

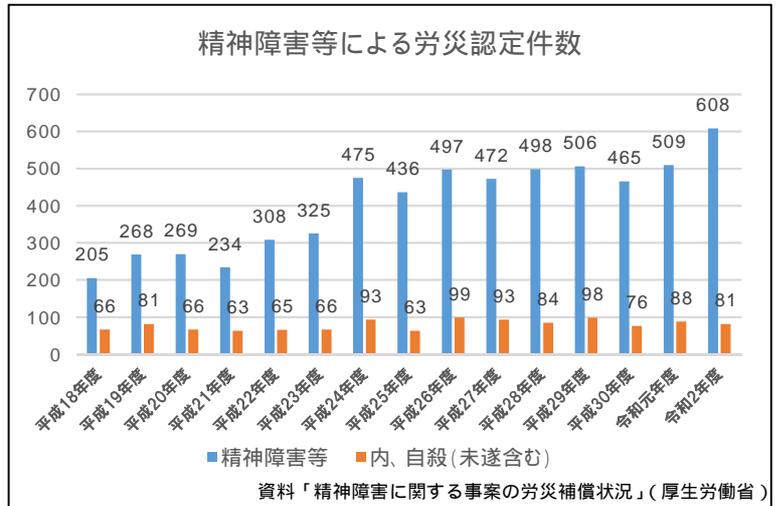
実施していますか？「心の健康づくり」 ～主として労働者 50 人未満規模の事業場で働く方のために～

職業生活において強いストレスを感じている労働者の割合は例年高く、また、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も増加し、社会的にも関心が高まる中で、事業場におけるメンタルヘルス対策は、より一層重要な課題となっています。

長野労働局では「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等における具体的対策 8 項目のうち 4 項目以上を実施

している事業場を「メンタルヘルス対策に積極的に取り組んでいる事業場」としています。

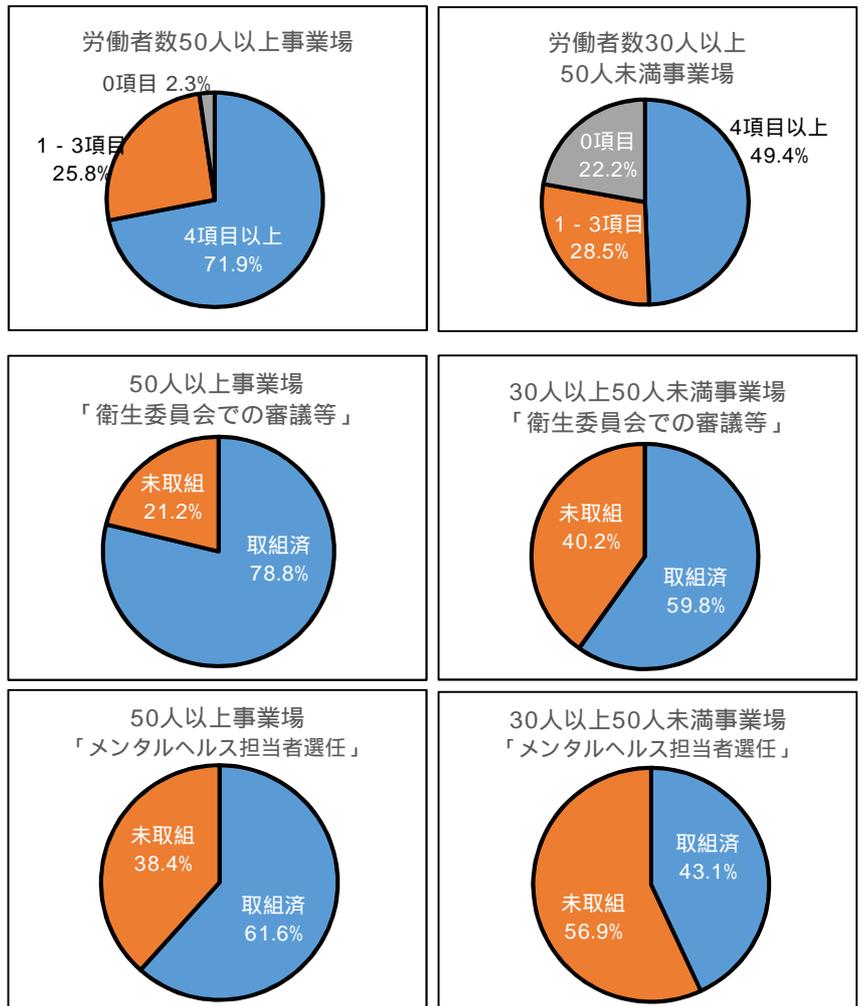
松本署では管内対象事業場から毎年報告いただいている安全衛生年間計画書を集計し、メンタルヘルス対策の取り組み状況をまとめていますが、令和 3 年度の集計結果によると、労働者数が 50 人以上の規模では 71.9%の事業場が 4 項目以上を実施していることに対し、労働者数 30 人以上 50 人未満の規模においては 4 項目以上を実施している事業場は 49.4%と半数以下でした。



