

産業医のための職域メンタルヘルス不調

の予防と早期介入・支援ワークブック

心の健康づくり計画

# 心の健康づくり計画

## もくじ

1. はじめに：このワークブックを用いた学習の到達目標
  2. このワークブックの使い方
  3. 職場のメンタルヘルスに関連する指針とこころの健康づくり計画
  4. ワーク 1 基本方針と長期目標の策定
  5. ワーク 1 活動項目と体制の整備
  6. ワーク 1 相談体制
  7. ワーク 1 年次計画と評価
-

## 到達目標

産業医は、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に準拠して、事業場におけるメンタルヘルスの体制づくりについて事業者に助言しこれを支援すること、心の健康づくり計画の策定に参画することが求められています。

このワークブックは、そういった産業医のスキルを高めることを目的に構成されています。具体的にはワークを通じて、以下の事柄ができるようになることを目的としています：

- 1) 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を活用し、事業場からの求めに応じ、事業場の実態に合った「心の健康づくり計画」を立案することができる。
- 2) 事業場における相談体制作りについて理解し（従業員への周知の方法を含む）、事業者に助言することができる

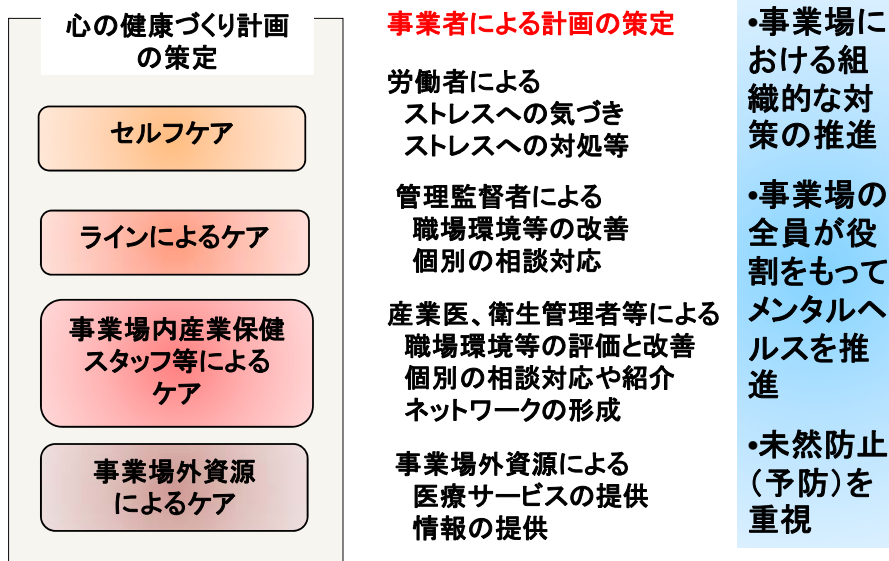
## 職場のメンタルヘルスに関連する指針類

事業場でメンタルヘルスを進めていくにあたり参考となる指針を列挙しました：

- 労働者の心の健康の保持増進のための指針
- 過重労働による健康障害防止のための総合対策
  - 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置
- 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き
- 心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針

