

主催：全国健康保険協会 愛知支部
協力：愛知産業保健総合支援センター

メンタルヘルス対策 実践編

独立行政法人労働者健康安全機構
愛知産業保健総合支援センター
メンタルヘルス対策促進員 小西 宏一

実践編 項目

- 1.メンタルヘルス対策って具体的に何をするのか？
- 2.管理監督者が実施すること
- 3.パワハラ対策

ストレス
仕事・家庭・対人関係
ハラスメント etc.

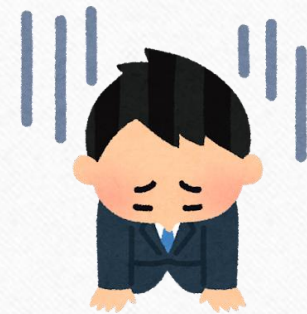
健康



メンタル
ヘルスケア



- メンタルヘルス対策
- ラインによるケア（管理監督者）
- パワハラ対策



不調

メンタルヘルス対策の具体的な進め方

厚生労働省は「**労働者の心の健康の保持増進のための指針**」

(メンタルヘルス指針 平成18年3月策定 平成27年11月30日改正)

を定め、職場におけるメンタルヘルス対策を推進しています

本指針の趣旨は、労働安全衛生法第69条に定められています

第六十九条

事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。

2 労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。

※「労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための必要な措置」を
(メンタルヘルスカケア) と言います

心の健康づくり計画

衛生委員会等における調査審議を経て策定した中長期のメンタルヘルス対策のこと
以下の事項を計画に盛り込む必要があります

- 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に関すること
- ② 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること
- ③ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルス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の確保及び事業場外資源の活用に関すること
- ⑤ 労働者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計画の見直しに関すること
- ⑦ 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

具体的な進め方



心の健康づくり計画の策定

衛生委員会における調査審議

セルフケア

(労働者による)

ラインによるケア

(管理監督者による)

事業場内産業保健
スタッフ等によるケア

(産業医、衛生管理者等による)

事業場外資源によるケア

(事業場外の機関、専門家による)

(1) メンタルヘルスケアの教育研修・情報提供 (管理監督者を含む全ての労働者が対応)

(2) 職場環境等の把握と改善 (メンタルヘルス不調の未然防止)

(3) メンタルヘルス不調への気付きと対応

(メンタルヘルス不調に陥る労働者の早期発見と適切な対応)

