

# 掲載内容

## 第1章

### 職場のメンタルヘルス対策の基本 (Q&A)

#### 第1 企業活動とメンタルヘルス対策

- 会社にとってメンタルヘルス対策がなぜ必要なのか
- メンタルヘルス対策を行わないことのデメリットは
- メンタルヘルス対策を行っている会社はどれくらいあるのか
- メンタルヘルス対策と経営対策の関係は
- メンタルヘルス対策と人材(人財)育成は

#### 第2 対策の基本種類・優先順位 ~何をすればよいのか~

- 風通しの良い職場風土・環境の整備をどのように行うか
- 職務満足度・労働意欲の向上をどのように実現するか
- 経営者・管理監督者・社員への情報提供はどうに行うか
- メンタルヘルス不調の早期発見と対応方法は
- 職場復帰支援はどうに行うか
- 対策の優先順位の考え方は

#### 第3 対策の担い手と役割 ~誰が行うのか~

- 経営者の役割とは
- 管理監督者・リーダーの役割(ラインケア)とは
- 社員自身の役割(セルフケア)とは
- 事業所内の人事労務担当者及び産業保健スタッフの役割とは
- 事業所外の機関・専門職の役割とは

## 第2章

### メンタルヘルス対策の進め方と留意点 (Q&A)

#### 第1 社内規程・相談体制の整備

- ケガ・病気を前提とした規程をメンタルヘルス不調に適用できるよう見直すにはどうすればよいのか
- 休職・復職を会社が判断できるように就業規則を見直すにはどうすればよいのか
- 「職場復帰支援プログラム」を参考に、自社に合うような規程を作るポイントはあるか
- 社内の相談窓口を整備したいが、どのような体制づくりをしたらよいか
- 社外の電話相談など、無料で活用できる公的機関はあるか

#### 第2 職場ごとのストレス要因の把握 と環境改善

- 社員のストレス状況に関するアンケート調査を行う際はどのようにことに注意すべきか
- 法令等の改正によりストレスチェックが義務付けられたそうだが、何をすればよいのか

- 個人だけでなく職場ごとのストレス状況や要因の特徴はどうにしたら把握できるか
- 皆が元気で働くように職場の環境を改善するためには、具体的に何をすればよいのか
- ストレス状況や要因を把握した後に、どのような対応が必要か

#### 第3 メンタルヘルスに関する啓発・教育・研修の進め方

- 経営者への情報提供・啓発はどうに行えばよいのか
- 管理監督者に対するメンタルヘルス教育はどうに行えばよいのか
- リーダー層に対するメンタルヘルス教育はどうに行えばよいのか
- 一般社員に対するメンタルヘルス教育はどうに行えばよいのか
- 講義などを聞く以外に、効果的な情報提供や啓発のための方法があるのか

#### 第4 問題が生じた時の対応と留意点

- 部下からメンタルヘルスの相談を受けたときに注意すべきことは
- メンタルヘルス不調の疑いのある社員がいるときの対応は
- 休職や復職に当たり、主治医や産業医と連携するコツは

#### 第5 専門職・外部機関の活用

- 事業所として契約すべき専門職にはどのような職種があるか。専門職にはどのような役割を期待するか
- EAPをうまく活用するにはどうしたらよいか。その他の外部の専門機関にはどのようなものがあるか
- それぞれの専門職・機関との連携上の留意点は

## 第3章

### メンタルヘルス不調の相談の実際 (相談事例)

#### 第1 不調者を生まない風土づくり

- 社員が元気に働く健康的な職場づくりのコツはあるか
- 何人もの部下がうつ気味になっている管理監督者がいるが、どのように助言したらよいか
- 職場の人間関係を良くするためのコツはあるか
- パワーハラスメント・セクシュアルハラスマントを防ぐための方策はあるか
- 残業時間を削減したいが、よい方策はあるか

#### 第3 休職中の社員に関する相談

- 精神的な病気で休職中の社員がいるが、連絡などする際の留意点は
- 一人暮らしの社員を実家に戻して休職させたいのだが
- 休職期間が何度も延長になり困っているのだが

#### 第4 社員の復職に関する相談

- 精神科主治医からの診断書では「復職可能」となっているが、職場として信用して大丈夫か
- 部下の復職に当たって上司が神経質になっているのだが
- 初めて復職者を受け入れる際の、職場側の留意点とは

