

心の健康づくり計画

職場のメンタルヘルス対策に取り組みましょう！

過労死等防止大綱の目標

「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」

心と体の健康なくして安全なし



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

岩手労働局 盛岡労働基準監督署

職場におけるメンタルヘルス対策

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）

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

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

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実施、高ストレス者に対する面接指導（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の支援

- メンタルヘルス対策の専門家を配置し、以下の支援を実施
 - ・事業者、産業医、衛生管理者等の産業保健スタッフに対する専門的な研修
 - ・事業場を個別訪問し、管理監督者、労働者に対するメンタルヘルス教育
 - ・専門的相談対応
 - ・「職場復帰支援の手引き」に基づく取組の支援
- 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）

メンタルヘルス対策の取組への助成金

- 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

心の健康づくりの基本的な考え方

「心の健康づくり計画」の策定

セルフケア

事業者による 計画の策定と実施
労働者による ストレスへの気づき
ストレスへの対処等

ラインによるケア

管理監督者による 職場環境等の改善
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

産業医・衛生管理者等による
職場環境等の改善
個別の相談対応
ラインによるケアへの支援
管理監督者への教育研修

事業場外資源
によるケア

事業場外資源による 直接サービスの提供
支援サービスの提供
ネットワークへの参加

「心の健康づくり計画」策定の意味

- ① 事業者としての意思表示
- ② 役割、対応の手順・ルールの特明確化
- ③ 公平性、公正性の保証
- ④ 取り組みの特継続性
- ⑤ 「仕組み」を整備し、周知することが
従業員の特メンタルヘルス向上に
繋がる可能性がある



職場環境の改善に取り組むメリット



従業員満足度 (ES = Employee Satisfaction) 向上

経営戦略 (企業経営・収益に寄与)

積極的な取組みにより、社員のモラル向上

モチベーションUP、労働能率の向上

組織への帰属意識の向上

離職率の低下・定着率UP

すぐれた人材の確保・技術の伝承

生産性UP、業績UP

医療費の削減、傷病手当金の削減

【 配慮義務 】

① 最高裁の定義付け

『労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務。』

判例法理として確立した安全配慮義務

② 労働契約法第5条

『使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。』

労働契約上の付随義務として当然に発生、生命・心身の安全・健康確保

③ 民法第415条(債務不履行責任)

『債務者が、その債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。』

債務者の責めに帰すべき事由によって履行することができなくなったときも、同様とする。』

信義誠実の原則、 損害賠償請求

④ 労働安全衛生法第3条(事業者の責務)

『事業者は、単にこの法律に定める労働災害防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。』

事業者に義務付けられている労働者の安全と健康確保

【 信義誠実の原則 】

① 民法第1条第2項

『権利の行使及び履行の義務は、信義に随い誠実に行なわなければならない。』

② 労働契約法第4条第4項

『労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に随い誠実に、権利を行使し、義務を履行しなければならない。』

労働契約法第3条第5項

『労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。』

③ 労働基準法第2条第2項

『労使は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。』

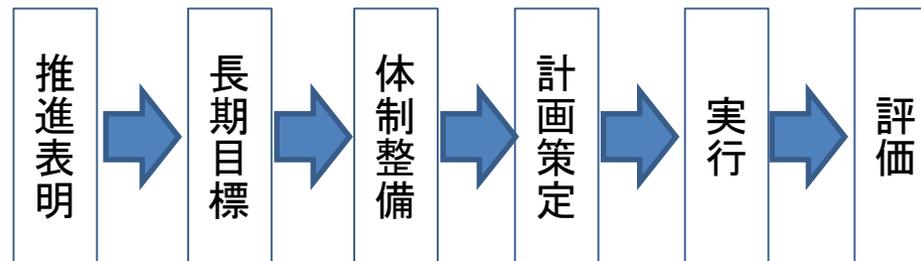
「心の健康づくり計画」策定の意味

- ① 事業者としての意思表示
- ② 役割、対応の手順・ルールの特確化
- ③ 公平性、公正性の保証
- ④ 取り組みの継続性
- ⑤ 「仕組み」の特備、周知 → 従業員の特タルヘルス向上に繋がる

