



大阪労働局発表  
平成26年7月28日

担当 大阪労働局労働基準部健康課  
電話 06(6949)6500

## 職場におけるメンタルヘルス対策の研修会を開催！

大阪労働局(局長中沖剛)は、独立行政法人労働者健康福祉機構大阪産業保健総合支援センターとともに、事業場におけるメンタルヘルス対策を推進するための研修会を開催します。

平成25年度の大阪労働局における精神障害の労災認定件数は44件(前年度比8件増加)と過去最多になりました。大阪労働局では、本年度の行政目標の1つである「健康が確保され安全で安心な職場の実現」に向け、事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進するため、8月から10月に心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援と労働者の心の健康の保持増進(職場における心の健康づくり)の研修会を開催します。

### 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援のための研修会」

#### ■ 開催日時

- 8月 1日(金) 14:00~16:00
- 8月 19日(火) 14:00~16:00
- 9月 2日(火) 10:00~12:00
- 9月 3日(水) 10:00~12:00

#### ■ 研修内容

大阪府下のメンタルヘルスの状況や今後の行政の取組みと、「心の健康問題で休職した労働者の職場復帰支援の手引き」のステップ別対策の解説や、心の健康問題で休職した労働者の職場復帰支援のために事業者や産業保健スタッフが留意しなければならないポイントについて医学的見地から説明します。

#### ■ 定員

各開催日とも80名

#### ■ 申込み方法

大阪産業保健総合支援センターのホームページから  
([http://www.osakasanpo.jp/pdf/2014\\_hukusyoku.pdf](http://www.osakasanpo.jp/pdf/2014_hukusyoku.pdf))

定員に達しましたので受付を終了しました

## 「メンタルヘルス対策研修会」

### ■ 開催日時

10月10日(金) 14:00~16:30

10月16日(木) 14:00~16:30

10月21日(火) 14:00~16:30

10月24日(金) 14:00~16:30

### ■ 研修内容

大阪府下のメンタルヘルスの状況や今後の行政の取組みと、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の説明や、メンタルヘルス対策を進めるにあたり、事業者や産業保健スタッフが留意しなければならないポイントについて専門的見地から説明します。

### ■ 定 員

各開催日とも 80 名

### ■ 申込み方法 (9月より開始予定)

大阪労働局 (<http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>) 及び  
大阪産業保健総合支援センター (<http://www.osakasanpo.jp/>) のホームページから

### ■ 主 催

大阪産業保健総合支援センター  
大阪労働局

### ■ 会 場

大阪中央労働総合庁舎 6階講堂  
(大阪市中央区森ノ宮中央1-15-10)

### ■ 参 加 費

無料

# 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き あらまし

## 1 基本的な考え方

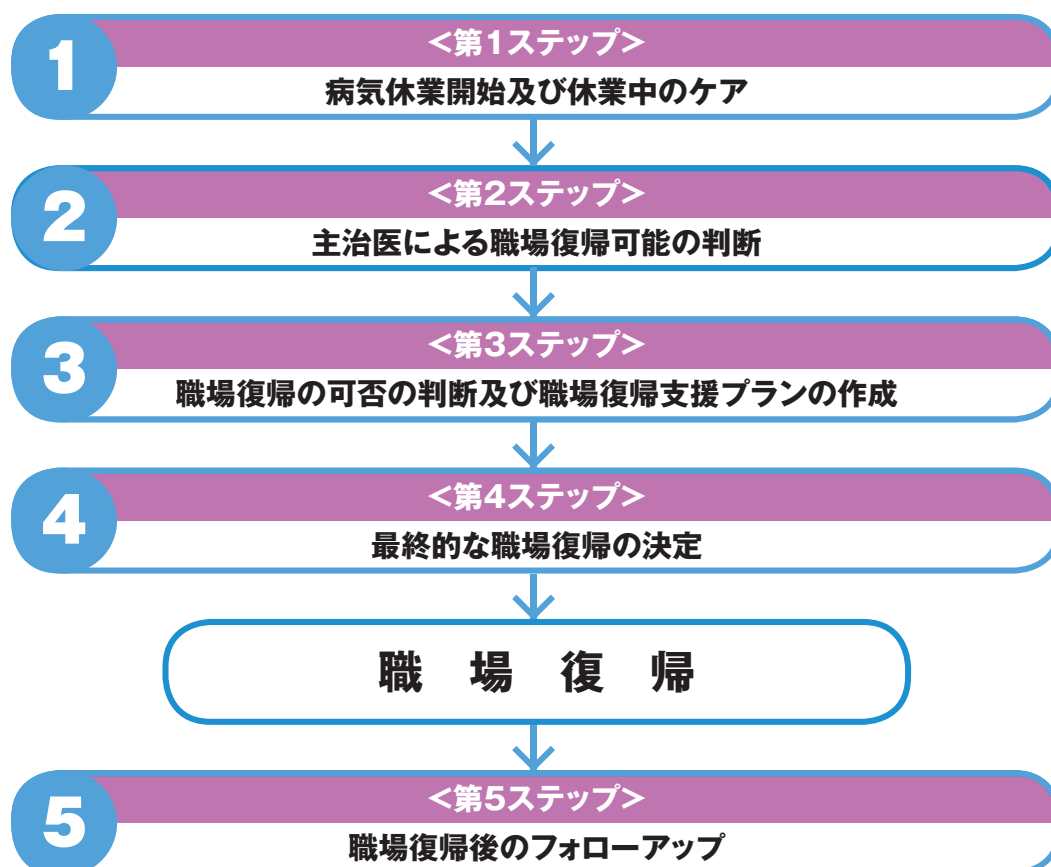
心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場復帰するためには、**職場復帰プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておくことが必要**です。手引きでは、実際の職場復帰にあたり、事業者が行う職場復帰支援の内容を総合的に示しています。事業者はこれを参考にしながら、衛生委員会等において調査審議し、職場復帰支援に関する体制を整備・ルール化し、教育の実施等により労働者への周知を図っていきましょう。

