

# 健康職場を構築するための メンタルヘルス対策マニュアルの作成

倉林 るみ\*<sup>1</sup> 井澤 修平\*<sup>2</sup> 土屋 政雄\*<sup>2</sup> 原谷 隆史\*<sup>2</sup>

従業員 100 人以上の企業 1,782 社を対象とした全国調査を行ったところ、対象企業全体では 7 割がメンタルヘルス対策に取り組んでいるものの、従業員 100~299 人規模では、取り組んでいる企業は 5 割にすぎず、取り組む予定もない企業が 13%もあることがわかった。取り組まない最大の理由は「専門スタッフがいない」、次いで「取り組み方がわからない」であった。これらを踏まえ、人事労務担当者を対象として、専門スタッフがいない企業が、メンタルヘルス対策の第一歩を踏み出す際の道案内をするマニュアルを作成した。マニュアルには、現在、企業で行われているメンタルヘルス対策の状況のほか、企業規模別のメンタルヘルス不調者の割合、メンタルヘルス対策への取り組みの有無とメンタルヘルス不調者割合との関係、労働者が求めているメンタルヘルス情報内容とその入手先など、人事労務担当者の関心が深いと思われる情報を入れたうえ、専門家でなくても予算が少なくても簡単に取り組めるメンタルヘルス対策を紹介した。マニュアルは、図を多くして、読みやすくなるよう配慮した。巻末には内容別のメンタルヘルス関連リーフレット等のリストを「お役立ち情報」として掲載し、現場の利用者の便宜をはかった。上記のような特色を持つ、実用的なマニュアルを作成し、末尾に掲載した。

**キーワード:** メンタルヘルス対策、中小企業、企業向けメンタルヘルス・マニュアル、人事労務担当者、内容別メンタルヘルス情報リスト

## 1 はじめに

本プロジェクト研究で行った従業員 100 人以上の企業 1,782 社を対象とした全国調査<sup>1)</sup>では、対象企業全体では 7 割がメンタルヘルス対策に取り組んでいるものの、従業員 100~299 人規模では、取り組んでいる企業は 5 割にすぎず、取り組む予定もない企業が 13%もあることがわかった。

平成 22 年 6 月の閣議決定においては、2020 (平成 32) 年までの目標の 1 つとして「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合 100%」が掲げられている<sup>2)</sup>。対策に取り組んでいる企業が 7 割という現状から 8 年以内に 10 割という目標を実現させるためには、比較的小さい規模の企業への対策の浸透が欠かせない。そのためには、比較的小さな規模の職場でも、まだ十分な予算が確保できない状況でも、メンタルヘルス対策に取り組むための第一歩を踏み出せるような初心者向けのツールを編み出す必要がある。

## 2 目的

メンタルヘルスの専門スタッフがなくても、メンタルヘルス対策への取り組み方がわからない企業であっても、さらに、予算が潤沢ではなく、EAP のような有料の外部資源に対策を委託できない場合でも役に立つような、企業の人事労務担当者向けマニュアルを作成する。すなわち、これからメンタルヘルス対策を始めたいと希望する企業にとって、すぐに着手できるような、対策の第一歩を紹介する。

メンタルヘルス対策関連の初歩的な知識や内容別の情報入手先も併せて提供する。

## 3 方法

本研究で行った企業調査<sup>1)</sup>および労働者調査の結果を用いた。労働者調査とは、20 歳から 65 歳までの年齢層を均等含んだ常勤労働者男女 1,000 名を対象とした全国的なネット調査である。両調査で得られた結果から、企業でメンタルヘルス対策を始めるに当たって必要な所見を抜粋し、マニュアルの中で解説した。さらに、調査結果を踏まえて、メンタルヘルス対策の初歩として無理なく始められる対策を紹介した。

## 4 マニュアルの構成

マニュアルは、以下のような項目から構成されている。

- (1)メンタルヘルス上の理由での退職/休業者の割合
- (2)企業で行われているメンタルヘルス対策の状況
  - ①メンタルヘルス対策への取り組みとメンタルヘルス不調による退職者の割合
  - ②メンタルヘルス対策への取り組みと企業規模
  - ③メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由
  - ④企業で行われているメンタルヘルス対策の内容
- (3)労働者が求めているメンタルヘルスの情報と入手先と内容
  - ①労働者が求めているメンタルヘルス情報の入手先
  - ②労働者が求めているメンタルヘルス情報の内容
- (4)今日からでも始められるメンタルヘルス対策あれこれ
  - ①メンタルヘルス関連情報の収集
  - ②労働者の関心の高い情報を足がかりにして
  - ③外部機関の活用

\*1 労働安全衛生総合研究所有害性評価研究グループ。

\*2 労働安全衛生総合研究所作業条件適応研究グループ

(5)メンタルヘルスお役立ちリスト

- ①メンタルヘルス対策を始める ②セルフケア情報
- ③企業規模・業種・労働形態別 ④外部機関の活用
- ⑤うつ病・自殺予防 ⑥長時間労働と疲労の蓄積
- ⑦職場環境改善 ⑧職場復帰支援 ⑨災害時の心のケア

5 マニュアルの各項目の内容

(1)メンタルヘルス上の理由での退職/休業者の割合

自社でのメンタルヘルス上の理由での退職者または1ヶ月以上の休業者の割合は、全国的にみて多いのか少ないのかは、人事労務担当者や健康管理スタッフにとって大きな関心事であり、メンタルヘルス対策を推進する契機にもなりうる。そこで、これに関する我々の全国調査結果をマニュアルの冒頭に配置した。

メンタルヘルス上の理由で1ヶ月以上休業した労働者が全労働者の0.2%程度以上を占める企業が65%に及んでいた(図1)。

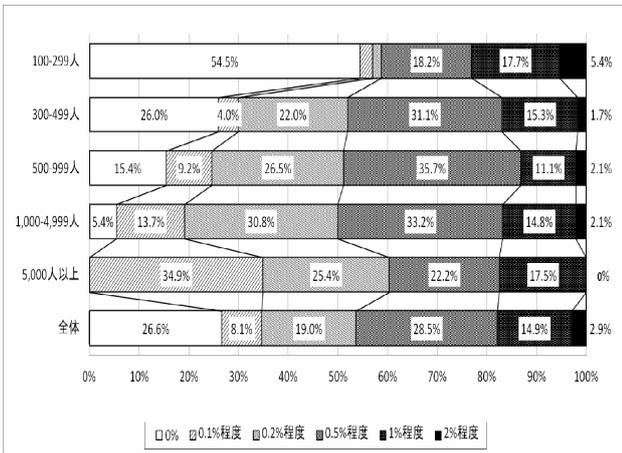


図1 企業規模別・過去1年間にメンタルヘルス上の理由で1ヶ月以上休職した労働者の割合

(2)企業で行われているメンタルヘルス対策の状況

メンタルヘルス対策に取り組む人事労務担当者や健康管理スタッフにとって、対策の効果は最大の関心事のひとつであろう。しかし本調査は横断調査であり、効果の評価は困難である。そこで、マニュアルでは、企業のメンタルヘルス対策への取り組みの有無と、メンタルヘルス上の理由による退職者の割合との関係、退職者および連続1ヶ月以上の休業者の割合の次に掲載した。