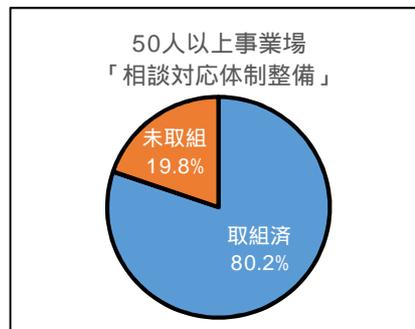
メンタルヘルス対策 主な 8 つの項目

- 衛生委員会等での調査審議等
- 心の健康づくり計画の策定
- メンタルヘルス担当者の選任
- 労働者への教育研修の実施
- 管理者への教育研修の実施
- 労働者からの相談に対応する体制整備
- 職場復帰支援体制の整備
- ストレスチェックの実施

項目別にみると、「衛生委員会での審議等」「メンタルヘルス担当者の選任」「相談対応体制の整備」「ストレスチェックの実施」では、50 人以上規模の事業場と 30 人以上 50 人未満の事業場との実施率の差が大きく、その背景には、労働者 50 人未満の事業場においては「衛



生委員会の設置」「衛生管理者の選任」「ストレスチェックの実施」等が義務付けられていないこと、また限られた労働者数の中でメンタルヘルス担当スタッフを配置することの困難さ等があると考えられます。



メンタルヘルス対策の基本は「4つのケア」

セルフケア

労働者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。

ストレスに気づくためには、労働者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。

ストレスへの気づきを促すためには「ストレスチェック」の実施が重要であり、さらに、ストレスへの気づきのためには、ストレスチェックとは別に、随時、「セルフチェック」を行う機会を提供することも効果的である。

→労働者数50人未満の事業場であってストレスチェック未実施である場合、所属労働者は「ストレスへの気づき」の機会が得られないことから、厚生労働省メンタルヘルス・ポータルサイト「[こころの耳](#)」の「働く方へ」コーナーにある「eラーニング」や「セルフチェック」等を活用してください。

※「[こころの耳](#)」の「セルフチェック」は厚生労働省版調査形式57項目に準拠していますが、労働安全衛生法に定められた「心理的な負担の程度を把握するための検査等（いわゆるストレスチェック）」ではありません。

※ストレスチェックについては、労働安全衛生法第66条の10に「事業者は、労働者に対し～中略～行わなければならない」と定められていますが、労働者50人未満の事業場に対しては特例として当分の間、下線部分を「行うよう努めなければならない」と読み替えることになっています。

※管理監督者等にとってもセルフケアは重要であることから、事業者は、セルフケアの対象者として管理監督者等も含めてください。

ラインによるケア

メンタルヘルス対象者に対する上司や職場の仲間等によるケア。

特に管理監督者は、労働者の状況を日常的に把握しており、また、個々の職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図ることができる立場にあることから、事業者は、管理監督者に対して、ラインによるケアに関する教育研修、情報提供を行うものとする。

→管理監督者を中心とした管理職等に対するラインによるケアの教育研修の一環として、「[こころの耳](#)」の「部下を持つ方へ」コーナーにある「eラーニング」等が利用できます。

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、心の健康づくり計画に基づく具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案、メンタルヘルスに関する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となること等、心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を果たすものである。

➡ **事業場内産業保健スタッフ等とは「衛生管理者」「産業医・保健師」「心の健康づくり専門スタッフ」「人事労務管理スタッフ」等を言います。**

一般的に労働者 50 人未満の事業場においては、「衛生管理者」「産業医」等が選任されていない（選任義務がない）ことから、「安全衛生推進者（衛生推進者）」や「人事労務管理スタッフ」等が対象となります。

