

職場における心の健康づくり

～メンタルヘルス対策入門講座～

宮崎産業保健総合支援センター

本日の内容

- メンタルヘルス対策について
- ストレスチェック制度について
- メンタルヘルス対策の導入について

メンタルヘルス対策について

～「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を中心に～

R E L A X



職場における 心の健康づくり

～労働者の心の健康の保持増進のための指針～



「3段階の予防」と「4つのケア」

メンタルヘルス対策の取組みは「目的」や「実施主体」により、次のように分類されます。

目的による分類

職場のメンタルヘルス対策は、どの段階での予防・対処を目的にするかにより、次の「3段階」の取組みに分かれている。

一次予防：

メンタルヘルス不調を未然に防ぐ取組

二次予防：

メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う取組

三次予防：

メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援等を行う取組

実施主体による分類

職場のメンタルヘルス対策を効果的に進めるため、各事業場の実態に応じ、次の「4つのケア」が継続的かつ計画的に行われることが重要。

セルフケア：

従業員による取組
ケア：

従業員による取組

健康スタッフ等による

産業医や衛生管理者、保健師等による取組

事業場外資源によるケア：

事業場外の機関・専門家による取組

4つのケアを推進することで
一次予防、二次予防、三次予防は円滑に行われる



「3段階の予防」について

セルフケア

ラインによるケア

事業場内産業保健スタッフ等
によるケア

事業場外資源によるケア

「4つのケア」が継続的・計画的に行われることが重要

一次予防

メンタルヘルス不調の未然防止

- 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

二次予防

メンタルヘルス不調の早期
発見と適切な対応

- 上司、産業保健スタッフ（産業医、衛生管理者、保健師等）等による相談対応、早期発見と適切な対応 等

三次予防

職場復帰支援

- 職場復帰支援プログラムの策定と実施
- 主治医との連携 等

メンタルヘルスケアの教育研修・情報提供（管理者を含む全労働者が対象）

「4つのケア」について

セルフケア

(労働者本人)

労働者に対し、次に示すケアが行えるよう、教育研修、情報提供などの支援を行う。

- ・ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
- ・ストレスへの気付き（ストレスチェックの活用等）
- ・ストレスへの対処

ライン（※）によるケア

(管理監督者)

- ・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

(※)ラインとは

日常的に労働者と接する職場の管理監督者（上司その他労働者を指揮命令する者）

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、人事・労務担当者等)

セルフ・ラインのケアにおいて労働者・管理者を支援するとともに、次に示す取組を行う。

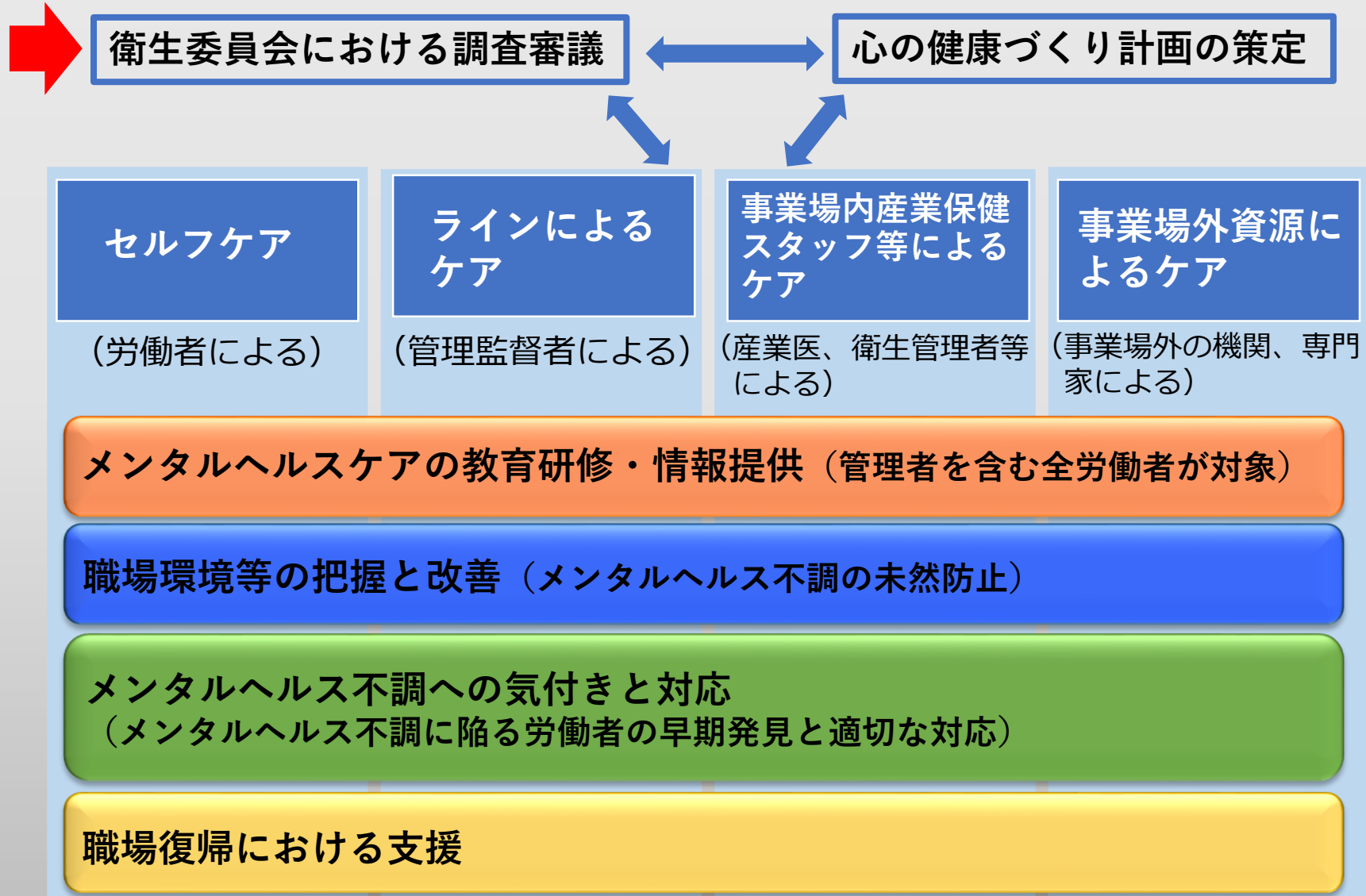
- ・具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案
- ・個人の健康情報の取扱い
- ・事業場外資源とのネットワーク形成、窓口
- ・職場復帰における支援、 など

事業場外資源によるケア

(産業保健総合支援センター、医療機関、カウンセラー等)

- ・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

メンタルヘルス対策の全体像



衛生委員会等における調査審議 ①

衛生委員会とは

衛生委員会は、労働安全衛生法で労働者が50人以上の事業場に月1回の開催が義務付けられているものです。

衛生委員会の構成・機能

委員の構成例

議長
(委員長)

総括安全衛生管理者
(もしくはこれに準ずる者)

- 安全管理者^{注1} および衛生管理者
- 産業医
- 作業環境測定士
- 安全、衛生経験者
- 職場管理者など

- 労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者の推薦
(委員長以外の委員の半数^{注2})
- 安全、衛生経験者
 - 職場代表者など

事業者が指名する

注1 安全衛生委員会の場合

注2 半数以上いても問題ありません



衛生委員会等における調査審議 ②

調査審議とは

労働安全衛生法

第18条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、**衛生委員会**を設けなければならない。

1～3 (略)

4 前三号に掲げるもののほか、**労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項**

労働安全衛生規則

第22条 法第18条第1項第4号の「**労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項**」には、次の事項が含まれるものとする。

1～7 (略)

8 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関する
こと。

9 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。

10 **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。**

11 (略)

衛生委員会等における調査審議 ③

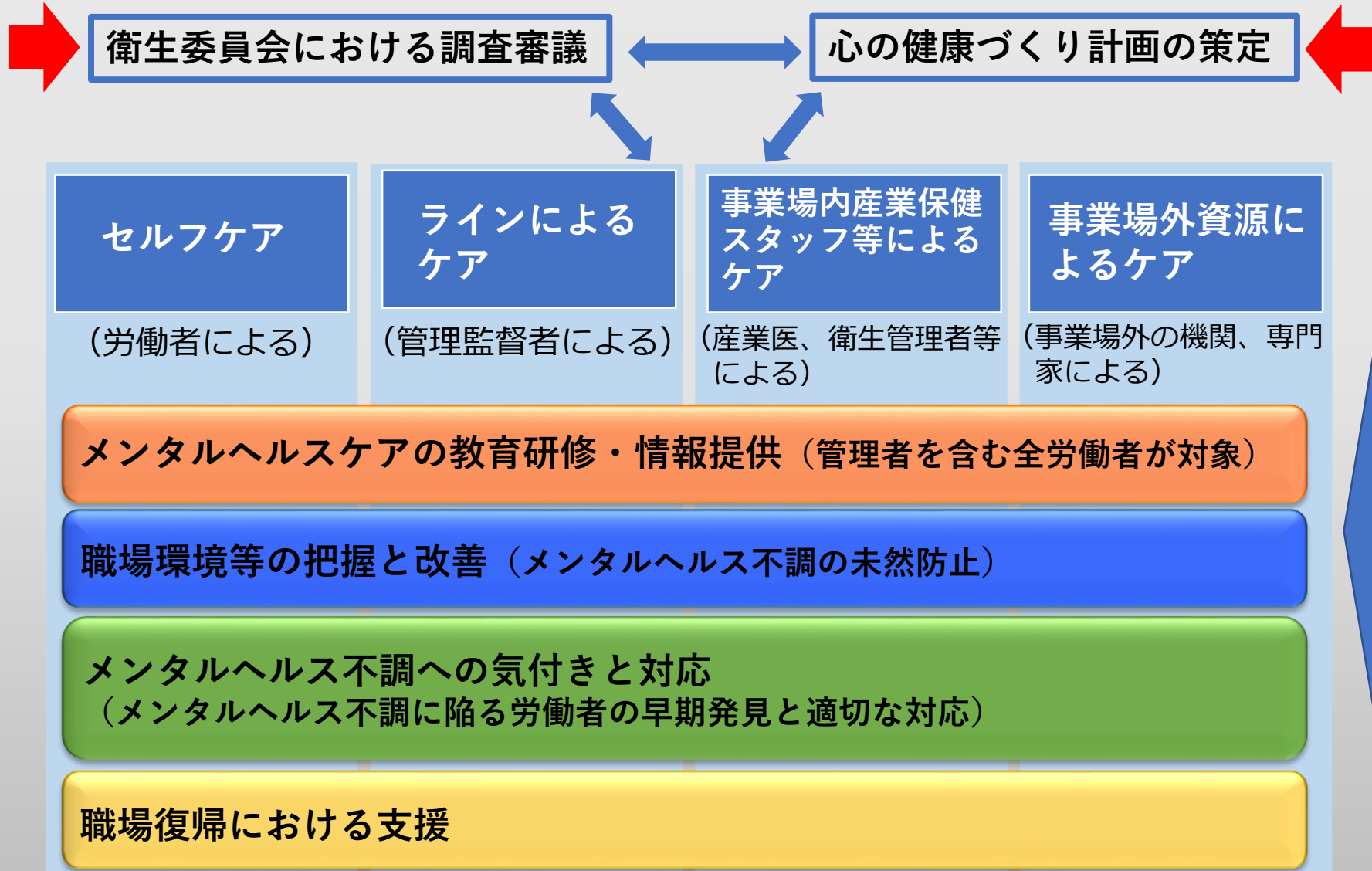
「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」とは

