



# 職場のメンタルヘルス対策を進めるために

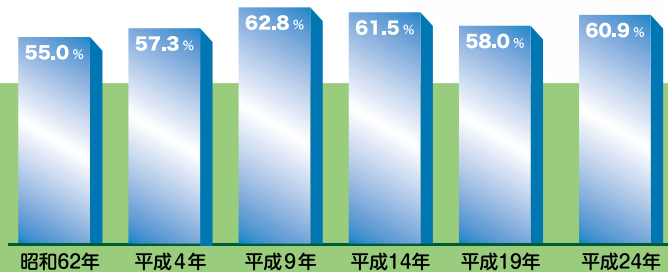
職場には人間関係、仕事の成果に対する評価、配置転換など、労働者にとって“ストレス”となる要因が多く存在しています。

厚生労働省が行った「労働者健康状況調査」によると、**仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が約6割と高くなっています。**



## 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

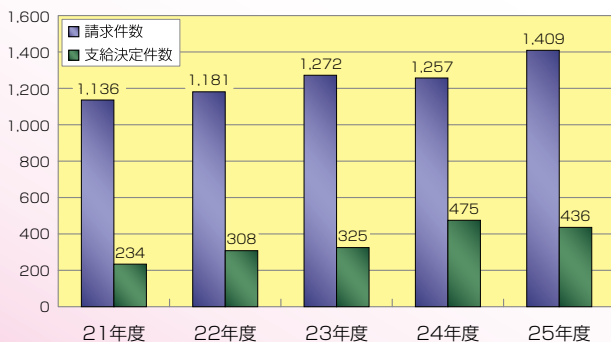
資料：厚生労働省「労働者健康状況調査」  
(昭和62年、平成4、9年は旧労働省で実施)



## 精神障害等の労災補償状況

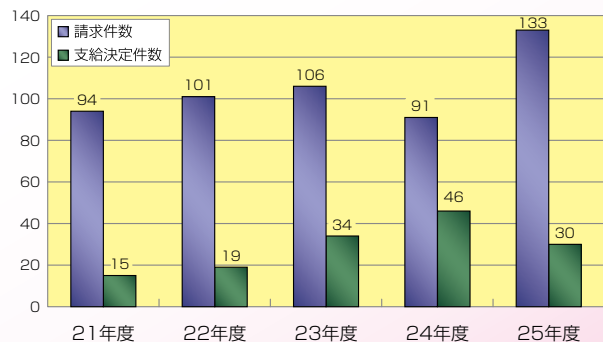
平成25年度の全国の精神障害等の労災請求件数は過去最多を記録しており、神奈川県内においても大幅に増加しています。職場において、より積極的に心の健康の保持増進を図ることが重要な課題となっています。

精神障害等の労災補償状況(全国)



厚生労働省調べ

精神障害等の労災補償状況(神奈川県内)



神奈川県労働局調べ

職場で心の健康問題を抱える労働者が発生すると、業務に集中することが困難となり、遅刻・欠勤や仕事の能率低下といった問題が起きます。さらに、これをフォローする周りの労働者にも負担がかかって、第二・第三のメンタルヘルス不調者が出ることもあり、職場全体の業績低下といった事態も起きます。

また、最悪の場合には心の病による自殺が発生し、その結果として企業の信用の低下、収益の減少といった事態につながらないとも限りません。さらに業務と密接な関係があると判断された心の病や自殺は、労災補償の対象となり、**民法上の使用者責任**も問われます。

メンタルヘルス対策は、企業経営のリスク管理としても見逃せない課題です。



**事業者のみなさん、職場のメンタルヘルスに積極的に取り組んでください。**

## 事業場におけるメンタルヘルス対策の全体像

「心の健康づくり計画」の策定

見直し

評価

- ① 事業者がメンタルヘルスカ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カの実施に関すること
  - ④ メンタルヘルスカ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
- 策定にあ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す。

**実施** 「心の健康づくり計画」は4つのメンタルヘルスカの推進によって実施されます。

セルフケア  
(労働者による)

事業場内産業保健スタッフ等による  
ケア (産業医、衛生管理者等による)

相互に連携

具体的な取組

ラインによるケア  
(職場の管理監督者による)