図1：労働者のこころの健康の保持増進のための指針

## 事業場における労働者の心の健康づくりのための指針 労働者の心の健康の保持増進のための指針

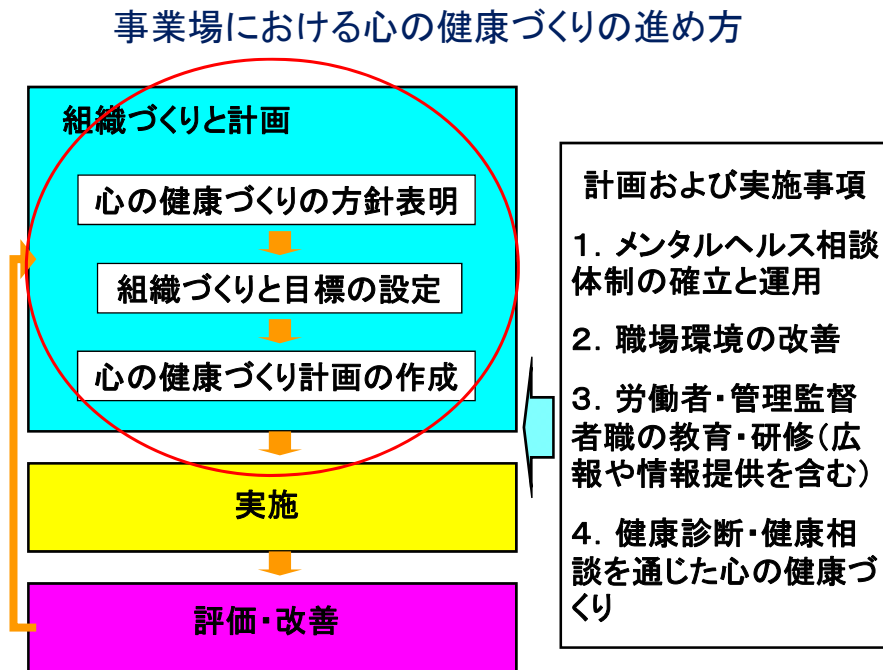


これからのメンタルヘルスカケアは、以下のような枠組みが大切とされています：

- ケース対応だけでなく、事業場のシステムとしての解決を重視する
- 「専門家に任せる」から「事業場の全員が役割を持って取り組む」
- 中長期的な目標を持って継続的に進める

そのためにも計画を立案し、できるところから開始することの重要性が指摘されています。

図2：事業場における心の健康づくりの進め方



#### 心の健康の保持増進計画

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立てる

#### 心の健康の保持増進計画で定める事項

1. 事業場における心の健康の保持増進の体制の整備に関する事
2. 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事
3. 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事
4. 労働者のプライバシーへの配慮に関する事
5. そのほか労働者の心の健康の保持増進に必要な措置に関する事（企業や事業場に固有のルール、心の健康問題をもつ労働者の復職判定の方法や復職の方法の社内規定など）

## ワーク 1：基本方針と長期目標の策定

### 計画策定

計画を策定する際、検討を行う基本的な項目は以下の4つです：

- どのような方針を表明するか？
- どのような活動を行うか？
- どのような体制作りと資源活用を行うか？
- どのような計画を立て、評価するか？

そもそも、「何に困っていて、何が必要か」という事業場におけるニーズを考え、優先順位に反映しましょう。

### 基本方針の表明

メンタルヘルスの状況について事業場のあるべき姿を表明します。指針には、基本方針に盛り込むことが望ましい事項として、以下の4項目が挙げられています：

- 心の健康づくりの重要性の認識
- 積極的に取り組むことの意味表示
- 予防的対応、職場環境への対応への意欲
- プライバシーに配慮した情報の取扱いの約束

### 方針の表明方法

事業場の方針の表明の仕方はいくつかあります：

- 会社の経営方針の一部として年頭に表明
- 人事・福利厚生施策として表明
- 労働安全衛生方針として表明
- 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

どのような表明の仕方をするにせよ方針の文書化が大切です。

最初のワークでは、下記の事例を基に、方針を設定するワークを行いましょう。

### 事 例 ○△社

- 労働者数約 500 名（正規社員 300 名、パート 200 名）の食品製造業
- 嘱託産業医が月に 2 回出務、人事部に所属する衛生管理者 2 名（看護職はなし）
- 競争が厳しく、コスト削減・品質管理と新製品の開発が求められる環境
- 昨年 3 名のメンタルヘルス関連疾患での長期休職者が発生し、またそのうち 1 名が自殺
- 復職支援の手順を作ったばかり
- 衛生管理者の求めに応じて、産業医の面接

### ワーク①

心の健康の保持増進の方針表明：基本方針と長期目標を作る

- 事業場における心の健康の保持増進計画の最初に重要なことは、産業保健スタッフとして、**事業者が事業場としての方針を表明し、これを文書化することを支援すること**です。
- このためには、事業場としての心の健康保持増進の基本方針とこれにあった長期目標を考えることが有効です。
- 最初の課題として、提示する仮想事業場（○△社）における心の健康づくりの基本方針とこれを達成するための長期目標を作成していただきます。

次項の、「1. 心の健康の保持増進活動方針」の枠内に、どのような言葉を入れるかを考えてください。

## 1. 心の健康の保持増進活動方針

### 【指針の位置づけ】

この指針は、○△社（以下、当社）の心の健康の保持増進の基本方針を示すことにより、従業員、管理監督者及び産業保健スタッフ等が協力して、組織的、継続的に心の健康の保持増進活動に取り組むためのものである。

### 【心の健康の保持増進の目標】

当社では心の健康の保持増進を以下のように位置づけている。

基本方針

具体的には以下の目標を平成26年までの5年間に達成する。

- 1.
- 2.
- 3.

