

令和7年度居宅介護支援事業所管理者等労働環境改善研修

委託元:静岡県健康福祉部福祉長寿局介護保険課

# ハラスメント及びメンタルヘルス研修

研修:事業場内外資源によるケアについて

株式会社東海道シグマ 地域福祉支援事業部

作成者:1級キャリアコンサルティング技能士(国家資格)

キャリアコンサルタント(国家資格)

足立 貴史

※セミナーで使われた資料や内容の無断転用や公開、使用はご遠慮いただいております。

# 目次

- 1.事業場内産業保健スタッフ等によるケアについて
- 2.事業場外資源によるケアについて



## 1-1. 事業場内産業保健スタッフ等によるケアについて

### ■ 事業場内産業保健スタッフ等によるケア

「事業場内産業保健スタッフ等」は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、働く人々及び管理監督者に対する支援を行うとともに、具体的な職場のメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案、個人の健康情報の取り扱い、事業場外資源とのネットワーク形成やその窓口等、心の健康づくり計画の実施にあたり中心的な役割を担います。

#### 【事業場内産業保健スタッフ等によるケア】

- ・具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する**企画立案**
- ・**個人の健康情報の取扱い**
- ・事業場外資源との**ネットワークの形成**やその**窓口**
- ・**職場復帰における支援**、など

## 1-2.事業場内産業保健スタッフ等によるケアについて

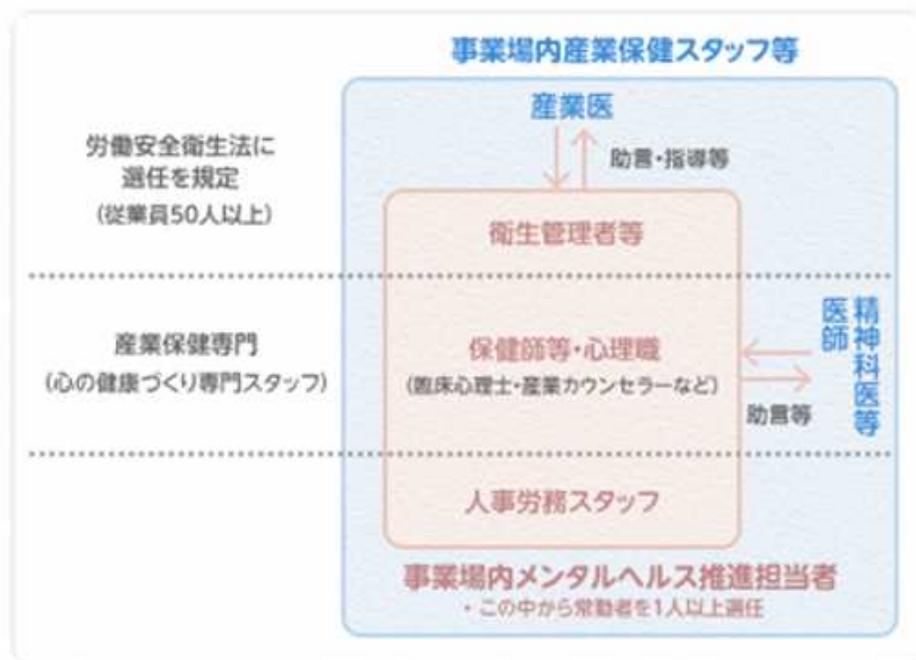
### ■ 事業場内産業保健スタッフ等とはだれか？

- **産業医等**：労働者の健康管理を担う専門的立場から対策の実施状況の把握、助言・指導などを行う。また、ストレスチェック制度及び長時間労働者に対する面接指導の実施やメンタルヘルスに関する個人の健康情報の保護についても、中心的役割を果たす。
- **衛生管理者等**：教育研修の企画・実施、相談体制づくりなどを行う。
- **保健師等**：労働者及び管理監督者からの相談対応などを行う。
- **心の健康づくり専門スタッフ**：教育研修の企画・実施、相談対応などを行う。
- **人事労務管理スタッフ**：労働時間等の労働条件の改善、労働者の適正な配置に配慮する。
- **事業場内メンタルヘルス推進担当者**：産業医等の助言、指導等を得ながら事業場のメンタルヘルスケアの推進の実務（職場のメンタルヘルス対策の企画、実施、相談窓口、調整の役割が求められている）を担当する。