- ① メンタルヘルス対策の実施計画（心の健康づくり計画）の策定に関すること
- ② 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が不利益な取扱いが行われるようなことがないよう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こと

ストレスチェック制度の導入に伴い追加（平成27年）

- ⑥ ストレスチェック制度の目的に係る周知方法並びにストレスチェック制度の実施体制及び実施方法に関すること
- ⑦ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱いに関すること
- ⑧ ストレスチェック結果の記録の保存方法に関すること
- ⑨ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の次に関すること
 - イ 集団ごとの集計・分析の実施方法に関すること
 - ロ 結果の利用目的及び利用方法に関すること
 - ハ 情報の開示、訂正、追加及び削除の方法に関すること
 - ニ 情報の取扱いに関する苦情の処理方法に関すること
- ⑩ 労働者がストレスチェックを受けないことを選択できることの趣旨の周知方法に関すること
- ⑪ 労働者に対する不利益な取扱いの防止に関すること

メンタルヘルス対策の全体像

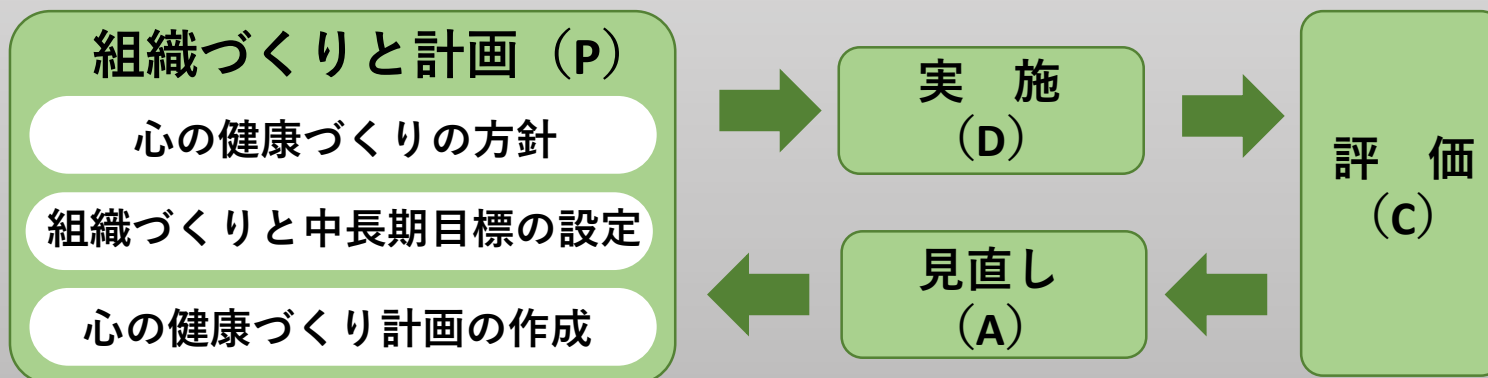


心の健康づくり計画の策定

- ・メンタルヘルスケアは中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われ、そ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重要。
- ・衛生委員会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。

心の健康づくり計画で定めるべき事項

- 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(D)状況の評価(C)及び計画(P)の見直し・改善(A)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。



事業場における心の健康づくりの具体的な事例

【働く人の心の健康保持推進 新しし「指針と解説」(中央労働災害防止協会)の策定者等一環事業】

◆ 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、指針に基づき、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、各事業場の実情に応じて独自の計画を策定し、併せて事業場におけるメンタルヘルスクアを推進することを事業者自ら表明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及びストレスチェック実施計画(例)

● 1 心の健康づくり活動方針

(1) 位置づけ

本計画は、当社規則「安全衛生管理規程」に基づき、厚生労働省「労働者の心の健康の保持推進のための指針」等に従って、当社の心の健康づくり活動ならびに労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査(以下ストレスチェック)の具体的な推進方法を定め、もって従業員の心の健康づくり及び活気のある職場づくりに取り組むためのものである。

(2) 心の健康づくりの目標

従業員の心の健康は、従業員とその家族の幸福な生活のために、また事業場の生産性及び活気のある職場づくりのために重要な課題であることを認識し、メンタルヘルス不調への対応だけでなく、職場でのコミュニケーションの活性化などを含めた広い意味での心の健康づくりに取り組む。

具体的には以下の目標を20XX年までの〇年間に達成する。

- ① 管理監督者を含む従業員全員が心の健康状態について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようになる。
- ② 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。
- ③ 管理監督者を含む従業員全員の心の健康状態を発生させない。

(3) 推進体制

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ(産業医、事業場内メンタルヘルス推進担当者等)、人事労務部門、外部機関がそれぞれの役割を果たす。

(4) 推進事項

以下のとおり実施する。

A 相談体制

管理監督者を含む従業員が相談しやすい相談窓口の設置など、心の健康に関する相談体制の充実を図る。

イ 教育・研修及び情報提供

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ及び人事労務部門がそれぞれの役割を理解し、状況に応じて適切な活動を推進できるように情報提供及び教育・研修の計画的な実施を図る。

ウ ストレス対策

従業員がストレスに気づいて対応できるように、また、職場環境等におけるストレスを減らすように、ストレスチェックをはじめ各種のストレス対策・職場環境改善対策を実施する。

エ マニュアル等

心の健康づくりの体制整備やストレスチェックの実施等の進め方を示す文書・マニュアル等を作成し、全社に周知・徹底する。

オ プライバシーへの配慮

従業員が安心して活動に取り組めるよう、個人情報等の漏洩防止に十分配慮する。

● 2 心の健康づくり推進体制及びストレスチェック実施体制

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ、人事労務部門及び衛生委員会の役割を以下のとおりとする。

A 従業員

従業員はストレスや心の健康について理解し、またストレスチェックの受検の機会を活用することで、自分のストレスに適切に対応し、必要に応じてストレスチェック結果に基づく直接指導やメンタルヘルス相談を利用すること。

イ 管理監督者

管理監督者は、職場の管理監督者として、ストレスチェ

ックの集団分析結果等に基づく職場環境等の改善を通じたストレスの軽減、部下からの相談への対応を行う。また、管理監督者自身も必要に応じて、ストレスチェック及びその結果に基づく直接指導、メンタルヘルス相談を利用する。

ウ 事業場内産業保健スタッフ

管理監督者を含む従業員の状態を支援する。

(ア) 事業場内メンタルヘルス推進担当者

原則として衛生管理者等がその役割を担うものとし、産業医の助言を仰ながら、心の健康づくり計画の企画・立案、評価・改善、教育研修等の実施、関係者の連絡調整などの業務を担出し、ストレスチェックを含めた事業場の心の健康づくり活動を中心的に推進する。

(イ) 衛生管理者等(事業場内メンタルヘルス推進担当者を除く)

産業医と協力して、ストレスチェックを含めた心の健康づくり活動を推進する。

(ウ) 産業医

- ・心の健康づくり計画の企画・立案及び評価への協力
- ・従業員、管理監督者からの相談への対応と保健指導
- ・職場環境等の評価と改善によるストレスの軽減(ストレスチェックの集団分析結果等に基づくものを含む)
- ・従業員、管理監督者等に対する情報提供及び教育研修
- ・外部医療機関等との連絡
- ・就業上の配慮についての意見(ストレスチェック結果に基づく直接指導の事後フォローを含む)

エ 人事労務部門

人事労務管理担当者は、従業員、管理監督者からの相談があれば、その対応を行う。人事労務管理の担当者は、管理監督者だけでは対応が困難な問題(職場配置、人事異動等)に対応し、また、労働時間等の改善及び適正配置を行う。

オ 衛生委員会

衛生委員会は、事業場内メンタルヘルス推進担当者を中心に心の健康づくり計画の策定、評価に関わる。また、ストレスチェックを含む心の健康づくり活動が計画どおり進められているか評価を行い、継続的な活動を推進する。

カ ストレスチェック実施者

- ・ストレスチェック実施の企画・立案及び評価への協力
- ・ストレスチェック受検者からの相談への対応
- ・ストレスチェックの集団分析結果等に基づく職場環境等の評価ならびにその結果の事業場への提供
- ・ストレスチェック受検者に対する情報提供及び教育研修

当社のストレスチェックの実施手順は以下の通りである。

(a) 実施体制

- ・実施代表者：〇〇 〇〇 (当社産業医)
- ・共同実施者：〇〇 〇〇 (当社保健師)
- ・実施事務従事者：〇〇 〇〇 (人事労務部 人事課 安全衛生担当)

・委託先実施者：〇〇 〇〇 (△△健康管理中心(センター) 医師)

〇〇 〇〇 (△△健康管理中心(センター) 保健師)

・委託先実施事務従事者：〇〇 〇〇 (△△健康管理中心(センター) 情報管理部)

(b) ストレスチェック調査票、評価基準等

・労務調査部・職業性ストレス総量調査票(B7 項目版)、△△健康管理中心が提供するWebシステムを使用。

・高ストレス選定基準・評価方法：「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」(平成27年5月、厚生労働省)で示された「心身のストレス反応」に該当する評価基準に準拠(実施代表者が必要と認めた場合は実施者による選定を認む)。

・実施頻度・時期：原則として年1回、繁忙期を避けて実施。

・対象者：全従業員(派遣労働者は派遣元との協議にて実施主体を決定)

・結果通知：Webシステム上で結果の通知。実施者によるチェックにて結果修正が入った場合と高ストレスと判定され直接指導が必要とされた場合のみ、受検者が希望する連絡手段にて受検者指定の連絡先に通知。結果通知後、実施者もしくは実施事務従事者が同意した者の事業者への結果提供、直接指導対象(高ストレスと判定され、直接指導が必要な場合)その他必要な連絡を実施。この場合もあらかじめ受検者が指定した連絡方法・連絡先に行うものとする。

(c) ストレスチェック結果に基づく直接指導

前項の基準に基づき、原則として産業医が実施。産業医もしくは会社が必要と認めた場合、会社が指定する医師による直接指導を実施。

(d) ストレスチェック結果に基づく集団分析等

- ・集計・分析手法：「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」(平成27年5月、厚生労働省)で示された「仕事のストレス判定表」に準拠。
- ・対象集団規模：10人以上の部署単位毎に集計。10人未満の部署については原則実施しない。

(e) ストレスチェック結果に関する結果の取扱い

会社側関係者のうち、ストレスチェック実施者及び実施事務従事者は各々の従業員の受検結果について委託先から通知され、把握するとともに、当該情報に基づいて直接指導の助言、実施等の対応に利用するものとする。直接指導の助言に際しては、結果そのものによって高ストレス結果であったことが他者に伝わらないよう、十分留意するものとする。その他の管理監督者・人事労務部門は各々の従業員の受検有無についてのみ実施者から通知され、把握するものとする。各々の従業員の受検結果については同意なく通知されない。

直接指導の申出があった者については、直接指導対象

に該当するかどうかを確認するため、ストレスチェック結果は人事労務部門に伝えられる。また、面接指導の結果についても同様であるが、いずれの情報も面接指導実施や面接指導結果に基づき事後措置の実施に必要な最小限度の範囲・内容の共有に留めるよう留意するものとする。集団分析結果については人事労務部門・産業保健スタッフ以外には開示としないとする。

職場環境改善を実施する際、情報共有が必要と考えられる当該部署関係者等を把握・特定し、その対象範囲に限定して開示するものとする。

個人情報に関する窓口（開示、苦情、開示請求など）：
実施事務従事者：〇〇〇〇（人事労務部人事課 安全衛生担当）

【連絡先】 外線 0X-XXXX-XXXX、内線 YYYYY、
メールアドレス jho@????.co.jp

委託先実施事務従事者：□□□□（△△健康管理中心 情報管理部）

【連絡先】 0X-XXXX-XXXX、
メールアドレス jho@????.org

●3 問題点の把握及び事業場外資源を活用したメンタルヘルスクエアの実施

(1) 職場環境等の把握と改善

ストレスを軽減し、明るい職場づくりを推進するために、ストレスチェックの集団分析結果等を通じて、職場環境等の把握と改善を実施する。

ア 管理監督者による職場環境等の把握と改善

管理監督者は、日常の職場管理や従業員の意見聴取を通じて、当該職場のストレス要因を把握し、その改善に努める。

イ 事業場内産業保健スタッフによる職場環境等の把握と改善

ストレスチェック実施者は、職業性ストレス聴取調査票などの調査票等を用いて職場環境等を評価する。また、事業場内産業保健スタッフは、必要に応じて面接指導対象者に追加調査等を実施し、職場環境等を評価、確認する。また、その結果をもとに、管理監督者に職場環境等の改善について助言し、その実行を支援する。

(2) ストレスチェックの実施

セルフケアの推進のため、ストレスチェックの機会を提供する。

① 従業員は、事業場内産業保健スタッフが提供する各種ストレスチェックを利用して、自らのストレスを適宜チェックするよう努めるものとする。

② 従業員は、ストレスチェックの結果に応じて、医師（産業医）による面接指導または事業場内産業保健スタッフによるストレスに関する保健指導を受ける。

③ なお、実施に際し、ストレスチェックは従業員本人のストレスへの関与とその他の支援、及び職場環境の改善を通じてメンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的とし、メンタルヘルス不調者の発見を一番の目的としないこと、またストレスチェックは強要されて受検されるべきものではないこと、ストレスチェックや面接指導の受検有無や結果提供の不同意等を理由とした不利益取扱いを防止すること等の趣旨を十分周知するものとする。

(3) 心の健康づくりに関する教育研修・情報提供

心の健康づくりの推進のために、関係者に対して教育研修を実施する。

ア 全従業員向け教育研修・情報提供

セルフケア、特にストレスチェックによる一次予防を促進するため、管理監督者を含む全ての従業員に対して、教育研修・情報提供を行う。

イ 管理監督者への教育研修・情報提供

ラインによるケアを促進するため、管理監督者に対して教育研修・情報提供を行う。

ウ 事業場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供

ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導その他事業場内産業保健スタッフ等によるケアを促進するため、事業場内産業保健スタッフ等に対して、事業場外資源が実施する研修等への参加を含めて教育研修・情報提供の機会を創出する。事業場内産業保健スタッフ等の職務に依りて専門的な事項を含む教育研修、研修修得等の機会を提供を図る。

(4) 事業場外資源を活用した心の健康に関する相談の実施

心の健康に関する相談体制は以下のとおりとする。

ア 管理監督者への相談

従業員は、心の健康に問題や不調を感じた場合には所属職場の管理監督者に相談することができる。

管理監督者は、従業員の相談に対応し、必要に応じて産業医、人事労務管理担当者、あるいは当社と契約している「〇〇クリニック」の医師に相談するよう助める。

管理監督者は、相談対応に当たって、従業員のプライバシーに配慮し、従業員から隠して知った個人情報については原則、本人の了解を得た上で伝える。

イ 産業保健スタッフへの相談

従業員はストレスチェック結果に基づく面接指導の他、自らの心の健康問題について産業保健スタッフに相談することができる。

管理監督者は部下である従業員の心の健康問題について、産業保健スタッフに相談することができる。

相談は、産業保健スタッフが勤務する社内健康相談室の開設時間のほか、電子メールでも行うことができる。

産業医は、当社と契約している「〇〇クリニック」の医師と相談しながら、従業員本人や管理監督者に対して助言や指示を行う。

産業保健スタッフは、法令及び社内規程に基づく守秘義務に従って相談者の秘密を守って対応する。

ウ 「〇〇クリニック」の医師への相談

従業員及び管理監督者は、当社と契約している「〇〇クリニック」の医師に相談することができる。相談に当たっては、電話 0 x x x - x x x x - x x x x で当社社員であることを告知し、相談の予約をすること。1回日の相談は無料であるが、それ以降の相談は有料（保険診療または自費）となる。「〇〇クリニック」の医師への相談内容は原則として秘密にされるが、健康管理上の目的のために、本人の了解を得たうえで、当該管理監督者や産業医などがクリニックの医師から必要な情報を得ることが出来る。

エ 人事労務管理担当者への相談

必要な場合には、従業員及び管理監督者は自らの心の健康問題について、人事労務管理担当者に相談することができる。

人事労務管理担当者は、管理監督者、産業医、当社と契約している「〇〇クリニック」の医師と相談しながら、従業員や管理監督者に対して助言や指示を行う。人事労務

管理担当者は、相談者本人や管理監督者が相談した場合にはその当該従業員に相談したことによって不利益が発生しないよう配慮する。

●4 個人のプライバシー及び不利益取扱いへの配慮

職場環境等の評価のための調査やストレスチェックを実施するに当たっては、個人のプライバシーの保護に留意する。また、従業員からの相談対応に当たった者及びストレスチェックの実施事務従事者は、そこで知り得た個人情報取扱いに当たっては、関連する法令及び社内規程を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはならない。

ストレスチェックに係わる全ての者は、ストレスチェックや面接指導の受検有無や結果提供の不同意等を理由とした不利益取扱いを行ってはならない。

●5 心の健康づくりのための目標及び評価

効果的かつ心の健康づくりを進めるために、以下のとおり、

●1の(2)を長期目標とし、これを実現するために年次目標を設定するとともに、その目標の達成状況について評価を行うこととする。

心の健康づくりの長期目標

- ① 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、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようにする。
- ② 円滑なコミュニケーションの推進により活発な職場づくりを行う。
- ③ 管理監督者を含む従業員全員の職場環境による心の健康問題を生じさせない。
- ④ ストレスチェック制度の定着・浸透を図る。

心の健康づくりの年次目標

- ① 管理監督者が、心の健康づくり計画の方針と体制を理解し、部下からの相談対応の基本的技術を修得する。
- ② 産業保健スタッフ及び「〇〇クリニック」医師による従業員からの相談対応が円滑に行われる体制を整える。

また、この目標を達成するために、以下のような取組みを実施する。

- 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。年間に2回開催し、第1回目は心の健康づくりの方針と計画の内容を徹底して周知する。第2回目は、部下からの相談の対応方法、話の聴き方について研修を実施する。
- 産業保健スタッフ及び「〇〇クリニック」医師への相談について、従業員向けのパンフレットを作成して配布するとともに、社内報などにより利用方法を周知する。
- ストレスチェックの集団分析結果に基づく職場環境改善の取組みに着手する。部署単位での良好な取組みの表彰等、社内での水平展開を図る。

心の健康づくり活動の評価

- ① 教育研修への管理監督者の参加率が90%以上とする。
- ② 産業保健スタッフ及び「〇〇クリニック」医師への早い段階での相談を惹起（遊説会場を開発し、産業医及び「〇〇クリニック」医師の面接指導内容の検討等から評価する）。
- ③ ストレスチェックの集団分析結果の総合健康リスクを10ポイント低減させる。

心の健康づくりの年次目標（計画）作成例

令和〇〇年度 心の健康づくり計画における取組事項年次計画表（例）

作成日：令和〇〇年〇月〇日

| 取組事項 | 主管部門 担当署名 | 評価基準 | 4月 | | | | | | | | | | | | 備考 | |
|---------------------------------|-----------------------------------|-----------|-----------|--------------|----------|-----------|-----------|-------|------------|---------------|-------------|-----------|----------|---------|----------|--|
| | | | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | | |
| 事業者のメンタルヘルスクエ対策の推進表明 | | 上期期初に実施 | 予定 | ... | | | | | | | | | | | | |
| | | 下期期初に実施 | 実績 | | | | | | | | | | | | | |
| | | アクション | 幹部会議・全体朝礼 | | | | | | | 幹部会議・全体朝礼 | | | | | | |
| 衛生委員会(または安全衛生委員会)の定期開催 | | 毎月第1水曜日実施 | 予定 | | | | | | | | | | | | | |
| | | 実績 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | アクション | 計画の発表 | 定例調査審議 | 定例調査審議 | 上半期中途振り返り | 定例調査審議 | 上半期総括 | 下半期見直し計画審議 | 定例調査審議 | 定例調査審議 | 下半期中途振り返り | 定例調査審議 | 〇〇年度総括 | | |
| 管理監督者研修 | 受講率：90%以上 | 予定 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 実績 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | アクション | メンタルヘルス基礎 | アンケート分析 | 改善の打ち合わせ | | | | | | | | 研修について | アンケート分析 | 改善の打ち合わせ | |
| 一般社員研修 | 受講率：90%以上 | 予定 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 実績 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | アクション | メンタルヘルス基礎 | アンケート分析 | 改善の打ち合わせ | | | | | | ストレスコーピング | アンケート分析 | 改善の打ち合わせ | | | |
| 職場環境等の把握と改善 | 4月、2月に実施 ※産業医巡視とは別途 | 予定 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 実績 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | アクション | 職場巡視 | 改善計画作成・打ち合わせ | 対策実施 | | | | | 改善の効果評価 | | | 職場巡視 | 巡視結果まとめ | | |
| 健康診断後の事後指導 (ストレス・セルフチェックの実施) | 実施率：95%以上 | 予定 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 実績 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | アクション | | | 全従業員 | 集計・分析 | 不調者への対応 | | | | | 全従業員 | 集計・分析 | 不調者への対応 | | |
| 面談 | 1回目：10月迄 2回目：3月迄 *出席率：90%以上 | 予定 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 実績 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | アクション | | | | | | 管理監督者 | 内容分析 | 不調者への対応 | | 一般社員 | 内容分析 | 不調者への対応 | | |
| 相談窓口の設置 | 9月迄 | 予定 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 実績 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | アクション | | | | | 人選・研修 | 窓口設置 | | | | | | | | |
| 事業場外資源の活用 | 外部機関との相談 体制の整備 | 予定 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 実績 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | アクション | | | | | 事業場外資源の調査 | | | 事業場外資源への打ち合わせ | 活用に向けてのルール化 | | 活用 | | | |

※この計画表は一例であり、事業場が主体的に取組事項を定め、優先順位を決めて作成すること。

鹿児島産業保健総合支援センター作成

メンタルヘルス対策の全体像

衛生委員会における調査審議

心の健康づくり計画の策定

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)

メンタルヘルスケアの教育研修・情報提供 (管理者を含む全労働者が対象)

職場環境等の把握と改善 (メンタルヘルス不調の未然防止)

メンタルヘルス不調への気付きと対応
(メンタルヘルス不調に陥る労働者の早期発見と適切な対応)

職場復帰における支援

個人情報保護への配慮

メンタルヘルスケアの教育研修・情報提供

労働者、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等に対し、それぞれの職務に応じた教育研修・情報提供を実施。なお、事業場内に教育研修担当者を計画的に養成することも重要。

また必要に応じて事業場外資源が実施する研修等へ参加することも有効（事業場外資源の活用）。

| 教育研修等の対象 | 実施の目的 | 教育研修等の内容 |
|---|--|---|
| 労働者（管理監督者を含む全ての労働者） | セルフケア促進のため | ストレスへの気づき方、ストレスの予防・軽減、ストレスへの対処の方法など |
| 管理監督者 | ラインによるケアを促進するため | 職場環境等の評価・改善の方法、部下からの相談対応の方法、職場復帰支援の方法など |
| 事業場内産業保健スタッフ等（産業医、衛生管理者、保健師、人事労務管理スタッフなど） | 事業場内産業保健スタッフ等によるケアを促進するため。また事業場内で中心となってメンタルヘルスケア推進する立場の担当者の育成、研鑽を行うため。 | 教育研修の方法、労働者から相談対応（相談窓口での対応方法）、職場復帰及び職場適応の支援・指導の方法、事業場外資源との連携の方法など |

社内研修の参考資料

厚生労働省ポータルサイト「こころの耳」

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

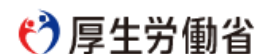
こころの耳

🏠 ホーム

👉 はじめての方へ

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



今日のおすすめ



職場のメンタルヘルスシンポジウム

令和4年度「職場のメンタルヘルスシンポジウム～管理監督者をいたわる組織づくり～」を、2022年10月4日（火）にオンラインで開催します（参加無料）。

相談窓口



悩みを相談してみませんか
相談窓口案内

よく見られているコンテンツ



5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
(働く方用)



eラーニングで学ぶ
15分でわかるセルフケア



ご存知ですか？うつ病



ストレスチェック制度について



職場のメンタルヘルス対策の取組事例

こころの耳Q&A

私は派遣労働者ですが、派遣先の産業保健スタッフに相談できるのでしょうか？ [▶ 答えを見る](#)

どのような情報をお探ですか？



ココローがお探しのページへご案内します



パンフレット・リーフレット・マニュアル

- ▶ 遺されたご家族へ
- ▶ 救済制度（セーフティネット）
- ▶ 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かたくなっていませんか？
- ▶ 職場のメンタルヘルスケア 季節のコラム

知識・ノウハウ

- ▶ ご存知ですか？うつ病
- ▶ 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
- ▶ ご家族にできること
- ▶ 心配りしてますか -上司・同僚の方へ-
- ▶ 部下の話を聴けていますか -傾聴のすすめ-
- ▶ 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
- ▶ セルフケア
- ▶ ラインによるケア
- ▶ ストレスチェック

- ▶ 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

eラーニング

- ▶ 15分でわかるセルフケア
- ▶ 15分でわかる働く人の睡眠と健康
- ▶ 15分でわかるはじめての交流分析 1
- ▶ 15分でわかるはじめての交流分析 2
- ▶ 15分でわかる認知行動変容アプローチ
- ▶ 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
- ▶ メンタルヘルスケアの必要性和その役割
- ▶ 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）



パンフレット・リーフレット・マニュアル

- ▶ 第13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

- ▶ 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トピックス～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

- ▶ 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
- ▶ パワハラについて
- ▶ セクハラについて

どのような情報をお探しですか？



ココロローがお探しのページへご案内します

メンタルヘルス対策の全体像

衛生委員会における調査審議

心の健康づくり計画の策定

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)

メンタルヘルスケアの教育研修・情報提供 (管理者を含む全労働者が対象)

職場環境等の把握と改善 (メンタルヘルス不調の未然防止)

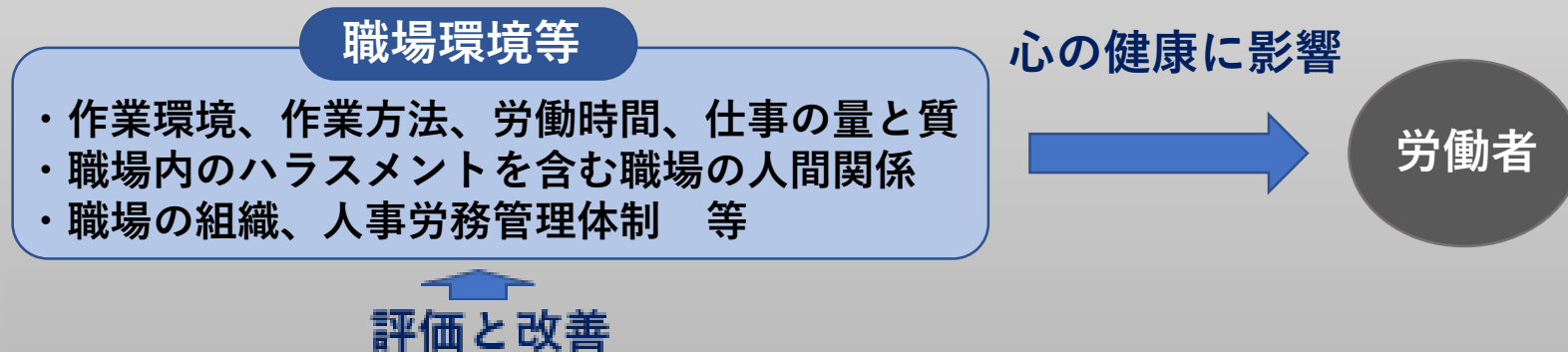
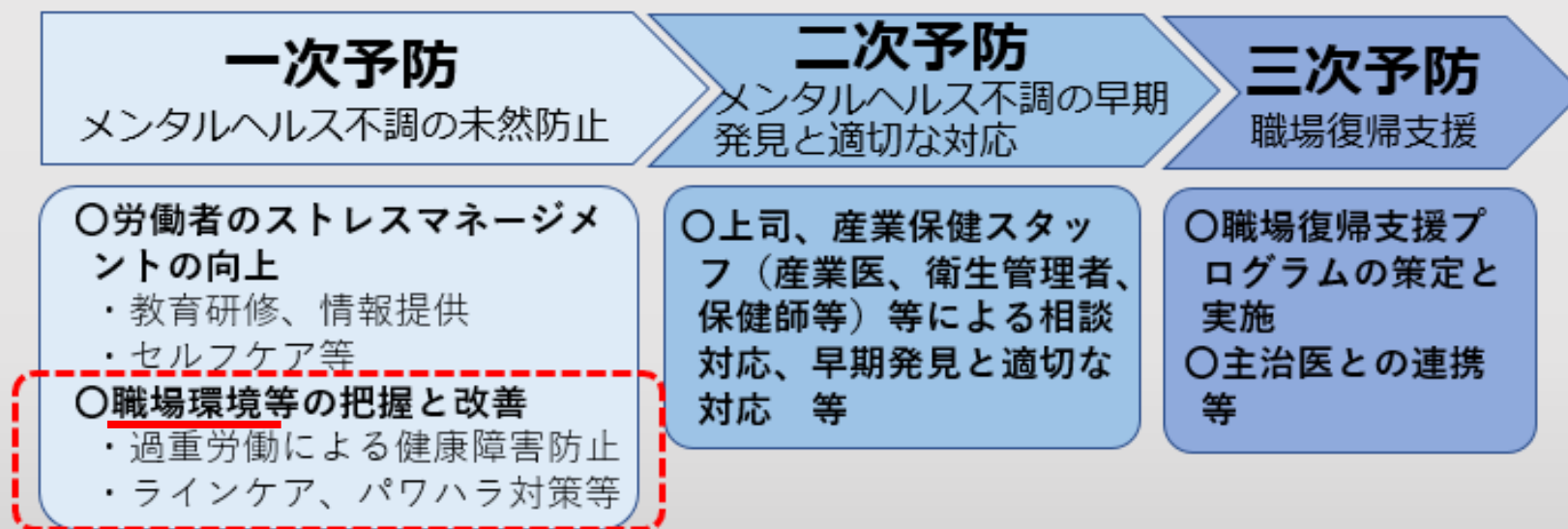
メンタルヘルス不調への気付きと対応
(メンタルヘルス不調に陥る労働者の早期発見と適切な対応)

職場復帰における支援

個人情報保護への配慮

職場環境等の把握と改善

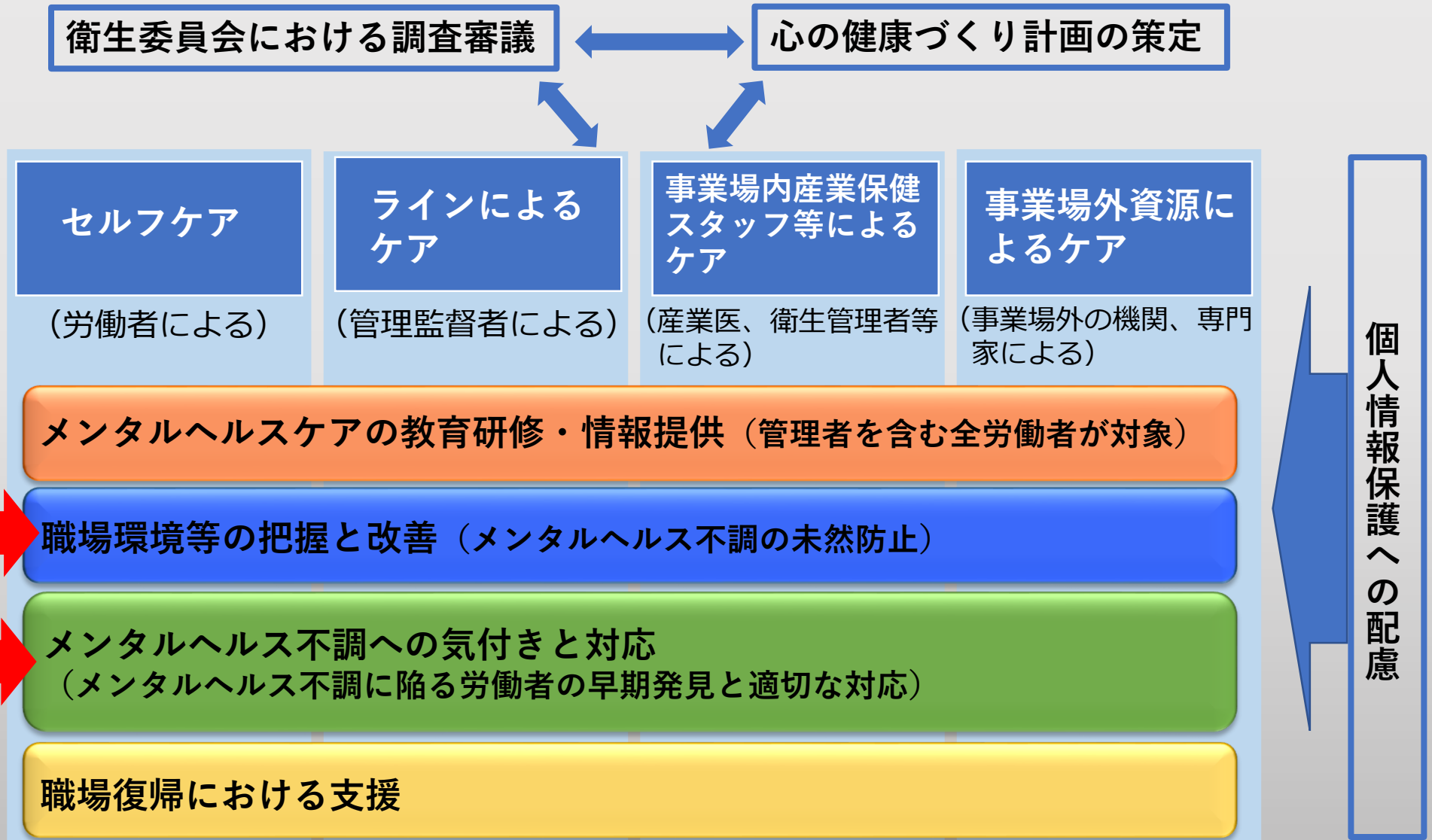
労働者の心の健康には様々な要因が影響を与えることから、日常の職場管理や労働者からの相談内容、ストレスチェック制度を活用し、職場環境等を評価して問題点を把握し、改善を図る。



メンタルヘルス対策のための職場環境等の評価・改善の流れ

| ステップ | | ステップの内容 | ポイント |
|------------------------|-----------------|---|---------------------------------------|
| ステップ1 | 職場環境等の評価 | 現状調査を行う。 | ストレスチェック結果のストレス判定図などが利用できる。 |
| ↓ | | | |
| ステップ2 | 職場環境等のための組織づくり | 当該職場の上司、産業保健スタッフを含めた職場環境等の改善のためのチームを編成する。必要に応じて上司に教育研修を提供することも。 | 事業場の心の健康づくり計画や（安全）衛生委員会と連携することが重要 |
| ↓ | | | |
| ステップ3 (Plan) | 改善計画の立案 | 産業保健スタッフ等、管理監督者、従業員が参加して討議を行い、職場環境等の改善計画を検討する。 | ヒント集、MIRRORなどのツールを使用したグループワーク研修を実施する。 |
| ↓ | | | |
| ステップ4 (Do) | 対策の実施 | 決定された改善計画を実施し、進捗状況を確認する。 | |
| ↓ | | | |
| ステップ5 (Check & Act) | 改善の効果評価と改善活動の継続 | 現状調査を再度実施し、改善がなされたかどうか確認する。十分な改善がみられない点について計画を見直し、実施する。 | 効果評価には、仕事のストレス判定図などが利用できる。 |

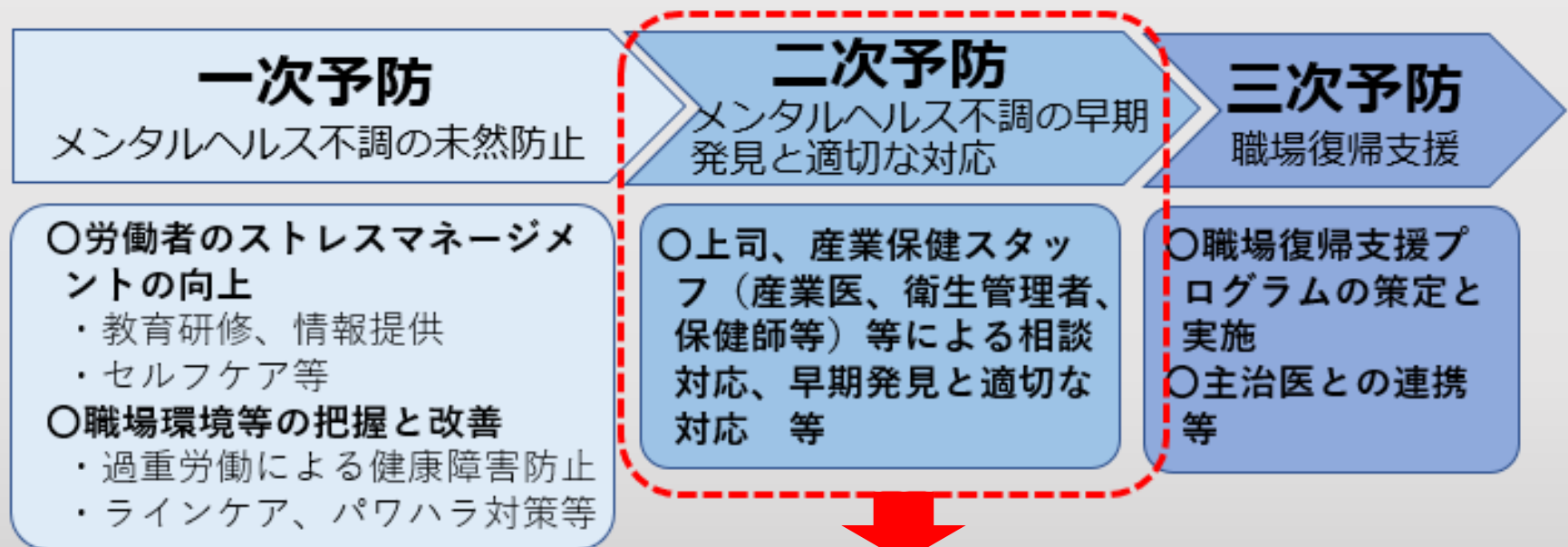
メンタルヘルス対策の全体像



メンタルヘルス不調への気づきと対応

メンタルヘルスケアにおいて、メンタルヘルス不調の未然防止は非常に重要ですが、万一、不調者が発生した場合には、早期に気づき、適切な対応を図る必要があります。

ストレスが高まるとうつ病などの疾病につながって、休職することになったり、さらに自殺のリスクが高まることもあります。そのような深刻な事態となる前に、早期に気づき、専門家につなぐことが何より大切です。



事前の体制整備が重要

「メンタルヘルス不調への気付きと対応」に関する体制の整備について

労働者による自発的な相談ができる体制整備とセルフチェックについて

- ・ 労働者によるメンタルヘルス不調への気付きを促進するため、事業場の実態に応じて内部に相談に応じる体制を整備する。
- ・ 事業場外の相談機関の活用を図る等、労働者が自ら相談を受けられるよう必要な環境整備を行う。
- ・ ストレスの気付きのために、随時、セルフチェックを行うことができる機会を提供する。

管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応について

- ・ 管理監督者は、日常的に労働者からの自発的な相談に対応するよう努める必要がある。特に、長時間労働等により疲労の蓄積が認められる労働者、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した労働者、その他特別の配慮が必要と思われる労働者に適切な情報を提供し、必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促すよう努める。
- ・ 事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者と協力して、労働者の気付きを促すため、保健指導、健康相談等を行うとともに、必要に応じて事業場外の医療機関へ相談や受診を促すよう努める。

労働者の家族による気付きや支援等について

- ・ 労働者の家族に対して、ストレスやメンタルヘルスケアの基礎知識、事業場のメンタルヘルス相談窓口などの情報を提供する。

セルフチェックの例

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



厚生労働省

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



今日のおすすめ

職場のメンタルヘルスシンポジウム

令和4年度「職場のメンタルヘルスシンポジウム～管理監督者をいたわる組織づくり～」を、2022年10月4日（火）にオンラインで開催します（参加無料）。



相談窓口



悩みを相談してみませんか
相談窓口案内

こころの耳Q&A

私は派遣労働者ですが、派遣先の産業保健スタッフに相談できるの

よく見られているコンテンツ



5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
（働く方用）



eラーニングで学ぶ
15分でわかるセルフチェック



ご存知ですか？うつ病



ストレスチェック制度について



職場のメンタルヘルス対策の取組事例

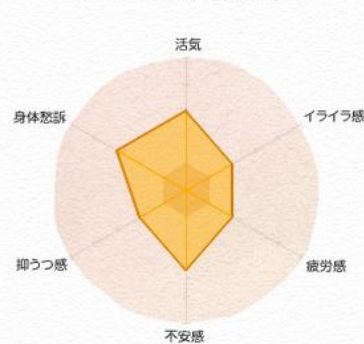
あなたはストレスをあまりかかえておらず、
またストレスの原因となる要素もあまりないようです。

ただし、ストレスは、急に仕事が忙しくなったり、ストレスの原因となる要素（仕事に関連したものや、ご家庭での問題）が重なると、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。

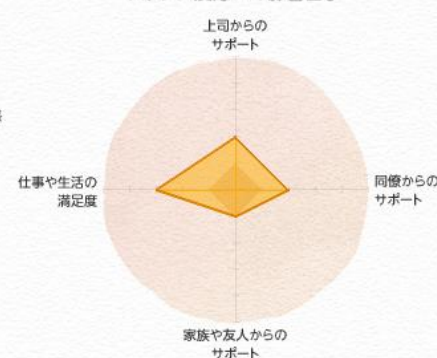
ストレスの原因因子



ストレスによる心身反応



ストレス反応への影響因子



… 要注意ゾーン

メンタルヘルス対策の全体像

衛生委員会における調査審議

心の健康づくり計画の策定

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)

メンタルヘルスケアの教育研修・情報提供 (管理者を含む全労働者が対象)

職場環境等の把握と改善 (メンタルヘルス不調の未然防止)

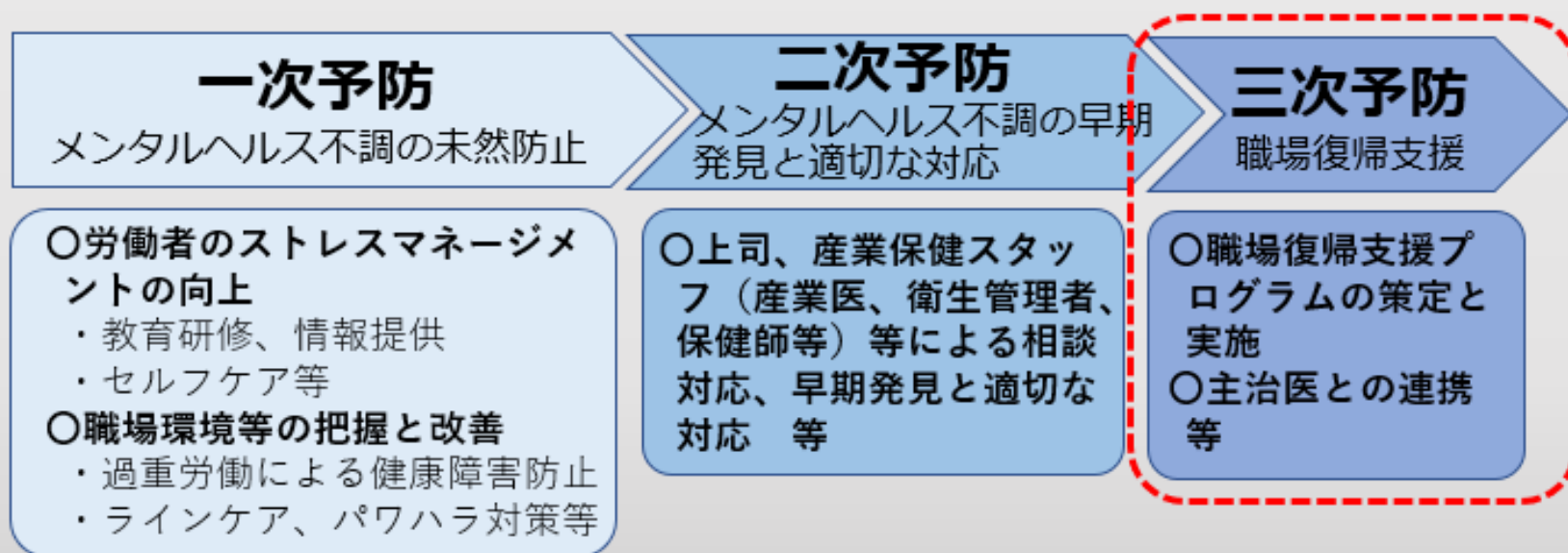
メンタルヘルス不調への気づきと対応
(メンタルヘルス不調に陥る労働者の早期発見と適切な対応)

職場復帰における支援

個人情報保護への配慮

職場復帰における支援

メンタル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にするため、衛生委員会等において調査審議し、職場復帰支援プログラムを策定するとともに、その実施に関する体制整備や同プログラムの組織的かつ継続的な実施により、職場復帰を支援する。



