

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News

May 2021. | Vol. 65

メンタルヘルス対策について

仕事や職業生活に関する強いストレスを感じる労働者の割合は近年、50%以上で推移しています。業務による心理的負荷を原因とする精神障害等による労災申請件数は増加傾向にあり、近年、認定件数は年400件以上となっている等、職場におけるメンタルヘルス対策が重要な課題となっています。メンタルヘルス不調は精神面のみならず身体面にも悪影響を及ぼす場合があります。心身の不調から、本来持つ業務遂行能力が十分に発揮できず、生産性の低下を招く恐れがあります。また、メンタルヘルス不調が原因で、欠勤や休職、退職に至る場合があります。このようにメンタルヘルス不調は、労働者だけでなく、職場や企業全体にも大きな影響を及ぼし、メンタルヘルス不調は必ずしも個人の性格や考え方に起因するものではありません。この背景には、長時間労働やハラスメント、人間関係等の職場環境が要因となっている場合があります。そのため、メンタルヘルス不調を単に個人の問題と捉えず、個人での取組とともに、職場でもメンタルヘルス対策に取組むことが重要です。

I. メンタルヘルス対策の全体像

●メンタルヘルス対策の取組は、目的や実施主体によって、次のように分類されます。

目的による分類

- 一次予防:**
メンタルヘルス不調を未然に防止する取組
- 二次予防:**
メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う取組
- 三次予防:**
メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援等を行う取組

実施主体による分類

- セルフケア:**
労働者自身による取組
- ラインによるケア:**
管理監督者による取組
- 事業場内産業保健スタッフ等によるケア:**
産業医や衛生管理者、保健師等による取組
- 事業場外資源によるケア:**
事業場外の機関・専門家による取組

●メンタルヘルス対策を効果的に進めるためには、各事業場の実態に応じて4つのケアが継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要です。

新型コロナウイルス感染症に関する 母性健康管理措置について



新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって、新型コロナウイルス感染症への感染について不安やストレスを抱える場合があります。こうした方の母性健康管理を適切に図ることができるよう、**男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに規定**されています。

▶▶母性健康管理措置とは

●男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

▶▶新型コロナウイルス感染症に関する措置について

- 妊娠中の女性労働者が保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母性又は胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。
- 本措置の対象期間は、令和2年5月7日～令和4年1月31日です。

指導の例：感染のおそれが低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）

主治医から指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため**母健連絡カード**（母性健康管理指導事項連絡カード）を書いてもらい、事業主に提出しましょう。

事業主は母健連絡カードに記載された主治等の指導に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

母性健康管理措置には、他にも、以下のような措置があります。

- 妊娠中の通勤緩和 ●妊娠中の休憩に関する措置
 - 妊娠中又は出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）
- このほか、妊娠中の女性労働者は、時間外、休日労働、深夜業の制限等について、主治医からの指導がなくても請求できます（労働基準法）。

4

月の活動内容

1 医療機関の勤務環境に係る実態把握

「京都市いきいき働く医療機関認定制度」を推進し、医療機関へ勤務環境改善マネジメントシステムの導入の促進を図ります。

2 医療機関への病院訪問

勤務環境改善推進員および社会保険労務士等のアドバイザーを直接、医療機関へ派遣し、現状の勤務環境の把握、勤務環境改善に関する相談・支援を行っています。

◆病院訪問 令和3年4月：1病院

3 勤務環境改善に取組む医療機関への個別支援・相談対応等

随時産業経営や労務管理のアドバイザーが医療機関からの勤務環境改善に関する相談、照会等に対応すると共に、ニーズに応じて医療機関に勤務環境改善推進員、社会保険労務士等のアドバイザーを派遣し、勤務環境改善のための取組みの支援を行っています。

4 勤務環境改善に関する研修会等の実施

医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会等を開催します。

今後のスケジュール ◆病院訪問 令和3年5月：1病院

京都府医療勤務環境改善支援センター
TEL 075-354-8830 FAX 075-354-8834

京都医療労務管理相談コーナー
TEL 075-354-8844 FAX 075-354-8834

業務時間 月曜日～金曜日（土日祝日、年末年始を除く）9時30分～17時30分
場所 COCON烏丸8階（京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地）



相談内容など
秘密は厳守します。

●また、事業者は、自らが事業場におけるメンタルヘルス対策を積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」やストレスチェック制度の実施方法等に関する規程を策定することが必要となります。



