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～

厚生労働省　独立行政法人労働者健康福祉機構

はじめに

厚生労働省では、国、事業者、労働者をはじめとする関係者が一体となって総合的かつ計画的に労働者の安全と健康を守り、労働災害防止対策に取り組むことができるよう労働安全衛生法の規定に基づいて「第11次労働災害防止計画」を策定しています。

本計画では、平成20年度から平成24年度までの5年間に実施すべき主な取組みを示しており、事業者、労働者をはじめとする関係者は自ら積極的に対策を推進し、安全衛生水準の向上に努めることが求められます。

第11次労働災害防止計画：8つの重点対策

8つの重点対策を定め、対策ごとの目標を設定して取組みをすすめることとしていますが、その一つにメンタルヘルス対策の推進が挙げられています。

8 メンタルヘルス対策の推進

【目標】メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合を50%以上とする。

- 過重労働による健康障害防止対策を講じる
- 労働者一人ひとりの気づきを促すための教育、研修等を実施する
- 事業場内外の相談体制の整備、職場復帰対策等を推進する

心の健康対策（メンタルヘルスケア）の実施状況

心の健康対策に取り組んでいる事業所の割合は33.6%で、これを事業所規模別にみると、1,000～4,999人及び5,000人以上の規模では9割を超えており、また、100人以上のすべての規模で6割を超えています。

心の健康対策に取り組んでいる事業所のうち、心の健康対策の取組内容（複数回答）をみると、「労働者からの相談対応の体制整備」(59.3%）が最も高く、次いで「労働者への教育研修・情報提供」(49.3%)、「管理監督者への教育研修・情報提供」(34.5%）の順となっています。

表　心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所割合　（単位：%）

平成19年	33.6
（事業所規模）　5000人以上	100.0
1000～4999人	95.5
300～999人	83.0
100～299人	64.1
50～　99人	45.2
30～　49人	36.8
10～　29人	29.2
平成14年	23.5

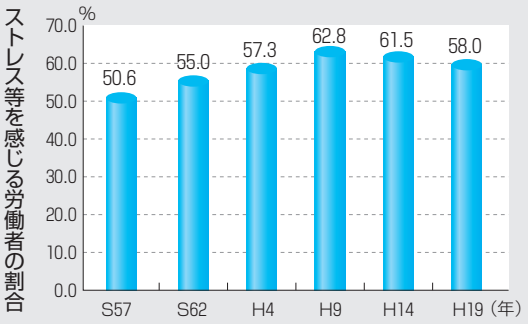
目次

労働者の心の健康に関する現状……3
労働者の心の健康の保持増進のための指針のあらまし……4
事業場における心の健康づくりの具体的な事例……12
ラインによるケアとしての取組み内容……14
職場のいじめ・嫌がらせによるメンタルヘルス不調の防止のために……18
労働者の心の健康の保持増進のための指針……21
メンタルヘルス対策支援センター……27

労働者の心の健康に関する現状

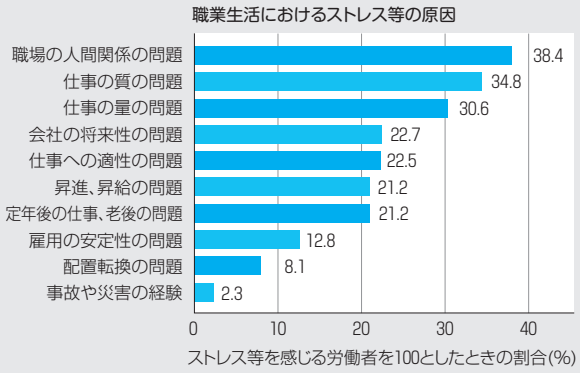
近年、経済・産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が高くなっています。

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

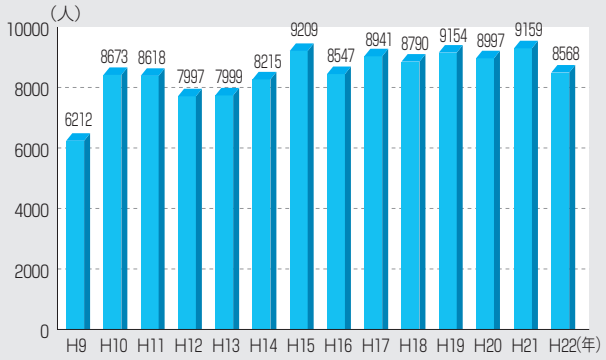


資料「平成 19 年労働者健康状況調査」（厚生労働省）

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。

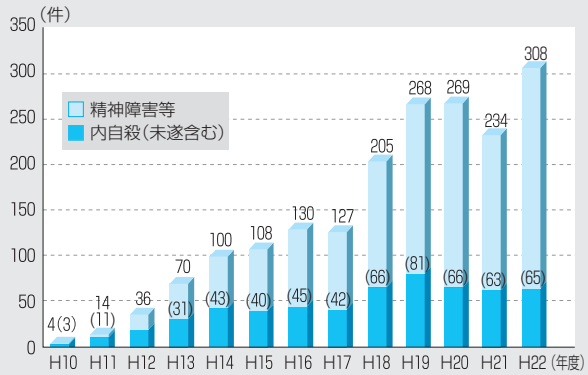
図３　自殺した労働者数の推移



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 年以降は「被雇用者・勤め人」の合計である。

資料「平成 22 年中における自殺の概要資料」（警察庁）

図４　精神障害等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 22 年度）について」（厚生労働省）

このように、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）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の、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

