

職場における 心の健康づくり

～福井労働局メンタルヘルス対策推進計画～



福井労働局

福井労働基準監督署

武生労働基準監督署

敦賀労働基準監督署

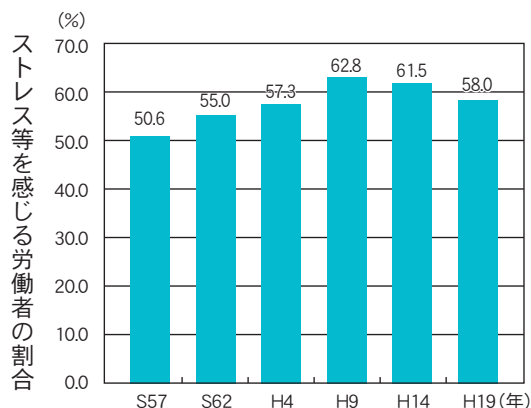
大野労働基準監督署

心の健康の現状

厚生労働省が行った平成19年労働者健康状況調査によると、職業生活において、強い不安やストレスを感じている労働者が約6割に上っています。

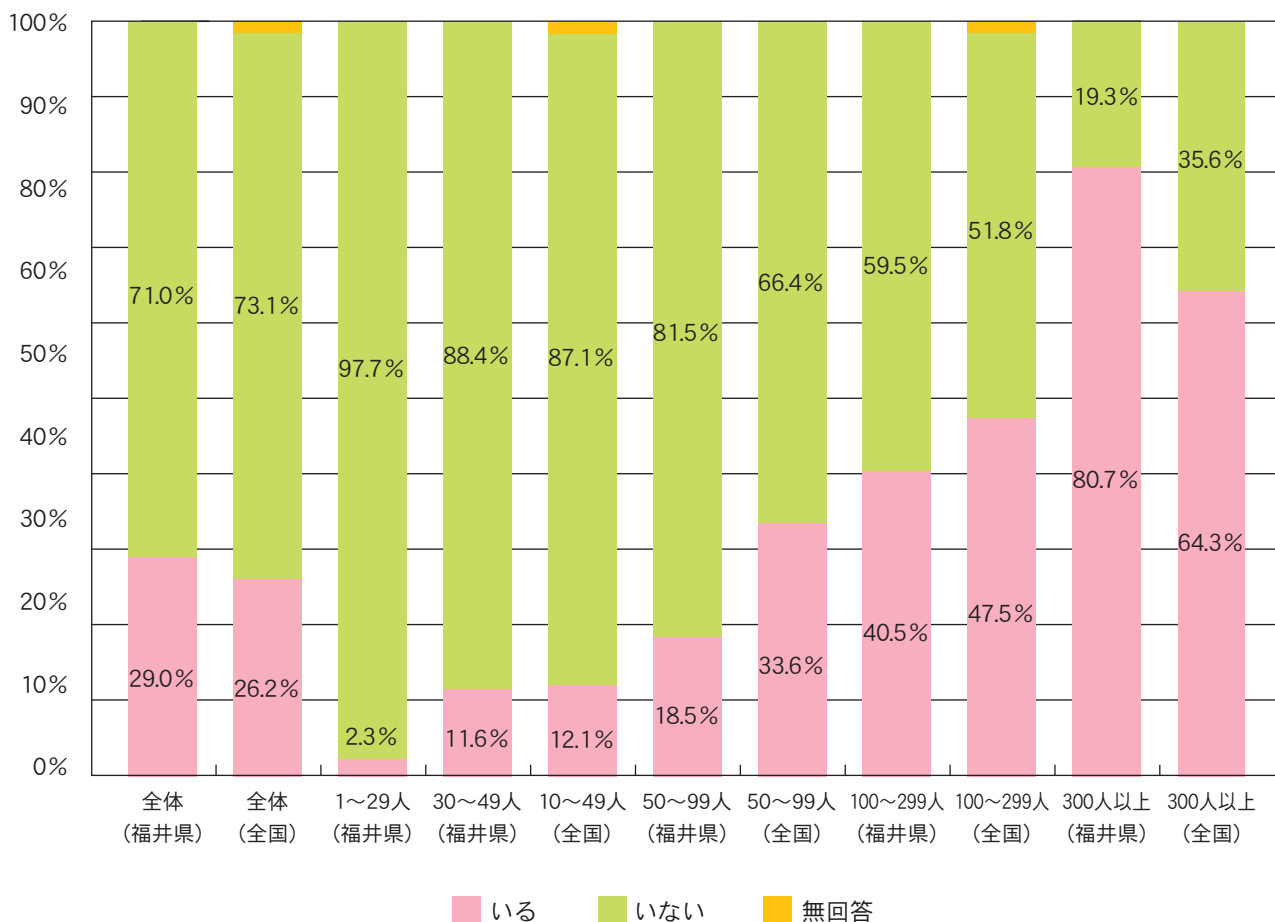
また、メンタルヘルスの理由により休業又は退職した労働者がいる事業場は福井労働局が平成22年8月に行った「メンタルヘルス対策アンケート調査」によると約3割に上っており、厚生労働省が平成22年9月～10月に行った「職場におけるメンタルヘルス対策に関する緊急調査」(中間集計)の結果(26.2%)より高い状況にあります。

図1 職業生活でのストレス等の状況



資料「労働者健康状況調査」(厚生労働省 隔年版)

図2 メンタルヘルス上の理由により休業・退職した労働者がいる事業場の割合



メンタルヘルス対策の必要性

職場におけるメンタルヘルス対策は、メンタルヘルス不調者の有無に関わらず、全ての事業場において、全ての労働者を対象に取り組むことにより、心の健康確保を図るもので、うつ病などのメンタルヘルス不調の予防や早期発見、心の健康問題で休業された方々の円滑な職場復帰と再発予防、さらには、自殺予防対策も含まれます。

