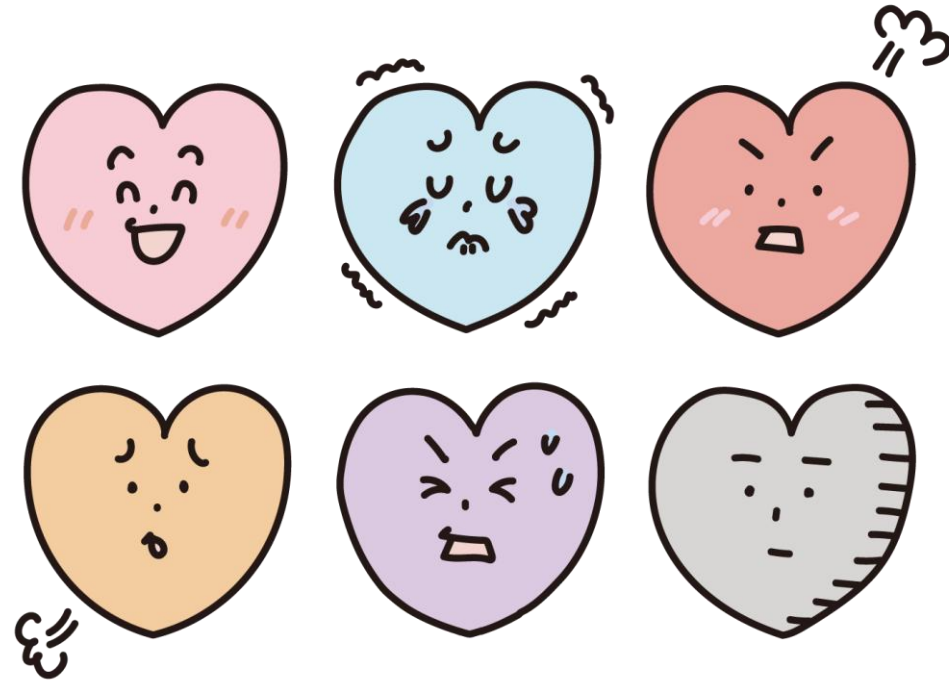


メンタルヘルスケア



目次

Contents

- 01. メンタルヘルスケア対策について
- 02. セルフケアについて
- 03. ラインケアについて
- 04. ストレスチェック制度について
- 05. まとめ

メンタルヘルス不調とは？

メンタルヘルス良好



心が軽く穏やか
やる気が湧いてくる

メンタルヘルスが良好だと
仕事で高いパフォーマンスを
発揮することが可能

メンタルヘルス不調

うつ・パニック障害・双極性障害など
診断名がはっきりつく精神疾患

+

ストレス、強い悩みや不安を抱えている状態



メンタルヘルスが不調だと
ミスが増えたり、仕事効率が悪く
なったりします

メンタルヘルス対策が大切な理由

働く人にとって大切な理由

- 気分や体調が優れない（肉体的にも精神的にも辛い）
- 遅刻や欠勤が増える（収入が減る、カバーしてくれる同僚との関係がギクシャクする）
- 不注意などで自分自身がケガをしたり、
同僚や顧客等にケガをさせたりする怖れがある

