

さんぽセンター はじめてガイド



まもりちゃん

産業保健に携わる皆様を
応援します



けんちゃん

～さんぽセンターってどんなところ？～

メンタルヘルス対策についての情報もあります

(独)労働者健康安全機構
埼玉産業保健総合支援センター
メンタルヘルス対策促進員 金田 幸裕



第1部 さんぽセンターとは？

第2部 さんぽセンターの使い方

第3部 メンタルヘルス対策について

第4部 地さんぽについて



第1部 さんぽセンターとは？



1) 何のためにあるの？



事業所の産業保健に係る
よろず相談窓口 & 情報発信所

産業医、産業看護職、衛生管理者等の**産業保健関係者を支援**するとともに、**事業主等**に対し**職場の健康管理への啓発**を行うことを目的としています。

(独)労働者健康安全機構Webサイトより

産業保健に係る職場で起こる課題が専門的で難しい、複雑、分かりにくい・・・
そういったお悩みの解決のお手伝いをいたします。



1)だれが運営しているの？



独立行政法人労働者健康安全機構
が運営しています。

独立行政法人労働者健康安全機構(JOHAS)は、厚生労働省
所管の法人です。

働く人々の健康を守り、病気を治療し、職場復帰を推進する
ための活動や研究などさまざまな事業を行っています。



独立行政法人

johas

労働者健康安全機構

Japan Organization of Occupational Health and Safety



独立行政法人労働者健康安全機構の業務

私たち独立行政法人労働者健康安全機構(JOHAS)は、厚生労働省所管の法人です。
働く人々の健康を守り、病気を治療し、職場復帰を推進するための活動や研究などさまざまな事業を行っています。

医療・支援・育成

労災病院
治療就労両立支援センター
労災看護専門学校
アスベスト疾患研究・研修センター
医療リハビリテーションセンター
総合せき損センター

産業保健活動の支援

産業保健総合支援センター

研究

労働安全衛生総合研究所
日本バイオアッセイ
研究センター

その他

未払賃金の立替払事業
建設アスベスト給付金
高尾みころも霊堂

(独)労働者健康安全機構Webサイトより



3) どのようなことに使えるの？



産業保健に係る様々なことをご利用いただけますように、以下の業務を行っています。

1. 窓口相談・実地相談

産業保健に関する疑問や問題点について、各分野の専門スタッフが相談に応じます。また、職場巡視、作業環境管理などについても現地に出向いて具体的な方法を助言します。

2. 図書・機器の貸し出し

産業保健関係の図書・環境測定機器等の閲覧・貸し出しを行っています。

3. 産業保健情報の提供

各分野別に産業保健関係の指針・ガイドライン・通達等の情報を提供しています。



4. 研修・セミナー

産業医、保健師等の方々を対象に産業保健に関する専門的かつ実践的な研修を実施します。また、当センター以外の団体が実施する研修について、講師の紹介等の支援を行います。

