

# 令和3年度 労働衛生行政のあらまし

◇ ウイズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり ◇

神奈川県労働局 (令3.8.18)

## 第1 神奈川県下における労働衛生の現状

職業性疾病による休業4日以上死傷災害の発生件数は、長期的に緩やかな減少傾向にありましたが、平成29年以降徐々に増加し、特に、令和2年は新型コロナウイルス感染症などによって1,126人(前年比510人増加)と大幅に増加しています。令和2年に発生した職業性疾病の死亡災害は、脳・心臓疾患、熱中症、そして蜂に刺されアナフィラキシーショックによる労働災害で3人の方が亡くなっています。休業災害では、新型コロナウイルス感染症(413人)を除いた件数の75%が腰痛であって、次いで、熱中症、上肢障害、化学物質による健康障害などが発生しています。

強い心理的負荷による精神障害や過重な業務による脳・心臓疾患の労災請求件数は増加又は高止まりしており、事業場におけるストレスチェック制度をはじめとする事業場におけるメンタルヘルス対策の推進が必要になっています。

近年、がんのみならず、脳卒中、心疾患、肝疾患、難病、そして糖尿病など障害・疾病を抱える労働者が、仕事を続けながら、治療を行うことができるよう支援を行うことが重要となっており「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の普及啓発を図る必要があります。

一般定期健康診断では、有所見率が5割を超え、毎年、増加傾向にあることから、健康診断で何らかの所見が認められた労働者に対し、産業医を活用した健康診断の事後措置を実施することが引き続き重要な課題です。

引き続き、新型コロナウイルス感染症を踏まえた「新しい生活様式」に基づき、地域の状況に応じて、職場における新型コロナウイルス感染症の予防、健康管理の強化を図り、労働者が安全かつ安心して働ける環境づくりに取り組む必要があります。

### 1 脳・心臓疾患及び精神障害等の労災補償状況(図1・図2)

令和2年度の脳・心臓疾患の労災補償状況は、請求件数が56件(前年度比△15件)、支給決定件数が17件(前年度比+4件)でした。また、精神障害等の労災補償状況は、請求件数が158件(前年度比△40件)、支給決定件数が44件(前年度比+15件)となっています。

図1 脳・心臓疾患の労災補償状況

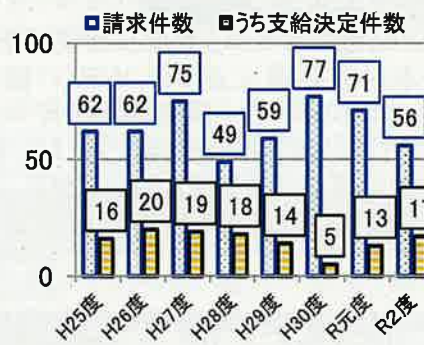
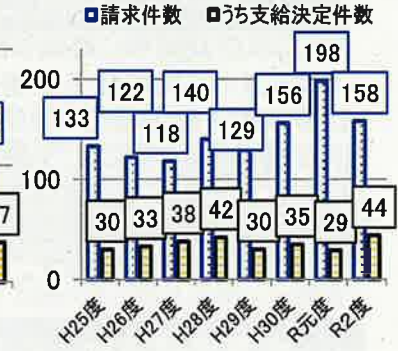


図2 精神障害の労災補償状況



### 2 職業性疾病の発生状況(図3・図4)

(1) 令和2年の職業性疾病による死亡災害は、脳・心臓疾患1人、熱中症1人、蜂刺されによるもの1人でした。直近8年間(平成25年～令和2年)に亡くなった者計31人のうち、脳・心臓疾患による死亡者は16人(52%)に及んでいます。

(2) 令和2年の職業性疾病による休業4日以上の被災労働者数は1,126人と前年より510人増加しました。増加した主な要因は、新型コロナウイルス感染症による413人であり、新型コロナウイルス感染症関連のものも97人増加しました。腰痛は537人と新型コロナウイルス感染症関連を除いた全体の75%を占めています。

図3 業務上疾病発生状況

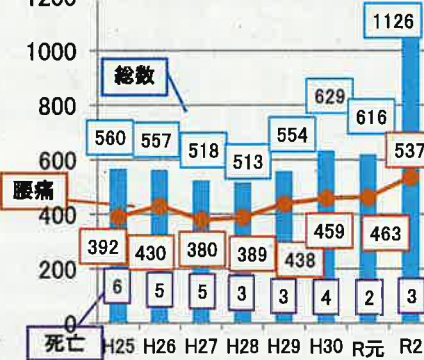
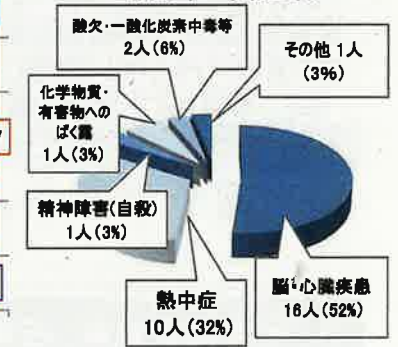


図4 業務上疾病による死亡災害(平成25年～令和2年)

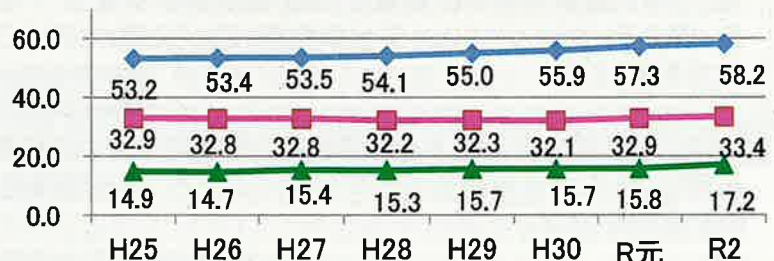


### 3 健康診断結果の状況(図5)

一般定期健康診断では、平成25年以降、有所見率◆(何らかの所見があった労働者の割合)が連続して増加しております。(令和2年全国の有所見率58.5%)

検査項目別では、血中脂質■(33.4%)、肝機能検査(17.3%)、血圧▲(17.2%)、血糖(11.0%)など生活習慣病と密接な検査項目の有所見率が高くなっています。

図5 定期健康診断の有所見率の推移





## 第2 令和3年度労働衛生行政の重点

- 1 第13次労働災害防止推進計画重点業種等の労働災害防止対策の推進(腰痛予防対策の推進、熱中症災害防止対策の推進)
- 2 産業保健活動・メンタルヘルス対策の推進
- 3 化学物質対策・石綿ばく露対策の徹底
- 4 事業場における治療と仕事の両立支援
- 5 受動喫煙対策
- 6 電離放射線障害防止対策等
- 7 粉じん障害防止対策

### 1 第13次労働災害防止推進計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

#### (1) 腰痛予防対策の促進

第三次産業における腰痛による死傷災害が高止まりしているため、第三次産業の事業者や、重量物取扱い作業を行う事業者等に対して、職場における腰痛予防対策指針(平成25年6月改正)に基づく取組について周知、指導を行います。

[厚労省 腰痛予防対策指針](#)

[🔍 検索](#)

#### (2) 熱中症災害防止対策の促進

第13次防期間中に増加している熱中症による死亡災害防止を図るため、令和3年4月20日付で見直された「職場における熱中症予防基本対策要綱」に基づき、WBGT値の測定及びWBGT値に応じた措置を推進する「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」(実施期間5月~9月)を展開し、屋外作業や高温多湿な屋内作業場の指導の際には、WBGT値の測定とその結果に基づき、作業の一時中止、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等の必要な措置を講じるなど、また、厚労省委託事業ポータルサイト「学ぼう! 備えよう! 職場の仲間を守ろう! 職場における熱中症予防情報」を活用し、職場における熱中症対策の徹底について周知啓発を行います。

[厚労省 熱中症ポータルサイト](#)

[🔍 検索](#)

### 2 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策、これらの措置が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き、指導等を行います。

また、事業場における労働者の健康保持増進のための指針(改正令和3年2月8日健康保持増進のための指針公示第8号)の周知を行います。

[こころの耳 働く人のメンタルヘルスポータルサイト](#)

[🔍 検索](#)

[事業場における労働者の健康保持増進のための指針](#)

[🔍 検索](#)

### 3 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質による労働災害を防止するため、特定化学物質障害予防規則等の特別規則に基づく措置を徹底し、特別規則対象外の物質による労働災害が多発していることから、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート(SDS)交付の徹底、これらに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底を図ります。

[厚労省「溶接ヒューム等」特化則改正](#)

[🔍 検索](#)

また、解体等を行おうとする建築物等の石綿等の使用の有無について事前調査者の要件を明確化するなど石綿ばく露防止対策等を強化するため、改正された石綿障害予防規則等の周知指導を徹底する等の施策の充実を図ります。

[厚労省 石綿則改正](#)

[🔍 検索](#)

[石綿総合情報ポータルサイト\(厚労省委託事業\)](#)

[🔍 検索](#)



## 4 事業場における治療と仕事の両立支援

神奈川県産業保健総合支援センターと連携して、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂された「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」(以下「両立支援ガイドライン」という。)及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルや疾患別サポートマニュアルの周知を行います。また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行います。

神奈川県産業保健総合支援センター

検索

治療と仕事の両立支援ナビ ポータルサイト

検索

## 5 受動喫煙対策

職場における受動喫煙防止については、労働安全衛生法第68条の2に定められています。職場における労働者の安全と健康の保護を目的として、事業者は、屋内における当該労働者の受動喫煙を防止するための措置について努力義務を課しています。引き続き、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」(令和元年7月1日付け基発0701第1号)の周知啓発を図ります。

厚労省 職場における受動喫煙防止対策について

検索

本年度の受動喫煙防止対策助成金(健康増進法に規定する既存特定飲食提供施設で料理店、飲食店等を営む事業者に限ります)については、受動喫煙防止対策助成金の手引き(厚労省HP)でご確認ください。  
\* たばこ煙の濃度等の測定機器の無料貸出制度は令和2年度で終了しました。

## 6 電離放射線障害防止対策

「放射線業務従事者に対する線量測定等の徹底及び眼の水晶体の被ばくに係る放射線障害防止対策の再周知について」(令和元年11月1日付け基安発1101第1号)や目の水晶体に受ける等価線量の限度の引き下げなど令和3年4月1日から施行・適用された「電離放射線障害予防規則」や「電離放射線障害予防規則第3条第3項並びに第8条第5項及び第9条第2項の規定に基づく厚生労働大臣が定める限度及び方法を定める件」に基づき対策の遵守徹底及び放射線測定器の適切な装着等の被ばく低減対策について、周知徹底を図ります。

「◆医療保健業に従事する皆さまへ◆ ～被ばく線量の見える化のために～ 線量測定は適切な方法で実施してください」リーフレット

厚労省 改正電離則

検索

厚労省 放射線測定

検索

## 7 粉じん障害防止対策

「第9次粉じん障害防止総合対策」(平成30年2月9日付け基発0209第3号)を踏まえ、第9次粉じん障害防止総合対策5か年推進計画に従って指導等を実施します。

厚労省 第9次粉じん障害防止総合対策

検索

トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項について専門家検討会の報告書がまとめられ、粉じん障害防止規則等及び「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」が改正され、令和3年4月1日から施行(一部は令和4年4月1日施行)について周知啓発を行います。

厚労省 粉じん ずい道等建設工事

検索

## 第3 職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化について

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止については、「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」に基づき、各関係団体が作成された「業種ごとの感染拡大予防ガイドライン」等を実践する際に、労働者が安全かつ安心して働ける環境づくりに率先して取り組んでいただくことについて、傘下団体・企業に対し周知等をお願いしてきたところです。また、厚生労働省では、特に、事業場において留意すべき事項となる「取組の5つのポイント」について、あらゆる機会を捉え、働きかけを行っています。「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を活用し、職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化をお願いします。

新型コロナ 取組5つのポイント

検索

職場における新型コロナチェックリスト

検索

(参考)「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」(一般社団法人日本渡航医学会・公益社団法人日本産業衛生学会)、「動画教材 職場における新型コロナウイルス感染症予防対策を推進するためのポイント」・「動画教材 会議を行うにあたって新型コロナウイルス感染症の感染防止のためのポイント」(独立行政法人労働者健康安全機構)

## 第4 神奈川県労働局の第13次労働災害防止推進計画における目標

神奈川県労働局HPに掲載

### 1 計画の期間

2018年4月～2023年3月までの5年間

### 2 計画の全体目標

- 2022年までに、神奈川県内の労働災害による死亡者数を15%以上減少・25人以下(2017年比)
- 2022年までに、神奈川県内の労働災害による死傷者数を5%以上減少・6223人以下(同上)
- 業種別:建設業、製造業:死傷者数を10%以上減少・死亡者数を5人以下  
:陸上貨物運送事業、小売業、飲食店:死傷者数を5%以上減少  
:社会福祉施設:死傷年千人率で5%以上減少

### 3 重点とする健康確保・職業性疾病対策

#### (1) メンタルヘルス対策(2017年末の集団分析を実施した事業場の割合:78.7%)

【目標】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(56.6%:2016全国値)とする。

【目標】ストレスチェック結果に基づき集団分析を実施した労働者数50人以上の事業場の割合を85%以上(78.7%:2017)とする。

#### (2) 腰痛予防対策(2017年末の疾病者数状況:438人)

【目標】腰痛による死傷災害を2017年と比較して、2022年までに死傷年千人率で5%以上減少させる。

#### (3) 熱中症対策(前5か年の死亡者数:4人)

【目標】職場での熱中症による死亡災害を2013年から2017年の5年間と比較して、2018年から2022年までの5年間で5%以上減少させる。

推進状況は、 [神奈川県労働局 第13次防](#) [検索](#) [で確認ください。](#)

## 第5 お知らせ

○ 神奈川県産業保健総合支援センター・地域産業保健センター〔(独)労働者健康安全機構〕を活用しましょう。

独立行政法人労働者健康安全機構(神奈川県産業保健総合支援センター及び地域産業保健センター)は、独立行政法人労働者健康安全機構法に基づいて設立された、厚生労働省が所管する法人です。

神奈川県産業保健総合支援センターでは、産業保健活動に携わる産業医、保健師、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、産業保健に関する研修や専門的な相談への対応などの支援を行っています。産業保健スタッフ向けのサービス内容は、専門的相談対応(産業医、産業看護職、労働衛生コンサルタント、社会保険労務士、産業カウンセラー等の専門家が対応)、専門的研修等の実施、メンタルヘルス対策(メンタルヘルス促進員による個別訪問支援、メンタルヘルス専門家による相談対応)、治療と仕事の両立支援(両立支援促進員による個別訪問支援、窓口相談対応)、事業主・労働者に対するセミナーを無料で行っています。神奈川県内1拠点:神奈川県産業保健総合支援センター(TEL 045-410-1160)

地域産業保健センターでは、労働者数50人未満の小規模事業場の事業者やそこで働く労働者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産業保健サービスを無料で提供しています。小規模事業場向けサービス内容は、健康診断の結果について医師からの意見聴取、長時間労働や高ストレス者に対する面接指導、労働者の「こころ」と「からだ」の健康管理に関わる相談、専門スタッフによる個別訪問指導を行っています。神奈川県下12の労働基準監督署管内に配置された地域拠点:地域産業保健センターが活動を行っています。

### ○ 安全衛生優良企業公表制度の申請

[厚労省 安全衛生優良企業制度](#)

[検索](#)

安全衛生優良企業公表制度は、労働安全衛生に積極的な取組を行っている企業を認定、企業名を公表し、社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組を促進するための制度です。企業も求職者や取引先などへのアピールに活用することができ、求職者も安全・健康な職場で働くことを選択することができる制度です。本社事業場を管轄する都道府県労働局長宛での申請が必要です。

### ○ 神奈川県労働局HPの活用やメルマガ登録をお願いします。

神奈川県労働局HPでは、事業場での取組を進めていただくための情報を提供し、法改正等、研修会・セミナーの開催予定等も掲載していますので、御活用ください。また、メールマガジンでも労働局関連各種情報発信していますので登録よろしくお願いたします。



# さんぽセンター

はじめてガイド

働く人の「こころ」と「からだ」の  
健康に関するご相談は  
「さんぽセンター」へ。

全国  
47か所

社員の  
健康管理に  
携わる方なら  
どなたでも

無料



# すぐにわかる!さんぽセンターってどんなところ?

提供するサービスはすべて  
**無料**です。

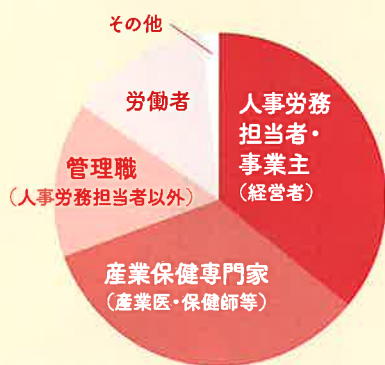
働く人の健康管理のための  
**公的な機関**です。

●いろいろな方に、多様な目的でご利用いただいています。

## どんな目的で?

- 職場のメンタルヘルス対策
- 労働衛生管理体制の整備
- 治療と仕事の両立支援の取り組み
- 社員の健康保持増進
- ストレスチェック後の職場環境改善
- 労働衛生教育の取り組み
- 長時間労働による健康障害防止
- etc.

