



## VI 職場のメンタルヘルス対策 ～一次予防の重要性～



# 目次

1. 一次予防の重要性
2. メンタルヘルスケアの具体的な進め方
3. 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
4. 職場環境などの把握と改善
5. 心の健康づくり計画



# 1. 一次予防の重要性



## 2次予防・3次予防だけでは不足！

- 問題が起きてからの対応だけでは、発症者が増えるばかり
- 職場復帰をしても、再発を繰り返す
- 事故やミスが減らず、会社の評判が傷つく
- 周囲の人への負担増、労働意欲の低下
- 離職者が続出、・・・



# 一次予防の重要性

- 深刻な問題が起きるのを防ぐ  
（危機管理、リスク管理）
- 活気ある、チーム連携の良い職場を実現する  
（職場が元気になる！）
- 労働意欲や職務満足度の向上につながる  
（働く人が元気になる！）
- 生産性や顧客満足度の向上につながる  
（経営にプラスになる！）



## 2. メンタルヘルスケアの具体的な進め方



# メンタルヘルスケアの具体的な進め方 (H18 メンタルヘルス指針より)

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
2. 職場環境等の把握と改善
3. メンタルヘルス不調への気づきと対応
4. 職場復帰における支援

Q: これらのうち、一次予防はどれでしょうか？



# メンタルヘルスケアの具体的な進め方 (H18 メンタルヘルス指針より)

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

**1次予防!**

2. 職場環境等の把握と改善

**1次予防!**

3. メンタルヘルス不調への気づきと対応

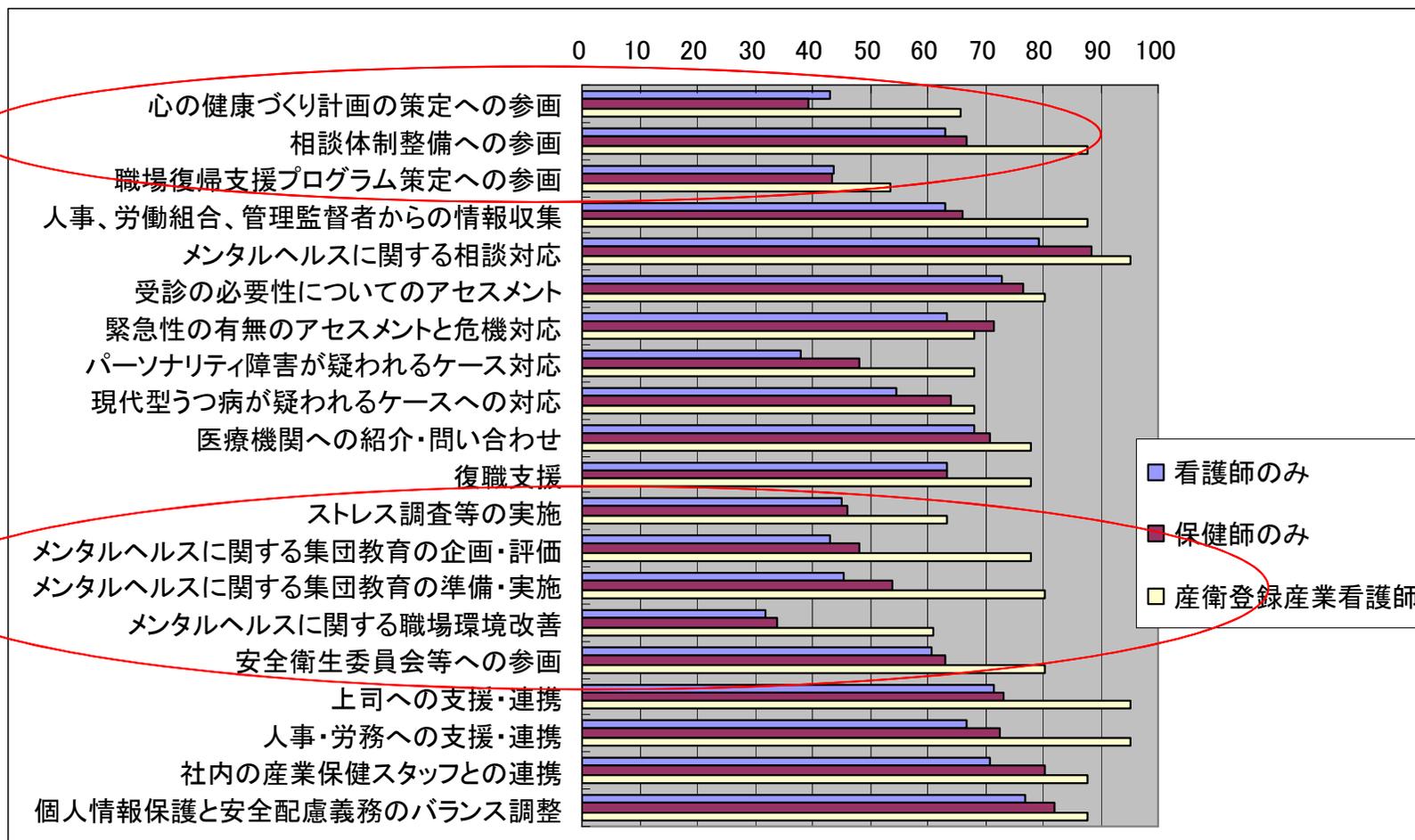
**2次予防!**

4. 職場復帰における支援

**3次予防!**



# 職場のメンタルヘルス対策における 産業看護職の活動実施状況

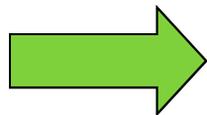


2010年度 東京産業保健推進センター 調査研究結果より



## 2010年度調査からの示唆

- 労働者個人に対するメンタルヘルス相談などについては、多くの産業看護職が資格を問わず業務に携わっているが、事業場のメンタルヘルス対策に関する体制づくりや安全衛生委員会への参画、職場集団としてのメンタルヘルス教育や職場環境改善等については、全体的に実施割合が低い現状が示唆された。