働く人のメンタルヘルスに関わる問題は、
働く人自身とその家族の健康で幸福な生活にとって重要な課題

メンタルヘルス対策が大切な理由

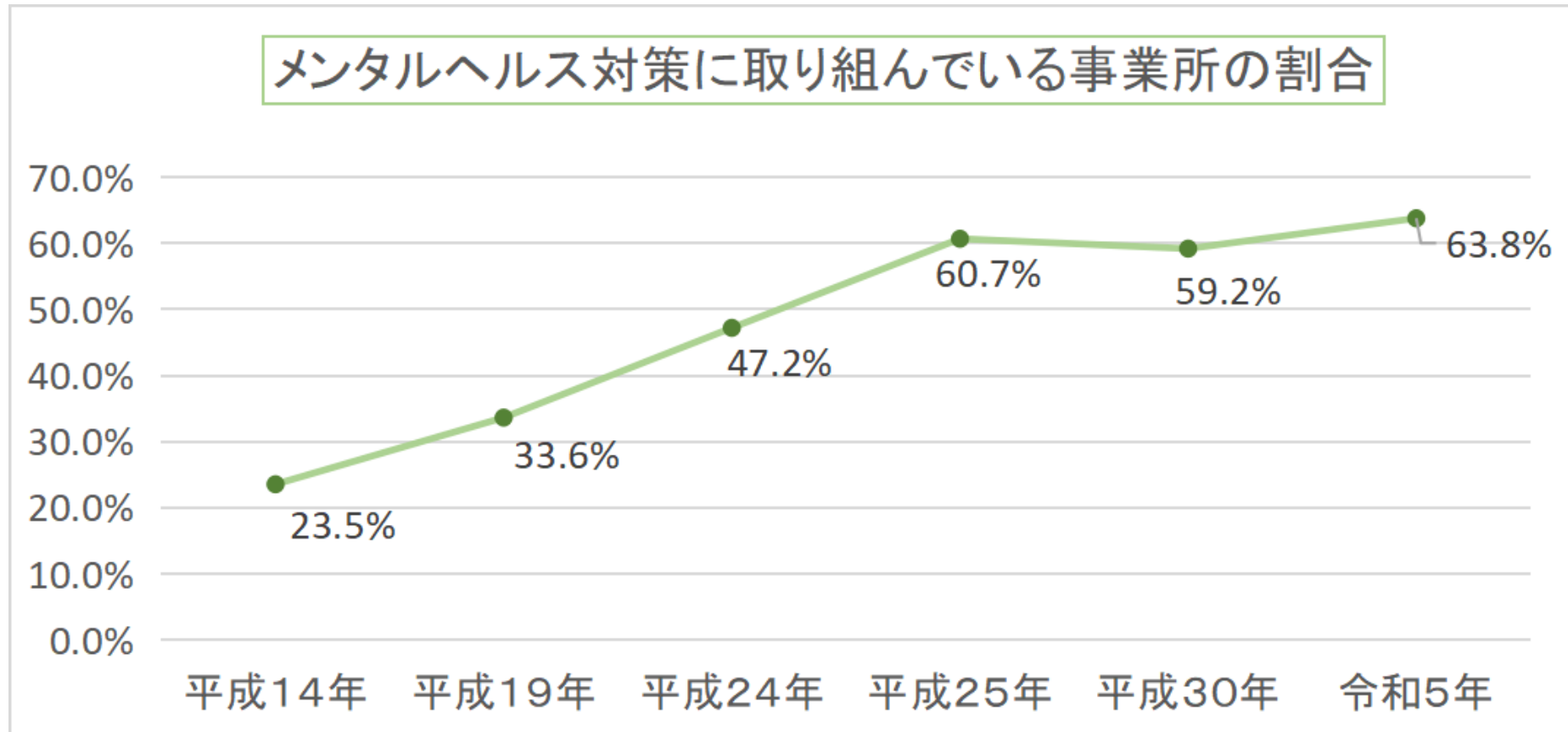
会社にとって大切な理由

- 生産性低下の抑制
- 休職率や離職率を低下させることができる
- 重大なミスや事故を防ぐことができる
- ハラスメントの抑制
- 労働安全衛生法やストレスチェック制度の法令順守につながる

