

relax

職場における
心の健康づくり

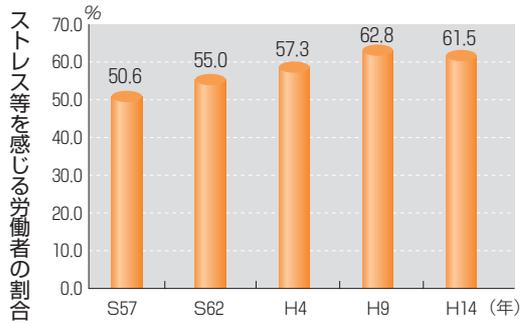
～労働者の心の健康の保持増進のための指針～



労働者の心の健康をめぐる状況

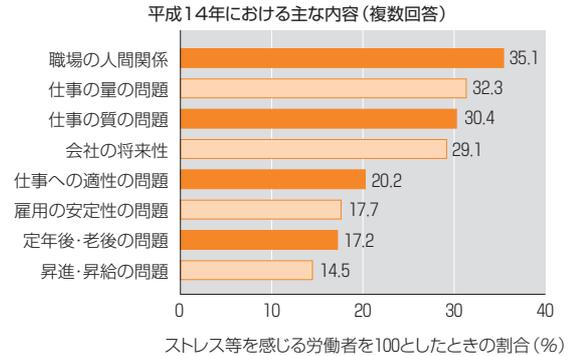
近年、経済・産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が高くなっています。

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 各年版)

図2 職業生活におけるストレス等の原因

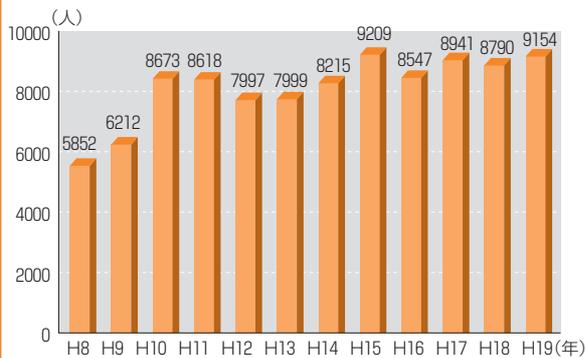


資料 「平成14年労働者健康状況調査」(厚生労働省)

自殺者総数が3万人を超えるという高い水準で推移するなかで、労働者の自殺者数も8千人～9千人前後で推移しています。

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が近年増加し、社会的にも関心を集めています。

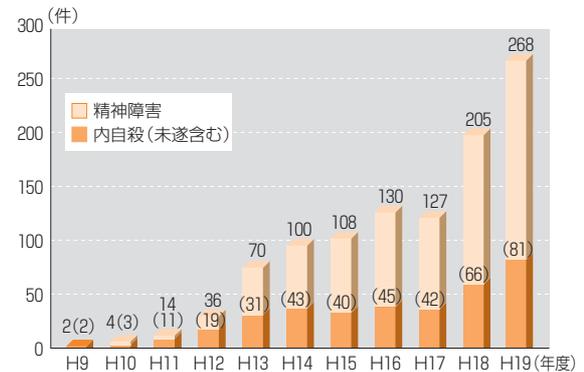
図3 自殺した労働者数の推移



注：自殺した労働者数は、平成18年までは「管理職」と「被雇用者」の合計、平成19年は「被雇用者・勤め人」の合計である。

資料 「平成19年中における自殺の概要資料」(警察庁)

図4 精神障害による労災認定件数



注：認定件数は当該年度以前に請求されたものを含む

資料 「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況(平成19年度)について」(厚生労働省)

事業場において、より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。

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）に基づき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。

事業者は、本指針に基づき、各事業場の実態に即した形で、メンタルヘルスカケアの実施に積極的に取り組むことが重要です。 【指針：1】

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、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】

留意事項

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】

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、事業者が労働者等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策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】

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。

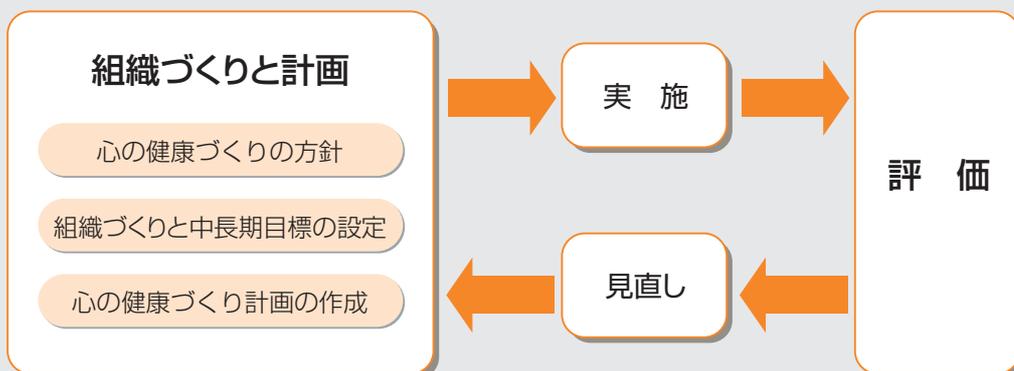
このため衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定することが必要です。

