

# 15.3.26 広島産業保健総合支援センター 労働安全衛生法改正作業の現段階 ストレスチェック制度検討の状況

独立行政法人労働者健康福祉機構  
東京産業保健総合支援センター  
労働衛生関係法令担当相談員  
03-5211-4480 火.木午後 古山善一  
本日のスライドを差し上げます。

[firuyamay2000@yahoo.co.jp](mailto:firuyamay2000@yahoo.co.jp)

古山まで日付とスライドタイトルを入れて  
お申し込みください。折り返し添付ファイルでお届けします



# 挨拶、声かけ、聴く、つなぐ

- **メンタルヘルス対策では管理監督者の役割が大きい**
- **日ごろから部下に関心を寄せている**
- **部下の変化を見逃さない**
- **声をかけ、話を聴くだけでも効果がある**
- **手に負えないときは産業保健スタッフ等に相談して対応する**

# 本日の内容

## ストレスチェック制度検討の状況

労働政策審議会安全衛生分科会に規則改正案を諮問中  
指針(案)のパブリックコメント募集

労働安全衛生法に基づくストレスチェックと面接指導マニュアル作成中

## 関連資料

職業性ストレス簡易調査票

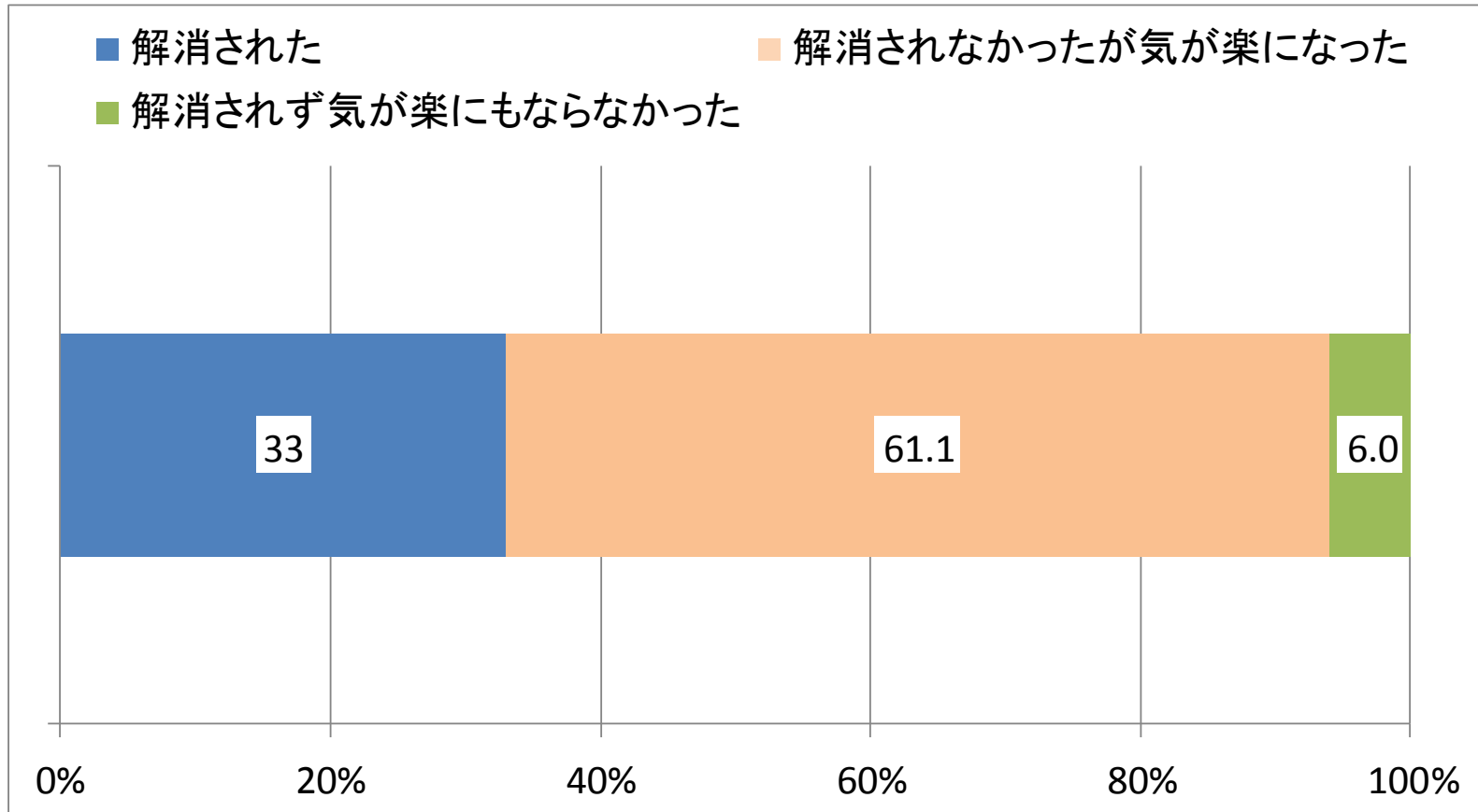
事業場におけるこころの健康づくり計画及びストレスチェック実施計画(例)

附録 ソフト面からの快適職場づくり

ソフト面快適職場シート

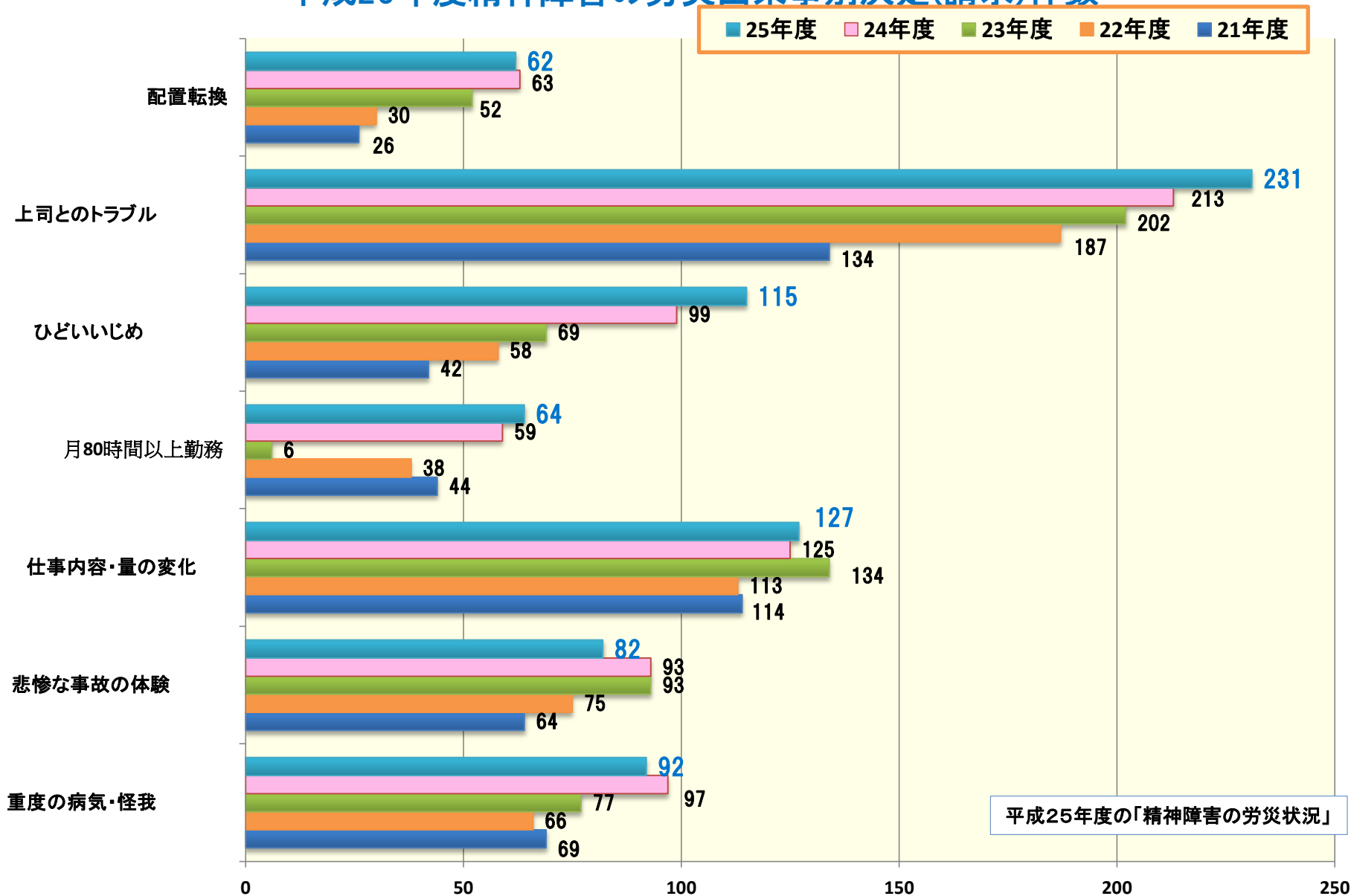
# 平成24年労働者健康状況調査【労働者調査】

第29表 相談したことによる不安、悩み、ストレスの解消状況別労働者割合



# 上司とのトラブルを理由とする請求が増加

## 平成25年度精神障害の労災出来事別決定(請求)件数



## 人間関係面からの快適職場調査項目

この職場は従業員を育てることが大切だと考えられている

### 領域2 職場の人間関係

#### 上司は最大の職場環境

- 1 上司は、仕事に困ったときに頼りになる
- 2 上司は、部下の状況に理解を示してくれる
- 3 上司や同僚と気軽に話ができる
- 4 この職場では、上司と同僚が気兼ねのない関係にある
- 5 上司は、仕事がうまく行くように配慮や手助けをしてくれる

## ■ ストレスチェック制度の基本的な考え方

新たに創設されたストレスチェック制度は、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防を目的としたものであり、事業者は、各事業場の実態に即して実施される二次予防及び三次予防も含めた労働者のメンタルヘルスケアの総合的な取組の中に本制度を位置付け、取組を継続的かつ計画的に進めることが望ましいこと。  
(指針案概要)

## ■ ストレスチェック制度の実施に当たっての留意事項

事業者、労働者、産業保健スタッフ及び医療従事者等の関係者が、次に掲げる事項に留意した上で、互いに協力・連携しつつ、ストレスチェック制度をより効果的なものにするよう努力していくことが重要であること。

- ① 全ての労働者がストレスチェックを受検することが望ましいこと。
- ② 面接指導を受ける必要があると認められた労働者は、できるだけ申出を行い、医師による面接指導を受けることが望ましいこと。
- ③ ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置は努力義務であるが、事業者は、できるだけこれらを実施することが望ましいこと。  
(指針案概要)

# ストレスチェック制度の導入

## ■ 衛生委員会等における調査審議

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。

四 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**（安衛法）

第22条 法第18条第1項第四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。

十 **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。（安衛則）

- 事業者は、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明した上で、**衛生委員会等において、ストレスチェック制度について調査審議**を行わせることが必要であること。
- 調査審議に当たっては、**ストレスチェック制度の実施体制、実施方法及び不利益取扱いの防止等の事項を含める**ものとする。また、事業者は、当該調査審議の結果を踏まえ、法令に則った上で、**当該事業場における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。（指針案概要）



# 衛生委員会等における調査審議

- ① ストレスチェック制度の実施の目的の周知方法
- ② ストレスチェック制度の実施体制
- ③ ストレスチェック制度の実施方法
- ④ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法
- ⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い
- ⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法
- ⑦ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法
- ⑧ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加又は削除の方法
- ⑨ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法
- ⑩ 労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること
- ⑪ 労働者に対する不利益な取扱いの防止

# 衛生委員会等における調査審議

ストレスチェック制度の実施責任主体は事業者であり、事業者は制度の導入方針を決定・表明します。

事業者は、ストレスチェックの実施前に、事業場の衛生委員会等で実施体制、実施方法等を審議・決定し、社内規程を定めます。

事業者は、ストレスチェックの実施の趣旨・社内規程を労働者に周知します。

ストレスチェック実施後には、実施状況やそれを踏まえた実施方法の改善等について調査審議し、次回の実施に活かします。

# (1) 衛生委員会等における調査審議の意義

ストレスチェック制度を円滑に実施するためには、事業者、労働者、産業保健スタッフ等の関係者が、制度の趣旨を正しく理解した上で、本指針に定める内容を踏まえ、互いに協力・連携しつつ、事業場の実態に即した取組を行っていくことが重要である。このためにも、**事業者は、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明した上で、事業の実施を統括管理する者、労働者、産業医、衛生管理者等で構成される衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法や実施状況及びそれを踏まえた実施方法の改善等について調査審議を行わせることが必要である。**

## (2) 衛生委員会等において調査審議すべき事項

労働安全衛生規則第22条において、**衛生委員会等の付議事項**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、当該事項の調査審議に当たっては、ストレスチェック制度に関し、次に掲げる事項を含めるものとする。また、事業者は、当該調査審議の結果を踏まえ、法令に則った上で、当該事業場における**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ものとする。

## ① ストレスチェック制度の実施の目的の周知方法

ストレスチェック制度について、労働者自身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という趣旨の事業場における周知方法。

## ② ストレスチェック制度の実施体制

・ストレスチェックの実施者及びその他の実施事務従事者の選任等ストレスチェック制度の実施体制。

実施者が複数いる場合は、共同実施者及び実施代表者を明示すること。、この場合において、当該事業場の産業医等が実施者に含まれるときは、当該産業医等を実施代表者とすることが望ましい。

なお、外部機関にストレスチェックの実施の全部を委託する場合は、当該委託契約の中で委託先の実施者、共同実施者及び実施代表者並びにその他の実施事務従事者を明示させること(結果の集計業務等の補助的な業務のみを外部機関に委託する場合にあっては、当該委託契約の中で委託先の実施事務従事者を明示させること)。

### ③ ストレスチェック制度の実施方法

- ・ ストレスチェックに**使用する調査票**及びその媒体。
- ・ 調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び面接指導の対象とする高ストレス者を選定する基準。
- ・ ストレスチェックの実施頻度、実施時期及び対象者。
- ・ 面接指導の申出の方法。
- ・ 面接指導の実施場所等の実施方法。