【労働契約法 第5条】

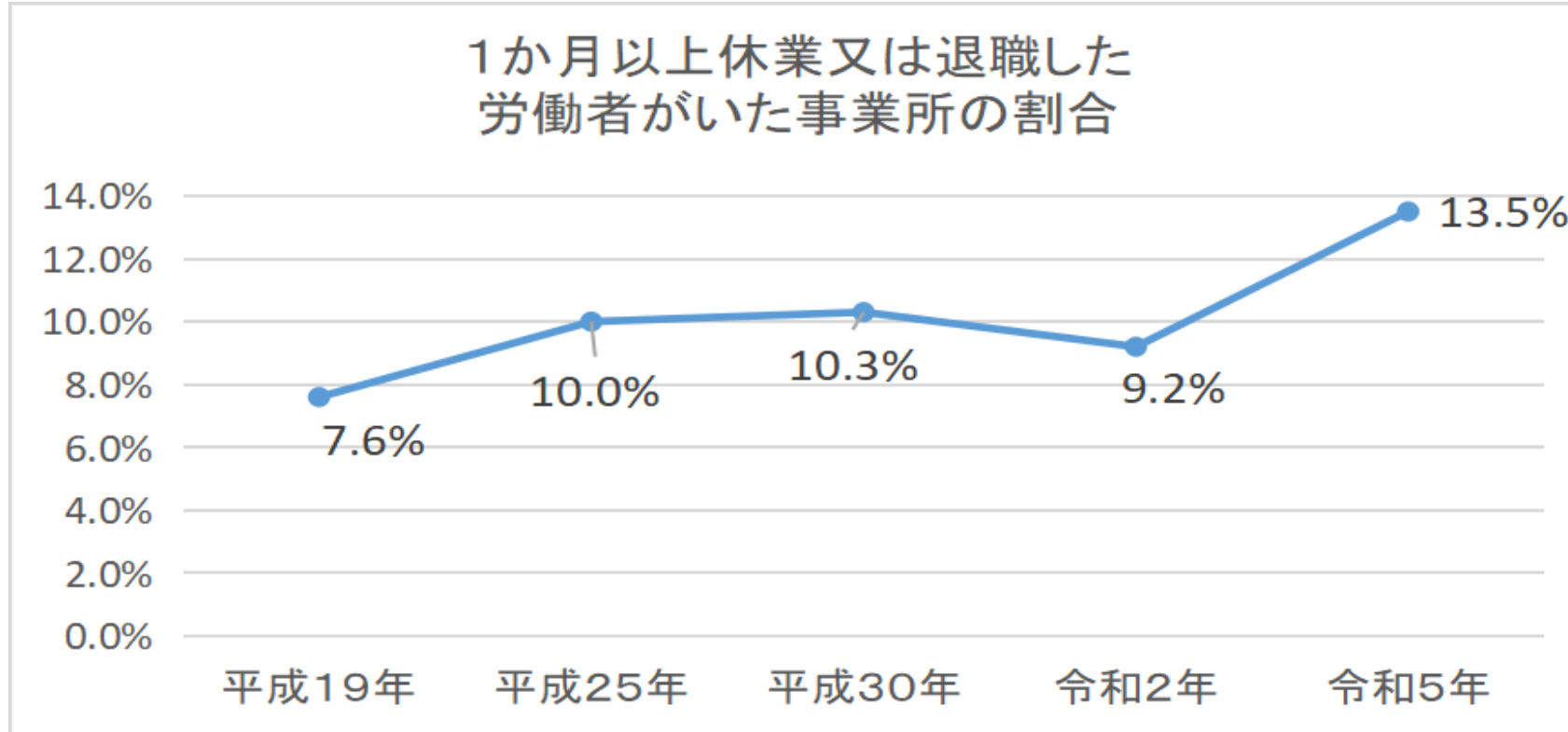
使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

メンタルヘルスケアの現状



出典：厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」

メンタルヘルス不調の現状



出典:厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」

メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業は増えているが、
メンタルヘルス不調によって休職したり、退職したりする人の数も増えている

3つの予防と4つのケア

3つの予防とは

一次予防

- メンタルヘルス不調を未然に防ぐ取り組み

二次予防

- メンタルヘルス不調を早期発見し、適切な処置を行う

三次予防

- 不調による障害の悪化を防ぎ、職場復帰を支援するための取り組み

4つのケア

セルフケア

従業員一人一人がストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解を身につけ、自分のストレスに気付いて対処すること

