

# 知っておきたい

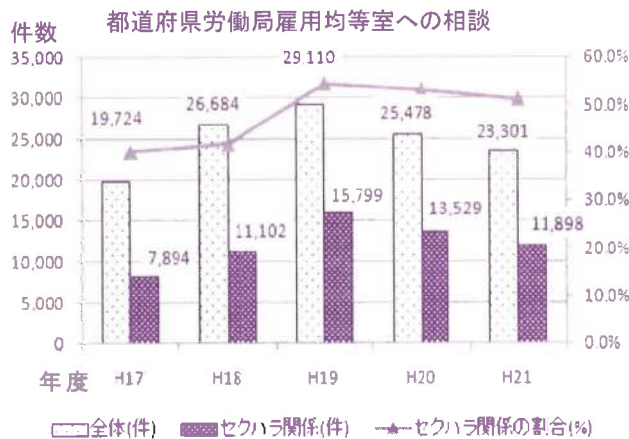
# 職場のハラスメント、メンタルヘルス

## ハラスメント、メンタルヘルス対策は職場の重要課題

職場におけるハラスメント（特にセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント）、メンタルヘルス対策については、個々の労働者だけでなく、職場全体の生産性の低下や労働意欲の減退にも関連しており、企業にとって職場環境の維持・改善、企業責任の遂行の観点からも緊急かつ重要な取組みになっています。

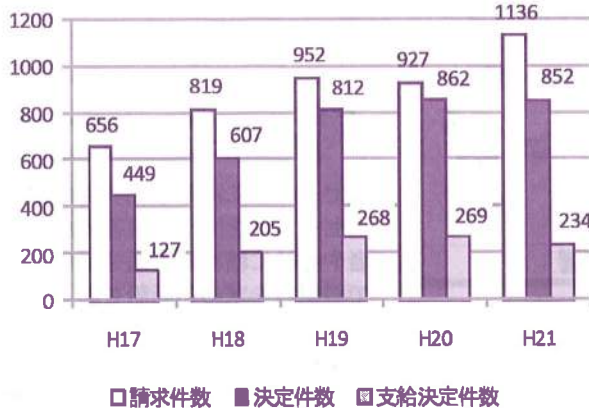
### 忙しく、余裕のない職場

経済活動のグローバル化が進み、企業間の競争は厳しさを増すなか、私たちが働く職場を取り巻く環境が大きく変化しています。仕事はより複雑になり、迅速に結果を出すことを求められ、職場も忙しくなり、結果として人間関係も余裕が無くなっています。



出典「平成21年度男女雇用機会均等法の施行状況」等

### 精神障害等に係る労災請求・決定件数の推移



出典「平成21年度における脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労働災害補償状況について」

### 【目次】

- ハラスメントとは
  - ・職場におけるセクハラとは →P2
  - ・職場におけるパワハラとは →P3
- 会社のハラスメント対策 →P4
- 労働者がハラスメントを受けたら →P5
- メンタルヘルス →P6-P7
- ハラスメント・メンタルヘルスの相談窓口 →P8

### 増えるセクハラ相談

男女雇用機会均等法を扱う都道府県労働局雇用均等室に寄せられる相談事例のうち、セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」）関係の相談が約半数を占めています。

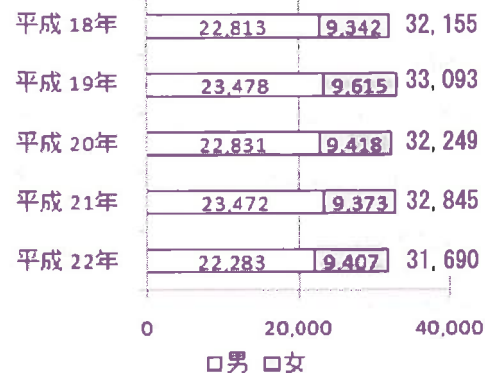
また、法律的な定義はありませんが、いわゆるパワーハラスメント（以下「パワハラ」）に関する訴訟も少なくありません。

