



目次

1. [はじめに](#)
2. [3つの予防とは](#)
3. [3つの予防 一次予防のポイント](#)
4. [3つの予防 二次予防のポイント](#)
5. [3つの予防 三次予防のポイント](#)
6. [4つのケアとは](#)
7. [① セルフケア](#)
8. [② ラインによるケア](#)
9. [③ 事業場内産業保健スタッフ等によるケア](#)
10. [④ 事業場外資源によるケア](#)
11. [従業員の健康を守るために](#)

労働者の心の健康の保持増進の指針

「3つの予防」と
「4つのケア」とは？

はじめに

労働者のメンタル不調について、以下の数字をご存じでしょうか。

メンタル不調により
連続1ヶ月以上休業した労働者 **0.5%**

メンタル不調により
退職した労働者 **0.2%**

年収600万円の社員が
半年間休職した場合、
同僚の残業費など、必要なコスト **422万円**



精神疾患による過労死等は増加の一途であり、厚生労働省も心の健康問題への指針を発表しています。

本資料では、メンタルヘルス不調の対応として重要とされている

「**3つの予防**」と「**4つのケア**」についてわかりやすくお伝えしていきます。

また上記の2つに役立つ当社のパルスサーベイの活用方法についてもご紹介していきます。

3つの予防とは？

心の健康の保持増進のための措置（以下メンタルヘルスクエア）は労働安全衛生法第69条第1項に示されています。メンタルヘルスクエアはその目的に応じて3つに分かれており、事業者は以下のその「**3つの予防**」を円滑に行う必要があります。

一次予防

不調の未然防止

- 労働者のストレスマネジメントの向上
- 職場環境等の把握と改善

二次予防

早期発見 適切な処置

- 上司、産業保健スタッフ等による相談対応
- 早期発見と適切な対応

三次予防

職場復帰支援等

- 職場復帰支援プログラムの実施
- 主治医との連携

参考文献：厚生労働省 労働者の心の健康保持推進のための指針
厚生労働省 こころの耳 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

「3つの予防」 一次予防のポイント

一次予防とは心の健康を維持するために行われる予防的な取り組みのことです。うつ病などの病気を発症することを未然に防ぐことが目的となります。

一次予防の取り組み例

ストレスチェック・
パルスサーベイの受検



残業時間の短縮



年次週休休暇の取得促進



セルフケア研修の受講



コミュニケーション活性化



職場環境の改善



一次予防の対象者の中にはメンタルヘルスに関する関心が低い層も含まれるため、
いかにメンタルヘルスに関心をもってもらうかが重要です。

職場の問題点の把握、職場改善の具体的な検討が行われると、労働生産性も向上し、
結果として経営面でのプラス効果も期待されます。

参考文献：厚生労働省 労働者の心の健康保持推進のための指針
厚生労働省 こころの耳 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

「3つの予防」 二次予防のポイント

二次予防とはすでに心身の健康異常を発症している人に対する疾病や障害の重症化を防ぐ取り組みです。不調を早期に発見し、適切な治療につなげることが目的となります。

二次予防の取り組み例

ストレスチェック
高ストレス者面談



産業医、
産業保健スタッフとの面談



相談窓口の設置



管理監督者との面談



労働者の家族による
気づきや支援の促進



メンタルヘルス不調が生じた早期に適切な治療を受けると、症状の悪化を防ぎ、回復を早くするといわれています。支援にあたる側も**業務負荷の調整等、メンタルヘルス不調者本人が言い出しにくい点をフォローしていくことが望ましい**です。また、治療の初期は病気と診断されたことに対し受容できない気持ちも抱えている場合があります。メンタルヘルス不調の原因は複雑であり1つに特定することは難しいため、**原因追及に終始しないことも重要**です。場合によっては休職制度の利用有無についての判断も必要となります。産業医や産業保健スタッフ、人事労務が協力していくことが重要です。

参考文献：厚生労働省 労働者の心の健康保持推進のための指針
厚生労働省 こころの耳 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