ラインケア

管理監督者や労務管理者による日頃の職場環境の把握と改善、部下の相談対応など

事業場内産業保健スタッフ等によるケア

産業医、保健師、衛生管理者等による具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案や相談対応など

事業外資源によるケア

第三者の専門的な機関や専門家を活用し、その支援を受けること。外部相談窓口や外部の専門家による復帰支援など

セルフケアとは、社員が自らのメンタルヘルス不調に自分で気づき、自分で適切な対応をとること

会社の支援

会社は、1人1人の社員が「自分の健康は自分で守る」という考え方を理解し、メンタルヘルスに関する正しい知識を持ち、適切な行動をとれるように支援する必要があります。

セルフケア教育について

1 計画・準備

■ 対象者の選定

全社員に実施することが難しい場合は、新入社員、転勤・異動のあった社員、昇進した社員などストレスが多くなることが予想される社員を優先的に行うと良いでしょう。

■ 到達目標の設定

参加者にどうなってほしいのか、身につけてほしい最低限の到達目標を明確にします。参加者に対しても明示することで、より高い効果が期待できます。

セルフケア教育について

2 実施

■ 内容

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」において推奨されている7つの項目

1. メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
2. ストレスおよ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およ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、軽減およびストレスへの対処の方法
6. 自発的な相談の有用性
7. 事業場内の相談及び事業場外資源に関する情報

3 事後対応

■ フォローアップの機会を設ける

研修3箇月後を目安に、研修で得た知識やスキルを活かしているかの確認や、日常生活における課題について確認することで研修の効果を高めることができる。

簡単にできるセルフケアの方法

厚生労働省が推奨している「こころと体のセルフケア」メニュー

- 体を動かす
- 今の気持ちを書いてみる
- 腹式呼吸を繰り返す
- 「なりたい自分」に目を向ける
- 音楽を聞いたり、歌をうたったりしてみる
- 失敗したら笑ってみる

ラインケアについて

ラインケアとは

直属の上司などの管理監督者が、部下のいつもとは違うという異変にいち早く気づき、個別指導、面談、職場環境の改善を通じてストレスの軽減等に適切に対応すること。

心の不調は、自分自身では気が付きにくいことも多いため、管理監督者による気づきはメンタルヘルスケアにおいてとても重要です。周囲の人が早期にちょっとした変化に気が付くことができれば、メンタルヘルス不調に陥る前に対処することが可能となります。



管理監督者が部下の心の健康に配慮するよう努めると、職場全体の働く環境も良くなります。



生産性低下、労働損失、コスト増、企業イメージダウンを未然に防ぐことができる

ラインケアについて

ラインケアにおいて最も重要なこと

管理監督者によって行われるラインケアにおいては、
「いつもと違う」部下にいち早く気付くことが重要

そのためには、いつもの部下のことを知っておく必要があります。日頃から部下の行動パターンや人間関係の持ち方を気にかけるようにします。



メンタルヘルス不調に早く気が付くポイント

●外見や行動に現れるサイン

勤怠に関して

1. 遅刻・早退・欠勤が増える
2. 残業、休日出勤が不釣り合いに増える
3. 休みの連絡がない

仕事に関して

1. 仕事の能率が悪くなる
2. 業務の結果がなかなか出てこない
3. 報告や相談、職場での会話がなくなる、あるいは、極端に増える

行動に関して

1. 服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする
2. 表情に活気がなく、動作にも元気がない
3. 不自然な言動が目立つ
4. ぼんやりしていることが多い
5. 落ち着きがなくなった

不調になりやすいタイミング

- 仕事上の役割や環境の変化があった時

入社直後、職務変更・部署移動、昇進、転勤など

- 業務上の問題が発生した時

大きなミスをした、理不尽なクレームを受けた、労働災害に遭ったまたは周囲で労働災害が発生した

- 身体的負荷によるストレス

長時間労働、出張業務、深夜業務や危険業務

- プライベートのストレス

親しい人との死別、本人や家族のケガ・病気、結婚や離婚、子供の受験・不登校、借金など

社員のメンタルヘルス不調の兆候を見つけたら

■ 「いつもと違う」変化に気が付いたら、まずは声をかける

部下の変化に気が付いたら、まずは声をかけ、話を聞く機会を持ちます。

この時に、カウンセリングを行う必要はありません。いつもと様子が違うようだったから心配しているということが伝わるように注意を払い、部下の気持ちを尊重しながら話を聞くことが重要です。

