

～中小企業の業績向上に直結するメンタルヘルスマネジメント～

企業リスクとメンタルヘルスマネジメント！

■企業リスクとしてのメンタルヘルスマネジメントの取り組みについて

一般社団法人 九州産業コンサルタント協会 理事

元永技術士事務所 代表 元 永 優 一

技術士【建設部門】／ 福岡大学 工学部 非常勤講師

1級土木施工管理技士 ／ 1級建築施工管理技士

メンタルヘルスマネジメント教育研修トレーナー【中央災害防止協議会認定】

ISO・OHSAS審査員・コンサルタント

【QMS,EMS,ISMS,RSTMS,BCMS,OHSAS】

技術士活動について

技術士 Professional Engineer とは

「科学技術に関する技術的専門知識と高等の応用能力及び豊富な実務経験を有し、公益を確保するため、高い技術者倫理を備えた、優れた技術者」の育成を図るための、**国による資格認定制度(文部科学省所管)**です。有資格者のみに技術士の名称の使用を認めることにより、技術士に対する社会の認識と関心を高め、科学技術の発展を図ることとしています。

「技術士」は、産業経済、社会生活の科学技術に関するほぼ全ての分野(建設・機械・電気・電子など21の技術部門)をカバーし、**先進的な活動から身近な生活にまで関わっています。**

また、「技術士」は、国によって科学技術に関する高度な知識と応用能力が認められた技術者で、**科学技術の応用面に携わる技術者**にとって最も権威のある国家資格です。

さらに、「技術士」は、「技術士法」により高い技術者倫理を備え、継続的な資質向上に努めることが責務となっています。

「技術士制度」誕生の背景

第二次世界大戦後、荒廃した日本の復興に尽力し、世界平和に貢献するため、「社会的責任をもつて活動できる権威ある技術者」が必要となり、米国のコンサルティングエンジニア制度を参考に「技術士制度」が創設されました。

1951年6月14日には、日本技術士会設立総会が開かれ日本技術士会が誕生し、技術士の資格検定及び登録も行うこととなった。

「技術士法」

技術士法は、1957年5月20日に制定されました。技術士等の資格を定め、その業務の適正を図り、もって科学技術の向上と国民経済の発展に資することを目的としています。

「企業リスクとしてのメンタルヘルスマネジメントの取り組みについて」

【要旨】

メンタルヘルスに関する企業の取り組みとして、ストレスチェックの実施が**法制化**され、今後ますます企業のメンタルヘルスマネジメントは、重要な課題となっていく中で、**企業リスクとメンタルヘルスマネジメント**の関係を整理し、どのように 取り組んでいくかについて、**リスクマネジメント**の視点からお話をいたします。

1. メンタルヘルスの現状

今、企業に何が求められているか？

2. メンタルヘルス管理で企業が求められること

健康は、「安全と安心」につながる！

3. 企業リスクとしてのメンタルヘルス

人財の損失はメンタル管理の欠落からはじまる

4. メンタルヘルス管理の取組みの方向性

社会に信頼される企業であるための仕組みづくり

5. まとめ【企業の継続的发展】

企業のCSR・BCPの基礎づくりとなる人財育成

労働安全衛生の現状

第12次労働災害防止計画のポイント

「労働災害防止計画」とは、労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた中期計画です（5年ごとに厚生労働大臣が策定）。**第12次計画の期間は平成25年度～29年度。**

現状と課題

- 労働災害による被災者数（平成23年：震災直接原因分除く）
- 死亡者数：1,024人（過去最少）
 - 死傷者数：117,958人（2年連続増加、平成24年も増加）
- ❑ 労働災害は長期的には減少しているが、第三次産業では増加（特に社会福祉施設は過去10年で2倍以上）
 - ❑ 死亡災害も減少しているが、依然、建設業・製造業で過半数を占め、割合が高い

現状と課題

労働災害による被災者数（平成23年：震災直接原因分除く）

- ・死亡者数：1,024人（過去最少）
- ・死傷者数：117,958人（2年連続増加、平成24年も増加）

- ❑ 労働災害は長期的には減少しているが、**第三次産業では増加**
（特に社会福祉施設は過去10年で2倍以上）
- ❑ 死亡災害も減少しているが、依然、建設業・製造業で過半数を占め、割合が高い