### メンタルヘルスからの労災申請も増加

ハラスメントや長時間労働、人間関係などが原因で、心の健康（メンタルヘルス）を損ねる人が増えており、精神障害等による労災請求も増えています。

また、自殺者も平成10年以降、毎年3万人を超える深刻な事態になっています。特に30歳～59歳の働き盛りの年代層の自殺者は自殺者全体の約半数を占めています。

### 年間自殺者の推移



出典：警察庁「平成22年中における自殺の概要」

## ハラスメントとは

### 職場におけるセクハラとは

セクハラとは、職場において次の様なことが行われることを指します。

#### (ア)対価型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで、労働者が不利益を受けること

#### (イ)環境型セクシュアルハラスメント

性的な言動が行われることで、職場環境が不快なものとなったため、労働者の能力発揮に大きな影響が生じること

### [1]セクハラが行われる職場

セクハラが行われる「職場」とは、

- 普段働いている職場
- 出張先、取引先の事務所
- 顧客の自宅、取材先
- 業務で使用する車中
- アフターファイブの宴会
- (実質上業務の延長と考えられる場合) など

セクハラ対策の第一歩は、相手の気持ちに配慮した言葉づかいや行動です。軽い気持ちで口にした言葉や行いが、セクハラと認められた事例もあります。職場での言葉づかいや行動は慎重に



### [2]セクハラの行為者

セクハラの行為者になりうる者は、

- 事業主、上司
- 同僚
- 顧客
- 派遣先の社員、取引先の社員 など

### [3]セクハラの対象となる労働者

セクハラの対象となる労働者は、

- ・事業主が雇用する全ての労働者
- ・正社員、パートタイム労働者、契約社員、アルバイト など
- ・派遣労働者は派遣元、派遣先どちらの職場でも対象になります

### [4]性的な言動

「性的な言動」の具体的な事例としては、

- 性的な冗談やかからかい
- 食事やテートなどへの執拗なさそい
- 性的な事実関係を尋ねること
- 身体への不必要な接触
- 性的関係の強要
- 性的な噂を意図的に流すこと
- わいせつな図画の配布・掲示 など

正社員だけでなく、パートや契約社員、派遣労働者でもセクハラ被害の対象になるのね。セクハラにあたる言葉や行為もいろいろな種類があるわね。



### [5]不利益

労働者が被った不利益とは、

- 解雇・退職勧奨
- 仕事に対する不当な評価
- 降格
- 不利益な配置転換
- 減給、賞与の減額
- 労働条件の変更 など

### [6]労働者が受ける影響

業務面

- ・勤労意欲の低下・喪失による仕事の能率低下
- ・遅刻、早退、欠勤、休業 など

心身の面

- ・心身の病気の発症
- うつ病、うつ症状、パニック症候群
- 心的外傷後ストレス障害(PTSD) など



### 〇〇〇 ポイント 〇〇〇

#### 【均等法のセクハラ関連事項】

男女雇用機会均等法に定められたセクハラに関連する事項は、

(均等法第11条)

雇用管理上必要な措置の事業主への義務づけ

(均等法第3章)

セクハラに関する労使紛争の解決

・都道府県労働局長による紛争解決の援助

・機会均等調停会議による調停

(均等法第30条)

措置義務違反の是正勧告に応じない企業名の公表

(均等法第33条)

報告徴収に応じない又は虚偽報告をした場合、20万円以下の罰金



### 〇〇〇 ポイント 〇〇〇

#### 【女性の呼び方でもセクハラ認定】

男性の軽い気持ちの発言でも、女性に不快感を与え、裁判でセクハラと認められた事例があります。

○男性職員が女性アルバイト職員を「おばん」などと呼んだことがセクハラにあるとされた例

○男性上司が同年齢の女性職員を「おばさん」「子持ちのばああ」などと呼んだことがセクハラにあるとされた例



### 〇〇〇 ポイント 〇〇〇

#### 【セクハラによる慰謝料等の請求】

セクハラを受けた被害者が、加害者や会社に精神的苦痛を受けたことで慰謝料を求める訴訟を起こし、認められた事例があります。

また、セクハラにより会社を退職せざるをえなかった場合、勤め続けていたら得られたと考えられる金額を、逸失利益として会社に請求を求めて裁判で認められる事例がでており、金額も増える傾向にあるようです。

