

職場のメンタルヘルス 対策のすすめ方

平成 22 年 3 月発行

静岡市こころの健康センター

〒422-8006 静岡市駿河区曲金3丁目1-30

電話 054-285-0434

<http://www.city.shizuoka.jp/deps/kokoro/index.html>

目次

- 1 職場のメンタルヘルス状況 1
- 2 職場のメンタルヘルス対策と事業者責任 3
 - 1 企業の社会的責任
 - 2 安全配慮義務について
 - 3 精神障害等の労災認定
- 3 メンタルヘルス対策の具体的プラン 6
 - 1 「心の健康づくり計画」の策定
 - 2 事業場の規模に応じたメンタルヘルス対策
 - (1) 大規模事業場におけるメンタルヘルス対策
 - ① セルフケア
 - ② ラインによるケア
 - ③ 事業場内産業保健スタッフによるケア
 - ④ 事業場外資源によるケア
 - (2) 中小規模事業場におけるメンタルヘルス
 - ① セルフケア
 - ② ラインによるケア
 - ③ 職場風土（雰囲気）の改善
 - 3 メンタルヘルスケア推進にあたっての留意点
 - (1) 心の健康問題への理解
 - (2) 個人のプライバシーへの配慮
 - (3) 人事労務管理と産業保健スタッフの連携
 - (4) 家庭・個人生活等の問題への配慮
- 4 資料 13
 - 1 社会資源
 - (1) 静岡市内の社会資源
 - (2) 静岡市外の資源案内
 - ① 労災病院 勤労者メンタルヘルスセンター
 - ② 中央労働災害防止協会 メンタルヘルス推進センター
 - ③ 労働者健康保持増進サービス機関
 - 2 関係法令・指針等
 - 3 参考資料・ホームページ