心の健康づくり計画で定めるべき事項は、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

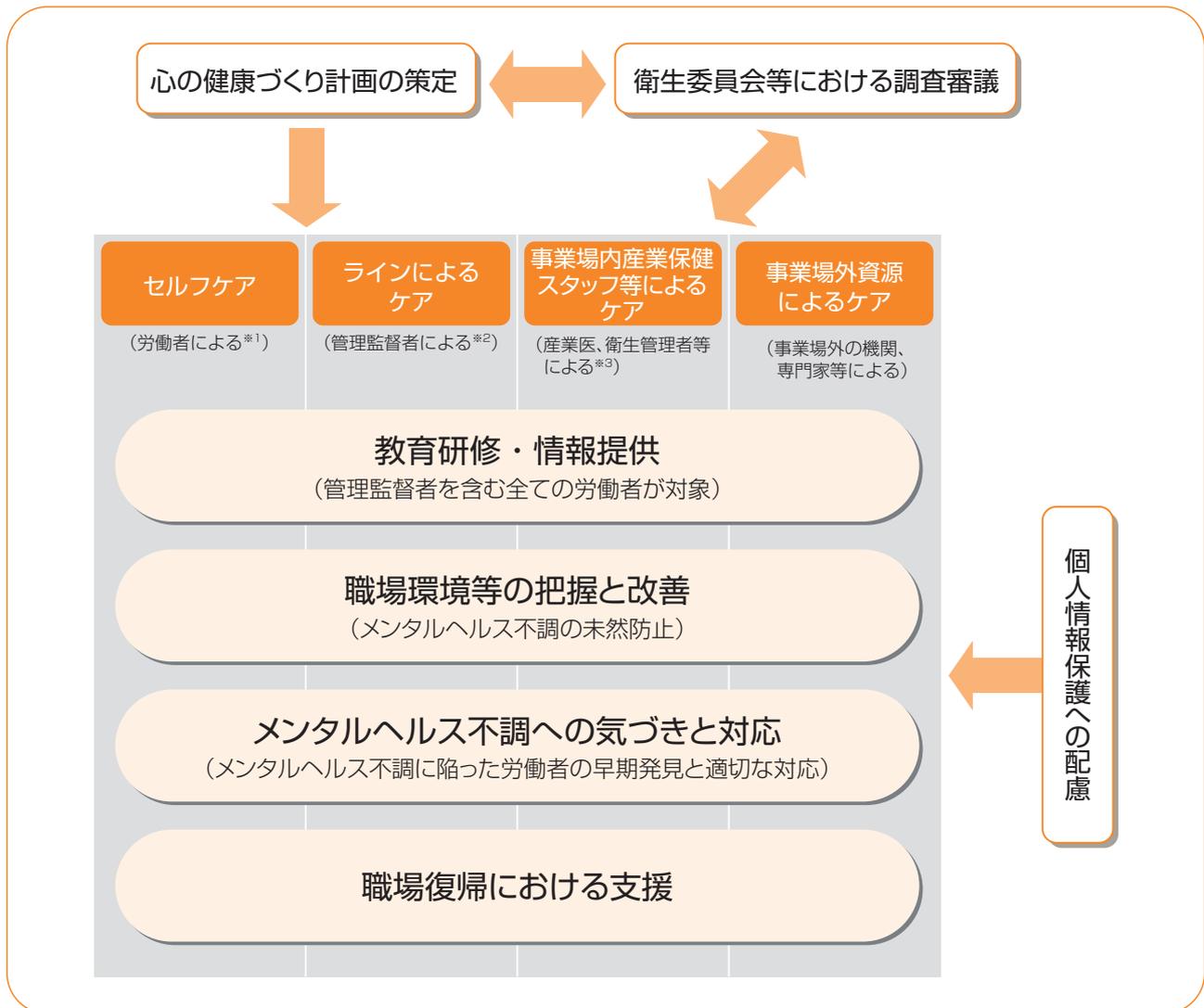
メンタルヘルスケアの計画及び進め方（参考例）



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。

なお、事業者は、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産業保健スタッフ等から選任するよう努めることが重要です。 【指針：5】



- ※ 1 管理監督者もセルフケアの対象者に含まれる。
- ※ 2 通常のラインによるケアが困難な業務形態の場合も、実務において指揮命令系統の上位にいる者によりケアが行われる体制を整えるなど、同様のケアが確実に実施されるようにする。
- ※ 3 それぞれのスタッフ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等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。

6 メンタルヘルスケアの具体的進め方

前記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、以下の取り組みを積極的に推進することが効果的です。

- 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
- メンタルヘルス不調への気づきと対応
- 職場復帰における支援



それぞれの取り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

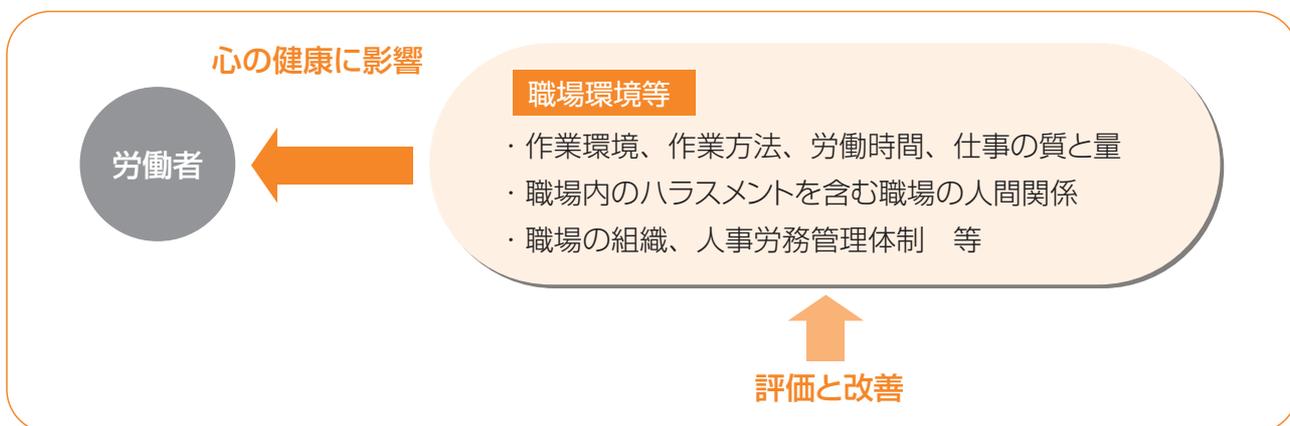
労働者、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等に対し、それぞれの職務に応じた教育研修・情報提供を実施してください。なお、事業場内に教育研修担当者を計画的に育成することも有効です。

【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った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。

○ 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

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、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】

(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てください。

【指針：6-4】

7 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の保護に関し、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り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ケアの取組の留意事項

小規模事業場においては、事業者は、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り組みを進めるとともに、地域産業保健センター等の事業場外資源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】

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増進 新しい指針と解説」(中央労働災害防止協会)の記載例を一部修正

● 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り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掲げます。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 (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」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、精神疾患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

このために、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

このために、以下のような方策を実施する。

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

人事労務部門担当者は、従業員、管理監督者からの相談があれば、その対応を行う。

人事労務部門の担当者は、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キアの実施

(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、知識習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である。

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、従業員から聞いて知った個人情報については原則、本人の了解を取ったうえで他に伝える。

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、医師法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り扱いについては、関連する法令を遵守し、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、以下のとおり長期目標及び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、以下のような取り組みを実施する。

- 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。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。
- ② 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計画

- 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）。

ラインによるケア

1 管理監督者による部下への接し方

(1) 「いつもと違う」部下の把握と対応

ラインによるケアで大切なのは、管理監督者が「いつもと違う」部下に早く気づくことです。「いつもと違う」という感じをもつのは、部下がそれまでに示してきた行動様式からズレた行動をするからです。それまで遅刻をしたことなどなかった部下が遅刻を繰り返したり、無断欠勤をしたりするようになった状態です。その例を次に示しました。速やかな気づきのためには、日頃から部下に関心を持って接しておき、いつもの行動様式や人間関係の持ち方について知っておくことが必要です。

「いつもと違う」部下の様子

- 遅刻、早退、欠勤が増える
- 休みの連絡がない（無断欠勤がある）
- 残業、休日出勤が不釣合いに増える
- 仕事の能率が悪くなる。思考力・判断力が低下する
- 業務の結果がなかなかでてこない
- 報告や相談、職場での会話がなくなる（あるいはその逆）
- 表情に活気がなく、動作にも元気がない（あるいはその逆）
- 不自然な言動が目立つ
- ミスや事故が目立つ
- 服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする



「いつもと違う」部下に対しては、管理監督者は職務上何らかの対応をする必要があります。また、その背後に病気が隠れている可能性があるため、病気でないことを確認する必要もあります。しかし、病気の判断は管理監督者にはできません。これは、産業医もしくはそれにかわる医師の仕事です。ですから、管理監督者が「いつもと違う」と感じた部下の話を聴き、産業医のところへ行かせる、あるいは管理監督者自身が産業医のところへ相談に行く仕組みを事業場の中に作っておくことが望まれます。事業場によっては、保健師、看護師、心理相談担当者、産業カウンセラーまたは臨床心理士が産業医との仲介役を果たす形をとることもありえます。

このように、「いつもと違う」部下への気づきと対応は、心の健康問題の早期発見・早期対応として、きわめて重要なことです。

(2) 部下からの相談への対応

職場の管理監督者は、日常的に、部下からの自主的な相談に対応するよう努めなければなりません。そのためには、部下が上司に相談しやすい環境や雰囲気を整えることが必要です。また、長時間労働等により過労状態にある部下、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した部下、特に個別の配慮が必要と思われる部下に対しては、管理監督者から声かけをし、以下の対応も必要です。

- 話を聴く（積極的傾聴）
- 適切な情報を提供する
- 必要に応じて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 など

管理監督者が部下の話を積極的に聴くことは、職場環境の重要な要素である職場の人間関係の把握や心の健康問題の早期発見・早期対応という観点からも重要です。

また、部下がその能力を最大限に発揮できるようにするためには、部下の資質の把握も重要です。部下のものの見方や考え方、行動様式を理解することが、管理監督者には求められます。そのためには、まず、部下の話を聴くことが重要です。その方法として、積極的傾聴法があります。人の話を聴く基本となる技法の一つです。

