

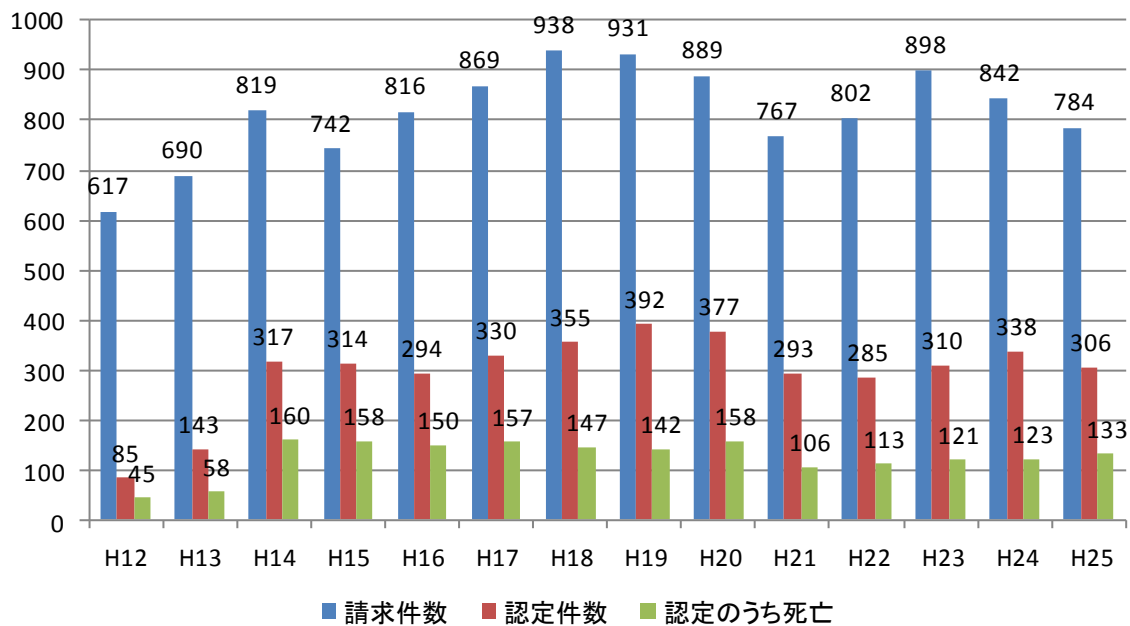
職場における メンタルヘルス対策について

1 メンタルヘルス対策の必要性

近年、経済・産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は60%前後となっており、高い水準で推移している一方、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が近年増加し、社会的にも関心を集めています。

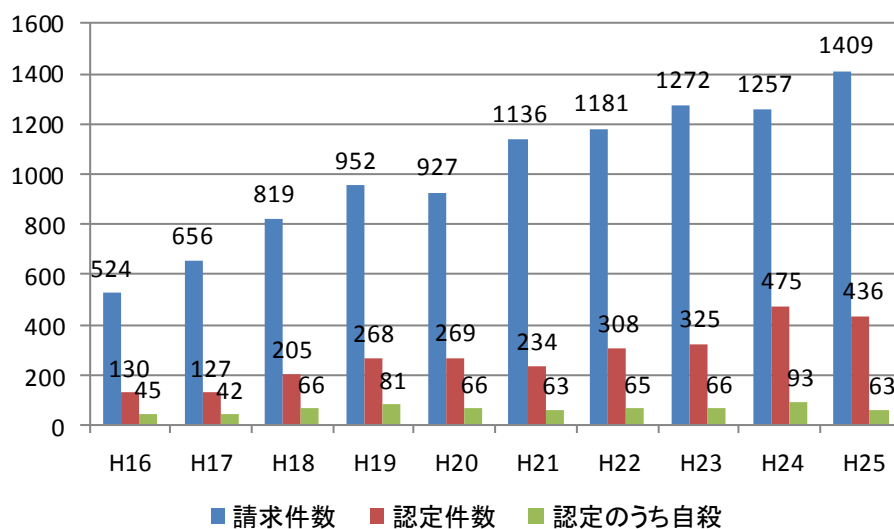
メンタルヘルス不調の労働者の発生は、組織の活力低下や事業の生産性の低下に結び付きやすく、事業場において、予防的な観点から積極的に心の健康の保持増進を図ることが重要な課題となっています。

脳・心臓疾患の労災補償状況(全国)



(出典：厚生労働省 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況より)

精神障害等の労災補償状況(全国)



(出典：厚生労働省 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況より)

2 事業場において取り組む重点事項

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。事業場の実態に応じて実施可能と考えられる事項から取り組ましましょう。

