

職場のメンタルヘルス

中小規模の事業所でまずすべきこと

千葉産業保健総合支援センター相談員

山内 直人

本日の内容

I. 日本のメンタルヘルスの現状と職場のメンタルヘルスケアの必要性

II. メンタルヘルス不調を防ぎ、生産性を高めるために何をすべきか

過重労働対策、パワハラ対策

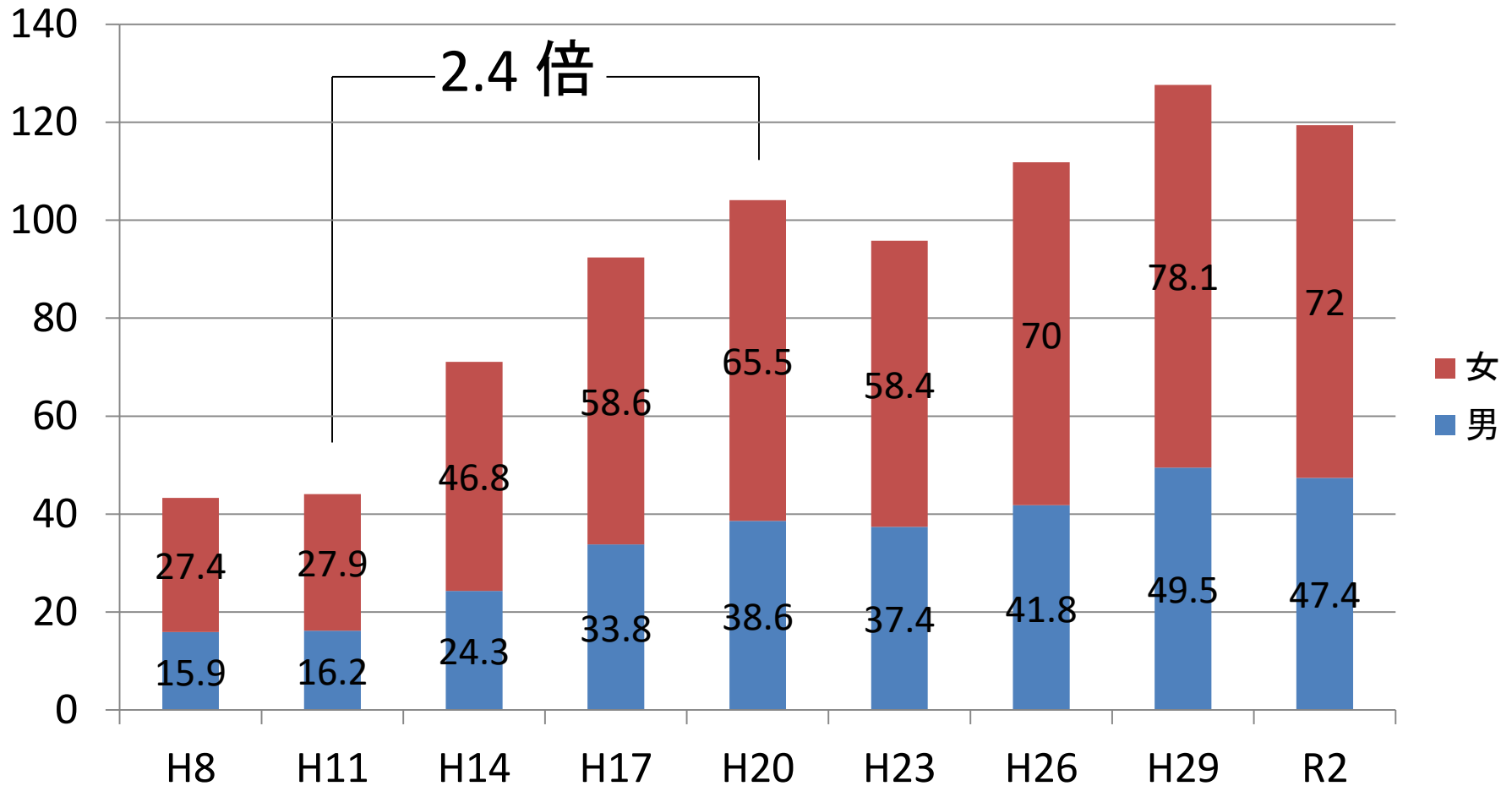
管理監督者研修

職場環境改善

気分障害患者数

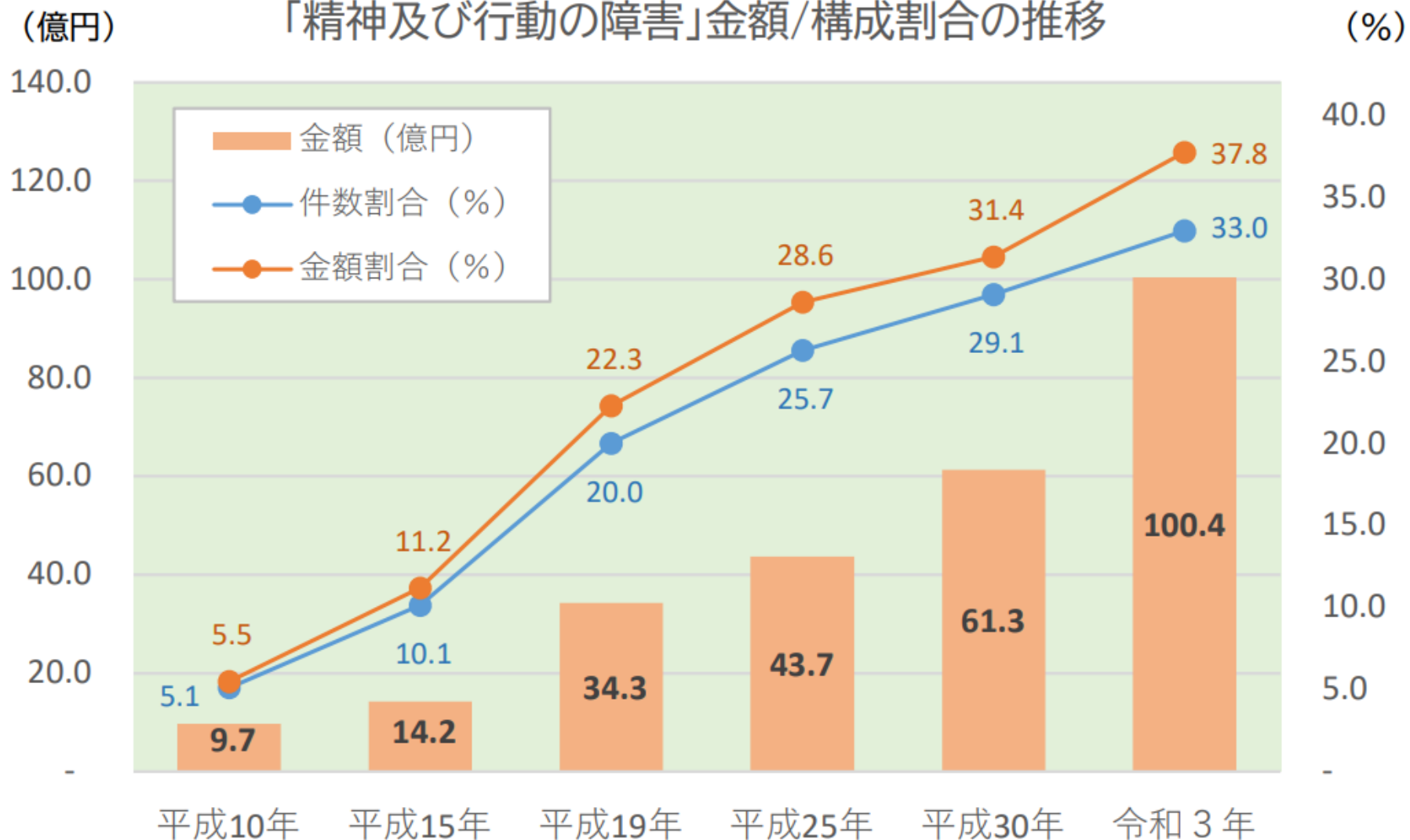
(厚生労働省・患者調査)