## 利用者の職種は?



## 利用者の業種は?

- 製造業
- 医療・福祉
- 建設業
- 運輸業・郵便業
- 卸売業・小売業
- サービス業
- etc.

## 事業場への効果は?

メンタルヘルス対策が充実  
〔「心の健康づくり計画」を作成〕

治療と仕事の両立支援の取り組みが充実  
〔時間単位年休や時差出勤の制度を導入〕

作業環境や  
作業内容が  
改善

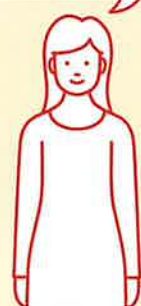
衛生委員会  
が活性化

喫煙率が  
低下

社員の  
食生活改善の  
意識が向上

長時間  
労働者の  
割合が減少

健康診断  
受診率が  
向上



●様々なサービスを提供しています。お気軽にご相談ください。

**47**か所  
全ての都道府県

## 産業保健総合支援センター (さんぽセンター)

産業保健スタッフ向けサービス

さんぽセンターでは、産業保健活動に携わる産業医、保健師、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、産業保健に関する研修や、専門的な相談への対応などの支援を行なっています。

専門的相談対応



個別訪問支援による  
メンタルヘルス対策



働く人の健康管理に関する  
情報提供



専門的研修等



治療と仕事の  
両立支援



事業主・労働者に対する  
セミナー



全国  
**350**か所  
概ね労基署ごと

## 地域産業保健センター (地さんぽ)

小規模事業場向けサービス

地さんぽでは、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しています。

健康診断の結果について医師からの  
意見聴取



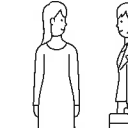
長時間労働者や  
高ストレス者に対する  
面接指導



労働者の「こころ」と「からだ」の  
健康管理に関する  
相談



専門スタッフによる  
個別訪問指導



地さんぽの利用には事前の申し込みが必要です。  
総括産業医(企業内の事業場の産業保健活動について総合的に指導を行なう産業医)がいる小規模事業場は支援対象外となります。  
利用回数には制限があります。  
詳しくは、最寄りの地さんぽもしくはさんぽセンターへお問い合わせください。



# さんぽセンター Webひろばのご紹介

- さんぽセンター、地さんぽのサービス
- 働く人の健康管理に役立つ情報
- 各さんぽセンターが作成した資料  
(※コンテンツの一例です。)

ぜひ  
お越しください!

さんぽセンター  
Webひろば



さんぽセンターWebひろば

検索

さんぽセンター等がよくわかる動画

## おしえて! 谷原さん

さんぽセンターWebひろば公開中!

さんぽセンター編



地さんぽ編



メンタルヘルス編



## こんな時は、さんぽセンター・地さんぽにご相談ください!

Q 産業医の知識を増やすために研修を受けたい。

A さんぽセンターでは、様々なテーマの研修を実施しています。ぜひ参加してみてください。

Q 社員の健康管理のことで相談したいけど、誰に聞いたらいいんだろう。

A さんぽセンター、地さんぽでは、各分野の専門スタッフが産業保健の相談に応じます。

Q 健康診断で結果がよくない従業員がいる。どのように対応したらいい?

A 地さんぽでは、健康診断結果に対する医師の意見聴取を行なっています。  
また、従業員への健康相談も行なっています。

Q 従業員のメンタルヘルス対策への意識を高めたい。

A さんぽセンターの専門スタッフが事業場へ訪問して、事業場に合ったメンタルヘルス対策を一緒に考えます。  
管理監督者、若年労働者向けの教育も行なっています。

Q 治療を続けながら働いている従業員のために、会社としてできることはないかな?

A さんぽセンターの専門スタッフが、治療と仕事の両立支援制度導入のお手伝いをします。

Q 長時間労働が続いている社員の健康が心配。

A 地さんぽでは、長時間労働者への面接指導を行なっています。

さんぽセンターへのご相談は「全国統一ナビダイヤル」

 **0570-038046**

サンポラシロウ

このナビダイヤルを利用することにより、最寄りのさんぽセンターに着信します。

地さんぽへのご相談は

[詳しくはこちらから](#)

最寄りのさんぽセンターにお問い合わせいただくか、さんぽセンターのホームページをご覧ください。



企業の  
明るい未来  
のために

働く人の「**こころ**」と「**からだ**」の健康を、無料でサポート!

# 産業保健総合支援センター のご案内

産業保健総合支援センター

※各都道府県に1か所

## メンタルヘルス 対策

専門スタッフ（産業カウンセラー・社労士等）が事業場に訪問し、メンタルヘルス対策の計画作成やストレスチェック制度の導入・職場環境改善に関する実地相談、管理監督者や若手労働者に対するメンタルヘルス教育などを行っています。

## 治療と仕事の 両立支援対策

専門スタッフ（産業カウンセラー・社労士等）が事業場に訪問し、両立支援制度の導入支援、患者（労働者）と企業との個別調整支援などを行っています。

## 研修、 相談対応

産業医等の産業保健スタッフや事業者等を対象として、メンタルヘルス対策や、治療と仕事の両立支援をはじめとする産業保健をテーマに研修を行っています。また、窓口・電話・メールでご相談に応じ、解決方法を助言しています。

※労働者数50人未満の小規模事業場を支援する地域窓口（地域産業保健センター）や、産業保健関係助成金もご利用いただけます。詳しくは裏面をご覧ください。

## 事業場の状況に応じた各支援の活用イメージ

さまざまな支援を上手に  
活用して、産業保健活動  
に取り組みましょう！

### ステップ1

地域産業保健センターを  
活用して、労働者の健康  
管理を行いましょ

### ステップ2

専門スタッフの訪問指導  
や助成金を活用して、自  
主的な取り組みを図りま  
しょ

### ステップ3

いろいろな研修に参加し  
て、産業保健に関する理  
解をさらに深めましょ  
★困ったことがあれば、相談  
窓口を活用しましょ





## 地域窓口（地域産業保健センター）

※全国350か所

### 労働者数50人未満の小規模事業場を支援します

医師による面接指導や健康診断実施後の意見聴取

事業場への訪問による健康相談



事業場からの求めに応じて、産業医・保健師が事業場へ訪問して、医師による面接指導<sup>※1</sup>や、健康診断実施後の意見聴取<sup>※2</sup>などの労働安全衛生法で定められた事項の実施のほか、医師または保健師による健康相談<sup>※3</sup>などを行っています。

※1 長時間労働者やストレスチェックにより高ストレスと判断された労働者に対する医師による面接指導

※2 健康診断で異常所見があった労働者の就業上の措置に関する医師への意見聴取

※3 健康面の不安やメンタルヘルス不調を感じている労働者に対する医師・保健師による助言・指導

## 産業保健関係助成金

メンタルヘルス対策や、小規模事業場における産業医の選任など、事業者の産業保健活動の取り組みに対して費用の助成を行っています。

〈対象〉

労働者数**50人未満**の事業場

〈対象〉

労働者数**50人以上**の事業場

心の健康づくり計画助成金（労働者数の制限なし）

職場環境改善計画助成金（労働者数の制限なし）

ストレスチェック助成金

小規模事業場産業医活動助成金



詳しくは、  
助成金専用ダイヤル



ナヤミヲシロウ  
0570-783046 まで

「都道府県産業保健総合支援センター」へのご相談は、



サンポヲシロウ  
0570-038046 まで

各産業保健総合支援センター  
の所在地は

こちら



独立行政法人 労働者健康安全機構

<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>

(H30.06)



# こころの耳をご存じですか？

「こころの耳」は、働く方と、周りで支える方々をサポートする  
職場のメンタルヘルス対策専門の情報サイトです



## 働く方へ

- ・セルフケア
- ・セルフチェック  
(ストレス・疲労蓄積度)
- ・相談窓口

## 事業者の方へ

- ・他社の取組事例
- ・ストレスチェック
- ・職場環境改善

## ご家族の方へ

- ・うつ病について
- ・ご家族へのケア
- ・医療機関の検索

## 部下を持つ方へ

- ・部下へのケア
- ・休業・復職者への対応

## 支援する方へ

- ・研修に使える資料
- ・パンフレット


あなたの笑顔のために



## こころの耳の相談窓口

### 働く人の 「こころの耳電話相談」


 0120-565-455

 月曜日・火曜日 17:00～22:00  
土曜日・日曜日 10:00～16:00  
(祝日、年末年始はのぞく)

### 働く人の 「こころの耳SNS相談」

スマートフォンなどで右のQRコード  
を読み取ると友だち登録できます




 月曜日・火曜日 17:00～22:00  
土曜日・日曜日 10:00～16:00  
(祝日、年末年始はのぞく)

### 働く人の 「こころの耳メール相談」

こころの耳メール

検索

 24時間受付  
1週間以内に返信します

※相談の受付には利用規約への同意が必要です。あらかじめ利用規約をご確認ください。





インターネットによる情報提供の窓口です

あなたは一人ではありません

あなたの力になる場所や人を一緒に探しましょう

## メンタルヘルス対策に関する さまざまな情報を提供しています

### 働く方へ

- 5分でできる職場のストレスセルフチェック
- 働く人の疲労蓄積度セルフチェック
- 15分でわかるセルフケア
- 専門の相談機関・医療機関のご案内
- こころの病・克服体験記



### ご家族の方へ

- 働く人の疲労蓄積度セルフチェック(家族支援用)
- ご家族にできること
- 遺されたご家族へ
- ご存知ですか?うつ病



### 部下を持つ方へ

- 15分でわかるラインによるケア
- 動画で学ぶメンタルヘルス教室
- 職場の快適度チェック
- 気配りしていますか



### 事業者の方へ

- 施策概要・法令・指針・行政指導通達など
- 「働き方改革関連法」について
- 事業場取り組み事例(職場復帰支援、ストレスチェックなど)
- 職場環境改善ツール



### 支援する方へ

- ストレスチェック制度について
- 改正労働安全衛生法のポイント(ストレスチェック制度)
- 15分でわかる事業場内産業保健スタッフ等によるケア
- 職場復帰に関わったみんなの声
- 専門家によるQ&A
- 統計情報・冊子・パンフレット・研修会など



こころの耳

検索

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





Relax

# 職場における 心の健康づくり

～労働者の心の健康の保持増進のための指針～



# はじめに

厚生労働省では、国、事業者、労働者をはじめとする関係者が一体となって総合的かつ計画的に労働者の安全と健康を守り、労働災害防止対策に取り組むことができるよう労働安全衛生法の規定に基づいて「第12次労働災害防止計画」を策定しています。

本計画では、平成25年度から平成29年度までの5年間に実施すべき主な取組みを示しており、事業者、労働者をはじめとする関係者は自ら積極的に対策を推進し、安全衛生水準の向上に努めることが求められます。

## 第12次労働災害防止計画：6つの重点施策

6つの重点施策を定め、施策ごとの目標を設定して取組みをすすめることとしていますが、その一にメンタルヘルス対策の推進が挙げられています。

**メンタルヘルス対策の推進**  
**【目標】** メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする。

- メンタルヘルス不調を予防するための職場改善の取組
- ストレスへの気付きと対応の促進
- 取り組み方が分からない事業場への支援
- 職場復帰対策の促進

### 心の健康対策（メンタルヘルスケア）の実施状況

心の健康対策に取り組んでいる事業所の割合は59.7%で、これを事業所規模別にみると、100人以上のすべての規模で9割を超えており、また、50人以上のすべての規模で8割を超えています。

心の健康対策に取り組んでいる事業所のうち、心の健康対策の取組内容（複数回答）をみると、「事業所内の相談体制の整備」(44.4%)が最も高く、次いで「労働者への教育研修・情報提供」(42.0%)、「管理監督者への教育研修・情報提供」(38.6%)の順となっています。

表 心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所割合 (単位：%)

平成27年	59.7
(事業所規模) 1000人以上	99.8
500～999人	96.6
300～499人	92.5
100～299人	95.0
50～99人	81.3
30～49人	64.0
10～29人	52.9
平成25年	60.7
平成24年	47.2

## 目次

- 労働者の心の健康に関する現状..... 3
- 労働者の心の健康の保持増進のための指針のあらまし..... 4
- 事業場における心の健康づくりの具体的な事例..... 12
- ラインによるケアとしての取組み内容..... 16
- 労働者の心の健康の保持増進のための指針..... 20
- 産業保健総合支援センター..... 27

# 労働者の心の健康に関する現状

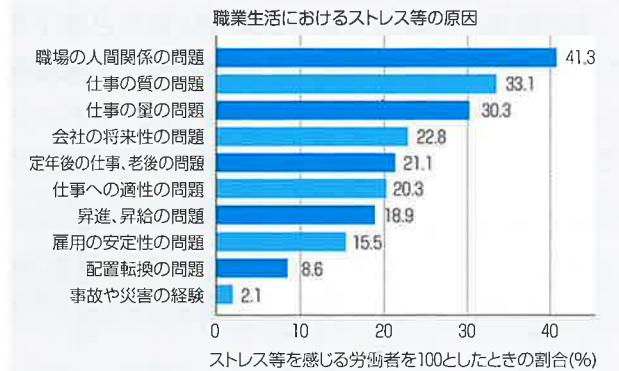
近年、経済・産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が高くなっています。

