

5

メンタルヘルス対策 Q&A

Q1

「メンタルヘルス不調」って、そもそも何ですか？

A

メンタルヘルス不調とは、精神及び行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安等、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいいます。

Q2

「うつ病」とは、どんな病気ですか？

A

ゆううつな気分とともに、何もする意欲が出ない、考えがまとまらない、集中力が無い、眠れない、疲れやすいなどの精神的・身体的な症状が長く続いて、日常生活に支障をきたす病気です。職場における心の病で最も多く、仕事の量的質的負荷の増大や、異動、昇進、転勤、定年退職などの、環境や立場、役割の変化が発症のきっかけとなります。うつ病は、脳の神経が疲弊して、機能障害をおこしている状態で、脳の機能を回復させるために、休養や治療が必要になります。

うつ病の診断基準

(参考:アメリカ精神医学会 精神障害の診断と統計マニュアル(DSM-V))

以下の症状のうち少なくとも一つがある。

- 抑うつ気分
- 興味または喜びの喪失

さらに、以下の症状を併せて、合計で5つ以上が認められる。

- 食欲の減退あるいは増加、体重も減少あるいは増加
- 不眠あるいは睡眠過多
- 精神運動性の焦燥または制止(沈滞)
- 疲労感または気力の減退
- 無価値観または過剰(不適切)な罪責感
- 思考力や集中力の減退または決断困難
- 死についての反復思考、自殺念慮、自殺企図

*これらの症状がほとんど1日中、また毎日あり、2週間以上続いている場合は、「うつ病」の可能性があります。

Q3

「メンタルヘルス不調」は、自分や周りの人が分かるのですか？

A

メンタルヘルス不調と一言に言っても、その症状や状態は人によってさまざまです。ただし、メンタルヘルス不調には必ず兆候があります。日ごろから注意して、自分自身や周囲の人の不調に早期に気づくことが大切です。次のような症状がみられます。

身体的症状	心理的症状	行動的症状
<ul style="list-style-type: none">●肩こり●疲労感●腰痛●めまい●目の疲れ●頭痛、頭重感●不眠●下痢●性欲減退	<ul style="list-style-type: none">●不安感●イライラ●気力、集中力低下●うつ気分●落ち込み●怒り	<ul style="list-style-type: none">●生活の乱れ●飲酒、喫煙量の増加●暴言、暴力●ギャンブル●遅刻欠勤

Q4

メンタルヘルス不調って治るのでですか？

A

治療すれば多くの場合改善します。しかも早く治療を開始すれば、その分、早くよくなります。したがって早めに治療を開始することが肝心です。主治医の指示に従って十分に休養をとることと、しっかりと服薬することが大切です。

Q5

メンタルヘルス不調について、診断書の病名が頻繁に変わるのでですが、なぜですか？

A

現在、メンタルヘルス不調の診断は、状態診断と言って、原因ではなく、そのときの本人の状態（自覚症状）によって診断がつけられます。また、精神科の病気では、経過を追って初めて診断がつくこともあります。そのため、同じ病気でも見方によって、あるいは診断時期によって、別の診断名となります。診断名が異なっても、通常は同じものと受け取って対応することがよいでしょう。

Q6

「新型うつ」とは、どんな病気ですか？

A

「新型うつ」には、明確な定義があるわけではありませんが、従来のうつ病とさまざまな点で異なっています。従来のうつ病では、生活全般にわたって抑うつ気分や意欲の低下が見られるのに対し、新型うつの場合、職場を離れると元気になったり、プライベートや趣味に対しては意欲を見せるなどの特徴があります。20～30代の比較的若い世代を中心に増えてきており、気分のムラや、依存的・他罰的・衝動的な面などが目立つ、うつ状態です。

Q7

「新型うつ」へは、どのように対応すればよいのでしょうか？

A

従来型のように休養や抗うつ薬の効果は限られます。

基本的には本人の社会性を高めて職場に適応できるように導く必要があります。信頼関係を築いて、相手の反応を見ながら成長を促しましょう。

『新型うつ』休業した場合の対応

- ◆ 再発を繰り返さないために、慎重・丁寧な対応に心がける。
- ◆ 関係者（上司、人事・労務担当者、産業医、保健師、衛生管理者など）は、情報を持ち寄り、各段階において、適時検討する。
- 休業開始時：本人に休業の意味（復職へ向けての準備期間）や生活上の注意点を十分に説明する。
 - ：家族や主治医へ早めに情報提供し、連携を図る。
 - ：不調の原因は何か、原因解決のために誰が何をするかを検討する。
- 休業中：定期的に本人と面談して健康状態等の状況を把握する。
 - ：起床・就寝時間など日々の生活リズムの記録提出を求める。（睡眠状態や復職に向けての準備行動等）
 - ：円滑な職場復帰と継続勤務を目指し支援を行う場を提供する。（リワーク支援プログラムの活用等）
- 復職時：面談を行い、十分に回復しているか、原因は取り除かれているか確認する。
 - ：本人の適応力向上や職場モラル維持のため、安易な配置転換は行わない。
 - ：職場が前向きに受け入れられるように本人の意識を高める。
（本人が退職を希望する場合には、その意思を尊重する。）
- 復職後：本人の状態に配慮しつつ、できるだけ速やかに通常の仕事レベルへ上げる。

Q8

「適応障害」とは、どんな病気ですか？

A

「適応障害」とは、自分が置かれた社会環境にうまく適応することができず、さまざまな心身の症状があらわれて社会生活に支障をきたすものです。仕事が合わなかつたり、職場の人間関係がうまくいかない場合などにみられます。「適応障害」も放置すれば「うつ病」と診断される状態へ進行します。

Q9

「人格障害」とは、どんな病気ですか？

A

「人格障害」とは、パーソナリティー障害ともいわれ、考え方や行動が極端で職場では困った存在となります。本人には病気であるとの認識はなく、周囲が悪いと捉える傾向があります。対策は難しいですが、放置すると、周囲に悪影響を与える可能性があるので、首尾一貫した対応が求められます。

