



過重労働対策について

H28. 11. 30 笠岡労働基準監督署

本日説明させていただく事項

陸上貨物運送事業における労働時間の現状と規制
(監督指導結果、統計情報から)

長時間労働の改善に向けた取り組み(パンフレット)

過重労働による健康障害防止対策



陸上貨物運送事業における労働時間の現状と規制（統計情報・監督指導結果から）

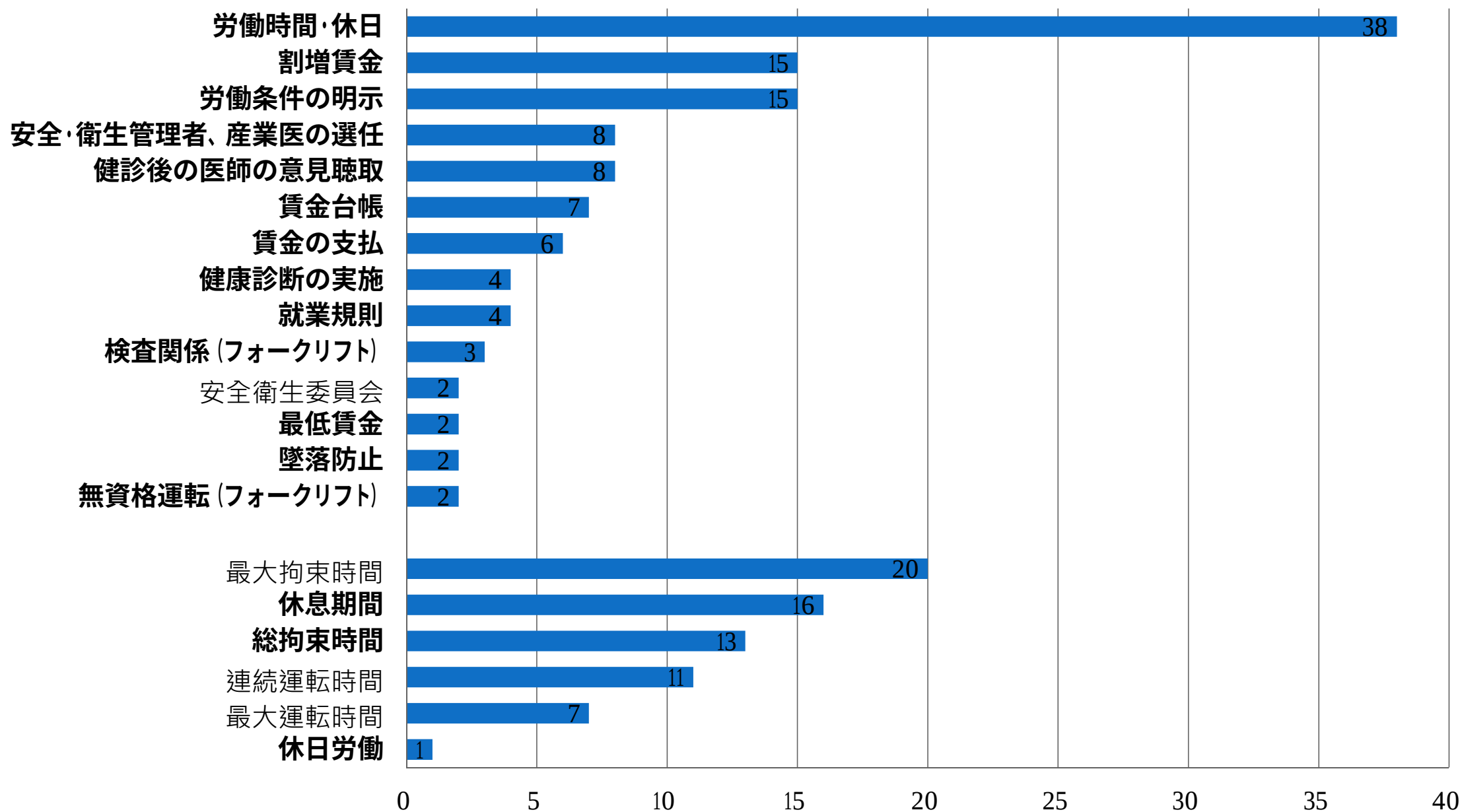
第2表 月間実労働時間及び出勤日数

(事業所規模5人以上、平成27年確報)