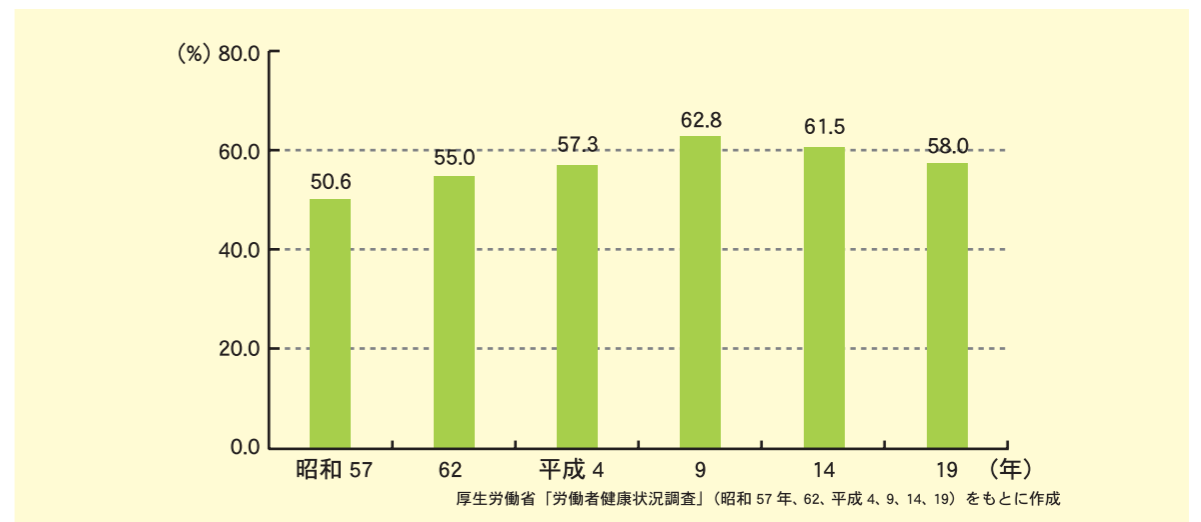
1 職場のメンタルヘルス状況

今日、我々を取り巻く社会環境を改めて眺めると大きく変化していることに驚かされます。その中であって、労働環境の変化も例外ではありません。

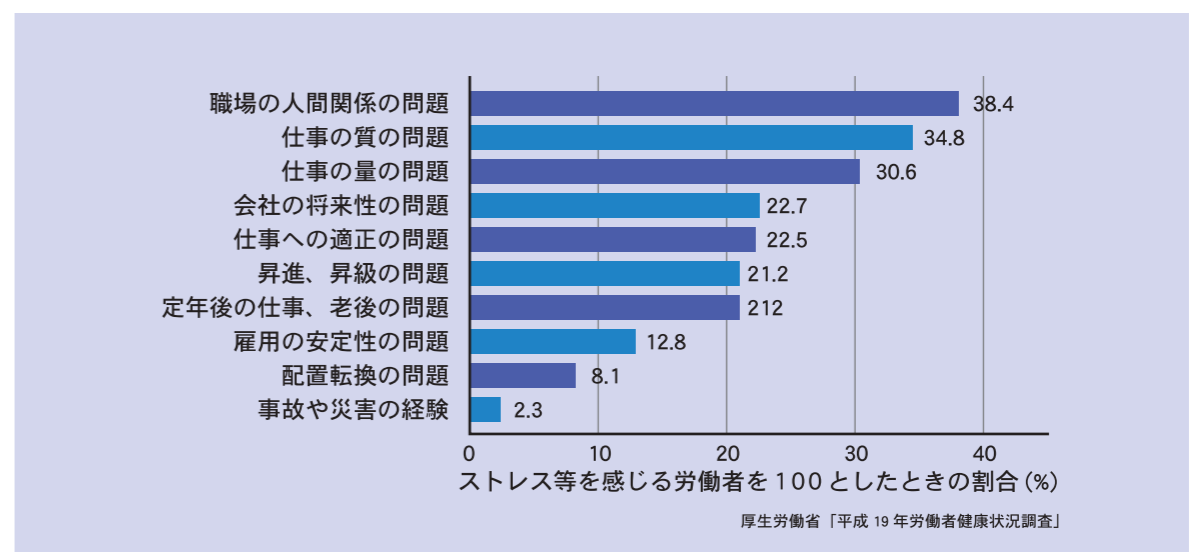
労働環境は、この10年間で大きく変化してきました。多くの職場で、オフィスオートメーション化が図られ、仕事をする上でコンピュータが必要不可欠なツールとなりました。また、業種を問わず、社会的責任が組織ばかりでなく、そこに働く個人にも、問われる傾向が強くなっています。

このような労働環境の変化は、そこで働く人々に時として過大な精神的負荷（ストレス）をあたえてしまいます。体の健康管理については、職場組織ばかりでなく個人的に留意していても、心の健康管理についてはつい見逃し易いものです。