■ 心配な時は、社内・社外の関係者に相談する

話を聞いた結果、本人の状態が心配な場合は、その後の対応を考えます。

産業医や人事労務担当者など社内に相談先がある場合は、最初は自分だけで相談します。

社内に相談先がない場合は、社外の先輩管理監督者や外部の専門家に相談することを考えます。

※本人から聞いた個人的な情報を他の人に伝える時は、どのような内容をどういう理由で誰にどう話すのか、本人に伝えて了承を得るようにします。

■ 社内での対応が難しいケースは医療機関を受診してもらう

メンタルヘルス不調が強く疑われる場合は、本人に産業医や保健師といった社内の専門家への相談や、外部の医療機関への受診を促します。

※受診を強制するような強い言葉は避け、心配していることが伝わるようなソフトな言い方を心がけるようにします。

職場環境の改善点

- 作業環境や作業方法
 - a. 物理的要因：照明、騒音、温度、湿度など
 - b. その他の要因：会議のやり方、情報の流れ方など
- 仕事の量や質
- 職場内のハラスメントを含む人間関係
- 本人の能力 など

ストレスチェックの集団分析結果の活用

ストレスチェックの集団分析結果を利用することで、職場が抱えている問題が把握しやすくなります。

ラインケア研修について

ラインケアを適切に実施するために

- ラインケアの目的や効果
- メンタルヘルスについての基礎知識
- メンタル不調者のサインや部下への声のかけ方
- 職場環境改善の方法 など

ラインケア研修を提供している民間企業も多くありますが、厚労省発信のポータルサイト「こころの耳」や産業保健総合支援センター(さんぽセンター)を利用することもできます。

