



こころの
“あんしん”
プロジェクト

心の健康づくり対策 充実度診断

メンタルヘルス
対策
支援ツール

⑦



この支援ツールは、産業医科大学の
産業精神保健学研究室と共同で開発しました。



「経営」を守る・支える
一般財団法人

あんしん財団

心の健康づくり対策充実度診断

本ツールでは、心の健康づくりの中でも、特に、心の不調を未然に防ぐ、活力ある職場づくりに大切な職場の状態を確認できます。活力ある職場づくりには、以下の事項が重要です。

(1) 事業者のリーダーシップ

活力ある職場づくりの推進には、事業者（経営者）がそれに向け率先して活動を行う意思を表明することが必要です。

活力ある職場づくりは、従業員（労働者）の心の健康問題（メンタルヘルス不調）を未然に防止することにつながります。万が一、従業員に心の健康問題が生じた場合、その対応には多大な労力や時間が費やされます。適切な配慮を怠ることで事業者の責任が問われることもあります。心の健康問題は、どのような職場でも起こりえますから、それを少しでも未然に防止する取り組みを日頃から行いたいものです。また、活力ある職場づくりを継続的に行うことで、従業員の定着率が上がる（離職率が下がる）など、高い効果も期待できます。詳しくは、厚生労働省の「こころの耳」や、あんしん財団のホームページをご覧ください。

活動を開始し継続する上で、事業者にはリーダーシップを発揮することが求められます。他方で、現場に任せるべき活動は、その推進を現場に委ねるといった配慮も必要です。

(2) 他の活動との関連づけ

活力ある職場づくりは、キャリア教育、リーダーシップ訓練、意見交換会、福利厚生的な活動、消防訓練などの既存の総務人事的な活動や安全衛生活動に組み入れたり、それらと関連づけたりするとよいでしょう。既に何らかの健康づくり活動を実施している事業場では、「ストレス対策」などとして独立した活動の形をとることも可能です。

(3) 無理のない活動計画

(2)とも関連しますが、経費や時間などの面で、無理のない活動計画を策定することが肝要です。活力ある職場づくりは、短期間では実現せず、したがって取り組みも少しずつ（スモールステップで）進めることを関係者で合意する必要があります。情熱的な経営者の中には、一時的に多大な力をつぎ込んで、短期間で成果を上げようとする方がいらっしゃいますが、本件に限っては、その考え方ではうまくいかないことが多いものです。活動計画の内容は平易な表現で、具体的で分かりやすくする必要があります。

活動計画を策定する際は、事前に職場の詳細な実態調査を行い、その結果を踏まえ、実態に即した計画内容にしていくように意識することが重要です。1クールは1年程度（短くても半年）とし、計画当初から数クールを行う予定としておきます。

(4) 職場への周知と従業員の理解

具体的な活動計画の策定の時点で、従業員の参加を要請することが勧められます。労使が安全衛生に関して協議をする場（衛生委員会など）があれば、それを利用するのもよいでしょう。それによって、一連の活動が事業場にとって重要なものであると認識されやすくなります。

(5) 事業者と従業員の協働

ひとつひとつの活動は、すべて労使の合意の下、協働の形で進めることが望まれます。活動内容によって中心的な役割を担う側（部署）は異なりますが、実施時期や実施内容は双方が理解をしたうえで行うことが重要です。

(6) 「労働安全衛生マネジメントシステム」の考え方

活動は、それぞれの目的、狙いを明確にし、それに合致した内容にする必要があります。外部に助力を求める場合にも、活動のどの部分を委託するのかを明確化します。なお、事業場外の専門家（専門機関）を確保できる場合には、活動を初めて実施する際に、その考え方や進め方が適切か否かなどについて、助言を得ることもおすすめします。

活動が一通り終了したら、その成果について必ず評価を行います。評価方法もあらかじめ決めておく必要があります。評価結果は、次クールの活動計画に反映させましょう。また、こうした取り組みごとの短期評価とは別に、中期的な評価もあわせて実施するようにしましょう。