組織への支援や1次予防対策に  
取り組むスキルの強化が必要！



### 3. 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



### 3. 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

- ① 一般労働者向けのメンタルヘルス研修会の企画、準備、実施、ならびに評価
- ② 管理監督者向けのメンタルヘルス研修会の企画、準備、実施、ならびに評価
- ③ メンタルヘルスに関する広報や啓発活動の企画、準備、実施、評価



## 3-①

# 一般労働者向けのメンタルヘルス研修会

場面： 新入社員・入社3年目・リーダー層向け研修会  
部署毎の研修会、・・・

### <留意点>

企画：

準備：

実施：

評価：



## ストレスへの気づきの支援

労働者が心の健康について理解

ストレス要因やストレス反応に気づける

自らのストレスや心の健康状態について  
認識できるよう、情報提供や教育を行う



### 3-①

## 一般労働者向けのメンタルヘルス研修会

場面：新入社員・入社3年目・リーダー層向け研修会  
部署毎の研修会、・・・

企画：目標は、**セルフケアの支援**

(ストレスの理解、過剰ストレスへの適切な対処法、  
不調兆候への気づきの感度向上、相談窓口紹介・・・)

準備：企画書(予算含む)の作成→承認→指導案・媒体作成

**対象特性を把握、狙いに合った分かりやすい内容に！**

極力、講義のみでなく、参加・体験型を組み合わせる

実施：具体性・共感性を重視、興味を持てるように展開

評価：効果評価、プロセス評価 (アンケート等で研修前後の  
変化や、良かった点・改善点などを把握)