以下、5つのステップごとに、職場復帰支援の流れを解説します。

## 2 職場復帰支援の流れ

手引きによる職場復帰支援の流れは図2のようになっています。

図2 職場復帰支援の流れ



### キーワード Key Word

**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、復帰日、就業上の配慮など個別具体的な支援内容を定めたもの

### 3 職場復帰支援の各ステップ

#### <第1ステップ> 病気休業開始及び休業中のケア

労働者から管理監督者に主治医による診断書(病気休業診断書)が提出され、休業が始まります。管理監督者は、人事労務管理スタッフ等に診断書(病気休業診断書)が提出されたことを連絡します。休業する労働者に対しては、必要な事務手続きや職場復帰支援の手順を説明します。**労働者が病気休業期間中に安心して療養に専念できるよう、次のような項目については情報提供等の支援を行いましょ**う。

- ・ 傷病手当金などの経済的な保障
- ・ 不安、悩みの相談先の紹介
- ・ 公的または民間の職場復帰支援サービス
- ・ 休業の最長(保障)期間等 など



#### <第2ステップ> 主治医による職場復帰可能の判断

休業中の労働者から事業者に対し、職場復帰の意思が伝えられると、事業者は労働者に対して主治医による職場復帰が可能という判断が記された診断書の提出を求めます。診断書には就業上の配慮に関する主治医の具体的な意見を記入してもらうようにします。

主治医による診断は、日常生活における病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、**必ずしも職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとの判断とは限りません**。このため、**主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等が精査した上で採るべき対応を判断し、意見を述べる**ことが重要です。

なお、あらかじめ主治医に対して職場で必要とされる業務遂行能力に関する情報を提供し、労働者の状態が就業可能であるという回復レベルに達していることを主治医の意見として提出してもらうようにすると良いでしょう。

#### <第3ステップ> 職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

安全でスムーズな職場復帰を支援するため、最終的な決定の前段階として、必要な情報の収集と評価を行った上で職場復帰ができるかを適切に判断し、**職場復帰を支援するための具体的プラン(職場復帰支援プラン)を作成**します。この具体的プランの作成にあたっては、事業場内産業保健スタッフ等を中心に、管理監督者、休職中の労働者の間でよく連携しながら進めます。

