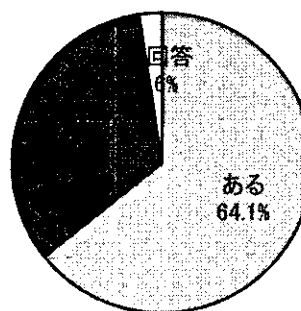


D. 職場のメンタルヘルスについて困っていることはありますか？

- 1: ある …25 社
- 2: ない …13 社
- 3: 無回答…1 社



※上記回答で1:あると回答した事業所25社について
どのような心の健康問題がありますか？ (複数回答)

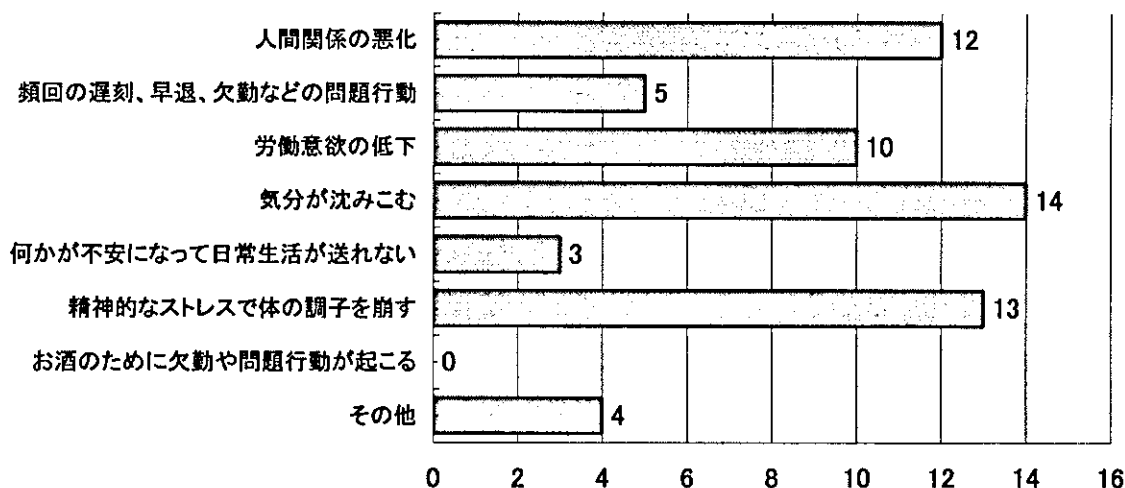
1:人間関係の悪化	12 社
2:頻回の遅刻、早退、欠勤などの問題行動	5 社
3:労働意欲の低下	10 社
4:気分が沈みこむ(うつ病)	14 社
5:何かが不安になって日常生活が送れない(不安神経症)	3 社
6:精神的なストレスで体の調子を崩す(心身症)	13 社
7:お酒のために欠勤や問題行動が起こる(アルコール依存症)	0 社
8:その他	4 社

その他の意見…人生観の違いによる仕事への取り組み方への違い

残業が多い

スムーズな職場復帰

現状把握できていないから判らない



E. 職場のメンタルヘルスについて、あなたが相談できる場所はどこですか？(複数回答)

*無回答…2社

1:労働衛生機関	26社
2:保健所・市町村保健センター	3社
3:地域産業保健センター	5社
4:都道府県産業保健推進センター	2社
5:他の事業場の担当者	10社
6:同業種組合の担当者	2社
7:社会労務士	5社
8:税理士	1社
9:その他	13社
10:特になし	7社

その他の意見…産業医 8社

(そのうち当社の産業医(内科)、松下電器の産業医と回答した者が1社ずつ)