図1 職業生活でのストレス等の状況



資料 H9～H24は「労働者健康状況調査」、H25、H27は「労働安全衛生調査（実態調査）」（厚生労働省 各年版）

図2 職業生活におけるストレス等の原因



資料「平成24年労働者健康状況調査」（厚生労働省）

また、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案が近年増加し、社会的にも関心を集めています。

自殺者総数が2万人を超えているなかで、労働者の自殺者数も7千人前後で推移しています。

図3 精神障害等による労災認定件数



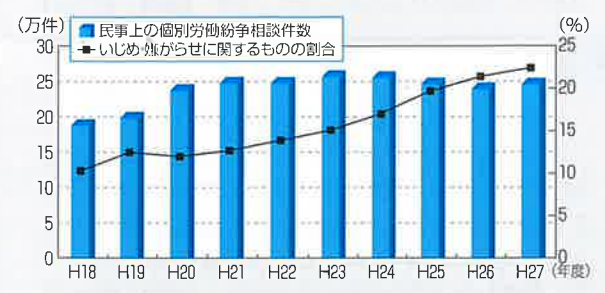
注：当該年度以前に請求されたものを含む  
 資料「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況（平成27年度）」（厚生労働省）

図4 自殺した労働者数の推移



注：H18までは管理職と被雇用者の合計、H19以降は「被雇用者・勤め人」の人数。  
 資料「自殺の状況」（警察庁）

図5 いじめ・嫌がらせに関する相談状況の推移



資料「平成27年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（厚生労働省）

「職場のいじめ・嫌がらせ」は、労働者のメンタルヘルス不調の原因になることもありますが、都道府県労働局、労働基準監督署等に寄せられた相談件数の割合は増加の傾向が見られます。

このように、事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図ることが重要な課題となっています。



# 労働者の心の健康の保持増進のための指針のあらまし

厚生労働省は「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(メンタルヘルズ指針、平成18年3月策定、平成27年11月30日改正)を定め、職場におけるメンタルヘルズ対策を推進しています。

## 1. 趣旨

本指針は、労働安全衛生法第70条の2第1項の規定に基づき、同法第69条第1項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置(以下「メンタルヘルスクエア」という。)が適切かつ有効に実施されるよう、メンタルヘルスクエアの原則的な実施方法について定めるものです。【指針：1】

### 労働安全衛生法

第69条 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならない。

## 2. メンタルヘルスクエアの基本的考え方

事業者は、自らがストレスチェック制度を含めた事業場におけるメンタルヘルスクエアを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」やストレスチェック制度の実施方法等に関する規程を策定する必要があります。

また、その実施に当たってはストレスチェック制度\*の活用や職場環境等の改善を通じて、メンタルヘルズ不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルズ不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」及びメンタルヘルズ不調となった労働者の職場復帰を支援等を行う「三次予防」が円滑に行われるようにする必要があります。これらの取組みにおいては教育研修・情報提供を行い、「4つのケア」を効果的に推進し、職場環境等の改善、メンタルヘルズ不調への対応、休業者の職場復帰のための支援等が円滑に行われるようにする必要があります。

さらに、メンタルヘルスクエアを推進するに当たっては、次の事項に留意してください。【指針：2】

### 心の健康問題の特性

心の健康については、その評価には、本人から心身の状況の情報を取得する必要があり、さらに、心の健康問題の発生過程には個人差が大きいので、そのプロセスの把握が困難です。また、すべての労働者が心の問題を抱える可能性があるにもかかわらず、心の健康問題を抱える労働者に対して、健康問題以外の観点から評価が行われる傾向が強いという問題があります。【指針：2-①】

### 労働者の個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスクエアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護及び労働者の意思の尊重に留意することが重要です。心の健康に関する情報の収集及び利用に当たっては、労働者の個人情報の保護への配慮は、労働者が安心してメンタルヘルスクエアに参加できること、ひいてはメンタルヘルスクエアがより効果的に推進されるための条件です。【指針：2-②】

### 留意事項

#### 人事労務管理との関係

労働者の心の健康は、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理と密接に関係する要因によって、より大きな影響を受けます。メンタルヘルスクエアは、人事労務管理と連携しなければ、適切に進まない場合が多くあります。【指針：2-③】

#### 家庭・個人生活等の職場以外の問題

心の健康問題は、職場のストレス要因のみならず家庭・個人生活等の職場外のストレス要因の影響を受けている場合も多くあります。また、個人の要因等も心の健康問題に影響を与え、これらは複雑に関係し、相互に影響し合う場合が多くあります。【指針：2-④】

\*労働安全衛生法第66条の10に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)及びその結果に基づく面接指導の実施、集団ごとの集計・分析等、事業場における一連の取組全体をいう。

## 3. 衛生委員会等における調査審議

メンタルヘルスクエアの推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組みを行うことが必要です。「心の健康づくり計画」の策定はもとより、その実施体制の整備等の具体的な実施方法や個人情報の保護に関する規程の策定等に当たっては、衛生委員会等において十分調査審議を行うことが重要です。【指針：3】

### 衛生委員会の調査審議についての法令上の定め

#### 労働安全衛生法

第18条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。  
1～3 (略)  
4 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

#### 労働安全衛生規則

##### 第22条(衛生委員会の付議事項)

法第18条第1項第4号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。  
1～7 (略)  
8 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。  
9 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。  
10 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。

#### 労働安全衛生法等の一部を改正する法律(労働安全衛生法関係)等の施行について(平成18年2月24日付基発第0224003号)

##### 衛生委員会の付議事項(第22条関係)

第10号は、精神障害等の労災認定件数が増加しており、事業場において労使が協力してメンタルヘルズ対策を推進する重要性が増していることから、衛生委員会等の付議事項として、第8号とは別に、「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」を明記した。

なお、この樹立に関することには、

- ① 事業場におけるメンタルヘルズ対策の実施計画の策定等に関すること
- ② 事業場におけるメンタルヘルズ対策の実施体制の整備に関すること
- ③ 労働者の精神的健康の状況を事業者が把握したことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われるようなことがないようにするための対策に関すること
- ④ 労働者の精神的健康の状況に係る健康情報の保護に関すること
- ⑤ 事業場におけるメンタルヘルズ対策の労働者への周知に関することが含まれること

さらに、ストレスチェック制度導入により、衛生委員会の付議事項(第22条)関係(第10号)として、ストレスチェック制度の実施体制及び実施方法について、調査審議を行い、ストレスチェック制度の実施に関する規程を定め、これをあらかじめ労働者に対して周知することが必要であることが示されています(平成27年5月1日基発0501第3号)。





## 4. 心の健康づくり計画

メンタルヘルスクエアは、中長期的視野に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、また、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聞きつつ事業場の実態に則した取組みを行うことが必要です。

このため衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定することが必要です。

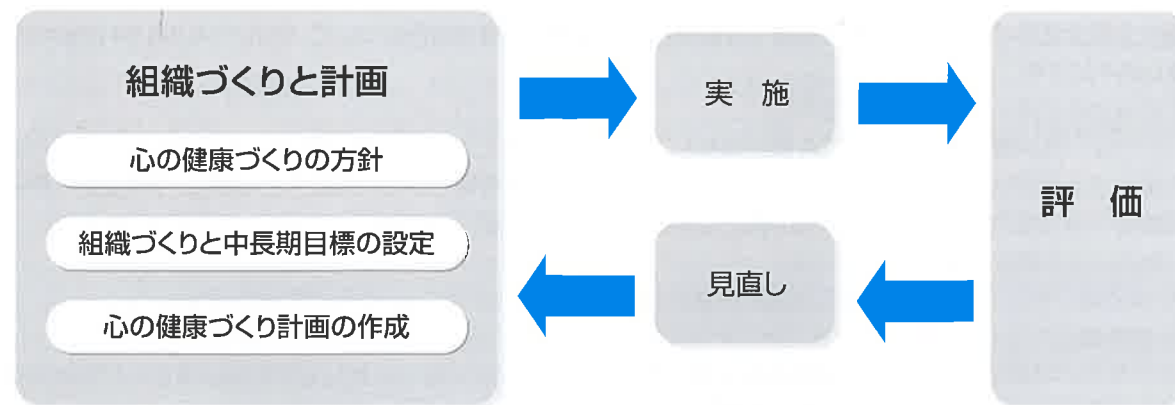
心の健康づくり計画に盛り込む事項は、次に掲げるとおりです。

【指針：4】

- ① 事業者がメンタルヘルスクエアを積極的に推進する旨の表明に関する事
- ② 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関する事
- ③ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスクエアの実施に関する事
- ④ メンタルヘルスクエアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関する事
- ⑤ 労働者の健康情報の保護に関する事
- ⑥ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関する事
- ⑦ その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関する事

なお、ストレスチェック制度は、各事業場で実施される総合的なメンタルヘルス対策の取組みの中に位置づけることが重要であるため、心の健康づくり計画において、ストレスチェック制度の位置づけを明確にしましょう。

\*メンタルヘルスクエアの計画及び進め方（参考例）



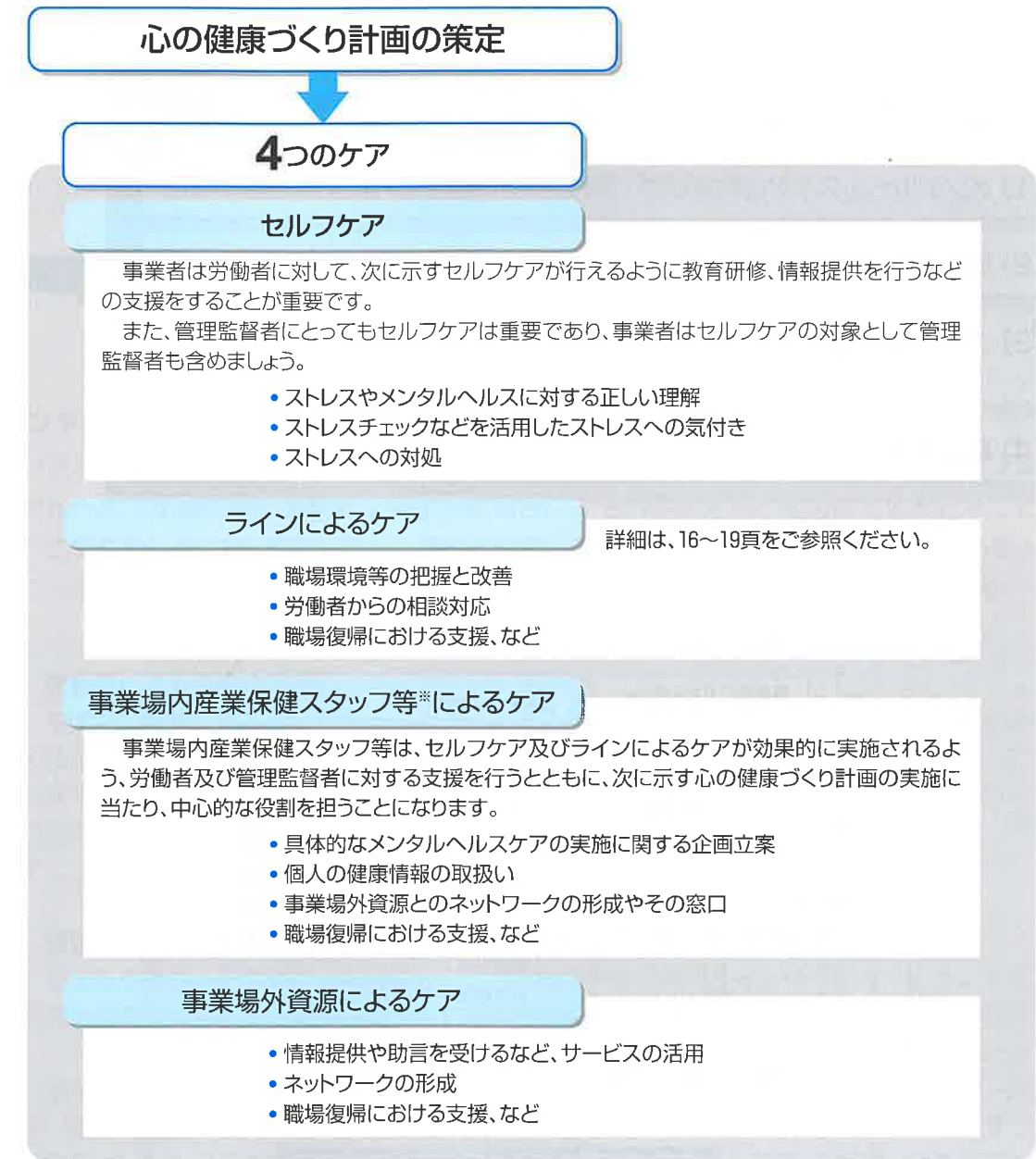
詳細は、12～13頁 **事業場における心の健康づくりの具体的な事例** をご参照ください。



## 5. 4つのメンタルヘルスクエアの推進

メンタルヘルスクエアは、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の「4つのケア」が継続的かつ計画的に行われることが重要です。

事業者は、①心の健康計画の策定、②関係者への事業場の方針の明示、③労働者の相談に応ずる体制の整備、④関係者に対する教育研修の機会の提供等、⑤事業場外資源とのネットワーク形成などを行います。

