

3. 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・計画的に行われるようにすることが重要です。このため、事業者は、衛生委員会等において調査審議し、心の健康づくりに関する問題点を明確にして、問題点を解決する具体的な方法等の心の健康づくり計画を策定します。

また、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実施することを表明することが効果的です。(指針:3)

(1) 心の健康づくり計画で定める事項

心の健康づくり計画には次の事項について定めます。

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

- (例) ◆メンタルヘルス推進の統括的責任者、その組織の整備
◆具体的推進のための担当組織、担当者、それらの役割、権限等の明確化
◆関係者の相互の連携方法

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

- (例) ◆問題点の把握を継続的に行うための手法、担当者及び問題点を解決するための具体的手法
◆職場環境等の改善、相談対応、教育研修等の実施に関する具体的な計画

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

- (例) ◆スタッフの養成等の計画
◆労働者、産業保健スタッフ等が利用すべき事業場外資源の種類や活用の方法

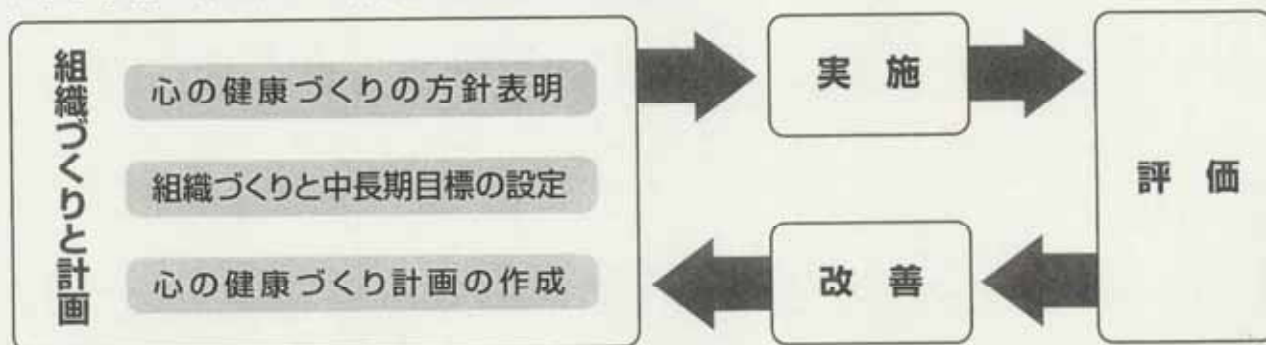
労働者のプライバシーへの配慮に関すること

- (例) ◆個人情報収集するに当たってのルール
◆関係職員へのプライバシー教育の実施

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



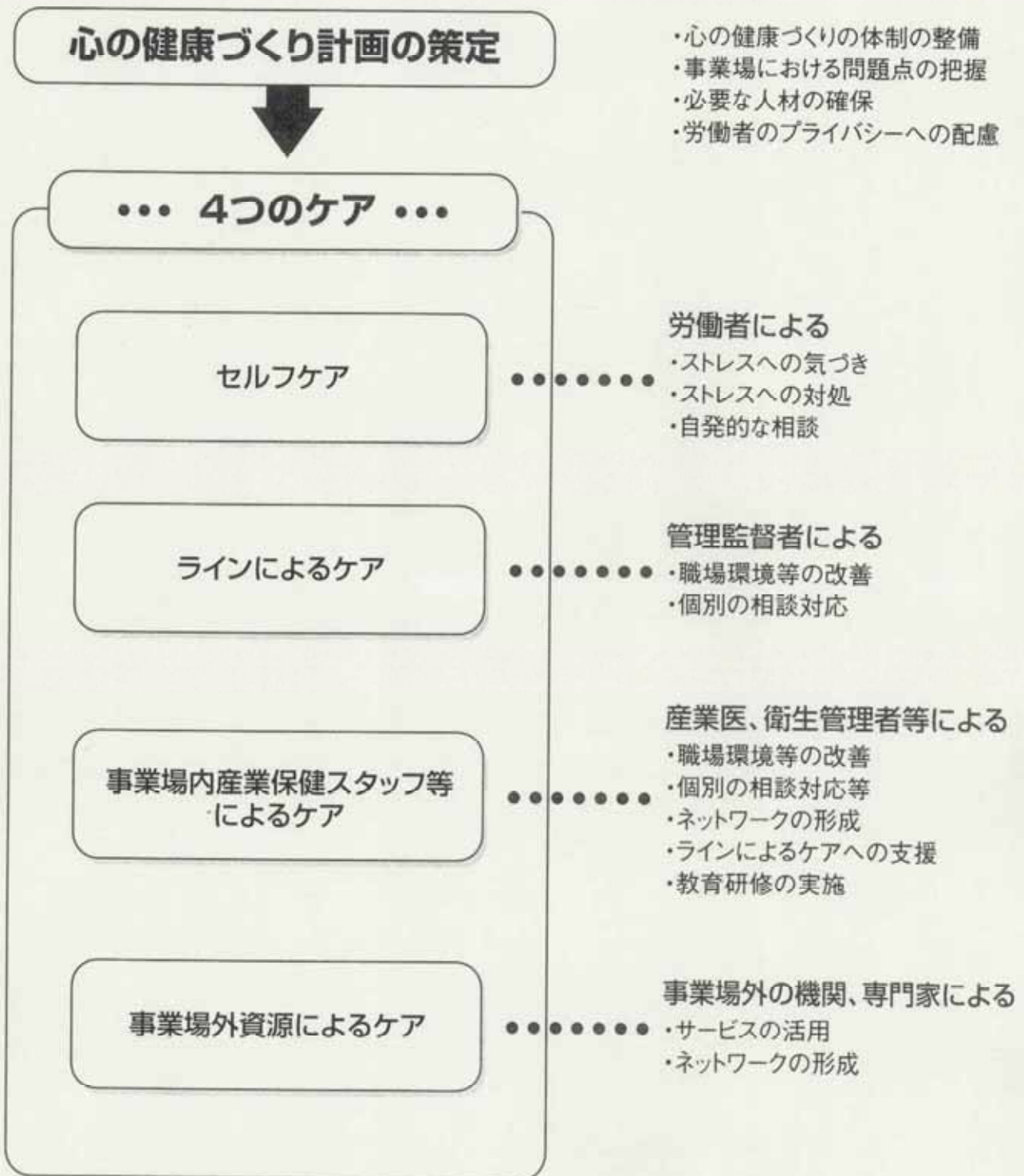
※ メンタルヘルスケアの計画及び進め方(参考例)