# 1-3. 事業場内産業保健スタッフ等によるケアについて

## ■ 「事業場内産業保健スタッフ等」と「事業場内メンタルヘルス推進担当者」の違い

「事業場内産業保健スタッフ等」は、平成12年働く人のメンタルヘルス・ポータルサイトに策定された旧メンタルヘルス指針にて、役割が定義付けられました。しかしながら、労働者50人未満の事業場では産業医等・衛生管理者等が選任されていない、保健師等が常勤でない事業場が多いといった現状があります。そのため、平成18年に策定された新メンタルヘルス指針においては、人事労務スタッフを含む事業場内産業保健スタッフ等の中から、常勤者を「事業場内メンタルヘルス推進担当者」として選任することとされました。



出典:厚生労働省「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト こころの耳」

## 1-4.事業場内産業保健スタッフ等によるケアについて

### ■ 職場組織としての対応

#### □ 衛生委員会等による話し合い

メンタルヘルス対策を進めるにあたり、事業者が労働者等の意見を聴きつつ職場の実態に合わせた取り組みを行うことが大切です。対策の内容を決定するために、職場環境の調査をしたり、意見交換したりして決めていく場を設置しましょう。衛生委員会で話し合っても良いでしょう。その際、働く人々の個人情報への保護への配慮も含めて検討する必要があります。

#### □ 産業医等・衛生管理者等の選任

「労働安全衛生法」では、その実行を担保するために、事業者には安全衛生管理体制の整備が義務づけられています。事業者は、この体制の構成員として、産業医等と衛生管理者等を選任し、その衛生管理者等に産業医等の指導・助言のもとで衛生にかかる技術的事項を担当させなければなりません。（常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合）

# 1-5.事業場内産業保健スタッフ等によるケアについて

## ■ 職場組織としての対応

### □ 「心の健康づくり計画」の策定

メンタルヘルス不調者が発生した場合、どこで誰が状況把握されているでしょうか？ 情報を一元管理するためにも、担当窓口を決めましょう。そして、個人情報や踏まえた上で、メンタルヘルス不調による休業者の有無、人数や休業日数等、心の健康問題に関わる事業場の現状を把握する体制を整備しましょう。

また、中長期的な視点で継続的かつ計画的に行われるために「心の健康づくり計画」を策定しましょう。

#### 「心の健康づくり計画」策定項目

- 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をすること
- 2.事業場におけるメンタルヘルスに対する仕組み・体制に関すること
- 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確保及び事業場外資源の活用に関すること
- 5.働く人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見直しに関すること
- 7.その他、働く人の心の健康づくりに必要な措置に関すること

# 1-6. 事業場内産業保健スタッフ等によるケアについて

## ■ 職場組織としての対応

### □ 職場環境の把握と改善

職場のストレス対策においては、個人のストレス対策だけではなく、職場環境改善活動による職場づくりを継続して行っていくことが重要です。そのためには、働く人々が抱えている問題や、取り巻く環境による問題等、ストレス要因の現状を把握、評価して、これらを改善に結びつけることとなります。

職場環境の問題点を探るためには、働く人々からの意見を聴くことも重要ですが、調査票(職業性ストレス簡易調査票等)や様々なチェックツールを用いると効率よく問題点の把握と評価が可能となります。実施の際には、個人情報取り扱いについての配慮が必要です。



## 2-1. 事業場外資源によるケアについて

### ■ 事業場外資源の活用及び利用の紹介

職場が抱える問題や求めるサービスに応じて、専門的な知識を有する各種事業場外資源を活用することが有効です。また、働く人々が相談内容等を事業場に知られることを望まない場合、事業場外資源を活用することは効果的です。

事業場と事業場外資源とのネットワークの形成・維持には、利用可能な外部資源の情報収集とリストの作成、連携方法についての相談、労働者・管理監督者へ事業場外資源に関する情報の提供などを行います。

出典：厚生労働省「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト こころの耳」

#### 【事業場外資源によるケア】

- ・ **情報提供** や **助言** を受けるなど、 **サービスの活用**
- ・ **ネットワーク** の形成
- ・ **職場復帰** における **支援**、など

出典：厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課「職場における心の健康づくり」

## 2-2. 事業場外資源によるケアについて

### ■ 労働者や管理監督者からの相談

事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケアとラインによるケアがうまく機能するように支援することが求められます。例えば、管理監督者がいつもと様子が違う部下を見つけて声をかけても、その後を引き受けてくれる専門家がいなくてはつなぎようがありません。

事業場内産業保健スタッフ等は労働者や管理監督者の持ってきた課題をまずは受け止めることが必要です。自分の力では直接対応できない場合は、事業場内外の人的資源を活用する仕組みをつくることになります。

### ■ 専門家につなげる

職場では病気の確定(疾病性)以上に、業務上何が問題になって困っているか(事例性)を優先する視点が求められます。よって、人もしくは周囲にどう影響するか現実を捉え、精神医学的に問題がありそうだと判断された時に、精神科医等専門の医師に繋げることになります。

