

健康経営推進者育成研修会 「メンタルヘルス対策」

あなたの職場に、ありますか？ 気付き・声かけ・傾聴

独立行政法人 労働者健康安全機構

山形産業保健総合支援センター

メンタルヘルス対策促進員

遠藤 栄

齊藤正八

〒990-0047 山形市旅籠町3-1-4 食糧会館4F TEL 023-624-5188 FAX 023-624-5250
E-mail sanpo06-kenkou@yamagatas.johas.go.jp

置賜総合支庁	令和元年12月2日	(担当:遠藤)
庄内総合支庁	12月3日	(担当:齊藤)
わくわく新庄	12月6日	(担当:齊藤)
村山総合支庁	12月9日	(担当:遠藤)

最初に

心の健康づくり活動（メンタルヘルス活動）は

- 1 基本は不調の未然防止を図る1次予防で
- 2 次に不調を早く見つけて対処し休業まで進ませない2次予防
- 3 休業に入った場合、確実に復職支援を行う3次予防の各段階があります。

この1次・2次予防が、出来ているか否かが重要で、メンタルヘルス活動の基本となります。

これがない状況で、休業に入った場合、復職しても再発を繰り返すことになりかねません。

冒頭の「気付き・声かけ・傾聴」とは、職場のコミュニケーション良好化を進める基本原則で、1次予防・2次予防につながるものです。

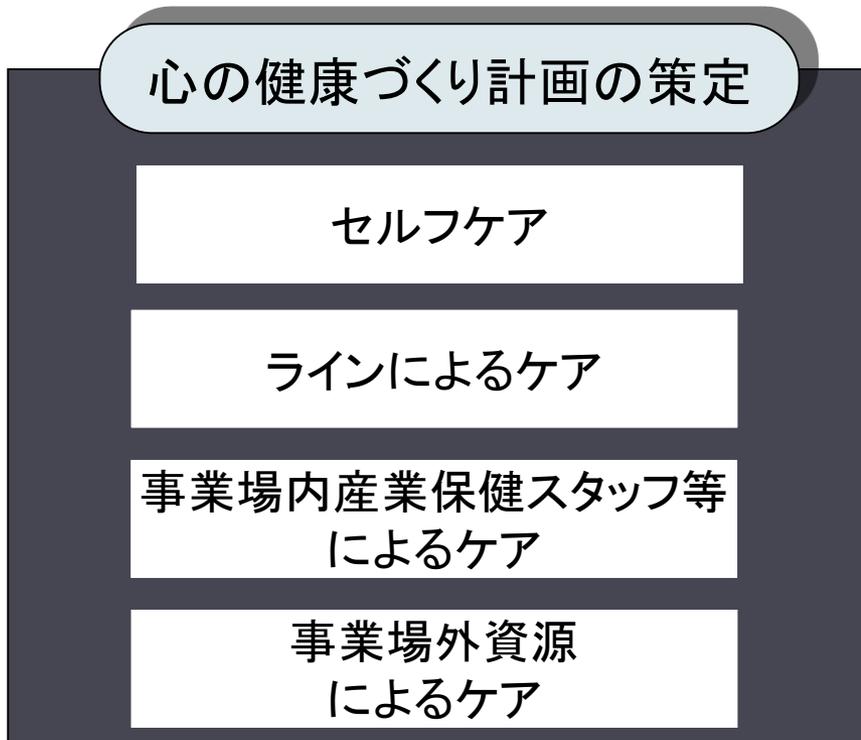
余り難しく考えず、自分達の職場が、言いたいことが自由に言え、支え合いが出来ているか、から考えてみましょう。

4つのケア

継続的にかつ計画的に行う

最も重要な「4つのケア」の実施

重要

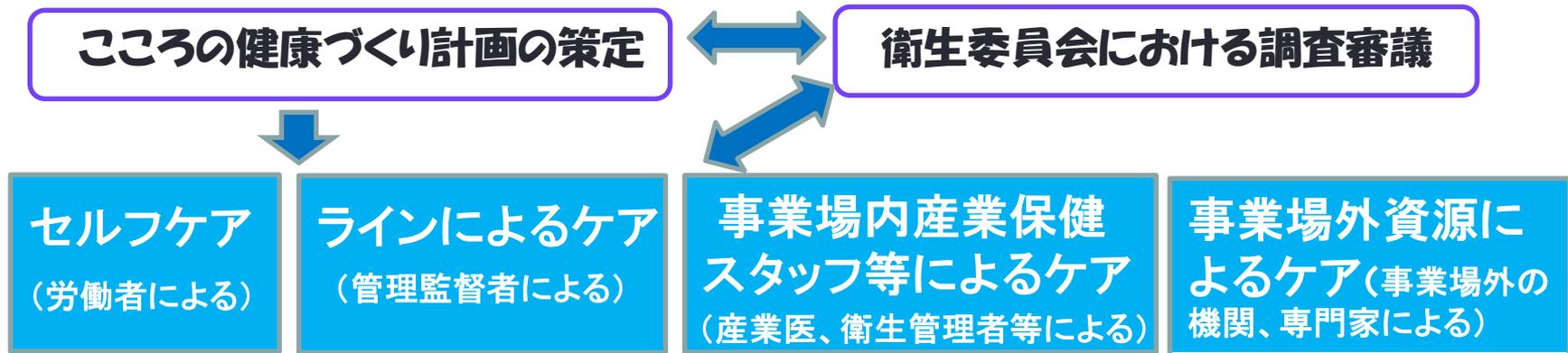


- 事業者による
方針設定、目標・計画の策定と実施
- 労働者による
ストレスへの気づき、ストレスへの対処等
- 管理監督者による
職場環境等の改善、個別の相談対応
- 産業医、衛生管理者等による
職場環境等の改善、個別の相談対応や紹介 など
- 事業場外資源による
直接サービスの提供、支援サービスの提供、ネットワークへの参加

事業場内メンタル担当者の選任

ストレスチェックの結果を計画に活かし、管理のサイクルを回し、次につなげていく。PDCAスパイラルアップを

4つのケア／メンタルヘルスの具体的な進め方



(1)メンタルヘルスケアの教育研修・情報提供

(管理監督者を含むすべて労働者が対応)

(2)職場環境等の把握と改善 (メンタル不調の未然防止)

(3)メンタルヘルス不調への気づきと対応

(メンタル不調に陥る労働者の早期発見と適切な対応)

(4)職場復帰支援

個人情報保護への配慮

常にフレッシュャーの中で成果を求められる時代

能力・態度・成果 関連図

企業生き残りを成果にかける

ものが売れなければ会社はつぶれる

図 1

植木等は遠い昔

QCD、利益避けて通れず
付加価値生産性
賃金パフォーマンスetc

不正？

競争の中で、厳しさを増す

実績 (成果)

あなたに求められている成果は何ですか？

社会・経済環境
企業環境
職場環境・仕事

環境条件

自殺

パワハラ？

仕事そのものがストレスへ

実績向上努力

実績評価

能力

勤務態度

能力向上努力

態度向上努力

ストレスチェック制度

ストレス環境の整備・改善と共に、各自の適切なストレス管理が重要

能力評価

職務遂行能力

心の健康づくり:メンタルヘルス⇔ストレス管理:会社・個人両面から⇔ワーク・エンゲイジメント:個人と組織の活性化(have to work から want to work へ) バブル以前への回帰？

CHECK

こんなことは、ありませんか？

社会的ストレス要因

どれもこれもみんなストレスです

職場で...

職場以外で...

どれだけ意識していますか？

全ては気づきからスタートです！

職業性ストレスチェックで測定する

上司や部下との対立、セクハラ、パワハラなど
人間関係のトラブル

昇進・昇格・配置転換・
出向などによる
役割・地位の変化

長時間労働や人事異動、
トラブルの発生などによる
仕事の質・量の変化

仕事上の事故や
失敗による
重い責任の発生



複合化でひどくなります



単身赴任、転居・騒音など
住環境や生活の変化

病気や家庭不和、
人とのトラブル、
事故や災害など
自分の出来事

家族・親族・友人の死や
病気・非行など
自分以外の出来事

多額の借金・ローン、
収入減など
金銭問題



ストレス要因は幅が広い

- ① 物理的要因 : 光、音、温度(寒冷、暑熱)、放射線など
- ② 化学的要因 : 有機溶剤、各種の金属、薬物、
食品添加物、アルコールなど
- ③ 生物学的要因 : 細菌、ウイルス、かび、ダニ、花粉など
- ④ 社会的要因 : 過密な都市生活、職場の問題、失業、
家族の問題、戦争など

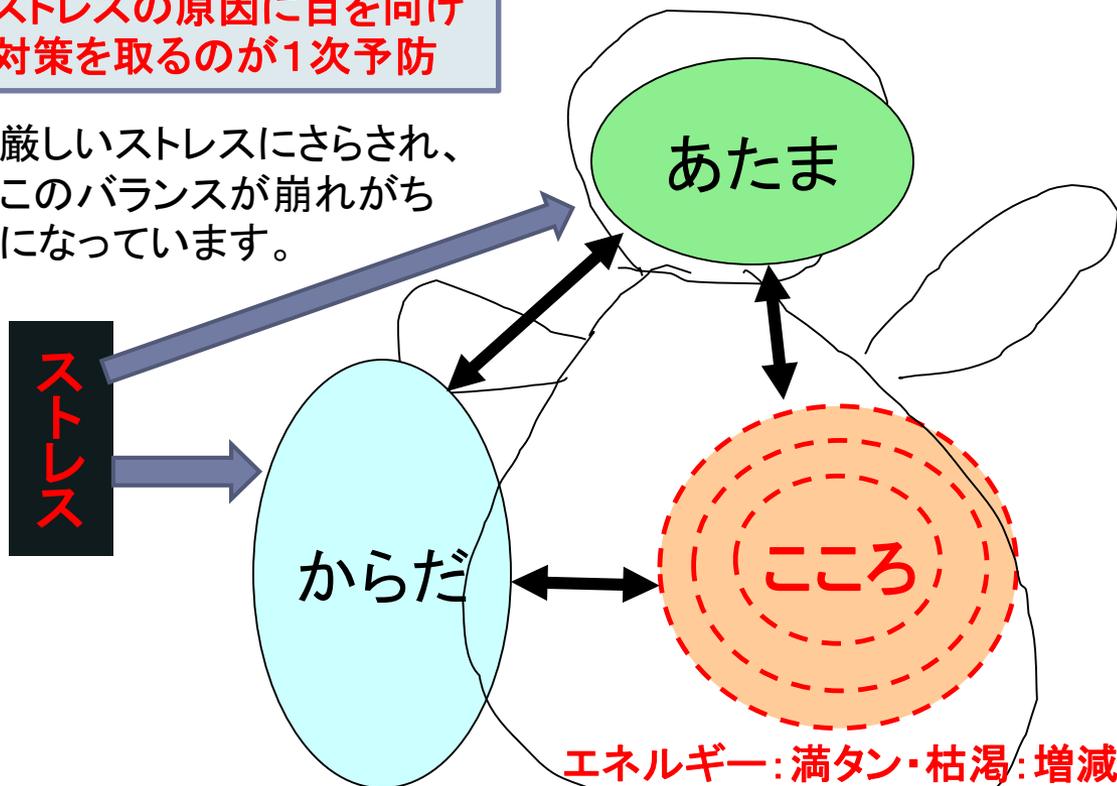
- ▶ この中で、不安、焦燥、怒り、抑うつといった心の変化を起こすものは「**心理的ストレス要因**」と呼ばれる
- ▶ **ストレス耐性等のため個人差が大きい**
- ▶ **ストレスは複合化すると健康障害への引き金となります**

