

e-ラーニングで学ぶ

15分でわかる

# 事業場内産業保健スタッフ等によるケア

事業場内産業保健スタッフ等によるケアでは、働く人々及び管理監督者に対する支援の他、職場のメンタルヘルスケアの実施に関して中心的な役割を担います。

具体的な役割について学んでいきましょう。

※学習時間の目安は15分です。



# 1. 事業場内産業保健 スタッフ等とは



# 1.事業場内産業保健スタッフ等の役割

---



「事業場内産業保健スタッフ等」は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、働く人々及び管理監督者に対する支援を行うとともに、具体的な職場のメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案、個人の健康情報の取り扱い、事業場外資源とのネットワーク形成やその窓口等、中心的な役割を担います。事業場内産業保健スタッフ等には、産業医等、衛生管理者等、保健師等・心理職、精神科医等医師の他、人事労務スタッフが兼任している場合もあります。

## 2.事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任

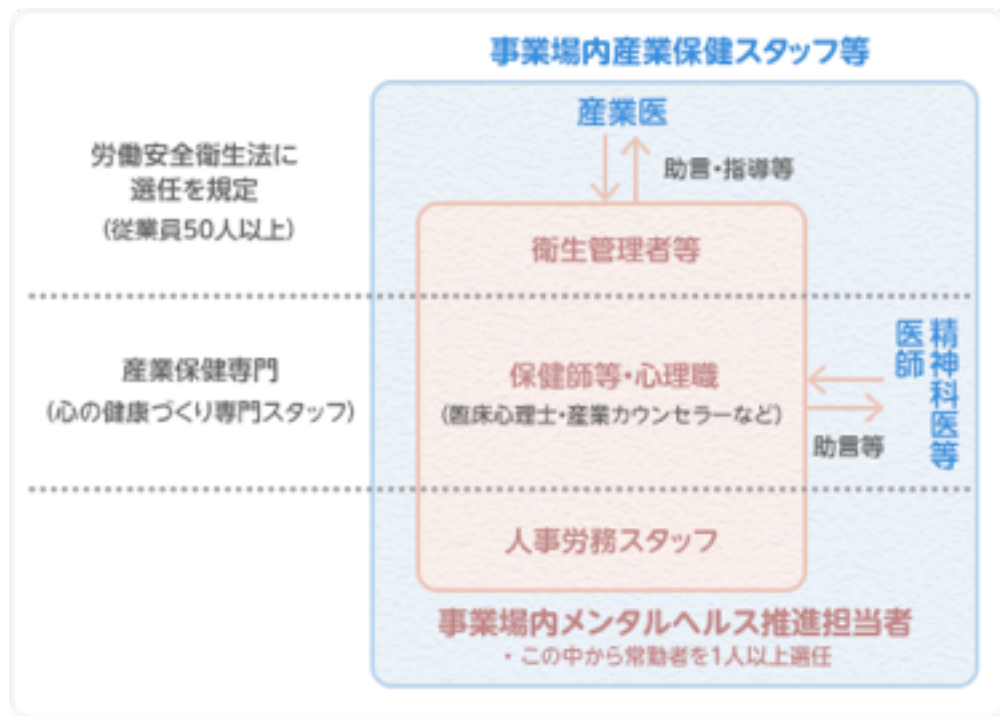
---



衛生管理者等や保健師等「事業場内産業保健スタッフ等」の中から、常勤者を「事業場内メンタルヘルス推進担当者」に選任しましょう。

事業場内メンタルヘルス推進担当者は、職場のメンタルヘルス対策の企画、実施、相談窓口、調整の役割が求められています。必ずしも病気に関する個別の相談対応を行う必要はありません。よって、労働者が少ない事業場では、人事労務スタッフが兼任している場合もあります。産業医等の助言、指導等を得ながら実務を担当します。

