

(4) 事業場外資源によるケア

事業場外の機関及び専門家を活用し、その支援(情報提供、助言)を受けます。

事業場外資源の活用

事業者は、専門的な知識の入手や人材の活用など必要に応じ、それぞれの役割に応じた事業場外資源を活用し、情報提供や助言を受けます。
(指針:4-(4)-イ)

ネットワークの形成

事業者は、必要が生じた場合のスムーズな活用のため、日頃から事業場内産業保健スタッフ等が窓口となって、事業場外資源とのネットワークを構築しておきます。
(指針:4-(4)-ロ)



サービス提供を行っている事業場外資源とその役割

- ① 地域産業保健センター
＜産業医等の選任義務のない小規模事業場の労働者及び事業者に対する直接的支援＞
 - ・心の健康に関する相談、心の健康づくり専門スタッフ等の紹介、助言・情報提供、ネットワーク形成・維持の支援等
- ② 都道府県産業保健推進センター (<http://www.rofuku.go.jp/sanpo/>)
＜事業場内産業保健スタッフ等に対する産業保健全般のサービス＞
 - ・コンサルテーションサービス(情報提供・助言)、職場環境等の評価・改善の支援、教育研修の支援、事業場内相談制づくりの支援等
- ③ 健康保険組合
＜事業場が行う心の健康づくり事業への協力＞
 - ・健康保険組合所属の医師・保健師・看護師等による、教育研修、労働者のストレス評価の実施、心の健康相談等
- ④ 労災病院勤労者メンタルヘルスセンター (<http://www.rofuku.go.jp/rosai/>)
 - ・労働者に対するストレス関連疾患の診療・相談、ストレスドックによる健康指導、ストレス予防の研修等
 - ・労働者を対象とした心の健康に関する電話相談や電子メール相談 (mental-tel@yokohamah.rofuku.go.jp)
- ⑤ 中央労働災害防止協会 (<http://www.jisha.or.jp/>)
 - ・事業場の管理監督者、産業保健スタッフ等に対する、情報提供、助言、教育研修の場の提供等
- ⑥ 労働者健康保持増進サービス機関等
 - ・事業者からの委託を受けてのTHPにおける心理相談、保健指導等の直接サービス
 - ・事業場内産業保健スタッフ等と連携しながら労働者のストレス評価、職場環境等の評価、教育研修等のサービス
 - ・事業場に対する、メンタルヘルスに関するコンサルテーションや相談サービス
- ⑦ 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
 - ・労働衛生コンサルタント:心の健康づくり計画・組織づくり、職場環境等の改善、健康管理について助言
 - ・臨床心理士、産業カウンセラー等:労働者に対するカウンセリング、教育研修、コンサルテーション
 - ・精神保健福祉士:精神障害者の社会復帰に関する相談、助言、指導、援助
- ⑧ 精神科・心療内科等の医療機関
 - ・治療の拠点
 - ・事業場内産業保健スタッフ等と連携して、教育研修、心の健康問題をもつ労働者に対する相談、復職指導等
- ⑨ 地域保健機関(精神保健福祉センター、保健所、市町村保健センター等)
 - ・それぞれの立場からの心の電話相談、精神保健相談、アルコール相談、精神障害者の社会復帰等相談
- ⑩ 各種相談機関
 - ・労働組合が実施する心の健康相談、NPO(非営利組織)等が主催する「いのちの電話」等の相談窓口
- ⑪ 産業医学振興財団 (<http://www.zsisz.or.jp/>)
 - ・産業医・産業保健スタッフ等への機関紙等による情報提供、講習・研修の場の提供
- ⑫ 医師会(日本医師会及び都道府県医師会<http://www.med.or.jp/>)、産業医科大学(<http://www.uoeh-u.ac.jp/>)
 - ・産業医の法定上の要件となっている研修の実施



1 趣旨

現在、我が国経済・産業構造は、大きな転換期を迎えている。今後、経済のグローバル化、情報化やサービス経済化の一層の進展等により、経済・産業構造はさらに大きく転換するとともに、高齢化の急速な進行が見込まれている。また、労働者の就職意識の変化や働き方の多様化等の変化もみられるところである。このような中、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがあると訴える労働者の割合が年々増加している。さらに、今後、経済・産業構造等が変化する中で、業務の質的变化等による心身の負担の一層の増加が懸念されている。