産 業	総 実 労 働 時 間						出 勤 日 数	
			所 定 内 労 働 時 間		所 定 外 労 働 時 間		日	前年差
	時間	前年比	時間	前年比	時間	前年比		
調 査 産 業 計	144.5	-0.3	133.5	-0.3	11.0	-1.0	18.7	-0.1
鉱業、採石業等	168.3	-1.3	156.1	-1.1	12.2	-2.3	20.9	-0.1
建設業	171.5	-0.2	157.7	-0.7	13.8	6.5	20.9	-0.3
製造業	163.2	0.3	147.2	0.3	16.0	0.4	19.5	0.0
電気・ガス業	155.9	-0.1	140.3	0.0	15.6	-0.9	18.7	-0.1
情報通信業	162.9	-0.1	145.2	0.2	17.7	-2.3	19.2	0.1
運輸業、郵便業	171.9	-0.7	148.1	-0.4	23.8	-2.3	20.1	-0.1
卸売業、小売業	136.7	-0.2	129.4	-0.2	7.3	-0.9	18.9	-0.1
金融業、保険業	147.7	0.0	135.9	0.2	11.8	-2.7	18.6	0.0
不動産・物品賃貸業	153.3	-0.2	141.0	-0.5	12.3	3.1	19.2	-0.2
学 術 研 究 等	155.0	-1.0	141.5	-0.1	13.5	-9.4	18.9	-0.2
飲食サービス業等	103.1	-0.4	97.4	-0.6	5.7	4.5	15.8	-0.1
生活関連サービス等	136.7	-1.0	129.3	-0.8	7.4	-6.4	18.6	-0.1
教育、学習支援業	126.2	-0.3	118.3	-0.5	7.9	5.6	16.8	-0.3
医 療、福 祉	135.4	0.0	130.3	0.2	5.1	-4.3	18.3	-0.1
複合サービス事業	150.6	0.8	142.8	0.5	7.8	5.8	19.0	0.1

出典： 平成27年毎月勤労統計調査

陸上貨物運送事業における監督指導件数 (H23～27年度)



自動車運転者の労働時間等の改善基準

- トラック運転者の労働条件の改善を図るため、労働大臣告示「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」が策定されている。
- 拘束時間（労働時間+休憩時間）の限度の定め
 - 1か月の限度・・・原則293時間
 - 1日の上限・・・16時間