### ④ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法

- ・ 集団ごとの集計・分析の手法。
- ・ 集団ごとの集計・分析の対象とする集団の規模。

## ⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い

- ・事業者による労働者のストレスチェックの**受検の有無**の把握方法。

- ・ ストレスチェックの受検の勧奨の方法。

## ⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法

- ・ ストレスチェック結果の記録を保存する**実施事務従事者の選任**。

- ・ ストレスチェック結果の記録の保存場所及び保存期間。

- ・ 実施者及びその他の実施事務従事者以外の者によりストレスチェック結果が閲覧されないためのセキュリティの確保等の情報管理の方法。



## ⑦ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法

- ・ ストレスチェック結果の本人への通知方法。
- ・ ストレスチェックの実施者による面接指導の申出の勧奨方法。
- ・ ストレスチェック結果、集団ごとの集計・分析結果及び面接指導結果の共有方法及び共有範囲。
- ・ ストレスチェック結果を事業者へ提供するに当たっての本人の同意の取得方法。
- ・ 本人の同意を取得した上で実施者から事業者に提供するストレスチェック結果に関する情報の範囲。
- ・ 集団ごとの集計・分析結果の活用方法。

## ⑧ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加又は削除の方法

- ・ 情報の開示等の手続き。
- ・ 情報の開示等の業務に従事する者による秘密の保持の方法。

## ⑨ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法

- ・ 苦情の処理窓口を外部機関に設ける場合の取扱い。

なお、苦情の処理窓口を外部機関に設ける場合は、当該外部機関において労働者からの苦情や相談に対し適切に対応することができるよう、必要に応じて当該窓口のスタッフが、企業内の産業保健スタッフと連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。

## ⑩ 労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること

・労働者にストレスチェックを受検する義務はないが、ストレスチェック制度を効果的なものとするためにも、全ての労働者がストレスチェックを受検することが望ましいという制度の趣旨の事業場における周知方法。

ただし、事業場の規程において、労働者に対する受検を義務付けるような方法は、労働者に対して受検を義務付けていない法の趣旨に反する行為であることに留意すること。

## ⑪ 労働者に対する不利益な取扱いの防止

・ ストレスチェック制度に係る労働者に対する不利益な取扱いとして禁止される行為の事業場における周知方法。<sup>19</sup>

# ストレスチェックの実施

## ■ ストレスチェックの実施者等

第66条の10 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。（安衛法）

- 医師又は保健師のほか、厚生労働大臣が定める一定の研修を修了した看護師又は精神保健福祉士とすること。
- 検査を受ける労働者について、解雇等の直接的な人事権を持つ監督者は、検査の実施の事務に従事してはならないこととすること。（省令案概要）
- ストレスチェックを実施した医師等（以下「実施者」という。）は、調査票の選定及び高ストレス者の選定基準等について事業者に対して専門的な見地から意見を述べるとともに、当該労働者が医師による面接指導を受ける必要があるか否かを確認すること。
- 調査票の配布又は回収等の実施の事務は実施者が直接行う必要はなく、実施事務従事者に行わせることができること。
- 事業者は、実施者に対し、労働者のストレスチェックの受検の有無を確認し、受検していない労働者に対して受検を勧奨することができること。（指針案概要）

# ストレスチェック制度の導入

## ■ ストレスチェック制度の実施体制の整備

- **ストレスチェック制度は事業者の責任において実施**するものであり、事業者は、実施体制の整備に当たって、**衛生管理者又は事業場内メンタルヘルス推進担当者に担当**させ、当該事業場の産業医等の助言又は指導を得ながら、実施計画の策定及び実施の管理等の実務を行わせることが望ましいこと。（指針案概要）

事業者

ストレスチェック制度の実施責任  
方針の決定

ストレスチェック制度担当者

(衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者など)

ストレスチェック制度の実施計画の策定  
実施の管理 等

実施者(産業医など)



指示

実施事務従事者

(産業保健スタッフ、事務職員など)

ストレスチェックの実施(企画及び結果の評価)  
面接指導の実施

実施者の補助(調査票の回収、データ入力等)

# ストレスチェックの流れと事業者(人事権者含む)、実施者、その他の実施事務従事者の役割

事前準備  
↓  
調査票記入前まで

## 【事業者側(人事権者含む)で実施することを想定】

- ストレスチェックの実施計画・スケジュールを策定
- 外部に委託する場合の契約内容等を調整
- 調査票の選定、評価方法を決定等 ← 実施者(医師等)が助言

※人事権者も従事可

最終決定は  
事業者の役割

## 【事業者側(人事権者含む)と実施者を含む実施事務従事者が連携して実施】

※事業者側(人事権者)、実施者を含む実施事務従事者いずれも従事可

- ストレスチェックの実施スケジュール、日時等を労働者に通知
- 調査票の配布等
- ストレスチェックを受けない労働者への勧奨

労働者が受検(調査票を記入・入力)

## 【実施者を含む実施事務従事者が実施することを想定】 ※人事権者は従事不可

- 記入の終わった調査票の回収、記入・入力内容の確認
- 記入の終わった調査票のデータ入力作業(紙で実施する場合)
- 評価基準に基づくストレスの評価結果の出力(高ストレス者の選定)
- 集団ごとの分析の実施・結果の出力
- 評価結果の確認・面接指導の要否の判断 ※実施者の必須業務
- ストレスチェック結果の本人への通知(内容を推測できない封書の配布を除く)
- 事業者への集団分析結果の提供
- 面接指導対象者に対する申出の勧奨

調査票記入後  
↓  
※個人情報を取扱う可能性のある業務

「人事権者が従事できない  
検査の実施の事務」

国が無料公開・配布する  
プログラムで自動実施可能

# ストレスチェックの実施

## ■ ストレスチェックの実施方法

第66条の10 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。（安衛法）

○ 事業者は、常時使用する労働者について、**1年以内ごとに1回、定期に、次の事項について検査**を行うこと。

- ・ 職場における**ストレスの原因**に関する項目
- ・ **ストレスによる心身の自覚症状**に関する項目
- ・ 職場における**他の労働者による支援**に関する項目（省令案概要）

○ ストレスチェックは、ストレス要因、心身のストレス反応及び周囲の支援に関する3つの領域に係る項目が含まれている調査票を用いて行うこと。**調査票は、事業者の判断により選択**することができるものとするが、**「職業性ストレス簡易調査票」**を用いることが望ましいこと。

○ ストレスチェックの結果、**心身のストレス反応の評価点数が高い者又は心身のストレス反応の評価点数が一定以上であって、ストレス要因及び周囲の支援の評価点数が著しく高い者を高ストレス者として選定**すること。（指針案概要）

# ストレスチェックの実施

## ■ ストレスチェック結果の事業者への提供に関する同意取得

### 第66条の10

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。**（安衛法）

○ 検査の結果を事業者に提供することについての労働者の同意の取得は、**書面又は電磁的記録によらなければならない**こととすること（省令案概要）

○ 事業者は、**ストレスチェックの実施前又は実施時に労働者の同意を取得してはならない**こととし、**結果通知後に個別に同意を取得しなければならない**こと。

○ 面接指導の申出があった場合には、その**申出をもって同意がなされたものとみなして差し支えない**こと。（指針案概要）

同意取得のタイミング

✗ 実施前（実施前にメールで確認等）

✗ 実施時（調査票に同意の有無のチェック欄を設ける等）

○ 結果を個々人に通知後

✗ 同意しない旨の申出がない限り、同意したとみなす方法



# ストレスチェックの実施

## ■ ストレスチェック結果の通知

### 第66条の10

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。（安衛法）

○ 検査結果は、検査の実施者から、**遅滞なく**、労働者に通知されるようにしなければならないこととする。（省令案概要）

○ ストレスチェックの結果の通知に当たっては、**結果のほか、セルフケアに関する助言・指導、面接指導の申出窓口及び方法並びに申出窓口以外の相談窓口も通知させることが望ましいこと。**

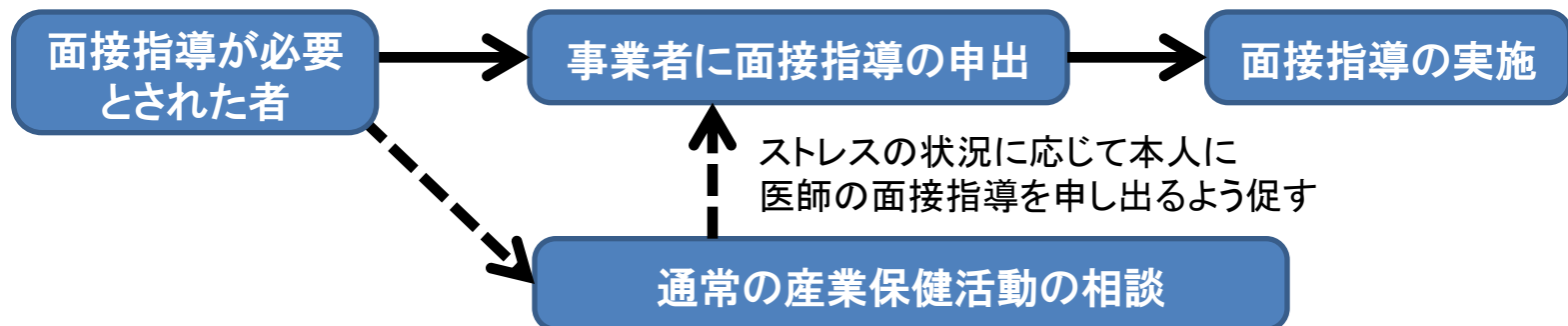
○ 事業者は、実施者にストレスチェックの結果を労働者に通知させるに当たっては、**封書又は電子メール等で当該労働者に直接通知させる等、結果を当該労働者以外が把握できない方法で通知**させなければならない。（指針案概要）

# ストレスチェックの実施

## ■ ストレスチェック結果通知後の対応

- **実施者は、面接指導の対象となる労働者の要件に該当する労働者に対して、面接指導の申出を行うよう勧奨することができることとすること。**  
(省令案概要)

- ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者のうち、**面接指導の申出を行わない労働者に対しては、実施者が、申出の勧奨を行うことが望ましい**こと。
- 事業者は、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、相談しやすい環境を作ることで、高ストレスの状態  
で放置されないようにする等適切な対応を行う観点から、当該事業場の産業医等と連携しつつ、**保健師又は看護師等による相談対応を行う体制を整備することが望ましい**こと。  
(指針案概要)



# 面接指導の実施

## ■ 面接指導の対象者の要件

### 第66条の10

3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であって、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。（安衛法）

○ 検査の結果、**ストレスの程度が高い者**であって、**検査を行った実施者が面接指導の実施が必要と認めたもの**とすること。（省令案概要）

○ 事業者は、申出をした労働者が面接指導の対象となる者かどうかを確認するため、当該労働者からストレスチェックの結果を提出させる方法のほか、実施者に当該労働者の要件への該当の有無を確認することができること。（指針案概要）

ストレスの  
程度の評価

実施者が評価結果を踏ま  
え面接指導の要否を判断

本人に評価結果とともに  
面接指導の要否を通知

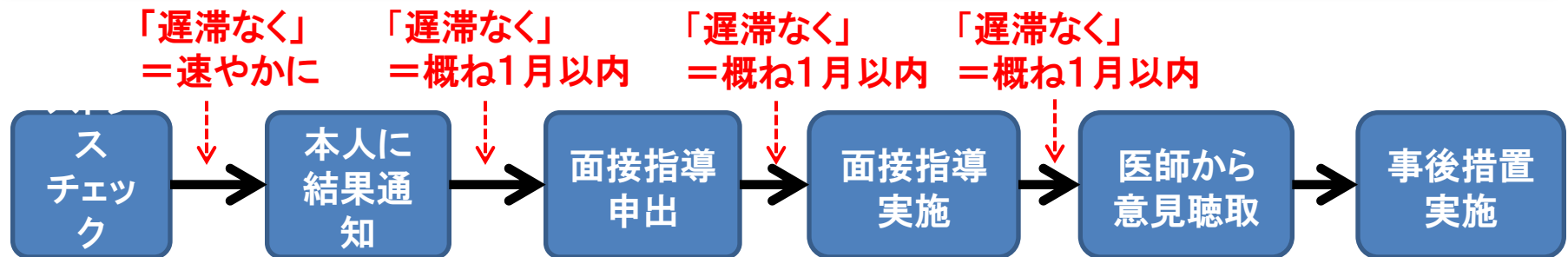
面接指導  
の申出

## ■ 就業上の措置の実施

### 第66条の10

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。  
(安衛法)

- 事業者が労働者に対して面接指導の結果に基づく就業上の措置を決定する場合には、**あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じて、その労働者の了解が得られるよう努める**とともに、**労働者に対する不利益な取扱いにつながらないように留意**しなければならないこと。  
(指針案概要)