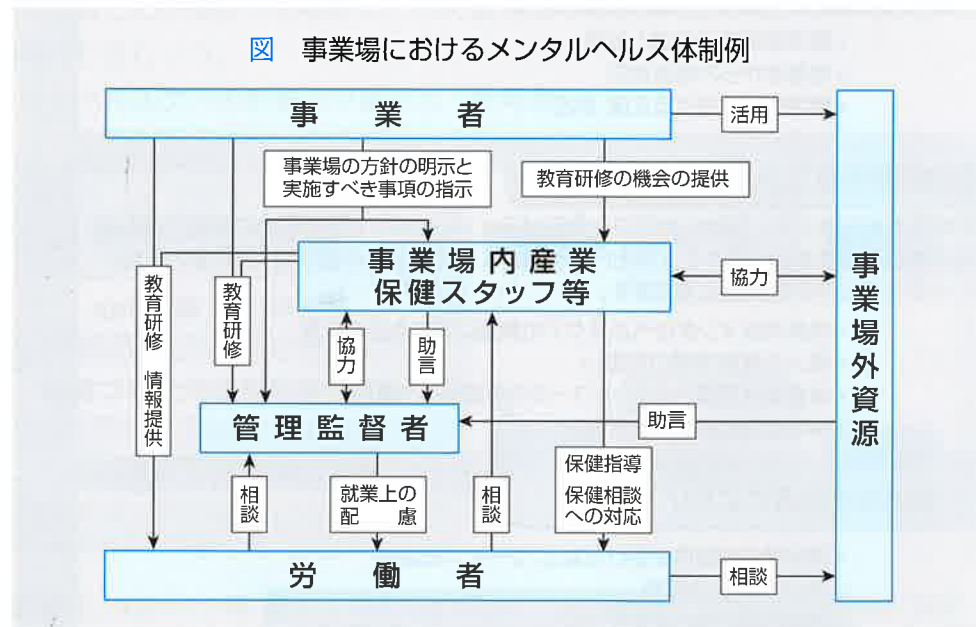
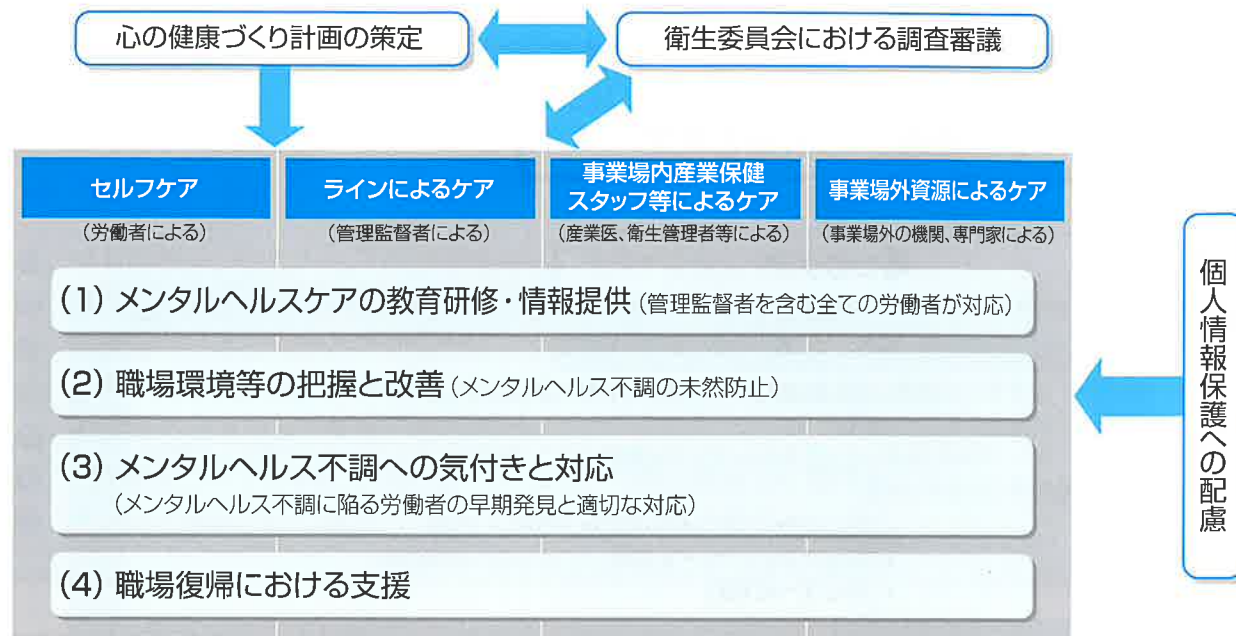


※それぞれの事業場内産業保健スタッフ等の役割は以下のとおり。

- 産業医等：労働者の健康管理を担う専門的立場から対策の実施状況の把握、助言・指導などを行う。また、ストレスチェック制度及び長時間労働者に対する面接指導の実施やメンタルヘルスに関する個人の健康情報の保護についても、中心的役割を果たす。
- 衛生管理者等：教育研修の企画・実施、相談体制づくりなどを行う。
- 保健師等：労働者及び管理監督者からの相談対応などを行う。
- 心の健康づくり専門スタッフ：教育研修の企画・実施、相談対応などを行う。
- 人事労務管理スタッフ：労働時間等の労働条件の改善、労働者の適正な配置に配慮する。
- 事業場内メンタルヘルス推進担当者：産業医等の助言、指導等を得ながら事業場のメンタルヘルスクエアの推進の実務を担当する事業場内メンタルヘルス推進担当者は、衛生管理者等や常勤の保健師等から選任することが望ましい。ただし、労働者のメンタルヘルスに関する個人情報を取り扱うことから、労働者について人事権を有するものを選任することは適当ではない。なお、ストレスチェック制度においては、ストレスチェックを受ける労働者について人事権を有する者はストレスチェック実施の事務に従事してはならない。

## 6. メンタルヘルスキアの具体的進め方

上記5の4つのケアが適切に実施されるよう、事業場内の関係者が相互に連携し、以下の取組みを積極的に推進することが効果的です。



それぞれの取組みの内容は以下のとおりです。

### (1) メンタルヘルスキアを推進するための教育研修・情報提供

労働者、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等に対し、それぞれの職務に応じた教育研修・情報提供を実施してください。なお、事業場内に教育研修担当者を計画的に養成することも有効です。

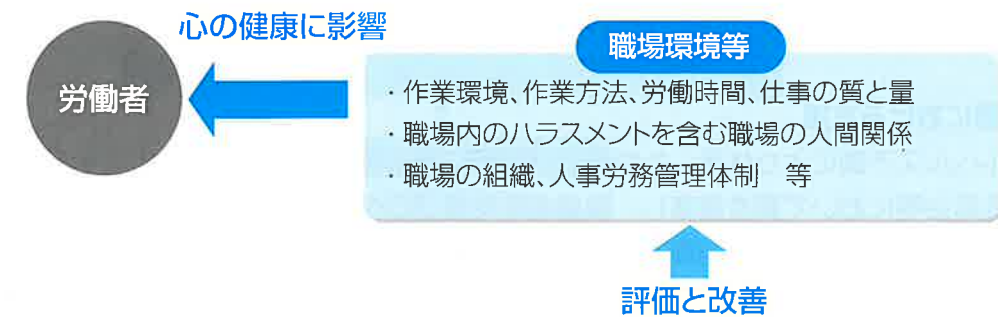
【指針：6- (1)】

### (2) 職場環境等の把握と改善

労働者の心の健康には以下のとおり様々な要因が影響を与えることから、日常の職場管理や労働者からの意見聴取の結果、ストレスチェック制度を活用し、職場環境等を評価して問題点を把握するとともに、その改善を図ってください。

【指針：6- (2)】

詳細は、18～19頁 [ラインによるケアとしての取組み内容](#) **2. 職場環境等の改善を通じたストレスの軽減** をご参照ください。



### (3) メンタルヘルス不調への気付きと対応

メンタルヘルスキアにおいては、ストレス要因の除去又は軽減などの予防策が重要ですが、万一、メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合に、その早期発見と適切な対応を図ることが必要です。このため、次の3項目に関する体制を整備してください。その際には、労働者の個人情報の保護に十分留意しましょう。

【指針：6- (3)】

#### ○ 労働者による自発的な相談とセルフチェック

事業場の実態に応じて、労働者の相談に応ずる体制を整備するとともに、事業場外の相談機関の活用を図るなど、労働者が自ら相談を受けられるよう必要な環境整備を行いましょう。この相談体制については、ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者に対して、相談の窓口を広げ、相談のしやすい環境を作るために重要であり、また、ストレスの気付きのために、随時、セルフチェックを行うことができる機会を提供することも効果的です。

#### ○ 管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応

管理監督者は、日常的に、労働者からの自発的な相談に対応するよう努めましょう。特に、長時間労働等により疲労の蓄積が認められる労働者などからは、話をよく聴き、適切な情報を提供し、必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促しましょう。

事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者と協力して、労働者の気付きを促すよう、保健指導、健康相談等を行うとともに、必要に応じて事業場外の医療機関への相談や受診を促しましょう。

詳細は、16～17頁 [ラインによるケアとしての取組み内容](#) **1. 管理監督者による部下への接し方** をご参照ください。

#### ○ 労働者の家族による気付きや支援 等

労働者の家族に対して、ストレスやメンタルヘルスキアの基礎知識、事業場のメンタルヘルス相談窓口などの情報を提供しましょう。



● 早期に対応することで、メンタルヘルス不調を深刻化させない

労働者がメンタルヘルス不調となり、十分に働けなくなる状況となると本人にとってもつらいばかりか、職場にとっても大きな損失となります。ストレスが高まるとうつ病などの疾病につながって、休職することになったり、さらに自殺のリスクが高まることもあります。そのような深刻な事態となる前に、早期に気付き、専門家につなぐことが何より大切です。

上司が部下の「いつもとの違い」に注意をはらい、労働時間管理など職場の環境調整に留意するとともに、必要に応じて、セルフチェックの実施を促し相談対応をしたり、問題が感じられた場合には、専門家へつなぐ等適切な対応が行われるようにしましょう。

(4) 職場復帰における支援

メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、衛生委員会等において調査審議し、職場復帰支援プログラムを策定するとともに、その実施に関する体制整備やプログラムの組織的かつ継続的な実施により、労働者に対する支援を実施しましょう。 【指針：6 - (4)】

7. メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要です。

事業者は、健康情報を含む労働者の個人情報やストレスチェック制度における健康情報の取扱いについて、個人情報の保護に関する法律及び関連する指針等を遵守し、労働者の健康情報の適切な取扱いを図ることが重要です。 【指針：7】

8. 心の健康に関する情報を理由とした不利益な取扱いの防止

事業者が、メンタルヘルスケア等を通じて把握した労働者の心の健康に関する情報は、その労働者の健康確保に必要な範囲で利用されるべきものです。その範囲を超えて、事業者がその労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはなりません。労働者の心の健康に関する情報を理由として行う以下の取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえ、事業者はこれらを行ってはなりません。

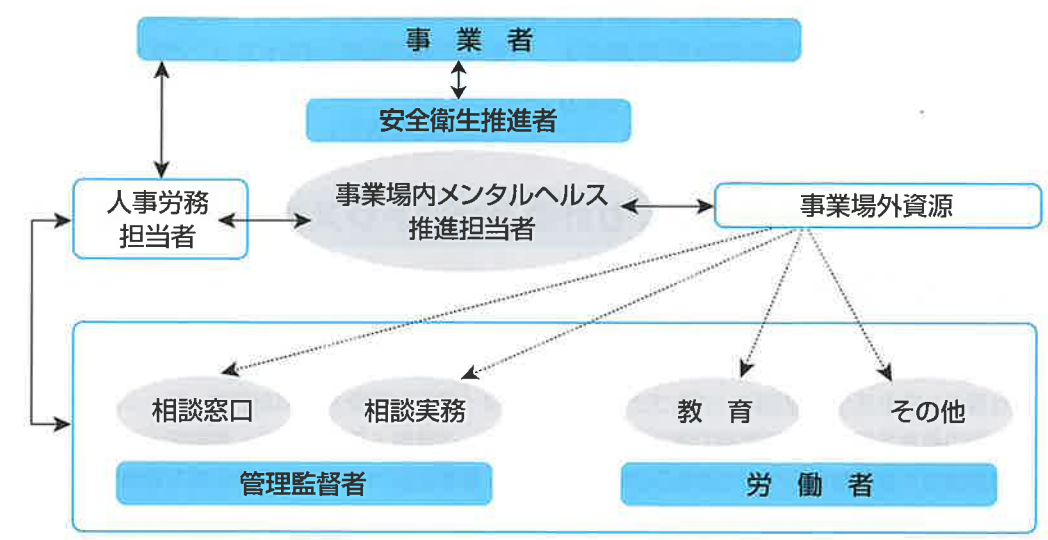
- ① 解雇すること。
- ② 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。
- ③ 退職勧奨を行うこと。
- ④ 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位(役職)の変更を命じること。
- ⑤ その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

また、派遣労働者の変更など、派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益な取扱いについても一般的に合理的なものといえないものは、派遣先事業者は行ってはなりません。 【指針 8】

9. 小規模事業場におけるメンタルヘルスケアの取組みの留意事項

小規模事業場においては、事業者がメンタルヘルスケア実施の表明をし、セルフケア、ラインによるケアを中心として、実施可能なところから着実に取組みを進めることが望ましいです。

また、必要な事業場内産業保健スタッフが確保できない場合、衛生推進者または安全衛生推進者を事業場内メンタルヘルス推進担当者\*1として選任するとともに、地域産業保健センター\*2等の事業場外資源\*3の提供する支援等を積極的に活用することが有効です。 【指針：9】



\*1 詳細は、7頁 事業場内メンタルヘルス推進担当者をご参照ください。  
 \*2 地域産業保健センターとは  
 産業保健総合支援センターの地域窓口で、医師と契約し保健指導や健康相談などの産業保健サービスを従業員に提供することが十分でない、従業員50人未満の事業場に産業保健サービスを無料で提供します。  
 <主な業務>  
 ①労働者の健康管理(メンタルヘルスを含む)に係る相談、健康診断結果についての医師からの意見聴取、長時間労働者およびストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導、②事業場を個別訪問して、職場巡視、労働衛生啓発事業の実施など、事業場の状況を踏まえた産業保健に係る指導、③地域の産業保健に関する情報提供  
 \*3 事業場外資源の例  
 ・地域産業保健センター ・都道府県産業保健総合支援センター  
 ・健康保険組合 ・労災病院 ・中央労働災害防止協会  
 ・労働者健康保持増進サービス機関  
 ・労働衛生コンサルタント、産業カウンセラー、臨床心理士、精神保健福祉士等  
 ・精神科、心療内科等の医療機関 ・地域保健機関  
 ・各種相談機関等 ・産業医学振興財団  
 ・医師会(日本医師会及び都道府県医師会) ・産業医科大学



## 事業場における心の健康づくりの具体的な事例

「働く人の心の健康保持増進 新しい指針と解説」(中央労働災害防止協会)の記載例を一部修正

### ◆ 事業場における心の健康づくり計画の例

各事業場においては、指針に基づき、心の健康づくり計画を策定して取組みを進めることが有効です。以下に心の健康づくり計画の一例を示します。各事業場においては、この例を参考にするとともに、各事業場の実情に応じて独自の計画を策定し、併せて事業場におけるメンタルヘルスケアを推進することを事業者自ら表明することが望まれます。

### A 事業場における心の健康づくり計画及びストレスチェック実施計画 (例)

#### ● 1 心の健康づくり活動方針

##### (1) 位置づけ

本計画は、当社規則「安全衛生管理規則」に基づき、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等に従って、当社の心の健康づくり活動ならびに労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査（以下ストレスチェック）の具体的な推進方法を定め、もって従業員の心の健康づくり及び活気のある職場づくりに取り組むためのものである。

##### (2) 心の健康づくりの目標

従業員の心の健康は、従業員とその家族の幸福な生活のために、また事業場の生産性及び活気のある職場づくりのために重要な課題であることを認識し、メンタルヘルス不調への対応だけでなく、職場でのコミュニケーションの活性化などを含めた広い意味での心の健康づくりに取り組む。

具体的には以下の目標を平成〇〇年までの〇年間に達成する。

- ① 管理監督者を含む従業員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようになる。
- ② 円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行う。
- ③ 管理監督者を含む従業員全員の心の健康問題を発生させない。

##### (3) 推進体制

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ(産業医、事業場内メンタルヘルス推進担当者等)、人事労務部門、外部機関がそれぞれの役割を果たす。

