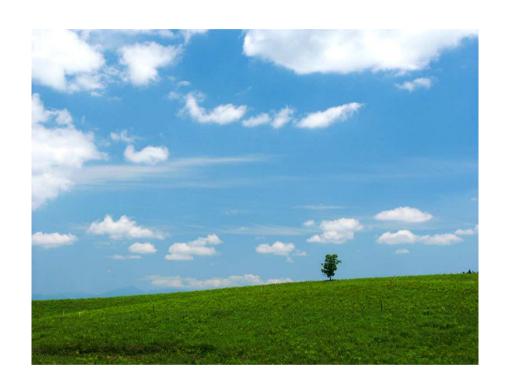
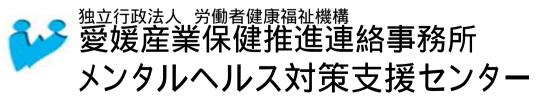
メンタルヘルス対策について





第12次 労働災害防止計画

(平成 25 年度~ 29 年度)



厚生労働省

メンタルヘルス対策

【目標】メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする

メンタルヘルス不調予防のための職場改善の取組

- ・管理監督者と労働者への教育研修・情報提供の推進
- パワーハラスメント対策の推進
- ・ストレスのリスクを特定、評価するリスクアセスメントのような新たな手法の検討

ストレスへの気づきと対応の促進

- ストレスチェック等の取組の推進
- 事業場内での相談体制の整備

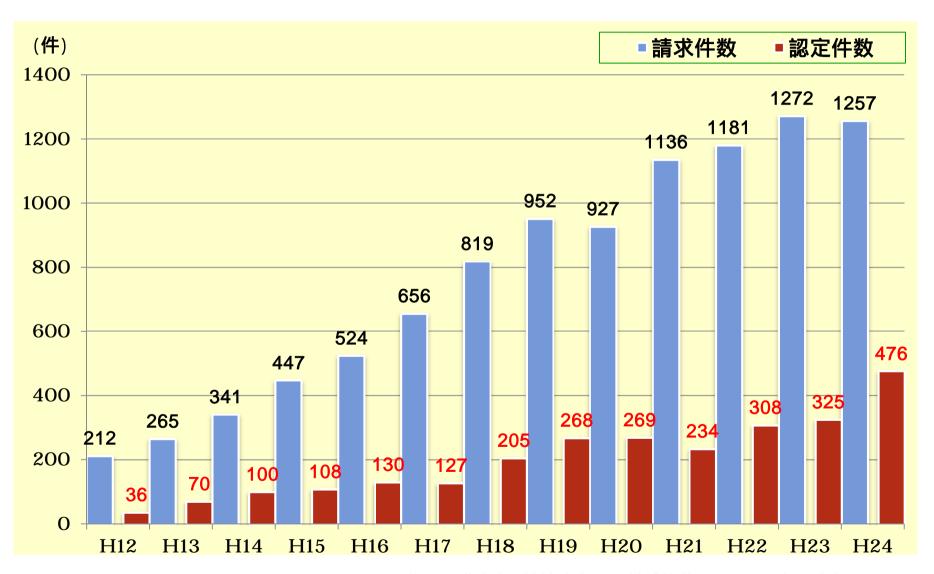
取組方策の分からない事業場への支援

特に取組が進んでいない小規模事業場に対する支援の強化

職場復帰対策の促進

- ・事業場規模に応じた職場復帰支援モデルプログラムの策定・提供
- ・メンタルヘルス不調者の職場復帰支援への支援措置の検討・充実

精神障害に係る労災請求・決定件数の推移



28・7%にとどまった。 グラムを策定しているのは

心の健康づくり計画や職

場復帰プログラムは、

健康づくり計画」を作成し 対応策などを定めた「心の の休職者がいた事業所は24

心の病による1カ月以上

・9%。職場での予防策や

ていたのは45・4%、休職

した労働者の職場復帰プロ

うつ病など「心の病」が

産業保健推進センター内に

労働局調査 県内醫事業所回答

めてという。 得た。県内全域の調査は初 健康)対策の実施状況を調 る県内事業所が全体の4分 月以上休職した労働者がい 社にメンタルヘルス(心の 従業員50人以上の1314 局のまとめでわかった。 1に上ることが、愛媛労働 原因で過去1年以内に1カ 同労働局が5月、県内の 830社から回答を あるメンタルヘルス対策支