## ■ 禁止されるべき不利益な取扱い

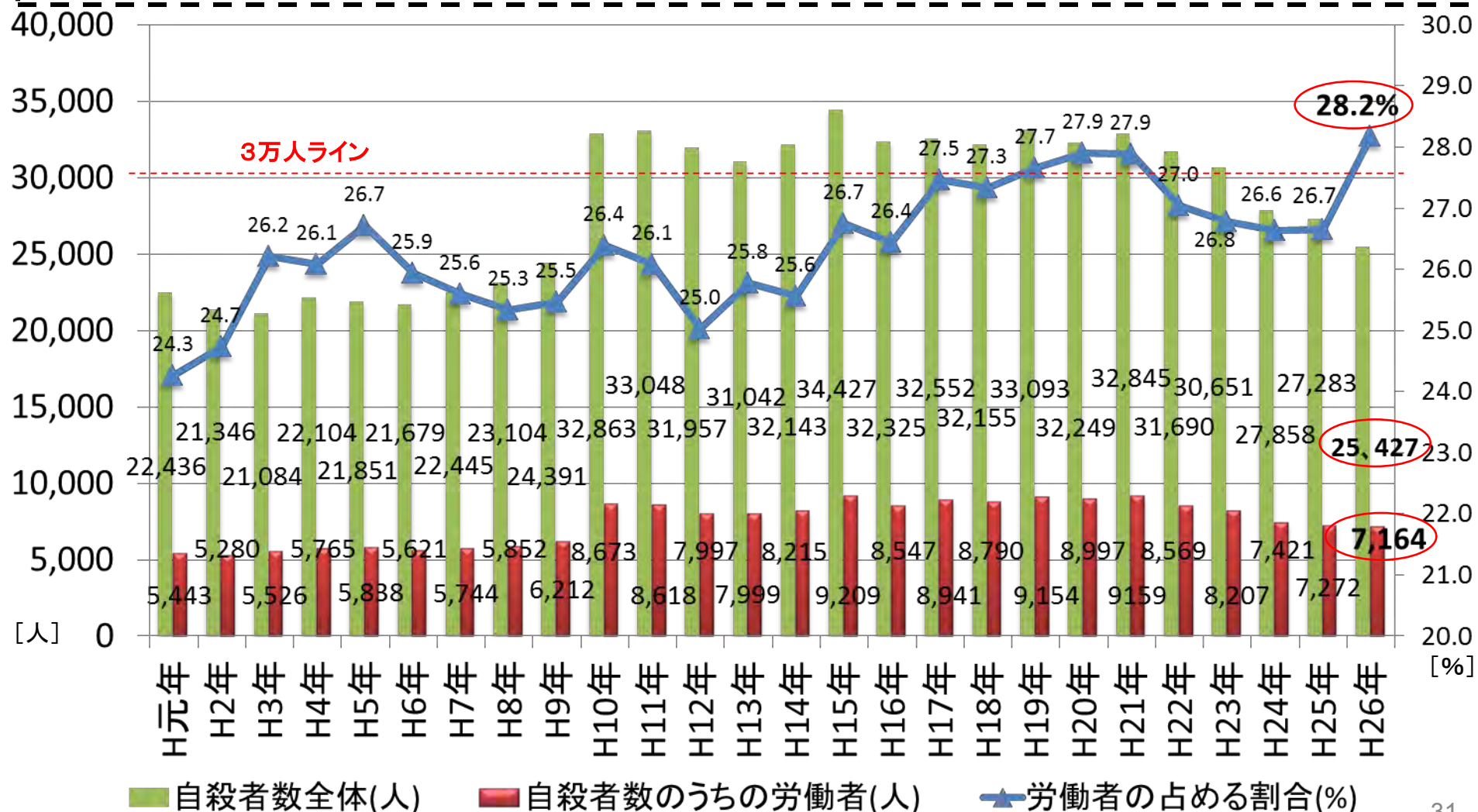
- 事業者は、ストレスチェックを受けないこと、ストレスチェック結果の提供に同意しないこと又は面接指導の申出を行わないことを理由とした不利益な取扱いを行ってはならないこと。
- 事業者は、医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの等法令上求められる要件を満たさない不利益な取扱いを行ってはならないこと。
- 事業者は、面接指導の結果を理由として、解雇、契約の不更新、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換若しくは職位の変更又は労働関係法令に違反する措置を行ってはならないこと。 (指針案概要)

## ■ 集団ごとの集計・分析の実施等

- 事業者は、実施者に、検査の結果を一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めるとともに、当該分析結果を勘案し、必要があると認めるときは、その集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならないこととする。 (省令概要案)
- 事業者は、実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させた場合には、その結果に基づき、記録を作成し、これを5年間保存することが望ましいこと。
- 事業者が集団ごとの集計・分析の結果に基づく措置を検討するに当たっては、管理監督者による日常の職場管理、労働者からの意見聴取及び産業保健スタッフによる職場巡視等で得られた情報も勘案し、勤務形態又は職場組織の見直し等の様々な観点から措置を講ずることが望ましいこと。
- 集団ごとの集計・分析の結果を事業者に提供するに当たっては、集計・分析の単位が10人を下回る場合には、全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者の結果を提供してはならないこと。(指針案概要)

# 自殺者数の推移 H26年/総数:25,427人(男:17,386人 女:8,041人)

- 平成24年に15年ぶりに3万人を下回り、平成26年はさらに減少した。
- 平成26年中における自殺者の総数は25,427人(前年に比べ1,856人(6.8%)減少)。
- 職業別で見ると、「被雇用者・勤め人」は7,164人で全体の28.2%。





# 4 職業別及び原因・動機別自殺者数(平成26年) 表4-2

- 平成26年の自殺者のうち、原因・動機が特定できたのは19,025人。
- 原因・動機特定者のうち、勤務問題を原因とするのは2,227人(11.7%)。

		人数	自殺の原因・動機(3つまで)						
			家庭問題	健康問題	経済・生活問題	勤務問題	男女問題	学校問題	その他
原因・動機特定者		19,025	3,644	12,920	4,144	2,227	875	372	1,351
自営業・家族従業者		1,998	272	706	778	137	34	0	71
被雇用者・勤め人		7,487	1,062	2,376	1,280	1,902	509	3	355
無職	学生・生徒等	854	114	202	58	4	70	340	66
	無職者 (主婦、失業者、年金・雇用保険等生活者等)	15,036	2,175	9,587	1,973	181	251	28	841
不詳		158	21	49	55	3	11	1	18

※遺書等により推定できる原因・動機を自殺者一人につき3つまで計上可能とした。  
原因・動機特定者の職業別人数は公表されていない。

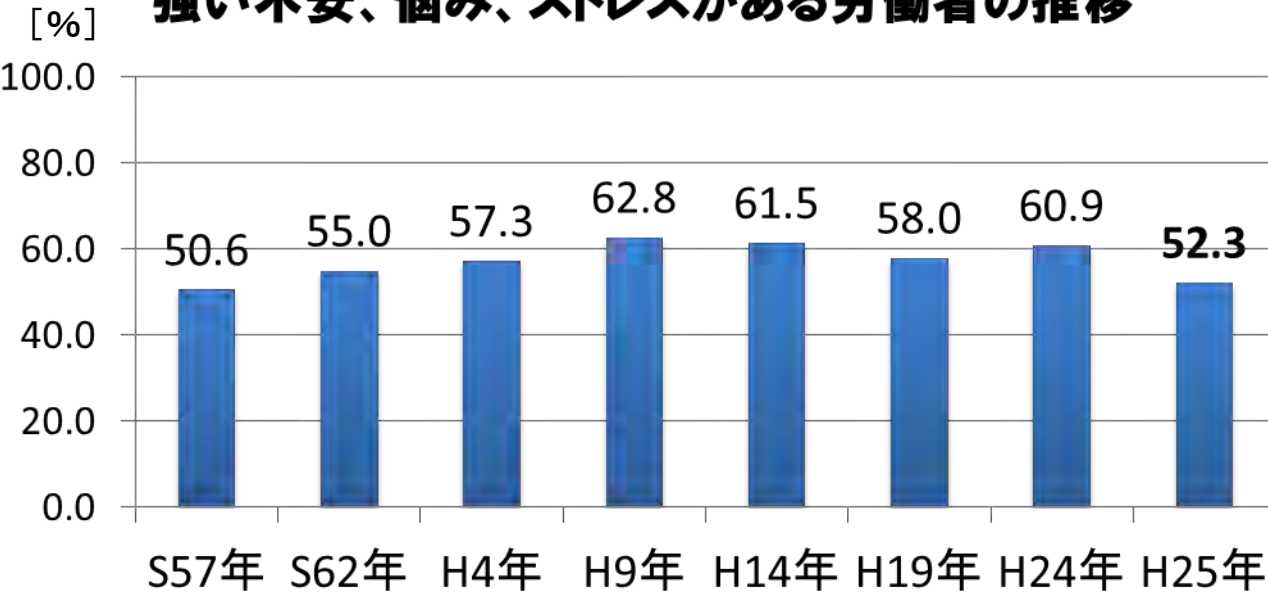
単位(人)

出典:平成26年 警察庁自殺統計 32

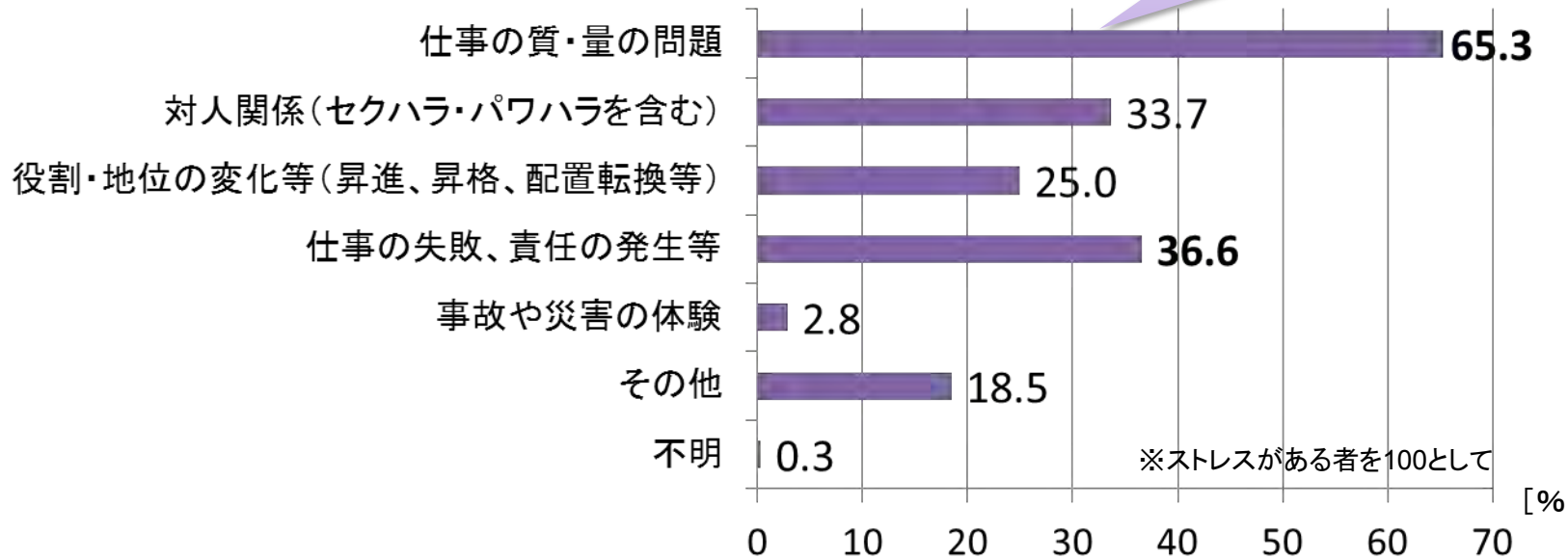


# 職業生活でのストレス等の状況

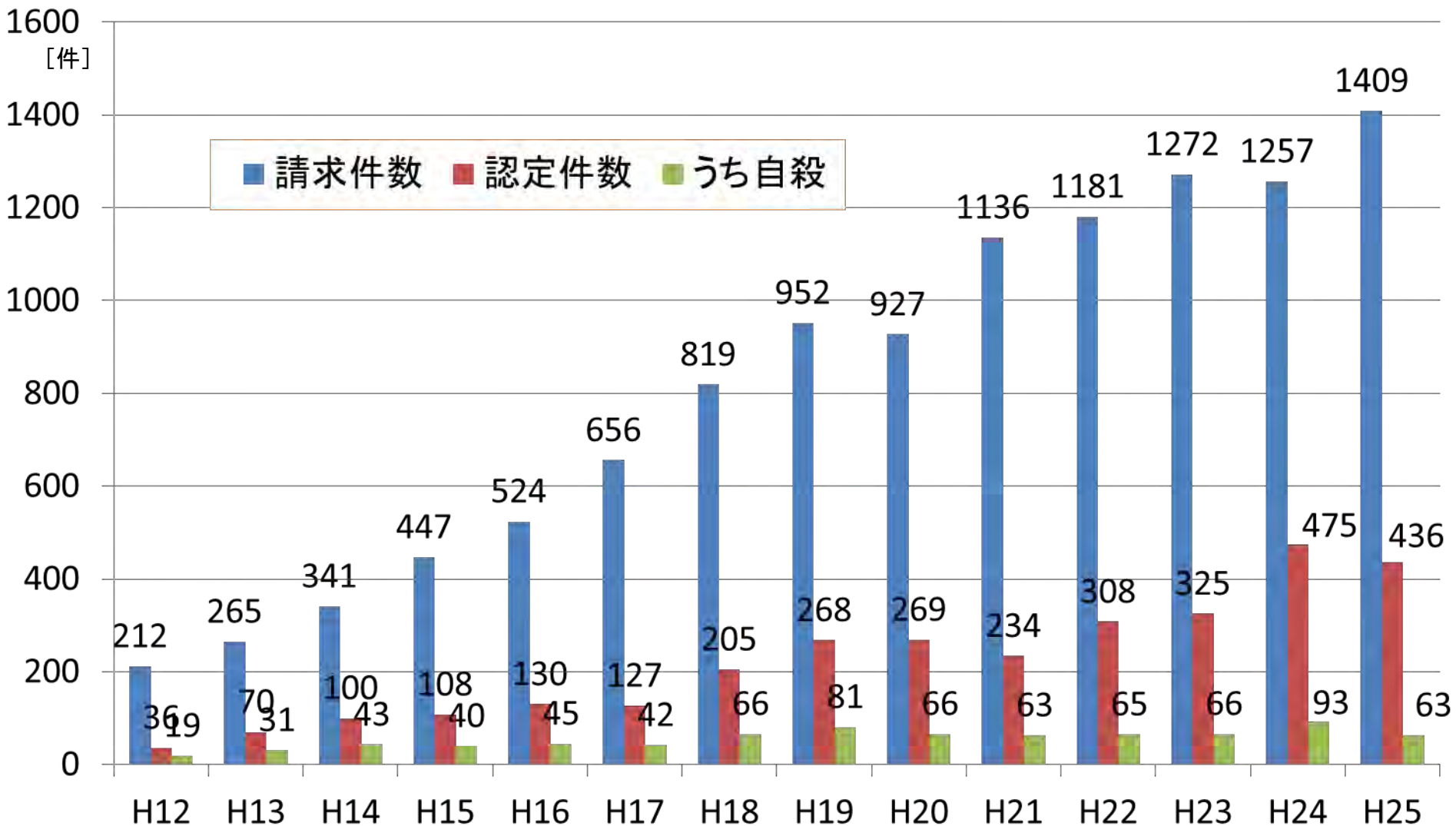
## 強い不安、悩み、ストレスがある労働者の推移



強い不安、悩み、  
ストレスの内容  
(3つまでの複数回  
答)



