

メンタルヘルス対策の 導入について

北見労働基準監督署安全衛生課

職場のメンタルヘルス対策



近年、仕事や職業に関して強い不安やストレスなどを感じている労働者の割合が高くなっており、また心の健康障害での通院者や、自殺者数が高い数値で推移しています。

事業場におけるメンタルヘルス対策とは、心の健康に関する一次予防（「積極的な健康の保持増進＝ヘルス・プロモーション」及び「仕事による健康障害の防止＝ヘルス・プロテクション」という2つの概念を含む）、二次予防（健康不全の早期発見、早期対処）、三次予防（再発・再燃の防止ですが、ここでは職場復帰支援対策を含む）を含む広範な概念です。

また、メンタルヘルス対策のひとつに、自殺の予防と対応がありますが、これもプリベンション（未然防止）、インターベンション（危機介入）、ポストベンション（事後対応）を含む広範な概念です。

メンタルヘルス対策の目的としては、たんに安全配慮義務の履行やメンタルヘルス不全に陥った労働者の職場適応のみならず、すべての労働者を対象に心の健康のレベルを引き上げることをも目的のひとつとして行われることが望まれます。 ※[「職場のあんぜんサイト」](#)より抜粋

[こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト](#)（厚生労働省）
[各種リーフレット、パンフレットはこちら](#)

北海道労働局ホームページより



2. メンタルヘルスケアの基本的考え方

事業者は、自らがストレスチェック制度*を含めた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とともに、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」やストレスチェック制度の実施方法等に関する規程を策定する必要があります。

また、その実施に当たってはストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じて、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援等を行う「三次予防」が円滑に行われるようにする必要があります。これらの取組みにおいては教育研修・情報提供を行い、「4つのケア」を効果的に推進し、職場環境等の改善、メンタルヘルス不調への対応、休業者の職場復帰のための支援等が円滑に行われるようにする必要があります。

さらに、メンタルヘルスケアを推進するに当たっては、次の事項に留意してください。【指針：2】

心の健康問題の特性

心の健康については、その評価には、本人から心身の状況の情報を取得する必要があります。さらに、心の健康問題の発生過程には個人差が大きいため、そのプロセスの把握が困難です。また、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、心の健康問題を抱える労働者に対して、健康問題以外の観点から評価が行われる傾向が強いという問題があります。【指針：2-①】

労働者の個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護及び労働者の意思の尊重に留意することが重要です。心の健康に関する情報の収集及び利用に当たっては、労働者の個人情報の保護への配慮は、労働者が安心してメンタルヘルスケアに参加できること、ひいてはメンタルヘルスケアがより効果的に推進されるための条件です。【指針：2-②】

留意事項

人事労務管理との関係

労働者の心の健康は、職場配置、人事異動、職場の組織等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ます。メンタルヘルスケアは、人事労務管理と連携しなければ、適切に進まない場合が多くあります。【指針：2-③】

家庭・個人生活等の職場以外の問題

心の健康問題は、職場のストレス要因のみならず家庭・個人生活等の職場外のストレス要因の影響を受けている場合も多くあります。また、個人の要因等も心の健康問題に影響を与え、これらは複雑に関係し、相互に影響し合う場合が多くあります。【指針：2-④】

出典 安全衛生管理体制のあらまし(京都労働局作成)

業種	① 林業 鉱業 建設業 運送業 清掃業 (令2条1号の業種)	② 製造業(物の加工業を含む)、 電気業、ガス業、熱供給業、 水道業、通信業、各種商品卸 売業、家具・建具・じゅう器 等卸売業、各種商品小売業、 家具・建具・じゅう器小売業、 燃料小売業、旅館業、ゴルフ 場業、自動車整備業、機械修 理業 (令2条2号の業種)	③ その他の業種 (令2条3号の業種)
規模 (人)	100以上	300以上	1000以上
	50~99	50~299	50~999
	10~49	10~49	10~49
	1~9	1~9	1~9

「令」: 労働安全衛生法施行令、「法」: 労働安全衛生法

3 産業医の職務 労働安全衛生規則第14条第1項、第3項、第7項

- (1) 産業医は、主に次の事項を行うこととされています。(労働安全衛生規則第14条第1項)
- 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
 - 長時間労働者に対する面接指導等の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置
 - ストレスチェック結果に基づく面接指導等の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置
 - 作業環境の維持管理に関すること
 - 作業の管理に関すること。
 - 労働者の健康管理に関すること。
 - 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
 - 衛生教育に関すること。
 - 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。
- (2) 産業医は、総括安全衛生管理者に対する勧告し、又は衛生管理者に対して指導し、若しくは助言することができます。
- (3) 産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めなければなりません。

4 産業医等に対する労働者の健康管理等に必要情報の提供 労働安全衛生法第13条、第13条の2第2項、労働安全衛生規則第14条の2第1項、第2項、第15条の2第3項

産業医が産業医学の専門的立場から労働者の健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、産業医を選任した事業者は、産業医に対して、以下のアからウまでの情報を提供しなければなりません。

事業者から産業医へのアからウまでの情報の提供は、次の情報の区分に応じ、それぞれ定める時期に行わなければなりません。

※ 「速やかに」とは、おおむね2週間以内をいいます。

ア	①健康診断、②長時間労働者に対する面接指導、③ストレスチェックに基づく面接指導実施後の既に講じた措置又は講じようとする措置の内容に関する情報(措置を講じない場合は、その旨・その理由)
	提供時期: ①~③の結果についての医師又は歯科医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供すること。
イ	時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名・当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報(高度プロフェッショナル制度対象労働者については、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間(健康管理時間の超過時間))
	提供時期: 当該超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること。
ウ	労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの
	提供時期: 産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。