メンタルヘルス上の理由による退職者が従業員のうち1%程度以上いるのは、メンタルヘルス対策に取り組む予定のない企業のうち15%に及んでいるのに対し、対策に取り組んでいる企業では4.7%に過ぎなかった(図2)。

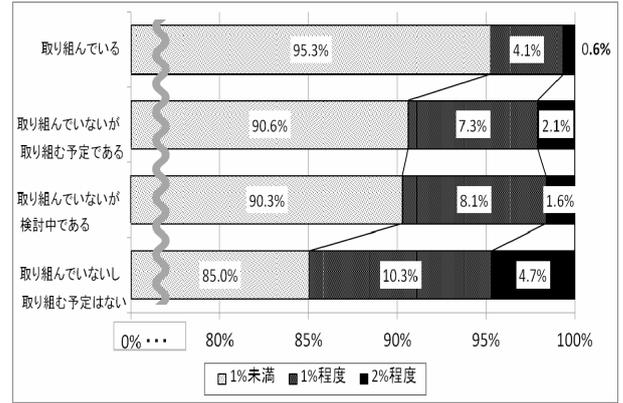


図2 メンタルヘルスへの取り組みとメンタルヘルス上の理由による退職者の割合

メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由としては、「専門スタッフがいない」が64%と圧倒的に多く、次いで「取り組み方がわからない」が37%であった。両者がこの順で第一位、第二位を占めたことは、厚生労働省の平成19年度労働者健康状況調査結果<sup>3)</sup>と一致していた。以下、上記調査にはない選択肢として「時間がない」28%、「効果がわからない」26%が続いた(図3)。

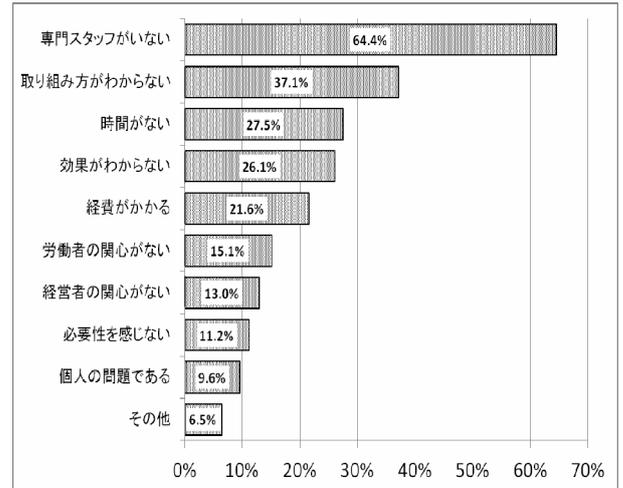


図3 メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由

本マニュアルでは、「専門スタッフがいない」状況でも「取り組み方がわかる」ように経験の乏しい者でも可能な対策を紹介していく。

ほかに、本セクションでは、本文冒頭で示した企業規模別のメンタルヘルス対策への取り組みの有無や、企業で現在行われているメンタルヘルス対策の内容について、データを示した。

(3)労働者が求めているメンタルヘルスの情報の入手先と内容

全国の労働者を対象にネット調査を行った結果のうち、労働者が求めているメンタルヘルス情報の入手先と内容をマニュアルで紹介した。入手先(複数回答)では、ネッ

ト調査結果ということもあり、Web サイトが最も多かった。その一方で、「ちらしやパンフレット」「職場の健康管理室」は、それぞれ 8.2%と 6.8%に過ぎなかった。労働者が求めているメンタルヘルス情報の内容(複数回答、表 1)としては、「リラックス法」「疲れの取り方・疲労回復法」「メンタルヘルスのチェックリスト」が 40%前後を占めて上位に挙げられた。

表 1 労働者が求めているメンタルヘルス情報の内容  
(複数回答)

リラックス法	45.4%
疲れの取り方・疲労回復法	43.9
メンタルヘルスのチェックリスト	37.8
ストレスの悪影響	27.7
睡眠問題	24.3
うつ病などの心の病気	23.7
メンタルヘルスに関する公的相談機関の利用の手引き	18.9
周囲にいる精神的に不調な者への対応	18.0
上司との人間関係	15.9
仕事の生産性を上げる方法	13.8
長時間労働・過重労働	13.5
同僚との人間関係	13.5
職場復帰	3.2
その他	1.4
特になし	21.2

土屋政雄ほか、投稿中原稿より引用

#### (4) 今日からでも始められるメンタルヘルス対策あれこれ

以上の調査結果を踏まえて、専門スタッフがなくても、十分な予算がなくても可能なメンタルヘルス対策のいくつかを紹介した。

##### ① メンタルヘルス関連情報の収集

これからメンタルヘルス対策を始めようとする人事労務担当者にとって必要と思われる情報を巻末のお役立ちリストに掲載した。

##### ② 労働者の関心の高い情報を足がかりにして

「労働者への教育研修・情報提供」は、企業で現在行われているメンタルヘルス対策の内容のうち、「労働者からの相談対応の体制整備」「管理監督者への教育研修・情報提供」に次いで、本調査でも第 3 位に挙げられている。

「リラックス法」「疲れの取り方・疲労回復法」「メンタルヘルスのチェックリスト」などが、特に労働者の関心の高い情報として本調査で得られた。それらの内容を積極的に労働者に提供し、それを入り口として労働者のメンタルヘルスへの興味関心を惹起するのも、労働者のセルフケアを促すメンタルヘルス対策として重要である。労働者を対象とした教育研修等開催の予算が許すなら、上記のような内容を含んだものにも勧められる。

##### ③ 外部機関の活用

本調査結果では、メンタルヘルス対策をしている企業でも、26%は外部機関の活用がなかった。産業保健推進センター、地域産業保健センターのような無料で使える機関の積極的な活用が望まれる。

##### (5) メンタルヘルスお役立ちリスト

ネットで手軽に得られる情報のみを掲載した。まず、「メンタルヘルス対策を始める」の項目に、対策の第一歩として企業の人事労務担当者や健康管理スタッフに必須の情報 5 点を集約した。チェックリストについても、使用頻度の高い代表的なもの 1 点に絞り込んで掲示した。次いで、労働者から要望の多かった「リラックス法」「疲れの取り方・疲労回復法」を含む内容を「セルフケア情報」にまとめた。以上については、初心者への便宜をはかって簡単な紹介文を掲載した。