# 精神障害等の労災補償状況



※ 平成11年に精神障害等の判定基準が策定された。

注:自殺には未遂を含む 34

# メンタルヘルス対策の取組の現状

## メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場割合



## 取組の具体的内容

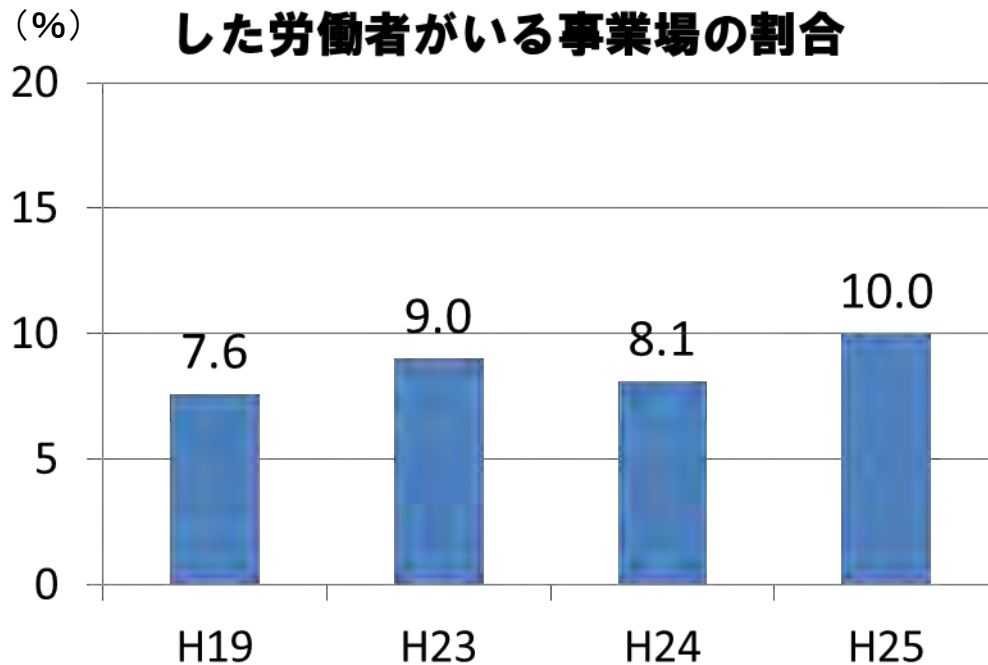
●「労働者への教育研修・情報提供」	.....	27.9%	(H25)
		(16.6%)	(H19)
●「管理監督者への教育研修・情報提供」	.....	23.0%	(H25)
		(11.6%)	(H19)
●「職場復帰における支援」	.....	10.6%	(H25)
		(6.1%)	(H19)

## 取り組んでいない理由

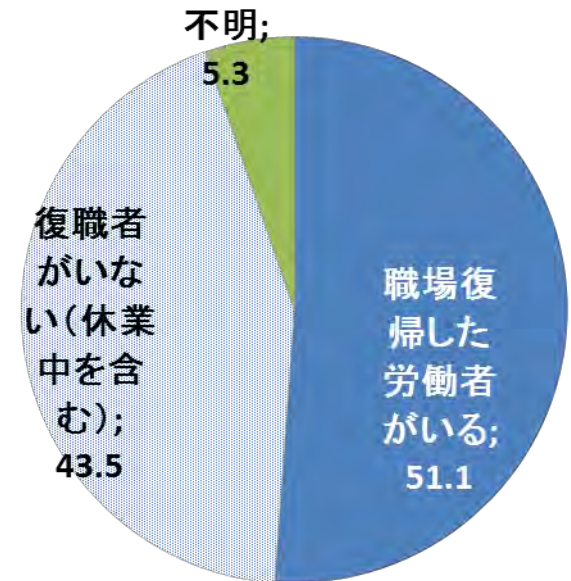
●「該当する労働者がいない」	.....	15.2%	(H25)
		※H25のみの調査項目	
●「取り組み方が分からない」	.....	9.9%	(H25)
		(16.7%)	(H24)
●「必要性を感じない」	.....	8.5%	(H25)
		(26.9%)	(H24)

# メンタルヘルス不調により休業又は退職した労働者の状況

過去1年間においてメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場の割合



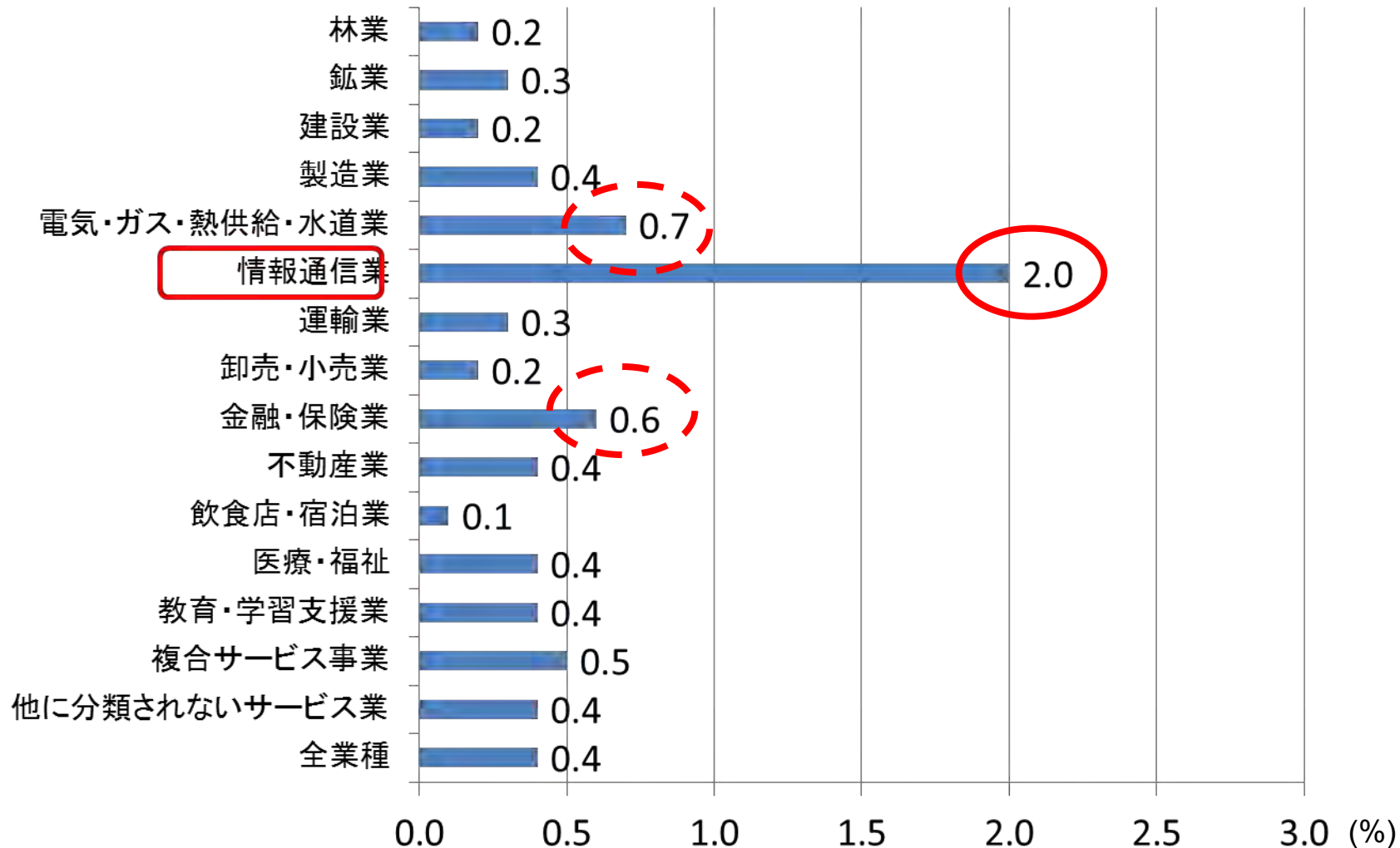
メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者のうち職場復帰をした労働者の有無 (%)



平成19年度及び平成24年度労働安全衛生特別調査  
(労働者健康状況調査)  
平成23年度労働安全衛生特別調査  
(労働災害防止対策等重点調査)  
平成25年度労働安全衛生調査(実態調査)

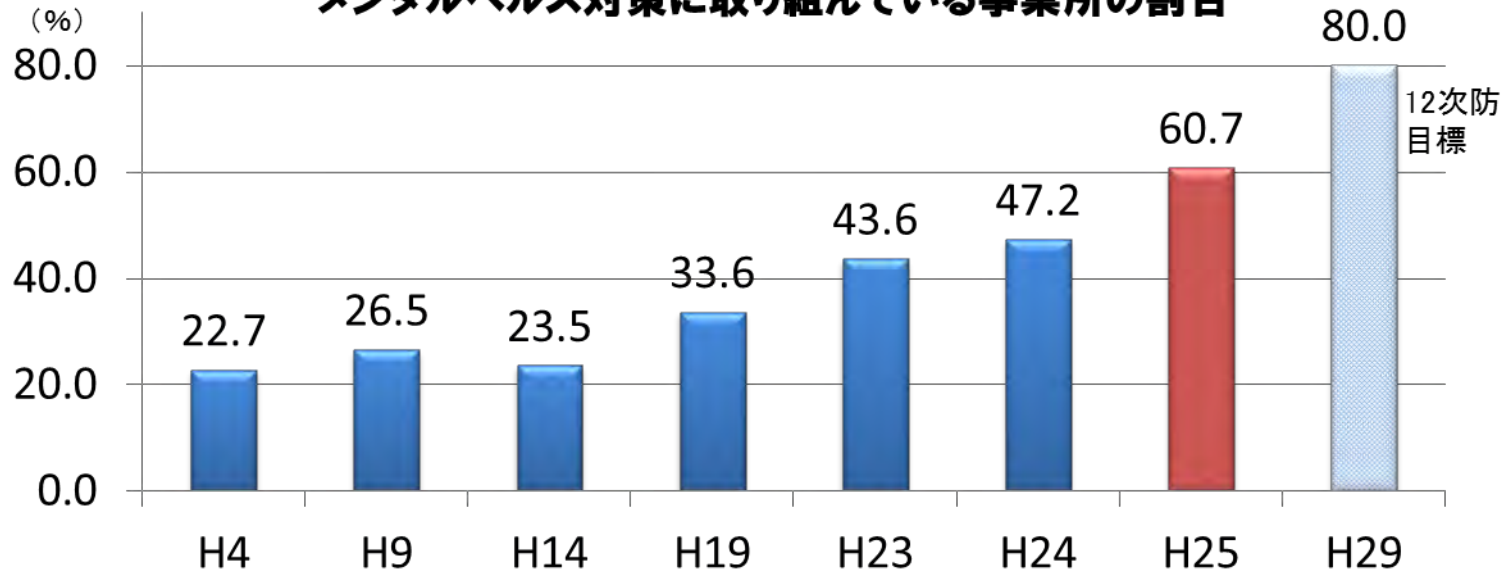
# 過去1年間においてメンタルヘルス上の理由により 連続1か月以上休業又は退職した労働者数割合