「こころの耳」では、eラーニングのコンテンツや、ラインケア研修マニュアルなどが利用できます。

また、さんぽセンターや地さんぽでは、依頼に応じて研修を行ってくれるほか、研修動画の配信や、定期的に無料セミナーを行っています。

ストレスチェックについて

【ストレスチェック制度とは】

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるかを調べる検査のこと。

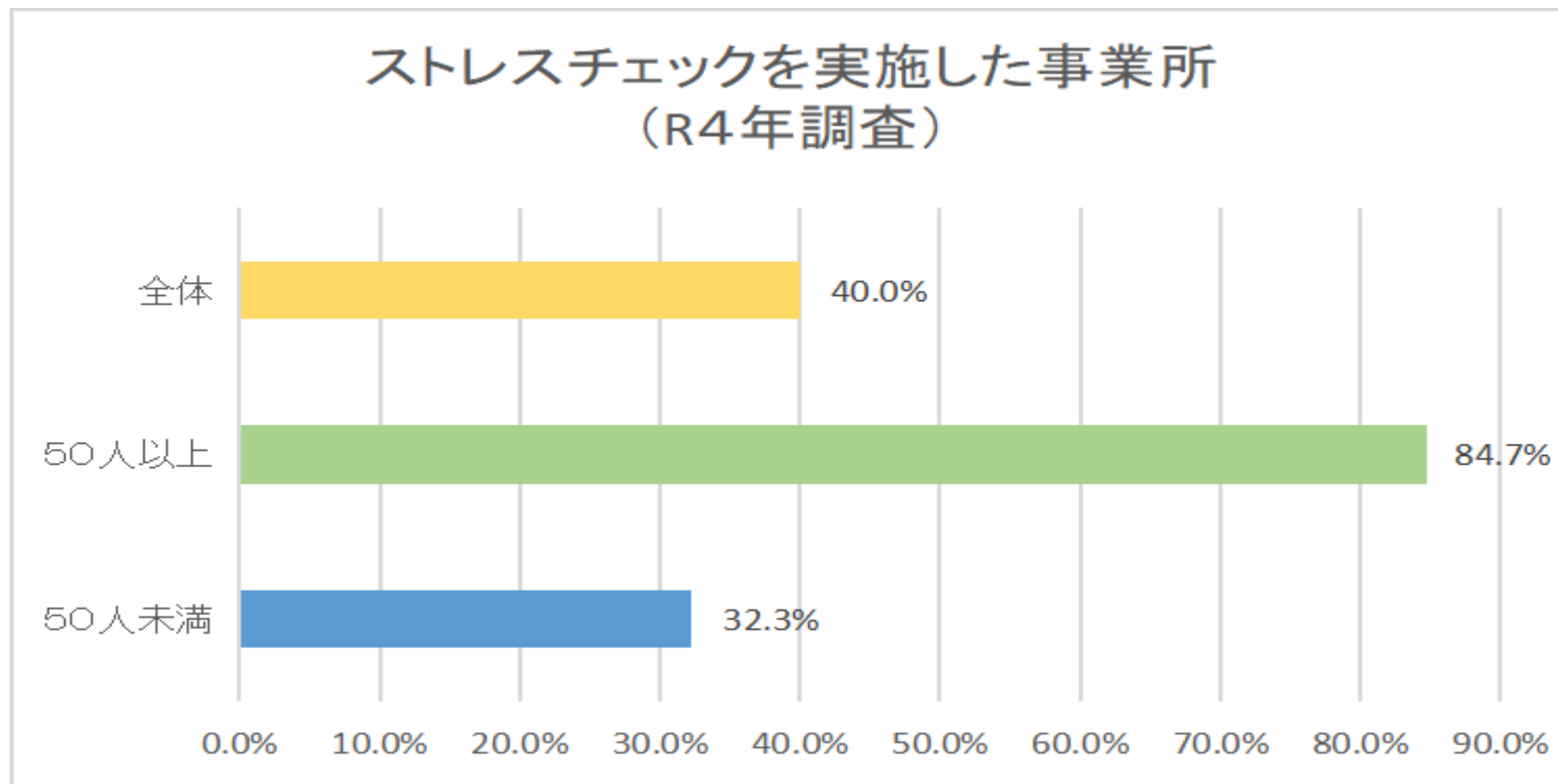
原則、結果は本人にのみ通知される。

ストレスチェックの目的

- 労働者のメンタルヘルス不調の未然予防
- 労働者自身のストレスへの気づきを促す
- 職場環境の改善につなげる

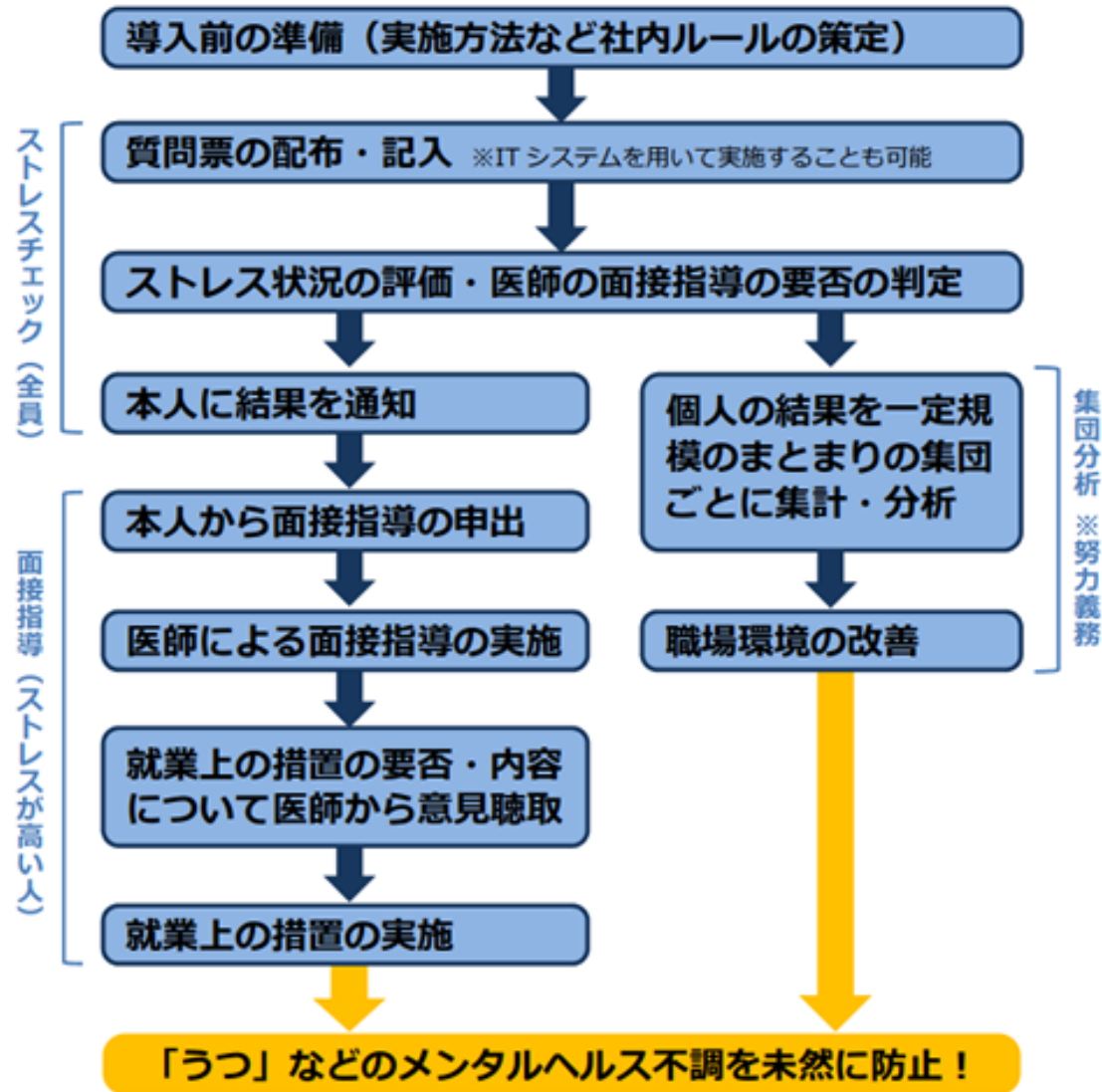


ストレスチェックの実施状況



出典:厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」(特別集計)

ストレスチェック制度の実施手順



ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年、労働基準監督署に所定の様式で報告する必要があります。

面接指導の実施と就業上の措置

- ストレスチェック結果で「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出があった場合は、医師に依頼して面接指導を実施しましょう。
- 面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について、意見を聞き、それを踏まえて労働時間の短縮など必要な措置を実施しましょう。