(4) 職場復帰における支援

心の健康づくり計画の策定

4つのメンタルヘルスケア

セルフケア

労働者の気づきと対処 ・ 自発的な相談

ラインによるケア

管理監督者の職場環境改善、個別相談

事業場内産業保健スタッフ 等によるケア

職場環境評価、保健指導、紹介
職場復帰、適応支援等の専門的ケア

※相談者との適切な「心理的距離」を取ることが大切

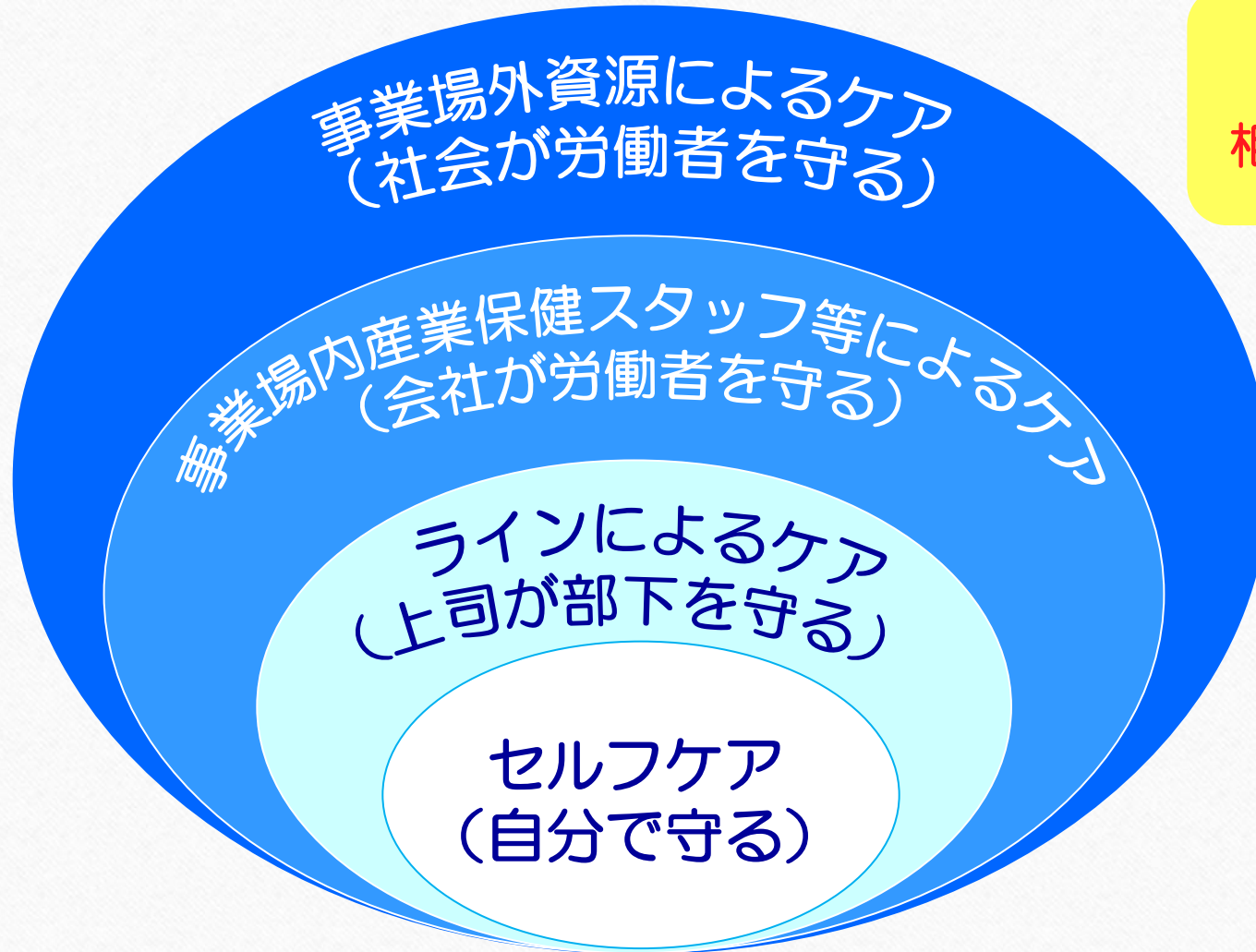
事業場外資源によるケア

専門機関によるサービスの提供と活用

(産保・推進センター・関連機関・医療機関との連携)

4つのメンタルヘルスケア

(イメージ図)



一人で悩ませないで
相談できる環境を作ろう

ラインによるケアの役割

職場環境改善とストレス軽減

- 職場の物理的レイアウト、労働時間、組織、組織、人間関係などの改善
- 仕事の要求度に見合うように仕事の裁量権を与えることが重要

社員からの相談対応

- コミュニケーションスキル

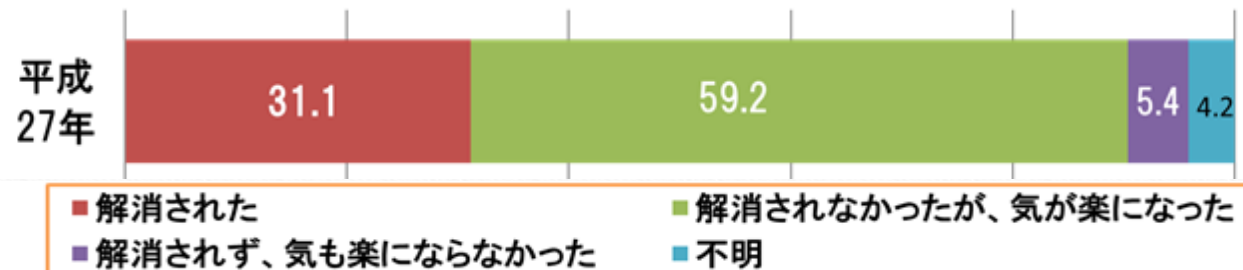
マネジメント

- 部下のモチベーション維持及び向上

管理監督者自身のセルフケア

- 自分自身の心身のケア

実際相談した後のストレス解消状況別労働者割合の推移



SOSの発信し易い環境作り



①社員に関心を持つ	いつもの行動・言動を観察する
②名前を呼んで挨拶する	潜在意識下の自己肯定感を上げる 笑顔で「〇〇さんおはようございます！」
③適度な声掛け	普段からの雑談が有効（2～3分でOK）
④朝礼等の活用 回覧ノート SNS等	仕事に関係ない話を持ち回りで発表する
⑤見て見ぬ振りはいしない	緩やかな干渉を継続する（見捨てないメッセージの発信） 本人が避けている時は無理に干渉しない
⑥相談を受ける	5分程度で良い（「傾聴」を参照） 深刻な相談は30分程度を目処に時間を設ける

メンタルヘルス不調者への対応

01

誠実に対応する
仕事を一旦中断し対面する

02

特別扱いせず丁寧に
普段の通り腫物に触る
様にしない

03

応えられない要求は断る
ルールを明確化し
対等に

04

規則違反は注意する
規則違反を認識/理解させる

05

説明には十分な時間を
かける理解力の低下を
考慮する

06

話し合いは穏やかに
不調者の感情表現には寛
容に

07

適度な声掛け
「大丈夫？」ではなく
「調子はどう？」

08

傾聴を基本に話を聞く
丸ごと受け入れる気持ち
で

09

相談日時を決める
決めた時以外は相談に
のらない※場合により
フォローは必要

10

公私混同しない
公私の境界を明確にする

11

指示・規則を守らせる
ルールを把握させる

12

一貫した対応を取る
感情に流されない

13

感情に巻き込まれない
心理的な距離を保つ



上司の叱責「心理的負担」の判断基準

┃タンカー事件東京地判 H22.10.18



1999年に自殺した┃タンカー(東京)の男性社員の遺族が、「上司(課長)の厳しい叱責などが原因だ」として、国に対し労災を認めなかった処分の取り消しを求めた訴訟の判決で、東京地裁は10月18日請求を認めた。