## 休業・退職者割合(業種別)

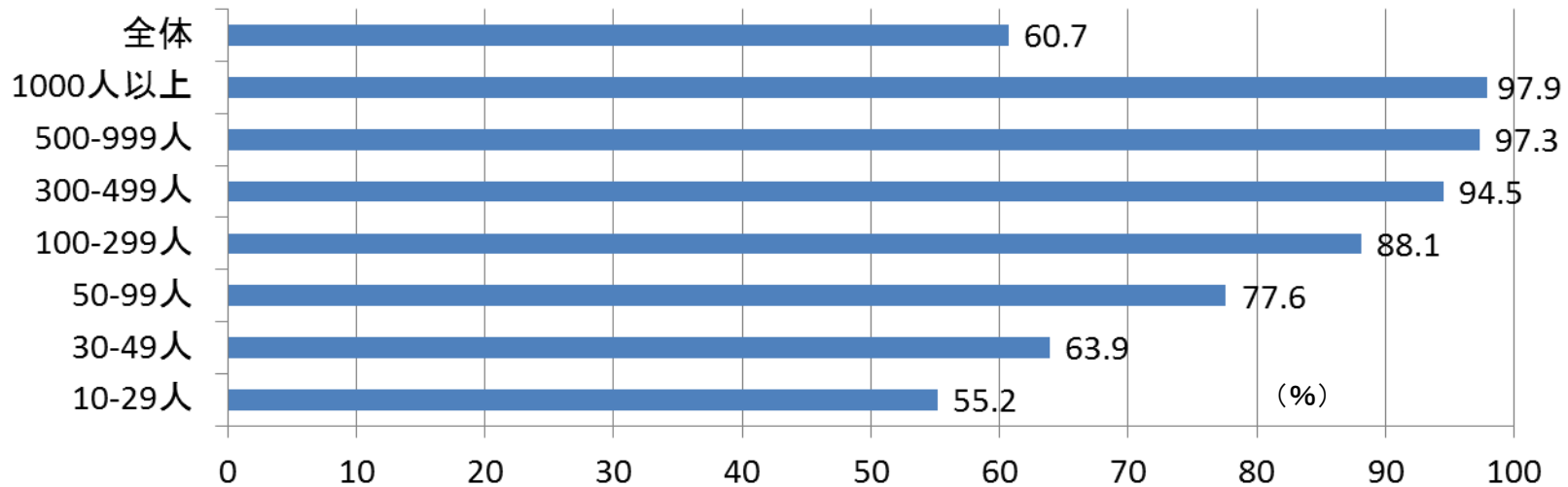


# 事業場における取組状況

## メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合



## メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合（事業所規模別）

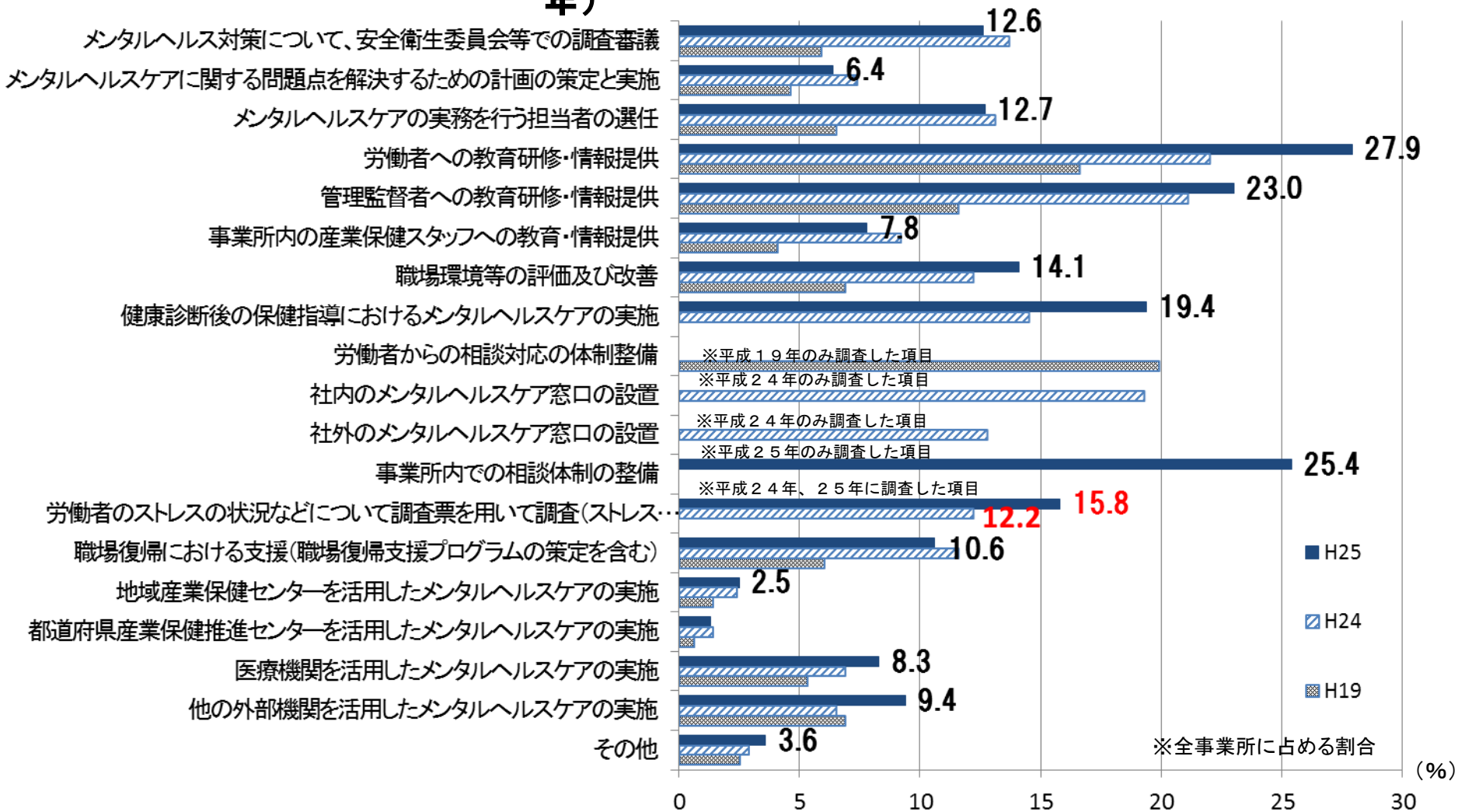




# メンタルヘルス対策の取組の現状

労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査していた事業場は**15.8%**（平成25年）

## メンタルヘルス対策の内容別・取組状況（平成19年／平成24年／平成25年）



※全事業所に占める割合 (%)

※平成19・24年労働者健康状況調査、平成25年労働安全衛生調査（実態調査）

# 職場でのメンタルヘルス対策の推進

労働者の心の健康づくりを推進するため、労働安全衛生法第69条に規定する措置（健康の保持増進）として事業場が取り組むべき事項を指針として示すとともに、事業場の取り組みを支援するための事業を実施しています。

## 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の策定

（平成18年公示第3号）

労働安全衛生法第70条の2第1項に基づき、厚生労働大臣が公表した指針。  
メンタルヘルスケアの原則的な実施方法を定めている。

### ○衛生委員会等での調査審議

（心の健康づくり計画等）

### ○事業場内体制の整備

（事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任）  
（セルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ、外部機関）

### ○教育研修の実施

（一次予防）

### ○職場環境等の把握と改善

（一次予防）

### ○不調の早期発見・適切な対応

（二次予防）

### ○職場復帰支援

（三次予防）

## 事業場の取組を支援する施策

### I 都道府県労働局・労働基準監督署による事業場に対する指導等の実施

○メンタルヘルス対策の具体的な取組について産業保健活動総合支援事業と連携した指導・助言

### II 全国の「産業保健活動総合支援事業」による事業場の取組支援

○事業者、産業保健スタッフ等からの相談対応  
○個別事業場に訪問し助言・指導の実施  
○職場の管理監督者に対する教育の実施  
○職場復帰支援プログラムの作成支援  
○メンタルヘルス相談機関の登録・紹介  
○事業者、産業保健スタッフ、行政機関等とのネットワーク形成

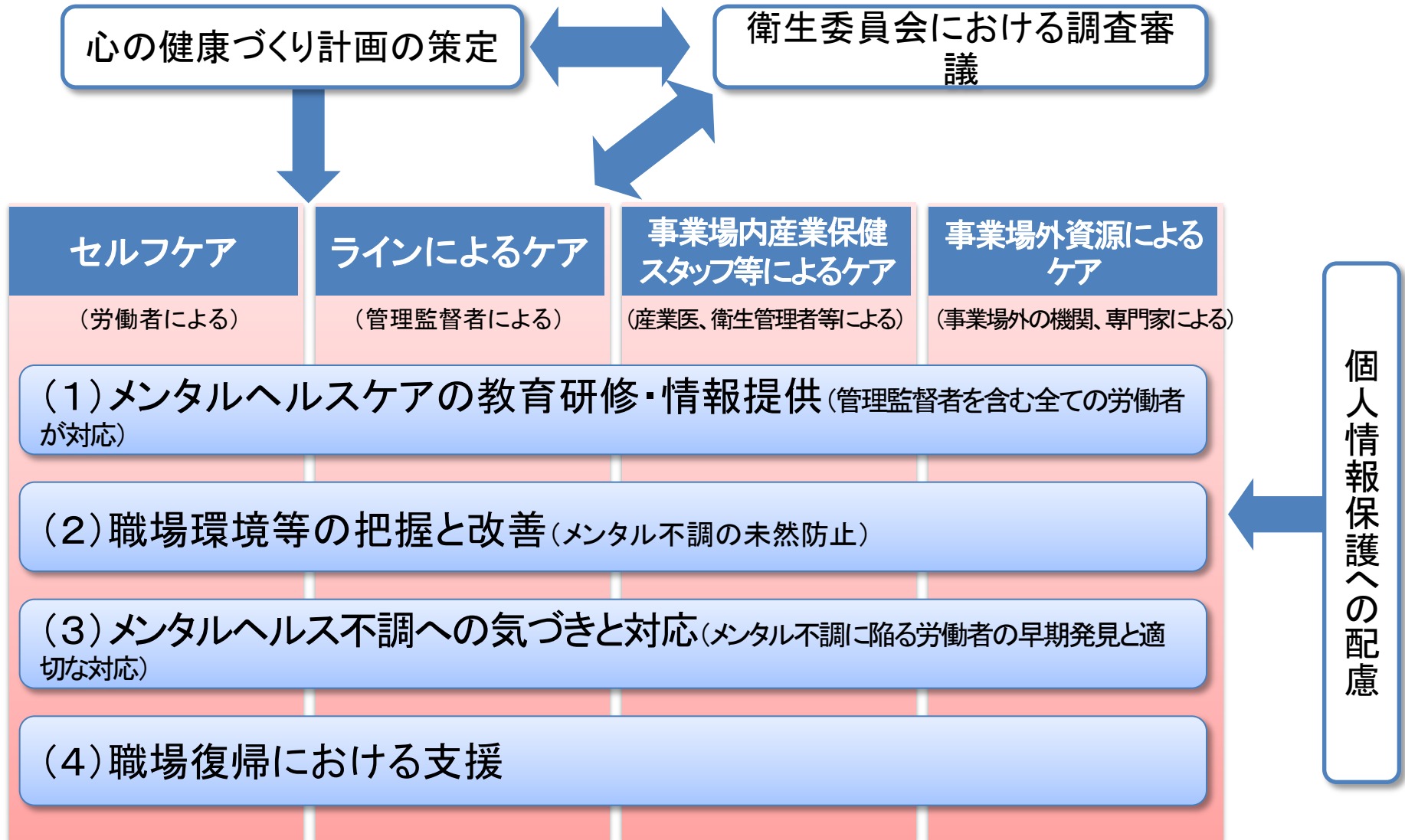
### III その他メンタルヘルス対策の実施

○働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「[この耳](#)」を通じた情報提供  
○産業医等に対する研修の実施 等