「心の健康づくり計画」策定のポイント

- ① 目的、目標を明確にする
- ② 職場の実態を踏まえた計画を立てる
- ③ 無理な計画を立てず、できることから
- ④ 定期的に実行状況を評価し、計画を見直す
- ⑤ 文書化して誰でも見られるように
- ⑥ 全体の計画に加え、部門ごとに具体的検討

続けるための
仕組みを作る



令和〇〇年度 心の健康づくり推進計画

事業場名

| | | | |
|----------------------------|---|---|-----------|
| <p>基本方針</p> | <p>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、広く職場のコミュニケーションの活性化など心の健康づくりに取り組む。</p> | | |
| <p>目 標</p> | <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 | | |
| <p>基本的 実施事項</p> | <ol style="list-style-type: none"> 個人のプライバシー保護の徹底 心の健康づくり体制の整備 従業員が相談しやすい相談窓口の開設 管理監督者への心の健康に係る研修会の開催 衛生委員会での心の健康問題の審議  | | |
| <p>推進体制</p> | | <p>担当者</p> | <p>役割</p> |
| <p>担当部署及び責任者</p> | | <p>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</p> | |
| <p>衛生管理者職氏名</p> | | <p>産業医と協力し、活動を推進すること。</p> | |
| <p>メンタルヘルス推進担当者</p> | | <p>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</p> | |
| <p>産業保健スタッフ</p> | | <p>管理監督者等の活動の支援</p> | |
| <p>人事労務部門担当者</p> | | <p>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</p> | |
| <p>産業医</p> | | <p>計画の立案等への協力、相談への対応等</p> | |
| <p>衛生委員会</p> | | <p>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）</p> | |

月別重点実施事項 (例)

| 月 | 重点実施事項 | 責任者 | 対象者 | 月 | 重点実施事項 | 責任者 | 対象者 |
|----|---|-----|-----|-----|---|-----|-----|
| 4月 | 衛生委員会 推進体制の整備 衛生教育 | | | 10月 | 衛生委員会 全国労働衛生週間、衛生教育 過労死等防止啓発月間の周知 | | |
| 5月 | 衛生委員会 相談窓口の開設、衛生教育 管理者に対する心の健康問題に係る研修 | | | 11月 | 衛生委員会 相談窓口の開設 過労死等防止啓発月間 | | |
| 6月 | 衛生委員会 全国安全週間準備月間、衛生教育 ストレスチェックの実施 | | | 12月 | 衛生委員会 定期健康診断の計画 衛生教育 | | |
| 7月 | 衛生委員会 全国安全週間実施 衛生教育 | | | 1月 | 衛生委員会 ストレスチェックの実施 衛生教育 | | |
| 8月 | 衛生委員会 衛生教育 | | | 2月 | 衛生委員会 実施結果のまとめ／次年度計画の作成 相談窓口の開設 | | |
| 9月 | 衛生委員会、上半期の活動結果の総括 全国労働衛生週間準備月間 相談窓口の開設 心の健康問題に係る研修会の実施 | | | 3月 | 衛生委員会（年間活動結果の総括、次年度計画の審議） 衛生教育 | | |

安全衛生委員会では、災害防止対策のほか、健康確保対策についても調査審議を毎月実施し、議事録は3年保存が義務付けられている。

労働安全衛生法17条、労働安全衛生規則21条（安全委員会の付議事項）

労働安全衛生法18条、労働安全衛生規則22条（衛生委員会の付議事項）



※安全衛生に関する計画の作成・実施・評価・改善／衛生教育の計画・実施／有害物に係る調査（リスクアセスメント）・対策の樹立／作業環境測定の結果に基づく評価・対策の樹立／健康診断・面接指導・ストレスチェックの実施／労働者の健康保持増進を図るため必要な実施計画の作成／長時間労働による健康障害防止対策の樹立／メンタルヘルス対策の樹立