第二十二条（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

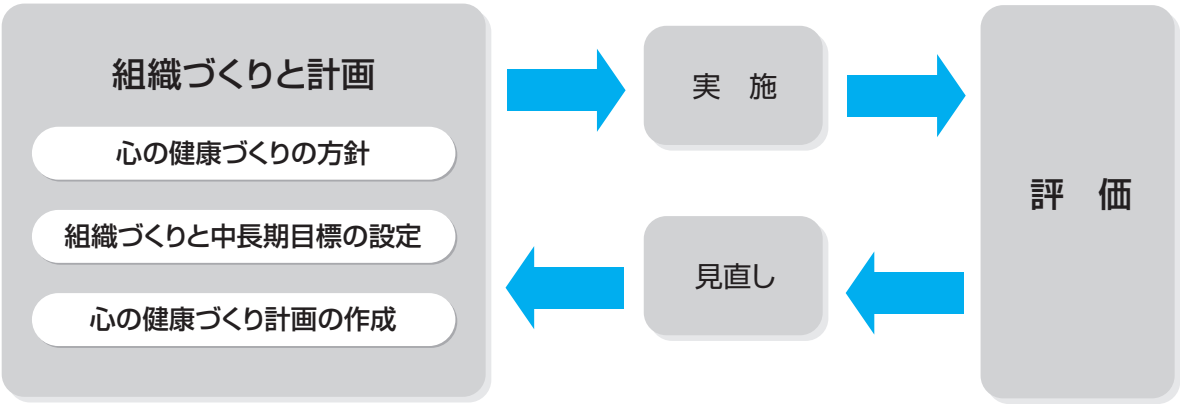
メンタルヘルスケアは、中長期的視野に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、また、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聞きつつ事業場の実態に則した取り組みを行うことが必要です。

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。

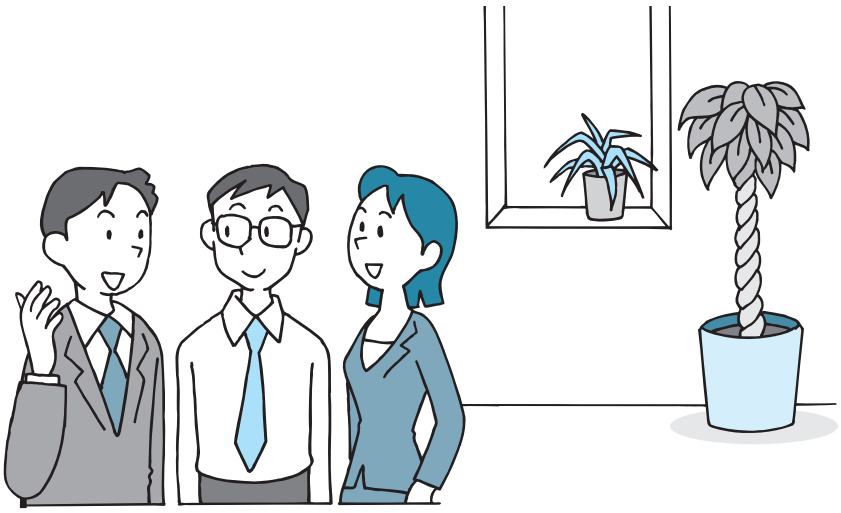
心の健康づくり計画に盛り込む事項は、次に掲げるとおりです。 **【指針：4】**

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）



詳細は、12～13頁 **事業場における心の健康づくりの具体的な事例** をご参照ください。



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しょう。

心の健康づくり計画の策定

↓

4つのケア

セルフケア

事業者は労働者に対して、次に示すセルフケアが行えるように支援することが重要です。

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として管理監督者も含めましょう。

- ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
- ストレスへの気づき
- ストレスへの対処

ラインによるケア

詳細は、14～17頁をご参照ください。

- 職場環境等の把握と改善
- 労働者からの相談対応
- 職場復帰における支援、など

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、次に示す心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を担うことになります。

- 具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案
- 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
- 職場復帰における支援、など