次に、各企業の必要に応じて情報を活用できるよう、分野別に「企業規模・業種・労働形態別」「外部機関の活用」「うつ病・自殺予防」「長時間労働と疲労の蓄積」「職場環境改善」「職場復帰支援」「災害と心のケア」と分類した。

## 6 考察

本マニュアルの独創的な点としては、第一に、人事労務担当者が、職場でメンタルヘルス対策を始めるに当たって最低限必要と思われる知識や、第一歩を踏み出すための手がかりが集約されている点である。さらに巻末には、インターネットで入手可能な情報のうち、対策を始めるときぜひ目を通してほしい既存のマニュアル・パンフレット類をまず掲載し、次に、各企業での関心に依りて必要な詳細情報が得られるよう、分野別に主な情報を掲載した。このように、マニュアル利用者の立場から実用性に配慮した点も特色である。

以下、マニュアルでとりあげた本調査結果につき、先行研究結果等と比較検討した。

表 2 企業規模別メンタルヘルス対策への取り組み  
(先行研究結果との比較)

従業員数	本調査	労働者健康 状況調査*	職場における メンタル ヘルス対策に 関する調査**
100~299 人	50.3%	64.1%	44.9%
300~499 人	71.5	83.0	62.8
500~999 人	76.2	95.5	75.4
1,000~4,999 人	89.2	100.0	
5,000 人以上	92.1		

\*厚生労働省(2007)<sup>3)</sup> \*\*労働政策研究・研修機構(2010)<sup>4)</sup>

##### (1) 企業規模別のメンタルヘルス対策への取り組み

厚生労働省の平成 19 年労働者健康状況調査(2007)と、労働政策研究・研修機構(2010)の調査結果(表 2)のうち、本

調査と同じ企業規模でのメンタルヘルス対策の実施割合を本調査結果と比較した。両先行調査結果の値は20ポイントほどの隔りがあり、本調査結果は両者の中間の値となっている。

### (2)メンタルヘルス上の理由での退職者・休業者の割合

日本生産性本部<sup>3)</sup>によると、2009年5月現在、心の病で1ヶ月以上休業している従業員割合(上場企業 216社)は0.3%であり、上場企業を従業員5,000人以上と読み替えると、本調査の結果とほぼ一致している。

労働政策研究・研修機構が、労働者10人以上の企業を対象として2010年に行った調査では、過去1年間にメンタルヘルス不調で連続1ヶ月以上休職または退職した労働者がいる事業所は25.8%であった。本調査結果に比べて小さい割合となっている。本調査は100人以上の企業が対象であり、企業規模が異なること、本調査では、「メンタルヘルス上の理由で」と問いかけており、設問の問い方が異なることなどによる差かもしれない。

### (3)メンタルヘルス対策への取り組みの有無とメンタルヘルス上の理由による退職者の割合

メンタルヘルス上の理由による退職者が従業員のうち1%程度以上という高率を呈していたのは、メンタルヘルス対策に取り組む予定のない企業のうち15%であったのに対し、対策に取り組んでいる企業では4.7%であったという結果について、本調査は横断調査のため、メンタルヘルス対策の有無との因果関係を単純に推察することはできない。従業員数が比較的少ない企業に、取り組んでいない、あるいは取り組む予定のないところが多いことから、退職者が少数出た場合、従業員中の割合が高率になりやすいことも考えられる。メンタルヘルス対策開始後しばらくの間は、潜在化していたメンタルヘルス不調者を掘り起こすことも考えられ、休業者や退職者などを指標とした場合、かえって状態が悪化したように見えることもありうる。かくして、企業のメンタルヘルス対策導入を後押しするようなデータはなかなか得られず、悩ましい点でもある。本マニュアルでは、少しでも多くの企業による対策導入に結びつくことを願い、意味づけが明瞭にできないこのデータを敢えてマニュアルに取り入れた。

なお、メンタルヘルス不調による1ヶ月以上の休業者または退職者がいる企業では、メンタルヘルス対策への取り組みが64%だったのに対し、いない企業での取り組みは46%だったという先行研究結果もある<sup>4)</sup>。

## 7 まとめ

メンタルヘルス対策にこれから取り組む企業のための第一歩として、専門スタッフがいないとしても、予算がなくても、組織だった対応ができなくても、今日からすぐに取り組み可能な対策を紹介した。さらに、これだけは欠かせないと思われるメンタルヘルス関連情報を絞り込み、分野別にまとめた情報とともにマニュアル末尾にそれらの入手先を提示した。

これはあくまでも端緒であり、メンタルヘルス対策に予算をかけなくても、組織的な取り組みをしなくてもよいという意味ではないのはいうまでもない。

マニュアルはこれから職場で使用してもらい、現場の声を取り入れて改善する必要がある。本マニュアルが健康職場構築のために大いに役立つことを願ってやまない。

## 参 考 文 献

- 1) 原谷隆史,倉林のまい,井澤修平,土屋政雄. 企業のメンタルヘルス対策に関する全国調査. 労働安全衛生総合研究所特別研究報告 JNIOOSH-SRR. 2012; No.42.
- 2) 首相官邸. 2010. 新成長戦略 ～「元気な日本」復活のシナリオ～(平成22年6月18日)閣議決定.  
<http://www.kantei.go.jp/jp/sinseichousenryaku/> (アクセス確認 平成24年7月15日)
- 3) 厚生労働省. 平成19年度労働者健康状況調査.
- 4) 郡司正人,新井栄三. 職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査. 労働政策研究・研修機構 2012
- 5) 日本生産性本部. 産業人メンタルヘルス白書2009年版. 2009.