メンタルヘルス対策の進め方

～ 4つのケア ～

セルフケア

ストレスへの気づき
ストレスへの対処
自発的な相談

ラインによるケア

職場環境等の改善
部下の状態の把握
相談対応

メンタルヘルス
推進担当者

事業場内産業保健 スタッフ等によるケア

実態把握、相談対応
ラインケアへの支援
教育・研修

事業場外資源によるケア

直接的サービスの提供
産保スタッフへの支援
ネットワーク構築

メンタルヘルス対策の進め方

～3つの予防～

| | | |
|-------------|---|---|
| 一次予防 | 健康増進・疾病予防 <ul style="list-style-type: none">・正しい知識の普及、偏見の除去・ストレスへの気づき・ストレス対処法の獲得・実践・事業場内外の連携構築・情報収集 | <ul style="list-style-type: none">・ストレス実態把握・職場環境改善・コミュニケーションの促進 |
| 二次予防 | 早期発見・早期治療 <ul style="list-style-type: none">・専門家・専門機関との連携・スクリーニング・受診勧奨 | <ul style="list-style-type: none">・不調のサインへの気づき・相談対応 |
| 三次予防 | 再発予防・リハビリテーション <ul style="list-style-type: none">・職場復帰支援・職場再適応支援・各種支援・制度の活用 | <ul style="list-style-type: none">・職場復帰後のフォロー・職場環境の整備・周囲へのフォロー |

心理的な負担の程度を把握するための検査

労働安全衛生法第66条10

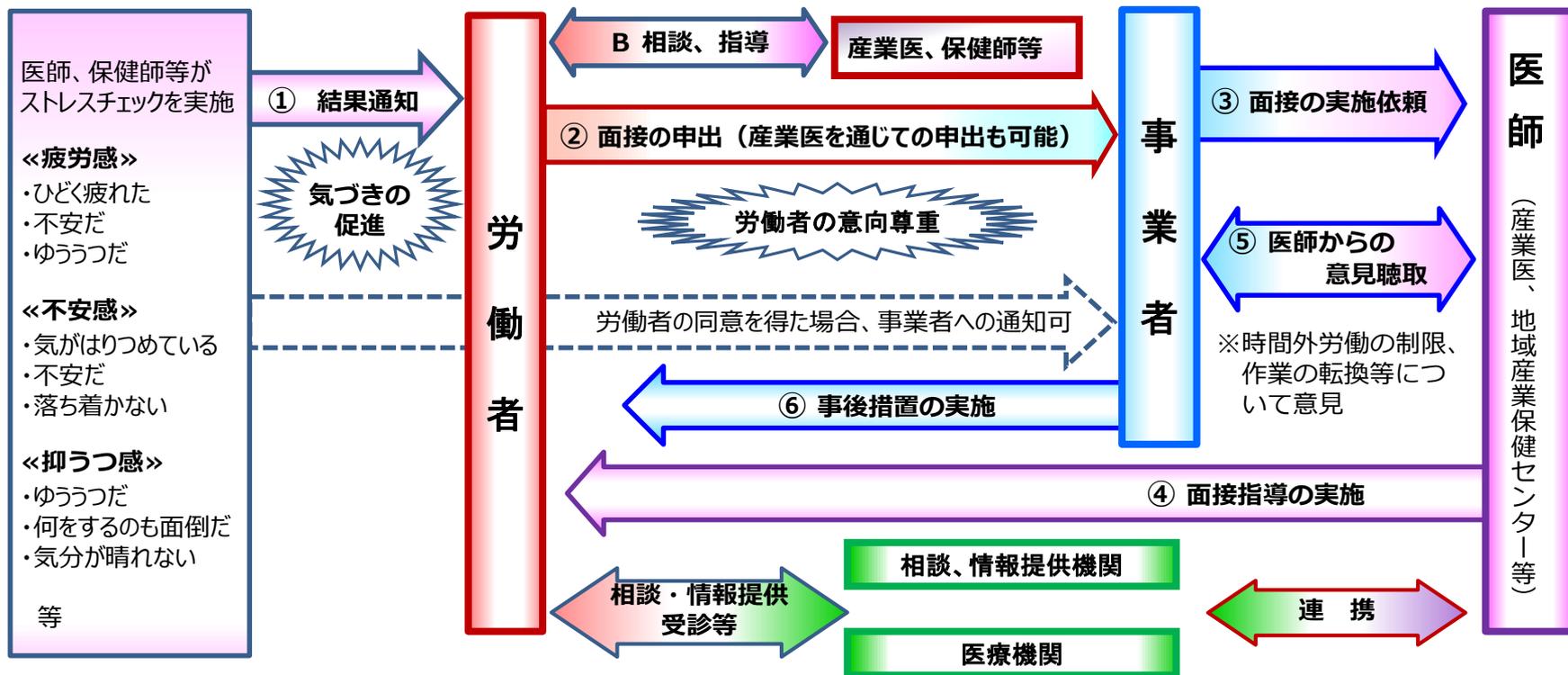
ストレスチェックの実施等を事業者^{に義務付け} ■施行日 平成27年12月1日

