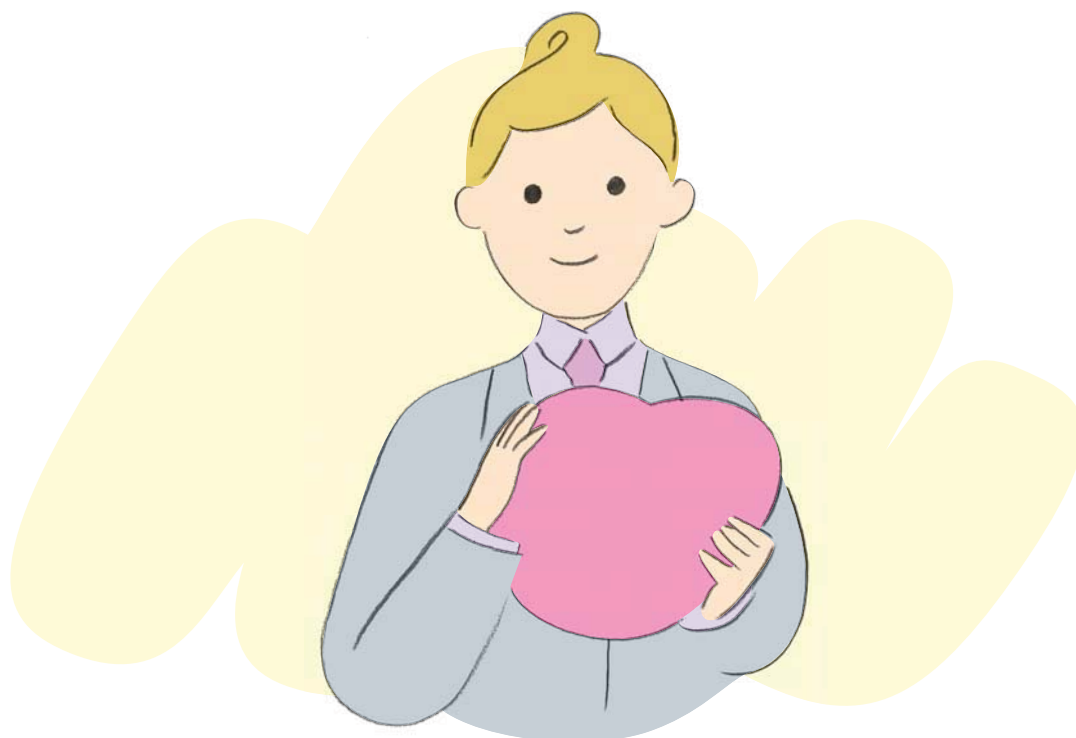


# 労働者の心の健康の 保持増進のための指針（まとめ）

= 基発第 0331001 号 =



## INDEX

<b>1 趣旨</b> .....	P1	<b>6 メンタルヘルスキアの具体的進め方</b>	
<b>2 メンタルヘルスの基本的考え方</b>		<b>1</b> メンタルヘルスキアを推進するための教育研修・情報提供 .....	P6
<b>1</b> 事業場の役割 .....	P1	<b>2</b> 職場環境の把握と改善 .....	P7
<b>2</b> 実施時の留意点 .....	P1	<b>3</b> メンタルヘルス不調への気づきと対応 .....	P7 ~ P8
<b>3 衛生委員会等における調査審議</b> .....	P2	<b>4</b> 職場復帰における支援 .....	P9
<b>4 心の健康づくり計画</b> .....	P2	<b>7 メンタルヘルスキアに関する個人情報の保護への配慮</b> .....	P9
<b>5 4つのメンタルヘルスキアの推進</b>		<b>1</b> 労働者の同意 .....	P10
<b>1</b> セルフケア .....	P3	<b>2</b> 事業場内産業保健スタッフによる情報の加工 .....	P10
<b>2</b> ラインによるケア .....	P4	<b>3</b> 健康情報の取扱いに関する事業場内における取り決めについて .....	P10 (特に法令で守秘義務が課せられていない者について)
<b>3</b> 事業場内産業保健スタッフ等によるケア .....	P4 ~ P5	<b>8 小規模事業場におけるメンタルヘルスキアの取組の留意事項</b> .....	P11
<b>4</b> 事業場外資源によるケア .....	P5	<b>9 定義</b> .....	P11
		編集後記 .....	P11

# 1 趣旨 / 2 メンタルヘルスの考え方

## 1 趣旨

労働者の受けるストレスは拡大する傾向にあり、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が約6割を超える状況にあります。事業場においても積極的に心の健康保持増進を図ることは、労働者とその家族の幸せを確保するとともに社会の健全な発展という観点からも重要な課題となっています。