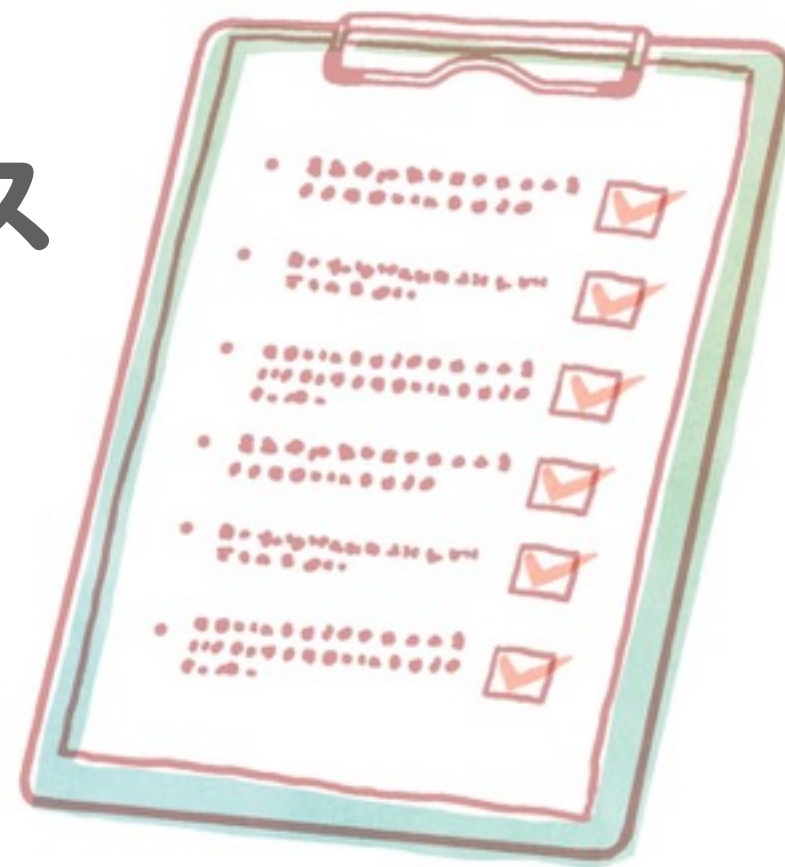
### 3. 「事業場内産業保健スタッフ等」と「事業場内メンタルヘルス推進担当者」の違い



「事業場内産業保健スタッフ等」は、平成12年に策定された旧メンタルヘルス指針にて、役割が定義付けられました。しかしながら、労働者50人未満の事業場では産業医等・衛生管理者等が選任されていない、保健師等が常勤でない事業場が多いといった現状があります。

そのため、平成18年に策定された新メンタルヘルス指針においては、人事労務スタッフを含む事業場内産業保健スタッフ等の中から、常勤者を「事業場内メンタルヘルス推進担当者」として選任することとされました。

## 2. 職場のメンタルヘルス 対策状況の確認



# 1.職場のメンタルヘルス対策はできていますか？

---

職場のメンタルヘルス対策として、実際にはどのような対策をしていけばよいか、具体的には分からない部分もいくつかあるかと思います。

まずはこちらのチェックリストをもとに、自社の状況を検討してみましょう。

# 1.職場のメンタルヘルス対策はできていますか？

---

## 「職場のメンタルヘルス対策」チェックリスト

1. 安全衛生・健康面の話し合いの場(衛生委員会等)がありますか？
2. 事業場におけるメンタルヘルス不調者について把握していますか？
3. 心の健康づくりのための計画を立てていますか？
4. 事業場内の健康づくり体制(産業医や事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任等)はされていますか？
5. 教育研修(セルフケア、ラインによるケア等)の実施はされていますか？
6. 職場環境等の把握や改善にどのような対応をしていますか？
7. メンタルヘルス不調者への早い気づきやその適切な対応(相談窓口の設置)はどうでしょうか？
8. 職場復帰支援をしていますか？



## 2.できるところから対策しましょう



メンタルヘルス対策には、「衛生委員会の実施」や「産業医等の選任」（労働者50人以上の事業場）など「労働安全衛生法」で義務づけられているものと、「心の健康づくり計画の策定」など努力目標とされているものに分けることができます。

対応方法としては、「組織」としての対応と「個人」への対応とに分けることができます。

法律で義務付けられているものを、最優先事項として取り組むと共に、他の事項は事業場の状況と照らし合わせて、対応していきましょう。

### 3. 職場組織としての 対応



# 1.衛生委員会等による話し合い

---



メンタルヘルス対策を進めるにあたり、事業者が労働者等の意見を聴きつつ職場の実態に合わせた取り組みを行うことが大切です。対策の内容を決定するために、職場環境の調査をしたり、意見交換したりして決めていく場を設置しましょう。衛生委員会で話し合っても良いでしょう。その際、働く人々の個人情報への保護への配慮も含めて検討する必要があります。

