

メンタルヘルスケアに取り組みましょう。

～職場におけるメンタルヘルス対策のポイント～

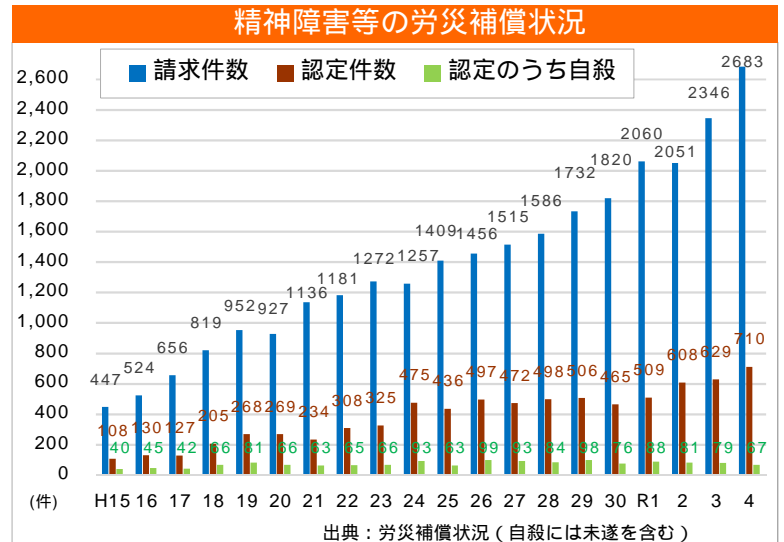
厳しい経済・雇用情勢の中にあって、職場や仕事で強い不安、ストレスを感じている労働者が6割に達しています。また、精神障害等に係る労災請求や自殺者数も依然として高水準で推移しています。特に、自殺者数のうち3割は被雇用者（労働者）となっています。

適切に労働衛生管理を行い、積極的にメンタルヘルス対策に取り組みましょう。

精神障害等に係る労災請求・認定状況

請求件数は、平成では年間2,000件を超えることはありませんでしたが、令和に入って大幅に増加し、令和4年は2,683件となっています。

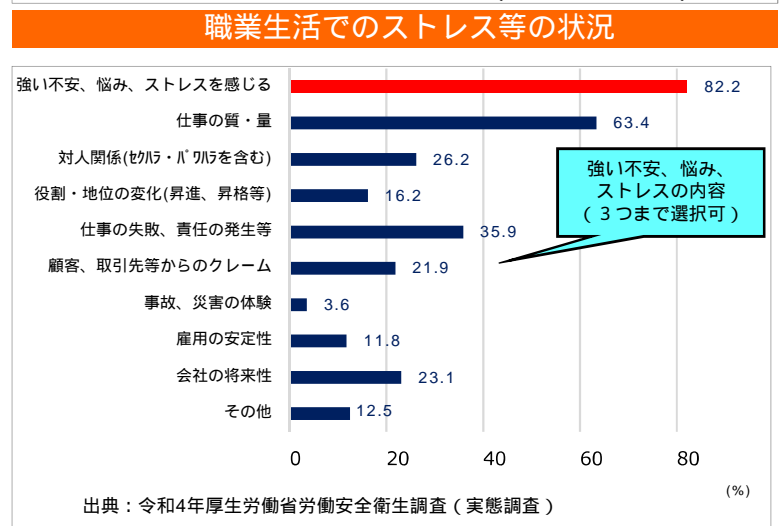
認定件数は、平成15年から24年までは概ね増加し、それ以降は500件前後で一定していましたが、令和4年は710件と過去最高になりました。



職業生活でのストレス等の状況

右のグラフは、強い不安・悩み・ストレスとなっていることがある労働者の割合は、令和4年は82.2%となっており、高い比率となっています。

強い不安、悩み、ストレスの内容は仕事の質・量が63.4%、次いで仕事の失敗、責任の発生等が35.9%、対人関係（セクハラ・パワハラを含む）が26.2%、会社の将来性が23.1%と続いています。

