

要な情報提供及び助言を受けること。また、必要に応じて労働者を速やかに事業場外の医療機関及び地域保健機関に紹介するためのネットワークを日頃から形成しておくこと。

また、一定規模以上の企業に属する事業場においては、企業内に心の健康づくりの専門スタッフを確保し、所属事業場におけるメンタルヘルスカケアを推進することが望ましい。

(ロ) 小規模事業場

50人未満の小規模事業場では、メンタルヘルスカケアを推進するに当たって、事業場内に十分な人材が確保できない場合が多いことから、必要に応じ、地域産業保健センター等の事業場外資源を活用することが有効であり、衛生推進者又は安全衛生推進者に事業場内の窓口としての役割を持たせるよう努めること。

別紙

用語の意義

本指針において、以下に掲げる用語の意義は、それぞれ以下に定めるところによる。

(1) ライン

日常的に労働者と接する、現場の管理監督者をいう。

(2) 産業医等

産業医その他労働者の健康管理等を行う医師をいう。

(3) 衛生管理者等

衛生管理者、衛生推進者又は安全衛生推進者をいう。

(4) 事業場内産業保健スタッフ

産業医等、衛生管理者等及び事業場内の保健婦・士をいう。

(5) 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、心療内科医等をいう。

(6) 事業場内産業保健スタッフ等

事業場内産業保健スタッフ及び事業場内の心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ等をいう。

(7) 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をいう。

(8) 事業場外資源

地域産業保健センター、都道府県産業保健推進センター、健康保険組合、労災病院勤労者メンタルヘルスセンター、中央労働災害防止協会、労働者健康保持増進サービス機関等、産業医学振興財団、日本医師会、都道府県医師会、産業医科大学、精神科・心療内科等の医療機関、地域保健機関、各種相談機関等の事業場外でメンタルヘルスへの支援を行う機関及び労働衛生コンサルタント、産業カウンセラー、臨床心理士、精神保健福祉士等の事業場外でメンタルヘルスへの支援を行う専門家をいう。