## 3-②

# 管理監督者向けのメンタルヘルス研修会

場面： 初任管理職研修会、幹部社員向け研修会

### <留意点>

企画：

準備：

実施：

評価：



### 3-②

## 管理監督者向けのメンタルヘルス研修会

場面：初任管理職研修会、幹部社員向け研修会

企画：目標は、**ラインケアの支援（セルフケア支援も）**

（職業性ストレスの理解、職場環境改善方法の理解、  
部下の不調兆候への気づきと対処法、傾聴法の  
体験、管理職としての自分自身のストレス対処法・・・）

準備：企画書（予算含む）の作成→承認→指導案・媒体作成

**管理職としての自覚を促し、行動化を支援！**

**グループダイナミクスの活用**（ロールプレイ、グループ  
ワーク、事例検討などの組み合わせ）

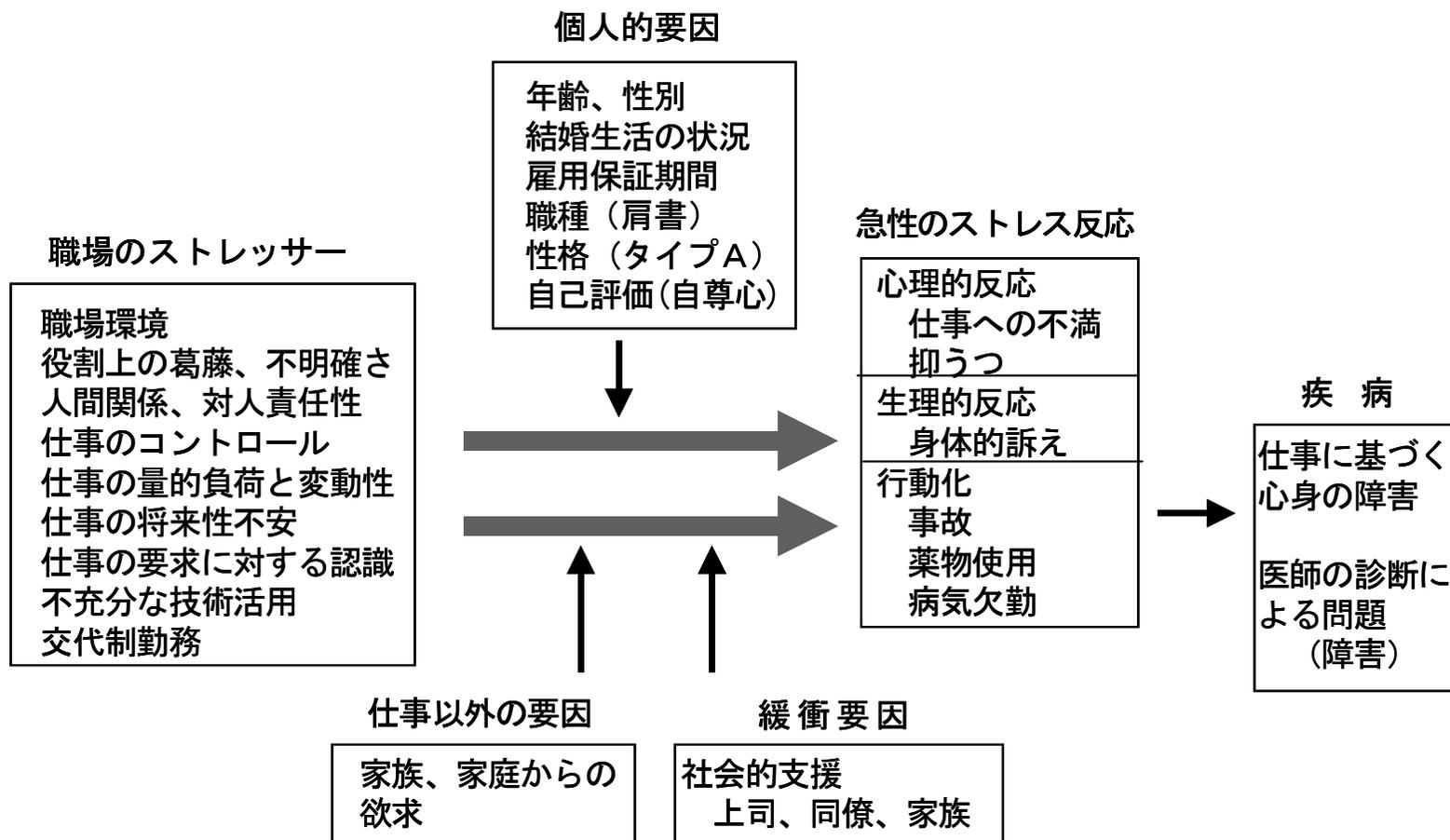
実施：日頃の悩み・困っている点を引き出し、解決策を探る

評価：効果評価、プロセス評価（前後評価、フォローアップ評価、  
従業員からの評価なども可能）



### 3-②

## 管理監督者向けのメンタルヘルス研修会



NIOSH職業性ストレスモデル(Hurrell、McLaney)



# 健康職場モデル

組織風土づくり、健康、生産性の向上

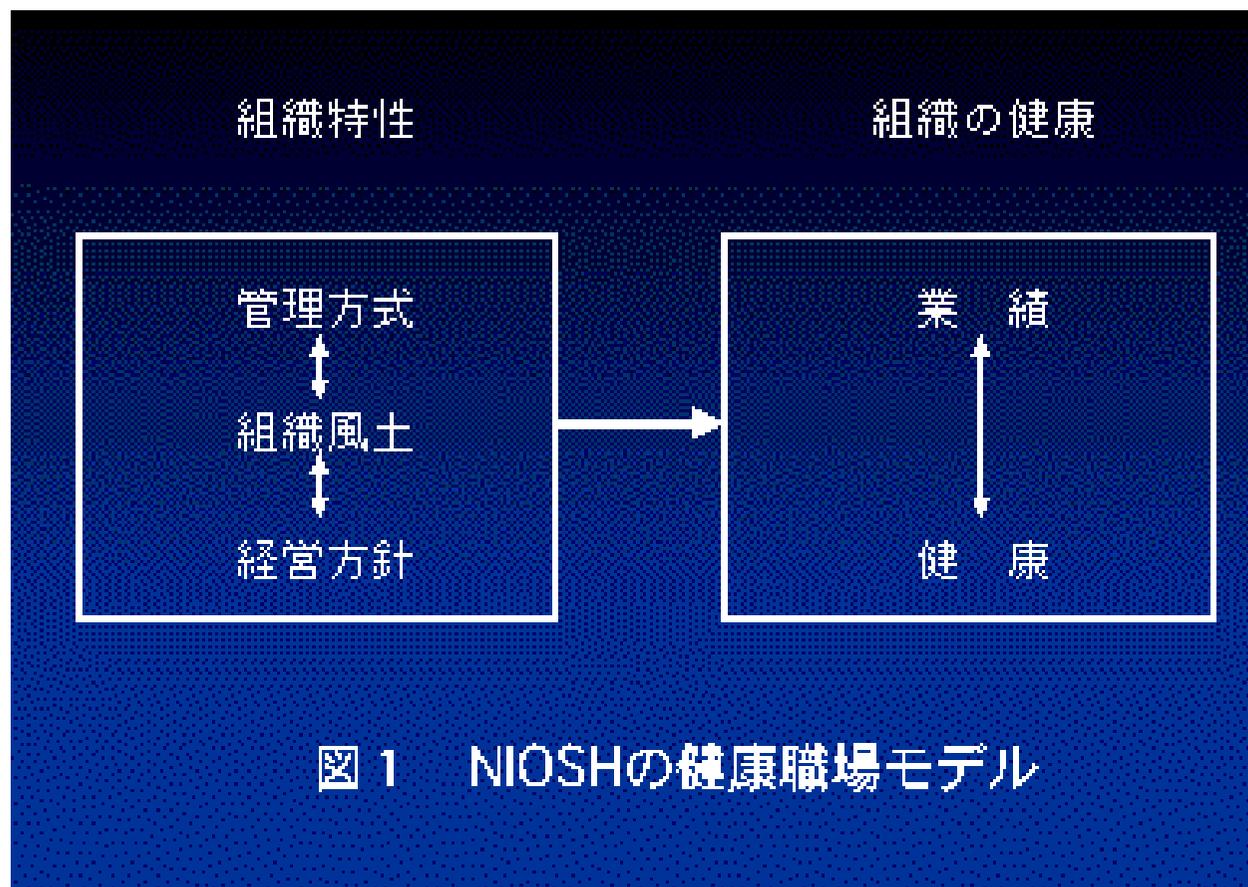


図 1 NIOSHの健康職場モデル



### 3-③

## メンタルヘルスに関する広報や啓発活動

場面： 会社方針、社内報、イントラネット上の掲示板、  
ポスター、リーフレット、卓上ついたて、…

### <留意点>

企画：

準備：

実施：

評価：



### 3-③

## メンタルヘルスに関する**広報や啓発活動**

場面：会社ホームページ、経営方針、社内報、イントラネットの掲示板、ポスター、リーフレット、卓上メッセージ、..