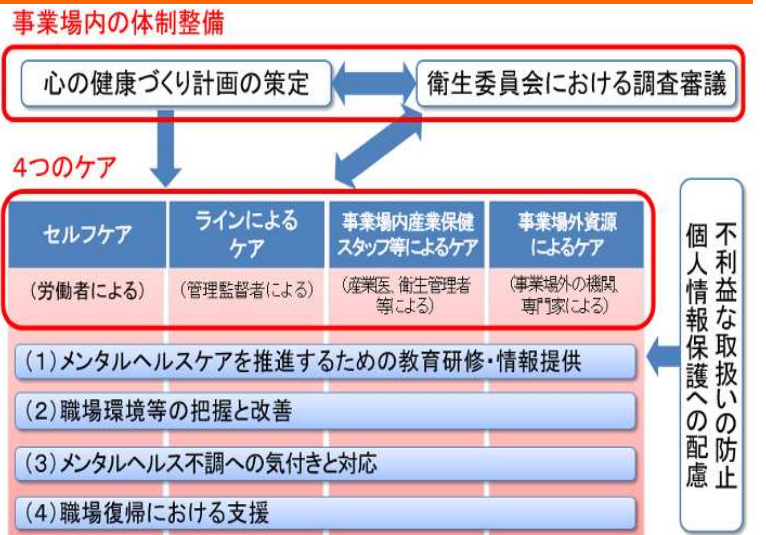


4つのケア

事業者は労働契約法第5条、労働安全衛生法第69条に基づき積極的に労働者の心の健康の保持増進を図ることが求められており、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針）に基づいて実施可能なものから取り組むことが重要です。また、労働者自身によるセルフケア、管理監督者などのラインによるケア、産業医等の事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアの4つのケアが重要とされています。

- (1)教育研修には、労働者、管理監督者、産業保健スタッフへの教育が含まれます。
- (2)職場環境等の把握と改善には、ストレスチェックの集団分析が含まれます。
- (3)メンタルヘルス不調への気付きと対応には、相談対応や家族による気付きや支援の促進が含まれます。
- (4)職場復帰における支援には、復帰プログラムの策定と実施が挙げられます。

労働者の心の健康の保持増進のための指針（概念図）



ストレスチェック制度の概要

ストレスチェックの実施等は事業者の義務

ストレスチェックは、メンタルヘルス対策の4つのケアのうち、労働者自身のストレスへの気づきを促すセルフケアであり、一次予防を主な目的としています。

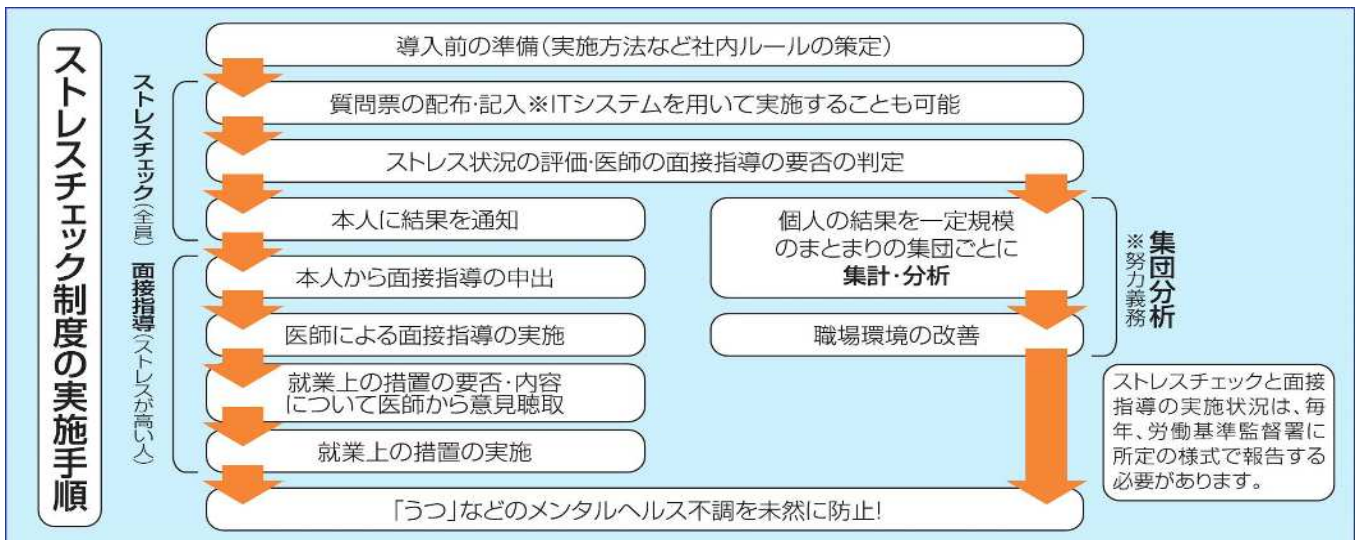
さらに、集団分析を行い、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることが求められています。