管理監督者がこのような適切な対応ができるようになるためには、事業者が管理監督者に部下の話を聴く技術を習得する機会を与えることが重要です。

(3) メンタルヘルス不調の部下の職場復帰への支援

管理監督者が「復職した以上きちんと仕事をしてほしい」と考えることは、気持ちとしては自然です。けれども、数箇月にわたって休業していた人に、いきなり発病前と同じ質、量の仕事を期待するのは無理であることも明らかです。復職者は、「職場では自分はどう思われているのだろうか」「職場にうまく適応できるだろうか」「病気がまた悪くなるのではないだろうか」など、様々な心配をしながら出社しています。そうした復職者の気持ちを受け止めることが、管理監督者には望まれます。「上司は自分をわかってくれている」と感じることであれば、復職者の職場での緊張は大幅に軽減されます。そして、管理監督者と復職者のそのような関係は、同じ職場で働く他の部下たちの緊張を和らげる効果をもっています。

2 職場環境等の改善を通じたストレスの軽減

(1) 職場環境等の改善を通じたストレス対策の考え方

ア 職場環境等へのアプローチのポイント

「いい仕事をするのに、多少のストレスは必要」と言われるように、新しい課題に挑戦しそれを乗り越える経験は人を成長させ、また職場の活性化にもつながります。しかし仕事のし難さからくるストレスは疲労感を増大させ、達成感もなく、労働者の健康問題だけでなく、生産性の低下や事故にもつながりかねません。こうしたストレスはまさに改善すべきです。職場の照明や温度などの物理環境や作業レイアウトも労働者の心理的なストレス反応に関係しています。一方で、会合の持ち方、情報の流れ方、職場組織の作り方なども職場の人間関係を規定し、労働者のストレスに影響を与えます。職場環境等の改善を通じたストレス対策においては職場環境を広く捉えることが大事です。

仕事のストレスに関する代表的な理論である「仕事の要求度－コントロールモデル」では、仕事の要求度（仕事量や責任など）と仕事のコントロール（自由度や裁量権）のバランス、特に仕事の要求度に見合うように仕事のコントロールを与えることが重要であるとされます。長時間労働や過大な作業量を避けることに加えて、労働者の裁量権や自由度を作業の量や責任に見合うように引き上げてやるのが職場環境等の改善のポイントのひとつになります。

アメリカ国立労働安全衛生研究所(NIOSH)は、次のとおり職場環境等の改善を通じたストレス対策のポイントを挙げています。

- ① 過大あるいは過小な仕事量を避け、仕事量に合わせた作業ペースの調整ができること
- ② 労働者の社会生活に合わせて勤務形態の配慮がなされていること
- ③ 仕事の役割や責任が明確であること
- ④ 仕事の将来や昇進・昇級の機会が明確であること
- ⑤ 職場でよい人間関係が保たれていること
- ⑥ 仕事の意義が明確にされ、やる気を刺激し、労働者の技術を活用するようにデザインされること
- ⑦ 職場での意志決定への参加の機会があること

しかし目に見えない仕事のストレスを直接取り扱うことは、なかなか困難な場合が多いものです。直接目に見える職場のレイアウトや物理的環境などを改善することで、仕事のストレスを間接的に軽減していくことが職場環境等の改善の最初の手がかりとしては有効です。

イ 職場環境等の改善の5つのステップ

職場環境等の改善には、専門家の指導、上司や労働者による自主的活動など、様々な進め方があります。これまでの経験からは、専門家からの助言を得ながら上司あるいは労働者が参加して「ストレス対策委員会」を構成し、職場環境等の改善をしていくことが効果的であると考えられています。職場環境等の改善においては、産業医や衛生管理者などの産業保健スタッフだけでなく、人事・労務担当者、管理監督者、労働者に参加してもらうことで効果的に対策が実施できます。

効果的な職場環境等の改善の手順について整理すると、次のようになります。

ステップ1. 職場環境等の評価

職場環境等の改善に当たっては、まず職場ごとのストレス要因の現状を知る必要があります。また管理監督者による日常的な観察や産業保健スタッフによる労働者に対する問診も手がかりになります。ストレス調査については、「仕事のストレス判定図*」により職場組織のストレスを数値化することが可能となっています。

* 仕事のストレス判定図関連webサイト（事業場のメンタルヘルスサポートページ）
<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/>

ステップ2. 職場環境等のための組織づくり

職場環境等の改善のために、関係者による委員会あるいは検討会を組織します。この委員会には、産業医や衛生管理者などの産業保健スタッフだけでなく、人事・労務担当者、管理監督者、労働者に参加してもらうことで効果的に対策が実施できると考えられます。

ステップ3. 職場環境等の改善計画

職場のストレス調査や職場巡視の結果をもとにして、上司及び労働者の代表などの意見を聞き、ストレス要因となっている可能性のある問題をできるだけ具体的にリストアップします。例えばこれを職場の物理環境、作業内容、職場組織などに分類することも有用でしょう。リストアップされた問題ひとつひとつに対して、委員会で議論し、可能な改善計画を立てます。事例からも推測されるように、職場レイアウトなどの物理環境が心理的ストレスを生み出している場合もあります。目に見える環境を改善することでその先にある目に見えない心理的ストレスを改善するように計画できるとよいでしょう。現在推進されている「快適職場づくり活動*」もストレス対策に活用できると思われれます。後述する「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。以下「ヒント集」という）は、わが国の職場で実際に行われている職場環境等の改善対策を収集し、ヒント集としてまとめたもので、その中から自分の職場にあった対策を選べるようになっています。特にこのヒント集は、労働者の参加のもとに、ストレスを減らすための職場環境等の改善方法を見つけるツールとして活用されています。

* 仕事による疲労やストレスを感じることの少ない、働きやすい職場づくりをめざす取り組み
<http://www.jisha.or.jp/kaiteki/main.html>（中央労働災害防止協会 快適職場づくり）

ステップ4. 対策の実施

計画ができたなら対策を実施します。計画どおりに実行されているか、実施上の問題はおきていないかなど進捗状況を定期的に確認します。一方では、ストレス対策を実施することが、作業量を増加させ、かえって労働者にとって負担になるのではとの心配する声もあります。こうした側面も含めて、対策が円滑に推進されているかを観察する必要があります。

ステップ5. 改善の効果評価

改善が完了したら、その効果进行评估します。効果評価には、2種類があり、いずれも重要です。まず、プロセスの評価（パフォーマンスの評価と呼ぶ場合もある）では、対策が計画どおり実施されたか、計画どおり実施されていないか何かが障害になったかを参加者数の集計や聞き取りによって評価します。次いで目的となる指標が改善したかどうかの結果の評価（アウトカムの評価）があります。結果の評価には、労働者の感想を集める、対策の前後でストレス調査の結果や健康診断などの健康情報を比較するなどの方法があります。これまでの研究や事例からは、ストレス対策の医療費や疾病休業などに対する効果があらわれるには数年以上かかるといわれています。こうした指標を改善するためには、対策の継続が重要です。

ウ 職場環境等の改善の成功例

国内外で行われている職場環境等の改善を通じたストレス対策の成功例を紹介します。これらの成功例は、職場環境等の改善について具体的なイメージを与えてくれるでしょう。

① 事務所におけるストレス対策

事務作業員において、作業場のレイアウトの変更、管理方式、コミュニケーション、労働者の共同作業の仕方について改善を行った事例です。改善直前と、その2年後に調査票による評価を行ったところ、改善前と比べて仕事のストレス要因が減少し、労働者の仕事満足度が増加していました。

② 製造組立て職場におけるストレス対策

ある製造組立て職場では、機械のトラブルが多い割に上司が多忙でなかなか相談にのることができないため、相対的に上司の支援が低くなっていました。そこで、ラインの小グループごとに権限と技術を持つサブリーダーを設置して、上司の機能を代行できるように工夫しました。対策後2年目の質問票による評価では、対策をしなかった他の職場に比べて労働者のストレス反応（抑うつ）が減少し、疾病休業日数も減少して対策の効果が確認されました。