カウンセラー 2社

主治医や友人の医師に相談

直属の上司

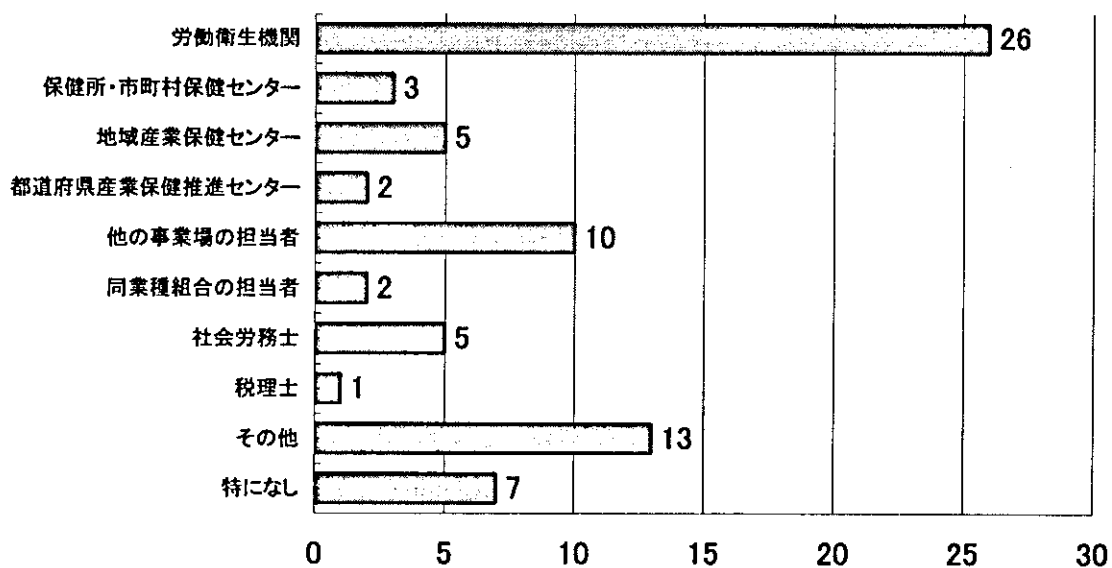
健康保険組合

産業医関係の病院

相談・苦情窓口

契約している専門機関

社員・インターネット等での情報収集

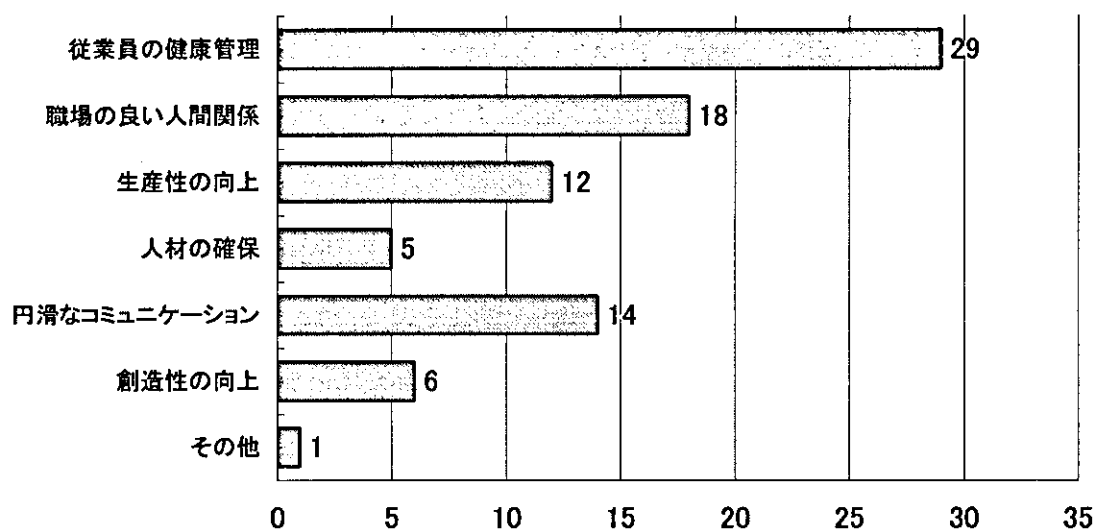


F. 職場のメンタルヘルスに期待することは何ですか？(複数回答)

*無回答…2社

1：従業員の健康管理	29社
2：職場の良い人間関係	18社
3：生産性の向上	12社
4：人材の確保	5社
5：円滑なコミュニケーション	14社
6：創造性の向上	6社
7：その他	1社

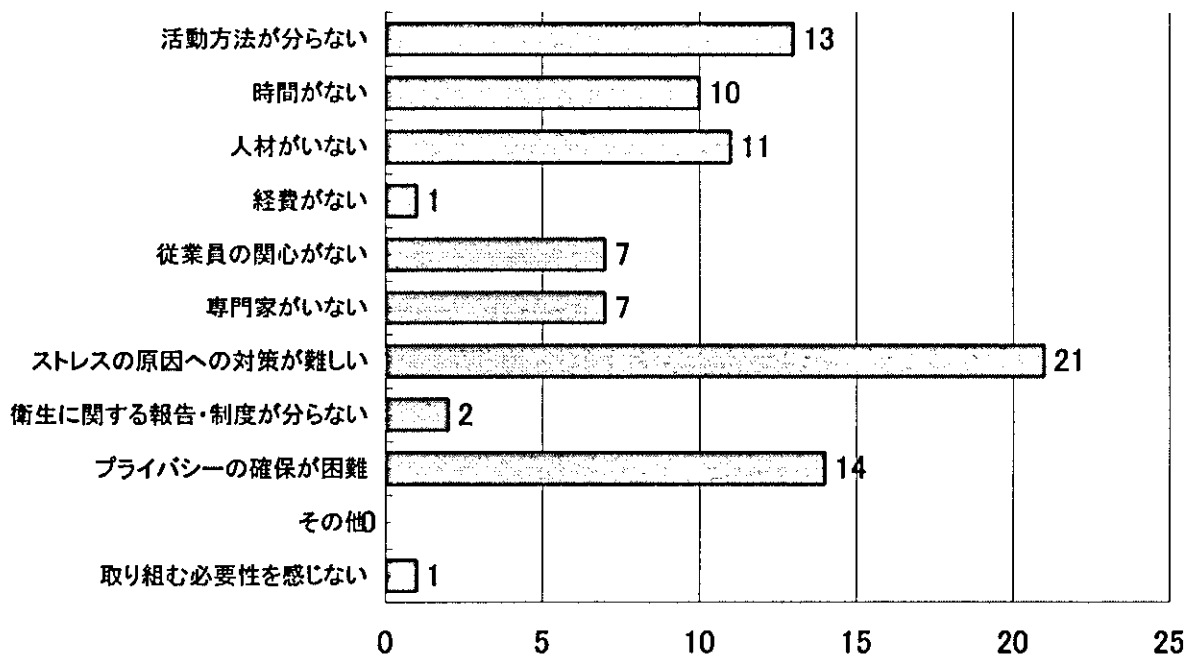
その他の意見…従業員の定着



G. 職場のメンタルヘルスに取り組むのを難しくしている理由は何ですか？(複数回答)

*無回答…2社

1：活動方法が分らない	13社
2：時間がない	10社
3：人材がいない	11社
4：経費がない	1社
5：従業員に関心がない	7社
6：専門家がいない	7社
7：ストレスへの原因への対策が難しい	21社
8：衛生に関する法律・制度が分らない	2社
9：プライバシーの確保が困難	14社
10：その他	0社
11：取り組む必要性を感じない	1社