万人

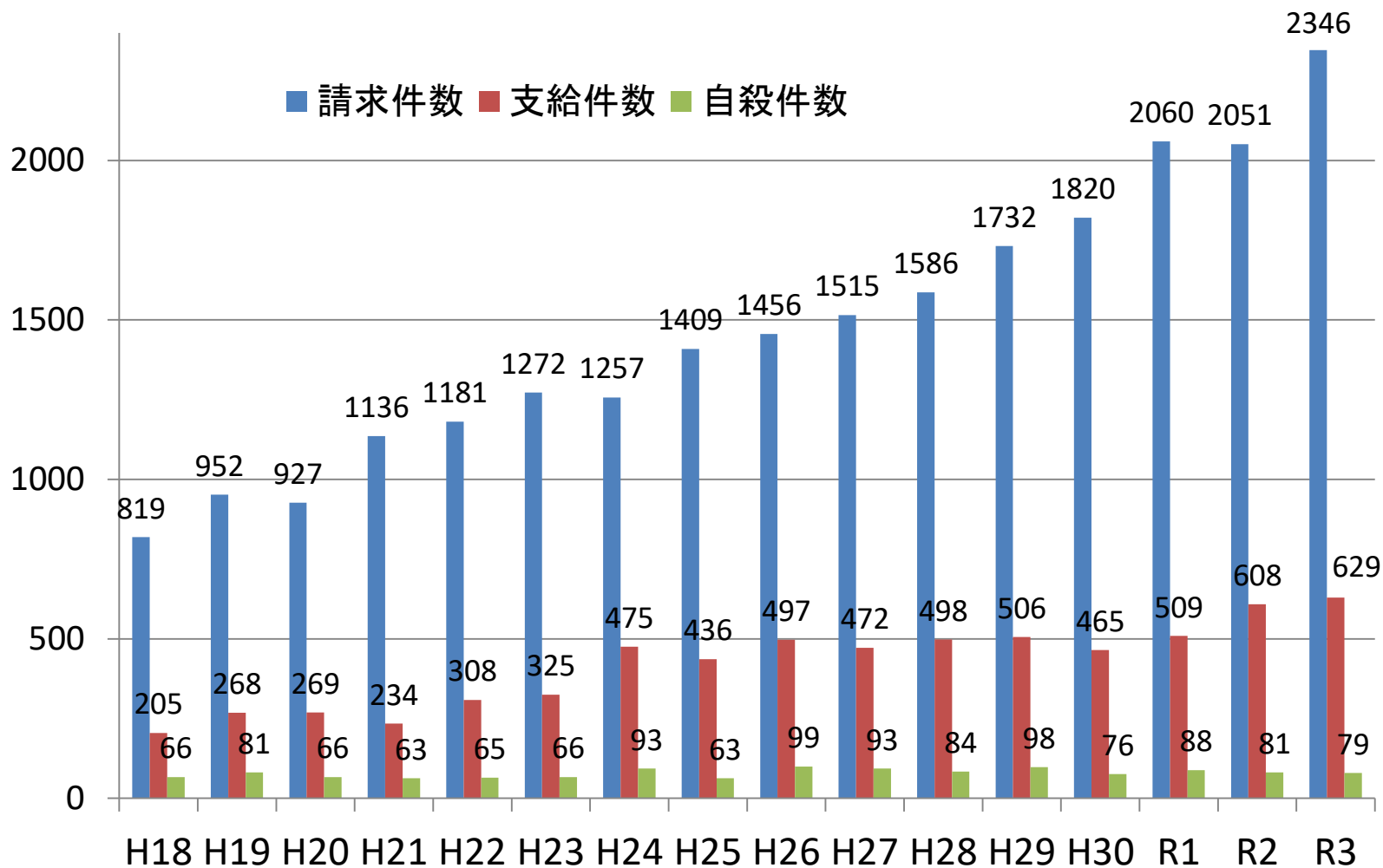


精神疾患は、がん、脳卒中、急性心筋梗塞、糖尿病とならぶ五大疾病に

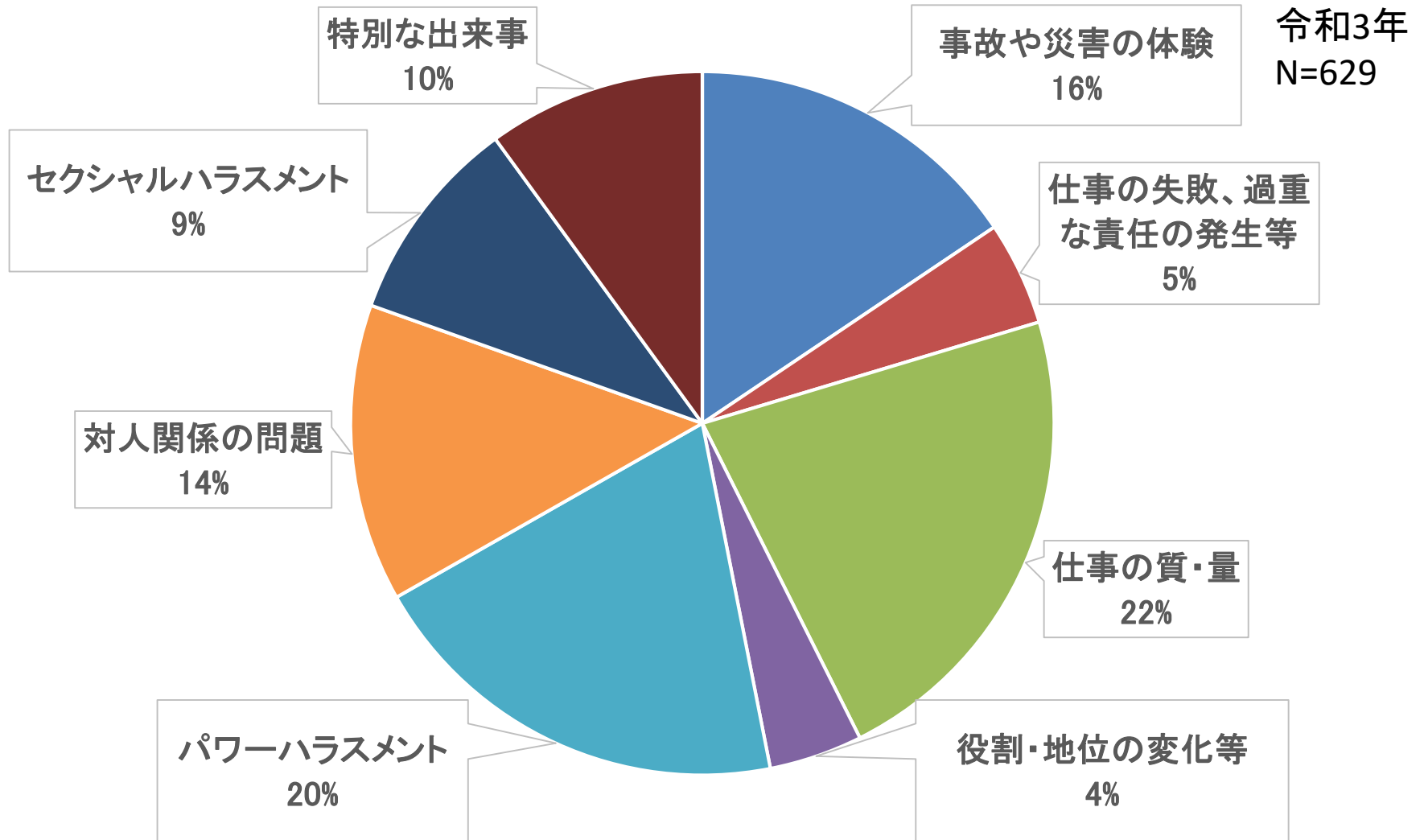
協会けんぽ(旧政府管掌健康保険)傷病手当金 「精神及び行動の障害」金額/構成割合の推移