事業場外資源によるケア  
(事業場外の機関、専門家による) - 裏表紙参照 -

### (1) メンタルヘルスカ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。

### (2) 職場環境等の把握と改善

労働者の心の健康には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。

### (3) メンタルヘルス不調への気づきと対応

メンタルヘルスカにおいては、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。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。

### (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。

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手引き ～メンタルヘルス対策における職場復帰支援～  
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101004-1.pdf>

参考：労働者の心の健康の保持増進のための指針

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101004-3.pdf>

実施にあたっては個人情報保護への十分な配慮をおこなってください。

## 常時 50 人以上の労働者を雇う事業者の皆さんへ

「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 26 年 6 月 25 日公布）により、ストレスチェック制度の導入（平成 27 年 12 月施行）が義務付けられました。（50 人未満は努力義務）

ストレスチェック制度の概要は次の通りです。

### ストレスチェック制度の概要

#### 1 改正の趣旨・目的

□改正の背景

- ・職業生活で強いストレスを感じている労働者の割合は高い状況で推移
- ・精神障害の労災認定件数が3年連続で過去最多を更新（平成24年度まで）等

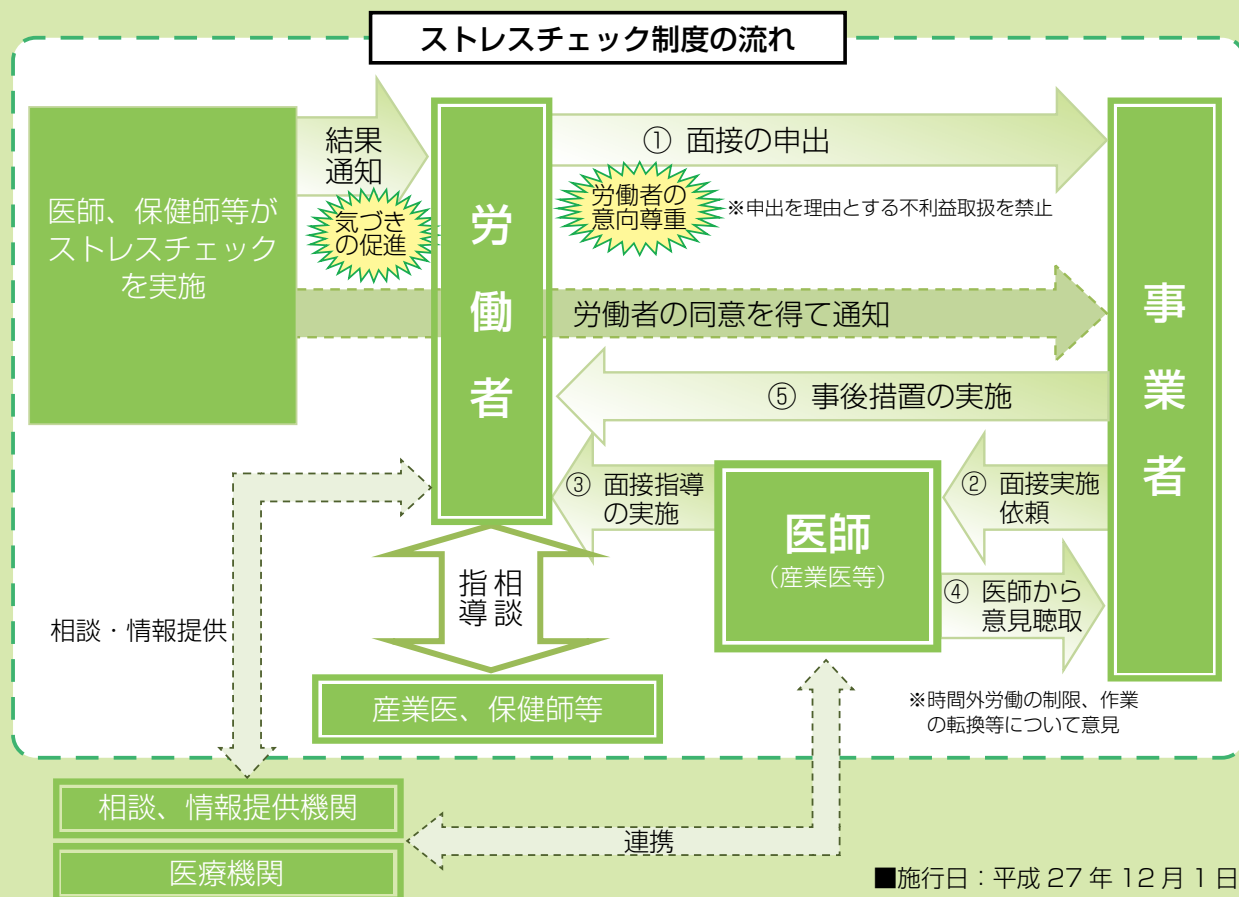
□ストレスチェック制度の目的

- ・一時予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）
- ・労働者自身のストレスへの気付きを促す
- ・ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる



#### 2 改正の概要

- 常時使用する労働者に対して、医師、保健師等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）を実施することが事業者の義務となる。（労働者数 50 人未満の事業場は当分の間努力義務）
- 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る。
- 検査の結果、一定の要件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る。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止される。
