倉敷医療生活協同組合の心の健康づくり計画

組合労働安全衛生委員会

はじめに

安全で安心な良質な医療・介護サービスを提供するためには、労働者の心身の健康の維持が求められる。当組合は、メンタルヘルス不全の発生を未然に防ぐことを労働安全衛生上の重要な課題の１つとして認識し、メンタルヘルス対策に伴う諸活動を推進することを目的に本計画を作成した。

２００６年、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」、いわゆる「メンタルヘルス指針」を公表した。その中では、事業者自らが事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明するとともに、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」を策定する必要があることを示している。また、その実施にあっては、活動方針による「４つのケア」が継続的かつ計画的に実施できることを基本とし、関係者に対して教育研修・情報提供を行い、職場環境等を改善すること、メンタルヘルス不全者の対応をすること、休業者職場復帰の支援をすること等の必要性についても併せて示している。

１　心の健康づくり活動方針

（１）位置づけ

本計画は、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に従って作成され、心の健康づくり活動の具体的推進方法を定めている。

（２）心の健康づくりの目標

組合は、労働者の心の健康を維持することが、職場及び事業所の生産性を向上させ、活気ある職場づくりに不可欠であると考える。加えて、メンタルヘルス不全への対応だけでなく、職場でのコミュニケーションの活性化等を含めた広範な心の健康づくり活動を継続するため、次の内容を中長期的な目標として設定する。

① 管理監督者及び労働者は、心の健康問題について理解し、当組合の心の健康づくり活動において、それぞれの役割を果たせるようになる。

② 管理監督者及び各職場は、円滑なコミュニケーションの推進によって活気ある職場づくりに努めるようになる。

（３）推進体制

組合は、活動を推進する体制及びそれに伴う任務を定める。事業所は、次の推進事項の具体化を図る。

（４）推進事項（※組合が実施するものを含む。）

① 相談体制

事業所管理層は、管理監督者を含む労働者が相談しやすい相談窓口を設置する等、心の健康に関する相談体制の充実を図る。

② 教育・研修及び情報提供

事業所管理層は、適切な活動が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。

③ ストレス対策

事業所管理層は、労働者がストレスに気づいて対処できるように、また、職場環境等におけるストレスを減らすように各種のストレス対策を実施する。

④　プライバシーへの配慮

事業所管理層は、労働者が安心して活動に取り組めるよう、個人情報の保護に十分配慮する。

2　心の健康づくり推進体制

組合は、基本となる推進体制及びそれに伴う任務を次のように定める。

体制又はスタッフ	任務又は資源
組合労働安全衛生委員会	組合全体の活動方針及び教育研修に係る開催計画等の協議・確認及び付議
事業所労働安全衛生委員会	各事業所の課題に対する内容の協議・確認
産業医等 ※事業場内産業保健スタッフ等に含まれ、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	法令上の任務や労働安全衛生委員会への参画のほか、次の実施状況の把握、助言及び指導 ・心の健康づくり計画の企画、立案及び評価への協力 ・労働者、管理監督者からの相談の対応及び保健指導等 ・職場環境等の評価と改善によるストレス軽減の推進 ・労働者、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連絡 ・就業上の配慮についての意見提出　等々
事業所管理層 ※管理監督者を含む	事業所全体における労働安全衛生活動の権限及び最終的な責任
水島協同病院精神科	各機関の相談にあたり、必要に応じて対象者を診療
事業場外資源	ＥＡＰ、林病院、産業保健推進センター等関連団体（必要に応じて相談や研修に利用）

