「メンタルヘルス対策の取組」に関する説明会

主として労働者50人未満の事業場での進め方

令和5年11月29日
小樽労働基準監督署

はじめに

メンタルヘルス対策（＝労働者の心の健康の保持増進を図るための対策）について、何か取り組まなければいけないことは分かっているけれど、なかなか進まないという事業場も多いのではないでしょうか。

特に労働者50人未満の事業場（小規模事業場）では…

- 担当者がいない　or　担当者はいるが、他の仕事も兼務している
- そもそも人手の確保が難しい状況で、メンタルヘルス対策に取り組んでいる暇はない
- 取り組もうとしても、何からやればよいのか分からない
- 時間や費用がかかりそうで、二の足を踏んでいる

メンタルヘルス対策は、経営戦略の一つになります。

- メンタル不調者の未然防止や早期復帰による生産性の向上
- 人材定着率の向上や、採用競争力の強化による人手不足の解消　など

今からでもすぐにできることはあります。
完璧でなくてもよいので、「できることから始める」というスタンスで臨んでください。

「事業場」の考え方

原則

・**場所的観念**により決定する
同一の場所にあるもの：一つの事業場　　場所的に分散しているもの：別個の事業場
・**業種は事業場ごとに個別判断**する

例外

・同一の場所にあっても…
著しく労働の態様を異にする部門がある場合には、その部門を主たる部門と切り離して別個の事業場としてとらえることにより労働安全衛生法がより適切に運用できる場合には、その部門は**別個の事業場**としてとらえる。

・場所的に分散しているものであっても…
規模が著しく小さく、組織的な関連や事務能力等を勘案して**一つの事業場という程度の独立性が無いものは、直近上位の機構と一括して一つの事業場**として取り扱う。

「事業場」の考え方（ケーススタディ）

【ケーススタディ】
企業全体の労働者が700名のX化学株式会社（いわゆる化学メーカー）の適用を考える

本社

事業の内容：経営・人事管理など
労働者数：200名
業種：その他の事業
要選任：衛生管理者・産業医

A工場

事業の内容：化学品の製造
労働者数：400名
業種：製造業（化学工業）
要選任：総括安全管理者・安全管理者（専任）・衛生管理者2名・産業医

B支店

事業の内容：経営・人事管理など
労働者数：30名
業種：その他の事業
要選任：衛生推進者

一つの事業場

C支店

事業の内容：経営・人事管理など
労働者数：69名
業種：その他の事業
要選任：衛生管理者・産業医

D出張所

事業の内容：C支店の出先
労働者数：1名
業種：独立性なし（C営業所に同じ）
要選任：C営業所として選任

安全衛生管理体制の構築

労働安全衛生法では、事業場を一つの適用単位として、各事業場の業種・規模等に応じて、以下の者の選任を義務付けています。

労働者数50名以上

総括安全衛生管理者
安全・衛生管理者を指揮し、労働者の危険または健康障害を防止するための措置等の業務を統括管理させる
業種・規模に応じて要選任

安全管理者
労働安全に係る技術的事項を管理させる
業種に応じて要選任

衛生管理者
労働衛生に係る技術的事項を管理させる
すべての事業場で要選任

産業医
一定の医師のうちから選任し、専門家として労働者の健康管理等に当たらせる
業種・規模に関係なく、すべての事業場で要選任

労働者数10名以上50名未満

安全衛生推進者または**衛生推進者**
- 労働者の危険または**健康障害を防止**するための措置に関すること
- 労働者の安全または**衛生のための教育の実施**に関すること
- 健康診断の実施その他**健康の保持増進のための措置**に関すること
- 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること
- その他労働災害を防止するため必要な業務

メンタルヘルス対策の旗振り役として重要

安全衛生推進者・衛生推進者の選任基準

【業種ごとの選任基準】

業種	選任区分	事業場の規模 （常時使用する労働者数）
林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、製造業（物 の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水 道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅ う器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅ う器等小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、 自動車整備業及び機械修理業	安全衛生 推進者	10人以上50人未満
その他の業種	衛生推進者	〃

