

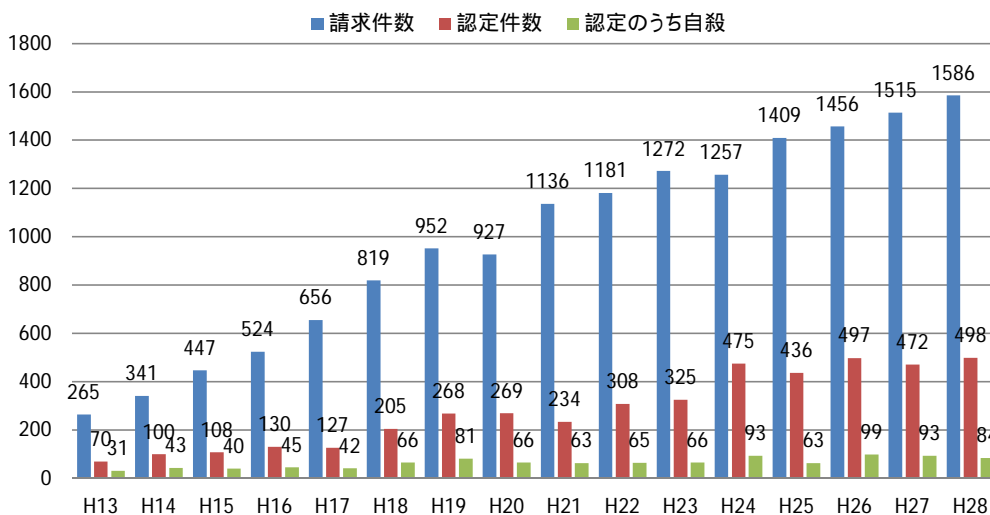
職場における メンタルヘルス対策について

1 メンタルヘルス対策の必要性

近年、経済・産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は60%前後となっており、高い水準で推移している一方、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案が近年増加し、社会的にも関心を集めています。

メンタルヘルス不調の労働者の発生は、組織の活力低下や事業の生産性の低下に結び付きやすく、事業場において、予防的な観点から積極的に心の健康の保持増進を図ることが重要な課題となっています。

精神障害等の労災補償状況(全国)



(出典：厚生労働省 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況より)

2 事業場において取り組む重点事項

次に示す ~ の項目について取組を行うことによって、メンタルヘルス上の理由により休業又は退職する労働者が発生することがないようにしましょう。事業場の実態に応じて実施可能と考えられる事項から取り組みましょう。

ストレスチェック制度の実施

ストレスチェック制度は、1年以内ごとに1回、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものも低減させるものです。さらにその中で、メンタルヘルス不調のリスクの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する取組です。(労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務)

ストレスチェックの結果は、実施者から直接本人に通知し、本人の同意のない限りは事業者には提供してはいけません。

面接指導の申出を理由として労働者に不利益な取扱いを行うことは、法律上禁止されています。

衛生委員会等での調査審議

メンタルヘルス対策の推進に当たっては、事業者が労働者等の意見を聴きつつ事業場の実態に則した取組が必要です。

このため、衛生委員会等において十分調査審議を行って、「心の健康づくり計画」を策定することが必要です。

- 常時 50 人以上の労働者を使用する事業場：衛生委員会又は安全衛生委員会
- 常時 50 人未満の労働者を使用する事業場：関係労働者の意見を聴くための機会

Q

衛生委員会とはなんですか？

A 労使が協力し合って、事業場における安全衛生問題を調査審議する場です。

労働安全衛生法令には、衛生委員会の付議事項として「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。」が規定されています。

事業場における実態の把握

衛生委員会等における調査審議にあたっては、あらかじめメンタルヘルス上の理由による休業者の有無、人数、休業日数、職場環境等、心の健康問題に係る事業場の現状を把握する必要があります。特に、職場環境については、十分評価を行い、明らかとなった問題点に対して、適切に改善を行いましょ。

「心の健康づくり計画」の策定

メンタルヘルスケアは、中長期的視野に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、また、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聞きつつ事業場の実態に則した取組を行うことが必要です。

このため衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定することが必要です。

小規模事業場における心の健康づくり計画(例)

心の健康づくりの目標
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、それぞれの役割を果たせるようにする。 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。
目標達成のための取組
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。 相談体制、いつもと違う自分への「気づき」を促進するための資料を従業員に配布する。

事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任

衛生管理者又は衛生推進者等のうちから産業医等の助言、指導を得ながら事業場メンタルヘルスケアの推進の実務を担当する「事業場内メンタルヘルス推進担当者」を選任してください。

- 常時 50 人以上の労働者を使用する事業場：衛生管理者
- 常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用する事業場：衛生推進者又は安全衛生推進者

教育研修・情報提供の実施

メンタルヘルスケアを効果的に進めるには、労働者、各級管理者、衛生管理者、事業場内産業保健スタッフ等が、職場のメンタルヘルス対策を理解し、必要な知識を身につけて、それぞれの役割と責任を果たすことが重要です。特に、各級管理者(ラインによりケアを行う上司その他の労働者を指揮命令する者をいいます。)は、日常的に労働者の状況や職場環境を把握し得る立場にあり、また、職場のストレス要因を把握し環境の改善を行う重要な位置付けであることから、各級管理者への教育研修を重点的に行いましょう。

なお、福井県と福井県医師会では、労働者の心身の状態をチェックし、心の健康を保つことに役立てるため「心の健康度自己評価票」を作成していますので、参考にしてください。