「3つの予防」 三次予防のポイント

三次予防とはすでに発病し疾病となったのち、リハビリテーションや再発防止策によって徐々に社会復帰をを目指している段階です。

また、安定を維持することで、生活の質を向上させることが目的です。

三次予防の取り組み例

復職支援・リワーク



継続勤務支援



メンタルヘルス不調の再発率は約60%といわれています。また、再発を繰り返すごとにその数字はさらに高くなります。症状が安定してくると、メンタルヘルス不調者本人も「もう大丈夫」と考え、服薬や通院を自己判断で中断してしまうことがよくあります。

状態にもよりますが、症状が安定し、落ち着いて勤務できている状態となったのち、**6か月～1年程度は継続できていることをフォローしていくことが必要**です。

参考文献：厚生労働省 労働者の心の健康保持推進のための指針
厚生労働省 こころの耳 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

4つのケアとは？

メンタルヘルスケアを実施する関係者により「4つのケア」に分類されます。
事業場内外の関係者が相互に連携し、メンタルヘルスケアを積極的に推進することが重要です。

4つのケア

実施する関係者

社内

セルフケア



労働者

ラインによるケア



管理監督者

事業場内産業
保健スタッフ等によるケア



産業医、保健師、看護師、心理士
人事労務管理スタッフ、衛生管理者 等

社外

事業場外資源によるケア



事業所外の機関、専門家

参考文献：厚生労働省 労働者の心の健康保持推進のための指針
厚生労働省 こころの耳 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

① セルフケア

「セルフケア」とは労働者自身が行うことができるケアのことです。

自分自身がストレスに気づき、対処するための知識や方法を活用することが目標です。

また、事業所はその支援を提供します。

教育研修 情報提供

- ストレスやメンタルヘルスに関する正しい理解
- ストレス対処の方法



相談体制の整備

- 管理監督者や産業医、産業保健スタッフへの相談窓口



ストレスチェック

- 受検の促し
- 法定ストレスチェック以外の定期的なセルフチェック



セルフケアの対象者は一般労働者だけでなく管理監督者も含まれます。

② ラインによるケア

「ラインによるケア」とは**管理監督者が行うケア**のことです。日頃の職場環境の把握と改善、部下の相談対応を行うことが求められています。一般労働者にとって最も身近な存在であることから、メンタルヘルス不調をいち早くキャッチできる立場でもあります。

管理監督者に求められる役割

- 心の病気かどうかを診断することではなく、「いつもと違う」部下の様子が読み取れる
- 部下が相談しやすい環境や雰囲気を整える
- メンタルヘルス不調で休職した部下の職場復帰の受け入れ

管理監督者に対しては上記の求められる役割が果たせるよう、**学びの機会が必要**です。

不調時におこりやすい行動様式の変化・メンタルヘルスに関する正しい知識の獲得、積極的傾聴スキルの獲得を目指した研修等が望まれます。

参考文献：厚生労働省 労働者の心の健康保持推進のための指針
厚生労働省 こころの耳 <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

③ 事業場内産業保健スタッフ等によるケア

「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」は事業所内の産業医、保健師や人事労務管理スタッフらが行うケアです。労働者や管理監督者等の支援や、具体的なメンタルヘルス対策の企画立案を行うことが求められています。

事業所外資源との連携など、**社内外のケアをつなぐ** 中心的な役割を果たします。



事業場内産業保健スタッフ等によるケアのメリット・デメリット

メリット

- 社内での連携がスムーズ
- 新たに相談窓口を設立するコストが軽減

デメリット

- 人事労務管理スタッフだと話しにくい場合がある
- 相談が多い・深刻度が高いと対応コストが増大

参考文献：基礎から始める職場のメンタルヘルス 川上憲人 2017 大修館書店

④ 事業場外資源によるケア

「事業場外資源によるケア」は事業所以外の専門機関や専門家によるケアです。
より専門的な知識に基づいた支援が提供できるほか、
事業場内での相談に抵抗感を感じる労働者に対するケアとしても有効です。