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合

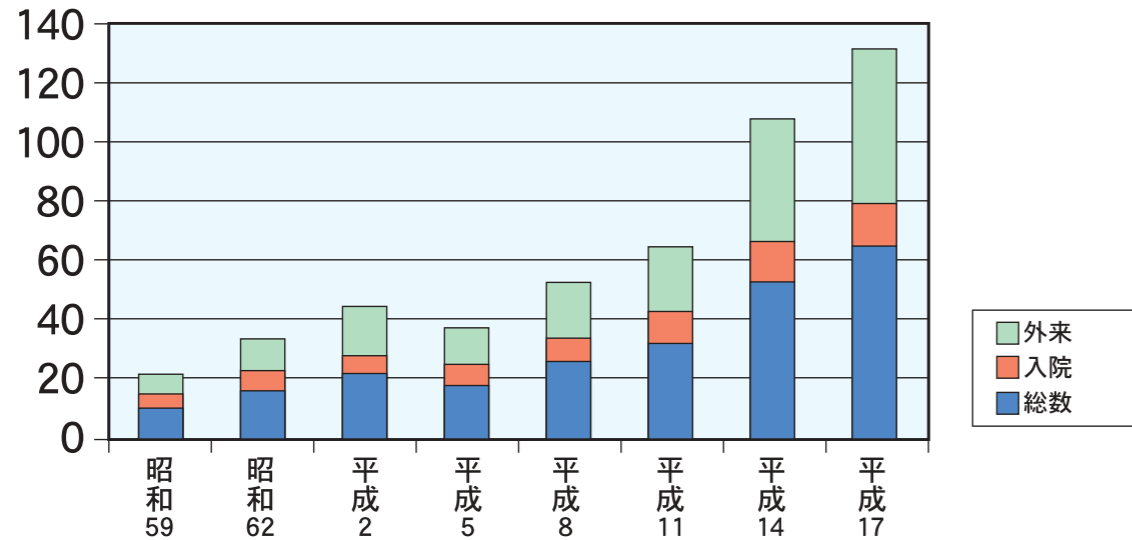


職業生活におけるストレス等の原因



心の病の中でも「うつ病」「うつ状態」を患う方が増えています。

うつ病受診者推移

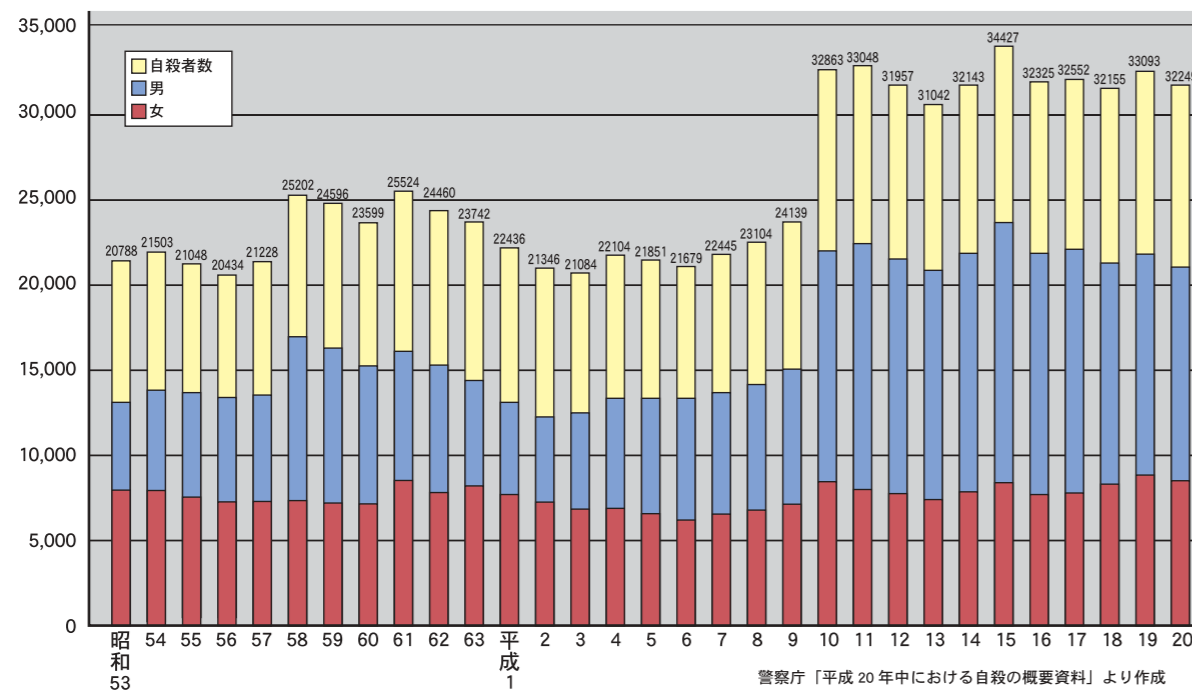


厚生労働省「患者統計」より作成

自殺者総数が3万人を超えるという高い水準で推移するなかで、労働者の自殺者数も8千人～9千人前後で推移しています。

また、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案が近年増加し、社会的にも関心を集めています。

自殺者数の年度推移



警察庁「平成20年中における自殺の概要資料」より作成

2 職場のメンタルヘルス対策と事業者責任

1 企業の社会的責任 (Corporate Social Responsibility)

最近、メンタルヘルスの問題は、企業の社会的責任 (Corporate Social Responsibility : 以下「CSR」という。) の範疇に組み入れられた重要な取組みになっています。CSRとは、「企業は社会的な存在であり、自社の利益、経済合理性を追求するだけでなく、利害関係者全体の利益を考えて行動すべきであり、法令の遵守、環境保護、人権擁護、消費者保護などの社会的側面にも責任を有する」という考え方です。従業員は、消費者、取引先、投資家、地域社会等の様々な利害関係者と並ぶ一つとして位置付けられていることから、従業員のメンタルヘルスの問題に取り組むことは、上記の考え方の範疇に組み入れられた重要な項目の一つとなっています。

すなわち、労働者の心身両面への健康に最大限の配慮を行い、必要な対策を行っていくことは企業の本来的な責務であり、これに積極的に取り組んでいく企業が社会から高い評価を受けるとい、企業価値の指標になっているのです。

2 安全配慮義務について (1) 労働安全衛生法・民法と安全配慮義務

労働安全衛生法は、労働者の安全と健康を確保するための最低基準を定めた法律として、労働基準法第42条の「労働者の安全および衛生に関しては、労働安全衛生法の定めるところによる」との定めを受けて、昭和47年に制定されたものです。労働安全衛生法の第3条には、事業者等の責務として「快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」と定められており、さらに事業者の講ずべき措置として第20条には危険を防止するため必要な措置、また第22条には健康障害を防止するため必要な措置等を講ずることが定められています。これに違反をした場合には、違反した具体的事実に基づいて刑事罰の対象となります。

民法は、企業が損害賠償の責任を負うという民事責任の根拠となるもので、不法行為責任と契約責任が通常問題とされることとなります。不法行為責任とは、「故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負わねばなりません。」(民法709条)と定められ、また使用者責任は、「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。」(民法第715条第1項)を根拠として損害賠償の責任を負うものである。また、契約責任とは、「債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。」(民法第415条)とされています。安全配慮義務(健康配慮義務)は、この契約責任の条項である民法の第415条を根拠にして違反があった場合の責任を問い、損害賠償責任として議論されているものです。

(2) 労働契約法の制定と安全配慮義務

平成20年3月から「労働契約法」が施行され、労働契約についての基本的なルールがわかりやすい形で明らかにされました。

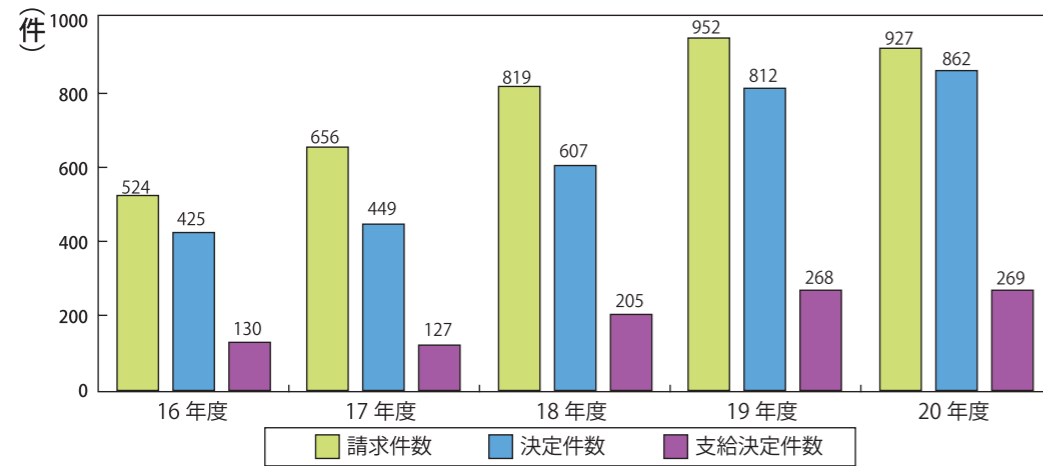
労働契約法第5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」として、使用者は労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払い義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定しています。