1. 労働安全衛生法令に基づく取組が求められていること

労働安全衛生法第65条の3において、「事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない。」と定められ、労働者の健康についての配慮義務を負うことを規定しています。

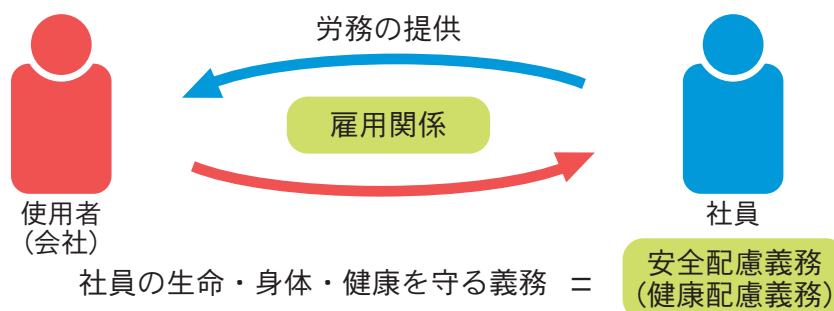
労働者の自殺が過労によると遺族が民事で争った「D事件」で最高裁判所は、「使用者は、その雇用する社員に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負担が過度に蓄積して社員の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う」と、会社が社員（労働者）の身体の健康だけでなく、心の健康についても配慮する義務を負うと述べております。

2. 企業の安全配慮義務の履行の観点からも重要な取組であること

労働契約法第5条において、「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。」と定められ、使用者は労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払い義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくても、労働契約上の付随義務として当然安全配慮義務を負うことを規定しています。

これまで、安全配慮義務は、労働災害や職業性疾病の範囲で争われてきましたが、過重労働やメンタルヘルス不調者の増加に伴い、心の健康まで拡大しています。

図3 安全配慮義務の質的变化



安全配慮義務は **物理的な安全 から 心身の健康** まで拡大されている

3. メンタルヘルス不調の労働者の発生は、組織の活力や事業の生産性の低下に結びつきやすいことから、予防的な観点から取組を進めることが重要であること

厚生労働省が平成22年9月～10月に行った「職場におけるメンタルヘルス対策に関する緊急調査」（中間集計）によると、メンタルヘルスの問題と、生産性の低下や重大事故の発生など企業のパフォーマンスへのマイナス影響について、関係があるとしている事業場は85%を超えています。

メンタルヘルス対策の取組状況等

平成22年8月に福井労働局が行った「メンタルヘルス対策に関するアンケート調査」の結果による福井県内のメンタルヘルス対策の取組状況は以下のとおりです。

なお、全国のデータは、厚生労働省が平成22年9月～10月に行った「職場におけるメンタルヘルス対策に関する緊急調査」(中間集計)の結果です。

1. メンタルヘルス対策の取組状況について

図4のとおり、福井県内の事業場について、メンタルヘルス対策に(何かしら)取り組んでいる事業場は全体で58.3%です。事業場規模が大きいほど、メンタルヘルス対策に取り組む割合が高い傾向にあります。

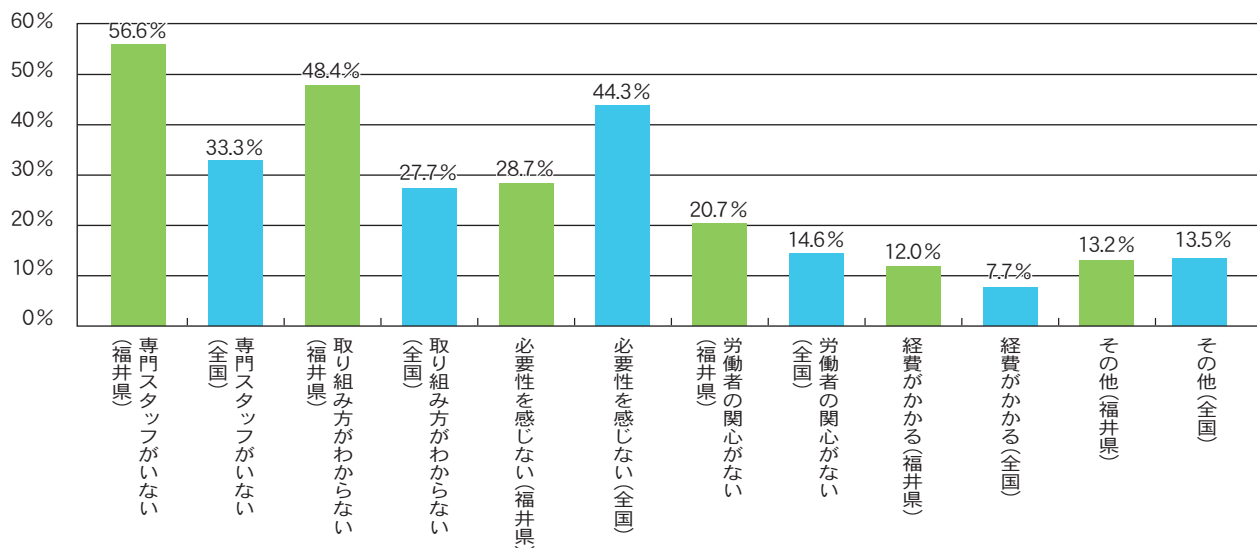
図4 メンタルヘルス対策の取組状況



2. メンタルヘルス対策を取り組んでいない事業場について

図5 のとおり、福井県内の事業場は主に「専門スタッフがいない」(56.6%)及び「取り組み方がわからない」(48.4%)を取り組んでいない理由として上げています。また、「必要性を感じない」としている事業場が福井県内では約3割(28.7%)を占めておりますが、全国では一番高い割合(44.3%)となっております。