計画の目標

- ◆ 労働災害による死亡者の数を
15%以上減少
- ◆ 労働災害による死傷者の数を
15%以上減少

【業種別の死傷者数の推移】（単位：人）

業種	平成14年	平成23年	災害増減率
建設業	26,299	16,773	-36.2%
製造業	38,323	28,457	-25.7%
☆第三次産業	43,053	50,243	+16.7%
小売業	12,187	12,680	+4.1%
社会福祉施設	2,411	5,900	+144.7%
飲食店	3,725	4,150	+11.4%
陸上貨物運送事業	15,319	13,820	-9.8%
全業種合計	132,330	117,958	-10.9%

（出典：労働者死傷病報告（平成23年は東日本大震災関連を除いた数））

イ 重点とする健康確保・職業性疾病対策

（現状と課題）

・健康面では、**労災認定件数が増加している精神障害を防止するためのメンタルヘルス対策**や、**労災認定件数が減少していない脳・心臓疾患を防止するための過重労働対策**に対して引き続き重点的取組が必要である。メンタルヘルス不調者を増やさないためには、労働者自身によるセルフケアをはじめ、管理監督者や産業保健スタッフによるケアなどにより、**メンタルヘルス不調者の早期発見・早期治療を進めるとともに、メンタルヘルス不調になりにくい職場環境に改善していくことが必要である**。また、厳しい社会経済情勢の中で、業務が複雑化、高度化し、さらに迅速化等が求められる中、**過重労働による健康障害を防止し**、労働者の心と体の健康を保持増進するとともに、仕事と生活の調和（**ワーク・ライフ・バランス**）の観点からも長時間労働の抑制が求められている。

《脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定件数の推移》

疾病	平成 14 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
脳・心臓疾患	317(160)	392(142)	377(158)	293(106)	285(113)	310(121)
精神障害	100(43)	268(81)	269(66)	234(63)	308(65)	325(66)

（出典：厚生労働省調べ）※（ ）内は死亡者数の内数

第12次労働災害防止計画の概要

計画期間：平成25年4月1日～平成30年3月31日

計画が目指す社会

「働くことで生命が脅かされたり、健康が損なわれるようなことは、本来あってはならない」

全ての関係者（国、労働災害防止団体、労働者を雇用する事業者、作業を行う労働者、仕事を発注する発注者、仕事によって生み出される製品やサービスを利用する消費者など）が、この意識を共有し、安全や健康のためのコストは必要不可欠であることを正しく理解し、それぞれが責任ある行動を取ることで、「**誰もが安心して健康に働くことができる社会**」を目指します。

基本的な考え方

- 長期的な災害動向と社会情勢の変化を踏まえて、重点対策を絞り込む
- 重点業種・疾病ごとに数値目標を設定し、社会情勢の変化も踏まえつつ進捗状況を評価する

計画の全体目標

- 平成29年までに、労働災害による死亡者数を15%以上減少（平成24年比）
- 平成29年までに、労働災害による死傷者数（休業4日以上）を15%以上減少（同）

6つの重点施策

- ①労働災害、業務上疾病発生状況の変化に合わせた対策の重点化
- ②行政、労働災害防止団体、業界団体等の連携・協働による労働災害防止の取組み
- ③社会、企業、労働者の安全・健康に対する意識改革の促進
- ④科学的根拠、国際動向を踏まえた施策推進
- ⑤発注者、製造者、施設等の管理者による取組強化
- ⑥東日本大震災、東京電力福島第一原子力発電所事故を受けた対応

①労働災害、業務上疾病発生状況の変化に合わせた対策の重点化

健康確保・職業性疾病対策

メンタルヘルス対策

【目標】 対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上

- メンタルヘルス不調を予防するための職場改善手法を検討
- ストレスチェック等の取組を推進
- 取り組み方が分からない事業場への支援を充実・強化
- 事例集やモデルプログラムの作成により職場復帰支援を促進

過重労働対策

【目標】 過労働時間60時間以上の雇用者割合を30%以上減少

- 健康診断の実施と事後措置などの健康管理を徹底
- 休日・休暇の付与・取得を促進
- 時間外労働の限度基準の遵守を図り、時間外労働削減を推進

化学物質対策

【目標】 危険有害性の表示と安全データシートの交付を行っている化学物質製造者の割合を80%以上

- 化学物質の有害性情報を収集、蓄積、共有する仕組みを構築
- 発がん性に着目した化学物質の有害性評価、評価結果を踏まえた規制を加速
- 危険有害情報の伝達・提供とリスクアセスメントを促進