※その他、意見や、講演会で聞きたいことなど

- ・職場のメンタルヘルスになっているかどうかは判りませんが私たちが会社で行なっていること
 - ①年1回、1人30分の個人面談(疑問、希望、会社や職場への不満や意見を聞き、できることはすぐに実行、できないことは必ず返事をする)
 - ②社員の優れていることを認め、それを伸ばす
 - ③できない人でも必ず3年間は社員教育を行なう
 - ④今、会社が進んでいる方向と個人の役割を明確にする
 - ⑤信賞必罰 成績が上がれば必ず評価するのと、努力も評価する
 - ⑥抜擢人事と残された人に目標を与えたとともに面接を行なう
- ・メンタルヘルス電話相談、メールボックス
- ・厳しさを増す一方の経済環境の中で、企業は生き残りを図るためのさまざまな施策を実行しようとする。一方で労働者は既得件的な発想から転換しきれず、ノルマや責任の増大感からメンタルヘルスを失う。メンタルヘルスの重視と経営とが背反関係とならない方向はあるのでしょうか？経営負担増はやむをえないことなののでしょうか。「企業の社会的責任」としてコストや時間増を求めるのではなく、労働者(従業員)の意識改革(心を鍛える)という方向はないものなのでしょうか？
- ・メンタルな問題を本人が気づいていない場合、どのように方向性を持つべきか？
- ・精神的という言葉に対する一般的な誤解を解くにはどうすべきか？
- ・うつ病になった従業員のフォローと注意する点を知りたい

資料2 中規模事業場経営者向け講義例

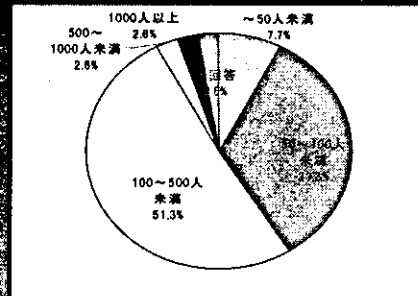
従業員の人事管理とメンタルヘルスの重要性

岡山大学大学院医歯学総合研究科(医学系)
衛生学・予防医学分野

川上憲人

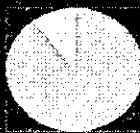
<http://eisei.med.okayama-u.ac.jp/jstress>

N県工業会アンケート(2004年10月)回答39 事業場の規模別分布



N県工業会のアンケート結果(回答39社)

職場のメンタルヘルスに関心がありますか？



はい
いいえ

職場のメンタルヘルスについて何か始めていることがありますか？



はい
いいえ

「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」 (平成12年8月9日、労働省)

心の健康づくり計画
策定の決定

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
職場環境等の評価と改善
個別の相談対応や紹介
ネットワークの形成

事業場外資源
によるケア

事業者による計画の策定

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
職場環境等の評価と改善
個別の相談対応や紹介
ネットワークの形成

事業場外資源による
医療サービスの提供
情報の提供

・事業場における組織的な対策の推進

・未然防止(予防)を重視

・事業場の全員が役割をもってメンタルヘルスを推進

指針に見る「これからの」メンタルヘルスケア

- ・ ケース対応ではなく、事業場のシステムとしての解決を重視する。
- ・ 「専門家にまかせる」から「事業場の全員が役割をもって取り組む」。
- ・ こそこそせず、「正々堂々」としたメンタルヘルスケアを目指す。

職場のメンタルヘルスについて困っていること(N県工業会39社)

メンタルヘルス問題	会社数
うつ病	14
ストレスによる体調不良	13
人間関係の悪化	12
労働意欲の低下	10
頻回の遅刻・欠勤	5
不安症	3
お酒の問題	0
その他	4
特になし	1

職場のメンタルヘルスに期待すること(N 県工業会39社)



何のためにメンタルヘルスを行う？ 職場のメンタルヘルス3つの意義

1. 従業員の健康、生命、生活を守る一心の病気が増えてきた。
2. 生産性や明るい職場づくりのためにメンタルヘルスは企業経営にも大きな影響
3. 精神障害の労働災害や過労自殺のリスクマネジメントのために一どの組織でも訴訟を抱える時代に

職場のメンタルヘルスの現状

- 労働者の62%が仕事上のストレスを感じている(2002年労働者健康状況調査)。
- 精神疾患で治療中の者は国民の1.8%(228万人)
- 増えるうつ病: うつ病で治療を受ける者は3年間(1999-2002)で25万人増加。
- 増加する自殺: 2003年の管理職・労働者の自殺は9千人を突破。年間に25社に1社で自殺発生。
- 仕事のストレスは体の病気にも大きな影響。

職場のメンタルヘルスが低下した職場では何がおきるか

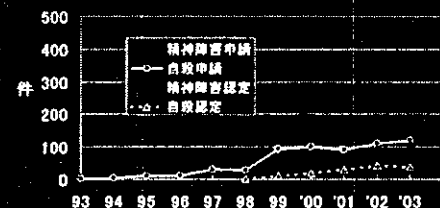
- 離職率が増加: ある会社では、新入社員15名のうち半数が5年以内に退職する。
- 大事な戦力が病欠: ある営業所では14人の社員のうち5人がうつ病で長期休業。他の社員も倒れる寸前。
- 職場の人間関係が悪い。社員がバラバラで仕事がやりにくい。
- 創造性や生産性が低下。
- 管理職が心の健康問題を持つ部下への対応に翻弄されて仕事にならない。

精神障害・自殺の労働災害の判定指針

- 労働省は1999年9月に精神疾患と自殺の労災認定の判定指針を公表。
- 仕事上の大きな出来事が起きた後、半年程度の間精神障害や自殺がおきた場合には労災の対象。出来事後、中くらいの出来事の場合でも長時間労働があれば該当。
- 以下のようなケースでは労災認定指針にあてはまる。
(1) 会社に損失を与えるような重大な仕事上のミスをした後、半年以内にうつ病を発病した場合
(2) 新規事業で会社の建て直しを担当し、夜10時以降にまで及ぶ長時間労働の後、半年以内に自殺した場合

増加する精神障害や自殺の労働災害

- 1999年の認定指針公表以来、精神障害や自殺の労働災害の申請および認定件数が増加。



* 認定件数は、四年に申請されたものに対する認定ではないことに注意。

企業の安全配慮義務が問われた過労自殺の例

入社2年目の大手広告代理店の社員、毎日ほぼ徹夜に近い業務をこなさざるを得ない状況が続き、健康を害するに及び、自殺した。自殺後、毎日長時間の残業を続け、自ら「自殺した」と申告した。