図5 メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由

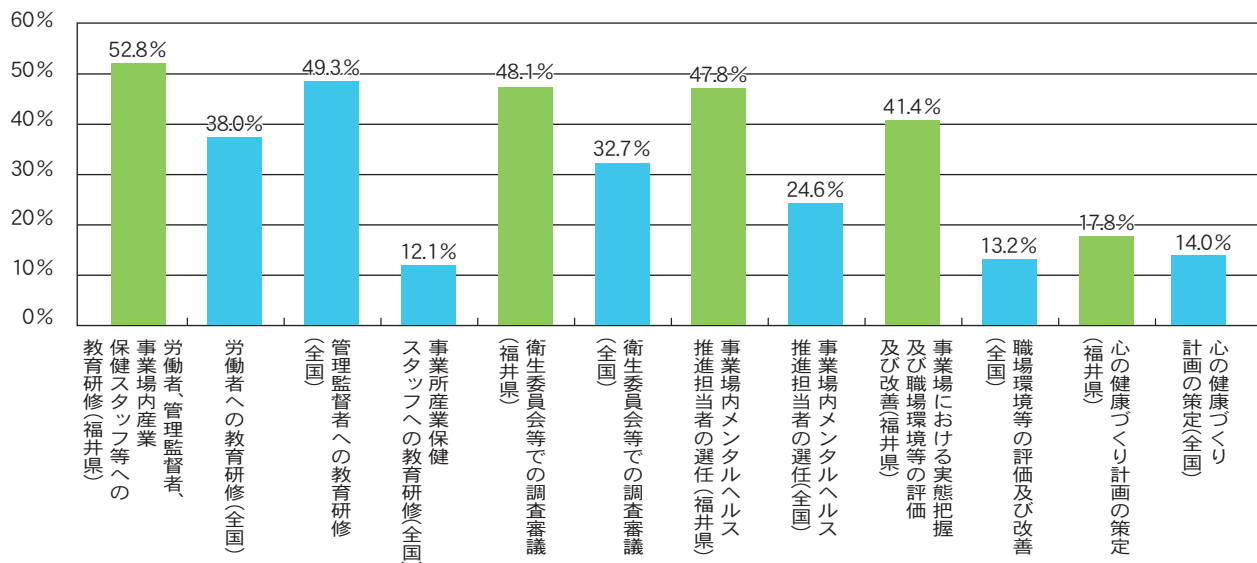


(注1)メンタルヘルス対策に取り組んでいない事業場を100としたときの割合

3. メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場について

図6のとおり、福井労働局メンタルヘルス対策推進計画に定めている重点事項に対する取組状況は全国よりは高いものの、「衛生委員会等での調査審議」は48.1%と5割にも満たず、特に「心の健康づくり計画の策定」は17.8%と低調です。

図6 メンタルヘルス対策の取組内容



(注1)メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場を100としたときの割合

(注2)図4で「取り組んでいる」と回答した事業場の取組内容は図6の重点事項以外にも含まれる。

メンタルヘルス対策を進めましょう

事業者は、積極的に労働者の心の健康保持増進を図ること(メンタルヘルス対策)が求められています。福井労働局の「メンタルヘルス対策推進計画」に基づき、次に示す①～⑤の項目について取組を行うことによって、メンタルヘルス上の理由により休業又は退職する労働者が発生することがないようにしましょう。

事業場において取り組む重点事項

- ① 衛生委員会等での調査審議
- ② 事業場における実態の把握
- ③ 「心の健康づくり計画」の策定
- ④ 事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任
- ⑤ 教育研修の実施

1 衛生委員会等での調査審議

メンタルヘルス対策の推進に当たっては、事業者が労働者等の意見を聴きつつ事業場の実態に則した取組が必要です。

このため、衛生委員会等(衛生委員会、安全衛生委員会又は安全衛生(衛生)委員会の設置義務のない事業場については、関係労働者の意見を聴くための機会)において十分調査審議を行なって、「心の健康づくり計画」を策定することが必要です。

衛生委員会等では次の①～⑤の事項について調査審議を行ってください。

- 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なわれるようなことの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。

また、衛生委員会等の調査審議については次の事項にご留意ください。

1. 産業医、衛生管理者、労働者等の参加の下、十分な調査審議を行うこと。
2. 調査審議の結果、一定の事項について結論を得た場合については、事業者はこの結論を尊重し、その結論に基づいて着実に対策を実施すること。
3. 議事概要について、作業場の見やすい場所に掲示する等、開催の都度、遅滞なく労働者に周知すること。
4. 議事録は3年間保存すること。
5. 調査審議事項については上記①～⑤のほか、事業場復帰に関する職場のルールや心の健康づくりの実施状況の評価及び計画の見直し等について調査審議することが望ましいこと。

2 事業場における実態の把握

1. 衛生委員会等における調査審議に当たっては、あらかじめ、メンタルヘルス上の理由による休業者の有無、人数、休業日数、職場環境等、心の健康問題に係る事業場の現状を把握する必要があります。また、職場環境については、評価も行い、明らかになった問題点に対し、職場環境の改善を行ってください。
2. ストレスを減らすため、職場環境等の改善を進めるツールとして「職場環境改善のためのヒント集」(別添1)を参考に添付しますので御活用ください。このヒント集は問題点の把握が目的ではなく、その職場で可能な職場環境等の改善方法を点検し、ヒント集から自分の職場に合った対策のヒントとするものです。
3. 労働者のストレス度合いを把握する方法として、福井県及び福井県医師会が作成した「こころの健康自己チェック表」(別添2)等の利用を参考にしてください。
4. 労働者のメンタルヘルス不調は機微な問題ですので、職場内のストレス要因の把握等のために、労働者のストレス調査の実施などに当たっては、労働者の同意を得て実施するなど、個人情報の保護について十分な配慮が必要です。