本紙は、労働安全衛生法第70条の2第1項の規定に基づき同法69条第1項の措置の適切かつ有効な実施を図るための「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が公布され、事業場において労働者の「心の健康を保持増進のための措置（以下メンタルヘルスという）」が適切かつ有効に実施されるための原則的な方法を記載したものです。

また、厚生労働省は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としています。

## 2 メンタルヘルスの基本的考え方

### Point

ストレスの原因となる要因は**仕事、職業生活、家庭、地域等**に存在しています。**労働者自身がストレスに気づき、これに対処すること(セルフケア)の必要性を認識**させます。



### 1 事業場の役割

#### ① メンタルヘルスクアを積極的に推進することを表明

- ・事業者自らメンタルヘルスクアを積極的に推進することを表明し、実施体制を確立します。

#### ② 衛生委員会等でメンタルヘルスクアに関する現状と問題点を明確にするための十分な調査と審議

- ・労働者等の意見を聴きます
- ・労使、産業医の参加を求めます
- ・衛生委員会等では個人情報保護の規定づくりに関しても討議、決定します

#### ③ 上記②で明確になった問題点を解決する具体的な実施事項について基本計画「心の健康づくり計画」を策定、実施

- ・基本計画は安全衛生に関する計画の中に位置づけます
- ・基本計画は4つのメンタルヘルスクア（5.4つのメンタルヘルスクア参照）の推進が継続的かつ計画的に行われるよう教育研修・情報提供を行います。
- ・4つのメンタルヘルスクアを効果的に推進します

### 2 実施時の留意点

#### ① 心の健康問題の特性

- ・心の健康については、客観的な測定方法が十分確立しておらず**評価は容易ではありません**
- ・心の健康問題の発生過程には**個人差が大きく、そのプロセスの把握が困難です**
- ・心の健康は、すべての労働者に関わることであり、労働者の心の健康問題を抱える労働者に対して、**健康問題以外の観点から評価が行われる傾向が強い**という問題や、**心の健康問題自体についての誤解や偏見等が存在しています**

#### ② 労働者の個人情報保護への配慮

- ・健康情報を含む労働者の**個人情報保護**及び**労働者の意思尊重**に留意することが重要です
- ・情報収集及び利用では個人情報保護への配慮は、**安心してメンタルヘルスクアに参加、利用**するための条件です

#### ③ 人事労務管理との関係

- ・心の健康は体の健康に比較し、職場配置、人事異動、職場の組織等の**人事労務管理と密接に関係**します

## 2 メンタルヘルスの考え方 – 4 心の健康づくり計画で定めるべき事項

### ④ 家庭・個人生活等の職場以外の問題

- ・職場のストレス要因のみならず、家庭・個人生活等の職場外のストレス要因の影響を受けている場合も多くあります
- ・労働者個人の要因等も心の健康問題に影響を与え、これらは複雑に関係し、相互に影響し合う場合が多くあります

## 3 衛生委員会等における調査審議

- ・メンタルヘルスキアの推進では、事業者が労働者等の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うことが必要です
- ・労使、産業医、衛生管理者等で構成される衛生委員会等を活用することが効果的です

### 備考

労働安全衛生規則第22条において、衛生委員会の付議事項として「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関する事」が規定されている。よって、心の健康づくり計画の策定、実施体制の整備等の具体的な実施方策や個人情報保護に関する規程等の策定等に当たっては、衛生委員会等において十分調査審議を行うことが必要。

- ・衛生委員会等の設置義務のない小規模事業場においても、心の健康づくり計画の策定やその実施に当たっては労働者の意見が反映されるようにすることが必要です



僕たち労働者は積極的に意見を述べます!!

## 4 心の健康づくり計画

- ・メンタルヘルスキアは、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われ、推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うことが必要です
- ・衛生委員会等において十分調査、審議を行い、心の健康づくり計画を策定することが必要です
- ・心の健康づくり計画は、各事業場における労働安全衛生に関する計画の中に位置付けることが望ましいといえます

### 具体的事象

- ①事業者が事業場におけるメンタルヘルスキアを積極的に推進することを表明する事
- ②体制の整備に関する事
- ③問題点の把握と実施に関する事
- ④メンタルヘルスキア実施のための人材確保、及び事業外資源に関する事

⑤健康情報保護に関する事

⑥計画は実施(D)状況等を適切に評価(C)し、計画(P)の見直し等必要な改善(A)を行う(PCDAサイクル)

