

⑥こころの健康 気づきのヒント集

「労働者の心の健康の保持増新のための指針」によると、心の健康づくりを推進するためには労働者自身が重要です。ストレスに気づくためには、労働者がストレス要因に対するストレス反応や心の健康について理解するとともに、自らのストレスや心の健康状態について正しく認識できるようにする必要があります。

「ストレスに気づこう」として、**職業性簡易ストレス調査票**が紹介され、更に、**ストレスとうまくつきあう方法**や、**快適な睡眠のための7箇条**等が記載されています。

また、相談先一覧として「勤労者心の電話相談(全国19カ所)」「メンタルヘルス支援センター(47都道府県)」「中央労働災害防止協会(7カ所)」「精神福祉センター(全国68カ所)」「いのちの電話(全国52カ所)」等の連絡先が記載されています。



⑦職場における自殺の予防と対応

うつ病の症状や早期発見のための方法、産業医や専門医へうつ病等の疑いがある労働者をつなぐタイミング、職場でのポストパンションの促進等を充実することを主眼とした小冊子です。

ここにまとめられている内容は基本的な知識であり、事業場の種類、規模や事業主・従業員等の個性などによって実際に効果のあるやり方はいろいろと異なります。

この小冊子には、自殺予防という目標に近づくために重要な知識、知恵が書かれており、職場での自殺を予防し、メンタルヘルスの水準を上げるために必ずや役立つものです。

相談先一覧として「勤労者心の電話相談」「メンタルヘルス支援センター」「中央労働災害防止協会(7カ所)」「精神福祉センター」「いのちの電話」の他に「自殺総合対策窓口一覧(各府省庁、都道府県、政令指定都市)」の連絡先を記載。



⑧派遣労働者の心の健康づくり

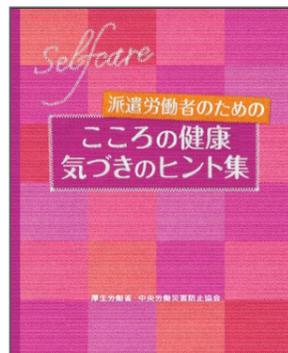
～労働者の心の健康の保持増進のための指針～

「労働者の心の健康の保持増新のための指針」に従って健康保持増進を行うことが重要です。心の健康づくりを推進するためには、労働者自身がストレスに気づき、これに対処するための知識、方法を身につけ、それを実施することが重要です。

ストレスに気づくためには、労働者がストレス要因に対するストレス反応や心の健康について理解するとともに、自らのストレスや心の健康状態について正しく認識できるようにする必要があります。

このように、労働者自らが行うストレスへの気づきと対処及び自発的な健康相談、さらにはストレスの予防をセルフケアといい、その実例を紹介しています。

ストレスへの気づきの方法として「**職業性簡易ストレス調査票**」の活用や、「**ストレスとうまくつきあう**」「**困った時は社会の手を借りよう**」等を紹介しています。



⑨派遣労働者のためのこころの健康気づきのヒント集

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)」に基づき職場におけるメンタルヘルスクアを推進しています。派遣先と派遣元の双方の事業場において、派遣労働者に対してより積極的に心の健康の保持増進を図ることが重要な課題となっています。

派遣労働者についても、その特性に留意しながら派遣先派遣元事業者が、それぞれの役割を適切に実施することが重要です。

指針のうち**派遣先派遣元事業者が講ずるべき事項**を中心として、**派遣労働者の心の健康づくり**について記述します。



⑩改定 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書

厚生労働省では、**メンタルヘルス不調により休業した労働者に対する職場復帰を促進するため**、事業場向けマニュアルとして、「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」(平成16年10月)を周知してきたが、その後の新たな経験や知見を踏まえて、**中央労働災害防止協会に設けられた検討委員会において、平成21年3月、本手引きの改訂**が行われました。

このパンフレットは、改訂版の手引きの内容を紹介するとともに、職場復帰支援の事例、休職から職場復帰に関わる就業規則の一例を掲載しており、各事業場において、こうした事例も踏まえて実態に合った職場復帰プログラムの策定等が行われ、円滑な職場復帰支援が実施されることを目的としています。

厚生労働省 独立行政法人労働者健康福祉機構版→



⑪心の健康サポートガイド 困ったときに受けられる支援・サービス

このガイドブックは心の病気に関する相談や様々なサポート情報を紹介。

- 保健医療** :心の悩み、医療についての相談
- 仕事について** :働くための支援、休職からの復帰支援など
- 住まい・生活** :入居支援、生活介護、行動援護等
- 経済的な支援** :医療費への助成、控除、生活支援等

働くための支援、住まいや生活介護などの生活支援、医療費の助成などの経済的な支援があることをご本人だけでなく、より多くの人たちに理解していただくための資料です。



⑫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 改訂

- リーフレットは右手引きをもとに作成されています
- 当該手引きは平成16年10月に作成され、**平成21年3月に改訂**されていますので注意が必要です



⑬安全衛生委員会を設置しましょう

労働安全衛生法に基づき、一定の基準に該当する事業場では安全委員会、衛生委員会(又は両委員会を統合した安全衛生委員会)を設置しなければならないこととなっています。

- 安全衛生委員会の開催要件
- 衛生委員会**…常時使用する労働者が50人以上の事業場(全業種)
 - 安全委員会**…常時使用する労働者が50人以上、又は100人以上の事業場で指定された業種