Q10

「アルコール依存症」とは、どんな病気ですか？

A

「アルコール依存症」は、飲酒量や飲み方のコントロールができなくなる脳の病気です。うつ病と合併の頻度が高く、自殺とも強い関係があります。依存症の影響は精神面だけでなく、身体面にも表れ、仕事ができなくなるなど生活面にも支障がでますが、早期に適切な治療を受け、お酒を断つことで回復が可能となります。そのため、精神科等の医療機関への受診や自助グループへの参加等について、家族や職場等の周囲の人の理解とサポートが大切です。

Q11

事業所の中で、メンタルヘルス推進担当者の主な役割は何ですか？

A

担当者は、本人、管理監督者、人事、産業医、保健師との間を取り持つコーディネーターとしての役割を果たします。対策を推進するために必要な業務・役割を振り分け、全体がうまく回るよう調整する役割が求められます。直接、不調者本人をサポートするより、管理監督者や専門家などによるサポートがうまくいくように、情報共有や連携を促進します。

Q12 中小企業が、メンタルヘルス対策を行うには、はじめに、何から取り組めばよいのでしょうか？

A 中小の事業所では、対策の重要性や必要性は認識していても、これまでに不調者が発生していないため、具体的な取り組みをしていない所が多くなっています。メンタルヘルス不調は誰でも罹る可能性があります。

そのときにあわてないように、

- ① 不調者に対する必要な社内規定を整備する
- ② 管理監督者を中心メンタルヘルス教育を行い、ラインによるケアが機能するようにしておく

ことが重要です。発生していない時点で、積極的予防を心がけることこそ、最大の対策です。

Q13 メンタルヘルス対策について、経営者の関心がありません。そういうときは、どうすればよいのでしょうか？

A 問題があっても見えていない可能性があります。社内の問題事例を取り上げ、職場における負担が増加していることを示して、対策の重要性を訴えましょう。また、メンタルヘルス不調者が発生した時の損失や問題を、人事コストなどの金額で示すと理解しやすいでしょう。さらに、他の企業の取り組みを例示して必要性を訴えるのも効果的です。

Q14 研修を行うにあたって、講師はどうやって選定すればよいのでしょうか？

A 第一に、社内の産業保健スタッフ、つまり産業医や保健師、衛生管理担当者が講師となることを薦めます。研修を通してお互いの信頼関係がつくられて、いざとなった時に気軽に相談できるようになります。また専門家を招きたいというのであれば、外部相談窓口へ依頼すると、適切な講師を紹介してくれるところもあります。

Q15 従業員は相談したいと思っても、会社に知られるのが不安だと思います。この場合はどうしたらよいのでしょうか？

A 外部機関（EAP提供事業所など）と契約して会社に知られない状態で相談できるようにするのがもっとも適当でしょう。また、社内でも看護職やカウンセラーなどの産業保健スタッフ等には守秘義務があります。このような人は本人の了解なしでは決して会社へ情報を漏らしませんので、その点を助言して相談を促すこともよいでしょう。

Q16 復職のとき、主治医と産業医の判断が異なった場合はどうしたらよいのでしょうか？

A 主治医は患者や病気のことは知っていますが、職場や仕事のことはよく知りません。一方、産業医は職場や仕事をよく知っています。このように立場が異なるので、判断が異なることは珍しくありません。判断が異なった場合には産業医の意見が尊重されます。できれば産業医と主治医が話し合い、本人にとつても職場にとつても問題の無いようにもっていくことがよいでしょう。

Q17 復職のとき、試し出勤や、半日勤務などの就業制限の制度は設けるべきでしょうか？

A 一般的には、このような制度の制定が推奨されています。ただし、制定はしたもの、十分に回復していない状態で復帰したことで、再発してしまうというケースもあります。また、透明性・公平性が保たれ、職場モラルに悪影響を及ぼさないように運営上で十分配慮することが前提となります。

Q18 復職のとき、半日勤務は午前と午後どちらがよいのでしょうか？

A 復職は安易に行うと再発の危険性が高いため、ハードルを少し高めにすることが肝心です。うつ病は一般に午前中に調子が悪いので、朝、すっきりと目覚めて定時に出勤できることが回復の大きな目安となります。ですから午前中4時間勤務が基本です。午後からの出勤では、いつまでたっても定時就労ができません。



Q19 「EAP」って、何ですか？



EAPはEmployee Assistance Programの略で、「従業員支援プログラム」と訳されています。一般的には社外EAPといって、会社とは別に従業員個人のメンタルヘルス相談を受け付ける専門機関です。契約が必要で、個別の相談だけでなく、研修講師を派遣したり、体制整備のアドバイスも行っています。



Q20 EAPを有効利用するためには、どうすればよいのでしょうか？



EAPは外部の機関ですので、契約しても相談しなければ機能しません。契約以上にその後の活用が大切です。したがって、活用目的が明確でなく、単に社外の相談窓口として契約ただけではうまくいきません。十分に従業員に周知して利用を促すなどした上で、費用対効果をしっかりと検証するなど積極的に関わっていくことが求められます。



Q21 「リワーク支援プログラム」って、何ですか？



復職前に職場適応能力を高めることを目的に、メンタルクリニックや障害者職業センターが提供するプログラムのことです。社会性を高めるために簡単なデスクワークやロールプレイ、さらにはグルーピングを行います。再発を繰り返している不調者や、事業所内にサポートがいなくて心配といった場合には、試みてもよいでしょう。

●愛知障害者職業センター

うつ病等で休職している方の円滑な職場復帰のために、主治医との連携の下で、職場復帰に向けた課題の整理（職場復帰のコーディネート）と、リワーク支援のサービスを実施しています。

◎ (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛知障害者職業センター（名古屋本所）

TEL 052-218-2380

Q22 職場から家族に協力を求めるには、どうすればよいのでしょうか？

A 家族の対応もさまざまです。連携が取れればよいですが、協力が得られない家族もあります。家族へ連絡する場合、できれば本人に了解をとつてからのほうが良いでしょう。会社での本人の状態から「体調不良が心配である」、あるいは「家庭での様子はどうでしょう」などの話題をきっかけとして協力を求めるようにしましょう。