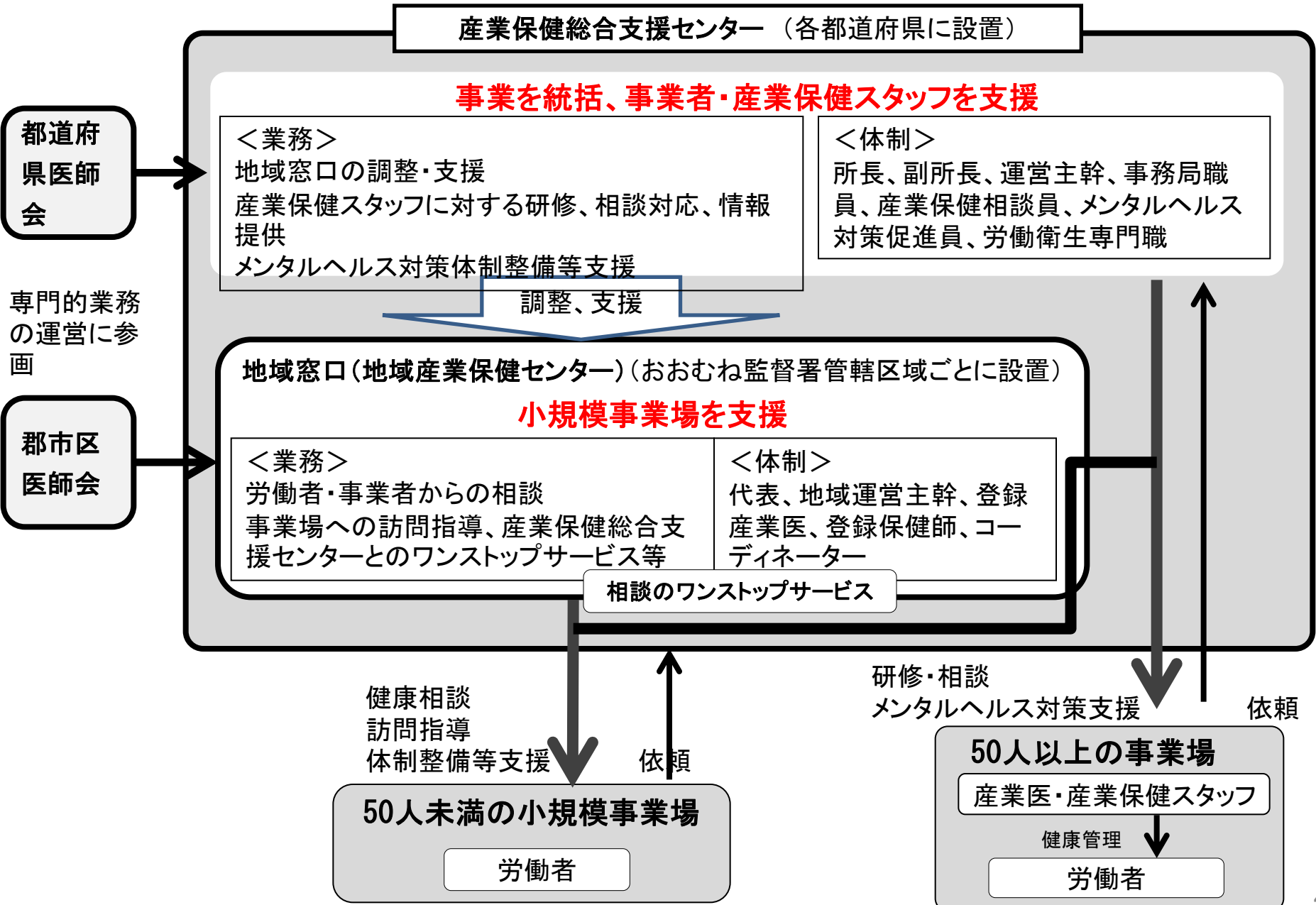


# 労働者の心の健康の保持増進のための指針（概念図）

（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）



# 産業保健活動総合支援事業（平成26年度～）



# ポータルサイトを通じた事業場への情報提供

## ○ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

### ① 職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を実施

- メンタルヘルスに関する基礎知識
- 事業場の取組事例
- 各種支援・助成制度
- 専門の相談機関や医療機関
- 統計情報
- 関係行政機関の情報 等



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

### ② メール相談窓口の設置（平成26年度～）

- 事業者、産業保健スタッフ、労働者等からの電子メールによる相談に産業カウンセラー等の専門家が対応

## ○ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト

### 「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメン

### 職場のパワーハラスメントに関する情報提供を実施

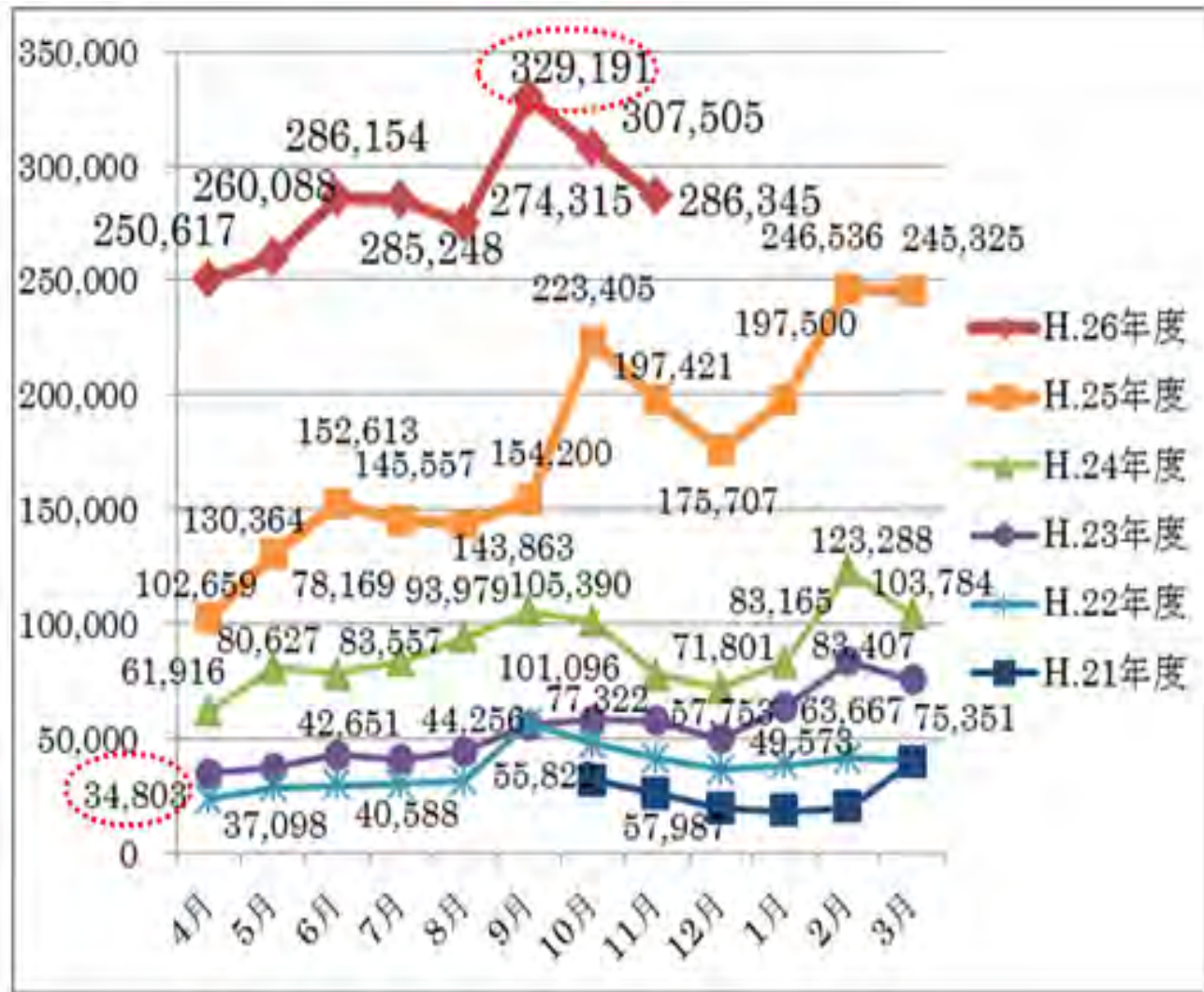
- パワーハラスメントに関する基礎知識
- 事業場の取組事例
- 裁判事例
- 統計情報 等



<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

# 「こころの耳」アクセス件数の伸び！

月ベースで約9.5倍増 運営開始時のH23年4月とH26年9月を比較



# 第12次労働災害防止計画（平成25年度～5年間）

## <計画が目指す社会>

**「働くことで生命が脅かされたり、健康が損なわれるようなことは、本来あってはならない」**

全ての関係者（国、労働災害防止団体、労働者を雇用する事業者、作業を行う労働者、仕事を発注する発注者、仕事によって生み出される製品やサービスを利用する消費者など）が、この意識を共有し、安全や健康のためのコストは必要不可欠であることを正しく理解し、それぞれが責任ある行動を取ることにより、「誰もが安心して健康に働くことができる社会」を目指します。

## 現状と課題

◆労働災害による被災者数（平成23年：震災直接原因分除く）

死亡者数：1,024人（過去最少）

死傷者数：117,958人（2年連続増加、平成24年も増加）

◆労働災害は長期的には減少しているが、第三次産業では増加（特に社会福祉施設は過去10年で2倍以上）

◆死亡災害も減少しているが、依然、建設業・製造業で過半数を占め、割合が高い

## 計画の目標

**死亡者数：  
15%以上減少**

**死傷者数：  
15%以上減少**



# 第12次労働災害防止計画中のメンタルヘルス関係施策（2）

（平成25年から平成29年までに、国が取り組む中長期的な計画）

## 労働災害防止計画

～誰もが安心して健康に働くことができる社会を実現するために～

### 4 重点ごとの具体的な取組

（1）労働災害、業務上疾病発生状況の変化に合わせた  
対策の重点化

#### イ 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

②過重労働対策

③化学物質による健康障害防止対策

④腰痛・熱中症対策

⑤受動喫煙防止対策

# 第12次労働災害防止計画中のメンタルヘルス関係施策（3）

（平成25年から平成29年までに、国が取り組む中長期的な計画）

## 労働災害防止計画

～誰もが安心して健康に働くことができる社会を実現するために～

平成29年までに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%以上とする。**

- **メンタルヘルス不調予防のための職場改善の取組**
  - ・ 管理監督者と労働者への教育研修・情報提供の推進
  - ・ パワーハラスメント対策の推進
  - ・ ストレスのリスクを特定、評価するリスクアセスメントのような新たな手法の検討
- **ストレスへの気づきと対応の促進**
  - ・ ストレスチェック等の取組の推進
  - ・ 事業場内での相談体制の整備
- **取組方策の分からない事業場への支援**
  - ・ 特に取組が進んでいない小規模事業場に対する支援の強化
- **職場復帰対策の促進 a メンタルヘルス**
  - ・ 事業場規模に応じた職場復帰支援モデルプログラムの作成・提供
  - ・ メンタルヘルス不調者の職場復帰支援への支援措置の検討・充実

# 第12次労働災害防止計画中のメンタルヘルス関係施策（４）

（平成25年から平成29年までに、国が取り組む中長期的な計画）

## 労働災害防止計画

～誰もが安心して健康に働くことができる社会を実現するために～

平成29年までに**週労働時間60時間以上**の雇用の割合を  
**30%以上減少**させる。（H29/H23比）

- 健康管理の徹底による労働者の健康障害リスクの低減
  - ・ 過労に伴う健康障害のリスクを大幅に低減
  - ・ 健診結果、事後措置実施結果の効果的な活用手法の開発及び実施促進
  
- 働き方・休み方の見直しの推進
  - ・ 疲労回復につながる休日・休暇の取得促進
  - ・ 時間外労働の削減の推進



# 労働安全衛生法改正の施行スケジュール(予定)

	26年度				27年度				28年度
	6月25日	9月	12月	4月	6月	12月	4月	6月	
〔計画届(88条1項)の廃止〕 〔電動ファン付き呼吸用保護具〕	公布		○9/16 政令・省令 審議会に諮問	H26年12月1日施行					
〔外国検査・検定機関の登録〕		○9/16 政令 審議会に諮問	省令 審議会に諮問			H27年6月1日施行 ・外国検査・検定機関 ・特別安全衛生改善計画 ・受動喫煙防止			
〔特別安全衛生改善計画制度の創設〕			省令 審議会に諮問						
〔受動喫煙防止の努力義務化〕									
〔 <b>ストレスチェック制度の創設</b> 〕			省令 審議会に諮問				H27年12月1日施行		
〔リスクアセスメントの義務化〕				省令 審議会に諮問					
〔ラベル成分削除〕									
〔ラベル対象物拡大〕				政令・省令 審議会に諮問					
							H28年6月までに施行 ・リスクアセスメント ・ラベル		

※政令改正事項  
(H25.12)

# ストレスチェック制度の創設

ストレスチェックの実施等が義務となる ■施行日 **平成27年12月1日**

## 本制度の目的

- ・ **一次予防**を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）
- ・ 労働者**自身のストレスへの気づき**を促す
- ・ ストレスの原因となる**職場環境の改善**につなげる

○ **常時使用する労働者に対して、医師、保健師等※<sup>1</sup>による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）※<sup>2</sup>を実施することが事業者の義務となります。**（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）

※<sup>1</sup> ストレスチェックの実施者は、今後省令で定める予定で、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士を含める予定。

※<sup>2</sup> 検査項目は、「職業性ストレス簡易調査票」（57項目による検査）を参考とし、今後標準的な項目を示す予定。検査の頻度は、今後省令で定める予定で、1年ごとに1回とすることを想定。

○ **検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者を提供することは禁止されます。**

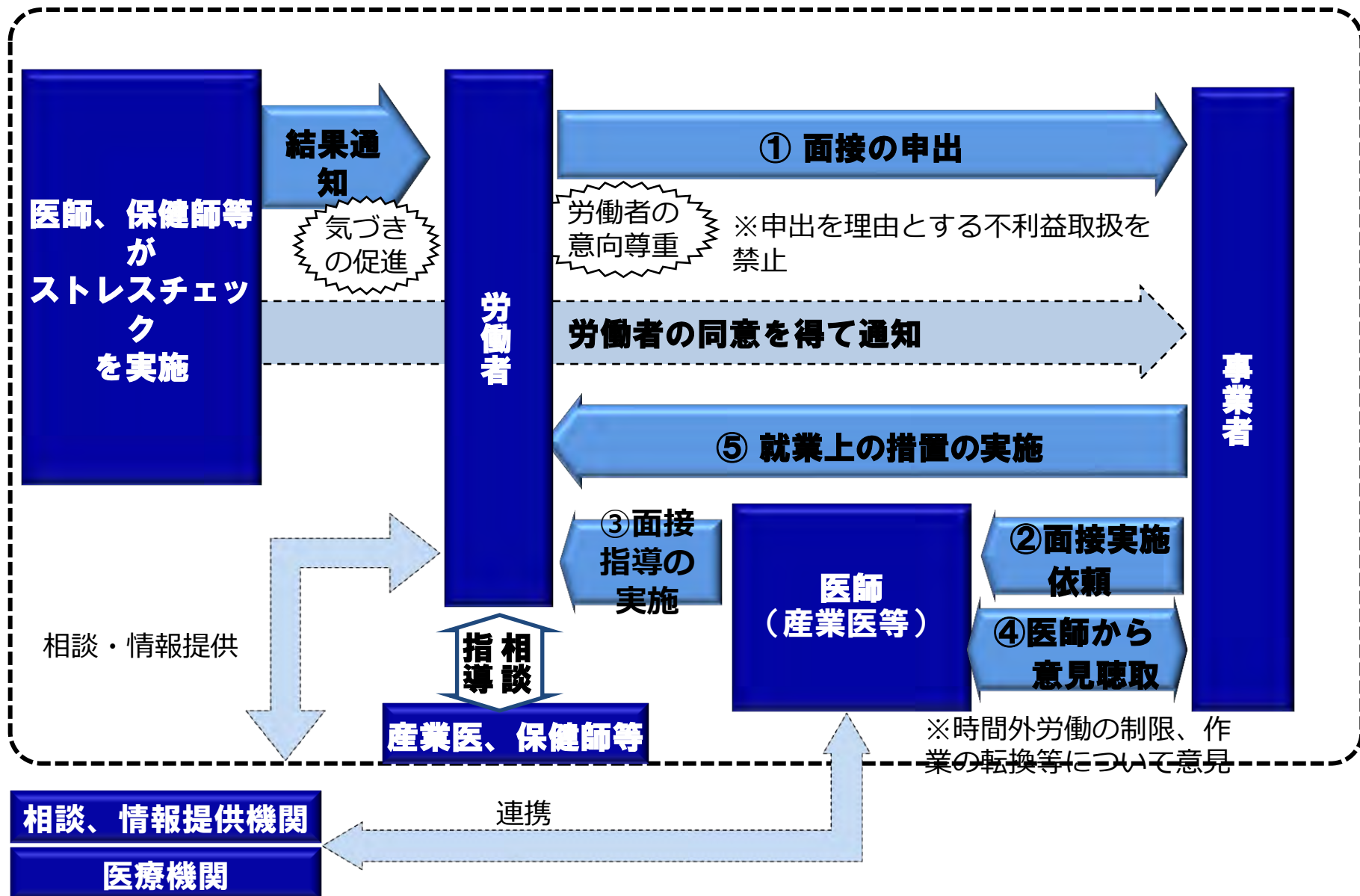
○ **検査の結果、一定の要件※<sup>3</sup>に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。**

※<sup>3</sup> 要件は、今後省令で定める予定で、高ストレスと判定された者などを含める予定。

○ **面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置※<sup>4</sup>を講じることが事業者の義務となります。**

※<sup>4</sup> 就業上の措置とは、労働者の実情を考慮し、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行うこと。

