等の評価のための調査やストレスチェックを実施するに当たっては、個人のプライバシーの保護に留意する。また、従業員からの相談対応に当たった者は、そこで知り得た個人情報の取扱いに当たっては、関連する法令及び社内規程を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはならない。

●5 心の健康づくりのための目標及び評価

効果的な心の健康づくりを進めるために、以下のとおり、●1の(2)を長期目標とし、これを実現するために年次目標を設定するとともに、その目標の達成状況について評価を行うこととする。

心の健康づくりの長期目標

- ① 管理監督者を含む従業員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようにする。
- ② 円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行う。
- ③ 管理監督者を含む従業員全員の職場環境による心の健康問題を発生させない。

心の健康づくりの年次目標

- ① 管理監督者が、心の健康づくり計画の方針と体制を理解し、部下からの相談対応の基本的技術を修得する。
- ② 産業医及び「〇〇精神科クリニック」医師による従業員からの相談対応が円滑に行われる体制を整える。

また、この目標を達成するために、以下のような取組みを実施する。

- 管理監督者全員に対して、職場のメンタルヘルスに関する教育・研修を実施する。年間に2回開催し、第1回目は心の健康づくりの方針と計画の内容を徹底して周知する。第2回目は、部下からの相談の対応方法、話の聴き方について研修を実施する。
- 産業医及び「〇〇精神科クリニック」医師への相談について、従業員向けのパンフレットを作成して配布するとともに、社内報などにより利用方法を周知する。

心の健康づくり活動の評価

- ① 教育研修への管理監督者の参加率を90%以上とする。
- ② 産業医及び「〇〇精神科クリニック」医師への早い段階での相談を増やす（連絡会議を開催し、産業医及び「〇〇精神科クリニック」医師の印象から評価する）。

ラインによるケアとしての取り組み内容



メンタルヘルス対策の中で、管理監督者の役割は重要です。ここでは、「ラインによるケア」を中心とした取り組み内容を示します。

1. 管理監督者による部下への接し方

(1) 「いつもと違う」部下の把握と対応

ラインによるケアで大切なのは、管理監督者が「いつもと違う」部下に早く気づくことです。「いつもと違う」という感じをもつのは、部下がそれまでに示してきた行動様式からズレた行動をするからです。それまで遅刻をしたことなどなかった部下が遅刻を繰り返したり、無断欠勤をしたりするようになった状態です。その例を次に示しました。速やかな気づきのためには、日頃から部下に関心を持って接しておき、いつもの行動様式や人間関係の持ち方について知っておくことが必要です。

「いつもと違う」部下の様子

- 遅刻、早退、欠勤が増える
- 休みの連絡がない（無断欠勤がある）
- 残業、休日出勤が不釣り合いに増える
- 仕事の能率が悪くなる。思考力・判断力が低下する
- 業務の結果がなかなかでてこない
- 報告や相談、職場での会話がなくなる（あるいはその逆）
- 表情に活気がなく、動作にも元気がない（あるいはその逆）
- 不自然な言動が目立つ
- ミスや事故が目立つ
- 服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする