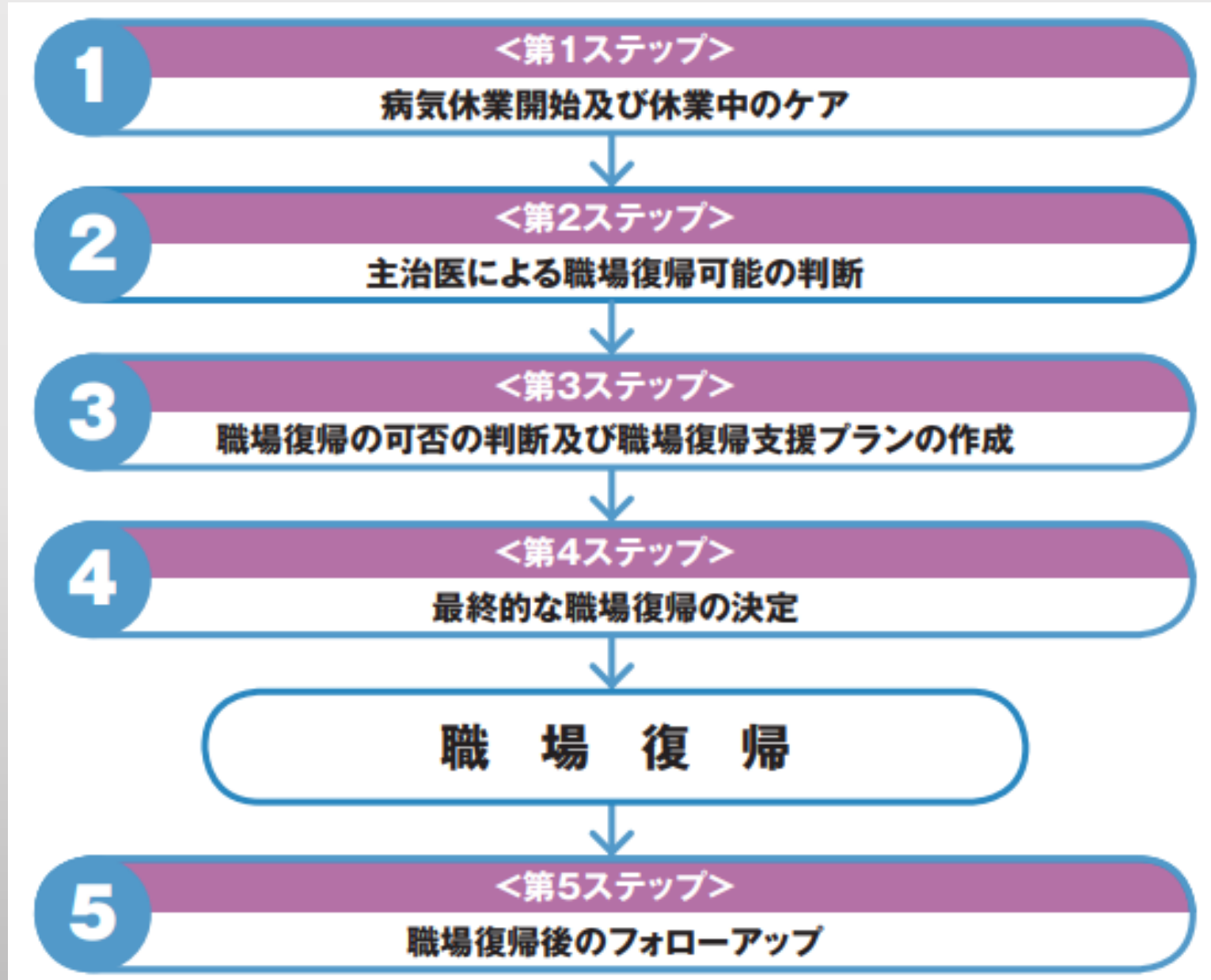
【関連事業場外資源】

- ・宮崎産業保健総合支援センター
- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

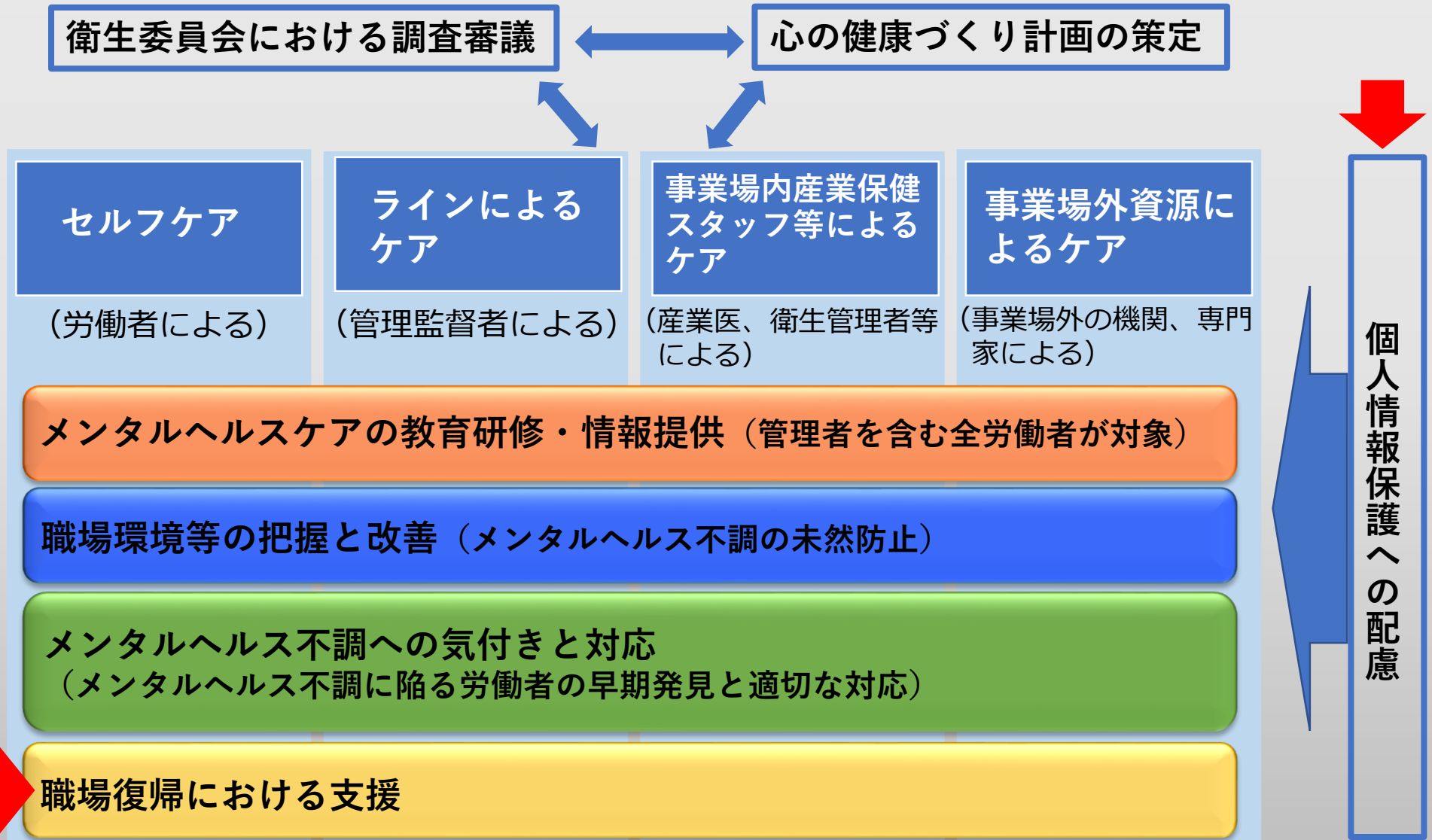
宮崎障害者職業センター

☎ (0985) 26-5226

職場復帰支援の流れ



メンタルヘルス対策の全体像



個人情報保護への配慮

- 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に配慮することが極めて重要。
- メンタルヘルスに関する個人情報は、その取得、保管、利用等において特に適切に保護しなければならない。
- また個人情報の取得については、あらかじめその目的について説明した上、労働者本人の承諾を得る必要がある（情報の取得に当たっては、できれば労働者本人から提供を受けることが望ましい）。
- しかし、その一方で、メンタルヘルス不調者への対応に当たっては、不調者の上司、同僚の理解、協力を得るため、個人情報を適切に活用することが必要となる場合もある（このような場合も本人の同意は必要）。
- 個人情報を取り扱う者の守秘義務等について、あらかじめ事業場内の規定等により取り決め、周知を図ることが望ましい。

メンタルヘルス対策の全体像

その他

衛生委員会における調査審議

心の健康づくり計画の策定

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)

メンタルヘルスケアの教育研修・情報提供 (管理者を含む全労働者が対象)

職場環境等の把握と改善 (メンタルヘルス不調の未然防止)

メンタルヘルス不調への気付きと対応
(メンタルヘルス不調に陥る労働者の早期発見と適切な対応)

職場復帰における支援

個人情報保護への配慮

心の健康に関する情報を理由とした不利益な取扱いの防止

労働者の心の健康に関する情報を理由として行う以下の取扱いについては、一般的に合理的なものとは言えず、事業者はこれらを行ってはなりません。

- ① 解雇すること。
- ② 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。
- ③ 退職勧奨を行うこと。
- ④ 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職種（役職）の変更を命じること。
- ⑤ その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

ストレスチェック制度について

「ストレスチェック」とは

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

労働者が50人以上いる事業所では、2015年12月から、毎年1回、この検査を全ての労働者に対して実施することが義務付けられています。

労働安全衛生法

第66条の10 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者(以下この条において「医師等」という。)による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

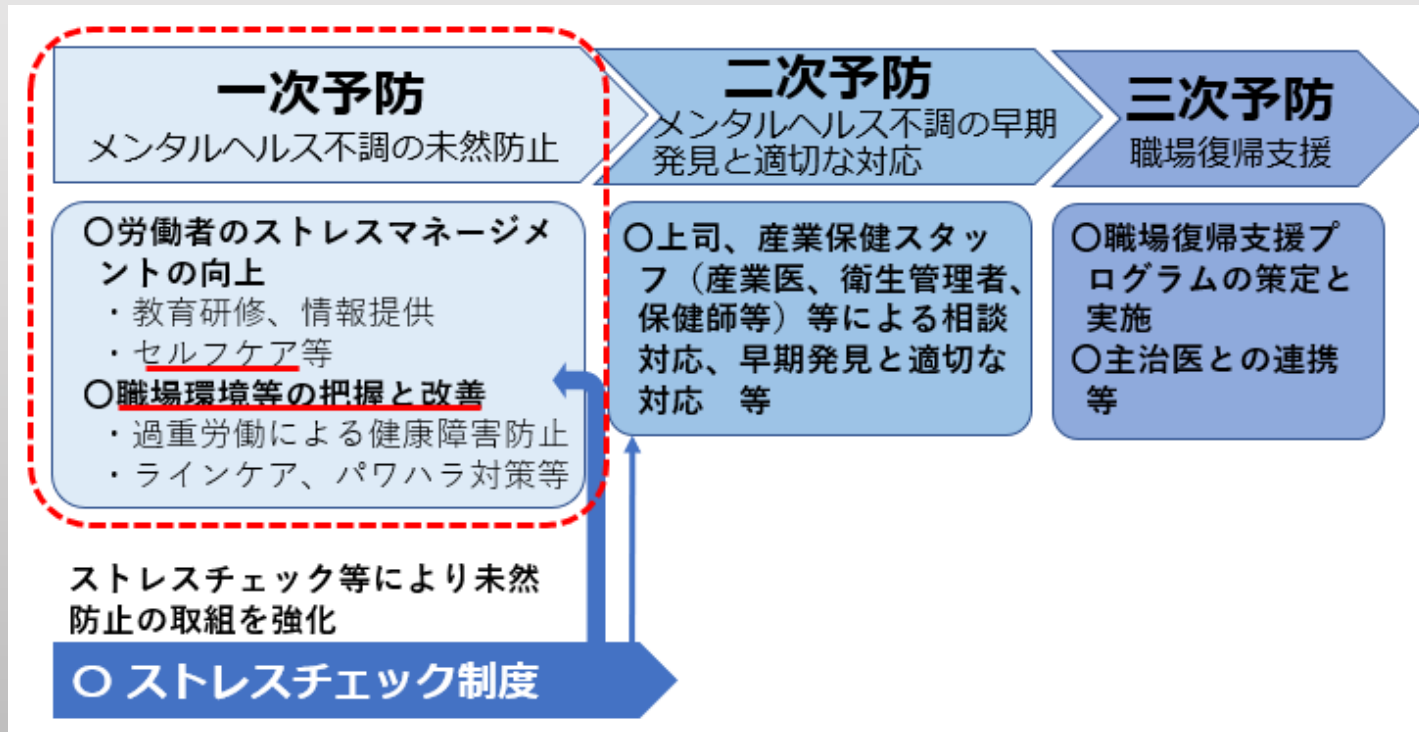
2～9（略）

附 則

第4条 第13条第1項の事業場（常時50人以上の労働者を使用）以外の事業場についての第66条の10の規定の適用については、当分の間、同条第1項中「行わなければ」とあるのは、「行うよう努めなければ」とする

ストレスチェック制度の目的

- ・メンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防を主な目的とする（メンタルヘルス不調の労働者を把握することを目的とした制度ではない）。
- ・労働者自身のストレスへの気づきを促す。
- ・ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる。