事業場外資源によるケア

- 情報提供や助言を受けるなど、サービスの活用
- ネットワークの形成
- 職場復帰における支援、など

※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。

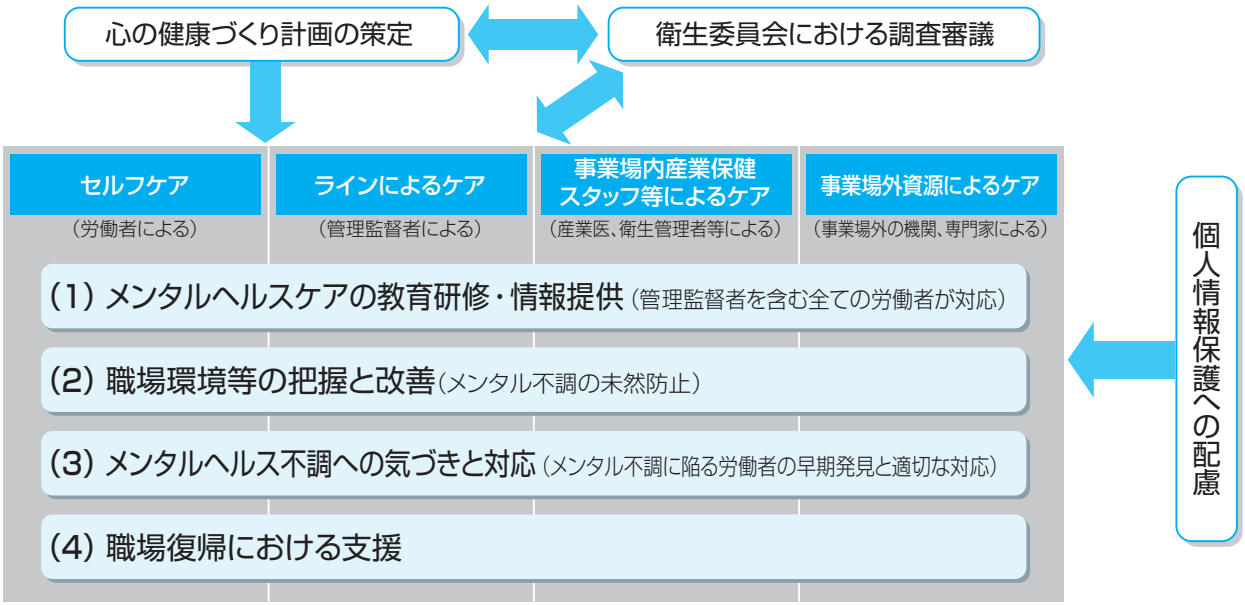
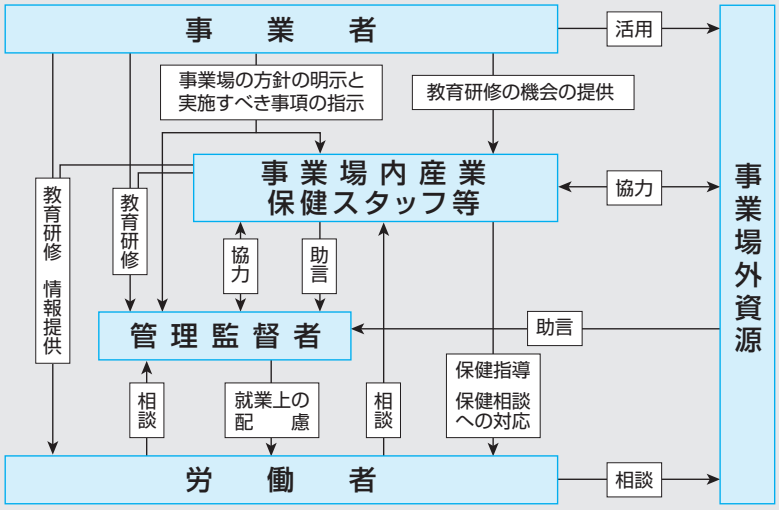


図　事業場におけるメンタルヘルス体制例



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

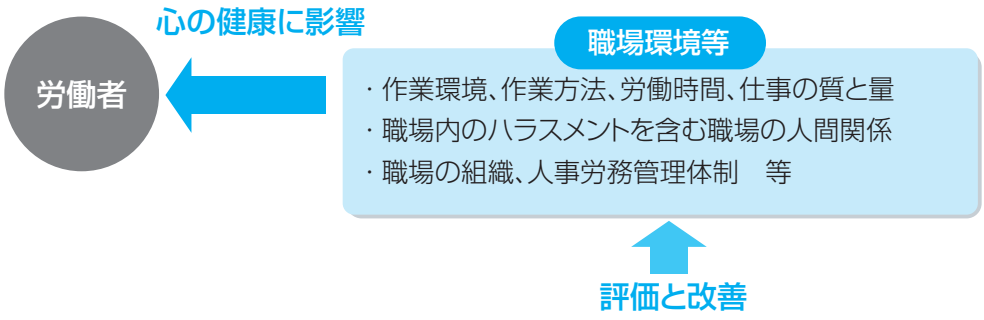
労働者、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等に対し、それぞれの職務に応じた教育研修・情報提供を実施してください。なお、事業場内に教育研修担当者を計画的に養成することも有効です。

【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)】**

詳細は、16～17頁 ラインによるケアとしての取組み内容 2. 職場環境等の改善を通じたストレスの軽減をご参照ください。



(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。

詳細は、14～15頁 ラインによるケアとしての取組み内容 1. 管理監督者による部下への接し方 をご参照ください。

○ **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」がきっかけとなっ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（10頁をご参照ください）。

「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**

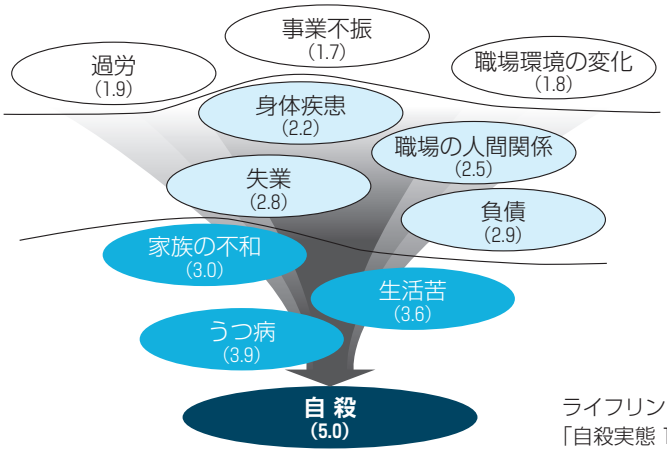
【自営者】
① 事業不振→生活苦→多重債務→うつ病→**自殺**
② 介護疲れ→事業不振→過労→身体疾患＋うつ病→**自殺**
③ 解雇→再就職失敗→やむを得ず起業→事業不振→多重債務→生活苦→**自殺**