事業者は、労働安全衛生法第66条の10第1項に基づき、常時使用する労働者に対して1年に1回、医師等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）を行う必要があります。なお、労働者数50人未満の事業場は当面の間、努力義務となっていますが、セルフケアはメンタルヘルス対策としての効果が高いことから、積極的に実施することが求められます。

ストレスチェック結果は、ストレスチェックを実施した医師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されています。

ストレスチェックの結果、一定の要件に該当する労働者から申し出があった場合、医師による面接指導を実施することが必要です。また、申し出を理由とする不利益な取扱いは禁止されています。

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を講じることが必要です。



ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ

① 準備

- トップによる方針の表明
- 実施方法・体制等を衛生委員会で検討 → 労働者への説明
- 実施者の選定（医師、保健師等）

② ストレスチェックの実施

※実施者が実施

- ストレスチェックを実施 → 結果を労働者に通知 → セルフケアの案内
- 高ストレス者のうち面接指導を受ける必要があると認められた者に対し、面接指導の案内

③ 面接指導

- 面接指導対象者からの申し出に基づき、医師による面接指導の実施
- 医師からの意見聴取、就業上の措置（必要な場合）

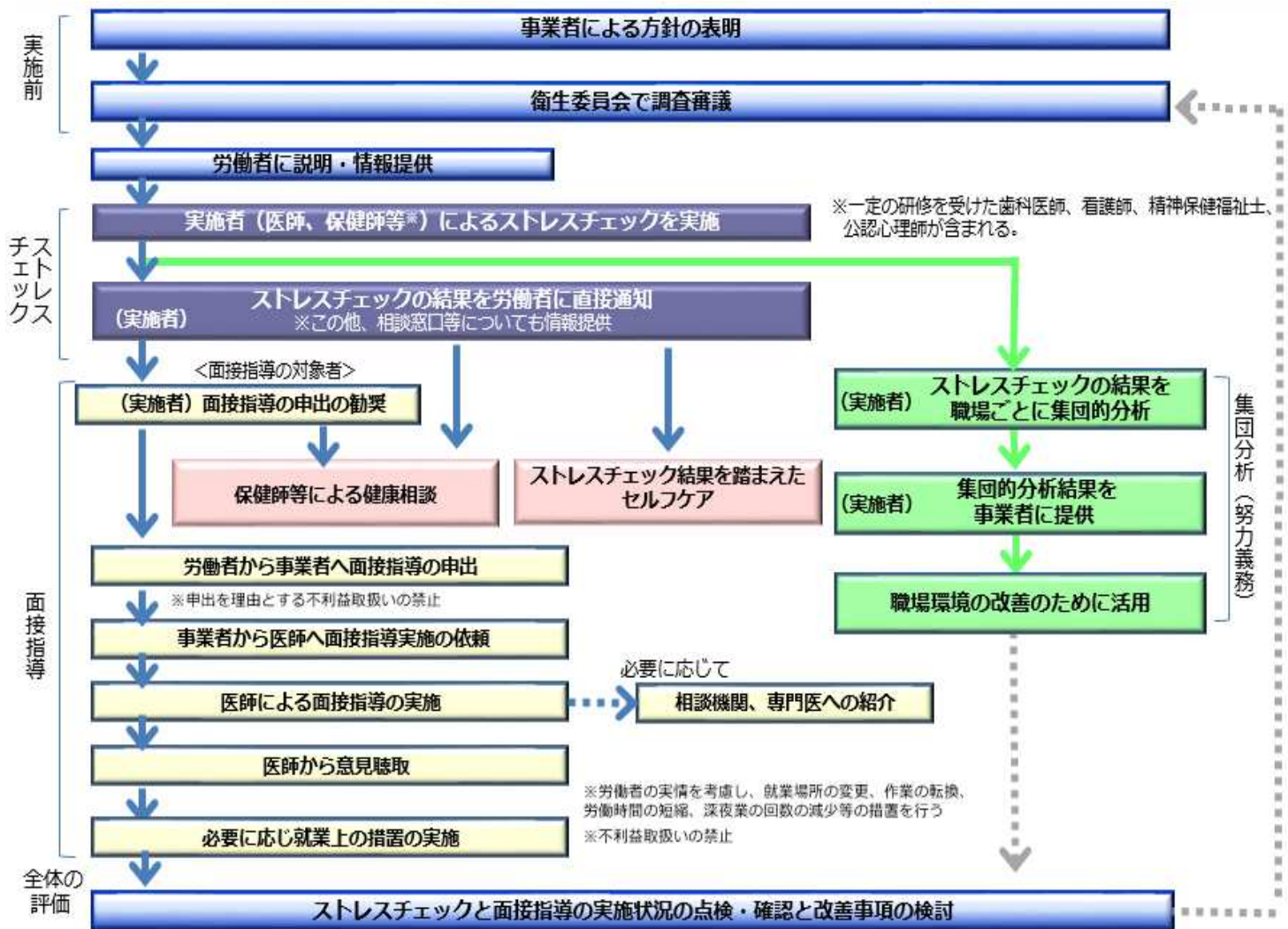
④ 集団分析(努力義務)

- ストレスチェックの結果を職場毎に集団分析し、職場環境の改善に活用

【留意点】

- ・ できる限り産業医を実施者又は共同実施者とする
- ・ 面接指導の申し出を理由とする不利益取扱いをしない

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



「職業性ストレス簡易調査票」の項目（57項目）

- A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。**
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
 2. 時間内に仕事が処理しきれない
 3. 一生懸命働かなければならぬ
 4. かなり注意を集中する必要がある
 5. 高度の知識や技術が必要なもの
