

また、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情報端末機器等を活用し、随時、セルフチェックを行うことができる機会を提供することも効果的である。

#### イ 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等

管理監督者は、日常的に、労働者からの自発的な相談に対応するよう努める必要がある。特に、長時間労働等により疲労の蓄積が認められる労働者、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した労働者、その他特に個別の配慮が必要と思われる労働者から、話を聞き、適切な情報を提供し、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るものとする。

事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者と協力し、労働者の気づきを促して、保健指導、健康相談等を行うとともに、相談等により把握した情報を基に、必要に応じて事業場外の医療機関への相談や受診を促すものとする。また、事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者に対する相談対応、メンタルヘルスケアについても留意する必要がある。

なお、心身両面にわたる健康保持増進対策（ＴＨＰ）を推進している事業場においては、心理相談を通じて、心の健康に対する労働者の気づきと対処を支援することが重要である。また、運動指導、保健指導等のＴＨＰにおけるその他の指導においても、積極的にストレスや心の健康問題を取り上げることが効果的である。

#### ウ 労働者個人のメンタルヘルス不調を把握する際の留意点

事業場内産業保健スタッフ等が労働者個人のメンタルヘルス不調を把握し、本人に対してその結果を提供するとともに、事業者は必要な情報の提供を受けてその状況に対応した必要な配慮を行うことも重要である。ただし、ストレスチェック等を実施し、保健指導等を行うためにその結果を事業者が入手する場合には、７（１）に掲げる労働者本人の同意の上で実施することが必要である。これに加えて、ストレスチェック等を利用して労働者個人のメンタルヘルス不調を早期発見しようとする場合には、質問票等に加えて専門的知識を有する者による面談を実施するなど適切な評価ができる方法によること、事後措置の内容の判断には医師の指導の下、問題を抱える者に対して事業場において事後措置を適切に実施できる体制が存在していること等を前提として実施することが重要である。また、事業者が必要な配慮を行う際には、事業者は、ストレスチェック等により得られた情報を、労働者に対する健康確保上の配慮を

行うためにのみ利用し、不適切な利用によって労働者に不利益を生じないように労働者の個人情報の保護について特に留意することが必要である。

また、労働安全衛生法に基づく健康診断や一定時間を超える長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等により、労働者のメンタルヘルス不調が認められた場合における、事業場内産業保健スタッフ等のとるべき対応についてあらかじめ明確にしておくことが必要である。

#### エ 労働者の家族による気づきや支援の促進

労働者に日常的に接している家族は、労働者がメンタルヘルス不調に陥った際に最初に気づくことが少なくない。また、治療勧奨、休業中、職場復帰時及び職場復帰後のサポートなど、メンタルヘルスケアに大きな役割を果たす。

このため、事業者は、労働者の家族に対して、ストレスやメンタルヘルスケアに関する基礎知識、事業場のメンタルヘルス相談窓口等の情報を社内報や健康保険組合の広報誌等を通じて提供することが望ましい。また、事業者は、事業場に対して家族から労働者に関する相談があった際には、事業場内産業保健スタッフ等が窓口となって対応する体制を整備するとともに、これを労働者やその家族に周知することが望ましい。

#### (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、事業者は、その労働者に対する支援として、次に掲げる事項を適切に行うものとする。

- ① 衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受けながら職場復帰支援プログラムを策定すること。職場復帰支援プログラムにおいては、休業の開始から通常業務への復帰に至るまでの一連の標準的な流れを明らかにするとともに、それに対応する職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等について定めること。
- ② 職場復帰支援プログラムの実施に関する体制や規程の整備を行い、労働者に周知を図ること。
- ③ 職場復帰支援プログラムの実施について、組織的かつ計画的に取り組むこと。
- ④ 労働者の個人情報の保護に十分留意しながら、事業場内産業保健スタッフ等を中心に労働者、管理監督者がお互いに十分な理解と協力を行うとともに、労働者の主治医との連携を図りつつ取り組むこと。