⑦その他必要な措置を講じる事

## 5 「4つ」のメンタルヘルスクアの推進

### 1 セルフケア（管理監督者もセルフケアの対象とする）

労働者自身による「ストレスへの気づき」 ▶ 対処する知識、方法を身につけ実施

- ① セルフケアにおける教育、情報提供 ▶ 心の健康に関する理解の普及を図る
- ② 相談体制の整備 ▶ 労働者自身が管理監督者や場内スタッフ等に自発的に相談しやすい環境を整える
- ③ セルフチェックを行う機会を提供 ▶ **ストレスチェック（職業性ストレス簡易調査表）の実施**（下図参照）

### 職業性ストレス簡易調査票の実施とその結果

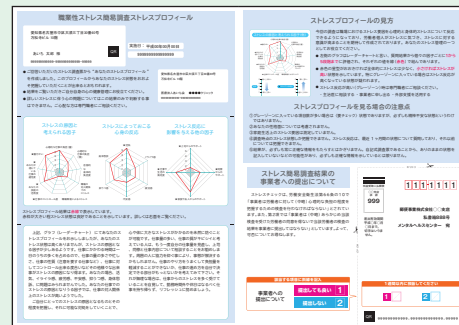
#### ● 職業性ストレス簡易調査票

・質問は57項目、約10分で記入



#### ● 結果表（ストレスプロフィール）

・ストレスの原因因子、反応影響因子、心身の反応についてグラフ表示されます。また、コメントも表示されます。



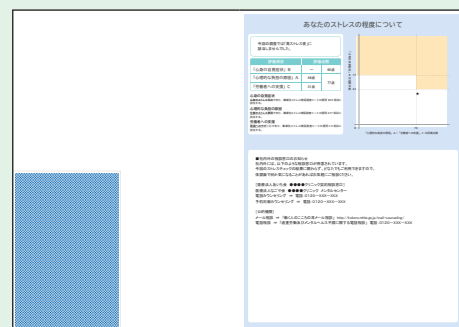
約一週間〜10日程度

#### メリット（強み）

- ・個人のストレスと職場のストレスの両方を同時に実施できる
- ・ストレス反応だけでなく仕事上のストレス要因、ストレス反応、修飾要因が同時に測定できる
- ・あらゆる業種の職場で対応できる
- ・質問が57項目と少なく約10分で回答できる

#### デメリット（弱み）

- ・職業性のストレス調査であり仕事以外のストレス要因は測定できない
- ・回答者のパーソナリティについて考慮されない
- ・調査時点でのストレス状況しか把握できない
- ・必ずしもいつも正確な情報をもたらすとは限らない

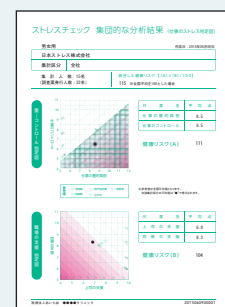


#### 個人への報告形式（密封）

- ・個人へ手渡される場合は内容が見えないよう封筒に入れて提供します。（個人が初めて内容を確認できる形状。）
- ・個人結果は、本人の了承が無い場合は事業者へは報告しません。

#### 職場単位の評価（仕事のストレス判定図）

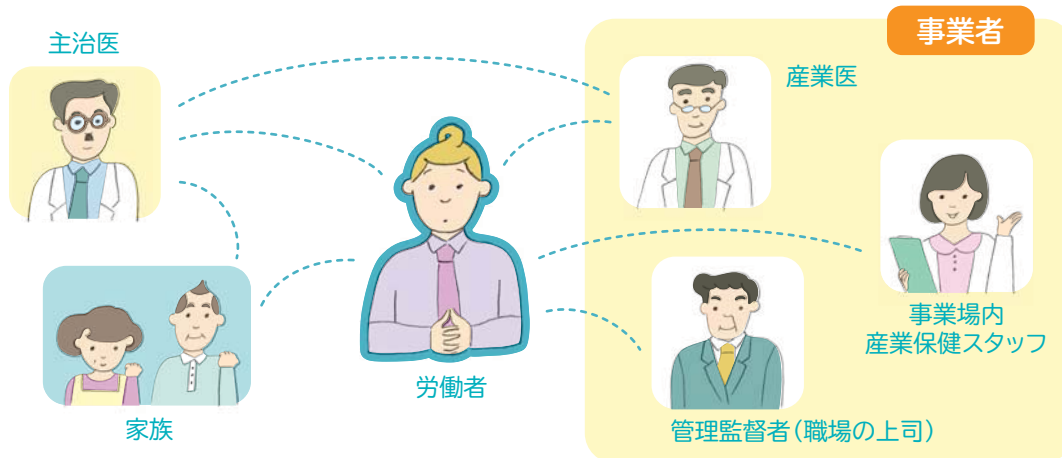
- ・判定図では職場全体、部や課、作業グループ単位等の集団を対象としてストレス要因を分析。
- ・判定図は2つの図で構成 ①仕事の量 ②職場の支援判定
- ・健康リスクを、標準集団の平均を100として表します。
- ・判定する部署（単位）は少なくとも10人以上必要。（個人は推定されるケースがあるため）