③ 医療スタッフにおけるストレス対策

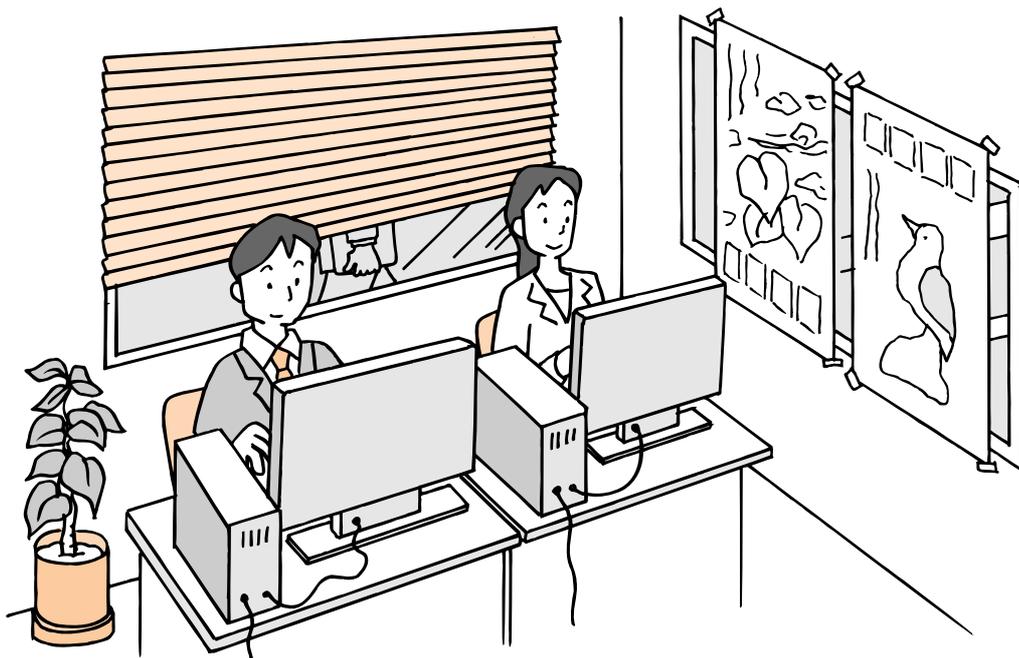
35の診療所を2つに分け、片方のグループの診療所では、その看護職および事務職に対して診療所の責任者が1箇月に2回以上スタッフ会議を開催しました。何もしなかった診療所では通常通り1箇月に1回以下でした。半年後及び9箇月後に評価したところ、スタッフ会議の回数を増やした診療所では、労働者の自覚的な裁量権及び仕事の満足度が増加し、ストレス要因やストレス反応が低下しました。また離職率や離職願望も減少しました。スタッフ会議の頻度を変えなかったグループの診療所では変化がありませんでした。職場内のミーティングの活性化が効果的なストレス対策であることを示しています。わが国のある大学病院で、医師と看護師との定期的ミーティングを増やすことにより看護師のストレスを軽減した事例もあります。

•④ その他の事例•

ある電機メーカーでは、製造ラインを女性に使いやすくするための改善を実施した結果、自覚症状が減少し、作業ミスは半分に、生産性は1割アップしたといます。これは無駄な作業負担を改善した対策であるといえます。

ある製造組み立て職場では、分散した職場のうち特定の職場の労働者が身体的な不調を訴えはじめ、診療所への離席や病気理由の休業が相次いでいました。産業医と上司への相談で訴えや不調の背景に作業環境や作業負荷の不公平感というストレスがあることが推測されたため、まず全職場をローテーション化し負担の公平化を図り、さらに予算がついたおりに作業所を1箇所にとめました。この対策の結果、これらの労働者の訴えや不調は解消されました。

VDTを用いたデータ入力作業に従事する女性から肩こりや視力低下などの愁訴が多発した職場では、産業医の職場巡視と作業員からの聞き取りから、作業場のレイアウトが大きな影響を与えていたことがわかりました。この作業場では、側面2方向が廊下に面した大きな透明窓になっており、廊下を通行する人達から作業を監視されているようで小休憩も落ち着いてとれない状況でした。この作業所では壁面の窓を風景写真に入れ替え、作業場内が廊下から見えなくすることで女性労働者の訴えは大幅に減少しました。これは作業レイアウトの改善がストレス軽減に効果があることのわかりやすい事例です。



(2) 職場環境等の改善のためのヒント集

「ヒント集」は、わが国の職場で実際に行われている職場環境等の改善対策を収集しヒント集としてまとめたもので、その中から自分の職場に合った対策を選べるようになっています（表1）。このヒント集は、労働者の参加の下に、ストレスを減らすための職場環境等の改善を進めるツールとして活用されています。このヒント集は、日本の現場ですで行われたストレス対策や働きやすい職場づくりに役立つ改善事例を6領域、30項目のアクションにまとめたものです。それぞれのアクションは、仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援などの仕事のストレス要因と関係づけられており、どのような仕事のストレス要因に対してどのアクションを選べばよいか分かるようにされています。このヒント集は、問題点の把握や点数化などによる職場のランク付けが目的ではなく、その職場で可能な職場環境等の改善方法を点検し、できることから改善をはじめめることを目的としています。

ヒント集は、主として職場の管理監督者と労働者がヒント集を使ったグループ討議を通じて使用することを念頭において作成されています。まず職場で、職場環境改善に向けて合意形成を進め、気運を高めます（図1）。次に、職場環境改善を効果的に進めるために職場の情報や題材を収集し、準備します。ヒント集を使ったグループ討議では、ストレス調査結果や事業場内の良好事例を参考にしながら、ストレス低減のために役立っている良い事例と改善点について討議します。特に自分たちの職場について、すでにできている良い点3つ、これから改善したい点3つを、ヒント集を参考にしながら話し合います。グループの検討結果は、全体発表会でお互いに発表し合い、さらに良い改善の方策になるよう討議します。発表された職場改善のアイデアは、職場の管理監督者や安全衛生担当者が部署ごとに取りまとめ、その上で、具体的な実施の手順を決めます。改善の実施計画を立てた後は、実施状況をフォローアップします。

図1 職場環境等の改善のためのヒント集により職場環境等の改善を行うステップ

①対策への合意形成

- 上司へのフィードバック

ストレス軽減を職場のグループ討議で改善することへの合意形成

[調査結果報告、トップの後押し、管理者養成、労働者層への働きかけ]

②参加と周知

- 職場の情報の収集

職場で良好事例を報告し合いながらすぐ実施可能な職場改善を行なう呼びかけ

[参加と周知]

③改善の討議と立案

- 討議ツールと場の設定

職場環境等の改善のためのヒント集を使った複数グループの討議と結果発表

[ストレス低減のための良い事例と改善点]

④対策実施と評価

- フォローアップの実施

取り組み
部署ごとに具体的な改善の

報告会と表彰

ヒント集は、参加型グループ討議を通じて使用されるほかに、産業保健スタッフ等が管理監督者と相談して職場環境等の改善方法を検討する場などでも活用できます。また、ヒント集は、その事業場や職場と関連の大きい項目だけを抜き出したり、順番を変えたりして、その職場ごとに使いやすいものにしていただいてもかまわないことになっています。ヒント集を用いた職場環境等の改善は規模が小さい事業場でも、十分な産業保健スタッフがそろっていても、あるいは専門家がいなくても実施することが可能です。また創意・工夫によっては費用をかけずに効果的な職場環境等の改善を実施することができます。

【参考文献】

- 1) 吉川 徹、川上憲人、小木和孝、堤明純、島津美由紀、長見まき子、島津明人：職場環境改善のためのメンタルヘルスアクションチェックリストの開発、産業衛生学雑誌、2007; 49, 127-142.
- 2) 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（編）：メンタルヘルス対策に重点をおいた職場環境等の改善マニュアルー職場環境改善のためのヒント集の活用法一、2005、<http://www.jstress.net>
- 3) 川上憲人、堤明純（監修）：職場におけるメンタルヘルスのスペシャリストBOOK.東京、培風館、2007
- 4) 堤明純、島津明人、入交洋彦、吉川徹、川上憲人：職業性ストレス調査票と職場環境改善のためのヒント集を活用した職場環境改善、産業ストレス研究 2006; 13(4): 211-217.



