

別添 3

“団体名”メンタルヘルス対策における予防段階別の3つのケアに関する計画(例)〔簡易版〕

予防段階 3つのケア	一次予防	二次予防	三次予防	〇〇年度	
	(心の健康の保持増進とメンタルヘルス不調の未然防止)	(メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応)	(職場復帰・再発防止)	効果指標・目標	評価・改善点
「セルフケア」 職員は心身の健康保持増進に努めるとともに、自身がストレスに気づき、自らのストレスを予防、軽減するための知識・対処法を身につける	<p>①ストレス状態の把握／保 人 職員が自らのストレスを把握できるよう、年1回ストレスチェックを実施するとともに、個人の結果には、セルフケアの方法や医療機関、臨床心理士、職場内産業保健スタッフ等が行う相談窓口等の案内を掲載し、メンタルヘルス不調の未然防止を図る。また、高ストレス者については、産業医の面接指導の周知を図るとともに、必要に応じてストレスチェック実施者(産業医、保健師等)より面談を促す。</p> <p>②長時間勤務による不調の予防／保 管 人 時間外勤務が1か月当たり100時間以上、または2～6か月平均で80時間を超えた職員には、該当職員からの申し出の有無に関わらず、産業医による面接指導を実施する。また、時間外勤務が1か月当たり80時間を超えた職員から申出があった場合についても産業医による面接指導を実施する。</p> <p>③職員研修及び情報提供の活用／保 人 新規採用職員(及び採用2年目)の職員に対しては、メンタルヘルスの知識習得やコミュニケーション能力の向上に関する研修をカリキュラムに組み入れて実施する。また、一般職員向けとして、メンタルヘルスの基礎知識やストレス対処法等の習得するための研修会を年1回以上実施することとし、多くの職員が受講できるよう開催時期や方法、内容等について検討する。</p>	<p>①自発的な相談体制の整備／保 人 職場内の相談窓口に関する情報を職員ポータルサイトやリーフレットにより全職員に周知し、相談しやすい体制づくりを進める。また、各相談窓口における相談相手が誰なのか(産業医や他の職場内産業保健スタッフ等)を明示すること、相談内容は所属等に報告されないこと、相談は匿名で受けられるなどプライバシーに十分配慮されていること、管理監督者や家族からの相談も可能であることなどについて周知を図る。</p> <p>②自己のメンタルヘルス不調への意識の向上／保 人 職員が早期に自らのメンタルヘルス不調に気付くために、職員ポータルサイトに疲労・ストレスの蓄積等をセルフチェックできるコーナーを設け、セルフチェックの点数が高かった職員自らが各種相談窓口を利用するよう勧奨する。</p>	<p>①休職中における医療機関の受診、定期的な職場への報告の勧奨／保 管 休職者は療養に専念するとともにセルフケアに努める。また、職場内産業保健スタッフ等は、休職者や管理監督者等と定期的に面談を実施することにより、円滑な職場復帰を目指すとともに、再発防止に係る支援を行い、職員にセルフケアを促す。</p> <p>②職場復帰後の継続的な治療、再発防止／保 管 職場復帰後の職員は必要な治療を継続するとともに、職場復帰支援プログラムに沿って業務を行う。また、職場内産業保健スタッフ等や管理監督者等と定期的に面談を実施し、再発予防に努める。</p>		