なお、職場復帰支援における専門的な助言や指導を必要とする場合には、それぞれの役割に応じた事業場外資源を活用することも有効である。

## 7 メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスクエ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配慮することが極めて重要である。メンタルヘルスに関する労働者の個人情報は、健康情報を含むものであり、その取得、保管、利用等において特に適切に保護しなければならないが、その一方で、メンタルヘルス不調の労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もある。

健康情報を含む労働者の個人情報の保護に関しては、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）及び関連する指針等が定められており、個人情報を事業の用に供する個人情報取扱事業者に対して、個人情報の利用目的の公表や通知、目的外の取扱いの制限、安全管理措置、第三者提供の制限などを義務づけている。また、個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、その適正な取扱いの確保に努めることとされている。事業者は、これらの法令等を遵守し、労働者の健康情報の適正な取扱いを図るものとする。

### (1) 労働者の同意

メンタルヘルスクエアを推進するに当たって、労働者の個人情報を主治医等の医療職や家族から取得する際には、事業者はあらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

また、健康情報を含む労働者の個人情報を医療機関等の第三者へ提供する場合も、原則として本人の同意が必要である。ただし、労働者の生命や健康の保護のために緊急かつ重要であると判断される場合は、本人の同意を得ることに努めたうえで、必要な範囲で積極的に利用すべき場合もあることに留意が必要である。その際、産業医等を選任している事業場においては、その判断について相談することが適当である。

なお、これらの個人情報の取得又は提供の際には、なるべく本人を介して行うこと及び本人の同意を得るに当たっては個別に明示の同意を得ることが望ましい。

### (2) 事業場内産業保健スタッフによる情報の加工

事業場内産業保健スタッフは、労働者本人や管理監督者からの相談対応の際などメンタルヘルスに関する労働者の個人情報が集まることとなるため、次に掲げるところにより、個人情報の取扱いについて特に留意する必要がある。

- ① 産業医等が、相談窓口や面接指導等により知り得た健康情報を含む労働者の個人情報を事業者等に提供する場合には、提供する情報の範囲と提供先を必要最小限とすること。その一方で、産業医等は、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるように、集約・整理・解釈するなど適切に加工した上で提供すること。
- ② 事業者は、メンタルヘルスに関する労働者の個人情報を取り扱う際に、診断名や検査値等の生データの取扱いについては、産業医や保健師等に行わせることが望ましいこと。特に、誤解や偏見を生じるおそれのある精神障害を示す病名に関する情報は、慎重に取り扱うことが必要であること。

### (3) 健康情報の取扱いに関する事業場内における取り決め

健康情報の保護に関して、医師や保健師等については、法令で守秘義務が課されており、また、労働安全衛生法では、健康診断又は面接指導の実施に関する事務を取り扱う者に対する守秘義務を課している。しかしながら、メンタルヘルスクエアの実施においては、これら法令で守秘義務が課される者以外の者が健康診断又は面接指導の実施以外の機会に健康情報を含む労働者の個人情報を取り扱うこともあることから、事業者は、衛生委員会等での審議を踏まえ、これらの個人情報を取り扱う者及びその権限、取り扱う情報の範囲、個人情報管理責任者の選任、事業場内産業保健スタッフによる生データの加工、個人情報を取り扱う者の守秘義務等について、あらかじめ事業場内の規程等により取り決めることが望ましい。

さらに、事業者は、これら個人情報を取り扱うすべての者を対象に当該規程等を周知するとともに、健康情報を慎重に取り扱うことの重要性や望ましい取扱い方法についての教育を実施することが望ましい。

## 8 小規模事業場におけるメンタルヘルスクエアの取組の留意事項

常時使用する労働者が50人未満の小規模事業場では、メンタルヘルスクエアを推進するに当たって、必要な事業場内産業保健スタッフが確保できない場合が多い。このような事業場では、事業者は、衛生推進者又は安全衛生推進者を事業場内メンタルヘルス推進担当者として選任するとともに、地域産