腰痛・熱中症対策

【目標】
腰痛 社会福祉施設の腰痛を含む死傷者数を10%以上減少
熱中症 5年間合計の熱中症による死傷者数を20%以上減少

- 介護施設、小売業、陸上貨物運送事業を重点に腰痛予防教育を強化
- 介護機器の導入、腰痛健康診断の普及・徹底、腰痛を起こさない移動・移乗介助法の指導などにより腰痛予防手法を普及
- 重量物取扱い業務の腰痛予防に資する規制の導入を検討
- 熱中症を予防するため夏季の屋外作業について必要な措置の義務づけを検討

受動喫煙防止対策

【目標】 受動喫煙を受けている労働者の割合を15%以下

- 受動喫煙の健康への有害性に関する教育啓発の実施
- 事業者に対する効果的な支援の実施
- 職場での禁煙・空間分煙・その他の措置を徹底

① メンタルヘルス対策

（目標）

平成 29 年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上とする。

（講すべき施策）

a メンタルヘルス不調予防のための職場改善の取組

- ・メンタルヘルス不調の予防のためには、労働者自身によるセルフケアが重要であり、併せて日常的に労働者と接する管理監督者が適切に対応できるようにすることも重要である。このため、労働者自身によるセルフケアを促進するとともに、事業者による管理監督者と労働者への教育研修・情報提供の推進を図る。
- ・メンタルヘルス不調を予防する観点から、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を参考に、問題の現状や課題、取組例等について、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を通じて周知啓発を行い、パワーハラスメント対策の推進を図る。
- ・職場環境の改善・快適化を進めることにより、メンタルヘルス不調を予防するという観点から、職場における過度のストレスの要因となるリスクを特定、評価し、必要な措置を講じてリスクを低減するリスクアセスメントのような新たな手法を検討する。

b ストレスへの気づきと対応の促進

- ・労働者のストレスへの気づきを促すようストレスチェック等の取組を推進するとともに、事業場内での相談体制の整備を推進する。

c 取組方策の分からない事業場への支援

- ・職場でのメンタルヘルス対策は、ストレスへの気づきを促すための労働者への教育研修、職場復帰支援等を総合的に実施することが必要である。しかし、メンタルヘルス対策への取り組み方が分からないとしている事業場もある（20.1%（平成23年労働災害防止対策等重点調査））ため、事業者がこうした取組が行えるように支援措置を充実する。特に小規模事業場に対する支援の強化を図る。

d 職場復帰対策の促進

- ・事業場がメンタルヘルスに問題を抱える労働者の職場復帰支援に容易に取り組むことができるよう、メンタルヘルス対策支援事業等を通じて、職場復帰支援の事例を収集し、事例集としてまとめる。また、収集した職場復帰支援の事例について分析を行い、事業場の規模等に対応した職場復帰支援に係るモデルプログラムを作成する。これら働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」等を通じて広く提供する。
- ・事業者がメンタルヘルス不調者の職場復帰支援に積極的に取り組むよう、事業者に対する支援措置を検討し、その充実を図る。

② 過重労働対策

(目標)

平成 23 年と比較して、平成 29 年までに週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 30%以上減少させる。

(講ずべき施策)

a 健康管理の徹底による労働者の健康障害リスクの低減

- ・事業者による労働者の健康診断の実施と労働時間の的確な把握・管理にも留意した事後措置等の健康管理を徹底し、恒常的な長時間労働を発生させない労務管理の推進と合わせ、労働者の過労に伴う健康障害のリスクを大幅に低減させる。
- ・事業者による健康管理の質の向上のため、健診結果、事後措置実施結果の効果的な活用手法を開発し、その実施を促進する。

b 働き方・休み方の見直しの推進

- ・不規則勤務や深夜労働の多い業種・職種に重点を置き、効果的な疲労の回復につながる休日・休暇の付与・取得を促進する。
- ・恒常的な長時間労働に従事する労働者の多い業種・職種に重点を置き、労使の取組を効果的に促すとともに、「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度に関する基準」の遵守を図ること等により、時間外労働の削減を推進する。