【選任できる者の基準】

事業所に専属の者で、次のいずれかの基準を満たす者から選任してください。

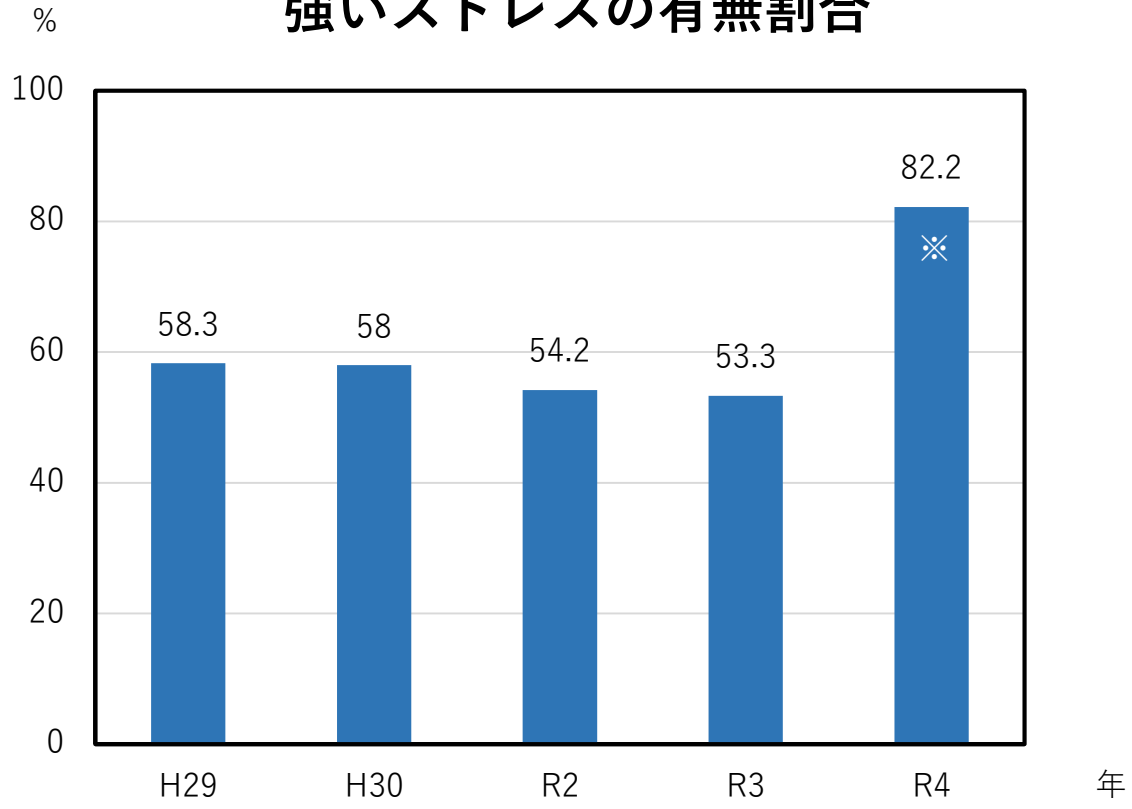
① 大学又は高等専門学校を卒業後、1年以上の安全衛生実務経験を有する者
② 高等学校を卒業後、3年以上の安全衛生実務経験を有する者
③ 5年以上の安全衛生実務経験を有する者
④ 安全衛生（衛生）推進者養成講習を修了した者
⑤ 安全管理者、衛生管理者、労働安全・労働衛生コンサルタント※の資格を有する者