Q23 家族から事業所に直接苦情や要求があるのですが、どう対応すればよいのでしょうか？

A 家族（親）は本人からしか情報を得ていません。子どもを心配するあまり、会社へ苦情を寄せるケースもあります。こうしたケースの家族（親）には、会社での仕事ぶりなどの客観的事実を丁寧に説明してあげてください。困った行動や、本人の問題点は、相手の気持ちに配慮しつつ伝え、家族（親）に「一緒に支えていきましょう」と協力を依頼しましょう。

Q24 本人が「家族に連絡をして欲しくない」と強く言う場合にはどうすればよいのでしょうか？

A 特に寮やアパートで独り暮らしの場合は心配です。「病気回復には家族の支援が重要」と、できるだけ説得しましょう。主治医に相談するはどうでしょう。どうしても拒否する場合には、定期的に安全の確認ができるようにし、それを守らなければ家族へ連絡する旨を約束させましょう。ただし、自殺の危険性が高いと判断された場合には、本人の意思とは関係なく家族へ連絡してください。

Q25 メンタルヘルス不調を感じたら何科を受診すればいいですか？

A もし、メンタルヘルスの不調かな、と思った時には自分一人で抱え込まないで、専門医へ相談しましょう。

カウンセリング、生活療法（作業やレクリエーション等で心の健康を取り戻します。）、薬による治療などを行っています。

メンタルヘルス専門の医療機関の種類と役割は以下のように分かれます。

1 メンタルクリニック

外来専門の精神科医療機関の開設数が年々増えています。クリニックによっては、デイケア（※）を実施しているところや、カウンセリングを担当する臨床心理士等の専門職のいるところもあります。多くは、交通の便がよい通院しやすい場所にあり、平日の午後の時間帯も診療をしているところが多いようです。

2 精神科専門病院

精神科疾患の治療を専門とする病院で、入院施設を持ち急性期（発病初期の症状の激しい時期）の治療にも対応できます。

デイケア・ナイトケア（※）機能を有しているところが多く、医師のほか看護師・精神保健福祉士・作業療法士・臨床心理士等の専門職が揃っています。訪問看護を実施している病院や、社会復帰施設を持ち、社会復帰支援に力を入れている病院もあります。

3 総合病院の精神科

多くの総合病院は外来診療だけですが、精神科病床を持つ総合病院もあります。精神科以外にも多くの専門科目を有しています。

精神科以外の病気を合併している場合の治療に適しています。

4 心療内科

ストレスからくる身体の不調（心身症等）の治療を主な内容としています。ただし、多くの心療内科では軽症のうつ病の治療も行っています。

(※) デイケア(ナイトケア)について

通院治療の一つであり、意欲や対人関係を改善し社会性を回復させるためのリハビリを主な目的としています。夕方から夜間に開設されている場合はナイトケアと呼ばれています。

自分の通っている病院にデイケアがない場合も、通院先は変えずに別の病院・診療所のデイケアだけを利用できる所もあります。

ソーシャルワーカー(精神保健福祉士)に相談できること

病院・クリニックなどにはソーシャルワーカーがあり、生活上の困り事などの相談に乗ってくれます。具体的には、

- 手帳 精神障害者保健福祉手帳
療育手帳[名古屋市内の方は愛護手帳]
身体障害者手帳 の申請や、年金に関する相談
 - 医療費や生活費に関する相談
 - 仕事についての相談
 - 住む所についての相談
 - 保健所や作業所など社会資源を利用するための相談
- などです。困ったとき、迷ったときは気軽に相談してみましょう。

Q26

愛知県内の精神科等の医療機関を 教えてもらえますか？

A

精神科医療機関情報は以下のホームページに案内されていますのでご確認ください。

愛知県精神保健福祉センター

ホームページアドレス

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/seishin-c/>

(詳細については、直接各医療機関にお問い合わせください。)

なお、緊急・救急の場合は精神科救急情報センターでもご案内できます。

電話による精神医療の救急情報センターです。

緊急に受診等が必要なときには、医療機関などを案内します。

休日を含む、24時間受付です。ただし、かかりつけの医療機関がある場合はまず主治医と連絡をお取りください。

◎ 愛知県精神科救急情報センター TEL 052-681-9900

働く人のメンタルヘルスポータルサイト『こころの耳』のコンテンツ

『こころの耳』ではさまざまな情報を提供しています。具体的には、

- 職場のメンタルヘルスに関する最新情報（統計や検討会の報告など）
- 悩みに応じた相談窓口・医療機関
- メンタルヘルス不調の事例とそれに対する職場の取組事例
- メンタルヘルス対策について、よくある質問とその答え
- 研修会等のイベントの情報

などです。

また、チェックリストなどのツールや学習コンテンツもありますので、『こころの耳』にアクセスして、メンタルヘルス対策に役立ててください。

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』

ホームページアドレス

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

6

ストレスチェック制度とは？

「ストレスチェック」とは、「※ストレスに関する質問票（選択回答）」に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡易的検査です。

「労働安全衛生法」により、労働者が50人以上いる事業所では、この検査を毎年1回、常時使用するすべての労働者に対して実施することが義務付けられています。

労働者数50人未満の事業所においては努力義務となっていますが、今後（令和10年5月までに施行予定）、すべての事業場に義務化されますので、メンタルヘルス対策として積極的に取り組みましょう。

ストレスチェックを実施することで

労働者は

- 自分自身のストレスの状態を知る。
 - ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらう。
- ことができます。