業保健センター等の事業場外資源の提供する支援等を積極的に活用し取り組むことが望ましい。また、メンタルヘルスキュアの実施に当たっては、事業者はメンタルヘルスキュアを積極的に実施することを表明し、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組を進めることが望ましい。

## 9 定義

本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次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、職場の管理監督者（上司その他労働者を指揮命令する者）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のに必要な知識を有する医師をいう。

### ③衛生管理者等

衛生管理者、衛生推進者及び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師等をいう。

### ⑤心の健康づくり専門スタッフ

精神科・心療内科等の医師、心理職等をいう。

### 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事業場外資源

事業場外でメンタルヘルスキュアへの支援を行う機関及び専門家をいう。

### ⑧メンタルヘルス不調

精神および行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活および生活の質に影響を与える可能性のある精神的および行動上の問題を幅広く含むものをいう。

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長  
(公印省略)

#### 当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について

職場におけるメンタルヘルス対策については、労働安全衛生法等の一部を改正する法律（平成 17 年法律第 108 号）、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（健康保持増進のための指針公示第 3 号。以下「指針」という。）等により、その充実を図るとともに、平成 20 年度を初年度とする労働災害防止計画においても「メンタルヘルスについて、過重労働による健康障害防止対策を講じた上で、労働者一人ひとりの気づきを促すための教育、研修等の実施、事業場内外の相談体制の整備、職場復帰対策等を推進することにより、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合を 50%以上とすること。」を目標とし、重点施策として推進しているところである。

また、自殺予防の推進については、自殺対策基本法（平成 18 年法律第 85 号）に基づく自殺総合対策大綱を踏まえ政府一体となって取り組んでいるところであり、具体的には職場におけるメンタルヘルス対策を通じた自殺予防の一層の推進を図っているところである。

一方、経済情勢の悪化等の影響により、健康面において労働者を取り巻く状況は今後一段と厳しさを増すことが予想され、これに伴い自殺予防対策を含めた労働者のメンタルヘルス対策の推進は従前にも増して重要な課題となっているところである。

以上を踏まえ、当面のメンタルヘルス対策の具体的な進め方を下記のとおり定めたので、これに基づきメンタルヘルス対策を的確に推進されたい。

#### 記

##### 第 1 基本方針

厚生労働省実施の平成 19 年労働者健康状況調査によると、職業生活等において強い不安、ストレス等を感じる労働者は約 6 割に上っており、また、メンタルヘルス上の理由により連続 1 か月以上休業し、又は退職した労働者がいる事業場は 7.6%であるという結果となっている。このような状況を背景に、精神障害等による労災支給決定件数は増加傾向にあり、平成 19 年度は 268 件と 3 年前に比べ倍増している。

さらに、警察庁調べによると、我が国における自殺者数は 10 年連続で 3 万人を超えており、そのうちの約 3 割が被雇用者・勤め人（会社役員等管理的職業を含む。）である。

このような状況に加え、経済情勢の悪化等の影響により、仕事の質・量、職場の人間関係を始めたとした職場環境等の悪化、これに伴う心の健康問題を抱える労働者の増加が正規・非正規を問わず危惧される所であり、特に、自殺者数の増加が憂慮される。

このため、心の健康問題の未然防止に向けた事業場の取組を促進させる必要がある。

一方、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合は、平成 19 年労働者健康状況調査によると 33.6%と、5 年前と比較していずれの事業場規模でも向上しているものの、労働災害防止計画に掲げる目標達成に向けてより一層の取組が必要である。

以上を踏まえ、メンタルヘルス対策の一層の推進を図ることとし、とりわけ事業者の強いリーダーシップはもとより労働者も積極的に協力し組織的な取組を行わせること、具体的な取組に当たっては指針に基づき個々の事業場の実態に即した取組を着実に実施させることを基本とする。