※コンサルタントを選任する場合には、非専属の者でもよい

メンタルヘルス対策を取り巻く現状

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、ストレスを感じる労働者の割合が高くなっています。

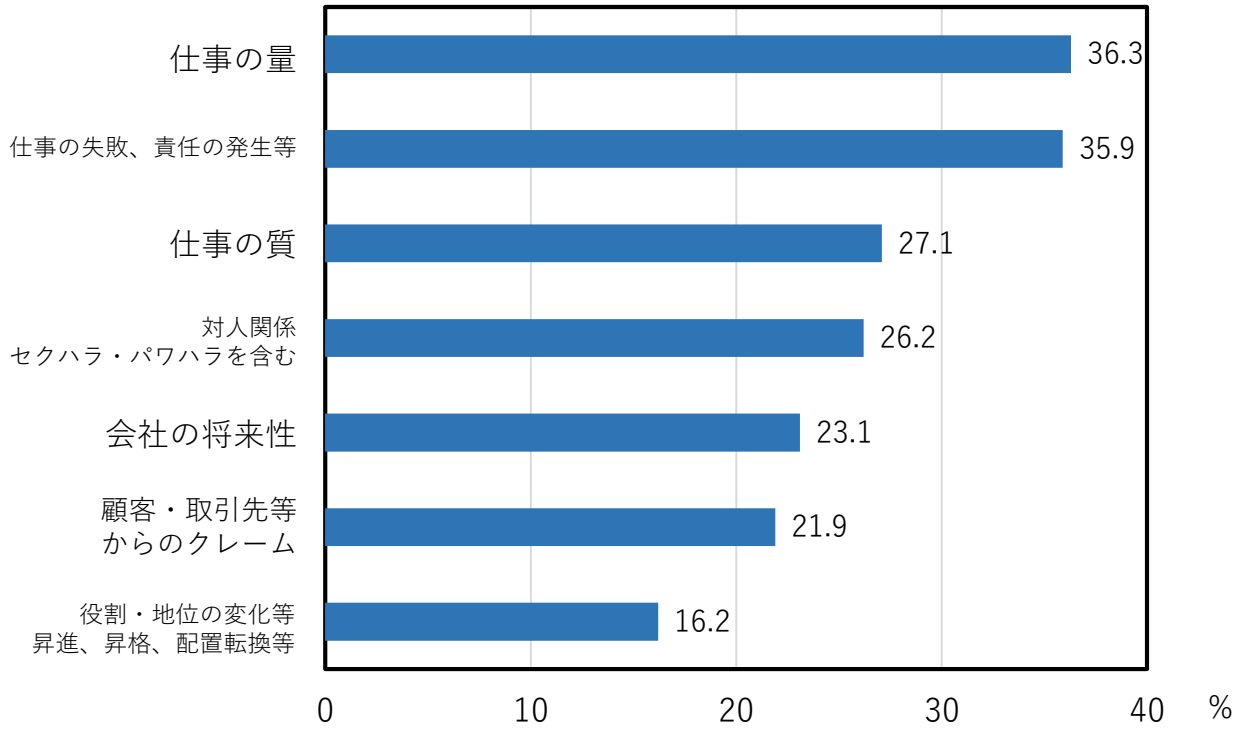
職業生活に関する
強いストレスの有無割合



※R4は設問形式が変更となっている
※H31（R1）は調査なし

出典：労働安全衛生調査（実態調査）

職業生活に関する
強いストレス等の原因

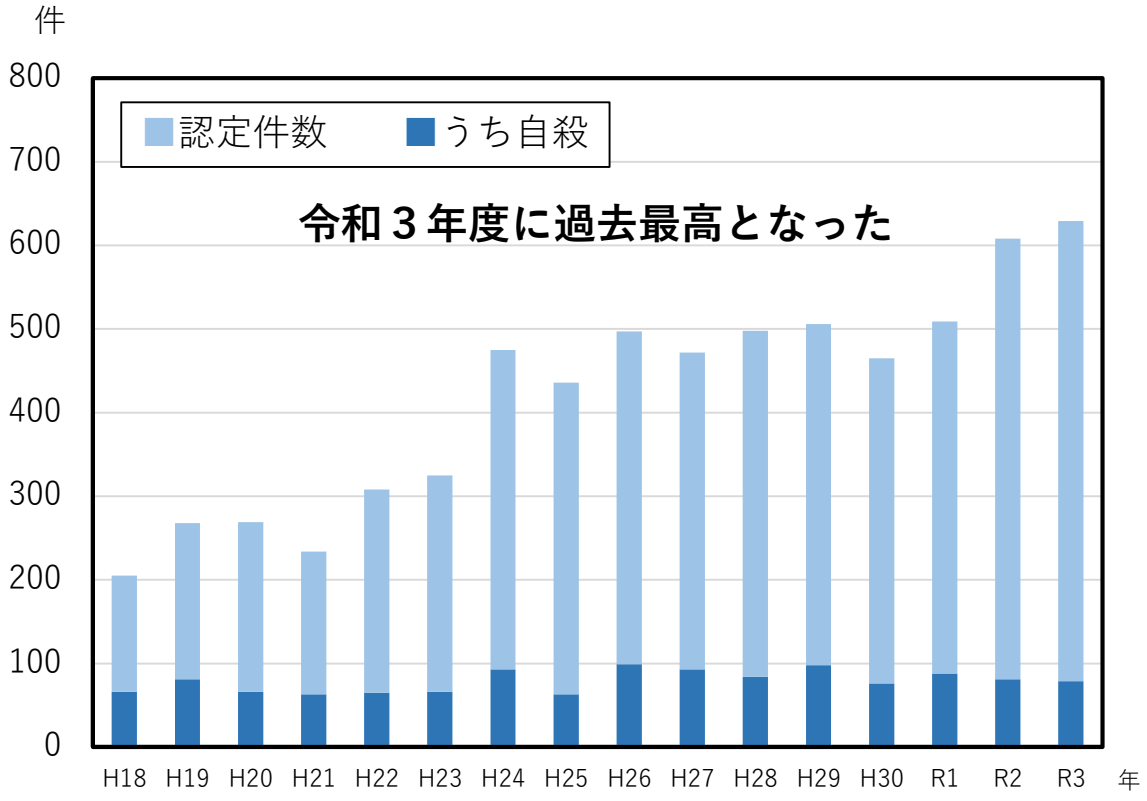


出典：令和４年労働安全衛生調査（実態調査）

メンタルヘルス対策を取り巻く現状

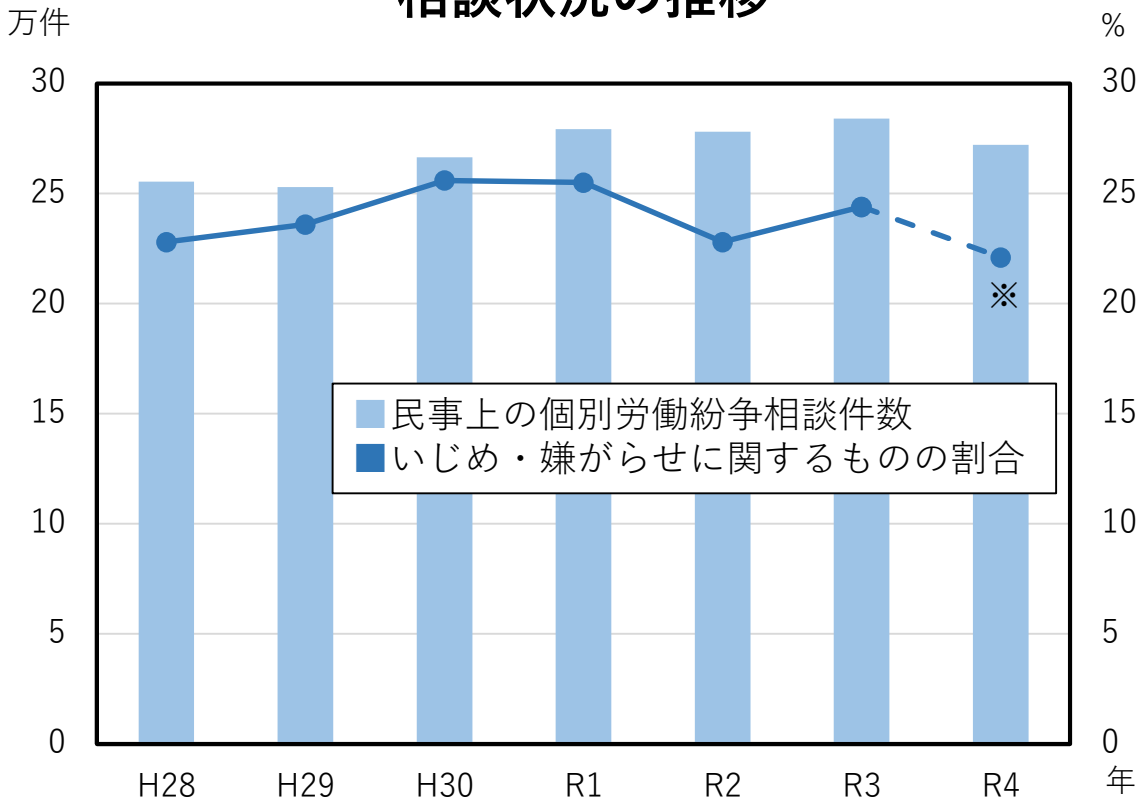
精神障害等の労災補償件数は、令和3年度に過去最高となりました。いじめ・嫌がらせに関する相談件数も、高止まりの状況にあります。

