

衛生管理担当者マニュアル

「メンタルヘルス」

2018. 10. 18 初版

進め方

現状の課題に合った対応
(どこから進めても可)

1. すでにメンタル不調者がいる場合
 - (1) いつもと違う従業員がいる
 - (2) メンタル不調による長期休業者がいる
2. メンタル不調者の発生を未然に防ぐための活動を行う場合
 - (1) 心の健康づくり計画の策定と実施
 - (2) 規定類の整備
 - (3) 配慮事項

1. すでにメンタル不調者がいる場合

(1)いつもと違う従業員がいる

上司から相談を受けた場合

本人から相談を受けた場合

(2)メンタル疾患による長期休業者がいる

(1)いつもと違う従業員がいる

【いつもと違う従業員とは:いつもと様子などが違っている】

「遅刻が多くなった、集中せずぼうつとしていることが多くなった、話がまとまりにくくなっている、ぐるぐると同じことを繰り返す、表情が無い/暗い気がする、動きが鈍い、痩せたような気がする(あるいは太った気がする)、身だしなみが乱れてきた、最近昼ごはんを誰とも食べに行っていないようだ」

⇒周囲の人が不安に感じる、困っている、業務に支障が出ている

1) 上司から相談を受けた場合

- ・状況を把握する(なんでそう思ったか、勤務状況や業務内容はどうか、今どう対応しているのか、その期間がどれくらいかなど)
- ・記録を作成するように上司に指示する。(事実に基づく内容にする)
- ・自分の上司へ報告、相談する
- ・本人との対応方法をアドバイスする(医療機関にかかっているのか確認する)
- ・上司の状況を確認する(上司自身が不調になっていないか)
- ・専門職につなぐ

社内に専門スタッフがいない場合は、事業場外資源を活用する。(担当者、本人による電話相談が可能)

- ・留意点 上司が原因のことがあるので、客観的な情報を集める

(1)いつもと違う従業員がいる

2)本人から相談を受けた場合

- ・話を聴く

状況を把握する(眠れているのか、食欲はあるのか、体調はどうか、通院しているのか、思い当たる原因があるのか、これからどうしてほしいかなど)

- ・記録を作成する
- ・専門職につなぐ
- ・本人への今後のアプローチ だれからアプローチするか

人事、上司、産業医、産業看護職、衛生管理者 場合によっては家族

3)対策の検討

- ・支援環境の確認(会社として何ができるか)
- ・情報の開示は、本人の了解のもとで行う
- ・社内外の専門職(産業医、保健職など)へつなぐ
- ・医療機関の受診を勧める

適当な医療機関(相談窓口など)を把握しておく

- ・就業上必要な配慮(勤務場所、作業内容、残業時間など)
- ・休業の検討

上司の理解、休業制度の理解

(2) メンタル疾患による長期休業者がいる

「職場復帰支援プログラム構築のためのガイドライン」
神奈川産業保健総合支援センター

「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」
厚生労働省 中央労働災害防止協会

- 第1ステップ 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の判断
- 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

ポイント 体制(担当者)が決まっているか
今後の対応の計画が決まっているか
休業期間、職場復帰のシステム(仕組み)があるか

2. メンタル不調者の発生を未然に防ぐための活動を行う場合

(1) 心の健康づくり計画の策定と実施

(2) 規定類の整備

(3) 配慮事項

(1)心の健康づくり計画の策定と実施

【進め方】

- 1) 担当者を決める
- 2) 方針を話し合う(上司、関係者、衛生委員会等)
- 3) 意見をもらう(産業医、関係機関)

要参照

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」

平成18年3月31日 改正平成27年11月30日

- 4) 事業場としての方針を表明する
- 5) 心の健康相談の体制を整備する
- 6) 問題点の把握とメンタルヘルスケアの実施
 - 受診勧奨の仕方
 - 相談先
 - ストレスチェック

(1)心の健康づくり計画の策定と実施

4)事業場として方針を表明する

社内に向け、事業場のトップの名前で、活動方針を発信する。

【ポイント】

- ・事業場トップの意思表示、宣言
- ・具体的な活動内容
- ・活動の評価と見直し
- ・個人情報保護

要参照

心の健康づくり活動方針の作成例:「職場における心の健康づくり」
独立行政法人労働者健康安全機構

神奈川労働局HP:「メンタルヘルス対策 心の健康づくり計画 策定例」

(1)心の健康づくり計画の策定と実施

5)心の健康相談の体制を整備する

- ・管理監督者、産業保健スタッフ、衛生管理者、人事労務担当、衛生委員会、事業場外資源の役割を決める
- ・社内相談窓口の担当を決める
- ・メンタルヘルスケア関連の資格取得の推進

【事業場外資源の例】

- ・こころの耳等の無料相談窓口(セルフケア、ラインケアなど)
 - ・近医(セルフケア)
 - ・産業保健総合支援センター(教育研修、活動相談など)
- そのほかにもどのような事業場外資源が活用できるか調べる

(1)心の健康づくり計画の策定と実施

6)問題点の把握とメンタルヘルスケアの推進

イ. メンタルによる休業者、予備軍の状況 現状の問題点は何か

ロ. 職場の状況

ハ. ストレスチェックの実施

ニ. 教育研修の実施

- ・セルフケア
- ・ラインによるケア

要参照

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」

6 メンタルヘルスケアの具体的進め方

メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供
職場環境等の評価と改善

メンタルヘルスの活動事例

内容・テーマ	目的	備考
研修「自分をほめる、相手をほめる」	セルフケア、コミュニケーションスキルの習得	
管理者研修「マネジメント研修」	ラインによるケア	
チャレンジウォーキングの実施	コミュニケーション向上	
あいさつ運動	コミュニケーション向上	
朝礼スピーチ	コミュニケーション向上	
置きお菓子の導入	コミュニケーション向上	
ミーティングスペースの導入	コミュニケーション向上	
立ちミーティング	コミュニケーション向上	
休憩スペースの導入	コミュニケーション向上 リラクゼーション	
運動会などのイベント	コミュニケーション向上	

(2) 規定類の整備

1) 以下の項目が就業規則に明確になっているか確認する

イ. 休業

- ・有給休暇以降の欠勤期間の定めがあるか(勤続年数別等)
- ・診断書の提出義務が定めてあるか(欠勤日数等による規定など)

ロ. 復職

- ・復職診断書の提出が定めてあるか(欠勤日数等による規定など)
- ・復職の際のならし勤務制度があるか
- ・復職の判断ルールが定めてあるか

ハ. 退職

- ・病気休業などに関する退職のルールが定めてあるか
(欠勤期間満了など)

2) 問題が発生した時のマニュアル、ルールを定める

いつもと違う従業員がいる、メンタル不調者が発生した

3) 過去の事例でどう対応したか記録を確認する

(3) 配慮事項

- 1) 心の健康問題の特性
指針: 2-①
- 2) 労働者の個人情報保護への配慮
指針: 2-②
- 3) 人事労務管理との連携
指針: 2-③
- 4) 家庭・個人生活等の職場以外の問題
指針: 2-④
- 5) 個人情報保護への配慮
指針: 7
- 6) 不利益な取り扱いの防止
指針: 8

要参照

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」