## 職場におけるパワハラとは

### [1] パワハラの定義

パワハラについては、法律上の明確な定義はありませんが、一般的には、  
 (ア)職場での地位や権限など優位な立場にある者が、その立場を利用して行う  
 不愉快な行為・嫌がらせ  
 (イ)その結果、行為の対象となった労働者の就労が妨げられたり、職場環境が  
 悪化すること  
 を指すといわれています。

### [2] パワハラの行われる職場、行為者、労働者

職場、行為者、労働者についてはセクハラと同じと考えられます。(P2参照)

### [3] パワハラと見なされる具体的な事例

ささいな失敗を執拗に取り上げ非難する  
 暴力的な言葉や威圧的な態度でしかりつける  
 相手の人格や尊厳を否定する言葉を発する  
 明らかに実現できない仕事を押しつける  
 合理的な理由もないのに仕事を全く与えない  
 職場の会合、行事などに参加させない  
 合理的な理由もないのにプライベートなことを執拗に詮索する  
 不当に低い評価を与えたり、職務権限を取り上げたり、降格させる  
 暴力をふるって相手を負傷させる など

### [4] 労働者への影響

パワハラを受けた労働者への影響はセクハラの場合と同じ状況が見られます。  
 (P2セクハラの『(6)労働者が受ける影響』を参照)  
 なお、パワハラが原因で、精神疾患を発症したり、症状が悪化してパワハラ被害者が自殺するという深刻な場合もあります。  
 (労災や裁判で認められた事例があります。)

### [5] 業務上の指導・教育とパワハラの違い

業務上必要な指導・教育とパワハラは別のもので、  
 業務上の指導・教育は、職務権限の範囲で、一定の制約の下に行われるもので、  
 パワハラとは区別されます。  
 管理職が指導・教育を行う時、仕事熱心のあまり部下に厳しい態度で接した場合  
 でも、[3]に挙げた「具体的な事例」のように職務権限の範囲を逸脱して、相手に  
 肉体的・精神的苦痛を与えればパワハラと見なされる恐れがあります。

## ハラスメントと職場の問題点

ハラスメントは、個人対個人の問題だけでなく、職場全体の問題として捉える視点も必要です。

ハラスメントが起きている職場では、  
 ・労務管理、組織の面で問題を抱えている  
 ・直接の被害者だけでなく、周りの職員も心身に影響を受けている  
 ・職場全体の勤労意欲や仕事の能率が低下している

などという場合も多く見られます。

ハラスメントが起きた職場については、労務・人事管理の面からも組織全体のあり方を見直す機会と捉えることも大切です。



### ポイント

(参考) 人事院のパワハラの説明  
 人事院「管理監督者のためのガイドブック  
 国家公務員とメンタルヘルス」より

「パワー・ハラスメント」については、法令上の定義はありませんが、一般に、『職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、それを受けた就業者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用についての不安を与えること』を指すといわれています。

パワハラは法律で決められてはいないけど、セクハラと同じようにいろいろな場合があるのね。  
 言葉や処遇などでもパワハラになる例もあるのね。



### ポイント

【「心理的負荷評価表」の見直し】  
 2009年4月、厚生労働省は労災認定をする際の判断基準である「心理的負荷評価表」の見直しを行いました。  
 この見直しでは、職場のハラスメントの状況を踏まえ、具体的な出来事が12項目追加されました。  
 ○追加項目の例  
 ・ひどい嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた  
 ・違法行為を強要された  
 ・達成困難なノルマが課された  
 ○修正項目の例  
 ・非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた  
 ・部下とのトラブルがあった  
 (参照)  
 「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」(平成21.4.6厚生労働省労働基準局長通知)