#### 第5 復職後の社員に関する相談

- 休職と復職を繰り返している社員がいて困っているが、どう対応すべきか
- 復職後の社員が休みがちなのだが

#### 第6 その他の相談

- 勤務時間中にほとんど居眠りをしており、周囲の社員が困っているのだが
- 飲み会の席で、うつかり部下がうつ病になったことを話してしまったのだが
- 障害者雇用枠で精神障害者を雇用する際の留意点は
- 親の介護問題を抱えて、心身ともに疲弊している社員がいるのだが

## 第4章

### メンタルヘルス対策と経営対策との連携 (Q&A)

#### 第1 不調者を生まない風土づくり

- 社員が元気に働く健康的な職場づくりのコツはあるか
- 何人もの部下がうつ気味になっている管理監督者がいるが、どのように助言したらよいか
- 職場の人間関係を良くするためのコツはあるか
- パワーハラスメント・セクシュアルハラスマントを防ぐための方策はあるか
- 残業時間を削減したいが、よい方策はあるか

#### 第2 経営にプラスになる対策の進め方

- 社員も無理な残業をせず健康的に働くことができて、会社としても経営にプラスしていくためのコツはあるか
- 新入社員の離職を防ぐための方策はあるか
- 健康的に働く職場づくりに向けて経営トップの指導力を引き出すには
- 人事労務担当者が中心となったチームづくりとは

#### 第3 人事労務担当者の役割

- 産業医や保健師の活用のコツはあるか。地域の諸機関などと連携して元気な職場づくりに取り組むにはどうするか
- 声かけをしたが、専門職の受診に抵抗を示している社員がいるのだが
- 人手不足なので治療を受けながらでも、少しあは仕事をしてくれると助かるのだが
- 社員から「辞めたい」との申出があったのだが、どう対応したらよいか

●内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

# 新日本法規出版株式会社

本社 TEL 0460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号  
総務本部 東京本社 TEL 062-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地  
札幌支社 TEL 060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番  
仙台支社 TEL 0981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2  
東京支社 TEL 062-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地  
関東支社 TEL 337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1

名古屋支社 TEL 0460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号  
大阪支社 TEL 0540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号  
広島支社 TEL 070-8558 広島市中区橋本町3番22号  
高松支社 TEL 0760-8536 高松市扇町3丁目14番11号  
福岡支社 TEL 0810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号  
(2015.10) 509201



この印刷物は環境にやさしい  
「植物性大豆油インキ」を使用しています。

# 職場のメンタルヘルス対策

## — Q&Aと相談事例 —

編著 錦戸 典子 (東海大学教授)

すぐに使える  
具体的な対策のヒントが満載!



### ◆新時代のメンタルヘルス対策を指南!

不調者への対応はもちろんのこと、職場の活性化につながる「ポジティブメンタルヘルス」を実践するためのポイントを紹介しています。

### ◆職場で役立つQ&Aと相談事例を豊富に掲載!

メンタルヘルス対策に関する様々な疑問をQ&A形式で、また、職場から多く寄せられる相談とその対応を事例形式で解説しています。なお、改正労働安全衛生法により平成27年12月から義務化される「ストレスチェック制度」についても取り上げています。

A5判・総頁330頁  
本体価格 3,600円+税  
送料実費

電子書籍版も  
発売!!

webショップからお申し込みいただけます。

新日本法規 Web で 検索  
<http://www.sn-hoki.co.jp/shop/>

eBOOKSTOREからお申し込みいただけます。

新日本法規 で 検索  
<http://ebook.e-hoki.com/>

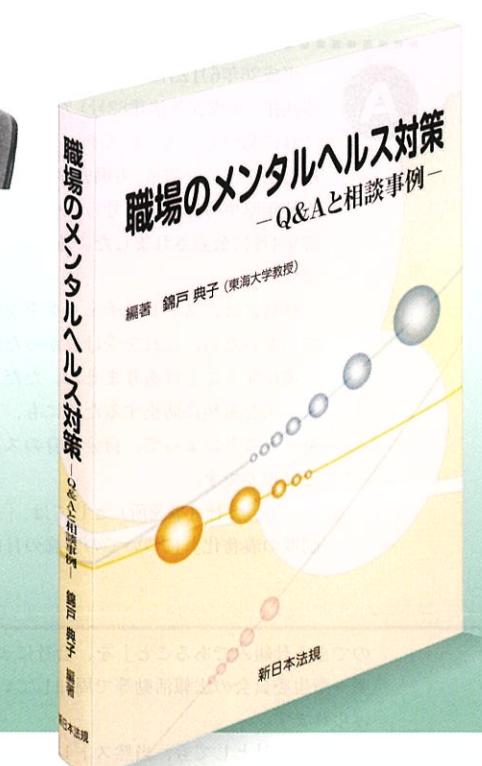
電子書籍版  
本体価格 2,900円+税

パソコン  
iPhone/iPad  
Android端末

ご利用できます。

パソコン  
iPhone/iPad  
Android端末

ご利用できます。



※iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playより専用ビューアーアプリをダウンロードしてご利用ください。