精神障害等の労災補償状況



出典：脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況

いじめ・嫌がらせに関する相談状況の推移



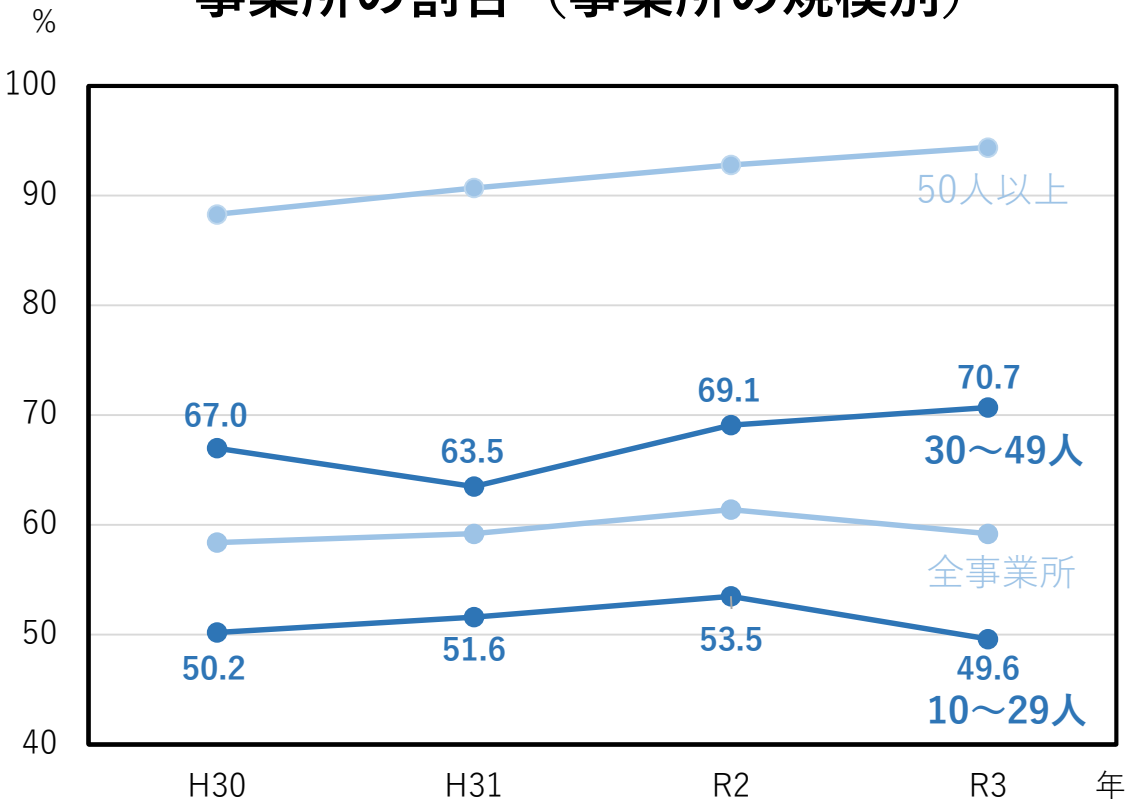
※令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。

出典：個別労働紛争解決制度の施行状況

メンタルヘルス対策を取り巻く現状

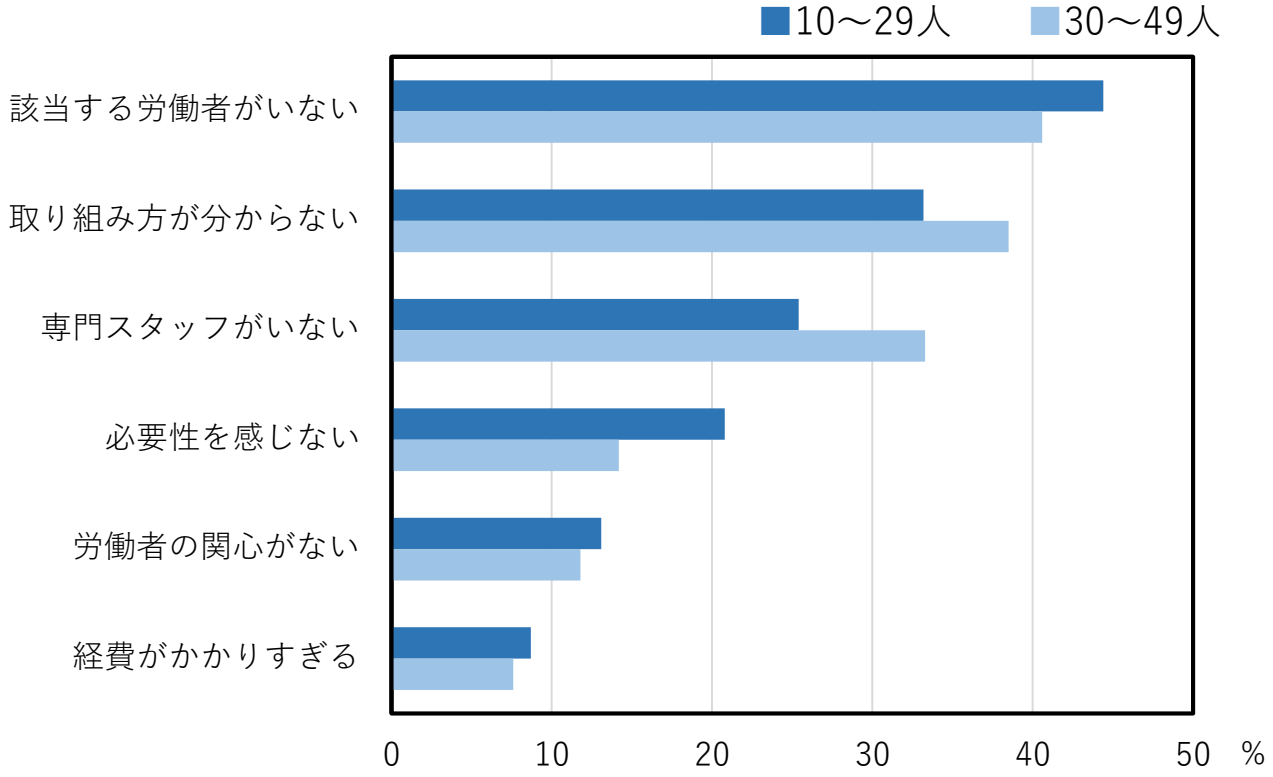
50人以上の事業場では、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場が90%を超えています。
今後は50人未満の事業場においても、メンタルヘルス対策を推進する必要があります。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合（事業所の規模別）