## 2 ラインによるケア

- ・管理監督者は部下である労働者の状況を日常的に把握しており、また具体的にストレス要因を把握でき、その改善ができる立場にあることから
  - ①職場環境等の把握と改善を行う
  - ②労働者からの相談対応を行う

## 3 事業場内産業保健スタッフ等（中心的な役割を担う）によるケア



- ・事業場内産業保健スタッフ（事業者ではない）は、上記 1 セルフケア、2 ラインによるケアを効果的に労働者と管理監督者へ支援を行います
  - ①メンタルヘルスクア実施に関する企画立案
  - ②個人の健康情報の取扱
  - ③事業場外資源とのネットワーク形成とその窓口
- ・事業者（事業場内産業保健スタッフではない）は、事業場内産業保健スタッフに対して次の措置を講じます
  - ①職務に応じた専門的な事項を含む教育研修、知識習得等の機会の提供を図る
  - ②メンタルヘルスクアに関する方針を明示し、実施すべき事項を委嘱または指示する
  - ③事業場内産業保健スタッフ等が労働者の自発的相談等を受けられることができる制度、体制を事業場内実態に応じて整える
  - ④産業医等の助言、指導等を得ながら事業場での実務担当者として「事業場内メンタルヘルス推進担当者」を、事業場内産業保健スタッフ等の中から専任するよう努める  
「事業場内メンタルヘルス推進担当者」は衛生管理者等や常勤の保健師等から選任することが望ましい  
なお、事業場の実情によっては人事労務管理スタッフから選任することも考えられる
  - ⑤一定規模以上の事業場にあつては事業場内又は企業内に、心の健康づくり専門スタッフや保健師等確保し、活用することが望ましい
  - ⑥心の健康問題を有する労働者に対する就業上配慮について、事業場内産業保健スタッフ等に意見を求めこれを尊重する事
- ・メンタルヘルスクアに関するそれぞれの事業場内産業保健スタッフ等（9 定義 参照）

### 産業医等

- ①産業医等は職場環境等の改善、健康教育・健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置のうち、医学的専門知識を必要とするものを行うという面から事業場の心の健康づくり計画の策定に助言、指導等を行い実施状況を把握
- ②専門的な立場から、セルフケア及びラインによるケアを支援し、教育研修の企画及び実施、情報の収集及び提供、助言及び指導等を行う
- ③就業上の配慮が必要な場合には、事業者に必要な意見を述べる
- ④専門的な相談・対応が必要な事例については、事業場外資源との連絡調整に専門的な立場から関わる
- ⑤長時間労働者に対する面接指導等の実施や、メンタルヘルスに関する個人の健康情報保護についても中心的役割を果たす



## 保健師等

- 産業医等及び衛生管理者等と協力しながら、セルフケア及びラインによるケアを支援し、**教育研修の企画及び実施、職場環境等の評価と改善、労働者及び管理監督者からの相談対応、保健指導等**にあたる



## 心の健康づくり専門スタッフ

- 事業場内に心の健康づくり専門スタッフがいる場合には、事業場内産業保健スタッフと協力しながら、**教育研修の企画及び実施、職場環境等の評価と改善、労働者及び管理監督者からの専門的な相談対応等**に当たるとともに、当該スタッフの専門によっては、事業者への**専門的立場からの助言等**を行う



## 衛生管理者等

- 心の健康づくり計画に基づき、産業医等の助言、指導等を踏まえて、具体的な**教育研修の企画及び実施、職場環境等の評価と改善**、心の健康に関する**相談ができる雰囲気や体制づくり**を行う。
- セルフケア及びラインによるケアを支援し、その実施状況を把握するとともに、産業医等との連携しながら**事業場外資源との連絡調整**に当たる



## 人事労務管理スタッフ

- 管理監督者だけでは解決できない職場配置、人事異動、職場の組織等の**人事労務管理が心の健康に及ぼしている具体的な影響を把握**し、労働時間等の労働条件の改善及び適正配置に配慮する