## 会社のハラスメント対策

### ハラスメントについて会社に求められる対応

#### [1]セクハラ対策は会社の義務

男女雇用機会均等法第11条及び国の定める指針により、会社は、職場におけるセクハラ対策を義務づけられています。

#### [2] パワハラに対する会社の対応

パワハラについては、セクハラと異なり、法律上の明確な定義が無く、会社の責任を直接定めた法律もありません。

しかし、近年ではパワハラによる訴訟事件が増え、会社の責任を認めた判決もだされています。

パワハラに対する会社の責任については、安全配慮義務(労働契約法第5条)さらに職場環境配慮義務について理解することが大切です。

### 具体的なハラスメント対策

会社のハラスメント対策をたてる場合、厚生労働省が定めるセクハラ指針のセクハラ防止対策が、パワハラを含めたハラスメント対策の参考になります。

以下、セクハラ指針のセクハラ防止対策に沿った防止策の概要を説明します。

#### [1]ハラスメント防止対策の方針

- ハラスメントの内容やハラスメントがあつてはならないことを労働者などに知らせる。
- ハラスメント行為に対する厳正な対処の内容等を就業規則等に定め、労働者に知らせる。

#### [2]相談体制の整備

- 相談窓口をあらかじめ定める。
- 相談担当者が相談に応じられる仕組みをつくり、相談に対応する。

#### [3]ハラスメントへの迅速・適切な対応

- 事実関係を迅速・正確に確認する。
- 事実確認後、加害者・被害者に適切な措置を行う。
- 再発防止の措置(研修会など)を行う。

#### [4]プライバシー保護・不利益取扱いの禁止

- 関係者のプライバシー保護の措置を行う。
- 相談したことなどを理由とした不利益な取扱いをしない。

### ハラスメント相談への対応

労働者からハラスメントの苦情・相談があつた場合は、迅速かつ誠実に対応することが大切です。

ア) 速やかに関係者からプライバシーに配慮しながら事情を聴き取り、事実関係を正確に把握する。

イ) ハラスメントの事実が確認できれば、状況悪化を防ぐための措置を直ちにとる。

- ・加害者のハラスメント行為の阻止・防止
- ・被害者のダメージ回復に必要な措置  
(配置転換、医療機関の受診、休養など)
- ・周囲の労働者への影響把握及び職場環境の改善に必要な措置

ウ) ハラスメントの再発防止策を実施する。

管理職研修、一般職員研修、相談体制の点検・見直し など

ハラスメントの苦情・相談を放置して、状況の悪化、被害の深刻化を引き起こした場合、裁判等で会社の使用者責任や損害賠償を問われるリスクが高まります。



ポイント

#### 【職場環境配慮義務】

ハラスメントに関わる裁判のなかで、会社は労働者に対して、物理的にも、精神的にも働きやすい職場環境を保つ義務があるとの考え方が示されてきています。そして、労働者が働くことを妨げるようなことが起きた場合、会社がそれを是正せず放置して職場環境が悪化した時は、使用者責任を果たしていないとして責任を追求されることがあります。

ハラスメント事例が実際に確認された場合、放置しておく会社は大きなリスクを負うこととなります。迅速かつ適切な対応が不可欠です。



ポイント

#### 【再発防止と加害者への対応】

状況の悪化・深刻化を防ぐためにも、加害者に対し早急にハラスメント行為を止めさせることが必要です。

その際、ハラスメント行為が、

- ・相手に深刻な被害を与えている(与える可能性がある)こと
- ・現状を放置したり、行為を繰り返すと加害者と会社が責任を追及され、損害賠償を求められるリスクを負う可能性があること

という認識が大切です。



ポイント

#### 【ハラスメント被害者への対応】

ハラスメントの被害者の受ける影響は多様であり、特に精神的な苦痛とその影響は非常に深刻な場合もあり、被害者への対応には十分な配慮が必要です。

被害者の状況に応じて、

- ・配置転換
- ・一時的な休業
- ・専門的な医療機関への受診

などが考えられます。

精神面での影響が深刻な場合はメンタルヘルス対策が必要です。(P6参照)

## 労働者がハラスメントを受けたら

### [1] ハラスメント行為への対応

#### ○セクハラの場合

不快と感じる性的言動を受けた時

我慢したり無視すると事態が悪化する可能性もあるので、可能な範囲で、その行為が受け入れられないことを言葉や態度などで相手に示すことで、相手にセクハラ行為であることを伝えます。