事業者は

- ストレスチェックの結果を集計・分析することで、職場環境の改善につなげる
- ことができます。

※ストレスに関する質問票

使用する調査票は、次の3つの事項に関する質問が含まれていれば特に指定はありません。

- ①職場におけるストレスの原因に関する質問事項
- ②ストレスによる心身の自覚症状に関する質問項目
- ③労働者に対する周囲のサポートに関する質問項目

何を使えばよいかわからない場合には、職業性ストレス簡易調査票（ポータルサイト『こころの耳』参照

<https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianehou/>）の使用をお勧めします。

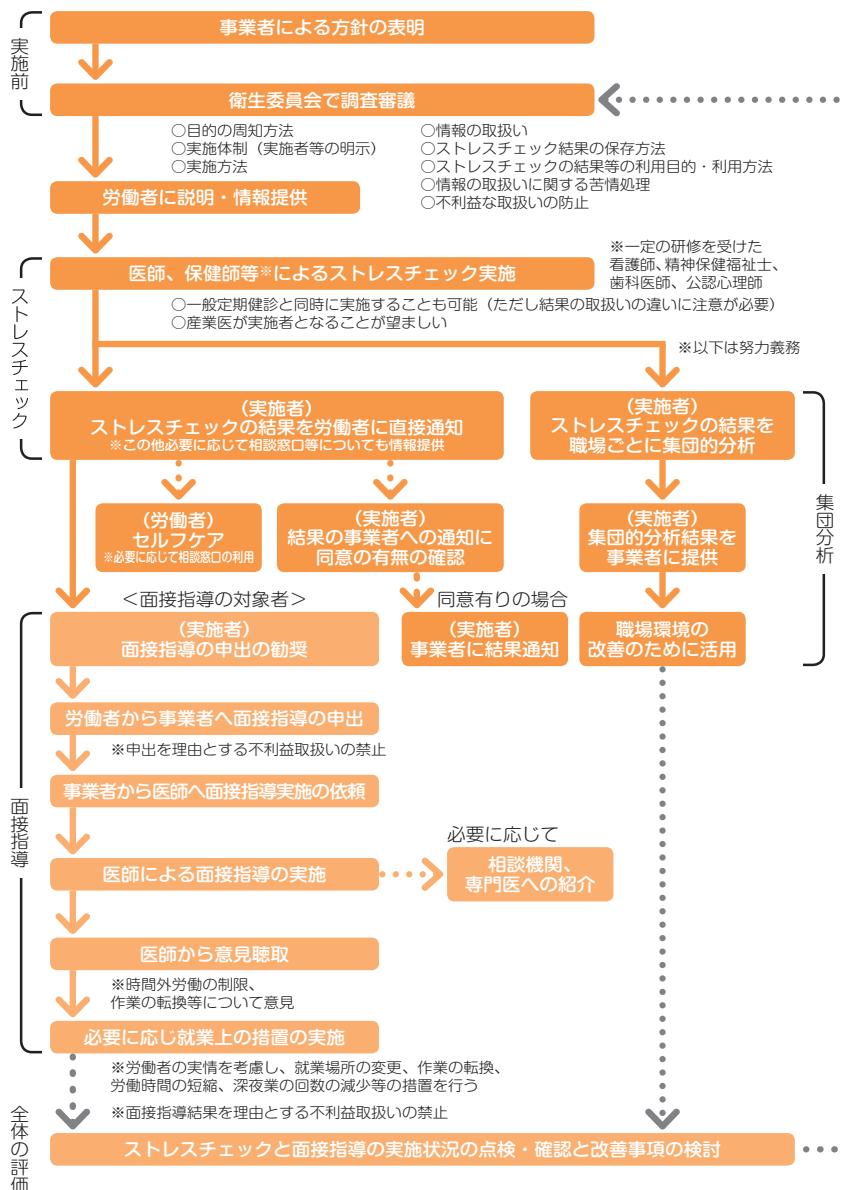
37・38ページにストレスチェック制度の概要をQ&Aの形式でまとめました。

詳細なQ&Aは厚生労働省ホームページ「ストレスチェック制度関係 Q&A」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianehou/qa/>

を参照してください。

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



「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」より抜粋
<https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf>

※労働者数50人以上の事業所は、ストレスチェック及び面接指導の実施状況について、1年以内ごとに1回、定期に、労働基準監督署に実施報告書を提出する必要があります。

ストレスチェック制度Q & A

Q1 労働者はストレスチェックを受けなければなりませんか？

A 労働者がストレスチェックを受けることは義務ではありませんが、メンタルヘルス不調となることを未然に防止するためには、すべての労働者がストレスチェックを受けることが望ましいでしょう。

そのため事業者は、ストレスチェックを受けていない労働者に対して、ストレスチェックの受検を勧奨しましょう。

Q2 ストレスチェックの結果をどのように通知すればよいですか？

A ストレスチェックの結果は、ストレスチェック実施後、実施者又はその他の実施事務従事者から遅滞なく受検者本人に通知します。その際には、他の者に見られないよう、封書又は電子メール等で労働者に個別に直接通知しなければなりません。

また、面接指導の要否が他の者に類推されないよう配慮してください。例えば、面接指導の対象者にのみ別の方法で配布するなどの方法では類推される可能性があります。

労働者の個別の同意がなければ、事業者に結果通知することは禁止されています。また、第三者に結果を漏らすことも法律で禁じられています。

Q3 面接指導が必要とされた労働者への対応はどのようにすればよいですか？

A ストレスチェックの結果、面接指導が必要とされた労働者に対しては、面接指導の対象者を把握している医師等の実施者が申し出の勧奨を行いましょう。本人の同意により面接指導が必要であるという評価結果を事業者が把握している労働者に対しては、申し出の強要や申し出を行わない労働者への不利益取扱いにつながらないように留意しつつ、事業者が申し出を勧奨することも可能です。

面接指導を受けるかどうかは、あくまで勧奨を受けた本人の選択によりますが、制度の実効性を増すためには、事業場において面接指導が必要と判断された労働者ができるだけ面接指導を申し出るような環境づくりが重要です。

面接指導の申し出は、ストレスチェック結果が通知されてから、概ね1か月以内に行う必要があります。

Q4

就業上の措置をどのように実施すればよいですか？

A

就業上の措置を実施する場合、当該事業場の産業医、産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門及び人事労務管理部門の連携にも十分留意する必要があります。