出典：労働安全衛生調査（実態調査）

メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（2020年）



出典：労働安全衛生調査（実態調査）

第14次労働災害防止計画におけるメンタルヘルス対策

労働災害防止計画とは

労働安全衛生法（第6条）に基づき、労働災害の防止に関し基本となる目標、重点課題等を厚生労働大臣が定める5か年計画。
現在は、令和5年4月1日～令和10年3月31日までの**第14次労働災害防止計画**の期間中です。

事業者に取り組んでいただきたい内容（アウトプット指標）
令和9年（2027年）までに、
- **メンタルヘルス対策**に取り組む事業場を**80%以上**とする。
- **50人未満**の小規模事業場の**ストレスチェック実施の割合を50%以上**とする。

取組の成果として得られる結果（アウトカム指標）
令和9年（2027年）までに、自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、**ストレスがあるとする労働者を50%未満**とする。

メンタルヘルス対策に関する法令上の立てつけ

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。

第70条の2　厚生労働大臣は、第六十九条第一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。

メンタルヘルス対策を推進するための指針として「**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**、平成18年3月策定、平成27年11月30日改正）

「メンタルヘルス指針」を見れば、メンタルヘルス対策の原則的な実施方法が分かる

メンタルヘルス指針のアウトライン

1. 趣旨
2. メンタルヘルスケアの基本的な考え方
3. 衛生委員会等による調査審議
4. 心の健康づくり計画
5. 4つのメンタルヘルスケアの推進
    (1)　セルフケア
    (2)　ラインによるケア
    (3)　事業場内産業保健スタッフ等によるケア
    (4)　事業場外資源によるケア
6.　メンタルヘルスケアの具体的進め方
    (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
    (2) 職場環境等の把握と改善
    (3) メンタルヘルス不調への気付きと対応
    (4) 職場復帰における支援
7. メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮
8. 心の健康に関する譲歩を理由とした不利益の禁止
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
10. 定義

本日は太字の部分を中心に説明いたします。

メンタルヘルスケアの基本的な考え方

一次予防

メンタルヘルス不調を**未然に防止**する
①情報提供と教育研修
②職場環境の把握と改善
③ストレスチェック

二次予防

メンタルヘルス不調を**早期に発見**し、適切な措置を行う
④メンタル不調への気づきと対応

三次予防

メンタルヘルス不調となった労働者の**職場復帰支援**を行う
⑤職場復帰における支援

一次予防を中心に、できることから取り組んでいきましょう

４つのメンタルヘルスケアの推進

メンタルヘルスケアは、「セルフケア」、「ラインケア」、「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。

①セルフケア

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。

②ラインによるケア

管理監督者が部下である労働者の状況を日常的に見ながら、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。

③事業場内産業保健スタッフ等によるケア

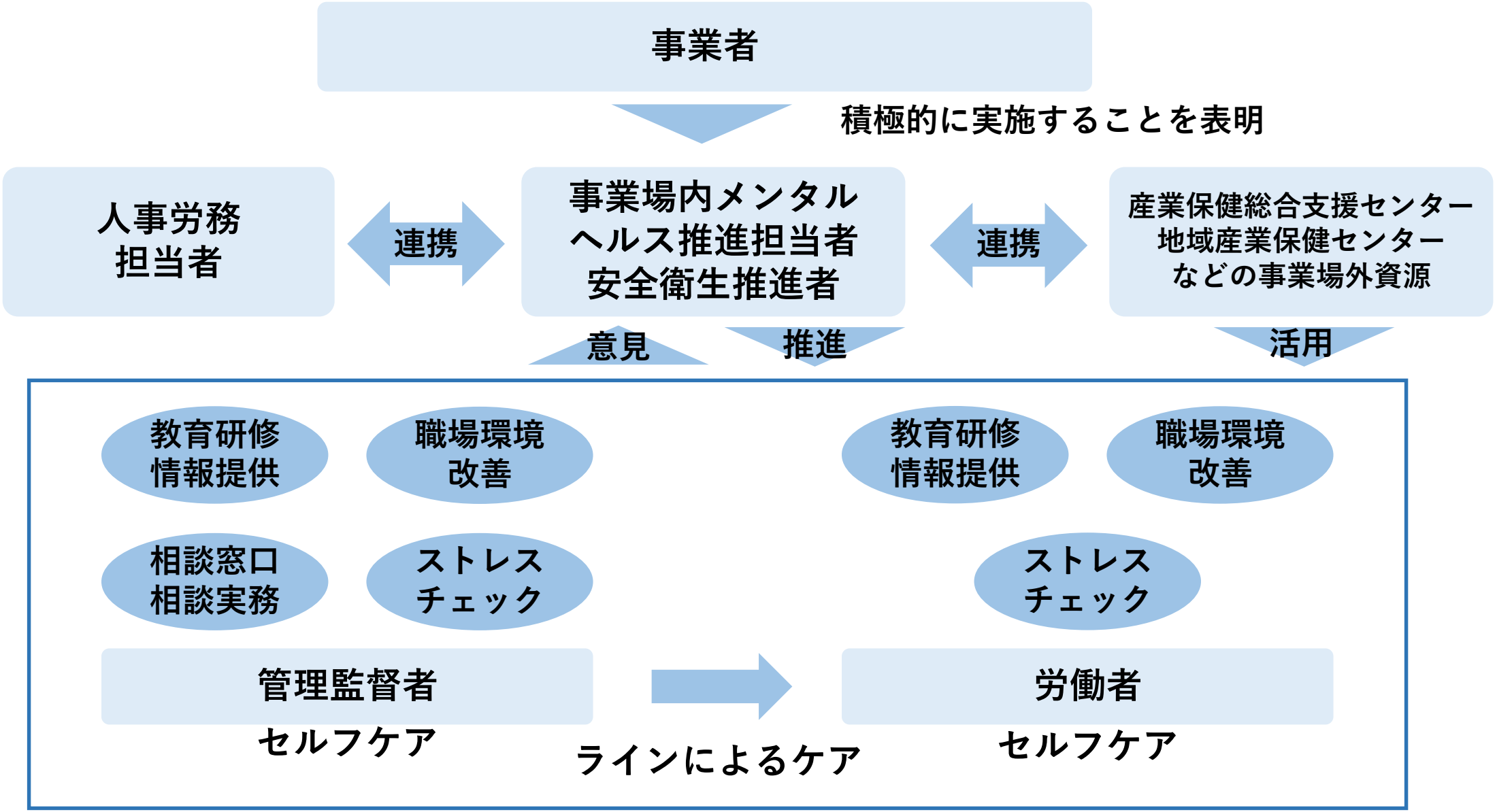
衛生推進者等が、セルフケア及びラインケアが効果的に実施されるよう労働者及び管理監督者に対する支援を行う。