2 選任すべき者の資格要件

労働安全衛生規則第7条

事業場の業種ごとに選任しなければならない免許等保有者は、次のとおりです。

業 種	免許等保有者
農林畜水産業、鉱業、建設業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、水道業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業、医療業及び清掃業	第一種衛生管理者免許もしくは衛生工学衛生管理者免許を有する者または医師、歯科医師、労働衛生コンサルタントなど
その他の業種	第一種衛生管理者免許、第二種衛生管理者免許もしくは衛生工学衛生管理者免許を有する者または医師、歯科医師、労働衛生コンサルタントなど

3 衛生管理者の職務

労働安全衛生法第12条等

(1) 衛生管理者は、総括安全衛生管理者の業務（P4参照）のうち衛生に関する技術的事項を管理することとなっています。

- ① 健康に異常のある者の発見及び処置
- ② 作業環境の衛生上の調査
- ③ 作業条件、施設等の衛生上の改善
- ④ 労働衛生保護具、救急用具等の点検及び整備
- ⑤ 衛生教育、健康相談その他労働者の健康保持に必要な事項
- ⑥ 労働者の負傷及び疾病、それによる死亡、欠勤及び移動に関する統計の作成
- ⑦ その事業の労働者が行う作業が他の事業の労働者が行う作業と同一の場所において行われる場合における衛生に関し必要な措置
- ⑧ 衛生日誌の記載等職務上の記録の整備など



(2) 定期巡視（労働安全衛生規則第11条）

- ① 衛生管理者は少なくとも毎週1回作業場を巡視し、設備、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければなりません。
- ② 事業者は、衛生管理者に対し、衛生に関する措置をなし得る権限を与えなければなりません。

2 「安全衛生推進者等」の職務

（昭和63年9月16日基発第602号）

- (1) 施設、設備等（安全装置、労働衛生関係設備、保護具等を含む）の点検及び使用状況の確認並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関すること。
- (2) 作業環境の点検（作業環境測定を含む）及び作業方法の点検並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関すること。
- (3) 健康診断及び健康の保持増進のための措置に関すること。
- (4) 安全衛生教育に関すること。
- (5) 異常な事態における応急措置に関すること。
- (6) 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- (7) 安全衛生情報の収集及び労働災害、疾病・休業等の統計の作成に関すること。
- (8) 関係行政機関に対する安全衛生に係る各種報告、届出等に関すること。

3 「安全衛生推進者等」の資格

（昭和63年9月5日労働省告示第80号）

安全衛生推進者等には一定の資格が必要です。

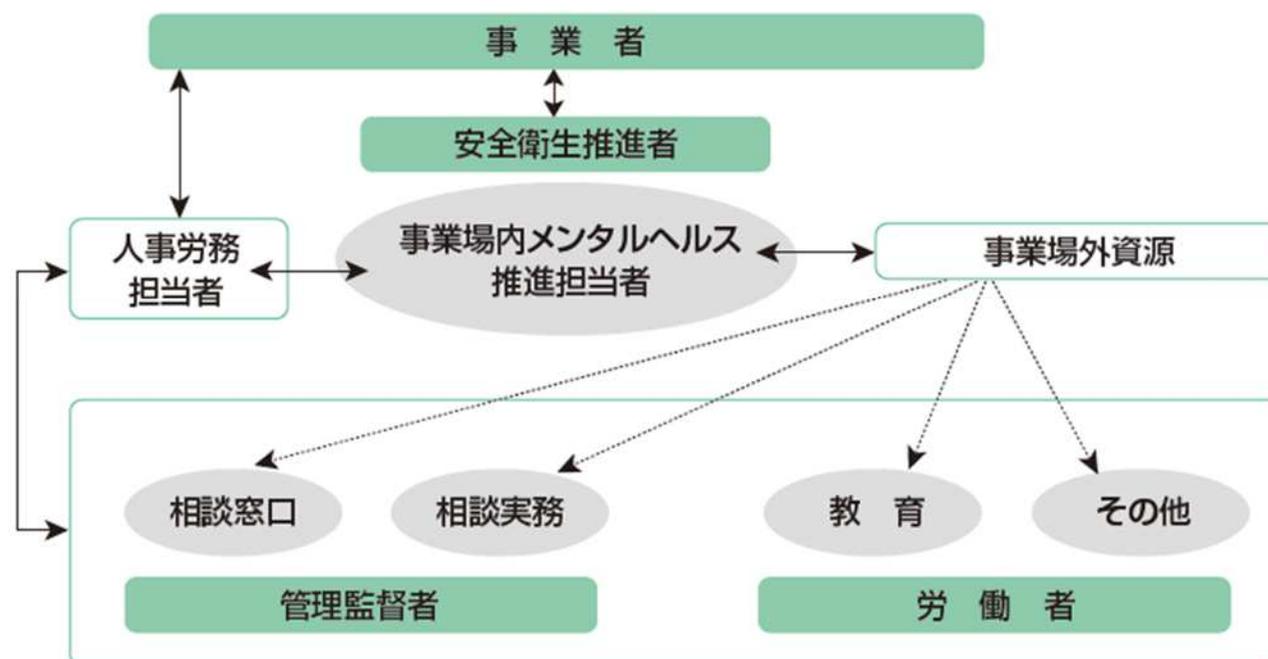
- (1) 大学または高等専門学校を卒業した者で、その後1年以上の安全衛生の実務経験者。
- (2) 高校を卒業した者で、その後3年以上の安全衛生の実務経験者。
- (3) 5年以上の安全衛生の実務経験者。
- (4) 厚生労働省労働基準局長が定める講習（安全衛生推進者等養成講習）を修了した者。
- (5) その他厚生労働省労働基準局長が認めた者。