【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

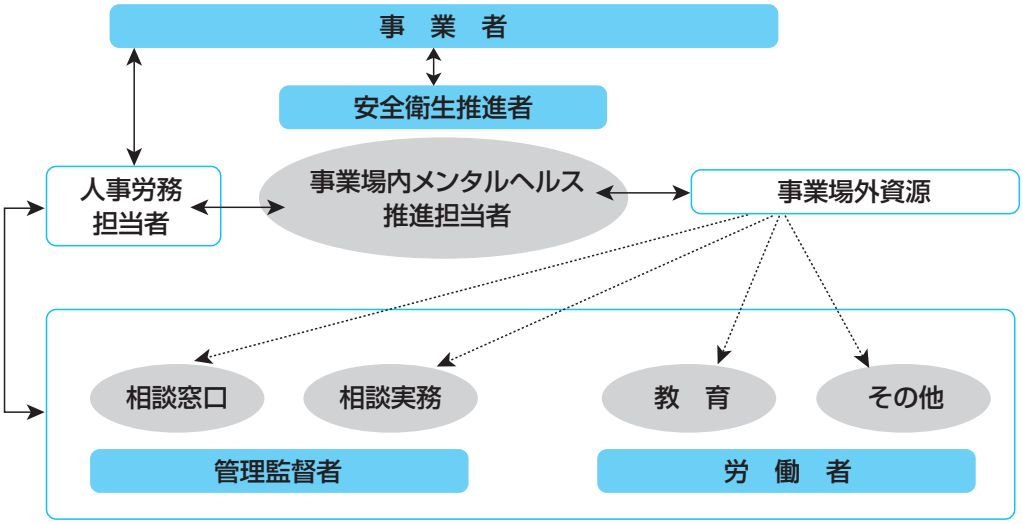
メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要です。

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*1として選任するとともに、地域産業保健センター*2等の事業場外資源*3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、7頁　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

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示します。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、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○○年までの○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したストレスの軽減、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「○○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「○○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 「○○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「○○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。「○○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「○○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修得する。

② 産業医及び「○○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「○○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「○○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「○○精神科クリニック」医師の印象から評価する）。

ラインによるケアとしての取組み内容

メンタルヘルス対策の中で、管理監督者の役割は重要です。ここでは、「ラインによるケア」を中心とした取組み内容を示します。

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ので、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に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、部下からの自発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、管理監督者から声をかけるとともに、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・適切な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」と感じることができれば、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

「事業場内メンタルヘルス推進担当者テキスト」
（中央労働災害防止協会 事業場内メンタルヘルス推進担当者テキスト編集委員会編著）平成22年1月

（1）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。しかし仕事のしにく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。こうしたストレスが職場環境等の改善における改善対象になります。

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の原因になることがあります。会議の持ち方、情報の流れ方、職場組織の作り方なども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では、「職場環境」をより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。また「努力―報酬不均衡モデル」では、仕事上の努力に比べて、ねぎらいがない、あるいは将来が不安定だなど心理的な報酬が少ない場合にストレスフルになるとしています。長時間労働や過大な作業量を避けることに加えて、作業の量や責任に見合うような裁量権や報酬をもらえるようにすることも職場環境等の改善の方法の一つになります。

このほか、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の対策は、どこから手をつけていいかわかりにくいものです。むしろ職場のメンバーが感じている働きにくさに注目することや、職場のレイアウトや物理的環境の改善から着手することが、仕事のストレスの改善に効果的な場合が多くあります。

（2）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、職場上司や労働者による自主的活動など、さまざまな進め方があります。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、以下のようになります。

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。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職場巡視、労働者からのヒアリング結果なども手がかりになります。また、「仕事のストレス判定図」では、ストレス調査により職場単位でのストレスを数値化することができます。

ステップ２．職場環境等のための組織づくり

職場環境等の改善を実施するためには、産業医や衛生管理者などの産業保健スタッフだけではなく、改善を実施しようとする職場の責任者（上司）の理解と協力が必要です。このためにまず職場環境等の評価結果を上司に説明し、職場環境等の改善への協力を依頼します。できれば主体的に関わってもらえるよう動機づけできるとよいでしょう。上司向けに職場環境等の評価と改善に関する教育研修などを実施することが必要

になることもあります。こうした関係者で職場環境等の改善の企画・推進を行うワーキンググループを組織します。産業保健スタッフと上司だけでなく人事・労務担当者が参加することも効果的な場合があります。さらに職場環境等の効果的な推進のために、その職場の労働者からも代表者を選んで参加してもらうとよいでしょう。

ステップ３．改善計画の立案

職場のストレス調査や職場巡視の結果をもとにして、職場の管理監督者や労働者の意見を聴き、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す。リストアップされた問題に対して、関係者が議論したり、労働者参加型のグループ討議などを行い、改善計画をたてます。また改善計画の立案を支援するために「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）やメンタルヘルス改善意識調査票(MIRROR)、快適職場調査などのツールも開発されています。