裏面には安全衛生委員会の構成委員や調査審議内容、開催時期、労働者への周知、委員会議事録を作成して3年間保存する必要がある等が記載されています。



⑭働く人々のメンタルヘルス・ポータルサイト ～心の健康確保と自殺や過労死などの予防～

厚生労働省のサイトであり、法令・支援制度の紹介や「働く方」「ご家族の方」「上司同僚の方」「支援する方」ごとに分けた数々のサポートが掲載されています。

また、セルフチェックとして「**職業性簡易ストレス調査**」を利用でき、自分自身でストレスチェックが出来ます。その結果についてストレスケアアドバイスとして「eラーニングで学ぶセルフケア」の方法を利用することなども出来ます。

関連情報も多数掲載され「メンタルヘルスクアの総合支援サイト」として、一度ご覧ください。

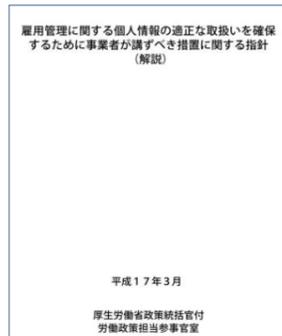


⑮厚生労働分野における個人情報情報の適切な取扱いのためのガイドライン等

- 雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針
- 雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について
- 照会先:政策統括官付労働政策担当参事官室
- 照会先:労働基準局安全衛生部労働衛生課



労働者の心の健康の保持増進等に関するリーフレット一覧表

<p>⑩雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針の解説</p> <p>正かつ円滑な運用を図るため雇用管理に関する個人情報について、事業者による適正な取扱いの確保に関して行う活動を支援するための具体的な手引きとして取りまとめたものである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○当解説は、指針の解説と巻末の[参考]は、個人情報の保護に関する法律、個人情報の保護に関する法律施行令及び指針等雇用管理に関する個人情報保護について取り上げたものである。 ○解説で「しなければならない」と記載している部分は、それに従わなかった場合は厚生労働大臣により規定違反と判断され、勧告命令及び緊急命令について厚生労働大臣等が連携して手続を行う。「求められる」と記載している部分については、それに従わなかった場合に、規定違反と判断されるものではないが、雇用管理に関する個人情報保護の推進の観点から、取り組むことが強く望まれるものである。 	
<p>《一覧表の使用について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ※掲載している資料等は関連リーフレットの一部抜粋であり、法律改正等により変更されることがあります。各資料内容に関するお問い合わせは、それぞれの担当部署にお願いいたします。 ※各タイトル文章を、インターネットで検索すると関連資料が表示されますが、リーフレット等は作成、発行時期や年度等には十分注意して最新版の情報をご利用ください。 	 <p>特定非営利活動法人 健康情報処理センターあいち 〒460-0011 名古屋市中区大須三丁目30番40号 万松寺ビル10階 TEL 052 (241) 1351 FAX 052 (241) 1352</p>

<p>①労働者の健康を守るために～過重労働による健康障害防止対策～</p> <p>当該資料は労使が協力して自主的な取組を行うときに役立つ多くのヒントが掲載されています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 事業者による意思決定と方針の表明 2. 衛生委員会等の活用 3. 過重労働対策推進計画 4. 各部門の役割と連携 5. 健康確保の徹底 6. 企業での実例集 <p>産業保健スタッフが整備された事業場ではなく、労働者が50人未満の小規模事業場の方々にも役立つように取りまとめられています。</p>	
<p>②過重労働による健康障害を防ぐために</p> <p>厚生労働省では「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(平成18年3月17日付け基発第0317008号、平成20年3月7日付け基発第0307006号で一部改正)を策定し、時間外・休日労働の削減、労働者の健康管理の徹底等を推進。</p> <p>過重労働による健康障害の防止のためには、時間外・休日労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底が重要です。また、やむを得ず長時間にわたる時間外・休日労働を行わせた労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じることが必要です。</p>	
<p>③労働者の疲労蓄積度チェックリスト(厚生労働省)</p> <p>過重労働による健康障害防止のための総合対策の一環として本人用よ家族用のチェックリストを掲載しています</p> <p>【過重労働による健康障害を防ぐためには】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 健康管理体制の整備・健康診断の実施を図りましょう 2. 長時間労働者に対し面接指導を実施しましょう 3. 時間外・休日労働時間を削減しましょう 4. 労働者の疲労蓄積度自己チェックを活用しましょう 	
<p>④職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～ (厚生労働省 中央労働災害防止協会編)</p> <p>厚生労働省では、国、事業者、労働者をはじめとする関係者が一体となって総合的かつ計画的に労働者の安全と健康を守り、労働災害防止対策に取り組むことができるよう労働安全衛生法の規定に基づいて「第11次労働災害防止計画」を策定しています。本計画では、平成20年度から5年間に実施すべき主な取組みを示しており、事業者、労働者をはじめとする関係者は自ら積極的に対策を推進し、安全衛生水準の向上に努めることが求められます。</p> <p>「第11次労働災害防止計画」では8つの重点対策を定め、対策ごとの目標を設定して取組みをすすめることとしていますが、その一つにメンタルヘルス対策の推進が挙げられています。</p>	
<p>⑤心の健康づくり 事例集 ～職場におけるメンタルヘルス対策～ (厚生労働省 中央労働災害防止協会編)</p> <p>当該リーフレットでは、メンタルヘルスカケア推進方針の策定から体系的な取組みや衛生委員会を中心とした取組等を事例集として掲載しています。</p> <p>又、職員研修やストレスチェック結果に基づく職場環境改善への取組や、不調者・復職者への対応マニュアル実例とその取組、効果についても記載しています。</p>	