また、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることは不可欠であるため、事業者は、プライバシーに配慮しつつ、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的及び内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが必要です。

就業上の措置を講じた後、ストレス状態の改善が見られた場合には、当該事業場の産業医等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずることを検討しましょう。

Q5

集団ごとの集計・分析はどのような意義があるのですか？

A

集団ごとの集計・分析を実施することにより、職場環境の改善に取り組むことができます。

ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計・分析することにより、高ストレスの労働者が多い部署が明らかになります。この結果、当該部署の業務内容や労働時間など他の情報と合わせて評価し、事業場や部署として仕事の質的・量的負担が高かったり、周囲からの社会的支援が低かったり、職場の健康リスクが高い場合には、職場環境等の改善が必要と考えられます。

Q6

集団ごとの集計・分析の結果を、職場の環境改善にどのように活用すればよいですか？

A

事業者は産業医と連携しつつ、集団ごとの集計・分析結果を、各職場における業務の改善、管理監督者向け研修の実施、衛生委員会における具体的な活用方法の検討などに活用しましょう。

措置を講ずるに当たっては、医師、保健師等の実施者やその他の有資格者、産業カウンセラーや臨床心理士等の心理職から意見を聞くといいでしよう。

一方で、集団ごとの集計・分析の結果は、集計・分析の対象となった集団の責任者にとってはその当該事業場内における評価等につながり得る情報であり、無制限にこれを共有した場合、当該責任者に不利益が生じるおそれがあるため、事業場内で制限なく共有することは不適当です。

ストレスチェック制度導入のための支援について

* 独立行政法人労働者健康安全機構が行う支援（2025年度）

<ストレスチェック制度サポートダイヤル>

ストレスチェック制度に関するお問い合わせ（事業場における実施方法、実施体制など）に専門家が電話相談に応じ、解決方法等を助言します。

電話番号 ナビダイヤル※ 0570-031050

※相談は無料ですが、通話料がかかります。

受付日時 平日10時～17時（土・日・祝日、12月29日～1月3日を除く）

* 愛知産業保健総合支援センターが行う支援（受講料・利用料 無料）

<ストレスチェックに関する研修・セミナー>

事業場のメンタルヘルス対策におけるストレスチェック制度の意義、ストレスチェック集団分析結果を活用した職場環境改善の取り組み方法など。

<事業所へのストレスチェック制度の導入等に対する個別訪問支援>

専門家（保健師・公認心理師・産業カウンセラー・社会保険労務士等）が事業場を個別に訪問し、メンタルヘルス対策の一環として、ストレスチェック制度の導入に関する事業場の状況にあった具体的な支援を実施します。

（例）ストレスチェック実施に係る社内規定や運用マニュアル、個人情報の取り扱い規定づくり、高ストレス者に対する医師面接の流れや結果の記録・保存など、事業場の状況に応じた具体的な支援を実施。

※ストレスチェックの実施は行いません。

* 地域産業保健センターが行う支援（利用料 無料）

<高ストレス者に対する面接指導等の実施>

ストレスチェックの結果、高ストレスであると判定された労働者を対象に、登録産業医による面接指導等を実施します。（従業員50人未満の事業場のみ利用可能）

*2025年度の支援の内容については、愛知産業保健総合支援センターホームページ
(<https://www.aichis.johas.go.jp>) よりご確認ください。

近年、職場におけるハラスメントが急増しており、企業を悩ます大きな問題のひとつとなっています。職場のハラスメントには、「パワーハラスメント」「セクシャルハラスメント」「妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント」など様々な類型のハラスメントがあります。

また最近では、「カスタマーハラスメント」も問題となっています。

＜職場におけるハラスメント＞

○「パワーハラスメント」とは？

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、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

○「セクシャルハラスメント」とは？

職場におけるセクシャルハラスメントは、職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることです。

※男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

○「妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」とは？

職場における妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントとは、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・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です。

※業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものは該当しません。

○事業主及び労働者の責務

【事業主の責務】

■職場におけるハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるハラスメントに起因する問題に対する自社の労働者の関心と理解を深めること。

■自社の労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること

■事業主自身（法人の場合はその役員）が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと。
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること。
※取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

○事業主が雇用管理上講すべき措置

事業主は、職場におけるハラスメントを防止するために、以下の措置を講じなければなりません（義務）。

◆事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ②行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

◆相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

◆職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥事実確認ができた場合、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦事実確認ができた場合、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること。

◆併せて講すべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑩事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として解雇その他不利益な取扱い（※）をされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。
※上記の不利益な取扱いをすることは法律上禁止されています。
- ⑪業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

○職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組

- 職場におけるハラスメントはそれぞれ又はその他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談について一元的に応じることのできる体制を整備すること。
- 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、コミュニケーションの活性化や円滑化などの取組を行うこと。
- 職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、他の事業主が雇用する労働者や就職活動中の学生等求職者などに対しても同様の方針を併せて示すこと。

<カスタマーハラスメント>

カスタマーハラスメントは、全ての就業者の尊厳や人格を傷つけ、働く意欲を奪うなど、様々な悪影響を及ぼします。事業者にとっても、生産性の低下や人材の流出などの損失を招き、円滑な事業活動を阻害する要因となっています。

県では、カスタマーハラスメントの無い社会を目指して、2025年7月11日に「愛知県カスタマーハラスメント防止条例」を公布し、同年10月1日に施行しました。

○「カスタマーハラスメント」とは？

「カスタマーハラスメント」は、①顧客等からの就業者に対する言動であって、②就業者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものであり、かつ、③就業者の就業環境を害するものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※愛知県カスタマーハラスメント防止条例第2条第4号に規定された定義です。

○事業者、就業者及び顧客等の責務

【事業者の責務】

- カスハラへの関心と理解を深めて、県の取組に協力するよう努めること。
- 就業者の就業環境を守るために、必要な体制を整備するなど事前に対策を行うよう努めること。
- 就業者がカスハラを受けたときは、カスハラを行った顧客等に向けて行為の中止を求めるなど適切な対応を行うよう努めること。
- 就業者がカスハラを行わないように、就業者に向けてカスハラへの関心と理解を深めるための必要な対応を行うよう努めること。
- 他の事業者から協力を求められた時は、必要な対応を行うよう努めること。