企画：目標は、**職場風土づくり**

（社員のメンタルヘルスを重視する社風づくり、メンタルヘルス不調への偏見の是正、職場のチームワーク向上、生産性・サービス向上などポジティブな意義の周知、働きやすく職務満足度の高い職場づくり、...）

準備：トップへの働きかけ、あらゆる広報機会の活用

実施：職場主体、社員主体の雰囲気づくり

トップや社員に、広報記事に登場してもらおう！

評価：効果評価、プロセス評価（読んだ社員の割合、内容の理解度、意識の変化、興味を持てたか、感想など）



## 4. 職場環境などの把握と改善



## 4. 職場環境などの把握と改善

- ① 日常の保健活動(教育・相談、職場巡視等)や、  
ストレス調査等により、社員の心身のストレス状態  
や職場環境を把握
- ② 必要な職場環境改善対策を職場の管理監督者  
や社員等がうまく検討・実施できるように支援  
(ストレス調査結果の説明、エンパワメント、  
現状改善のための助言、個別フォローなど)



## 4-① 社員の心身のストレス状態・ 職場環境の把握(その1)

職業性ストレス調査票の活用

- 職業性ストレス簡易調査票
- NIOSHストレス調査票
- MIRROR …

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト  
こころの耳

<http://kokoro.mhlw.go.jp/>





# 職業性ストレス簡易調査票

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	そうだ	まあ そうだ	やや ちがう	ちがう
非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
私の部署と他の部署とはうまが含まない	1	2	3	4
私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない	1	2	3	4
仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
動きがよいある仕事だ	1	2	3	4

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	ほとんど なかった	ときど きあつ た	しばし ばあつ た	ほとん どいつ もあつ た
活気がわいてくる	1	2	3	4
元気がいっぱいだ	1	2	3	4
生き生きする	1	2	3	4
怒りを感じる	1	2	3	4
内心腹立たしい	1	2	3	4
イライラしている	1	2	3	4
ひどく疲れた	1	2	3	4
へとへとだ	1	2	3	4
だるい	1	2	3	4
気がはりつめている	1	2	3	4
不安だ	1	2	3	4
落ち着かない	1	2	3	4
ゆううつだ	1	2	3	4
何をするのも面倒だ	1	2	3	4
物事に集中できない	1	2	3	4

	ほとん どな かった	ときど きあつ た	しばし ばあつ た	ほとん どいつ もあつ た
16. 気分が晴れない	1	2	3	4
17. 仕事が手につかない	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる	1	2	3	4
19. めまいがする	1	2	3	4
20. 体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
21. 頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4
22. 首筋や肩がこる	1	2	3	4
23. 腰が痛い	1	2	3	4
24. 目が疲れる	1	2	3	4
25. 動悸や息切れがする	1	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
27. 食欲がない	1	2	3	4
28. 便秘や下痢をする	1	2	3	4
29. よく眠れない	1	2	3	4

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

非常に かなり 多 少 全くな  
い

次の人たちとはどのくらい気軽に話ができますか

	1	2	3	4
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4
3. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

あなたが困った時、次の人たちとはどのくらい頼りになりますか？

	1	2	3	4
4. 上司	1	2	3	4
5. 職場の同僚	1	2	3	4
6. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちとはどのくらい聞いてくれますか？

	1	2	3	4
7. 上司	1	2	3	4
8. 職場の同僚	1	2	3	4
9. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

D 満足度について

	満 足	まあ満 足	やや 不満 足	不満 足
1. 仕事に満足だ	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ	1	2	3	4