参考 労働者等のメンタルヘルス対策の推進

厚生労働省では、メンタルヘルス指針の普及・定着を図るため、中央労働災害防止協会に委託して、「労働者等のメンタルヘルス対策の推進」を実施しています。

この事業の主なものとして、「メンタルヘルス指針基礎研修」、「メンタルヘルス指針推進モデル事業」、「都道府県メンタルヘルス対策推進連絡会議」があります。

詳細は、中央労働災害防止協会のホームページ (<http://www.jisha.or.jp/>) をご覧ください。

1.メンタルヘルス指針基礎研修

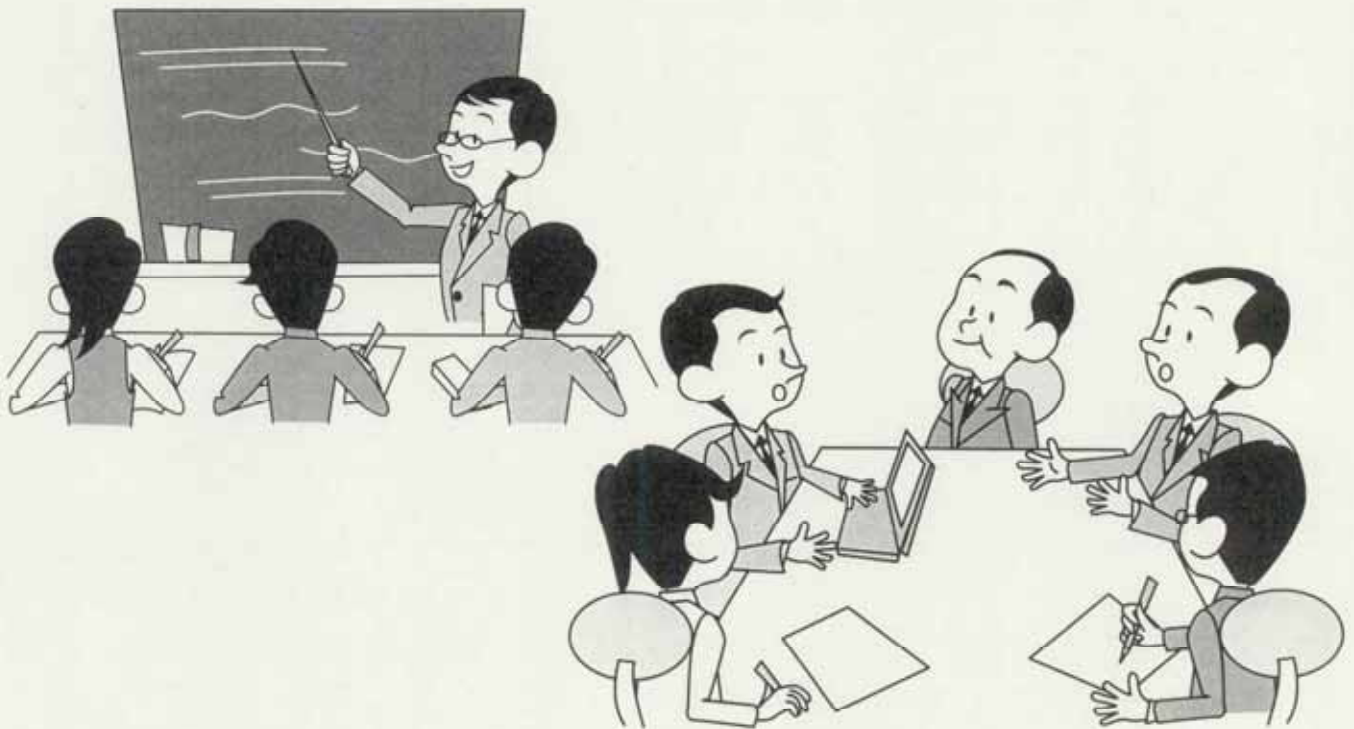
メンタルヘルス指針基礎研修は、事業場内産業保健スタッフ等及び管理監督者を対象とするもので、全国の都道府県労働基準協会（連合会）の協力を得て開催しています。

2.メンタルヘルス指針推進モデル事業

メンタルヘルスケアの推進に意欲のある事業場を全国で選定し、専門家を派遣して、事業場が行う指針に基づくメンタルヘルス対策を支援しています。

3.都道府県メンタルヘルス対策推進連絡会議

産業保健と地域保健の関係機関が連携しつつメンタルヘルス対策を推進するための会議を都道府県ごとに開催しています。



Q1. 職場環境等の改善にはどんなことがありますか。

- A** 産業保健スタッフ等が行う職場巡視による観察、職場上司・労働者からの聞き取り調査、ストレスに関する調査票（職業性ストレス簡易調査票など）による調査、チェックリストの使用等により、定期的に又は必要の都度、人間関係、職場組織等を含め職場環境等を把握・評価し、改善につなげます。
- 具体的な改善方法としては、作業レイアウトの改善、勤務スケジュールの改善、過大な負荷の軽減、休憩時間の確保、上司や同僚からの支援を得やすくするための配慮などがあります。

Q2. 職業性ストレス簡易調査票では何がわかりますか。

- A** 職場でどの程度ストレスを受けているか、心身の状態に影響が出ているのかを4つの仕事上のストレス要因（「仕事の量的負担」、「仕事のコントロール（裁量権または自由度）」、「上司の支援」、「同僚の支援」）に注目して、ストレスの大きさとその健康への影響を自分で評価できます。中央労働災害防止協会のホームページ（<http://www.jisha.or.jp/>）に載せておりますのでお試しください。

Q3. EAPについて教えてください。

- A** EAP (Employee Assistance Program: 従業員支援プログラム) は、民間の事業場外資源の1つで、事業場と契約し、従業員の精神的な問題に対応する機関で、アメリカなどで広く普及しています。日本にも1980年代の終わり頃に紹介され、当時から、事業場の外で会社の人間に知られずに相談できるシステムとして関心が持たれました。
- 最近EAPがますます注目されていますが、その背景として、精神的な問題で欠勤を繰り返したり、出社不能な状態が長期化するケースが増え、このような精神的問題を抱えた労働者に対する事業場の対応が大きな問題になってきたことがあげられます。



指針に関してご不明の点などがありましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。
厚生労働省のホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>)



中央労働災害防止協会 健康確保推進部メンタルヘルス推進センター