##### ア 情報の収集と評価

職場復帰の可否については、必要な情報を収集し、さまざまな視点から評価を行い総合的に判断することが大切です。情報の収集と評価の内容は次のとおりです。

##### (ア) 労働者の職場復帰に対する意思の確認

##### (イ) 産業医等による主治医からの意見収集

診断書の内容だけでは不十分な場合、産業医等は労働者の同意を得た上で、必要な内容について主治医からの情報や意見を収集します。

##### (ウ) 労働者の状態等の評価

治療状況及び病状の回復状況、業務遂行能力、今後の就業に関する労働者の考え、家族からの情報

## (エ) 職場環境等の評価

業務及び職場との適合性、作業管理や作業環境管理に関する評価、職場側による支援準備状況

## (オ) その他

その他必要事項、治療に関する問題点、本人の行動特性、家族の支援状況や、職場復帰の阻害要因等

収集した情報の評価をもとに……

## イ 職場復帰の可否についての判断

職場復帰が可能か、事業場内産業保健スタッフ等が中心となって判断を行います。

職場復帰が可能と判断された場合……

## ウ 職場復帰支援プランの作成

以下の項目について検討し、職場復帰支援プランを作成します。

### (ア) 職場復帰日

### (イ) 管理監督者による就業上の配慮

業務サポートの内容や方法、業務内容や業務量の変更、段階的な就業上の配慮、治療上必要な配慮など

### (ウ) 人事労務管理上の対応等

配置転換や異動の必要性、勤務制度変更の可否及び必要性

### (エ) 産業医等による医学的見地からみた意見

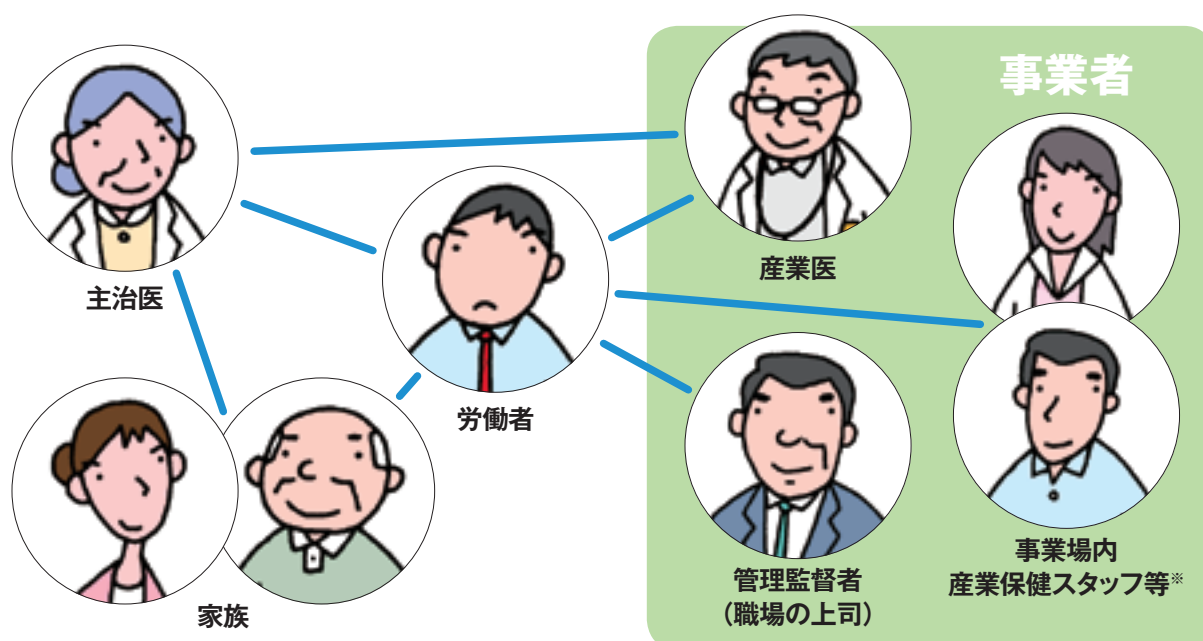
安全配慮義務に関する助言、職場復帰支援に関する意見

### (オ) フォローアップ

管理監督者や産業保健スタッフ等によるフォローアップの方法、就業制限等の見直しを行うタイミング、全ての就業上の配慮や医学的観察が不要となる時期についての見直し

### (カ) その他

労働者が自ら責任を持って行うべき事項、試し出勤制度の利用、事業場外資源の利用



※衛生管理者等、事業場内の保健師及び心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ等

## <第4ステップ> 最終的な職場復帰の決定

第3ステップを踏まえて、事業者による最終的な職場復帰の決定を行います。

- ア 労働者の状態の最終確認  
疾患の再燃・再発の有無等について最終的な確認を行います。
- イ 就業上の配慮等に関する意見書の作成  
産業医等は「職場復帰に関する意見書」等を作成します。
- ウ 事業者による最終的な職場復帰の決定  
事業者は最終的な職場復帰の決定を行い、就業上の配慮の内容についても併せて労働者に対して通知します。
- エ その他  
職場復帰についての事業場の対応や就業上の配慮の内容等が労働者を通じて主治医に的確に伝わるようにします。



## <第5ステップ> 職場復帰後のフォローアップ

職場復帰後は、管理監督者による観察と支援のほか、事業場内産業保健スタッフ等によるフォローアップを実施し、適宜、職場復帰支援プランの評価や見直しを行います。

- ア 疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認  
疾患の再燃・再発についての、早期の気づきと迅速な対応が不可欠です。
- イ 勤務状況及び業務遂行能力の評価  
労働者の意見だけでなく、管理監督者からの意見も合わせて客観的な評価を行います。
- ウ 職場復帰支援プランの実施状況の確認  
職場復帰支援プランが計画通りに実施されているかを確認します。
- エ 治療状況の確認  
通院状況、病状や今後の見通しについての主治医の意見を労働者から聞きます。
- オ 職場復帰支援プランの評価と見直し  
さまざまな視点から評価を行い、問題が生じている場合は、関係者間で連携しながら、職場復帰支援プランの内容の変更を検討します。
- カ 職場環境等の改善等  
職場復帰する労働者がよりストレスを感じることを少ない職場づくりをめざして、作業環境・方法や、労働時間・人事労務管理など、職場環境等の評価と改善を検討します。
- キ 管理監督者、同僚等の配慮  
職場復帰をする労働者を受け入れる職場の管理監督者や同僚等に、過度の負担がかかることのないよう配慮します。

## 4 管理監督者及び事業場内産業保健スタッフ等の役割

<b>管理監督者</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 職場環境等の問題点の把握と改善、就業上の配慮</li><li>・ 職場復帰後の労働者の状態の観察</li></ul>
<b>人事労務管理スタッフ</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 人事労務管理上の問題点の把握</li><li>・ 労働条件の改善、配置転換・異動等の配慮</li></ul>
<b>産業医等</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 専門的な立場から、管理監督者及び人事労務管理スタッフへ助言及び指導</li><li>・ 主治医との連携における中心的役割</li><li>・ 就業上の配慮に関する事業者への意見</li></ul>
<b>衛生管理者等<sup>※1</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 労働者に対するケア及び管理監督者のサポート</li><li>・ 人事労務管理スタッフや事業場外資源との連絡調整</li></ul>
<b>保健師等</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 労働者に対するケア及び管理監督者に対する支援</li></ul>
<b>心の健康づくり専門スタッフ</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 専門的な立場から、他の事業場内産業保健スタッフ等へ支援</li></ul>

※1 50人未満の事業場においては、衛生推進者又は安全衛生推進者

※2 事業場内メンタルヘルス推進担当者を選任している場合はこれらの事項を行う

## 5 プライバシーの保護

労働者の健康情報等は個人情報の中でも特に機微な情報であり、労働者の健康情報等は厳格に保護されなければなりません。とりわけメンタルヘルスに関する健康情報等は慎重な取扱いが必要です。

### 情報の収集と労働者の同意等

取り扱う労働者の健康情報等の内容は必要最小限とします。労働者の健康情報等を収集する場合には、あらかじめ本人の同意を得て、本人を通して行うことが望まれます。これらを第三者へ提供する場合も、原則、本人の同意が必要です。