※パソコン版は、電子書籍データのダウンロードではなく、直接サーバーにアクセスするストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。

0120-089-339 受付時間/8:30~17:00  
(土・日・祝日を除く)

E-mail [eigyo@sn-hoki.co.jp](mailto:eigyo@sn-hoki.co.jp)

公式Facebookページ  
法律出版社ならではの情報を発信

## ◆多様な専門家による実践的な内容！

豊富な実践経験を有する精神科医、産業保健師、臨床心理士、社労士など多様な専門家が執筆しています。

### 23 法令等の改正によりストレスチェックが義務付けられたそうだが、何をすればよいのか

**Q** 労働安全衛生法及び労働安全衛生規則の改正等により、会社に対してストレスチェックが義務付けられることになったそうですが、当社としては何をすればよいかわかりません。「なぜ、このような調査を行うのか。この調査はプライバシーに関わるのではないか。」と社員からの反発があるかもしれません。円滑にそして積極的に、社員に調査に協力してもらうための具体的な方法を紹介してください。

**A** 平成26年6月25日に労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成26年法律82号）が公布されました。また、これに基づく「ストレスチェック制度」の具体的な運用方法を定めた省令（労働安全衛生規則の一部改正（平成27年厚生労働省令94号））や関係告示・指針も、平成27年4月に公表されました。施行は、平成27年12月1日です。

社員には、ストレスチェックを受ける義務が課されていないため、これを受けなかったからといって法令に違反することはできません。ただし、メンタルヘルス不調を未然に防止するためにも、ストレスチェックを行うことによって、自分自身のストレスに気付くことは重要です。

一方、会社（事業所）としては、「ストレスチェック制度の義務化」についての実施の目的や意義を社員に

のできる仕組みであること」を、会社による方針の表明や衛生委員会の広報活動等で周知していくことが挙げられます。

また、会社としても、当然ストレスチェックを受けることを前提とするような雰囲気、企業風土が欲しいものです。それは、「社員自身の健康は自分で守る」というセルフケアの基本となるべきものだからです。

### 解説

#### 1 労働安全衛生法の改正等とストレスチェック

国は、精神障害の労災認定件数の増加の現状を踏まえて、労働者の健康状態を把握し、メンタルヘルス不調に陥る前に対処する必要性から、ストレスチェック制度を創設し、事業者に対して心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を義務化する法案を成立させました。ストレスチェック制度とは、①労働者に対して行う

また、事業者には、検査結果を通知された一定の要件に該当する労働者からの申出に応じて、医師による面接指導を実施することが義務付けられました。なお、このような労働者からの申出を理由として、事業者が不利益な取扱いをすることは禁止されています（安衛66の10③）。

さらに、その結果、事業者は医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、当該労働者の就業場所の変更や作業の転換、労働時間の短縮、その他の適切な就業上の措置を講じなければなりません（安衛66の10⑤）。

#### 4 ストレスチェックの実施方法

事業者は、労働者に対して、医師、保健師や一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士によるストレスチェックを行わなければならぬとされています（安衛66の10）。

このストレスチェックの実施方法として、厚生労働省令は、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、定期に、以下の①から③の3つの領域に関する項目について検査を行わなければならないと規定しています（安衛則52の9）。検査の実施者は、労働者のストレスの程度を点数化して評価するとともに、その評価結果を踏まえて高ストレス者を選定し、医師による面接指導の要否を確認します。

- 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

#### （1）集団ごとの集計・分析の結果に係る留意事項

- ① 集団ごとの集計・分析の結果を事業者に提供するに当たっては、集計・分析の単位が10人を下回る場合には、すべての労働者の同意を取得しない限り、事業者に結果を提供してはならないこと
- ② 集団ごとの集計・分析の結果は、当該集団の管理者等の評価にもつながり得るため、事業所内で制限なく共有してはならないこと
- （2）面接指導の結果に係る留意事項
- ① 面接指導の結果に関する情報を医師が事業者に提供するに当たっては、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するため必要な情報に限定して提供しなければならないこと
- ② 診断名、検査値、具体的な訴えの内容等の生データ又は詳細な医学的情報は事業者に提供してはならないこと

### ポイント

ストレスチェックの目的は、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付きを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることで労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止すること（一次予防）にある。