出典 安全衛生管理体制のあらまし(京都労働局作成)

10. 小規模事業場におけるメンタルヘルスケアの取組みの留意事項

小規模事業場においては、事業者がメンタルヘルスケア実施の表明をし、セルフケア、ラインによるケアを中心として、実施可能なところから着実に取組みを進めることが望ましいです。

また、必要な事業場内産業保健スタッフが確保できない場合、衛生推進者または安全衛生推進者を事業場内メンタルヘルス推進担当者*¹として選任するとともに、都道府県産業保健総合支援センター等の事業場外資源*²の提供する支援等を積極的に活用することが有効です。 【指針：9】



3. 衛生委員会等における調査審議

メンタルヘルスケアの推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組みを行うことが必要です。「心の健康づくり計画」の策定はもとより、その実施体制の整備等の具体的な実施方法や個人情報保護に関する規程等の策定等に当たっては、衛生委員会等において十分調査審議を行うことが重要です。 【指針：3】

労働安全衛生法等の一部を改正する法律（労働安全衛生法関係）等の施行について（平成18年2月24日付け基発第0224003号）

衛生委員会の付議事項（第22条関係）

▶ 第10号は、精神障害等の労災認定件数が増加しており、事業場において労使が協力してメンタルヘルス対策を推進する重要性が増していることから、衛生委員会等の付議事項として、第8号とは別に、「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」を明記したこと。

なお、この樹立に関することには、

- ① 事業場におけるメンタルヘルス対策の実施計画の策定等に関すること
- ② 事業場におけるメンタルヘルス対策の実施体制の整備に関すること
- ③ 労働者の精神的健康の状況を事業者が把握したことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われるようなことがないようにするための対策に関すること
- ④ 労働者の精神的健康の状況に係る健康情報の保護に関すること
- ⑤ 事業場におけるメンタルヘルス対策の労働者への周知に関する含まれること

さらに、ストレスチェック制度導入により、衛生委員会の付議事項（第22条）関係（第10号）として、ストレスチェック制度の実施体制及び実施方法について、調査審議を行い、ストレスチェック制度の実施に関する規程を定め、これをあらかじめ労働者に対して周知するようになることが必要であることが示されています（平成27年5月1日基発0501第3号）。



委員の構成、調査審議事項等

	安全委員会	衛生委員会
委員の構成	<ol style="list-style-type: none"> 1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等(1名) 2 安全管理者* 3 労働者(安全に関する経験を有する者)* 	<ol style="list-style-type: none"> 1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等(1名) 2 衛生管理者* 3 産業医* 4 労働者(衛生に関する経験を有する者)*
調査審議事項 (主要な事項を抜粋したものです。詳細については、労働安全衛生規則第21条及び第22条を参照してください。)	<ol style="list-style-type: none"> 1 安全に関する規程の作成に関すること。 2 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関すること。 3 安全に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 4 安全教育の実施計画の作成に関すること。 <p style="text-align: right;">など</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 衛生に関する規程の作成に関すること。 2 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 3 衛生教育の実施計画の作成に関すること。 4 定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関すること。 5 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。 6 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。 <p style="text-align: right;">など</p>
その他 (共通事項)	<ol style="list-style-type: none"> ① 毎月一回以上開催すること。 ② 委員会における議事の概要を労働者に周知すること。 ③ 委員会における議事で重要なものに係る記録を作成し、これを3年間保存すること。 	

※ 1以外の委員については、事業者が委員を指名することとされています。なお、この内の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合(過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者)の推薦に基づき指名しなければなりません。

☆委員会を設けるべき事業者以外の事業者が講ずべき措置

労働者数が50人未満の事業者など、委員会を設けるべき事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません。(労働安全衛生規則第23条の2)

心の健康づくり計画の策定

4つのケア

セルフケア

事業者は労働者に対して、次に示すセルフケアが行えるように教育研修、情報提供を行うなどの支援をすることが重要です。

また、管理監督者にとってもセルフケアは重要であり、事業者はセルフケアの対象として管理監督者も含めましょう。

- ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
- ストレスチェックなどを活用したストレスへの気付き
- ストレスへの対処

ラインによるケア

詳細は、16～19頁をご参照ください。

- 職場環境等の把握と改善
- 労働者からの相談対応
- 職場復帰における支援、など

事業場内産業保健スタッフ等*によるケア

事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、労働者及び管理監督者に対する支援を行うとともに、次に示す心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を担うことになります。

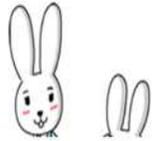
- 具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案
- 個人の健康情報の取扱い
- 事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口
- 職場復帰における支援、など

事業場外資源によるケア

- 情報提供や助言を受けるなど、サービスの活用
- ネットワークの形成
- 職場復帰における支援、など

第8回 メンタルヘルスの4つのケアってなんだろう？

ある日のお昼休み、一緒にお昼を食べましょと、びよん子がうさ美を誘いにやってきました。うさ美に聞きたいことがあるようです。



そう。厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の中で示されているメンタルヘルスケアのことなの。例えば、びよん子さんに「さあ、メンタルヘルス対策を始めましょう!」…といっても、どうしていいのか悩んでしまうわね。