3 精神障害等の労災認定

(1) 労災補償の状況と労災認定の判断指針の見直し

平成11年9月に出された労働省労働基準局長通達「心理負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」(平成11年9月14日基発544号・545号)は、メンタルヘルス不調及び自殺に関する業務上外の判断基準を全面的に見直し、一定の要件を満たす者については、労働者災害補償保険法の補償対象とすることが明示されました。労災認定に係わる業務上外の判断指針が公表されて以降、精神障害等による労災の認定が年々増加傾向になっています。

精神障害等に係る労災請求・決定件数の推移



平成21年4月の厚生労働省労働基準局長通達「心理負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針の一部改正について」（平成21年4月6日基発0406001号）は、おおよそ10年前の、平成11年9月に出された労働省労働基準局長通達「心理負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」（平成11年9月14日基発第544号・545号）の負荷の内容を見直したものです。

見直しの趣旨・背景については、「労働環境の急激な変化等により業務の集中化による心理的負荷、職場でのひどいじめによる心理的負荷など、新たな心理的出来事が認識され、評価表における具体的出来事への当てはめが困難な事案が少なからず見受けられる」として、「職場における心理的負荷評価表」に新たな具体的項目が12項目追加され、さらに7項目の具体的項目が修正されています。

職場における心理的負荷評価表（平成21年改正版）

（注）新たに追加した具体的出来事は★で表示

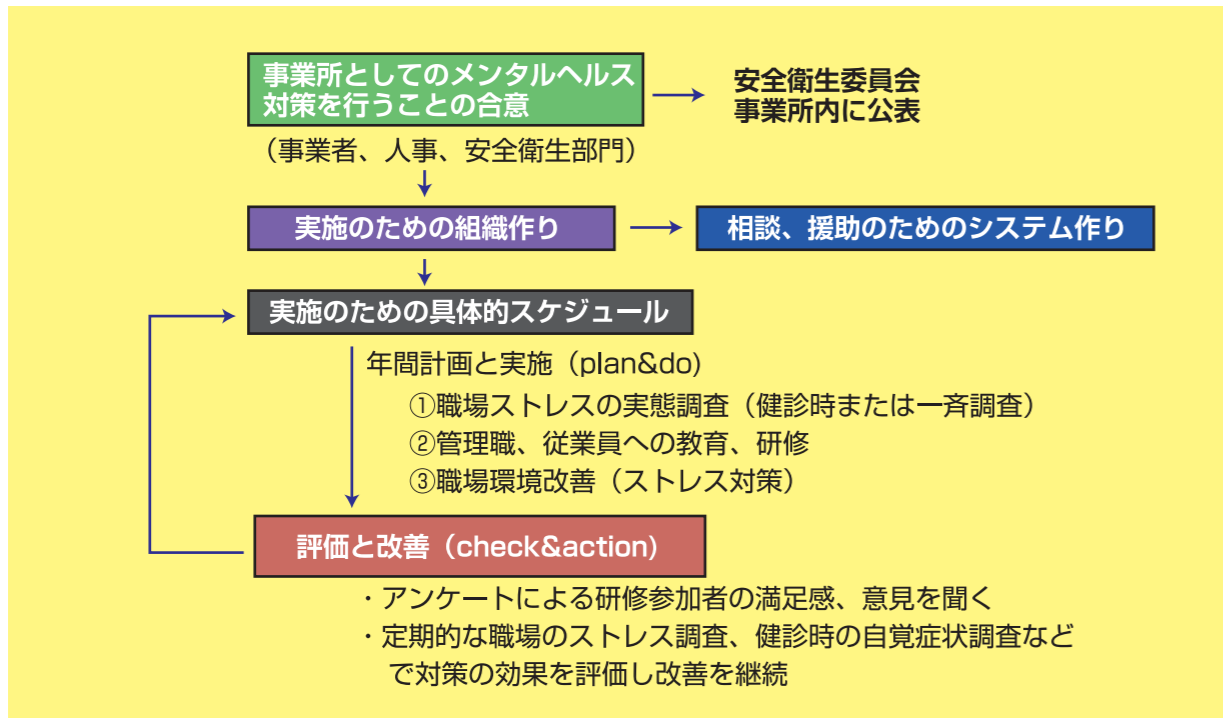
出来事の種類	(1)平均的な心理的負荷の強度			(2)心理的負荷の強度を修正する視点	
	具体的出来事	心理的負荷の強度			修正する際の着眼事項
		I	II	III	
① 害事故や体験	重度の病気やケガをした			☆	被災の程度、後遺障害の有無・程度、社会復帰の困難性等
	悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした		☆		事故や被害の大きさ、恐怖感、異常性の程度等
② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	交通事故（重大な人身事故、重大事故）を起こした			☆	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等
	労働災害（重大な人身事故、重大事故）の発生に直接関与した			☆	事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした			☆	失敗の大きさ・重大性、損害等の程度、ペナルティの有無等
	会社で起きた事故（事件）について、責任を問われた			☆	事故の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ、ペナルティの有無等
	違法行為を強要された			★	行為の内容、強要に対する諾否の自由の有無、強要の程度、社会的影響の大きさ、ペナルティの有無等
	自分の関係する仕事で多額の損失を出した			★	損失の内容・程度、関与・責任の程度、ペナルティの有無等
	達成困難なノルマが課された			★	ノルマの困難性、強制的程度、ペナルティの有無、達成できなかった場合の影響等
	ノルマが達成できなかった			☆	ノルマの内容、困難性・強制的程度、達成率の程度、ペナルティの有無、納期の変更可能性等
③ 新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった			☆	プロジェクト内での立場、困難性の程度、能力と仕事内容のギャップの程度等
	顧客や取引先から無理な注文を受けた			★	即客・取引先の位置付け、要求の内容等