「ラインケア」 管理監督者は職員の状況や職場環境等の把握、改善、職員からの相談対応を行う	<p>①管理監督者の基本的な知識の習得、相談対応技能のスキルアップ／管 管理監督者は、職員をメンタルヘルス研修会に積極的に参加させ、メンタルヘルスに関する正しい知識や対処等の習得を支援する。また、管理監督者自身も、職種ごとに必要なメンタルヘルスに関する基礎知識、コミュニケーションスキルや相談対応など知識の習得のための研修に参加し、最新の基礎知識や対処方法等の必要なスキルの習得を図ることで、職員の勤務状況や健康状態等を普段から把握し、職員の心の健康状態の変化を見逃さないよう努める。</p> <p>②長時間勤務者の把握と産業医の面接指導の実施等／保 管 人 管理監督者は、長時間勤務が職員の健康に与える影響を考慮し、長時間勤務の縮減を図るとともに、長時間勤務を行った職員に対し、産業医による面接指導等を受けられるよう配慮する。また、長時間勤務の実態を踏まえ、職場内の勤務状況やストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の一環として勤務体制の見直し等を行い、長時間勤務の縮減に向けて職場単位で取り組む。</p> <p>③ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善等／管 保 管理監督者は、職員が安心してストレスチェックを受検できるよう配慮するとともに、職場ごとに集団分析した結果を踏まえ、必要な職場環境改善に取り組む。また、ストレスチェックの結果、高ストレス者と判定された職員について、職場内産業保健スタッフ等と連携して産業医による面談等について配慮する。</p>	<p>①職員の健康状態の把握／管 管理監督者は、職員が相談しやすい環境や雰囲気を整え、日常的に職員からの自発的な相談に対応するよう努める。また、長時間勤務等により過労状態にある職員や強度の心理的負荷を伴う業務を経験した職員、個別相談が必要と思われる職員には管理監督者より積極的に声かけを行う。</p> <p>②不調者の早期発見と対応／管 保 「いつもと違う」様子を感じた職員に対し、管理監督者は積極的に声かけをして傾聴することとし、必要に応じて職場内産業保健スタッフ等への相談、医療機関の受診を勧奨する。その場合、管理監督者自らが職場内産業保健スタッフ等に相談に行くことも検討する。</p>	<p>①職場復帰支援プログラムの作成及び職員、産業医等との面談の実施／管 保 人 メンタルヘルス不調により職員が休職した場合、管理監督者は職員が休職中に安心して療養に専念できるよう配慮する。また、休職から職場復帰までの流れ(休職期間の目安、休職期間満了日、職場への報告などの今後のやり取り等)を記載した「職場復帰支援プログラム」を作成し、職場内産業保健スタッフ等と連携して職員の職場復帰を支援する。なお、休職中の職員の状態に応じ、管理監督者は職場内産業保健スタッフ等に相談して職員と面談し、職場の現状や担当する業務などをよく説明するとともに、職務の軽減に対する精神的な負担感等を持たせないよう配慮する。</p> <p>②職場復帰の判断／管 保 人 休職中の職員から職場復帰の意思表示がなされた場合、職場復帰を可能とする主治医の診断書(就業上の配慮に関する意見を含む。)の提出を求める。その際、主治医には、日常生活における病状回復に限らず、職場で求められる職務遂行能力の回復まで判断されるよう、あらかじめ職場で必要とされる職務遂行能力に関する情報を提供しておくこととする。提出された主治医の診断書を踏まえ、職員の状態及び業務・職場との適合性、職場の支援状況等を総合的に考慮し、管理監督者、職場内産業保健スタッフ等が協議して職場復帰の可否を判断する。職場復帰可能となった場合には、管理監督者による就業上の配慮等を具体的に作成した職場復帰プログラムに基づき、管理監督者及び職場内産業保健スタッフ等は職員の円滑な職場復帰を支援する。</p> <p>③復帰した職員のフォローアップ／管 保 管理監督者は、職員の復職に至る経過や今後の方針等を他の職員に事前に説明するなど、職場復帰する職員がストレスを感じないよう職場づくりに努め、復帰職員の観察及び支援を行う。その際、他の職員に過度の負担が掛からないよう配慮する。また、職場内産業保健スタッフ等に相談して職場復帰プログラムを評価し、必要に応じて見直しを行う。</p>		
