

# メンタルヘルス対策実施による事例及び効果について

心の健康づくり事例集  
～職場におけるメンタルヘルス対策（厚生労働省委託事業）より～

## 事例

### 事業場概要

業種	製造業
労働者数	351名
平均年齢	38歳
メンタルスタッフ	産業医 1名
	看護師 1名
	衛生管理者 3名
	その他 7名

### 事業場概要

業種	製造業
労働者数	1,293名
平均年齢	38.4歳
メンタルスタッフ	産業医 1名
	人事総務 2名
	衛生管理者 1名
	カウンセラー 1名

### 事例1 ストレスチェックの実施やイントラの活用

- 全従業員を対象にストレスチェックを実施した。
  - 社内イントラネットの活用
    - イントラネットを利用して「Web健康管理室」を立ち上げた。
    - 産業医、看護師、カウンセラーへのメール相談
- **得られた効果**
- 職場ごとの特有の問題点、要望事項等を把握でき有効な活動につなげることが出来た。
  - メンタルヘルス対策への社内の意識が大きく向上した。
  - マンパワーが不足することなく活動できた。
  - 外部機関の各方面とのネットワークが構築でき、退職者の職場復帰に専門機関を有効活用したことで円滑に職場復帰できた。
  - メンタルヘルス対策に対し、従業員一人ひとりが認識し予防意識の統一が図られた。



### 事例2 全事業場の従業員向けの基礎知識研修、管理者向けの階層別研修の実施

- 社員からの相談窓口設置
    - 希望する社員から契約したカウンセラーに直接メール・電話で申し込める仕組み構築
  - メンタルヘルス不調者が発生した場合の復職支援プログラムの作成
  - 管理職の各階層別の研修実施
- **得られた効果**
- 専門家の意見を聞くことにより、組織的にメンタルヘルスに取り組むことができた。
  - メンタルヘルスに関する基礎的な知識を植え付けることで従業員の意識向上に繋がった。
  - 外部カウンセラーと契約することにより、社員の対応に迷いが無くなった。
  - 階層別の研修を実施することにより、傾聴技法を身につけ、部署による対応スピードが上がった。メンタルヘルス不調者の早期発見に繋がった。

上記事例からも、メンタルヘルス対策を推進することが、職場の活性化となります。また、事業場外資源（外部相談機関）等を利用することにより、よりスムーズにメンタルヘルス対策が進みます。是非、会社全体でメンタルヘルス対策に取り組んでみてください。

# 「メンタルヘルス対策支援センター」が お手伝いします。



たとえば、こんなご相談に対応させていただきます。

- メンタルヘルス対策をどうすればよいかわからない。
- メンタルヘルス不調と思われる者がいるが、どう対処すればよいのか。
- 職場復帰させるにはどうすればよいのか。コミュニケーションをどうとればよいのか。
- 社内でメンタルヘルス対策に対する体制を作りたいが、どうすればよいのか。
- メンタルヘルスについて、従業員に理解してもらうためどんな方法があるのか。
- 社内スタッフへの教育・研修はどうすればよいのか
- 労働者・家族からの問い合わせ

お気軽にご相談ください。

まずは、現在の状況をセルフチェックしてみましょう。

#### ①衛生委員会等での調査審議の徹底

- メンタルヘルス対策を審議する場（衛生委員会等）がある はい いいえ
- 『はい』の場合、その議事内容を労働者に周知徹底している はい いいえ

#### ②事業場における実態の把握

- メンタルヘルス上の理由による不調の休業者がいる はい いいえ
- 休業者がいる場合は、人数を把握している はい いいえ

#### ③心の健康づくり計画の策定

- 「心の健康づくり計画」という言葉を知っている はい いいえ
- 事業者がメンタルヘルス対策を積極的に推進する旨を表明している はい いいえ

#### ④事業場内体制の整備

- 産業医がいる（50人以上の事業場） はい いいえ
- 職場にメンタルヘルスの推進担当者がある はい いいえ

#### ⑤教育研修の実施

- メンタルヘルスに関する研修会を開催したことがある はい いいえ
- 管理監督者（上司その他労働者を指揮命令する者）への教育研修を実施している はい いいえ

#### ⑥職場環境等の把握と改善

- 職場環境に関するアンケートを実施している（作業内容、労働時間、仕事量、人間関係等） はい いいえ

#### ⑦メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応の実施

- メンタルヘルス不調者の相談体制がある はい いいえ
- メンタルヘルス不調者に対し、医療機関等に取り次ぐ体制がある はい いいえ
- 長時間労働者に対し、面接指導を行う仕組みがある はい いいえ

#### ⑧職場復帰支援

- メンタルヘルス不調で休業した人の職場復帰支援プログラムがある はい いいえ

お疲れさまでした。

次に、この結果を踏まえ今後の対策等についてご説明します。

## 自己診断



申込先 **メンタルヘルス対策支援センター** 電話 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇 FAX 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇

## 申込書

事業場名			所在地	〒			
代表者氏名							
電話		担当者		従業員数	人	業種	
F A X		職氏名					
訪問希望日	平成	年	月	日	<input type="checkbox"/> 午前 <input type="checkbox"/> 午後	日程調整後、訪問日時についてこちらからご連絡します。	
助言希望事項	<input type="checkbox"/> ①衛生委員会等での調査審議の徹底		<input type="checkbox"/> ②事業場における実態の把握		<input type="checkbox"/> ③「心の健康づくり計画」の策定		
	<input type="checkbox"/> ④事業場内の体制の整備		<input type="checkbox"/> ⑤教育研修の実施		<input type="checkbox"/> ⑥職場環境の把握と改善		
	<input type="checkbox"/> ⑦メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応		<input type="checkbox"/> ⑧職場復帰支援		<input type="checkbox"/> ⑨その他		