	顧客や取引先からクレームを受けた		☆	顧客・取引先の位置付け、会社へ与えた損害の内容・程度等
	研修、会議等の参加を強要された		★	研修・会議等の内容、業務内容と研修・会議等の内容とのギャップ、強要に対する諾否の自由の有無、強要の程度、ペナルティの有無等
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた		★	説明会等の規模、業務内容と発表内容のギャップ、強要・責任の程度等
	上司が不在になることにより、その代行を任された		★	内容、責任の程度・代行の期間、本来業務との関係等
③ 仕事の量・質の変化	仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった		☆	業務の困難度、能力・経験と仕事内容のギャップ、責任の変化の程度等
	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた		☆	勤務・拘束時間の変化の程度、困難度等
	勤務形態に変化があった		☆	交替制勤務、深夜勤務等変化の程度等
	仕事のペース、活動の変化があった		☆	変化の程度、強制的性等
	職場のO A化が進んだ		☆	研修の有無、強制的性等
④ 身分の変化等	退職を強要された		☆	解雇又は退職強要の経過等、強要の程度、代償措置の内容等
	出向した		☆	在籍・転籍の別、出向の理由・経過、不利益の程度等
	左遷された		☆	左遷の理由、身分・職種・職制の変化の程度等
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益な取扱いを受けた		☆	差別、不利益の内容・程度等
	早期退職制度の対象となった		★	対象者選定の合理性、代償措置の内容等
⑤ 役割・地位等の変化	転職をした		☆	職種、職務の変化の程度、転居の有無、単身赴任の有無、海外の治安の状況等
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった		★	業務の変化の内容・程度等
	配置転換があった		☆	職種、職務の変化の程度、合理性の有無等
	自分の昇格・昇進があった		☆	職務・責任の変化の程度等
	部下が減った		☆	職場における役割・位置付けの変化、業務の変化の内容・程度等
	部下が増えた		☆	教育・指導・管理の負担の内容・程度等
	同一事業場内での所属部署が統廃合された		★	業務の変化の内容・程度等
	担当ではない業務として非正規社員のマネジメント、教育を行った		★	教育・指導・管理の負担の内容・程度等
⑥ 対人関係	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた		★	嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等
	セクシュアルハラスメントを受けた		☆	セクシュアルハラスメントの内容、程度等
	上司とのトラブルがあった		☆	トラブルの内容、程度等
	部下とのトラブルがあった		☆	トラブルの内容、程度等
	同僚とのトラブルがあった		☆	トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等
⑦ 対人関係	理解してくれていた人の異動があった		☆	
	上司が替わった		☆	
	昇進で先を越された		☆	
	同僚の昇進・昇格があった		☆	

（注）

- （1）の具体的出来事の平均的な心理的負荷の強度は☆で表現しているが、この強度は平均値である。また、心理的負荷の強度Ⅰは日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない程度の心理的負荷、心理的負荷の強度Ⅲは人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷、心理的負荷の強度Ⅱはその中間に位置する心理的負荷である。
- （2）の「心理的負荷の強度を修正する視点」は、出来事の具体的態様、生じた経緯等を把握した上で、「修正する際の着眼事項」に従って平均的な心理的負荷の強度をより強くあるいはより弱く評価するための視点である。
- （3）「（1）の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点」は、出来事後の状況がどの程度持続、拡大あるいは改善したのかについて「持続する程度を検討する際の着眼事項例」を評価に当たっての着眼点として具体的に検討する視点である。各項目は（1）の具体的出来事ごとに各々評価される。
- 「総合評価」は、（2）及び（3）の検討を踏まえた心理的負荷の総体が客観的にみて精神障害を発病させるおそれのある程度の心理的負荷であるか否かについて評価される。

