

職員課長
総務課長 殿
人事課長
職員更生課長

一般社団法人 日本経営協会
理事長 平井 充則

NOMA行政管理講座開催(ご案内)

健康で働きやすい職場づくりのためのメンタルヘルスの基本と法知識

～復職支援・休職者対応等のポイントと法的対応策～

＜平成29年6月26日(月)・6月27日(火)＞

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます

本会事業活動には、平素より格別のご支援・ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

多様化する住民ニーズへの対応や、多忙な業務などから生じるストレスにより、うつ病などの精神疾患による休職が増加しております。とりわけ、平成28年10月に大手広告代理店の新入社員の過労自殺が大きく報道されたこと等を契機に、政府が労働時間の適正な把握のためのガイドラインを策定するなど、職員の過重労働を防止するための適切な対応が使用者に問われています。

また、平成26年6月に成立した改正労働安全衛生法では、職員のメンタルヘルス不調の未然防止、職員自身のストレスへの気づきを促す、働きやすい職場づくりを目的とし、従来からの定期健康診断に加え、いわゆるストレスチェックが義務化され、人事厚生担当者等は職員のメンタルヘルス管理のみならず、ストレスチェック体制を整える等の業務が重要な課題となっております。平成28年4月1日施行された改正障害者雇用促進法が実務に与える影響についても十分に検討しておく必要があります。

そこで本講座では、健康で働きやすい職場づくりのためのメンタルヘルス対策・基本知識ならびに労働安全衛生法を始めとする各種法律問題の両面から、人事厚生担当者や管理・監督者が知っておくべき実務上のポイント等をわかりやすく解説いたします。また、グループワークを通じて、担当者の方々が日頃のお悩みの問題を解決するための場としていただき、自身のセルフケアの意識向上にもお役立ていただき、メンタルヘルス不調・変化への「気づき」のノウハウ取得を目的としています。

時節柄公務ご多忙の折とは存じますが、この機会に関係者多数のご参加をお薦め申し上げます。

敬 具

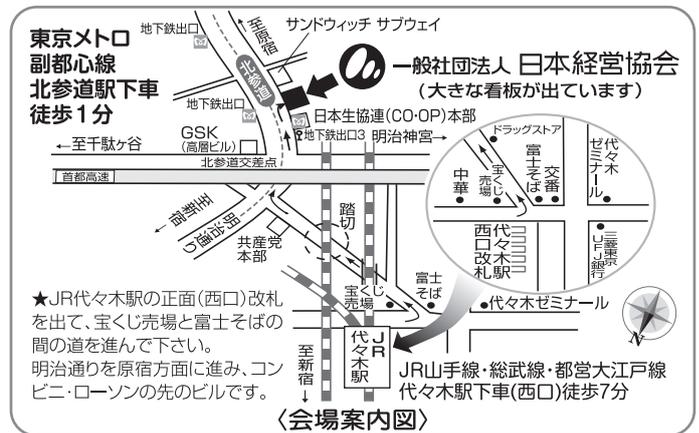
記

日 時：平成29年6月26日(月) 13:00～17:00
6月27日(火) 9:30～16:30

講 師：HOYA 株式会社 まつおか じゅり 松岡 朱理氏
HOYA グループ産業医 弁護士
ひらぎの かずのり 柗木野 一紀氏

会 場：NOMA ホール(日本経営協会内専用教室)
(東京都渋谷区千駄ヶ谷 3-11-8)

受講料：会員(1名) 29,000円 } 31,320円
(参加料) 消費税 2,320円
一般(1名) 32,000円 } 34,560円
消費税 2,560円



- 申込方法：①FAXまたは郵送申込…裏面申込書に必要事項をご記入の上、下記へお送り下さい。
②Web申込…本会ホームページ上の「セミナーお申込ボタン」を押し、必要事項をご入力下さい。
・受付次第、参加券および請求書をご連絡担当者宛にお送りいたします。
・開催3営業日前までに参加券が届かない場合は、お手数ですがご連絡下さい。
・お申込みは開催日の3営業日前までお願いいたします。
・本講座は、定員になり次第締め切らせていただきます。

入金方法：参加料は、請求書にもとづき銀行振込にてお納め下さい。領収書は「振込金受領書」をもってかえさせていただきますのでご了承下さい。

キャンセル：お申し込み後、キャンセルされる場合は必ず事前(3営業日前まで)にご連絡下さい。

開催日の3営業日前～前日のキャンセルは受講料の30%、開催当日のキャンセルは100%をキャンセル料として申し受けます。なお、当日までに連絡なくご欠席の場合も、100%のキャンセル料となりますので、あらかじめご了承下さい。

その他：参加者が少数の場合、天災の場合などにおいては、中止・延期させていただく場合があります。

お申込み
お問合せ先



一般社団法人 日本経営協会

(お電話でのお問合せは月曜日～金曜日の9:15～17:15にお願いします)

東京本部 公務研修グループ

〒151-8538 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-11-8

TEL(03)3403-1891(直) FAX(03)3403-1130

URL <http://www.noma.or.jp>

▶プログラム◀

6月26日(月)