その概要として、以下を理解しておく必要がある。

- ① 事業者に対して実施を義務化したものであること
- ② 実施に当たっては、労働者のプライバシー保護の観点を重視すること
- ③ 労働者の希望で医師による面接指導を実施すること

### 33 メンタルヘルス不調の疑いのある社員がいるときの対応は



人事部でメンタルヘルス対応の担当になりました。ある管理監督者から、「部下が、最近仕事のパフォーマンスが落ちてきた。メンタルヘルス上の問題があるよう思えるのだが、どう対応したらよいか。」と相談されました。どのように助言したらよいでしょうか。



職場で何か問題のある社員がいた場合、その人の病気が何の病気か（疾病性）ということよりも、業務上どんな問題行動が出ていて周囲にどんな影響が出ているか（事例性）について、まず、具体的に把握することが大事です。その上で問題解決に向けて本人に受診を勧めたり、その結果を踏まえた職場での配慮と対応が必要になります。また、いきなり病気扱いしてしまうことへのリスクにも注意しましょう。

### 解説

#### 1 「事例性」と「疾病性」

「事例性」とは、例えば①「仕事の能率が低下した」、②「遅刻が多くなった」、③「仕事のミスや事故が増えた」、④「上司の指揮を守れない」などの事象です。

職場の管理監督者がまず着目すべきは、問題となる具体的な事

いう気持ちを伝えるようにします。いきなり病気だと決めつけたり（疾病性）、ただ問題行動を叱責するだけでは信頼関係が損なわれてしまい、後の対応を難しくします。まずは、じっくり部下の話を聴き、心身の不調があるようであれば、医療機関への受診を勧めます。

#### 2 受診の勧め方

「事例性」に基づいて仕事と生活の様子について確認するうちに、不眠、食欲減、体重減、自責感の表現などが出てきたときには、まず、身体症状に言及して、「最近ストレスが溜まっているかもしれないから、一度、内科でもいいから診てもらってはどうか。」などと受診を勧めてみます。

#### 3 家族との連携

受診を勧めたものの、メンタルヘルス不調を訴えた部下本人が「どうしても受診をしたくない。」と拒む場合があります。そうなると必要に応じて、その家族との連携が必要になります。ただし、家族に連絡する場合も、まずは本人の同意を取った方がよいでしょう。その際にも「疾病性」ではなく「事例性」の観点から、職場で困っている本人の客観的な事実や行動をまず伝えるようにします。家族も思い当たりがあることも多く、家族からのサポートを得て受診につながることが望ましいです。家族も受診に抵抗を示す場合は、早めに専門に相談する方がよいでしょう。

#### 4 個人情報保護と安全配慮義務のバランス

## 組見本 (A5判縮小)

### 45 精神科通院中の社員が周囲に暴言を吐いている



精神科に通院中の社員がいますが、服薬などもきちんとしていないようです。ちょっとしたキッカケで、急に興奮したり周囲に暴言を吐き、女性社員は怖がっています。しかしながら、当人は問題意識がないようで、その後は平常としています。職場として、どう対応したらよいのでしょうか。



明らかにメンタルヘルス上の問題が出現しているにもかかわらず、当該社員において「病識」が希薄（病気や異常があることを自身が適切に認識できない）だったり、判断能力が著しく低下している場合があります。そのため、職場で問題になっている具体的な事実を当該社員に突きつけても、適切な対応をとつてもらえないのです。

こうした場合、職場で何とかしようと、会社主導で問題解決に走りがちです。しかしながら、職場・上司には家庭・家族の代わりができるはずもなく、その対応には限界とリスクがあります。産業医とも協議の上、必要に応じて精神科主治医や家族に連絡して、情報共有しながら対応する必要があります。

### コラム

#### ◆家族に連絡する際のコツ

家族への連絡の仕方ですが、上司なり人事労務担当者が電話するのではなく、複数の職場関係者が直接会って話すことが勧められます。多少の手間暇はかかりますが、仮に家族が遠方に住んでいたとしても、1泊を覚悟すれば対応は可能です。その方が職場側の誠意が伝わり、と話の行き違いも少くなります。複数で会うというのではなく、と話の行き違いが表面化した場合に水掛け論になる危険性があること

もちろん、家族への伝え方も「疾病性」ではなく、職場で問題になつたり困つたりしている具体的な事実に焦点を当てる「事例性」を中心伝えることを心がけてください。下手に職場側が「疾病性」に踏み込んでも話をする、家族が感情的になり、責任論に発展しがちです。メンタル不全になった原因について、職場の仕事の考え方や上司の対応といったことに話が集中してしまいます。そのため、職場と家族が連絡しながらの具体的な対応を運らせることにもなりかねません。