(労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務)

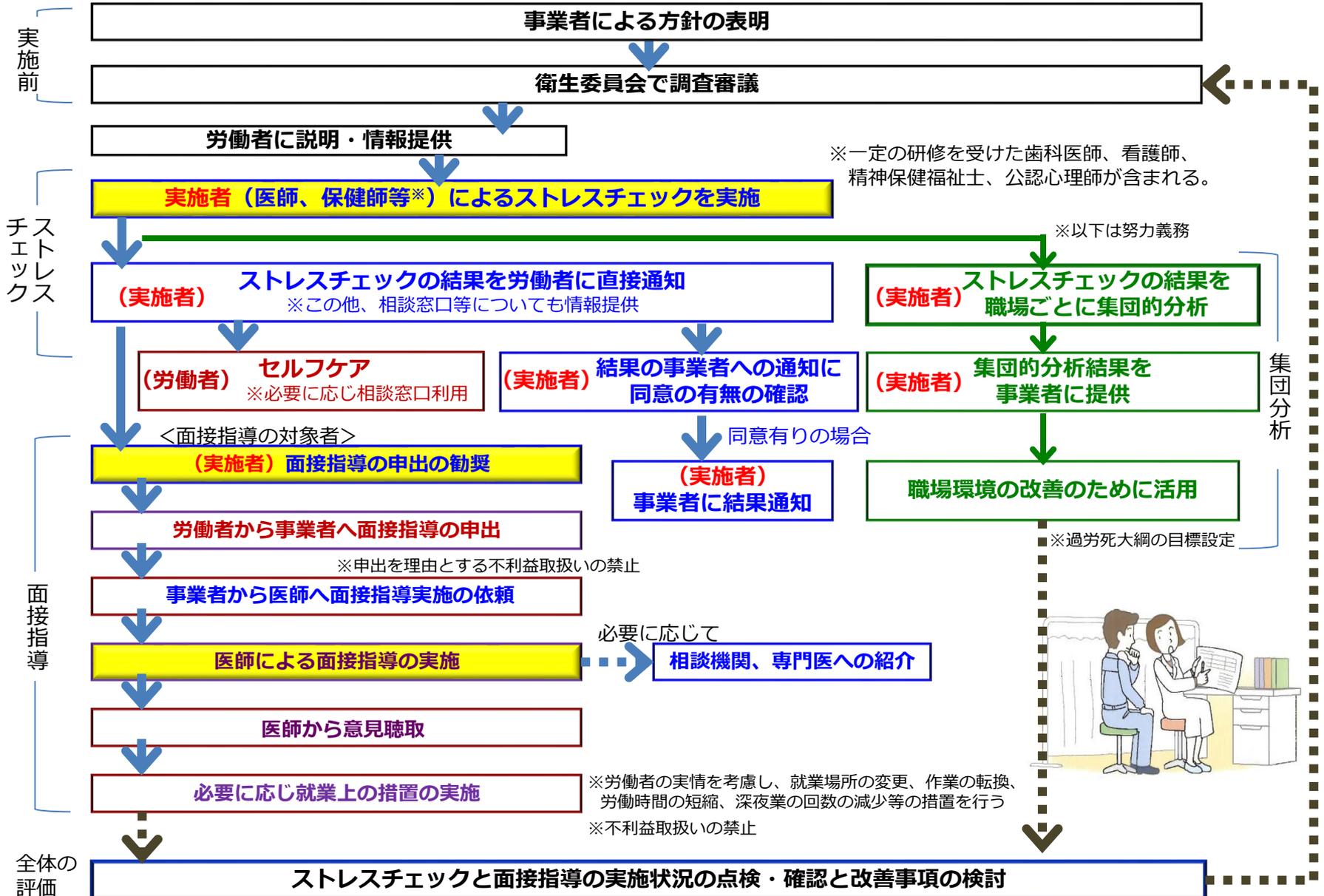
本制度の目的 ① **一次予防** ② 労働者自身のストレスへの**気づきを促す** ③ ストレスの原因となる**職場環境の改善**につなげる

- 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者^{に提供することは禁止}。
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導^{を実施することを事業者^{に義務付け}}。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることを事業者^{に義務付け}。

【ストレスチェック制度の概要】



ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



パワーハラスメントの防止措置が義務付け

～労働施策総合推進法の改正～

施行期日

2020年6月1日（中小企業は2022年4月1日から適用）

◆事業主の方針等の明確化及び労働者への周知・啓発

- ① パワハラを行ってはならない旨の社内方針を明確にし、労働者に周知・啓発
- ② 行為者を厳正に対処する方針、対処内容を就業規則等に規定し、労働者に周知・啓発

◆相談に応じ、適切に対応するために必要な体制整備

- ③ 相談窓口を定め、労働者に周知
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆パワハラに係る事後の迅速、かつ、適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮措置を適正に行うこと（事実関係が確認できた場合）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（事実関係が確認できた場合）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実関係が確認できなかった場合も）

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者のプライバシー保護措置を講じ、その旨労働者に周知
- ⑩ 相談等を理由とする不利益取り扱いの禁止規定の整備、その旨労働者に周知・啓発

相談したことや、雇用管理上の措置に協力して事実を述べたこと理由とする解雇その他不利益な取扱いは、法律で禁止されています。

適切な措置を講じていない場合は、労働局からの行政指導の対象となります。

厚生労働大臣からの是正勧告によっても是正が図られない場合は、企業名の公表対象にもなります。

セクシュアルハラスメント等対策の強化

～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

施行期日

2020年（令和2年）6月1日

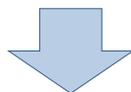
事業主にセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントに関して、相談したこと、調査に協力したことを理由として、**解雇その他不利益な取扱いを行うことが法律によって禁止**されました。

セクシュアルハラスメント

妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント

(改正前)

不利益取扱禁止が各指針に明記



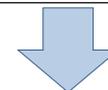
(改正後)

「不利益取扱禁止」を各法律に明記

パワーハラスメント

(改正前)

規定なし



一人一人が能力を十分発揮できるよう 「心身が健康であること」

(1) 健康管理の徹底

- 健康診断を実施しているか（生活習慣病等のリスク管理）
- 実施結果で所見のあった項目は何か、所見の内容は
- 有所見者に対する「医師の意見聴取」を行なっているか
- 医師の意見に対し、その後のフォローをしているか
（個人の判断に任せはダメ、「大丈夫」本当か？）

健診結果で所見があっても痛くないと「問題なし」と勝手に判断して、その後何もしていないケースが目立つ。自己申告を鵜呑みにして医師の意見聴取も行っていない ⇒ 安全配慮義務を尽くしていない