④事業場外資源によるケア

事医療機関や地域保健機関など、専門的な知識を有する機関が、事業場が抱える問題や求めるサービスに応じて、情報提供や助言等を行う。

小規模事業場においては、特に**①セルフケア、②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ていきましょう。

小規模事業場におけるメンタルヘルスケアの推進体制



具体的な取組み①　教育研修・情報提供を行う

教育研修・情報提供を進めるにあたっては、メンタルヘルスポータルサイト「**こころの耳**」**を活用**しましょう。すぐに使える動画教材などのコンテンツが充実しています。

アクセスはこちら

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

具体的な取組み①　教育研修・情報提供を行う

まずは「セルフケア」「ラインによるケア」とは何かを、「労働者」「管理監督者」に理解してもらうところから始めましょう。

働く方へ

セルフケア

NEW

5分研修

こころの耳
5分研修シリーズ

eラーニングで学ぶ
15分でわかる
働く人の睡眠と健康

ポジシェア
やってみよう・教えよう
疲れやストレスと前向きに
付き合うコツ

部下を持つ方へ

ラインケアの知識を身につける

eラーニングで学ぶ
15分でわかる
ラインケア

気配りしてますか

eラーニングで学ぶ
15分でわかる
職場復帰支援

アクセスはこちら

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

管理監督者による部下への接し方

「いつもと違う」部下の把握と対応

管理監督者が「いつもと違う」部下に早く気付くことが大切です。
速やかな気づきのためには、日頃から部下に関心をもって接しておき、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」部下の様子の例

○　遅刻、早退、欠席が増える
○　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出てこない
○　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

管理監督者による部下への接し方

部下からの相談の対応

日常的に、部下からの自発的な相談に対応するよう努めてください。

【特に】
・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

【対応】
・ 話を聴く（**積極的傾聴**※）
・ 適切な情報を提供する
・ 事業場外資源への相談や受診を促す

積極的傾聴とは、アメリカの心理学者　カール・ロジャーズによって提唱されたカウンセリング方法です。

1. 共感的理解
相手の話を、相手の立場に立って、相手の気持ちに共感しながら理解しようとする。

2. 無条件の肯定的関心
相手の話を最善の評価、好き嫌いの評価を入れずに聴く。相手の話を否定せず、なぜそのように考えるようになったのか、その背景に肯定的な関心を持って聴く。そのことによって、話し手は安心して話ができる。

3.自己一致
聴き手が相手に対しても、自分に対しても真摯な態度で、話が分かりにくい時は分かりにくいことを伝え、真意を確認する。分からないことをそのままにしておくことは、自己一致に反する。

具体的な取組み②　職場環境改善を行う

職場環境等の評価と問題点の把握

【労働者の心の健康に影響を与えるもの】
・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
・労働時間、仕事の量と質
・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

【把握の方法】
・ 安全衛生推進者らによる職場巡視
・ 残業時間のデータ
・ 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
・ ストレスチェックの分析結果
・ 業務改善のためのアンケート　など

職場環境の改善

安全衛生推進者・管理監督者・労働者が参加して討議し、改善計画を検討・実行する
・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の見直し
・勤務形態、職場組織、業務フローの見直し

具体的な取組み③　ストレスチェックを行う

ストレスに関する質問票（選択解答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

導入前の準備
実施方法など
社内ルールの策定

→ **調査票の配布・記入**
電子で実施することも可能

→ **ストレス状況の評価**
医師の面接指導の要否判定

→ **本人に結果の通知**

→ **セルフケア**

高ストレス者

→ **本人による面接指導の申出**

→ **医師による面接指導の実施**

→ **就業上の措置の要否・内容について医師から意見聴取**

→ **就業上の措置の実施**

職業性ストレス簡易調査票

A　あなたの仕事について伺います。最もあてはまるものに〇を付けてください。

		そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
1	非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2	時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3	一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4	かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5	高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
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	1	2	3	4
7	からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8	自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
9	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
10	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
11	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
12	私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4