##### (4) 推進事項

以下のとおり実施する。

#### ア 相談体制

管理監督者を含む従業員が相談しやすい相談窓口の設置など、心の健康に関する相談体制の充実を図る。

#### イ 教育・研修及び情報提供

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ及び人事労務部門がそれぞれの役割を理解し、状況に応じて適切な活動を推進できるように情報提供及び教育・研修の計画的な実施を図る。

#### ウ ストレス対策

従業員がストレスに気づいて対処できるように、また、職場環境等におけるストレスを減らすように、ストレスチェックをはじめ各種のストレス対策・職場環境改善対策を実施する。

#### エ マニュアル等

心の健康づくりの体制整備やストレスチェックの実施等の進め方を示す文書・マニュアル等を作成し、全社に周知・徹底する。

#### オ プライバシーへの配慮

従業員が安心して活動に取り組めるよう、個人情報の秘密保持に十分配慮する。

### ● 3 心の健康づくり推進体制及びストレスチェック実施体制

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ、人事労務部門及び衛生委員会の役割を以下のとおりとする。

#### ア 従業員

従業員はストレスや心の健康について理解し、またストレスチェックの受検の機会を活用することで、自分のストレスに適切に対処し、必要に応じてストレスチェック結果に基づく面接指導やメンタルヘルス相談を利用すること。

#### イ 管理監督者

管理監督者は、職場の管理監督者として、ストレスチェ

ックの集団分析結果等に基づく職場環境等の改善を通じたストレスの軽減、部下からの相談への対応を行う。また、管理監督者自身も必要に応じて、ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導、メンタルヘルス相談を利用する。

#### ウ 事業場内産業保健スタッフ

管理監督者を含む従業員の活動を支援する。

#### (ア) 事業場内メンタルヘルス推進担当者

原則として衛生管理者等がその役割を担うものとし、産業医の助言を得ながら、心の健康づくり計画の企画、立案、評価・改善、教育研修等の実施、関係者の連絡調整などの実務を担当し、ストレスチェックを含めた事業場の心の健康づくり活動を中心的に推進する。

#### (イ) 衛生管理者等(事業場内メンタルヘルス推進担当者を除く)

産業医と協力して、ストレスチェックを含めた心の健康づくり活動を推進する。

#### (ウ) 産業医

- ・心の健康づくり計画の企画・立案及び評価への協力
- ・従業員、管理監督者からの相談への対応と保健指導
- ・職場環境等の評価と改善によるストレスの軽減(ストレスチェックの集団分析結果等に基づくものを含む)
- ・従業員、管理監督者等に対する情報提供及び教育研修
- ・外部医療機関等との連絡
- ・就業上の配慮についての意見(ストレスチェック結果に基づく面接指導の事後措置を含む)

#### エ 人事労務部門

人事労務管理担当者は、従業員、管理監督者からの相談があれば、その対応を行う。

人事労務管理の担当者は、管理監督者だけでは対応が困難な問題(職場配置、人事異動等)に対応し、また、労働時間等の改善及び適正配置を行う。

#### オ 衛生委員会

衛生委員会は、事業場内メンタルヘルス推進担当者を中心に心の健康づくり計画の策定、評価に関わる。また、ストレスチェックを含む心の健康づくり活動が計画どおり進められているか評価を行い、継続的な活動を推進する。

#### カ ストレスチェック実施者

- ・ストレスチェック実施の企画・立案及び評価への協力
- ・ストレスチェック受検者からの相談への対応
- ・ストレスチェックの集団分析結果等に基づく職場環境等の評価ならびにその結果の事業者への提供
- ・ストレスチェック受検者に対する情報提供及び教育研修

当社のストレスチェックの実施要領は以下の通りである。

#### (a) 実施体制

- ・実施代表者：〇〇 〇〇(当社産業医)
- ・共同実施者：〇〇 〇〇(当社保健師)
- ・実施事務従事者：〇〇 〇〇(人事労務部人事課 安全衛生担当)

・委託先実施者：〇〇 〇〇(△△健康管理センター 医師)

〇〇 〇〇(△△健康管理センター 保健師)

・委託先実施事務従事者：〇〇 〇〇(△△健康管理センター 情報管理部)

#### (b) ストレスチェック調査票、評価基準等

・使用調査票：職業性ストレス簡易調査票(57項目版)、△△健康管理センターが提供するWebシステムを使用。

・高ストレス選定基準・評価方法：『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』(平成27年5月、厚生労働省)で示された「心身のストレス反応」に着目する評価基準に準拠(実施代表者が必要と認められた場合は実施者による面接を追加)。

・実施頻度・時期：原則として年1回、繁忙期を避けて実施。

・対象者：全従業員(派遣労働者は派遣元との協議にて実施主体を決定)

・結果通知：Webシステム上で結果を通知。実施者によるチェックにて結果修正が入った場合と高ストレスと判定され面接指導が必要とされた場合のみ、受検者が希望する連絡手段にて受検者指定の連絡先に通知。結果通知後、実施者もしくは実施事務従事者が同意した者の事業者への結果提供、面接指導勧奨(高ストレスと判定され、面接指導が必要な場合)その他必要な連絡を実施。この場合もあらかじめ受検者が指定した連絡方法・連絡先にて行うものとする。

#### (c) ストレスチェック結果に基づく面接指導

前項の基準に基づき、原則として産業医が実施。産業医もしくは会社が必要と認められた場合、会社が指定する医師による面接を実施。

#### (d) ストレスチェック結果に基づく集団分析等

・集計・分析手法：『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』(平成27年5月、厚生労働省)で示された「仕事のストレス判定図」に準拠。

・対象集団規模：10人以上の部課単位毎に集計。10人未満の部課については原則実施しない。

#### (e) ストレスチェック結果に関する情報の取扱い

会社側関係者のうち、ストレスチェック実施者及び実施事務従事者は個々の従業員の受検結果について委託先から通知され、把握するとともに、当該情報に基づいて面接指導の勧奨、実施等の対応に利用するものとする。面接指導の勧奨に際しては、勧奨そのものによって高ストレス結果であったことが他者に伝わらないよう、十分留意するものとする。その他の管理監督者・人事労務部門は個々の従業員の受検有無についてのみ実施者から通知され、把握するものとする。個々の従業員の受検結果については同意なく通知されない。

面接指導の申出があった者については、面接指導対象



に該当するかどうか確認するため、ストレスチェック結果は人事労務部門に伝えられる。また、面接指導の結果についても同様であるが、いずれの情報も面接指導実施や面接指導結果に基づく事後措置の実施に必要な最小限度の範囲・内容の共有に留めるよう留意するものとする。集団分析結果については人事労務部門・産業保健スタッフ以外には原則として非開示とする。

職場環境改善を実施する際、情報共有が必要と考えられる当該部署関係者等を都度特定し、その対象範囲に限定して開示するものとする。

(f) 個人情報に関する窓口（質問、苦情、開示請求など）：実施事務従事者：〇〇 〇〇（人事労務部人事課 安全衛生担当）

[連絡先] 外線 0X-XXXX-XXXX、内線 YYYYY、メールアドレス joh@????.co.jp

委託先実施事務従事者：□□ □□（△△健康管理センター 情報管理部）

[連絡先] 0X-XXXX-XXXX、メールアドレス joh@????.org

### ●3 問題点の把握及び事業場外資源を活用したメンタルヘルスケアの実施

#### (1) 職場環境等の把握と改善

ストレスを軽減し、明るい職場づくりを推進するために、ストレスチェックの集団分析結果等を通じて、職場環境等の把握と改善を実施する。

#### ア 管理監督者による職場環境等の把握と改善

管理監督者は、日常の職場管理や従業員の意見聴取を通じて、当該職場のストレス要因を把握し、その改善に努める。

#### イ 事業場内産業保健スタッフによる職場環境等の把握と改善

ストレスチェック実施者は、職業性ストレス簡易調査票などの調査票等を用いて職場環境等を評価する。また、事業場内産業保健スタッフは、必要に応じて面接指導対象者に追加調査等を実施し、職場環境等を評価、確認する。また、その結果をもとに、管理監督者に職場環境等の改善について助言し、その実行を支援する。

#### (2) ストレスチェックの実施

セルフケアの推進のため、ストレスチェックの機会を提供する。

- ① 従業員は、事業場内産業保健スタッフが提供する各種ストレスチェックを利用して、自らのストレスを適宜チェックするよう努めるものとする。
- ② 従業員は、ストレスチェックの結果に応じて、医師（産業医）による面接指導または事業場内産業保健スタッフによるストレスに関する保健指導を受ける。

③ なお、実施に際し、ストレスチェックは従業員本人のストレスへの気付きとその対処の支援、及び職場環境の改善を通じてメンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的とし、メンタルヘルス不調者の発見を一義的な目的としないこと、またストレスチェックは強要されて受検されるべきものではないこと、ストレスチェックや面接指導の受検有無や結果提供の不同意等を理由とした不利益取扱いを防止すること等の趣旨を十分周知するものとする。

#### (3) 心の健康づくりに関する教育研修・情報提供

心の健康づくりの推進のために、関係者に対して教育研修を実施する。

#### ア 全従業員向けの教育研修・情報提供

セルフケア、特にストレスチェックによる一次予防を促進するため、管理監督者を含む全ての従業員に対して、教育研修・情報提供を行う。

#### イ 管理監督者への教育研修・情報提供

ラインによるケアを促進するため、管理監督者に対して教育研修・情報提供を行う。

#### ウ 事業場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供

ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導その他事業場内産業保健スタッフ等によるケアを促進するため、事業場内産業保健スタッフ等に対して、事業場外資源が実施する研修等への参加を含めて教育研修・情報提供の機会を設ける。事業場内産業保健スタッフ等の職務に応じて専門的な事項を含む教育研修、知識修得等の機会の提供を図る。

#### (4) 事業場外資源を活用した心の健康に関する相談の実施

心の健康に関する相談体制は以下のとおりとする。

#### ア 管理監督者への相談

従業員は、心の健康に問題や不調を感じた場合には所属職場の管理監督者に相談することができる。

管理監督者は、従業員の相談に対応し、必要に応じて産業医、人事労務管理担当者、あるいは当社と契約している「〇〇クリニック」の医師に相談するよう勧める。

管理監督者は、相談対応に当たって、従業員のプライバシーに配慮し、従業員から聴いて知った個人情報については原則、本人の了解を得た上で他に伝える。

#### イ 産業保健スタッフへの相談

従業員はストレスチェック結果に基づく面接指導の他、自らの心の健康問題について産業保健スタッフに相談することができる。

管理監督者は部下である従業員の心の健康問題について、産業保健スタッフに相談することができる。

相談は、産業保健スタッフが勤務する社内健康管理室の開室時間のほか、電子メールでも行うことができる。

産業医は、当社と契約している「〇〇クリニック」の医師と相談しながら、従業員本人や管理監督者に対して助言や指示を行う。

産業保健スタッフは、法令及び社内規程に基づく守秘義務に従って相談者の秘密を守って対応する。

#### ウ 「〇〇クリニック」の医師への相談

従業員及び管理監督者は、当社と契約している「〇〇クリニック」の医師に相談することができる。相談に当たっては、電話 0×××-××××-×××× で当社社員であることを告げ、相談の予約をすること。1 回目の相談は無料であるが、それ以降の相談は有料（保険診療または自費）となる。「〇〇クリニック」の医師への相談内容は原則として秘密にされるが、健康管理上の目的のために、本人の了解を得たうえで、当該管理監督者や産業医などがクリニックの医師から必要な情報を得ることができる。

#### エ 人事労務管理担当者への相談

必要な場合には、従業員及び管理監督者は自らの心の健康問題について、人事労務管理担当者に相談することができる。

人事労務管理担当者は、管理監督者、産業医、当社と契約している「〇〇クリニック」の医師と相談しながら、従業員や管理監督者に対して助言や指示を行う。人事労務管

理担当者は、相談者本人や管理監督者が相談した場合にはその当該従業員に相談したことによって不利益が発生しないよう配慮する。

### ●4 個人のプライバシー及び不利益取扱いへの配慮

職場環境等の評価のための調査やストレスチェックを実施するに当たっては、個人のプライバシーの保護に留意する。また、従業員からの相談対応に当たった者及びストレスチェックの実施事務従事者は、そこで知り得た個人情報の取扱いに当たっては、関連する法令及び社内規程を遵守し、正当な理由なく他に漏らしてはならない。

ストレスチェックに携わる全ての者は、ストレスチェックや面接指導の受検有無や結果提供の不同意等を理由とした不利益取扱いを行ってはならない。

### ●5 心の健康づくりのための目標及び評価

効果的な心の健康づくりを進めるために、以下のとおり、

●1の(2)を長期目標とし、これを実現するために年次目標を設定するとともに、その目標の達成状況について評価を行うこととする。

#### 心の健康づくりの長期目標

- ① 管理監督者を含む従業員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようにする。
- ② 円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行う。
- ③ 管理監督者を含む従業員全員の職場環境による心の健康問題を発生させない。
- ④ ストレスチェック制度の定着・浸透を図る。

#### 心の健康づくりの年次目標

- ① 管理監督者が、心の健康づくり計画の方針と体制を理解し、部下からの相談対応の基本的技術を修得する。
- ② 産業保健スタッフ及び「〇〇クリニック」医師による従業員からの相談対応が円滑に行われる体制を整える。

また、この目標を達成するために、以下のような取組みを実施する。

- 管理監督者全員に対して、職場のメンタルヘルスに関する教育・研修を実施する。年間に2回開催し、第1回目は心の健康づくりの方針と計画の内容を徹底して周知する。第2回目は、部下からの相談の対応方法、話の聴き方について研修を実施する。
- 産業保健スタッフ及び「〇〇クリニック」医師への相談について、従業員向けのパンフレットを作成して配布するとともに、社内報などにより利用方法を周知する。
- ストレスチェックの集団分析結果に基づく職場環境改善の取組みに着手する。部署単位での良好な取組みの表彰等、社内での水平展開を図る。

#### 心の健康づくり活動の評価

- ① 教育研修への管理監督者の参加率を90%以上とする。
- ② 産業保健スタッフ及び「〇〇クリニック」医師への早い段階での相談を増やす（連絡会議を開催し、産業医及び「〇〇クリニック」医師の面接指導内容の集計等から評価する）。
- ③ ストレスチェックの集団分析結果の総合健康リスクを10ポイント低減させる。



## ラインによるケアとしての取り組み内容



メンタルヘルス対策の中で、管理監督者の役割は重要です。ここでは、「ラインによるケア」を中心とした取り組み内容を示します。

### 1. 管理監督者による部下への接し方

#### (1) 「いつもと違う」部下の把握と対応

ラインによるケアで大切なのは、管理監督者が「いつもと違う」部下に早く気付くことです。「いつもと違う」という感じをもつのは、部下がそれまでに示してきた行動様式からズレた行動をするからです。それまで遅刻をしたことなどなかった部下が遅刻を繰り返したり、無断欠勤をしたりするようになった状態です。その例を次に示しました。速やかな気付きのためには、日頃から部下に関心を持って接しておき、いつもの行動様式や人間関係の持ち方について知っておくことが必要です。