※相手のセクハラ行為を防止する効果がある場合もあります。

#### ○ハラスメントの行為者に正面からハラスメント行為を拒絶できない場合

相手の行為を直接的に否定するかわりに、相手の行為によって自分が困っていることを伝えることで、加害者との関係が悪化することを防ぐ方法もあります。

ハラスメントにあつたらまず相談。一人で悩んでも解決しないわ。記録をとることも大事ね。第三者に事実を認めてもらう証拠になるわ。危害が迫れば安全優先。体調が良くない時は医療機関の受診や休養が必要ね。



### [2] ひとりで悩まず、信頼できる人に相談を

ひとりで問題を抱え込んで、悩んでも問題は解決しません。

すぐに信頼できる人に相談しましょう。

相談先の例 会社の相談窓口の担当者

上司、先輩、同僚 など

会社内に相談先がなければ、公的機関に相談しましょう。(P8参照)

相談することで、ハラスメントが繰り返されることを防ぐことにつながります。



。○○○ ポイント ○○○。

### [3] 事実を記録

ハラスメントを受けたら、ハラスメント行為をその都度記録しておきましょう。

後で第三者にハラスメントを認めさせる大切な証拠になります。

【記録の例】

記録する方法：日記、手帳、メモ、録音(ICレコーダー)など

記録すること：日時、場所、ハラスメントの内容などを具体的に



ハラスメントの相談は

○大分労働局雇用均等室

男女雇用機会均等法に基づきセクハラに関する相談を受け付けています。

会社と労働者のセクハラに関するトラブルについて早期解決のための援助も行っています。

○ハラスメントによる労災認定

大分労働局、最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

○大分県労政・相談情報センター

セクハラ、パワハラを含む労働問題に関する相談を受付けています。

### [4] 身を守る

ハラスメントが暴力的な場合は、まず身の安全を守ることが第一です。

- ・職場などでは他の人と一緒に行動する
- ・加害者の行為が及ばない場所へ逃げる
- ・警察などの公的機関へ保護を求める
- ・裁判所に仮処分を申し立てる など

### [5] ダメージの回復

ハラスメントを受けた人には、心身に不調を訴える場合が多く見られます。

必要があれば、休養を取ったり、専門の医療機関などで診察を受けることも大切です。症状が深刻であれば休職などの対応も必要です。



。○○○ ポイント ○○○。

### [6] 損害賠償など

ハラスメントを受けたことによる被害について、被害者が会社や加害者の責任を問い、損害賠償等を求め、裁判に訴える場合もあります。

裁判などで争われた事例

- ・肉体的・精神的苦痛に対する慰謝料の請求
- ・休職、退職、解雇などによる逸失利益に対する損害賠償の請求
- ・自殺した場合、遺族による損害賠償の請求 など

損害賠償等を求める場合、ハラスメント行為を第三者に認めさせる客観的な証拠等が必要となります。



【パワハラによる自殺の裁判事例】

○川崎市水道局(いじめ自殺)事件

水道局職員が職場内のいじめが原因で自殺したもの。市の責任を認めた。

(平成15.3.25東京高裁判決)

○誠昇会北本共済病院事件

看護師が先輩看護師から継続的ないじめを受けて自殺したもの。加害者と病院の責任を認めた。

(平成16.9.24さいたま地裁判決)

○日研化学事件

上司のパワハラが原因で自殺した会社員の労災認定を求めた事件。パワハラが原因の自殺ではじめて労災認定されたケース。

(平成19.10.15東京地裁判決)

## メンタルヘルス

### メンタルヘルス対策の必要性

#### [1]ハラスメントの場合

職場のセクハラ、パワハラが原因で被害にあった労働者が  
 ・精神の健康(メンタルヘルス)を損ねたり、  
 ・以前から抱えていたうつ病などの病状が悪化する  
 などの場合があります。  
 この場合、ハラスメント対策の一環としてメンタルヘルス対策が必要になります。