## 4 事業場外資源によるケア

- メンタルヘルスケアに関し専門的な知識を有する各種の事業場外資源の支援を活用することが有効である（労働者が相談内容等を事業場に知られることを望まないような場合にも、事業場外資源を活用することが効果的）
- 事業場外資源の活用にあたっては、これに依存することによりメンタルヘルスケアの推進について主体性を失わないように努める（労働者が相談内容等を事業場に知られることを望まないような場合にも、事業場外資源を活用することが効果的）
- メンタルヘルスケアに関する専門的な知識、情報等が必要な場合は、事業場内産業保健スタッフ等が窓口となって適切な事業場外資源から必要な情報提供や助言を受けるなどの連携を図るよう努める
- 必要に応じて、労働者を速やかに事業場外の医療機関及び地域保健機関に紹介するためのネットワークを日頃から形成しておく
- 小規模事業場においては必要に応じて地域産業保健センター等を活用することが有効である

相談 機 関 一 覧	労災病院	中部労災病院	TEL：052（659）6556
	精神保健福祉センター	愛知県精神保健福祉センター	TEL：052（962）5377
		名古屋市精神保健福祉センター	TEL：052（483）2095
	いのちの電話	名古屋いのちの電話	TEL：052（931）4343
自殺予防総合対策センター	健康福祉部障害福祉課 こころの健康推進室こころの健康推進グループ	TEL：052（954）6621	

支 援 機 関 一 覧	独立行政法人 労働者健康福祉機構	愛知産業保健総合支援センター	TEL：052（950）5375
	中央労働災害防止協会	中部安全衛生サービスセンター	TEL：052（682）1731

※全国の相談先は厚生労働省 中央労働災害防止協会等のホームページでご確認ください

## 6 メンタルヘルスケアの具体的進め方

・ 4つのケア（5「4つ」のメンタルヘルスケアの推進を参照）を継続的かつ計画的に実施することが基本

### 1 メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供

事業者から管理監督者を含む全ての労働者に対しての教育研修・情報提供

- ①メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ②ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- ③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
- ④ストレスへの気づき方
- ⑤ストレスの予防、軽減及びストレスへの対処の方法
- ⑥自発的な相談の有用性
- ⑦事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報

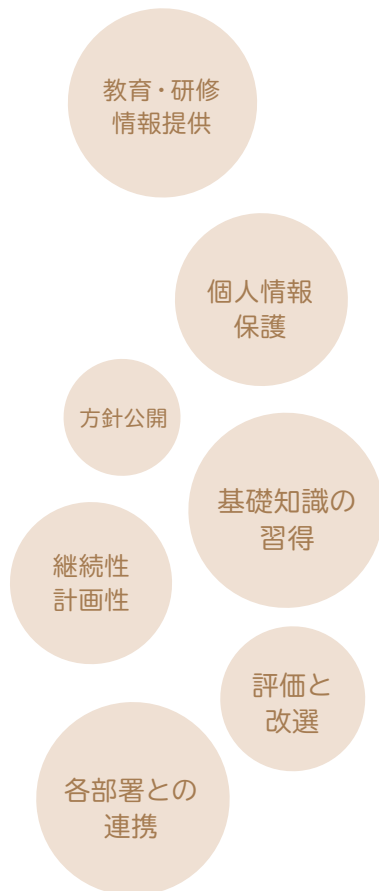
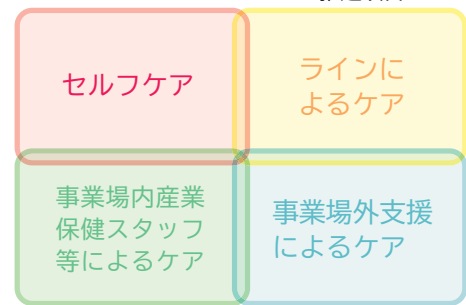
事業者がおこなう管理監督者への教育研修・情報提供

- ①メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ②職場でメンタルヘルスケアを行う意義
- ③ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- ④管理監督者の役割及び心の健康問題に対する正しい態度
- ⑤職場環境等の評価及び改善の方法
- ⑥労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等）
- ⑦心の健康問題により休業した者の職場復帰への支援の方法
- ⑧事業場内産業保健スタッフ等との連携及び事業場外資源との連携の方法
- ⑨セルフケアの方法
- ⑩事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
- ⑪健康情報を含む労働者の個人情報保護等

事業者がおこなう事業場内産業保健スタッフ等や産業医、衛生管理者等職務に応じた教育研修・情報提供

- ①メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ②職場でメンタルヘルスケアを行う意義
- ③ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- ④事業場内産業保健スタッフ等の役割及び心の健康問題に対する正しい態度
- ⑤職場環境等の評価及び改善の方法
- ⑥労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等）
- ⑦職場復帰及び職場適応の支援、指導の方法
- ⑧事業場外資源との連携（ネットワークの形成）の方法
- ⑨教育研修の方法
- ⑩事業場外資源の紹介及び利用勧奨の方法
- ⑪事業場の心の健康づくり計画及び体制づくりの方法
- ⑫セルフケアの方法
- ⑬ラインによるケアの方法
- ⑭事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
- ⑮健康情報を含む労働者の個人情報保護等