職業性ストレス簡易調査票

A　あなたの仕事について伺います。最もあてはまるものに〇を付けてください。

		そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
13	私の部署と他の部署とはうまが合わない	1	2	3	4
14	私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
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	1	2	3	4
16	仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17	働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

職業性ストレス簡易調査票

B　最近１か月間のあなたの状態について伺います。最もあてはまるものに〇を付けてください。

		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
1	活気がわいてくる	1	2	3	4
2	元気がいっぱいだ	1	2	3	4
3	生き生きする	1	2	3	4
4	怒りを感じる	1	2	3	4
5	内心腹立たしい	1	2	3	4
6	イライラしている	1	2	3	4
7	ひどく疲れた	1	2	3	4
8	へとへとだ	1	2	3	4
9	だるい	1	2	3	4
10	気がはりつめている	1	2	3	4
11	不安だ	1	2	3	4
12	落ち着かない	1	2	3	4

職業性ストレス簡易調査票

B　最近１か月間のあなたの状態について伺います。最もあてはまるものに〇を付けてください。

		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
13	ゆううつだ	1	2	3	4
14	何をするのも面倒だ	1	2	3	4
15	物事に集中できない	1	2	3	4
16	気分が晴れない	1	2	3	4
17	仕事が手につかない	1	2	3	4
18	悲しいと感じる	1	2	3	4
19	めまいがする	1	2	3	4
20	体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
21	頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4
22	首筋や肩がこる	1	2	3	4
23	腰が痛い	1	2	3	4
24	目が疲れる	1	2	3	4

職業性ストレス簡易調査票

B　最近１か月間のあなたの状態について伺います。最もあてはまるものに〇を付けてください。

		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
25	動悸や息切れがする	1	2	3	4
26	胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
27	食欲がない	1	2	3	4
28	便秘や下痢をする	1	2	3	4
29	よく眠れない	1	2	3	4

職業性ストレス簡易調査票

C　あなたの周りの方々について伺います。最もあてはまるものに〇を付けてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？		非常に	かなり	多少	全くない
1	上司	1	2	3	4
2	職場の同僚	1	2	3	4
3	配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

あなたが困った時、次の人たちはどれくらい頼りになりますか？		非常に	かなり	多少	全くない
1	上司	1	2	3	4
2	職場の同僚	1	2	3	4
3	配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどれくらい聞いてくれますか？		非常に	かなり	多少	全くない
1	上司	1	2	3	4
2	職場の同僚	1	2	3	4
3	配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

職業性ストレス簡易調査票

D　満足度について

		満足	まあ満足	やや不満足	不満足
1	仕事に満足だ	1	2	3	4
2	家族生活に満足だ	1	2	3	4

ストレスチェックの意義

労働者にとっての意義

- ストレスチェックを受けることで、**自らの状態を知る**
- ストレスへの対処（**セルフケア**）**へのきっかけ**にする
- 高ストレスの場合、**面接指導**を受けることで、就業上の措置につながる
- ストレスチェック結果が職場ごとに**分析されれば、職場改善**にも結びつく

事業者にとっての意義

- 労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止できる
- 職場の問題点の把握が可能となり、職場改善の具体的な検討がしやすくなる
- 労働者のストレスが軽減され、職場改善が進むことで、労働生産性の向上など、経営面でのプラス効果も期待される

労働者数50人未満の事業場は努力義務です。制度の導入に向けて検討を進めましょう。

事業場外資源の活用

労働者50人未満の小規模事業場を対象として、以下の産業保健サービスを提供しています。

北海道産業保健総合支援センター

産業保健スタッフ、事業主等に対して、産業保健研修や専門的な相談への対応などの支援を実施

- 産業医等産業保健スタッフ向け専門的研修、事業主等向け相談対応
- **メンタルヘルス対策**や両立支援の専門家による**個別訪問支援**
- 事業主、労働者等に対する啓発セミナー　等

問合せ先：011-242-7701

小樽地域産業保健センター

産業医・保健師を配置し、小規模事業場への支援を実施

- 長時間労働者、**高ストレス者に対する面接指導**
- 健康診断結果について医師からの意見聴取
- 労働者の健康管理（**メンタルヘルスを含む）に係る相談**　等

問合せ先：0134-22-4111　（原則として毎週火曜日・水曜日・木曜日のAM10:30～PM3：30）

個人情報の保護への配慮・不利益な取扱いの禁止

【メンタルヘルスに関する個人情報への保護への配慮】
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り扱いを図る必要があります。