3 「心の健康づくり計画」の策定

メンタルヘルス対策は中長期的視野に立って、継続的かつ計画的に行なわれることが重要です。心の健康づくり計画は、事業場における労働（安全）衛生に関する計画の中に位置付け、他の労働衛生活動と一体として取り組んでください。また、心の健康づくり計画は、衛生委員会等の調査審議を経て策定してください。

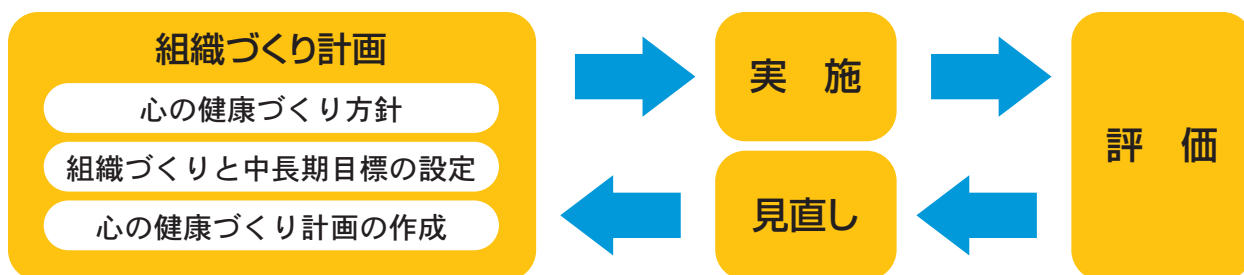
心の健康づくり計画に定める事項は次に掲げるとおりで、各事項に対する留意点を以下に示します。

- 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 事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任、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 教育研修の実施に関すること。

1. ①について、簡潔でわかりやすい内容で、社内インターネットへの掲示や社内報への掲載など、各種の機会に労働者へ周知すること。
2. ②について、労働者、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ、人事労務管理スタッフ等の役割、また、労働者の相談対応や、職場復帰支援の体制等について定めて記載すること。
3. ③について、職場環境の評価と問題点の把握、職場環境の改善の方法について記載するとともに、教育研修の実施、職場復帰支援などメンタルヘルスケアの進め方を定めて記載すること。
4. ④について、産業医、衛生管理者等、メンタルヘルスケアを担当する人材の確保と資質の向上、社外の相談機関や医療機関等事業場外資源の活用法について定めて記載すること。
5. ⑤について、心の健康問題には誤解や偏見が付きまといやすいことから、労働者の健康情報やプライバシーの保護の方法について定めて記載すること。
例えば労働者が産業医等に相談した場合に、労働者のプライバシーをどのように守るかについて方針を決め、これを労働者に周知すること。
6. ⑥について、心の健康づくり計画の実施状況について、評価の方法や時期、見直しの手順などを定めて記載すること。
7. ⑦について、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内容などについて定めて記載すること。

また、「心の健康づくり計画」に基づきメンタルヘルス対策を実施したら、年度毎などにその実施状況を評価する必要があります。計画どおりに進まない等問題がある場合には、これを改善して次の年度にはより良い計画を立て実施することが重要であり、事業場のメンタルヘルス対策は一朝一夕にできあがるものではありません。計画と評価・改善を重ねて、事業場のメンタルヘルスケアを次第に充実したものに育てて行くことが大切です。

図7 メンタルヘルスケアの計画及び進め方（参考例）



心の健康づくり計画(例)を別添3に例示しますので策定に当たっての参考にしてください。



4 事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任

衛生管理者又は衛生推進者等のうちから産業医等の助言、指導等を得ながら事業場のメンタルヘルスキ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」を選任してください。

それぞれの事業場内産業保健スタッフ等の役割(参考)

産業医等

専門的立場から事業場の心の健康づくり計画の策定について助言、指導等を行い、これに基づくメンタルヘルス対策の実施状況を把握する。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

心の健康づくり計画に基づき、産業医等の助言、指導等を踏まえて、具体的な教育研修の企画及び実施、職場環境等の評価と改善、心の健康に関する相談ができる雰囲気や体制づくりなどを行う。

保健師等

産業医及び衛生管理者等と協力しながら、教育研修の企画・実施、職場環境等の評価と改善、労働者及び各級管理者からの相談対応、保健指導などを行う。

人事労務管理スタッフ

管理監督者だけでは解決できない職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理が心の健康に及ぼしている具体的な影響を把握し、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キアの推進の実務を担当する。

5 教育研修の実施

1. メンタルヘルスキアを効果的に進めるためには、労働者、各級管理者、衛生管理者、事業場内産業保健スタッフ等が、職場のメンタルヘルス対策を理解し、必要な知識を身につけて、それぞれの役割と責任を果たすことが重要です。
2. 事業場の実情に応じた、教育研修の内容、実施方法を検討して労働者、各級管理者、衛生管理者、事業場内産業保健スタッフ等にそれぞれに必要な知識を身につけさせる教育研修を実施してください。
3. 特に、各級管理者（ラインによりケアを行う上司その他の労働者を指揮命令する者をいう。）は、日常的に労働者の状況や職場環境を把握し得る立場にあり、また、職場のストレス要因を把握し環境の改善を行う重要な位置付けであることから、各級管理者への教育研修を重点的に実施してください。
4. 教育を行う側の教育研修担当者は、教育・研修の目的と位置付けを明確にしてください。

6 事業場外資源の活用

職場のメンタルヘルス対策は、企業の風土や業務の実態、健康管理の活動等を踏まえて行う必要があり、事業者が主体性を持って自主的に取り組むことが必要であります。その取組みが基礎にあって、その上で専門的な知見が必要な取組み、プライバシーの保持が必要な取組み等を検討し、事業場外資源の活用を図ることも有効であり、重要である。

事業場外資源の例としては下表が挙げられるが、その中で福井メンタルヘルス対策支援センター及び福井県地域産業保健センターについて紹介するので積極的に活用してください。なお、両センターの連絡先等は福井労働局のホームページなどを参考にさせていただくか、福井労働局労働基準部健康安全課(0776-22-2657)又は最寄りの労働基準監督署にお気軽にお問い合わせください。