②行政、労働災害防止団体、業界団体等の連携・協働による災害防止の取組み

- 安全衛生分野の専門家を育成・活用するとともに、労働災害防止団体の活動を活性化
- 業界団体との関係づくり、施策の協議などにより業界と協調的に取組を推進
- 企業の安全衛生管理を側面支援する外部の専門機関を育成し、利用しやすい制度・環境を整備

③社会、企業、労働者の安全・健康に対する意識変革の促進

- 労働災害防止に向けた取組が低調な企業の経営トップに対して意識付け
- 労働者の安全や健康に影響する項目を総合的・客観的に評価する指標を開発し、専門家による評価の結果、良い評価を得た企業を積極的に公表
- 重大な労働災害を繰り返して発生させ、改善がみられない企業について、企業名等を公表することを含め検討
- 大学教育への安全衛生教育の取り入れ方策を検討

ウ 業種横断的な取組

（現状と課題）

- ・リスクアセスメントの導入は進んでいるが、中小規模事業場の取組が遅れている。また、リスクアセスメントは、概念としては安全衛生全体を含むものであるが、現状では安全分野が先行しており、労働衛生分野の取組が進んでいない。

《リスクアセスメントの導入状況》

事業場規模	1000人～	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人	30～49人	10～29人
平成17年	69.5%	49.4%	34.1%	23.9%	26.6%	19.3%	19.3%
平成22年	86.6%	69.8%	64.7%	58.2%	45.6%	36.5%	29.7%

（出典：労働安全衛生基本調査）

- ・60歳以上の高年齢労働者の数は、平成13年から平成22年の10年間で476万人から754万人と、60%近く増加し、労働災害に占める60歳以上の割合も、平成14年から平成23年の10年間で、14.5%から20.5%に増加している。60歳以上の高年齢労働者は、労働災害発生率も高く、今後、高年齢労働者のさらなる増加が予想されるため、加齢による身体機能の低下や基礎疾患に関連する労働災害の発生防止を強化する必要がある。

（講ずべき施策）

① リスクアセスメントの普及促進

a 中小規模事業場へのリスクアセスメントと労働安全衛生マネジメントシステムの導入促進

- ・ 中小規模事業場に対してリスクアセスメントの導入を促進するとともに、その導入状況を踏まえて、リスクアセスメントへの取組が進んでいる中小規模事業場に対して、労働安全衛生マネジメントシステムの導入を促進する。
- ・ 中小規模事業場が労働安全衛生マネジメントシステムを導入しやすくするため、分かりやすい解説を盛り込んだ「中小規模事業場向けマネジメントシステム導入マニュアル」を作成する。なお、中小規模事業場への労働安全衛生マネジメントシステムの導入促進に当たっては、労働災害防止団体や労働安全・衛生コンサルタント等を活用する。

③ 安全衛生管理に関する外部専門機関の育成と活用

a 産業保健機関、産業保健専門職の質の向上とその活用

- ・メンタルヘルス対策を含めた産業保健活動について、産業医や産業保健専門職で構成された産業保健機関の質の向上を進め、こうした産業保健機関の活用を図る。
- ・労働者 50 人未満の小規模事業場における労働者の健康確保について、国による援助を充実することにより、小規模事業場の産業保健活動を促進する。

b 事業場の安全衛生業務での外部専門機関の活用

- ・企業で安全衛生を担ってきた人材や労働安全・衛生コンサルタントを含む、安全衛生に関する専門人材を集約化し、企業の安全衛生管理責任を側面支援する外部専門機関として育成するとともに、事業者が自らの事業者としての責任を果たす上で、外部専門機関を利用しやすい制度・環境の整備を図る。小規模事業場がこうした外部専門機関を活用する際には、必要な支援を行う。