### 【推進体制】

このために、従業員、管理監督者、産業保健スタッフ、人事・労務部門がそれぞれの役割を果たす。

### 【推進事項】

このために、以下のような方策を実施する。

#### 1. 相談体制

従業員及び管理監督者が相談しやすい相談窓口の設置など、心の健康に関する相談体制の充実を図る。

#### 2. 傷病者のケア

心の健康により養護を必要とする従業員に対して、業務により健康が悪化しないよう、また円滑に職場に復帰できるように、ケアの充実を図る。

#### 3. 教育・研修及び情報提供

従業員、管理監督者及び産業保健スタッフがそれぞれの役割を理解し、状況に応じて適切な活動を推進できるように情報提供及び教育・研修の計画的な実施を図る。

#### 4. マニュアル等

心の健康の保持増進体制及び計画、進め方を示す文書・マニュアル等を整備し、全社に周知・徹底する。

#### 5. プライバシーへの配慮

従業員が安心して活動に取り組めるよう、個人情報の秘密保持に十分配慮する。

## 1. 心の健康の保持増進活動方針（作成例）

### 【心の健康の保持増進の目標】

当社では心の健康の保持増進を以下のように位置づけている。

#### 基本方針

○△社は、従業員の心の健康が会社の発展と従業員の福利に不可欠であることを認識し、以下の事項を含む心の健康づくりを積極的に取り組むことを表明する。

1. 従業員が働きやすい職場づくりを推進し、ストレス関連の健康影響リスクを低減する。
2. 従業員のセルフケアと経営者を含むラインのケアを総合的に展開する。
3. 本取組みで得られた従業員の情報は、プライバシーに配慮して適切に取り扱う。

具体的には以下の目標を平成26年までの5年間に達成する。

1. 従業員または管理監督者によるメンタルヘルス相談利用の定着
2. 従業員のメンタルヘルス不調による長期休業日数・件数の減少
3. 自殺率の低下

### 【解説】

基本方針には、指針で示されている以下の項目を盛り込むようにします：

- ・ 心の健康づくりの重要性の認識
- ・ 積極的に取り組むことの意味表示
- ・ 予防的対応、職場環境への対応への意欲
- ・ プライバシーに配慮した情報の取扱いの約束

長期目標は、該当事業場の課題に合わせて作成します。○△社では、以下のような項目も挙げられると思います：

- ・ 従業員のメンタルヘルス不調による長期休業日数・件数の減少
- ・ 休業者新規発生率の減少
- ・ 職場復帰の円滑な実施
- ・ 従業員または管理監督者によるメンタルヘルス相談利用の定着
- ・ 社内産業保健体制の整備と周知
- ・ 自殺率の低下

【ヒント】 事業場としての心の健康保持増進の大目標にあったスローガンを考えることも有効です。

## ワーク 2 : 目標を達成するための活動の抽出と体制整備 (参照 : 図 1 指針を具現化する方策を考える。)

### メンタルヘルス推進体制

メンタルヘルスを効率的に進めていくには、メンタルヘルス推進に対する事業場の関係者（全員）の役割を規定することは有用です。主な関係者の役割の例としては、以下のようなものがあります：

表 メンタルヘルス推進体制の規定

従業員	管理監督者	産業保健スタッフ	人事・労務管理スタッフ
従業員自身がストレスや心の健康を理解し、ストレスに適切に対処する	職場の管理者として、メンタルヘルスに関する職場環境等の改善、部下からの相談への対応を行う	従業員及び管理監督者の活動を支援する 事業場外の専門家と連携する	管理監督者だけでは対応が困難な問題による影響を把握し、労働時間などの労働条件の改善に配慮する

