

第三次宮崎労働局メンタルヘルス対策推進計画

平成 31 年 1 月 宮崎労働局

1 趣旨

心の健康問題が労働者、その家族、事業場及び社会に与える影響は大きなものがあり、厚生労働省が実施した平成 29 年の労働安全衛生調査の結果によると、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は 5 割を超えており、精神障害等による労災認定件数も高い水準で推移している。

これまで、2 次におたる「宮崎労働局メンタルヘルス対策推進計画」により、当局管内の労働者数 50 人以上の事業場に対し、事業者が講ずべき労働者の心の健康保持増進のための措置（以下「メンタルヘルス対策」という。）について、周知・啓発に向けた集団指導、個別指導等を実施してきたところである。

その結果、労働者数 50 人以上の事業場にかかる「ストレスチェックを実施し、何らかのメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場」の割合は 80.61%（平成 30 年 3 月末現在）までになった。一方、労働者数 50 人未満の小規模事業場における同対策の取組は、51.3%（平成 29 年 10 月実施「メンタルヘルス対策自主点検」結果）と十分とは言い難い状況にある。

また、「ストレスチェックを実施した労働者数 50 人以上の事業場」の割合は 87.8%であるものの、平成 29 年労働安全衛生調査結果では、集団分析の結果を活用した事業場の割合は 42.1%に留まっている。

こうした状況を踏まえ、宮崎労働局では、ストレスチェックを実施している労働者 50 人以上の事業場においては、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境の改善につなげ、労働者数 50 人未満の小規模事業場においてはストレスチェック制度の普及を含めたメンタルヘルス対策の取組を促進し、総合的なメンタルヘルス対策の底上げを図ることとしたものである。

2 計画の目標

- (1) ストレスチェックを実施しメンタルヘルス対策重点 4 項目（事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任、管理監督者への教育研修、労働者への教育研修、心の健康づくり計画の策定）のうち、いずれかに取り組んでいる事業場（規模 30 人以上 50 人未満の事業）の割合を 80%以上とする。
- (2) ストレスチェック結果を分析し、その結果を活用した事業場（規模 50 人以上）の割合を 60%以上とする。

3 計画の期間

2018 年度（平成 30 年度）から 2022 年度までの 5 か年とする。

なお、本計画については適宜見直しを行うことができるものとする。

4 事業場におけるストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の具体的実施事項

- (1) 事業者による方針の表明
 - ア 事業者自らがメンタルヘルスを積極的に推進することの表明
 - イ ストレスチェックを事業者の責任において導入実施する旨の表明
- (2) 衛生委員会等での調査審議の徹底
 - ア 衛生委員会等での調査審議の徹底、（規模 30 人以上～50 人未満の事業場については、関

係労働者から意見を聞く機会が与えられている。)

- イ メンタルヘルス上の理由による休業者の有無、人数、休業日数等事業場の現状の把握
 - ウ 「心の健康づくり計画」の策定・評価（ストレスチェック実施に関する規程の策定を含む）
 - エ 労働時間の実態把握、長時間労働の改善方法
- (3) 事業場内体制の整備（メンタルヘルス推進体制及びストレスチェック実施体制）
- ア 事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任
 - イ ストレスチェック実務担当者の選任
 - ウ ストレスチェックの「実施者」の決定
 - エ ストレスチェックの実施方法の決定
 - オ 専門スタッフの確保
 - カ ストレスチェック実施に関する規程の労働者に対するあらかじめの周知
- (4) ストレスチェックの結果に基づく（申し出をした労働者に対する医師による）面接指導の実施
- (5) 面接指導を実施した医師からの就業上の措置に関する意見聴取
- (6) ストレスチェック結果に基づく集団分析の活用した職場環境等改善
- ア 問題指摘型ではなく、問題解決型の取り組みであることを明確にした方針の表明
 - イ 職場環境等の改善のための体制づくり
 - ウ 職場環境等の評価（仕事のストレス判定図の活用及び職場巡視情報等実際の職場の状況に基づくストレス要因の把握）
 - エ 職場環境等の改善計画の立案
 - オ 対策の実施及び進捗状況の定期的な確認
 - カ 効果評価と計画の見直し
 - ・プロセス評価（計画が決めたとおりに実施されたかどうか）の実施
 - ・アウトカム評価（目的とする結果の指標が改善したかどうか）の実施
 - ・PDCA サイクルへの組み込み
 - キ 職場環境改善のための支援ツール（「職場環境改善のためのヒント集」、「メンタルヘルス改善意識調査票」等）の活用
 - ク 従業員参加型の職場環境改善ワークショップの企画・開催
- (7) メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応の実施
- ア 相談体制の整備（必要に応じ、事業場外資源の活用を図る。）
 - イ 長時間労働者に対する面接指導の実施の徹底
 - ウ 健康診断実施時におけるメンタルヘルス不調者の把握
ストレスチェックによる高ストレス者への面接指導の実施
 - エ 事業場における労働者の健康保持増進のための指針（T H P 指針）の推進
- (8) 職場復帰支援
- ア 職場復帰支援プログラムの策定
 - イ 宮崎産業保健総合支援センターの活用（専門家による個別事業場に対する訪問支援、相談機関の紹介、管理監督者等に対する教育等）
- (9) メンタルヘルスに関する教育研修・情報提供
- ア 労働者への教育研修・情報提供
 - イ 管理監督者への教育研修・情報提供
 - ウ 事業場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供
- (10) 個人のプライバシー及び不利益取扱への配慮