遺族はその後、会社が安全配慮義務を怠ったと主張し、労働基準監督署に労働基準法違反の届出を提出し、民事訴訟を提起し、最終的に1億7千万円の損害賠償が会社から認められた。

過労自殺の民事訴訟と安全配慮義務

事業場は労働者を安全に労働させるといふ、民事上の義務（安全配慮義務）を負っている。管理監督者はその職場での代行者。

過労自殺等の民事訴訟では、遺族が「長時間労働を抑制し、安全配慮のための具体的な措置を行わなかった」という安全配慮義務の不履行について事業場を訴える。

遺族が勝訴した過労自殺の民事訴訟では、慰謝料等の損害賠償金の支払いが認められる。

企業は「安全配慮義務」

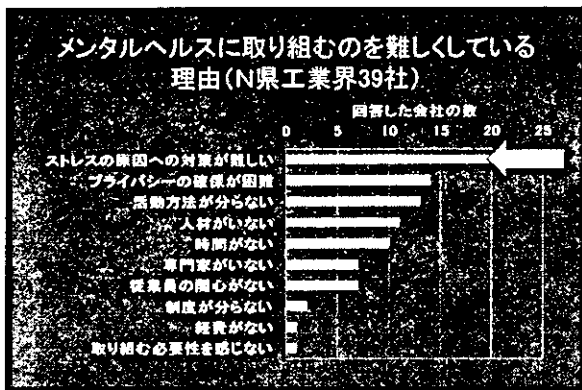
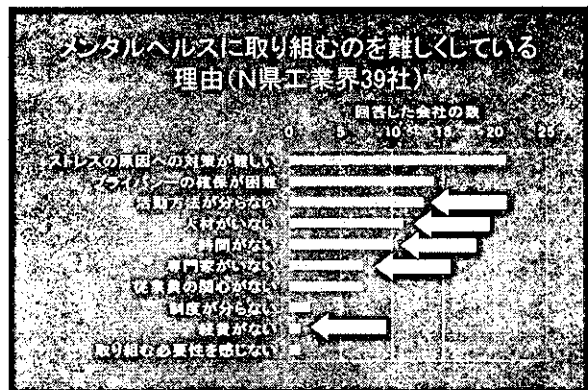
企業としてのメンタルヘルスへの関わり

1. 心の健康は個人の問題であり、対策も個人ですべきである。

2. 心の健康は仕事と関係ある部分のが職場が責任を持つべき。

3. 心の健康は個人だけの問題ではなく、職場で対策を講じるメリットがある。

合理的・限界あり
合理的・効果的



1. 心の健康問題を予防したい 明るい職場を作りたい →職場のストレス対策

1. 職場環境面からのアプローチ(=厚生労働省指針では「職場環境等の評価と改善」)
2. 個人向けのアプローチ(=厚生労働省指針では「セルフケア」)

管理監督者による働きやすい職場づくり

働きやすい職場のポイント

- 仕事のきつさに見合った自由度や余裕があること
- 上司や先輩に相談しづらいような職場づくりがないこと
- 十分な情報や説明が提供されること、先の見通しが与えられること
- 人事評価などに公平感があること

こんな職場が危ない！


- 業績が低下した翌年の転職先
- 仕事がきつすぎ、業務の中で1分も休憩時間の長い待ちの職場がある
- 上司や先輩の特定の部下に偏った信頼がある

厚生労働省労働安全衛生局「労働者の健康と安全に関する調査報告書」

作業レイアウト改善が効果的だった VDI作業場のストレス対策

あるファブの女性従業員のVDI健診で眼精疲労、眼痛、視力低下、首肩の痛みがきわめて高頻度であることが判明

- 作業場を巡視したところ、2面が風下に面した大きな窓
- 窓をふさぎ外部から作業場が見えないようにしたところ、従業員の症状が軽減



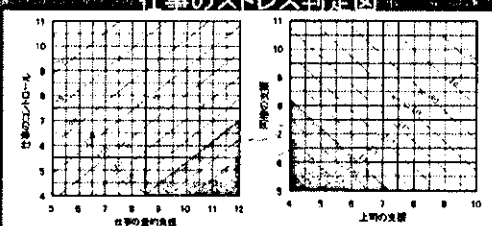
こんな職場レイアウトもストレスに関係があると報告されています

- 製造ラインが1階に、上司が2階にいる製造系職場ーラインにトラブルがあると、いちいち2階の上司に指示をおおなくてはいけないので、上司の支援が低下していた。
- 上司の席までの通路が狭い事務系職場ー上司の席まで相談にゆく通路が狭く、なかなか気軽に相談にゆけないため上司の支援が低下していた。
- 連絡をすべてメールにした営業系職場ー直接会ってうち合わせをすることがなくなり、相談ができにくくなって、上司、同僚からの支援が低くなった。

職場環境等の改善の方法

- 「仕事のストレス判定図」などの結果をもとに、上司からの意見聴取、職場巡視、労働者からの聞き取りなどによって、具体的なストレス要因を調べ、リストアップする。
- 関係者が相談し、リストアップされた問題に対する対策を検討し、実施計画をたてる。
- 対策を実施する。労働者からの意見などに基づいて適宜計画の見直しを行う。
- 対策後は、仕事のストレス判定図を再度実施するなどにより効果を評価する。

仕事のストレス判定図




事業所ごとの職場名と入力		調査結果	
事業所	平均点	調査実施日	調査実施者
第一工場	8.5	2018/05/10	田中
第二工場	7.2	2018/05/10	田中
第三工場	6.8	2018/05/10	田中
第四工場	5.5	2018/05/10	田中

調査結果：○全国平均、●調査結果、○改善前、●改善後

役立つツール②
職場環境等の改善のためのヒント集(メンタルヘルスアクションチェックリスト)

- A) 作業計画への参加と情報の共有
- B) 勤務時間と作業編成
- C) 円滑な作業手順
- D) 作業場環境
- E) 職場内の相互支援
- F) 安心できる職場のしくみ