健康診断の実施 ⇒ 有所見者に対する医師の意見聴取 ⇒ 事後措置 は法定義務

新規入場者教育の際には、健康診断個人票の内容を確認
毎月必ず「健康教育」を実施しましょう

(2) 過重労働対策【脳・心臓疾患の予防】

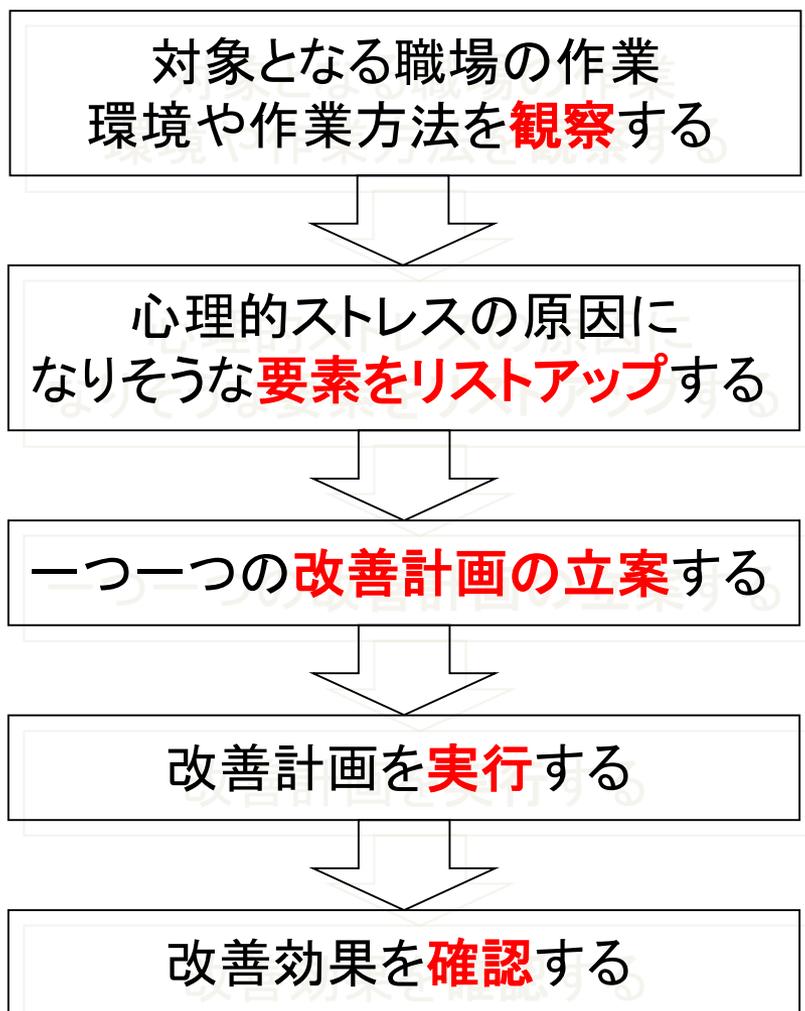
- 健康診断の実施と事後措置などの健康管理を徹底
- 休日・休暇の付与・取得を促進
- 時間外労働の限度基準の遵守を図り、
時間外労働削減を推進
- 労働時間の適正な管理、適正な把握

(3) メンタルヘルス対策【精神障害の予防】

- ★ 毎日確認する事項 ⇒ **食事、睡眠時間、飲酒状態**
基礎疾病に対する通院・服薬の状態、血圧測定
- ★ コミュニケーション（声の調子、表情、言動）
- ★ 何か気にしている様子はないか、困っている様子はないか
- ★ 業務の著しい停滞はないか、ミス等が目立っていないか

職場環境等 改善の進め方

< 改善の流れ >



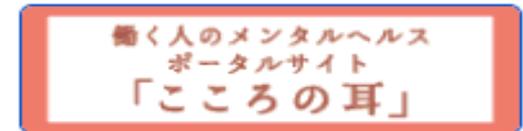
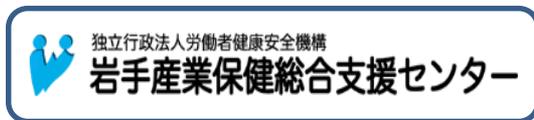
< ポイント >

- ▶ 仕事の負担を軽減すること
(仕事要求度の改善)
 - ▶ 作業者の裁量範囲を増やすこと
(仕事コントロールの改善)
 - ▶ 上司や同僚からの支援を増やすこと
(社会的支援の改善)
- ※ やり甲斐感の改善や、
先の見通しが立てられる対策も、
重要といわれている。

- ストレスチェック制度の導入に関する支援
- ストレスチェック結果の集団的分析及び職場環境改善に関する支援
- 指針に基づくメンタルヘルス対策に関する支援
- 衛生委員会等における調査審議に関する支援
- 事業場の実態の把握に関する支援
- **「心の健康づくり計画」の策定に関する支援**
- 事業場内体制の整備に関する支援
- 教育研修の実施に関する支援
- 職場環境等の把握・改善に関する支援
- メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応に関する支援
- 「職場復帰支援プログラム」の策定に関する支援
- 管理監督者向け教育研修
- 若手労働者向け教育研修



各種支援



メンタルヘルス、職場復帰支援

障害者支援

障害者に関する問題対応

「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」（平成17年11月3日）
 障がい者雇用担当者のための困ったときのQ&A集

支援機関

- ・障害者就業・生活支援センター
 (厚生労働省の認可を受けた社会福祉法人、医療法人、NPO等が運営、自立支援)
- ・独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構 障害者職業センター
 (職場復帰支援(リワーク支援)、ジョブコーチ支援等)
- ・岩手県保健福祉部 障がい保健福祉課 障がい福祉 就労支援
<https://www.pref.iwate.jp/kurashikankyoku/fukushi/shougai/shakaisanka/index.html>

NO ハラスメント被害事例、後述の相談などハラスメント対策の参考情報サイト **あかいろい職場応援団**

あかいろい職場応援団 公式Facebook | あかいろい職場応援団 公式Twitter | 厚生労働省

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

パワーハラスメント対策導入マニュアル(第4版)が完成しました!