さらに、マニュアルなどを整備するとシステムの運用をスムーズにします。以下の例は、関係者毎にあると便利なマニュアル類です。

表 システムとしての運用のために、どのような方針やマニュアルがあると便利か

対象	方針・マニュアル
従業員管理監督者	メンタルヘルス相談の利用法とその折のプライバシー保護の方針
主に管理監督者	職場復帰手順及び復職後フォローの方針
受療中の本人・家族 周囲の医療機関	自社のメンタルヘルス体制（担当者、復職ルールなど）についての説明パンフレット

### メンタルヘルスキアの具体的な進め方

労働者の心の健康の保持増進のための指針には、メンタルヘルスキアの具体的な進め方が記されています。とくに以下の4項目は重要とされます：

- 教育研修・情報提供
- 職場環境の把握と改善
- メンタルヘルス不調への気づきと対応
- 職場復帰における支援

### メンタルヘルスキアの具体的な進め方：管理職監督者教育

事業場でメンタルヘルスキアを進めていくにあたり、管理監督者の機能はたいへん重要です。指針には11項目の教授事項が挙げられていますが、とくに事業場でメンタルヘルスキアを開始する当初は、以下の項目は重要かもしれません

<ul style="list-style-type: none"> <li>● メンタルヘルスについての意義・役割の理解</li> <li>● 社内制度（職場復帰等）の説明</li> <li>● リスナーとしての役割の期待               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ アクティブリスニング</li> </ul> </li> <li>● 早期対応・再適応支援機能のトレーニング               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 精神疾患の理解</li> <li>➢ 問題発生時の対処法</li> <li>➢ 再適応への役割</li> </ul> </li> </ul>
---

教育研修では、管理職の行動変容を目標とすること、管理職へのサポート体制を明確化すること、などが、教育成功のポイントとなります。



#### メンタルヘルスキアの具体的な進め方：従業員向けの教育研修

自らストレスへの気づき、ストレスへの対処、自発的な相談ができるように教育・研修を行います。労働者が学ぶべき事項としては、以下のような事項があります：

- ストレス及びメンタルヘルスキアに関する基礎知識
- セルフケアの重要性及び心の健康問題に対する正しい態度
- ストレスへの気づき方
- ストレスの予防、軽減及びストレスへの対処の方法
- 自発的な相談の有用性
- 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
- メンタルヘルスキアに関する事業場の方針

#### メンタルヘルスキアの具体的な進め方：職場環境等の改善

管理監督者による日常的な働きやすい環境づくりも大切です。メンタルヘルスに好ましい職場の環境の例として以下のようなものが挙げられています：

- 仕事のきつさに見合った自由度や、やりがいがあること。
- 上司や先輩に相談しやすいような環境づくり（意外と職場のレイアウトが大事）。
- 十分に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

#### メンタルヘルスキアの具体的な進め方：健康診断や健康増進の機会におけるストレス対策

健康診断など様々な機会を利用してストレス対策を企画します。以下のような例が考えられます：

- ストレス調査票などを活用してストレスへの気づきの機会を提供する
  - 職業性ストレス簡易調査票等の活用
- ストレスに対する保健指導
  - 保健指導などにおいて心理的ストレスを考慮した指導をおこなう
- イン트라ネットなど I T を利用してセルフチェックを提供する
  - 中央災害防止協会提供 <http://www.jisha.or.jp>

#### メンタルヘルスキアの具体的な進め方：行政の勧める職場復帰の流れ

図 3 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

### メンタルヘルスキアの具体的な進め方

#### 行政の勧める職場復帰の流れ

#### 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

＜第1ステップ＞病気休業開始及び休業中のケア

＜第2ステップ＞主治医による職場復帰可能の判断

＜第3ステップ＞

職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

＜第4ステップ＞最終的な職場復帰の決定

職場復帰

＜第5ステップ＞職場復帰後のフォローアップ

## メンタルヘルスケアの推進に当たっての留意事項

メンタルヘルスケアの推進に当たっては、さまざまな留意事項があります：

- 心の健康問題の特性
  - 客観的な評価方法が十分確立していないこと
  - 無理解や誤解がつきまといやすいこと
- 個人のプライバシーへの配慮
- 人事・労務との協力
- 家庭・個人生活等の職場以外の問題点

とくにプライバシー保護に関することは重要です。

以下の事項に留意して、事業場・健保を含めた労働者の健康情報管理のルール作り（適正な手続きを経たルール作り）を行います（労働者の健康情報に係わるプライバシー保護に関する検討会中間取りまとめ（厚生労働省 2000））：