- ① 小グループをつくる
- ② 職場の概要について把握
- ③ 「ヒント集」を使いながら討議
- ④ グループごとの発表とまとめ
- ⑤ 職場環境等の改善案を決定

ストレスチェックの進め方

1. 健康診断等におけるストレスチェック

このための「職業性ストレス簡易調査票」(57項目)が開発されています。資料はホームページから、<http://eisei.med.okayama-u.ac.jp/jstress/>
2. Webを活用したストレスチェックや情報提供も
中災防のホームページ <http://www.jisha.or.jp/>

セルフケアのすすめ

2. よりよいストレス対処習慣の指導
 - ・ 運動・スポーツ
 - ・ ストレス解消法(酒、ギャンブル以外)
 - ・ 睡眠
3. ストレス対処のための技術研修
 - ・ リラクゼーション法
 - ・ その他の技術(対人関係の訓練、ポジティブ思考の訓練など)

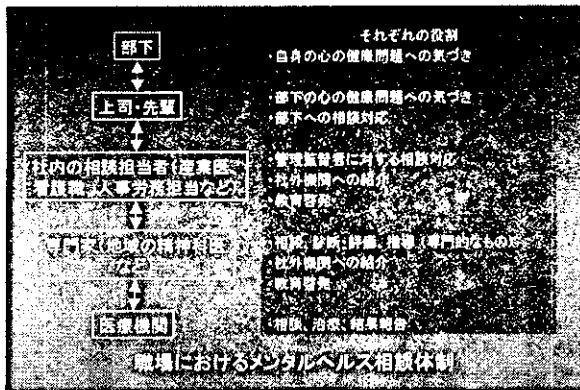
心の健康について正しい知識を持つ

- ・ 精神的な病気は特別な者がかかる病気である。一現在228万人が精神疾患で治療中
- ・ 精神的な病気になったらもう治らない、使いものにならない。一6~8割が回復
- ・ 精神的な病気の者は凶暴なので怖い。一犯罪発生率は変わらない。
- ・ 精神的な病気は精神がたろんでいる、または意志が弱いからなる。一脳の病気であることがわかってきた。
- ・ 精神的な病気になるかどうかは生まれるつき決まっている一遺伝の影響はそれほど大きくない。

2. 心の健康問題やストレスを抱えた従業員にうまく対応したい
→ 相談対応

ポイント

- ・ 管理監督者を中心とした、従業員の不調への気づきと相談対応の仕組みを作る。
- ・ そのための管理監督者向け研修を行う。
- ・ 外部の専門家とのつきあい方を学ぶ。



1. 秘密を守って相談できる事業場内の相談担当を決めて、これを周知する


産業医・産業看護師が利用可能な場合、
医師・保健師・看護師は法的に守秘義務がある。
事業場内の相談担当は、人事労務などでも秘密を守り、相談に対応することを保証する。
人事労務担当者や管理監督者などが窓口となる場合、
管理監督者に対して相談しても本人の不利益にならないこと、相談した対応すること、パワハラなどに十分配慮することを周知する必要がある。(従業員からの相談はあまり期待できない)

2. 相談できる専門家を確保する

- できれば、社内の相談担当者が、気になる従業員について気軽に相談できる専門家を日頃から確保しておく。
- 1. 都道府県産業保健推進センター、地域産業保健センター、都道府県精神保健福祉センターを利用する
- 2. 近くの精神科クリニックの先生に頼みこんでおく。
- 3. 職場のメンタルヘルスサービス機関(EAP)と契約する。

3. 管理監督者の教育・研修をする

あなたは部下のCさんの様子がどうも最近おかしいのに気づきました。それぞれの場面ごとに、適切と思う対応を選択して、うまくCさんを元気にしてあげてください。



シミュレーションゲーム

4. よい医療機関を確保する


- よい医療機関のリストをそろえておく。統合失調症(精神分裂病)、うつ病、アルコール依存症についてはそれぞれ得意な医療機関がほしい。
- リストは都道府県の精神保健福祉センターからもらう。
- この他、カウンセリング機関や自助グループ(アルコール、DV、拒食・過食症の会)なども調べておくとうい。

5. 受診先との連携

- 受診先への紹介にあたっては、上司が同行するか、産業医などからの手紙などによって情報提供する。産業医などの連絡先を紹介状に書くのもよい。
- 受診前に本人から「主治医に連絡をとってほしい」という同意をとっておき、主治医に情報提供を依頼する時は必ずその旨を告げること。でないと情報はもらえない。
- 会社の職場復帰のルールや手順について、受診時に主治医に説明しておくか、パンフレットを持参させるとなるとよい。

では、管理監督者の教育・研修の様子
を見てみましょう。

あなたは部下のCさんの様子がどうも最近おかしいのに
気づきました。それぞれの場面ごとに、適切と思う対応
を選択してうまくCさんを元気にしてあげてください。



© 2011 株式会社 日本労働研究機構

職場で出会いやすい心の病気

落ち込みや不安で気づきやすい病気	行動の変化で気づきやすい病気
うつ病	そううつ病
パニック障害	精神分業病(統合失調症)
心療症	アルコール依存症
強迫性不安障害	人格障害
心的外傷後ストレス障害(PTSD)	

※ 気づきやすい心の病気の割合が大きいほど、職場での割合が高い傾向がある。

早期発見と対処のポイントをフロー チャートで整理しておきましょう。

フローチャート

上司の役割(1)

1. 部下の変化に気づいて情報収集する
 - ・ 管理監督者は、部下の「変化」に気づいた時は、なぜそういうことがおきているか声をかけ、話を聞く機会を持つ。「様子を見る」なら次の変化がないかどうかその後を本人をよく観察する。
 - ・ 作業能率(パフォーマンス)の低下がある時点では必ず声をかけ、話を聞く。
 - ・ 仕事上で大きな出来事を経験した部下や長時間労働など(月80以上の超過勤務)により過労状態にある部下に対して、面談の機会を持つ。