3 メンタルヘルス対策の具体的プラン



産業医科大学産業生態科学研究所精神保健学研究室編
『職場のメンタルヘルス対策』2009年7月、中央労働災害防止協会

(4) 労働者のプライバシーへの配慮に関すること

個人情報収集にあたってのルール
関係職員へのプライバシー教育の実施

(5) 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

(6) 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

2 事業場の規模に応じたメンタルヘルス対策

(1) 大規模事業場におけるメンタルヘルス対策

① セルフケア

労働者自身が、心の健康やストレスとその対処に関する知識をもち、自らのストレスや心の健康状態を認識し、ストレスを予防、対処します。

☆労働者の「セルフケア」への支援として

ストレス・セルフケアに関する教育研修、情報提供の実施
ストレスへの気づきのために、ストレス調査表などの活用
自発的に相談できるような体制の整備

※ストレスチェックリスト

(職業性ストレス簡易調査票及び仕事のストレス判定図：

東京大学大学院医学系研究科ホームページ参照 www.jstress.net)

(労働者の疲労蓄積度チェックリスト：

厚生労働省 過重労働による健康障害を防止するための総合対策について

www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html)

② ラインによるケア

労働者と日常的に接する管理監督者が労働者の状況を把握し、職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図ります。また部下のメンタルヘルス不調の早期発見・相談対応を行います。

☆事業者のラインによるケアへの支援として

ラインによるケアに関する教育研修

③ 事業場内産業保健スタッフによるケア

事業場内産業保健スタッフは、メンタルヘルスに関する個人の健康情報の取り扱い、職場復帰支援、事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口となるなど、中心的な役割を果たします。また、具体的な「心の健康づくり計画」を企画立案、実施、評価と改善を行います。そして「セルフケア」「ラインによるケア」が効果的に実施されるように、労働者や管理監督者を支援します。

1 「心の健康づくり計画」の策定

「心の健康づくり計画」にもりこむ事項

(1) 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること

メンタルヘルス推進の統括責任者、その組織の整備
具体的推進のための担当組織、担当者、それらの役割、権限の明確化
関係者の相互の連携方法

(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こと

問題点の把握を継続的に行うための手法、担当者及び問題点を解決するための具体的手法
職場環境等の改善、相談対応、教育研修等の実施に関する計画

(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

スタッフ養成等の計画
労働者、産業保健スタッフ等が利用すべき事業場外資源の種類や活用方法

☆各産業保健スタッフの主な役割

●産業医

職場環境の改善、健康教育・健康相談等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。事業場の『心の健康づくり計画』策定への助言指導、対策の実施状況の把握、また専門的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・実施、情報収集および提供、助言指導等を行う。

また事業者に対して、就業上の配慮が必要な場合等意見を述べ、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、専門的立場から関わる。

さらに長時間労働者等に対する面接指導の実施や、メンタルヘルスに関する個人の健康情報の保護についても中心的役割を果たす。

●衛生管理者（衛生管理者・衛生推進者および安全衛生推進者）

『心の健康づくり計画』に基づき、産業医等の助言・指導を踏まえて具体的な教育研修を企画実施し、職場環境の評価と改善、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。

また、セルフケアやラインによるケアを支援し、その実施状況を把握。産業医等と連携しながら事業場外資源（④）との連絡調整に当たる。

●保健師等

産業医・衛生管理者等と協力して、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・実施、職場環境の評価と改善、労働者や管理監督者からの相談対応、保健指導等を行う。

●心の健康づくり専門スタッフ（精神科・心療内科等の医師、産業カウンセラーなど）

産業保健スタッフと協力しながら、教育研修の企画・実施、職場環境の評価と改善
労働者及び管理監督者からの専門的な相談対応に当たるほか、専門的立場から事業者への助言等を行う。

●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、職場の組織などの人事労務管理がこころの健康に及ぼしている具体的な影響を把握し、労働条件の改善および適性配置に配慮する。

その他、安全衛生委員会（労使、産業医、衛生管理者等で構成）は、事業場のメンタルヘルスケアの現状と問題点を明確にし、それを解決する具体的実施事項等についての基本的計画を策定、実施する。

：教育研修の企画・実施、相談体制づくりなど

（小規模事業場においては、メンタルヘルス担当者の確保をし、労働者の意見を反映させて心の健康づくり計画の策定・実施を行う。地域産業保健センター〈4 資料(1) 社会資源参照〉等の提供する支援を積極的に活用し、取り組むことが望ましい）

④ 事業場外資源によるケア・・・P13 4 資料（社会資源）参照

メンタルヘルスケアに関し、専門的な知識を有する事業場外資源の支援を活用することは有効です。また、労働者が、相談内容を事業場に知られることを望まないような場合にも、事業場外資源の活用は効果的です。

そのため、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、円滑な連携を図ることが大切です。また、必要に応じて労働者を速やかに事業場外の医療機関や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ことが大切です。



(2) 中小規模事業場におけるメンタルヘルス対策

中小規模事業場においては、事業者は、セルフケア、ラインによるケア及び職場風土（雰囲気）の改善を中心として、実施可能なところから着実に取り組みを進めるとともに、地域産業保健センター等の事業場外資源の提供する支援等を積極的に活用することが有効です。

① セルフケア

労働者自身が、心の健康やストレスとその対処に関する知識をもち、自らのストレスや心の健康状態を認識し、ストレスを予防、対処します。

☆労働者の「セルフケア」への支援として

ストレス・セルフケアに関する教育研修、情報提供の実施
ストレスへの気づきのために、ストレス調査票などの活用
自発的に相談できるような体制の整備
※ストレスチェックリスト