#### 「いつもと違う」部下の様子

- 遅刻、早退、欠勤が増える
- 休みの連絡がない（無断欠勤がある）
- 残業、休日出勤が不釣合いに増える
- 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でてこない
- 報告や相談、職場での会話がなくなる（あるいはその逆）
- 表情に活気がなく、動作にも元気がない（あるいはその逆）
- 不自然な言動が目立つ
- ミスや事故が目立つ
- 服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする



「いつもと違う」部下に対しては、管理監督者は職務上何らかの対応をする必要があります。また、その背後に病気が隠れている可能性があるため、病気でないことを確認する必要もあります。しかし、病気の判断は管理監督者にはできません。これは、産業医もしくはそれにかわる医師の仕事です。ですから、管理監督者が「いつもと違う」と感じた部下の話聴き、産業医のところへ行かせる、あるいは管理監督者自身が産業医のところへ相談に行く仕組みを事業場の中に作っておくことが望まれます。事業場によっては、保健師、看護師、心理相談担当者、産業カウンセラーまたは臨床心理士が産業医との仲介役を果たす形をとることもありえます。

このように、「いつもと違う」部下への気付きと対応は、心の健康問題の早期発見・早期対応として、きわめて重要なことです。

#### (2) 部下からの相談への対応

職場の管理監督者は、日常的に、部下からの自発的な相談に対応するよう努めなければなりません。そのためには、部下が上司に相談しやすい環境や雰囲気を整えることが必要です。また、長時間労働等により過労状態にある部下、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した部下、特に個別の配慮が必要と思われる部下に対しては、管理監督者から声をかけるとともに、以下の対応も必要です。

- 話を聴く（積極的傾聴）
- 適切な情報を提供する
- 必要に応じて事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促すなど

管理監督者が部下の話積極的に聴くことは、職場環境の重要な要素である職場の人間関係の把握や心の健康問題の早期発見・適切な対応という観点からも重要です。

また、部下がその能力を最大限に発揮できるようにするためには、部下の資質の把握も重要です。部下のものの見方や考え方、行動様式を理解することが、管理監督者には求められます。そのためには、まず、部下の話聴くことが重要です。その方法として、積極的傾聴法があります。人の話を聴く基本となる技法の一つです。

管理監督者がこのような適切な対応ができるようになるためには、事業者が管理監督者に部下の話聴く技術を習得する機会を与えることが重要です。

#### (3) メンタルヘルス不調の部下の職場復帰への支援

管理監督者が「復職した以上きちんと仕事をしてほしい」と考えることは、気持ちとしては自然です。けれども、数箇月にわたって休業していた人に、いきなり発病前と同じ質、量の仕事を期待するのは無理であることも明らかです。復職者は、「職場では自分はどう思われているのだろうか」「職場にうまく適応できるだろうか」「病気がまた悪くなるのではないだろうか」など、様々な心配をしながら入社しています。そうした復職者の気持ちを受け止めることが、管理監督者には望まれます。「上司は自分をわかってくれている」と感じることができれば、復職者の職場での緊張は大幅に軽減されます。そして、管理監督者と復職者のそのような関係は、同じ職場で働く他の部下たちの緊張を和らげる効果をもっています。



## 2. 職場環境等の改善を通じたストレスの軽減

「事業場内メンタルヘルス推進担当者テキスト」(一部改変)  
 (中央労働災害防止協会 事業場内メンタルヘルス推進担当者テキスト編集委員会編著) 平成22年1月

### (1) 職場環境等へのアプローチのポイント

「いい仕事をするのに、多少のストレスは必要」と言われるように、新しい課題に挑戦しそれを乗り越える経験は人を成長させ、また職場の活性化にもつながります。しかし仕事のしにくさからくるストレスは疲労感を増大させ、達成感もなく、労働者の健康問題だけでなく、生産性の低下や事故にもつながりかねません。こうしたストレスが職場環境等の改善における改善対象になります。

職場の照明や温度などの物理環境や作業レイアウトも労働者の心理的なストレスの原因になることがあります。会議の持ち方、情報の流れ方、職場組織の作り方なども労働者のストレスに影響を与えます。職場環境等の改善を通じたストレス対策では、「職場環境」をより広く捉えることが大事です。

仕事のストレスに関する代表的な理論である「仕事の要求度-コントロールモデル」では、仕事の要求度(仕事量や責任など)と仕事のコントロール(自由度や裁量権)のバランス、特に仕事の要求度に見合うように仕事のコントロールを与えることが重要であるとされます。また「努力-報酬不均衡モデル」では、仕事上の努力に比べて、ねざらいがない、あるいは将来が不安定だなど心理的な報酬が少ない場合にストレスフルになるとしています。長時間労働や過大な作業量を避けることに加えて、作業の量や責任に見合うような裁量権や報酬をもらえるようにすることも職場環境等の改善の方法の一つになります。

このほか、アメリカ国立労働安全衛生研究所(NIOSH)は、次のとおり職場環境等の改善を通じたストレス対策のポイントを挙げています。

- ① 過大あるいは過小な仕事量を避け、仕事量に合わせた作業ペースの調整ができること
- ② 労働者の社会生活に合わせて勤務形態の配慮がなされていること
- ③ 仕事の役割や責任が明確であること
- ④ 仕事の将来や昇進・昇級の機会が明確であること
- ⑤ 職場でよい人間関係が保たれていること
- ⑥ 仕事の意義が明確にされ、やる気を刺激し、労働者の技術を活用するようにデザインされること
- ⑦ 職場での意志決定への参加の機会があること

しかし目に見えない仕事のストレスの対策は、どこから手をつけていいかわかりにくいものです。むしろ職場のメンバーが感じている働きにくさに注目することや、職場のレイアウトや物理的環境の改善から着手することが、仕事のストレスの改善に効果的な場合が多くあります。

### (2) 職場環境等の改善の5つのステップ

職場環境等の改善には、専門家の指導、職場上司や労働者による自主的活動など、さまざまな進め方があります。職場環境等の改善においては、産業医や衛生管理者などの産業保健スタッフだけでなく、人事・労務担当者、管理監督者、労働者に参加してもらうことで効果的に対策が実施できます。効果的な職場環境等の改善の手順について整理すると、以下のようになります。

#### ステップ1. 職場環境等の評価

職場環境等の改善に当たっては、まず職場ごとのストレス要因の現状を知る必要があります。管理監督者による日常的な観察や、産業保健スタッフによる職場巡視、労働者からのヒアリング結果なども手がかりになります。また、ストレスチェック結果の集団ごとの分析結果から得られる「仕事のストレス判定図」では、ストレス調査により職場単位でのストレスを数値化することができます。

#### ステップ2. 職場環境等のための組織づくり

職場環境等の改善を実施するためには、産業医や衛生管理者などの産業保健スタッフだけでなく、改善を実施しようとする職場の責任者(上司)の理解と協力が必要です。このためにまず職場環境等の評価結果を上司に説明し、職場環境等の改善への協力を依頼します。できれば主体的に関わってもらえるよう動機づけできるとよいでしょう。上司向けに職場環境等の評価と改善に関する教育研修などを実施することが必要

になることもあります。こうした関係者で職場環境等の改善の企画・推進を行うワーキンググループを組織します。産業保健スタッフと上司だけでなく人事・労務担当者が参加することも効果的な場合があります。さらに職場環境等の効果的な推進のために、その職場の労働者からも代表者を選んで参加してもらうとよいでしょう。

#### ステップ3. 改善計画の立案

ストレスチェック結果の集団ごとの分析結果や職場巡視の結果をもとにして、職場の管理監督者や労働者の意見を聴き、ストレス要因となっている可能性のある問題をできるだけ具体的にリストアップします。例えばこれを職場の物理環境、作業内容、職場組織などに分類することも有用です。リストアップされた問題に対して、関係者が議論したり、労働者参加型のグループ討議などを行い、改善計画をたてます。また改善計画の立案を支援するために「職場環境改善のためのヒント集」(メンタルヘルスアクションチェックリスト)やメンタルヘルス改善意識調査票(MIRROR)、快適職場調査などのツールも開発されています。

#### ステップ4. 対策の実施

計画に従い対策を実施します。計画どおりに実行されているか、実施上の問題は起きていないかなど進捗状況を定期的に確認します。対策を実施することが労働者に負担になったり、あるいは対策が途中で立ち消えになっていたりすることもあるので、対策が円滑に推進されているかを継続的に観察する必要があります。対策の実施状況や効果について、発表会などをあらかじめ計画しておく、進捗管理が容易になります。

#### ステップ5. 改善の効果評価

改善が完了したら、その効果を評価します。効果評価には、2種類あります。プロセスの評価では、対策が計画どおり実施されたかどうか、計画どおり実施されていなければ何が障害になったかについて、数値で、あるいは事例などの質的な情報から評価します。アウトカムの評価では、目的となる指標が改善したかどうか注目します。例えば対策の前後でストレス調査の結果や健康診断などの健康情報を比較するなどの方法があります。職場環境改善が医療費や疾病休業の軽減に効果を示すには数年以上かかるため、効果評価は急ぎすぎず、対策の継続が重要です。

メンタルヘルス対策のための職場環境等の改善の流れ

ステップ	ステップの内容	ポイント
ステップ1	職場環境等の評価 現状調査を行う。	仕事のストレス判定図などが利用できる。
ステップ2	職場環境等のための組織づくり 当該職場の上司、産業保健スタッフを含めた職場環境等の改善のためのチームを編成する。必要に応じて上司に教育研修を提供することも。	事業場の心の健康づくり計画や(安全)衛生委員会と連携することが重要
ステップ3 (PLAN)	改善計画の立案 産業保健スタッフ等、管理監督者、従業員が参加して討議を行い、職場環境等の改善計画を検討する。	ヒント集、MIRRORなどのツールを使用したグループワーク研修を実施する。
ステップ4 (DO)	対策の実施 決定された改善計画を実施し、進捗状況を確認する。	
ステップ5 (CHECK & ACT)	改善の効果評価と改善活動の継続 現状調査を再度実施し、改善がなされたかどうか確認する。十分な改善がみられない点について計画を見直し、実施する。	効果評価には、仕事のストレス判定図などが利用できる。



# 労働者の心の健康の保持増進のための指針

平成 18 年 3 月 31 日 健康保持増進のための指針公示第 3 号  
改正 平成 27 年 11 月 30 日 健康保持増進のための指針公示第 6 号

## 1 趣旨

労働者の受けるストレスは拡大する傾向にあり、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が半数を超える状況にある。また、精神障害等に係る労災補償状況をみると、請求件数、認定件数とも近年、増加傾向にある。このような中で、心の健康問題が労働者、その家族、事業場及び社会に与える影響は、今日、ますます大きくなっている。事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図ることは、労働者とその家族の幸せを確保するとともに、我が国社会の健全な発展という観点からも、非常に重要な課題となっている。

本指針は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 70 条の 2 第 1 項の規定に基づき、同法第 69 条第 1 項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずる労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスクエア」という。）が適切かつ有効に実施されるよう、メンタルヘルスクエアの原則的な実施方法について定めるものである。

事業者は、本指針に基づき、各事業場の実態に即した形で、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルスクエアの実施に積極的に取り組むことが望ましい。

## 2 メンタルヘルスクエアの基本的考え方

ストレスの原因となる要因（以下「ストレス要因」という。）は、仕事、職業生活、家庭、地域等に存在している。心の健康づくりは、労働者自身が、ストレスに気づき、これに対処すること（セルフケア）の必要性を認識することが重要である。

しかし、職場に存在するストレス要因は、労働者自身の力だけでは取り除くことができないものもあることから、労働者の心の健康づくりを推進していくためには、職場環境の改善も含め、事業者によるメンタルヘルスクエアの積極的推進が重要であり、労働の場における組織的かつ計画的な対策の実施は、大きな役割を果たすものである。

このため、事業者は、以下に定めるところにより、自らがストレスチェック制度を含めた事業場におけるメンタルヘルスクエアを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）において十分調査審議を行い、メンタルヘルスクエアに関する事業場の現状とその問題点を明確にし、その問題点を解決する具体的な実施事項等についての基本的な計画（以下「心の健康づくり計画」という。）を策定・実施するとともに、ストレスチェック制度の実施方法等に関する規程を策定し、制度の円滑な実施を図る必要がある。また、心の健康づくり計画の実施に当たっては、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じて、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援等を行う「三次予防」が円滑に行われる

ようにする必要がある。これらの取組においては、教育研修、情報提供及び「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」並びに「事業場外資源によるケア」の 4 つのメンタルヘルスクエアが継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要である。

さらに、事業者は、メンタルヘルスクエアを推進するに当たって、次の事項に留意することが重要である。

### ① 心の健康問題の特性

心の健康については、客観的な測定方法が十分確立しておらず、その評価には労働者本人から心身の状況に関する情報を取得する必要がある。さらに、心の健康問題の発生過程には個人差が大きく、そのプロセスの把握が難しい。また、心の健康は、すべての労働者に関わることであり、すべての労働者が心の問題を抱える可能性があるにもかかわらず、心の健康問題を抱える労働者に対して、健康問題以外の観点から評価が行われる傾向が強いという問題や、心の健康問題自体についての誤解や偏見等解決すべき問題が存在している。

### ② 労働者の個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスクエアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護及び労働者の意思の尊重に留意することが重要である。心の健康に関する情報の収集及び利用に当たっては、労働者の個人情報の保護への配慮は、労働者が安心してメンタルヘルスクエアに参加できること、ひいてはメンタルヘルスクエアがより効果的に推進されるための条件である。

### ③ 人事労務管理との関係

労働者の心の健康は、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理と密接に関係する要因によって、大きな影響を受ける。メンタルヘルスクエアは、人事労務管理と連携しなければ、適切に進まない場合が多い。

### ④ 家庭・個人生活等の職場以外の問題

心の健康問題は、職場のストレス要因のみならず家庭・個人生活等の職場外のストレス要因の影響を受けている場合も多い。また、個人の要因等も心の健康問題に影響を与え、これらは複雑に関係し、相互に影響し合う場合が多い。

### 3 衛生委員会等における調査審議

メンタルヘルスクエアの推進に当たっては、事業者が労働者等の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うことが必要である。また、心の健康問題に適切に対処するためには、産業医等の助言を求めることも必要である。このためにも、労使、産業医、衛生管理者等で構成される衛生委員会等を活用することが効果的である。労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）第 22 条において、衛生委員会の付議事項として「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が規定されており、4 に掲げる心の健康づくり計画の策定はもとより、その実施体制の整備等の具

体的な実施方策や個人情報の保護に関する規程等の策定等に当たっては、衛生委員会等において十分調査審議を行うことが必要である。

また、ストレスチェック制度に関しては、心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 27 年 4 月 15 日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第 1 号。以下「ストレスチェック指針」という。）により、衛生委員会等においてストレスチェックの実施方法等について調査審議を行い、その結果を踏まえてストレスチェック制度の実施に関する規程を定めることとされていることから、ストレスチェック制度に関する調査審議とメンタルヘルスクエアに関する調査審議を関連付けて行うことが望ましい。

なお、衛生委員会等の設置義務のない小規模事業場においても、4 に掲げる心の健康づくり計画及びストレスチェック制度の実施に関する規程の策定並びにこれらの実施に当たっては、労働者の意見が反映されるようにすることが必要である。