事業場外資源の例

- 福井メンタルヘルス対策支援センター
- 福井県地域産業保健センター
- 福井産業保健推進連絡事務所
- 健康保険組合
- 労災病院勤労者メンタルヘルスセンター
- 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等
- 日本医師会
- 福井県医師会
- 精神保健福祉センター
- 産業医科大学
- 精神科・心療内科等の医療機関
- 地域保健機関
- メンタルヘルス支援を行う各種相談機関等(E A P 機関等)
- 労働衛生コンサルタント
- 産業カウンセラー、臨床心理士、精神保健福祉士等の事業場でメンタルヘルスの支援を行う専門家

(参考)上記関係機関等の連絡先は「ふくい精神保健福祉マップ」等をご参照ください。

http://www.pref.fukui.jp/doc/kokoro-c/osirase/map_d/fil/001.pdf

1. 福井メンタルヘルス対策支援センターについて

福井メンタルヘルス対策支援センターにおいては、メンタルヘルス対策を支援するための中核的な役割を担う機関として、主に次の（１）から（５）の内容を実施しています。

（１）事業場等からのメンタルヘルス全般の相談への助言等

メンタルヘルス不調の予防から職場復帰支援までのメンタルヘルス全般の取組について、事業場の産業保健スタッフや人事労務担当者、事業者などから寄せられる様々な相談、問い合わせに、職場のメンタルヘルス対策に詳しい精神科医、心理職等の産業保健の専門家や労務管理に詳しい専門家が対応し、抱える課題等の解決に助言等を行います。また、労働者やその家族などからの相談、問い合わせに対応し、状況に応じて適切な相談機関や医療機関を紹介します。

（２）個別事業場に対するメンタルヘルス対策の訪問支援

事業場の要望に応じ、職場のメンタルヘルス対策や労務管理に詳しい専門家（メンタルヘルス対策促進員）が事業場に出向いて、心の健康づくり計画の策定、４つのメンタルヘルスケアの推進、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、職場環境等の把握と改善、メンタル不調への気づきと対応、職場復帰における支援等について、具体的な取組方法等に関する助言等を行います。

（３）メンタルヘルス対策に関する説明会の実施

事業者団体等を対象としたメンタルヘルス対策・職場復帰支援プログラムについて周知を目的とした説明会を開催しています。

（４）事例検討会・交流会を開催し、関係者間のネットワーク形成のための支援

心の健康問題で休業した労働者の職場復帰支援を円滑に進めるため、産業医等事業場の産業保健スタッフと医療機関や相談機関等との連携が必要である。関係者間のネットワークの形成のため、関係団体等の理解と協力を得て事例検討会や交流会を開催しています。

（５）地域で活用できるメンタルヘルスに関する資源等の情報提供

メンタルヘルス対策に係る地域で活用できる相談・支援機関、支援事業、メンタルヘルス関係研修などの情報を、窓口やホームページなどで総合的に提供しています。

2. 福井県地域産業保健センターについて

福井県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者及びそこで働く労働者に対する保健指導や健康相談等の産業保健サービスを充実させることを目的としているところですが、メンタルヘルス対策として次の（１）及び（２）の内容を実施しています。

（１）メンタルヘルス不調の労働者に対する相談・指導

メンタルヘルス不調を自覚する労働者に対し、産業医又はメンタルヘルスに対応可能な医師若しくは保健師が相談・指導を行います。

（２）長時間労働者に対する面接指導

労働安全衛生法第 66 条の 8 に規定する面接指導及び第 66 条の 9 に規定する必要な措置として実施される面接指導の対象となる労働者に対し、産業医又はメンタルヘルスに対応可能な医師が対応し、必要に応じて事業者に対する指導・助言を行います。

職場環境改善のためのヒント集(メンタルヘルスアクションチェックリスト)項目一覧表

※「職場環境改善のためのヒント集(メンタルヘルスアクションチェックリスト)」は、職場環境等のストレスを評価したあとの職場環境等の対策を考えるのに参考となる項目をまとめたものです。

原案：平成16年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究」職場環境改善のためのヒント集(アクションチェックリスト)作成ワーキンググループ