 6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
 7. からだを大変よく使う仕事だ
 8. 自分のペースで仕事ができる
 9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
 10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
 11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
 12. 私の部署内で意見の食い違いがある
 13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない
 14. 私の職場の雰囲気は友好的である
 15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
 16. 仕事の内容は自分にあっていない
 17. 働きがいのある仕事だ
- B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。**
1. 活気がわいてくる
 2. 元気がいっぱい
 3. 生き生きする
 4. 怒りを感じる
 5. 内心腹立たしい
 6. イライラしている
 7. ひどく疲れた
 8. へとへとだ
 9. だるい
 10. 気がはりつめている
 11. 不安だ
 12. 落ち着かない
- C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。**
- 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？
1. 上司
 2. 職場の同僚
 3. 配偶者、家族、友人等
- あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？
4. 上司
 5. 職場の同僚
 6. 配偶者、家族、友人等
- あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？
7. 上司
 8. 職場の同僚
 9. 配偶者、家族、友人等
- D 満足度について**
1. 仕事に満足だ
 2. 家庭生活に満足だ
- 【回答肢(4段階)】**
- A そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう
 - B はほとんどなかった/ときどきあった/しばしばあった/ほとんどいつもあった
 - C 非常に/かなり/多少/全くない
 - D 満足/まあ満足/やや不満足/不満足
- *出典：ストレスチェック指針(平成27年4月)