「職場内産業保健スタッフ等によるケア」 心の健康づくり対策への提言等、セルフケア・ラインケアの支援、企画立案、職場外資源との連携を担う	<p>①職場巡視による職場環境の把握・評価の実施／保 人 安全衛生委員会が定期的に職場巡視を行い、騒音や照度、整理整頓等の職場環境の把握・評価を行うとともに、定時退庁日の遵守状況等の実態把握に努める。</p> <p>②ストレスチェックの集団分析結果の活用／保 人 ストレスチェックの職場ごとの集団分析結果を踏まえ、安全衛生委員会等における職場環境の改善方法の検討等に活用する。なお、集団分析結果の取扱いには十分に留意する必要があるため、その共有範囲等については、あらかじめ安全衛生委員会等において審議・決定しておくこととする。</p> <p>③メンタルヘルスに関する教育研修及び情報提供び情報提供／保 人 一般職員や管理監督者向けのメンタルヘルス研修会を開催し、メンタルヘルスの基礎知識等を周知する。</p>	<p>①相談窓口の利用促進／保 人 各相談窓口における相談相手(産業医などの職場内産業保健スタッフ等)を明らかにするとともに、相談内容は本人の同意なく所属等に報告されないこと、相談は匿名で受けられるなどプライバシーに十分配慮されていること、管理監督者や家族からの相談も可能であること等を周知し、利用促進を図る。</p> <p>②医療機関への早期受診・早期治療の推進／保 人 相談窓口において、医療機関の受診が必要と思われる職員に対し、早期対応が重要であることから、医療機関の受診を勧奨する。</p>	<p>①職場復帰支援プログラムの作成支援／保 管 職場内産業保健スタッフ等は、管理監督者が作成する職場復帰支援プログラムについて必要な助言や支援を行う。</p> <p>②休職中の職員への説明及び復帰後の対応／保 管 人 職場内産業保健スタッフ等は、休職中の職員に対し、医療機関の受診等の休職中の過ごし方や定期的な職場への連絡方法などを説明する。また、職場復帰した職員や管理監督者から復職後の状況を聞き、再発防止の観点から職員や管理監督者に助言する。</p> <p>③主治医との連携／保 近隣の医療機関に対し、“〇〇〇(団体名)”における復職支援制度について理解してもらうため、概要を記載した書類等を送付して周知を図る。また、必要に応じて、休職者の了承を得て、管理監督者及び職場内産業保健スタッフ等が主治医と面談し、復職の時期等について情報を共有し連携を図る。</p>		
備考	<p>○個人のプライバシー及び不利益取扱いへの配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェックや面談等を実施するに当たっては、個人のプライバシーの保護に留意する。 ・職員の相談対応者やストレスチェックの実施者は知り得た個人情報の取扱いに当たっては、関係する法令等を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはならない。 ・ストレスチェックや面接指導の受検有無や結果提供の不同意等を理由とした不利益取扱いを行ってはならない。 <p>○主な相談窓口</p> <p>……</p> <p>……</p> <p>……</p>				