**業務上の指導の範囲か、それを逸脱した虐待問題か
管理監督者にとっては悩ましい問題です。**

「会社を辞めろ。会社に来るな。組織にいられない。辞表を出せ。」等、20年以上経理関係の業務に従事してきた被災者のキャリア、ひいては本件会社で稼働することを否定する内容に至ったり、「死ね。」との発言は、被災者の存在自体を否定するような暴言であると言わなければならない。

第一に、叱責は人が見ている場所でも公然と行うものであり、課員をはじめとする周囲の人間は共通してそれを認識していることである。

第二に、言葉自体が厳しく、その表現は感情的なものともみられる程度のものが多い点を挙げることができる。

第三に、叱責の程度は、同フロアにあった同僚課長が、その改善を部長に相談して、注意してもらったり、直接に注意を促したりするほどのものであった

第四に、被災者が同僚や上司に、課長から暴言を吐かれたことを相談している。部長には、転勤させてほしい旨を相談している

第五に、課長の被災者に対する嫌悪を感じさせるものへの変化が認められる。

今後 起こりうるリスクは？

会社はどのような対処を行うべきか？

パワハラ対策

なぜ？パワハラ・セクハラ発生するのか

コミュニケーション不足
想像力の欠如

憶測

自分勝手
な行動

ハラスメント

思い込み

配慮不足



相手がどう思うかを考えた行動が大事
相手へのリスペクト

パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える又は、職場環境を悪化させる行いをいう。

- ① 身体的攻撃
- ② 精神的な攻撃
- ③ 人間関係からの切り離し
- ④ 過大な要求
- ⑤ 過少な要求
- ⑥ 個の優劣

セクシャルハラスメント

性的な嫌がらせ又は、相手の望まない性的言動の全て

- (1) 対価型：職場の地位を利用し不利益を与える
- (2) 環境型：職場環境を不快にさせ就業上見過ごせない支障が生じる

パワーハラスメント防止措置の義務化

2020年6月1日より、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました。
同時にセクハラ等の防止対策も強化されました。

(※中小事業主も、2022年4月1日から義務化)

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
 - ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
 - ③労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①～③までの要件を全て満たすものを言います。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

問い合わせ先 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

義務化となる事業主の措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
就業規定等の文書に規定し、周知・啓発を行う
- ②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
窓口・担当者の設置し、周知する
- ③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
遅滞なく措置を実施し、再発防止に向けた措置を実施すること
- ④そのほか併せて講ずべき措置
相談者・行為者のプライバシーを保護し、周知すること
雇用その他の不利益な取扱いがされない事を定め、周知・啓発すること

参照先 あかるい職場応援団 厚労省ホームページ



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

パワーハラスメント対策が必要な理由

～組織としての健全性の確保・法令遵守（コンプライアンス）～

1. 予防

(1) 教育 パワハラについての共有理解

管理監督者への周知 ⇒ パワハラとは、社会的不利益

一般社員への周知 ⇒ パワハラを受けた時の対処法

2. 事前の対応策

客観的な判定と適切な処理を行う為に

【業務命令の妥当性・合理性、部下に不利益な命令か否か】

(1) 相談窓口の開設

(2) 上層部直接訴えるホットラインの設置

3. 発生後の対応策

(1) 加害者に勇気を持って自分の意思（不快等）を伝える

(2) 会社の相談窓口へ相談

(3) ホットラインの利用

(4) 行政の窓口・各都道府県の労働局等の総合労働相談コーナーに相談する

(5) その他外部資源の活用（弁護士等）



我慢せずに
一歩を踏み出す勇気&記録
が大切です

快適な職場環境を作りましょう

こころの健康づくりも
ストレス耐性の強化も
一人では出来ません
仲間との心のつながりを大切に！



愛知産業保健総合支援センター



働く人の「こころ」と「からだの」
健康づくりをサポートします。

ホームページから
お申込み・お問い合わせ下さい。



研修・セミナー



地域窓口

(地域産業保健センター)



治療と仕事の
両立支援



メンタルヘルス対策



産業保健関係助成金



申込フォーム



産業保健調査研究

ご相談・お問合せ

アクセス

独立行政法人
労働者健康安全機構



さんぽセンター
Webひろば



動画で紹介

- ・メンタルヘルス対策
- ・地さんぽ活用

ご視聴ありがとうございました。