> 2倍にあたる350事業所ており、昨年度は前年の約 援や研修などを実施してい援センターが作成の個別支 副所長は からあったという。 る。支援依頼は年々増加し 推進センターの岸田建夫 「心の問題を抱え

> > ほしい」と話している。 表れだろう。ぜひ活用して 対策の必要性を感じている る労働者が増え、事業所も わせは支援センター 個別支援は無料。

 $9 \cdot 915 \cdot 1710$ 問い合 08

平成24年10月12日付 「朝日新聞」記事

愛媛県内の事業場の メンタルヘルス対策の取組み状況

取 組 内 容	事業場数	実施率
心の健康づくり計画を策定している	377	45.4%
メンタルヘルス推進担当者を選任している	389	46. 9%
メンタルヘルスの相談体制が整備されている	509	61.3%
労働者への教育研修を実施している	362	43.6%
管理監督者への教育研修を実施している	448	54.0%
心の問題で過去1年以内に1月以上の休職者がいる	207	24. 9%

(平成24年5月メンタルヘルス自主点検調査の結果。調査対象:労働者50人以上 規模の1314事業場。うち、回答事業場数:830。実施率は回答事業場での割合。)

「第12次防 労働災害防止推進計画」(平成25年・愛媛労働局)

事業場における心の健康づくり計画の例

事業場における心の健康づくりの具体的な事例

(強く人の)の機関発性制度 単しい場合と解析((中央対象は関係に設定) ごを知用を一部組込

◆ 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、報針に暴づき、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、各事業期の実情に応じて独自の計画を検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力計

(10 位置35

年打扮は、別性規則 (安全資本資明的以) 戸田づき、原生労働者 (分 新聞の心の健康の保険報節のための指針」に定って、当社の心の健康づ くり活動の最終的制度方はをおね、もって自席書の心の情報づくり為び 表別の表で極着づくりに思り始むた他のものである。

(図) 心の健康づくりの形容

世界最内心の確認は、世界自己その場合の単層ななからからに、また 要素値の4.2012日の2回のある種様づくりのために維禁の課題であるこ とを経験し、メンタルへもス不要べる状態がすでなく、機関でロコミュ TO A THE TANK OF THE PROPERTY OF THE PARTY O

BREITHITCHWEIRSTON TO THE BUTTON.

- 無理事業を持ちは業業を目がいの連続性限について選挙し、心の 御食づくりにおける子のぞれの役割を果たせるようだなる。
- (3) 円滑なコミュニケーションの商業により苦労ある単純さくもを行う。
- ② 毎回監督者を含む社業商士員の公の依頼可靠を知识でせない。

従来院、管理監察者、事業権内政策保険スタップ(信楽院、事業時代が ンタルヘルス組織自己条件し、人業知識部門がそれぞれの役割を実たす。

日下のと対り実施する。

21 (8/80)(88)

新聞記憶を含めては美景が経営し、6日、(数別等)の信義など、心の **展展: 使引品的自身制力采取支票点**

erar - anisto creampel

以来長、物理を含め、参照等の課題が建入テップ及び人業力的協力 がそれぞれの経典を理解し、状況に応じて確認な活動を確認できるよ うに接種機能の方面等・計画の計画的な構造する。

ウーストレス対策

位建設がストレスに駆けいて対話できるように、また、職事業権等 だおけるようレスを減らすように各様のストレス対策を実施する。

エーマニュアル相

Gの保証づくりの存款経算を強めのを示す文章・マニュアル等を作 近し、全性に発収・象圧する。

プライバシーハの影響

日本男が女のして日報に取り目の名よう。 個人物物が知识をおに十 HERE'S.

