

# メンタルヘルス ガイドブック

---

## VI 職場の安全衛生活動

## VI

# 職場の安全衛生活動



## 1. 職場環境等の改善

### (1) 職場環境等の改善のポイント

- ① 職場環境 ⇒ 作業環境、作業方法、労働者の心身の疲労回復を図るための施設および設備等
- ② 問題点 ⇒ 労働時間、仕事の量と質、職場の人間関係、組織体制、組織文化、組織風土、人事労務管理体制等

### (2) 職場ストレスの原因

項目	詳細内容
① 作業内容・作業方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事の負荷が大き過ぎるまたは少なすぎる。</li> <li>・長時間労働がある。休憩時間がとれない。</li> <li>・仕事の役割や責任がはっきりしていない。</li> <li>・従業員の技術や技能が活用されていない。</li> <li>・繰り返しの多い単純作業ばかりである。</li> <li>・従業員の自由度や裁量権が殆ど与えられていない。</li> </ul>
② 現場組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理者・同僚からの支援や相互の交流がない。</li> <li>・職場の意思決定に参加する機会がない。</li> <li>・昇進や将来の技術・知識の獲得について情報が無い。</li> </ul>
③ 現場の物理化学的環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・貴金属や有機溶剤などへの暴露。</li> <li>・好ましくない喚起、照明、騒音、温熱。</li> <li>・好ましくない作業レイアウトや人間工学的環境。</li> </ul>

### (3) 職場環境改善のキーワード

改善技術領域	具体的なキーワード
① 作業計画への参加と情報共有	少数単位の裁量範囲、過大な作業量の調整、情報共有
② 勤務時間と作業編成	ノー残業デー、ピーク時の作業変更、交代制、休日
③ 円滑な作業手順	物品の取扱い、情報収集、反復作業の改善、作業ミス防止
④ 作業場環境	温熱・音環境、有害物質対策、受動喫煙の防止、休養設備緊急時対応
⑤ 職場内の相互支援	上司・同僚の支援、チームワークづくり、仕事の評価、職場間の相互支援
⑥ 現場の物理化学的環境	苦情対応、自己管理の研修、仕事の見直し、昇格機会の公平化

## VI

## 職場の安全衛生活動



## 2. 企業として取り組む課題

## (1) 組織連携による改善

## ① 産業医・産業保健スタッフ

- 事業所内産業保健スタッフ等は、職場巡視による観察
- 職場上司および労働者からの聞き取り調査
- ストレス調査等による定期的または必要に応じたストレス要因の把握と評価
- 管理監督者に対する評価結果のフィードバックと改善の助言

## ② 人事労務担当者

- 職場配置・人事異動・職場組織等の人事労務管理上の不具合の改善
- 公平公正な人事処遇システム（評価制度、昇進・降職、異動配置等）の確保
- 組織変更、業務改革等の職場の急激な変化への対処

## ③ 衛生委員会の活用（常時50人以上の労働者を使用する事業所への設置）

- メンタルヘルスに重点を置いた職場環境改善活動の推進
- ストレス調査、調査結果に基づく対策
- 職場ミーティングや管理監督者を対象としたグループ討議開催の設定
- 人事・現場の管理監督者・産業医・衛生管理者が参加し、議事録は全社員で共有

## ④ 労働時間管理

- 時間外労働管理（過重労働）については、毎月個人別の確認が必要
- 時間外労働80時間超が2ヶ月続いた場合、または時間外労働100時間超の場合、法令に基づき当該者に産業医等による面談を行い必要な保健指導を受けさせなければならない

## (2) 長時間労働の対応

<長時間労働とメンタルヘルス不調との関連性の基準となる目安>

## ① 「労働基準法第36条第1項労働時間の延長の限度に関する基準」

一般的な労働における時間外労働時間は、原則、1ヶ月であれば45時間の限度時間を超える労使協定を締結してはならない。

## ② 厚生労働省「過重労働による健康障害防止のための総合対策」

脳血管疾患及び虚血性心疾患等と時間外労働時間の関連は、おおむね月45時間を超えて時間外労働が長くなるほど発症との関連性が強まる。

おおむね月100時間を超えるか2～6ヶ月にわたって1ヶ月当たり80時間を超える時間外労働が認められる場合は、発症との関連性が強いと判断される医学的検討結果が出されている。尚、当該対象者に産業医等による面接を行い必要な保健指導を受けさせること。

## VI

## 職場の安全衛生活動



## 2. 企業として取り組む課題

## (3) 長時間労働等による精神的疲労の兆候

長時間労働による精神的疲労から生じるメンタルヘルス不調で最も多いのは、うつ病であり、以下の兆候が見られるようになる。

- ・なんとなく元気がなくなった。
- ・口数が少なくなった。
- ・冗談を言ったり笑ったりしなくなった。
- ・会議等で自発的に発言しなくなった。
- ・理由のはっきりしない休みが増えた。
- ・昼食をあまり食べなくなった。
- ・新聞や本などを読まなくなった。
- ・よくため息をつくようになった。
- ・疲れたと深刻な表情で訴える。
- ・気弱なことをいうようになった。
- ・仕事に自信を失い自己卑下するようになった。
- ・仕事がかどらなくなった。(アウトプットが出てこない)

## (4) 職場内でのサポート

	効果	具体的内容
1. 情緒的サポート	周囲の者が受容的であることで、情緒が安定しやる気が起こる	傾聴する、励ます、慰める、うなづく、笑顔で対応する、見守るといった共感的な対応
2. 情報的サポート	問題解決を間接的に進める	必要な情報を伝える、処理すべき事柄を整理し提示する、困難を予期する、専門家を紹介する等
3. 道具的サポート	問題解決を直接的に進める	共同で仕事を処理する、多量の仕事を援助する、人員を増やす等
4. 評価的サポート	自信が深まる。今後のことについて積極的になる	仕事・業績を適切に評価する、評価結果をフィードバックする