第94回日本産業衛生学会（松本）
産業医研修会１　2021年5月19日（水）17:30～18:30

職場のメンタルヘルスケアの最新動向：法制度改正・コロナ禍への対応

東京大学大学院医学系研究科
精神保健学分野
川上憲人

本発表における利益相反の開示

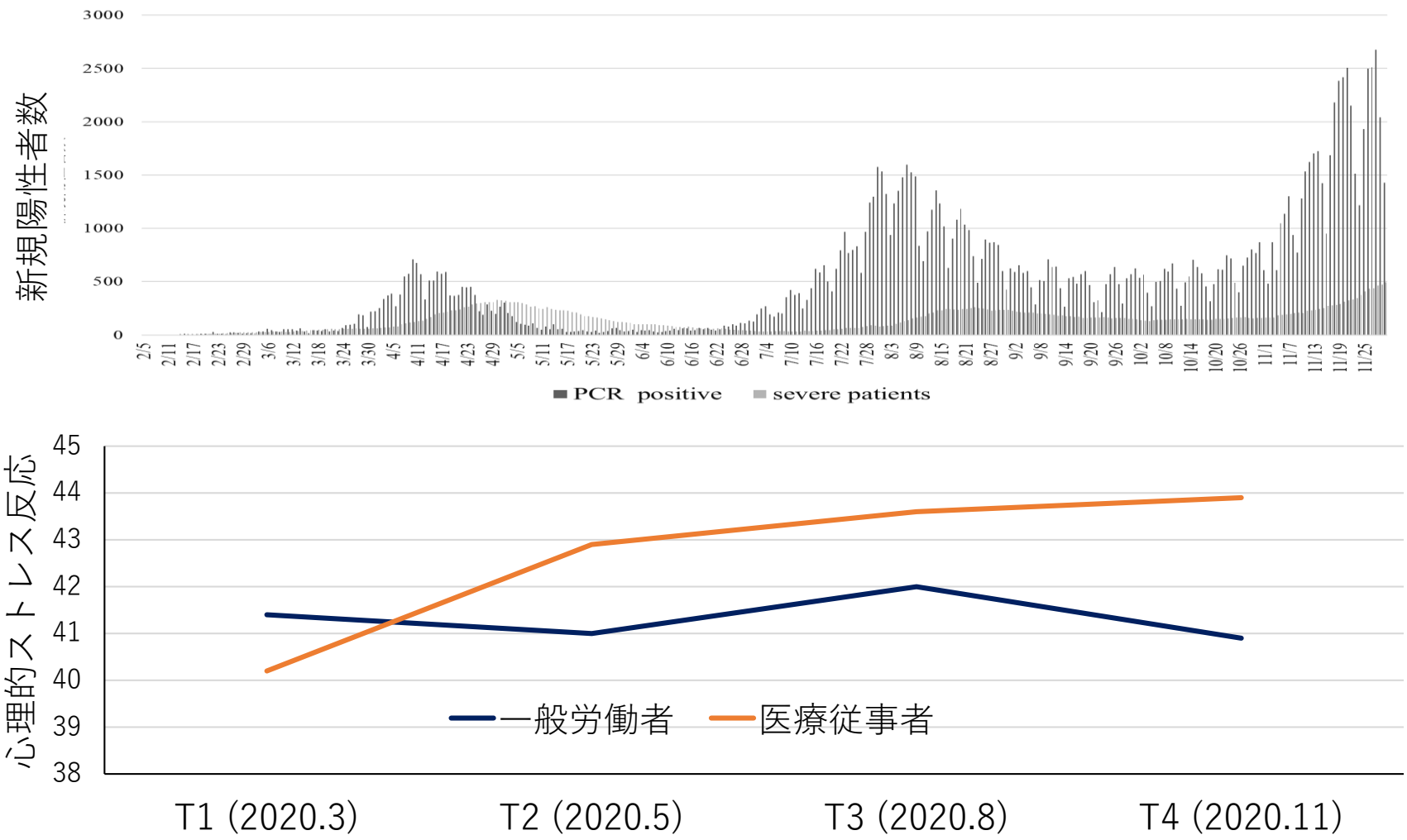
本発表に関連して、開示すべき利益相反の関係にある企業・団体等について、以下に示すとおりです。

C）研究費・奨学（奨励）寄付金　　富　士　通　（　株　）

この講義の構成

- コロナ禍での労働者の精神健康
  - コロナ禍での労働者の精神健康
  - コロナ禍の職場のメンタルヘルスケアの課題
- コロナ禍の職場のメンタルヘルスケア
  - コロナ禍に対応したメンタルヘルスケア
  - コロナ禍での基本的メンタルヘルスケアの継続（法制度等改正を含む）

コロナ禍における労働者の心理的ストレスの推移



Sasaki et al. Journal of Occupational Health (in press). E-COCO-J調査から. 心理的ストレス反応は職業性ストレス簡易調査票で測定.

コロナ禍での労働者の精神健康に関連する要因

- **職種・雇用形態**
  - 医療従事者
  - 介護・福祉サービス従事者
  - 接客業
  - エッセンシャル・ワーカー
  - 外国人労働者
  - 非正規雇用労働者
- **仕事の心理社会的要因**
  - 長時間労働
  - 仕事の不安定さ
  - 上司の支援の低下
- **COVID-19関連要因**
  - COVID-19の感染への心配・恐怖
  - COVID-19関連の差別や偏見
- **個人の行動特性**
  - ソーシャルメディアへの依存傾向
  - テレビ、SNSでの過剰な情報取得
  - 生活習慣（身体活動、食事、睡眠の質）
  - 孤独感

佐々木、川上. 新型コロナウイルス感染症流行と労働者の精神健康：総説. 産業医学レビュー, 2021.