## 2.産業医等・衛生管理者等の選任

---



「労働安全衛生法」では、その実行を担保するために、事業者に安全衛生管理体制の整備が義務づけられています。事業者は、この体制の構成員として、産業医等と衛生管理者等を選任し、その衛生管理者等に産業医等の指導・助言のもとで衛生にかかる技術的事項を担当させなければなりません。（常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合）

### 3.「心の健康づくり計画」の策定

---

メンタルヘルス不調者が発生した場合、どこで誰が状況把握されているのでしょうか？

情報を一元管理するためにも、担当窓口を決めましょう。そして、個人情報等を踏まえた上で、メンタルヘルス不調による休業者の有無、人数や休業日数等、心の健康問題に関わる事業場の現状を把握する体制を整備しましょう。

また、中長期的な視点で継続的かつ計画的に行われるために「心の健康づくり計画」を策定しましょう。計画に盛り込む内容は、次の通りです。

# 3.「心の健康づくり計画」の策定

---

## 「心の健康づくり計画」策定項目

1. 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をすること
2. 事業場におけるメンタルヘルスに対する仕組み・体制に関すること
3. 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルケアの実施に関すること
4. メンタルヘルスケ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
5. 働く人の健康情報の保護に関すること
6. 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
7. その他、働く人の心の健康づくりに必要な措置に関すること

## 4.職場環境の把握と改善

---

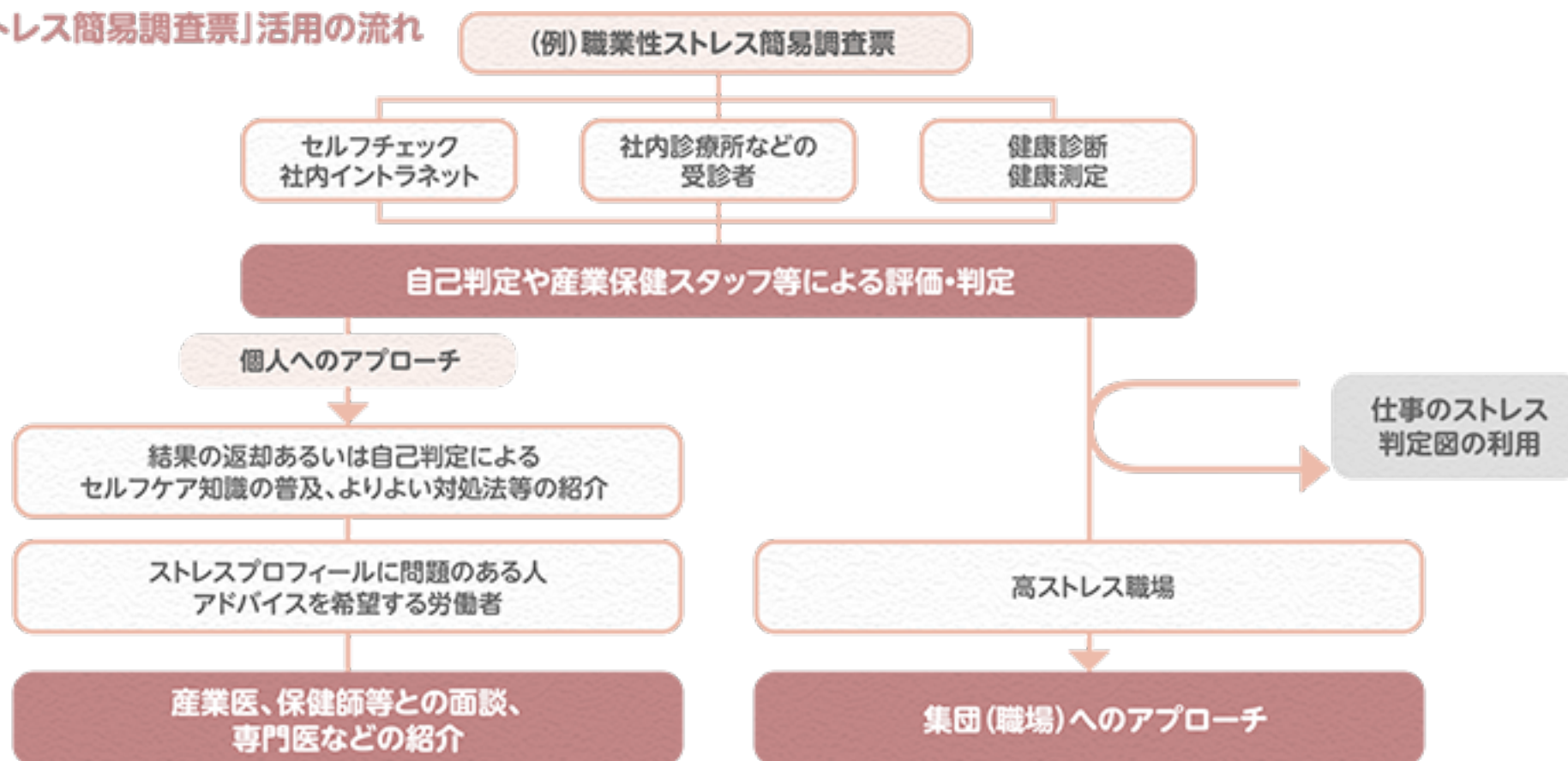
職場のストレス対策においては、個人のストレス対策だけではなく、職場環境改善活動による職場づくりを継続して行っていくことが重要です。そのためには、働く人々が抱えている問題や、取り巻く環境による問題等、ストレス要因の現状を把握、評価して、これらを改善に結びつけることとなります。