- 法定健康診断情報と、これ以外の健康情報管理の区別（法定外健康診断については健康診断受診者の承諾を得ることが必要）
- 収集、保管（保存、管理、破棄、開示）、使用（利用、提供）に関するプライバシーへの配慮
- 管理監督者に提供すべき情報と、提供する必要のない情報の区別

作成したルールについて、労働者に対するプライバシーの考え方を十分に周知するようにします。産業医は、個人情報保護と産業保健専門職の行動規範、判例などの動向に敏感になっておく必要があります。

心の健康に関する健康情報を取り扱う際は、以下の事項を明示したうえで、労働者への説明と同意取得を行います：

- 労働者の情報を伝えることが必要な理由
- 情報を伝える相手の範囲
- 他者に伝えるべき情報と伝える必要のない情報の区分

心の健康問題については、自傷他害の恐れなど安全配慮上の心配があるときには、労働者のプライバシーが保護されない例外規定の設定も検討されておくとよいでしょう。

以上、代表的なメンタルヘルス推進の進め方を説明してきましたが、ワーク②では、事例に挙げた事業場で必要な活動項目と体制を挙げていただきます。

## ワーク②

### 心の健康の保持増進計画：活動項目と必要な体制のリストアップ

- 設定された基本方針をもとに○△社に必要なメンタルヘルス対策に必要な具体的活動と整備すべき体制を抽出します。
- どんな活動を行うべきか、どのような体制が整備されるべきか、項目を列挙してください。

## ○△社でのメンタルヘルス推進（回答例）

### 例示：活動項目

- 相談窓口の構築：内部および外部（契約）
- 職場復帰手順の徹底・リハビリ出勤制度の創設
- 管理監督者教育
  - 相談窓口の理解
  - 部下への気づき促進・積極的傾聴
  - 職場復帰手順等の制度
  - 職場のストレス改善
- 従業員の啓発
  - 窓口・制度
  - メンタルヘルスに対する理解・セルフケアについて
- マニュアルの整備・プライバシーポリシーの策定
- 現状把握と分析：職場のストレス状況の調査→次年度に向けた取り組み

### 例示：体制作りと資源活用

- 社内産業保健体制の整備
  - 衛生委員会の活用
  - 人事労務担当者の強化
  - ラインの強化
    - ◇ 専門資源
  - 事業場内産業保健スタッフ → 保健師の採用
  - 事業場外資源
    - ◇ 医療機関 → 近隣精神科医との連携
    - ◇ EAP 機関 → 相談窓口としての契約
- ツール
  - 簡易ストレス調査票等の質問紙 (<http://www.tokyo-med.ac.jp/ph/ts/> などに掲載)
  - 職場改善等の改善マニュアル

### 解説

とくにラインの強化は重要と思われます。

### ワーク 3 : 相談体制

#### 相談体制の整備

事業場における相談体制の整備は、メンタルヘルス不調者の早期発見・早期治療を可能にする重要なインフラです。以下の事項に留意して整備をします：

- 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
  - 事業場内の相談担当は、人事・労務に対しても「秘密を守って」相談に対応することを保証する
  - 医師、保健師・看護師は法的に守秘義務がある
- 相談できる専門家を確保する
  - 産業保健スタッフが、ケースについて気軽に相談できる専門家を確保しておく
- 管理監督者の教育・研修をする
- よい医療機関を確保する
  - 地域ごとの医療機関のリストを揃えておく。リストは都道府県の精神保健福祉センターなどからもらう
  - このほか、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
- 受診先との連携
  - 受診先に紹介状によって情報提供する
  - 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

#### ワーク③

##### 心の健康の保持増進の組織・体制づくり：相談体制

- 心の健康問題を持つ従業員を、必要に応じて円滑に外部の医療機関まで受診させることができるよう事業場内でのメンタルヘルス相談体制を定め、これを従業員全員に周知します。
- 各グループで仮定した事業場においてどのようなメンタルヘルス相談体制をつくるかを討議し、発表してください。最終的な成果は「メンタルヘルス相談体制」としてフロー図を作成してください。