II. メンタルヘルス対策を効果的に進めるためのポイント

ストレスやメンタルヘルス不調の背景には、職場における人間関係やハラスメント、過度な長時間労働等、様々な要因があります。メンタルヘルス対策を効果的に進めるためには、こうした職場環境における課題を把握し、改善を図ることが重要ですが、ある一時点の状況を切り取ったり、単に労働時間が長いことを理由として、ストレス度が高い職場・低い職場と決めつけることは望ましくありません。各事業場において職場環境における課題を適切に把握するとともに、次のような取組を進めることが重要です。

- ▶ (1) メンタルヘルス対策に関する方針の表明
 - メンタルヘルス対策は、労働者、管理監督者等、それぞれの立場で取り組むことが重要です。企業によっては、経営理念や経営方針にメンタルヘルス対策に取り組むことを明記することで労働者に周知し、理解・協力を促すとともに、経営層を巻き込んだ全社的な取組につなげています。
- ▶ (3) 事業場外資源の活用
 - 事業場によっては、必ずしも産業医や保健師等の専門職がおらず、メンタルヘルス不調者への対応が難しい場合があります。そのような場合には、事業場外資源を有効に活用することが重要です。

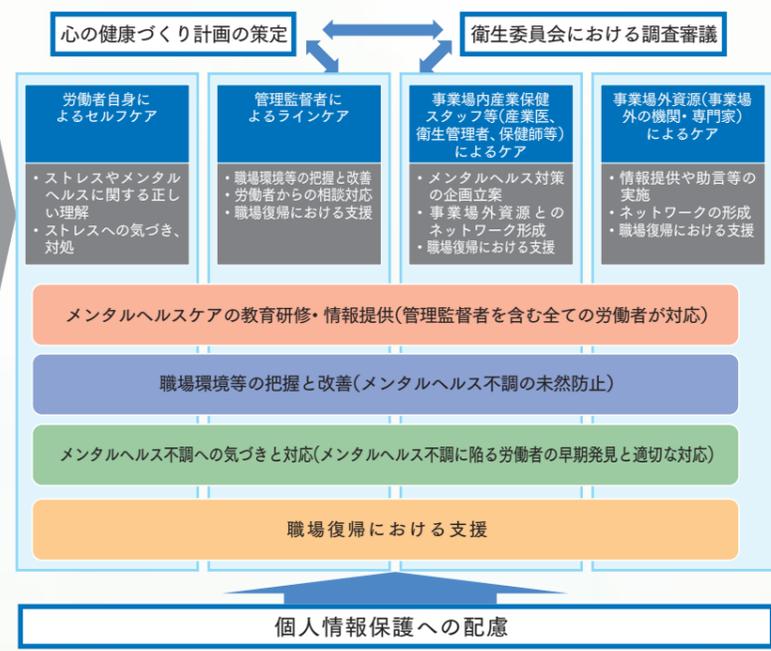
- ▶ (2) メンタルヘルス対策に関する計画の策定・見直し
 - メンタルヘルス対策が継続的かつ計画的、組織的に行われるようにするためにも、労使の協議のもと、事業場の実態に即した取組を行う必要があります。そのためには、衛生委員会等を活用し、メンタルヘルス対策の計画を策定することが効果的です。
- ▶ (4) 関係者への理解・協力の呼びかけ
 - 取組を進めるために、顧客や関係者の理解・協力が必要な場合があります。対策と一緒に検討することで、理解・協力を確保する方法があります。

III. ストレスチェック制度の活用

労働安全衛生法に基づき、事業者は心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を実施することが義務付けられています(労働者数50人未満は努力義務)。労働者にストレスへの気付きを促すとともに、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止(1次予防)を図ることを目的としています。結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されます。また検査の結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があるとされた労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施します。

IV. まとめ

メンタルヘルス対策に当たって、事業者は、まず予防に力を入れ、労働者は最大限の能力を発揮できるようにバックアップすることです。そして、メンタルヘルス対策研修の実施やカウンセリング機関等専門家の活用も検討して、労働者の健康保持や早期回復に注力すべきです。また、リスクマネジメントの観点から見た場合、心の病気を負った労働者を取り巻く諸法律等を十分に把握して、事業者と労働者間のトラブルを未然に防止するために、その情報の収集や周知等がより一層重要になってきています。