#### [2]過重労働、仕事のストレスの場合

業務が多忙になり、恒常的な長時間労働や職場の人間関係に余裕がなくなると、  
 ・慢性的な疲労  
 ・仕事上の過度のストレス  
 ・職場の人間関係のストレス  
 などで労働者が精神の健康を損ねる場合もあります。職場の健康管理面からメンタルヘルス対策が必要になります。

### メンタルヘルスを損ねた場合の影響

#### [1]個人への影響

メンタルヘルスを損ねた労働者は、  
 ・仕事の意欲・能率が低下する  
 ・通常の就労が困難で遅刻、早退、欠勤が多くなる  
 ・深刻な場合は休職、退職  
 などが起こります。  
 労働者本人にとって正常な就労ができないだけでなく、企業にとっても職場の戦力低下になります。

#### [2]職場への影響

メンタルヘルスに問題を抱えた労働者がいる職場では、  
 ・周りの労働者の仕事の量やストレスが増える  
 ・結果として周りの労働者も精神の健康を損ねる  
 など、職場全体へも影響が出てきますので、周りの労働者へのメンタルヘルス対策も必要です。  
 またメンタルヘルス問題が生じた職場には、  
 ・職場の体制や仕事の進め方  
 ・職場内のコミュニケーション  
 など組織的な問題が隠れていることも多く、職場体制の見直しが必要な場合もあります。

### (参考)長時間労働を行っている労働者への対応

長時間労働が続くと慢性的な疲労が蓄積し、メンタルヘルスを損ねたり脳・血管障害を発病する可能性がでてきます。

- (1) 残業が月100時間を超える時(労働安全衛生法第66条の8)  
 労働者は、会社に申し出て、医師による面接指導を受けることができます。  
 ※労働者から申出があれば、会社は医師による面接指導を受けさせなければなりません。
- (2) 残業が月80時間を超える場合など(労働安全衛生法第66条の9)  
 労働者は次の場合、会社に健康管理の対応を求めることができます。  
 ア) 時間外・休日労働が月80時間を超えて、疲労が蓄積したり健康上の不安がある場合  
 イ) 会社で定める基準に該当する場合  
 時間外・休日労働が月100時間を超える労働者  
 時間外・休日労働が2～6カ月の平均で月80時間を超える労働者  
 ※労働者が申し出れば、会社は(1)に準ずる対応をしなければいけません。  
 (例:保健師による保健指導など)



#### ポイント

##### 【疲労蓄積度チェックリスト】

厚生労働省は過重労働による健康障害を防止するため、働く人それぞれの疲労蓄積度を判定するのチェックリスト(労働者本人用と家族用)を公表しています。  
 ※詳しくは下のアドレスをご覧ください。  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/tp0630-1.htm>

##### 【職業性ストレス簡易調査票】

またストレス診断用に「職業性ストレス簡易調査票」が公開されています。  
 ※詳しくは下のアドレスをご覧ください。  
[http://www.tmu-ph.ac/topics/stress\\_table.php](http://www.tmu-ph.ac/topics/stress_table.php)



#### ポイント

##### 【過労自殺と安全配慮義務】

労働者が過重な労働による過労で自殺したとして、会社に労働者の健康面での安全配慮義務責任を認めた最高裁判例があります。  
 (平成12.3.24最高裁判決 電通事件)  
 会社は、  
 ・雇用する労働者が、仕事による疲労やストレスが過度にたまることで、心身の健康を損ねないよう注意する責任を負っていること  
 ・労働者の健康を維持・改善するために必要な措置をとらなければ、その責任を追及されるリスクを負っていること  
 を考慮して、労働者の健康管理、メンタルヘルス対策に取り組む必要があります。



#### ポイント

##### 【長時間労働で心配される

脳・心臓関連の病気】

- ・脳血管疾患
  - 脳内出血(脳出血)
  - くも膜下出血
  - 脳梗塞
  - 高血圧性脳症
- ・虚血性心疾患等
  - 心筋梗塞
  - 狭心症
  - 心停止

## 企業のメンタルヘルス対策

### [1]心の健康づくり計画の策定

平成12年に労働省(現厚生労働省)から示された「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」(メンタルヘルス指針)に基づいて「心の健康づくり計画」を策定しましょう。指針では「4つのケア」が示されています。