職場環境の問題点を探るためには、働く人々からの意見を聴くことも重要ですが、調査票（職業性ストレス簡易調査票等）や様々なチェックツールを用いると効率よく問題点の把握と評価が可能となります。

実施の際には、個人情報取り扱いについての配慮が必要です。

# 4.職場環境の把握と改善

## 「(例)職業性ストレス簡易調査票」活用の流れ





## 5. 事業場外資源の活用及び利用の紹介

---



職場が抱える問題や求めるサービスに応じて、専門的な知識を有する各種事業場外資源を活用することが有効です。また、働く人々が相談内容等を事業場に知られることを望まない場合、事業場外資源を活用することは効果的です。事業場と事業場外資源とのネットワークの形成・維持には、利用可能な外部資源の情報収集とリストの作成、連携方法についての相談、労働者・管理監督者へ事業場外資源に関する情報の提供などを行います。

## 6.メンタルヘルスに関する研修会の実施

---

事業場内産業保健スタッフ等は、働く人々に対してはセルフケアを有効に行うために、管理監督者に対してはラインによるケアを有効に行うために、それぞれ教育研修を行います。いずれの研修も計画的、継続的に行うこととし、できるだけ「楽しく」、「興味深いもの」にするため、講義形式だけの研修よりも、体験型、参加型の方法を含める方が効果的です。盛り込む内容例は、次の通りです。

# 6.メンタルヘルスに関する研修会の実施

---

## セルフケア教育の内容

- ・メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ・メンタルヘルスケアの基礎知識
- ・セルフケアの重要性
- ・ストレスへの気づき方、予防・対処の方法
- ・自発的な相談の有用性、事業場内外の相談先 など

## ラインケア教育の内容

- ・メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ・職場でメンタルヘルスケアを行う意義
- ・管理監督者の役割
- ・職場環境等の評価・改善の方法
- ・労働者からの相談対応方法、  
事業場内産業保健スタッフ等との連携方法 など

## 4.個人への相談対応



# 1.労働者や管理監督者からの相談

---



事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケアとラインによるケアがうまく機能するように支援することが求められます。例えば、管理監督者がいつもと様子が違う部下を見つけて声をかけても、その後を引き受けてくれる専門家がいなくてはつなぎようがありません。

事業場内産業保健スタッフ等は労働者や管理監督者の持ってきた課題をまずは受け止めることが必要です。自分の力では直接対応できない場合は、事業場内外の人的資源を活用する仕組みをつくることとなります。

## 2. 専門家につなげる

---

職場では病気の確定（疾病性）以上に、業務上何が問題になって困っているか（事例性）を優先する視点が求められます。よって、本人もしくは周囲にどう影響するか現実を捉え、精神医学的に問題がありそうだと判断された時に、精神科医等専門の医師に繋げることになります。

通常、保健師等がまずは相談窓口として、相談内容を整理し、産業医面接が必要な方や希望する方を産業医につなぎます。そこでは、このまま働ける状態なのか、働く上での配慮が必要なのかなどが判断されます。そして、必要に応じて専門医療機関につなぎ、診察を受けてもらった上で、病状の判断が行われます。