具体的な事業場外支援

精神科クリニック

相談窓口

復職支援
(外部EAP)

相談者が匿名で利用できるサービスの場合も、利用件数や大まかな相談内容に関する情報共有を行うことで、組織としてのメンタルヘルスケアの活用度等の傾向を把握が可能となります。一方で、サービス実施や情報管理が適切に行われているか等について確認する必要があります。

事業所外資源を持つことが難しい小規模事業場の場合は、産業保健総合支援センターの活用も有効です。

メンタルヘルスケアにおける留意事項

メンタルヘルスケアにおいては、その特性に応じた留意事項があります。

心の健康問題の特性

- 心の健康問題が生じるプロセスは個人差が大きく、正確な把握は困難。
誰しも心の健康問題抱える可能性があるにも関わらず、
健康問題以外の観点から評価が行われたり、誤解や偏見等が生じやすい。

労働者の個人情報保護への配慮

- 健康情報を含む、労働者の個人情報保護及び意思の尊重が重要。
個人情報保護への配慮は、労働者が安心してメンタルヘルスケアに参加し、
効果的に推進されること関係がある。

人事労務管理との関係

- 労働者の心の健康は職場配置、人事異動等の人事労務管理に大きな影響を受ける。
人事労務管理との連携が必要。

家庭・個人生活等の職場以外の問題

- 職場のストレス要因だけでなく、職場外のストレス要因に影響を受けることもある。
ストレス要因は単独でなく、複雑に関係し相互に影響しあっていると理解する必要がある。