以上 厚生労働省 ホームページ 引用

1. メンタルヘルスの現状

今、企業に何が求められているか？

労働安全衛生法 第1条

・安全な職場 ・健康な職場 ・快適な職場

労働安全衛生法の改訂

平成18年 ・過重労働の防止 ・リスクアセスメント

平成28年 ・ストレスチェック ・化学物質の管理強化

健康問題にみる行政通達

平成23年 改訂/過重労働による健康障害防止のための総合対策

平成20年 健康診断結果に基づく事業者が講ずべき措置

平成19年 事業者における労働者の健康保持増進のための指針

平成18年 労働者の心の健康の保持増進のための指針

平成09年 事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針

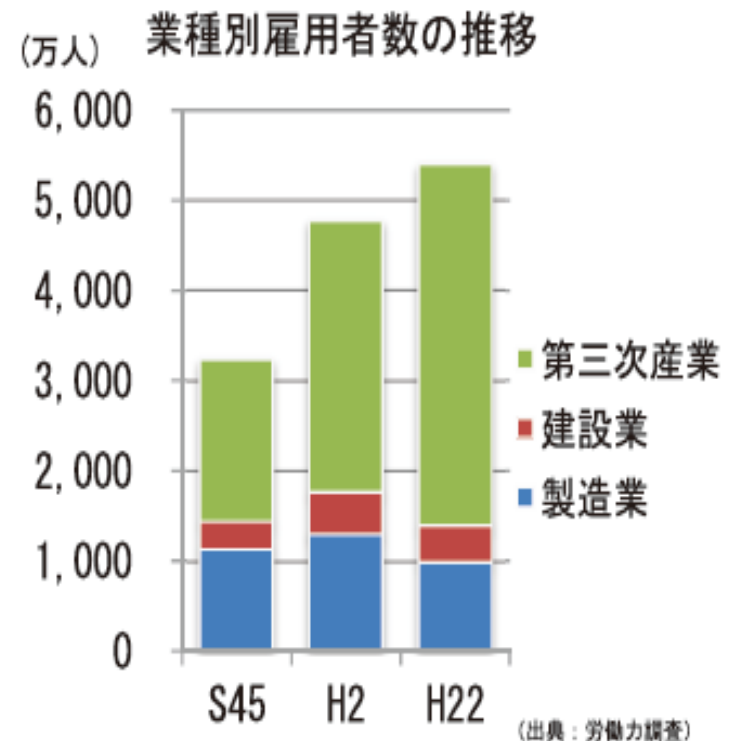
社会の変化と安全衛生施策の方向性

1 第三次産業の労働者数の増大と労働災害の変化

高度経済成長期には製造業と建設業の雇用者数が全体の4割を超えていましたが、サービス産業の拡大などによって現在は第三次産業の雇用者数が7割以上になっています。これに伴い、労働災害も第三次産業で発生する割合が増えています。

しかし、死亡災害は、依然として建設業や製造業で多く発生しています。

健康対策面でも変化が生じ、職場のストレスによるメンタルヘルス不調、過重労働による健康障害、屋内事務所での受動喫煙、介護作業での腰痛などが重要性を増しています。



労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成26年法律第82号）の概要

化学物質による健康被害が問題となった胆管がん事案など最近の労働災害の状況を踏まえ、労働災害を未然防止するための仕組みを充実

- ・ 特別規則で規制されていない化学物質が原因で胆管がんの労災事案が発生 ⇒ 化学物質のリスクを事前に察知して対応する必要性
- ・ 精神障害の労災認定件数の増加 ⇒ 労働者の健康状態を把握し、メンタル不調に陥る前に対処する必要性
- ・ 同一企業における同種の災害の発生 ⇒ 当該企業の他の事業所における災害発生を未然に防止する必要性 等

1. 化学物質管理のあり方の見直し

- 特別規則の対象にされていない化学物質のうち、一定のリスクがあるもの等について、事業者には危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）を義務付け。

2. ストレスチェック制度の創設【前回提出法案（※）から修正】

- 労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査（ストレスチェック）の実施を事業者には義務付け。ただし、従業員50人未満の事業場については当分の間努力義務とする。
- ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

3. 受動喫煙防止対策の推進【前回提出法案（※）から修正】

- 受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずることを努力義務とする規定を設ける。

4. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応

- 厚生労働大臣が企業単位での改善計画を作成させ、改善を図らせる仕組みを創設。（計画作成指示等に従わない企業に対しては大臣が勧告する。それにも従わない企業については、名称を公表する。）

5. 外国に立地する検査機関等への対応

- 国際的な動向を踏まえ、ボイラーなど特に危険性が高い機械を製造等する際に受けなければならないこととされている検査等を行う機関のうち、外国に立地するものについても登録を受けられることとする。

6. 規制・届出の見直し等

- 建設物又は機械等の新設等を行う場合の事前の計画の届出（法第88条第1項）を廃止。
- 特に粉じん濃度が高くなる作業に従事する際に使用が義務付けられている電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定・譲渡制限の対象に追加。
【前回提出法案（※）と同様の内容】

