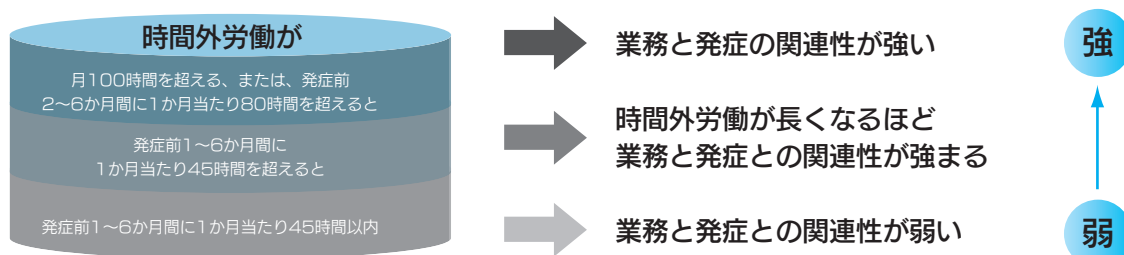


## 過重労働による健康障害防止のための総合対策

慢性的な長時間労働が続くと、疲労が蓄積して脳・心臓疾患など（過労死等）を発症する危険性が高まるという医学的知見も得られています。厚生労働省では、過重労働による健康障害を防ぐために、平成14年2月に「**過重労働による健康障害防止のための総合対策**」を公表し、その中で事業者が講ずべき措置を示してきましたが、平成18年4月に施行された改正労働安全衛生法で長時間労働者に対する「**面接指導制度**」が創設されたことなどから、新たな総合対策が策定されています（平成18年3月17日付け基発第0317008号、平成28年4月1日最終改正）。

### 労働時間評価の目安と脳・心臓疾患発症の因果関係



## 1. 労働時間等に関する対策

### (1) 36協定は「限度基準」に適合するように定める（13頁参照）

- ① 限度時間を超えて一定の時間まで労働時間を延長することができる旨の「特別条項付き協定」が認められるのは、「特別な事情」（臨時的なものであることが必要）がある場合のみであることに留意しましょう。
- ② 月45時間を超えて時間外労働をさせることが可能な場合でも、健康障害防止の観点から、実際の時間外労働は月45時間以下とするように努めましょう。
- ③ 休日労働を削減するように努めましょう。

### (2) 労働時間を適正に把握する（50頁参照）

労働時間を適切に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録する必要があります。裁量労働制の対象となる労働者や管理監督者についても、健康確保の観点からは、過重労働にならないように十分に注意喚起するなどの措置を講ずるように努めましょう。

