

職場でのメンタルヘルス対策

こころの健康づくり計画の作成と活用

独立行政法人労働者健康安全機構
神奈川産業保健総合支援センター

精神障害による労災申請件数



職場におけるメンタルヘルス対策の推進

メンタルヘルス指針

労働安全衛生法に基づき厚生労働大臣が公表する指針
(H18策定・H27改正)

4つのケア

- ・セルフケア
- ・ラインによるケア
- ・産業保健スタッフによるケア
- ・外部機関によるケア

事業場内の体制整備

- ・衛生委員会等での調査審議
- ・心の健康づくり計画の策定
- ・担当者の選任
- ・教育研修の実施
- ・ストレスチェックの実施
- ・職場環境の把握と改善 等

ストレスチェック制度

改正労働安全衛生法により創設（H27.12施行）

- 年1回のストレスチェックの実施及び高ストレス者への面接指導（義務）※ 労働者数50人以上の事業場が対象
- 結果の集団分析・職場環境改善（努力義務）

労働局・労働基準監督署による指導

- ストレスチェック制度の実施徹底、メンタルヘルス対策の取組促進について指導

事業場の取組を支援する施策

産業保健総合支援センターによる支援

- メンタルヘルス対策の専門家による、専門的研修、メンタルヘルス教育、専門的相談対応等の支援
- 産業医、保健師等による訪問支援（高ストレス者の面接指導、健康相談等）

事業場のメンタルヘルス対策の取組への支援

- ストレスチェック・職場環境改善の実施
- メンタルヘルス対策の計画作成

メンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

- 労働者のメンタルヘルス相談窓口（メール・電話）の設置
- ストレスチェック実施プログラムの提供
- メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供

メンタルヘルスケアの基本的考え方

メンタルヘルスケアの推進にあたっての留意事項

心の健康問題の特性

心の健康については、その評価は容易ではなく、また、心の健康問題の発生過程には個人差が大きい。さらに、すべての労働者が心の問題を抱える可能性があるにもかかわらず、健康問題以外の観点から評価される傾向が強いという問題があります。

労働者の個人情報への配慮

労働者の個人情報の保護への配慮は、労働者が安心して心の健康づくり対策に参加し、事業場における心の健康づくり対策が効果的に推進されるための重要な条件になります。

人事労務管理との連携

心の健康は、職場配置などの人事労務管理と密接に関係する要因によって、より大きな影響を受けるため、メンタルヘルスケアは、人事労務管理と連携する必要があります。

家庭・個人生活などの職場以外の問題

心の健康問題は、家庭・個人生活などの職場以外の問題の影響を受けている場合があります。また、本人の性格上の要因も影響を与えることがあります。なお、これらは、相互に影響しあいます。

労働者の心の健康の保持増進のための指針（概念図）

事業場内の体制整備

心の健康づくり計画の策定

衛生委員会における調査審議

4つのケア

セルフケア

(労働者による)

ラインによる
ケア

(管理監督者による)

事業場内産業保健
スタッフ等によるケア

(産業医、衛生管理者
等による)

事業場外資源
によるケア

(事業場外の機関、
専門家による)