4つのメンタルヘルスの推進項目



## 2 職場環境の把握と改善

- ・労働者の心の健康には、作業環境、作業方法、労働者の心身の疲労の回復を図るための施設及び設備等、職場生活で必要となる施設及び設備等、労働時間、仕事の量と質、セクシュアルハラスメント等職場内のハラスメントを含む職場の人間関係、職場の組織及び人事労務管理体制、職場の文化や風土等の職場環境等が影響を与えるものである
- ・職場レイアウト、作業方法、コミュニケーション、職場組織の改善などを通じた職場環境等の改善は、労働者の心の健康の保持増進に効果的であるとされている
- ・メンタルヘルス不調の未然防止を図る観点から職場環境等の改善に積極的に取り組むものとする
- ・衛生委員会等における調査審議や策定した心の健康づくり計画を踏まえ、管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等に対し職場環境等の把握と改善の活動を行いやすい環境を整備するなどの支援を行う

### 職場環境等の評価と問題点の把握

- ①職場環境等を改善するには、まず職場環境等を評価し問題点を把握することが必要である
- ②管理監督者による日常の職場管理や労働者からの意見聴取や、職業性ストレス簡易調査票等ストレスに関する調査票等を活用して、職場環境等の具体的問題点を把握する
- ③職場巡視による観察、労働者及び管理監督者からの聞き取り調査、ストレス調査等により定期又は必要に応じて職場内のストレス要因を把握し評価するものとする
- ④職場環境等を評価するにあたって職場環境等チェックリスト等を用いることによって、人間関係、職場組織等を含めた評価を行うことも望ましい

### 職場環境等の改善

- ①事業者は、「職場環境等の評価と問題点の把握」により職場環境等を把握した上で、職場環境のみならず勤務形態や職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境等の改善を行う
- ②事業場内産業保健スタッフ等は、職場環境等の評価結果に基づき、管理監督者に対してその改善を助言するとともに、管理監督者と協力しながらその改善を図る
- ③管理監督者は、労働者の労働の状況を日常的に把握し、個々の労働者に過度な長時間労働、過重な疲労、心理的負荷責任等が生じないようにする等、労働者の能力、適性及び職務内容に合わせた配慮を行うことが重要である
- ④事業者は改善効果を定期的に評価し、効果が不十分な場合には取組方法を見直す等、対策がより効果的なものになるように継続的な取組に努めるものとする  
必要に応じて事業場外資源の助言及び支援を求めることが望ましい
- ⑤職場環境等の改善に当たっては労働者の意見を踏まえる必要がある

## 3 メンタルヘルス不調への気づきと対応

- ・事業者は、個人情報保護に十分留意しつつ、労働者、管理監督者、家族等からの相談に対して適切に対応できる体制を整備するものとする
- ・相談等により把握した情報を基に、労働者に対して必要な配慮を行い、必要に応じて産業医や事業場外の医療機関とのネットワークを整備するよう努める

### 労働者による自発的な相談ができる体制と自らのセルフチェックについて

- ・事業者は、労働者によるメンタルヘルス不調への気づきを促進するため、事業場の実態に応じてその内部に相談に応ずる体制を整備する
- ・事業場外の相談機関の活用を図る等、労働者が自ら相談を受けられるよう必要な環境整備を行う
- ・ストレスへの気づきのために調査票や情報端末機器等を活用し、随時セルフチェック（P3：職業性ストレス簡易調査を参照）を行うことができる機会を提供する



## 6 メンタルヘルスケアの具体的進め方 3 メンタルヘルス不調への気づきと対応

### 管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応等について

- ・管理監督者は、日常的に労働者からの自発的な相談に対応するよう努める必要がある  
特に、長時間労働等により疲労の蓄積が認められる労働者、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した労働者、その他特別の配慮が必要と思われる労働者に適切な情報を提供し、必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促すよう努める
- ・事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者と協力し労働者の気づきを促して、保健指導等を行い相談等により把握した情報を基に、必要に応じて事業場外の医療機関へ相談や受診を促す
- ・心身両面にわたる健康保持増進対策（THP）を推進している事業場においては、心理相談を通じて心の健康に対する労働者の気づきと対処を支援する  
運動指導、保健指導等における他の指導においても、積極的にストレスや心の健康問題を取り上げることが効果的