### 情報の集約・整理

労働者の健康情報等を取り扱う者とその者の権限を明確にします。情報は特定の部署で一元的に管理し、業務上必要と判断される限りで集約・整理した情報を必要とする者に伝えられる体制が望まれます。

### プライバシーの保護

### 情報の漏洩等の防止

労働者の健康情報等の漏洩等の防止措置を厳重に講ずる必要があります。また、健康情報等を取り扱う者に対して、健康情報等の保護措置のため必要な教育及び研修を行います。

### 情報の取り扱いルールの策定

健康情報等の取扱いについて、衛生委員会等の審議を踏まえて一定のルールを策定し、関係者に周知することが必要です。

## 6 その他職場復帰支援に関して検討・留意すべき事項

### ● 主治医との連携の仕方 ●

主治医との連携にあたっては、事前に当該労働者への説明と同意を得ておきます。主治医に対して、職場復帰支援に関する事業場の制度、労働者本人に求められる業務の状況等について十分な説明を行うことも必要です。主治医と情報交換を行う場合、労働者本人の職場復帰を支援する立場を基本とし、その情報は職場で配慮すべき事項を中心に必要最小限とします。主治医に情報提供を依頼する場合等の費用負担については、あらかじめ主治医との間で取り決めておきましょう。

### ● 職場復帰可否の判断基準 ●

職場復帰可否については、個々のケースに応じて総合的な判断が必要です。労働者の業務遂行能力が完全に改善していないことも考慮し、職場の受け入れ制度や態勢と組み合わせながら判断しなければなりません。なお、判断基準の例を下記に示しますので参考としてください。

#### <判断基準の例>

- ・労働者が十分な意欲を示している
- ・通勤時間帯に一人で安全に通勤ができる
- ・決まった勤務日、時間に就労が継続して可能である
- ・業務に必要な作業ができる
- ・作業による疲労が翌日までに十分回復する
- ・適切な睡眠覚醒リズムが整っている、昼間に眠気がない
- ・業務遂行に必要な注意力・集中力が回復している など



### ● 試し出勤制度 ●

正式な職場復帰決定の前に、社内制度として試し出勤制度等を設けると、より早い段階で職場復帰の試みを開始することができます。休業していた労働者の不安を和らげ、労働者自身が職場の状況を確認しながら、復帰の準備を行うことができます。

#### <試し出勤制度等の例>

- ① **模擬出勤**：勤務時間と同様の時間帯にデイケアなどで模擬的な軽作業を行ったり、図書館などで時間を過ごす。
- ② **通勤訓練**：自宅から勤務職場の近くまで通勤経路で移動し、職場付近で一定時間過ごした後に帰宅する。
- ③ **試し出勤**：職場復帰の判断等を目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤する。

※これらの制度の導入にあたっては、処遇や災害が発生した場合の対応、人事労務管理上の位置づけ等についてあらかじめ労使間で十分に検討し、ルールを定めておきましょう。なお、作業について使用者が指示を与えたり、作業内容が業務（職務）に当たる場合などには、労働基準法等が適用される場合がある（災害が発生した場合は労災保険給付が支給される場合がある）ことや賃金等について合理的な処遇を行うべきことに留意する必要があります。





## ● 職場復帰後における就業上の配慮等 ●

職場復帰は元の慣れた職場へ復帰させることが原則です。ただし、異動等を誘因として発症したケース等においては、配置転換や異動をした方が良い場合もあるので、留意すべきです。

また、復帰後は労働負荷を軽減し、段階的に元へ戻すなどの配慮が重要です。復帰後の具体的な就業上の配慮の例を下記に示しますので参考としてください。

### <就業上の配慮の例>

- ・ 短時間勤務
- ・ 軽作業や定型業務への従事
- ・ 残業・深夜業務の禁止
- ・ 出張制限
- ・ 交替勤務制限
- ・ 危険作業、運転業務、高所作業、  
窓口業務、苦情処理業務などの制限
- ・ フレックスタイム制度の制限または適用
- ・ 転勤についての配慮 など



## 参考 関連指針等

### ● 労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 18 年 3 月策定）

労働安全衛生法第 70 条の 2 第 1 項の規定に基づき、同法第 69 条第 1 項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置（メンタルヘルスケア）が適切かつ有効に実施されるよう、原則的な実施方法について定めたものです。事業者は、本指針に基づき、各事業場の実態に即した形でメンタルヘルスケアの実施に積極的に取り組むことが重要です。

### ● 個人情報の保護に関する法律（平成 15 年 5 月制定、平成 17 年 4 月から施行）

個人情報の適正な取扱いに関し、基本理念及び施策の基本となる事項や国及び地方公共団体の責務、個人情報を取り扱う事業者の遵守すべき義務等が定められた法律です。個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護することを目的としています。基本理念として、個人情報は、個人の人格尊重の理念の下に慎重に取り扱われるべきものであり、その適正な取扱いが図られなければならないとされています。

### ● 雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために

#### 事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 16 年 7 月厚生労働省告示第 259 号）

個人情報の保護に関する法律に定める事項に関し、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めた指針です。なお、個人情報のうち健康情報は特に機微な情報であり、厳格に保護されるべきものであることから、指針に定める措置の実施等に加えて事業者が留意すべき事項を定めるものとして、「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（平成 16 年 10 月厚生労働省労働基準局長通達）が定められています。

# 労働者の心の健康の保持増進のための指針のあらまし

厚生労働省は「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針、平成18年3月策定）を定め、職場におけるメンタルヘルス対策を推進しています。