表1 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）

領域	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取れ、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、十分な休憩時間が確保でき、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、ゆっくりとくつろげる休憩場所、飲料設備、食事場所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 グループ同士で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、連絡調整を行なったりするなど、相互支援を推進する。	○	○	○	○
F 安心できる職場のこくみ	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直しについて、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、チャンスを中心に確保する 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

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31日 健康保持増進のための指針公示第3号

1 趣旨

労働者の受けるストレスは拡大する傾向にあり、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が6割を超える状況にある。また、精神障害等に係る労災補償状況をみると、請求件数、認定件数とも近年、増加傾向にある。このような中で、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、今日、ますます大きくなっている。事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図ることは、労働者とその家族の幸せを確保するとともに、我が国社会の健全な発展という観点からも、非常に重要な課題となっている。

本指針は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）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に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、メンタルヘルスケアの原則的な実施方法について定めるものである。

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望ましい。

2 メンタルヘルスケアの基本的考え方

ストレスの原因となる要因（以下「ストレス要因」という。）は、仕事、職業生活、家庭、地域等に存在している。心の健康づくりは、労働者自身が、ストレスに気づき、これに対処すること（セルフケア）の必要性を認識することが重要である。

しかし、職場に存在するストレス要因は、労働者自身の力だけでは取り除くことができないものもあることから、労働者の心の健康づくりを推進していくためには、事業者によるメンタルヘルスケアの積極的推進が重要であり、労働の場における組織的かつ計画的な対策の実施は、大きな役割を果たすものである。

このため、事業者は、以下に定めるところにより、自らが事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）において十分調査審議を行い、メンタルヘルスケアに関する事業場の現状とその問題点を明確にするとともに、その問題点を解決する具体的な実施事項等についての基本的な計画（以下「心の健康づくり計画」という。）を策定し、実施する必要がある。また、心の健康づくり計画の実施に当たっては、「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つのメンタルヘルスケアが継続的かつ計画的に行われるよう、教育研修・情報提供を行うとともに、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、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る。

また、事業者は、メンタルヘルスケアを推進するに当たって、次の事項に留意することが重要である。

① 心の健康問題の特性

心の健康については、客観的な測定方法が十分確立しておらず、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く、そのプロセスの把握が難しい。また、心の健康は、すべての労働者に関わることであり、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や、心の健康問題自体についての誤解や偏見等解決すべき問題が存在している。

② 労働者の個人情報の保護への配慮

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及び労働者の意思の尊重に留意することが重要である。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ケアに参加できること、ひいてはメンタルヘルスケアがより効果的に推進されるための条件である。

③ 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る。メンタルヘルスケアは、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い。

④ 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い。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い。

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、事業者が労働者等の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うことが必要である。また、心の健康問題に適切に対処するためには、産業医等の助言を求めることも必要である。このためにも、労使、産業医、衛生管理者等で構成される衛生委員会等を活用することが効果的である。労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第22条において、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」が規定されており、4に掲げる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策や個人情報の保護に関する規程等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必要である。

なお、衛生委員会等の設置義務のない小規模事業場においても、4に掲げる心の健康づくり計画の策定やその実施に当たっては、労働者の意見が反映されるようにすることが必要である。

4 心の健康づくり計画

メンタルヘルスクエアは、中長期的視点に立って、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聴きつつ事業場の実態に則した取組を行うことが必要である。このため、事業者は、3に掲げるとおり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ある。心の健康づくり計画は、各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ることが望ましい。

メンタルヘルスクエアを効果的に推進するためには、心の健康づくり計画の中で、事業者自らが事業場におけるメンタルヘルスクエアを積極的に推進することを表明するとともに、その実施体制を確立する必要がある。心の健康づくり計画の実施においては、実施状況等を適切に評価し、評価結果に基づき必要な改善を行うことにより、メンタルヘルスクエアの一層の充実・向上に努めることが望ましい。心の健康づくり計画で定めるべき事項は次に掲げるとおりである。

- ① 事業者がメンタルヘルスクエ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クエアの実施に関すること。
- ④ メンタルヘルスクエ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。

5 4つのメンタルヘルスクエアの推進

メンタルヘルスクエアは、労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減するあるいはこれに対処する「セルフケア」、労働者と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行う「ラインによるケア」、事業場内の産業医等事業場内産業保健スタッフ等が、事業場の心の健康づくり対策の提言を行うとともに、その推進を担い、また、労働者及び管理監督者を支援する「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び事業場外の機関及び専門家を活用し、その支援を受ける「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ある。

(1) セルフケア

心の健康づくりを推進するためには、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が重要である。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る。

このため、事業者は、労働者に対して、6(1)アに掲げるセルフケアに関する教育研修、情報提供を行い、心の健康に関する理解の普及を図るものとする。また、6(3)に掲げるところにより相談体制の整備を図り、労働者自身が管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等に自発的に相談しやすい環境を整えるものとする。ストレスへの気づきのために、6(3)アに掲げる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。

また、管理監督者にとってもセルフケアは重要であり、事業者は、セルフケアの対象者として管理監督者も含めるものとする。

(2) ラインによるケア

管理監督者は、部下である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、6(2)に掲げる職場環境等の把握と改善、6(3)に掲げる労働者からの相談対応を行うことが必要である。

このため、事業者は、管理監督者に対して、6(1)イに掲げる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。

なお、業務を一時的なプロジェクト体制で実施する等、通常のラインによるケアが困難な業務形態にある場合には、実務において指揮命令系統の上位にいる者等によりケアが行われる体制を整えるなど、ラインによるケアと同等のケアが確実に実施されるようにするものとする。

(3) 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クエ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。

このため、事業者は、事業場内産業保健スタッフ等によるケアに関して、次の措置を講じるものとする。

- ① 6(1)ウに掲げる職務に応じた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こと。
- ② メンタルヘルスクエアに関する方針を明示し、実施すべき事項を委嘱又は指示すること。
- ③ 6(3)に掲げる事業場内産業保健スタッフ等が労働者の自発的相談等を受けることができる制度及び体制を、それぞれの事業場内の実態に応じて整えること。
- ④ 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エ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、事業場内産業保健スタッフ等の中から選任するよう努めること。事業場内メンタルヘルス推進担当者としては、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こと。なお、事業場の実情によっては、人事労務管理スタッフから選任することも考えられること。

- ⑤ 一定規模以上の事業場にあつては、事業場内に又は企業内に、心の健康づくり専門スタッフや保健師等を確保し、活用することが望ましいこと。

なお、事業者は心の健康問題を有する労働者に対する就業上の配慮について、事業場内産業保健スタッフ等に意見を求め、また、これを尊重するものとする。

メンタルヘルスクエアに関するそれぞれの事業場内産業保健スタッフ等の役割は、主として以下のとおりである。

ア 産業医等

産業医等は、職場環境等の改善、健康教育・健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置のうち、医学的専門知識を必要とするものを行うという面から、事業場の心の健康づくり計画の策定に助言、指導等を行い、これに基づく対策の実施状況を把握する。また、専門的な立場から、セルフケア及びラインによるケアを支援し、教育研修の企画及び実施、情報の収集及び提供、助言及び指導等を行う。就業上の配慮が必要な場合には、事業者に必要な意見を述べる。専門的な相談・対応が必要な事例については、事業場外資源との連絡調整に、専門的な立場から関わる。さらに、長時間労働者等に対する面接指導等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。

イ 衛生管理者等

衛生管理者等は、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を行う。またセルフケア及びラインによるケアを支援し、その実施状況を把握するとともに、産業医等と連携しながら事業場外資源との連絡調整に当たることが効果的である。