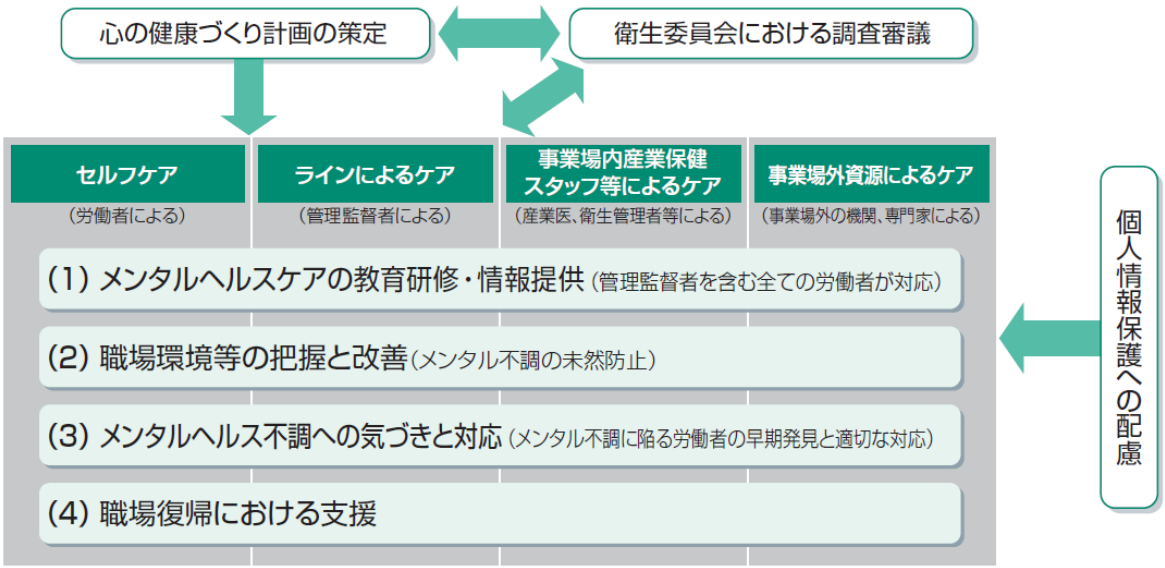
※　当組合で想定する、**事業場内産業保健スタッフ等**とは、産業医等のほか、精神科・心療内科等の医師、衛生管理者、衛生推進者、保健師、及び人事労務管理スタッフを指す。

また、１０人以上５０人未満の事業所にあっては、メンタルヘルスケアを推進する上で、産業保健に携わる十分な人材が確保できない（労働安全衛生委員会がない）等の場合、衛生推進者を事業場内のメンタルヘルス担当者とする。

3　問題点の把握及び事業場外資源を活用したメンタルヘルスケアの実施

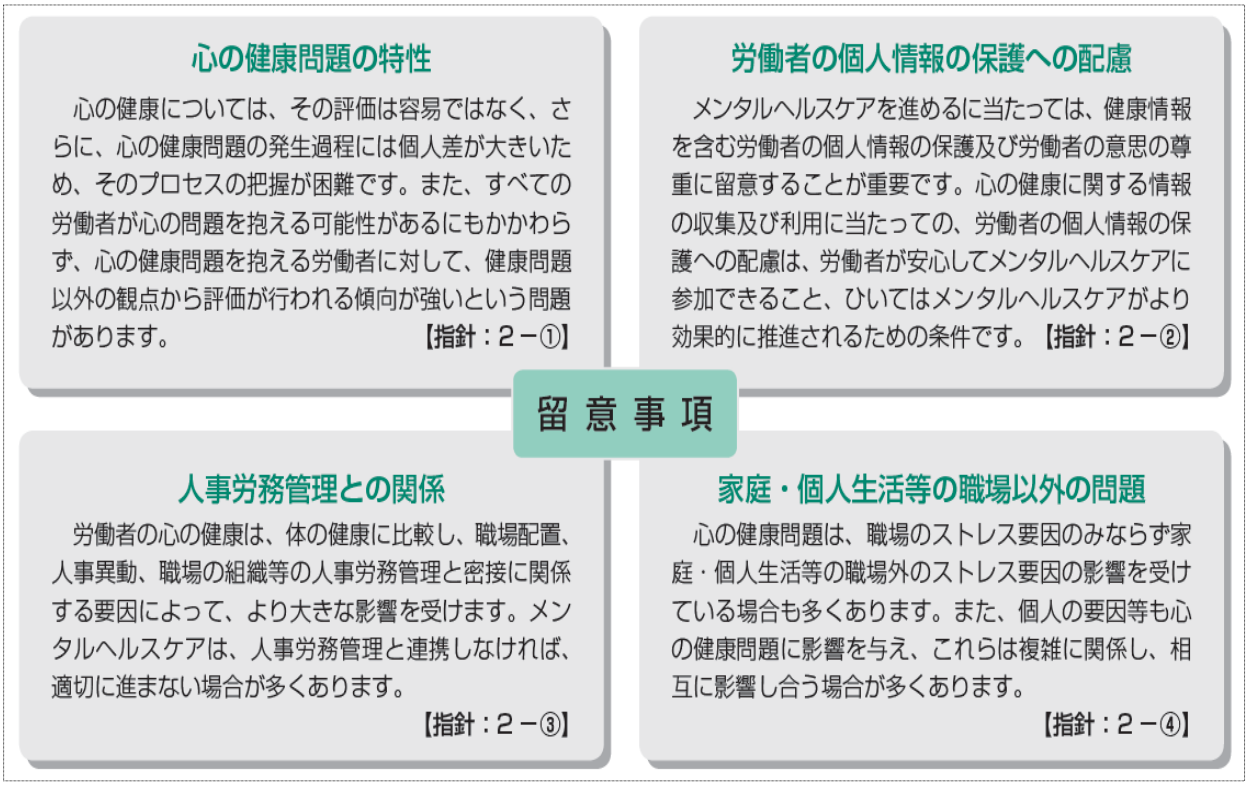
組合は、メンタルヘルスケアの実施にあたり、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」による次の４つのケア（①セルフケア、②ラインによるケア、③事業場内産業保健スタッフ等によるケア、④事業場外資源によるケア）にもとづいた活動を推進する。