コロナ禍での在宅勤務が労働者の精神健康に与える影響

在宅勤務の労働者の精神健康への影響

- **在宅勤務の精神健康への影響の研究結果は一貫していない**
  - 在宅勤務の大学教員で高い抑うつ、不安症状（英国）
  - コロナ禍で在宅勤務を開始した後に睡眠の質が低下、気分の不調が増加（米国）
  - 出勤している者は不安感が高く、在宅勤務は抑うつ症状が高い（スペイン）
  - コロナ禍で通勤者と在宅勤務者で精神健康に大きな差はない（中国）

在宅勤務での労働者の精神健康の関連要因

- **職場とのコミュニケーションの低下**
  - 同僚とのコミュニケーション不足
  - 職場の意思決定から取り残されることへの不安、キャリアの停滞への不安
- **在宅勤務環境**
  - 子供が同居していること
  - 自宅作業中に注意がそがれること
  - 自宅内での作業場の設定
  - 自宅室内の環境への不満
- **孤立・孤独**

佐々木、川上. 新型コロナウイルス感染症流行と労働者の精神健康：総説. 産業医学レビュー, 2021.

コロナ禍の職場のメンタルヘルスの課題：日本産業衛生学会産業精神衛生研究会の提言から

- 事業場全体として
  - 感染症対策における混乱
  - テレワークの可否による不公平感
  - コミュニケーション低下
- 個別の労働者に
  - 感染に対する不安
  - 新入社員や中途入社者
  - テレワークや外出自粛による気分転換の困難
  - メンタルヘルス不調者の症状悪化、対応の遅れ
  - 障害のある労働者への配慮

日本産業精神衛生研究会世話人. コロナ禍の労働者に対する支援に関して産業保健職が留意すべき事項～産業精神衛生研究会からの提言・追補版～
https://www.sanei.or.jp/images/contents/416/JSOH-OMH_COVID19_revised.pdf

コロナ禍の職場のメンタルヘルスケアの課題：日本産業衛生学会産業精神衛生研究会の提言から

- 教育研修・職場環境改善（第１次予防）
  - 一堂に会しての集合研修が出来ない。
  - 職場環境改善のためのグループワークに支障。
  - 出勤者の少ない職場では職場巡視の際に職場の雰囲気を把握することができない。
- 早期発見と対応
  - 新しい不調例に関する情報の入手の遅れ。
- 職場復帰の支援、事例のフォローアップ
  - 面談のオンライン化が進み本人との距離感がつかみにくい。
  - 在宅勤務で本人を介しての主治医との連携が困難に。
  - 在宅勤務での復職を希望する者に対応するための制度の見直し。
  - 在宅勤務で不調者の状態が悪化する、不調者と連絡とりにくい。

日本産業衛生学会産業精神衛生研究会世話人. コロナ禍の労働者に対する支援に関して産業保健職が留意すべき事項～産業精神衛生研究会からの提言・追補版～
https://www.sanei.or.jp/images/contents/416/JSOH-OMH_COVID19_revised.pdf

コロナ禍の職場のメンタルヘルスケア

1. コロナ禍に対応した職場のメンタルヘルスケア
2. コロナ禍での基本的メンタルヘルスケアの継続（法制度等改正を含む）

COVID-19流行下での仕事の心理社会的ストレスへの対処(ILO, 2020)

1. 職場環境や物品の整備
2. 仕事量、ペース、スケジュールの管理
3. ハラスメントの防止
4. ワークライフバランス支援
5. 仕事の将来不安への対処
6. 経営者・管理者のリーダーシップの発揮
7. 連絡相談、情報提供、教育研修
8. 健康の増進とネガティブな対処行動の抑制
9. 職場の支援の維持・向上
10. 相談や専門的治療

ILO. Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic (2020)
https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang--en/index.htm

コロナ禍における職場のメンタルヘルスマネジメントの役割7つのポイント

1. リーダーシップを発揮する
2. 職場環境を整備する
3. 仕事量、労働時間を管理する
4. 職場の支援を減らさない
5. ワークライフバランスを支援する
6. ハラスメントを防止する
7. 相談にのったり、相談先を紹介する

マネジメント：経営層、人事労務担当者、管理監督者のこと

1．リーダーシップを発揮する

- 経営層・人事・上司が、今後の見通しや職場としての方針を明確に伝えることが、部下のメンタルヘルスに好影響
- 必要な情報をタイムリーに提供することも重要
  - 新型コロナウイルス感染症対策の更新情報
  - 仕事や雇用の見通し
- テレワークができない業務に従事する従業員への配慮
  - こうした従業員は「必要不可欠な労働者」として重要な役割を果たしていることを評価
  - できる範囲で感染防止対策に配慮する

2. 職場環境を整備する

- 新型コロナウイルスへの感染対策を行うことが、従業員のメンタルヘルスおよび生産性に良い影響（文献1)。
- 対策には、環境の整備（アクリル板パーテーションの追加、換気の改善など）、柔軟な勤務時間（混雑時を避けた通勤など）の他、正確な情報の提供（不調時の処遇、現在の措置の期間など）も含まれる
- 従業員の意見や希望を聴いて対策を追加したり、感染への不安について個別に話を聞く機会を設けることもよいと思われる

文献: Sasaki et al., J Occup Health 2020: https://doi.org/10.1002/1348-9585.12134

実施されているCOVID-19対策の数が多いほど、心理的ストレス反応が低く、仕事のパフォーマンスが高い (N = 1379) (Sasaki et al., 2020)

	心理的ストレス反応		仕事のパフォーマンス	
	β	p	β	p
職場で実施されている対策の数合計[0 – 23]	−.068	.032*	0.101	.002**

* p<0.05, ** p<0.01.