また、メンタルヘルスに取り組んでいない事業場のその主な理由として「専門スタッフがいない」及び「取り組み方が分からない」が挙げられていることを踏まえ、事業者の取組に当たっては、メンタルヘルス対策支援センター事業を始めとする各種支援事業の積極的な活用を図ることとする。

##### 第 2 実施事項

###### 1 事業場に対する指導等の実施

###### (1) 経営トップに対する指導等の実施

企業及び事業場のトップに対して、局署幹部から、様々な機会をとらえ、メンタルヘルス対策の重要性等について説明を行うとともに、率先して取り組むよう指導等を行うこと。

###### (2) 事業場の取組促進のための指導等の実施

管内の実情等を踏まえた上で、個別の事業場に対する指導等を行うこと。  
事業場への指導等に当たっては、第 3 に示す「事業場におけるメンタルヘルス対策の具体的推進事項」について確認し、必要な指導等を行うこと。

###### (3) 精神障害等による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策の指導の実施

精神障害等による業務上の疾病が発生した事業場に対して、再発防止の措置を行うよう必要な指導を行うこと。

再発防止の措置に当たっては、衛生委員会等において労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。）第 18 条第 1 項第 3 号に基づき、「労働災害の原因及び再発防止対策」について調査審議を行わせること。

###### 2 業界団体等の自主的活動の促進

###### (1) 団体における自主的活動の促進

業界団体・地域団体・労働団体・労働災害防止団体等に対して、例えば教育研修の合同実施など自主的活動を行うよう働きかけを行うとともに、これら団体の各種会議、行事、広報紙等の機会又は媒体を活用し、周知を行うこと。

###### (2) 啓発活動の促進

メンタルヘルス対策への取組についての社会的機運の醸成を図るため、地方労働審議会や労働災害防止に関する協議会等地域の関係労使等の代表者が参集する機会を活用する等により、メンタルヘルス対策の重要性等について説明を行い、例えばキャンペーンや合同宣言を行う等連携した取組への働きかけを行うこと。

###### 3 支援事業の活用等

#### (1) 支援事業の活用促進

今後、以下の国の支援事業を実施する予定であるので、事業場に対する指導等に当たっては、事業場の取り組むべき課題に対応した支援事業を教示し、これらの活用を促すこと。

- ア メンタルヘルス対策に関する専門のポータルサイトの開設やパンフレットの配布等によるメンタルヘルス対策に関する情報の提供及び周知
- イ 産業保健スタッフ等関係者に対する研修の実施等
- ウ 地域産業保健センターにおける労働者に対する相談窓口の設置等相談体制の整備

#### (2) メンタルヘルス対策支援センターとの連携

全国の都道府県に設置されているメンタルヘルス対策支援センターにおいては、今後、

- ア 事業場に対するメンタルヘルス対策の周知や情報の提供
- イ 事業場からのメンタルヘルス対策・職場復帰支援に関する相談対応
- ウ 事業場のメンタルヘルス対策への取組に対する支援
- エ 事業場に対し上記(1)の支援事業及び登録相談機関やその他の事業場外資源の紹介・教示

オ 関係行政機関等とのネットワーク形成・連携等を行い、地域におけるメンタルヘルス対策を支援するための中核的役割として担うこととしている。

このため、以下に留意すること。

- ア 文書要請、説明会の開催等メンタルヘルス対策の周知に当たっては、メンタルヘルス対策支援センターと連携を図ること。
- イ 事業場がメンタルヘルス対策・職場復帰支援に取り組むことに当たっては、相談先として、メンタルヘルス対策支援センターの周知等を行うこと。
- ウ 事業場に対する指導等に当たっては、メンタルヘルス対策支援センターによる事業場への支援を受けるよう勧奨等を行うこと。