(注) 1. メンタルヘルス対策として実施する予防段階に応じた3つのケアの項目ごの実施者又は関与者の凡例は次のとおりとし、そのうち主たる実施者は「◎」にて表記している。

管：管理監督者、 **保**：人事労務部門以外の職場内産業保健スタッフ、 **人**：人事労務部門

2. 職員本人は、実施される取組等を積極的に利用し、セルフケアに努めるものとする。

“団体名”メンタルヘルス対策における予防段階別の4つのケアに関する計画(例)〔簡易版〕

予防段階 4つのケア	一次予防	二次予防	三次予防	〇〇年度	
	(心の健康の保持増進とメンタルヘルス不調の未然防止)	(メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応)	(職場復帰・再発防止)	効果指標・目標	評価・改善点
「セルフケア」 職員は心身の健康保持増進に努めるとともに、自身がストレスに気づき、自らのストレスを予防、軽減するための知識・対処法を身につける	<p>①ストレス状態の把握／保 人 職員が自らのストレスを把握できるよう、年1回ストレスチェックを実施するとともに、個人の結果には、セルフケアの方法や医療機関、臨床心理士、職場内産業保健スタッフ等が行う相談窓口等の案内を掲載し、メンタルヘルス不調の未然防止を図る。また、高ストレス者については、産業医の面接指導の周知を図るとともに、必要に応じてストレスチェック実施者(産業医、保健師等)より面談を促す。</p> <p>②長時間勤務による不調の予防／保 管 人 時間外勤務が1か月当たり100時間以上、または2～6か月平均で80時間を超えた職員には、該当職員からの申し出の有無に関わらず、産業医による面接指導を実施する。また、時間外勤務が1か月当たり80時間を超えた職員から申出があった場合についても産業医による面接指導を実施する。</p> <p>③職員研修及び情報提供の活用／保 人 新規採用職員(及び採用2年目)の職員に対しては、メンタルヘルスの知識習得やコミュニケーション能力の向上に関する研修をカリキュラムに組み入れて実施する。また、一般職員向けとして、メンタルヘルスの基礎知識やストレス対処法などを習得するための研修会を年1回以上実施することとし、多くの職員が受講できるよう開催時期や方法、内容等について検討する。</p>	<p>①自発的な相談体制の整備／保 人 職場内の相談窓口に関する情報を職員ポータルサイトやリーフレットにより全職員に周知し、相談しやすい体制づくりを進める。また、各相談窓口における相談相手が誰なのか(産業医や他の職場内産業保健スタッフ等)を明示すること、相談内容は所属等に報告されないこと、相談は匿名で受けられるなどプライバシーに十分配慮されていること、管理監督者や家族からの相談も可能であることなどについて周知を図る。</p> <p>②自己のメンタルヘルス不調への意識の向上／保 人 職員が早期に自らのメンタルヘルス不調に気付くために、職員ポータルサイトに疲労・ストレスの蓄積等をセルフチェックできるコーナーを設け、セルフチェックの点数が高かった職員自らが各種相談窓口を利用するよう勧奨する。</p>	<p>①休職中における医療機関の受診、定期的な職場への報告の勧奨／保 管 休職者は療養に専念するとともにセルフケアに努める。また、職場内産業保健スタッフ等は、休職者や管理監督者等と定期的に面談を実施することにより、円滑な職場復帰を目指すとともに、再発防止に係る支援を行い、職員にセルフケアを促す。</p> <p>②職場復帰後の継続的な治療、再発防止／保 管 職場復帰後の職員は必要な治療を継続するとともに、職場復帰支援プログラムに沿って業務を行う。また、職場内産業保健スタッフ等や管理監督者等と定期的に面談を実施し、再発予防に努める。</p>		
「ラインケア」 管理監督者は職員の状況や職場環境等の把握、改善、職員からの相談対応を行う	<p>①管理監督者の基本的な知識の習得、相談対応技能のスキルアップ／管 管理監督者は、職員をメンタルヘルス研修会に積極的に参加させ、メンタルヘルスに関する正しい知識や対処等の習得を支援する。また、管理監督者自身も、職階ごとに必要なメンタルヘルスに関する基礎知識、コミュニケーションスキルや相談対応など知識の習得のための研修に参加し、最新の基礎知識や対処方法等の必要なスキルの習得を図ることで、職員の勤務状況や健康状態等を普段から把握し、職員の心の健康状態の変化を見逃さないよう努める。