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※において十分調査審議を行って、「心の健康づくり計画」を策定することが必要です。

※ { 常時 50 人以上の労働者を使用する事業場: 衛生委員会又は安全衛生委員会
常時 50 人未満の労働者を使用する事業場: 関係労働者の意見を聴くための機会

Q

衛生委員会とはなんですか？

A 労使が協力し合って、事業場における安全衛生問題を調査審議する場です。

労働安全衛生法令には、衛生委員会の付議事項として「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。」が規定されています。

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あたっては、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。特に、職場環境については、十分評価を行い、明らかとなった問題点に対して、適切に改善を行いましょ。

③ 「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組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。

小規模事業場における心の健康づくり計画(例)

心の健康づくりの目標
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、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職場づくりを行う。
目標達成のための取組
①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。 ②相談体制、いつもと違う自分への「気づき」を促進するための資料を従業員に配布する。

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、指導を得ながら事業場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」を選任してください。

※ { 常時 50 人以上の労働者を使用する事業場: 衛生管理者
常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用する事業場: 衛生推進者又は安全衛生推進者

⑤ 教育研修・情報提供の実施

メンタルヘルスケアを効果的に進めるには、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。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います。)

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行いましょ。

なお、福井県と福井県医師会では、労働者の心身の状態をチェックし、心の健康を保つことに役立てるため「心の健康度自己評価票」を作成していますので、参考にしてください。

3 職場復帰における支援等

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いる事業場、その割合が高い業種に属する事業場では、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、職場復帰プログラムを策定しておきましょう。

◆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、復職日、就業上の配慮など個別具体的な支援内容を定めたもの

4 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ますが、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、その取組が基礎にあって、その上で専門的な知識が必要な取組、プライバシーの保護が必要な取組等を検討し、事業場外資源の活用を図ることも有効であり、重要です。

◆福井産業保健総合支援センター

業務内容	申込先
事業者や産業保健スタッフなどを対象に、専門的な相談への対応や研修などを行います。 ・産業保健関係者からの専門的な相談への対応 ・産業保健スタッフへの研修 ・メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援 ・管理監督者向けメンタルヘルス教育 ・事業者・労働者に対する啓発セミナー ・産業保健に関する情報提供	◆福井産業保健総合支援センター 〒910-0006 福井市中央1丁目3-1 加藤ビル7階 電話 0776-27-6395 Fax 0776-27-6397

◆福井・南越・嶺南・奥越地域産業保健センター

業務内容	申込先
労働者数 50 人未満の事業場を対象に、相談などへの対応を行います。 ・相談対応 メンタルヘルスを含む労働者の健康管理についての相談 健康診断の結果についての医師からの意見聴取 長時間労働者に対する面接指導 ・個別訪問指導(医師などによる職場巡視など) ・産業保健に関する情報提供 ※ 労働者数 50 人以上の事業場についても、産業保健総合支援センターのサービス利用の相談などを受け付けます。	◆福井地域産業保健センター (福井市医師会内:福井市大願寺 3-4-10) 電話① 福井市・永平寺町:070-1259-9022 電話② あわら市・坂井市:070-1259-9035 Fax(①・②共通) 0776-22-0347
	◆奥越地域産業保健センター (大野市医師会内:大野市天神町 1-19 多田記念大野市有終会館内) 電話 070-1259-9115 Fax 0779-65-8448
	◆南越地域産業保健センター (武生医師会内:越前市中央 1-9-9) 電話 070-1259-9036 Fax 0778-24-1402
	◆嶺南地域産業保健センター (敦賀市医師会内:敦賀市中央町 2-16-54) 電話 070-1259-9038 Fax 0770-24-3132

◆福井障害者職業センターリワーク支援室

業務内容	申込先
○職場復帰支援うつ病など「心の病」により休職など療養されている方が、無理なく、安心して、職場復帰できるよう、通所するプログラムです。ご利用にあたっては、主治医と連携を図りながら、リワーク支援を行います。 ○再就職支援うつ病など「心の病」により退職された方について、再就職に向けた心と体を整える支援を行います。	◆リワーク支援室 〒910-0026 福井市光陽2丁目3番 32 号 電話 0776-25-3685 Fax 0776-25-3694 ◆嶺南リワーク・サテライトオフィス お問い合わせは、リワーク支援室へ

労働安全衛生法が改正されます

ストレスチェックの実施等が義務となります

■施行日 **平成27年12月まで**に施行される予定（今後政令で規定）

○常時使用する労働者に対して、**医師、保健師等^{※1}**による心理的な負担の程度を把握するための検査（**ストレスチェック^{※2}**）を実施することが事業者の義務となります。（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）