### [2] 4つのケア

#### ○セルフケア

労働者による  
 ・ストレスへの気づき  
 ・ストレスへの対応

#### ○事業場内産業保健スタッフ等によるケア

産業医、衛生管理者等による  
 ・職場環境等の改善  
 ・教育研修の実施  
 ・個別の相談対応等  
 ・ネットワークの形成  
 ・ラインによるケアへの支援

#### ○ラインによるケア

管理監督者による  
 ・職場環境等の改善  
 ・個別の相談対応  
 ・職場復帰への支援

#### ○事業場外資源によるケア

事業場外の機関・専門家による  
 ・サービスの活用  
 ・ネットワークへの参加

## メンタルヘルス対策のポイント

### [1]「こころ」の悩みや不調の防止、早期発見

「こころ」が不調の時には、なんらかのサインが出るものです。このサインをキャッチすることが、「こころ」の不調の早期発見につながります。そのためには以下のことが大切です。

- ・管理者がメンタルヘルスに関する十分な知識を有すること
- ・普段から管理者が部下との良好なコミュニケーションを心がけること

### [2]メンタルヘルスに問題を抱える労働者への対応

- 説教をしたり、「がんばれ」と励ますことを避けましょう。  
 うつ状態の時は、「甘えるな!」「辛抱しろ!」の叱咤、「がんばれ!」「元気をだせ!」の激励などは、症状を悪化させることがあります。
- 飲み会や遊びに連れ出すことをさげましょう。
- 相談を受けた場合は、話の腰を折ったり、話をよく聞かずに批判したり、反論したり、否定することなどを避け、相談の傾聴に努めましょう。

### [3]職場復帰への支援

メンタルヘルスで休職している労働者の職場復帰については、  
 ・本人、家族の意向  
 ・産業医や担当医の意見  
 などを踏まえ、慎重に、無理のない計画を立て、段階的に行いましょう。  
 職場復帰を急いで、無理をすると症状が再発・悪化する場合があります。

### [4]自殺予防対策

ハラスメントや長時間労働、仕事上のストレスなどでメンタルヘルスの問題を抱えているケースのうち、症状が深刻な場合は自殺に至る場合があります。

自殺の可能性があるケースは緊急に専門の医療機関の受診を促すことも検討しましょう。



### 。○○○ ポイント ○○○。

【メンタルヘルス対策支援センター】  
 メンタルヘルス対策支援センターでは、メンタルヘルス対策に詳しい精神科医、産業カウンセラーなどのメンタルヘルス対策相談員などが、事業主、産業保健スタッフや労働者・家族等の様々な相談に応じます。

また、メンタルヘルス対策相談員等が会社へ赴き、メンタルヘルス対策の支援、管理・監督者研修を行います。

これらの相談、支援等は全て無料です。  
 ○専用電話・FAX：097-533-8300  
 ○専用Eメール：mental@oita-sanpo.jp  
 ○住所  
 〒870-0046  
 大分市荷揚町3番1号  
 第百・みらい信金ビル7F  
 大分産業保健推進センター内



### 。○○○ ポイント ○○○。

「こころの不調のサイン」の例  
 ・遅刻、早退、欠勤が増える  
 ・仕事の能率が悪くなる  
 ・思考力、判断力が低下する  
 ・業務の結果がなかなか出てこない  
 ・報告や相談、職場での会話がなくなる  
 ・同僚と雑談や、食事を一緒にしなくなる  
 ・表情に活気がなく、動作にも元気がない  
 ・ミスや事故が目立つ  
 ・服装や身の回りにかまわなくなる



### 。○○○ ポイント ○○○。

【自殺予防の十箇条】  
 次のようなサインに気づいたら、自殺の危険があります。早目に専門の医療機関などを受診しましょう。  
 うつ病の症状に気がつける  
 原因不明の身体の不調が長引く  
 酒量が増す  
 安全や健康が保てない  
 仕事の負担が急に増える、大きな失敗をする、職を失う  
 職場や家庭でサポートが得られない  
 本人にとって価値あるものを失う  
 重症の身体の病気にかかる  
 自殺を口にする  
 自殺未遂に及ぶ  
 出典：職場における自殺の予防と対応（中央労働災害防止協会健康確保推進部メンタルヘルス推進センター2008.09）