【就業者の責務】

- カスハラへの関心と理解を深めて、顧客等への対応を適切に行うとともに、事業者が行う防止に向けた取組に協力するよう努めること。
- 顧客等の立場になる場合は、就業者への言動に注意を払うように努めること。

【顧客等の責務】

- カスハラへの関心と理解を深めるよう努めること。
- 就業者への言動に注意を払うよう努めること。

○事業者が講ずるよう努める措置

事業者は、カスタマーハラスメントを防止するため、以下の措置を講ずるよう努めてください。（努力義務）

【事前予防の取組】

◆カスタマーハラスメントの実態把握

カスハラの具体的な事例や発生頻度など、職場におけるカスハラ被害の実態把握を行うこと。

◆事業者の基本方針・基本姿勢の周知・啓発

事業者の代表者が、防止に向けた基本方針・基本姿勢を明確に示し、就業者へ周知・啓発を行うこと。

◆被害を受けた就業者のための相談体制の整備

就業者が被害を受けた場合に速やかに対応できるよう、相談窓口の設置や相談対応者の選任を事前に行い、就業者に周知すること。

◆自社のカスタマーハラスメント防止対策マニュアルの作成

就業者にカスハラについて理解を深めてもらうとともに、正しく対応できるよう事前準備としてマニュアルを作成すること。

◆就業者への教育・研修

就業者に対し自社のカスハラ防止対策の取組や現場での具体的な対応方法について教育・研修を行うこと。

【初動対応の取組】

◆事実関係の確認

信憑性の高い証拠や証言に基づき、カスハラに該当するか否かを慎重に判断すること。

◆カスタマーハラスメント行為者への対応

職場の上司や同僚などと一緒に、可能な限り複数人で対応すること。

基本方針を明確にした上で、行為の中止の申入れなどの対応を行うことが望ましい。

◆被害にあった就業者への配慮

状況に応じて業務を中断させて休憩を促し、メンタルヘルス相談受診などの配慮を行うこと。

【事後対応の取組】

◆再発防止のための取組

カスハラの発生原因となった問題点の改善・対処を行うこと。

◆就業者への継続的な教育

社内で発生した事例の情報共有や今後の対応方法についての社内啓発を行う研修などを行うこと。

【その他の取組】

◆他の事業者への協力

他の事業者からカスハラ防止の協力依頼があった際は、真偽確認を行うとともに、適切な対応を講じること。

◆業界団体の役割

各業界団体が業界の特性に応じた防止対策を検討・実施すること。

8

問合せ先一覧

<国（労働安全衛生法等法律、規則、制度全般や粉じん、石綿（アスベスト）など）>

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	所管及び管轄区域
愛知労働局	(所管)	(所管)		(所管)
安全課 (本庁舎)	460-8507	名古屋市中区 三の丸2-5-1 (名古屋合同庁舎第 2号館2階)	052-972-0255	労働災害の防止、特定機械 の検査、クレーン等の免許 証交付等に関するこ
健康課 (本庁舎)			052-972-0256	治療と仕事の両立支援、メン タルヘルス等健康確保対策、 化学物質・石綿・じん肺等職 業性疾病予防対策、受動喫煙 防止対策に関するこ
労災補償課 (広小路庁舎)	460-0008	名古屋市中区 栄二丁目3番1号 (名古屋広小路ビル ヂング)	052-855-2145	訟務及び課内の庶務に関するこ
労働保険適用・ 事務組合課 (広小路庁舎)			052-855-2146	労災保険の審査請求に関するこ
			052-855-2147	労災補償及び労働福祉事業、 労災（精神障害含む）アフ ターケア制度に関するこ
			052-855-2148	労災指定医療機関等に関するこ
			052-219-5503	労働保険の成立等に関するこ (労働保険事務組合関 係を除く)
			052-219-5502	労働保険事務組合の認可、 特別加入者の承認等に関するこ
名古屋北労働基準監督署	461-8575	名古屋市東区白壁 1-15-1	安全衛生 052-961-8654	東区、北区、中区、守山区、 春日井市、小牧市
名古屋東労働基準監督署	468-8551	名古屋市天白区中 平5-2101	安全衛生 052-800-0793	千種区、昭和区、瑞穂区、 熱田区、緑区、名東区、 天白区、豊明市、日進市、 愛知郡
名古屋南労働基準監督署	455-8525	名古屋市港区港明 1-10-4	安全衛生 052-651-9208	港区、南区、中川区
豊橋労働基準監督署	440-8506	豊橋市大國町111	安全衛生 0532-54-1193	豊橋市、豊川市、蒲郡市、 新城市、田原市、北設楽郡
名古屋西労働基準監督署	453-0813	名古屋市中村区二 ツ橋町3-37	安全衛生 052-855-2572	西区、中村区、清須市、 北名古屋市、西春日井郡
岡崎労働基準監督署	444-0813	岡崎市羽根町字北 乾地50-1	安全衛生 0564-52-3162	岡崎市、額田郡
一宮労働基準監督署	491-0903	一宮市八幡4-8-7	安全衛生 0568-80-8091	一宮市、稻沢市
半田労働基準監督署	475-8560	半田市宮路町200- 4	安全衛生 0569-55-7391	半田市、常滑市、東海市、 知多市、大府市、知多郡
刈谷労働基準監督署	448-0858	刈谷市若松町 1-46-1	安全衛生 0566-80-9843	刈谷市、碧南市、安城市、 知立市、高浜市