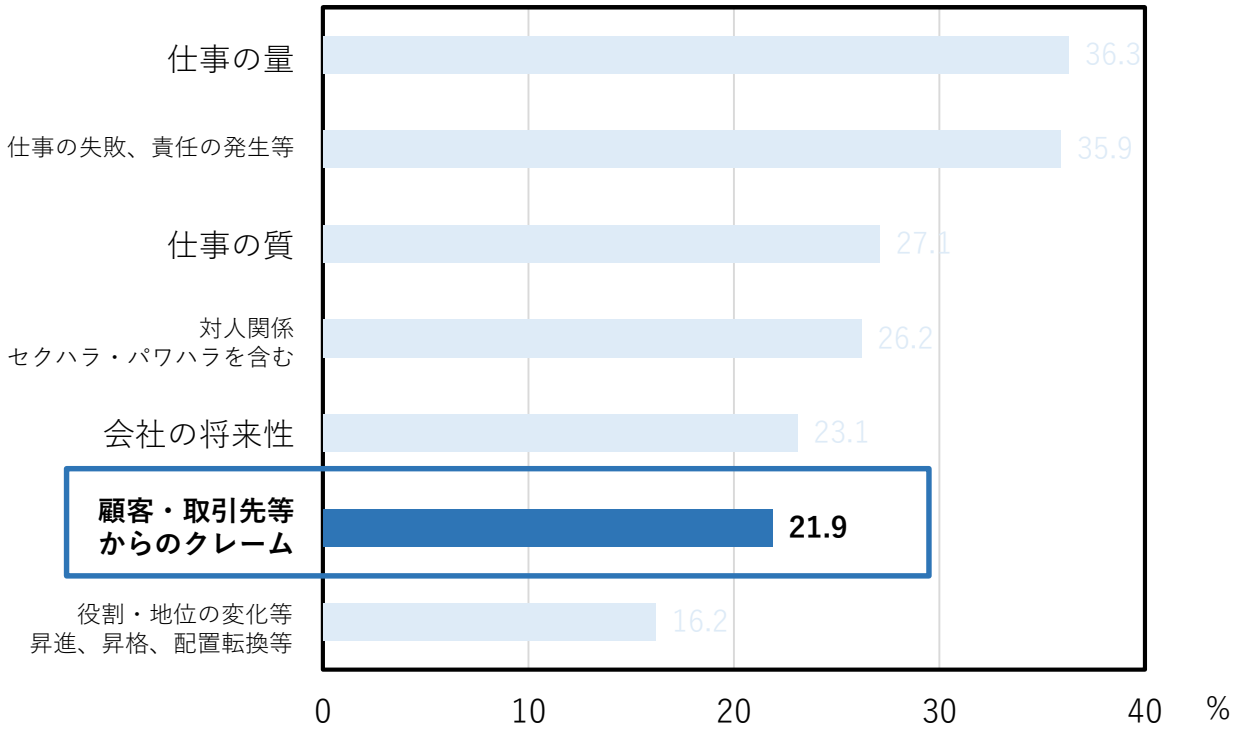
【不利益な取扱いの禁止】
労働者の心の健康に関する情報を理由として行う次の取扱いについては、一般的に合理的なものといえず、事業者はこれらを行ってはなりません。

① 解雇すること
② 期間を定めて雇用される者について、契約を更新しないこと。
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。

カスタマーハラスメントへの対応

強いストレス等の原因として、「**顧客・取引先等**」**からのクレーム**によるものも多く見られます。

職業生活に関する
強いストレス等の原因



出典：令和４年労働安全衛生調査（実態調査）

カスタマーハラスメントとは

顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相応なものであって、当該手段・態様により労働者の就業環境が害されるもの

事業者としてカスタマーハラスメント対策に取り組むことが、メンタルヘルス対策の一環にもなる

カスタマーハラスメントへの対応

カスタマーハラスメントを想定した事前の準備をしておきましょう。

カスタマーハラスメントを想定した事前の準備

① 事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知啓発
② 従業員（被害者）のための相談対応体制の整備
③ 対応方法、手順の策定
④ 社内対応ルールの従業員等への教育・研修

アクセスはこちら

「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を作成しました！（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24067.html

（お願い事項）メンタルヘルス対策取組アンケート

北海道労働局　小樽労働基準監督署　署　御中

メンタルヘルス対策の実施状況（通信調査・アンケート調査票）

令和　　年　　月　　日作成

事業場名称		業種	
所在地	〒（　－　）	労働者数	
担当者職氏名		電話番号	

ア	安全衛生委員会等においてメンタルヘルス対策に関する調査審議をしていますか。	□審議している	□審議していない
イ	メンタルヘルスの実態把握と職場環境の改善を行っていますか。（不調者の把握等）	□行っている	□行っていない
ウ	「心の健康づくり計画」を策定していますか。	□策定している	□策定していない
エ	事業場内メンタルヘルス推進担当者を選任していますか。	□選任している	□選任していない
オ	メンタルヘルスに関する教育研修を実施していますか。	□実施している	□実施していない
カ	職場復帰支援プログラムを作成していますか。	□作成している	□作成していない
キ	ストレスチェックを実施していますか。（労働者数 50 人以上は実施義務です）	□実施している	□実施していない
ク	パワーハラスメント防止対策に取り組んでいますか。	□取り組んでいる	□取り組んでいない

事業場の産業保健活動を支援する、産業保健総合支援センターの利用を希望しますか。 □希望する　□希望しない	利用申込方法	□センターから連絡が欲しい（北海道労働局からセンターへ連絡します。） □自分で申し込む
	利用する内容について、※の番号をご記入ください。	

事業場名、業種、所在地、労働者数、担当者職氏名、電話番号を記入の上、上記ア～クの該当する事項の□に✔に入れて、管轄の監督署あてにメール送信又は郵送願います。

※産業保健総合支援センターを利用する内容
【メンタルヘルス対策関係】①衛生委員会等での調査審議、②事業場における実態の把握、③「心の健康づくり計画」の策定、④事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任　⑤教育研修の実施、⑥職場環境等の把握と改善、⑦相談体制等の整備と適切な対応の実施、⑧職場復帰支援
【ストレスチェック制度関係】⑨衛生委員会等での調査審議、⑩ストレスチェックの実施、結果の通知、⑪医師による面接指導、⑫医師への意見聴取、⑬就業上の措置、⑭記録の保存、⑮集団的分析、⑯労働基準監督署長への報告、⑰不利益取扱

アンケートへのご提出をお願いします。

【既に何らかの取り組みを行っている場合】
令和5年12月28日まで

【今後何らかの取り組みを始めた場合】
令和6年1月31日まで
（令和6年1月上旬頃に、回答依頼を再送予定です）

提出先

小樽労働基準監督署　安全衛生課
メール：14jibou_0103@mhlw.go.jp
FAX：0134-25-1735
郵送：〒047-0007　小樽市港町5-2
報告書様式は、開催案内に同封したものを使用頂くか、右QRコードのリンク先から入手してください。