ステップ４．対策の実施

計画に従い対策を実施します。計画どおりに実行されているか、実施上の問題は起きていないかなど進捗状況を定期的に確認します。対策を実施することが労働者に負担になったり、あるいは対策が途中で立ち消えになっていたりすることもあるので、対策が円滑に推進されているかを継続的に観察する必要があります。対策の実施状況や効果について、発表会などをあらかじめ計画しておくと、進捗管理が容易になります。

ステップ５．改善の効果評価

改善が完了したら、その効果を評価します。効果評価には、２種類あります。プロセスの評価では、対策が計画どおり実施されたかどうか、計画どおり実施されていなければ何が障害になったかについて、数値で、あるいは事例などの質的な情報から評価します。アウトカムの評価では、目的となる指標が改善したかどうかに注目します。例えば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。職場環境改善が医療費や疾病休業の軽減に効果を示すには数年以上かかるため、効果評価は急ぎすぎず、対策の継続が重要です。

メンタルヘルス対策のための職場環境等の改善の流れ

ステップ		ステップの内容	ポイント
ステップ１	職場環境等の評価	現状調査を行う。	仕事のストレス判定図などが利用できる。
	↓		
ステップ２	職場環境等のための組織づくり	当該職場の上司、産業保健スタッフを含めた職場環境等の改善のためのチームを編成する。必要に応じて上司に教育研修を提供することも。	事業場の心の健康づくり計画や（安全）衛生委員会と連携することが重要
	↓		
ステップ３ (PLAN)	改善計画の立案	産業保健スタッフ等、管理監督者、従業員が参加して討議を行い、職場環境等の改善計画を検討する。	ヒント集、MIRRORなどのツールを使用したグループワーク研修を実施する。
	↓		
ステップ４ (DO)	対策の実施	決定された改善計画を実施し、進捗状況を確認する。	
	↓		
ステップ５ (CHECK & ACT)	改善の効果評価と改善活動の継続	現状調査を再度実施し、改善がなされたかどうか確認する。十分な改善がみられない点について計画を見直し、実施する。	効果評価には、仕事のストレス判定図などが利用できる。

職場のいじめ・嫌がらせによるメンタルヘルス不調の防止のために

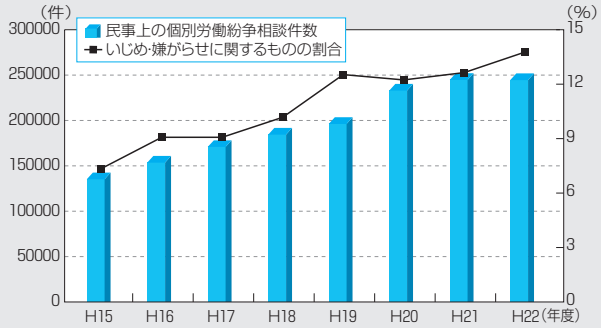
職場のいじめ・嫌がらせは、職場内の人間関係を悪化させるとともに、職場の秩序を乱し、労働者の勤労意欲の阻害や組織の生産性の低下をもたらし、さらには、心身の不調をもたらすなど労働者のメンタルヘルス不調の原因にもなることがあります。

職場のメンタルヘルス対策においては、「職場のいじめ・嫌がらせ」の防止も重要になります。そして、この問題は産業保健の分野だけで対応するのではなく、全社的な取組みが必要となります。

職場のいじめ・いやがらせの現状

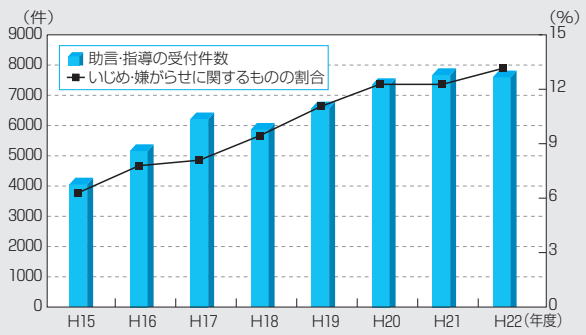
平成13年10月に施行された個別労働紛争解決制度において、都道府県労働局、労働基準監督署等に寄せられた「職場のいじめ・嫌がらせ」に関する相談件数や助言指導の申出件数の割合は、増加の傾向が見られています。

いじめ・嫌がらせに関する相談状況の推移
個別労働紛争解決制度施行状況



厚生労働省報道発表資料

いじめ・嫌がらせに関する助言指導申出状況の推移
個別労働紛争解決制度施行状況



厚生労働省報道発表資料

職場のいじめ・嫌がらせに関する判例（企業等の不法行為責任等を認めた裁判例）

職場のいじめ・嫌がらせによるメンタルヘルス不調に関して、事業者や上司に不法行為責任などによる損害賠償の責任が認められた判例には、以下のようなものがあります。

【横浜地川崎支判平成14年6月27日】（高裁で控訴が棄却された後、確定した）

① 事実関係

新たに配属された労働者に対して、職場の同僚が、本人の能力を揶揄（やゆ）したり、性的な話題などで日常的にからかったり、労働者の親が事業者に所有地を貸さなかったことに対して本人を非難するような発言をした。