（職業性ストレス簡易調査票及び仕事のストレス判定図：

東京大学大学院医学系研究科ホームページ参照 www.jstress.net）

（労働者の疲労蓄積度チェックリスト：

厚生労働省 過重労働による健康障害を防止するための総合対策について
www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html）



② ラインによるケア

労働者と日常的に接する管理監督者が労働者の状況を把握し、職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図ります。また、部下のメンタルヘルス不調の早期発見・相談対応を行います。

☆事業者のラインによるケアへの支援として

ラインによるケアに関する教育研修

③ 職場風土（雰囲気）の改善

職場のメンタルヘルス状況で触れたように、職場の人間関係はそこで働く人々のメンタルヘルスに大きな影響を与えています。特に中小規模事業場においては、人事異動の範囲も限られ人間関係の躓きや気まずさがそこで働く人々にとって大きなストレスの原因になりやすい傾向があります。

そこで、従業員相互の助け合い（ピアサポート）環境の整備が大切になってきます。ピアサポート環境づくりのためには、事業者からのトップダウンによる指示ではなく、従業員による提案を尊重した環境整備のアプローチが大切です。具体的な進め方については、4 資料の社会資源のうち、研修講師派遣を行っている機関にお問い合わせください。

3 メンタルヘルスケア推進にあたっての留意点

メンタルヘルスケアを推進するにあたっては、下記の事項に留意してください。

(1) 心の健康問題への理解

心の健康問題の発生過程は、個人差が大きく、その把握は難しいものですが、すべての労働者が心の問題を抱える可能性があることを、認識していることが大切です。

心の健康問題を抱える人に対して、健康問題以外の観点から評価される傾向があり、誤解や偏見が根強く存在していることを理解しておくことが大切です。

(2) 個人のプライバシーへの配慮

メンタルヘルスケアを進めるにあたっては、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個人情報は、取得、保管、利用などにおいて、特に適切に保護しなければなりません。その配慮は、労働者が安心してメンタルヘルスケアに参加でき、効果的にケアが推進されるための条件です。

平成15年5月に「個人情報の保護に関する法律」が成立し、平成17年4月全面施行されました。参照「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」平成16年7月厚生労働省告示第259号

「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あたっての留意事項」

平成16年10月厚生労働省通達

(3) 人事労務管理と産業保健スタッフの連携

心の健康問題は、体の健康に比較し、職場配置・人事異動・職場の組織などの人事労務管理と密接に関係する要因に、より大きな影響を受けます。したがってメンタルヘルスケアは人事労務管理と連携しなければ、適切に進まない場合が多く、連携が重要です。

(4) 家庭・個人生活等の問題への配慮

心の健康問題は、職場のストレス要因のみならず、家庭・個人生活等の影響を受けている場合も多くあります。また個人の要因も影響を与え、これらが複雑に関係し、相互に影響し合う場合も多く、これらへの配慮も必要です。



4 資料

1 社会資源

(1) 静岡市内の社会資源

			相 談	研 修 提 供	講 師 派 遣	コ ン サ ル テ ー シ ョ ン
産業保健推進センター (全国都道府県に設置)	主に50人以上の事業場の産業保健スタッフ、労働管理スタッフに対する支援を目的として設置され、専門家が配置されている。 産業保健に関する様々な相談・研修等も実施、事業内産業保健スタッフ等への情報提供及び助言指導を行うコンサルテーションサービスを実施、産業保健に関する図書・教材の閲覧・貸し出しサービスも行っている。	静岡産業保健推進センター 静岡市葵区常磐町 2-13-1 住友生命静岡常磐町ビル 9 階 Tel 054-205-0111	○	○	○	○
地域産業保健センター (各労働基準監督署管内に設置)	産業医等の選任義務のない、常用労働者数50人未満の小規模事業場の労働者および事業者を対象に、産業保健全般に渡る支援を行う。	静岡市地域産業保健センター (葵・駿河区) 静岡市葵区東草深町 3-27 静岡市静岡医師会内 Tel 054-245-6136 清庵地域産業保健センター (清水区・庵原郡) 静岡市清水区渋川 2-12-1 静岡市清水医師会内 Tel 054-348-2332	○			
精神保健福祉センター (全国都道府県・政令指定都市に設置)	精神保健福祉に関する総合技術センターであり、産業精神保健に関する様々な研修等を実施、事業場内産業保健スタッフ等への情報提供及び助言指導を行うコンサルテーションサービスも実施している。	静岡市こころの健康センター 静岡市駿河区曲金 3-1-30 Tel 054-285-0434	○	○	○	○
保 健 所	精神保健福祉における第一線機関と位置づけられている。精神保健福祉相談、アルコール相談、精神障害者社会復帰等のサービスを提供している。	静岡市保健所 (葵・駿河区) 静岡市葵区城東町 24-1 Tel 054-249-3174 保健所清水支所 (清水区) 静岡市清水区旭町 6-8 Tel 054-354-2168	○			