② 心の信用づくり担単体制

世条長、位用監督者、事業は大変要の使えなって、人事を採取されて 質性萎縮色の視器を以下のとおりとする。

金属はストレスや心の情報では15世紀に、前分のストレスに変 切に対象し、必要とおりてメンタルヘルス用額を利用すること。

哲位記録会は、異島の他は記録者として、電視素が取り改善を通し たストレスの研修、研予からの収録への対応を行う、例か、佐藤敬馨 他自身も必要であじてメンタルへんス相談を利力する。

ウ 事業協力所要保護人がい

信用を成成を行行に使用さらいませまする。

(27) 東東場内メンタルへも2.年度初5音

囲またして単生音様音等がその後感を取りものとし、音楽部の信告 そのながら、心の連載つくの計画の音楽、平楽、中後・古像、単名社 **有可力保护,更是某个国际的联络公司等等外信仰。 国家等户公司等** 権付くの国際存在の前に展開する。

(4) BANKSER IMPROVING CONTRACTOR

産業基と協力して、心の傾倒づくなる数を指させる。 DOCUMENT.

○の健康づくりを目の企業・正常及び呼吸~不能力

- STATE OF THE PROPERTY OF THE P 機関原理等の呼吸と決議によるストレスの制度
- 化苯甲、物理监督者等公司下亚特别自然为公安等价格
- 対象原理機関等との連邦
- 対策上の記録についての意味

人数分野等物の方面は、砂葉素、物物取留者からの対抗が行け、 电机器控制性法

人等の何間達の前日会は、気害を含まだけでは対応が将着以取回(施 國家等、人事報告等1 仁州市1、 東北、別春村無常の社会の行為主要

2 80080

を生き合われ、 事業はカルシマルハシン計画利用を含むからかりま 無力くり計画の実定に関わる。また、計画と名りもの意味づくりが年 あられているが評価を行い、細胞的な活動を排除する。

●3 問題点の把握及び事業場外資源を活用したメンタルへ ルスケアの客類

(1) 整座景梯等力把握上20個

ストレスを軽減し、保管に機能づくりを開催するために機能を開発さ

ア、被控制が終これる関係環境機の非常人は時

検査製造会は、日外の機能検索の企業員の意見取合を含いて、他は 職者のストレス製図を影響し、その影響に関わる。

業業領内商業保護スタンコは、必要において事業を入りして発用等 南京などの課金等等をは、小田福祉が完全保護する。また、その知事 充名とに、福田監督者に整備協会等の改善について助告し、その集合

(ご) ストレスチェックの実施

せんフサアの相信のため、ストレステェックの報告を提供する。

- (1) 影響側は、影響総内高級保護スケッフが提供する各種ストレステ エックを利用して、自らのストレスを確定チェックする。
- の 収労美は、ストレステェックの秘密におじて、美学場内政会保険 スタッフによるストレスに関する保護を得り得を受ける。

131 ADMINISCHEMATINGER - GRAN

のの機能はくりの対象のために、助き他に対して前来的象を実施する。 F KNEEDITHERRY MARKET

セルフケアを写像するとは、個問知道をおきむをするの意識に対し T. SERVE - MERCENTON

安定知道会への政策が終り接続がは

5-(シによるケアを設備するため、教育管督者に対して教育研修・ 物理が行うない。

② 事業等の影響的はスタック等への数率が終一情報記念

事業等の意識分数スタッフ特によるリアを従来するため、事業等の 政策を建スタッフ等に対して、事業場外直通が保険する研修等への使 がを恐めて取用す様・情報提供の概念を設ける。事業協力政策を終え タップ等の場所に応じて専門的の事項を含む解剖状態、知識秘書等の 第四位単行を打造

(4) 英数型外壳面扩大用1.一个公路面上处于各种的扩大车

かの休息に対する場合は集立日下のとおりとする。

> 契例的服务人为股份

受賞責任、心の感謝に異数や不能を成した場合しは正規等場合情報 製御者に対象することができる。

被理者報告は、定量発力解除に対応し、必要におりて需要的、人業 労務管理的治療: 新設いは協称と開発している TOO 精神科タリニッ ク」の出版に可能するよう知める。