## ハラスメント、メンタルヘルスの相談窓口

### 大分労働局雇用均等室

大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル6階  
TEL097-532-4025

### 大分県こころとからだの相談支援センター

心の電話 097-542-0878  
大分市大字玉沢字平石908

### 最寄りの各保健所

お問い合わせは各保健所へ

保健所	電話
大分県東部保健所	0977(67)2511
国東保健部	0978(72)1127
大分県中部保健所	0972(62)9171
由布保健部	097(582)0660
大分県南部保健所	0972(22)0562
大分県豊肥保健所	0974(22)0162
大分県西部保健所	0973(23)3133
大分県北部保健所	0979(22)2210
豊後高田保健部	0978(22)3165
大分市保健所	097(536)2222

### 大分いのちの電話

(年中無休・24時間相談受付)

097-536-4343

1人で悩まず、あなたの悩みを打ち明けてください。

ホームページはこちらから

アドレス:<http://www5.ocn.ne.jp/~oitaind/>

### 「こころの耳」

厚生労働省の働く人メンタルヘルス・ポータルサイトで、「心の健康確保と自殺や過労死予防」のため、労働者やその家族、職場の上司・同僚、健康サポートスタッフ向けの総合サイトです。

アドレス:<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

メンタルヘルス関連サイトとしては、

### みんなのメンタルヘルス総合サイト

アドレス:<http://www.mhlw.go.jp/kokoro/index.html>

### 10代、20代のメンタルサポートサイト

アドレス:<http://www.mhlw.go.jp/kokoro/youth/index.html>

### メンタルヘルス支援センター

アドレス:<http://www.oita-sanpo.jp/sien/index.htm>

○メンタルヘルス支援センター事業のホームページ

アドレス:<http://www.rofuku.go.jp/sanpo/eap/index.html>

### 内閣府の自殺対策総合ページ

内閣府の自殺対策に関する総合ページです。

国の自殺防止に関する取り組みや統計・調査が掲載されています。

アドレス:<http://www8.cao.go.jp/jisatsutaisaku/index.html>

### 労働災害の申請など

○労働災害の申請手続きの流れについて知りたい時

厚生労働省のパンフレットPDF版

「労災保険～請求(申請)のできる保険給付等」

アドレス:<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/091124-1.html>

○労災保険の給付内容について知りたい時

厚生労働省のパンフレット「労災保険給付の概要」

アドレス:<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-12.html>

## 仕事や職場の悩みごとは、県庁の労働110番(0120-601-540)へ



家族の者がハラスメントで困っていますが?

ハラスメントやメンタルヘルスなどの職場の悩み、トラブルは大分県労政・相談情報センターの労働110番へお電話ください。



受付は月～金の8:30～17:15

### 大分県労政・相談情報センターの労働相談

【受付】月曜～金曜の毎日8:30～17:15

(祝日、12/29-1/3を除く)

【内容】労働問題全般の相談を受け付けます。

【相談方法】相談は来所または電話です。

【予約など】予約は不要、相談料は無料です。

【担当】県職員が直接相談を受けます。秘密厳守です。

【場所】大分市大手町3-1-1 県庁舎本館

【労働相談専用電話】

☆固定電話用——>>TEL:0120-601-540

☆携帯・公衆電話用——>>TEL:097-532-3040

### 【巡回相談会】

○毎月1回県内各地で無料相談会

○弁護士・社労士が直接相談を受けます。

### 【労働なんでも相談】

○県内各地で地元市町村と共催

○県職員が現地で直接相談を受けます。

★各種労働相談の詳しいことは、左記の労働相談専用電話にお問い合わせください。

または県庁ホームページ

<http://www.pref.oita.jp/site/oitarodo/rodosodan.html>

をご覧ください。

携帯電話の方は労働相談のホームページへ右のQRコードからどうぞ。



大分県庁の労働相談(PC)ホームページQRコード



大分県庁の労働相談(携帯)ホームページQRコード