精神障害による労災の請求/認定の増加



精神障害による労災の原因(支給決定事案)



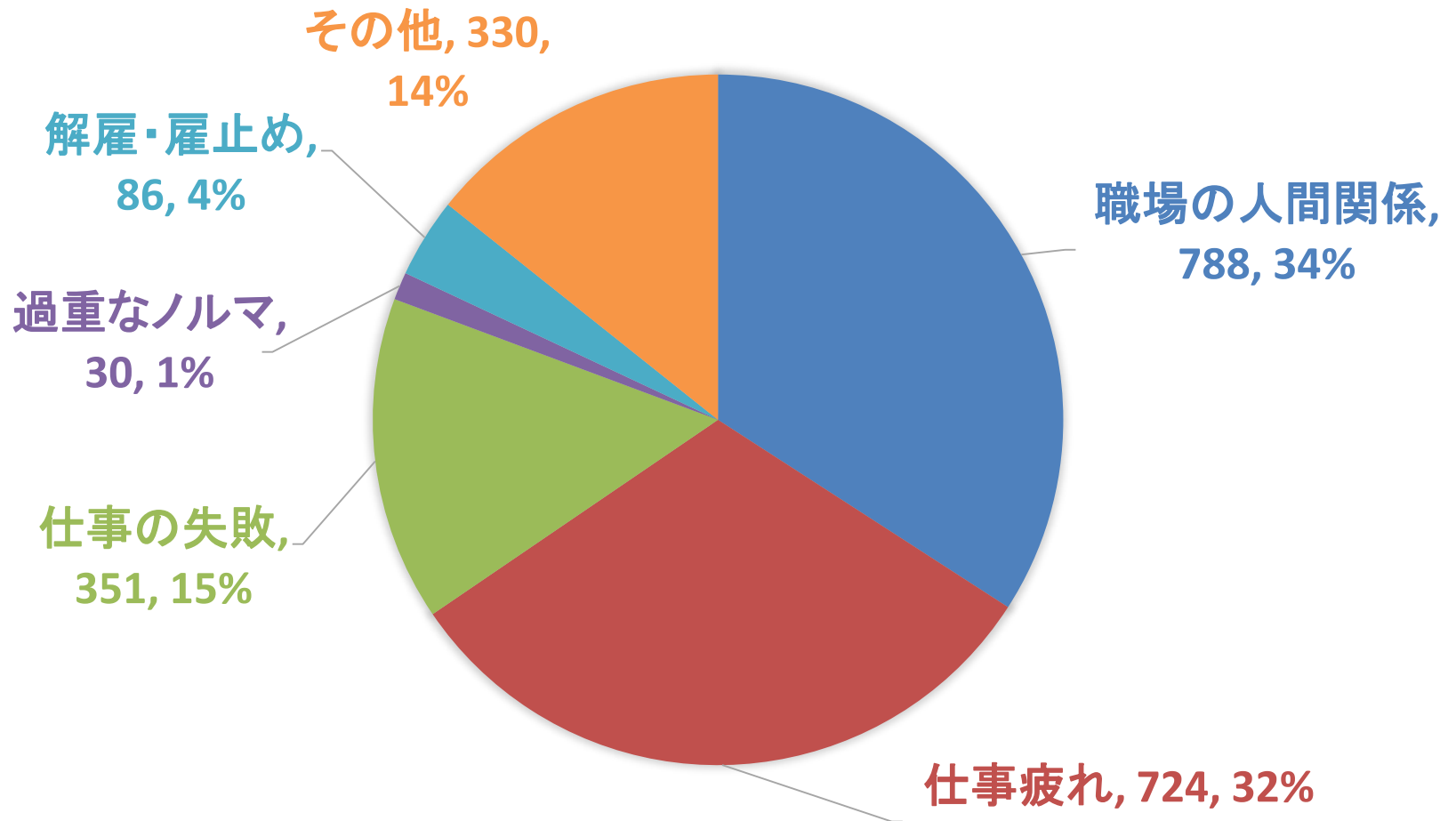
令和4年内の自殺に関する統計

警察庁

- 日本の自殺者数は、平成24年に、14年続いた年間3万人以上が途切れ、減少を続けていたが、R2年から増加傾向
令和4年 21,881人(男性67.4%) +874人(+4.2%)
- 若年層の自殺死亡率(人口10万対)増加
10代 5.9(R1)→7.4(R4)(+25%) 20代 16.8→19.8(+18%)