（図１）



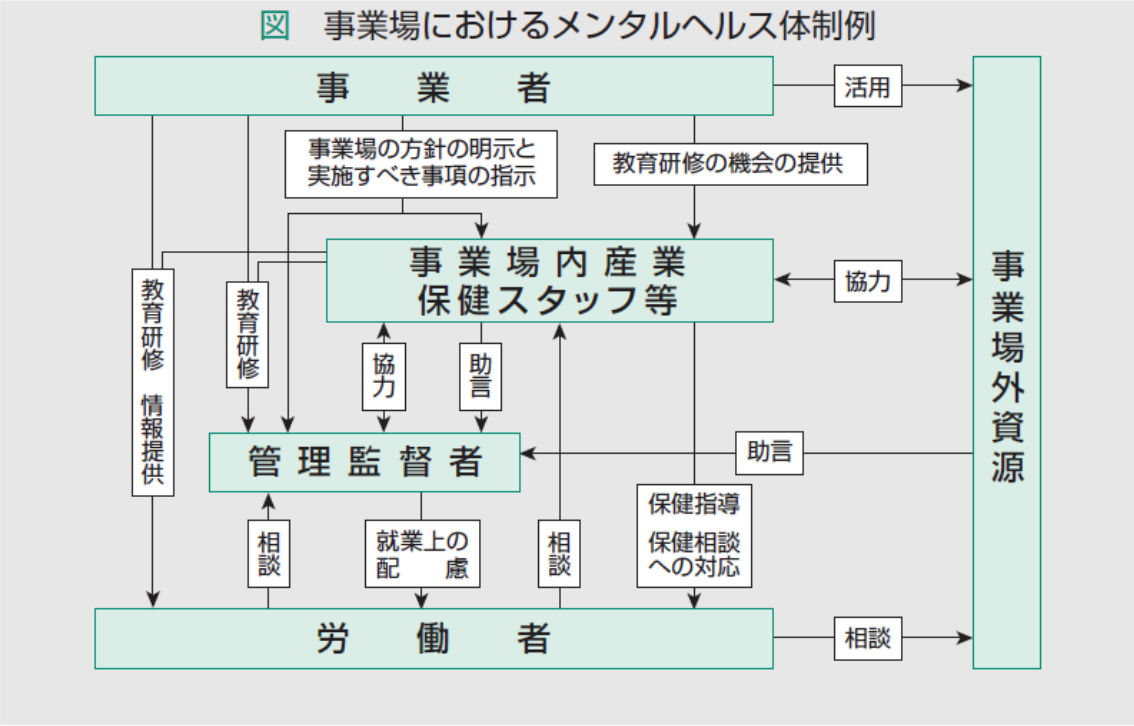
メンタルヘルスケアを推進する際には、次の（図２）の内容に留意することとする。

（図２）



また、４つのケア実施に関して、相互に関連する体制を次の（図３）に示す。

（図３）



（１）職場環境等に関する問題点の把握及び改善

事業所管理層は、ストレスを軽減し、明るい職場づくりを推進するために職場環境等の把握と改善を実施する。

① 管理監督者は、日常の職場管理や労働者の意見聴取を通じて、職場のストレス要因を把握し、その改善に努める。

② 事業場内産業保健スタッフ等は、必要に応じて職場環境等を評価する。また、その結果をもとに、管理監督者に職場環境等の改善について助言し、その実行を支援する。

（２）ストレスチェックの実施（セルフケア）

事業所管理層は、労働者自らがストレスに気づき、心の健康状態について正しく認識できるようにするために､定期健診等の利用も考慮し､ストレスチェックの機会を提供する。

また、労働者は、ストレスチェックの結果に応じて、事業場内産業保健スタッフ等又は事業場外資源によるケアによって、ストレスに関して相談し、助言・指導を受ける。

（３）心の健康づくりに関する教育研修・情報提供（※組合が実施するものを含む。）

① 事業所管理層は、労働者に対して、メンタルヘルスに関する教育研修（*ex.*新入職員研修を含む制度研修、全体学習、任意設定した研修会）の開催計画を検討又は実施する。

加えて、管理監督者及び職責者に対する研修には、次の内容を含んで計画実施する。

- メンタルヘルス全般に関する学習と傾聴に関する実習
- 精神科救急の対応についての学習
- アサーションの学習

また、教育・研修の実施にあっては、参加者の反応等によって、内容の適切性がレビ

ューできるように、その評価方法を計画段階で定めておくことが望ましい。

② 事業所管理層は、管理会議、職責者会議、事業所労働安全衛生委員会等を通じ、労働者に対して、メンタルヘルスに関する有効な情報を提供する。

（４）心の健康に関する相談の活用（図１参照）

セルフケア以外の３つのケア体制を次に示す。

① ラインによるケア（管理監督者によるケア）

労働者は、心の健康に問題や不調を感じた場合、所属職場の管理監督者に相談することができる。

管理監督者は、日常的に職場における具体的なストレス要因を把握でき、その改善を図る立場にあることから、労働者の相談に対応する必要がある。労働者からの相談を受けると同時に、問題を最小限にとどめるため、必要に応じて下の②又は③の体制に相談することが望ましい。ただし、その際には労働者のプライバシーを配慮し、そこで知り得た個人情報については、本人の了承を得た上で相談を継続することが必要である。