# 企業の人事労務担当者 健康管理スタッフのためのマニュアル

メンタルヘルス対策 はじめの一步



独立行政法人 労働安全衛生総合研究所

National Institute of Occupational Safety and Health, Japan

1

# 企業のメンタルヘルス 不調者の割合

皆さまの職場にメンタルヘルス不調者はどのくらいいるでしょうか



## (1) 企業規模別・過去1年間にメンタルヘルス上の理由で退職した労働者の割合

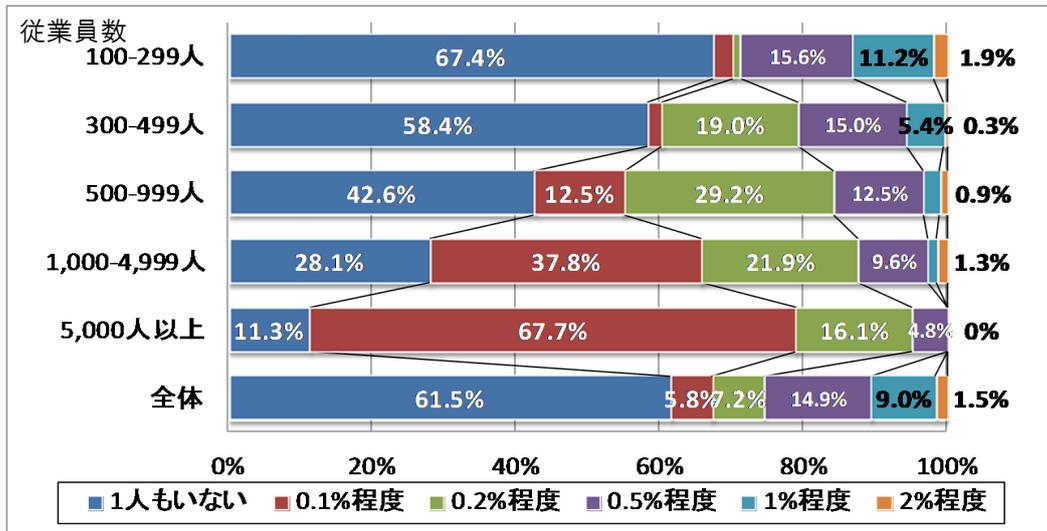


図1 企業規模別・過去1年間にメンタルヘルス上の理由で退職した労働者の割合

(独)労働安全衛生総合研究所が行った、労働者100人以上の企業1,782社の全国調査の結果では、過去1年間にメンタルヘルス上の理由で退職した労働者のいる企業は、4割近くに及んでいます。

そのような退職者のいる企業は、300人未満の企業のうち3分の1、5,000人以上の大企業では9割近くにみられます。

## (2) 企業規模別・過去1年間にメンタルヘルス上の理由で連続1ヶ月以上休業した労働者の割合

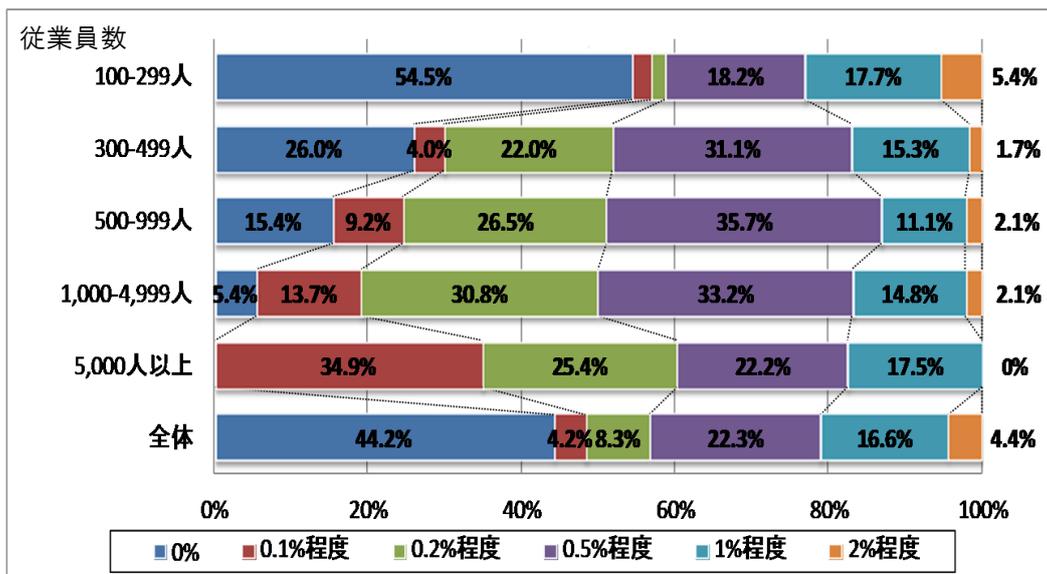


図2 企業規模別・過去1年間にメンタルヘルス上の理由で連続1ヶ月以上休業した労働者の割合

過去1年間にメンタルヘルス上の理由で連続1ヶ月以上休業した労働者は、どうでしょうか。

全体では過半数の企業が、500人に1人(0.2%程度)以上のメンタルヘルス不調の休業者を抱えています。

# 2

## 企業で行われているメンタルヘルス対策の状況(1)

### メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業の退職者割合は？

(1)メンタルヘルス対策への取り組みの有無とメンタルヘルス上の理由による退職者の割合

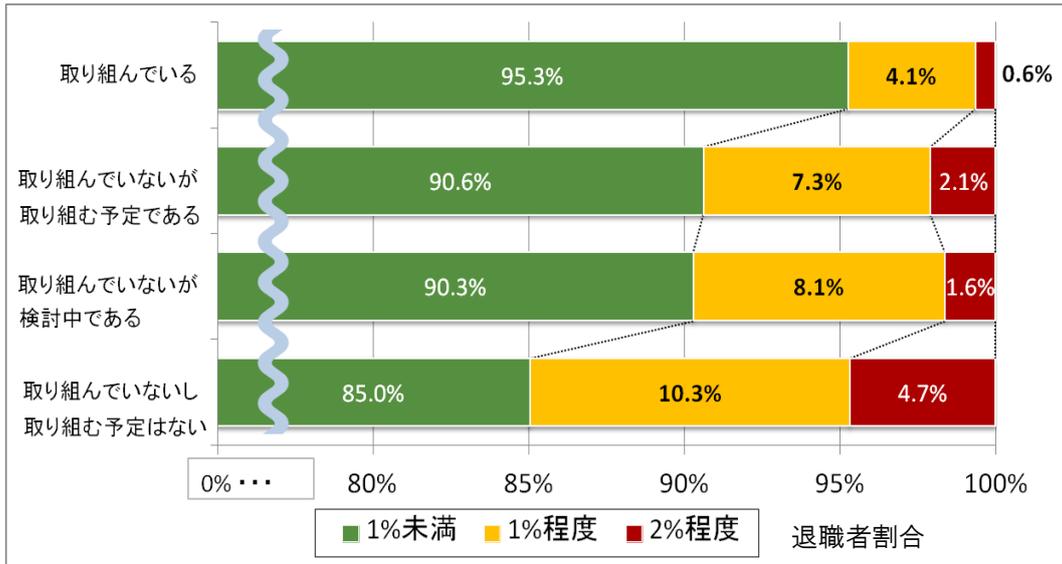


図3 メンタルヘルス対策への取り組みとメンタルヘルス上の理由による退職労働者の割合

メンタルヘルス対策に取り組んでいない企業のなかには、過去1年間のメンタルヘルス上の理由による退職者割合が1%あるいは2%程度にも及んでいる企業が多く含まれています。一方、メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業では、そうした退職者割合の大きい企業は比較的少なめです。