ウ 保健師等

衛生管理者以外の保健師等は、産業医等及び衛生管理者等と協力しながら、セルフケア及びラインによるケアを支援し、教育研修の企画・実施、職場環境等の評価と改善、労働者及び管理監督者からの相談対応、保健指導等に当たる。

エ 心の健康づくり専門スタッフ

事業場内に心の健康づくり専門スタッフがいる場合には、事業場内産業保健スタッフと協力しながら、教育研修の企画・実施、職場環境等の評価と改善、労働者及び管理監督者からの専門的な相談対応等に当たるとともに、当該スタッフの専門によっては、事業者への専門的立場からの助言等を行うことも有効である。

オ 人事労務管理スタッフ

人事労務管理スタッフは、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及び適正配置に配慮する。

(4) 事業場外資源によるケア

メンタルヘルスクエアを行う上では、事業場が抱える問題や求めるサービスに応じて、メンタルヘルスクエアに関し専門的な知識を有する各種の事業場外資源の支援を活

用することが有効である。また、労働者が相談内容等を事業場に知られること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。

事業場外資源の活用にあたっては、これに依存することにより事業者がメンタルヘルスクエアの推進について主体性を失わないよう留意すべきである。このため、事業者は、メンタルヘルスクエアに関する専門的な知識、情報等が必要な場合は、事業場内産業保健スタッフ等が窓口となって、適切な事業場外資源から必要な情報提供や助言を受けるなど円滑な連携を図るよう努めるものとする。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、小規模事業場においては、8に掲げるとおり、必要に応じて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。

6 メンタルヘルスクエアの具体的な進め方

メンタルヘルスクエアは、5に掲げる4つのケアを継続的かつ計画的に実施することが基本であるが、具体的な推進にあたっては、事業場内の関係者が相互に連携し、以下の取組を積極的に推進することが効果的である。

(1) メンタルヘルスクエアを推進するための教育研修・情報提供

事業者は、4つのケアが適切に実施されるよう、以下に掲げるところにより、それぞれの職務に応じ、メンタルヘルスクエアの推進に関する教育研修・情報提供を行うよう努めるものとする。この際には、必要に応じて事業場外資源が実施する研修等への参加についても配慮するものとする。

なお、労働者や管理監督者に対する教育研修を円滑に実施するため、事業場内に教育研修担当者を計画的に育成することも有効である。

ア 労働者への教育研修・情報提供

事業者は、セルフケアを促進するため、管理監督者を含む全ての労働者に対して、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を行うものとする。

- ① メンタルヘルスクエアに関する事業場の方針
- ② ストレス及びメンタルヘルスクエアに関する基礎知識
- ③ セルフケアの重要性及び心の健康問題に対する正しい態度
- ④ ストレスへの気づき方
- ⑤ ストレスの予防、軽減及びストレスへの対処の方法
- ⑥ 自発的な相談の有用性
- ⑦ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報

イ 管理監督者への教育研修・情報提供

事業者は、ラインによるケアを促進するため、管理監督者に対して、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を行うものとする。

- ① メンタルヘルスクエアに関する事業場の方針
- ② 職場でメンタルヘルスクエアを行う意義
- ③ ストレス及びメンタルヘルスクエアに関する基礎知識
- ④ 管理監督者の役割及び心の健康問題に対する正しい態度
- ⑤ 職場環境等の評価及び改善の方法

- ⑥ 労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等）
- ⑦ 心の健康問題により休業した者の職場復帰への支援の方法
- ⑧ 事業場内産業保健スタッフ等との連携及びこれを通じた事業場外資源との連携の方法
- ⑨ セルフケアの方法
- ⑩ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
- ⑪ 健康情報を含む労働者の個人情報保護等

ウ 事業場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供

事業者は、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、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を行うものとする。

また、産業医、衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者、保健師等、各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ものとする。

- ① メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ② 職場でメンタルヘルスケアを行う意義
- ③ ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- ④ 事業場内産業保健スタッフ等の役割及び心の健康問題に対する正しい態度
- ⑤ 職場環境等の評価及び改善の方法
- ⑥ 労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等）
- ⑦ 職場復帰及び職場適応の支援、指導の方法
- ⑧ 事業場外資源との連携（ネットワークの形成）の方法
- ⑨ 教育研修の方法
- ⑩ 事業場外資源の紹介及び利用勧奨の方法
- ⑪ 事業場の心の健康づくり計画及び体制づくりの方法
- ⑫ セルフケアの方法
- ⑬ ラインによるケアの方法
- ⑭ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
- ⑮ 健康情報を含む労働者の個人情報保護等

(2) 職場環境等の把握と改善

労働者の心の健康には、作業環境、作業方法、労働者の心身の疲労の回復を図るための施設及び設備等、職場生活で必要となる施設及び設備等、労働時間、仕事の量と質、セクシュアルハラスメント等職場内のハラスメントを含む職場の人間関係、職場の組織及び人事労務管理体制、職場の文化や風土等の職場環境等が影響を与えるものであり、職場レイアウト、作業方法、コミュニケーション、職場組織の改善などを通じた職場環境等の改善は、労働者の心の健康の保持増進に効果的であるとされている。このため、事業者は、メンタルヘルス不調の未然防止を図る観点から職場環境等の改善に積極的に取り組むものとする。また、事業者は、衛生委員会等における調査審議や策定した心の健康づくり計画を踏まえ、管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等に対し、職場環境等の把握と改善の活動を行いやすい環境を整備するなどの支援を行うものとする。

ア 職場環境等の評価と問題点の把握

職場環境等を改善するためには、まず、職場環境等を評価し、問題点を把握することが必要である。

このため、事業者は、管理監督者による日常の職場管理や労働者からの意見聴取の結果を通じ、また、事業場内産業保健スタッフ等による職業性ストレス簡易調査票などストレスに関する調査票等を用いた職場環境等の評価結果等を活用して、職場環境等の具体的問題点を把握するものとする。

特に、事業場内産業保健スタッフ等は中心的役割を果たすものであり、職場巡視による観察、労働者及び管理監督者からの聞き取り調査、ストレスに関する調査票による調査等により、定期的又は必要に応じて、職場内のストレス要因を把握し、評価するものとする。職場環境等を評価するに当たって、職場環境等に関するチェックリスト等を用いることによって、人間関係、職場組織等を含めた評価を行うことも望ましい。

イ 職場環境等の改善

事業者は、アにより職場環境等を評価し、問題点を把握した上で、職場環境のみならず勤務形態や職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境等の改善を行うものとする。具体的には、事業場内産業保健スタッフ等は、職場環境等の評価結果に基づき、管理監督者に対してその改善を助言するとともに、管理監督者と協力しながらその改善を図り、また、管理監督者は、労働者の労働の状況を日常的に把握し、個々の労働者に過度な長時間労働、過重な疲労、心理的負荷、責任等が生じないようにする等、労働者の能力、適性及び職務内容に合わせた配慮を行うことが重要である。

また、事業者は、その改善の効果を定期的に評価し、効果が不十分な場合には取組方法を見直す等、対策がより効果的なものになるように継続的な取組に努めるものとする。これらの改善を行う際には、必要に応じて、事業場外資源の助言及び支援を求めることが望ましい。

なお、職場環境等の改善に当たっては、労働者の意見を踏まえる必要があり、労働者が参加して行う職場環境等の改善手法等を活用することも有効である。

(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や労働者のストレス対処などの予防策が重要であるが、これらの措置を実施したにもかかわらず、万一、メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合は、その早期発見と適切な対応を図る必要がある。

このため、事業者は、個人情報の保護に十分留意しつつ、労働者、管理監督者、家族等からの相談に対して適切に対応できる体制を整備するものとする。さらに、相談等により把握した情報を基に、労働者に対して必要な配慮を行うこと、必要に応じて産業医や事業場外の医療機関につないでいくことができるネットワークを整備するよう努めるものとする。