② 事業場内産業保健スタッフ等によるケア（産業医、衛生管理者等による）

労働者は、心の健康に問題や不調を感じた場合、事業場内産業保健スタッフ等に相談することができる。

事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、労働者及び管理監督者に対して支援を行う。

これに伴う主な活動内容を次に示す。

- メンタルヘルスケアの実施に関する企画立案等
- メンタルヘルスに関する個人の健康情報等の取扱い
- 事業場外資源とのネットワークの形成及び担当窓口としての任務等
- 保健指導、健康相談及び事業場外の医療機関への受診の促進等

③ 事業場外資源によるケアによるケア（ＥＡＰ、専門家等）

労働者及び管理監督者は、心の健康問題についてＥＡＰ等の専門機関に相談することができる。

メンタルヘルスケアを実施する上で、事業所が抱える問題や求めるサービスに応じ、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は有効である。また、労働者が相談内容等を事業所に知られることを望まないような場合、事業場外資源を活用することも効果的である。

４　個人のプライバシーへの配慮

事業所管理層は、職場環境等の評価のための調査やストレスチェックの実施にあっては、個人のプライバシーの保護に留意する。

また、メンタルヘルス不全の労働者への対応の中では、職場からの理解と協力を得るために健康情報を含む労働者の個人情報を活用することも想定されるため、そこで知り得た情報の取扱いについては、正当な理由なく他に漏らさない等適正な取扱いの確保に努め、個人情報の保護に配慮することが重要である。※個人情報の保護に関する法律（平成１５年法律第５７号、平成１７年４月１日施行）及び関連する指針等を参照のこと。

5　心の健康づくりのための目標及び評価

事業所管理層は、１の（２）で掲げた目標に対しての達成状況を定期的な評価できる状態を維持する必要がある。その活動には、計画（P）実行（D）チェック（C）見直し（A）サイクルの手法を採用することが望ましい。

参考　関連指針等

○　「労働者の心の健康の保持増進のための指針」厚生労働省（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健康保持増進のための指針」厚生労働省（平成１９年１１月３０日付け健康保持増進のための指針公示第４号）

○　個人情報の保護に関する法律（平成１７年４月１日施行）