## 1. 趣旨

本指針は、労働安全衛生法第70条の2第1項の規定に基づき、同法第69条第1項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスカケア」という。）が適切かつ有効に実施されるよう、メンタルヘルスカケアの原則的な実施方法について定めるものです。【指針：1】

### 労働安全衛生法

第69条 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならない。

## 2. メンタルヘルスカケアの基本的考え方

事業者は、自らが事業場におけるメンタルヘルスカ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」を策定する必要があります。また、その実施に当たっては「4つのケア」が継続的かつ計画的に行われるよう関係者に対する教育研修・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、メンタルヘルスカ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、その評価は容易ではなく、さらに、心の健康問題の発生過程には個人差が大きいいため、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

メンタルヘルスカ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カケアに参加できること、ひいてはメンタルヘルスカ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、体の健康に比較し、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。メンタルヘルスカケアは、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】

### 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り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の保護に関する規程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】

#### 衛生委員会の調査審議についての法令上の定め

##### 労働安全衛生法

**第十八条** 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。

一～三（略）

四 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

##### 第二十二條（衛生委員会の付議事項）

法第十八条第一項第四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。

- 一～七（略）
- 八 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。
- 九 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。
- 十 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。

##### 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ことが含まれること



## 4. 心の健康づくり計画

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り組みを行うことが必要です。

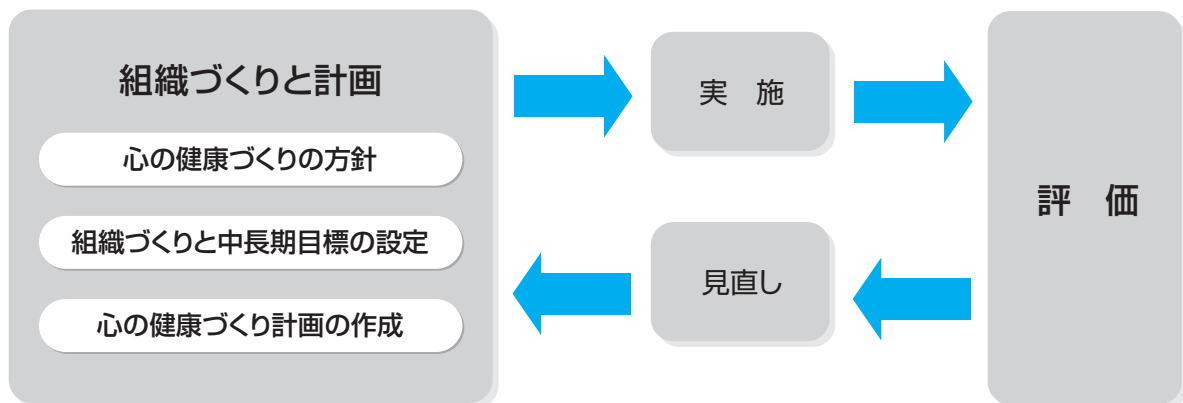
このため衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定することが必要です。

心の健康づくり計画に盛り込む事項は、次に掲げるとおりです。

【指針：4】

- 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こと
- 2 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
- 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こと
- 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こと
- 5 労働者の健康情報の保護に関すること
- 6 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること
- 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こと