元気に見えるのにパフォーマンスが低下する

思うように成果が上がらない⇒頭・身体だけではない自分（**こころ**）とのバランスが必要

ストレスの原因に目を向け
対策を取るのが1次予防

厳しいストレスにさらされ、
このバランスが崩れがち
になっています。



不調の早期発見・対策を取るのが2次予防

あたまもからだも異常がなくても、活力低下等、多くの問題が発生し、結果、生産性の低下を招きます

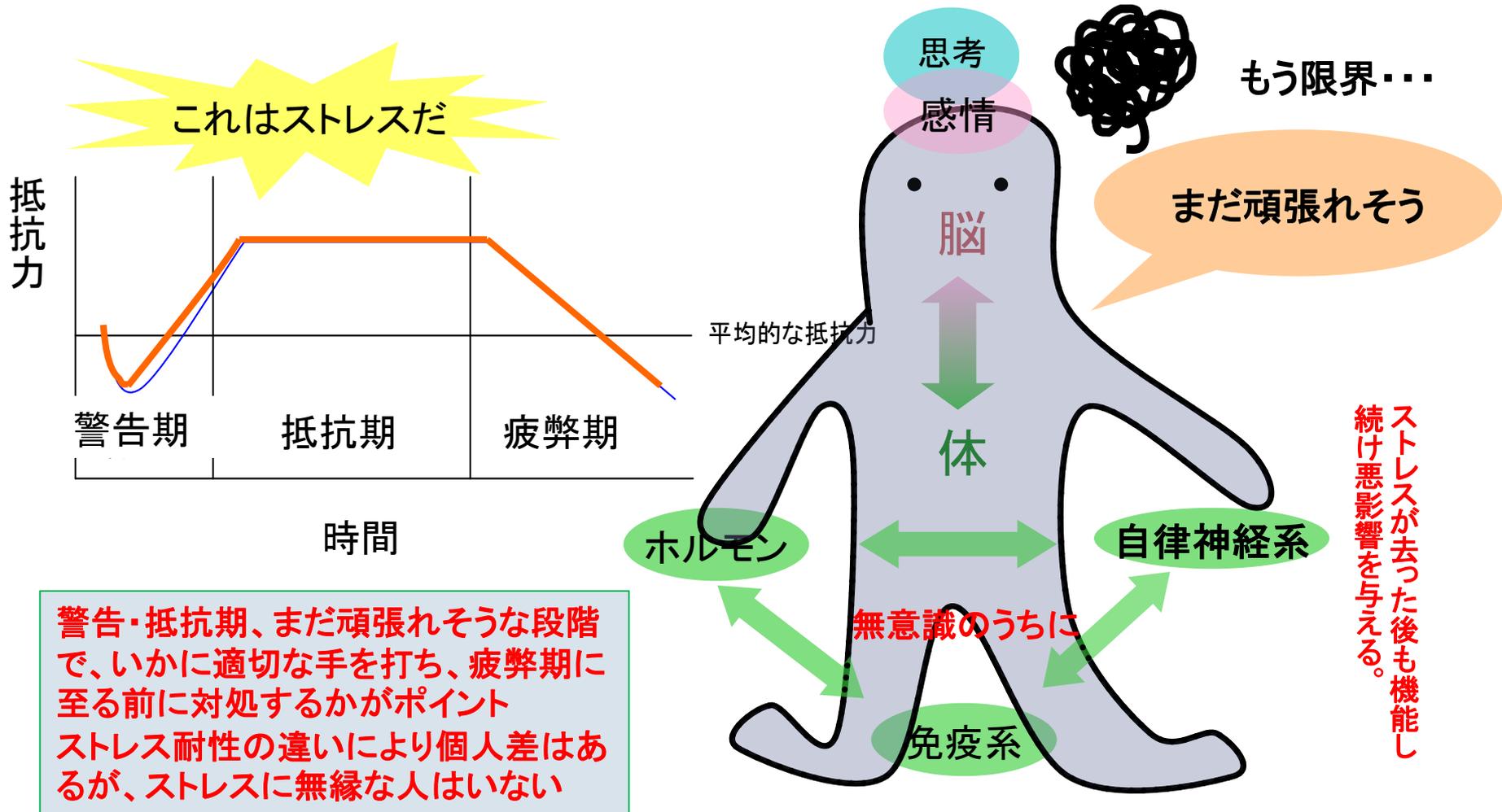
豊かさの中で置き去りにされて来た**こころの問題**が、**パフォーマンス低下**と共に表面化しており、**心のエネルギー**が、活動の源泉であることが分かってきました。ストレスにうまく適応し、**こころのエネルギー**を維持・向上させようとするのが**心の健康づくり**です。会社、個人両面からの対応が必要になってきます。

パフォーマンス維持＝
ストレスの適切な管理

この三つの相互関係を理解すると共に、見過ごされて来た「**こころの問題**」に向き合うことが重要です。

ストレスは放置せず、早めの対処が重要

脳(こころ)と身体をつながり



ストレス反応の現れ方

心理面



活力の低下



イライラ感・不安感



抑うつ感

身体面



だるい・疲れやすい



よく眠れない



食欲が低下



頭痛

行動面



酒やタバコの
摂取量が増える



食事の量が増え
るまたは減る



仕事の能率が
落ちる



遅刻や早退、
有休が増える

さあ あなたなら どうしますか？

ここでの対応が**職場環境**を左右します



ポイントは、改善に向けた動きを採れるかどうか

ストレス3大要因の問題点

不調を引き起こす原因となる基本的なものとして

1 職場の人間関係

上司との関係が一番の問題

裏を返せば、部下の使い方がポイントで、管理者教育をしているか？

2 仕事の質

仕事の仕組み・マネジメントシステムは？

分業と協業：役割分担、能力に合わせた指導教育？

3 仕事の量

目標・計画が適正か？ 改善？

要員計画に無理があると過重労働に

心の健康以前に、これらに対し
どのように改善を図って行くかが課題

これらへの対応が、1次予防です

メンタルヘルス活動は

「心の健康」に目を向けた 全社的な改善活動が基本です

多くの会社で、企業業績向上に向け効率化に向けた色々な改善活動が行われています。それらの活動の中に、これまで抜けていた「心の健康」の視点を盛り込んで下さい。そうしないと、改善活動が進んだつもりでも、ストレスが増え「心の健康」を害するようになったら、元も子もありません。

誰が、何を、どのように改善するのか？

メンタルヘルスだからと言って、今ある心の健康にだけ目を向けるのではなく、その基になっている、**会社の考え方、働く仕組み、働き方、働かせ方等、根本的な問題に目を向ける必要**があります。

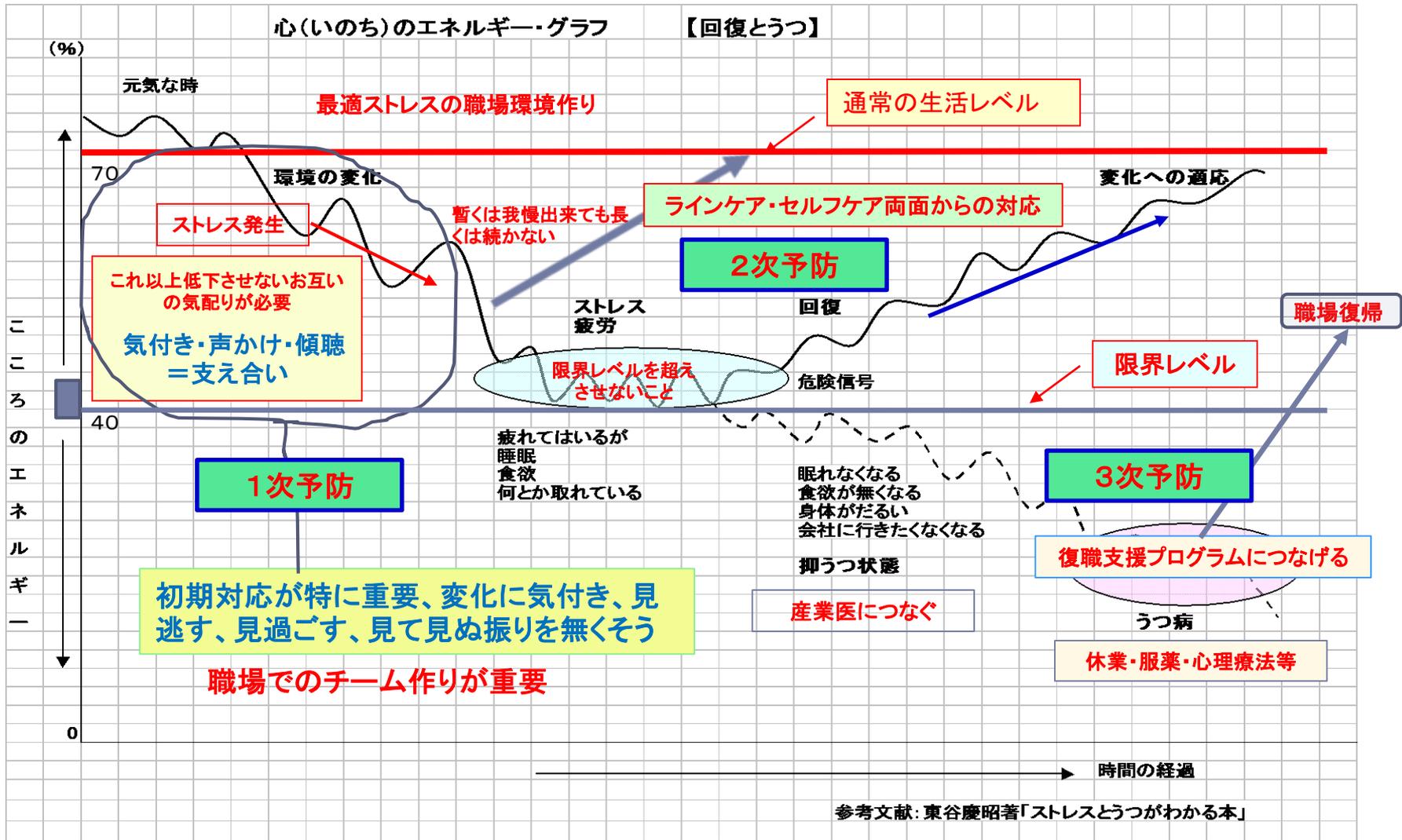
そうしないと**問題の根本原因**を追及しないまま、現象だけを追い求めることになり、同じ事の繰り返しになります。