## 4 心の健康づくり計画

メンタルヘルスクエアは、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、また、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うことが必要である。このため、事業者は、3 に掲げるとおり衛生委員会等において十分調査審議を行い、心の健康づくり計画を策定することが必要である。心の健康づくり計画は、各事業場における労働安全衛生に関する計画の中に位置付けることが望ましい。

メンタルヘルスクエアを効果的に推進するためには、心の健康づくり計画の中で、事業者自らが事業場におけるメンタルヘルスクエアを積極的に推進することを表明するとともに、その実施体制を確立する必要がある。心の健康づくり計画の実施においては、実施状況等を適切に評価し、評価結果に基づき必要な改善を行うことにより、メンタルヘルスクエアの一層の充実・向上に努めることが望ましい。心の健康づくり計画で定めるべき事項は次に掲げるとおりである。

- ① 事業者がメンタルヘルスクエアを積極的に推進する旨の表明に関すること。
- ② 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること。
- ③ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスクエアの実施に関すること。
- ④ メンタルヘルスクエアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること。
- ⑤ 労働者の健康情報の保護に関すること。
- ⑥ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること。
- ⑦ その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること。

なお、ストレスチェック制度は、各事業場の実情に即して実施されるメンタルヘルスクエアに関する一次予防から三次予防までの総合的な取組の中に位置付けることが重要であることから、心の健康づくり計画において、その位置付けを明確にすることが望ましい。また、ストレスチェック制度の実施に関する規程の策定を心の健康づくり計画の一部として行っても差し支えない。

## 5 4 つのメンタルヘルスクエアの推進

メンタルヘルスクエアは、労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減するあるいはこれに対処する「セルフケア」、労働者と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行う「ラインによるケア」、事業場内の産業医等事業場内産業保健スタッフ等が、事業場の心の健康づくり対策の提言を行うとともに、その推進を担い、また、労働者及び管理監督者を支援する「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び事業場外の機関及び専門家を活用し、その支援を受ける「事業場外資源によるケア」の 4 つのケアが継続的かつ計画的に行われることが重要である。

### (1) セルフケア

心の健康づくりを推進するためには、労働者自身がストレスに気づき、これに対処するための知識、方法を身につけ、それを実施することが重要である。ストレスに気づくためには、労働者がストレス要因に対するストレス反応や心の健康について理解するとともに、自らのストレスや心の健康状態について正しく認識できるようにする必要がある。

このため、事業者は、労働者に対して、6 (1) アに掲げるセルフケアに関する教育研修、情報提供を行い、心の健康に関する理解の普及を図るものとする。また、6 (3) に掲げるところにより相談体制の整備を図り、労働者自身が管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等に自発的に相談しやすい環境を整えるものとする。

また、ストレスへの気付きを促すためには、ストレスチェック制度によるストレスチェックの実施が重要であり、特別の理由がない限り、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。

さらに、ストレスへの気付きのためには、ストレスチェックとは別に、随時、セルフチェックを行う機会を提供することも効果的である。

また、管理監督者にとってもセルフケアは重要であり、事業者は、セルフケアの対象者として管理監督者も含めるものとする。

### (2) ラインによるケア

管理監督者は、部下である労働者の状況を日常的に把握しており、また、個々の職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図ることができる立場にあることから、6 (2) に掲げる職場環境等の把握と改善、6 (3) に掲げる労働者からの相談対応を行うことが必要である。

このため、事業者は、管理監督者に対して、6 (1) イに掲げるラインによるケアに関する教育研修、情報提供を行うものとする。

なお、業務を一時的なプロジェクト体制で実施する等、通常のラインによるケアが困難な業務形態にある場合には、実務において指揮命令系統の上位にいる者等によりケアが行われる体制を整えるなど、ラインによるケアと同等のケアが確実に実施されるようにするものとする。

### (3) 事業場内産業保健スタッフ等によるケア

事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、労働者及び管理監督者に対する支援を行うとともに、心の健康づくり計画に基づ



具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案、メンタルヘルスに関する個人の健康情報の取扱い、事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口となること等、心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を果たすものである。

このため、事業者は、事業場内産業保健スタッフ等によるケアに関して、次の措置を講じるものとする。

- ① 6(1)ウに掲げる職務に応じた専門的な事項を含む教育研修、知識修得等の機会の提供を図ること。
  - ② メンタルヘルスケアに関する方針を明示し、実施すべき事項を委嘱又は指示すること。
  - ③ 6(3)に掲げる事業場内産業保健スタッフ等が、労働者の自発的相談やストレスチェック結果の通知を受けた労働者からの相談等を受けることができる制度及び体制を、それぞれの事業場内の実態に応じて整えること。
  - ④ 産業医等の助言、指導等を得ながら事業場のメンタルヘルスケアの推進の実務を担当する事業場内メンタルヘルス推進担当者を、事業場内産業保健スタッフ等の中から選任するよう努めること。
- 事業場内メンタルヘルス推進担当者としては、衛生管理者等や常勤の保健師等から選任することが望ましいこと。ただし、事業場内メンタルヘルス推進担当者は、労働者のメンタルヘルスに関する個人情報を取り扱うことから、労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者(以下「人事権を有する者」という。)を選任することは適当でないこと。なお、ストレスチェック制度においては、労働安全衛生規則第52条の10第2項により、ストレスチェックを受ける労働者について人事権を有する者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならないこととされていることに留意すること。
- ⑤ 一定規模以上の事業場にあつては、事業場内に又は企業内に、心の健康づくり専門スタッフや保健師等を確保し、活用することが望ましいこと。

なお、事業者は心の健康問題を有する労働者に対する就業上の配慮について、事業場内産業保健スタッフ等に意見を求め、また、これを尊重するものとする。

メンタルヘルスケアに関するそれぞれの事業場内産業保健スタッフ等の役割は、主として以下のとおりである。なお、以下に掲げるもののほか、ストレスチェック制度における事業場内産業保健スタッフ等の役割については、ストレスチェック指針によることとする。

#### ア 産業医等

産業医等は、労働者の健康管理等を職務として担う者であるという面から、事業場の心の健康づくり計画の策定に助言、指導等を行い、これに基づく対策の実施状況を把握する。また、専門的な立場から、セルフケア及びラインによるケアを支援し、教育研修の企画及び実施、情報の収集及び提供、助言及び指導等を行う。就業上の配慮が必要な場合には、事業者に必要な意見を述べる。専門的な相談・対応が必要な事例については、事業場外資源との連絡調整に、専門的な立場から関わる。さらに、ストレスチェック制度及び長時間労働者等に対する面接指導等の実施並びにメンタルヘルスに関する個人の健康情報の保護についても中心的役割を果たすことが望ましい。

#### イ 衛生管理者等

衛生管理者等は、心の健康づくり計画に基づき、産業医等

の助言、指導等を踏まえて、具体的な教育研修の企画及び実施、職場環境等の評価と改善、心の健康に関する相談ができる雰囲気や体制づくりを行う。またセルフケア及びラインによるケアを支援し、その実施状況を把握するとともに、産業医等と連携しながら事業場外資源との連絡調整に当たることが効果的である。

#### ウ 保健師等

衛生管理者以外の保健師等は、産業医等及び衛生管理者等と協力しながら、セルフケア及びラインによるケアを支援し、教育研修の企画・実施、職場環境等の評価と改善、労働者及び管理監督者からの相談対応、保健指導等に当たる。

#### エ 心の健康づくり専門スタッフ

事業場内に心の健康づくり専門スタッフがいる場合には、事業場内産業保健スタッフと協力しながら、教育研修の企画・実施、職場環境等の評価と改善、労働者及び管理監督者からの専門的な相談対応等に当たるとともに、当該スタッフの専門によっては、事業者への専門的立場からの助言等を行うことも有効である。

#### オ 人事労務管理スタッフ

人事労務管理スタッフは、管理監督者だけでは解決できない職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理が心の健康に及ぼしている具体的な影響を把握し、労働時間等の労働条件の改善及び適正配置に配慮する。

#### (4) 事業場外資源によるケア

メンタルヘルスケアを行う上では、事業場が抱える問題や求めるサービスに応じて、メンタルヘルスケアに関し専門的な知識を有する各種の事業場外資源の支援を活用することが有効である。また、労働者が事業場内での相談等を望まないような場合にも、事業場外資源を活用することが効果的である。ただし、事業場外資源を活用する場合は、メンタルヘルスケアに関するサービスが適切に実施できる体制や、情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について、事前に確認することが望ましい。

また、事業場外資源の活用にあつては、これに依存することにより事業者がメンタルヘルスケアの推進について主体性を失わないよう留意すべきである。このため、事業者は、メンタルヘルスケアに関する専門的な知識、情報等が必要な場合は、事業場内産業保健スタッフ等が窓口となつて、適切な事業場外資源から必要な情報提供や助言を受けるなど円滑な連携を図るよう努めるものとする。また、必要に応じて労働者を速やかに事業場外の医療機関及び地域保健機関に紹介するためのネットワークを日頃から形成しておくものとする。

特に、小規模事業場においては、8に掲げるとおり、必要に応じて産業保健総合支援センターの地域窓口(地域産業保健センター)等の事業場外資源を活用することが有効である。

### 6 メンタルヘルスケアの具体的進め方

メンタルヘルスケアは、5に掲げる4つのケアを継続かつ計画的に実施することが基本であるが、具体的な推進に当たっては、事業場内の関係者が相互に連携し、以下の取組を積極的に推進することが効果的である。

#### (1) メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供

事業者は、4つのケアが適切に実施されるよう、以下に

掲げるところにより、それぞれの職務に応じ、メンタルヘルスケアの推進に関する教育研修・情報提供を行うよう努めるものとする。この際には、必要に応じて事業場外資源が実施する研修等への参加についても配慮するものとする。

なお、労働者や管理監督者に対する教育研修を円滑に実施するため、事業場内に教育研修担当者を計画的に育成することも有効である。

#### ア 労働者への教育研修・情報提供

事業者は、セルフケアを促進するため、管理監督者を含む全ての労働者に対して、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を行うものとする。

- ① メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ② ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- ③ セルフケアの重要性及び心の健康問題に対する正しい態度
- ④ ストレスへの気づき方
- ⑤ ストレスの予防、軽減及びストレスへの対処の方法
- ⑥ 自発的な相談の有用性
- ⑦ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報

#### イ 管理監督者への教育研修・情報提供

事業者は、ラインによるケアを促進するため、管理監督者に対して、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を行うものとする。

- ① メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ② 職場でメンタルヘルスケアを行う意義
- ③ ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- ④ 管理監督者の役割及び心の健康問題に対する正しい態度
- ⑤ 職場環境等の評価及び改善の方法
- ⑥ 労働者からの相談対応(話の聴き方、情報提供及び助言の方法等)
- ⑦ 心の健康問題により休業した者の職場復帰への支援の方法
- ⑧ 事業場内産業保健スタッフ等との連携及びこれを通じた事業場外資源との連携の方法
- ⑨ セルフケアの方法
- ⑩ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
- ⑪ 健康情報を含む労働者の個人情報の保護等

#### ウ 事業場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供

事業者は、事業場内産業保健スタッフ等によるケアを促進するため、事業場内産業保健スタッフ等に対して、次に掲げる項目等を内容とする教育研修、情報提供を行うものとする。

また、産業医、衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者、保健師等、各事業場内産業保健スタッフ等の職務に応じて専門的な事項を含む教育研修、知識修得等の機会の提供を図るものとする。

- ① メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ② 職場でメンタルヘルスケアを行う意義
- ③ ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- ④ 事業場内産業保健スタッフ等の役割及び心の健康問題に対する正しい態度
- ⑤ 職場環境等の評価及び改善の方法
- ⑥ 労働者からの相談対応(話の聴き方、情報提供及び助言の方法等)
- ⑦ 職場復帰及び職場適応の支援、指導の方法
- ⑧ 事業場外資源との連携(ネットワークの形成)の方法
- ⑨ 教育研修の方法

- ⑩ 事業場外資源の紹介及び利用動奨の方法
- ⑪ 事業場の心の健康づくり計画及び体制づくりの方法
- ⑫ セルフケアの方法
- ⑬ ラインによるケアの方法
- ⑭ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
- ⑮ 健康情報を含む労働者の個人情報の保護等

#### (2) 職場環境等の把握と改善

労働者の心の健康には、作業環境、作業方法、労働者の心身の疲労の回復を図るための施設及び設備等、職場生活で必要となる施設及び設備等、労働時間、仕事の量と質、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等職場内のハラスメントを含む職場の人間関係、職場の組織及び人事労務管理体制、職場の文化や風土等の職場環境等が影響を与えるものであり、職場レイアウト、作業方法、コミュニケーション、職場組織の改善などを通じた職場環境等の改善は、労働者の心の健康の保持増進に効果的であるとされている。このため、事業者は、メンタルヘルス不調の未然防止を図る観点から職場環境等の改善に積極的に取り組むものとする。また、事業者は、衛生委員会等における調査審議や策定した心の健康づくり計画を踏まえ、管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等に対し、職場環境等の把握と改善の活動を行いやすい環境を整備するなどの支援を行うものとする。

#### ア 職場環境等の評価と問題点の把握

職場環境等を改善するためには、まず、職場環境等を評価し、問題点を把握することが必要である。

このため、事業者は、管理監督者による日常の職場管理や労働者からの意見聴取の結果を通じ、また、ストレスチェック結果の集団ごとの分析の結果や面接指導の結果等を活用して、職場環境等の具体的問題点を把握するものとする。

事業場内産業保健スタッフ等は、職場環境等の評価と問題点の把握において中心的役割を果たすものであり、職場巡視による観察、労働者及び管理監督者からの聞き取り調査、産業医、保健師等によるストレスチェック結果の集団ごとの分析の実施又は集団ごとの分析結果を事業場外資源から入手する等により、定期的又は必要に応じて、職場内のストレス要因を把握し、評価するものとする。

#### イ 職場環境等の改善

事業者は、アにより職場環境等を評価し、問題点を把握した上で、職場環境のみならず勤務形態や職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境等の改善を行うものとする。具体的には、事業場内産業保健スタッフ等は、職場環境等の評価結果に基づき、管理監督者に対してその改善を助言するとともに、管理監督者と協力しながらその改善を図り、また、管理監督者は、労働者の労働の状況を日常的に把握し、個々の労働者に過度な長時間労働、疲労、ストレス、責任等が生じないようにする等、労働者の能力、適性及び職務内容に合わせた配慮を行うことが重要である。

また、事業者は、その改善の効果を定期的に評価し、効果が不十分な場合には取組方法を見直す等、対策がより効果的なものになるように継続的な取組に努めるものとする。これらの改善を行う際には、必要に応じて、事業場外資源の助言及び支援を求めることが望ましい。

なお、職場環境等の改善に当たっては、労働者の意見を踏まえる必要があり、労働者が参加して行う職場環境等の改善手法等を活用することも有効である。



### (3) メンタルヘルス不調への気付きと対応

メンタルヘルスケアにおいては、ストレス要因の除去又は軽減や労働者のストレス対処などの予防策が重要であるが、これらの措置を実施したにもかかわらず、万一、メンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合は、その早期発見と適切な対応を図る必要がある。