詳しくはこちら!

「ハラスメントで悩んでいる方」
悩んでいる方

「ハラスメントって言った!」
管理職の方

「社内でハラスメント発生!」
人事担当の方

職場におけるハラスメント対策支援事業のご案内

ハラスメント関係資料ダウンロードコンテンツ
パワーハラスメント対策導入マニュアル等

ピックアップコンテンツ

- ハラスメントに関する法律とハラスメント防止のために読みたい書籍
- 女性活躍・ハラスメント防止対策についての解説動画を作成
- 裁判例を見てみよう
ハラスメント基本情報
- 他の企業はどうしてる?
- パワーハラスメント
オンライン研修講座
- 動画で学ぶハラスメント
これってハラスメント?
動画をチェック!

厚生労働省 | 厚生労働省ハラスメント悩み相談室

厚生労働省委託事業

職場でのハラスメントに悩んでいませんか?

ハラスメント 悩み相談室

相談無料

メール相談 | 電話相談

電話相談
0120-714-864
電話対応時間
月曜～金曜 12:00～21:00(土曜・日曜 10:00～17:00)
祝日及び年末年始(12月29日～1月3日)を除く。
携帯電話・スマートフォンからも相談できます。
ご利用にあたって

メール相談
24時間受付・3営業日以内に返信予定。
相談はこちらから

電話相談(事業主、人事労務担当者向け)
会社内でハラスメントが起こり、対応にお困りの事業主の方の相談はこちら

開設

- 予約受付フォーム: <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/denwa-soudan>
- 事前メールによる完全予約受付相談
- 1相談1回の弁護士による無料電話相談

事業主の相談はこちら

こころの耳 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

初めの方へ | 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

ストレスチェック後のセルフケア等 | いつものセルフケア・相談 | ストレスチェック制度等への対応

eラーニングで学ぶ 15分でわかるセルフケア

eラーニングで学ぶ 15分でわかる初めての交流分析2

eラーニングで学ぶ 15分でわかるラインによるケア

産労審精度セルフチェック(働く方用)

こころの病・克服体験記

職場復帰に関わったみんなの声

働く人のこころの耳メール相談

産労審精度セルフチェック(働く方用)

こころの病・克服体験記

職場復帰に関わったみんなの声

働く人のこころの耳メール相談

産労審精度セルフチェック(働く方用)

こころの病・克服体験記

職場復帰に関わったみんなの声

働く人のこころの耳メール相談

eラーニング

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 職場復帰支援

15分でわかる 法に基づく ストレスチェック制度

厚生労働省

知ることはじめよう **みんなのメンタルヘルス総合サイト**

メンタルヘルスへのとびら | こころの病気を知る | 治療や生活へのサポート | 国の政策と方向性 | 専門的な情報 | ケースに学ぶ

ようこそ、みんなのメンタルヘルス総合サイトへ

みんなのメンタルヘルス総合サイトでは、メンタルヘルスのこと、こころの病気についての情報、こころの病気になったときの治療や生活へのサポート、国の施策や専門的な情報まで、総合的に掲載しています。

はじめての方は「メンタルヘルスのとびら」からご覧ください。

地域にある相談先

全国の保健所、精神保健福祉センターなど、地域にある相談先はこちら

ケースに学ぶ ～こんなときどうする?～

第8回: 病気の治療は正しい理解から

絶対調から一転、再び起き上がることができた会社員さん(35歳、男性)の報告

うつ病の薬を飲み始めてから調子がずいぶんよくなりました。うつ病のときと違う点があることなく就業も続けられました。

続きを読む

続きを読む

このころの健康サポートガイド

本(パンフレット)では、こころの健康や病気に関する相談先、様々な支援やサポート情報をご紹介します。働くための支援、住まいや生活介護などの生活支援、医療費の助成などの経済的な支援があります。

ダウンロードページへ

こころもメンテしよう ～若者を支えるメンタルヘルスサイト～

発達障害情報センター

働く人のメンタルヘルスポータルサイト **こころの耳**