5. 広報・啓発

職場における産業保健の重要性を事業主に正しく理解していただくため、事業主セミナーを開催する等、広報・啓発を行います。

6. 調査研究

産業保健活動に役立つ調査研究を実施し、結果を発表し提供します。



4) 誰が利用できるの？



事業主や労務担当者、産業保健スタッフ、関連団体等、産業保健に関わる方からの申し込みを受け付けております。詳細はお問い合わせください。

(注)労働者ご本人からの直接の申し込みは原則受けておりません。

5) 利用するのに費用はかかるの？



利用するのに費用はかかりません。

(注)利用回数等の制限があります。



第2部 さんぽセンターの使い方



1)ご利用申し込み方法、ご利用までの流れ

1. 訪問支援(セミナー開催を含む)、専門家派遣等

①リーフレットやWebサイトなどで利用するサービスを確認

※ご不明点等ございましたらお問い合わせください。



②リーフレット裏面の申込フォームに記入しFAX

またはWebサイトの申込フォームに必要事項を記入送信



③さんぽセンター事務局から申込担当者へご連絡

- ・希望サービス及び内容の確認
- ・実施時期や支援方法の確認



④さんぽセンター促進員等担当者からご連絡

- ・訪問支援等具体的な支援の実施

※事前に詳細お打ち合わせの機会を設けることもあります。



2. 研修・セミナーへの参加

①リーフレットやWebサイトなどで参加したい会を確認

※ご不明点等ございましたらお問い合わせください。



② Webサイトの申込フォームに必要事項を記入送信



③ 申込完了メールが届きます。

※定員に達する等、又はキャンセル待ち等でのメールの場合がございます。



④ 開催日にご参加ください。



3. 専門スタッフへのご相談・お問い合わせ

詳細はWebサイトにてご確認の上、ご利用ください。
ご相談は電話、来初対面、メールにて行っております。

4. 情報提供リーフレットの配布、図書・機器の貸し出し

詳細はお問い合わせください。
※リーフレットの一部はWebサイトからダウンロードできます。



2)ご利用事例

1. 事業場のメンタルヘルス対策支援や 仕事と治療の両立支援

＜事業場からのお問い合わせ例＞

- ・当事業場でのメンタルヘルス対策についてアドバイスが欲しい。
- ・ストレスチェックをもっと有効に活用したい。
- ・メンタル不調者が出てしまった、今後の適切な対応を知りたい。
- ・病気治療と仕事との両立について取り組みたい。
- ・病気治療をしながら働いている社員への個別支援をお願いしたい。



専門の促進員が事業所をご訪問、事業場の実情に即した支援をご提案・実施いたします。

- ・心の健康づくり計画の作成や計画実施の支援
- ・ストレスチェック結果や衛生委員会の活用
- ・メンタル不調者の就業・復職支援
- ・病気治療と仕事との両立に関わる助言や情報提供
- ・病気治療と仕事との両立に関わる個別調整支援

(注)メンタル不調者・高ストレス者面接は産業医又は地産保へご相談ください。



2. 事業場のメンタルヘルス対策や 仕事と治療の両立に関わる研修の実施

<事業場からのお問い合わせ例>

- ・新入社員向けにストレスとメンタルヘルスの研修をお願いしたい。
- ・管理職層のメンタルヘルスについての意識を高めたい。
- ・メンタルヘルスに関連の深いハラスメントについて研修をしたい。
- ・病気治療と仕事との両立についての意識を高めたい。



専門の促進員が事業場の実情に即した研修を提案・実施いたします。

- ・若年労働者向けメンタルヘルス教育
(セルフケア研修等)の実施
- ・管理監督者向けメンタルヘルス教育
(ラインケア研修等)の実施
- ・治療と仕事との両立の意識啓発研修の実施

(注)研修会場や設備等についてはご準備願います。

研修の開催回数には制限があります。詳細はお問い合わせください。



3. 職場環境改善（労働者数50人未満）

＜事業場からのお問い合わせ例＞

- ・化学物質対策やリスクアセスメントをしっかりと実施したい。
- ・職場災害を未然に防止したい、保護具の適切な使用を促進したい。



労働衛生工学専門員が事業場を訪問して、専門的な見地からアドバイスをを行います。

4. 保健指導（労働者数50人未満）

＜事業場からのお問い合わせ例＞

- ・従業員の健康増進について研修をしたい。
- ・健康診断後の保健指導を実施したい。



専門の保健師が対応いたします。



第3部 メンタルヘルス対策について



1) 事業場でのメンタルヘルスについて



メンタルヘルス(英: mental health)とは、精神面における健康のことである。精神的健康、心の健康、精神保健、精神衛生などと称され、主に精神的な疲労、ストレス、悩みなどの軽減や緩和とそれへのサポート、メンタルヘルス対策、あるいは精神保健医療のように精神障害の予防と回復を目的とした場面で使われる。