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。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、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る。

本指針は、事業場において事業者が行うことが望ましい労働者の心の健康の保持増進のための基本的な措置（以下「メンタルヘルスクエア」という。）が適切かつ有効に実施されるため、メンタルヘルスクエアの原則的な実施方法について総合的に示したものであり、各事業場の実態に即した形で実施可能な部分から取り組んでいくことが重要である。

2 メンタルヘルスクエアの基本的考え方

(1) 事業場におけるメンタルヘルスクエアの重要性

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、労働者の働く職場には労働者自身の力だけでは取り除くことができないストレス要因が存在しているため、労働者のメンタルヘルスクエアを推進していくためには、労働者の取組に加えて、事業者の行うメンタルヘルスクエ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は、心の健康の保持増進を進める上で大きな役割を果たす。さらに、労働安全衛生法上、事業者は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くてはならないとされている。メンタルヘルスクエアは、健康の保持

増進を図る上で重要な活動である。

事業場におけるメンタルヘルスクエアを推進するためには、心の健康に影響を与える職場の要因の具体的問題点を様々な面から把握し、これを改善することが重要である。

また、労働者への心の健康に関する正しい知識の付与は、労働者による自発的な相談を促進する等、心の健康問題を解決していく上で大きな役割を果たし、労働者と日常的に接する管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等に正しい知識が付与されることは、メンタルヘルスクエアの推進に不可欠である。

さらに、労働者による自発的な相談への対応のため、職場内に相談しやすい雰囲気をつくったり、相談に応じる体制を整えることが重要である。また、専門的な知識を有する事業場外資源とのネットワークの構築が重要であり、これを活用して、教育研修、労働者への相談対応等を実施し、必要な場合には、職場適応、治療又は職場復帰の指導等の対応を図ることが重要である。

(2) メンタルヘルスクエアの推進に当たっての留意事項

事業者は、メンタルヘルスクエアを推進するに当たって、以下の事項に留意することが重要である。

イ 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かかえる可能性があるにもかかわらず、心の問題をかか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等解決すべき問題が存在している。

ロ 個人のプライバシーへの配慮

メンタルヘルスクエアを進めるに当たっては、労働者のプライバシー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は、個人のプライバシー等への配慮は、労働者が安心して心の健康づくり対策に参加できること、ひいては事業場の心の健康づくり対策がより効果的に推進されるための条件である。

ハ 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。メンタルヘルスクエアは、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。

二 家庭・個人生活等の職場以外の問題

心の健康問題は、職場の問題のみならず家庭・個人生活等の職場外の問題の影響を受けている場合も多い。また、性格上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 心の健康づくり計画

メンタルヘルスクエアは、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る。このため、事業者は、衛生委員会等において調査審議し、事業場の心の健康づくりに関する職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方法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、それぞれの事業場の実態と必要性に応じて策定すること。

また、この計画の中で、事業者自らが、事業場におけるメンタルヘルスクエアを積極的に実施することを表明することが効果的である。

心の健康づくり計画で定める事項は次のとおりである。

- ① 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
- ② 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスクエアの実施に関すること
- ③ メンタルヘルスクエ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
- ④ 労働者のプライバシーへの配慮に関すること
- ⑤ 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

4 メンタルヘルスクエアの具体的進め方

メンタルヘルスクエアは、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」、事業場内の健康管理の担当者が、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。

また、中小規模事業者等で必要な人材を確保することが困難な場合には、事業場外資源の活用を図ることが有効である。

(1) セルフケア

イ 労働者への教育研修及び情報提供

労働者が有効にセルフケアを行うには、心の健康に関する正しい知識が必要である。このため、事業者は、労働者に対して、以下に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供等を行い、心の健康に関する理解の普及を図ること。

- (イ) ストレス及びメンタルヘルスクエアに関する基礎知識
- (ロ) 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
- (ハ) ストレスへの気づき方
- (ニ) ストレスの予防、軽減及びストレスへの対処の方法
- (ホ) 自発的な相談の有用性
- (ヘ) 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
- (ト) メンタルヘルスクエアに関する事業場の方針

ロ セルフケアへの支援等

セルフケアを推進するには、労働者が上司や専門家に対して相談することができる体制を整備することが重要である。このため、事業者は、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したり、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こと。

さらに、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社内LANを活用したセルフチェックを行う機会を提供することも望ましい。