### 労働者個人のメンタルヘルス不調を把握する際の留意点について

- ・事業場内産業保健スタッフ等が労働者個人のメンタルヘルス不調を把握し、本人に対してその結果を提供するとともに、事業者は必要な情報の提供を受けてその状況に対応した必要な配慮を行うことも重要である
- ・ストレスチェック等を実施し保健指導等を行うためにその結果を事業者が入手する場合には、労働者本人の同意の上で実施することが必要である
- ・ストレスチェック等を利用して労働者個人のメンタルヘルス不調を早期発見しようとする場合には、ストレスチェックの質問票等に加えて専門的知識を有する者による面談を実施するなど適切な評価ができる方法による
- ・事後処置の内容判断には医師の指導のもと、問題を抱える者に対して事業場において事後措置を適切に実施できる体制が存在していること等を前提として実施することが重要である
- ・前項の事業者が必要な配慮を行う際には、事業者はストレスチェック等により得られた情報を、労働者に対する健康確保上の配慮を行うためにのみ利用し、不適切な利用によって労働者に不利益を生じないように個人情報の保護について特に留意する
- ・労働安全衛生法に基づく健康診断や、一定時間を超える長時間労働を行った労働者に対する医師の面接指導等により、労働者のメンタルヘルス不調が認められた場合、事業場内産業保健スタッフ等のとるべき対応についてあらかじめ明確にしておく

### 労働者の家族による気づきや支援の促進について

- ・労働者に日常的に接している家族は、労働者がメンタルヘルス不調に陥った際に最初に気づくことが少なくないので、治療勧奨、休業中、職場復帰時及び職場復帰後のサポートなど、メンタルヘルスケアに大きな役割を果たす
- ・事業者は、労働者の家族に対して、ストレスやメンタルヘルスケアに関する基礎知識、事業場におけるメンタルヘルス相談窓口等の情報を社内報や健康保険組合の広報誌等を通じて提供することが望ましい
- ・事業者は、事業場に対して家族から労働者に関する相談があった際には、事業場内産業保健スタッフ等が窓口となって対応する体制を整備するとともに、そのことを労働者やその家族に周知することが望ましい

### 改正労働安全衛生法 平成27年12月1日施行

常時使用する労働者に対して（中略）、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）を事業者の義務となります

詳しくは、別冊「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の実施方法の手引き」を参照してください。

## 4 職場復帰における支援

- ・メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため事業者は、その労働者に対する支援として下記事項を適切に行うものとします
- ・衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受けながら職場復帰支援プログラムを策定する  
職場復帰支援プログラムにおいては、休業の開始から通常業務への復帰に至るまでの一連の標準的な流れを明らかにするとともに、それに対応する職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等について定める
- ・職場復帰支援プログラムの実施に関する体制や規程の整備を行い、労働者に周知を図る
- ・職場復帰支援プログラムの実施について、組織的かつ計画的に取り組む
- ・労働者の個人情報の保護に十分留意しながら、事業場内産業保健スタッフ等を中心に労働者、管理監督者がお互いに十分な理解と協力を行うとともに、労働者の主治医との連携を図りつつ取り組む
- ・職場復帰支援における専門的な助言や指導を必要とする場合には、それぞれの役割に応じた事業場外資源を活用する

安全衛生委員会等で  
事項を決める

- ① 職場復帰支援プログラムを策定
- ② 職場復帰支援プログラムを労働者に周知を図る
- ③ 職場復帰支援プログラムを組織的かつ計画的に取り組む※
- ④ 労働者の個人情報の保護に十分留意
- ⑤ それぞれの役割に応じた事業場外資源を活用する

※備考：改訂 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 参照

備考：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～ P8、9 参照

## 7 メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮

- ・メンタルヘルスキアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要です
- ・メンタルヘルスに関する労働者の個人情報は健康情報を含むものであり、その取得、保管、利用等において特に適切に保護しなければならないが、その一方でメンタルヘルス不調労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため当該情報を適切に活用することが必要になる場合もある
- ・健康情報を含む労働者の個人情報の保護に関しては、個人情報保護に関する法律及び関連する指針等が定められており、個人情報を事業の用に供する個人情報取扱事業者に対して、個人情報の利用目的の公表や通知、目的外の取扱いの制限、安全管理措置、第三者提供の制限等を義務づけています
- ・個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、その適正な取扱いの確保に努めることとされています

# 7 メンタルヘルスに関する 個人情報の保護への配慮

- 1 労働者の同意
- 2 事業場内産業保健スタッフによる情報の加工
- 3 健康情報の取扱いに関する事業場内における取り決めについて  
(特に法令で守秘義務が課せられていない者について)