# ストレスチェック制度の流れ



# 改正労働安全衛生法（1）

新設した

**第66条の10** 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。

50人未満の事業場のことは、ここに！

**附則第4条** 第13条第1項の事業場以外の事業場についての第66条の10の規定の適用については、当分の間、同条第1項中「行わなければ」とあるのは、「行うよう努めなければ」とする。

# 改正労働安全衛生法（2）

## 第66条の10

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。

# 改正労働安全衛生法（3）

## 第66条の10

3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であって、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。

# 改正労働安全衛生法（４）

## 第66条の10

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。

# 改正労働安全衛生法（５）

## 第66条の10

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。



# 改正労働安全衛生法（6）

## 第66条の10

- 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。

# 改正労働安全衛生法（7）

## 第66条の10

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。

## 改正労働安全衛生法（8）

（健康診断）

**第66条 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、医師による健康診断（第66条の10第1項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。）を行わなければならない。**

## 改正労働安全衛生法（9）

（健康診断等に関する秘密の保持）

**第104条** 第65条の2第1項及び第66条第1項から第4項までの規定による健康診断、第66条の8第1項の規定による面接指導、第66条の10第1項の規定による検査又は同条第3項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

# 労働安全衛生法：健康診断

## 健康診断

### ●労働安全衛生法 第66条

**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、医師による健康診断を行わなければならない。

### ●労働安全衛生法施行令

### ●労働安全衛生規則 第44条

(定期健康診断)

**事業者**は常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。

- 一 既往歴及び業務歴の調査
- 二 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- 三 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
- ～
- 十一 心電図検査

## 健康診断結果の記録

### ●労働安全衛生規則第51条

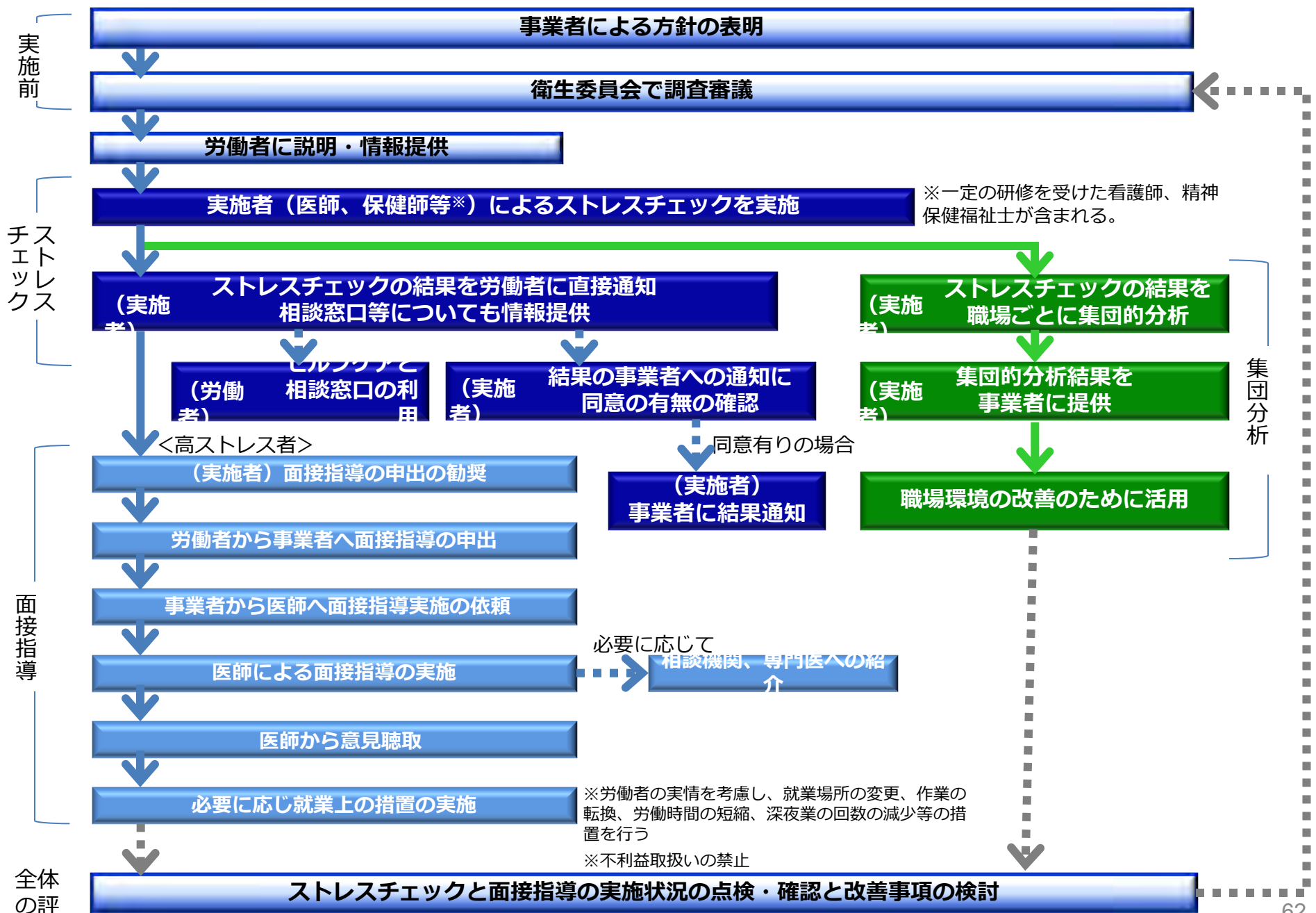
略～**事業者**は健康診断個人票（様式第5号）を作成し、これを5年間保存しなければならない。

## 健康診断結果報告

### ●労働安全衛生規則第52条

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、（略）～健康診断を行ったときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告書（様式第6号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

# ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



# 産業医の協力がないと ストレスチェック制度は実施困難

## 産業医の懸念

- 現在も時間がないのに無理な話だ
- 衛生委員会の賛意取得、検査の実施と通知、同意の取得、事業主への是正勧告、監督署への実施報告等々全てをこなさなければいけないのか
- すべての実施責任がわが身に降りかかってくるのではないか
- メンタルヘルスは専門外だから避けたい
- **実施は事業者責任 組織的取組を指導する**
- **事業場内産業保健スタッフとして専門医に繋ぐ役割**

**附録**

**ソフト面からの快適職場調査**

**快適職場チェックシート**



# メンタルヘルス対策は快適職場づくり こころの耳「気持ちよく働いていい仕事をする」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/u/shokuba-check/requests>

次頁のデータは平成17年度独立行政法人雇用・能力開発機構委託調査「中小企業における労働者のキャリア形成等に関する職業欄談の実態」に関する調査研究で建設業、製造業、卸・小売業、飲食店、サービス業における企業風土(快適職場スケール)の回答を集計した結果です。

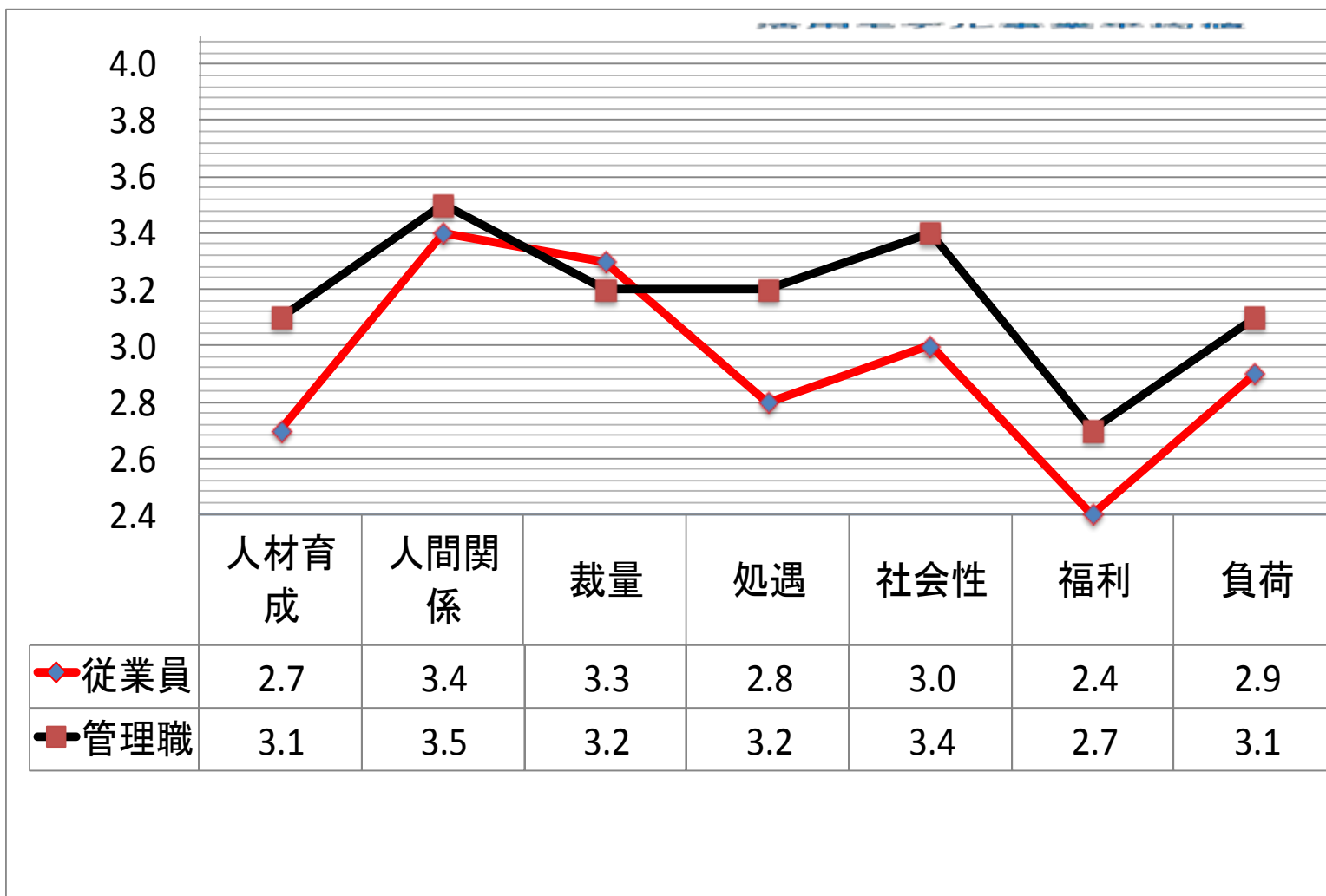
## [調査対象]