労働者本人がストレスから休みがちとなった。（後にいじめを行った同僚の昇進についての情報を得たことをきっかけとして自殺未遂を繰り返す。）

事業者はいじめの有無について調査したが最終的な確認には至らなかった。また、労働者からの異動の希望が出されたが、当初は「休んでいるので難しい」と回答し、その後主治医の診断書を受けて異動させた。

本人は新しい職場に出勤したが、その2日後に自殺した。

② 裁判所の判断

被告側は、いじめ・嫌がらせは存在せず、被害者の関係妄想、被害妄想が生じた結果に過ぎないと主張したが、裁判所は詳細に証拠を分析し、この主張を退けた。また、いじめによって心理的苦痛を蓄積した者が、心因反応を含む何らかの精神疾患を生じることは社会通念上認められるなどとして、いじめと自殺の因果関係を肯定した。

また、裁判所は、事業者は労働者の管理者的立場に立って、職務行為から生じる一切の危険から労働者を保護すべき責務を負うとした上で、労働者の安全の確保のためには、ほかの労働者からもたらされる生命、身体等に対する危険についても、加害行為を防止するとともに、生命、身体等への危険から労働者の安全を確保して被害発生を防止すべき注意義務（安全配慮義務）があるとして、事業者の責任（不法行為責任）を認めた。

【東京高判平成17年4月20日】（上告されたが最高裁は不受理とした）

① 事実関係

職場の上司が部下に対し、「やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SC（注）にとっても、会社にとっても損失そのものです」「あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の実績を挙げますよ。……これ以上、当SCに迷惑をかけないで下さい。」というメールを送信し、同じ職場の職員十数名にも送信した。

② 裁判所の判断

裁判所は、メール中に退職勧告とも取れる表現や、人の気持ちを逆撫でする侮辱的な表現があり、これを本人だけでなく職場の同僚十数名にも送信したことは、本人の名誉感情をいたずらに毀損するものであり、叱咤督促しようとした目的が正当であったとしても、表現が許容限度を超え著しく相当性を欠き不法行為を構成するとした。

また、裁判所は、上司のメールを送付した目的は部下の指導であり是認できるが、部下は名誉感情を損なわれたとし、上司に対し不法行為による損害賠償責任を認めた。

注：SC＝被災者の所属部署

職場のいじめ・嫌がらせによるメンタルヘルス不調をなくすために

いじめ・嫌がらせをする上司の典型的な例として、①力を誇示することで部下を服従させるタイプや、②自分が正しいことを自分や他人に納得させようとするタイプ、③自らのストレスを部下に「あたる」ことで解消しようとするタイプ、④能力の低い部下に対する接し方が分からないタイプ、⑤企業の風土を背景としたタイプなどがあります。

注意すべき言動例

※下記の言動の全てが直ちに「いじめ・嫌がらせ」に該当するものではありません。「いじめ・嫌がらせ」は、言動が行われた状況等も踏まえて判断する必要があります。

※「無視をする」「わざと咳払いをする」「見下すしぐさをする」「否定する」など些細なことのように見えることでも、繰り返し行われると、想像以上の精神的苦痛をもたらすことがあります。

※職場のいじめ・嫌がらせは、地位を利用して上司から部下に対して行われるばかりではなく、部下から上司に対して誹謗中傷する文書を配布したり、家族に危害を加えるかのような発言を行う場合もあり、上司がメンタルヘルス不調となることがあります。

・部下に対して「こんな間違いをするやつは死んでしまえ、お前は給料泥棒だ」などと暴言を吐く。
・上司が具体的な指導をせずに、「君の○○が下手なのは、性格のせいだ」などという。
・部下のミスを執拗に非難したり、皆の前で大声で長時間叱責する。
・自分の意向と違う意見に対し、意に沿った発言をするまで怒鳴りつけたり、また、自分のミスを有無を言わせず部下に転嫁する。
・大量の業務を未経験の部下に命じて期限内の処理を厳命するなど、実現不可能な業務を強要する。
・平日に実施可能な仕事にもかかわらず、休日出勤を命じ、自らも出勤して部下の仕事のチェックや打合せを行う等、むだな業務を指示する。
・部下を無能な人間であると根拠なく決めつけ、何の説明も無くその役職に見合った仕事を与えない。
・部下に対して、特段の事情もないのに、繰り返して弁当を買いに行かせたり、週末に家の掃除をさせたりする等の私用を命じ、断ると仕事上のペナルティをちらつかせる。
・部下の私生活（住宅の購入等）をねたみ、「転勤させるぞ」などと執拗に干渉する。

職場のいじめ・嫌がらせによるメンタルヘルス不調を防止するために

職場のいじめ・嫌がらせは、人権上の問題、労務管理上の問題のほか、刑法上の侮辱、名誉毀損、脅迫に当たる可能性もあるなど、様々な要素が含まれます。また、その形態や原因も様々であり、「注意すべき言動例」（19頁）も参考にして、労働者一人ひとりが十分に問題意識を持つとともに、職場のメンタルヘルス不調の防止の観点から、メンタルヘルス対策の一環として取り組むことも重要です。職場のいじめ・嫌がらせによるメンタルヘルス不調を防止するためには、以下のような取組みが重要となります。