### (3) 年次有給休暇の取得を促進する（22頁参照）

年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用に努めましょう。

### (4) 労働時間等の設定を改善する

労働時間等の設定の改善を図るため、「労働時間等設定改善指針」に基づき、必要な措置を講じましょう。

## 2. 労働者の健康管理対策

### (1) 健康管理体制を整備する

- ① 産業医・衛生管理者等を選任し、衛生委員会等を設置する。
- ② 労働者数が常時 50 人未満の事業場は、「福岡産業保健総合支援センター」を活用する。

### (2) 健康診断を実施し、事後のフォローを行う

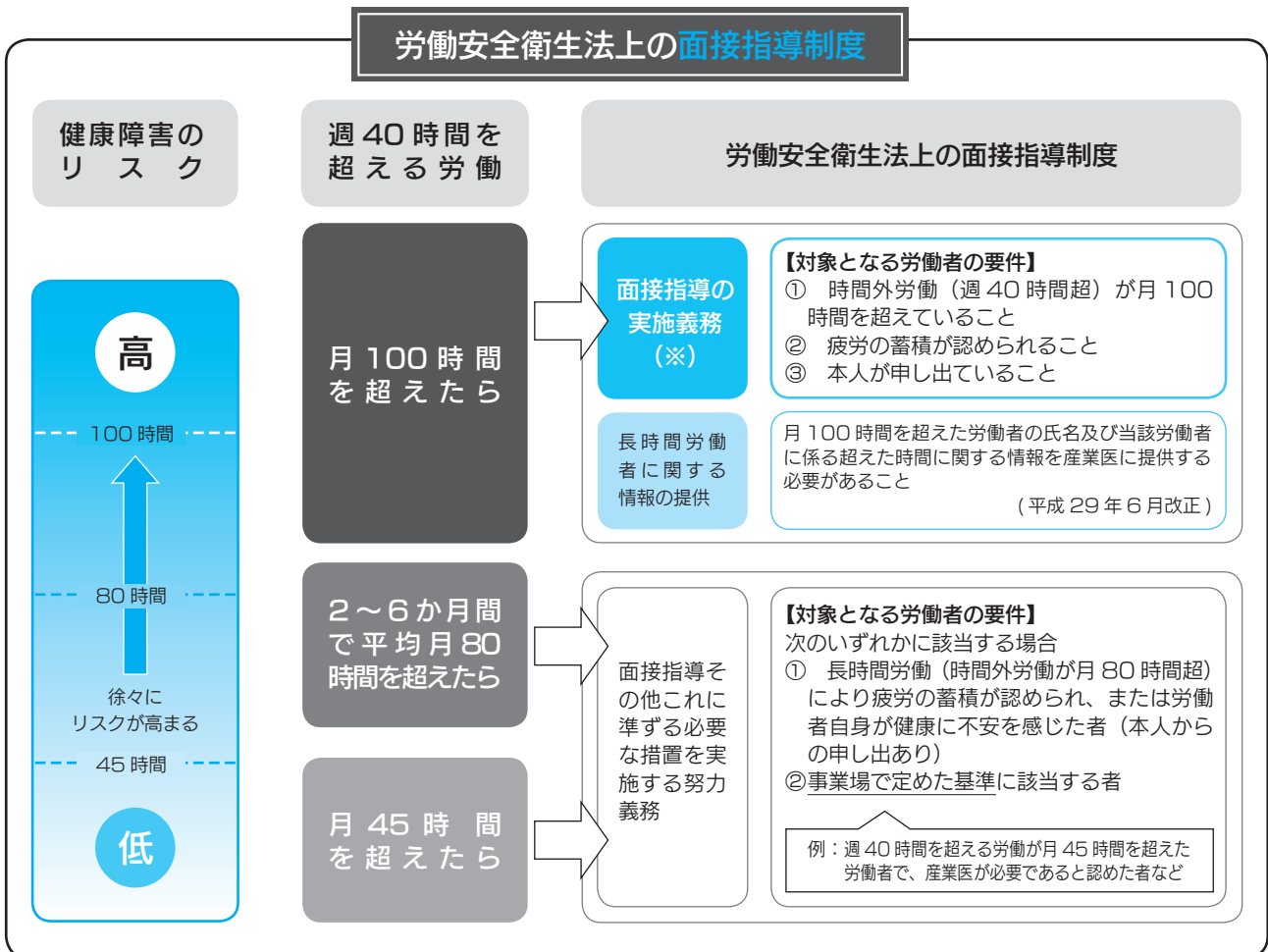
- ① 健康診断を実施し、健康診断結果に基づき事後措置を講ずる。  
(健康診断項目や事後措置の内容については、36～39 頁参照)
- ② 脳・心臓疾患に関わる健康診断項目に異常な所見がある労働者を対象とする「二次健康診断等給付<sup>(※)</sup>」を活用する。

※ 次の 1 又は 2 のいずれかに該当する方が、二次健康診断等給付を受けることができます。

1. 一次健康診断の結果、「①血圧の測定、②血中脂質検査、③血糖検査、④腹囲の検査又は BMI (肥満度) の測定」の 4 つの検査について異常の所見があるとされた方
2. 上記「1」の 4 つの検査のうち、1 つ以上の項目で異常なしの所見があるが、それらの検査項目について、就業環境等を総合的に勘案すれば、異常の所見が認められると産業医等から診断された方

### (3) 長時間労働者に対して面接指導等を実施する

(※) 面接指導は、医師が問診等で労働者の心身の状況を把握し、労働者と面接して必要な指導を行うものです。



(※) 面接指導の実施義務は、産業医の選任義務のない常時 50 人未満の労働者を使用する中小事業場については、平成 20 年 4 月から適用されています。

## 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。(労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務)

### 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」とは、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)管理監督者(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、衛生管理者等の事業内産業保健スタッフ等による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」では、

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**の実施等を義務づける制度（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、ストレスの要因そのものも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 ※ 労働者数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（※1）**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、医師または保健師のほか、厚生労働大臣が定める一定の研修を修了した看護師または精神保健福祉士。

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ます。

③ 検査の結果、一定の要件（※2）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（※3）で、所轄の労働基準監督署へ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」実施促進のための助成金