### 3.個人情報保護への配慮

---



健康情報という個人情報の取り扱いには最も注意を要する必要があります。人事考課にこの情報を使用しないのは当然のことですが、他の産業保健スタッフ等や家族と連携を取る際であっても、本人に対して事前に連携に関する説明を十分行って同意を得ます。メンタルヘルスに関しては、偏見が依然として根強くあり、働く人本人の心情を十分に理解して慎重に対応する必要があります。

# 5. 職場復帰への支援





# 1. 職場復帰支援における役割



産業医・保健師等



事業場内メンタルヘルス  
推進担当者

産業医等、保健師等は専門的な立場から、必要な助言、指導を行います。通常、産業医等は、主治医との情報交換や医学的な判断に関して、中心的な役割を担います。保健師等は、産業医等を補助すると共に、当該本人や管理監督者の相談対応にあたります。

事業場内に精神科医、心療内科医、心理職がいる場合には、その専門的な立場から、産業保健スタッフに対し、助言や提案を行います。

事業場内メンタルヘルス推進担当者は、当該本人、管理監督者、人事労務スタッフ及び産業保健スタッフ間の連携、調整を行う重要な役割を担います。必要に応じ、事業場外資源に助言を求めるための窓口機能を果たします。

## 2.職場復帰支援プログラムの策定



職場復帰支援は、当該本人の休業後の短い期間だけではなく、休業開始時点から復職後職場に再適応するまでの期間の活動として捉えられる必要があります。厚生労働省「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」では、職場復帰支援活動が5つのステップに分けられています。この手引きに沿って、衛生委員会等で調査審議を行い、産業医等の助言を得て、各事業場の実態に即した「職場復帰支援プログラム」を策定しましょう。

### 3.職場復帰者への配慮

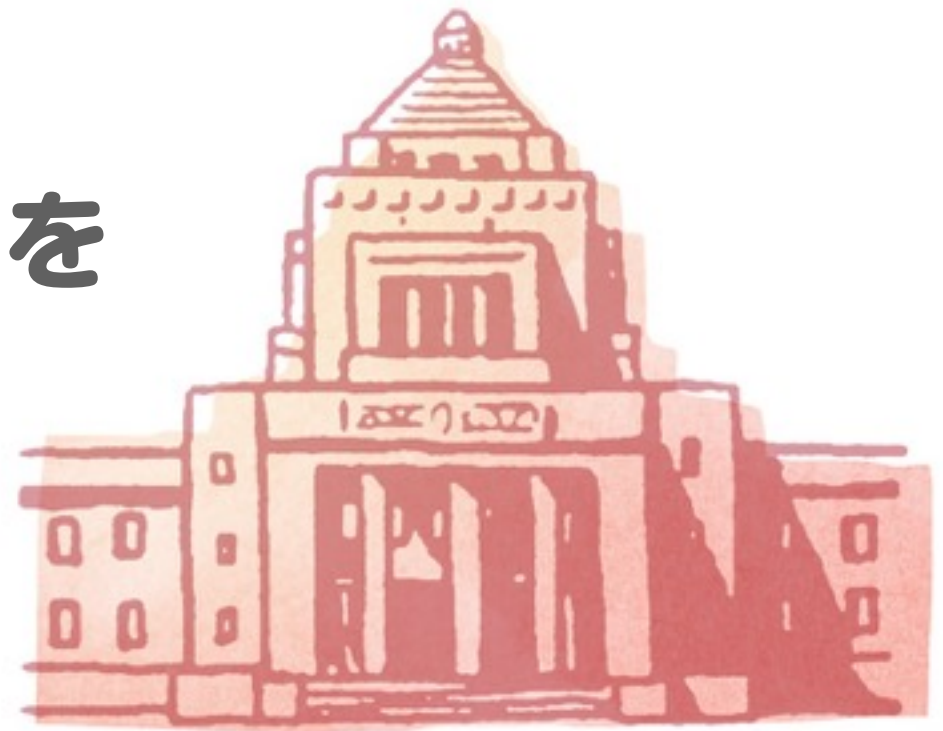
---

職場復帰支援においては、当該本人の健康情報が数多く扱われます。これらは、個人情報の中でも特に機微なものですから、行政から示されている個人情報保護に関する法令や通達を遵守した適正な取り扱いをする必要があります。

一般に労働者の健康情報の伝達は、個人情報保護の面から、目的を明らかにし、範囲を限定して、本人の了解のもとに行うのが原則です。当該本人が、自らの健康情報に関して、周囲の誰が何を知っているのかを理解できるように配慮すべきです。