- 面接指導の結果は事業場で5年間保存しましょう。

集団分析について

集団分析とは・・・ ストレスチェックの結果を事業部や部署単位、性別、年代単位で組織の傾向を集計・分析したもの

集団分析の目的は・・・ 集団分析の目的は、集団ごとの「心身のストレス反応」や「仕事のストレス要因」、「周囲のサポート」の状態を可視化して組織の課題を特定し、職場環境の改善に役立てること

※個人の特定ができないよう、10人以上の単位で行うことが推奨されています

集団分析のメリット

- 数値化することで職場の問題点がはっきりする
- 労務担当者や管理監督者、産業保健スタッフが職場の課題を理解し、改善のための対策を実行に移しやすくなる
- 毎年続けることで、改善の効果が数字で分かる
(職場環境が悪くなった時も早期に気づくことができる)

ストレスチェックを実施する際に気をつけること

●プライバシーの保護

1. 事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはならない。
2. ストレスチェックや面接指導で個人の情報を取り扱った者には、法律で守秘義務が課され、違反した場合は刑罰の対象となる。
3. 事業者に提供されたストレスチェック結果や面接指導結果などの個人情報、適切に管理し、社内で共有する場合にも必要最小限の範囲にとどめましょう。

●不利益取り扱いの禁止

1. 面接指導の申出を行ったことや、ストレスチェックを受けないこと、ストレスチェック結果の事業者への提供に同意しないことなどを理由に不利益な取り扱いをしてはならない。
2. 面接指導の結果を理由として、「解雇、雇止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更」を行ってはならない。