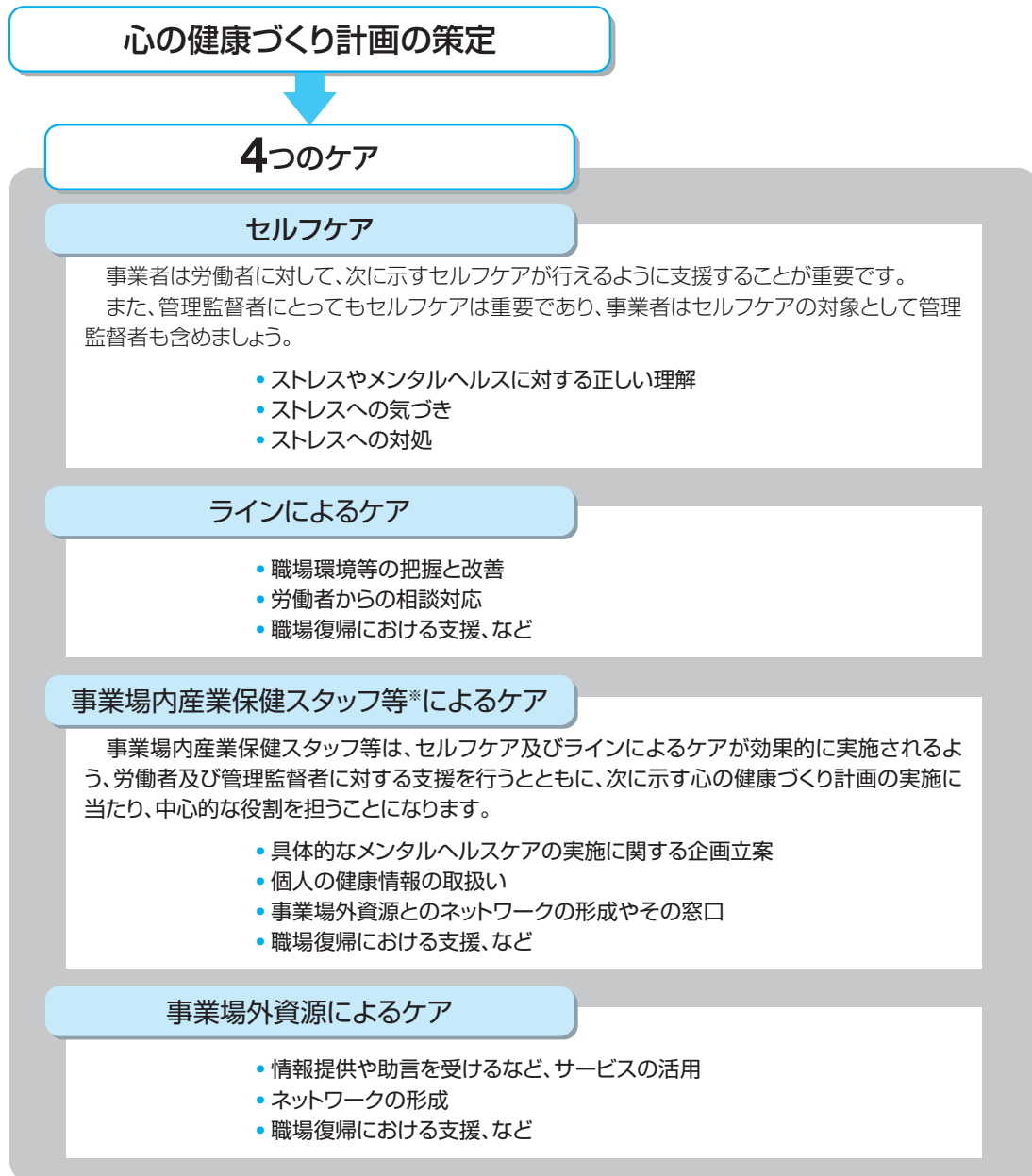
\*メンタルヘルスケアの計画及び進め方（参考例）



## 5. 4つのメンタルヘルスケアの推進

メンタルヘルスケアは、「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」及び「事業場外資源によるケア」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です。

事業者は、①心の健康計画の策定、②関係者への事業場の方針の明示、③労働者の相談に応ずる体制の整備、④関係者に対する教育研修の機会の提供等、⑤事業場外資源とのネットワーク形成などを行います。

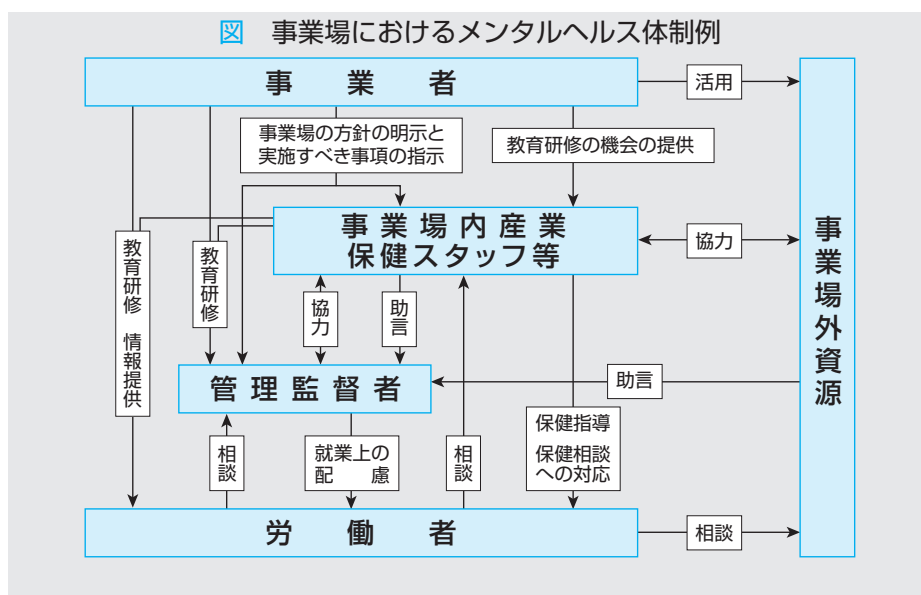
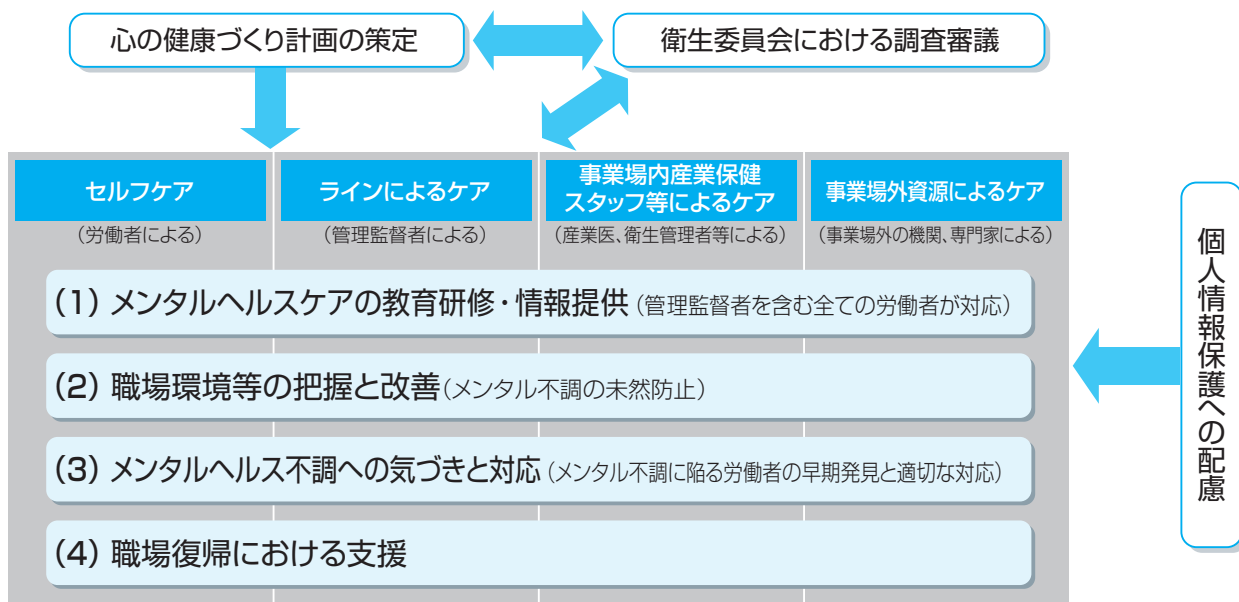