施行期日：公布の日から起算して、それぞれ6は6月、3・4・5は1年、2は1年6月、1は2年を超えない範囲内において政令で定める日

※ 第179回国会にメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策などを内容とする労働安全衛生法の一部を改正する法律案を提出し、第181回国会で衆議院の解散により審議されず廃案となった。 1

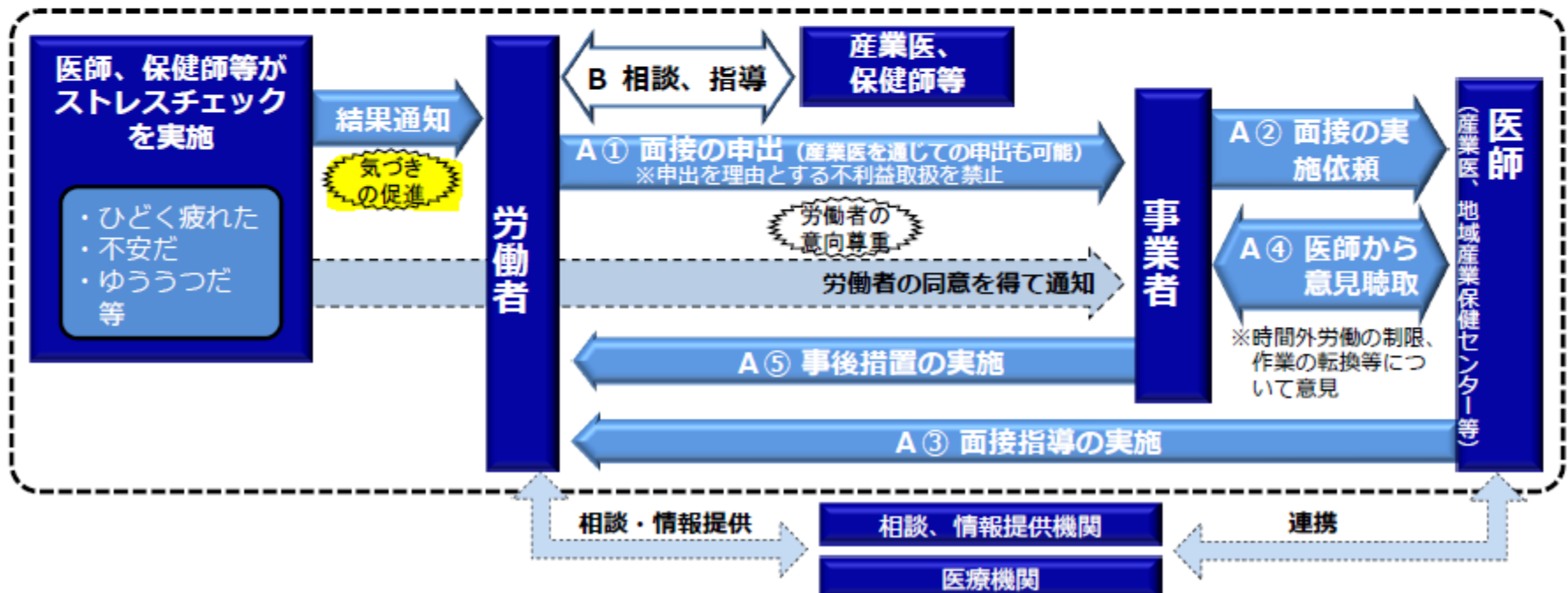
2. ストレスチェック制度の創設

※前回法案から修正

○精神障害の労災認定件数が3年連続で過去最高を更新するなど増加（21年度:234→22年度:308→23年度:325→24年度:475）

- 労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査（ストレスチェック）の実施を事業者[※]に義務づける。ただし、**従業員50人未満の事業場については、当分の間努力義務とする。**
- ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。
- 国は、ストレスチェックを行う医師、保健師等に対する研修の充実・強化、労働者に対する相談・情報提供体制の整備に努めるものとする。

【ストレスチェック制度の概要】



如何に良い現場管理をすすめるか

⇒ そのために「**ラインケア**」を実践する必要がある

4つのラインケア

1. **職場の環境**等の改善
2. 部下の**把握と対応**
3. 部下からの**相談への対応**
4. **教育・研修**の推進



管理・監督者は、

⇒ 部下がいかに楽しさを実感できる職場形成を図れるか

⇒ 職場改善活動推進を行う必要がある



労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS)