通常、保健師等がまずは相談窓口として、相談内容を整理し、産業医面接が必要な方や希望する方を産業医につなぎます。そこでは、このまま働ける状態なのか、働く上での配慮が必要なのかなどが判断されます。そして、必要に応じて専門医療機関につなぎ、診察を受けてもらった上で、病状の判断が行われます。

## 2-3. 事業場外資源によるケアについて

### ■ 個人情報保護への配慮

健康情報という個人情報の取り扱いには最も注意を要する必要があります。人事考課にこの情報を使用しないのは当然のことですが、他の産業保健スタッフ等や家族と連携を取る際であっても、本人に対して事前に連携に関する説明を十分行って同意を得ます。メンタルヘルスに関しては、偏見が依然として根強くあり、働く人本人の心情を十分に理解して慎重に対応する必要があります。

### ■ 労働者の家族による気付きや支援 等

労働者の家族に対して、ストレスやメンタルヘルスケアの基礎知識、事業場のメンタルヘルス相談窓口などの情報を提供する必要があります。



## 2-4. 事業場外資源によるケアについて

### ■ 職場復帰支援における役割

通常、産業医等は、主治医との情報交換や医学的な判断に関して、中心的な役割を担います。保健師等は、産業医等を補助すると共に、当該本人や管理監督者の相談対応にあたります。

事業場内に精神科医、心療内科医、心理職がいる場合には、その専門的な立場から、産業保健スタッフに対し、助言や提案を行います。

事業場内メンタルヘルス推進担当者は、当該本人、管理監督者、人事労務スタッフ及び産業保健スタッフ間の連携、調整を行う重要な役割を担います。必要に応じ、事業場外資源に助言を求めるための窓口機能を果たします。

## 2-5. 事業場外資源によるケアについて

### ■ 職場復帰支援

うつ病などのメンタルヘルス不調によって休業中の労働者の多くは「以前のように仕事をすることができるだろうか」「職場のみんなは自分のことをどう思っているのだろうか」「こんなに休んでいたらクビになるのではないか」との**焦り**と**不安**のうちに療養生活を送ることが少なくありません。

しかしその一方で、こうした休業中の焦りや不安から時期尚早のうちに復帰したことにより再発を起し、**短期のうちに再度療養が必要となれば、結果として本人や家族のみならず、職場に対しても大きなダメージを与えてしまうこととなります。**休復職を繰り返すことは、本人の職場における立場を悪化させてしまうことにもつながるため、復帰には**慎重な判断**が必要となります。