(Wikipedia より)

メンタルヘルス問題増加の社会的背景

- ・終身雇用制の崩壊と実績・成果主義への変遷
- ・グローバル化と経済効率の追求
- ・開発期間と製品寿命の短縮化
- ・情報化・IT化の進展
- ・個人志向性と人間関係の問題

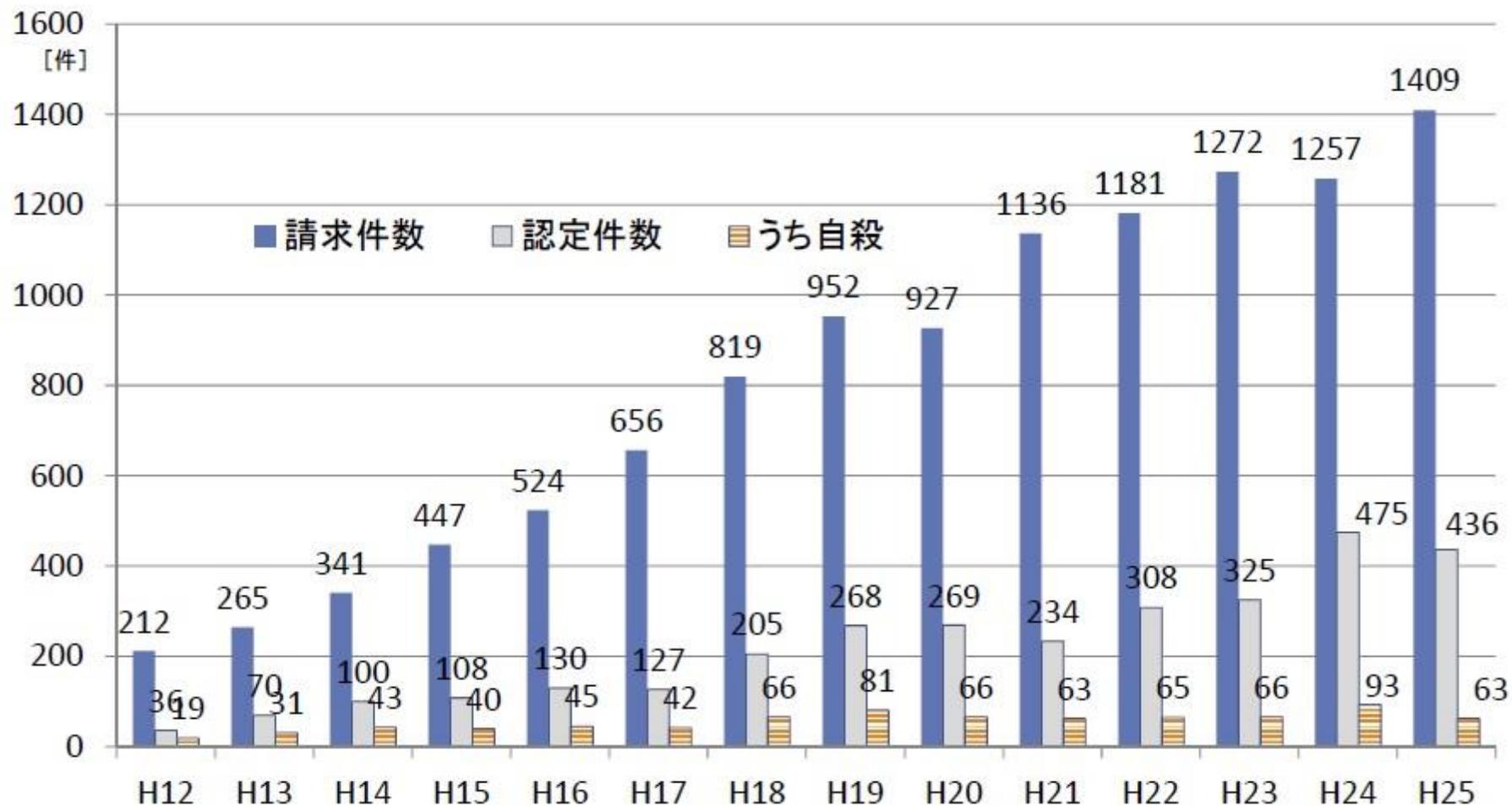


職(産)業ストレスの増加

埼玉産業保健推進センター セミナー資料 西熊谷病院 林 先生



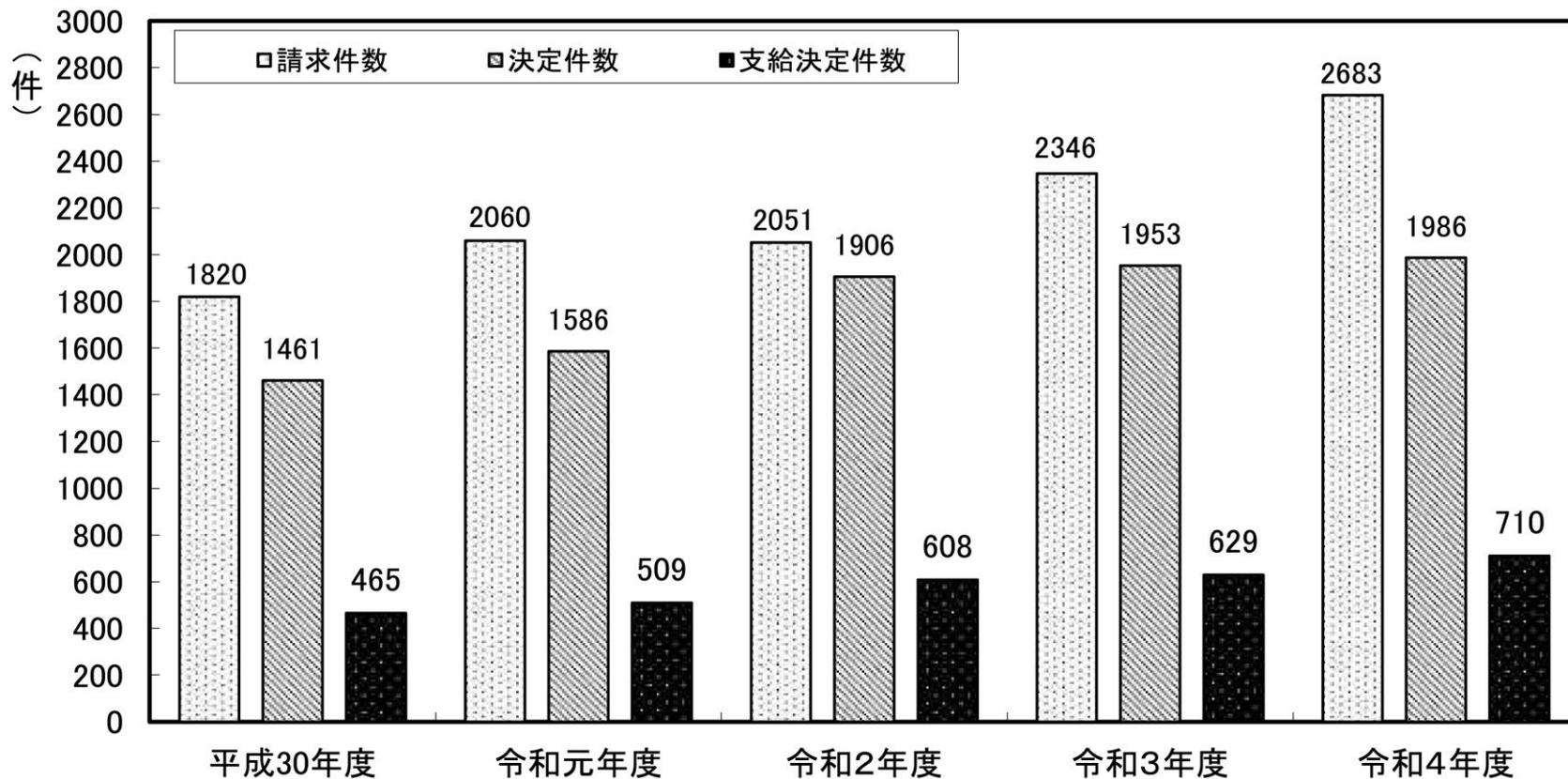
精神障害等の労災補償状況



※ 平成11年に精神障害等の判定基準が策定された。

注:自殺には未遂を含む