それは経営管理・人事管理等、人の**位置づけを重視**することから始まりますが、この20数年、余りにも人をないがしろにしてきており、その反省に立つものでなければなりません。

ここがしっかりしないまま、**セルフケア的対応のみに終始した場合、職場環境の改善は進まず、問題の先送り**になりかねません。**経営的観点からの改善と、自分たちの職場は自分たちで改善**する両面からの活動が必要不可欠となります。

心(いのち)のエネルギーの変化

重要



労働者のメンタルヘルス不調の未然防止

職業性簡易ストレスチェックの導入

労働者の**ストレスの程度**を把握し、
労働者自身の**ストレスへの気づき**を促すと
ともに、**職場改善**につなげ、**働きやすい職場**
づくりを進めること

第52条の9 事業者は、常時使用する労働者に対し、**1年以内ごとに1回、定期的に、次に掲げる事項について検査**を行わなければならない。

- 1 職場における当該労働者の**心理的な負担の原因**に関する項目
 - 2 当該労働者の**心理的な負担による心身の自覚症状**に関する項目
 - 3 職場における**他の労働者による当該労働者への支援**に関する項目
- (安衛則)

「職業性ストレス簡易調査票」の項目（57項目）

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある-
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 働きがいのある仕事だ

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- | | |
|-------------|---------------|
| 1. 活気がわいてくる | 7. ひどく疲れた |
| 2. 元気がいっぱいだ | 8. へとへとだ |
| 3. 生き生きする | 9. だるい |
| 4. 怒りを感じる | 10. 気がはりつめている |
| 5. 内心腹立たしい | 11. 不安だ |
| 6. イライラしている | 12. 落ち着かない |

13. ゆううつだ
14. 何をするのも面倒だ
15. 物事に集中できない
16. 気分が晴れない
17. 仕事が手につかない
18. 悲しいと感じる
19. めまいがする
20. 体のふしづしが痛む
21. 頭が重かったり頭痛がする
22. 首筋や肩がこる
23. 腰が痛い
24. 目が疲れる
25. 動悸や息切れがする
26. 胃腸の具合が悪い
27. 食欲がない
28. 便秘や下痢をする
29. よく眠れない

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司
 2. 職場の同僚
 3. 配偶者、家族、友人等
- あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？
4. 上司
 5. 職場の同僚
 6. 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？

7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

D 満足度について

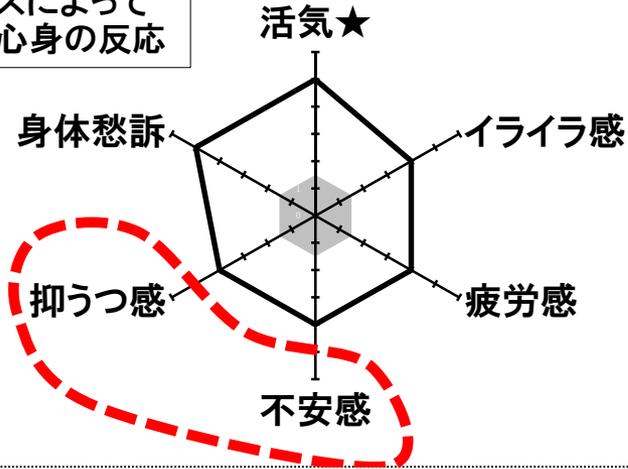
1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

【回答肢(4段階)】

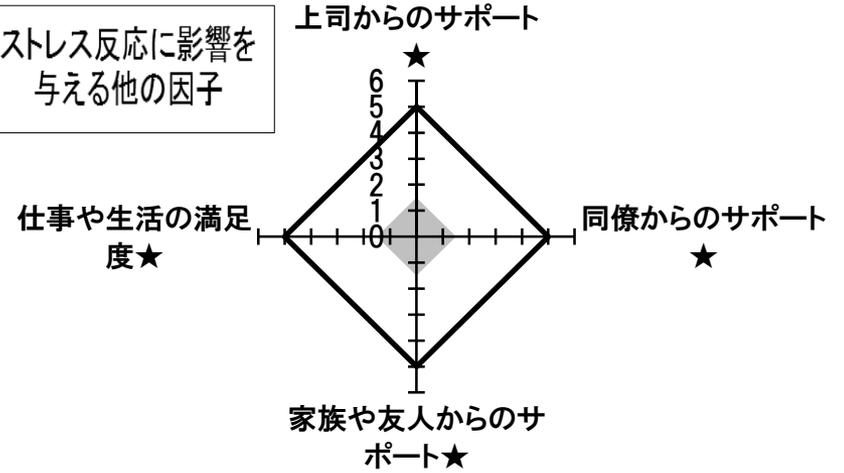
- A そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう
 B ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった
 C 非常に／かなり／多少／全くない
 D 満足／まあ満足／やや不満足／不満足

あなたのストレスプロフィール(例)

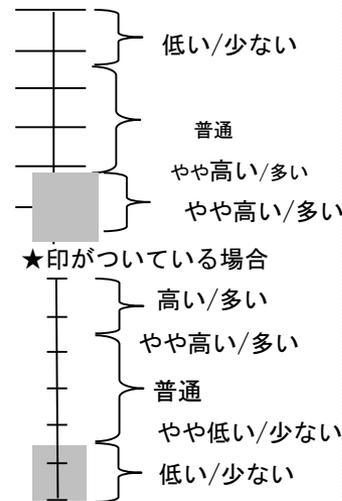
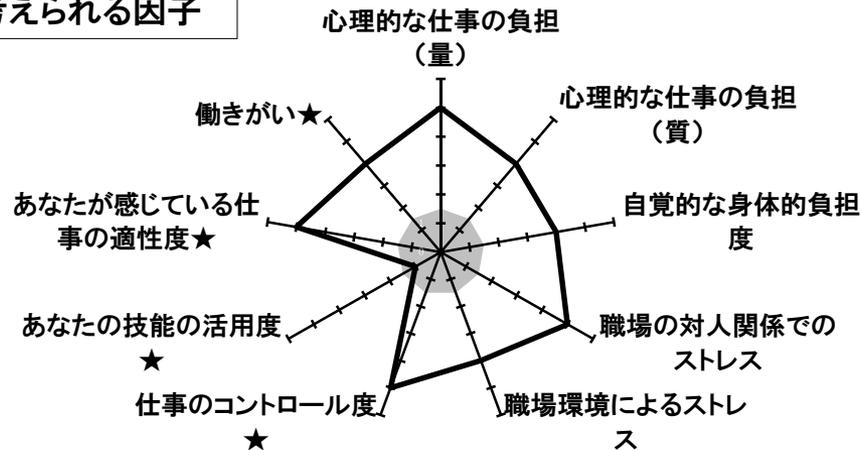
ストレスによって
おこる 心身の反応



ストレス反応に影響を
与える他の因子



ストレスの原因と
考えられる因子



ストレスチェック集団分析

10人以下の職場は原則不可

職場組織への働きかけ → 職場改善

(例) 仕事のストレス判定図(中央労働災害防止協会ヘルスアドバイスサービス)

【参考】健康リスク(仕事のストレス判定図)について

質問票

あなたの性別に○をつけてください 1)男性 2)女性

あなたのお仕事についてうかがいます。最もあてはまる回答の欄に○を記入して下さい。

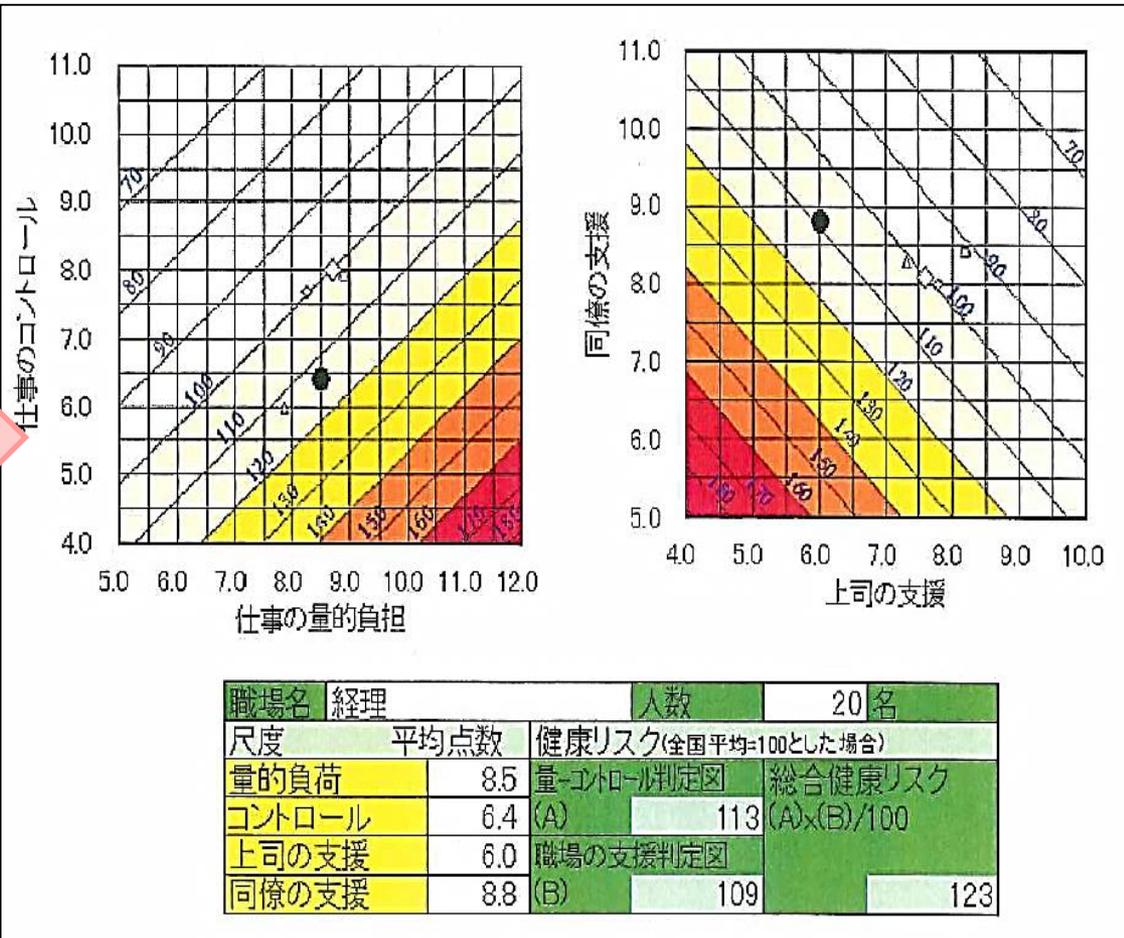
	そうだ	まあ そうだ	やや ちがう	ちがう
(1) 一生懸命働かなければならない				
(2) 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ				
(3) 時間内に仕事が処理しきれない				
(4) 自分のペースで仕事ができる				
(5) 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる				
(6) 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる				