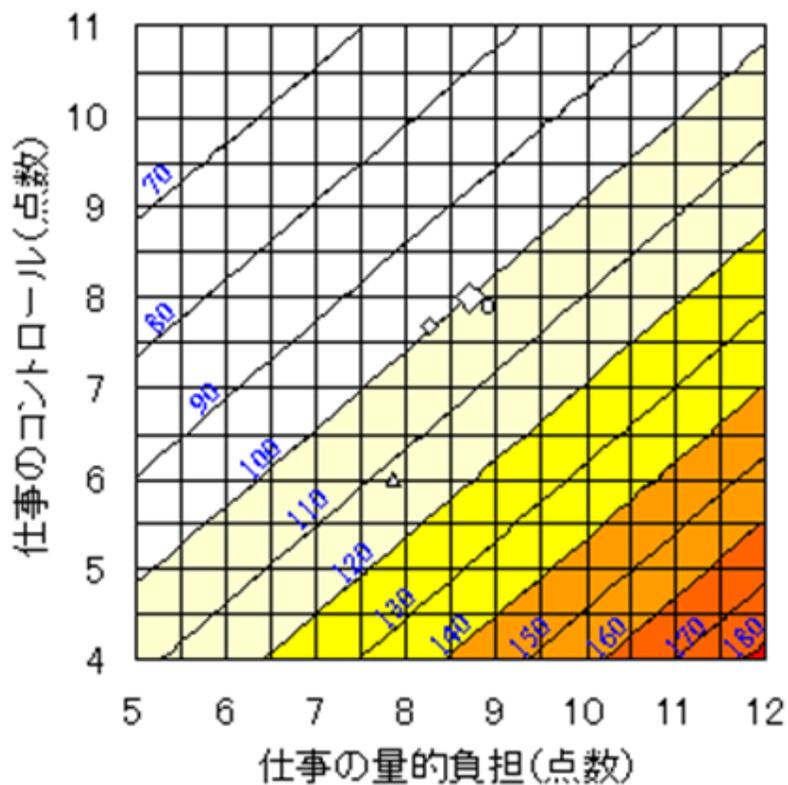
	あなたの仕事についてうかがいます。最も当てはまるものを選んでください。	そそまちやち ううあがやが だだうう
1	非常にたくさんのごとをしなければならない	1 2 3 4
2	時間内に仕事が処理しきれない	1 2 3 4
3	一生懸命働かなければならない	1 2 3 4
4	かなり注意を集中する必要がある	1 2 3 4
5	高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1 2 3 4
6	勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1 2 3 4
7	からだを大変よく使う仕事だ	1 2 3 4
8	自分のペースで仕事ができる	1 2 3 4
9	自分で仕事の順番・やりかたを決める事ができる	1 2 3 4
10	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1 2 3 4
11	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1 2 3 4
12	私の部署内で意見のくい違いがある	1 2 3 4
13	私の部署と他の部署とはうまが合わない	1 2 3 4
14	私の職場の雰囲気は友好的である	1 2 3 4
15	私の職場の作業環境(騒音 照明 温度 換気など)はよくない	1 2 3 4
16	仕事の内容は自分にあっている	1 2 3 4
17	働きがいのある仕事だ	1 2 3 4



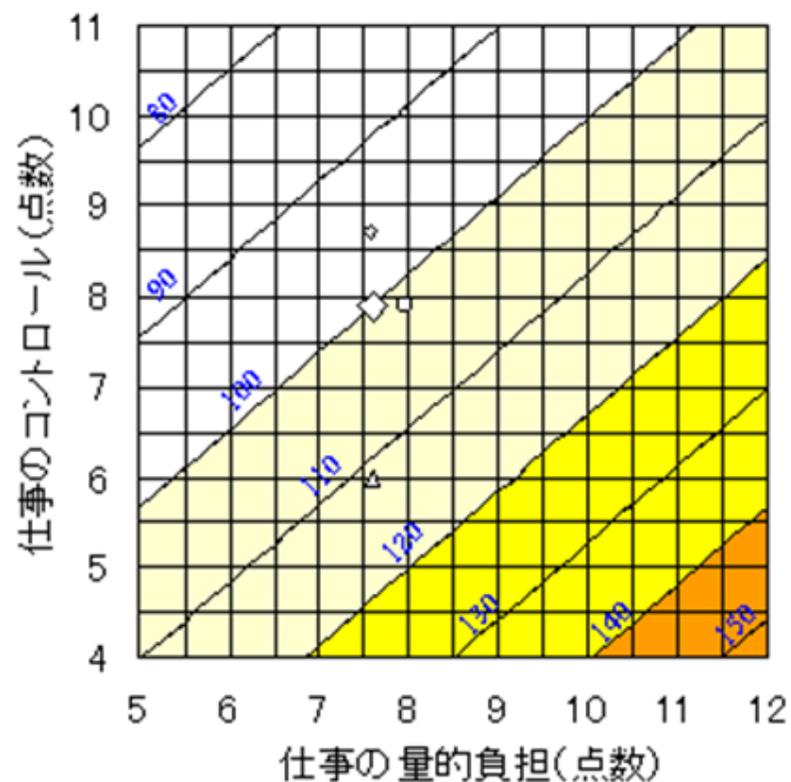
# 仕事のストレス判定図 (職業性ストレス簡易調査票用)

仕事のストレス判定図(職業性ストレス簡易調査票用)