＜評価結果（点数）について＞

項目	評価点（合計）
ストレスの要因に関する項目	00点
心身のストレス反応に関する項目	00点
周囲のサポートに関する項目	00点
合計	00点

ストレスチェックの項目は、次の3領域を含むことが必要です。

- 仕事のストレス要因**
職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- 心身のストレス反応**
心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- 周囲のサポート**
職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

この3領域を含んでいれば実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえて、事業者の判断により選択することができます。

メンタルヘルス対策のポイント

ポイント1 労働者の気づきを支援しましょう

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す。なお、**担当者、管理監督者自身も、自らの不調に注意しましょう。**

職業性ストレス簡易調査票等のツールを利用して労働者のメンタルヘルスチェックを行いましょう。
(本ページ最下段の働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を参照してください。)

ポイント2 事業場内の取組体制を整備しましょう

メンタルヘルス推進担当者の選任

メンタルヘルスケアの推進の実務を担当する「メンタルヘルス推進担当者」を選任し、担当者を中心にメンタルヘルス対策に取り組みましょう。

衛生委員会等での調査審議の徹底

衛生委員会等で、「心の健康づくり計画」の策定や心の健康に関する職場環境等の改善及びメンタルヘルス不調者への対応などについて十分調査審議を行いましょう。

心の健康づくり計画とは、「事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明」、「事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任」及び「教育研修の実施」等について定めて実行するものです。

ポイント3 管理監督者はメンタルヘルス不調の予防、早期発見に努めましょう

メンタルヘルス不調の予防、不調者への早期対応のためには、労働者自身のみならず、労働者と日常接している管理監督者（職場の上司等）の役割が重要です。

事業者は、管理監督者に対し、メンタルヘルス対策に係る教育研修を実施

管理監督者は、作業環境、作業方法、労働時間、仕事の量と質、職場の人間関係等の職場環境での問題点を日頃から把握し、その改善に努める

管理監督者は、日頃から労働者から自発的な相談を持ちかけられるよう仕事を通じての信頼関係を築くように努める

管理監督者は、部下の性格、行動、その他の特徴をつかみ、これらに変化や日常からのズレに気づいたときは、声を掛け、話を聞いてみる

管理監督者は、部下の問題行動等に気づいたら、個人情報保護等に配慮したうえで、担当者、産業医等への相談や受診を促す

ポイント4 職場復帰支援プログラムを策定しましょう

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、職場復帰支援プログラムを策定し、労働者に周知しましょう。

ポイント5 外部の医療機関、専門相談機関等を利用しましょう

労働者のメンタルヘルス不調に気づいたら（産業医がいる場合は産業医を通じ）、個人情報を保護し、労働者の意思を尊重しながら精神科医等の専門家に相談。意見を聴き、その労働者等に対して、専門家への受診を勧める等の必要な指導を行いましょう。また、以下の専門相談機関等を利用し、メンタルヘルス不調者を出さないよう取り組みましょう。

福岡産業保健総合支援センター

事業主や労働者からのメンタルヘルスに関する相談のアドバイス

メンタルヘルス対策の導入に関する個別訪問支援

職場復帰支援プログラムの作成に関する支援

専門家による労働衛生研修会（博多会場、北九州会場、オンライン）

福岡産業保健

検索



こころの耳

メンタルヘルス対策全般、ストレスチェック、
働く方ご自身の職場における疲労蓄積度セルフチェック

こころの耳

検索