(2)メンタルヘルス対策への取り組みと企業規模

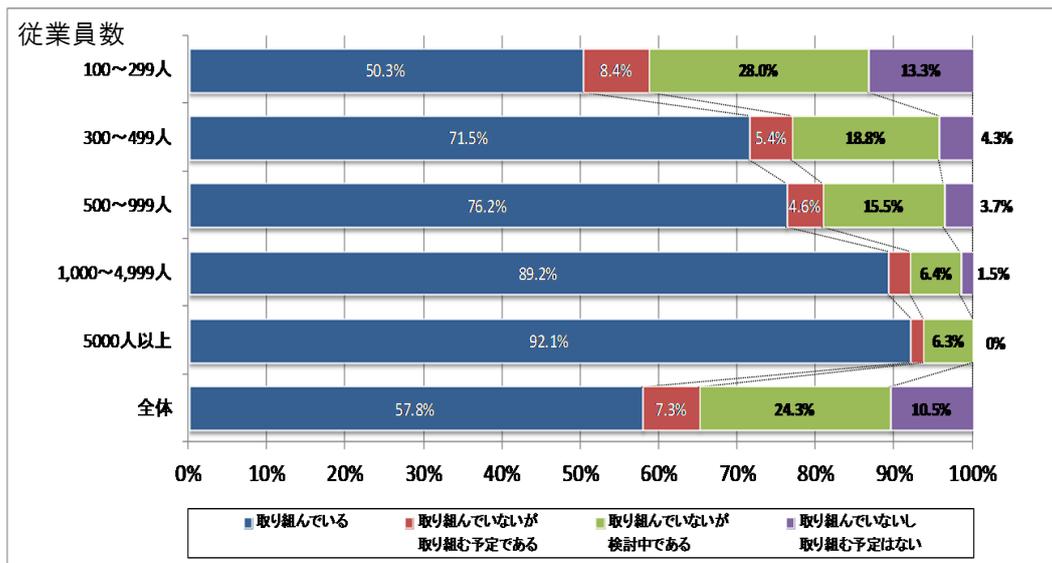


図4 メンタルヘルス対策への取り組みと企業規模

5,000人以上の大企業では、9割以上がメンタルヘルス対策に取り組んでいます。100~299人の企業では、ようやく5割で、取り組む予定もないところも1割を超えています。100~299人の企業については、2007年の厚生労働省の労働者健康状況調査では取り組んでいるのが64%、2010年の(独)労働政策研究・研修機構の調査では45%となっています。この企業規模だと、メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業は5割前後のようです。大企業でないと、メンタルヘルス対策はやりにくいのでしょうか？

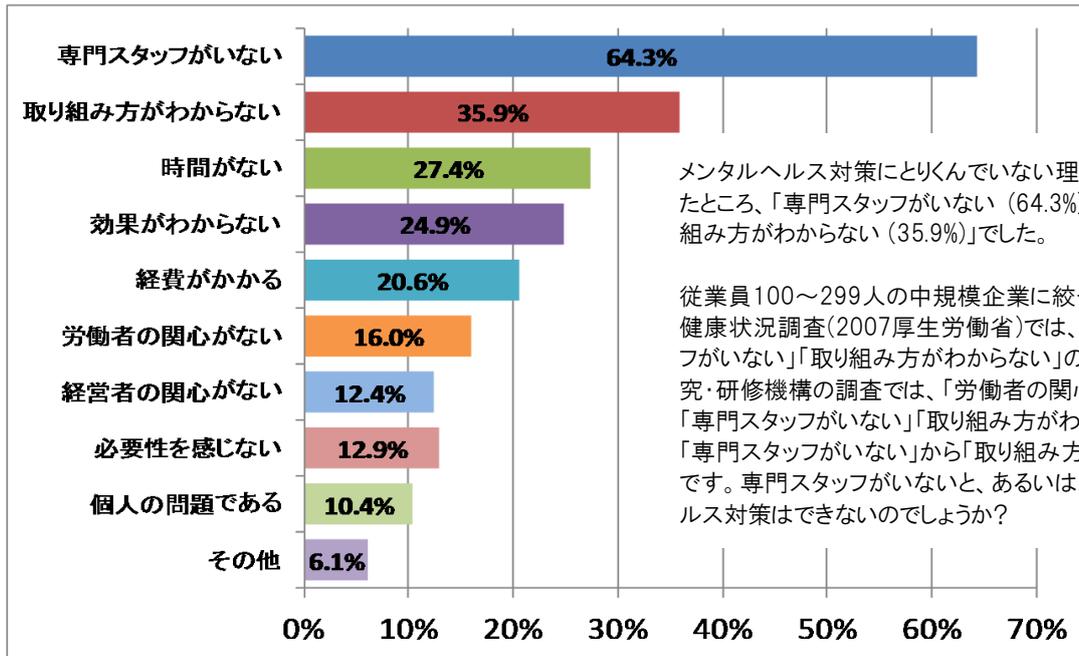
2

# 企業で行われているメンタルヘルス対策の状況(2)

どうしてメンタルヘルス対策に取り組めないのでしょうか



### (3)メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由

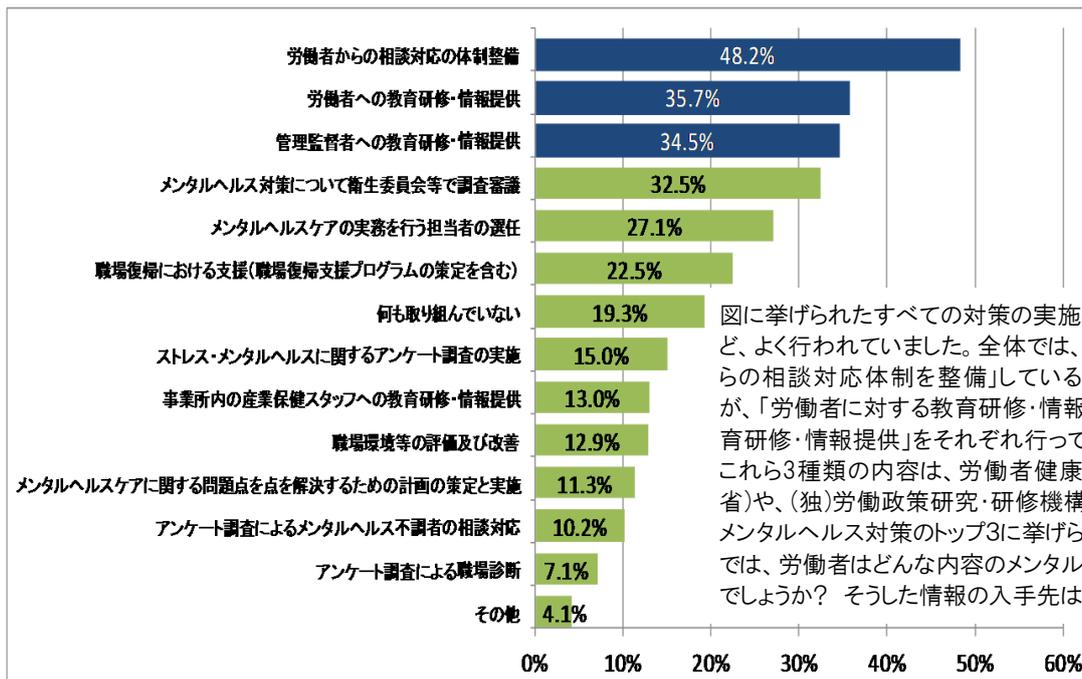


メンタルヘルス対策にとりこんでいない理由をいくつでも選んでもらったところ、「専門スタッフがいない (64.3%)」が最も多く、続いて、「取り組み方がわからない (35.9%)」でした。