※ このような取り組みは、「労働安全衛生マネジメントシステム」として整理されています。

以上のことを前提として、活力ある職場づくり（職場環境改善）は、次のような手順で進めていきます（社会保険労務士など、契約している事業場外の専門家がいる場合は、適宜、助言を得ながら進めていくとよいでしょう）。

[活力ある職場づくりの進め方]

活力ある職場づくりは、目的や計画を具体的に設定し、無理なく、段階的に進めることが大切です。計画を踏まえて段階的に進めることで、効果を見極めながら活動を見直しやすくなります。無理なく、着実な試行錯誤を続けていくことが重要です。

(1) 目的の明確化

取り組みの目的が「活力ある職場づくり」であることを関係者間で確認します。インターネットなどを用いて入手した情報を共有して、活動への意識を高めるのもよいでしょう。

(2) 計画の策定

次のいずれかの形で、計画を策定します。

① 既存の総務人事的な活動の一部に組み入れる

キャリア教育、リーダーシップ訓練、意見交換会、福利厚生的な活動、消防訓練などの活動の中に組み入れます。ただし、その際には、本活動の意味(目的)が福利厚生ではないことを周知する必要があります。

② 既存の安全衛生活動の一部に組み入れる

この方法は、とくに有害業務管理が必要な製造業などの事業場で推奨されます。粉じん、有機溶剤、騒音などの問題への対策の一部として、ストレス対策も組み入れます。その際、独立したひとつの柱として位置づける形、他の対策(例えば、騒音対策など)の中に組み入れる形および両者を併用する形があります。どちらにするかは、事業場の実態に合わせて選択するとよいでしょう。

③ 「ストレス対策」として独立した計画を策定する

既に何らかの健康づくり活動を実施している事業場では、この形をとることも可能です。

(3) チェックリストの活用

「心の健康づくり対策充実度診断」は、具体的な改善活動の立案に活用できます。

活用例1) 職場の全員にアンケートの形で配付し、回収した回答を職場単位で集計・分析して、各職場の課題を抽出する。

活用例2) 各職場の全員あるいは代表者によるグループ討議で、チェックリストを用いた課題抽出を行う。

いずれの場合も、○が(多く)ついた項目を「強み」、×が(多く)ついた項目を「課題」として整理します。

チェックリストによって明らかになった「課題」について、職場の「強み」を活かしながら取り組んでいく手順を、グループ討議により決めていきます。事業者は、グループ討議に入っても構いませんが、それによって率直な議論が妨げられる可能性がある場合は、討議後に報告を受けるようにすることをおすすめします。

グループ討議では、まず取り組みの優先順位をつけます。「課題」としてまとめられた事項の中で、早期の改善が求められるものを「改善を行わないと大きな問題が生じる」と「問題が生じる可能性が高い」の2軸で選定し、実現可能性も含めて決定します。その際、現場(自分たちだけ)で改善できる事項と、経営層に要望する必要がある事項に分類することも必要です。グループ討議の際には、8つのメンタルヘルス対策支援ツールを紹介し、それぞれがどういった課題解決に活用できるかを確認します。

活動を行った後には、必ずその評価を行わなければなりません。あらかじめ評価方法を確定しておき、それに従って実施していきます。「役に立った」、「興味深かった」という一時的で主観的な意見を求めるのではなく、「活動によって何がどう変わったか」、「それが目的に合致した変化か」といった点を評価する必要があります。評価結果は次クールの活動計画に反映させます。

以上の取り組みは、期限を決めて実施することが大切です。チェックリストの実施から評価までのタイムスケジュールをあらかじめ確定し、それに沿って活動を進めていくことが肝要です。また、活動は1クールで終わらせるのではなく、継続的に実施する必要があります。そのためには、改善活動を1回に無理に詰め込むのではなく、余裕をもって推進できるようにすることが重要です。