そこで、メンタルヘルス対策を効果的に進めるために必要なケアを4つの種類に分けて教えてくれているの。それが次の4つよ。

1、「セルフケア」は、私たちが自分自身で行うことのできるケア。働く人が自らのストレスに気付き、予防対処し、また事業者はそれを支援すること。

2、「ラインによるケア」は、管理監督者が行うケア。日頃の職場環境の把握と改善、部下の相談対応を行うことなど。

3、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」は、企業の産業医、保健師や人事労務管理スタッフが行うケア。労働者や管理監督者等の支援や、具体的なメンタルヘルス対策の企画立案を行うことなど。

4、「事業場外資源によるケア」は、会社以外の専門的な機関や専門家を活用し、その支援を受けること。



なるほど～。誰がどんなことをすればいいのか、具体的に教えてくれているんですね。これならイメージが湧きます。よし、まずは「4つのケア」から勉強ですね。うさ美先輩、ありがとうございます。

4つのケア



出典 こころの耳HPより

e-ラーニングで学ぶ

15分でわかるラインによるケア

ラインによるケアでは、部長・課長等の管理監督者が「いつもと違う」部下に早く気づくことが重要です。ここでは、そのことに加えて、部下からの相談への対応、職場組織への対応、そして部下への職場復帰への支援などについて学んでいきましょう。

※学習時間の目安は15分です。



1.管理監督者の役割



部長・課長等の管理監督者には、使用者である事業主から、労働者である従業員に対して、指揮・命令を行うための権限が委譲されています。この権限に基づいて、管理監督者は、部下に指揮命令をして業務を遂行したり、部下の評価をしたりしています。

さらに、管理監督者には部下である従業員の健康を配慮する役割も求められています。

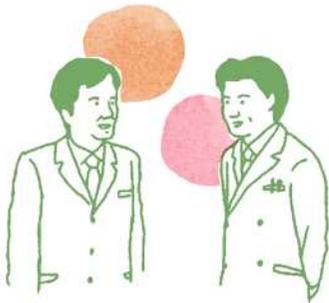
この役割を果たすためには、まず、部下の健康状態を把握しなければなりません。

部下の異変に気づく ステップ1

あなたの部下には、こんな様子はありませんか？

- 勤怠に関して
- 1.遅刻、早退、欠勤が増える
 - 2.残業、休日出勤が不釣合いに増える
 - 3.休みの連絡がない(無断欠勤がある)
- 仕事に関して
- 4.仕事の能率が悪くなる。
 - 5.業務の結果がなかなかでてこない
 - 6.報告や相談、職場での会話がなくなる(あるいは多弁になる)
- 行動に関して
- 7.表情に活気がなく、動作にも元気がない
 - 8.不自然な言動が目立つ
 - 9.ミスや事故が目立つ
 - 10.服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする

2.産業医等への相談に対して抵抗感がある部下への対応



産業医等への相談を勧めても、中には、「人に悩みを相談することに抵抗がある」、「周囲から変な目で見られるかもしれない」、「忙しい管理監督者に迷惑をかけたくない」といった考えや不安から産業医等に相談することに心理的な抵抗を示す部下もいます。

その場合は、「話してこい」「相談に行け」と無理強いせず、「それならいいけど、あなたの代わりに私が相談に行ってくるよ」と本人に伝えた上で、管理監督者自身が産業医や専門家に直接相談し、得られたアドバイスを従って対応してみてください。

部下の話を聴く(傾聴する) ステップ2

1.話を聴く(傾聴)

1.相手を受け止める

相手に対して関心を持ち、関心を持っていることを表情や態度で相手に伝える。

2.相手の立場に立つ

もしも自分が相手と同じような立場に置かれていたら、相手と同じようなことを言ったり、したりするんだろうなあと考えながら、話を聴く。



そうすることが、話の聴き方が批判的になることを防ぎ、相手に話を聴いてもらっているという気持ちを持たせる。

専門家に相談して対応する ステップ3

(一例)

- ・産業医
- ・北見地域産業保健センター

(申し込み 北見・遠軽地区 0157-61-5778)

(申し込み 網走・美幌地区 0152-66-2675)

e-ラーニングで学ぶ

15分でわかるセルフケア

働く方自身がストレスに気づき、これに対処するための知識、方法を身につけ、それを実施することが重要です。ストレスに気づくためには、働く方がストレス要因に対するストレス反応や心の健康について理解するとともに、自らのストレスや心の健康状態について正しく認識できるようにする必要があります。最初のステップとしてストレスへの気づきと対処および自発的な健康相談といった基礎知識から学んでいきましょう。

※学習時間の目安は15分です。



1.いつもと違う 自分に気づこう

~こんなことはありませんか?~



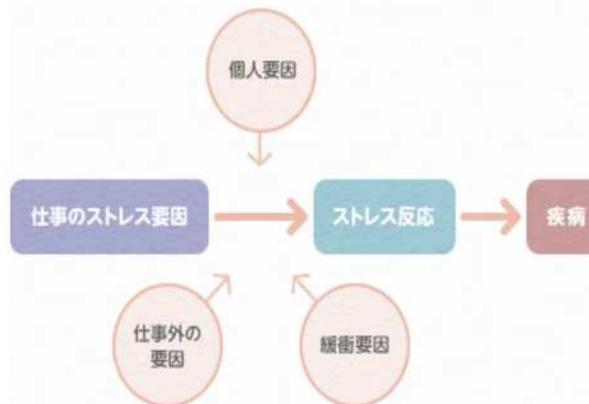
1.こんなことはありませんか?