3 職場復帰における支援等

メンタルヘルス上の理由により休業又は退職する労働者がいる事業場、その割合が高い業種に属する事業場では、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、職場復帰プログラムを策定しておきましょう。

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
職場復帰支援プラン	休業していた労働者が復職するにあたって、復職日、就業上の配慮など個別具体的な支援内容を定めたもの

4 事業場外資源の活用

職場のメンタルヘルス対策は、企業の風土や業務の実態、健康管理の活動等を踏まえて行う必要があり、事業者が主体性を持って自主的に取り組むことが必要であり、その取組が基礎にあって、その上で専門的な知識が必要な取組、プライバシーの保護が必要な取組等を検討し、事業場外資源の活用を図ることも有効であり、重要です。

福井産業保健総合支援センター

業務内容	申込先
事業者や産業保健スタッフなどを対象に、専門的な相談への対応や研修などを行います。 ・産業保健関係者からの専門的な相談への対応 ・産業保健スタッフへの研修 ・メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援 ・管理監督者向けメンタルヘルス教育 ・事業者・労働者に対する啓発セミナー ・産業保健に関する情報提供	福井産業保健総合支援センター 〒910-0006 福井市中央1丁目3-1 加藤ビル7階 電話 0776-27-6395 Fax 0776-27-6397

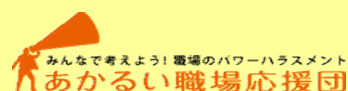
福井・南越・嶺南・奥越地域産業保健センター

業務内容	申込先
労働者数50人未満の事業場を対象に、相談などへの対応を行います。 ・相談対応 メンタルヘルスを含む労働者の健康管理についての相談 健康診断の結果についての医師からの意見聴取 長時間労働者に対する面接指導 ・個別訪問指導(医師などによる職場巡視など) ・産業保健に関する情報提供 労働者数50人以上の事業場についても、産業保健総合支援センターのサービス利用の相談などを受け付けます。	福井地域産業保健センター (福井市医師会内:福井市大願寺3-4-10) 電話 福井市・永平寺町:070-1259-9022 電話 あわら市・坂井市:070-1259-9035 Fax(・ 共通) 0776-22-0347
	奥越地域産業保健センター (大野市医師会内:大野市天神町1-19 多田記念大野市有終会館内) 電話 070-1259-9115 Fax 0779-65-8448
	南越地域産業保健センター (武生医師会内:越前市中央1-9-9) 電話 070-1259-9036 Fax 0778-24-1402
	嶺南地域産業保健センター (敦賀市医師会内:敦賀市中央町2-16-54) 電話 070-1259-9038 Fax 0770-24-3132

福井障害者職業センターリワーク支援室

業務内容	申込先
職場復帰支援うつ病など「心の病」により休職など療養されている方が、無理なく、安心して、職場復帰できるよう、通所するプログラムです。ご利用にあたっては、主治医と連携を図りながら、リワーク支援を行います。 再就職支援うつ病など「心の病」により退職された方について、再就職に向けた心と体を整える支援を行います。	リワーク支援室 〒910-0026 福井市光陽2丁目3番32号 電話 0776-25-3685 Fax 0776-25-3694 嶺南リワーク・サテライトオフィス お問い合わせは、リワーク支援室へ

以下のポータルサイトもご利用ください



ポータルサイト「あかるい職場の応援団」にて情報提供中
<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

こころの耳

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト
 ~心の健康確保と自殺や過労死などの予防~

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

5 職場のパワーハラスメント対策について

「職場のパワーハラスメント」とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間など、様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。

職場のパワーハラスメントを予防するために

トップからメッセージを発信する	組織のトップが、職場のパワーハラスメントをなくすという意思を表明する。
ルールを決める	就業規則に関係規定を設ける。労使協定を締結する。予防・解決についての方針やガイドラインを作成する。
実態を把握する	従業員アンケートを実施する。
教育する	研修を実施する。
周知する	組織の方針や取組について周知徹底し、啓発する。

職場のパワーハラスメントを解決するために

相談や解決の場を設置する	企業内・外に相談窓口を設置する。職場の対応責任者を定める。外部専門家と連携する。
再発を防止する	行為者に対する再発防止研修を行う。

ストレスチェック制度等の各種支援制度もご活用ください

ストレスチェック制度サポートダイヤル

産業医、保健師等ストレスチェックの実施者、事業者、衛生管理者等ストレスチェック制度担当者等からのストレスチェック制度の実施方法、実施体制、不利益な取扱いなどに関する相談にお答えします。

電話番号：全国統一ナビダイヤル 0570-031050（通話料がかかります。）

受付時間：平日10時～17時（土曜、日曜、祝日、12月29日～1月3日は除く）

「ストレスチェック」実施促進のための助成金

従業員数50人未満の事業場は、当分の間努力義務となりますが、この「『ストレスチェック』実施促進のための助成金」は、従業員数50人未満の事業場が、医師・保健師などによるストレスチェックを実施し、また、ストレスチェック後の医師による面接指導などを実施した場合に、事業主が費用の助成を受けることができる制度です。

「心の健康づくり計画」助成金

メンタルヘルス対策促進員の助言・支援（訪問3回まで）を受け、心の健康づくり計画（ストレスチェック実施計画を含む。）を作成し、計画に基づきメンタルヘルス対策を実施した場合に支給されます。（一律10万円）

事業場単位でなく、一企業について、将来にわたり1回限りの支給に限りです。

上記助成金のお問い合わせ先：独立行政法人労働者健康安全機構 0570-783046 ファミラシロフ



福井労働局 福井・武生・敦賀・大野労働基準監督署