精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



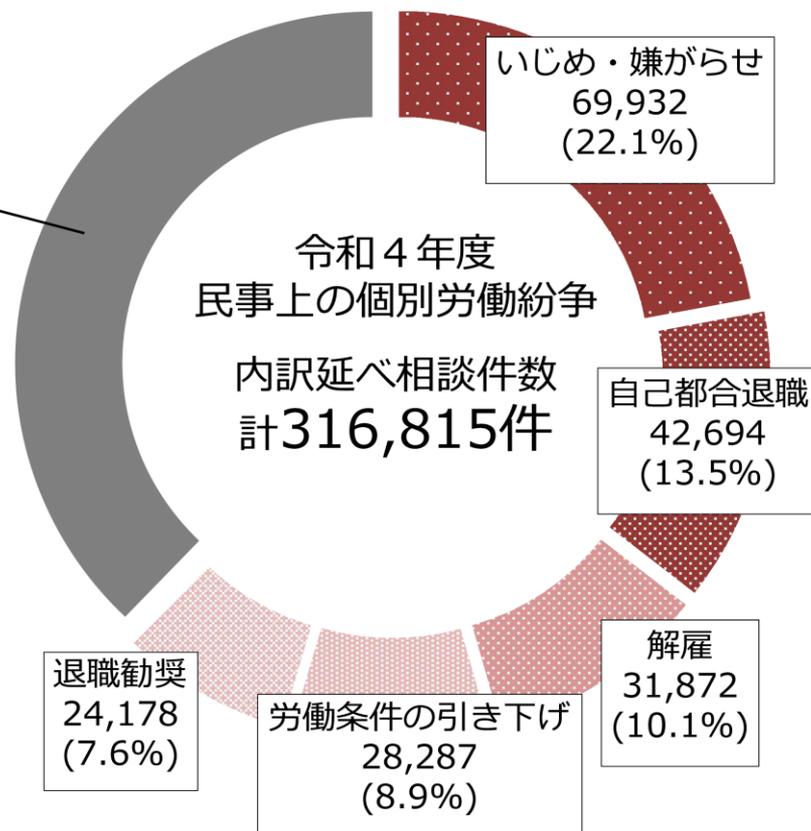
令和4年度「過労死等の労災補償状況」
精神障害の労災補償状況 厚生労働省資料による



民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

ほか 計119,852

雇い止め	13,913	(4.4%)
出向・配置転換	10,322	(3.3%)
雇用管理等	8,982	(2.8%)
募集・採用	2,405	(0.8%)
採用内定取り消し	2,007	(0.6%)
その他の労働条件	49,119	(15.5%)
その他	33,104	(10.4%)



※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したものの。

過重労働やハラスメントが原因で、社員が精神疾患に罹患した場合……

会社 → 経営者には安全配慮義務違反に
対する損害賠償責任

上司等 → 不法行為に対する損害賠償責任

労働判例（H27 甲府地裁）

A団体に勤めていた当時30代の男性が自殺したのは、当時の支店長から受けたパワハラが原因だとして、男性の両親がA団体と元支店長に約8600万円の損害賠償を求めた訴訟の判決で、パワハラと自殺の因果関係を認め、計約3400万円の支払いを命じた。