心の健康づくり対策充実度診断(導入編)

以下の設問について、当てはまる程度に応じて○、×を付けてください。

[○:当てはまる ×:当てはまらない]

		チェック欄
1	私や職場の管理監督者は、従業員の様子に気を配り、よく声かけを行っている。	
2	私や職場の管理監督者は、従業員の声によく耳を傾けている。	
3	私の会社では、従業員がお互いに挨拶をする習慣がある。	

〈評価方法〉

○の数	説明
3個 (すべて○)	社内で心の健康づくり対策を進めていく上での基盤が既に整っている段階にあると考えられます。「心の健康づくり対策充実度診断(実践編)」にチャレンジし、より踏み込んだ心の健康づくり対策の充実度を確認してみてください。
2個以下	社内で心の健康づくり対策を進めていくにあたり、その基盤を整えていく段階にあると考えられます。まずは、今回の結果と下記の解説を参考にされ、上記3項目のすべてに○がつくことを目標にしていきましょう。3項目すべてに○がついたら、「心の健康づくり対策充実度診断(実践編)」にチャレンジしてみてください。

〈解説〉

事業者が心の健康問題の重要性を理解することや、社内の人間関係が良好であることは、心の健康づくり対策の基本となるものです。事業者が従業員の気持ちを理解できなかつたり、従業員が誰にも相談できないような職場環境では、従業員の仕事に対するやる気を下げるだけでなく、悩みを抱え込むことで心の健康も悪化してしまいます。職場の雰囲気良好に保ち、従業員の心の健康を保持・増進していくためには、まず事業者自身が積極的に挨拶や従業員への声かけをするなど、率先して職場環境改善に取り組むことが大切です。しかし、分散型事業場や交替勤務などの事業形態により事業者が直接従業員へ声をかける機会が少ない場合もあります。そのような際は、従業員への声かけや気配りなどの配慮をするよう職場の管理監督者に促して、各職場内で良好なコミュニケーションがとれるようにすることが効果的です。職場環境改善については、[小規模企業事業主向けメンタルヘルスケア啓発アニメ「2. 職場改善の重要性と具体例」](#)をご覧ください。

心の健康づくり対策充実度診断(実践編)

以下の設問について、当てはまる程度に応じて○、△、×を付けてください。

[○(よく当てはまる):2点 △(少し当てはまる):1点 ×(全く当てはまらない):0点]

●職場環境(コミュニケーション)

		チェック欄
1	私の会社では、職場環境の改善を話し合うことがある。	
2	私の会社の管理監督者は、職場環境について気を配っている。	
3	私の会社内は、社員どうしが気兼ねなく話ができる雰囲気である。	
4	私の会社では、部下の仕事ぶりを上司が把握し、理解を示している。	
5	私の会社では、部下の仕事がうまくいくように上司が配慮や手助けをしている。	
合計点▶		

●労働状況

		チェック欄
6	私の会社の従業員は、本人の能力に見合った仕事をしている。	
7	私の会社の従業員は、仕事を時間内に処理できる事が多い。	
8	翌日までに疲れを残すような仕事をしている従業員は少ない。	
9	私の会社の従業員は、家に仕事を持ち帰ることはめったにない。	
10	私の会社には、有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある。	
合計点▶		

●心の健康づくり

		チェック欄
11	私の会社では、会議などで心の健康づくり対策について話し合うことがある。	
12	私の会社では、心の健康づくり対策についての計画が定められている。	
13	健康診断などの機会を利用して、従業員の心の健康やストレスの調査を実施し、その結果に基づいた対策を行っている。	
14	私の会社では、他社の心の健康づくり対策の取り組み事例を収集し、活用している。	
15	事業場外の資源(医療機関や公的機関など)について把握している。	
合計点▶		