その他各種相談機関等	こころの電話 (静岡県精神保健福祉センター)	心の問題に関する電話相談 Tel 054-285-5560 (月～金 8:30-17:00 祝日・年末年始を除く) ※時間外は、静岡いのちの電話・浜松いのちの電話に転送されます。
	てるてる・ハート (静岡市こころの健康センター)	うつ病に関する電話相談 Tel 054-285-0316 (月・水・金 13:00-16:00 祝日・年末年始を除く)
	静岡いのちの電話 (NPO 静岡いのちの電話)	自殺をはじめとする精神的危機にある人に対する電話相談 Tel 054-272-4343 (月～土 15:00-21:00)
	(社団法人) 日本産業カウンセラー協会 中部支部 静岡事務所 (静岡市葵区追手町 10-221-2 新中町ビル) Tel 054-254-5151	研修や講演・カウンセリング(有料)等実施 相談予約専用ダイヤル Tel 054-254-5151 (月～金 祝祭日を除く 10:00-17:00) 電話相談専用ダイヤル(初回は無料) Tel 054-254-5170 (月～金 祝祭日を除く 13:30-16:00)



(2) 静岡市外の資源案内

① 労災病院 勤労者メンタルヘルスセンター (全国14箇所)

<http://www.rofuku.go.jp/rosaibyoin/center/mentaru.html>

勤労者のメンタルヘルスに関する需用に総合的に対応するため、健康管理を含めた心身医学分野の総合的医療を提供する。(職場でのストレス関連疾病の診療・相談、産業医との連携による指導、健康管理担当者等への講習・研修等)

また労働者本人やその家族、勤務先関係者に対して、電話やメールによる相談活動も実施。

●中部地域の電話相談実施施設：受付日時 月～金 14時～20時
(施設により曜日等変更あり)

施設名	住所	電話相談用番号	受付日変更
東京労災病院 勤労者予防医療センター	東京都 大田区	03-3742-7566	なし
関東労災病院 勤労者予防医療センター	神奈川県 川崎市	044-434-7566	なし
横浜労災病院 勤労者予防医療部	神奈川県 横浜市	045-470-6185	年中無休
中部労災病院 勤労者予防医療センター	愛知県 名古屋市	052-659-6556	なし
旭労災病院 勤労者予防医療センター	愛知県 尾張旭市	0561-55-3556	なし
浜松労災病院 勤労者予防医療部	静岡県 浜松市	053-466-7867	月・水・金 (祝日休)

●電子メール相談(24時間受付)実施病院：横浜労災病院 勤労者予防医療部

アドレス mental-tel@yokohamah.rofuku.go.jp

② 中央労働災害防止協会 メンタルヘルス推進センター

<http://www.jisha.or.jp/> 電話 03-3452-3473

事業場の管理監督者、産業保健スタッフなどに対する、情報提供・助言・教育研修の場の提供等を行っている。「メンタルヘルス対策支援事業」(メンタルヘルス対策を積極的に行おうとする事業場の国の無料サポート)を実施。

③ 労働者健康保持増進サービス機関

THP（トータル・ヘルス・プロモーション）における心理相談、保健指導等の直接サービスの提供、事業場内産業保健スタッフ等との連携により、労働者のストレス評価・教育研修等のサービスの提供を行っている。

2 関係法令・指針等

労働者の心の健康の保持増進のための指針

（平成 18 年 3 月 31 日付け健康保持増進のための指針公示第 3 号）

事業場における労働者の心の健康づくりのための指針

（平成 12 年 8 月 9 日付け 労働省労働基準局 基発第 522 号）

過重労働による健康障害を防止するための総合対策について

（平成 18 年 3 月 17 日付け 基発第 0317008 号）

個人情報保護に関する法律

（平成 15 年 5 月制定、平成 17 年 4 月全面施行）

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

（平成 16 年 7 月 厚生労働省告示第 259 号）

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

（平成 16 年 10 月厚生労働省通達）

労働安全衛生法改正（平成 17 年 11 月 交布 平成 18 年 4 月施行）

長時間労働者の健康保持のための措置の充実強化

労働契約法（平成 19 年 12 月 5 日 法律第 128 号）



3 参考資料・ホームページ

◆厚生労働省：職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策

ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html>

◆財団法人 日本生産性本部 メンタルヘルス研究所

「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果

<http://www.js-mental.org/>

◆中央労働災害防止協会

平成 17 年度職場におけるメンタルヘルス対策のあり方検討委員会報告書

（平成 18 年 3 月）

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/03/dl/h0331-1a.pdf>

◆心の健康づくり研修のために（管理監督者編）（人事院職員福祉局 H18 年）

http://www.jinji.go.jp/kenkou_anzen/taro-4_kenkoukanri.pdf

◆東京大学大学院医学研究科系

事業場のメンタルヘルスサポートページ

<http://www.jstress.net>

◆働く人のこころの健康ドック

<http://utsu.jp/shokuba/index.html>

◆職場における自殺の予防と対応

http://www.jaish.gr.jp/information/jisatu/2009_jisatu/yobou_taiou.pdf

◆自殺予防総合対策センター いきる

<http://ikiru.ncnp.go.jp/ikiru-hp/index.html>

● 働く人の心の健康づくり（指針と解説） 中央労働災害防止協会

● 職場における自殺の予防と対応（中央労働災害防止安全衛生情報センター）