- 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を講じることが事業者の義務となる。



# 02 管理職の皆さんへ

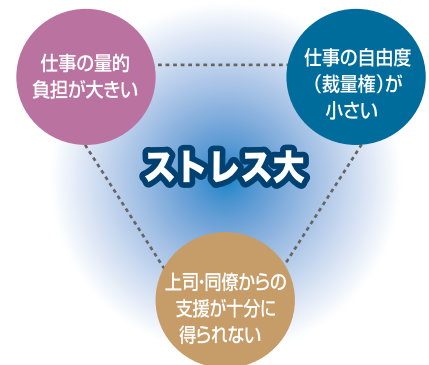
職場のメンタルヘルス対策を進めるため、会社のメンタルヘルス対策の方針に基づき、**職場の管理職(上司)は、次のような取組を行ってください。** また、ストレスチェック制度の導入後(平成27年12月1日施行)は、制度に従って取組を行って下さい。(2頁参照)



## 職場のストレス要因の把握と改善

日常の職場管理の中で、部下の仕事状況を把握し、労働時間、仕事の量と質、職場の人間関係、作業環境・方法などについて問題点を明らかにしてください。

- ▶ 部下から本人が感じているストレスを直接聞き取ってください。
- ▶ 問題点に応じ、仕事の内容・職場組織・勤務形態・職場環境等を見直し、ストレス要因の除去又は軽減を図ってください。



## ストレス要因の軽減方法

仕事内容及び方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 過大な仕事や、過小な仕事を避ける</li> <li>② 長時間労働を避ける。休憩時間や休日確保する</li> <li>③ 仕事上の役割や責任を明確にする</li> <li>④ 労働者の知識や技能を活用できる機会をつくる</li> <li>⑤ 作業ローテーションなどにより繰り返しの多い単純作業を減らす</li> <li>⑥ 仕事の負担に応じた裁量権や自由度(仕事のコントロール)を確保する</li> </ul>
職場組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 上司や同僚からの支援や相互の交流の機会を増やす</li> <li>② 労働者が職場の意思決定に参加する機会を設ける</li> <li>③ 昇進や将来の技能の獲得の機会を明確にする</li> </ul>
職場の物理環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 換気、照明、騒音、温熱を改善する</li> <li>② 可能な限り自然な動きで仕事が行えるように職場レイアウトなどに配慮する</li> </ul>

## 特に、次のような配慮が大切です

仕事の偏りを調整し、一部の部下が過度の長時間労働をせざるを得ないような状況を作らない



仕事の負担が大きく、自由度が小さい状況が続いている部下には、特に仕事に関する十分な助言を与えたり、声かけや相談活動を惜しまない

## 部下の異変の把握

部下に次のようなことが観察され、少しでも「気になる」、「変だな」と感じたら、声かけをし、部下から直接話を聴く機会を作ってください。



- 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出てこない
- 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
- 衣服が乱れたり、不潔であったりする

なお、心の病かどうかの判断は医師が行いますので、上司は部下を産業医のところへ行かせる、場合によっては上司が産業医に相談するなどの仕組みを作っておくことが大切です。