職場のメンタルヘルス対策

松岡 朱理氏

1. メンタルヘルス対策が必要な理由
 - 1-1 メンタルヘルス不調者の状況
 - 1-2 働く人のストレス要因とは
2. メンタルヘルスの基礎知識
 - 2-1 そもそもストレスとは何か
 - 2-2 ストレスパターン・チェック
 - 2-3 セルフケア (ストレスを知り、うまく付き合うために)
3. 労働災害と安全配慮義務について
 - 3-1 労働災害
 - 3-2 安全配慮義務について
4. 昨今のストレス関連疾患の知識と対応
 - 4-1 うつ病 (「現代型」うつを含む)
 - 4-2 発達障害
 - 4-3 その他のメンタルヘルス疾患
5. 上司・担当者の役割は、「気づき」と「つなぎ」
 - 5-1 部下・同僚への「気づき」と「つなぎ」
 - 5-2 職場でできるカウンセリングの基本手法
 - 5-3 産業医と主治医の連携
6. 休職と復職について
 - 6-1 休職における注意点と困難事例
 - 6-2 復職の上手な進め方
7. (事例検討)メンタルヘルス不調者への対応・復職者への対応
8. ストレスチェック制度の活用について
 - 8-1 ストレスチェックの主な目的
 - 8-2 集団分析を活用した職場環境改善

※当日は、一部内容を変更する場合がございます。予めご了承ください。

6月27日(火)

メンタルヘルスカケアをめぐる法律問題と職員への対応

終木野 一紀氏

- 第1 職員の健康問題の基礎的な法律知識
 1. 本来的な法的救済
 2. 原則論の修正 (災害補償制度)
- 第2 労働者の健康問題に対する最高裁の考え方
 1. 職場における健康の意味と責任主体
 2. 最高裁電通事件判決の考え方
- 第3 職員の健康問題と労働時間管理等
 1. 労働者が健康に働く義務のある労働時間とは
 2. 時間外労働・休日労働との関係
 3. 適性な労働時間の把握方法
 4. 使用者がさせてはいけない過重負荷の目安
- 第4 労働者の健康問題と労働安全衛生法
 1. 健康診断の実務対応
 2. 労働安全衛生法のストレスチェック制度の運用上の留意点
 3. 精神疾患が疑われる職員に対し受診命令ができるか
- 第5 健康診断とプライバシー・個人情報
 1. 職員の健康状態にアクセスすることはプライバシー侵害になるか
 2. 取得後の健康・医療情報の管理
 3. 精神障害の健康診断結果を家族に知らせることはプライバシー権の侵害にあたるか
 4. 東芝事件と労働者の健康情報
- 第6 メンタルヘルスと採用時の留意点
 1. 健康障害を理由とする採用拒否と面接時の留意点
 2. 任用後に過去の病歴等が発覚した場合の対応
- 第7 メンタルヘルスと日常的労務管理の実務対応
 1. セクハラが精神障害を引き起こす
 2. パワハラも精神障害の原因となることがある
 3. 若い職員への叱咤激励 (新人教育・研修等) には、特に注意が必要
- 第8 精神障害を発症した場合の実務対応
 1. 発症前の時間外労働時間数を目安として着目
 2. 業務との因果関係に関する判断を自らすべきか
- 第9 精神障害の初期症状が見られる職員への対応
 1. 業務に起因しない場合 (私傷病)
 2. 業務に起因する場合
- 第10 分限休職の際の留意点
 1. 私傷病による欠勤の意味
 2. 休職期間満了時における復職の判断と主治医の診断書の取り扱い
 3. 病気休職・復職が繰り返される場合の対応策
 4. 問題行動が心の不健康に起因すると思われる場合の対応
- 第11 降任、退職、免職の際の留意点
 1. 降任と賃金
 2. 分限休職に付することなく分限免職ができるか
 3. 退職勧奨を行う場合の留意点
 4. 精神疾患患者を「その職に必要な適格性を欠く」との理由で分限免職できるか

講座申込み: F A X (03) 3403-1130

60008024 『健康で働きやすい職場づくりのためのメンタルヘルスの基本と法知識』 参加申込書

※NOMA記入

--	--	--	--	--	--	--	--

29.6/26~27

会員 一般 (該当欄にレ印)

役所名		電話	()	内線	<ご連絡担当者>
		F A X	()		所属
所在地	〒				フリガナ 氏名
フリガナ 参加者氏名	-----	所属部課 役職名	-----	経験 年数	-----
				ケ月	-----
フリガナ 参加者氏名	-----	所属部課 役職名	-----	経験 年数	-----
				ケ月	-----
フリガナ 参加者氏名	-----	所属部課 役職名	-----	経験 年数	-----
				ケ月	-----

申込書にご記入いただいた情報は、以下の目的に使用させていただきます。

①参加券・請求書の発送および参加者名簿の作成などの事務処理 ②本会主催のセミナー、展示会、通信教育などのご案内

②がご不要の場合は□にチェックしてください。—— □不要

(経験年数は、現在の部課での年数をご記入ください)