① 管理監督者、労働者が、職場のいじめ・嫌がらせに関する意識を高め、問題意識を持って取り組めるよう、「注意すべき言動例」等も参考に、情報提供、教育研修等を実施しましょう。
② 職場内のストレス要因を把握し、職場環境の問題点を明らかにして、職場環境の改善に取組みましょう。上司や同僚と気軽に相談ができ、コミュニケーションがとりやすい環境を整備することが重要です。
③ 職場のいじめ・嫌がらせによる心身の不調などのメンタルヘルスに係わる問題が発生したときに、労働者等が相談できる体制をつくりましょう。相談があったときは速やかに対応し、必要に応じて専門機関へつなぐことも求められます。

職場のいじめ・嫌がらせによるメンタルヘルス不調を防止するための留意事項

いじめ・嫌がらせの問題が発生する過程は単純ではなく、その背景に様々なメンタルヘルス不調を抱えている場合があります。いじめ・嫌がらせへの対応を実効のあるものとするためにも、以下のことなどに留意しつつ、メンタルヘルス対策を進めましょう。

① ストレスをかかえる上司からのいじめ・嫌がらせやメンタルヘルス不調者へのいじめ・嫌がらせ

問題点	上司がメンタルヘルス不調のためにイライラしてささいなことで部下を強く叱責したり、部下のメンタルヘルス不調による仕事の効率の低下や遅刻・突発休暇の増加を上司が本人の資質の問題と考えて強く叱責して、結果的にいじめになるような例があります。
対応策	日頃から、ストレスへの気付きの機会の付与、メンタルヘルス不調の早期発見、心の健康問題の正しい知識の付与等のための教育・研修を行いましょう。

② 上司の理解不足からくるいじめ・嫌がらせ

問題点	昔であれば、先輩・上司による「厳しい指導」とされたような言動が、時代の変化や労働者の意識の変化とともにいじめ・嫌がらせとなり得ることがあります。一方、若い労働者がいじめ・嫌がらせと感じることが、実はそうではないということもあり得ます。
対応策	管理監督者（上司）や部下に対する意識改革のための教育が重要となります。

③ メンタルヘルス不調に伴う被害者意識の発生

問題点	病状によっては、①他罰的傾向があったり、②自尊心が強かったり、③拒絶に対する過敏性などがあり、通常の職場の人間関係に適応できず、（実際にはいじめ・嫌がらせではないにもかかわらず）本人がいじめ・嫌がらせを受けたと感じることがあります。
対応策	このような労働者に対しては、上司、同僚など職場側としては、①本人の状態を理解して否定的な感情を抑え、②本人の問題行動については（叱責ではなく）指導・修正させるとともに、場合によっては③人間的な成長を促す指導・教育が重要となります。

この項目は、中央労働災害防止協会が厚生労働省から受託をうけて実施した「メンタルヘルス対策支援委員会」において検討・作成しました。その際に、厚生労働省・人事院等の作成した資料を参考にしています。

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の、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

メンタルヘルスケアは、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。

メンタルヘルスケ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ケ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、メンタルヘルスケアの一層の充実・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。

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、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。

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 メンタルヘルスケ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、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っては、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。

メンタルヘルスケ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、メンタルヘルスケ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ケ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、メンタルヘルスケ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　メンタルヘルスケアの具体的進め方

メンタルヘルスケアは、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、具体的な推進に当たっては、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）メンタルヘルスケ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、メンタルヘルスケ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　メンタルヘルスケ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ケ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　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の保護等

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の保護等

（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、必要に応じて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、メンタルヘルスケ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、メンタルヘルスケ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ケ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

メンタルヘルスケアを推進するに当たって、労働者の個人情報を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うえで、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決め

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、メンタルヘルスケ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ての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ケ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、メンタルヘルスケ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、メンタルヘルスケアの実施に当たっては、事業者はメンタルヘルスケ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ケ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に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に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。

メンタルヘルス対策支援センター

全国47
都道府県に

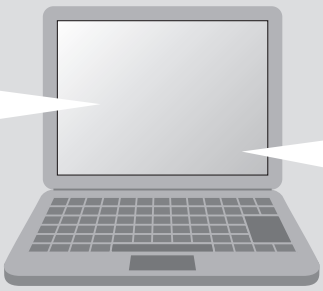
47都道府県に「メンタルヘルス対策支援センター」が開設され、メンタルヘルス不調の予防から職場復帰支援までのメンタルヘルス対策全般について対応する総合相談等を行っています。