世界監督者は、初秋日のに出たって、何美典のプライバシーに記念 、企業資から組りで担った個人場面について口事例、本人の子解を 後ととからいなさる。

党業員は自分の心の使用判断について重要的に利益することができる。 管理監督者は対すである位集員のGの倉倉用料について、産業者に 利息することができる。

経験は、対1 間の健康医療性体の協力、展子メールでも行うことが

産業的は、例れる契約している(COM事的タリニッタ)の数数と 利益しながら、金属資本人の管理物質者に対して協議や保証を行う。 展開的は、法令及び行内機関と第二く行動器等し使って対象をの論 発表なって対応する。

o foodendución component

世界音及が情報報音楽は、海北上版的している (CX)MONTE U.S. (4.9) 立保険に対象することができる。他知じませっては、他は5× メードメメースススンで特殊を書であることがあげ、経験の特別です Sce. (маримириства), экумониции (чи 器線を行び回答 となる。「COM#明クリニック」の数数への信頼内 音は原列として検査におれるが、健康管理上の自然のにめに、本人の 『新女得たうえで、呂部前提敦督者や由華展などがクリニックの経路 から必要な物様を得ることができる。

工 人類分類裝備紅口香への相談

必要な場合には、任業業及び管理監査的が2000の研修問題につ いて、人間対策管理場所のご紹介することができる。

人業治験質問的活者は、質問監督者、理解医、別位と取的している DOD病体科クリニック」の原因と相談とながら、従業員予報館監督者 に対して場合や行かを行う。人事の快味問題与表は、特別を主人や神 **発展機が開発した場合にはその特別が展示研修したことによって** 子を始か現立しないよう影響する。

64 個人のブライバシーへの配慮

意思環境等の折断のための調査サストレスチェックを実施するにおせ っては、個人のブライバシーの保護に解棄する。また、従業施力のの終 銀対比に向たった条は、そこで知り得た個人情報の取扱いに出たっては、 関連する法令以びセカ展報を遵守し、正当な課金なく他に適らしてはな

●5 心の健康づくりのための目標及び評価

申目用目標とし、これを実践するために年活回機を設けするとともに 子の母親の強縮が発けついて存むを行うこととする。

心の健康づくりの長期日標

- ① 無理数据者を含むは開発主義がらの健康制能について開発し、心の健康づくひにおけるそれぞれの役割を果たせるよう。
- 即 円滑等コモュニケーションの修造により浸収ある業等づくり挙行う。
- ① 管理監督者を含む対象者を展び服場機能による心の使用制度を与かさせない。

心の健康づくりの年次日標

- ① 実施監督者が、心の発表づくも前面の方針と地界を存成し、能下からの相談を定の第五的指摘を存在する。
- ⑥ 原金製及び「□□精神科クリニック」認能による従業裏からの相談が印か円等に行われる作品を整える。

また。この食養を養殖するために、以下のような物理がを実施する。

- 管理監修者会員に対して、発着のメンタルへルスに関する教育・研修を開催する。年間にお記録後し、第1点 日は心の健康づくりの方針と計画の内容を検査して環知する。第2四日は、修下からの相談の対応方法、結の管 き方について計算を実施する。
- 商業系及び TOO開業料クリニック(無額への根據について、従業員内計のパンフレットを作成して配布する。 とともに、世内報などにより利用方法を報知する。

心の健康づくり活動の評価

- 市 報告部等への使用監督者の参加率を9DH以上とする。
- ② 実施的なび「○○福祉杯クリニック」第四への早に必知さの相談を増やすく連絡会議を課金し、前来を及び「○○福祉 利力リニック」医師の付着から評価するう。

心の健康づくり 年度計画の例

平成〇〇年度 心の健康づくり推進計画

事業場名 00000000000

基本方針	従業員の心の健康は、従業員とその家庭の幸福な生活、活気のある職場のために重要な課題であることを認識し、精神疾患の			
	みでなく、広く職場のコミニュケーションの活性化など心の健康づくりに取り組む。			
目 標	1 心の健康づくり問題について従業員(管理者を含む。)の理解を得る。 2 コミュニケーションの活性化により活気ある職場を形成する。 3 管理監督者が心の健康問題について理解し、部下からの相談対応の基本的な技法を習得する。			
基本的実施事項	1 個人のプライバシー保護の徹底 2 心の健康づくり体制の整備 3 従業員が相談しやすい相談窓口の開設 4 管理監督者への心の健康に係る研修会の開催 5 衛生委員会での心の健康問題の審議			
推進体制		担当者	役割	
	担当部署及び責任者		各心の健康問題の総括、部署及び担当者との連絡調整、情報の収集・提供	
	衛生管理者職氏名		産業医と協力し、活動を推進すること。	
	メンタルヘルス推進担当者		計画の企画・立案・評価改善、研修等の実施、関係者との連絡調整	
	産業保健スタッフ		管理監督者等の活動の支援	
	人事労務部門担当者		管理監督者等からの相談への対応、労働時間等の改善及び適正配置	
	産業医		計画の立案等への協力、相談への対応等	
	衛生委員会		心の健康問題の審議等(委員;所長、副所長、業務課長、係長、職員、調整促進員)	