従業員100~299人の中規模企業に絞って比較したところ、労働者健康状況調査(2007厚生労働省)では、本調査と同じく「専門スタッフがいない」「取り組み方がわからない」の順に多く、(独)労働政策研究・研修機構の調査では、「労働者の関心がない」が最多で、次いで「専門スタッフがいない」「取り組み方がわからない」の順でした。「専門スタッフがいない」から「取り組み方がわからない」ともいえそうです。専門スタッフがいないと、あるいは、予算がないと、メンタルヘルス対策はできないのでしょうか？

図5 メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由

### (4)企業で行われているメンタルヘルス対策の内容



図に挙げられたすべての対策の実施率は、企業規模が大きいほど、よく行われていました。全体では、5割近い企業が「労働者からの相談対応体制を整備」しているほか、3分の1以上の企業が、「労働者に対する教育研修・情報提供」「管理監督者への教育研修・情報提供」をそれぞれ行っています。これら3種類の内容は、労働者健康状況調査(2007厚生労働省)や、(独)労働政策研究・研修機構の調査でも実施されているメンタルヘルス対策のトップ3に挙げられていました。では、労働者はどんな内容のメンタルヘルス情報を求めているのでしょうか？ そうした情報の入手先はどこでしょうか？

図6 企業で行われているメンタルヘルス対策の内容

# 3 労働者が求めているメンタルヘルスの情報の入手先と内容

## 労働者はどこからどんな情報が欲しいのでしょうか

### (1)労働者が求めているメンタルヘルス情報の入手先

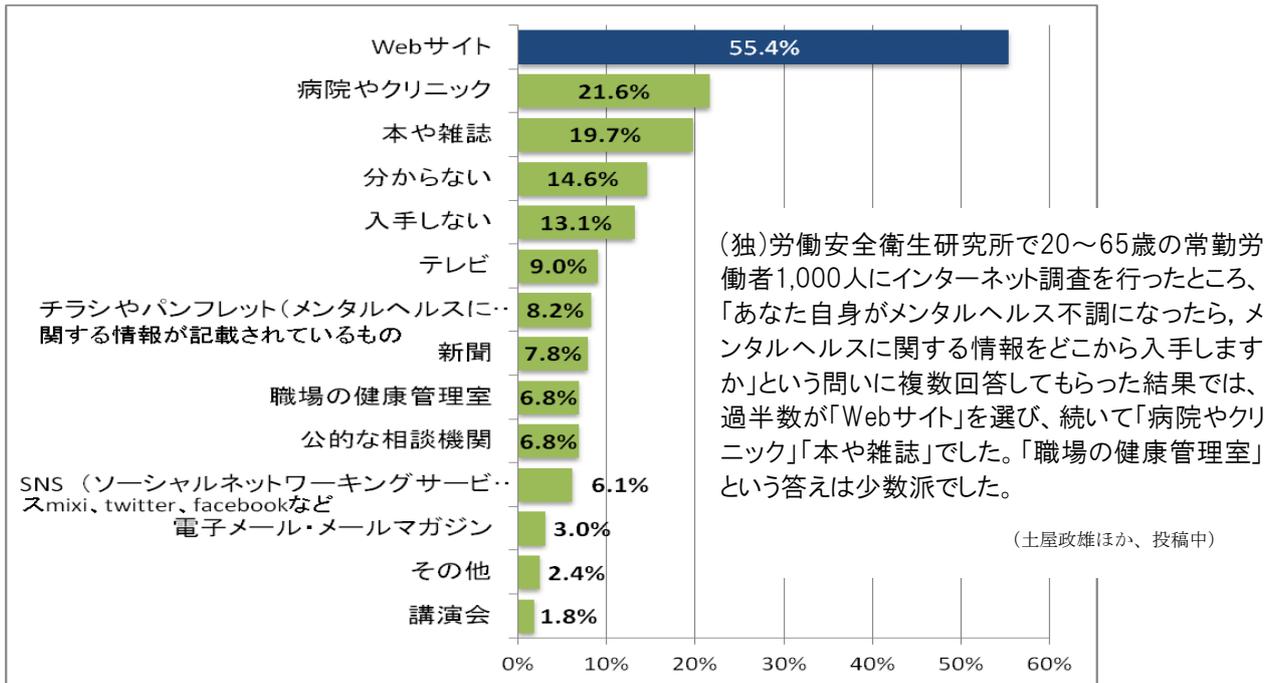


図8 労働者が求めている情報の入手先

### (2)労働者が求めているメンタルヘルス情報の内容

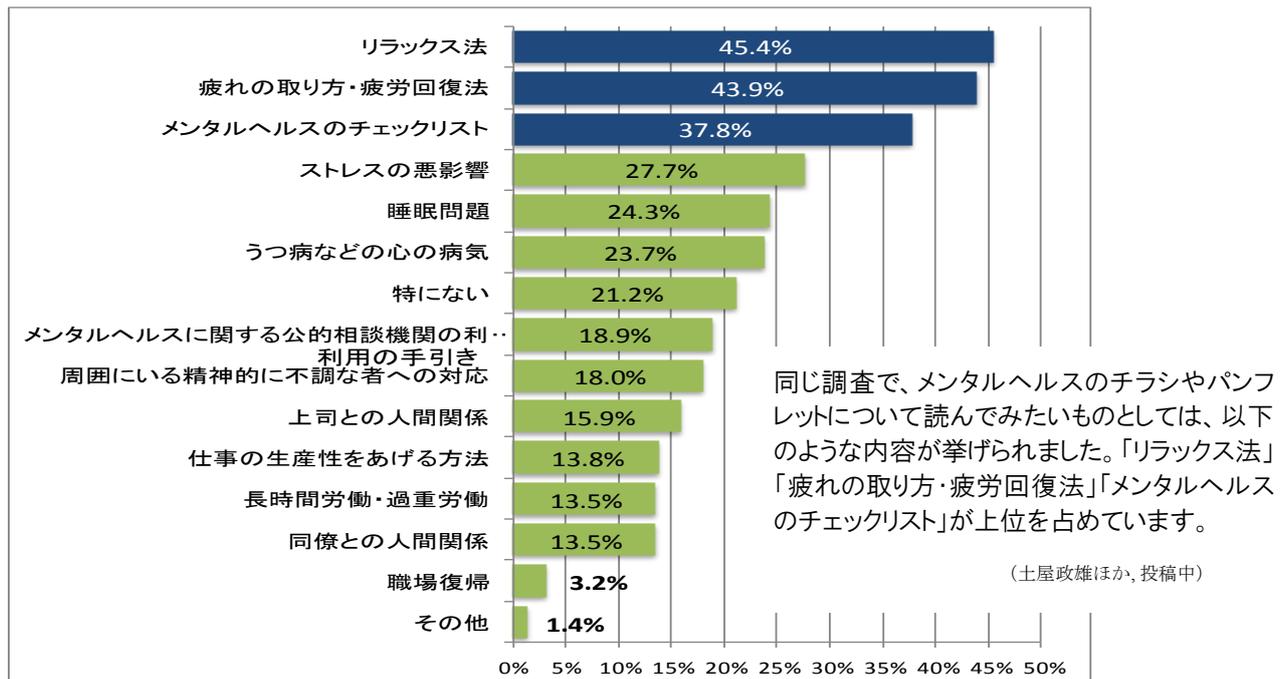


図7 労働者が求めている情報の内容



# 4

## 今日からでも始められる メンタルヘルス対策あれこれ

以上をふまえて、専門スタッフがいなくても、予算がほとんどなくてもできるメンタルヘルス対策のいくつかをご紹介します。

### (1)メンタルヘルス関連情報の収集

巻末のメンタルヘルスお役立ちリストにあるネット情報の中から、皆さまの企業に必要なもの、関心のあるものを選んで、ダウンロードしてご活用ください。

### (2)労働者の関心の高い情報を足がかりにして

中でも「リラックス法」「疲れの取り方・疲労回復法」「メンタルヘルスのチェックリスト」については、社内報やメールなどにURLを掲載するなどして、積極的に労働者に情報提供します。それらの情報を足がかりにして、他のさまざまなメンタルヘルス情報にも触れてもらうようにします。また、外部講師を招いての教育研修等の予算がとれるなら、上記のような内容を含んだ講演を依頼して、労働者の興味を引きつけるようにするのも一案です。「リラックス法」「疲れの取り方・疲労回復法」については、巻末の **5** メンタルヘルスお役立ちリストの「2.セルフケア情報」を、「メンタルヘルスのチェックリスト」については、同じリストの冒頭「1.メンタルヘルス対策を始める」の「〇具体的取組で活用するためのチェックリスト等」をご覧ください。