量-コントロール

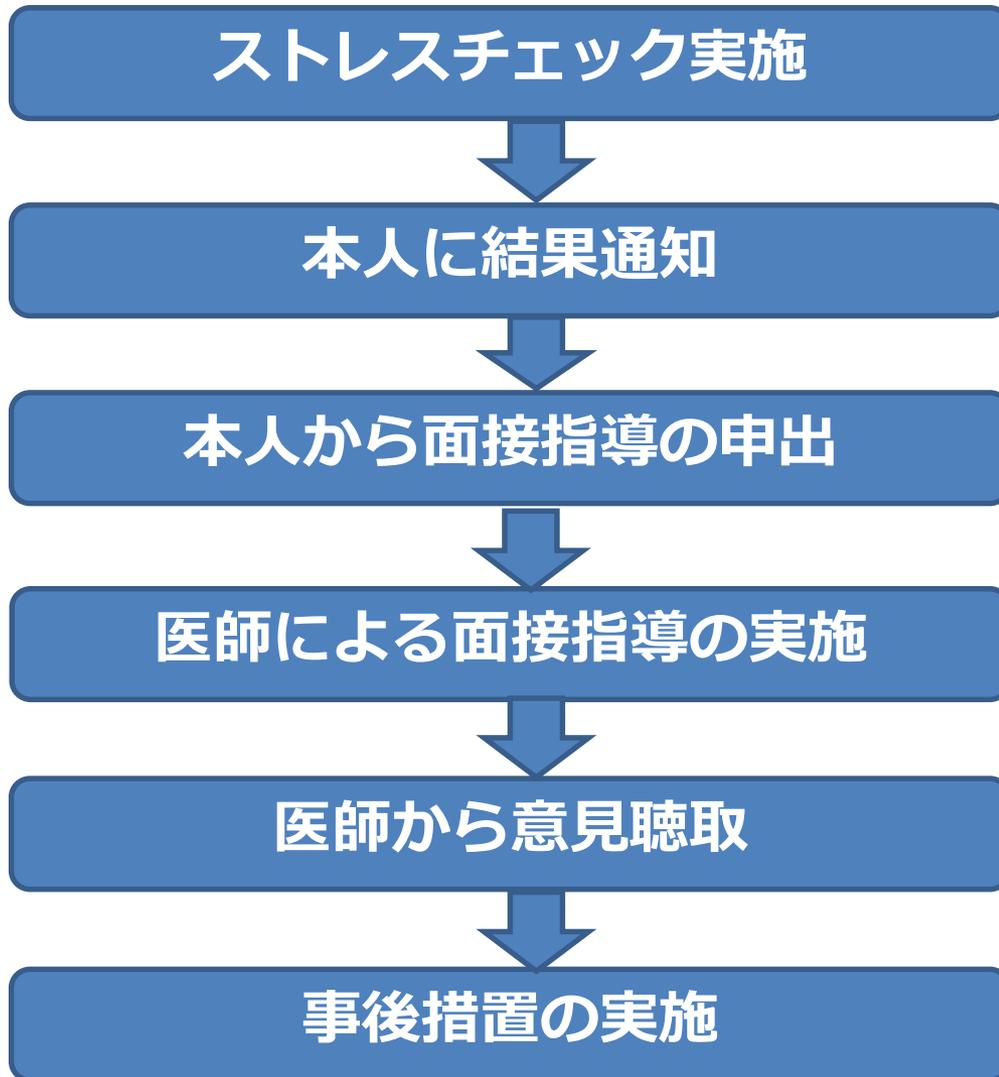
あなたの方々のことについてうかがいます。最もあてはまる回答の欄に○を記入して下さい。

	非常に	かなり	多少	全くない
次の人たちとどのくらい気軽に話せますか？	(7) 上司			
	(8) 職場の同僚			
あなたが困ったとき、次の人たちとどのくらい頼りになりますか？	(9) 上司			
	(10) 職場の同僚			
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？	(11) 上司			
	(12) 職場の同僚			

職場の支援



ストレスチェックから事後措置までの流れ



「遅滞なく」 = 結果出力後
速やかに

「遅滞なく」 = 概ね 1 月以内

「遅滞なく」 = 概ね 1 月以内

「遅滞なく」 = 概ね 1 月以内

※緊急に就業上の措置を講ずべき必要
がある場合には、可能な限り速やかに

記載内容はマル秘、正直に
書くことが絶対条件

高ストレス者選定の2つの懸念

高ストレス
高得点

高ストレス
低得点

低ストレス
高得点

低ストレス
低得点

図1 職業生活での強いストレス等の状況

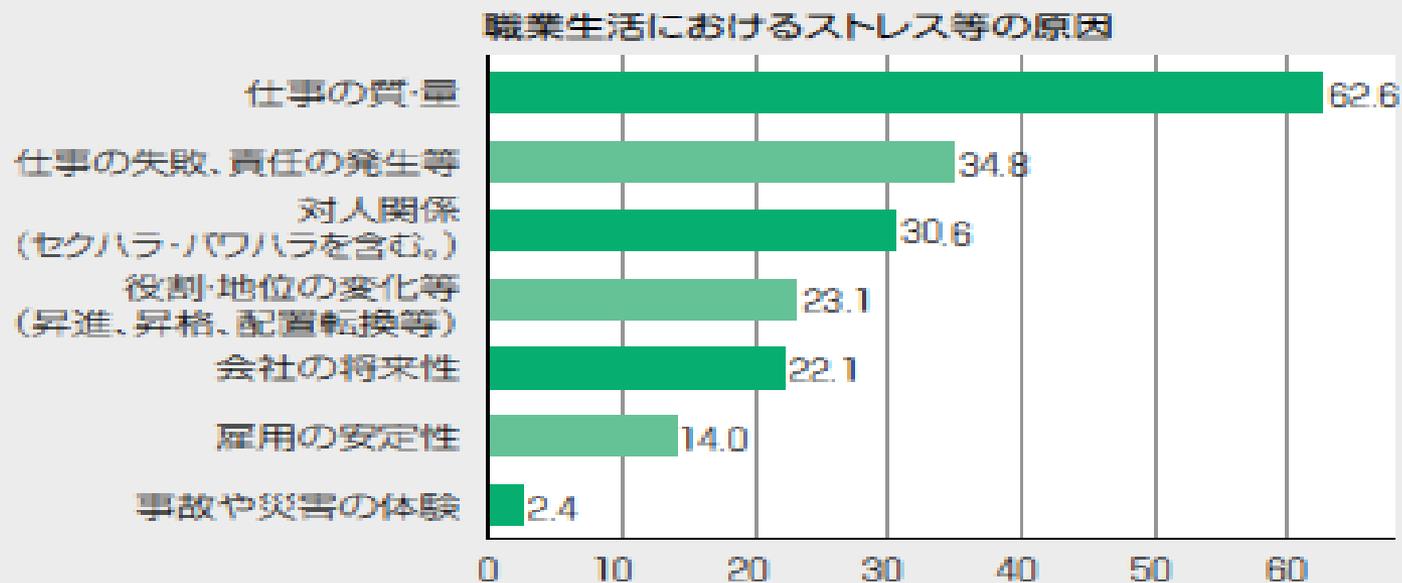


注：H26 は当該項目を調査して
「労働安全衛生調査（実態調査）」

職業生活でのストレス等の状況

平成24年度で労働者健康状況調査終了、その後は労働安全衛生調査のデータを使用。
一部質問項目に違いあり、注意が必要。

図2 職業生活における強いストレス等の原因



強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者を100としたときの割合(%)

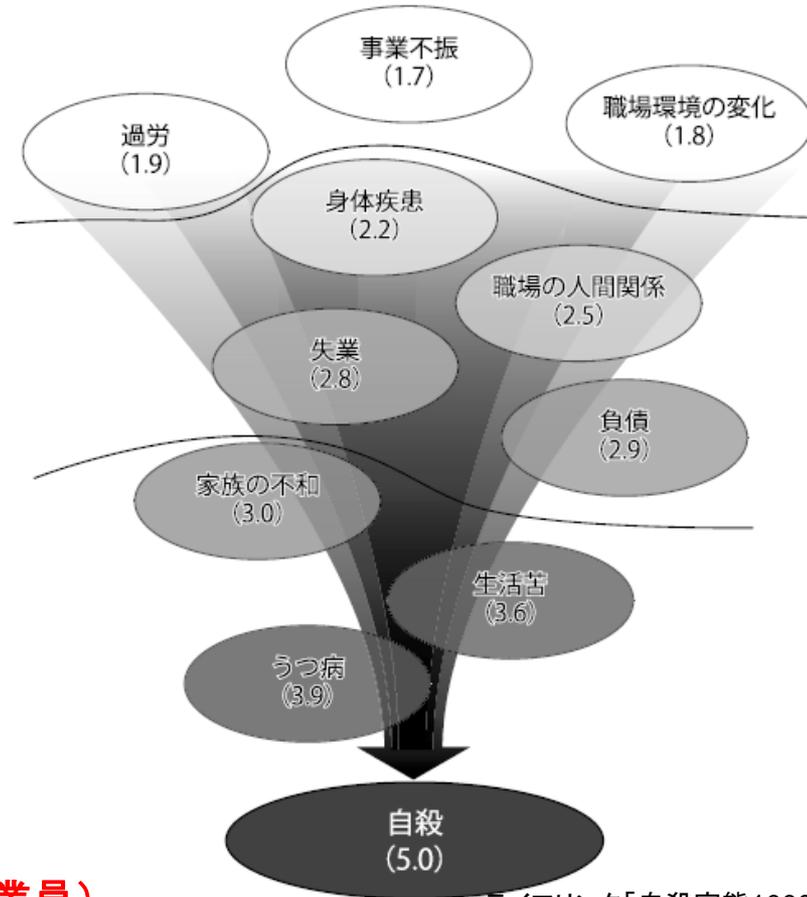
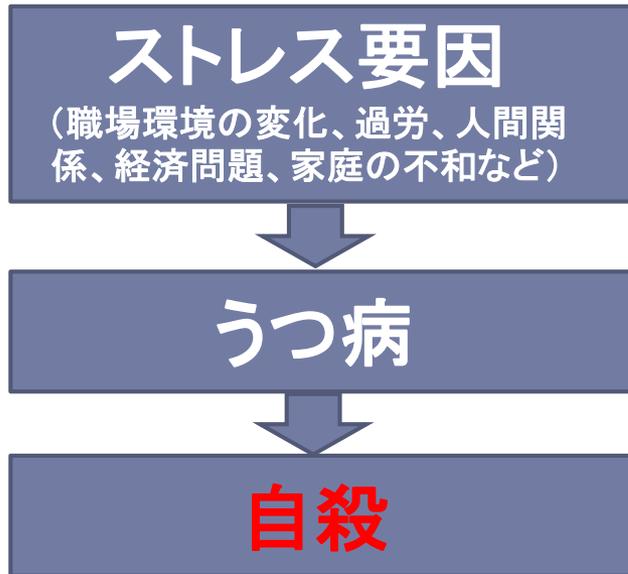
資料「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」（厚生労働省）