##### 参考となるポイント

以下の点については検討してください：

- メンタルヘルス相談のルール（連絡手段・対応者・利用可能時間帯など）
- 関係者（管理監督者・外部資源・人事労務）との連携
- プライバシーへの配慮（情報の流れ・記録の取扱）
- 従業員への周知方法

## 2. 心の健康の保持増進に関する体制及びマニュアル

### 1) 心の健康の保持増進体制

従業員，管理監督者，産業保健スタッフ，人事・労務部門の役割を以下の通りとする。全体の概要は，図（オプション）を参照のこと。

#### ○従業員

従業員はストレスや心の健康について理解し，自分のストレスに適切に対処し，必要に応じてメンタルヘルス相談をすること。

- ① ストレスや心の健康についての正しい知識の理解
- ② ストレスへの気づきと対処
- ③ 自発的な相談

#### ○管理監督者

管理監督者は，職場の管理監督者として，職場環境等の改善を通じたストレスの軽減，部下からの相談の対応を行う。

- ① 職場のストレス状況の把握と職場環境等の改善によるストレス軽減
- ② 部下からの相談への対応と必要に応じてメンタルヘルス相談を利用すること
- ③ 心の健康問題を持つ部下の治療や職場復帰に対する配慮や援助

#### ○産業保健スタッフ

従業員及び管理監督者の活動を支援する。

##### （1）各職場産業保健スタッフ

#### ①衛生管理者

全社産業保健スタッフと協力して，心の健康の保持増進活動を推進する。

#### ②健康推進担当者

衛生管理者及び全社産業保健スタッフを補助し，実務を行う。

##### （2）全社産業保健スタッフ

産業医，産業看護職（保健師・看護師），安全衛生担当者

- 心の健康の保持増進計画の企画・立案及び評価
- 従業員，管理監督者からの相談への対応と保健指導
- 職場環境等の評価と改善によるストレスの軽減
- 健康診断等の場におけるストレスチェックの実施と事後措置
- 従業員，管理監督者等に対する情報提供及び教育研修
- 外部医療機関等との窓口
- 職場適応，治療及び職場復帰の指導
- 就業上の配慮についての意見