ストレスを感じていると、身体面、心理面、行動面に反応が表れます。ここ1ヶ月を振り返ってこのようなことはありませんでしたか?

- ひどく疲れた
- 落ち着かない
- へとへとだ
- ゆううつだ
- だるい
- 何をするのも面倒だ
- 気がはりつめている
- 気分が晴れない
- 不安だ



NIOSHの職業性ストレスモデル



ストレス要因によるストレス反応が続くと健康障害につながります。

ストレス反応の出方は、図のように仕事外の要因、個人要因、緩衝要因によって影響を受けます。

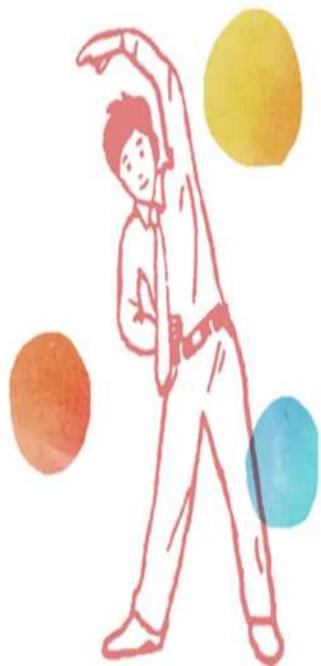
職場で重要な緩衝要因は、上司・同僚からのサポートなどがあります。

NIOSH:アメリカ国立労働安全衛生研究所

5. ストレスと上手につき合おう

働く上でストレスはつきものです。

ストレスと上手につき合うことが大切です。



3. ストレッチ



腰のストレッチ
腰を伸ばして、
からだを後ろにひねり、
背もたれをつかむ

長時間同じ姿勢でいるとき（立位・座位）も筋肉は緊張しています。また仕事の量や人間関係などのストレスがかかる状況でも筋肉は緊張しています。筋肉をゆっくり伸ばすストレッチは、筋肉の緊張をゆるめ、血行を促し、心身のリラックスに効果的です。

2. リラクゼーション



自分にあったリラクゼーション法を身につけましょう。「リラクゼーション」とは、心身の緊張を緩めることです。

手軽な方法の一つとしては、呼吸法（腹式呼吸）があります。

自宅や職場の自席などでも短時間で簡単に行えます。

ヨガもリラクゼーション法のひとつです。

5. 快適な睡眠



ストレス解消法のひとつに、快適な睡眠があります。「快適な睡眠」とは起きたときに気持ちがいい睡眠、日中に眠くならない睡眠のことです。快適な睡眠に必要な時間には個人差があります。

また15分程度の昼寝をすることは、仕事の効率アップにつながるといわれています。

7. 笑う



笑いによって、自律神経のバランスを整えたり、免疫力を正常化させたりする効果もあります。

日常生活に笑いをとりいれましょう。

10.相談することの有用性



相談の窓口は、たくさんあることも知っておきましょう。

親しい人と話しても問題が解決しない場合の窓口として、事業場内の専門家（産業医・保健師など）、会社や健康保険組合が契約している相談機関などが挙げられます。

また、地域の医療機関や保健所などに相談することもできます。

○ 専門相談機関・相談窓口

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

こんなところに相談窓口があります。

○ 専門相談機関・相談窓口

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

○ 全国の医療機関

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

○ 働く人の「こころの耳メール相談」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

○ 働く人の「こころの耳電話相談」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/tel-soudan/>

心の健康づくり計画

メンタルヘルスクアは、中長期的視野に立ち継続的・計画的に行うこと、事業者が労働者の意見を聴きつつ事業場の実態に則した取組みを行うことが必要です。このため衛生委員会などで十分調査審議を行い、事業者が同クアを積極的に推進する旨の表明に関すること、事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること、事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスクアの実施に関することなどを計画することが必要です。

計画 実行 評価 改善

メンタルヘルス対策実施のイメージ (小規模事業場)

10. 小規模事業場におけるメンタルヘルスクアの取組みの留意事項

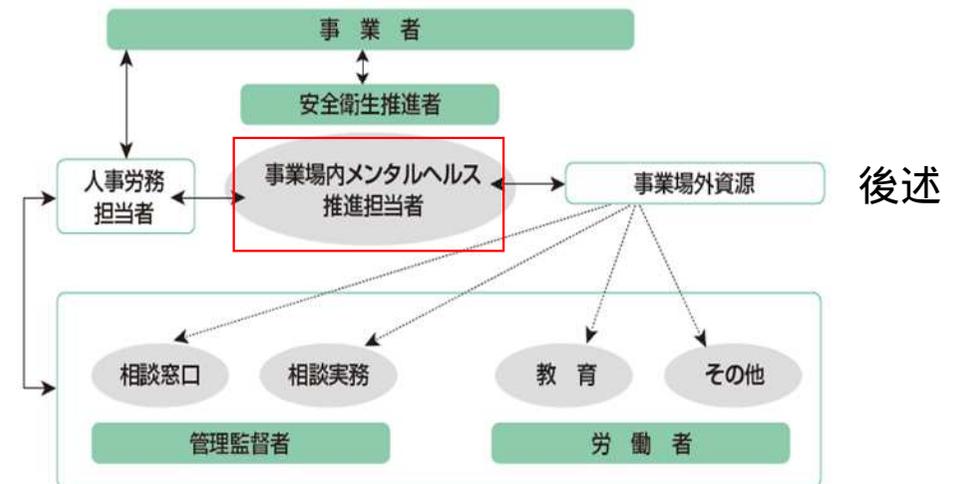
小規模事業場においては、事業者がメンタルヘルスクア実施の表明をし、セルフクア、ラインによるクアを中心として、実施可能なところから着実に取組みを進めることが望ましいです。