※産業医を選任していない従業員50人未満の事業所の場合は、地域の産業保健センターなどの機関(裏表紙参照)を利用してください。

## 部下からの相談に対する対応

日常的に、部下からの相談に応じるように努めてください。  
特に、次のような部下に対しては、

- 長時間労働により過労状態にある部下
- 強度の心理的ストレス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



- 部下の話をよく聴く
- 部下が相談しやすい環境を整える
- 適切な情報を提供する
- 必要に応じ、社内の相談窓口や社外の相談機関(裏表紙参照)への相談、専門医への受診を促す

などの対応が大切です。

なお、部下への対応について困ったら、社内の健康管理スタッフや社外の相談機関(裏表紙参照)に相談してみてください。

また、部下の話を聴く技術を習得できるよう、研修(「積極的傾聴法」等)を受けましょう。

## メンタルヘルス不調の部下の職場復帰への支援

復職者は、「職場では自分はどう思われているだろうか」、「職場にうまく適応できるだろうか」など、様々な心配をしながら入社しています。そうした復職者の気持ちを、まず受け止めてください。「上司は自分をわかっている」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。

また、上司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も持っています。

**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手引き  
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101004-1.pdf>

### 復職者を支援するための管理監督者の心得

- ① 作業内容は元の仕事に比較して単純なものを労働時間に見合った量だけ与える。
- ② 作業の進捗状況や困ったことがないかについて、こまめに声かけと確認を行う。
- ③ 勤務状況や出退勤等については適切に管理し、特別扱いをしない。
- ④ 復職者の心理状態には波があるので、良好な状態、低下した状態、平均的な状態を把握し、産業保健スタッフ等と相談しながら回復状況を理解する。
- ⑤ 長期間にわたる定期的な通院を必要とする者も多いが、「通院すること」を支持する。
- ⑥ 医師から処方されている薬をのむことに対する否定的な発言をしない。
- ⑦ 他のメンバーに過度の負担がかからないよう注意し、復帰者への接し方や配慮すべき点についてもあらかじめ伝える。
- ⑧ 順調に回復しているようにみえる場合でも、3～6カ月後に再発することがある。
- ⑨ うまくいかないことも多い。自分だけで背負い込まず、産業保健スタッフや人事労務管理スタッフとの連携が欠かせない。

事業場内メンタルヘルス推進担当者テキスト(厚生労働省 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)

# 03

# 産業保健スタッフの皆さんへ

産業医、衛生管理者・衛生推進者、保健師、看護師、心理相談担当者、人事労務担当者 等

職場のメンタルヘルス対策を進めるため、会社のメンタルヘルス対策の方針に基づき、**産業保健スタッフは、次のような取組を行ってください。**また、ストレスチェック制度の導入後(平成27年12月1日施行)は、制度に従って取組を行って下さい。(2頁参照)

## 従業員や管理職への教育研修・情報提供

**従業員がストレスに気づき、予防・対処できるよう教育・研修を行ってください。**

- ・「労働者の疲労蓄積度チェックリスト\*」、「職業性ストレス簡易調査票\*」等による疲労の蓄積やストレスのチェック
- ・「自律訓練法」などのリラクゼーション法の講習 等

※「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」は厚生労働省(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/tp0630-1.html>)、「職業性ストレス簡易調査票」は東京医科大学公衆衛生学講座([http://www.tmu-ph.ac/topics/stress\\_table.php](http://www.tmu-ph.ac/topics/stress_table.php))のホームページをご覧ください。



**管理職に対しては、次のような教育・研修を行ってください。**

- ・メンタルヘルスの基礎知識(心の健康問題は誰にでも起こる可能性がある 等)
- ・職場のストレス要因の把握と改善の方法
- ・部下からの相談への対応のしかた(「積極的傾聴法」等の技法の講習)
- ・社内の産業保健スタッフとの連携のしかた 等

**メンタルヘルスについての相談窓口(社内・社外)を、従業員や管理職に周知してください。**

- ・社内や社外の相談窓口の電話番号やメールアドレス等の広報・周知

## 職場のストレス要因の調査等と改善のための助言

- ◆職場巡視による観察や、職場の管理職や従業員からの聞き取り調査、職場のストレスに関する調査票(「仕事のストレス判定図\*」)、健康診断の問診データ等を活用して、職場内のストレス要因を調べてください。
- ◆結果がまとまったら、その職場の管理職にストレス要因の改善について助言したり、管理職と協力して改善するよう努めてください。また、必要に応じ、事業者に対しても、改善を助言してください。