現在の事業場状況のチェック・対策

1 あなたの事業場には安全衛生・健康面の話し合いの場 (衛生委員会等) がありますか

メンタルヘルスケアを進めるにあたっては、事業者が労働者等の意見を聴きつつ事業 場の実態に合わせた取組を行うことが大事な一歩です。まずはできるところからはじめ ましょう。メンタルヘルス対策の仕組み・体制を整備するために、十分に話し合う場(衛生 委員会等)をつくりましょう。

対策の内容を決めるために、調査したり。意見交換したりして決めていくことが重要です。 その際、労働者の個人情報の保護への配慮も含めて、あわせて検討しましょう。

2 事業場においてメンタルヘルス不調者への 把握をしていますか

メンタルヘルス不要に陥る労働者が発生した場合には、報告等はどこで把握されています か。まずは約当終署等を決めましょう

極人情報を踏まえ、メンタルヘルス不関による休業者の有無。人数や休業日数等、心の健康賠額に係る事業場の課状を把握しましょう。

子の実態把握や支援方法は、衛生委員会等でよく話しあっていきましょう。

3 心の健康づくりのための計画を立てていますか

メンタルヘルスケアは、対応できるところから計画していきましょう。そして、中長期的 な視野に立って、戦級的かつ計画的に行われるようにしていくことが重要です。

「心の健康づくり計画」に盛り込む内容です

- ア 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をすること
- イ 事業場におけるメンタルヘルスに対する仕組み・体制に関すること
- ウ 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こと
- エ メンタルヘルスケアを行うために必要な人材資保及び事業場外資源の活用に関すること
- オ 労働者の健康情報の保護に関すること
- カ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び見直しに関すること
- キ その他 (労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること)

4 事業場内の健康づくり体制はどうでしょうか

メンタルヘルス対策を行うには、**事業場内の体制(産業保健スタッフ人材・実施内容)** が必要です。

〇年第四等

- 1 専門的立場から対策企画・実施状況の把握・取言・指導
- ○メンタルヘルス推進担当者
- :メンタルヘルス対策に企画・立案・実施・明設施二・調整
- 〇 衛生新理者等
- : 教育研修の企画・実施・相談体制づくり・ケアの支援
- C TATABANE
- 1 労働省及び管理監督者からの相談対応・保健指導等
- (1) 心の健康づくり専門スタッフ
- : 板育研修企画・実施・相談対応・助言
- 〇人事学新教理
- : 労働特置等の労働条件の改善。労業者の選手な配置に配慮
- 事 メンタルヘルス推進担当者~事業場内の住業保健スタッフ等からの選任が望ましい。

う 教育研修を実施していますか

管理監修者(上司その他労働者に指揮命令する者)、その他全ての労働者に対して、下記の 内容等の教育研修、情報提供を行うことが必要です。

また、産業保健スタッフにも職務に応じた教育研修、育成、知識習得等の養会を図りましょう。

- ○メンダルヘルスケアに関する事業級の方針
- ロメンダルヘルスケアの意義
- ○ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎支護
- セルフケア、ストレスの気づき方
- ○自発的な相談の有用性、相談版□や事業場内外資源の関値
- ○労働者からの相談対応の仕方
- ○事業場内産業保健スタッフ等の連携の方法など

6 職場環境等の把握と改善にどうような対応をしていますか

労働者の心の健康には、職場環境、心身疲労回復のための施設及び設備、労働時間、 仕事の質と星、ハラスメントを含む人間関係が起因します。そこで、メンタルヘルス不 演を起こさないように防止を図る協点から、電報環境等の改善に構植的に取り組む必要があります。 このため事業者は、日常の戦場環境等を評価し、開節点を把握することで、快適味場 (ハード、 ソフト曲計 づくりを図ることが重要な取り組みとなります。そのためにストレスチェックリ スト等を用いて現状を把握するなどの方法があります。