対処の基本は両立

- 1 ストレスに向き合える**基本的な生活習慣**を確立すること ⇒ **セルフケア**
- 2 ストレスの根本原因に目を向け、**職場の環境改善**を図ること ⇒ **ラインケア**

この二つを両立させないと、セルフケアだけでは、常に同様のストレスにさらされることになり、ストレスから来る種々の問題を繰り返すこととなります。

自殺要因の連鎖図



ライフリンク「自殺実態1000人調査」より

「自殺の危機経路」事例 ●被雇用者(従業員)

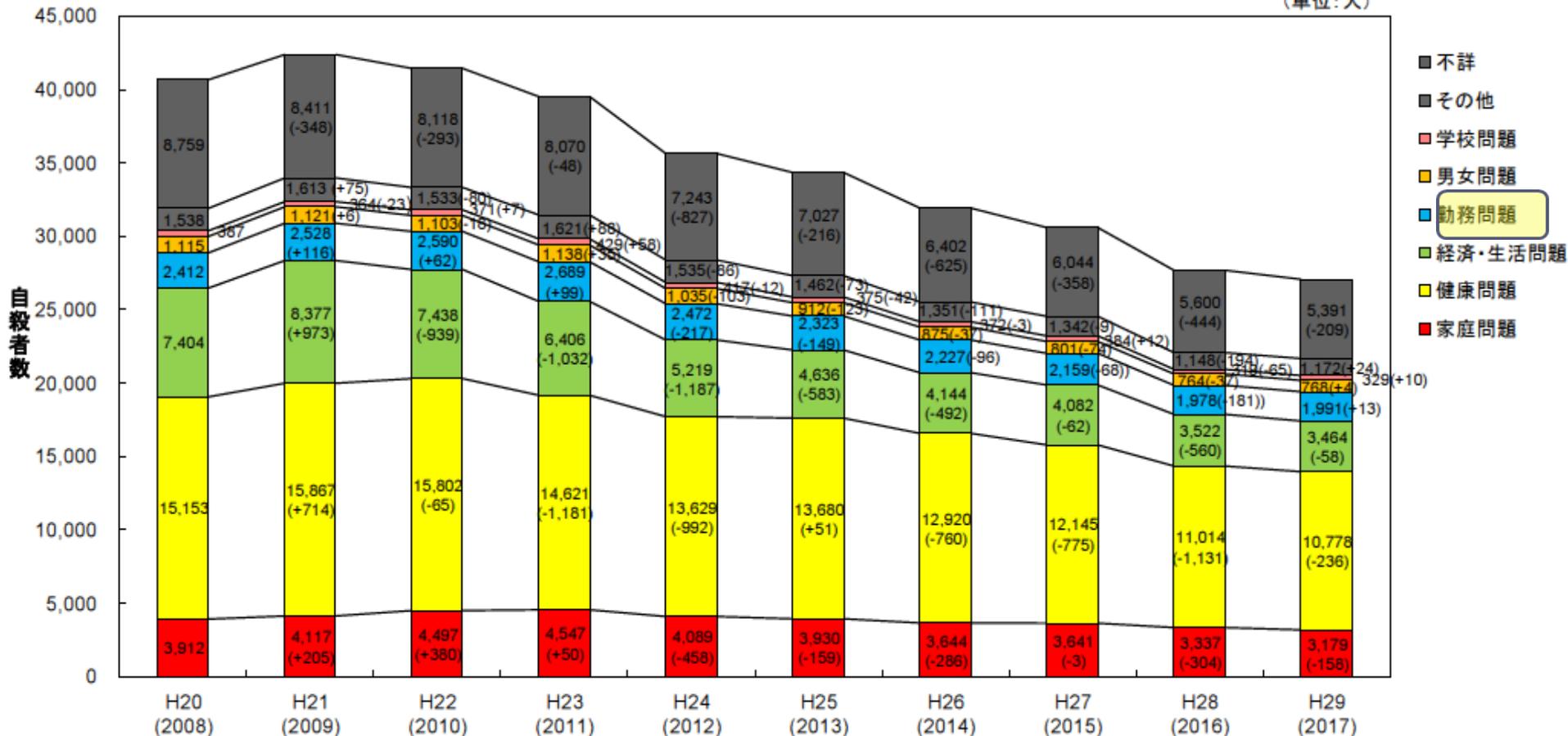
- ① **配置転換** → 過労+人間関係 → うつ病 → **自殺**
- ② **昇進** → 過労 → 仕事の失敗 → 職場の人間関係 → **自殺**
- ③ **職場のいじめ** → うつ病 → **自殺**

安全配慮義務違反等、業務起因性が認められた場合、会社の責任が問われます

自殺の原因・動機別自殺者数の年次推移

- 自殺の多くは多様かつ複合的な原因及び背景を有しており、様々な要因が連鎖する中で起きている。
- 個々の要因別にみると、経済・生活問題は8年連続、家庭問題は6年連続、健康問題は4年連続で減少した。
- 平成29年は28年と比較して、健康問題が最も大きく減少し、236人の減少となった。

(単位:人)



注1) 遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定できる原因・動機を自殺者一人につき3つまで計上できる。

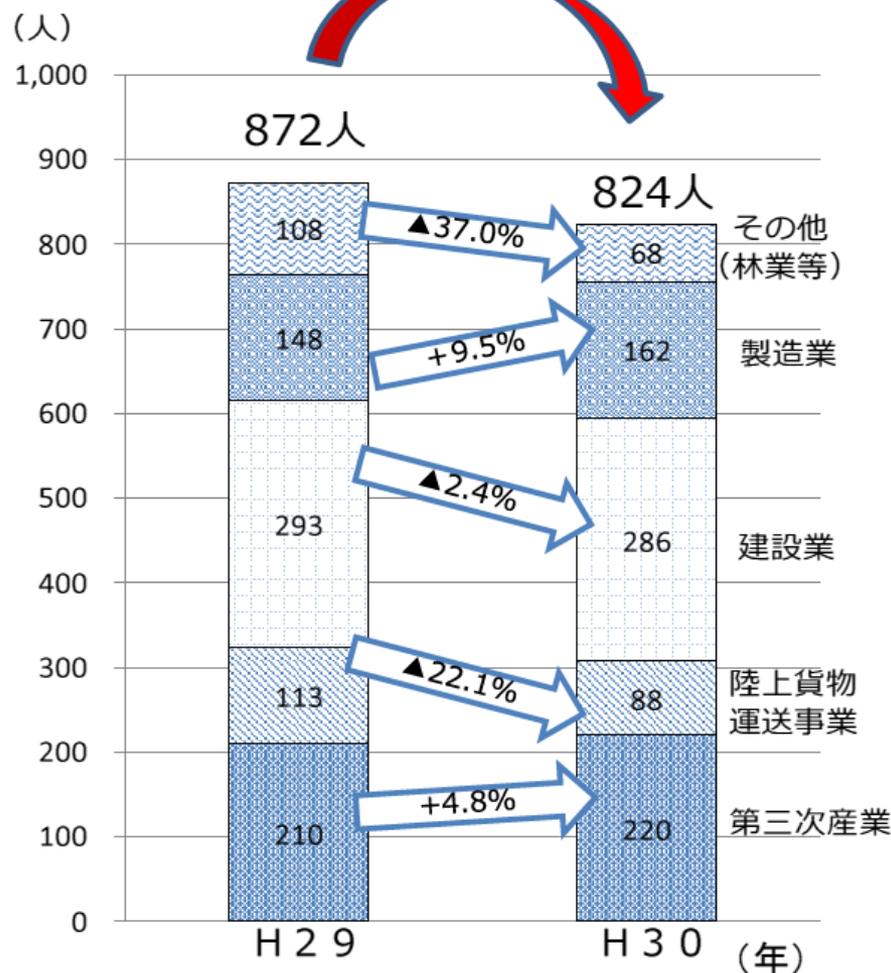
注2) グラフ中の値は、自殺者数であり、()が対前年差である。

平成30年 労働災害発生状況（平成31年1月速報値）

※ 平成30年1月1日から12月31日までに発生した労働災害について、1月7日までに報告があったものを集計したもの

死亡災害

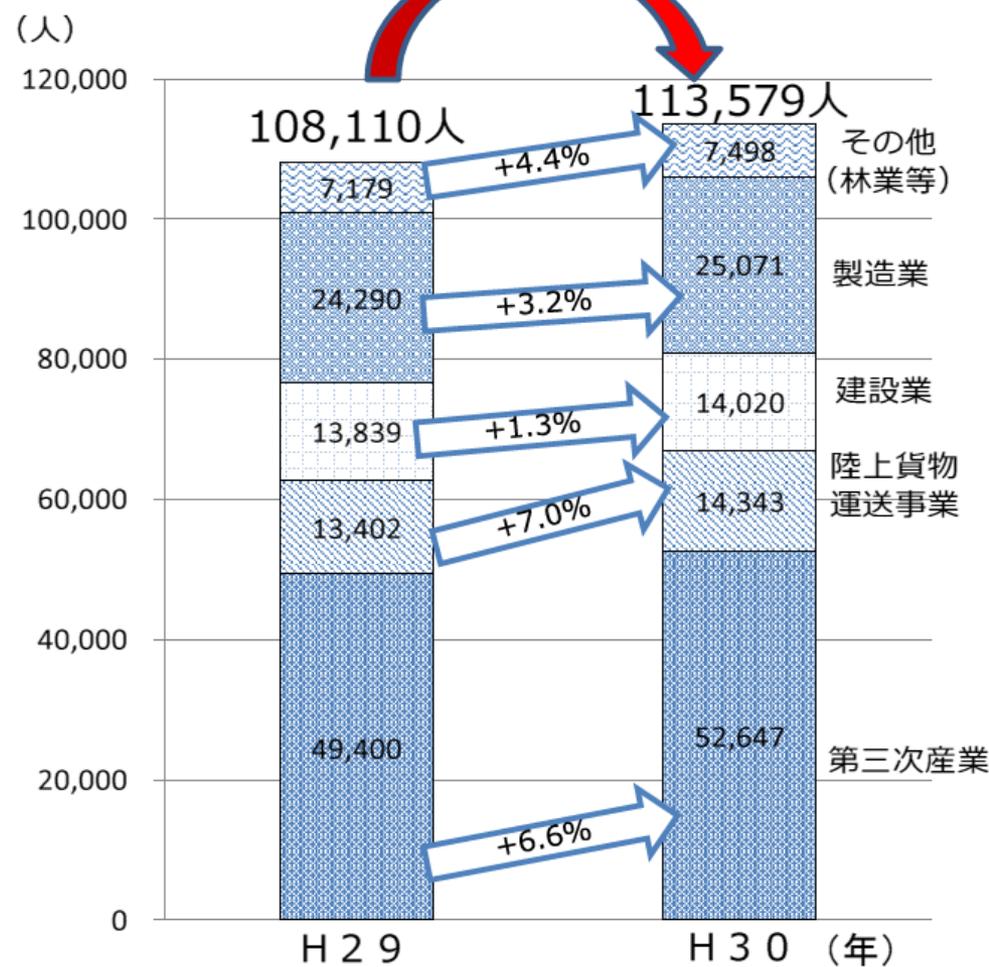
▲48人(▲5.5%)