領域	アクション項目	「仕事のストレス判定図」との対応			
		仕事の量的負担	仕事のコントロール	上司の支援	同僚の支援
A 作業計画の参加と情報の共有	1. 作業の日程作成に参加する手順を定める 作業の分担や日程についての計画作成に、作業者と管理監督者が参加する機会を設ける。		◎		
	2. 少数人数単位の裁量範囲を増やす 具体的なすめ方や作業順序について、少数単位又は作業担当者ごとに決定できる範囲を増やしたり再調整する。		◎		
	3. 個人あたりの過大な作業量があれば見直す 特定のチーム、又は特定の個人あたりの作業量が過大になる場合があるかどうかを点検して、必要な改善を行う。	◎	○	○	○
	4. 各自の分担作業を達成感あるものにする 分担範囲の拡大や多能化などにより、単調な作業ではなく、個人の技量を生かした達成感が得られる作業にする。		◎	○	
	5. 必要な情報が全員に正しく伝わるようにする 朝の短時間のミーティングなどの情報交換の場を設け、作業目標や手順が各人に伝わり、チーム作業が円滑に行われるように、必要な情報が職場の全員に正しく伝わり、共有できるようにする。		◎	○	○
B 勤務時間と作業編成	6. 労働時間の目標値を定め残業の恒常化をなくす 1日、1週、1ヵ月後との労働時間に目標値を設け、ノー残業デーなどを運用することなどで、長時間労働が当たり前である状態を避ける。	◎	○		
	7. 繁盛期やピーク時の作業方法を改善する 繁盛期やピーク時などの特定時期に個人やチームに作業が集中せず作業の負荷や配分を公平に扱えるように、人員の見直しや業務量の調整を行なう。	◎	○		
	8. 休日・休暇が十分取れるようにする 定められた休日日数がきちんととれ、年次有給休暇や、リフレッシュ休暇などが計画的に、また必要に応じて取れるようにする。	◎	○		
	9. 勤務体制、交代制を改善する 勤務体制を見直し、十分な休養時間が確保でき、深夜・早朝勤務や不規則勤務による過重負担を避けるようにする。	◎	○	○	
	10. 個人の生活条件に合わせて勤務調整ができるようにする 個人の生活条件やニーズに応じて、チーム編成や勤務条件などが柔軟に調整できるようにする。(例:教育研修、学校、介護、育児)	◎	○	○	○
C 円滑な作業手順	11. 物品と資材の取り扱い方法を改善する 物品と資材、書類などの保管・運搬方法を工夫して負担を軽減する。 (例:取り出しやすい保管場所、台車の利用、不要物の除去や整理整頓など)	◎	○		
	12. 個人ごとの作業場所を仕事しやすくする 各自の作業場のレイアウト、姿勢、操作方法を改善して仕事しやすくする。 (例:作業台の配置、肘の高さでの作業、パソコン操作方法の改善など)	◎	○		
	13. 作業の指示や表示内容をわかりやすくする 作業のための指示内容や情報が作業中いつでも容易に入手し確認できるようにする。 (例:見やすい指示書、表示・ラベルの色分け、標識の活用など)	○	◎	○	
	14. 反復・過密・単調作業を改善する 心身に大きな負担となる反復作業や過密作業、単調作業がないかを点検して、適正な負担となるよう改善する。	◎	○		
	15. 作業ミス防止策を多面に講じる 作業者が安心して作業できるように、作業ミスや事故を防ぎ、もし起こしても重大な結果に至らないように対策を講じる。 (例:作業手順の標準化、マニュアルの作成、チェック方法の見直し、安全装置、警報など)	◎	○		
D 作業場環境	16. 温熱環境や音環境、視環境を快適化する 冷暖房設備などの空調環境、照明などの視環境を整え、うるさい音環境などを、個々の作業者にとって快適なものにする。	○	○	○	○
	17. 有害環境源を隔離する 健康を障害するおそれのある、粉じん、化学物質など、人体への有害環境源を隔離するか、適切な防護対策を講じる。	○			
	18. 職場の受動喫煙を防止する 職場における受動喫煙による健康障害やストレスを防止するため、話し合いに基づいて職場の受動喫煙防止対策をすすめる。			◎	◎
	19. 衛生設備と休養設備を改善する 快適で衛生的なトイレ、更衣室を確保し、ゆとりとくつろげる休憩場所、飲料設備、食事場や福利厚生施設を備える。	◎		○	○
	20. 緊急時対応の手順を改善する 災害発生時や火災などの緊急時に適切に対応できるように、設備の改善、通路の確保、全員による対応策と分担手順をあらかじめ定め、必要な訓練を行なうなど、日頃から準備を整えておく。	○	○	○	○
E 職場内の相互支援	21. 上司に相談しやすい環境を整備する 従業員が必要な時に上司や責任者に問題点を報告し、また相談しやすいように普段から職場環境を整えておくようにする。 (例:上司に相談する機会を確保する、サブリーダーの設置、相談しやすいよう職場のレイアウトを工夫するなど)			◎	○
	22. 同僚に相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する 同僚間でさまざまな問題点を報告しあい、また相談しあえるようにする。 (例:作業グループ単位で定期的な会合を持つ、日報やミーティングリストを活用するなど)			○	◎
	23. チームワークづくりをすすめる グループ同士お互いを理解し支えあい相互に助け合う雰囲気生まれるように、メンバーで懇親の場を設けたり研修の機会を持つなどの工夫をする。			◎	◎
	24. 仕事に対する適切な評価を受け取ることができる 作業者が自分の仕事のできや能力についての評価を、実績に基づいて、納得できる形で、タイミングよく受け取ることができるようにする。			◎	○
	25. 職場間の相互支援を推進する 職場や作業グループ間で、それぞれの作業がしやすくなるように情報を交換したり、連絡調整を行ったりするなど、相互支援を推進する。	○	○	○	○
F 安心できる職場のしくみ	26. 個人の健康や職場内の健康問題について相談できる窓口を設置する 心の健康や悩み、ストレス、あるいは職場内の人間関係などについて、気兼ねなく相談できる窓口または体制を確保する。 (例:社内のメンタルヘルス相談窓口の設置)	○	○	○	○
	27. セルフケアについて学ぶ機会を設ける セルフケア(自己健康管理)に役立つ情報を提供し、研修を実施する。(例:ストレスへの気づき、保健指導、ストレスへの上手な対処法など)	○	○	○	○
	28. 組織や仕事の急激な変化にあらかじめ対処する 組織や作業編成の変更など職場の将来計画や見通しについて、普段から周知されているようにする。	○	○	○	○
	29. 昇進・昇格、資格取得の機会を明確にし、チャンスを公平に確保する 昇進・昇格のモデル例や、キャリア開発のための資格取得機会の有無や時期が明確にされ、また従業員に公平にチャンスが与えられることが従業員に伝えられているようにする。		○	◎	○
	30. 緊急の心のケア 突発的な事故が生じた時に、緊急処置や緊急の心のケアが受けられるように、あらかじめ職場内の責任者や産業保健スタッフ、あるいは社外の専門家との連絡体制や手順を整えておく。	○		○	