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	所管及び管轄区域
豊田労働基準監督署	471-0867	豊 田 市 常 盤 町 3-25-2	安全衛生 0565-30-7111	豊田市、みよし市
瀬戸労働基準監督署	489-0881	瀬 戸 市 熊 野 町 100	代表 0561-82-2103	瀬戸市、尾張旭市、長久手市
津島労働基準監督署	496-0042	津 島 市 寺 前 町 3-87-4	代表 0567-26-4155	津島市、愛西市、弥富市、あま市、海部郡
江南労働基準監督署	483-8162	江南市尾崎町河原 101	代表 0587-54-2443	江南市、犬山市、岩倉市、丹羽郡
岡崎労働基準監督署 西尾支署	445-0072	西尾市徳次町下十五夜13	代表 0563-57-7161	西尾市

<県の機関(労働者福祉、労働相談、労働教育、メンタルヘルス対策のアドバイザーの派遣事業など)>

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	管轄区域
愛知県労働局 労働福祉課	460-8501	名古屋市中区三の丸3-1-2	052-954-6361	名古屋市
あいち労働総合支援フロア ①就労支援コーナー (ハローワーク) ②キャリアサポートセンター あいち (就労支援・情報発信) ③キャリアサポートセンター あいち (職業適性相談) ④労働相談コーナー	450-0002	名古屋市中村区名駅4-4-38 (愛知県産業労働センター17階)	①052-533-0890 ②052-562-5016 ③052-485-7155 ④052-589-1405	県内全域(名古屋市含む)
東三河総局 企画調整部 産業労働課	440-8515	豊橋市八町通5-4	0532-54-2582	豊橋市、豊川市、蒲郡市、田原市
新城設楽振興事務所 山村振興課	441-1365	新城市字石名号 20-1	0536-23-2116	新城市、設楽町、東栄町、豊根村
尾張県民事務所 産業労働課	460-8512	名古屋市中区三の丸2-6-1	052-961-8346	一宮市、瀬戸市、春日井市、犬山市、江南市、小牧市、稻沢市、尾張旭市、岩倉市、豊明市、日進市、清須市、北名古屋市、長久手市、東郷町、豊山町、大口町、扶桑町
労働相談は、あいち労働総合支援フロア④労働相談コーナーをご利用下さい				
海部県民事務所 産業労働課	496-8531	津島市西柳原町 1-14	0567-24-2133	津島市、愛西市、弥富市、あま市、大治町、蟹江町、飛島村
知多県民事務所 産業労働課	475-8501	半 田 市 出 口 町 1-36	0569-21-8111	半田市、常滑市、東海市、大府市、知多市、阿久比町、東浦町、南知多町、美浜町、武豊町
西三河県民事務所 産業労働課	444-8551	岡崎市明大寺本町 1-4	0564-27-2782	岡崎市、碧南市、刈谷市、安城市、西尾市、知立市、高浜市、幸田町
豊田市労働基準監督署 産業労働課 ^(※1)	471-8503	豊 田 市 元 城 町 4-45	0565-32-7498	豊田市、みよし市

※1 豊田加茂産業労働・山村振興グループ

<労働関係相談窓口等（メンタルヘルス相談、労働相談など）>

相談窓口等の問合せ先一覧

分 野	内 容 等	相談機関名	電話番号
1 メンタルヘルス相談			
(1)事業所向け電話・面接	事業場における対策等 平日 8:30～17:15	愛知産業保健総合支援センター	052-950-5375
	こころの健康に関する相談 毎日 9:00～20:30 (匿名相談可)	あいちこころほっとライン365	052-951-2881
	こころの健康に関する相談 平日 9:00～22:30 (22:00まで受付) 土日祝 9:00～20:30 (20:00まで受付)	こころの健康相談統一ダイヤル	0570-064-556
	精神保健福祉相談 平日 9:00～12:00 13:00～16:30 ※面接については要予約	愛知県精神保健福祉センター ※名古屋市外にお住まいの方	052-962-5377
	こころの健康電話相談 平日12:45～16:45	名古屋市 ※名古屋市内にお住まいの方	052-483-2215
	精神保健福祉相談 (思春期相談、依存症相談、自死遺族相談等) 平日 8:45～17:15 ※面接については要予約	名古屋市精神保健福祉センター ここらば ※名古屋市内にお住まいの方	052-483-2095
(2)一般向け電話相談	メンタルヘルス相談 平日 9:00～12:00 13:00～16:30 ※面接もお受けしていますが、まずはお電話でご相談ください。	県保健所	濑戸保健所 0561-82-2158 春日井保健所 0568-31-0750 江南保健所 0587-56-2157 清須保健所 052-401-2100 津島保健所 0567-26-4137 半田保健所 0569-21-3340 知多保健所 0562-32-6211 衣浦東部保健所 0566-21-9337 西尾保健所 0563-56-5241 新城保健所 0536-22-2205 豊川保健所 0533-86-3626
	精神保健福祉相談 (※面接については要予約) 【豊橋市・岡崎市・豊田市・一宮市】 平日 8:30～17:15	中核市保健所 ※中核市にお住まいの方	豊橋市保健所 0532-39-9145 岡崎市保健所 0564-23-6715 豊田市保健所 0565-34-6855 一宮市福祉総合相談室 0586-28-9145
	精神保健福祉相談 平日 8:45～12:00 13:00～17:15 ※面接については要予約	名古屋市保健所の各保健センター ※名古屋市内にお住まいの方	千種保健センター 052-753-1981 東保健センター 052-934-1218 北保健センター 052-917-6572 西保健センター 052-523-4618 中村保健センター 052-433-3092 中保健センター 052-265-2264 昭和保健センター 052-735-3964 瑞穂保健センター 052-837-3267 熱田保健センター 052-683-9683 中川保健センター 052-363-4461 港保健センター 052-651-6509 南保健センター 052-614-2814