- 健康問題45.1%、経済・生活問題16.6%、家庭問題16.8%、勤務問題13.6%(2,968人)、(重複あり判明した28,355件対比)
参考 労働災害死者数 718人(過去最低)

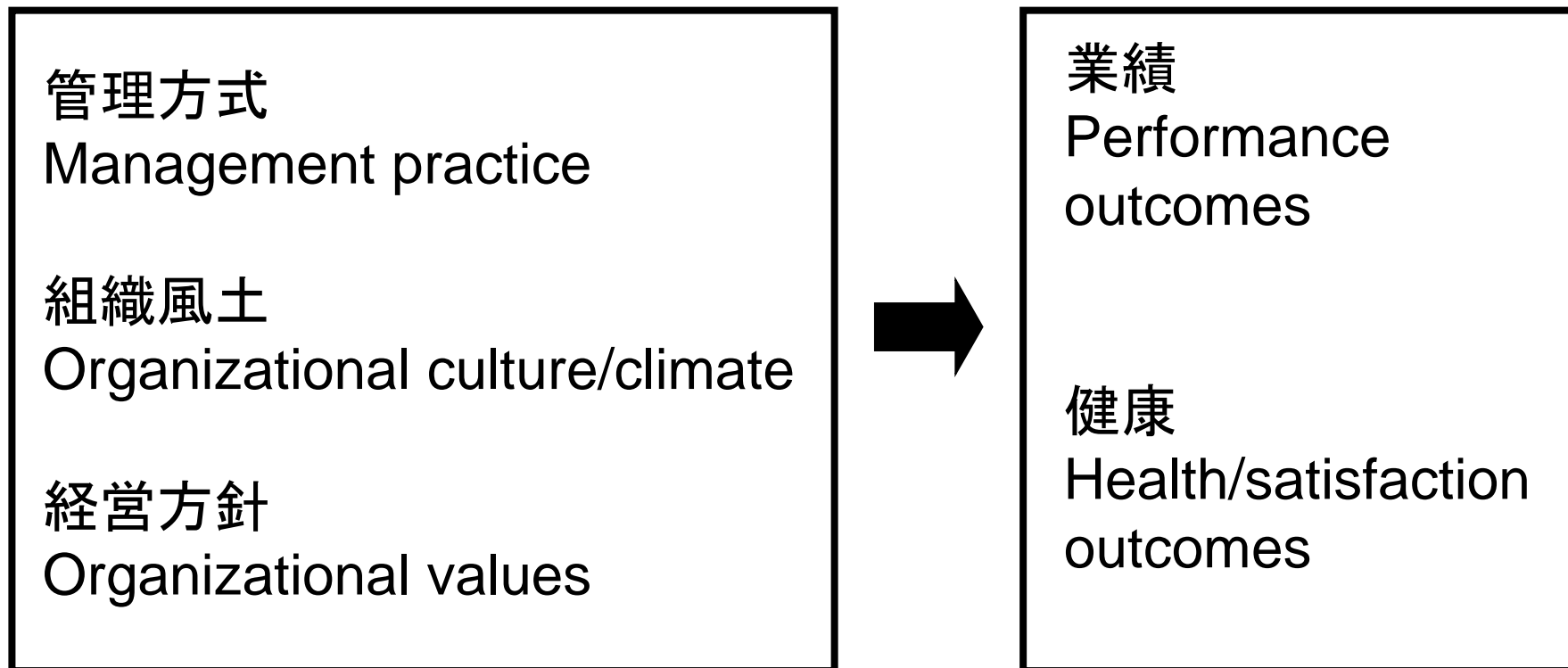
自殺原因 勤務の問題の詳細 (令和4年, 警察庁)

総数 2,968人



健康職場モデル

Healthy Work Organization (NIOSH)



Sauter SL et al.,

Ⅱ．メンタルヘルス不調を防ぎ、
生産性を高めるために、
まず何をすべきか？

労働者の心の健康の保持増進のための指針

(平成12年制定、平成18,27年改正)