#### 4 関係行政機関等との連携

##### (1) 関係行政機関との連携

自殺予防を含むメンタルヘルス対策については、職域のみの取組では解決されないこと及び家族を含む地域での取組も重要であることから、その一体的推進を図るため、地方公共団体の地域保健主管課、自殺対策主管課、保健所、精神保健福祉センター等と連携した取組を行うこと。

##### (2) 関係機関との連携

(1)の行政機関はもとより、地域産業保健センター、都道府県産業保健推進センター、各医師会、精神科病院協会、精神神経科診療所協会等の関係団体、労災病院(勤労者メンタルヘルスセンター、勤労者予防医療センターを含む。)、その他医療機関や相談の専門機関等の事業場外資源とのネットワークづくりを行い、連携した取組を行うこと。

#### 第3 事業場におけるメンタルヘルス対策の具体的推進事項

事業場における具体的なメンタルヘルス対策の推進に当たっては、特に以下に留意の上、指針に基づき、必要な指導等を行うこと。

##### 1 衛生委員会等での調査審議の徹底等

###### (1) 衛生委員会等での調査審議の徹底

衛生委員会又は安全衛生委員会(以下「衛生委員会等」という。)において、「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号。以下「規則」という。)第22条第10号に基づく付録事項とされているところである。

特に、「心の健康づくり計画」の策定に当たっては、衛生委員会等において十分調査審議を行うことが必要であることから、その調査審議の徹底について指導等を行うこと。

また、衛生委員会等で調査審議された議事概要については、規則第23条第3項に基づく労働者への周知が規定されているところであるが、労働者の積極的な協力を促す観点も含め、議事概要の周知の徹底について指導等を行うこと。

###### (2) 事業場における実態の把握

衛生委員会等における調査審議に当たっては、あらかじめ、メンタルヘルス上の理由による休業者の有無、人数、休業日数等心の健康問題に係る事業場の現状を把握するよう指導等を行うこと。

###### (3) 「心の健康づくり計画」の策定

指針4に基づく「心の健康づくり計画」を策定するよう指導等を行うこと。

特に、「心の健康づくり計画」には「事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明」、「事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任」及び「教育研修の実施」について定めるよう指導等を行うこと。

なお、常時50人未満の労働者を使用する事業場については、衛生委員会等の調査審議に代え、規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会を利用して、メンタルヘルス対策について労働者の意見を聴取するように努め、その意見を踏まえつつ「心の健康づくり計画」を策定するよう指導等を行うこと。

###### (4) 調査審議の充実

心の健康問題に係る事業場の現状の把握、心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直し等について、衛生委員会等において調査審議し、審議の充実を図るよう指導等を行うこと。

##### 2 事業場内体制の整備

###### (1) 事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任

指針5(3)に基づき、衛生管理者、衛生推進者等から事業場のメンタルヘルスケアの推進の実務を担当する「事業場内メンタルヘルス推進担当者」を選任するよう指導等を行うこと。

###### (2) 専門スタッフの確保

法に基づき選任が義務づけられている産業医、衛生管理者、衛生推進者及び安全衛生推進者については、指針5(3)に基づく役割を担うよう指導等を行うこと。

必要に応じ、担当者の育成が必要と認められる事業場に対しては、委託事業や都道府県産業保健推進センター等で実施する所要の研修への参加勧奨を行うこと。

また、衛生管理者については、管内で「労働災害の防止のための業務に従事する者に対する能力向上教育に関する指針」（能力向上教育指針公示第1号）に基づく衛生管理者能力向上教育（初任時、定期又は随時）が実施されている場合には、必要に応じ、その受講を促すこと。

なお、産業医にあつては規則第14条第1項各号において、衛生管理者にあつては法第12条第1項において、衛生推進者及び安全衛生推進者にあつては法第12条の2において、各々行うべき職務が規定されているところであり、当該規定に基づき、メンタルヘルスケアに関する事項を含めた職務を徹底するよう指導等を行うこと。