このため、事業者は、個人情報の保護に十分留意しつつ、労働者、管理監督者、家族等からの相談に対して適切に対応できる体制を整備するものとする。さらに、相談等により把握した情報を基に、労働者に対して必要な配慮を行うこと、必要に応じて産業医や事業場外の医療機関につないでいくことができるネットワークを整備するよう努めるものとする。

#### ア 労働者による自発的な相談とセルフチェック

事業者は、労働者によるメンタルヘルス不調への気付きを促進するため、事業場の実態に応じて、その内部に相談に応ずる体制を整備する、事業場外の相談機関の活用を図る等、労働者が自ら相談を行えるよう必要な環境整備を行うものとする。この相談体制については、ストレスチェック結果の通知を受けた労働者に対して、相談の窓口を広げ、相談しやすい環境を作るために重要であること。また、5 (1) に掲げたとおり、ストレスへの気付きのために、随時、セルフチェックを行うことができる機会を提供することも効果的である。

#### イ 管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応等

管理監督者は、日常的に、労働者からの自発的な相談に対応するよう努める必要がある。特に、長時間労働等により疲労の蓄積が認められる労働者、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した労働者、その他特に個別の配慮が必要と思われる労働者から、話を聞き、適切な情報を提供し、必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促すよう努めるものとする。

事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者と協力し、労働者の気付きを促して、保健指導、健康相談等を行うとともに、相談等により把握した情報を基に、必要に応じて事業場外の医療機関への相談や受診を促すものとする。また、事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者に対する相談対応、メンタルヘルスケアについても留意する必要がある。

なお、心身両面にわたる健康保持増進対策 (THP) を推進している事業場においては、心理相談を通じて、心の健康に対する労働者の気付きと対処を支援することが重要である。また、運動指導、保健指導等のTHPにおけるその他の指導においても、積極的にストレスや心の健康問題を取り上げることが効果的である。

#### ウ 労働者個人のメンタルヘルス不調を把握する際の留意点

事業場内産業保健スタッフ等が労働者個人のメンタルヘルス不調等の労働者の心の健康に関する情報を把握した場合には、本人に対してその結果を提供するとともに、本人の同意を得て、事業者に対して把握した情報のうち就業上の措置に必要な情報を提供することが重要であり、事業者は提供を受けた情報に基づいて必要な配慮を行うことが重要である。ただし、事業者がストレスチェック結果を含む労働者の心の健康に関する情報を入手する場合には、労働者本人の同意を得ることが必要であり、また、事業者は、その情報を、労働者に対する健康確保上の配慮を行う以外の目的で使用してはならない。

さらに、労働安全衛生法に基づく健康診断、ストレスチェ

ック制度における医師による面接指導及び一定時間を超える長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等により、労働者のメンタルヘルス不調が認められた場合における、事業場内産業保健スタッフ等のとるべき対応についてあらかじめ明確にしておくことが必要である。

#### エ 労働者の家族による気付きや支援の促進

労働者に日常的に接している家族は、労働者がメンタルヘルス不調に陥った際に最初に気づくことが少なくない。また、治療勧奨、休業中、職場復帰時及び職場復帰後のサポートなど、メンタルヘルスケアに大きな役割を果たす。

このため、事業者は、労働者の家族に対して、ストレスやメンタルヘルスケアに関する基礎知識、事業場のメンタルヘルス相談窓口等の情報を社内報や健康保険組合の広報誌等を通じて提供することが望ましい。また、事業者は、事業場に対して家族から労働者に関する相談があった際には、事業場内産業保健スタッフ等が窓口となって対応する体制を整備するとともに、これを労働者やその家族に周知することが望ましい。

#### (4) 職場復帰における支援

メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、事業者は、その労働者に対する支援として、次に掲げる事項を適切に行うものとする。

- ① 衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受けながら職場復帰支援プログラムを策定すること。職場復帰支援プログラムにおいては、休業の開始から通常業務への復帰に至るまでの一連の標準的な流れを明らかにするとともに、それに対応する職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等について定めること。
- ② 職場復帰支援プログラムの実施に関する体制や規程の整備を行い、労働者に周知を図ること。
- ③ 職場復帰支援プログラムの実施について、組織的かつ計画的に取り組むこと。
- ④ 労働者の個人情報の保護に十分留意しながら、事業場内産業保健スタッフ等を中心に労働者、管理監督者がお互いに十分な理解と協力を行うとともに、労働者の主治医との連携を図りつつ取り組むこと。

なお、職場復帰支援における専門的な助言や指導を必要とする場合には、それぞれの役割に応じた事業場外資源を活用することも有効である。

### 7 メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要である。メンタルヘルスに関する労働者の個人情報は、健康情報を含むものであり、その取得、保管、利用等において特に適切に保護しなければならないが、その一方で、メンタルヘルス不調の労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もある。

健康情報を含む労働者の個人情報の保護に関しては、個人情報の保護に関する法律 (平成15年法律第57号) 及び関連する指針等が定められており、個人情報を事業の用に供する個人情報取扱事業者に対して、個人情報の利用目的の公表や通知、目的外の取扱いの制限、安全管理措置、第三者提供の

制限などを義務づけている。また、個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、その適正な取扱いの確保に努めることとされている。さらに、ストレスチェック制度における健康情報の取扱いについては、ストレスチェック指針において、事業者は労働者の健康情報を適切に保護することが求められている。事業者は、これらの法令等を遵守し、労働者の健康情報の適正な取扱いを図るものとする。

#### (1) 労働者の同意

メンタルヘルスケアを推進するに当たって、労働者の個人情報を主治医等の医療職や家族から取得する際には、事業者はあらかじめこれらの情報を取得する目的を労働者に明らかにして承諾を得るとともに、これらの情報は労働者本人から提出を受けることが望ましい。

また、健康情報を含む労働者の個人情報を医療機関等の第三者へ提供する場合も、原則として本人の同意が必要である。ただし、労働者の生命や健康の保護のために緊急かつ重要であると判断される場合は、本人の同意を得ることに努めたいうえで、必要な範囲で積極的に利用すべき場合もあることに留意が必要である。その際、産業医等を選任している事業場においては、その判断について相談することが適当である。

なお、これらの個人情報の取得又は提供の際には、なるべく本人を介して行うことが望ましく、その際には、個別に同意を得る必要がある。

また、ストレスチェック制度によるストレスチェックを実施した場合、医師、保健師等のストレスチェックの実施者は、労働者の同意がない限り、その結果を事業者に提供してはならない。

#### (2) 事業場内産業保健スタッフによる情報の加工

事業場内産業保健スタッフは、労働者本人や管理監督者からの相談対応の際などメンタルヘルスに関する労働者の個人情報が集まることとなるため、次に掲げるところにより、個人情報の取扱いについて特に留意する必要がある。

- ① 産業医等が、相談窓口や面接指導等により知り得た健康情報を含む労働者の個人情報を事業者に提供する場合には、提供する情報の範囲と提供先を健康管理や就業上の措置に必要な最小限のものとする。
- ② 産業医等は、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるように、集約・整理・解釈するなど適切に加工した上で提供するものとし、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報又は詳細な医学的情報は提供してはならないこと。

#### (3) 健康情報の取扱いに関する事業場内における取り決め

健康情報の保護に関して、医師や保健師等については、法令で守秘義務が課されており、また、労働安全衛生法では、健康診断、長時間労働者に対する面接指導又はストレスチェック及びその結果に基づく面接指導の実施に関する事務を取り扱う者に対する守秘義務を課している。しかしながら、メンタルヘルスケアの実施においては、これら法令で守秘義務が課される者以外の者が法令に基づく取組以外の機会に健康情報を含む労働者の個人情報を取り扱うこともあることから、

事業者は、衛生委員会等での審議を踏まえ、これらの個人情報を取り扱う者及びその権限、取り扱う情報の範囲、個人情報管理責任者の選任、個人情報を取り扱う者の守秘義務等について、あらかじめ事業場内の規程等により取り決めることが望ましい。

さらに、事業者は、これら個人情報を取り扱うすべての者を対象に当該規程等を周知するとともに、健康情報を慎重に取り扱うことの重要性や望ましい取扱い方法についての教育を実施することが望ましい。

### 8 心の健康に関する情報を理由とした不利益な取扱いの防止

#### (1) 事業者による労働者に対する不利益取扱いの防止

事業者が、メンタルヘルスケア等を通じて労働者の心の健康に関する情報を把握した場合において、その情報は当該労働者の健康確保に必要な範囲で利用されるべきものであり、事業者が、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。

このため、労働者の心の健康に関する情報を理由として、以下に掲げる不利益な取扱いを行うことは、一般的に合理的なものとはいえないため、事業者はこれらを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由が労働者の心の健康に関する情報以外のものであったとしても、実質的にこれに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

- ① 解雇すること。
- ② 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。
- ③ 退職勧奨を行うこと。
- ④ 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位 (役職) の変更を命じること。
- ⑤ その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

#### (2) 派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益取扱いの防止

次に掲げる派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、派遣先事業者はこれを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由がこれ以外のものであったとしても、実質的にこれに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても行ってはならない。

- ① 心の健康に関する情報を理由とする派遣労働者の就業上の措置について、派遣元事業者からその実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。
- ② 本人の同意を得て、派遣先事業者が派遣労働者の心の健康に関する情報を把握した場合において、これを理由として、医師の意見を勘案せず又は当該派遣労働者の実情を考慮せず、当該派遣労働者の変更を求めること。



9 小規模事業場におけるメンタルヘルスケアの取組の留意事項

常時使用する労働者が50人未満の小規模事業場では、メンタルヘルスケアを推進するに当たって、必要な事業場内産業保健スタッフが確保できない場合が多い。このような事業場では、事業者は、衛生推進者又は安全衛生推進者を事業場内メンタルヘルス推進担当者として選任するとともに、地域産業保健センター等の事業場外資源の提供する支援等を積極的に活用し取り組むことが望ましい。また、メンタルヘルスケアの実施に当たっては、事業者はメンタルヘルスケアを積極的に実施することを表明し、セルフケア、ラインによるケアを中心として、実施可能なところから着実に取組を進めることが望ましい。

10 定義

本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

- ① ライン  
日常的に労働者と接する、職場の管理監督者（上司その他労働者を指揮命令する者）をいう。
- ② 産業医等  
産業医その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師をいう。
- ③ 衛生管理者等  
衛生管理者、衛生推進者及び安全衛生推進者をいう。
- ④ 事業場内産業保健スタッフ  
産業医等、衛生管理者等及び事業場内の保健師等をいう。
- ⑤ 心の健康づくり専門スタッフ  
精神科・心療内科等の医師、精神保健福祉士、心理職等をいう。
- ⑥ 事業場内産業保健スタッフ等  
事業場内産業保健スタッフ及び事業場内の心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ等をいう。
- ⑦ 事業場外資源  
事業場でメンタルヘルスケアへの支援を行う機関及び専門家をいう。
- ⑧ メンタルヘルス不調  
精神およ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、不安など、労働者の心身の健康、社会生活および生活の質に影響を与える可能性のある精神および行動上の問題を幅広く含むものをいう。
- ⑨ ストレスチェック  
労働安全衛生法第66条の10に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査をいう。
- ⑩ ストレスチェック制度  
ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導の実施、集団ごとの集計・分析等、労働安全衛生法第66条の10に係る事業場における一連の取組全体をいう。

(参考) 労働安全衛生法

- 第66条の10（心理的な負担の程度を把握するための検査等）  
事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下この条において「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。
- 2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。
- 3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。
- 5 事業者は、第3項の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。
- 6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。
- 7 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
- 8 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。
- 9 国は、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持に及ぼす影響に関する医師等に対する研修を実施するよう努めるとともに、第2項の規定により通知された検査の結果を利用する労働者に対する健康相談の実施その他の当該労働者の健康の保持増進を図ることを促進するための措置を講ずるよう努めるものとする。
- 第69条（健康教育等）  
事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならない。
- 2 労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。
- 第70条（体育活動等についての便宜供与等）  
事業者は、前条第1項に定めるもののほか、労働者の健康の保持増進を図るため、体育活動、レクリエーションその他の活動についての便宜を供与する等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 第70条の2（健康の保持増進のための指針の公表等）  
厚生労働大臣は、第69条第1項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
- 2 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

メンタルヘルス対策支援申込書

平成 年 月 日

事業場名			労働者数	人
所在地	〒 -			
	TEL		FAX	
担当者	部署名	氏名		
	E-mail			
	職種	<input type="checkbox"/> 産業医 <input type="checkbox"/> 産業看護職 <input type="checkbox"/> 事業主 <input type="checkbox"/> 人事・労務担当者 <input type="checkbox"/> 衛生管理者 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
業種			業務内容	
訪問希望日	第1希望	平成 年 月 日 ( )	時間帯	: ~ :
	第2希望	平成 年 月 日 ( )	時間帯	: ~ :
希望する支援内容	<input type="checkbox"/> 個別訪問支援（希望する番号に○を付けてください）			
	1. 衛生委員会にかかる支援		5. メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応の実施	
	2. 事業場における実態の把握にかかる支援		6. 職場復帰にかかる支援	
	3. 事業場内体制の整備にかかる支援		7. 教育研修の実施にかかる支援	
	4. 職場環境の把握と改善にかかる支援			
<input type="checkbox"/> に✓を入れ てください。	<input type="checkbox"/> 「心の健康づくり計画」の策定にかかる支援			
	<input type="checkbox"/> ストレスチェック制度の導入に関する支援			
	<input type="checkbox"/> 職場復帰支援プログラムの作成支援			
	<input type="checkbox"/> 管理監督者向け教育研修（1事業場1回限り）			
<input type="checkbox"/> 若年労働者向け教育研修（1事業場1回限り） 対象者は新入社員・20歳代の若手職員				
その他、希望する支援の具体的内容がありましたらご記入してください。				

メンタルヘルス対策促進員が事業場に訪問します

中小規模事業を対象にメンタルヘルス対策促進員が事業場に訪問し、管理監督者向け教育研修・若年労働者向け教育研修を行います。また、個別訪問支援による「心の健康づくり計画の策定」、「ストレスチェック制度の運用」、「職場復帰支援プログラムの作成」等の支援を行います。  
ぜひ、メンタルヘルス対策促進員をご活用ください。

- 「心の健康づくり計画」策定の支援
- ストレスチェック制度運用の支援
- 職場復帰プログラム作成の支援等

支援は全て無料です！

詳しくは、ホームページをご覧ください (http://www.kanagawas.johas.go.jp/) 神奈川産保 で検索

独立行政法人  
労働者健康安全機構



神奈川産業保健総合支援センター

〒221-0835 横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3階  
TEL. 045-410-1160 FAX. 045-410-1161  
平日（月～金曜日） 8:30～17:00





**独立行政法人労働者健康安全機構 産業保健・賃金援護部 産業保健課**

〒211-0021 神奈川県川崎市中原区木月住吉町1番1号

TEL : 044-431-8660 FAX : 044-411-5543

ホームページ : <http://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/649/Default.aspx>

監修協力 : 医療法人社団弘富会 神田東クリニック院長 高野知樹