## 1 労働者の同意

- ・労働者の個人情報を主治医等の医療職や家族から取得する際には、事業者はあらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい
- ・健康情報を含む労働者の個人情報を医療機関等の第三者へ提供する場合も、原則として本人の同意が必要です
- ・労働者の生命や健康の保護のために緊急かつ重要であると判断される場合は、本人の同意を得ることに努めたうえで、必要な範囲で積極的に利用すべき場合もあることに留意が必要である  
その際、産業医等を選任している事業場においてはその判断について相談することが適当です
- ・個人情報取得又は提供時、本人を介して行うこと及び本人同意を得るにあたっては個別に明示の同意を得ることが望ましい

## 2 事業場内産業保健スタッフによる情報の加工

- ・事業場内産業保健スタッフは、労働者本人や管理監督者からの相談対応の際などメンタルヘルスに関する労働者の個人情報が集まることとなるため、個人情報の取扱いについて特に留意する
  - ・産業医等が相談窓口や面接指導等により知り得た健康情報を含む労働者の個人情報を事業者等に提供する場合には、提供する情報の範囲と提供先を必要最小限とする
  - ・産業医等は、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に必要な情報が的確に伝達されるように、集約整理、解釈するなどの適切に加工した上で提供する
  - ・事業者は、メンタルヘルスに関する労働者の個人情報を取り扱う際に、診断名や検査値等の生データの取扱いについては産業医や保健師等に行わせることが望ましい  
特に、誤解や偏見を生じるおそれのある精神障害を示す病名に関する情報は慎重に取り扱うことが必要である

## 3 健康情報の取扱いに関する事業場内における取り決めについて（特に法令で守秘義務が課せられていない者について）

- ・健康情報等の保護に関して、医師や保健師等について法令で守秘義務が課されており、また、労働安全衛生法では健康診断または面接指導の実施に関する事務を取り扱う者に対する守秘義務を課しています  
しかしながら、メンタルヘルスケアの実施においては、これら法令で守秘義務が課される者以外の者が健康診断又は面接指導の実施以外の機会に健康情報を含む労働者の個人情報を取り扱うこともあることから、事業者は、衛生委員会等での審議を踏まえ、これらの個人情報を取り扱う者及びその権限、取り扱う情報の範囲、個人情報管理責任者の選任、事業場内産業保健スタッフによる生データの加工、個人情報を取り扱う者の守秘義務等について、あらかじめ事業場内の規程等により取り決めることが望ましい
- ・事業者は個人情報を取り扱うすべての者を対象に、当該規程等を周知するとともに健康情報を慎重に取り扱うことの重要性や望ましい取扱い方法についての教育を実施する



### 8 小規模事業場におけるメンタルヘルスケアの取組の留意事項

- ・常時使用する労働者が50人未満の小規模事業場では、メンタルヘルスケアを推進するに当たって必要な事業場内産業保健スタッフが確保できない場合が多くあります  
このような事業場では、事業者は**衛生推進者又は安全衛生推進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**とともに、地域産業保健センター等の事業場外資源を積極的に活用することが望ましい
- ・メンタルヘルスケアの実施に当たっては、事業者はメンタルヘルスケアを積極的に実施することを表明し、**セルフケア、ラインによるケアを中心として、実施可能なところから着実に取組を進める**ことが望ましい

### 9 定義

#### ①ライン

日常的に労働者と接する職場の管理監督者（上司その他労働者を指揮命令する者）

#### ②産業医等

産業医その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師

#### ③衛生管理者等

衛生管理者、衛生推進者及び安全衛生推進者

#### ④事業場内産業保健スタッフ

産業医等、衛生管理者等及び事業場内の保健師等

#### ⑤心の健康づくり専門スタッフ

精神科・心療内科等の医師、心理職等

#### ⑥事業場内産業保健スタッフ等

事業場内産業保健スタッフ及び事業場内の心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ等

#### ⑦事業場外資源

事業場外でメンタルヘルスケアへの支援を行う機関及び専門家

#### ⑧メンタルヘルス不調

精神および行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいう

別途参考資料（NPO 法人健康情報処理センターあいち作成）

- ・改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の実施方法の手引き（平成27年9月1日）
- ・労働者の保持増進等に関するリーフレット一覧表

改訂：平成27年9月1日

#### 編集後記

- ・本まとめ、及び参考資料の活用にあたっては関係法規等を十分ご理解の上でご活用ください。
- ・備考資料に関しては、厚生労働省等は発刊物（リーフレット等）の名称とページを現しています。



お問い合わせ先

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