### (3)外部機関の活用

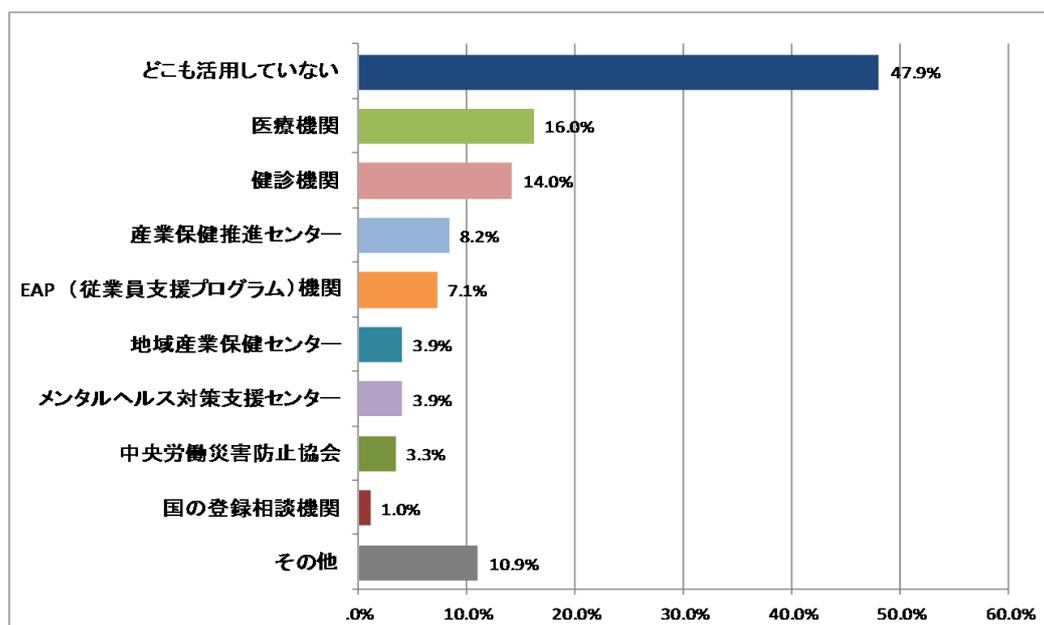


図9 利用している外部機関

最近1年間にメンタルヘルスに関して利用した外部機関の内わけをみると、メンタルヘルス対策に取り組んでいない企業の4分の3は、どの機関の利用もしていません。一方、メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業でも、4分の1は、機関の利用がありません。全体(図9)で、最も利用が多いのは、医療機関、次いで健診機関と続き、産業保健推進センター、地域産業保健センター、メンタルヘルス対策支援センターなど、無料で利用できる機関の利用は、10%未満です。なお、EAP(従業員支援プログラム)機関の利用は7.1%でした。

産業保健推進センターは、都道府県庁所在地にあり、メンタルヘルスのみならず職場の問題一般について、予約による窓口相談や企業訪問による助言、情報提供、図書や機材の貸し出し、教育研修・セミナーなどを行っており、通常費用はかかりません。さまざまな専門家が、日替わりで相談に応じ、研修等を行っています。こうした機関を有効に活用すれば、メンタルヘルス対策づくりにも大いに役立つものと思われます。

(なお、一部の県では産業保健推進連絡事務所と名称が変更され、業務が縮小されています)

# メンタルヘルスお役立ちリスト

## 1. メンタルヘルス対策を始める

職場におけるメンタルヘルス対策等 厚生労働省

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

※職場のメンタルヘルス対策は、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;以下指針と略)にしたがって進められるのが一般的です。上記リンクは厚生労働省がこの指針を中心にした基本的な情報を集めており、まず確認しておくべきWebサイトです。最低限必要な情報はここにあるものを押さえておけばよいと思います。

以下に主要な資料を抜粋して紹介します。

○パンフレット等

職場におけるこころの健康づくり ～労働者の心の健康の保持増進のための指針～

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101004-3.html>

※指針を分かりやすく解説したリーフレットです。必要なメンタルヘルス対策の枠組みの確認に最適です。

○具体的取組で活用するためのチェックリスト等

職業性ストレス簡易調査票及びその関連マニュアル(→東京医科大学衛生学公衆衛生学講座)