1500社 回収 229社 回収率 15.3%

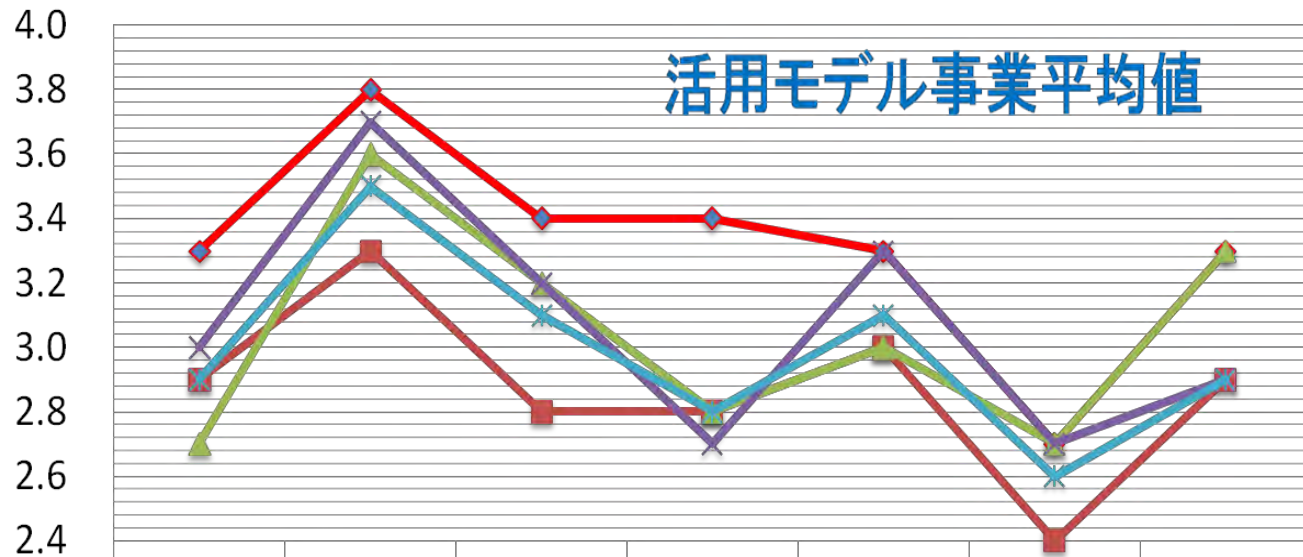
労働者 7500人 回収 783人 回収率 10.4%

参考図書「人を育てる中小企業」全国労働基準関係団体連合会

# 平成17年度「中小企業における労働者のキャリア形成等に関する職業相談の実態」調査結果 229社783人

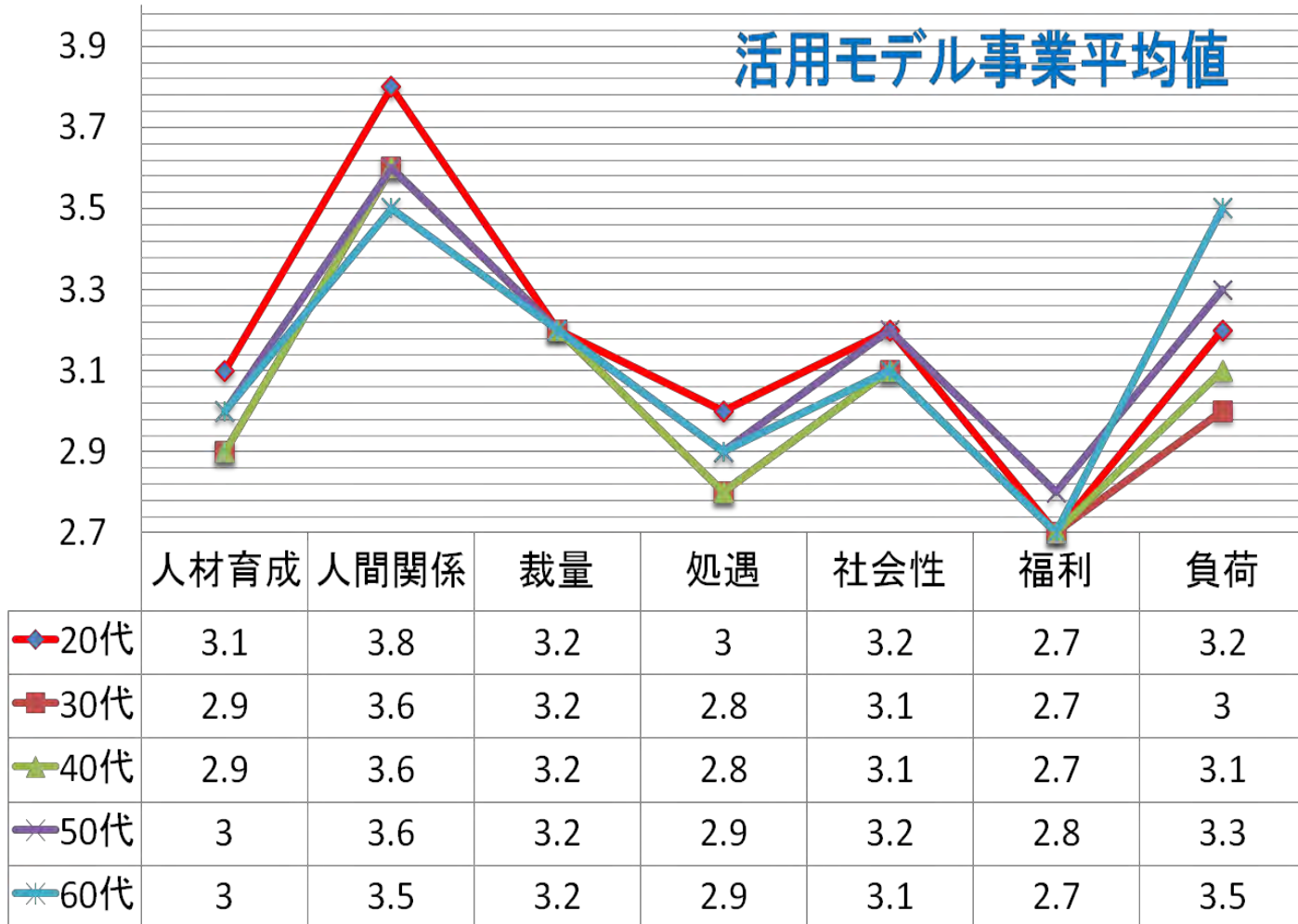


# 規模別従業員調査集計結果

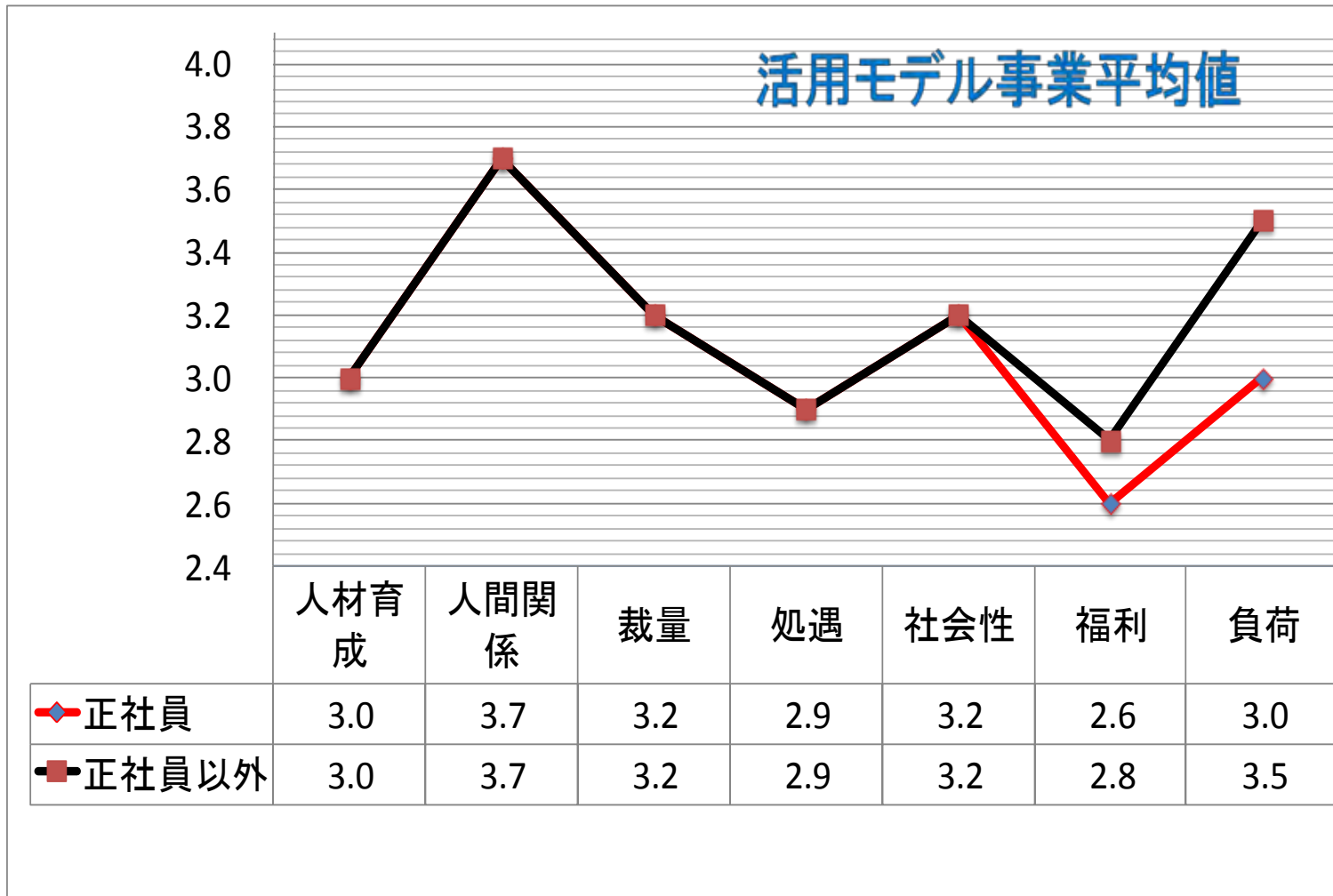


	人材育成	人間関係	裁量	処遇	社会性	福利	負荷
◆50人未	3.3	3.8	3.4	3.4	3.3	2.7	3.3
■100人未	2.9	3.3	2.8	2.8	3.0	2.4	2.9
▲300人未	2.7	3.6	3.2	2.8	3.0	2.7	3.3
✕500人未	3.0	3.7	3.2	2.7	3.3	2.7	2.9
✱1000人超	2.9	3.5	3.1	2.8	3.1	2.6	2.9

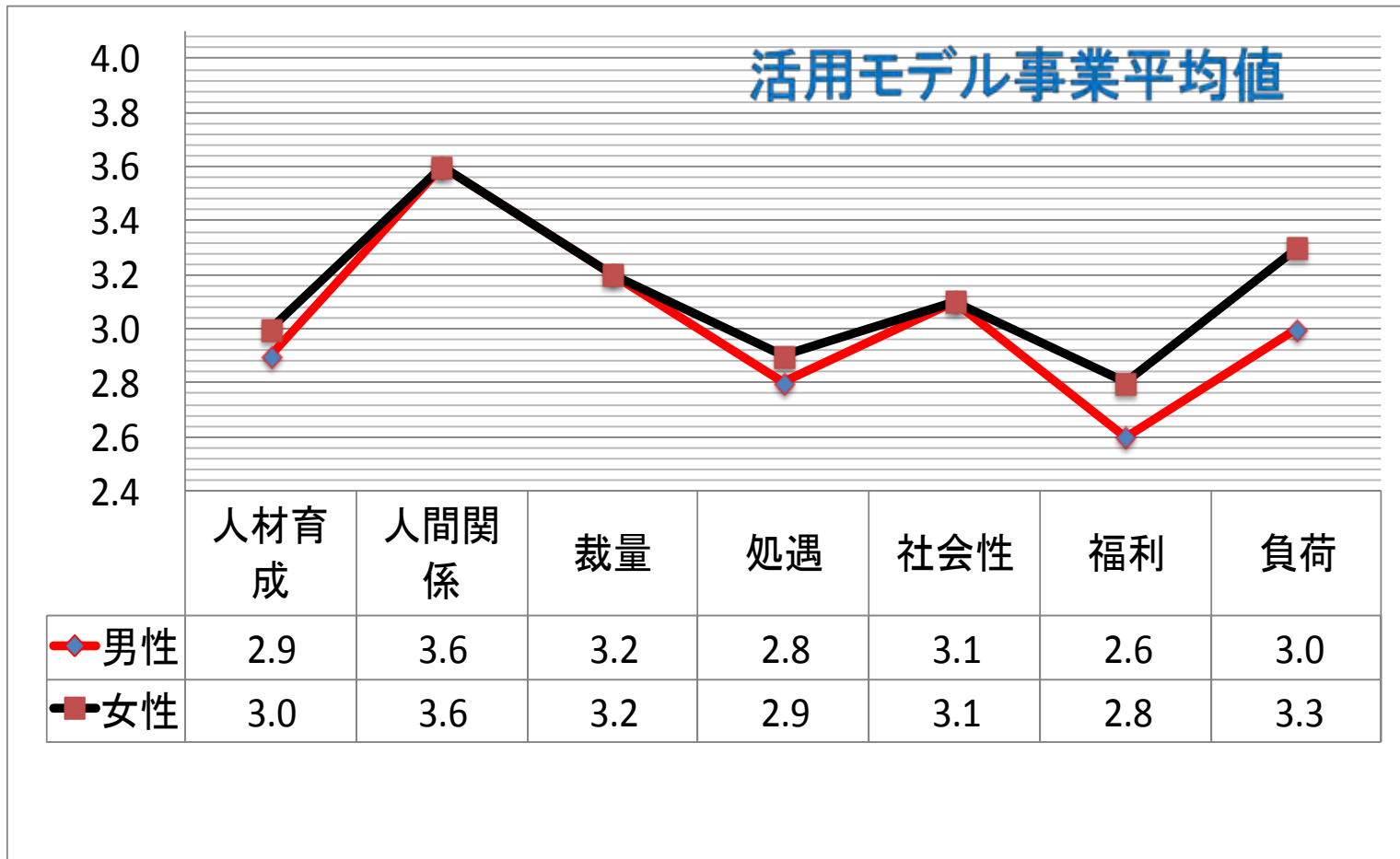
# 年代別快適職場調査集計結果



# 就業形態別調査集計結果



# 性別調査集計結果



「快適職場づくりに関するアンケート調査」自由記述から①  
19.11中央労働災害防止協会800/1685 47.5%

- **ソフト面の快適な職場で働くことにより、生産性の向上が期待でき勤労意欲の向上に繋がると思う(関東・建設・従業員1～5名)**
- **非常に重要であり、社員のモチベーション高めることによって組織の活性化がはかられる。モチベーションを高める手段として、快適職場づくりは有効(九州・製造・従業員100～150名)**
- **作業環境及び作業方法の改善などのハード面と心理的なソフト面とは快適職場づくりにおいては両輪であるべきで基本と考える(関東・製造・従業員5～50名)**

「快適職場づくりに関するアンケート調査」自由記述から②  
19.11中央労働災害防止協会800/1685 47.5%

- 働く労働環境の中で最も大切なのは人間関係ややりがい等だと思います。従ってソフト面への取り組みが重要だと思います(関東・製造・従業員300名以上)
- 仕事が順調に行っているかどうか感じるのは、人間関係に拠る所が大きいようです。快適かどうかも仕事の内容よりも人間関係が大きく影響するソフト面の取り組みは重要である(関西・運輸・従業員5～50名)
- 安全・品質・生産性の向上を確立するにはソフト面特に人材育成が最も大切だと考える(中国・製造・従業員50～100名)



# 快適職場づくりと生産性

## アンケート結果から①

- ソフト面の快適な職場で働くことにより、生産性の向上が期待でき勤労意欲の向上に繋がると思う。
- 中小企業では労働生産性を向上するため、キャリア形成・人材育成をし、その中で人間関係を良好にしてゆくこと。
- 快適な職場づくりは、所属員の力を十分に発揮させる上で必要であり、重要である。
- 仕事が順調に行っているかどうか感じるのは、人間関係に寄る所が大きいようです。
- 会社は従業員で成り立っているので、意欲低下は重要な問題である。

# 快適職場づくりと生産性

## アンケート結果から②

- 従業員にも心があり、感情がある。働きがい、満足度が向上すれば大きなパワーとなって、他社にない実力が備わってくるでしょう。そこに経営側は注目しなければいけないと思います。
- 生産性向上させる為にも、より良い職場であるよう、常にソフト面を充実させることは不可欠と考えています。
- 作業環境を良くする事により、作業員の能率が上がると思う。

# 快適職場づくりと生産性

## アンケート結果から③

- 人間関係、やりがい等が良い環境であれば、お互いに協力しあえ、仕事がスムーズに行えると思います。
- 楽しく働く事は、能率も上がり安全衛生には必要である。
- 労働意欲と生産性を向上させると共に、職場の活性化や労働災害等の防止にもつながると思う。
- 従業員一人一人が持っている心理的側面を把握する事は、会社の活性化・問題発生のリスク管理上重要になっていくと思います。

**みんな元気で**

みんなが 家族も含めて

**職場は愉快地に**

人間関係を良くして

**仕事は楽しく**

創意工夫をこらして仕事に集中する

**いきいき職場**

人を大切にする / ウハウを持つ