※この申込書にご記入のうえ、FAXでお申し込みください。ご記入いただいた個人情報につきましては、当センターが責任をもって管理いたします。

## ① 衛生委員会での調査 審議の徹底

メンタルヘルスキアの推進に当たっては、事業者が労働者等の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うことが必要です。そのメンタルヘルス対策の実施内容と体制を整備するための進め方、また、個人情報保護に関する規定の策定等も、衛生委員会等において十分調査審議を行うことが重要です。

## ② 事業場における 実態の把握

まずは担当部署等での実態把握や支援がなされていることを前提に、衛生委員会等における調査審議するに当たっては、個人情報保護を踏まえ、メンタルヘルス上の理由による休業者の有無、人数や休業日等、心の健康問題に係る事業場の現状を把握してください。

## ③ 「心の健康づくり計画」 の策定

メンタルヘルスキアは、中長期的視野に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要です。

### 「心の健康づくり計画」に盛り込むべきこと

- ア 事業者がメンタルヘルスキアを積極的に推進する旨の表明に関すること
- イ 事業場におけるメンタルヘルスに対する体制整備に関すること
- ウ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスキアの実施に関すること
- エ メンタルヘルスキアを行うために必要な人材確保及び事業場外資源の活用に関すること
- オ 労働者の健康情報の保護に関すること
- カ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び見直しに関すること
- キ 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 事業場内体制の整備

メンタルヘルス対策を行うには、事業場内の体制整備が必要です。

- 産業医等：専門的立場から対策の企画・実施状況の把握・助言・指導
- メンタルヘルス推進担当者：メンタルヘルス対策の企画・立案・実施・相談窓口・調整
- 衛生管理者等：教育研修の企画・実施・相談体制づくり・ケアの支援
- 保健師等：労働者及び管理監督者からの相談対応・保健指導等
- 専門スタッフ：教育研修の企画・実施、相談対応・助言
- 人事労務管理：労働時間等の労働条件の改善、労働者の適正な配置に配慮

※メンタルヘルス推進担当者～事業場内の産業保健スタッフ等からの選任が望ましい

## ⑤ 教育研修の実施

管理監督者（上司その他労働者に指揮命令する者）、その他全ての労働者に対して教育研修、情報提供を行うことが必要です。

また、産業保健スタッフの職務に応じた教育研修、育成、知識修得等の機会を図る。

- メンタルヘルスキアに関する事業場の方針
- メンタルヘルスキアの意義
- ストレス及びメンタルヘルスキアに関する基礎知識
- ストレスの気づき方
- 自発的な相談の有用性
- 労働者からの相談対応の仕方
- 事業場内産業保健スタッフ等の連携の方法など

## ⑥ 職場環境の把握と改善

労働者の心の健康には、職場環境、心身疲労回復のための施設および設備、労働時間、仕事の質と量、ハラスメントを含む人間関係が起因する。そこで、メンタルヘルス不調の未然防止を図る観点から職場環境等の改善に積極的に取り組む必要があります。このため事業者は、日常の職場環境等を評価し、問題点を把握することで、職場環境の改善を図らなければなりません。そのためにストレスチェックリスト等を用いて現状を把握するなどの方法があります。

## ⑦ メンタルヘルス不調者の 早期発見と適切な対応

メンタルヘルス不調者を早期発見するために・・・

- 労働者、管理監督者、家族等からの相談に対し適切に対応出来る体制づくり
- ストレスに関する調査票や自分でチェックできる機会の提供
- メンタルヘルス不調者に対する、医療機関等への相談や受診の体制づくり
- 労働者の家族に対する気づきや支援の促進（家族に対してメンタルヘルス基礎知識等情報提供）
- 過重労働者に対する面接指導の体制づくり
- 健康診断実施時の活用
- 個人情報の保護への十分な配慮

## ⑧ 職場復帰支援

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、再発を防止するために・・・

- 衛生委員会等において、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。
- 職場復帰支援プログラムについて、労働者に周知を図る。
- メンタルヘルス不調者に応じた事業場内（産業保健スタッフ等）・事業場外資源（医療機関、相談機関）を活用する。



メンタルヘルス対策支援センターでは  
対面、電話、ファクシミリ、メールによりメンタルヘルス対策全般に  
ついての相談に応じます。  
また、事業場を訪問して、メンタルヘルス対策の実施について専門家が  
アドバイスします。

提供するサービスはすべて無料ですので、お気軽にご相談ください。

メンタルヘルス対策支援センター（各都道府県産業保健推進センター内）所在地は以下のホームページに掲載しています。

<http://www.rofuku.go.jp/sanpo/index.html>

独立行政法人 労働者健康福祉機構 産業保健部

〒212-0013 神奈川県川崎市幸区堀川町580 ソリッドスクエア東館19階

TEL：044-556-9865 FAX：044-556-9918

E-mail：mental-shien@mg.rofuku.go.jp

ホームページ：http://www.rofuku.go.jp/sanpo/eap/index.html