男性



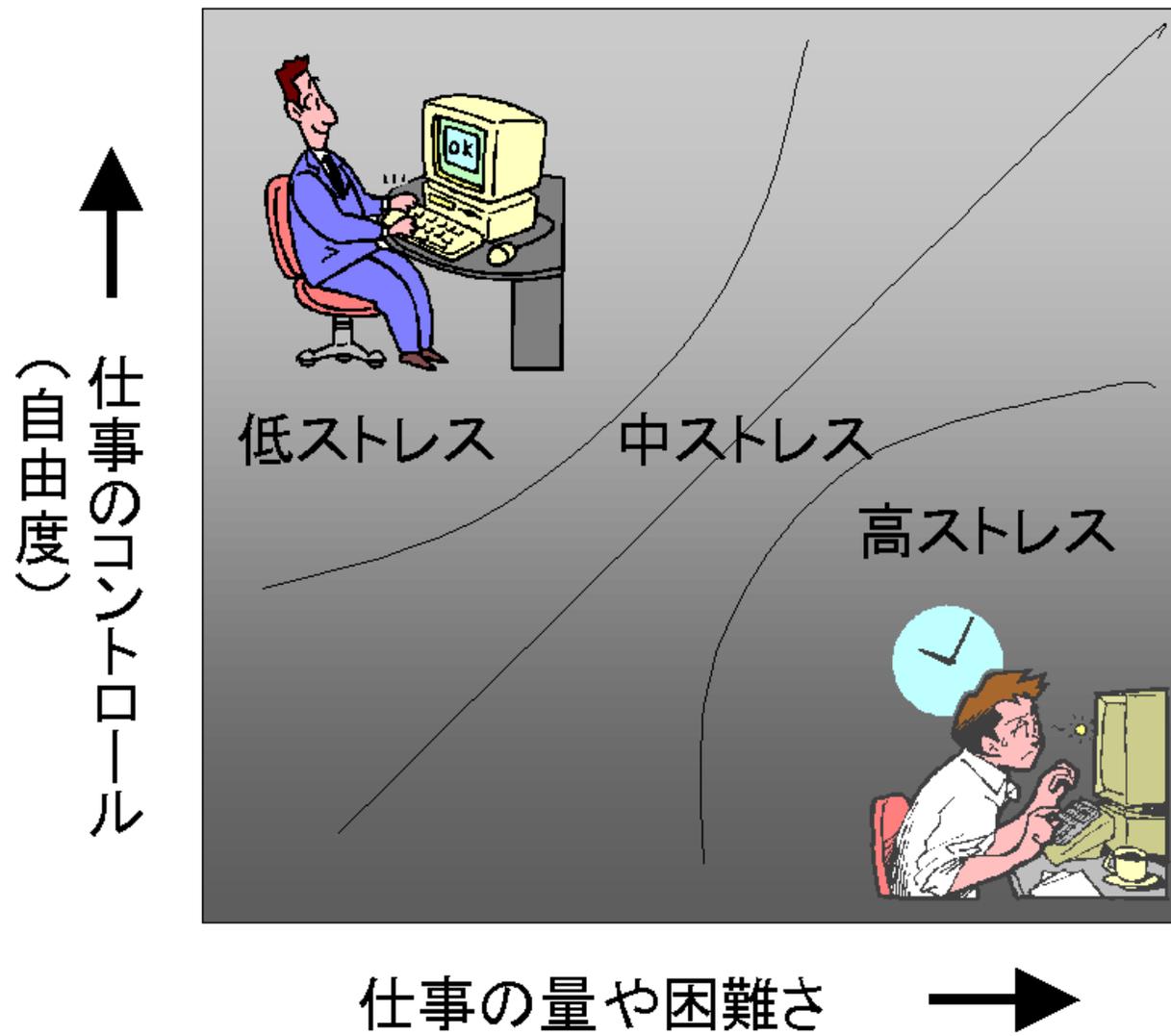
女性



「平成11年度労働省作業関連疾患の予防に関する研究班」報告書より

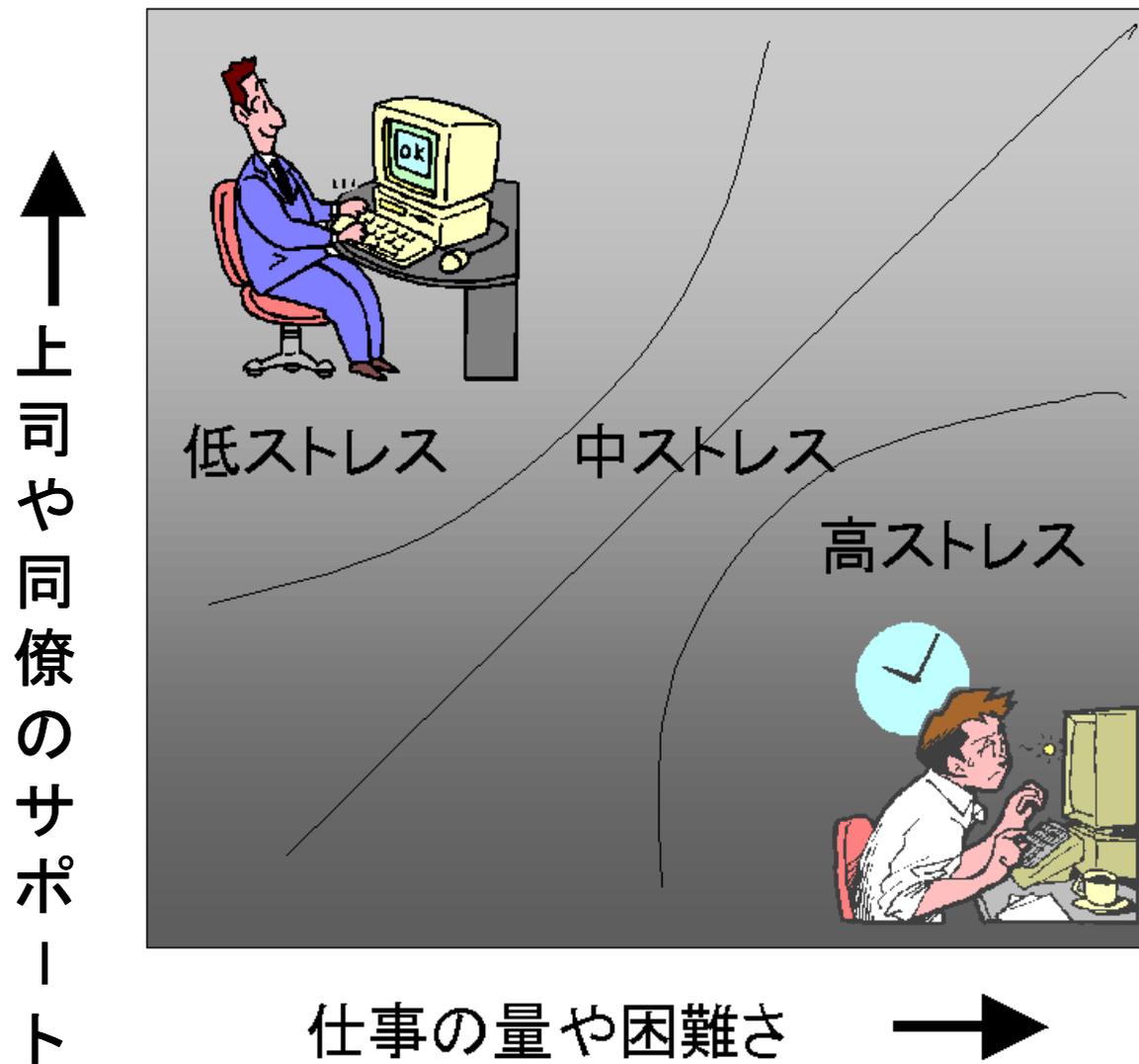


# 仕事のストレス判定図の考え方(1)





## 仕事のストレス判定図の考え方(2)





# 職場環境等の把握と改善

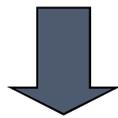


## ■ 職場内のストレス要因を把握

ストレス調査、職場巡視、相談内容などを総括



職場のストレス判定図  
なども活用



## ■ 職場環境等の改善

管理監督者・社員主体

アクション・チェックリストの活用

継続的に取り組めるしくみ

### <改善項目例>

- 勤務スケジュールの改善
- 過大な負荷の軽減
- 休憩時間や休日の確保
- 情報や達成感の共有
- 周囲の支援を得やすい環境づくり



# 「職場環境改善のためのヒント集」

(メンタルヘルス アクションチェックリスト)

A. 作業計画への参加と情報共有	B. 勤務時間と作業編成	C. 円滑な作業手順	D. 作業場環境	E. 職場内の相互支援	F. 安心できる職場のしくみ
1. 作業の日程作成に参加する	6. 残業の恒常化をなくす	11. 物品の取り扱い方法を改善する	16. 温熱, 視, 音環境を快適にする	21. 上司に相談しやすい環境づくり	26. 相談できる窓口を設置する
2. 少人数単位の裁量範囲を増やす	7. 繁忙期の作業方法を改善する	12. 作業場所を仕事しやすくする	17. 有害環境源を隔離する	22. 同僚と相談しやすい環境づくり	27. セルフケアについて学ぶ