#### ○人事・労務部門

人事・労務部門の担当者は，管理監督者だけでは対応が困難な問題（職場配置，人事異動等）に対応し，また労働時間等の労働条件の改善及び適正配置を行う。

#### ○健康保険組合

健康保険組合は，被保険者の健康増進の観点から事業場と協力して心の健康の保持増進活動を推進する。

## 2) メンタルヘルス相談体制

心の健康に関する相談体制は以下の通りである。

### 1. 管理監督者による対応

### 2. 産業保健スタッフによる対応

### 3. その他の相談対応

### 4. 個人のプライバシーへの配慮について



図 メンタルヘルス相談体制

## 2) メンタルヘルス相談体制（回答例）

心の健康に関する相談体制は以下の通りである。

### 1. 管理監督者による対応

- 相談を受ける・話を聴く
- 不調への気づき（いつもと違ったら声をかける）
- 産業保健スタッフにつなげる（本人の了承を得て）

### 2. 産業保健スタッフによる対応

- 相談対応（従業員・管理監督者）
- 専門職・外部医療機関との連携
- 相談窓口の周知

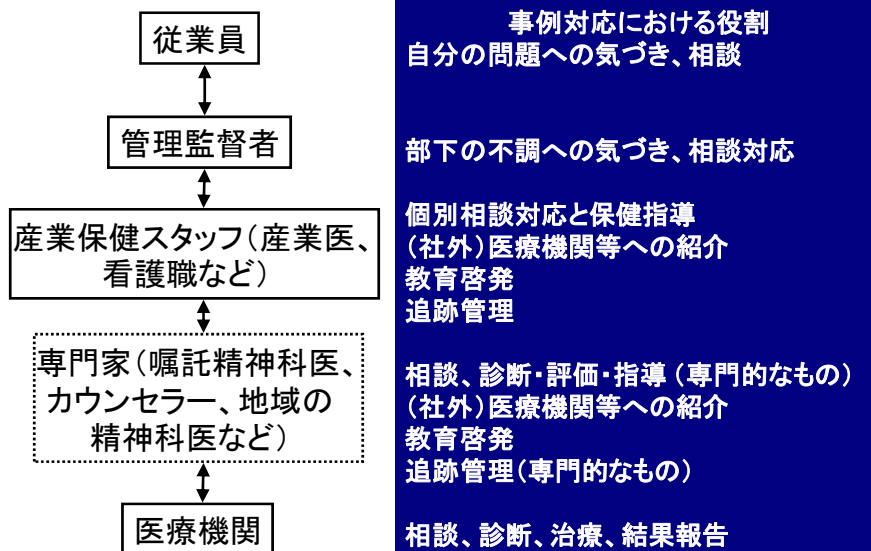
### 3. その他の相談対応

- 人事労務の役割：産業医からの助言を受け、就業配慮などを検討する  
就業配慮に必要な情報のみが報告される。
- 緊急対応の流れ
- EAP 導入についての検討

### 4. 個人のプライバシーへの配慮について

- プライバシーポリシーを別に定める。
- 文書保管は施錠可能なケースで行い、管理責任者は〇〇とする。

原則と社内の事情を勘案した例外の運用：社内でのコンセンサスを経て決定していく



## 事業場におけるメンタルヘルス相談体制の例

相談時間について：原則就業時間内など

周知方法について：社内広報，掲示板，LAN，パンフレット，研修時の資料，健診利用

☒ メンタルヘルス相談体制

## ワーク 4 : 年次計画と評価

### メンタルヘルス活動の評価

メンタルヘルスケアの実効性を高めるため、計画策定時に評価項目を定め、結果を活動の指針として活かします。活動の評価する際の考え方の軸には大きく二つがあります：

- アウトカム評価とパフォーマンス評価
  - アウトカムの評価：精神障害による疾病休業が減ったか、ストレスを訴える者の割合が改善したか、等
  - パフォーマンスの評価（プロセスの評価：システムの評価）：計画したことが計画通りに実施されたかどうか、等
- 定量的評価と定性的評価
  - 定量的評価：数値目標（ストレスの訴え率等）
  - 定性的評価：関係者の意見、好事例の報告など

メンタルヘルス活動の評価のポイントとして、以下の事項に留意します：

- 計画時に数値目標は設定されているか？また、定性的な評価についても計画されているか？
- 従業員や管理監督者の意見の聴取や評価への参加の機会はあるか？
- アウトカムの評価とパフォーマンスの評価の双方が行われているか？
- 評価は改善に活かされているか？

## ワーク④

### 心の健康の保持増進の年次計画と評価手順

- 心の健康の保持増進の基本方針と長期目標、心の健康の保持増進の体制とルールが決まったら、次は年次目標の設定です。
- 心の健康づくりの年次計画をグループで討議していただきます。1年でどのような事業をどこまで実施するのかを、できるだけ具体的に、その事業場で想定される優先順位を考えて決めてください。
- 1年間が修了した時点で、どのように評価を行うかについても年次計画の作成と同時に決めてください。

### 参考ポイント

- 心の健康の保持増進計画の長期目標と一致しているかどうか確認してください。
- 心の健康の保持増進年次計画を具体的に、優先順位の高いものから3つまで選定してください
- 心の健康の保持増進年次計画の評価手順についても計画しておきます
  - － プロセスの評価・アウトカムの評価の仕方
  - － 評価をどう改善に活かすか



### 3. 平成22年度心の健康の保持増進計画

心の健康の保持増進の長期目標
心の健康の保持増進の年次目標
1.  2.  3.
心の健康の保持増進の年次計画（具体的に、優先順位の高いものから3つ）
1.
2.
3.
心の健康の保持増進の評価計画
1.  2.  3.