出典：死亡災害報告

休業4日以上の死傷災害

+5,469人(+5.1%)



出典：労働者死傷病報告

平成30年における死亡災害発生状況（速報）

		平成30年(1月～12月)		平成29年(1月～12月)		平成28年(1月～12月)		対29年比較		対28年比較	
		死亡者数(人)	構成比(%)	死亡者数(人)	構成比(%)	死亡者数(人)	構成比(%)	増減数(人)	増減率(%)	増減数(人)	増減率(%)
山形県		9		5		5+2					(平成31年1月7日現在)
業種											
全産業		824	100.0	872	100.0	841	100.0	-48	-5.5	-17	-2.0
製造業		162	19.7	148	17.0	156	18.5	14	9.5	6	3.8
鉱業		2	0.2	13	1.5	6	0.7	-11	-84.6	-4	-66.7
建設業		286	34.7	293	33.6	277	32.9	-7	-2.4	9	3.2
交通運輸事業		15	1.8	16	1.8	14	1.7	-1	-6.3	1	7.1
陸上貨物運送事業		88	10.7	113	13.0	83	9.9	-25	-22.1	5	6.0
港湾運送業		4	0.5	8	0.9	10	1.2	-4	-50.0	-6	-60.0
林業		31	3.8	40	4.6	38	4.5	-9	-22.5	-7	-18.4
農業、畜産・水産業		16	1.9	31	3.6	35	4.2	-15	-48.4	-19	-54.3
第三次産業		220	26.7	210	24.1	222	26.4	10	4.8	-2	-0.9

(注) 1 死亡災害報告より作成したもの

2 「-」は減少を示す。

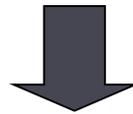
3 「陸上貨物運送事業」は、道路貨物運送事業と陸上貨物取扱業の合計値。

4 「第三次産業」については別掲。

メンタルヘルスと企業責任

過労による自殺に対して安全配慮義務違反が
初めて認められた損害賠償請求事件 例1

最高裁



**「使用者は、
業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が
過度に蓄積して労働者の心身の健康を
損なうことがないよう注意する義務を負う」**

事業者は労働者の健康状態を常に把握し、業務の負荷による健康状態の増悪を防ぐための措置をとる必要がある

安全配慮義務の法的対応のありよう

(参考)

従来判例が示して来た安全配慮義務の内容の平均値

- ① 「対象者の安全・衛生」への
- ② 「実質的な影響可能性(特に支配・管理可能性)を持つ者」が、災害疾病にかかる
- ③ 「予見可能性」に基づく
- ④ 「結果回避可能性」の存在を前提に、
- ⑤ 「当該結果回避のための手続ないし最善の注意を尽くす」義務

労働契約の成立 労働契約法第6条

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

労働者

使用者

誰が使用者ですか
あなたは意識していますか？

部長
課長
係長

業務命令

賃金支払

労務提供

使用従属関係

背景に安全配慮および
職場環境配慮義務

労働者にも義務があることを就業規則で明らかにしておく

安西 愈 関係法令改正と実務対応49回 労働新聞H20.7.14から

- ① **完全な労務提供義務**
- ② 業務命令に従う義務
- ③ 法令遵守と適正業務遂行義務
- ④ 職務上の誠実義務
- ⑤ 職場秩序維持義務
- ⑥ 人事異動義務
- ⑦ 職場労働環境保持義務
- ⑧ 業務の促進義務
- ⑨ 忠実(勤務)義務
- ⑩ 業務上の注意義務
- ⑪ 職務専念義務
- ⑫ 信用保持義務
- ⑬ 企業秘密保持義務
- ⑭ **個人情報**の守秘義務
- ⑮ 内部告発ルールの遵守義務
- ⑯ 兼業禁止義務
- ⑰ 背信行為禁止義務
- ⑱ 安全作業義務
- ⑲ **自己保健義務**
- ⑳ 協調・協力義務



自己健康管理義務

リスクマネージメント(危機管理)の視点

メンタルヘルス不調(うつ状態)が発生の会社の損失		
1	仕事への意欲と 自信喪失	パワハラは、心身共にダメージを受け、仕事に対する自信を喪失し、やる気をなくし、生産性を低下させる
2	業績の低下	注意、集中力の極端な低下は、十分な能力を発揮できず、戦力ダウンし、生産性を低下させる
3	経費の増大	休職、退職による代替要員の確保の経費、社会保険料、残業代の増大などが発生
4	民事賠償責任リスク	業務上で労災認定されると、安全配慮義務違反として、民事賠償責任としてのリスクの可能性
5	会社のイメージダウン	訴訟等で企業名の公表は、会社内外に大きな目に見えない損失となる。

自殺ではない過労死にも要注意

過労死って何ですか？

過労死とは、「**働き過ぎが原因となって引き起こされる死**」です。長時間労働による疲労や精神的負荷が過度に蓄積すると心身の健康を損ない、ついには死に至るとされています。

脳内出血や心筋梗塞など**身体が破綻するのが過労死**、うつ病の発症など**精神が破綻するのが過労自殺(過労自死)**であるといえます。メンタルヘルスでは過労自殺に意識が向かいがちですが、過労死についても同時並行して注意をして行く必要があります。

過労死等防止対策推進法第2条では、以下のとおり定義づけしております。

- 1 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- 2 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- 3 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

改正ポイント1

パワーハラスメント対策の法制化 ～労働施策総合推進法の改正～

施行時期

公布後1年以内の政令で定める日

※ パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。

中小企業の定義：<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>

※ 改正法は令和元年6月5日に公布。

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の**3つの要素**をすべて満たすものです

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

- 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、今後指針において示す予定です。
- 雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務の内容を踏まえて今後検討）
 - ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
 - ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
 - ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

改正ポイント 2

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上 ～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます
(パワハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))
※ セクハラ等は行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。
- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます
- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努めることと**されます
※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。
- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます
※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

パワハラはメンタルをぶち壊す

パワハラは本人に気づきのないまま日常繰り返し行われる傾向にあり、また往々にしてやり手管理職に発生し黙認する場合があります。その結果、部下のやる気を失わせ職場環境を悪化させ、生産性の低下を招きます。

メンタルヘルス活動を進め、一步一步心の健康づくりを進めても、パワハラ一発で、それまでの努力を無に帰すことになりかねません。

最初の段階でパワハラにしっかり歯止めをかけて下さい。

職場のパワーハラスメントの行為類型

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

メンタルヘルスは「こころの耳」ですが、パワーハラスメントについては、情報サイト、「あかるい職場応援団」をご覧ください。役に立つパワハラに関する情報満載で、社内研修用のパワーポイント原稿や各種動画などもあります。

パワハラは 徹底排除の時代へ

これまでは、パワハラはストレス要因として取り扱われてきましたが、現在は「心の健康」をぶち壊す対立概念へと変わっております。

パワハラを許すような会社は、従業員から指示されないばかりか、社会からも許されない時代になっております。

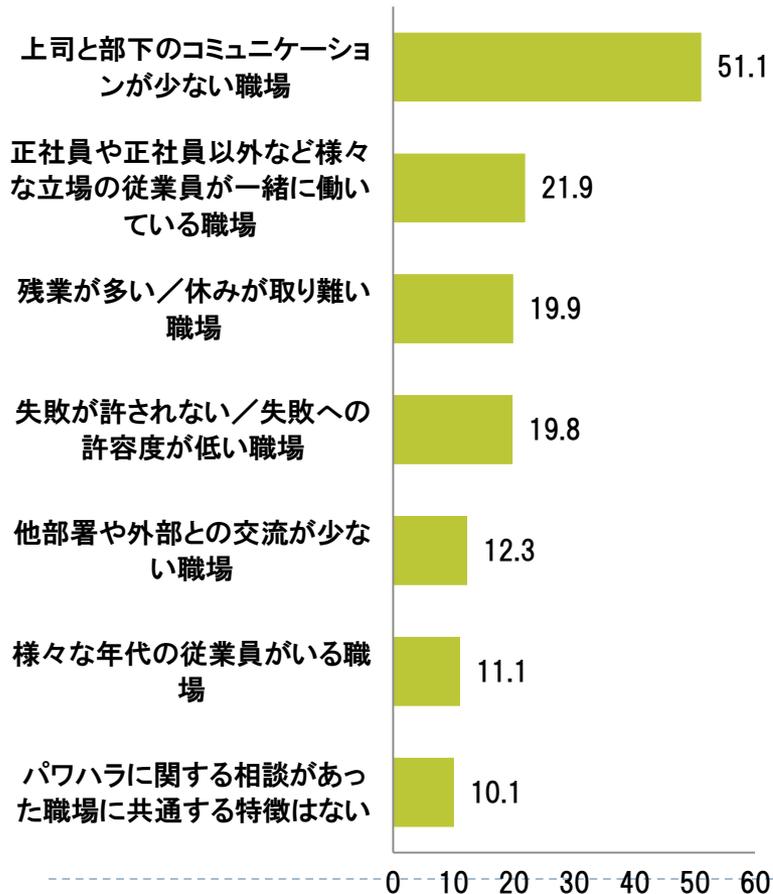
問題が表に出た段階で、これまで考えられなかったような大きな悪影響が出ており、業績を上げているからなどと甘い考え方で対処していたら、大変なことになるってしまいます。

