

派遣労働者の場合、正規労働者と異なり、雇用する事業者と指揮命令を行う事業者が異なり、特に常時雇用する労働者以外の派遣労働者では雇用される期間が短いなどのため、取り組みに工夫・注意が必要となります。

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。派遣先・派遣元事業場においては、派遣労働者も教育・研修や社内報・リーフレット等による情報提供の対象に加えるようにしましょう。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。

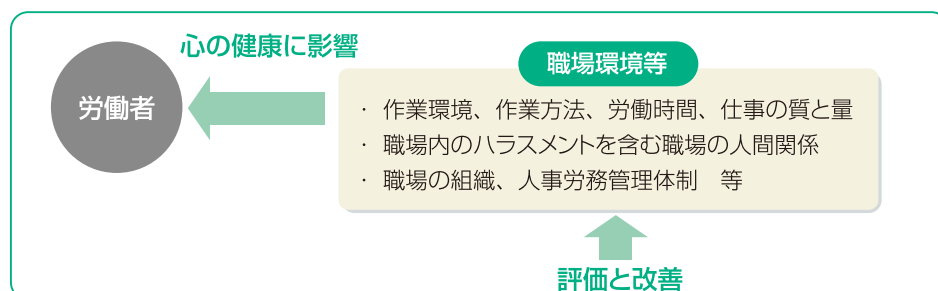
【指針：6-(1)】

(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、その改善を図るようにしましょう。ここでいう職場環境は、単に作業環境や作業そのものだけを意味するものではなく、労働時間制度、賃金制度等を含めたものです。また、様々なストレス要因（労働時間、仕事の量と質、セクシャルハラスメント等の職場内のハラスメントを含む人間関係、職場の組織及び人事労務管理体制、職場の文化や風土等）の緩和や相談体制の整備なども重要になります。

【指針：6-(2)】

- ・派遣先事業場においては、作業環境、職場の人間関係（コミュニケーションの改善、ハラスメントの防止等）、労働時間管理、指揮命令系統（仕事の範囲の明確さ、裁量権等）などについて、その問題点を把握し、見直しを行うことによりストレスを感じることの少ない働きやすい職場環境等を実現することが重要です。
- ・派遣元事業場においては、評価制度、賃金制度、その他の雇用管理制度などについて、そのあいまいさや問題点を把握し、見直しを行うことにより、派遣労働者が派遣先事業場において働きやすい職場環境等を実現することが重要です。また、派遣労働者の勤務先への定期的な巡回の機会を利用し、派遣労働者との対話を通じて、職場環境等の把握に努め、派遣先事業場と連携を取る等により、その改善を図ることが求められます。



(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、これらの措置を実施したとしても、メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生することはあります。その場合、早期発見と適切な対応を図ることが必要です。このため、労働者による自発的な相談とセルフチェックが行われる体制を整備するなど、以下の項目に留意し、メンタルヘルス不調への気づきと対応が適切に図られるようにしましょう。また、その際には、労働者の個人情報の保護に十分留意することが望まれます。

● 労働者による自発的な相談とセルフチェック

- ・派遣元事業場では、①派遣先への定期的な巡回の際に相談を受けること、派遣労働者が随時利用できる相談体制を整備することのほか、②定期健康診断等の際や派遣先への巡回等の際に、ストレスへの気づきの機会を与えることが望まれます。
- ・派遣先事業場では、自社の社員を対象とした相談体制や、ストレスへの気づきの機会を設ける場合には、派遣労働者を対象に加えることが望まれます。

● 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

- ・派遣元事業場では、派遣法で定められた派遣元責任者が定期的に派遣先を巡回する際に、派遣労働者の就労状況等の把握のみならず、健康状況のチェックに努め、必要な対応を行うようにしましょう。

- ・派遣先事業場では、管理監督者が日頃から派遣労働者と十分なコミュニケーションを図り、表情や言動に気になる変化がみられた場合には声をかけるなど、問題の把握に努めることが重要です。また、派遣法で定められた派遣先責任者等による相談対応等に努め、適切な対応が求められる場合には、派遣元事業場と連携して解決が図られるよう、日頃から派遣元事業場との連絡体制を整えておきましょう。

● 労働者の家族による気づきや支援

メンタルヘルスケアにおいては、家族による支援が重要となります。

派遣先・派遣元事業場においては、心の健康に関する情報提供（パンフレットの配布等）を派遣労働者の家族も対象に含めたり、また、派遣元事業場において心の健康窓口を設ける場合には、派遣労働者の家族も利用できるようにすることなどが望まれます。また、労働者のメンタルヘルス不調の際には、家族との連携を図ることが有効な場合もあります。

【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、「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」(平成21年3月23日付け基安労発第0323001号)を参考に、対策のための体制整備を図るとともに、「職場復帰支援プログラム」を策定し、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。なお、職場復帰時に「試し出勤」を派遣元事業者の事務所において行ったり、職場復帰後における就業上の配慮等を行うことを派遣先の事業場と取り決めることなども考えられます。

なお、常時雇用される派遣労働者以外の派遣労働者の場合、心の健康問題で休業する場合には、再就労のための社会的資源を紹介すること等の配慮が望まれます。また、休業していた派遣労働者が再就労する場合は、それまでの経過を踏まえて適切な派遣先を選定することが望まれます。

【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留意することが極めて重要です。事業者は、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扱いを行うことが重要です。

メンタルヘルス不調となった派遣労働者について、派遣先事業場と派遣元事業場とが連携を図って対処しようとする場合には、個人情報の保護が重要です。このため、派遣労働者のメンタルヘルス不調が認められたような場合について、あらかじめ派遣先事業場と派遣元事業場とが協議の上、労働者派遣法第24条の3や個人情報保護法等に留意してルールを定めるとともに、派遣労働者に周知することが重要です。

【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、メンタルヘルス対策支援センター等の事業場外資源が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】