労働判例（H27 大阪地裁）

A社の元従業員の女性が、店長だった男性従業員から繰り返しセクハラを受けて心的外傷後ストレス障害（PTSD）を発症、退職を余儀なくされたとして、同社に対し計約2700万円の損害賠償を求めていた訴訟が、H26年11月に和解。同社は女性に解決金として1300万円を支払う。和解金の半額は男性従業員が負担。

メンタル不全による事業損失

目に見える損失

- ・ 休職中の給与負担， 社会保険料負担
- ・ 人事， 上司の対応コスト
- ・ 代替要因の中途採用コスト
- ・ 派遣社員等の外部人件費

年収500万円の社員とすると
およそ900万円の試算とも

目に見えない損失

- ・ 個人に蓄積された技術やノウハウ
- ・ 育成・教育に費やした費用や時間
- ・ 顧客との信頼関係
- ・ 会社への信頼の喪失



企業評価の低下や人材の確保、人材の流出等の悪影響も . . .

こんな社員はいませんか？

この6か月に1月あたり80時間を超える残業を継続して行っている



最近仕事量が急に増えた、
又は責任が急に重くなった

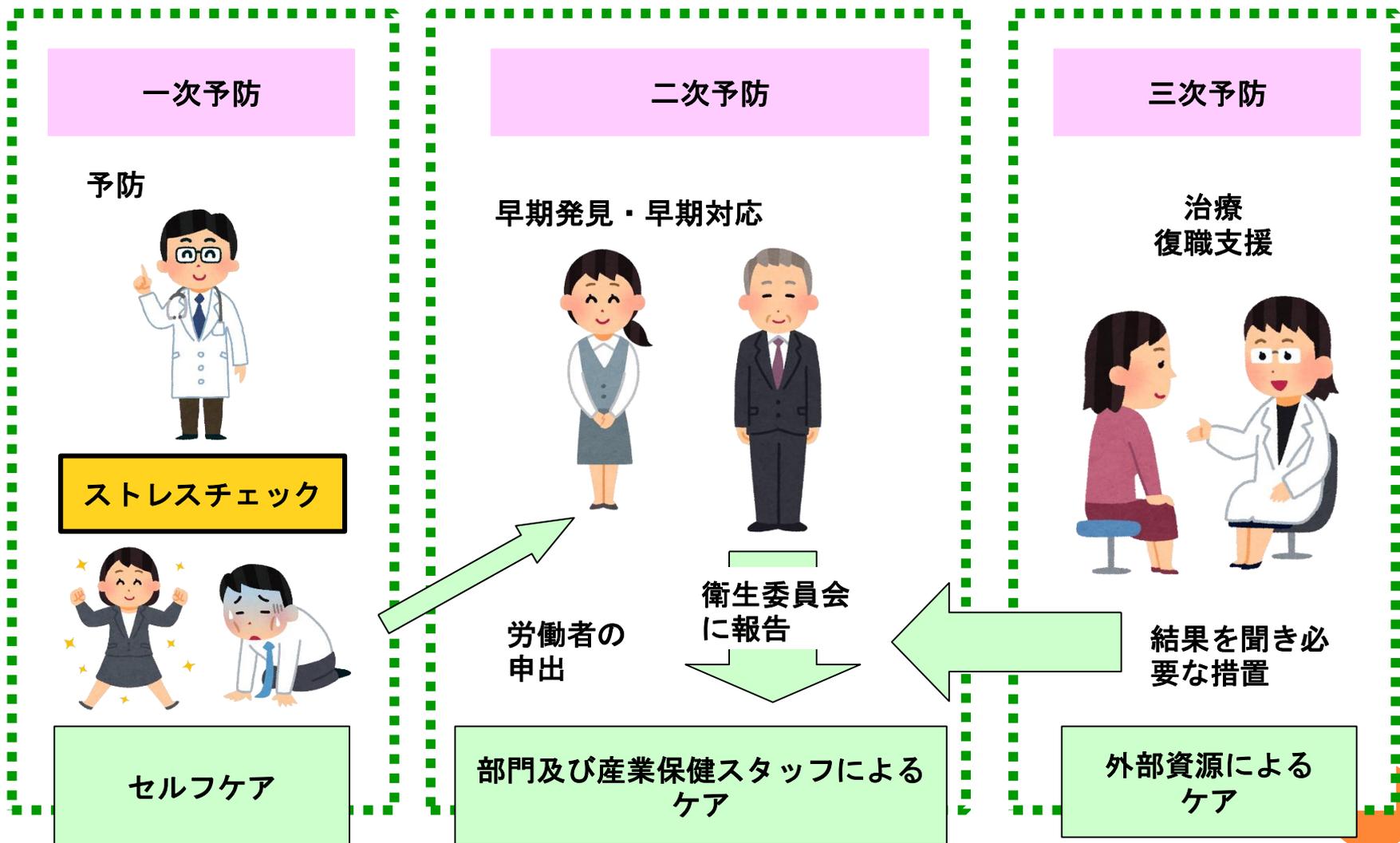
最近、遅刻や欠勤が増えたり、
身なりが乱れてきた



2) メンタル不調を予防するための取り組み



メンタル不調に対する3つの予防



3つの予防と4つのケア

一次予防
予防

二次予防
早期発見・早期対応

三次予防
治療・復職支援

セルフケア

ラインケア

企業内産業保健
スタッフによるケア

外部資源によるケア



労働者本人

自分で
気をつける



管理監督者
同僚

周りが
気をつける



人事

産業医・衛生管理者
カウンセラー
人事労務スタッフ



産業医・保健師



かかりつけ医・EAP

外部の
専門機関

不調のサイン

欠勤 遅刻早退 泣き言を言う 能率の低下 ミス・事故 辞めたいと言いだす