会社の姿勢が問われる時代になりました。

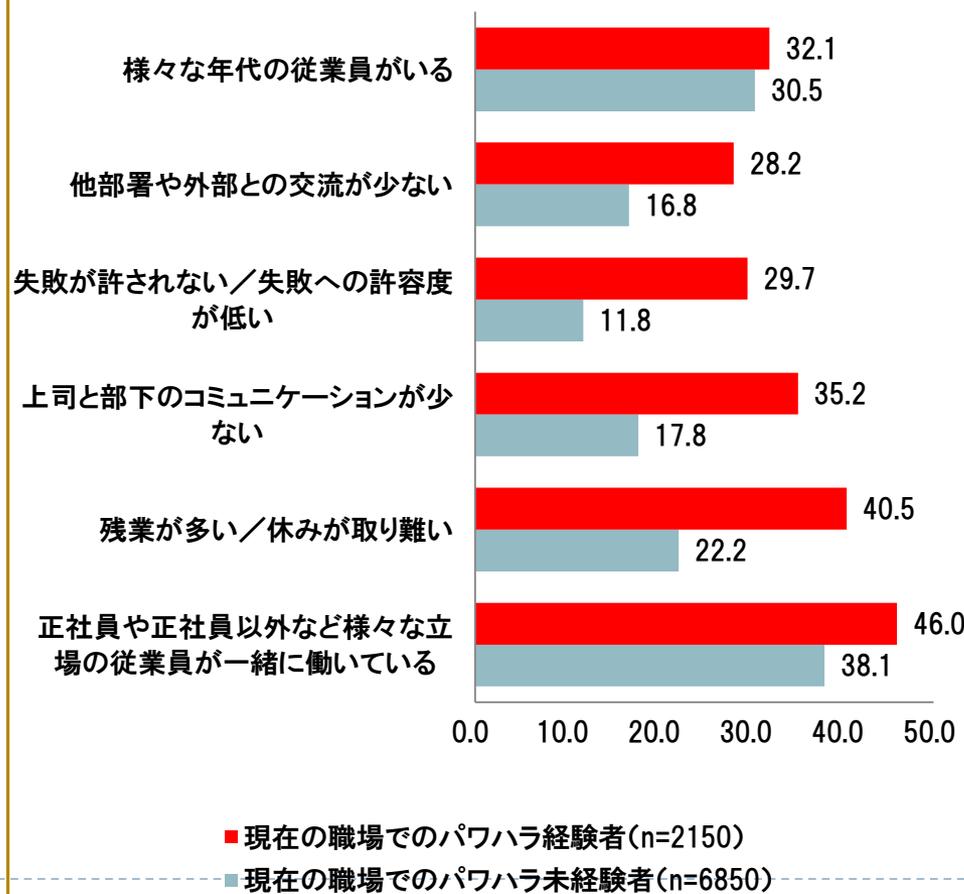
パワーハラスメントが発生しやすい職場

パワーハラスメントが発生している職場の特徴については、企業調査、従業員調査ともに同様の傾向が示されていますが、とくに「残業が多い／休みが取り難い」、「上司と部下のコミュニケーションが少ない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」については、パワーハラスメントの経験の有無によって回答割合の差が大きく、こうした特徴がパワーハラスメントが発生する職場に共通して見られるものと考えられます。

パワーハラスメントに関する相談がある職場に共通する特徴(企業調査)



職場の特徴 ハラスメント経験別(従業員調査)



全国

総合労働相談コーナー

都道府県労働局及び労働基準監督署に設置 | 全国380か所

平成30年度 総合労働相談件数

111万7,983件

うち、○法制度の問い合わせ **9184件**
※1 (70万3,928件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(19万2,546件)

○民事上の個別労働紛争相談件数 **2932件**
(26万6,535件)

- | | | |
|----|------------|---------|
| 内訳 | ① いじめ・嫌がらせ | 82,797件 |
| ※1 | ② 自己都合退職 | 41,258件 |
| | ③ 解雇 | 32,614件 |

関係機関

- 都道府県
 - ・労政主管事務所
 - ・労働委員会
- 裁判所
- 法テラス 等

情報提供
連携

労働基準監督署
公共職業安定所 等

取次ぎ

関係法令に基づく
行政指導等

赤字:山形県

申出

申請

労働局長による助言・指導

○申出件数 (9,835件) **139件**

- | | | |
|----|------------|--------|
| 内訳 | ① いじめ・嫌がらせ | 2,599件 |
| ※1 | ② 自己都合退職 | 965件 |
| | ③ 解雇 | 936件 |

申請

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 (5,201件) **34件**

- | | | |
|----|------------|--------|
| 内訳 | ① いじめ・嫌がらせ | 1,808件 |
| ※1 | ② 解雇 | 1,112件 |
| | ③ 雇止め | 448件 |

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

都道府県労働局及び労働基準監督署に設置 | 全国380か所

平成30年度

総合労働相談件数 9,184 件

○法制度の問合せ

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの

○民事上の個別労働紛争相談件数
2,932 件主な
内訳

- ① 自己都合退職…… 624件
- ② いじめ・嫌がらせ… 597件
- ③ 解雇…………… 288件

情報提供
連携

関係機関

- 都道府県
 - ・労政主管事務所
 - ・労働委員会
- 裁判所
- 法テラス

等

取次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所 等関係法令に基づく
行政指導等

申出

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

○申出件数 139 件

主な
内訳
※1

- ① いじめ・嫌がらせ… 47 件
- ② その他労働条件… 28 件
- ③ 自己都合退職 …… 25 件

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

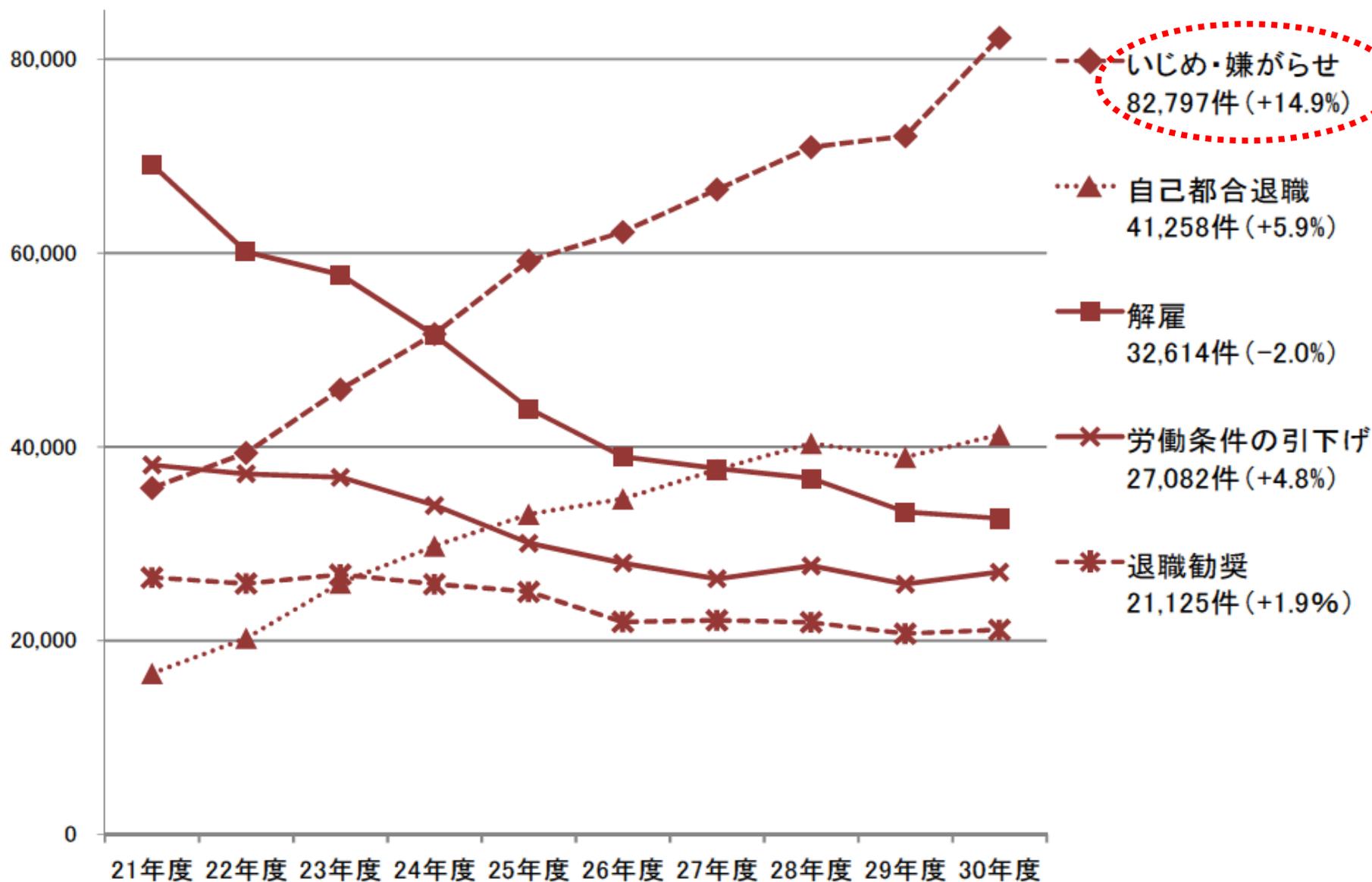
紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 34 件

主な
内訳
※1

- ① いじめ・嫌がらせ… 18 件
- ② その他労働条件… 4 件
- ③ 解雇…………… 3 件

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



※ ()内は対前年度比。

心の健康づくり計画を作り、具体的な活動への展開を図ろう

メンタルヘルスを具体的に進めるには、こころの健康づくり計画を作り、それに則り進めていきます。

基本的には、会社の方針を明確に示し、管理監督者の役割・ラインケア、そして社員ひとり一人のセルフケアについて、計画化する所から始まります。

具体的な進め方

1 職場におけるストレス要因軽減のための職場環境整備

リスクアセスメントや快適職場づくりなどと連携を取り、ストレス要因の把握・改善へ向けた動きを取る。

2 セルフケアの徹底

労働者一人ひとりが、自分自身のストレスコントロール及び耐性の強化を図り、労働者最大の義務「**完全な労務提供**」を果たすことが出来るよう、指導・教育を徹底する。

3 ライン管理の徹底

ラインの責任者は部下に細心の注意を払うと共に、異常を初期段階で察知し相談等、確実な対応を取り、休業者発生の場合は復職支援を徹底する。

この順序で、メンタル不調者の発生を徹底して予防することが基本（1次予防）で、不調者対策（2次予防）を優先させるのは本末転倒になりかねませんので、注意が必要です。既に不調者が発生しているところでは不調者対策に追われることとなりますが、**併行して進める**必要があります。ストレスチェックの結果を十分に活用する。

