

5) 平子先生の安全衛生相談コーナー

メンタルヘルス対策に関する相談事例



当社は社員 50 人未満の製造業の会社です。最近ストレスに関する話題がテレビや新聞で多く取り上げられ、当社としても社員のストレスの状況を心配しています。これまで特に対策は行っておらず、ストレスチェックもこれから実施しようと考えています。

メンタルヘルス対策は、ストレスにも効果があるのでしょうか。また、メンタルヘルス対策はどのように進めれば良いのでしょうか。



私たちが生きている限りずっと付き合っていくのがストレス。社会生活の中では常にストレスさらされ、そのストレスに過剰に反応したり溜め込むことにより、メンタルヘルス不調等が発症しています。

ストレスやメンタルヘルス不調は、仕事の要因（仕事の量や質、労働時間、交代勤務、ハラスメント、職場の人間関係等）、仕事外の要因（脆弱性、対応能力）、個人的要因（家族の出来事、経済的事由、性格等）等により発生しますが、仕事の要因については職場の問題として対応する必要があります。

メンタルヘルス対策は、厚生労働省から公示されている「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（以下「指針」）に基づき、労働者、管理監督者等がそれぞれの立場で取組むことが重要となります。

指針による主な取組みの内容は次のとおりです。（詳細は指針を参照してください。）

(1) 心の健康づくり計画の策定

- ・メンタルヘルスカを継続的かつ計画的に取組むための計画です。
- ・衛生委員会等において調査審議し、計画を策定し具体的な実施項目等を決定します。

（実施項目の例…ストレスチェック、教育研修、相談窓口の設置、職場環境改善、情報提供等）

(2) メンタルヘルス対策を進めるための 4 つのケアの取組

- ①セルフケア…労働者自身がストレスやメンタルヘルスについて正しく理解し、ストレスチェック等を活用したストレスへの気づきと対処行動による取組み。
- ②ラインによるケア…管理監督者による職場環境等の把握と改善、労働者からの相談対応、職場復帰支援等の取組み。
- ③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、健康管理担当者等による取組み。
- ④事業場外資源によるケア…産業保健サービス機関や専門家を活用した取組み。

（産業保健総合支援センター、リワークセンター等）

(3) 職場環境等の把握と改善の取組み

ストレスやメンタルヘルス不調の発生の要因となる仕事の量や質、作業環境、作業方法、上司や同僚との人間関係等をストレスチェックの集団分析結果等から把握し、必要な改善を図ります。

なお、指針では労働者が 50 人未満の小規模事業場は、メンタルヘルスカを進めるに当たって、事業場内において産業保健スタッフが確保できない場合が多いことから、地域産業保健センター等の事業場外資源を活用した取組みやセルフケア、ラインによるケアを中心として、ストレスチェックも含め実施可能なところから着実に取組みを進めることが望ましいと規程されています。

メンタルヘルスカの取組みにより、疲労やストレスの少ない快適な職場環境を実現してください。

