

上越基署発 0625 第 1 号
令和 8 年 6 月 25 日

事 業 者 殿

上越労働基準監督署長
(公 印 省 略)

メンタルヘルス対策の推進について(自主点検の実施)

平素より労働安全衛生行政の推進につきまして、格段の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、メンタルヘルス対策は、労働者の健康管理において重要な課題であり、国の第 14 次労働災害防止 5 か年計画においてもメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を令和 9 年までに 80%以上とする等の目標を掲げているところです。また、令和 10 年 4 月 1 日に労働者数 50 人未満の事業者もストレスチェックの実施が義務になります。

メンタルヘルス対策は、一次予防(メンタルヘルス不調の未然防止)、二次予防(メンタルヘルス不調の早期発見・早期治療)、三次予防(メンタルヘルス不調者の職場復帰支援)を総合的に進めることが求められていますが、まずは、各事業場において担当者を選任し、メンタルヘルス対策に対する理解を深める取り組みを進めていただくことが重要です。

そのうえで、各事業場の職場環境等を踏まえて更なる取組を進めていただくようお願い申し上げます。

つきましては、ご多忙のところ恐縮ですが、貴事業場におけるメンタルヘルス対策の現状について、裏面の二次元コードを読取の上、表示される入力フォームから自主点検を実施いただき、令和 8 年 8 月 31 日までにご報告いただくようお願いいたします。

また、当署においては、別紙のとおり、6 項目の重点事項を定めてメンタルヘルス対策の取り組みを推進しておりますが、自主点検の結果等を踏まえて新たに取り組んだ事項についてご回答いただきますよう併せてお願いいたします。

なお、メンタルヘルス対策に取り組むに当たっては働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を是非ご活用ください。

提出・問合せ先

〒943-0803 上越市春日野 1 丁目 5 番 22 号

上越労働基準監督署 安全衛生課

TEL025-524-2111

二次元コード

回答者 ID 番号:



自主点検は、新潟労働局ホームページ>ニュース&トピックス>労働基準監督署からのお知らせ>上越労働基準監督署からのお知らせにも掲載しております。

メンタルヘルス対策の重点項目

1	メンタルヘルス推進担当者の選任 (事業場内体制の整備)	<p>メンタルヘルス対策を推進していくためには、その実務の担当者を選任する必要があります。国のメンタルヘルス指針においては、衛生管理者、衛生推進者等から「<u>メンタルヘルス推進担当者</u>」を選任することとされています。選任した場合は事業場の見やすい箇所に担当者の氏名を掲示する等して労働者に周知しましょう。</p> <p>なお、衛生管理者とは常時50名以上の労働者を使用する事業場、衛生推進者とは常時10名以上の労働者を使用する事業場において選任することが法令により義務付けられています。</p>
2	教育研修の実施	<p>まずは、メンタルヘルス対策に携わる者(「メンタルヘルス推進担当者」など)が十分にその意義を理解して活動が行われるよう当該担当者に対して<u>教育研修</u>の機会を確保しましょう。</p> <p>また、労働者を指揮命令する者(上司等)は日常的に労働者の状況や職場環境等を把握しうる立場にあり、メンタルヘルスケアを適切に行う上で重要な位置づけ(ラインケア)であることから上司等の教育研修を充実させていきましょう。</p>
3	心の健康づくり計画の策定 (衛生委員会等の調査審議)	<p>メンタルヘルスケア対策を継続的かつ計画的に実施していくためには<u>心の健康づくり計画の策定</u>が必要です。心の健康づくり計画には、推進にかかる意思表示について、体制整備について、問題点の把握、対策の実施について、スタッフの確保、事業場外資源の活用について、労働者の健康情報の保護について、計画の実施状況の評価、計画の見直しについて、その他必要な措置について盛り込むことが求められています。</p>
4	ストレスチェック制度の導入・心の相談窓口の設置	<p>心の健康づくりを推進するためには、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。ストレスへの気づきを促すための方策には、労働者に対する教育研修の実施のほか、<u>ストレスチェック制度の導入</u>や<u>心の相談窓口の設置</u>等があります。</p>
5	職場環境の把握と改善	<p>心の健康は、作業環境、作業方法、職場生活で必要となる施設・設備、労働時間、仕事の量と質、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等職場内のハラスメントを含む職場の人間関係、人事労務管理体制、職場の文化や風土等の職場環境等に影響されます。<u>職場環境等を評価し、問題点を把握したうえ、勤務形態や職場組織の見直しを含めて改善策を講じて</u>いきましょう。</p>
6	職場復帰支援	<p>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休業の開始から通常業務への復帰に至るまでの一連の標準的な流れを明らかにするとともに、それに対応する職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割を定めておきましょう(<u>職場復帰支援プログラム</u>)。</p>