回答例 3. 平成 22 年度心の健康の保持増進計画

心の健康の保持増進の長期目標
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 従業員または管理監督者によるメンタルヘルス相談利用の定着</li> <li>2. 従業員のメンタルヘルス不調による長期休業日数・件数の減少</li> <li>3. 自殺率の低下</li> </ol>
心の健康の保持増進の年次目標
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. メンタルヘルス相談体制の構築と周知 内外の相談者の確保 文書の策定（運営内規・紹介状）</li> <li>2. 管理監督者研修 管理監督者の役割（とくに相談体制を機能させるための管理監督者の役割について） リスナー研修（積極的傾聴）</li> <li>3. ストレス調査等による現状把握 休業日数・件数の把握方法の定義（モニタリングの指標） 抑うつ状態の有症状率の推定</li> </ol>
心の健康の保持増進の年次計画（具体的に、優先順位の高いものから3つ）
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. メンタルヘルス相談体制の構築と周知 4-6月：メンタルヘルス担当者の選任と教育 6-7月：利用ルールと運営内規（プライバシーポリシーを含む）の策定 4-7月：外部資源の検討（選定）</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>2. 管理監督者研修 7月：研修の企画・対象者の選定 8月：研修内容の設定と対象者への通知 9月：第1回研修（管理監督者の役割）の実施 1月：第2回研修（リスナー研修・積極的傾聴）の実施</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>3. ストレス調査等による現状把握 7-9月：ストレス調査の企画 10月：安全衛生委員会承認 11月：調査の実施・集計 12月：結果報告（従業員および部署）</li> </ol>
心の健康の保持増進の評価計画
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. メンタルヘルス相談体制の構築と周知 利用ルール・運営規定バージョン1の完成 相談件数（相談体制の発足時にあたるので、その評価については留意） 健診時アンケートによる周知度の確認（目標：相談窓口の利用方法については80%）</li> <li>2. 管理監督者研修 プロセス評価：研修すること・管理監督者受講率（目標90%） アウトカム評価：研修内容の理解度（目標：相談窓口の利用方法については80%） アウトカム評価：傾聴態度の向上（目標：傾聴尺度得点30%向上）</li> <li>3. ストレス調査等による現状把握 プロセス評価：従業員の参加率（目標80%） アウトカム評価：ハイリスクグループの頻度（初年度なので基準値として把握）</li> </ol>

解説

年間計画に盛り込む事項としては、ルーチンで設定する事項もあります。次ページのような進捗管理表を作成し進捗を管理することも勧められます。

<p>定期的に実施する活動</p> <p>例) 衛生委員会での審議, 長時間労働者への対応, 復職への対応-----</p> <p>年間計画の中で実施すべき活動</p> <p>例) 職場のストレス状態の把握, 管理監督者教育・セルフケア教育-----</p> <p>仕組みの維持管理するための活動</p> <p>例) 目標・計画の策定, 評価, 文書類の改訂等, 個別の改善事項</p>
---

図4：年間計画の例

解説 年間計画と進捗確認(例)

項目	スケジュール(月)												内容
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
衛生委員会の開催	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	
目標の策定	●												
計画の策定	●												
職場復帰手順の徹底 リハビリ出勤制度の制定		●											
管理監督者教育				△		○							1回目外部講師、2回目内部
セルフケア教育							○						全国労働衛生週間のイベント
EAP機関との契約			◎										
EAP機関の利用状況の確認				○		○		○		○		○	
EAP機関の見直し												○	
職場のストレス評価			×	○				○	○				
職場復帰支援	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
長時間労働者に対する面接	○	□	○	□	○	○	○	○	○	○	○	○	
目標の達成状況の確認						○							○
仕組みの見直し													○
改善事項1			→	○									
改善事項2					→	○							

○:予定、●実施済、△変更、□非該当、×未実施、◎終了

まとめ

こころの健康づくり計画をはじめ、産業保健活動の計画は、事業場の事業活動と整合性が取れていることが大切で、関係の部署と了解（コンセンサス）を取りながら作成していくものです。実行可能性も考慮に入れて、有意義な計画とするようにしましょう。できるところからはじめて、評価と計画の改善を行いながら、継続的によりよい対策を目指すようにします。

## 参考図書・資料

### メンタルヘルス対策支援事業

#### メンタルヘルス対策支援センター

- 都道府県産業保健推進センター内
- 国が定める「相談機関の登録基準」（平成 20 年 6 月）に適合  
([http://www.roufuku.go.jp/sanpo/eap/list\\_2.html](http://www.roufuku.go.jp/sanpo/eap/list_2.html))
- 監督官による指導と連携，相談員による相談（訪問，電話）

#### 事業場の心の健康づくりアドバイス

- 中央労働災害防止協会による事業場への支援専門家の派遣  
([http://www.jisha.or.jp/mental\\_health/advice/index.html](http://www.jisha.or.jp/mental_health/advice/index.html))

### 実習教材

- 川上他監修:職場におけるメンタルヘルスのスペシャリスト BOOK. 培風館，2007