7 メンタルヘルス不調者の早い気づきやその適切な 対応はどうでしょうか

メンタルヘルス不調者を早期発見するために…

- 労働者、管理監督者、家族等からの相談に対し適切に対応出来る体制づくり
- 相投源□の対応者を明確にし、関制する
- ストレスに関する調査素や自分でチェックできる機会の提供
- 白菜的な相談につながるよう意識を高める
- □ メンタルヘルス不得者に対する。医療機関等への相談や受診の体制づくり
- 労働者の家族に対する気づきや支援促進 (家族に対してメンタルヘルス基礎見識等情報提供)
- 健康診断実施的の活用+問診等の対応
- 佐人情報の保護への十分な配慮

8 職場復帰の支援をしていますか

メンタルヘルス不調により体薬した労働者が円滑に職場復帰し、再発をしないため、誰にで も対応できるルール等を決めて支援をしましょう。

衛生委員会等において、産業医等の助言を受けながら職場復帰支援プログラムを策定する。

- 職場復帰支援プログラムについて、労働者に同知を図る。
- 偏々に合わせた整理復帰プランを作成、その後は状況を確認しながらフォローする。
- ○メンダルヘルス不同者に応じた事業場内(産業保健スタップ等)・事業場外資源(医療機関、相膜機関)を活用する。
- ○主治医や家族、同僚等とも連携しながら母解と協力を得る。

職場のメンタルヘルス対策 4つのケア

セルフケア

労働者による

- ・ メンタルヘルスに対する正しい理解
- ・ ストレスへの気づき・対処
- ・自発的な相談

ラインケア



管理監督者による

- ・職場環境の把握・改善
- ・ 個別の相談対応

事業場内産業保健 スタッフ等によるケア



人事スタッフ・産業医による

- ・ 職場環境の改善
- · 相談窓口対応
- ・ 教育研修の実施
- ・対策の立案、実施、評価

事業場外資源によるケア

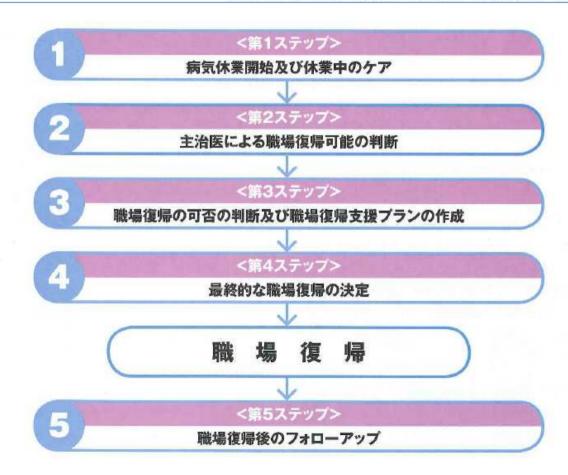


事業場外の機関、専門家を利用

- サービスの活用
- ・ ネットワークの形成

職場復帰支援の流れ

職場復帰支援プログラム ………職場復帰支援についてあらかじめ定めた事業場全体のルール 機場復帰支援ブラン ………休業していた労働者が復職するにあたって、 復帰日、就業上の配慮など個別具体的な支援内容を定めたもの



働く人のメンタルヘルスサイト「こころの耳」

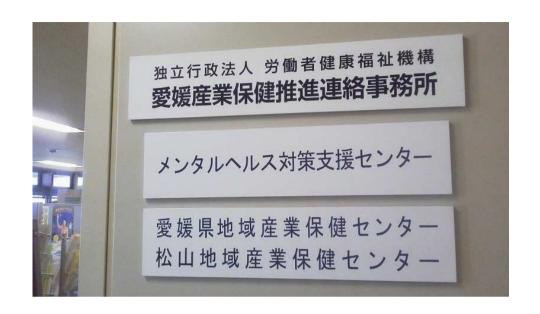




http://kokoro.mhlw.go.jp

こころの耳

で検索



事業場にお伺いし、メンタルヘルス対策の支援を行っています

厚生労働省委託事業・提供するサービスはすべて無料です



独立行政法人、労働者健康福祉機構 愛媛産業保健推進連絡事務所 メンタルヘルス対策支援センター