注) ◎=特に関係あり ○=関係あり

こころの健康自己チェック表

この自己チェック表は、みなさまの心身状態をチェックし、こころの健康を保つことに役立てていただくためのものです。

このチェック表をご記入いただき、産業医（かかりつけの医師）または健診担当医にお渡し下さい。

**最近2週間のあなたのご様子についてお伺いします。
次の質問を読んであてはまるものに○をつけて下さい。**

No	質問内容	回答
①	ほとんど毎日、ほとんど一日中、気分がゆううつでしかたがない。	
②	ほとんど毎日、ほとんど一日中、何をするにも「おっくう」で、興味や楽しみを感じない。	
③	ほとんど毎日、食欲がないか、逆に食欲が増加している。	
④	ほとんど毎日、眠れないか、逆に眠りすぎてしまう。	
⑤	ほとんど毎日、ひどくイライラしているか、動作がにぶくなっている。	
⑥	ほとんど毎日、疲れやすくてしかたがない。	
⑦	「自分はどうしようもない人間だ」「周囲に迷惑をかけている」と考えてしまう。	
⑧	考えが進まず、集中力や判断力が低下している。	
⑨	死について考える。	

※ 当該チェック表は福井県と福井県医師会がDSM-Ⅳ（米国精神医学協会）の診断基準を参考に作成したものです。

※ 様式は福井県医師会ホームページ（http://www.fukui.med.or.jp/seishin_tebiki/index.htm）よりダウンロードができます。

※ 当該様式は例としてお示ししたものであり、事業者は産業医等の関係者と十分な協議の上、また、個人情報の保護について十分な配慮をした上でご活用ください。

(事業場における) 心の健康づくり計画(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「安全衛生管理規則」に基づき、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」及び「福井労働局メンタルヘルス対策推進計画」に従って、当社の心の健康づくり活動の具体的推進方法を定め、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平成〇〇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問題を発生させない。

(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。

ア 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処できるように、また、職場環境等におけるストレスを減らすように各種のストレス対策を実施する。

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、個人情報の秘密保持に十分配慮する。

2 心の健康づくり推進体制

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。

ア 従業員

従業員はストレスや心の健康について理解し、自分のストレスに適切に対処し、必要に応じて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、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活動を支援する。

(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、産業医の助言を得ながら、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実務を担当し、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、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
- ・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

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に関わる。また、計画どおり心の健康づくりが進められているか評価を行い、継続的な活動を推進する。

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ケアの実施

(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

事業場内産業保健スタッフは、必要に応じて職業性ストレス簡易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、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。

②従業員は、ストレスチェックの結果に応じて、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) 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 全従業員向けの教育研修・情報提供

セルフケアを促進するため、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
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・情報提供の機会を設ける。事業場内産業保健スタッフ等の職務に応じて専門的な事項を含む教育研修、知識修得等の機会の提供を図る。

(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「〇〇精神科クリニック」の医師に相談するよう勧める。

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、従業員から聴い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他に伝える。

イ 産業医への相談

従業員は自らの心の健康問題について産業医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、産業医に相談することができる。

相談は、月1回の産業医来社時のほか、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「〇〇精神科クリニック」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。

産業医は、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 「〇〇精神科クリニック」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「〇〇精神科クリニック」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××-×××-××××で当社社員であることを告げ、相談の予約をすること。1回目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。「〇〇精神科クリニック」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、本人の了解を得た上で、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できる。

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「〇〇精神科クリニック」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は、そこで知り得た個人情報の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。

5 心の健康づくりのための目標及び評価

効果的な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の問題に理解し、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気ある健康づくりを行う。
- 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発生させない。

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習得する。
- ②産業医及び「〇〇精神科クリニック」医師による従業員から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。

○産業医及び「〇〇精神科クリニック」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。

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を90%以上とする。
- ②産業医及び「〇〇精神科クリニック」医師への早い段階での相談を増やす(連絡会議を開催し、産業医及び「〇〇精神科クリニック」医師の印象から評価する。)

福井労働局メンタルヘルス対策推進計画

1 計画の趣旨

最近、心の健康問題が労働者、その家族、事業場及び社会に与える影響は大きいものがあり、全国的には、厚生労働省が実施した平成 19 年労働者健康状況調査の結果によると仕事に関して強い不安やストレス等を感じている労働者は約 6 割に上り、メンタルヘルス上の理由により連続して 1 か月以上休業又は退職した労働者が全体の 7.6% を占めている状況にある。また、精神障害等による労災支給決定件数は増加傾向にあり、全国では、平成 21 年度は 234 件と平成 18 年度以降 200 件を超え、また、労災請求件数は平成 21 年度 1,136 件と初めて 1,000 件を超えたところである。当局においても、平成 21 年度は 10 件の労災請求件数があり、2 件の労災支給決定がなされている。これらのことから、事業場において、より積極的に労働者の心の健康保持増進を図ることが必要である。

また、前記調査の結果によると、メンタルヘルス対策に取り組んでいない事業場の主な理由については、「専門スタッフの育成の方法がわからない」、「取組方法のノウハウの蓄積が不十分」等が挙げられており、メンタルヘルス対策の普及促進のためには、衛生管理者等を含めた事業場内産業保健スタッフの育成・充実、及び同スタッフの活動を支える事業場内の体制の整備等を図ることが不可欠である。

以上のことから、当局管内における事業場のメンタルヘルス対策の普及促進を図るとともに、メンタルヘルス対策を通じた自殺予防対策の一層の推進を図ることを目的として、当局において本推進計画を策定するものである。

2 計画の期間

本計画は、平成 22 年度を初年度とし、平成 24 年度までの 3 か年計画とする。

3 計画の目標

常時 50 人以上の労働者を使用する事業場について、メンタルヘルス対策に取り組む割合を増加させること。

4 重点事項及び具体的な取組内容

(1) 事業場においてメンタルヘルス対策の取組を推進する重点事項及び具体的な取組内容は、以下のとおりとする。

①衛生委員会又は安全衛生委員会(以下「衛生委員会等」という。)での調査審議

労働安全衛生規則第 22 条において、衛生委員会等の付議事項として、「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」が規定されていることに基づき、次の a から e の事項について調査審議を行う。また、審議した内容について、遅滞なく労働者へ周知する。