3. 過大な作業があれば見直す	8. 休日が十分に取れるようにする	13. 指示や表示をわかりやすくする	18. 職場の受動喫煙を防止する	23. チームワークづくりを進める	28. 将来の見通しについて周知する
4. 作業を達成感あるものにする	9. 勤務時間性, 交代制を改善する	14. 反復・過密・単調作業を改善する	19. 衛生設備と休養設備を改善する	24. 適切な評価を受けられるようにする	29. 昇進・昇格の機会を明確化する
5. 必要な情報が伝わるようにする	10. 生活に合わせて勤務調整する	15. 作業ミス防止策を多方面に講じる	20. 緊急時対応の手順を改善する	25. 職場間の相互支援を推進する	30. 緊急の心のケア体制をつくる



## 4-① 社員の心身のストレス状態・ 職場環境の把握(その2)

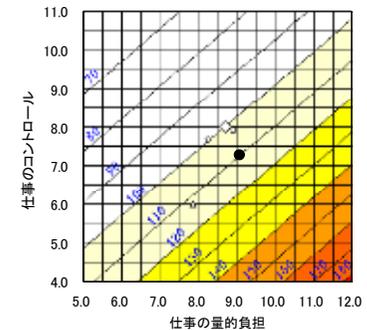
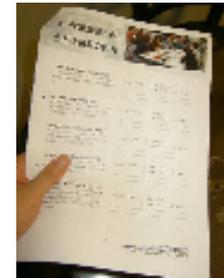
### 日常の保健活動を通じた情報収集

- ①健康診断時の問診や事後指導
- ②職場巡視時の職場・社員の様子の観察・声かけ
- ③健康相談時の対象者・関係者からの聞き取り
- ④健康教育時の参加者の反応・意見
- ⑤人事労務担当者や労働組合担当者、職場の  
管理監督者等からの情報収集



## 4-② 従業員主体の職場環境改善の支援

- ストレス調査結果の返却時の配慮  
管理監督者等の個人非難にならないように！
- アクション・チェックリストなどのツール活用  
アセスメントとプランづくりが同時にできる！  
誰でも簡単に参加できる！
- 適切な助言・エンパワメント  
意欲的に職場環境改善にとりくめるよう、情報提供や支持的関わりを！
- スモールステップで、持続的に！  
職場の努力を評価、表彰制度なども検討！





