

## 労働者の心の健康の保持増進（メンタルヘルス）対策

労働者の心の健康の保持増進（メンタルヘルス）対策については、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項の労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、平成18年に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が定められています。

さらに、平成26年6月に公布された改正労働安全衛生法により、平成27年12月1日から、医師、保健師等による心理的な負担を把握するための検査と面接指導の実施等を義務付けるストレスチェック制度が創設されました。

### 1. メンタルヘルス対策の進め方

事業の代表者がメンタルヘルス対策を積極的に推進することを表明します。また、事業場の現状と問題点を把握して、以下の4つのケアを効果的に行うことにより、職場環境等の改善、メンタルヘルス不調者※<sup>1</sup>への早期対応、職場復帰の支援等が円滑に行われるようにします。

※1 メンタルヘルス不調者  
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、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性がある精神的及び行動上の問題を幅広く含みます。

#### 4つのケア

- ①**セルフケア**：労働者自身がメンタルヘルス不調に気づき、自らが対応すること
- ②**ラインによるケア**：職場の上司等による部下の不調への早期の気づき、職場環境等の改善を実施すること
- ③**スタッフによるケア**：産業医等の事業場内産業保健スタッフによる①②のケアのための支援の実施、対策に関する企画立案等を実施すること
- ④**事業場外資源によるケア**：事業場外の精神科医等の専門家を活用して、メンタルヘルス不調者に対応すること

### 2. 4つのケアを効果的に進めるために事業場で実施すべき内容

- (1) 事業場内体制の整備  
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」を衛生管理者、衛生推進者、保健師、人事労務担当者等の中から選任します。
- (2) 衛生委員会等における調査審議
- (3) 労働者・管理監督者に対する教育研修・情報提供
- (4) 職場環境の把握と改善
- (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  
事業場外資源の把握と相談体制の整備を図るとともに、メンタルヘルス不調者を把握した場合は、労働者の意思を踏まえて、専門の医療機関等に取り次ぎます。
- (6) 心の健康づくり計画の策定
- (7) 職場復帰における支援制度の整備  
※ 小規模事業場におけるメンタルヘルスケアの取組についての留意事項  
必要な産業保健スタッフを確保できない労働者50人未満の小規模事業場では、当面、事業場内メンタルヘルス推進担当者を選任し、ラインによるケアを中心に取り組むための教育研修の実施や「福岡産業保健総合支援センター」※<sup>2</sup>等の事業場外資源の活用など、実施可能なところから着実に取組を進めます。

#### ※2 「福岡産業保健総合支援センター」

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相談員が、事業主又は事業場の産業保健スタッフや労働者、家族などの様々な相談に応じています。

また、事業場からの支援要請を受けて、メンタルヘルス対策促進員が皆様の職場を訪問し、地域における相談機関等の情報提供やメンタルヘルス対策に係る体制づくりなどをアドバイスします。

- ▶ 福岡労働局ホームページにメンタルヘルス対策等労働衛生関係の情報、資料等を掲載しています。

### 3. ストレスチェック制度

#### (1) ストレスチェック制度とは

平成26年6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、**ストレスチェックと面接指導の実施等を義務付ける制度（ストレスチェック制度）**が創設されました（平成27年12月1日施行）。

ストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気づきを促し、**個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減**させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレス要因そのものを低減させるものであり、さらにその中で、メンタルヘルス不調のリスクの高い者を早期に発見し、**医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する取組**です。

#### (2) ストレスチェック制度のポイント（労働者50人未満の事業場は当分の間努力義務です。）

① 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）を1年以内ごとに、1回、定期に実施することが事業者の義務です。

※1 検査の実施者は、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、精神保健福祉士、歯科医師、公認心理士。

② 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に提供することは禁止されています。

③ 検査の結果、一定の要件<sup>※2</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です。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されています。

※2 「検査の結果、ストレスの程度が高い者」で、「検査を行った実施者が面接指導の実施が必要と認めた場合」。

④ 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事業者の義務です。

⑤ 実施した結果を指定の様式<sup>※3</sup>で、所轄の労働基準監督署長に提出することが事業者の義務です。

※3 労働安全衛生規則様式第6号の2「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」

### ストレスチェック制度サポートダイヤル

<ストレスチェック制度にお悩みの実施者、事業者、制度担当者の皆様へ>

「ストレスチェック制度サポートダイヤル」

電話番号：全国統一ナビダイヤル 0570-031050 ※通信料がかかります。

受付時間：平日10時～17時（土日祝、12/29～1/3を除く）

- 産業医、保健師等ストレスチェックの実施者、事業者、衛生管理者等ストレスチェック制度担当者等からのストレスチェック制度の実施方法、実施体制、不利益な取扱いなどに関する相談にお答えします。
- 福岡産業保健総合支援センターでは、事業場におけるストレスチェック制度の実施のための研修・セミナーの開催、事業場へのストレスチェック制度の導入等に対する個別訪問支援等を通じて、ストレスチェック制度の円滑な運用のための支援を行っていますので、併せてご活用ください。

- ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策の詳細は、次のサイトをご覧ください。

- ・厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム <https://stresscheck.mhlw.go.jp>
- ・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」 <https://kokoro.mhlw.go.jp>
- ・福岡労働局HP <https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/home.html>
- ・厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp>

検索

こころの耳