また、必要な事業場内産業保健スタッフが確保できない場合、衛生推進者または安全衛生推進者を事業場内メンタルヘルス推進担当者*¹として選任するとともに、都道府県産業保健総合支援センター等の事業場外資源*²の提供する支援等を積極的に活用することが有効です。【指針：9】

(2) 職場環境等の把握と改善

労働者の心の健康には以下のとおり様々な要因が影響を与えることから、日常の職場管理や労働者からの意見聴取の結果、ストレスチェック制度を活用し、職場環境等を評価して問題点を把握するとともに、その改善を図ってください。【指針：6-(2)】

衛生管理者の巡視、ストレスチェックの集団分析、その他の情報。



ツールの御紹介掲載

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

こころの耳 [ホーム](#) [はじめての方へ](#)

検索 文字サイズ [小](#) [中](#) [大](#) 

[働く方へ](#) [ご家族の方へ](#) [事業者の方へ](#) [部下を持つ方へ](#) [支援する方へ](#)  

HOME > [部下を持つ方へ](#) > こころの耳 5分研修シリーズ

こころの耳 5分研修シリーズ

[働く方](#) [ご家族の方](#) [事業者の方](#) [部下を持つ方](#) [支援する方](#)

職場のメンタルヘルスに関する様々なテーマについて
短時間で学べる動画シリーズです



セルフケア<全般>

- ▶ 1. 生活習慣と睡眠からはじめるセルフケア
- ▶ 2. 呼吸法（リラクゼーション）
- ▶ **NEW** 3. しんどいときに職場ですぐできるセルフケア
- ▶ **NEW** 4. 不安との付き合い方
- ▶ **NEW** 5. 怒りの感情との付き合い方
- ▶ 6. 嫌な気持ちを相手に伝えるときのコツ

セルフケア<労働者自身の状況>

- ▶ 1. 女性労働者自身のメンタルヘルスケア
- ▶ 2. 男性労働者自身のメンタルヘルスケア
- ▶ 3. 中高年労働者自身のメンタルヘルスケア
- ▶ 4. 育児と仕事の両立で悩んでいる方へ
- ▶ 5. 介護と仕事の両立で悩んでいる方へ
- ▶ 6. 職場で孤独を感じている方へ
- ▶ **NEW** 7. 上司との関係で悩んでいる方へ
- ▶ 8. 相談することが苦手な方へ
- ▶ 9. うつ病などの治療をしながら働く方へ
- ▶ 10. 休業時に使える主な支援制度

セルフケア<職種・働き方>

- ▶ 1. 対人援助職の方のメンタルヘルスケア —医療職・介護職・教職の方などへ—
- ▶ 2. 交替勤務をしている方のメンタルヘルスケア
- ▶ 3. フリーランスの方のメンタルヘルスケア

セルフケア<シーン>

- ▶ 1. 新入社員に見られやすいメンタルヘルス不調の症状やその要因
- ▶ 2. テレワーク下におけるセルフケア
- ▶ 3. 異動後のメンタルヘルスケア
- ▶ **NEW** 4. 病院を受診するか悩んでいる方へ
- ▶ **NEW** 5. メンタルヘルス不調で会社を休むことに悩んだとき

セルフケア<全般>

1. 生活習慣と睡眠からはじめるセルフケア



こころを元氣にするために、私たちが何気なく行っている「行動」がポイントになります。今回はその中でも、入浴や食事、睡眠など、毎日行う行動に着目して、ストレスケアに役立つポイントを紹介しています。

講師：中辻 めぐみ | 社会保険労務士 / 産業カウンセラー [プロフィール](#)



2. 呼吸法 (リラクゼーション)



呼吸は普段無意識に繰り返していますが、精神的なストレスを感じている時は浅くて速い呼吸、落ち着いてリラックスしているときは深くゆったりした呼吸になるなど、呼吸はこころの動きをそのまま映し出します。

意識的にゆったりとした呼吸を繰り返すことで、こころとからだを落ち着かせることができます。

講師：田子 あかね | ヘルスケア・トレーナー / 心理相談員 [プロフィール](#)



2. 職場のメンタルヘルス対策における安全配慮義務のポイント



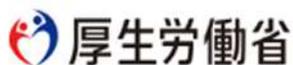
労働者の心身の安全を守ることは非常に重要です。“安全配慮義務”は法律に規定されている事業者の義務であり、安全配慮義務の対象には職場のメンタルヘルスに関する問題も含まれます。職場のメンタルヘルス対策を行う上で知っておくべき安全配慮義務のポイントについて解説しています。

講師：石見 忠士 | 公認心理師 / キャリアコンサルタント / 産業カウンセラー [プロフィール](#)

視聴します。

[こころの耳 5分研修シリーズ | こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト](#)





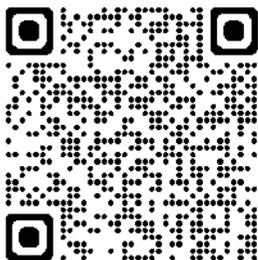
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