注：対策の数の平均（標準偏差）は11.2 (5.9)

Sasaki et al., J Occup Health 2020: https://doi.org/10.1002/1348-9585.12134
Sasaki et al. EOH-P 2020: https://doi.org/10.1539/eohp.2020-0007-OA
E-COCO-J研究サイトでも紹介 https://plaza.umin.ac.jp/heart/e-coco-j/

3. 仕事量、労働時間を管理する

- 業務負荷が増加している従業員がいないか注意
  - 新型コロナウイルス感染症拡大防止のために業務の方法が変わったりしたことで、仕事量や労働時間が長くなっている部下がいないか注意する
- 労働時間管理をきちんと行う
  - テレワークでは、労働時間管理（休憩時間の付与、深夜など勤務時間外のメール指示など）が曖昧になりがち
  - 労働時間管理をきちんと行う

4. 職場の支援を減らさない

- コロナ禍で職場のコミュニケーションが低下
  - 感染防止対策（時差出勤、ビデオ会議、飲み会自粛など）
  - テレワーク
  - マスクをしているだけでもコミュニケーション低下

- 職場の支援を減らさない工夫が必要
  - １対１のコミュニケーションの機会を持つ、頻度を増やす
  - チーム全員でのコミュニケーションの機会を持つ、頻度を増やす
  - 雑談などインフォーマルなコミュニケーションの機会を持つ
  - 上司から部下に、「この前の仕事良かったよ」「ありがとう」などのポジティブな声かけをする
  - 話しやすい雰囲気づくりのために、上司は映像オンで、うなずき、ジェスチャーを意識的に増やす
  - 業務へのフィードバックや質問への回答は速やかに行う

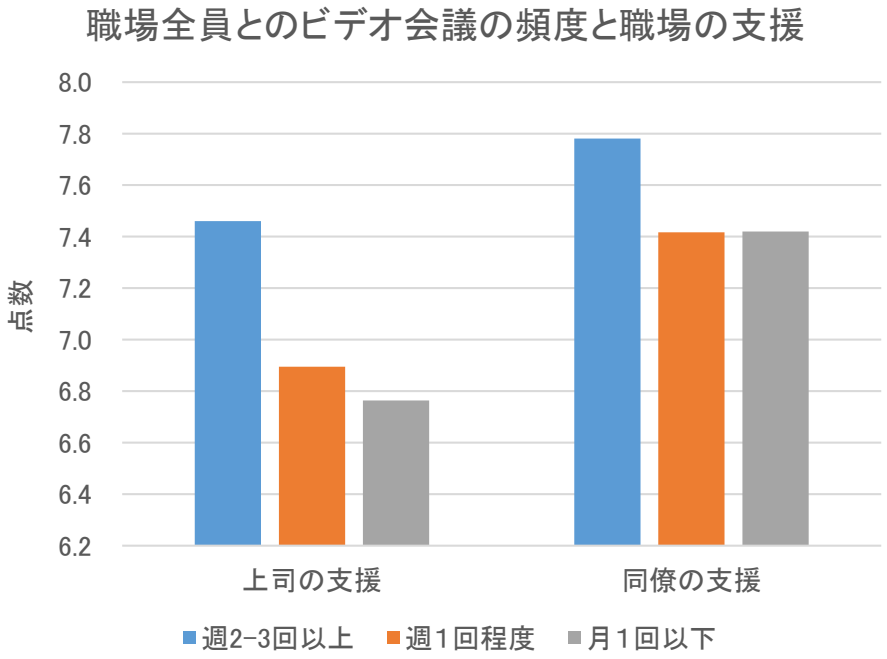
テレワークの困りごとは「コミュニケーション」と「信頼感」の低下

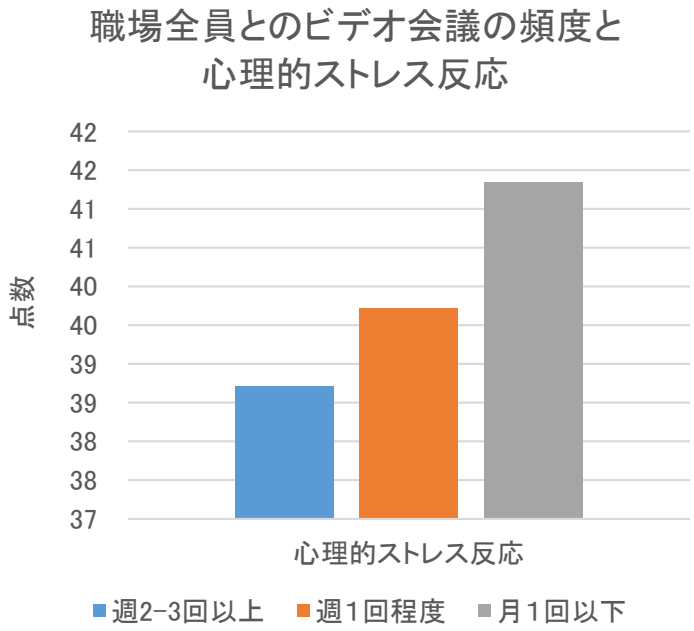
	業務管理上の心配	感じたこと
管理職	1位「生産性が下がっているのではないか」48.0% 2位「報連相をすべき時にできないのではないか」、「仕事をサボっているのではないか」32.7%	1位「通勤時間がない分、読書や勉強などスキルアップの時間が持てる」37.8% **2位「人とのコミュニケーションがなくさみしい」**30.6%
社員	1位「オフィスより仕事がはかどらないこと」38.7% 2位「上司・同僚・部下に相談しにくいこと」28.7% 3位「サボっていると疑われているのではないか」28.0% 4位「残業申請がしにくいこと」27.3%	1位「人間関係のストレスがなく気楽」36.7% 2位「仕事態度に緊張感がなくなった」28.0%

あしたのチーム. テレワークと人事評価に関する調査 2020/4/20
https://www.ashita-team.com/news/20200420-2/

テレワーク職場でオンラインツールを利用した全員コミュニケーションの効果

オンラインツールを使って、テレワーク中の者も出勤中の者も含めて職場全員でのビデオ会議を開催すると、上司や同僚の支援が高まり、心理的ストレス（ゆううつや不安）が減る