[http://www.tmu-ph.ac/topics/stress\\_table.php](http://www.tmu-ph.ac/topics/stress_table.php)

○仕事のストレス判定図など(→東京大学大学院医学系研究科 精神保健学・看護学分野)

<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/>

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』

＞ 事業者、上司・同僚の方へ ＞ 手引・冊子・パンフレット

<http://kokoro.mhlw.go.jp/jigyosya/tebiki.html>

※厚生労働省のWebサイトよりも、さらに多くのメンタルヘルス対策に関する手引・冊子・パンフレットを紹介しています。より多様な資料が必要な場合はこちらを確認するとよいと思います。

## 2. セルフケア情報

こころの健康 気づきのヒント集

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101004-9.html>

※冊子の中の「ストレスとうまくつきあう」の章では、リラックス法や疲労回復法等さまざまなヒントが紹介されています。

労働者個人が相談できる機関の連絡先一覧も巻末についています。

e-ラーニングで学ぶ「15分でわかるセルフケア」 こころの耳

<http://kokoro.mhlw.go.jp/hatarakukata/learning.html>

※3. ストレスとつき合う方法の中で、ストレス解消のヒントがいくつか紹介されています。

## 3. 企業規模・業種・労働形態別

派遣労働者のためのこころの健康 気づきのヒント集 (Selfcare) 厚労省 中災防

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101004-6.html>

派遣労働者の安全衛生の確保に係る重点事項チェックリスト 中央労働災害防止協会

[http://www.jisha.or.jp/web\\_chk/dw/checklist\\_dw.pdf](http://www.jisha.or.jp/web_chk/dw/checklist_dw.pdf)

中小企業のためのメンタルヘルス対策ガイドブック シーン別従業員の「心の健康づくり」

埼玉産業保健推進センター

[http://www.saitama-sanpo.jp/contents/pdf/mental\\_guidebook.pdf](http://www.saitama-sanpo.jp/contents/pdf/mental_guidebook.pdf)

中小企業のためのメンタルヘルス・ガイドブック 大阪府商工労働部雇用推進室

<http://www.pref.osaka.jp/attach/3185/00070962/zenbun.pdf>

小売業におけるストレス対処への支援 中央労働災害防止協会

<http://kokoro.mhlw.go.jp/etc/etc/pdf/stresstaisyo22-kouri.pdf>

IT業におけるストレス対処への支援 中央労働災害防止協会

<http://kokoro.mhlw.go.jp/etc/etc/pdf/stresstaisyo22-it.pdf>

#### 4. 外部機関の活用

産業医・健康管理担当者のための 地域精神科医・医療機関との連携マニュアル  
三重大学大学院医学系研究科公衆衛生・産業医学分野  
<http://www.medic.mie-u.ac.jp/pubhealth/kouroukaken/manual/manual2.pdf>  
宮城 職場のメンタルヘルス・ナビ 宮城産業保健推進センター  
<http://mentalmiyagi.jp/pdf/mentalnavi.pdf>

#### 5. うつ病・自殺予防

職場における自殺の予防と対応 厚労省 中災防  
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101004-4.html>  
こころのリスクマネジメント うつ病と自殺を防ぐために 管理監督者用マニュアル 産業医科大学  
[http://www.uoeh-u.ac.jp/kouza/shoken/for\\_manager.pdf](http://www.uoeh-u.ac.jp/kouza/shoken/for_manager.pdf)  
うつ病の簡便な構造化面接法 東京大学大学院医学系研究科(精神保健学・看護学分野)  
<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/BSID.htm>  
自殺総合対策 相談対応引き集 こころの健康問題への対応 大阪府こころの健康総合センター  
[http://www.pref.osaka.jp/attach/14052/00079994/j-tebiki\\_2.pdf](http://www.pref.osaka.jp/attach/14052/00079994/j-tebiki_2.pdf)  
こころの健康だいじょうぶ? 北海道保健福祉部疾病対策課 精神保健福祉グループ  
<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/sfc/grp/kokoronokenkou.pdf>

#### 6. 長時間労働と疲労の蓄積

過重労働対策ナビ 産業医科大学産業生態化学研究所  
<http://www.oshdb.jp/>  
長時間労働者への面接指導チェックリスト【医師用】【地域産業保健センター用】 産業医学振興財団  
<http://www.zsisz.or.jp/insurance/topics/checklist.html>  
<http://www.zsisz.or.jp/insurance/topics/checklist.html>  
労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト 中災防 安全衛生情報センター  
<http://www.jaish.gr.jp/>  
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 中災防 健康確保推進部 メンタルヘルス推進センター  
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101004-8.pdf>  
過重労働による健康障害を防ぐために 中災防 健康確保推進部 メンタルヘルス推進センター  
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101104-1.pdf>  
長時間労働者の健康ガイド 労働安全衛生総合研究所  
<http://www.jniosh.go.jp/results/2012/0619/index.html>

#### 7. 職場環境改善

職場環境等の改善対策の導入・展開のためのマニュアル東京医科大学公衆衛生学教室  
<http://www.tmu-ph.ac/pdf/dounyuutenkaimanual.pdf>  
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 (2004 春バージョン)  
東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野  
<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/ACL/ACL2004春バージョン.pdf>  
職場のソフト面の快適化のすすめ 中災防 中央快適職場推進センター  
[http://kokoro.mhlw.go.jp/images/pdf/H20\\_soft.pdf](http://kokoro.mhlw.go.jp/images/pdf/H20_soft.pdf)  
ヒント集を用いた職場環境等の改善マニュアル  
メンタルヘルスアクショントレーナーの手引き  
職場環境改善のためのヒント集項目一覧表 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野  
<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/ACL/index.htm>  
職場のメンタルヘルス対策ガイド 職場環境改善 産業医科大学産業生態科学研究所精神保健学教室  
<http://omhp-g.info/envi/index.html>

#### 8. 職場復帰支援

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 厚労省 中災防  
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101004-1.html>  
メンタルヘルス不調者の職場復帰支援プランの作成のために  
島根産業保健推進センター 松江・出雲・浜田・増田地域産業保健センター  
<http://www.shimanesanpo.jp/mental/documents/fukki-panfuret.pdf>  
メンタル不調者に係る休職・復職規程様式 宮崎産業保健推進センター  
<http://www.sanpomiyazaki.jp/info/index.html>

#### 9. 災害時の心のケア

職場における災害時の心のケアマニュアル 労働者健康福祉機構  
[http://www.rofuku.go.jp/oshirase/pdf/kokoro\\_no\\_kea.pdf](http://www.rofuku.go.jp/oshirase/pdf/kokoro_no_kea.pdf)