こころの耳

🏠 ホーム

👂 はじめての方へ

こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト



相談窓口

- 相談窓口案内
 - こころの耳 電話相談
 - こころの耳 SNS相談
 - こころの耳 メール相談
 - こころの耳の相談窓口
 - 全国医療機関検索

事業者向け相談窓口

- 産業保健総合支援センター(さんぽセンター)
- 地域産業保健センター(地さんぽ)
- 登録相談機関(有料)

テーマ別特設ページ

- つらい気持ちを抱えている方へ
- 遺されたご家族へ
- 救済制度(セーフティネット)
- フリーランスの方のメンタルヘルスカケア
- 新入社員の方のためのセルフケア基礎知識
- こころのケア・学校の先生へ
- テレワークでのメンタルヘルス対策について
- 被災者に対するこころのケア
- 新型コロナウイルス感染症対策(こころのケア)
- ステイホームでこころがたかくなっていませんか?
- NEW** 職場のメンタルヘルスカケア 季節のコラム

知識・ノウハウ

- ご存知ですか?うつ病
- こころの病気 解説
- うさぎ商事の休憩室～みんなで知りたいメンタルヘルス～
- ストレス軽減ノウハウ
 - NEW** ストレス対処法としての生活習慣 - 食・寝・遊ぶの充電法
- ご家族にできること
- 心配りしてませんか・上司・同僚の方へ
- 部下の話を聴けていますか～積極のすすめ～
- 話を「聴く」～積極的傾聴とは～

こころの耳 5分研修シリーズ

- トップページ
 - NEW** セルフケア<全般>
 - NEW** セルフケア<労働者自身の状況>
 - セルフケア<職種・働き方>
 - NEW** セルフケア<シーン>
 - NEW** ご家族によるケア
 - 同僚によるケア
 - NEW** ラインによるケア
 - NEW** 職場のメンタルヘルス対策
 - ストレスチェック

職場復帰支援

- 職場復帰支援ナビゲーション
- 職場復帰のガイダンス(働く方へ)
- 職場復帰支援に役立つコンテンツ(事業者の方・部下を持つ方へ)
- 職場復帰にかかわったみんなの声

職場のメンタルヘルス対策

- NEW** 職場のメンタルヘルス対策の取組事例
- NEW** 職場のメンタルヘルスシンポジウム
- メンタルヘルスに関する社内相談窓口設置のポイント
- 若年労働者へのメンタルヘルス対策～セルフケア・ラインケア・家族との連携など～
- メンタルヘルス推進室へようこそ～事業場内メンタルヘルス推進担当者の奮闘記～
- 動画で学ぶ「職場環境等の改善」
- 職場環境改善ツール
- 職場のメンタルヘルス研修ツール
- 長時間労働者、高ストレス者の面接指導について
- 中小企業の事業主の方へ～メンタルヘルスカケアに役立つコンテンツ～

eラーニング

- 15分でわかるセルフケア
- 15分でわかるセルフケア(英語版)
- 15分でわかる働く人の権利と健康
 - NEW** 15分でわかるはじめての交流分析 ①ストローク編
 - NEW** 15分でわかるはじめての交流分析 ②人生の立場編
 - NEW** 15分でわかるはじめての交流分析 ③5つの特性編
 - NEW** 15分でわかるはじめての交流分析 ④エゴグラム編
- 15分でわかる認知行動変容アプローチ1
- 15分でわかる認知行動変容アプローチ2
- 15分でわかるラインによるケア
- 15分でわかる職場復帰支援
- 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分でわかる法に基づくストレスチェック制度

動画で学ぶ「メンタルヘルス教室」

- トップページ
 - ストレスと上手につきあおうリラクゼーションのすすめ
 - 早く気づけるストレスケア
 - メンタルヘルスカケアの必要性とその役割
 - 職場復帰、成功に向けて

体験記・コラム

- こころの病 克服体験記
- 事例紹介
- コラム(その他)

セルフケア支援ツール

- わたしのセルフケア宣言
- 5分でできる職場のストレスセルフチェック
- 3分でできる職場のストレスセルフチェック
- 疲労蓄積度セルフチェック2023(働く人用)
- 疲労蓄積度セルフチェック2023(家族支援用)
- NEW** 5分でできるエゴグラムセルフチェック2024

ポジティブ・シェアリング

- トップページ
- インタビュー
- セルフケア探偵
- リラクゼーションYOGA

行政情報(法令・制度など)

- ストレスチェック制度について
- メンタルヘルス対策の施策概要
- 第14次労働災害防止計画
- 過重労働対策について
- 働き方改革について
- 助成制度

各種Q&A

- NEW** こころの耳Q&A
- 専門家が事例と共に回答～職場のメンタルヘルス対策Q&A～
- 社会保険労務士に聞いてみよう～メンタルヘルスQ&A～

支援者向け情報

- 専門家向けお役立ちボックス～メンタルヘルス不調関連
- イベント(事業者・上司の方へ/支援する方へ)

その他

- NEW** ココローのご紹介
- あなたにピッタリ検索
- パンフレット・リーフレット/マニュアル・報告書等
- 統計情報・調査結果
- 用語解説
- 資格等
- バウハラについて
- セクハラについて



支援センターとは

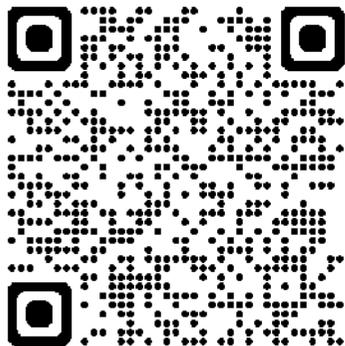
相談のご案内

研修のご案内

相談のご案内

- 治療と仕事の両立支援
- メンタルヘルス支援
- 実地相談
- 相談日 分野と日程
- 相談のご利用例
- 地域産業保健センター

相談のご案内 | 北海道産業保健総合支援センター



メンタルヘルス支援

メンタルヘルス対策促進員が事業場を訪問し、メンタルヘルス対策の初歩的取組である「こころの健康づくり計画の策定」、「衛生委員会での調査審議への助言」、「教育・研修等の支援」、「ストレスチェック制度の導入支援」、等を行います。