川上憲人, 他. 第28回日本産業ストレス学会（オンライン） 2020年 12月 4～ 5日

5. ワークライフバランスを支援する

テレワークなど自宅にいることが増える課題

- 仕事とプライベートの気持ちが切り替えにくい
- 子供、家族がいる状況での勤務による気持ちの負担

上司として

- そういうことが起きるのは自然なことと理解していると、本人に伝える
- 必要に応じて部下に対し「アドバイス」する（指示ではない）
  - 家族と一緒に1日の時間割を決め、仕事と休憩をしっかりと区切りながら業務を行う
  - 在宅であっても着替えなど「仕事モード」に切り替える
  - 1日の勤務終了時には仕事道具を片付け、気持ちの面でも仕事から離れる
  - 勤務終了後は、何かが気になったとしても再び仕事に戻らない
- 部下の個人生活に一方的に言及するのはひかえる

東京商工会議所　企業向け新型コロナウイルス対策情報　第８回在宅勤務者のメンタルヘルス対策　https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1021905

6. ハラスメントを防止する

- **社会全体**で新型コロナウイルス感染症と関連した偏見・差別が問題に
- やってはいけないこと
  - 感染者探し
  - 感染者や濃厚接触者の個人情報の流出
  - 原因の責任追及
  - デマやうわさの拡散
- 上司は
  - 自身の言動に注意し
  - 部下の言動に注意する
- **職場でも**新型コロナウイルス感染症と関連したハラスメントが増加
  - マスクをしていない者への非難や、強制的に自宅待機させられたとの訴え
- 上司自身が新型コロナウイルス感染症対策本部からの指示を正しく理解して指導
- マスク着用や自宅待機などを指示する時には、根拠を示し、差別やハラスメントととられる不要な誤解を防止

7. 相談にのったり、相談先を紹介する

- 部下のメンタルヘルス不調の早期発見対応の基本
  1. 部下の「いつもと違う」変化に気づく
     - 小さな変化でもあれ？と思う
     - 勤怠の変化、仕事の変化は気づきやすい
  2. 部下に声をかけて、話を聴く
     - オンラインでも、できるだけ顔を合わせて
  3. 産業医・看護職につなぐ
     - 小さなことでも遠慮せずに
- 行政の相談サービスの情報の提供
  - 「こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト」など

https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/coronavirus_info/

すべきことはたった３つ

テレワークで＜部下のいつもと違う様子＞に気づく

ポイント	通常出勤	テレワーク時
勤怠の変化	遅刻、早退、欠勤が増える	勤怠の把握はテレワークでも可能 本人の報告のみに頼らない点に注意は必要
	無断欠勤がある	
	残業、休日出勤が不釣り合いに増える	
仕事の変化	仕事の能率が悪くなる	比較的把握しやすい オンライン会議の様子やメールの内容、頻度でもわかる
	業務の結果がなかなか出てこない	
	報告、相談、職場での会話が無くなる	
	作業ミスが目立つ	
様子の変化	表情や動作に元気がなくなる	テレワークでの把握はやや難しくなる かなり変化が大きくないとわからないことも
	不自然な言動が目立つ	
	服装が乱れたり不潔になる	