●教育・研修

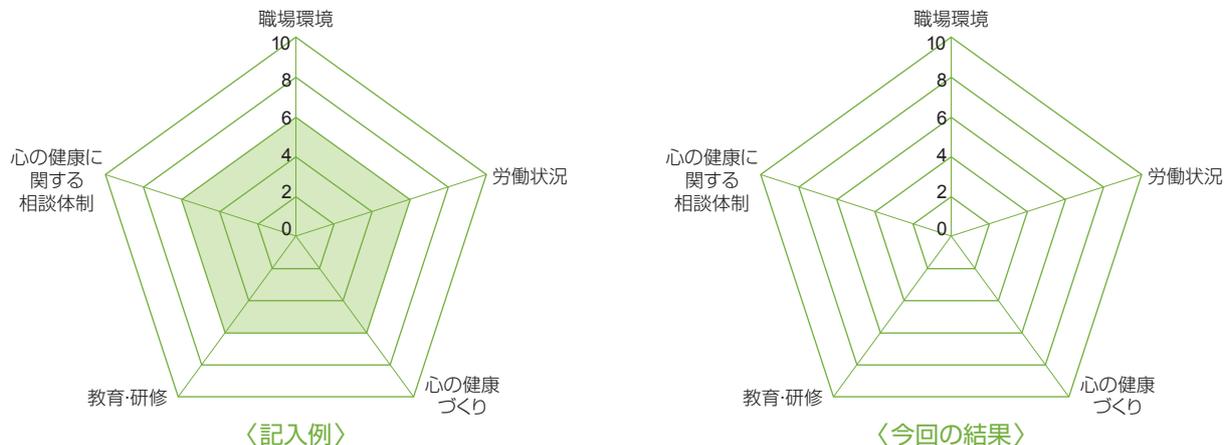
		チェック欄
16	私の会社では、社員教育の一環として、心の健康に関する研修も実施している。	
17	管理監督者向けに心の健康に関する内容を含むパンフレットや冊子を配付したり、ポスターを掲示している。	
18	従業員に対して心の健康に関する内容を含むパンフレットや冊子を配付したり、ポスターを掲示している。	
19	従業員の家族に対して心の健康についての知識や相談先の情報をパンフレットや冊子で配付している。	
20	私の会社では、事業者自身や衛生担当者が心の健康に関する内容を含む研修会やセミナーなどに参加することがある。	
合計点▶		

●心の健康に関する相談体制

		チェック欄
21	私の会社は、社内または社外に心の健康の問題に対応する担当者を設けている。	
22	心の健康に関する相談のために従業員が医療機関などを気軽に利用できるよう配慮している。	
23	私の会社では、心の健康の問題についても、必要に応じて上司が部下との面談の機会を持つよう促している。	
24	心の健康の問題について従業員からの相談に応じる時は、プライバシーの配慮を心がけている。	
25	私の会社では、心の健康の不調で休職した従業員の復職に関してルールが作成されている。	
合計点▶		

【評価方法】

すべて回答したら、合計点をテーマごとに以下の五角形に書き入れ、グラフを完成させてください。心の健康づくり対策が充実しているテーマ、そうでないテーマがはっきりわかるようになります。描いた五角形が大きいほど、心の健康づくり対策が充実していると言えます。



【各テーマの解説】

●職場環境(コミュニケーション)

職場においてコミュニケーションが良好であると、職場が生き生きとなり生産性が向上するだけでなく、ストレスを感じることも少なくなります。また、従業員の心の不調に気づきやすくなり、問題が深刻になる前に対策を打ちやすくなります。職場環境をより良いものにするためには、積極的な声かけや周囲への目配りが大切です。職場環境改善の方法については、[小規模企業事業主向けメンタルヘルスケア啓発アニメ「2. 職場改善の重要性と具体例」](#)を参考にしてください。