(2)一般向け電話相談	精神保健福祉相談 平日 8:45～12:00 13:00～17:15 ※面接については要予約	名古屋市保健所の各保健センター ※名古屋市内にお住まいの方	守山保健センター 緑保健センター 名東保健センター 天白保健センター	052-796-4633 052-891-3621 052-778-3112 052-807-3914
	愛知いのちの電話 毎日24時間対応	社会福祉法人 愛知いのちの電話協会		052-931-4343
	あいち自殺防止センター 金曜 20:00～23:00	認定NPO法人 ピフレンダーズ あいち自殺防止センター		052-870-9090
(3)一般向け電話等・面接相談	こころの健康無料相談 ◎電話相談 毎日（祝休日・年末年始を除く） 9:00～22:00 ◎LINE相談（LINEチャット相談） 火曜・木曜・日曜（祝休日・年末年始を除く） 16:00～22:00 (21:10まで受付)	名古屋市 ※名古屋市内在住か在勤(学)の方 面接相談（予約制）は電話でご予約ください。 LINE相談(LINEチャット相談)の相談方法は以下の名古屋市公式ホームページをご覧ください。 https://www.city.nagoya.jp/kenkofukushi/page/0000018951.html		052-962-9002
(4)一般向けSNS相談	あいちこころのサポート 相談 月曜～土曜 20:00～24:00 (23:30まで受付) 日曜 20:00～翌8:00 (7:30まで受付)	相談方法は以下の県ホームページをご覧ください。 https://www.pref.aichi.jp/soshiki imu/kokoronosapo-to-line.html		
(5)ポータルサイト	こころの耳 厚生労働省 ホームページ http://kokoro.mhlw.go.jp/			

2 労働相談

(1)労働者、事業主向け	労働問題の全分野 平日9:30～17:00 (年末年始を除く)	愛知労働局 雇用環境・均等部	
		指導課総合労働相談コーナー (名古屋合同庁舎第1号館8階)	052-972-0266
		名古屋北総合労働相談コーナー (名古屋北労働基準監督署内)	052-961-8653
		名古屋東総合労働相談コーナー (名古屋東労働基準監督署内)	052-800-0792
		名古屋南総合労働相談コーナー (名古屋南労働基準監督署内)	052-651-9207
		名古屋西総合労働相談コーナー (名古屋西労働基準監督署内)	052-481-9533
		豊橋総合労働相談コーナー (豊橋労働基準監督署内)	0532-54-1192
		岡崎総合労働相談コーナー (岡崎労働基準監督署内)	0564-52-3161
		一宮総合労働相談コーナー (一宮労働基準監督署内)	0586-45-0206
		半田総合労働相談コーナー (半田労働基準監督署内)	0569-21-1030
		刈谷総合労働相談コーナー (刈谷労働基準監督署内)	0566-21-4885
		豊田総合労働相談コーナー (豊田労働基準監督署内)	0565-35-2323
		瀬戸総合労働相談コーナー (瀬戸労働基準監督署内)	0561-82-2103
		津島総合労働相談コーナー (津島労働基準監督署内)	0567-26-4155
		江南総合労働相談コーナー (江南労働基準監督署内)	0587-54-2443
		西尾総合労働相談コーナー (岡崎労働基準監督署西尾支署内)	0563-57-7161

(2)男女雇用機会均等、仕事と家庭の両立支援、育児介護休業、パート・有期雇用、働き方改革、ハラスメント等の相談	電話・面談 平日 8:30～17:15	愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課	052-857-0312
---	------------------------	-----------------------	--------------

<産業保健支援サービス機関（産業保健指導、健康相談、こころの健康の相談など）>

産業保健支援サービス機関の問合せ先一覧

○産業保健総合支援センター…事業場で産業保健活動に携わる産業医、産業看護職、衛生管理者をはじめ、事業主、人事労務担当者などの方々に対して、産業保健研修や専門的な相談への対応などの支援を行う。

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
独立行政法人 労働者健康安全機構 愛知産業保健総合支援センター	461-0005	名古屋市東区東桜1-13-3 NHK名古屋放送センタービル2階	052-950-5375

○地域産業保健センター…産業医の選任義務のない労働者数50人未満の小規模事業場の事業主やそこで働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを提供する。

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
名古屋北地域産業保健センター	461-0004	名古屋市東区葵1-4-38 名古屋市医師会館内	052-979-2303
名古屋東地域産業保健センター	461-0004	名古屋市東区葵1-4-38 名古屋市医師会館内	052-979-2303
名古屋南西地域産業保健センター	461-0004	名古屋市東区葵1-4-38 名古屋市医師会館内	052-979-2303
一宮地域産業保健センター	491-0076	一宮市貴船町3-2 一宮市医師会館内	0586-71-7531
瀬戸地域産業保健センター	489-0929	瀬戸市西長根町10 瀬戸旭医師会館内	0561-84-1139
知多地域産業保健センター	475-8511	半田市神田町1-1 半田市医師会健康管理センター内	0569-27-8099
春日井・小牧地域産業保健センター	486-0804	春日井市鷹来町1-1-1 春日井市総合保健医療センター内	0568-82-9900
尾張北部地域産業保健センター	480-0144	丹羽郡大口町下小口6-122-2 尾北医師会館内	0587-95-7020
（2年交替） 海部津島地域産業保健センター 2026年3月末まで	496-0801	津島市藤浪町4-14 津島市医師会（休日急病診療所内）	0567-24-7600
2026年4月1日から2028年3月末まで	496-0011	津島市莪原町郷西37 海部医師会（海部地区急病診療所内）	0567-25-5752
東三河地域産業保健センター	441-8149	豊橋市中野町字中原100-3 豊橋市医師会館内	0532-45-4911
岡崎地域産業保健センター	444-0875	岡崎市竜美西1-9-1 岡崎市医師会公衆衛生センター内	0564-52-1665
刈谷地域産業保健センター	448-0022	刈谷市一色町3-5-1 刈谷医師会館内	0566-62-5305
豊田加茂地域産業保健センター	471-0062	豊田市西山町3-30-1 豊田加茂医師会館内	0565-33-2655
西尾地域産業保健センター	445-0071	西尾市熊味町小松島32 西尾市保健センター内	0563-57-7700

職場のメンタルヘルス対策ガイドブック

2025年12月

発 行：愛知県

お問合せ先：愛知県労働局労働福祉課

〒460-8501 名古屋市中区三の丸三丁目1番2号

TEL (052) 954-6361

MENTAL HEALTH GUIDE BOOK

職場のメンタルヘルス対策ガイドブック