コロナ禍におけるメンタルヘルスのセルフケア

効果的なストレス対処法

- 行動活性化
- マインドフルネス
- 人とのつながりを増やす
- 不健康な対処行動を避ける

健康な生活習慣

- 運動
- 生活リズム
- 作業姿勢

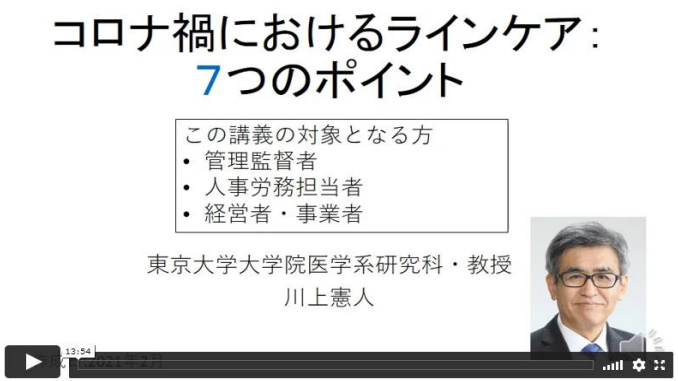
相談受診

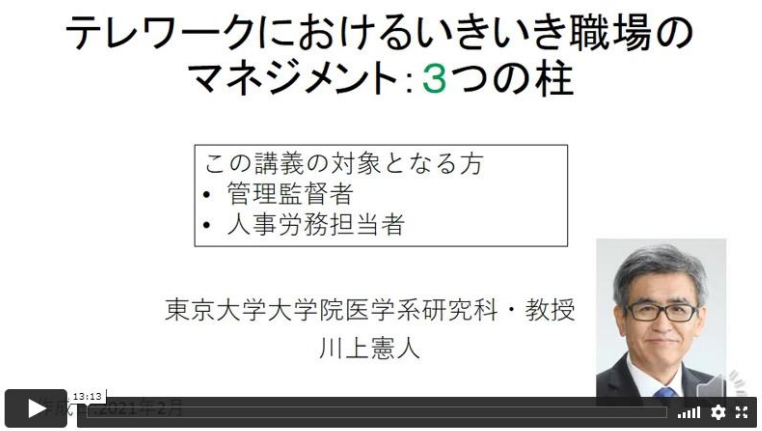
- 病院への受診
- 困った時は相談

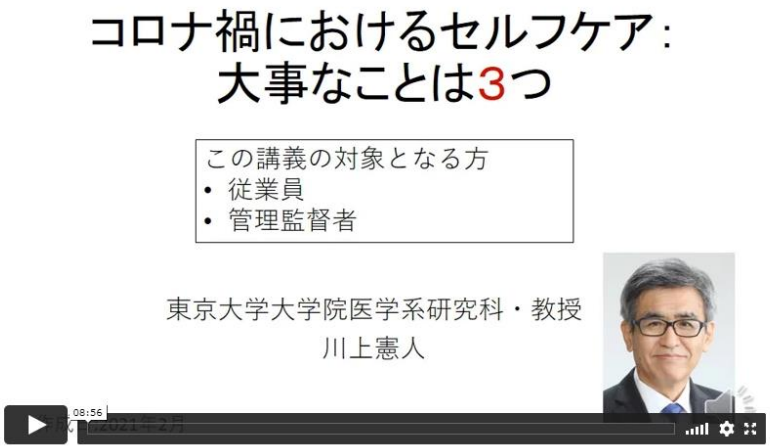
新型コロナウイルス感染拡大防止のために自宅で過ごす方に向けたメンタルヘルス情報サイト (https://imacococare.net/)をご覧ください。

コロナ禍でのラインケア・セルフケア動画の提供（無料）

私が嘱託産業医として作成した管理監督者向けおよび従業員向けの研修動画（各10分程度）を自由にご利用いただけるようにいたしました。
管理監督者・従業員に動画のリンクをご紹介いただいたり、動画をダウンロードして社内のイントラネットに掲載可です。







E-COCO-J調査のサイトから　https://plaza.umin.ac.jp/heart/e-coco-j/

コロナ禍での基本的メンタルヘルスケアの継続（法令等改正を含む）

1. オンラインツールによる面接指導・面談
2. テレワークにおけるメンタルヘルスケア
3. 個人情報保護への配慮
4. ハラスメント対策
5. その他
   - 職場復帰の支援
   - ストレスチェック制度と職場環境の改善

オンラインツールによる面接指導・面談

主な法令等（通達）

- 情報通信機器を用いた長時間労働者の医師面接・高ストレス者の医師面接に関する通達（基発1119 第2号令和2年11月19日)
- 情報通信機器を用いた産業医の職務の一部実施に関する留意事項等について（基発 0331 第4号令和3年3月31日）

産業医のオンライン面接指導・面談とオンライン診療は別

産業医の遠隔面接は医療行為である「オンライン診療」ではなく、「遠隔健康医療相談（医師）」と整理されている。

参考：厚生労働省「オンライン診療の適切な実施に関する指針」 平成30年３月（**令和元年7月一部改訂**）

	指針	具体例
オンライン診療	適用	高血圧患者の血圧コントロールの確認 離島の患者を骨折疑いと診断し、ギプス固定などの処置の説明等を実施
オンライン受診勧奨	一部適用	医師が患者に対し詳しく問診を行い、医師が患者個人の心身の状態に応じた医学的な判断を行ったうえで、適切な診療科への受診勧奨を実施（発疹に対し問診を行い、「あなたはこの発疹の形状や色ですと蕁麻疹が疑われるので、皮膚科を受診してください」と勧奨する等）
遠隔健康医療相談	適用なし	子ども医療電話相談事業：応答マニュアルに沿って小児科医師・看護師等が電話により相談対応 相談者個別の状態に応じた医師の判断を伴わない、医療に関する一般的な情報提供や受診勧奨（「発疹がある場合は皮膚科を受診してください」と勧奨する等） 労働安全衛生法に基づき産業医が行う業務（面接指導、保健指導、健康相談等） 教員が学校医に複数生徒が嘔吐した場合の一般的対処方法を相談

情報通信機器を用いた長時間労働者・高ストレス者の医師による面接指導に関する通達(1/2)

- 令和2年11月19日「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の８第１項、第66条の８の２第１項、第66条の８の４第１項及び第66条の10第３項の規定に基づく医師による面接指導の実施について（令和２年基発1119第２号）」
- https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T201124K0010.pdf

１．面接指導を実施する医師について

- 事業者は医師に事業場および対象者の業務・勤務に関する情報を提供
- 医師は以下でのいずれかであることが**「望ましい」**：①当該事業場の産業医、②日常的な健康管理に関する業務を担当（１年以内）、③事業場を巡視（１年以内）、④当該労働者に指導等を実施（１年以内）

情報通信機器を用いた長時間労働者・高ストレス者の医師による面接指導に関する通達(2/2)

- 面接指導に用いる情報通信機器の条件
  1. 面接指導を行う医師と労働者とが相互に表情、顔色、声、しぐさ等を確認できるものであって、映像と音声の送受信が常時安定しかつ円滑であること。
  2. 情報セキュリティ（外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止）が確保されること。
  3. 労働者が面接指導を受ける際の情報通信機器の操作が、複雑、難解なものでなく、容易に利用できること
- 面接指導の実施方法
  1. 衛生委員会等で調査審議を行った上で、事前に労働者に周知
  2. 労働者のプライバシーに配慮
- 面接指導時の緊急時対応体制の整備

変更なし

「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」改正（令和３年２月）

①情報通信機器を用いた医師による面接指導に関する通達の改正を反映

- 面接指導を実施する医師の要件変更

②「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書（様式第６号の２）」の改正を反映

- 2020年8月28日以降、ストレスチェック報告書に産業医の署名捺印（電子申請する場合は、電子署名）が不要となり、記名のみに。

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html

コロナ禍でのオンラインツールを使った産業保健職の面談の実態と課題

第１回非常事態宣言時(2020年5月）にWeb面談が増加

- ストレスチェック高ストレス者面接
- 長時間労働者面談
- 受診勧奨面談
- 保健指導（安衛法）
- 特定保健指導
- 健康相談 （メンタル不調者のフォロー等）
- 復職面談