定期的または  
必要の都度

※「仕事のストレス判定図」は東京大学大学院医学系研究科(精神保健学分野)(<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/hanteizu/index.htm>)のホームページをご覧ください。

## 従業員等や管理職からの相談への対応

- ◆従業員本人や、その家族からの従業員に関するストレスや心の悩みについての相談に対応するとともに、管理職からの、部下のメンタルヘルス問題についての相談にも応じてください。(このための仕組みづくりを行ってください。)
- ◆必要に応じ、専門の医療機関や相談機関の紹介及び利用勧奨も行ってください。

## 治療、職場復帰、職場適応の支援・指導

### ネットワークの形成・維持

- ◆利用可能な専門機関(相談機関・医療機関)について、情報収集し、リストを作成してください。
- ◆専門機関と、日頃から、役割分担や連携方法について相談を行っておいてください。
- ◆専門機関についての情報を、従業員や管理職に広報・周知してください。

### 人事労務担当者による対処

- ◆職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理上のシステムが、心の健康にマイナスの影響を及ぼさないよう配慮してください。
- ◆労働時間等の労働条件の改善、適正配置への配慮を行ってください。

# 04 従業員の皆さんへ

## ストレスと上手に付き合いましょう

自分の健康は自分で守る  
という気持ちも大切です

なんとなく心が疲れている  
と感じたら  
…まず、休息をきちんと  
とりましょう

職場や労働センターなどの  
メンタルヘルスについての  
講習を受けましょう

自分のストレスに  
気づきましょう  
ストレスチェックを  
受けてみるなど

(※平成27年12月からストレス  
チェック制度が導入されます。  
(2頁参照))

体の調子を整えましょう

リラクゼーションの方法あれこれ

- 自律訓練法   ○呼吸法
- 瞑想法       ○森林浴
- 香りによるストレス解消
- 音楽でリラックス

適度に運動もしましょう

ストレスと  
上手に付き合うには

生活時間を点検しましょう

- 睡眠は十分ですか？
- 食事はきちんととっていますか？

ものごとにこだわらない  
ようにしましょう

嫌なことは'NO'と  
言える勇気を持ちましょう

話し相手を見つけましょう  
理解してくれる人や話し合える  
グループ(支援ネットワーク)を作る

何かあったら、上司や社内の産業保健スタッフ・相談窓口、社外の専門相談機関  
などに気軽に相談しましょう



心の悩みやストレス…自分一人で重荷を背負い込むと、本当につらく疲  
れはててしまいます。

話せる人がいたら話す、援助してくれる人がいたら助けを借りましょう。

また、職場の上司や社内の相談窓口、社外の相談機関(裏表紙参照)な  
どに、**早めに相談しましょう。**

問題が整理され、自分が気づかずにいたことが分かり、元気になれます。

## 職場のメンタルヘルス対策についての相談は…

事業者や企業の産業保健スタッフ、人事労務担当者などからの相談に応じています

### メンタルヘルス対策支援センター（神奈川産業保健総合支援センター内）

開設時間 祝祭日を除く月～金曜日、8時30分～17時15分  
 専用電話 **045-410-1160**  
 ファックス **045-410-1161** (24時間対応)

### 神奈川県かながわ労働センター「働く人のメンタルヘルス相談」

☎ **045-633-6110** (内線2718)  
 相談日：第1～4週の火曜日(13:30～16:30)  
 (面接相談・要事前予約)

### 横浜労災病院「メール相談」

E-mailアドレス：mental-tel@yokohamah.johas.go.jp  
 (随時・原則的に24時間以内に返信)

従業員50人未満で産業医の選任義務のない事業所で働く方からのメンタルヘルス不調に関するご相談は、次の機関をご利用ください

横浜南地域産業保健センター	☎045-782-8785
横浜西地域産業保健センター	☎045-861-5600
横浜北地域産業保健センター	☎045-313-9187
鶴見地域産業保健センター	☎045-521-2738
川崎南地域産業保健センター	☎044-200-0668
川崎北地域産業保健センター	☎044-982-1383
三浦半島地域産業保健センター	☎046-822-3053
平塚地域産業保健センター	☎0463-52-0355
湘南地域産業保健センター	☎0466-27-6238
県西地域産業保健センター	☎0465-66-6040
県央地域産業保健センター	☎046-223-8072
相模原地域産業保健センター	☎042-703-3000