(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

(2) 職場環境等の把握と改善

(3) メンタルヘルス不調への気付きと対応

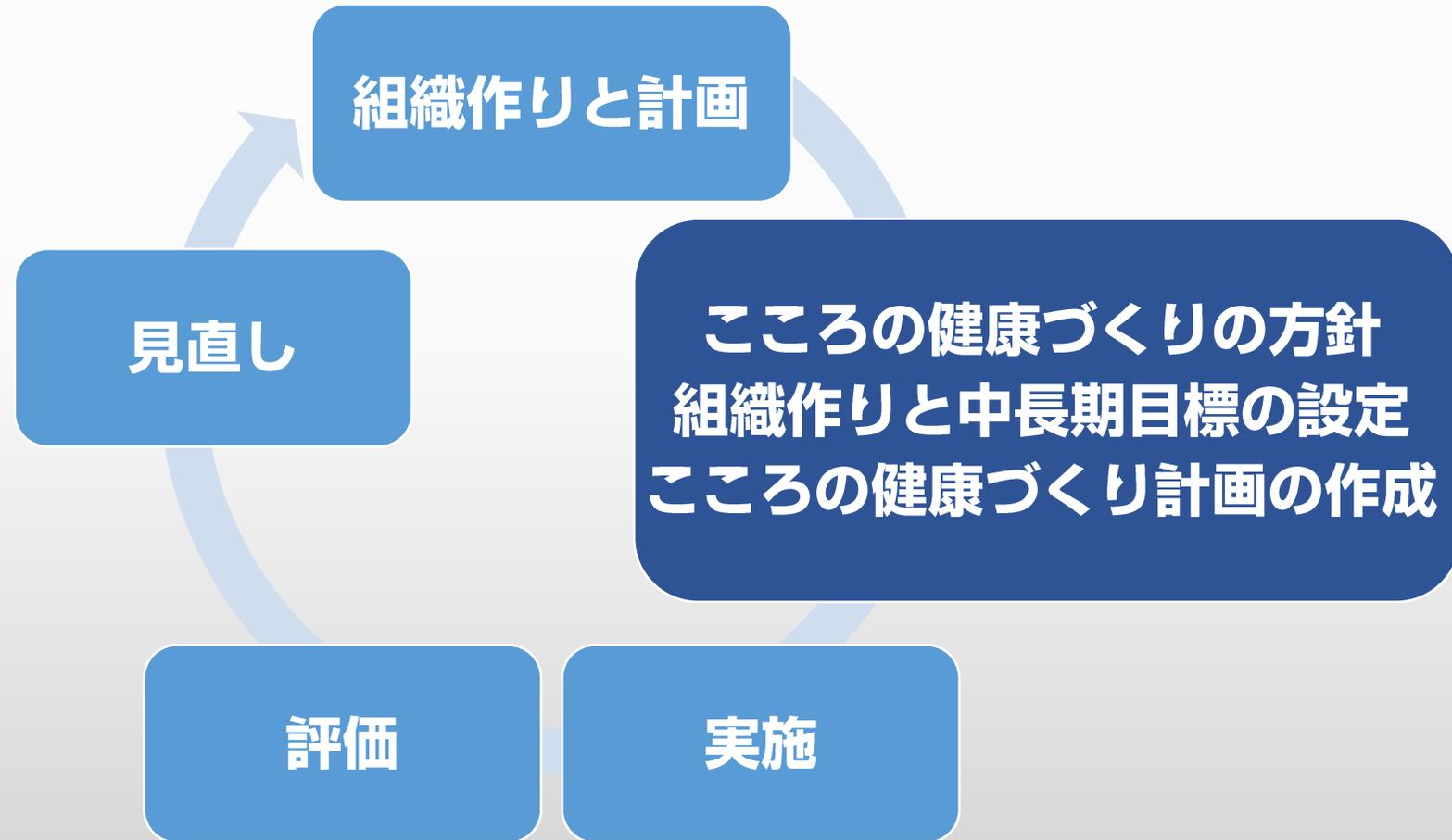
(4) 職場復帰における支援

不利益な取扱いの防止
個人情報保護への配慮

こころの健康づくり計画に盛りこむ項目

- ① 事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関する事
- ② 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関する事
- ③ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関する事
- ④ メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関する事
- ⑤ 労働者の健康情報の保護に関する事
- ⑥ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関する事
- ⑦ その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関する事。なお、ストレスチェック制度は、各事業場で実施される総合的なメンタルヘルス対策の取組み

こころの健康づくり計画を組織として生かすには



事業者が方針を明確にする

- **まずは、メンタルヘルス対策推進の方針と企業にもたらす利益について、事業者として表明します。文書化して明示することで、従業員はメンタルヘルス対策に安心して時間を割くことが可能となります。**
- **メンタルヘルス対策が企業の利益につながる業務の一つであり、自分自身の評価にも関係することを意識しやすいでしょう。**
- **心の健康づくり計画に事業者としての方針を表明することで、従業員は安心してメンタルヘルス対策を推進できます。**