ア 労働者による自発的な相談とセルフチェック

事業者は、労働者によるメンタルヘルス不調への気づきを促進するため、事業場の実態に応じて、その内部に相談に応ずる体制を整備する、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ものとする。

また、ストレスへの気づきのために、ストレスに関する調査票や情報端末機器等を活用し、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ことも効果的である。

イ 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等

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、その他特に個別の配慮が必要と思われる労働者から、話を聞き、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すよう努めるものとする。

事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者と協力し、労働者の気づきを促して、保健指導、健康相談等を行うとともに、相談等により把握した情報を基に、必要に応じた事業場外の医療機関への相談や受診を促すものとする。また、事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者に対する相談対応、メンタルヘルスクエアについても留意する必要がある。

なお、心身両面にわたる健康保持増進対策（THP）を推進している事業場においては、心理相談を通じて、心の健康に対する労働者の気づきと対処を支援することが重要である。また、運動指導、保健指導等のTHPにおけるその他の指導においても、積極的にストレスや心の健康問題を取り上げることが効果的である。

ウ 労働者個人のメンタルヘルス不調を把握する際の留意点

事業場内産業保健スタッフ等が労働者個人のメンタルヘルス不調を把握し、本人に対してその結果を提供するとともに、事業者は必要な情報の提供を受けてその状況に対応した必要な配慮を行うことも重要である。ただし、ストレスチェック等を実施し、保健指導等を行うためにその結果を事業者が入手する場合には、7(1)に掲げる労働者本人の同意の上で実施することが必要である。これに加えて、ストレスチェック等を利用して労働者個人のメンタルヘルス不調を早期発見しようとする場合には、質問票等に加えて専門的知識を有する者による面談を実施するなど適切な評価ができる方法によること、事後措置の内容の判断には医師の指導の下、問題を抱える者に対して事業場において事後措置を適切に実施できる体制が存在していること等を前提として実施することが重要である。また、事業者が必要な配慮を行う際には、事業者は、ストレスチェック等により得られた情報を、労働者に対する健康確保上の配慮を行うためにのみ利用し、不適切な利用によって労働者に不利益を生じないように労働者の個人情報の保護について特に留意することが必要である。

また、労働安全衛生法に基づく健康診断や一定時間を超える長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等により、労働者のメンタルヘルス不調が認められた場合における、事業場内産業保健スタッフ等のとるべき対応についてあらかじめ明確にしておくことが必要である。

エ 労働者の家族による気づきや支援の促進

労働者に日常的に接している家族は、労働者がメンタルヘルス不調に陥った際に最初に気づくことが少なくない。また、治療勧奨、休業中、職場復帰時及び職場復帰

後のサポートなど、メンタルヘルスクエアに大きな役割を果たす。

このため、事業者は、労働者の家族に対して、ストレスやメンタルヘルスクエアに関する基礎知識、事業場のメンタルヘルス相談窓口等の情報を社内報や健康保険組合の広報誌等を通じて提供することが望ましい。また、事業者は、事業場に対して家族から労働者に関する相談があった際には、事業場内産業保健スタッフ等が窓口となって対応する体制を整備するとともに、これを労働者やその家族に周知することが望ましい。

(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、事業者は、その労働者に対する支援として、次に掲げる事項を適切に行うものとする。

- ① 衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受けながら職場復帰支援プログラムを策定すること。職場復帰支援プログラムにおいては、休業の開始から通常業務への復帰に至るまでの一連の標準的な流れを明らかにするとともに、それに対応する職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等について定めること。
- ② 職場復帰支援プログラムの実施に関する体制や規程の整備を行い、労働者に周知を図ること。
- ③ 職場復帰支援プログラムの実施について、組織的かつ計画的に取り組むこと。
- ④ 労働者の個人情報の保護に十分留意しながら、事業場内産業保健スタッフ等を中心に労働者、管理監督者がお互いに十分な理解と協力を行うとともに、労働者の主治医との連携を図りつつ取り組むこと。

なお、職場復帰支援における専門的な助言や指導を必要とする場合には、それぞれの役割に応じた事業場外資源を活用することも有効である。

7 メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスクエ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ある。メンタルヘルスに関する労働者の個人情報は、健康情報を含むものであり、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が、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、個人情報を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、個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、その適正な取扱いの確保に努めることとされている。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。

(1) 労働者の同意

メンタルヘルスクエアを推進するに当たって、労働者の個人情報や主治医等の医療職や家族から取得する際には、事業者はあらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

また、健康情報を含む労働者の個人情報を医療機関等の第三者へ提供する場合も、原則として本人の同意が必要である。ただし、労働者の生命や健康の保護のために緊急かつ重要であると判断される場合は、本人の同意を得ることに努めたいうで、必要な範囲で積極的に利用すべき場合もあることに留意が必要である。その際、産業医等を選任している事業場においては、その判断について相談することが適当である。

なお、これらの個人情報の取得又は提供の際には、なるべく本人を介して行うこと及び本人の同意を得るに当たっては個別に明示の同意を得ることが望ましい。

(2) 事業場内産業保健スタッフによる情報の加工

事業場内産業保健スタッフは、労働者本人や管理監督者からの相談対応の際などメンタルヘルスに関する労働者の個人情報が集まることとなるため、次に掲げるところにより、個人情報の取扱いについて特に留意する必要がある。

- ① 産業医等が、相談窓口や面接指導等により知り得た健康情報を含む労働者の個人情報を事業者等に提供する場合には、提供する情報の範囲と提供先を必要最小限とすること。その一方で、産業医等は、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるように、集約・整理・解釈するなど適切に加工した上で提供すること。
- ② 事業者は、メンタルヘルスに関する労働者の個人情報を取り扱う際に、診断名や検査値等の生データの取扱いについては、産業医や保健師等に行わせることが望ましいこと。特に、誤解や偏見を生じるおそれのある精神障害を示す病名に関する情報は、慎重に取り扱うことが必要であること。

(3) 健康情報の取扱いに関する事業場内における取り組み

健康情報の保護に関して、医師や保健師等については、法令で守秘義務が課されており、また、労働安全衛生法では、健康診断又は面接指導の実施に関する事務を取り扱う者に対する守秘義務を課している。しかしながら、メンタルヘルスクエアの実施においては、これら法令で守秘義務が課される者以外の者が健康診断又は面接指導の実施以外の機会に健康情報を含む労働者の個人情報を取り扱うこともあることから、事業者は、衛生委員会等での審議を踏まえ、これらの個人情報を取り扱う者及びその権限、取り扱う情報の範囲、個人情報管理責任者の選任、事業場内産業保健スタッフによる生データの加工、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程等により取り決めることが望ましい。

さらに、事業者は、これら個人情報を取り扱うすべての者を対象に当該規程等を周知するとともに、健康情報を慎重に取り扱うことの重要性や望ましい取扱い方法に

ついで教育を実施することが望ましい。

8 小規模事業場におけるメンタルヘルスクエアの取組の留意事項

常時使用する労働者が50人未満の小規模事業場では、メンタルヘルスクエアを推進するに当たって、必要な事業場内産業保健スタッフが確保できない場合が多い。このような事業場では、事業者は、衛生推進者又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として選任するとともに、地域産業保健センター等の事業場外資源の提供する支援等を積極的に活用し取り組むことが望ましい。また、メンタルヘルスクエアの実施に当たっては、事業者はメンタルヘルスクエアを積極的に実施することを表明し、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を進めることが望ましい。

9 定義

本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

- ① **ライン**
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）をいう。
- ② **産業医等**
産業医その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師をいう。
- ③ **衛生管理者等**
衛生管理者、衛生推進者及び安全衛生推進者をいう。
- ④ **事業場内産業保健スタッフ**
産業医等、衛生管理者等及び事業場内の保健師等をいう。
- ⑤ **心の健康づくり専門スタッフ**
精神科・心療内科等の医師、心理職等をいう。
- ⑥ **事業場内産業保健スタッフ等**
事業場内産業保健スタッフ及び事業場内の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いう。
- ⑦ **事業場外資源**
事業場外でメンタルヘルスクエアへの支援を行う機関及び専門家をいう。
- ⑧ **メンタルヘルス不調**
精神および行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活および生活の質に影響を与える可能性のある精神的および行動上の問題を幅広く含むものをいう。