従業員のメンタル不調を防ぐには？

「4つのケア」のまとめ

01

セルフケア

従業員が自分自身で行うケア

セルフケア研修でストレスへの理解を深め、普段からストレスに気付いて対処することや、ストレスチェックで自身のストレスを把握すること

02

ラインによるケア

管理監督者が
部下に対して行うケア

管理監督者は日ごろから部下の様子に気を配りながら、部下の不調の早期発見や相談対応、休職者に対する職場復帰支援などを担います。

03

事業場内産業保険 スタッフ等によるケア

社内の産業医や保健師、
心理士などの専門職

産業保健スタッフと人事総務部が連携しながら、メンタルヘルス対策の立案や推進を行う

04

事業所外資源によるケア

社外の精神科医や心理士、
相談窓口サービスなど

メンタルヘルス対策には、精神科領域の専門知識が必要なため、外部の専門家のアドバイスやサポートを取り入れることが安全かつ効果的です。

これら4つの視点から、メンタルヘルス支援策を構築しましょう

4つのケアに基づいてメンタル不調予防を行うには？

施策例) サーベイと相談窓口を用いた不調者予防

① サーベイの配信

- ・月に1度、簡易なサーベイを実施
- ・不調者にはセルフケアアドバイス



セルフケアの促進

▶ 点数推移の確認と、セルフケアアドバイスを通じて、ストレスマネジメントを習慣化

② 不調者にアラート付与

- ・サーベイ担当者は、従業員の個人結果を確認可能
- ・管理職に閲覧権限付与も可能



ラインケアの促進

▶ 業務の躓きや、心身の不調、キャパオーバーを見逃さず、手遅れになる前に環境調整が可能
部下の悩みを把握し、効果的な1on1を実施

③ 相談窓口を勧奨

- ・心理士によるカウンセリング
- ・医療支援が適切な方には、医療機関の受診を勧奨



社内外の支援の拡充

▶ 社内外の支援が拡充され、必要な人に必要なタイミングで、支援を届ける

セルフケアとラインケア、社内外の専門家によるケアを一元化！

4つのケアに基づいてメンタル不調予防を行うには？

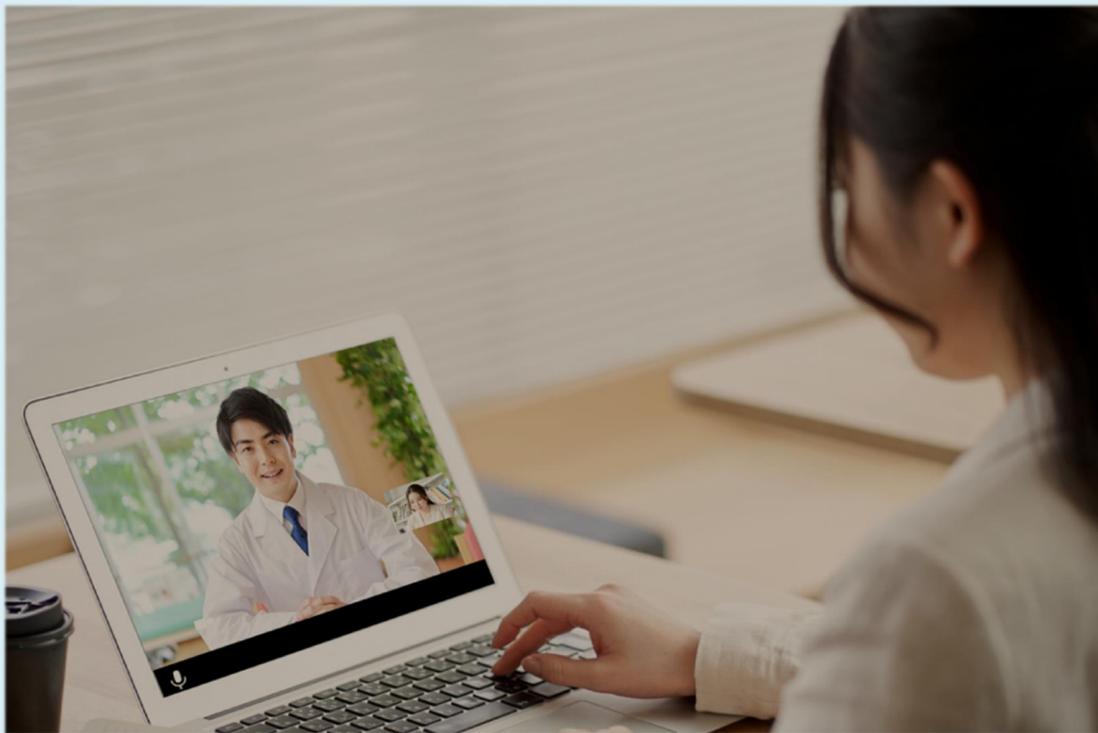
パルスサーベイ

月に1度、メールで受検案内。
個人結果にて毎月の点数変動を可視化。
低得点や急下落にはアラートを付与し、
セルフケアアドバイスを表示することで、
ストレスへの気づきと対処を促す。



オンライン相談窓口

サーベイで可視化された不調者に対して、
臨床心理士によるオンラインカウンセリングと
既存の社内相談窓口も勧奨可能！
医療受診が適切な方には、医療情報の提供と、
オンライン診療情報のご案内まで対応！



初期費用無料・契約期間の縛りなく、ご導入いただけます！

従業員の健康を守るために

厚労省指針「4つのケア」と照らしあわせて、
自社に不足しがちな支援を探してみましょう。

休職に至る前に、社員の悩みや不調を早期発見し、
適切な支援が行き届く組織体制を目指すことをお勧めします。

フェアワークでは、これらの取り組みを専門職が
ご支援しています。無料相談会も実施していますので、
お気軽にご相談ください。



会社概要



会社名 株式会社フェアワーク

本社所在地 〒104-0052 東京都中央区月島一丁目13番6号 ウェルネス月島4階

会社設立 2019年9月1日

事業内容 従業員サーベイ・法定ストレスチェック

取引実績 衆議院・参議院・国土交通省・カゴメ・クニエ・CDG

経営理念 全ての人々が健康かつ幸福に社会参加する世界を創る

代表取締役社長 吉田 健一



- 千葉大学医学部卒業
- 千葉県精神科医療センター医長、千葉県がんセンター医長を経て、医療法人社団惟心会 理事長
- 日本医師会認定産業医
- 精神保健指定医
- 精神科専門医指導医