※1 ストレスチェックの実施者は、今後省令で定める予定で、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士を含める予定。
※2 検査項目は、「職業性ストレス簡易調査票」（57項目による検査）を参考とし、今後標準的な項目を示す予定。検査の頻度は、今後省令で定める予定で、1年ごとに1回とすることを想定。

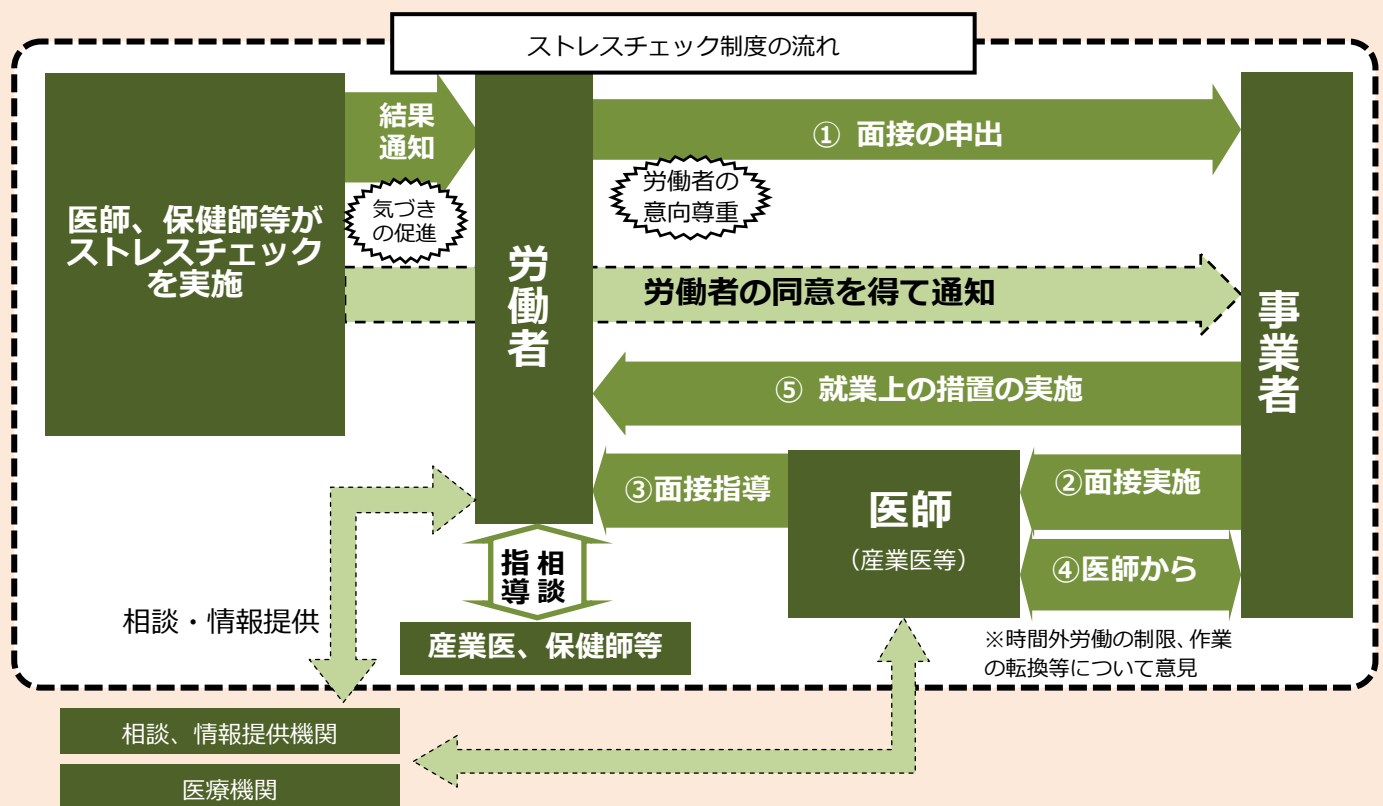
○検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、**本人の同意なく事業者**に提供することは禁止されます。

○検査の結果、一定の要件^{※3}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が事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。**

※3 要件は、今後省令で定める予定で、高ストレスと判定された者などを含める予定。

○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^{※4}**を講じることが事業者の義務となります。

※4 就業上の措置とは、労働者の実情を考慮し、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を行うこと。



下記のポータルサイトもご活用ください。

こころの耳

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト
～心の健康確保と自殺や過労死などの予防～

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