〈平成24年7月現在〉

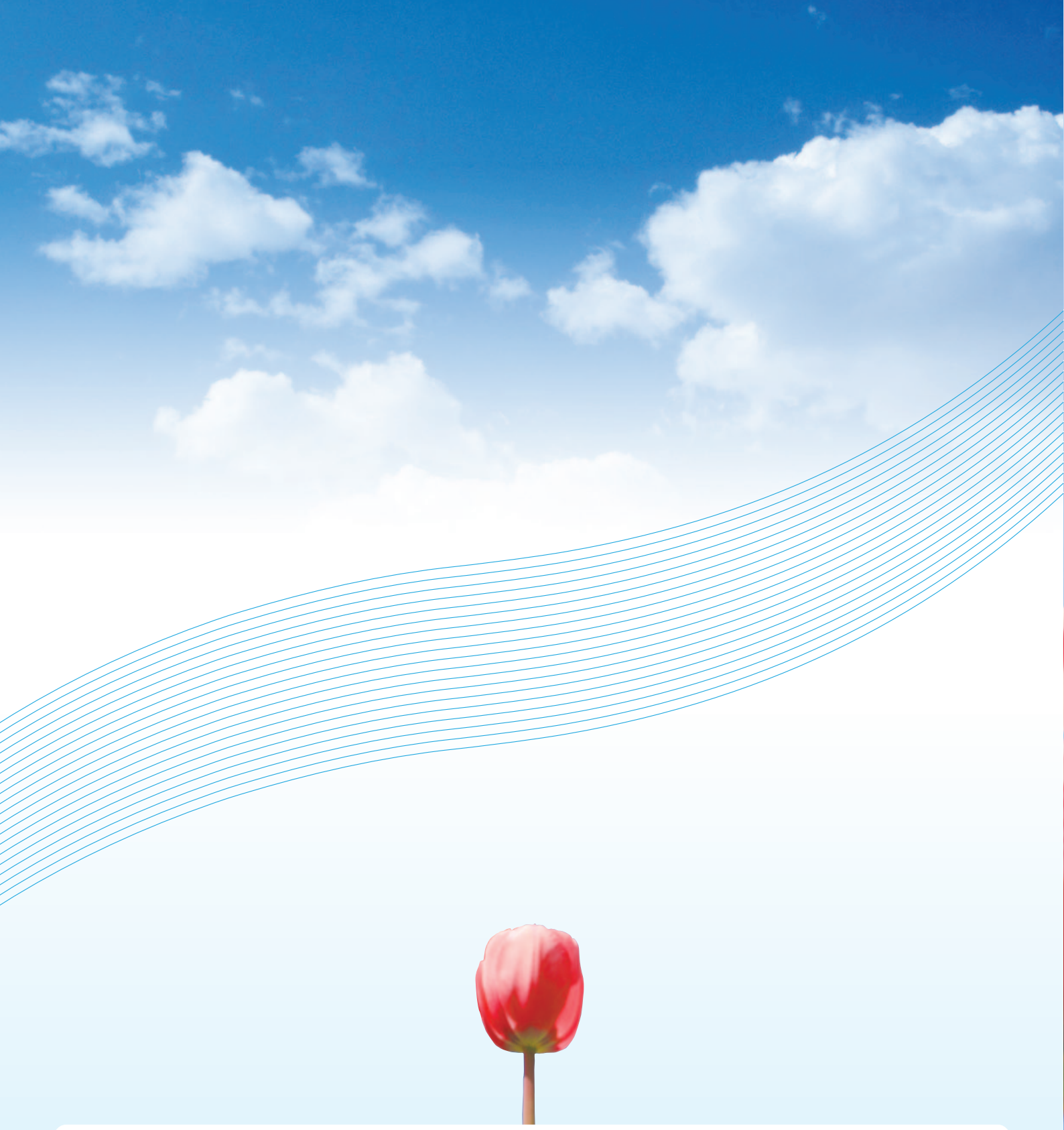
都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号
北海道	011-209-1770	滋　賀	077-526-8282
青　森	017-731-3682	京　都	075-212-7789
岩　手	019-652-1466	大　阪	06-6944-0971
宮　城	022-267-4671	兵　庫	078-221-1595
秋　田	018-836-3967	奈　良	0742-25-3103
山　形	023-674-0770	和歌山	073-488-7310
福　島	024-529-6150	鳥　取	0857-20-2039
茨　城	029-300-6030	島　根	0852-59-5804
栃　木	028-650-2295	岡　山	086-212-1266
群　馬	027-289-3110	広　島	082-223-6617
埼　玉	048-815-5777	山　口	083-941-5477
千　葉	043-202-3640	徳　島	088-656-3016
東　京	03-5211-4483	香　川	087-813-0230
神奈川	045-410-4761	愛　媛	089-915-1710
新　潟	025-201-9121	高　知	088-855-3061
富　山	076-441-6671	福　岡	092-986-4621
石　川	076-265-3886	佐　賀	0952-28-6037
福　井	0776-27-6417	長　崎	095-848-1150
長　野	026-223-0410	熊　本	096-359-9570
山　梨	055-220-7040	大　分	097-533-8300
岐　阜	058-264-0562	宮　崎	0985-22-7626
静　岡	054-260-5800	鹿児島	099-802-1695
愛　知	052-973-0040	沖　縄	098-859-3648
三　重	059-213-6388		

お知らせ　Webでメンタルヘルス対策！ご活用ください！

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト（こころの耳）
事業者、労働者等を対象にメンタルヘルス対策等の情報を掲載
http://kokoro.mhlw.go.jp/



メンタルヘルス対策に係る自主点検票
事業場におけるメンタルヘルス対策の実施状況を点検するためのツール
http://www.jisha.or.jp/web_chk/mh/index.html



独立行政法人労働者健康福祉機構　産業保健・賃金援護部　産業保健課

〒212－0013　神奈川県川崎市幸区堀川町580 ソリッドスクエア東館17 階
TEL：044－556－9865　　FAX：044－556－9918
E-mail：mental-shien@mg.rofuku.go.jp
ホームページ：　http://www.rofuku.go.jp/sangyouhoken/mental/tabid/111/Default.aspx

○この冊子は厚生労働省からの委託を受けて独立行政法人労働者健康福祉機構において印刷したものです。

○石油系溶剤を含まないインキを使用しています。

古紙パルプ配合率70％再生紙を使用

2012.09.107,000