メンタルヘルス相談機関
(北海道)

メンタルヘルス
登録相談

窓口相談・電話相談、Eメール・FAXでのご相談

当センターでは、産業医学やメンタルヘルス、労働衛生工学等の専門スタッフが、産業保健に関する様々な問題について、窓口相談、電話、FAX、Eメールにて無料で相談に応じております。

※対応可能な相談内容につきましては、下表をご参照ください。

— 窓口相談・電話相談について

ご利用時間：平日の午前8時30分から午後5時15分まで ※土曜日・日曜日・祝日等（「国民の祝日・休日」、12月29日から1月3日までの期間）は除きます。

ご相談電話番号：（011）242-7701

窓口へ直接おいでになる方は、相談日を予約していただくことと便利です。電話等、又はこちらの産業保健等に関する相談票で事前にお問合わせください。

相談日の日程 (PDF)

— Eメール・FAXによるご相談について

Eメールでのご相談を希望される方は、こちらのご相談・お問い合わせフォームを、メンタルヘルス対策員の訪問支援を希望される方は支援申込フォームをご利用ください。

FAXでのご相談いただく方は、FAX番号：（011）242-7702をご利用ください。

ストレス要因に対する対応例(根本的原因への対応)

NO ハラスメント
ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

あかるい職場応援団
公式Facebook

あかるい職場応援団
X (旧Twitter)

検索ワード...
文字サイズ 小 中 大

厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために

トップページ ハラスメント基本情報 ハラスメントで悩んでいる方 管理職の方 人事担当の方 その他 相談窓口のご案内 Q&A

ハラスメント対策研修動画を オンデマンドで配信!

職場におけるハラスメント対策に、ぜひご活用ください!

職場のハラスメントを知る(パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ)

- 「ハラスメントで困った」
悩んでいる方
- 「ハラスメントって言われた!」
管理職の方
- 「社内でハラスメント発生!」
人事担当の方

[あかるい職場応援団 -職場のハラスメント\(パワハラ、セクハラ、マタハラ\)の予防・解決に向けたポータルサイト-](#)



ストレス要因に対する対応例(根本的原因への対応)

北海道労働局

[働き方改革の推進](#)

働き方改革の推進

「働き方改革」の目指すもの

我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。

こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。

「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

- ▶ [働き方改革の実現に向けて（厚生労働省HP）](#)
- ▶ [働き方改革特設サイト](#)
- ▶ [働き方・休み方改善ポータルサイト](#)
- ▶ [年次有給休暇取得促進特設サイト「働き方の新しいスタイル」](#)
- ▶ [働き方改革取組事例](#)



その他参考事項

厚生労働省

北海道労働局

↑ ホーム

転倒労働災害防止対策について

全産業で、50代以上の中高年齢労働者を中心に、転倒による労働災害が多発傾向にあります。特に、冬季の通勤時に敷地内で滑って転倒しているものが多く発生している他、事務所で物に躓く等して転倒している事例も散見されます。このため、リーフレットを作成して注意喚起や4S活動等の具体的な対策を呼び掛けています。

転倒労働災害防止対策について

転倒災害防止対策の推進について

北海道労働局では実効ある対策の促進のため、事業者に対し「4S」、床面の水濡れの除去等の一般的な対策の指導にとどまらず、別途示すリーフレット等を活用しながら事業場の状況も踏まえて次の具体的対策を促進します。

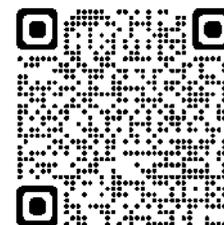
- (1) 転倒災害を発生させる環境要因の解消（ハード対策）の促進
- (2) 労働者の高齢化に伴う身体機能の低下への対策（ソフト対策）の促進
 - ア 身体機能の低下への対応
 - イ 骨粗鬆症対策

【全産業】

事業者向け 労働者向け 中高年齢の女性向け

【介護事業者】

事業者向け 労働者向け 中高年齢の女性向け



「みんなチェック！最低賃金。」

北海道の最低賃金

地域別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	適用労働者等の範囲
北海道最低賃金	時間額 1,075 7. 10. 4発効	北海道内の事業場で働くすべての労働者及びその使用者に適用されます。

- 最低賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外等割増賃金は算入されません。
- 最低賃金は、会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど働くすべての人に適用されます。
- 二つ以上の最低賃金の適用を受ける場合には、高い額の最低賃金が適用されます。令和7年10月4日から今年度の改定までの間、「鉄鋼業」で働く方を除き、北海道最低賃金（時間額1,075円）が適用されます。
- 派遣労働者は、派遣先の地域（産業）に適用される最低賃金が適用されます。
- 中小企業・小規模事業者のみなさまへの支援策を行っております。
 - ・賃金引上げを支援する「業務改善助成金」は北海道労働局 雇用環境・均等部企画課（011-788-7874）までお気軽にご相談下さい。
 - ・賃金引上げにお悩みの方は「北海道働き方改革推進支援センター」（0800-919-1073）までお気軽にご相談下さい。（相談無料）