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト(厚生労働省)

「こころの耳」 <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

## 仕事や職場の人間関係に「悩み」を感じたら…

従業員の皆さんや職場の上司(管理職)、家族の方などからの相談に応じています

### 神奈川県かながわ労働センター「働く人のメンタルヘルス相談」

☎ **045-633-6110** (内線2718) 相談日：第1～4週の火曜日  
 (13:30～16:30) (面接相談・要事前予約)

### 横浜労災病院「メール相談」

E-mailアドレス：mental-tel@yokohamah.johas.go.jp  
 (随時・原則的に24時間以内に返信)

## 「心の健康や病気」についての相談は…

お近くの保健所、保健福祉事務所、精神保健福祉センター等へ

鶴見福祉保健センター	☎045-510-1848
神奈川福祉保健センター	☎045-411-7115
西福祉保健センター	☎045-320-8450
中福祉保健センター	☎045-224-8166
南福祉保健センター	☎045-341-1142
港南福祉保健センター	☎045-847-8446
保土ヶ谷福祉保健センター	☎045-334-6349
旭福祉保健センター	☎045-954-6145
磯子福祉保健センター	☎045-750-2455
金沢福祉保健センター	☎045-788-7848
港北福祉保健センター	☎045-540-2377
緑福祉保健センター	☎045-930-2434
青葉福祉保健センター	☎045-978-2453
都筑福祉保健センター	☎045-948-2348
戸塚福祉保健センター	☎045-866-8465
栄福祉保健センター	☎045-894-8405
泉福祉保健センター	☎045-800-2446
瀬谷福祉保健センター	☎045-367-5755
川崎区保健福祉センター	☎044-201-3213
幸区保健福祉センター	☎044-556-6654
中原区保健福祉センター	☎044-744-3297
高津区保健福祉センター	☎044-861-3309
宮前区保健福祉センター	☎044-856-3262
多摩区保健福祉センター	☎044-935-3299
麻生区保健福祉センター	☎044-965-5259

－ 相模原市 －	
緑障害福祉相談課	☎042-775-8811
津久井保健福祉課	☎042-780-1412
中央障害福祉相談課	☎042-769-9806
南障害福祉相談課	☎042-701-7715
横須賀市保健所	☎046-822-4336
藤沢市保健所	☎0466-50-3593
平塚保健福祉事務所	☎0463-32-0130 (代)
〃 秦野センター	☎0463-82-1428 (代)
鎌倉保健福祉事務所	☎0467-24-3900 (代)
〃 三崎センター	☎046-882-6811 (代)
小田原保健福祉事務所	☎0465-32-8000 (代)
〃 足柄上センター	☎0465-83-5111 (代)
茅ヶ崎保健福祉事務所	☎0467-85-1171 (代)
厚木保健福祉事務所	☎046-224-1111 (代)
〃 大和センター	☎046-261-2948 (代)
神奈川県精神保健福祉センター	☎0120-821-606
「こころの電話相談」(平日17時30分～21時) ※受付は20時45分まで	
横浜市こころの健康相談センター	☎045-662-3522
「こころの電話相談」(平日の夜間17～22時、土日祝日8時45分～22時) ※受付は21時30分まで <small>※横浜市在住・在勤・在学の方に限ります。</small>	
川崎市精神保健福祉センター	☎044-246-6742
「こころの電話相談」(平日9～21時)	
相模原市精神保健福祉センター	☎042-769-9819
「こころの電話相談」(月～土17時～22時、祝日・年末年始を除く)	

誰かと話したい時、こころ寂しい時は…

(ひとりで悩まずに)

—こころの危機を支える電話相談—

横浜いのちの電話 ☎045-335-4343 (24時間)  
 川崎いのちの電話 ☎044-733-4343 (24時間)  
 横須賀こころの電話 ☎046-830-5407  
 (平日17～24時、土日祝日9～24時)