#### <従業員数50人未満の事業場の事業主の方へ>

従業員数50人未満の事業場は、当分の間努力義務となりますが、この『「ストレスチェック」実施促進のための助成金』は、従業員数50人未満の事業場が、医師・保健師などによるストレスチェックを実施し、また、ストレスチェック後の医師による面接指導などを実施した場合に、事業主が費用の助成を受けることができる制度です。

従業員のメンタルヘルス不調の未然防止のために、ぜひご活用ください。

※ この助成金は、厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環として行われています。

助成金に関するお問い合わせは

◎ 独立行政法人労働者健康安全機構 産業保健・賃金援護部 産業保健業務指導課

電話番号：全国統一ナビダイヤル 0570-783046

受付時間：平日 9時～12時 13時～18時（土曜、日曜、祝日休み）

### 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 ※通話料がかかります。

受付時間：平日10時～17時（土曜、日曜、祝日、12月29日～1月3日は除く）

※ 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。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 次のアドレスをご覧ください。

◎ 厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム <http://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』 <http://kokoro.mhlw.go.jp>

○ 福岡労働局HP <http://fukuoka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>

○ 厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp>

こころの耳 検索

## 「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の概要



最近では、がん等の病気になっても、治療技術の進歩等により治療をしなが  
ら働き続ける人が増えています。

しかし、事業場において治療に対する配慮や適切な措置がなければ、労働者  
が治療と両立して働き続けることは難しくなってしまいます。

ガイドラインでは、疾病を抱える労働者が治療と職業生活を両立できるよう  
に、事業場で必要となる支援の取組方法をまとめています。

## ○ 背景 ～ 治療と職業生活の両立支援が、ますます身近な課題に

- 治療技術の進歩等により、がん等の「不治の病」も「長く付き合う病気」に変化  
【例】がん5年相対生存率が向上（H5～8年 53.2% → H18～20年 62.1%、乳がんなどは90%に達する）
- 仕事をしながら治療を続けることが可能な状況  
【例】仕事をもちながら、がんで通院している労働者が多数（平成22年 32.5万人）
- 現状、疾病を理由に離職してしまう、または仕事のために治療を断念するケースも  
【例】糖尿病患者の約8%が通院を中断 その理由は「仕事（学業）のため、忙しいから」が最多の24%
- 治療と職業生活の両立支援の対応の仕方に悩む事業場が少なくない  
【例】従業員が私傷病になった際、90%の企業が従業員の適正配置や雇用管理等に苦慮

## ○ 治療と職業生活の両立支援の大切さ

- 疾病を抱える労働者が業務によって疾病が悪化することのないよう、治療と職業生活の両立のために必  
要となる、一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行うことは、「労働者の健康確保対策」として位置づ  
けられます。
- さらに、事業者にとっては、継続的な人材の確保とともに、労働者のモチベーションの向上による人材  
の定着・生産性の向上なども期待できます。

## ○ 両立支援を行うための環境整備 ～ 日頃から支援体制の準備を

- 衛生委員会等で調査審議の上、事業者による基本方針の表明、  
事業場内ルールを作成・周知
- 研修等による、労働者・管理職に対する意識啓発
- 相談窓口等の明確化
- 両立支援に活用できる休暇・勤務制度の検討・導入 など



## ○ 個別の両立支援の進め方 ～ 産保センターの支援も活用できます

- ① 主治医に勤務情報を提供
- ② 就業継続の可否等の意見
- ③ 労働者が事業者へ申出
- ④ 就業上の措置等の決定および 両立支援プランの作成

## ・福岡産業保健総合支援センターの支援を活用しましょう

福岡産業保健総合支援センター（産保センター ☎092-414-5264）において、治療と職業  
生活の両立支援のための専門の相談員を配置し、以下のような支援を行っています。

- 事業者等に対する啓発セミナー
- 両立支援に取り組む事業場への個別訪問指導
- 患者（労働者）と事業者の間の個別調整支援、両立支援プランの作成等
- 産業医、産業保健スタッフ、人事労務担当者等に対する専門的研修
- 関係者からの相談対応
- 好事例の収集、情報提供
- 主治医、医療従事者に対する専門的研修

## ・厚生労働省ホームページをご覧ください。

ガイドライン本文のほか、すぐに使える様式例や治療と職業生活の両立支援に役立つ様々な情報  
（がん、脳卒中及び肝疾患に関する基礎情報と、各疾病について特に留意すべき事項など）を掲載し  
ています。詳しくは、福岡労働局 健康課 ☎092-411-4798 へお尋ねください。