推進体制と役割を決める

- **<社内スタッフの役割分担>**
- **従業員や管理監督者、産業保健スタッフがそれぞれどのような役割を担うかを具体的に明記します。例えば以下のような例が挙げられます。**
 - **従業員：ストレスチェックを活用してストレスに適切に対処する**
 - **管理監督者：部下からの相談対応、職場環境改善**
 - **産業保健スタッフ：産業医からの助言、評価**
 - **人事労務：人員の適正配置や労働時間の短縮措置**

職場環境改善の方法

従業員のニーズに応じて、職場環境改善に取り組む必要がある旨を記載

- 管理監督者が主体となり部署内の環境改善に取り組む
- ストレスチェック実施者が調査票を用いて職場環境を評価する
- 産業保健スタッフが管理監督者に改善の助言を行う

＜研修機会や相談窓口＞

- 心の健康の保持増進を目的とした研修についても具体的に明記
- 新入社員や管理監督者、産業保健スタッフなど、**対象者別の研修**を実施することを明文化
- 従業員からメンタルヘルスに関する相談があったときに活用する**社内外の相談体制**も記載
- 提携している医療機関やEAPサービスの具体的な利用の流れを明記

プライバシーへの配慮をする

- **メンタルヘルス対策を行うにあたって、そのプロセスで知りえた従業員の情報は、取扱いに注意する必要がある。例えば、職場環境の評価にあたって従業員から聞き取った内容やストレスチェック実施に伴って得た情報の取扱い。**
- **ストレスチェックや面接指導を受けることを拒否した場合も、従業員に不利益な扱いをしないことを明記すること。プライバシーへの配慮や不当な扱いを受けないことを明文化すると、従業員は安心してメンタルヘルス対策を行うことができる。**

中長期の目標設定と評価方法を決める

心の健康づくり計画は、策定して終了ではなく、中長期的に継続することを前提とするもの。そのため、目標を設定し、衛生委員会で話し合いながら見直し、継続的に取り組むことが大切。

- 目標設定においては、長期目標、年次目標だけでなく、具体的な目標も設定する
- 「活気のある職場を目指す」という長期目標だけでは、達成できているか評価しにくいいため、具体的な目標が必要。

例

- 事業者方針とリンクしている
- 従業員のニーズと合致している
- 数値化可能である

- また、計画の評価と見直し方法についても決めておく

例

- 月1回開催される衛生委員会で各部署から進捗状況を報告し、改善策を話し合うというような方法

ポータルサイトを通じた事業場への情報提供

○働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「**こころの耳**」において、職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を行うとともに、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する相談窓口を設置。

【アクセス件数実績（平成29年度）： **約270万件**】

職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供

- メンタルヘルスに関する基礎知識
- 事業場の取組事例
- 専門の相談機関や医療機関
- 各種支援・助成制度
- 統計情報
- 関係行政機関の情報 等

メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関するメール相談・電話相談窓口の設置

労働者やその家族からのメンタルヘルス不調やストレスチェック後のセルフケアなどに関する相談、事業者や産業保健スタッフ等からのメンタルヘルス・過重労働対策などに関する相談に応じる、メール相談・電話相談窓口を設置。

「こころの耳メール相談」（平成26年7月～）

- 相談実績（平成29年度）： **約7,700件**

「こころの耳電話相談」（平成27年9月～）

- 専用ダイヤル：0120-565-455
- 受付日時：月・火／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00
（祝日、年末年始を除く）
- 相談実績（平成29年度）： **約6,300件**

※平成28年10月に「こころほっとライン」から改称

The screenshot displays the homepage of the Kokoro no Mimi portal. At the top, there is a search bar and navigation tabs for different user groups: '初めの方へ' (For newcomers), '働く方へ' (For workers), 'ご家族の方へ' (For family), '事業者・上司・同僚の方へ' (For employers/supervisors/colleagues), and '支援する方へ' (For supporters). The main content area is divided into several sections:

- ストレスチェック後のセルフケア** (Self-care after stress check): Includes 'eラーニングで学ぶ 15分でわかるセルフケア' (Learn via e-learning, 15-minute self-care).
- いつものセルフケア・相談** (Regular self-care/consultation): Includes '5分でする職場のストレスセルフチェック' (5-minute workplace stress self-check) and '3分でする（簡易版）はこちら' (3-minute (simplified version) is here).
- ストレスチェック制度への対応** (Response to stress check system): Includes '改正労働安全衛生法のポイント（ストレスチェック制度編）' (Key points of the revised Labor Safety and Health Act (Stress Check System Edition)) and 'ストレスチェック制度の取り組み事例' (Cases of stress check system implementation).
- 動画で学ぶメンタルヘルス教室** (Learn via video, mental health classroom).
- ストレス軽減ノウハウ** (Stress reduction know-how).
- 悩みを相談してみませんか？相談窓口案内** (Don't you have any problems to consult? Consultation window information).
- eラーニングで学ぶ 15分でわかるラインによるケア** (Learn via e-learning, 15-minute care by line).
- 職場環境改善ツール** (Work environment improvement tools).

Below these sections, there are more navigation options and featured content:

- よく見られているコンテンツ** (Popular content): Includes '疲労蓄積度セルフチェック（働く方用）' (Fatigue accumulation self-check (for workers)), 'こころの病・克服体験記' (Mental illness/overcoming experience), '職場復帰に関わったみんなの声' (Voices of those who returned to work), and '働く人のこころの耳メール相談' (Worker's Kokoro no Mimi email consultation).
- eラーニング** (e-learning): Includes '15分でわかる 事業場内産業保健スタッフ等によるケア' (15-minute care by in-house staff), '15分でわかる 職場復帰支援' (15-minute workplace return support), and '15分でわかる 法に基づくストレスチェック制度' (15-minute stress check system based on law).
- 相談する** (Consultation): Lists '精神科・心療内科等医療機関' (Mental/psychiatric hospitals), '産業保健総合支援センター' (Industrial health support center), '地域産業保健センター' (Regional industrial health center), and 'いのちを大切に' (Value life).
- 知る・調べる** (Know/Check): Lists '施策概要・法令等' (Policy overview/laws), '職場復帰支援取り組み事例' (Workplace return support cases), '各種救済制度' (Various relief systems), and 'Q&A'.
- 学ぶ・実践する** (Learn/Practice): Lists '動画で学ぶメンタルヘルス' (Learn via video), 'eラーニング（職場復帰）' (e-learning (workplace return)), '研修会等のイベント' (Events/seminars), and '手引・冊子・パンフレット' (Manuals/booklets/flyers).

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

メンタルヘルス対策の体系 と ストレスチェック

○職場におけるメンタルヘルス対策は、**3本の柱**からなる。

(一次予防) メンタルヘルス不調の未然防止

(二次予防) メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応

(三次予防) 職場復帰支援

○**ストレスチェック制度**は、ストレスの状態を把握することでメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としており、**一次予防のための仕組み**と位置づけられる

体制整備

○ 衛生委員会等での調査審議

○ 心の健康づくり計画の策定

具体的取組

(一次予防)

メンタルヘルス不調の未然防止

(二次予防)

メンタルヘルス不調の
早期発見と適切な対応

(三次予防)

職場復帰支援

○労働者のストレスマネジメントの向上

・教育研修、情報提供 ・セルフケア 等

○職場環境等の把握と改善

・過重労働による健康障害防止

・ラインケア、パワハラ対策 等

○上司、産業保健スタッフ等
による相談対応、早期発見
と適切な対応 等

○職場復帰支援プログラムの策
定、実施
○主治医との連携 等

ストレスチェック等により未然防止の取組を強化

○ **ストレスチェック制度**

神奈川産業保健総合支援センター

- 産業保健の相談
- 産業保健に関する様々な問題について各分野（健康管理、健康教育等、産業保健活動全般）の専門相談員が、センターの窓口・電話・Eメール等で相談に応じます。また、職場巡視等の実践的活動については、相談員が現地に出向いて、具体的方法を助言いたします。相談内容等の秘密は厳守し、無料でご利用いただけます。
- どの相談員に相談してよいかわからない場合は、センター職員までお問い合わせください。
- 担当する相談員は常勤ではありません。勤務日は変更・中止となる場合がありますのでご了承ください。
- 回答までにお時間をいただく場合がありますのでご了承ください。
- 当センターは医療機関やカウンセリング機関ではありませんので、診療やカウンセリングを行うことはできません。

045-410-1160