↓
- 休息期間（家庭での食事、睡眠など）の確保

自動車運転者の労働時間等の改善基準（続き）

- 運転時間の限度の定め

1日の上限・・・2日平均で9時間

1週間・・・2週ごとの平均で44時間

連続運転時間・・・4時間

- 時間外労働、休日労働の限度の定め

- 特例

（休息期間分割、2人乗務、隔日勤務、フェリー乗務などの特例がある）

三六^(サブロク)協定について

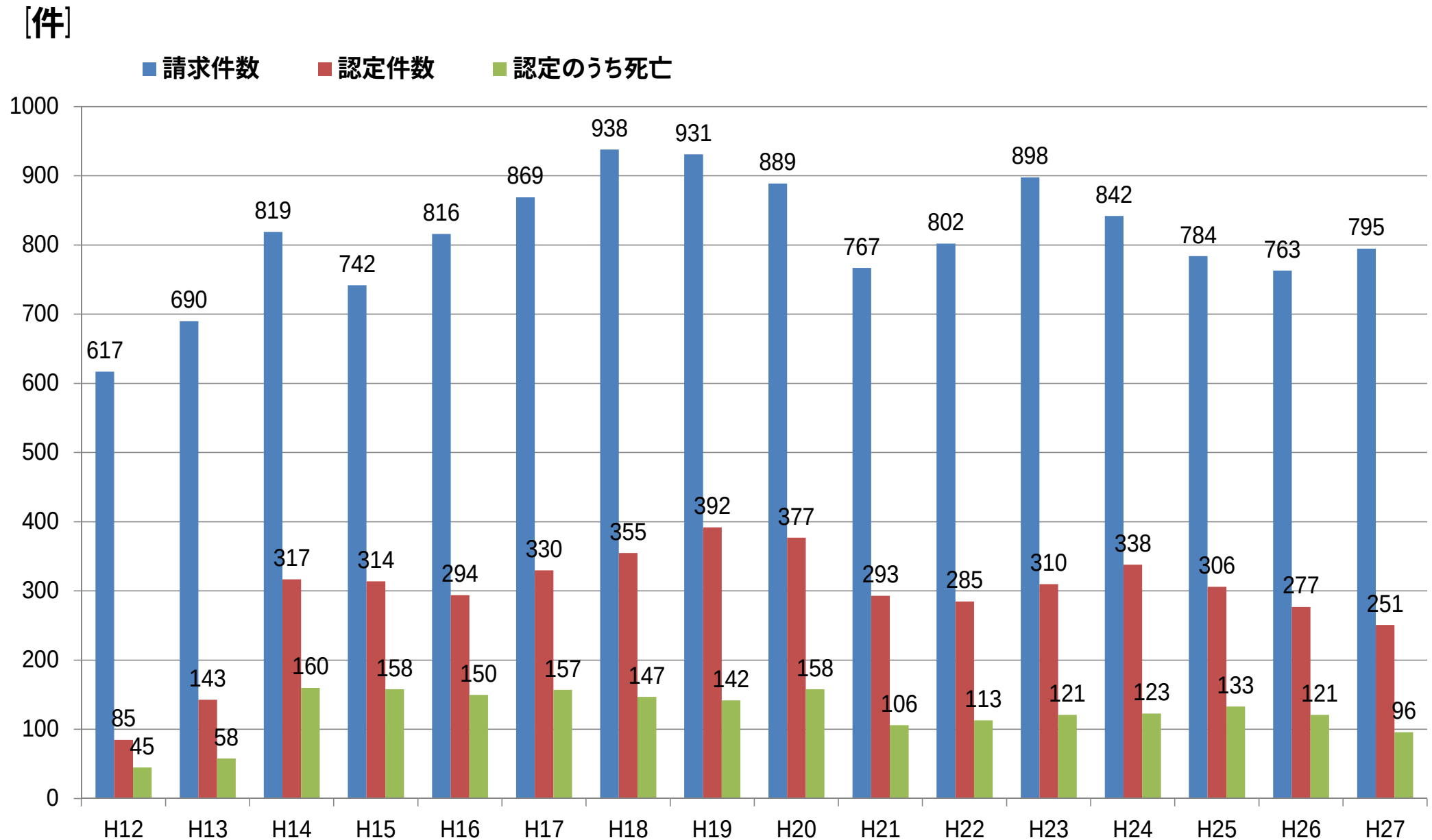
- 三六協定 (時間外・休日労働に関する協定)
 - 労働基準法第36条の定めに基づく労使協定
- 法定労働時間 (1日8時間かつ1週40時間)、法定休日 (毎週1日又は4週4日)