- a. 事業場におけるメンタルヘルス対策の実施計画(③に掲げる心の健康づくり計画)の策定等に関すること。
- b. 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。
- c. 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ことがないようにするための対策に関すること。
- d. 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。
- e. 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。

②事業場における実態の把握

衛生委員会等における調査審議に当たっては、あらかじめ、メンタルヘルス上の理由による休業者の有無、人数、休業日数、職場環境等、心の健康問題に係る事業場の現状を把握すること。また、職場環境については、評価もを行い、明らかになった問題点に対し、職場環境の改善を行うこと。

③「心の健康づくり計画」の策定

当該計画は事業場におけるメンタルヘルス対策の実施計画に該当するものであり、以下の 7 項目について定めること。

- a. 事業者がメンタルヘルスクアを積極的に推進する旨の表明に関すること。
- b. 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。
- c. 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。
- d. 事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任、メンタルヘルスク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。
- e. 労働者の健康情報の保護に関すること。
- f. 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。
- g. 教育研修の実施に関すること。

④事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任

衛生管理者又は衛生推進者等のうちから産業医等の助言、指導等を得ながら事業場のメンタルヘルスク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」を選任すること。

⑤教育研修の実施

労働者、各級管理者及び事業場内産業保健スタッフ等に対し、メンタルヘルスクアを推進するための教育研修を実施すること。

特に、各級管理者(ラインによるケアを行う上司その他労働者を指揮命令する者をいう。)は、日常的に労働者の状況や職場環境等を把握しうる立場にあり、ラインによるケアを適切に行う上で重要な位置づけであることから、各級管理者への教育研修を重点に実施すること。

なお、労働安全衛生規則第 35 条に基づく衛生のための教育の実施に当たっては、パンフレットを活用する等により、メンタルヘルスクアを推進するための教育研修についても実施すること

5 その他

- (1) 当該計画を推進するに当たり、メンタルヘルス対策支援センター【注 1】、地域産業保健センター【注 2】、県・市町村の地域保健主管課並びに保健所及び医師会等と連携を図ることとする。
- (2) 当該計画を推進するに当たり、業界団体・地域団体・労働団体・労働災害防止団体等に対して、例えば教育研修の合同実施など自主的な活動を行うよう働きかけを行うとともに、これらの団体の各種会議、行事、広報紙等の機会又は媒体を活用し、周知を行うこととする。

(※)【注 1】及び【注 2】は省略

メンタルヘルス対策関係リーフレット等の 主なリンク先一覧

1 福井労働局メンタルヘルス対策推進計画

(福井労働局HP ⇒ 福井労働局のご案内の福井労働局
⇒ 健康安全課 ⇒ メンタルヘルス)

[http://www.fukuiroudoukyoku.go.jp/
frame.asp?main=topics03/topics_03_1_1.html](http://www.fukuiroudoukyoku.go.jp/frame.asp?main=topics03/topics_03_1_1.html)

2 「こころの耳」～働く人のメンタルヘルス ポータルサイト～

平成21年10月開設。①働く方、②ご家族の方、③事業者、上司・同僚の方、④産業医等、支援する方、それぞれの立場からのメンタルヘルス対策に役立つ情報が詳しく掲載されております。

<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

3 メンタルヘルス対策に関する各種手引・冊子・パンフレット

(「こころの耳」HP ⇒ 事業者、上司・同僚の方へ又は 支援する方へ
⇒ 手引・冊子・パンフレット)

<http://kokoro.mhlw.go.jp/jigyosya/tebiki.html>

4 メンタルヘルス対策に関する各種チェックリスト

(「こころの耳」HP ⇒ 事業者、上司・同僚の方へ又は 支援する方へ
⇒ チェックリストなどのツール)

<http://kokoro.mhlw.go.jp/jigyosya/tool.html>

5 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援対策

平成21年3月に改訂した、「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」の内容をもとに職場復帰支援対策の方法が示されております。

(「こころの耳」HP ⇒ 事業者、上司・同僚の方へ又は 支援する方へ
⇒ 職場復帰のガイダンス)

<http://kokoro.mhlw.go.jp/jigyosya/shokuba-fukki/hajimeni.html>

6 みんなのメンタルヘルス総合サイト

～こころの不調・病気に関する情報をまとめた総合情報サイト～

<http://www.mhlw.go.jp/kokoro/index.html>

7 メンタルヘルス対策支援センター

メンタルヘルス対策支援センターではメンタルヘルス不調の予防から職場復帰支援までのメンタルヘルス対策全般について対応する総合相談窓口の設置や事業場に促進員を派遣させていただくことによる個別訪問支援等を実施しております。なお、利用料は無料です。

http://www.rofuku.go.jp/sanpo/eap/center_list.html

8 福井県地域産業保健センター

福井県地域産業保健センターでは、労働者 50 人未満の小規模事業場の事業者及びそこで働く労働者に対して、メンタルヘルス対策も含めた各種産業保健サービスを実施しております。

[http://www.fukuiroudoukyoku.go.jp/
frame.asp?main=topics03/topics_03_1_1.html](http://www.fukuiroudoukyoku.go.jp/frame.asp?main=topics03/topics_03_1_1.html)

(上記サイトに入っただき、福井労働局の御案内 ⇒ 健康安全課 ⇒ 健康確保対策の「労働者 50 人未満の事業者の方は↓も御覧下さい!!!」の「福井県地域産業保健センターの御案内」を御覧ください。)

上記リンク先を「お気に入り」に登録していただき、
また、リンク先の資料等も積極的に活用して、
職場におけるメンタルヘルス対策を進めていきましょう!!!





※リーフレットの資料等についての相談や内容についてわからないこと等がございましたら、福井労働局又は最寄りの労働基準監督署までお気軽にお問い合わせください。

平成 23 年 3 月作成