Web面談時の産業保健専門職側の問題点（頻度の多い順）

- 相手が個室でなかった
- Web会議が上手く使えない
- 資料の共有が上手くいかなかった
- 通信のセキュリティーに心配
- 音声映像が途絶えて支障
- 相手の表情が読み取れず支障
- 運動機能など診察ができず支障
- 画面に映っている情報以外が分からず、支障
- 対面面談よりも産業保健職側に疲労が出た

通達外でもオンラインツールを使った面談・面接の質を担保する必要。
オンラインツールを使った面談・面接が向かないこともあること。

遠隔産業衛生研究会に所属する会員を対象、 2020 年 5 月 16 日～5 月 22 日に Web アンケートを実施（守田祐作他、新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言中の産業保健活動. 産業衛生学雑誌, 2021）

オンライン面談についても実施の申し合わせを作成することは良いと思われる（例）

1　事前確認

1）オンライン面談が適切かの判断

- 病状・判断能力
- 必要な機器へのアクセス
- 使用方法の理解
- 物理的な場所の確保
- 面談中の危機介入が可能

2）オンライン面談の技術面の確認

- セキュリティ
- ホストは医療職
- 従業員側の接続環境
- PC等は会社から貸与されたもの
- ウイルス対策

2　オンライン面談時の確認事項

- 面談時の環境の確認（プライバシーが保て、静かな場所を確保できていることの確認など）
- 従業員と確認しておくべき事項（想定されるトラブルについてあらかじめ確認、制限やリスクを理解した上でオンライン面談を実施する同意など）
- オンライン面談の開始にあたり（本人であることの確認、参加者が誰であるかを説明、参加者はカメラに映っているようにするなど）

参考：アメリカ心理学会. 遠隔心理サービスのための相談体制チェックリスト（日本心理学会広報委員会訳）https://psych.or.jp/telepsychology/checklist_for_telepsychological_services/

ところで、面接指導結果による措置を産業医に情報提供してもらうことが必要に

働き方改革関連法制度(2019年4月1日施行)

産業医等に対する労働者の健康管理等に必要な情報の提供

（改正安衛法第13条第４項、第13条の２第２項、改正安衛則第14条の２第１項、第２項、第15条の２第３項）

①健康診断、②長時間労働者に対する面接指導、③ストレスチェックに基づく面接指導実施後の既に講じた措置又は講じようとする措置の内容（措置を講じない場合は、その旨・その理由）

- 講じた措置内容を産業医に情報提供することが求められる
- 産業医の意見書に、面接指導実施後の既に講じた措置又は講じようとする措置の内容について人事労務担当者・管理監督者が回答する欄を設けることも考えられる。

その他のオンラインでの産業医業務について
情報通信機器を用いた産業医の職務の一部実施に関する留意事項等について（基発 0331 第4号令和3年3月31日）

（1）共通事項

- 情報通信機器を用いて遠隔で実施する職務の範囲・留意事項等について衛生委員会等で調査審議
- 法第13 条第４項の規定に基づき産業医に対して必要な情報を提供する際に、情報通信機器を用いて遠隔で職務を実施する産業医に情報が円滑に提供される
- 産業医が必要と認める場合には、事業場において産業医が実地で作業環境等を確認することができる
- 産業医が情報通信機器を用いて遠隔で職務を実施する場合においても事業場の周辺の医療機関との連携を図る体制

（2）使用する情報通信機器について（略）

（3）個別の職務ごとに留意すべき事項

- 医師による面接指導：遠隔実施が可能（令和2年基発1119第2号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の８第１項、第66条の８の２第１項、第66条の８の４第１項及び第66条の10第３項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（令和2年11月19日）
- 安全衛生委員会等への出席：遠隔実施が可能（令和2年基発0827 第1号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第17 条、第18 条及び第19 条の規定に基づく安全委員会等の開催について」（令和2年8月27日））
- 作業環境の維持管理及び作業の管理、産業医巡視：実地の必要あり

https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210401K0070.pdf

テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（令和3年3月25日）

（メンタルヘルス関連部分の抜粋）

(2) 自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策の留意点

- テレワークでは、周囲に上司や同僚がいない環境で働くことになるため、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気づきにくいという状況となる場合が多い。
- このような状況のもと、円滑にテレワークを行うためには、事業者は、別紙１の「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト（事業者用）」を活用する等により、健康相談体制の整備や、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましい。
- また、事業者は、事業場におけるメンタルヘルス対策に関する計画である「心の健康づくり計画」を策定することとしており（労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18 年公示第３号））、当該計画の策定に当たっては、上記のようなテレワークにより生じやすい状況を念頭に置いたメンタルヘルス対策についても衛生委員会等による調査審議も含め労使による話し合いを踏まえた上で記載し、計画的に取り組むことが望ましい。

健康相談体制の整備、コミュニケーションの活性化のための措置、衛生委員会等の調査審議による計画的な取り組みを求めている。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

別紙１「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト（事業者用）」（メンタルヘルス関連部分の抜粋）

1　安全衛生管理体制について

（２）　健康相談体制の整備

□　健康相談を行うことができる体制を整備し、相談窓口や担当者の連絡先を労働者に周知しているか。

□　健康相談の体制整備については、オンラインなどテレワーク中の労働者が相談しやすい方法で行うことができるよう配慮しているか。

□　上司等が労働者の心身の状況やその変化を的確に把握できるような取組を行っているか（定期的なオンライン面談、会話を伴う方法による日常的な業務指示等）

５　メンタルヘルス対策

（１）　ストレスチェック

□　ストレスチェックを定期的に実施し、結果を労働者に通知しているか。また、希望者の申し出があった場合に面接指導を実施しているか。（労働者数50人未満の場合は努力義務）