:改善のしくみ・改善の動機付け



*** 心の健康から推進する現場安全活動**

安全衛生委員会付議事項：安全衛生規則 21条、22条

- ①心の健康づくり対策、計画
- ②リスクアセスメント【ストレスチェック】
- ③安全衛生管理計画



快適な職場

- 1. 作業環境、設備、方法の改善
- 2. 福利厚生等の改善



- 1. 労務、就業管理の改善
- 2. 人間関係、職場風土の改善

労働衛生管理の目的 = 職場における健康影響発生リスク =

- ・化学的要因(粉塵、有機溶剤など)
- ・物理的要因(騒音・振動・放射線など)
- ・生物的要因(アレルギー、細菌など)
- ・社会的要因(労働条件、労働態様、人間関係)

2. メンタルヘルスマネジメントで企業が求められること 健康は、「安全と安心」につながる！

企業はどのような病気を管理する必要があるか

昭和の時代 ⇒ 基本的に職業性疾病

平成の時代 ⇒ 職業性疾病
産業疲労
(過労死、メンタルヘルスなど)
私傷病

事業者には安全配慮義務が求められている

労働衛生の3管理

- ①健康管理 ⇒ 労働者に対して
- ②作業環境管理 ⇒ 作業設備・環境等に対して
- ③作業管理 ⇒ 作業方法・手順等に対して
- ④労働衛生教育
- ⑤労働衛生管理体制 (5管理)



疾病に対する対策

急性疾病 ⇒ ③

慢性疾病 ⇒ ②

産業疲労 ⇒ **② + ③**

私傷病 ⇒ ①

3. 企業リスクとしてのメンタルヘルス

人財の損失はメンタル管理の欠落からはじまる

健康問題における3つのリスク

1. **健康影響発生リスク**

多様化している現状

2. **企業経営リスク**

経営上 生産性・モラル・労働力・組合
労災・査察・訴訟・他企業

3. **法的(責任)リスク**

急性 個人・会社 **刑事責任**

慢性・過労死 会社 民事・行政・社会的責任

個人 民事の可能性あり

社会、企業、労働者の安全・健康に対する意識変革の促進

現状と課題

1. 安全衛生対策は、企業の中でも十分に共有されていない場合もあり、一般社会でも認知度は必ずしも高いとはいえません。
2. 企業が積極的に安全衛生対策を進めるためには、経営トップの強い意識が重要です。

経営トップの労働者の安全や健康に関する意識の高揚

- ・労働災害防止に向けた取組が低調な企業の経営トップに対して、労働者の安全や健康に関する意識付け

労働環境水準の高い業界・企業の積極的公表

労働環境水準の指標化

- ・労働環境水準を総合的・客観的に評価する指標の開発、普及

労働環境水準の高い業界や企業の積極的公表

- ・安全衛生の専門家から良い評価を得た企業を積極的にホームページ等で公表

五つ星企業！



こんな会社なら
安心して
働けそう！

この会社の
安全衛生の取組はすごい！
わが社でも参考にしよう！



厚生労働省では、安全への取組を企業価値を評価する一要素ととらえ、「あんぜんプロジェクト」のウェブサイトを開設し、メンバー企業の取組を紹介しています。メンバー企業の募集も行っています。

あんぜんプロジェクト

あんぜんプロジェクトは、労働災害のない日本を目指して、働く方の安全に一生懸命に取り組み、「働く人」、「企業」、「家族」が元気になる職場を創るプロジェクトです。

参加企業募集中！



<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/registration/index.html>

厚生労働省

厚生労働本省 <http://www.mhlw.go.jp/>

職場のあんぜんサイト <http://anzeninfo.mhlw.go.jp/>

こころの耳（働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト）

<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

都道府県労働局・労働基準監督署

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

労働災害防止団体

中央労働災害防止協会

<http://www.jisha.or.jp>

建設業労働災害防止協会

<http://www.kensaibou.or.jp/>

陸上貨物運送事業労働災害防止協会

<http://www.rikusai.or.jp/>

港湾貨物運送事業労働災害防止協会

<http://kouwansaibou.or.jp/>

林業・木材製造業労働災害防止協会

<http://www.rinsaibou.or.jp/>

4. メンタルヘルス管理の取組みの方向性

社会に**信頼される企業**であるための仕組みづくり

対策のための主要なガイドライン

1. 快適職場づくり :平成19年9月告示第104号
事業者が講ずべき快適な職場環境形成のための措置に関する指針
2. **メンタルヘルス** :平成18年3月基発第0331001号
労働者の心の健康の保持増進のための指針
3. THP活動 :平成19年11月公示第4号
事業場における労働者の健康保持増進のための指針
4. 疾病管理、配置管理 :平成20年1月公示第7号
健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針
5. 残業時間管理 :平成18年3月基発0317008号
過重労働による健康障害防止のための総合対策