※それぞれの事業場内産業保健スタッフ等の役割は以下のとおり。

- 産 業 医 等：専門的立場から対策の実施状況の把握、助言・指導などを行う。また、長時間労働者に対する面接指導の実施やメンタルヘルスに関する個人の健康情報の保護についても、中心的役割を果たす。
- 衛生管理者等：教育研修の企画・実施、相談体制づくりなどを行う。
- 保 健 師 等：労働者及び管理監督者からの相談対応などを行う。
- 心の健康づくり専門スタッフ：教育研修の企画・実施、相談対応などを行う。
- 人事労務管理スタッフ：労働時間等の労働条件の改善、労働者の適正な配置に配慮する。
- 事業場内メンタルヘルス推進担当者：産業医等の助言、指導等を得ながら事業場の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は、衛生管理者等や常勤の保健師等から選任することが望ましい。

## 6. メンタルヘルスケアの具体的進め方

上記5の4つのケアが適切に実施されるよう、事業場内の関係者が相互に連携し、以下の取組みを積極的に推進することが効果的です。



それぞれの取組みの内容は以下のとおりです。

### (1) メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供

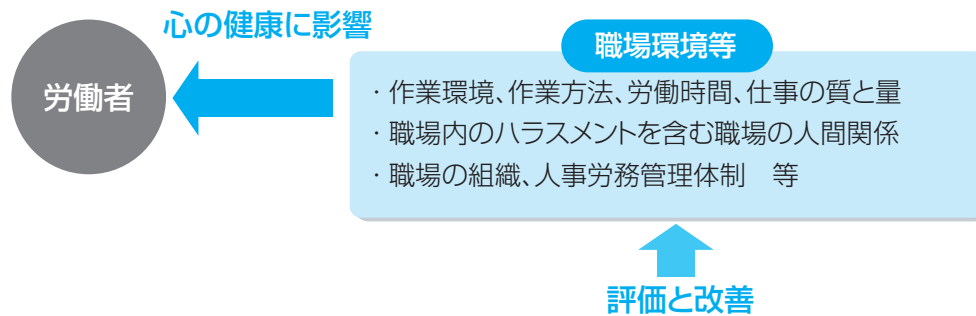
労働者、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等に対し、それぞれの職務に応じた教育研修・情報提供を実施してください。なお、事業場内に教育研修担当者を計画的に養成することも有効です。

【指針：6－(1)】

### (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、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)】



### (3) 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は、ストレス要因の除去又は軽減などの予防策が重要ですが、万一、メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合に、その早期発見と適切な対応を図ることが必要です。このため、次の3項目に関する体制を整備してください。その際には、労働者の個人情報の保護に十分留意しましょう。

【指針：6－(3)】

#### ○ 労働者による自発的な相談とセルフチェック

事業場の実態に応じて、労働者の相談に応ずる体制を整備するとともに、事業場外の相談機関の活用を図るなど、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いましょう。

また、ストレスに関する調査票や情報端末機器等を活用して、セルフチェックを行うことができる機会を提供することも効果的です。

#### ○ 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

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ましょう。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などからは、話をよく聴き、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しましょう。

事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者と協力して、労働者の気づきを促すよう、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の相談や受診を促しましょう。

#### ○ 労働者の家族による気づきや支援 等

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しましょう。

また、民間の調査では、配置転換や転職等による「職場環境の変化」がきっかけとなつてうつになり自殺する人が少なくないとするものもあります

## 「自殺の危機経路」事例

(「→」=連鎖、「+」=併発)

### 【無職者（就業経験あり）】

- ① 失業→生活苦→多重債務→うつ病→自殺
- ② 連帯保証債務→倒産→離婚の悩み+将来生活への不安→自殺
- ③ 犯罪被害（性的暴行など）→精神疾患→失業+失恋→自殺

### 【被雇用者】

- ① 配置転換→過労+職場の人間関係→うつ病→自殺
- ② 昇進→過労→仕事の失敗→職場の人間関係→自殺
- ③ 職場のいじめ→うつ病→自殺

### 【自営者】

- ① 事業不振→生活苦→多重債務→うつ病→自殺
- ② 介護疲れ→事業不振→過労→身体疾患+うつ病→自殺
- ③ 解雇→再就職失敗→やむを得ず起業→事業不振→多重債務→生活苦→自殺