○ トップの宣言と「心の健康づくり計画」の策定

○ 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によるケア

4) 事業場外資源によるケア

○ 衛生委員会等における調査審議



- 2系統の相談体制の確立
- 労働者・ライン管理者の教育
- 職場のストレスの把握と改善
- メンタルヘルス不調への気づきと対応
- 職場復帰支援

常時時雇用する労働者が50人未満の 事業所で、まず何をすべきか

- トップの宣言と「心の健康づくり計画」の策定
- 過重労働（特に長時間労働）対策
- ライン管理者の教育
- 職場のストレスの把握と改善
 - パワハラ対策
 - 職場環境改善
- 復職支援プログラムの作成

1. トップの宣言と 心の健康づくり計画の策定

- 事業者は、自らが事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明する
- 担当者を決める
 - 労働者10人以上の事業所では、衛生推進者を決める必要あり
 - 労働基準協会の講習会(1日、年4回)
- 心の健康づくり計画の策定

2. 過重労働（特に長時間労働）対策

- 過重労働による労災や過労自殺などが大きな経営リスクであることを事業者および管理監督者が理解する必要あり
- 労働基準法
 - 労働時間の正確な把握
 - サービス残業や持ち帰りなどがないか
- 労働安全衛生法
 - 長時間労働者への医師の面接指導

時間外労働と健康管理に関する規定

- 1週間40時間を超えて労働させるには、36協定の締結が必要
- 時間外労働が45時間を超えるには、36協定の特別条項が必要。45時間を超えると、健康被害の危険が徐々に増す。
- 時間外労働の上限規制：年720時間まで。休日労働も含めて月100時間未満、2～6か月平均で80時間まで。
- 時間外・休日労働時間が月80時間を超えたら、労働者に通知しなければならない
- 80時間を超え、疲労の蓄積を認め、労働者からの申し出がある場合、医師の面接指導を受けさせなければならない（多くの企業では、80時間超は面接指導をする規定を定めている）
- 産業医の選任義務がない事業所には、地域産業保健センター（地区医師会内にある）が医師を紹介してくれる。

3. メンタルヘルスマネジメント監督者研修

職場のメンタルヘルス対策における 管理監督者の役割

○ 職場のストレスの把握と改善

作業環境、作業方法、労働時間などの具体的問題点を把握し改善を図る

個々の労働者に過度な長時間労働、過重な疲労、心理的負荷、責任等が生じないようにする

○ 労働者からの相談に対応する

○ 事例の早期発見と適切な対応

管理監督者教育の内容

- I. 職場のメンタルヘルス(MH)が注目されている背景
日本のMHの現状
- II. 職場のMH対策における管理監督者の役割
管理監督者の役割と責任 安全配慮義務
MH不調の早期発見と対処
部下の話を聴く技術 傾聴法
- III. パワハラにならない(意欲を高める)指導法

4. パワハラ対策

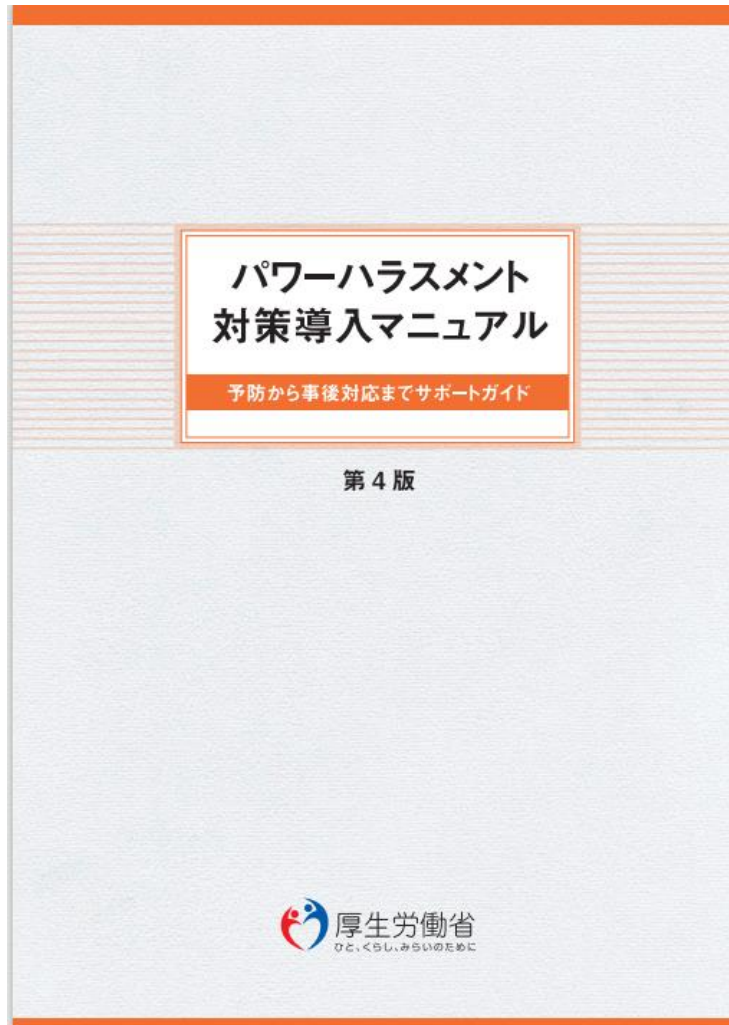
- 労働施策総合推進法(パワハラ防止法)で、中小企業でも、令和4年4月1日から、パワハラ対策(雇用管理上の措置)が義務化されている。
- 労災認定指針の改正
心理的負荷として「中」程度の精神的攻撃等であっても、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合は、心理的負荷が「強」(労災)に