会話が減る 表情が暗い 体調不良症状を訴える 身なりの乱れ・不衛生 …など

セルフケア

従業員自身が行うケアで、メンタルヘルス対策の最も重要な要素

- (1) 自分自身のストレスを理解する
- (2) 自分自身のストレス反応に気づく
- (3) 自分自身のストレスと上手に付き合う
- (4) 自分自身で対応できない場合の相談先、逃げ道を確保しておく



ラインによるケア

主に管理監督者や同僚が行うケアで、早く周りが気づくことと、重大化させないことが要素

- (1) 職場環境等の問題点の気づき
- (2) 「いつもと違う」部下や同僚の把握と対応
- (3) 部下や同僚からの相談への対応
- (4) メンタルヘルス不調の部下や同僚の職場復帰への支援



産業保健スタッフによるケア 外部資源によるケア

主に事業主や労務管理者が行う事項で、事業場の仕組みづくりが要素

(1) 産業医や産業保健師の活用

(2) 衛生委員会の活用

(3) 産保センターや地さんぽの利用

(4) 提携医療機関や社労士等専門家の活用



事業場でメンタルヘルス対策を 有効に進めるために

従業員個人や担当者のみには任せるのではなく、事業場全体として取り組む仕組みを作ることが大切

事業場としてメンタルヘルス対策推進の計画を立て、トップダウンで進める。

厚生労働省指針に基づいた「心の健康づくり計画」を作成し、実行することをお勧めします。



「心の健康づくり計画」とは

事業場として心の健康づくり(メンタルヘルス対策)に取り組むためのマネジメントシステム

- ①事業主の取り組み表明
- ②心の健康づくりの体制整備
- ③問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施
- ④人材の確保及び事業場外資源の活用
- ⑤健康情報の保護
- ⑥計画実施状況の評価及び見直し
- ⑦その他関連事項