## 5. 心の健康づくり計画



# 心の健康づくり計画

メンタルヘルス対策は、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要！

常勤の産業看護職等は、「**事業場内メンタルヘルス推進担当者**」として、特に中心役割を担う。

## 衛生委員会等で調査審議（労働者の意見を聴きながら）

- 事業場における心の健康づくりの体制の整備
- 事業場における問題点の把握およびメンタルヘルスケアの実施に関すること
- メンタルヘルスケアを行うための人材確保および事業場外資源の活用
- 労働者の健康情報の保護に関すること
- 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること
- その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること



# 「心の健康づくり計画」の策定・実施 に向けた支援

## (1) 情報収集と支援ニーズのアセスメント

- ・健診、職場巡視、健康相談・教育の問診、声かけ、観察
- ・人事労務担当者や労働組合担当者、職場の管理監督者等からの情報収集
- ・職業性ストレス調査（質問紙）、聞き取り調査

## (2) 関係者への情報提供と関係者間の意見調整

- ・キーパーソンへの働きかけ
- ・できれば、社長など経営幹部のメッセージを！

## (3) 衛生委員会等での調査審議への参画

- ・支持的関わり、情報提供、提言



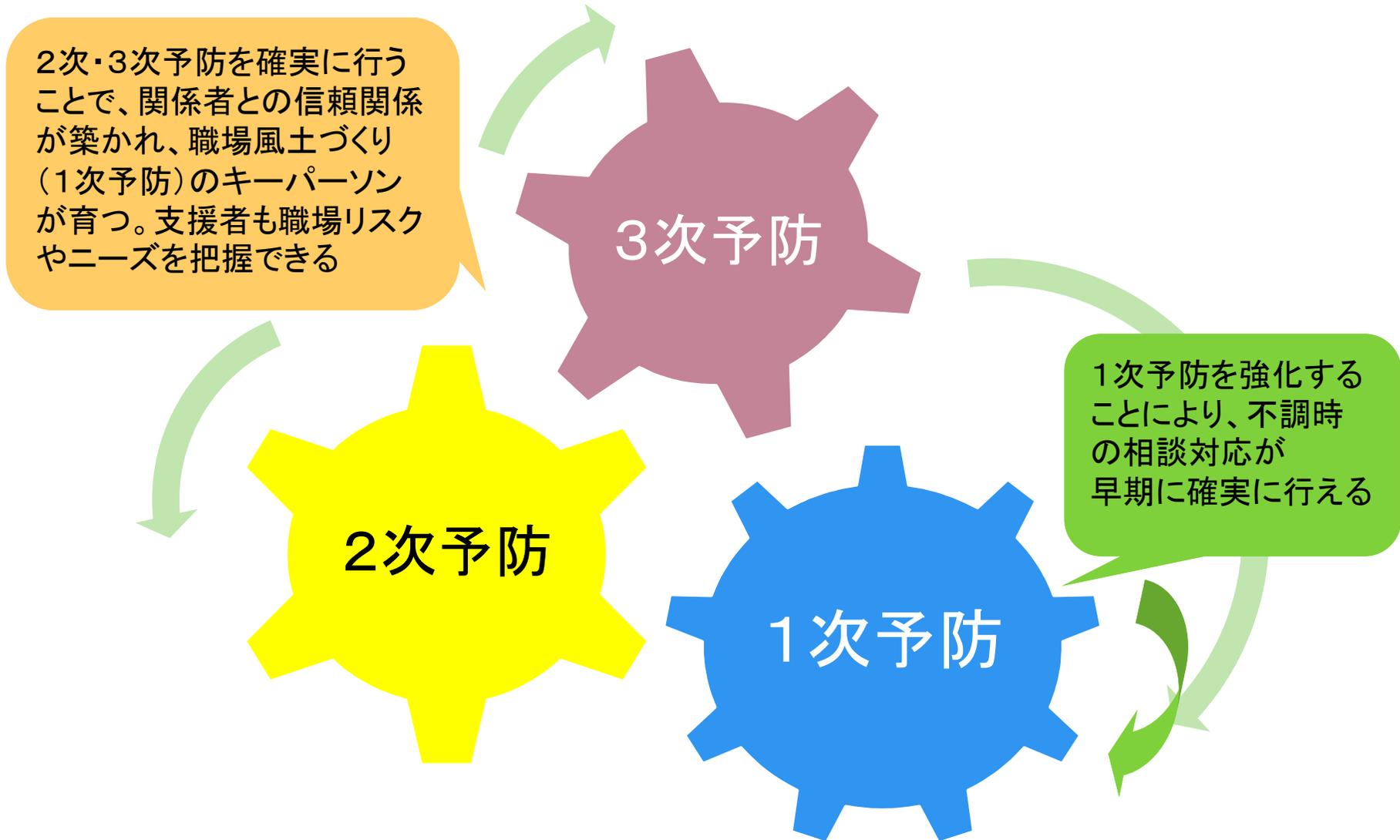
# 小規模事業場における メンタルヘルス対策の推進方法

- ① 事業者による取組みの表明
- ② メンタルヘルス推進担当者の選任  
(→ 安全衛生推進者・衛生推進者等)
- ③ セルフケア、ラインによるケアを中心とした取組み
- ④ 事業場外資源の活用  
(→ メンタルヘルス対策支援センター等)

できるところから、着実に取組を進める！



# 1次～3次予防活動の連動が重要！





# 1次～3次予防活動の推進・連動