</p> <p>②長時間勤務者の把握と産業医の面接指導の実施等／保 管 人 管理監督者は、長時間勤務が職員の健康に与える影響を考慮し、長時間勤務の縮減を図るとともに、長時間勤務を行った職員に対し、産業医による面接指導等を受けられるよう配慮する。また、長時間勤務の実態を踏まえ、職場内の勤務状況やストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の一環として勤務体制の見直し等を行い、長時間勤務の縮減に向けて職場単位で取り組む。</p> <p>③ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善等／管 保 管理監督者は、職員が安心してストレスチェックを受検できるよう配慮するとともに、職場ごとに集団分析した結果を踏まえ、必要な職場環境改善に取り組む。また、ストレスチェックの結果、高ストレス者と判定された職員について、職場内産業保健スタッフ等と連携して産業医による面談等について配慮する。</p>	<p>①職員の健康状態の把握／管 管理監督者は、職員が相談しやすい環境や雰囲気を整え、日常的に職員からの自発的な相談に対応するよう努める。また、長時間勤務等により過労状態にある職員や強度の心理的負荷を伴う業務を経験した職員、個別相談が必要と思われる職員には管理監督者より積極的に声かけを行う。</p> <p>②不調者の早期発見と対応／管 保 「いつもと違う」様子を感じた職員に対し、管理監督者は積極的に声かけをして傾聴することとし、必要に応じて職場内産業保健スタッフ等への相談、医療機関の受診を勧奨する。その場合、管理監督者自らが職場内産業保健スタッフ等に相談に行くことも検討する。</p>	<p>①職場復帰支援プログラムの作成及び職員、産業医等との面談の実施／管 保 人 メンタルヘルス不調により職員が休職した場合、管理監督者は職員が休職中に安心して療養に専念できるよう配慮する。また、休職から職場復帰までの流れ(休職期間の目安、休職期間満了日、職場への報告などの今後のやり取り等)を記載した「職場復帰支援プログラム」を作成し、職場内産業保健スタッフ等と連携して職員の職場復帰を支援する。なお、休職中の職員の状態に応じ、管理監督者は職場内産業保健スタッフ等に相談して職員と面談し、職場の現状や担当する業務などをよく説明するとともに、職務の軽減に対する精神的な負担感等を持たせないよう配慮する。</p> <p>②職場復帰の判断／管 保 人 休職中の職員から職場復帰の意思表示がなされた場合、職場復帰を可能とする主治医の診断書(就業上の配慮に関する意見を含む。)の提出を求める。その際、主治医には、日常生活における病状回復に限らず、職場で求められる職務遂行能力の回復まで判断されるよう、あらかじめ職場で必要とされる職務遂行能力に関する情報を提供しておくこととする。提出された主治医の診断書を踏まえ、職員の状態及び業務・職場との適合性、職場の支援状況等を総合的に考慮し、管理監督者、職場内産業保健スタッフ等が協議して職場復帰の可否を判断する。職場復帰可能となった場合には、管理監督者による就業上の配慮等を具体的に作成した職場復帰プログラムに基づき、管理監督者及び職場内産業保健スタッフ等は職員の円滑な職場復帰を支援する。</p> <p>③復帰した職員のフォローアップ／管 保 管理監督者は、職員の復職に至る経過や今後の方針等を他の職員に事前に説明するなど、職場復帰する職員がストレスを感じないように職場づくりに努め、復帰職員の観察及び支援を行う。その際、他の職員に過度の負担が掛からないよう配慮する。また、職場内産業保健スタッフ等に相談して職場復帰プログラムを評価し、必要に応じて見直しを行う。</p>		
「職場内産業保健スタッフ等によるケア」 心の健康づくり対策への提言等、セルフケア・ラインケアの支援、企画立案、職場外資源との連携を担う	<p>①職場巡視による職場環境の把握・評価の実施／保 人 安全衛生委員会が定期的に職場巡視を行い、騒音や照度、整理整頓等の職場環境の把握・評価を行うとともに、定時退庁日の遵守状況等の実態把握に努める。</p> <p>②ストレスチェックの集団分析結果の活用／保 人 ストレスチェックの職場ごとの集団分析結果を踏まえ、安全衛生委員会等における職場環境の改善方法の検討等に活用する。なお、集団分析結果の取扱いには十分に留意する必要があるため、その共有範囲等については、あらかじめ安全衛生委員会等において審議・決定しておくこととする。</p> <p>③メンタルヘルスに関する教育研修及び情報提供／保 人 一般職員や管理監督者向けのメンタルヘルス研修会を開催し、メンタルヘルスの基礎知識等を周知する。