「ストレスチェック」実施に当たっての注意点（その1）

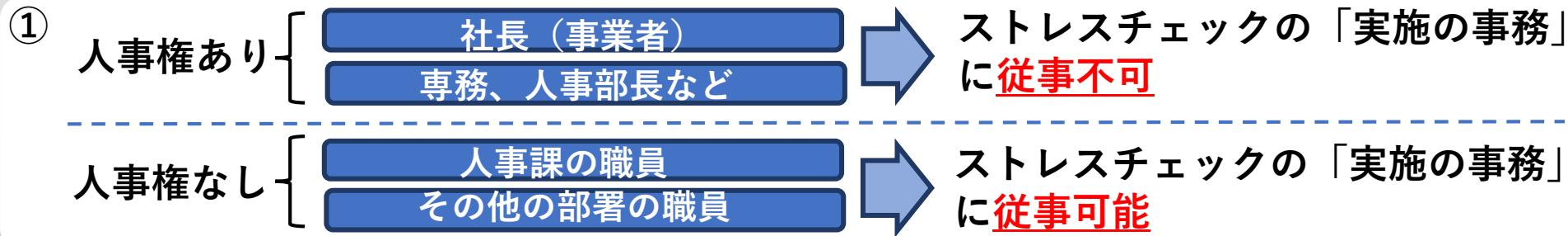
- ・ 労働者にストレスチェックを受ける義務はないが、特別な理由がない限り、全ての労働者が受検することが望ましい。
- ・ 検査結果は検査を実施した医師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されている（労働安全衛生法第66条の10第2項）。

質問票のイメージ

| | そ う だ | そ ま う だ | ち や が や う | ち が う |
|---|-------------|------------------|-----------------------|-------------|
| あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。 | | | | |
| 1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 時間内に仕事が処理しきれない ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⋮ | | | | |
| 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。 | | | | |
| 1. 活気がわいてくる ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 元気がいっぱい ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⋮ | | | | |
| あなたの周りの方々にについてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。 | | | | |
| 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？ | | | | |
| 1. 上司 ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 職場の同僚 ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ⋮ | | | | |

「ストレスチェック」実施に当たっての注意点（その2）

- 検査の結果、心理的な負担の程度が高い者（高ストレス者）から申出があった場合、医師による面接指導を行わなければならない。また申出を理由とする不利益な取扱いをしてはならない（労働安全衛生法第66条の10第3項）。
- 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（就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮など）を講じなければならない（労働安全衛生法第66条の10第5、6項）。
- 解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は検査の実施の事務に従事してはならない（労働安全衛生規則第52条の10第2項）

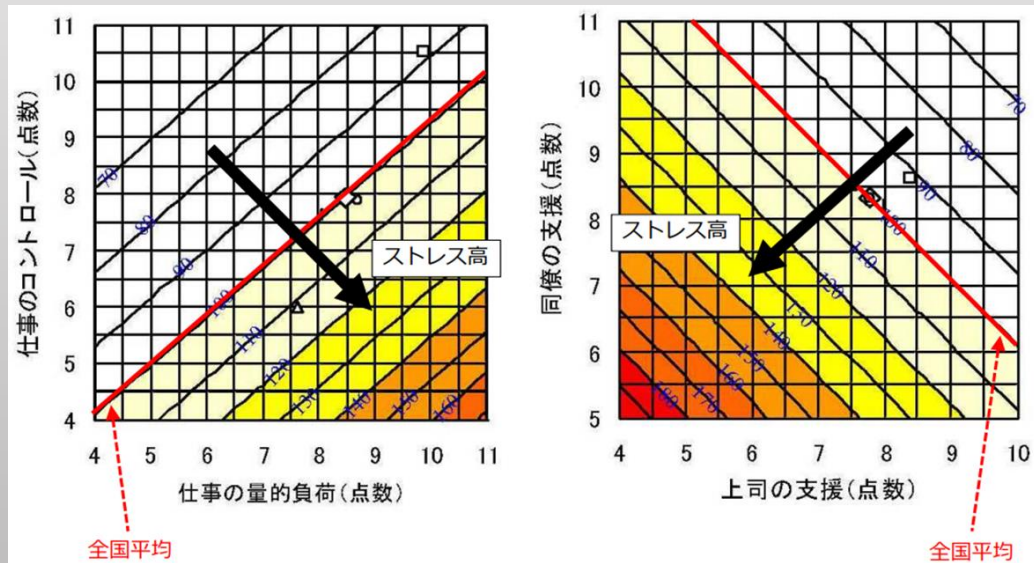


調査結果の集団ごとの集計・分析について

- ・ ストレスチェック実施者に、検査結果を一定規模の集団（部、課、グループなど）ごとに集計、分析させるよう努めなければならない（労働安全衛生規則第52条の14第1項）。
- ・ 集計、分析の結果、必要があると認められた場合は職場環境の改善を行うよう努めなければならない（労働安全衛生規則第52条の14第2項）。

注意 集団規模が10人未満の場合は、個人が特定されるおそれがあるので、全員の同意がない限り、結果の提供を受けてはならない。

(分析結果イメージ) 仕事のストレス判定図



メンタルヘルス対策の導入について

もっとも優先すべき対策は？

一次予防

メンタルヘルス不調の未然防止

- 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

二次予防

メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応

- 上司、産業保健スタッフ（産業医、衛生管理者、保健師等）等による相談対応、早期発見と適切な対応 等

三次予防

職場復帰支援

- 職場復帰支援プログラムの策定と実施
- 主治医との連携等

セルフケア（労働者本人）

次の内容の教育研修、情報提供

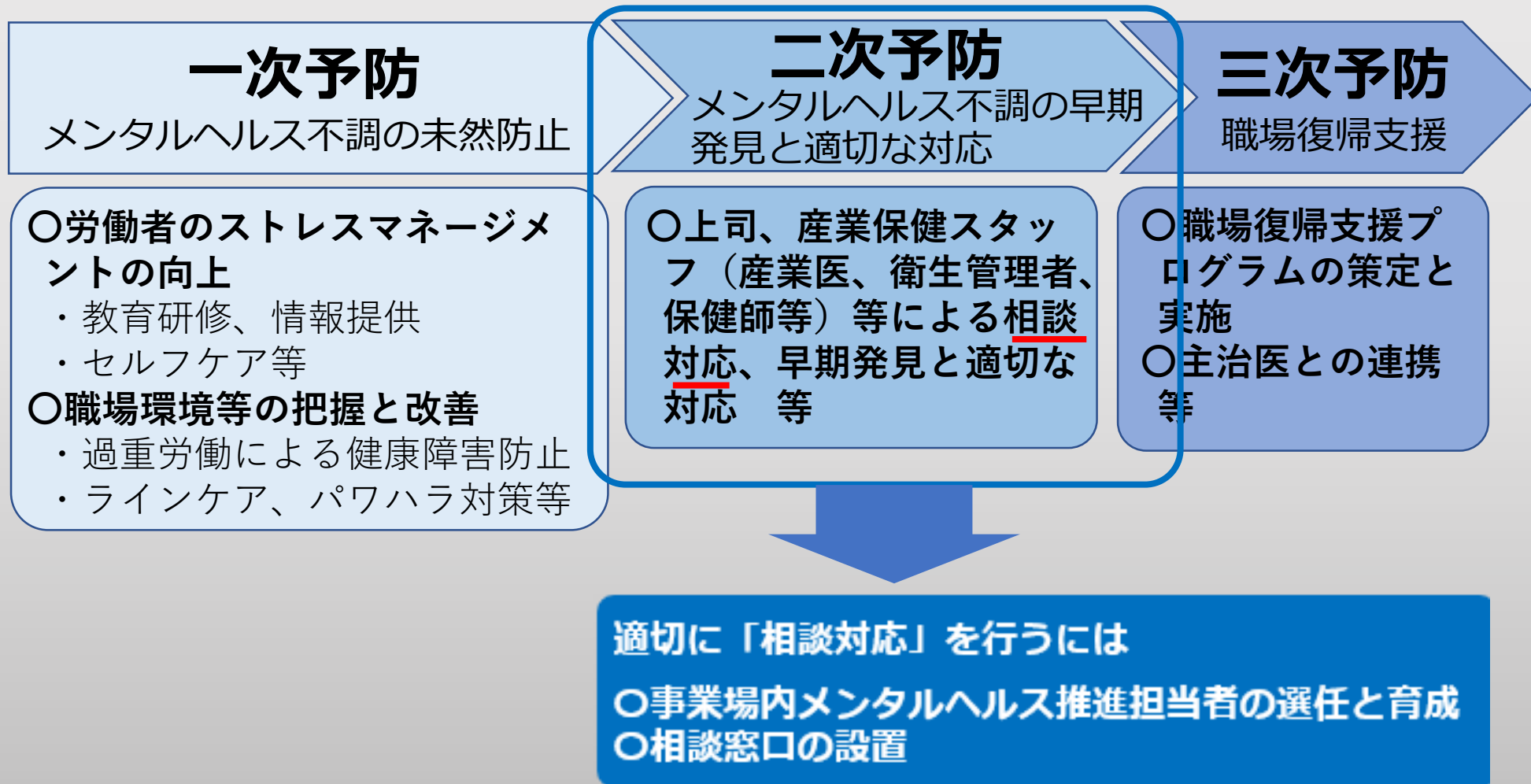
- ・ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
- ・ストレスへの気付き
- ・ストレスへの対処

ラインケア（管理監督者）

- ・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

社内研修

次に優先すべき対策は？



その次に行うべきこと

衛生委員会における調査審議

心の健康づくり計画の策定

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)

個

組織づくりと計画 (P)

心の健康づくりの方針

組織づくりと中長期目標の設定

心の健康づくり計画の作成

実施
(D)

評価
(C)

見直し
(A)

職場復帰における支援

まとめ

初めて社内にメンタルヘルス対策を導入する場合、まず実施について検討すべき事項。

➤ 「セルフケア」「ラインケア」に関する社内研修の実施。

ポイント：毎年、年に1回以上、計画的に実施

➤ 事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任と育成

ポイント①：社内研修や相談窓口などのメンタルヘルス対策に関する業務を中心となって担当する者を選任

ポイント②：事業場外資源が実施する研修等を活用し、計画的に養成

➤ 事業場内に相談窓口を設置。

➤ 「こころの健康づくり計画」の策定

ポイント①：策定に当たっては、衛生委員会等において調査審議を行う

ポイント②：計画の策定(P)・実施(D)だけでなく、必ず評価(C)・見直し(A)も行う

ご清聴ありがとうございました。