労働者の心の健康の保持増進のための指針

4つのケア

1. セルフケア【**ストレスチェック**】

労働者自身 知識を深める：**ストレスの気づき**・対処

2. **ラインケア**

管理・監督者による **リスナー技術**

職場環境等の改善・個別指導相談

3. 事業場内産業保健スタッフによるケア

産業医・衛生管理者による

職場実態把握・個別指導相談

ラインによるケアへの支援・管理監督者への教育・研修

4. **事業場外資源によるケア**

事業外資源の活用：**地域産業保健センター**

都道府県産業保健推進センター、中央労働災防防止協会

ラインケアで、管理監督者に期待している活動

1. 作業環境、作業方法、**職場環境**等の改善
⇒ 3K職場の改善
2. 労働時間、疲労、心理的負荷、責任等の負担防止
⇒ 労務、就業管理等の改善
3. 労働者からの自発的な相談に対応
⇒ コミュニケーション力の向上 / 傾聴法
4. 教育・研修



現場管理の在り方を考える

- ① 3K職場の改善
- ② **モチベーション**の向上
- ③ **コミュニケーション力**の向上

職場環境の改善・・・労働安全衛生マネジメントシステムの活用

PLAN

1. 目的を明確にする・・・方針として明文化
2. 活動を具体化する・・・何を、どんな体制で、どのような方法で、
3. 目標を明確にする・・・意図する成果は何か

DO

1. **ストレスチェックによる現状把握 【職場改善のリスクアセスメント】**
2. 活動体制の整備 3. ルールの明確化 4. 支援体制の整備

CHECK

1. 分析による改善点の評価 2. 改善内容の優先順位

ACTION

1. 環境改善方法の提案
2. 労働者への周知と活動に関する広報活動

5. まとめ【企業の継続的发展】

企業のCSR・BCPの基礎づくりとなる人財育成

中堅社員の育成

自らの立場で何ができるかを考えさせる訓練を行う

現代社会の変化についていくために何をすべきか

社会的責任は？

組織として何ができるか！⇒ 企業風土の変革

不調者を出さない、出た時は、共助の精神で対応する



リスクマネジメントによる企業運営の仕組みづくりと
社員のモチベーションとコミュニケーション力の向上
のための意識改革が必要

職場の健康増進へのアプローチ

1. **企業の事業継続**をいかにすすめていくか
2. そのための**企業の現状**を把握する
【**ストレスチェックの活用**】
3. **潜在するリスク**はどこにあるのか【**気づき**】
4. その**リスク**に対してどう**対応**していけばよいか
【**心の健康づくり対策、計画**】
5. その**対策**を実行する 【**安全衛生管理計画**】
6. その効果を確認し、修正する【**フォローアップ**】
7. 企業をより**強い組織に変革**する 【**企業風土**】

職場改善のポイント

ストレスチェックで現状把握

【潜在するリスクを調査する】

集団分析で現状の課題を抽出

【職場環境のリスクを発掘】

分析結果で**職場改善対策**を計画

【ストレスサーは何かを明確にする】

計画の**効果を確認・修正**する

【次年度ストレスチェック結果】

健康増進のしくみづくり

労働安全衛生マネジメントシステムによる衛生安全管理

健全な肉体に健全な精神は宿る

心・体の病が現場の安全の重大リスク

健康増進で健全な精神による職場安全の推進

周囲に気配り、コミュニケーションで相互認識

変化を気づき、早期対応

良好な人間関係で安全衛生活動の推進

みんなで共助、安心・安全・快適な企業風土の創造



ご清聴ありがとうございました

ご質問・問合せ等ございましたら、
下記メールにご連絡ください

e-mail :

motonaga@fka.att.ne.jp