</p>	<p>①相談窓口の利用促進／保 人 各相談窓口における相談相手(産業医などの職場内産業保健スタッフ等)を明らかにするとともに、相談内容は本人の同意なく所属等に報告されないこと、相談は匿名で受けられるなどプライバシーに十分配慮されていること、管理監督者や家族からの相談も可能であること等を周知し、利用促進を図る。</p> <p>②医療機関への早期受診・早期治療の推進／保 人 相談窓口において、医療機関の受診が必要と思われる職員に対し、早期対応が重要であることから、医療機関の受診を勧奨する。</p> <p>③職場外資源との連携／保 人 外 専門的な知識を有する職場外資源は、職場内産業保健スタッフ等への相談を望まない職員にとって利用可能な相談先となるため、常に情報を共有して連携する。</p>	<p>①職場復帰支援プログラムの作成支援／保 管 職場内産業保健スタッフ等は、管理監督者が作成する職場復帰支援プログラムについて必要な助言や支援を行う。</p> <p>②休職中の職員への説明及び復帰後の対応／保 管 人 職場内産業保健スタッフ等は、休職中の職員に対し、医療機関の受診等の休職中の過ごし方や定期的な職場への連絡方法などを説明する。また、職場復帰した職員や管理監督者から復職後の状況を聞き、再発防止の観点から職員や管理監督者に助言する。</p> <p>③主治医との連携／保 近隣の医療機関に対し、“〇〇〇(団体名)”における復職支援制度について理解してもらうため、概要を記載した書類等を送付して周知を図る。また、必要に応じて、休職者の了承を得て、管理監督者及び職場内産業保健スタッフ等が主治医と面談し、復職の時期等について情報を共有し連携を図る。</p>		
「職場外資源によるケア」 職員や職場と連携し、専門的な知識による情報提供・助言等を実施する	<p>①各種研修等によるメンタルヘルス教育／外 保 人 専門的な知識を有した医師やカウンセラー・アドバイザー等、専門機関と連携し、職階別研修等によりメンタルヘルスの知識の普及を図る。</p> <p>②職場環境改善計画の作成支援／外 管 保 人 ストレスチェックの集団分析結果について、分析結果の活用方法等に係る専門家による研修会を開催し、集団分析を実施した全ての職場における分析結果を踏まえた職場環境改善計画の作成を支援する。</p>	<p>①職場外での相談の実施／外 保 人 管内の医療機関等において、職場外での相談を実施する。</p> <p>②職場内相談窓口との連携／外 管 保 人 職場外資源の主治医等と、管理監督者や職場内産業保健スタッフ等は、必要に応じ、休職者の了承を得て面談や連絡をとるなどし、治療方針や職場に求められる配慮内容などについて主治医から助言を受ける。</p>	<p>①専門的な知識・情報の提供、相談による円滑な職場復帰と再発防止／外 管 保 人 休職中の職員、管理監督者、職場内産業保健スタッフ等に対し、職場外資源の主治医等による専門的な知識・情報の提供及び相談を実施することにより、円滑な職場復帰と再発防止を図る。</p> <p>②職場内相談窓口との連携／外 管 保 人 職場外資源の主治医等と、管理監督者や職場内産業保健スタッフ等は、必要に応じ、休職者の了承を得て面談し、職場復帰に関する判断基準等についての情報を共有し連携を図る。</p>		
備考	<p>○個人のプライバシー及び不利益取扱いへの配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェックや面談等を実施するに当たっては、個人のプライバシーの保護に留意する。 ・職員の相談対応者やストレスチェックの実施者は知り得た個人情報取扱いに当たっては、関係する法令等を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはならない。 ・ストレスチェックや面接指導の受検有無や結果提供の不同意等を理由とした不利益取扱いを行ってはならない。 <p>○主な相談窓口</p> <p>……</p> <p>……</p>				

(注) 1. メンタルヘルス対策として実施する予防段階に応じた4つのケアの項目ごとの実施者又は関与者の凡例は次のとおりとし、そのうち主たる実施者は「◎」にて表記している。

◎：管理監督者、 保：人事労務部門以外の職場内産業保健スタッフ、 人：人事労務部門、 外：職場外資源

2. 職員本人は、実施される取組等を積極的に利用し、セルフケアに努めるものとする。