義務化されている雇用管理上の措置

- 1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 2) 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 4) 併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000378185.pdf>

パワハラ対策



6つの行為類型

判例

対策の基本的枠組みの構築手順

ルール(規程)の作り方

実態把握(アンケート実施法)

研修

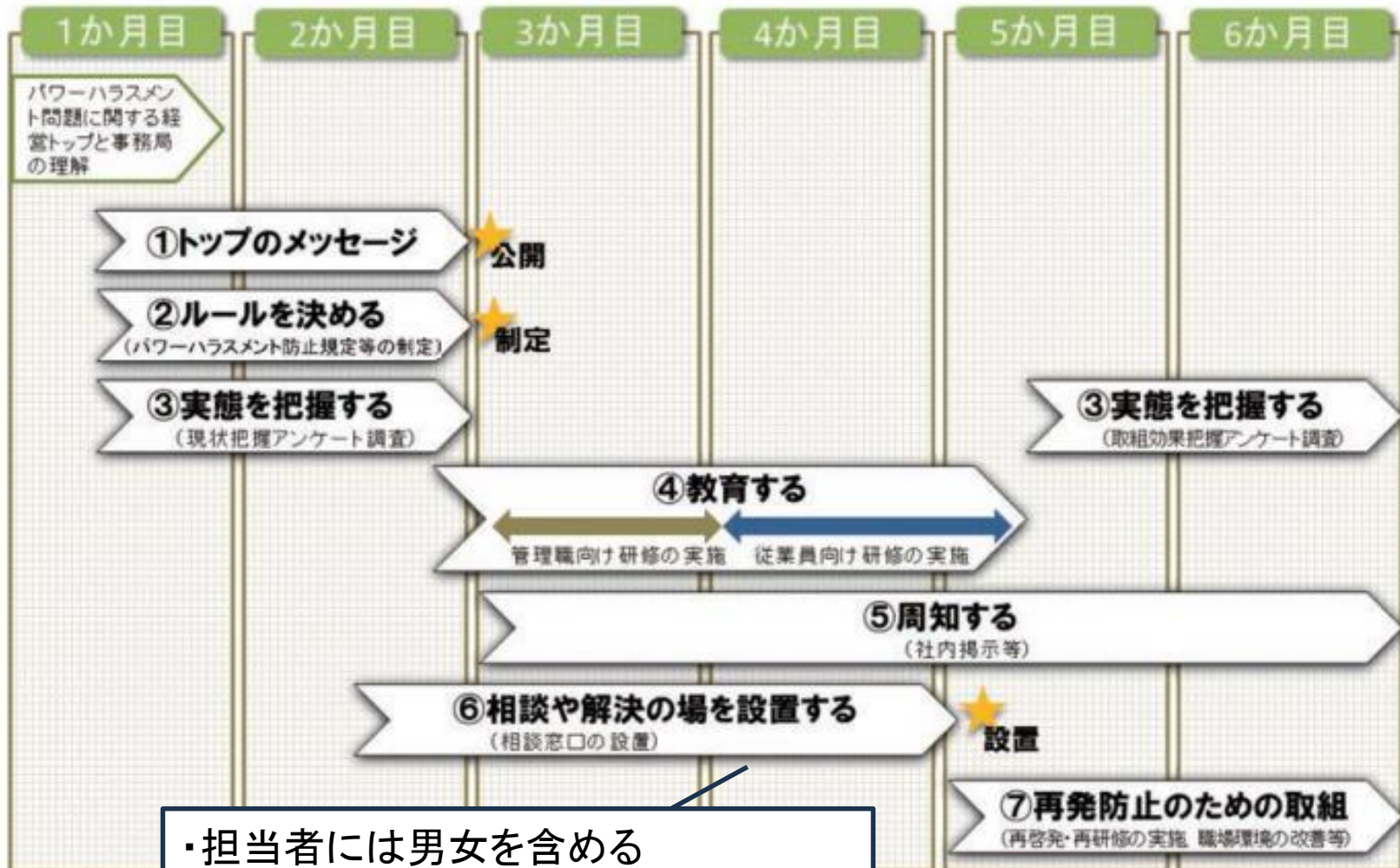
行為者・相談者への対応

各種ひな形

[https://www.no-harassment.](https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf)

[mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf](https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf)