### 3 教育研修の実施

指針6(1)に基づき、メンタルヘルスケアを推進するための教育研修を実施するよう指導等を行うこと。

特に、管理監督者（ラインによるケアを行う上司その他労働者を指揮命令する者をいう。）は、日常的に労働者の状況や職場環境等を把握しうる立場にあり、ラインによるケアを適切に行う上で重要な位置づけであることから、管理監督者への教育研修を実施するよう指導等を行うこと。

なお、規則第35条に基づく衛生のための教育の実施に当たっては、パンフレットを活用する等により、メンタルヘルスケアを推進するための教育研修についても実施するよう指導等を行うこと。

また、衛生教育の実施計画の作成に関しては、規則第22条第4号に基づき衛生委員会等において調査審議しなければならないことから、その徹底を図るよう指導等を行うこと。

### 4 職場環境等の把握と改善

指針6(2)に基づき、職場環境等を把握し、評価することにより問題点を把握し、それに対する改善を行うよう指導等を行うこと。

なお、職場環境等の評価と問題点の把握に当たっては、指針に示すストレスに関する調査票のほか、必要に応じ、快適職場調査（ソフト面）の活用もあること。

### 5 メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応の実施

#### (1) 相談体制の整備

指針6(3)に基づき、相談体制を整備するとともに、整備された相談体制が正規・非正規を問わず全ての労働者に活用されるよう、相談体制の周知を行うよう指導等を行うこと。

相談体制の整備に当たっては、必要に応じ、事業場外資源の活用を促すこと。

なお、メンタルヘルス不調者を把握した場合には、必要に応じ医療機関やメンタルヘルス相談の専門機関に迅速に取り次ぐことが重要である。今後、メンタルヘルス対策支援センターにおいて地域にある事業場外資源とのネットワーク化を図ることとしているので、その活用を促すこと。

#### (2) 長時間労働者に対する面接指導の実施の徹底

法第66条の8又は法第66条の9に基づく長時間労働者等に対する面接指導にあつては、メンタルヘルス面のチェックも行うこととしていることから、これら長時間労働者に対する医師による面接指導及び事後措置を徹底するよう指導等を行うこと。

なお、労働者が面接指導の申出を行いやすくする観点に立つて、平成18年3月17日付け基発第0317008号（一部改正平成20年3月7日付け基発第0307006号）「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」別紙1「過重労働による健康障害防止のための総合対策」別添「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」中に示す5(2)イ「面接指導等を実施するための手続き等の整備」について指導等を行うこと。

#### (3) 健康診断実施時におけるメンタルヘルス不調の把握

法第66条第1項及び規則第43条から第45条の2までの規定に基づく健康診断実施時に、メンタルヘルス不調を把握した場合には、法第66条の5第1項の規定に基づく事後措置及び法第66条の7第1項の規定に基づく保健指導の実施を徹底するよう指導等を行うこと。

#### (4) 心身両面にわたる健康保持増進対策（THP）の活用

メンタルヘルス不調の未然防止として、必要に応じ、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（健康保持増進のための指針公示第1号）に基づく取組を促すこと。

### 6 職場復帰支援

#### (1) 職場復帰支援プログラムの策定

指針6(4)に基づき、あらかじめ当該事業場の実態に即した職場復帰支援プログラムの策定、策定された職場復帰支援プログラムの事業場内での周知を行うよう指導等を行うこと。

なお、職場復帰支援プログラムの具体的策定に当たっては、「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」の活用を促すこと。

#### (2) メンタルヘルス対策支援センターの活用

今後、メンタルヘルス対策支援センターにおいて事業者等からの職場復帰支援に関する相談対応、相談内容に応じた適切な助言、職場復帰支援を行う事業や事業場外資源の教示を行うこととしているので、その活用を促すこと。