### 【無職者（就業経験なし）】

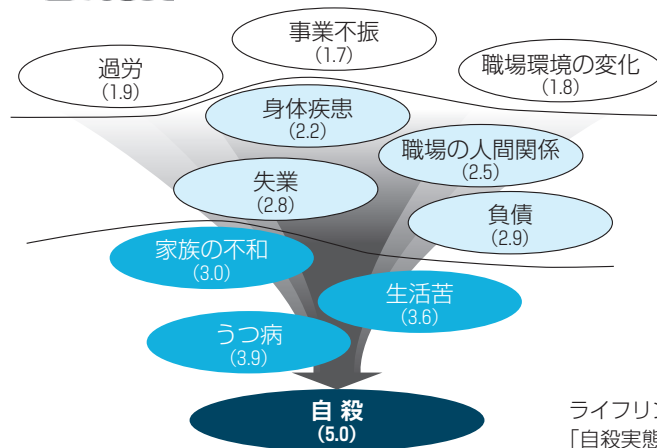
- ① 子育ての悩み→夫婦間の不和→うつ病→自殺
- ② DV→うつ病+離婚の悩み→生活苦→多重債務→自殺
- ③ 身体疾患+家族の死→将来生活への不安→自殺

### 【学生】

- ① いじめ→学業不振+学内の人間関係（教師と）→進路の悩み→自殺
- ② 親子間の不和→ひきこもり→うつ病→将来生活への不安→自殺

ライフリンク「自殺実態 1000人調査」

## 自殺要因の連鎖図



ライフリンク  
「自殺実態 1000人調査」

転勤や配置転換等の役割・地位の変化、仕事の失敗、仕事の量・質の変化等の際には、ストレスが高まることがあります。このような時期には上司が「いつもとの違い」に注意をしたり、労働時間管理に注意するとともに、必要に応じてセルフチェックの実施や相談対応をしたり、問題がみつかった場合は専門家へつなぐ等、適切な対応が行われるようにしましょう。

\* 上の2つの図については、特定非営利活動法人 自殺対策支援センター ライフリンク「自殺実態白書 2008」をご参照ください。 <http://www.lifelink.or.jp/hp/whitepaper.html>

### (4) 職場復帰における支援

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プログラムの組織的かつ継続的な実施により、労働者に対する支援を実施しましょう。

【指針：6－(4)】



## 7. メンタルヘルスに関する個人情報保護への配慮

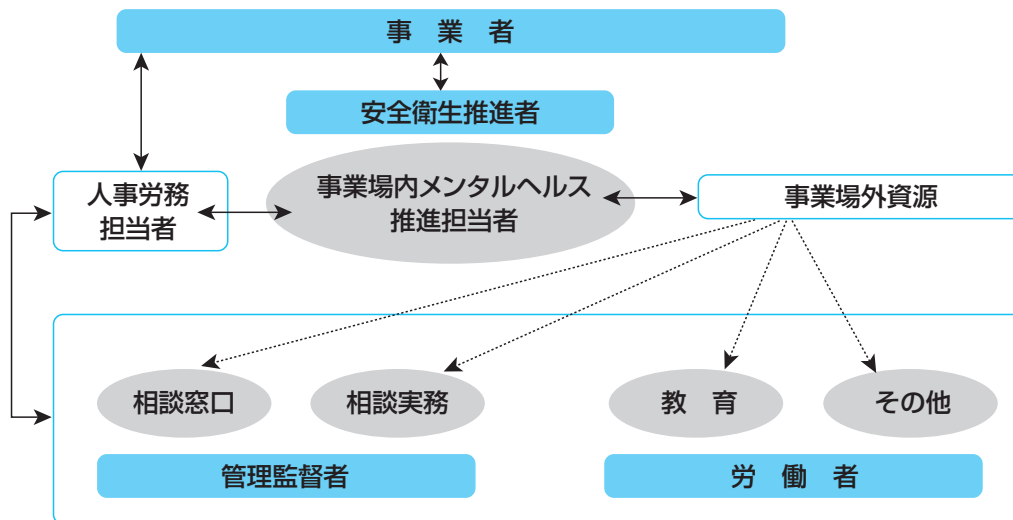
メンタルヘルスカケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要です。

事業者は、健康情報を含む労働者の個人情報について、個人情報の保護に関する法律及び関連する指針等を遵守し、労働者の健康情報の適切な取扱いを図ることが重要です。 【指針：7】

## 8. 小規模事業場におけるメンタルヘルスカ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カ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\*<sup>1</sup>として選任するとともに、地域産業保健センター\*<sup>2</sup>等の事業場外資源\*<sup>3</sup>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：8】



\* 1 詳細は、事業場内メンタルヘルス推進担当者をご参照ください。

\* 2 地域産業保健センターとは

地域産業保健センターでは、医師と契約し保健指導や健康相談などの産業保健サービスを従業員に提供することが十分できない、従業員50人未満の事業場に産業保健サービスを無料で提供します。

<主な業務>

健康相談窓口：健康診断結果の見方、健康づくりのアドバイス、メンタルヘルスカケアの進め方などに関する相談に医師等が対応する。

事業場の訪問：医師や保健師が事業場を訪問し、健康診断結果に基づいた健康管理指導を行う。作業環境改善のアドバイスも行う。

産業保健情報の提供：健康情報、健康診断機関などの情報提供。

\* 3 事業場外資源の例

- ・ 地域産業保健センター
- ・ 都道府県産業保健推進センター（メンタルヘルス対策支援センター）
- ・ 健康保険組合 ・ 労災病院 ・ 中央労働災害防止協会
- ・ 労働者健康保持増進サービス機関
- ・ 労働衛生コンサルタント、産業カウンセラー、臨床心理士、精神保健福祉士等
- ・ 精神科、心療内科等の医療機関 ・ 地域保健機関
- ・ 各種相談機関等 ・ 産業医学振興財団
- ・ 医師会（日本医師会及び都道府県医師会）・ 産業医科大学