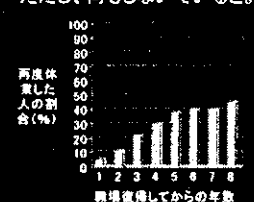
上司の役割(2)

2. 本人から話の聴き方
 - ・ 邪魔の入らない静かな場所で、「心の病気」の可能性もあることを頭のどこかにおいておく。情報収集が目的。相手を心配していることを話題の中心に。
 - ・ 状況がはっきりするまでは激励などしない。
3. 社内の相談担当への連絡
 - ・ 悩み、不眠、強い疲労、体調不良などの兆候があるようなら、産業医・看護職(あるいは人事労務担当)に上司が相談する。
 - ・ 「本人の様子が心配」なら医師への相談・受診を促す。

心の病気で休んだ労働者のその後

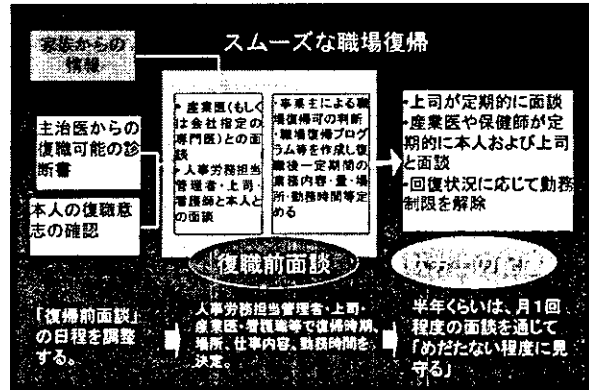
ただし、何もしていないと。

- ・ 心の病気で休んだ労働者の経過は比較的
良好
- ・ 回復率は
 - 統合失調症 60%
 - うつ病 70~80%
 - 不安障害 80~90%



3. 心の健康で休んでいた部下が出勤したいと言ってきたら

- ・ 本人の意思と、主治医の許可を確認する。
 - ・ まず健康管理担当者に連絡、「復帰前面談」の日程を調整する。
 - ・ 「復帰前面談」では本人、関係者、医師・保健師などと復帰の時期、場所、仕事内容を相談して決定。
 - ・ 復帰した後も半年くらいは、月1回程度の面談を通じて「めだたない程度に見守る」
- 「心の健康問題で休業した労働者の職場復帰の手引き」→厚生労働省HPからダウンロード可



4. 心の健康づくり計画をつくる

1. 事業者が、メンタルヘルスが組織として重要な課題であることを認識し積極的に取り組む姿勢を表明する。
2. 衛生委員会などで事業場としての方針を表明し計画をたてる。
3. できるところからはじめる。
4. 評価と計画の改善を行う。
5. 継続的によりよい対策を目指す。

事業場の方針をどう表明するか？

- ・ 経営方針の一部として表明する。
- ・ 労働安全衛生方針として表明する。
- ・ 部課長会議などで、トップが毎回必ずメンタルヘルスの重要性について強調する。
- ・ 部課長の活動実績として人事考課や表彰の対象とする(外資系に多い)。

大事なこと=文書化 どんなマニュアルが必要か

- ・ 事業場としてのメンタルヘルスの方針
- ・ 従業員、管理監督者、産業保健スタッフの役割
- ・ 社内のメンタルヘルス相談の利用法とプライバシー保護の方針(従業員および管理監督者へ)
- ・ 職場復帰手順および復職後フォローの方針(主に管理監督者へ)

「事業場における心の健康づくりの実施状況チェックリスト」(川上ら、2003)

- ・ 事業場における心の健康づくり活動をA～Gの7領域、32項目に分類。
- ・ それぞれの項目について4段階で実施状況の評価。A～Gの領域得点と総合計得点を計算。
- ・ 日本産業衛生学会産業精神衛生研究会世話人から「最低限の心の健康づくり活動」の水準を聴取し、これに基づいてレッド(危険)、 (許容範囲)、グリーン(十分)を判定。
- ・ 事業者が自らの心の健康づくり活動を自己評価することができる。

HPからダウンロード可！

事業場における心の健康づくりの実施状況 チェックリストの項目の例

項目 あなたの事業場にはあてはまるものを1つ 点数
選んで○をつけてください。

1. 事業場
における心
の健康づく
り（メンタ
ルヘルス）
の方針表明

●事業場における心の健康づくりの方針が文書により
明確に説明され、管理監督者を含めて従業員に周知されて
いる(4点)。
○事業場における心の健康づくりの方針が文書により
説明されているが、管理監督者や従業員への周知は部分的
である(3点)。
●まだ方針を表明していないが、その予定がある。もしくは
作成中である(2点)。
●事業場における心の健康づくりの方針はない(1点)。