パワハラ対策手順



- ・担当者には男女を含める
- ・複数の担当者を選任できないときは、外部機関と連携体制を整備しておく

明るい職場応援団HP

- トップのメッセージひな形
- アンケート実施マニュアル
- 管理監督者向け研修資料
- パワハラにならない指導法のビデオ
- パワハラの相談対応のビデオ

5. 職場環境改善

- (ストレスチェック集団解析)
- 参加型職場環境改善

参加型職場環境改善

みんなで取り組む

いきいき職場づくり

お問い合わせ

キーワード検索



概要 ▾

いきいきワーク ▾

ツール紹介

お役立ち情報

参加方法 ▾



皆さんの職場は働きやすいですか？

働きやすい職場とは

例えば、健康にケガなく安心して働くことができ

仕事のやりがいがあり、お互い助け合い、

いきいきと働くことのできる職場です

働きやすい職場かどうかは、

こころの健康（メンタルヘルス）と大いに関連します

働きやすく、居心地がよいと思える職場を目指して

仲間同士ですぐできる改善に取り組むのが

「いきいき職場づくり（参加型職場環境改善）」です



いきいき
職場
づくり



のための 参加型

職場環境
改善
の手引き



仕事のストレスを改善する職場環境改善のすすめ方



改訂版

平成 29 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）(H27-労働一般-004)
「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」班
(主任研究者 川上薫人)

職場環境改善の工夫の検討 (分担研究者 吉川 薫)
(研究協力者 吉川悦子、竹内利子、佐野友美、築津陽子)

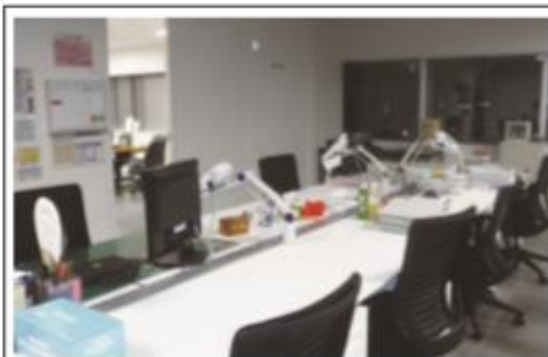
職場環境改善の進め方 アクションチェックリスト (職場改善ヒント集) 改善事例

https://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/H27_29ストレスチェック班報告書.pdf
Pdfのp.217

働きやすい職場づくりに役立つ職場環境改善事例



1 ホワイトボードを活用して、必要な情報や作業分担当が全員に伝わるようにしました



2 時間外労働の上限を決めて、長時間労働を避けるような勤務体制にしました



3 消耗品の保管方法や表示を見直して、誰もがすぐに取り出せるようにしました



4 騒音や排熱が発生する機器類は離れたところに設置しました



5 更衣室に清潔でくつろげる休憩スペースを設けました



6 災害発生時や火災などの緊急時にすぐに対応できるようわかりやすく表示しました

6. 心の健康問題により休業した労働者の 職場復帰支援の手引き

(厚生労働省H16,H21改訂)



小規模事業所での 事例への対応例

地域産業保健センターを
活用した

小規模事業場での メンタルヘルス 対応事例



「小規模事業場でのメンタルヘルス対策を効果的に提供するツールと仕組みを通してメンタルヘルス対策を浸透させることを目指す実証研究（2004Q1-01）」（研究代表者：堤明純）

- ① 会社内の人間関係でMH不調になった事例
- ② 過重労働後のMH不調で、受診を拒否する事例
- ③ アクションチェックリストを用いた職場環境改善
- ④ 勤怠不良の事例への対応事例

・
・
・
・
・
・

常時50人以上が勤務する事業場では...

- 産業医の選任

 - 長時間労働者に対する面接指導

 - 高ストレス者に対する面接指導

 - (安全)衛生委員会への参加

 - 参加できない場合は、事前に審議事項を伝えて意見を求める。

- ストレスチェックの実施

 - 高ストレス者への対応

 - できれば、集団解析結果を用いた職場環境改善

千葉産業保健総合支援センター

- 産業医、産業看護職、衛生管理者などのほか、事業者、労務管理者など、産業保健にたずさわる方すべてを支援します。
- 産業保健相談（メール、電話、来所）
- 産業保健セミナー、メンタルヘルスセミナー
- メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援
管理監督者教育、復職支援プログラムの作成など
- 講師の派遣、斡旋など



独立行政法人 労働者健康安全機構

千葉産業保健総合支援センター

- ・サイトマップ
- ・ご利用規約
- ・プライバシーポリシー
- ・お問い合わせ
- ・HOME

🔍 サイト内を検索

検索

お問い合わせはこちらからお気軽にどうぞ。

☎️ 043-202-3639

トップ

センターのご案内

セミナーのご案内

ご相談・お問い合わせ

地域産業保健センター

産業保健活動に携わる皆様をサポートします。



新着パンフレット



ストレスチェック
関連情報



メールマガジン



産業保健21



産業保健Q&A



治療と仕事の
両立支援



メンタルヘルス
対策事業



セミナーのご案内



地域産業保健
センター事業

✦✦お知らせ✦✦

只今、12月までのセミナーを募集しております。皆様のご参加お待ちしております。

「千葉 産業保健 センター」で検索してください