2は「セルフケア」、1と3が「ラインによるケア」、と言われるものです。

セルフケアから始めよう

(1) セルフケアが全ての基本

- ▶ 一人ひとりが、「自分の健康は自分で守る」という考え方を理解し、ストレスに対処する知識、技法を身につけ、日常生活の場でそれを積極的に実施できるようにすることが基本です。
- ▶ 言い換えれば、一人一人が自分自身で、様々な場面でさらされるストレスをしっかりと管理し、心身共に元気な身体で、仕事に打ち込めるようにすることです。
そのためには、「逃げない」、「ためない」、「隠さない」のストレス対策3原則を堅持することが重要です。

(2) セルフケアの進め方

- ▶ 一人一人が「**ストレスの根本原因に向き合い解決策**」を見いだすことと、「**ストレスとうまくつきあう**」方法を身につけることがポイントになります。そして

ストレス要因に対するストレス反応に気づく



心の健康について理解する



自らのストレスや心の健康状態について認識
できるよう教育や訓練を行う

併せて、自分に合ったストレス耐性を強化する方法を身につけましょう

① 基本はストレスの原因に合わせた対処

「ストレスとは」の項で色々な対処を上げておりましたが、その基本を改めて整理しますと

1 ストレス原因の問題を明確にして解決策を見い出す

職場の人間関係、パワハラいじめ、昇進や異動など仕事の変化、家族問題、健康問題、金銭問題など

これらはストレスの原因ではあるものの、ストレス解消法で解決できるものではありません。**ラインによるケアと連携を取り、個々人の問題に対し個別に向き合い解決を図る**必要があります。

2 日常のストレスは緊張の遮断を中心に対処する

ストレスは緊張の悪循環をもたらす色々な悪さをします、**悪循環の遮断法**を身につけましょう。

3 ストレスを軽減できる生活習慣を身につける

ストレスが溜まったからと、こと改まって対処するのではなく、自分の**日常生活の中で自然にストレスが軽減される対処法**を習慣化しよう。

ラインによるケア

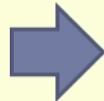
今度はみなさん管理監督者が主体となり行うケアです。
最適ストレスの**職場環境作り**を基本に、次のことに取り
組んでいきます。
ストレスチェック実施後は、特に集団分析結果等との
関係が出て来ます。

- ① **職場環境等の問題点の把握と改善**
- ② 「いつもと違う」部下の把握と対応
- ③ 部下からの相談への対応
- ④ 企業で行ううつ病対策
- ⑤ メンタルヘルス不調の部下の職場復帰への支援

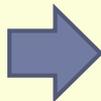
① 職場環境等の問題点の把握と改善

ストレス要因となる職場環境等について

- ・作業環境
- ・作業方法
- ・労働時間
- ・仕事の量と質
- ・職場の人間関係・サポート



これまでの職場環境



メンタルヘルスでの職場環境とは
与えられた仕事、作業時間
取り巻く環境・人間関係など
ストレスの元となるもの全てを含む

管理監督者は、まず職場環境等の**ストレス要因を把握し、軽減するための改善をする**必要がありますが、これまでの職場環境より**範囲が広がるため注意が必要です**。

また各個人レベルでみると、人間関係等、より微妙な問題が絡む場合があります。

仕事の質を決めるのは、会社の考え方・社風や仕事の仕組み、そして職務配分で、量を決めるのは生産や販売などの計画です。そのため効率の良い仕事の仕組みや、業務量に応じた人員配置などは「心の健康維持」の基本条件となり、この基本を抜きにした環境改善はあり得ません。また支店・営業所等、本社から目の届きにくい「**離れ小島**」状態にある場合、より以上のしっかりした職場環境整備が必要となります。

職場復帰支援の進め方

- ▶ 復職者は
 - ・さまざまな心配をしながら出社します
 - ・その心配な気持ちを受け止めることが大切です
 - ・上司は分かってくれていると感じるだけで、安心感が違ってきます
 - ・緊張感が和らぐことで職場の同僚らも和らいで来ます
- ▶ 復職者を抱えた上司は一人で抱えこまないように、産業保健スタッフ等と連携・相談をする。また、主治医・家族との連携しながら対応するように。
- ▶ 職場復帰支援プログラムがポイントになります。当センター作成支援を行っておりますので、ご活用下さい。

復帰支援の流れの概要

- ▶ **職場復帰支援プログラム**を作成し、休業開始から通常勤務へ復帰までの流れを明確化、安心した療養環境を作る
- ▶ 復帰に関しては慎重に対応。生活リズム・体力づくり・仕事に向ける力を確認してから
- ▶ 職場復帰支援プログラムに基づき、個々の従業員ごとに**職場復帰支援プラン**を作成する
- ▶ 復帰後3～6カ月間は、残業出張なしなどで再燃・再発しないように留意する
- ▶ プライバシーに十分配慮をする
- ▶ 主治医・家族との連携が重要である→誰が、どのように、いつ連絡を取るかなど
- ▶ 担当者を決める（心身ともに健康に関する対応者として）

職場復帰支援の手続きステップ

第1ステップ

病気休業開始及び休業中のケア

第2ステップ

主治医による職場復帰可能判断

第3ステップ

職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

第4ステップ

最終的な職場復帰の決定

第5ステップ

職場復帰後のフォローアップ

IV 個人情報保護への配慮

- ▶ 労働者の健康情報は、個人情報保護の観点から、その取り扱いには十分な配慮が必要である。
- ・「個人情報の保護に関する法律」が平成17年4月に全面施行
- ・「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」
(平成16年厚生労働省告示第259号)
- ・「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」
(平成16年10月厚生労働省労働基準局長通達)

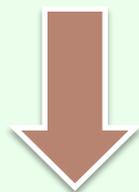
守秘義務と労働者の意思の尊重

労働者の個人情報保護への配慮

メンタルヘルスケ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及び労働者の意思の尊重に留意することが重要です。心の健康に関する情報の収集及び利用に当たっての、労働者の個人情報の保護への配慮は、労働者が安心してメンタルヘルスケアに参加できること、ひいてはメンタルヘルスケアがより効果的に推進されるための条件です。 【指針：2－②】

一番大切なことは、「本人の同意を得る」

- ▶ メンタルヘルス対策を推進することは事業者には課された責務である
- ▶ 個人のメンタルヘルスに関する正確な情報が必要、事業者は情報を集め、それを管理しなければなりません
- ▶ メンタルヘルス情報は、健康情報のなかでもプライバシーにかかわる大きな情報



- ▶ 個人が「自分の情報は自分で管理する」ことにつなげる

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

「こころの耳」

e-ラーニングで学ぶ「実践！
メンタルヘルス対策の進め方」

事業者、産業医等の産業保健スタッフ、労働者などに対し総合的な情報提供を実施。

- メンタルヘルスや過労死のための基礎知識
- うつ病、自殺、職場改善の参考事例
- 各種支援・助成制度
- 専門の相談機関や医療機関
- 統計情報
- 関係行政機関の情報等

セルフチェックリストへの入り方

働く方へ>実践する「チェックリストなどのツール」>心の健康自己チェック

The screenshot shows the homepage of the Kokoro no Mimi portal. At the top, there is a navigation bar with the site title, a search bar, and utility links like 'Google Custom Search' and '厚生労働省'. Below this is a main menu with buttons for '働く方へ' (For workers), 'ご家族の方へ' (For families), '事業者・上司・同僚の方へ' (For employers/supervisors/colleagues), and '支援する方へ' (For supporters). The main content area features a large blue box with the text: '何時間かかっても、何日かかっても、何回訪れてもかまいません。' (It's okay no matter how long it takes, how long it takes, or how many times you visit). Below this is a search bar and a 'お知らせ' (Notice) section. The footer contains a '新着情報' (New Information) section with recent updates, a '過去情報' (Past Information) section, and a '携帯サイト' (Mobile Site) section with a QR code. The bottom of the page includes copyright information for the Ministry of Health, Labour and Welfare and links for RSS feed and site map.

<http://kokoro.mhlw.go.jp>

おしまいに

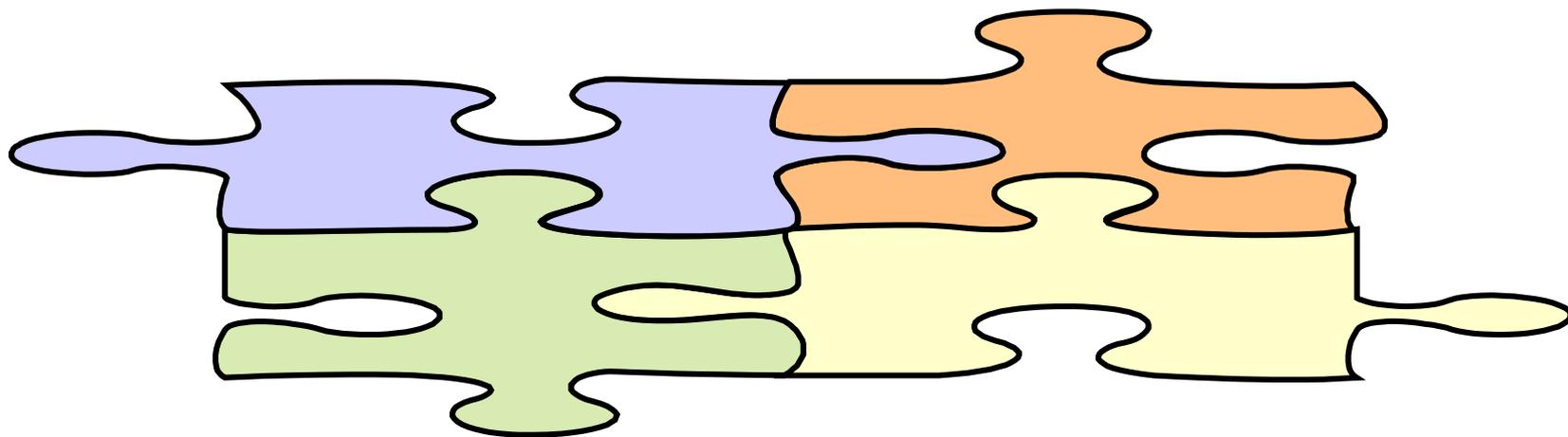
みんな元気で
職場は愉快地に
仕事は楽しく
いきいき職場

みんなが 家族も含めて

人間関係を良くして

創意工夫をこらして仕事に集中する

人を大切にするノウハウを持つ



今日の内容は会社内に留まるものではありません。家族・友人・地域社会等、多くの場面で応用が可能ですので、是非活用して頂きたいと思います。

山形産業保健総合支援センター メンタルヘルス対策促進員