3

事業場における心の健康づくりの実施状況チェックリスト：料定表

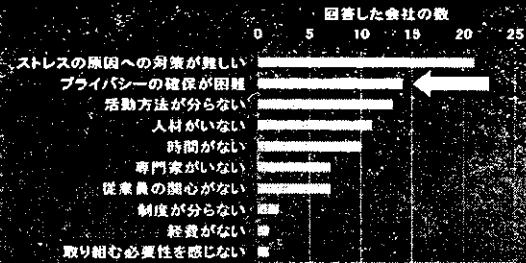
項目	評価 項目	評価 方法	従業員数100~499人の場合				従業員数500人以上の場合				
			1-2	3	4	5	1-3	4-7	8	9	
A1	心の健康づくりの推進体制	2	2-3	4-6	8*	25(4.7)	2-6	4-7*	8*	6.0	
A2	心の健康づくりの推進体制	2	3	4-7	8*	47(8.7)	2-6	8-10	10*	7.7	
A3	心の健康づくりの推進体制	2	3-4	5-7	8*	48(8.9)	2-6	8-10	10*	8.6	
A4	心の健康づくりの推進体制 (AI-22点付)	2	A1+A2+A3	8-13	15-21	22*	128(178)	8-16	18-29	20*	22.1
B1	メンタルヘルスの推進体制	2	3-7	8-13	16*	82(112)	8-11	13-17	18*	17.6	
B2	心の健康づくりの推進体制 の推進体制	2	3-3	4	8*	32(4.8)	2-3	4-6	7*	5.1	
B3	メンタルヘルス推進体制 (B1-22点付)	2	3-9	10-18	18*	116(162)	7-10	10-20	20*	23.2	
C1	職場環境等の改善	2	4	6-10	11*	81(8.6)	4-7	8-12	13*	11.3	
C2	職場環境等の改善	2	4	6-15	16*	63(11.3)	8-13	14-20	21*	15.3	
C3	職場環境等の改善 の推進体制	2	3-9	10-18	18*	87(14.1)	3-6	8-20	10*	9.1	
D1	労働者の心のケア	2	3-4	5*	8*	38(5.6)	2	3-6	8*	7.3	
D2	労働者の心のケア	2	3-4	5*	8*	24(3.7)	2	3-6	7*	4.2	
D3	労働者の心のケア の推進体制	2	3-10	12-22	24*	107(13.7)	12-22	23-33	34*	11.8	
D4	労働者の心のケア の推進体制	2	3-10	12-22	24*	107(13.7)	12-22	23-33	34*	11.8	

※算定値の範囲、レッドゾーンは算定値の範囲外、イエローゾーンは算定値の範囲内、グリーンゾーンは算定値の範囲内である。ただし上記は、
※算定値は、全国の実業調査から算出された。10~19年入職者の算定値の範囲はかつ内は算定値がある場合の平均値。

活動を継続するために何が大事か

- 関係者が「やってよかった」と思えるような活動を優先すること。関係者の満足度が高くなると、次期も継続しようという勢いが生まれる。

メンタルヘルスに取り組むのを難しくしている理由(N県工業界39社)



メンタルヘルスケアにおけるプライバシー保護の基本原則

- 従業員の情報を他の人に伝える時は、その理由、相手、伝える内容(必要最小限とする)を本人に話して、本人の同意を得てから行う。
- 医師から情報をもらう場合も、本人の同意の上で情報提供を依頼する(医師にも「医師法」による守秘義務があるので本人の同意なしには話せない)
- 本人の同意がすぐに得られない場合にもできる限り努力して説得を試みる。ただし、安全配慮義務が個人のプライバシーに優先することもある。
- プライバシー保護の方針を決めて、相談前に従業員に伝えておくこと。

知っておこう！プライバシー対応のヒント

- 部下から知った個人的な情報(家庭の事情、病名等)は、本人の了解を得てから他の者に伝える。
- 作業パフォーマンス、出勤・休業などの業務上情報については秘密ではないが、人に伝える際には必要最小限度にする。
- 「本人の状態が心配」(事故や自殺の危険があるが、医師の受診を拒否するような場合)な場面では、部下のプライバシーよりも安全配慮義務が優先。本人の了解なくとも、産業医・看護職(あるいは人事・労務担当者)や家族に連絡することができる(判例から)。

プライバシーはどう扱う？

- ・小さな規模の事業場ではお互いの様子はわかりやすいが、かえって「個人の問題なので職場で対応しにくい」との声も。
- ・しかし安全配慮義務の履行のために、管理監督者による最低限の気づきと相談対応は必要。
- ・従業員に働きがけてコミュニケーションを図る場を設定し、日頃から相互に相談しやすい雰囲気をつくるのが大事。

ずばり！効果的な職場メンタルヘルスの進め方

- ・事業者がはっきりと方針を出して実施。できれば方針を文書化して配布。
- ・なにはともあれ、管理監督者の研修。
- ・お勤めの活動は ①リスクマネジメント＝管理監督者による相談対応の徹底、②明るい職場づくり＝職場コミュニケーションの改善。
- ・お金はかけず、知恵だして。
- ・専門家(産業医、精神科医)は上手に使う。

講義はこれでおしまい



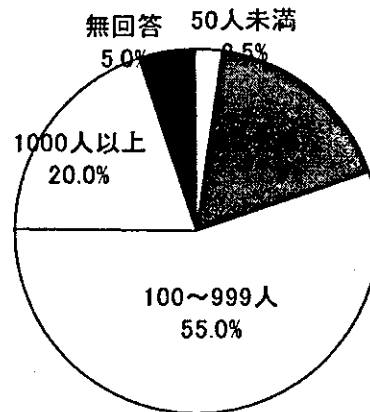
あとは、実践をがんばってください。

資料3 N県工業会「職場のメンタルヘルス」講演会(2004.11.4)
アンケート集計結果

○ アンケート回答者数:40名

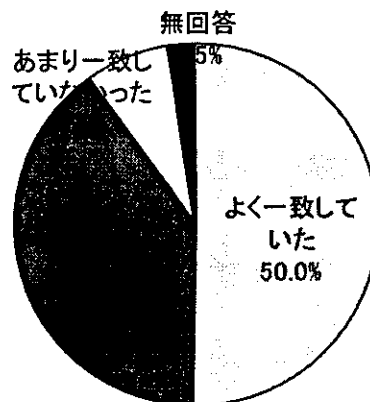
○ 事業場の規模

従業員 50 人未満	1 名(2.5%)
従業員 50～99 人	7 名(17.5%)
従業員 100～999 人	22 名(55.0%)
従業員 1000 人以上	8 名(20.0%)
無回答	2 名(5.0%)



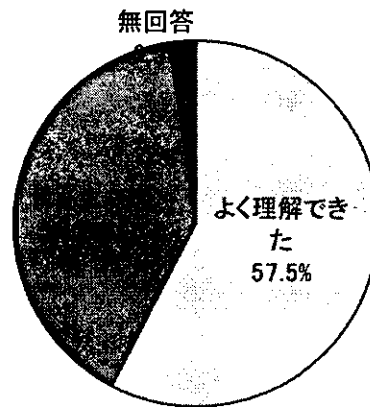
○ 講演内容は、あなたの聞いたかったことと一致していましたか？

よく一致していた	20 名(50.0%)
まあまあ一致していた	16 名(40.0%)
あまり一致していなかった	3 名(7.5%)
まったく一致していなかった	0 名(0.0%)
無回答	1 名(2.5%)