#### 【職場復帰が可能であると判断する目安】

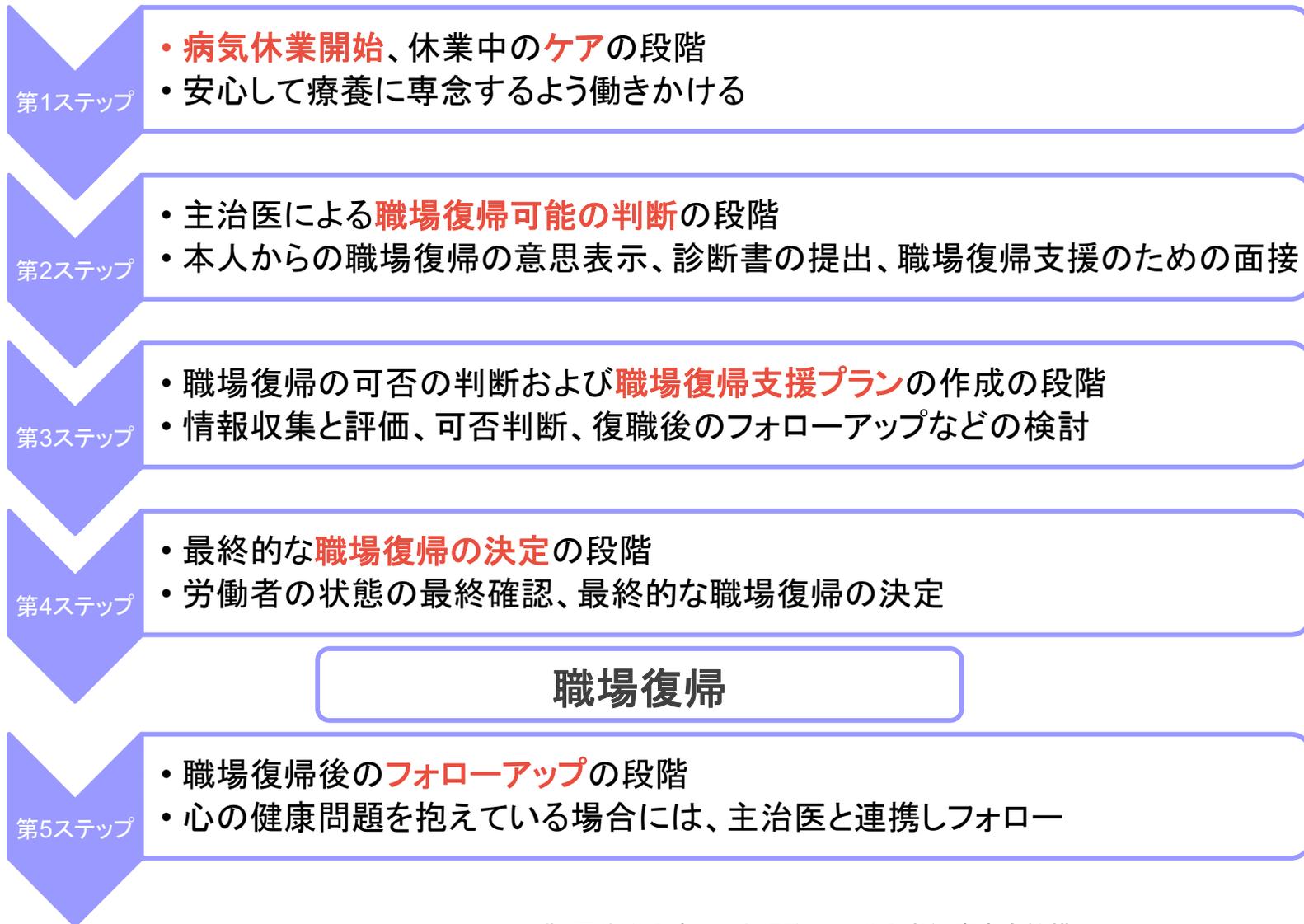
- ① **医学的**: 就業に耐え得る状態である(完治は必須ではない)
- ② **本人**: 職場復帰の意思があり、準備も整っている
- ③ **職場**: 職場復帰を支援する準備が整っている

#### 【職場復帰支援の基本的考え方】

休業開始から通常業務への復帰までの流れを明確にした、事業場職場復帰支援プログラムを策定する必要があります。

## 2-6. 事業場外資源によるケアについて

### ■ 職場復帰支援（職場復帰支援の流れ5つのステップ）



## 2-7. 事業場外資源によるケアについて

### ■ 職場復帰支援（留意すべき事項）

① <b>主治医との連携</b>	事前に労働者への説明と同意
② 職場復帰可否の <b>判断</b> 基準	十分な意欲や安全な通勤、就労の継続、必要な作業ができる、疲労の回復、睡眠覚醒リズム、注意力・集中力など
③ <b>試し出勤</b> 制度等	<b>模擬出勤・通勤訓練・試し出勤</b>
④ 職場復帰後における就業上の <b>配慮</b> 等	労働負荷を <b>軽減</b> し、 <b>段階的</b> に元へ戻すなどの配慮
⑤ 職場復帰における <b>判定委員会</b> の設置	職場復帰支援の手続きを <b>組織的に実施</b>
⑥ 職場復帰する労働者への <b>心理的支援</b>	労働者の焦りや不安に対して <b>耳を傾け</b> 、健康の回復を優先するよう努め、何らかの問題が生じた場合には早めに相談するよう労働者に伝え、事業場内産業保健スタッフ等と <b>相談しながら</b> 適切な支援を行っていく（教育研修・情報提供）
⑦ <b>事業場外資源</b> の活用等	地域障害者職業センター「職場復帰支援（ <b>リワーク</b> 支援）事業」、 <b>「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業</b> 」、民間の医療機関やいわゆる <b>EAP</b> （Employee Assistance Program）、 <b>リワークプログラム、デイケア</b> 等

## 2-4. 事業場外資源によるケアについて

### ■ 職場復帰者への配慮

職場復帰支援においては、当該本人の健康情報が数多く扱われます。これらは、個人情報の中でも特に機微なものですから、行政から示されている個人情報保護に関する法令や通達を遵守した適正な取り扱いをする必要があります。

一般に労働者の健康情報の伝達は、個人情報保護の面から、目的を明らかにし、範囲を限定して、本人の了解のもとに行うのが原則です。当該本人が、自らの健康情報に関して、周囲の誰が何を知っているのかを理解できるように配慮すべきです。

また、管理監督者や同僚の当該本人に関する情報は、その提供者にとっても個人情報となりえることにも注意しましょう。