事業場外資源によるケア

メンタルヘルスケアを行う上では、事業場が抱える問題や求めるサービスに応じて、専門的な知識を有する事業場外資源の支援を活用することが有効である。また、労働者が事業場内での相談等を望まないような場合にも、事業場外資源を活用することが効果的である。

また、必要に応じて労働者を速やかに事業場外の医療機関及び地域保健機関に紹介するためのネットワークを日頃から形成しておくものとする。

特に、労働者50人未満の事業場においては、必要に応じて産業保健総合支援センターや、**地域産業保健センター**等の事業場外資源を活用することが有効である。

➡ **産業保健総合支援センター**ではメンタルヘルス対策支援として、「管理監督者や若年労働者等を対象としたメンタルヘルス研修」や「ストレスチェック制度の導入支援」等のサービスを受けることができます。

地域産業保健センターでは、「長時間労働者やストレスチェックによる高ストレス者に対する面接指導」「医師等が事業場を訪問しメンタルヘルス対策等の健康管理の状況を踏まえた総合的な助言指導」「医師等による労働者の健康管理（メンタルヘルスを含む）に係る相談対応」等のサービスを受けることができます

※**産業保健総合支援センター**は、事業主や事業場の衛生スタッフ、人事労務管理スタッフ等に対して専門的な相談対応等の支援を行います。

※**地域産業保健センター**は、労働者数 50 人未満の事業場の事業主や衛生スタッフ、人事労務管理スタッフ及びそこで働く労働者等を対象として産業保健サービスを提供します。

※**地域産業保健センター**が提供する「医師等による労働者の健康管理に係る相談対応」は医学的診断を行うものではありません。

メンタルヘルス対策におけるその他の留意事項

メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスケアにおいては、労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要である。その一方で、メンタルヘルス不調の労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もある。

健康情報を含む労働者の個人情報の保護に関しては、個人情報の保護に関する法律（平成15

年法律第57号)及び関連する指針等が定められており、個人情報事業の用に供する個人情報取扱事業者に対して、個人情報の利用目的の公表や通知、目的外の取扱いの制限、安全管理措置、第三者提供の制限などを義務づけている。また、ストレスチェック制度における健康情報の取扱いについては、ストレスチェック指針において、事業者は労働者の健康情報を適切に保護することが求められている。事業者は、これらの法令等を遵守し、労働者の健康情報の適正な取扱いを図るものとする。

心の健康に関する情報を理由とした不利益な取扱い

(1) 事業者による労働者に対する不利益取扱いの防止

事業者が、メンタルヘルスケア等を通じて労働者の心の健康に関する情報を把握した場合において、その情報は当該労働者の健康確保に必要な範囲で利用されるべきものであり、事業者が、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。

このため、労働者の心の健康に関する情報を理由として、以下に掲げる不利益な取扱いを行うことは、一般的に合理的なものとはいえないため、事業者はこれらを行ってはならない。

解雇すること。

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。

退職勧奨を行うこと。

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位(役職)の変更を命じること。

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。

(2) 派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益取扱いの防止

次に掲げる派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、派遣先事業者はこれを行ってはならない。

心の健康に関する情報を理由とする派遣労働者の就業上の措置について、派遣元事業者からその実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

本人の同意を得て、派遣先事業者が派遣労働者の心の健康に関する情報を把握した場合において、これを理由として、医師の意見を勘案せず又は当該派遣労働者の実情を考慮せず、当該派遣労働者の変更を求めること。

メンタルヘルスに関する参考情報、相談・支援窓口はこちら

◆働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

(<https://kokoro.mhlw.go.jp/>)

◆パワハラ対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」

(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>)



こころの耳 QRコード



あかるい職場応援団
QRコード

◇長野産業保健総合支援センター 長野市中御所 1-16-11 TEL026-225-8533

◇地域産業保健センター(松本市、安曇野市のうち旧明科町地区、麻績村、生坂村、筑北村)

問い合わせ先: 滝口コーディネーター TEL090-7420-4739

◇地域産業保健センター(塩尻市、朝日村、山形村、木曾郡)

問い合わせ先: 西尾コーディネーター TEL070-7414-4036

◇こころの相談窓口(長野県精神保健福祉センター) TEL026-266-0280