●労働状況

仕事の負担が大きくなりすぎると、心身への疲労が蓄積し、心の健康の不調を来す恐れが高まります。労働負担を軽減するためには、まず従業員の勤務状況の把握を行うことが必要です。勤務状況を把握した上で、事業場全体として業務内容・業務時間の見直しや改善に取り組むことが労働負担軽減のための1つの方法です。勤務状況の把握の具体例については[小規模企業事業主向けメンタルヘルスケア啓発アニメ「2. 職場改善の重要性と具体例」](#)をご確認ください。また、全国には労働に関する問題について相談できる窓口が多数用意されています。[心の健康についての相談窓口](#)をご覧ください、必要に応じて最寄りの施設でご相談ください。

●心の健康づくり

心の健康づくり対策を充実させるためには、一人ひとりが心の健康の重要性を認識することが大切です。健康診断などの機会を利用して心の健康に関するアンケートやストレスチェックを行うことで、早期に心の健康の不調に気づくことができたり、従業員それぞれに心の健康に関するアドバイスや指導を行うことができます。社内においても、[こころとからだを守るためのセルフチェックシート](#)を使用していただくことで従業員が自分自身の心の健康状態の把握やそれに対する解決策を見出すことができます。

また、他社の心の健康づくり対策の取り組み事例はインターネット上で公開されており、全国に設置してある産業保健総合支援センターでも心の健康づくり対策に関する相談を受け付けています。[心の健康についての相談窓口](#)では心の健康づくりに関する情報提供を行う施設やインターネットのホームページを紹介していますのでご覧ください。

●教育・研修

心の健康の重要性を認識するためにも、管理監督者や従業員に向けた教育・研修は大切です。また、従業員の心の健康の不調への気づきやサポートの点でも家族の役割は大きいため、家族へ向けた教育も効果的です。社内全体で心の健康に関する知識が向上すれば、従業員自身が心の健康の不調にならないよう予防に取り組むことができるだけでなく、従業員の心の健康の不調の早期発見や重症化予防、心の健康の不調を起こしにくい職場環境の構築にも取り組めるようになります。社内でのポスター掲示やパンフレットの配付は、就業形態に関わらず実施でき非常に取り組みやすく効果的な方法です。[セルフケアカレンダー](#)を活用していただき、職場の皆さんで心の健康に関する知識を深めてみてください。その他、職場における心の健康に関する資料はお近くの産業保健総合支援センターや労働基準監督署で入手可能です。また、産業保健総合支援センターでは心の健康に関する研修会の開催や、社内勉強会のための講師紹介を行っていますので、詳しくはお近くの産業保健総合支援センターへお問い合わせください。

●心の健康に関する相談体制

相談しやすい環境が整っていれば、心の健康に関する問題にいち早く気づいたり、適切な対応をとることができるようになります。上司が部下の相談にのるだけでなく、心の健康に関する社外の専門機関へつなげる体制を整えておくと、心の健康づくり対策としてはより充実します。しかし、心の健康の問題に関しては個人情報が含まれるため、プライバシーに配慮しながら対応することが大切です。心の健康の問題に関し従業員と面談する際は、事前に[こころの健康度チェックリスト\(職場用\)](#)を活用していただくと従業員の心の健康状態を客観的に評価でき、早期に適切な専門機関へつなぐことができます。専門機関へつなげる際は、[受診・相談時メモ用紙](#)を使用すると便利です。また、心の健康に関する相談を持ちかけられてもどのように対応したらよいかわからない場合は、[中小企業向け心の健康問題を持つ従業員への対応手順マニュアル](#)や[小規模企業事業主向けメンタルヘルスケア啓発アニメ「1.事例対応の原則と日頃の対策の重要性」および「3.職場復帰支援の基本的な考え方」](#)をご覧ください。

事業場における心の健康づくり対策の普及促進のため、各都道府県の産業保健総合支援センターでは専門家による相談対応や、事業場における心の健康づくり体制の導入に向けた支援といったサービスを無料で提供しています。利用を検討される事業者の皆様は、[心の健康についての相談窓口](#)に掲載されている各都道府県の産業保健総合支援センターの連絡先をご覧ください。