4. 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、心の健康づくり計画に基づき進めることが重要ですが、具体的な進め方としては、「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」、「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。

(指針:4)



(1) セルフケア

労働者自ら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、軽減あるいはこれに対処します。

ストレスへの気づき

労働者は、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適切に認識できるようになることです。

ストレスに対処するには、ストレス要因に対するストレス反応（ストレスによって筋肉等の緊張がおこっていること）に気づくことが必要です。そのためには、心の健康について理解し、自らのストレスや心の健康状態について適切に認識できるように教育や訓練を行うことが重要です。

(指針:4-(1)-イ)

ストレスへの対処

ストレスの予防・軽減のしかたには、日常生活での(十分な)運動、休養、睡眠の確保、バランスのとれた栄養、リラクゼーション法、趣味などの活動などがあります。

自発的な相談

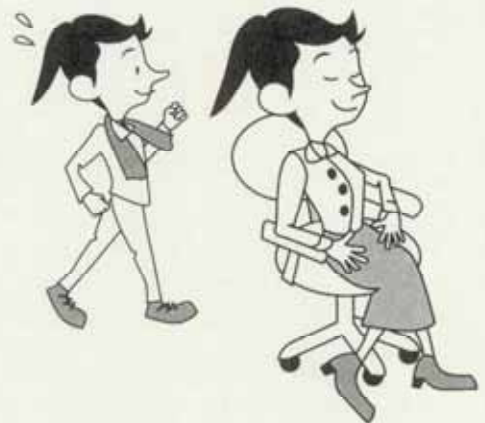
労働者自身だけでは、ストレスへの対処が困難な場合があります。そのようなときには、上司、産業保健スタッフ、専門家に自主的に相談することが有用です。

セルフケアへの支援

事業者は、労働者に対してセルフケアに関する教育研修、情報提供等を行います。また、労働者が自ら相談を受けられるよう事業場内・事業場外の相談体制を整備します。

ストレスへの気づきのために、ストレス調査票や社内LANのセルフチェックを活用することも有効です。

(指針:4-(1)-ロ)



(2) ラインによるケア

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います。

職場環境等の改善

管理監督者は、作業環境、作業方法、労働時間等の職場環境等(過度な長時間労働、過重な疲労、心理的負荷、責任等)の具体的問題点を把握し、改善を図ります。

(指針:4-(2)-イ-(イ))

労働者に対する相談対応

管理監督者は、日常的に、労働者からの自主的な相談に対応するよう努め、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ます。

(指針:4-(2)-イ-(ロ))

ラインによるケアを推進するための環境整備

事業者は、管理監督者に対し、ラインによるケアに関する教育研修等を行います。また、管理監督者に方針を明示するとともに、事業場内産業保健スタッフ等による支援、相談への対応等が行われるようにします。

(指針:4-(2)-ロ)

(3) 事業場内産業保健スタッフ等によるケア

産業保健スタッフ等は、事業場の心の健康づくり対策の推進を担い、労働者及び管理監督者を支援します。

職場環境等の改善

事業場内産業保健スタッフ等は、職場巡視、聞き取り調査等により職場内のストレス要因を把握し、評価します。また、評価結果に基づき、管理監督者と協力して職場環境等の改善を図ります。

(指針:4-(3)-イ-(イ))

労働者に対する相談対応等

事業場内産業保健スタッフ等は、労働者のストレスや心の健康問題を把握し、保健指導、健康相談等を行うとともに、専門的な治療を要する労働者へ適切な事業場外資源を紹介します。さらに心の健康問題を有する労働者の職場復帰や職場適応を指導・支援します。

(指針:4-(3)-イ-(ロ))

ネットワークの形成

事業場内産業保健スタッフ等は、事業場と事業場外資源とのネットワークの形成及び維持に中心的な役割を担います。

(指針:4-(3)-イ-(ハ))

事業場内産業保健スタッフ等の役割

◆産業保健スタッフ

(産業医等、衛生管理者、衛生(安全衛生)推進者、保健師)

産業医等: 専門的立場からの対策の実施状況の把握、助言・指導など

衛生管理者等: 教育研修の企画・実施、相談体制づくりなど

保健師: 労働者・管理監督者の相談の対応など

◆心の健康づくり専門スタッフ

(心理相談担当者、産業カウンセラー、臨床心理士、精神科医・心療内科医等)

教育研修の実施、相談の対応など

◆人事労務管理スタッフ

労働条件の改善、適正配置など

(指針:4-(3)-ロ)

事業場内産業保健スタッフ等によるケアを推進するための環境整備

事業者は、事業場内産業保健スタッフ等に対し、教育研修、知識修得等の機会を提供します。また、事業場内産業保健スタッフ等の方針を明示し、必要な支援を行うとともに、相談制度・体制の整備や事業場外資源の活用 の措置を取ります。

(指針:4-(3)-ハ)