「京都市いきいき働く医療機関認定制度」 ～より働きやすい働きがいのある職場を目指して～

当センターでは、平成29年1月から「京都市いきいき働く医療機関認定制度」を開始しました。職員一人ひとりがいきいきと輝ける職場づくりに取り組むことを宣言し、勤務環境改善に取り組む病院をセンターが認定します。本制度により、自院の勤務環境における課題が明確になり、認定取得に向けた取組を通じて職員のモチベーションを高め、さらには認定取得により働きがい・働きやすさを広くアピールすることで、人材確保・定着に繋がります。センターでは、現在、下記の43病院を「いきいき働く基本認定医療機関」に認定しています。基本認定に必要な50項目が達成できたら、センターへ申請いただき、センターによる実施確認、認定審査会での審議を経て認定します。まずは取組の初めとして宣言書をセンターにご提出いただき、その後、基本50項目が達成できたら、センターへ申請をお願いいたします。



The graphic features a green character with a star on its head holding a megaphone. The text reads: 「いきいき働く医療機関宣言」受付中! (Accepting declarations of 'Working Well' Medical Institutions!). To the right, a speech bubble says: ～勤務環境改善で人材確保・定着へ。改善に向けてまずは宣言を!～ (Towards improving the work environment for talent retention and stability. First, make a declaration towards improvement!).

令和3年4月末現在、95病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取組を開始されています。宣言書は、随時受付中です。未宣言の病院は、まずは「いきいき働く医療機関宣言書」をセンターに提出しましょう。

いきいき働く宣言医療機関 (令和3年4月末現在) ※表示はセンターへの宣言書到着順

1 京都リハビリテーション病院	25 亀岡シミズ病院	49 武田病院	73 大島病院
2 京都ルネス病院	26 綾部市立病院	50 伏見岡本病院	74 むかいじま病院
3 京都田辺中央病院	27 稲荷山武田病院	51 京都岡本記念病院	75 市立舞鶴市民病院
4 京都田辺記念病院	28 京都博愛会病院	52 亀岡病院	76 渡辺病院
5 精華町国民健康保険病院	29 学研都市病院	53 高雄病院	77 京都市民医連あすかい病院
6 京都九条病院	30 脳神経リハビリ北大路病院	54 なぎ辻病院	78 洛北病院
7 西京病院	31 京都回生病院	55 八幡中央病院	79 京都府病院
8 シミズ病院	32 木津屋橋武田病院介護医療院	56 市立福知山市民病院	80 新河端病院
9 ほうゆうリハビリテーション病院	33 嵯峨野病院	57 田辺病院	81 西山病院
10 宮津武田病院	34 京都南西病院	58 蘇生会総合病院	82 京都武田病院
11 松ヶ崎記念病院介護医療院	35 十条武田リハビリテーション病院	59 京都ならびがおか病院	83 堀川病院
12 長岡病院	36 北山武田病院	60 なごみの里病院	84 吉祥院病院
13 京都南病院	37 賀茂病院	61 富田病院	85 日本パプテスト病院
14 新京都南病院	38 京都きづ川病院	62 綾部ルネス病院	86 千春会病院
15 京都市民医連中央病院	39 宇多野病院	63 六地藏総合病院	87 明治国際医療大学附属病院
16 もみじヶ丘病院	40 洛和会丸太町病院	64 京都東山老年サナトリウム	88 京都からすま病院
17 三菱京都病院	41 洛和会音羽病院	65 金井病院	89 済生会京都府病院
18 吉川病院	42 洛和会音羽記念病院	66 京都鞍馬口医療センター	90 京都大原記念病院
19 宇治武田病院	43 洛和会音羽リハビリテーション病院	67 介護医療院五木田病院	91 京都八幡病院
20 京都久野病院	44 洛和会東寺南病院	68 丹後中央病院	92 同志社山手病院
21 第二久野病院(京都久野病院と統合)	45 身原病院	69 愛生会山科病院	93 京都市立立北病院
22 いわくら病院	46 洛西シミズ病院	70 宇治病院	94 京都近衛リハビリテーション病院
23 相馬病院	47 洛西ニュータウン病院	71 京都桂病院	95 みのやま病院
24 向日回生病院	48 医仁会武田総合病院	72 西陣病院	