□　テレワーク中の労働者が時期を逸することなく、ストレスチェックや面接指導を受けることができるよう、配慮しているか。（メールやオンラインによる実施等）

□　ストレスチェック結果の集団分析は、テレワークが通常の勤務と異なることに留意した上で行っているか。

（２）　心の健康づくり

□　メンタルヘルス指針に基づく計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。

６　その他

（１）　コミュニケーションの活性化

□　同僚とのコミュニケーション、日常的な業務相談や業務指導等を円滑に行うための取組がなされているか。（定期的・日常的なオンラインミーティングの実施等）

労働者の心身の状態に関する情報の取扱い

- 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない（安衛法第104条）
- 事業者による労働者の健康確保措置が十全に行われるよう、事業者は、当該事業場における取扱規程を定め、労使で共有することが必要（「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」2018）
- 本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない（個人情報保護法第17条）。（「その他正当な事由がある場合」とは、メンタルヘルス不調により自殺企図の徴候が見られる場合など、人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるときなど）

「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01170.html
「労働者の心身の状態に関する情報の取扱規程例」
https://www.mhlw.go.jp/content/000497966.pdf

心身の状態の情報の分類と取り扱い方法

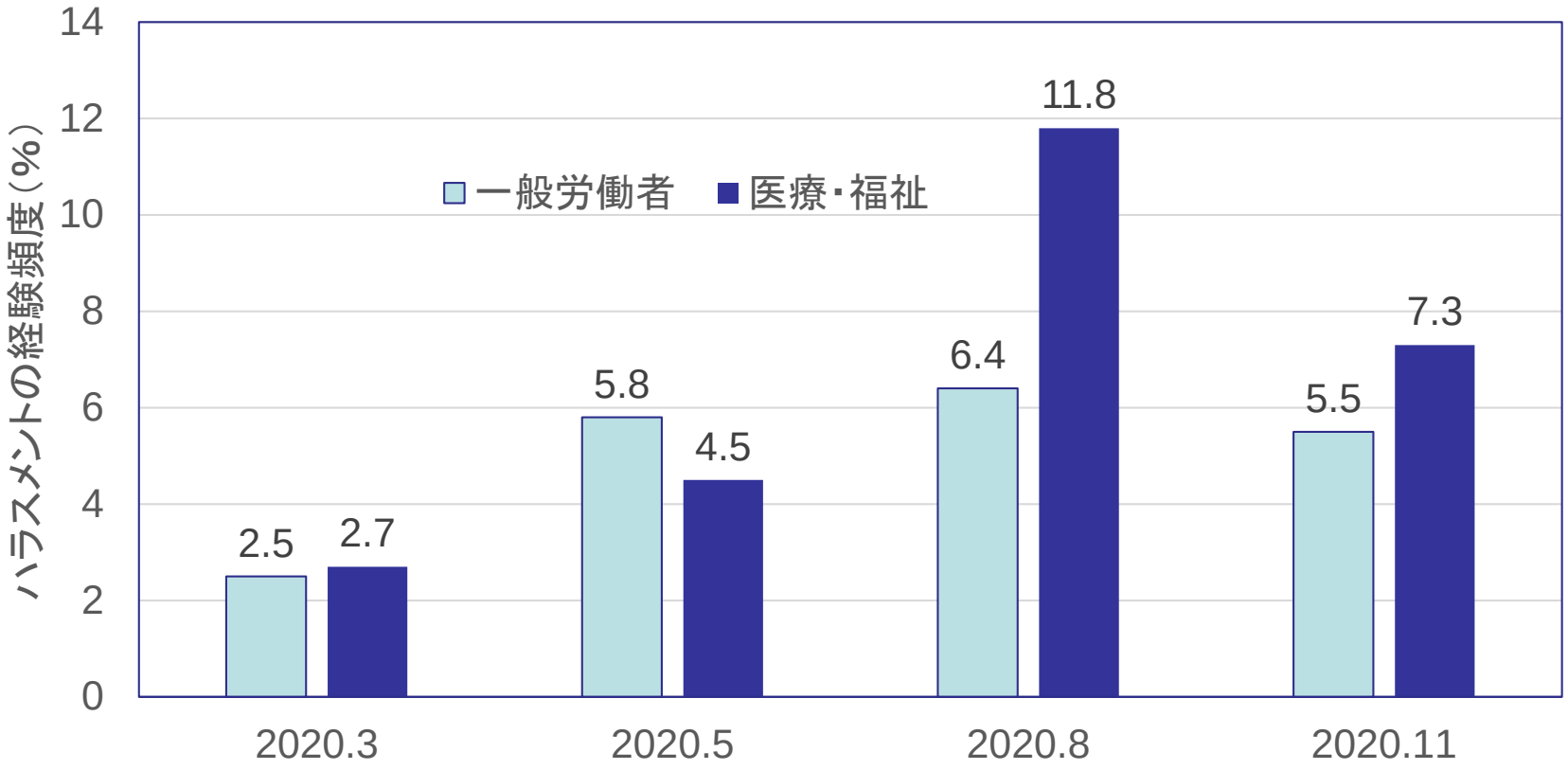
心身の状態の情報の分類	取り扱いと本人同意	例
① 労働安全衛生法令に**基づき事業者が直接取り扱う**ことととされている心身の状態の情報	• 事業者が必ず取り扱わなければならない。 • 目的及び取扱方法等について、労働者に周知した上で収集する	• 健康診断の受診・未受診の情報 • ストレスチェックの結果に基づき高ストレスと判定された者による面接指導の申出の有無
②労働安全衛生法令に**基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能**であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者等の**内部における適正な取扱いを定めて運用**することが適当である心身の状態の情報	• 情報を取り扱う者を制限する、**情報を加工**するなど事業者等の内部における適切な取扱いを取扱規程に定める。 • 取扱規程に定めた上で、労働者に通知する	• 健康診断の結果（法定の項目） • ストレスチェック個人結果及び当該結果を踏まえ高ストレスと判定された者に対する面接指導の結果
③あらかじめ**労働者本人の同意を得ることが必要**であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要である心身の状態の情報	• 労働者本人の同意が必要。 • 個人情報の保護に関する法律第 17 条第2項各号に該当する場合は、労働者本人の同意は不要	• 健康診断の結果（法定外項目） • 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書