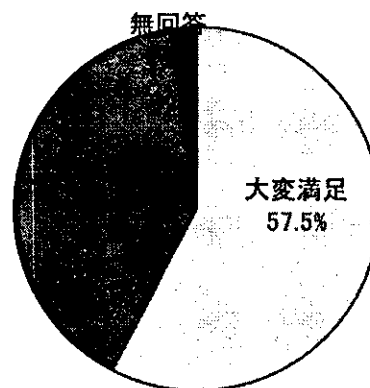
○ 講演内容は、よく理解できましたか？

よく理解できた	23名(57.5%)
まあまあ理解できた	16名(40.0%)
あまり理解できなかった	0名(0.0%)
まったく理解できなかった	0名(0.0%)
無回答	1名(2.5%)



○ 講演に対する満足度

大変満足	23名(57.5%)
まあまあ満足	16名(40.0%)
あまり満足でない	0名(0.0%)
まったく満足でない	0名(0.0%)
無回答	1名(2.5%)



○ 日頃から聞きたいと思っていてこの講演会で聞けたこと、講演会についてよかった点

- ・ すべて勉強になりました
- ・ 大事なこと=どんなマニュアルが必要か
具体的な項目なので、わが社をもう一度点検してみようと思いました
- ・ 管理監督者のすべきことがよくわかった
- ・ 職場不適應、部下の変調時について上司(管理職)の早期対応の仕方について
- ・ 職場復帰時における管理職としての対応の仕方
- ・ メンタルヘルスについて、その概念は理解しているつもりでありましたが、「Bさんを救え」のシミュレーションのところで、「本人を強引に病院に連れて行く」を選んでしまうなどまだまだ実践的知識がないということがわかりました。今後先生のHPを良く見るなどして、職場のメンタルヘルス対応を心がけて生きていきたいと存じます。その機会作りに大いに役立ちました。
- ・ いろいろなツールが使えることがわかり、ぜひ参考にしたいと思います
- ・ システムの構築が必要で、その体制ができていると法的にも強いこと
- ・ プライバシーの問題
- ・ 仕事への厳しさがいじめのようになる場合がある。どうすればよいか。→それによって本人が失踪した→これに対する対応
- ・ プライバシー対応のヒント
- ・ 実施状況のチェックリスト
- ・ 具体的なメンタルヘルスの取り組み方の事例があったので、わかりやすかったです。
- ・ 管理監督者におけるとるべきアクションが良く理解できた
- ・ メンタルヘルスにおけるプライバシーについて再認識できた
- ・ 「事業場における心の健康づくりの実施状況チェックリスト」をぜひ参考にしたい
- ・ メンタルヘルスをサポートするツールの紹介があり、ぜひこの機会に内容を確認してみたい
- ・ リスクマネジメントのあり方についてはよく理解できた
- ・ メンタルヘルスに関してあまり気にしなかったのが、参考になりました。見方を変えたいと思います。
- ・ 産業医をより効果的に利用することが必要だなと強く感じた
- ・ メンタルヘルスはとても大事であるとわかりました。今後活かしていきたいと思います
- ・ すべて最高に良かった
- ・ 具体例が多くてよかった

○ この講演会で不十分な点、あるいは本当はもっと聞きたかった点

- ・ うつ病にかかった後の対応の話があればと思いました
- ・ 管理職向けの実践的な研修カリキュラムおよび研修講師としてきていただくことは可能か、その場合費用・経費はどのくらいなのか
- ・ どういうことがあれば要注意というところの具体的な話があればよかったですと思います
- ・ 時間の都合もありますが、もう少しケーススタディがあればさらに良かったです(質問すればよかったです)
- ・ 質問ですが、「経営者(社長)にうつ病が少ない？」のはなぜですか
- ・ うつ病にかかったと判断されたとき、何が原因で起きたのか(職場又は家庭又は他)の場合、企業におけるリスクについて伺います
- ・ こんな職場が危ない！
- ・ カウンセリングマインドの養成
- ・ 人間関係をうまく築けない人が増えてきているように思う。単に職場風土だけでない問題も内在しているようにも感じている、こうした方へのストレス対策はまた別の角度で考える必要があるのでは。
- ・ 私が直接会社員の顔色チェックしてメンタルヘルスに心がけている

資料4 管理監督者向け自殺予防マニュアルのIT教育化に使用した内容

1. はじめに

1) 増えている自殺

第1章でお話したように、労働者の自殺が増えています。

1年間の自殺者数は8000人(2002年)を超えており、交通事故で亡くなる人の数より多くなっています。

1年間に25の事業場のうち1カ所では自殺がおきているという報告もあります。

2) 自殺

自殺する人の多くは、本当は生きていたいという気持ちと、もう死ぬ以外どうしようもないという気持ちの間で揺れ動いています。

うつ病などにかかって正しく自分の状況が判断できなくなって死ぬしか解決方法がないと思いき、もうろうとして自殺してしまったケースも少なくありません。

本当に覚悟の上での自殺はそれほど多くないのです。

3) 自殺と職場

会社で自殺がおきると、上司や同僚をはじめ職場の周囲の者は「そんなに追いつめられていたなんてわからなかった」、「なぜ何かしてあげられなかったのだろう」と大きなショックを受けます。

長時間労働などの後に発生した自殺に対しては、事業場の安全配慮義務を争って遺族が会社を訴える民事訴訟(過労自殺裁判)がおこされる場合もあります。

自殺の予防はそう簡単なことではありませんが、管理監督者として、自殺について基本的な知識を身につけておくことが必要です。