計画の作成・周知、実施、評価、見直しを一連で行い、継続的に取り組むことが大切



3) 産保センターでできること



「心の健康づくり計画」の作成、実行 についての支援

事業場の実情に即した「心の健康づくり計画」の作成
及び実行のお手伝いをいたします。

- ・実態把握及び要望の聞き取り
- ・計画作成の進め方の助言
- ・計画の内容に関する助言
- ・計画の実施に関する助言及び支援

要望により、事業場にご訪問の上
ご支援をいたします。



**「心の健康づくり計画」を作成周知、
実施することで**

- ・従業員のセルフケア意識向上**
- ・管理職のメンタルヘルス意識と責任感向上**
- ・従業員間のコミュニケーションの活性化**
- ・事業所に対する信頼・帰属意識の向上**

等の効果が期待できます。



若年層を含む従業員への セルフケア研修の実施

セルフケアへの意識を高めるために、産保センターの促進員がセルフケア研修を実施します。

- ・ストレスに関する基礎知識
- ・ストレス反応についての正確な情報
- ・ストレスとの付き合い方のヒント
- ・自分だけで解決しようとするしないこと

等をお話いたします。



従業員へのセルフケアへの意識向上
従業員間でのコミュニケーションの円滑化



管理職研修の実施

産保センターの促進員がラインケアの要である管理職層向けにメンタルヘルス研修を実施します。

- ・メンタルヘルスに関する事業所の義務及び管理職層の責任
- ・メンタル不全による事業リスク
- ・管理職層が行うメンタルヘルス対策の実際
- ・その他関連項目（ハラスメント等）

等をお話いたします。



管理職層の意識向上とラインケアの推進
部下と管理職とのコミュニケーション活性化



個別事案での助言・支援

産保センターの促進員や相談員、専門員がメンタルヘルスに関する個別事案の解決支援をいたします。

- ・メンタルヘルス不全発生時の対応助言・支援
- ・休職者の復職に関する助言・支援
- ・衛生委員会に関する助言・支援
- ・産業医及び主治医の連携に関する助言・支援



個別事案での適時・適切な対応
休職・復職での主治医・産業医の適切な連携
円滑な復職への適切な環境整備



第4部 地さんぽについて



地さんぽ(地域産業保健センター)とは

地域産業保健センターは、従業員50名未満の小規模事業場に対し、労働安全衛生法に定められた保健指導などの産業保健サービスを無料で提供しています。

1. 長時間労働者への医師による面接指導

労働安全衛生法では、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対して労働者の申出により、事業者は医師による面接指導を実施することが義務づけられています。

2. 高ストレス者への医師による面接指導

ストレスチェックの結果、高ストレスであり、面接指導が必要であるとストレスチェックの実施者等の医師が判定した者を対象として面接指導を実施します。



3. 健康相談窓口の開設

健康診断結果に基づいた健康管理、作業関連疾患の予防方法、メンタルヘルスに関すること、日常生活における健康保持増進の方法などについて医師や保健師が健康相談に応じます。

4. 健康診断の結果についての医師からの意見聴取

健康診断で異常の所見があった労働者に対して、健康保持のための対応策などについて、事業主が医師から意見を聞くことができます。

※健康診断後有所見者についての医師の意見聴取は労働安全衛生法第六十六条の四で事業主の義務となっています。

5. 個別訪問による産業保健指導の実施

医師または保健師が、訪問指導を希望する事業場を個別に訪問し、健康診断結果に基づいた健康管理等に関して指導、助言を行います。

また、労働衛生工学の専門家(労働衛生工学専門員)が事業場を訪問し、作業環境管理、作業管理、健康管理等についてアドバイスを行います。ご希望により、職場巡視を行い、改善点等の助言を行います。



地域産業保健センターの利用には事前の申し込みが必要です。各地域産業保健センターへお申し込みください。また利用回数には制限があります。詳しくは、最寄りの地域産業保健センターまたは産業保健総合支援センターへお問合せください。



お疲れさまでした



(独)労働者健康安全機構 埼玉産業保健総合支援センター
<https://www.saitamas.johas.go.jp/>