問題点

- 高ストレス者だと会社知られるのを恐れて嘘の解答をする
- 高ストレスの判定が出たが、面接を申し出ると自分が高ストレス者だと会社や周りに知られるので申し出ることができない
- 結果が従業員個人にしか知らされないため、職場環境の改善に活かせない
- 受診義務がないため、受診しない労働者も多い
- 事務担当者の業務負担が大きい

ストレスチェック制度導入 事例偏①

課題

人事労務担当者のみでは、委託先から提供された集団分析の結果の解釈が難しかった



ストレスチェック導入当初から集団分析の結果を受けていたが、社内の人事労務担当者だけでは結果の見方等の解釈の仕方が分からず、職場環境の改善につなげることができなかった。

工夫

さんぽセンターのメンタルヘルス対策推進員から、具体的な助言を得た

さんぽセンターから紹介されたメンタルヘルス対策推進員に集団分析結果の解釈や、考えられる課題等について具体的な助言を受けることができた。
以降、毎年同じ推進員に集団分析結果を報告し、結果の解釈や優先して対応すべき課題等について助言を得ている。

ストレスチェック制度導入 事例偏②

課題

現場の管理監督者から、分析結果が管理職批判のように捉えられた

分析結果の共有を開始した当初は、分析結果が現場の管理監督者の責任を問うものとしてネガティブなイメージをもたれていた。

工夫

経営者・人事労務担当者から、「集団分析は、管理職の責任を問うものではなく、労働者の健康を守り、会社を発展させるために実施するもの」というメッセージを繰り返し発信した。



集団分析が労働者を守り、会社を発展させるために実施していることを繰り返し伝えることで、現場を預かる管理監督者も前向きに捉えるようになり、具体的な職場改善に関する取り組みを進めてもらえるようになった。

発展

ストレスチェックを受ける労働者にも、実施の目的が精神疾患者のスクリーニングではなく、自分のストレスに気づいてもらう事、職場環境を良くするためのものであることをしっかり伝え、ストレスチェックへの理解を深める。

ストレスチェックを効果的に実施するための工夫のいろいろ

- ストレスチェックの質問票を定期健康診断の受診票と同時に渡すことで、受診する労働者の関心を高め受診率を上げる。
- 面接を定期健康診断後の医師指導と同時に実施することで、面接の申し出を希望したことが周囲に分からないようにする。
- ストレスチェック実施を全て外部機関に委託し、結果の保管もお願いすることで会社に知られたくない人にも安心して受診してもらえるようにしている。
- 労働者全員を対象に、定期的な面接時間を設けている。
- 結果により不利益な扱いにはならないことの周知徹底を図っている

小規模事業場における制度導入について

社員の心の健康を守りたいと思うけど、
どうしたらいいのかわからない

さんぽセンターや地さんぽなどの活用



さんぽセンターや50人未満の事業所を対象としている
地さんぽでは、経験豊富な専門スタッフが電話やメールで相談に乗ってくれます。希望する場合には訪問サポートにも対応しており、すべて無料で利用することができます。

また、メンタルヘルス関連の指針の内容が難しい、何から始めたらよいか分からないと感じた時は、厚生労働省の「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト ころの耳」が役に立ちます。

小規模事業場における導入モデル

一連のプロセスを導入開始時にすべて行うのではなく、
できることから始め、段階的に取り組みの範囲や
度合を拡げていくのがお勧め

職場環境改善の実施

集団分析の実施

集団分析の実施

ストレスチェック制度
の導入

ストレスチェック制度
の導入

ストレスチェック制度
の導入

1年目

2年目

3年目

まとめ

- メンタルヘルス不調を未然に防ぐ、もしくは悪化させないためには、セルフケアとラインケアが重要
- メンタルヘルスケア対策は、できることからコツコツと継続することが大切
- 日頃からコミュニケーションをとるように努める
- どうしてもいいか分からない時は、さんぽセンターなどを積極的に利用する