また、管理監督者や同僚の当該本人に関する情報は、その提供者にとっても個人情報となりえることにも注意しましょう。

# 6.国を挙げて メンタルヘルスケアを 推進しています

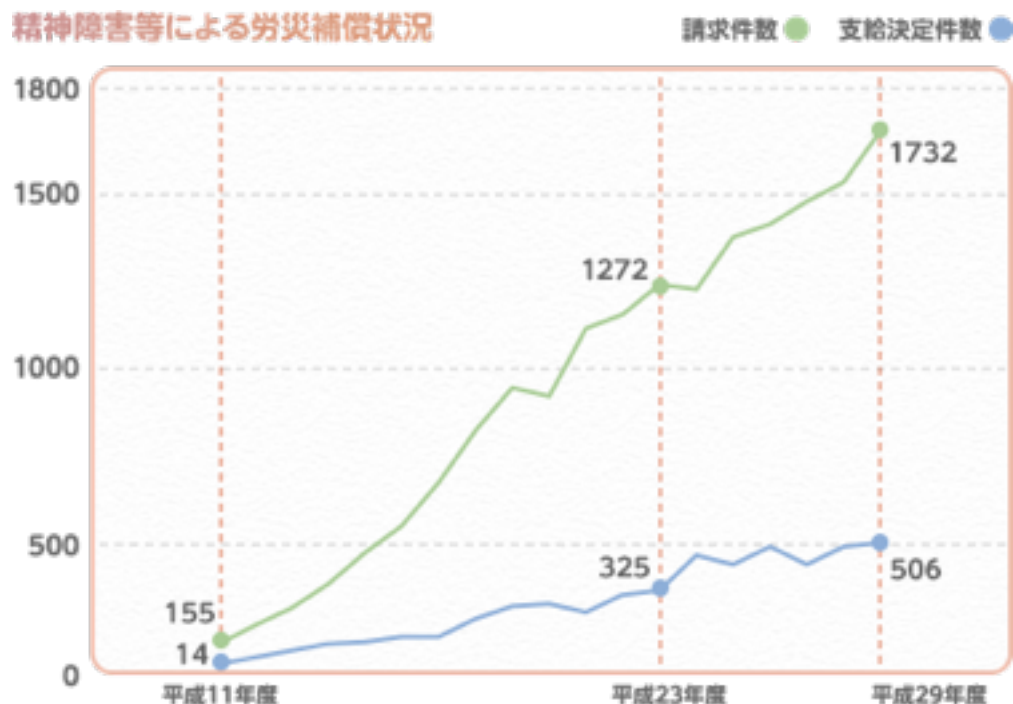


# 1.労働安全衛生法に基づく管理体制



厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」では、「労働安全衛生法」第70条の2第1項の規定に基づき、同法第69条第1項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、メンタルヘルスケアの原則的な実施方法について定められています。そのための実施体制の整備等具体的な実施方法は、「労働安全衛生法」第18条等の規程に基づき、衛生委員会等で十分調査審議を行うことが重要です。

## 2.精神障害に関する労災認定数の増加



平成29年度の精神障害に関する事案の労災補償状況は、請求件数1,732件、その内、支給決定件数は506件と過去最多でした。平成23年12月に厚生労働省が公表した「心理的負荷による精神障害の認定基準」に基づき、事案の業務上外の決定が迅速に行われたことによるものと考えられます。

労災認定の新しい基準を改めて、見直してみましよう。

○ 「15分でわかるラインによるケア」はこちら

<https://kokoro.mhlw.go.jp/linecare/#chapter6-2>

### 3.労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度



「労働安全衛生法」が改正されて、労働者が50人以上いる事業場では、平成27年12月から、毎年1回、この検査を全ての働く人に対して実施することが義務づけられました。

(契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外です。)

○ 「15分でわかる法に基づくストレスチェック制度」はこちら  
[https://kokoro.mhlw.go.jp/e\\_stresscheck](https://kokoro.mhlw.go.jp/e_stresscheck)

## 3.4つのケア



厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に定められている、これら4つのケアが事業場の中で1つのシステムとして機能することが効果的です。

この学習ではこの4つのケアのうち、産業医等、保健師等、衛生管理者等、事業場内メンタルヘルス推進担当者等が中心的な役割を果たす「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」について学びました。