「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」より

事業者等への加工された情報の提供の例

- 休業のための診断書（病名あり）は、産業医・看護職に提出し、休業手続きは産業医の意見書（病名記載なし）を人事に提出して行う仕組みにする。
- 「発達障害」という病名を伝えずに、管理監督者に就労上の配慮および本人への対応で注意すべき点を伝える。

医療福祉職と一般労働者における新型コロナウイルス感染症関連ハラスメント頻度の推移: E-COCO-J調査



飯田真子他、医療福祉職と一般労働者における新型コロナウイルス感染症関連ハラスメント頻度の推移. 第94回日本産業衛生学会(2021)発表

職場のハラスメント対策の強化(1/2)

１　パワーハラスメント対策

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう

法的根拠：労働施策総合推進法（2020年6月1日施行、中小企業は2022年4月1日施行予定）。

　指針：事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

（1）事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

（2）相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

（3）職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

職場のハラスメント対策の強化(2/2)

２　セクシュアルハラスメント対策

職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（対価型セクシュアルハラスメント）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（環境型セクシュアルハラスメント）がある

法的根拠：男女雇用機会均等法（2020年6月1日施行）。

指針：事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

３　マタニティハラスメント等対策

職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること

法的根拠：男女雇用機会均等法、育児・介護休業法（2020年6月1日施行）。

指針：事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針

職場のハラスメント対策における産業保健専門職の役割は明確でない

- 「被害者がメンタルヘルスに不調を来している場合に対応することも想定される産業医や産業保健専門職等の産業保健スタッフについて、パワーハラスメントへの対応という枠組みにおけるその役割や育成方法が十分に整理されていないことも課題として示された。」
- （措置を適正に行っていると認められる例）において、「① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。」の箇所にしか出てこない。

「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書 2018
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000201255.html

産業保健専門職が行うハラスメント対応（実践事例から）

すべきこと、できること	• コンプライアンス部門と情報交換や意見交換の機会をもっておくこと • 事業場の安全配慮義務に抵触する可能性のある場合にどう対応するか人事部門と事前に協議しておく • 長時間労働面接、高ストレス面接などを通じてハラスメントの可能性に気づくこと • 相談者に、社内の相談窓口（ハラスメント窓口、公益通報制度窓口など）を理解し、適切に紹介すること • ストレスチェックの集団分析などからハラスメントを防止するための職場環境改善を提案すること • 相談時の面談記録を必ず保存すること
すべきでないこと	• 相談者の訴えのみからハラスメントが原因と安易に判断したり、それを相談者に伝えたりしないこと

コロナ禍での職場復帰の支援

- 在宅勤務での復職は利点があるとする研究者も複数いる(佐々木、川上. 産業医学レビュー, 2021)。しかし具体的な手順や根拠データは示されていない。
- 日本産業保健法学会による法的な整理
  - 在宅勤務が臨時的な勤務であるなら在宅勤務での復職を認める必要はない。
  - 在宅勤務では復職後の経過観察が難しいので復職条件を引き上げることも可能。ただしルール化して労働者に周知する必要あり。
  - 業務の実質が本来業務と変わらない場合や、在宅勤務が定常化するようであれば、在宅勤務での復職を在社での場合と同等に扱う必要もでてくる
- 今後、在宅勤務での職場復帰についての経験やデータの蓄積、ガイドラインの作成が待たれる。

https://jaohl.jp/qa/q2%E5%9C%A8%E5%AE%85%E5%8B%A4%E5%8B%99%E3%81%A8%E5%BE%A9%E8%81%B7/

コロナ禍でのストレスチェック制度と職場環境の改善

- 2020年度のストレスチェック制度の実施状況はこれまでと同等と思われる。
- 集団分析の結果の解釈に、コロナ禍での勤務形態の変化（在宅勤務など）の影響を考慮する必要がある。
- 集団分析を活用した職場環境改善のうち従業員参加型のものはコロナ禍では自粛傾向。
- 事業者・管理監督者が行う職場環境改善は維持か増加。

↓

- コロナ禍では、以下のような活動が展開しやすい
  - 事業者・管理監督者主導の感染対策とコミュニケーションの改善
  - オンラインツールを活用した従業員参加型の職場環境改善

要約

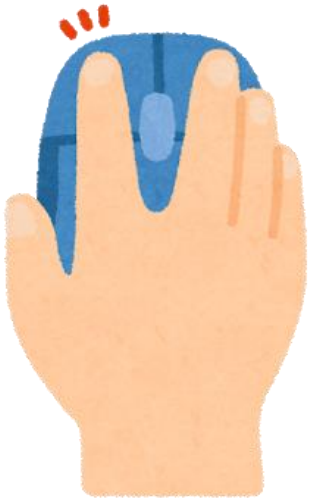
- コロナ禍が続く中、労働者の精神健康状態は変化している。これに対応できるよう、コロナ禍の職場のメンタルヘルスケアの取り組みを進めることが求められている。
- コロナ禍に対応したメンタルヘルスケアとして、ILOのガイドを参考にしながら7つのポイントをあげた。
- コロナ禍での基本的メンタルヘルスケアの継続については、法令および最近の通達、ガイドラインの公表・改訂を踏まえた上で取り組む必要がある。

新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査

The Employee COhort Study in the COvid-19 pandemic in Japan（E-COCO-J）

東京大学医学系研究科精神保健学分野

新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査

URL：https://plaza.umin.ac.jp/heart/e-coco-j/」

e-coco-j