(参考) 労働安全衛生法

第69条（健康教育等）

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 労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。

第70条（体育活動等についての便宜供与等）

事業者は、前条第1項に定めるもののほか、労働者の健康の保持増進を図るため、体育活動、レクリエーションその他の活動についての便宜を供与する等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。第70条の2（健康の保持増進のための指針の公表等）

厚生労働大臣は、第69条第1項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

参考 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に**

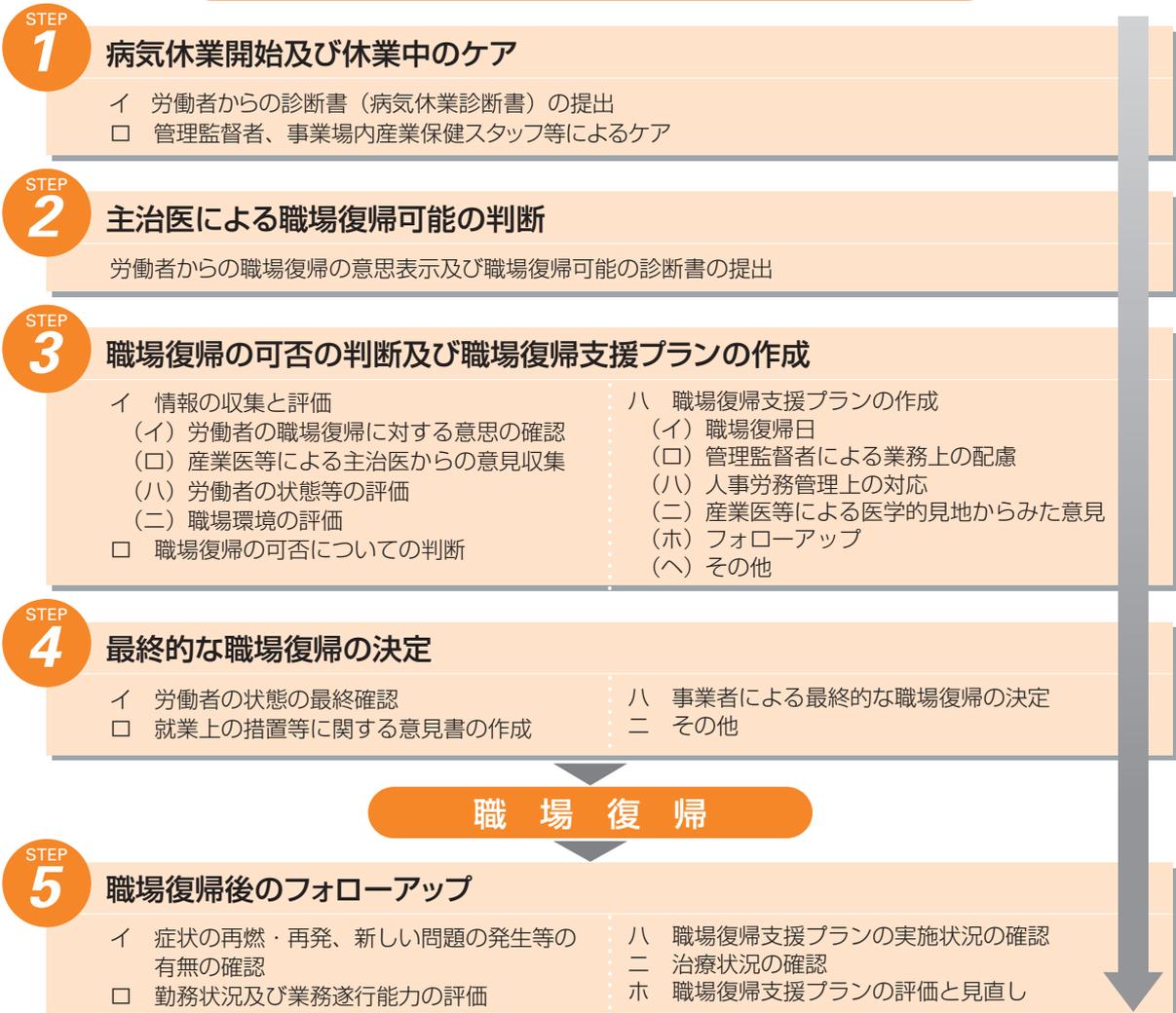
メンタルヘルス指針では、事業者が行うことが望ましいメンタルヘルスケアの具体的な進め方として、心の健康問題により休業した労働者に対し、その職場復帰の支援をすることとしています。

このため、厚生労働省では平成16年に心の健康問題により休業した労働者が職場復帰をするに当たり、事業者が行う職場復帰支援の内容を総合的に示した「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」を公表しました。

手引きは、心の健康問題により休業し、医学的に業務に復帰するのに問題がない程度に回復した労働者を対象としています。事業者は手引きを参考にしながら、事業場の実態に即した形で事業場の職場復帰支援プログラムを策定し、組織的かつ計画的に取り組むことが必要です。また、実施に当たっては、労働者のプライバシーに十分配慮しながら、事業場内産業保健スタッフ等を中心に、労働者、管理監督者が互いに十分な連携を取るとともに、主治医との連携を図りつつ、職場復帰支援に取り組むことが重要です。

「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/10/h1014-1.html>

～手引きによる職場復帰支援の流れ～



事業場が進める

「心の健康づくり」の活動を 支援します

事業場へのアドバイス

従業員が働きやすい職場をめざし、メンタルヘルス対策を推進するためのしくみや体制づくり、職場復帰支援の方法等について具体的にアドバイスします。

従業員の心のサポート

体験 こころの健康相談

誰かに話を聞いてもらうだけで少し楽になる、従業員がメンタルヘルスや心の健康相談への理解を深め、気軽に心の健康相談ができるよう体験していただきます。

現在、企業におけるメンタルヘルス対策の重要性が認識されつつありますが、実際どのように取り組めばよいのかわからない、また効果的な方策やツールを模索している事業場も多いのではないのでしょうか。

中央労働災害防止協会（中災防）では、厚生労働省の委託により、メンタルヘルス対策に取り組もうとする事業場に対し、中災防が選任したメンタルヘルス推進支援専門家を派遣し、その進め方のアドバイスなどを行うメンタルヘルス対策支援事業を行っております。

この機会にぜひご活用ください。

- ※「事業場へのアドバイス」「従業員の心のサポート」の片方だけでもご利用が可能です。
- ※事業場への支援専門家の派遣費用（謝金・交通費）は無料です。それ以外のストレス調査、研修教材費等有料ツールを利用する場合等の実費はご負担いただけます。
- ※支援の回数、日時等については最寄りの地区安全衛生サービスセンター等へご相談ください。
- ※実施時期は平成21年2月までです。

問い合わせ先

中央労働災害防止協会 健康確保推進部 メンタルヘルス推進センター ☎03-3452-3473

北海道安全衛生サービスセンター ☎011-512-2031

大阪労働衛生総合センター ☎06-6448-3840

東北安全衛生サービスセンター ☎022-261-2821

中国四国安全衛生サービスセンター ☎082-238-4707

関東安全衛生サービスセンター ☎03-5484-6701

九州安全衛生サービスセンター ☎092-437-1664

中部安全衛生サービスセンター ☎052-682-1731

各都道府県支部（労働基準協会（連合会）等）

指針に関してご不明の点などありましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。
厚生労働省のホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html>）

JISHA 中災防
Japan Industrial Safety & Health Association

中央労働災害防止協会 健康確保推進部
メンタルヘルス推進センター

中央労働災害防止協会
<http://www.jisha.or.jp/health/index.html>