これを超えて労働させるのは違法
- ⇒ 予め三六協定届を所轄労働基準監督署長に提出した範囲内でのみ、合法的に法定時間外や法定休日に労働させることができる

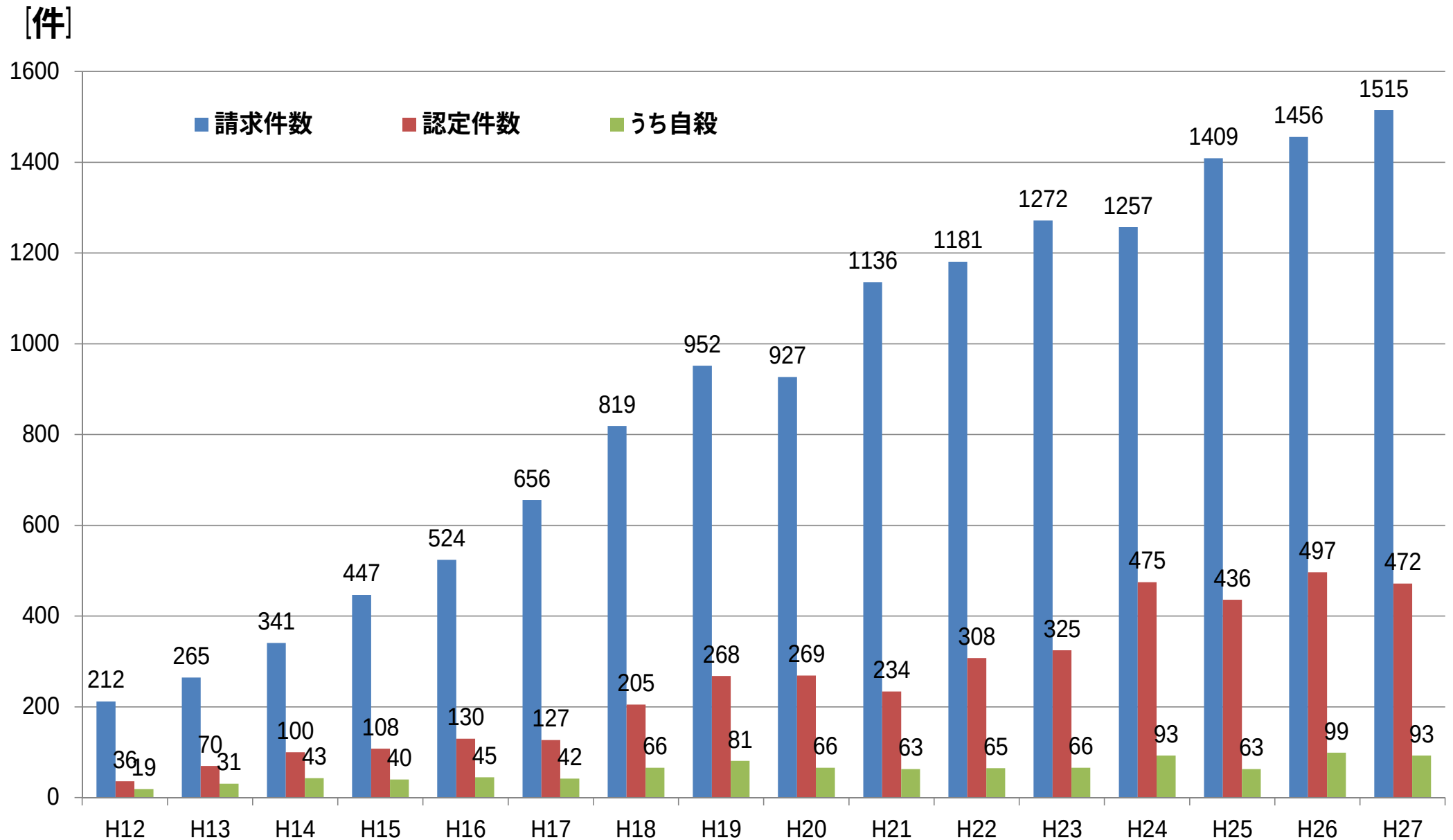
長時間労働の改善に向けた取り組み (パンフレット)

過重労働による健康障害防止対策

脳・心臓疾患の労災補償状況



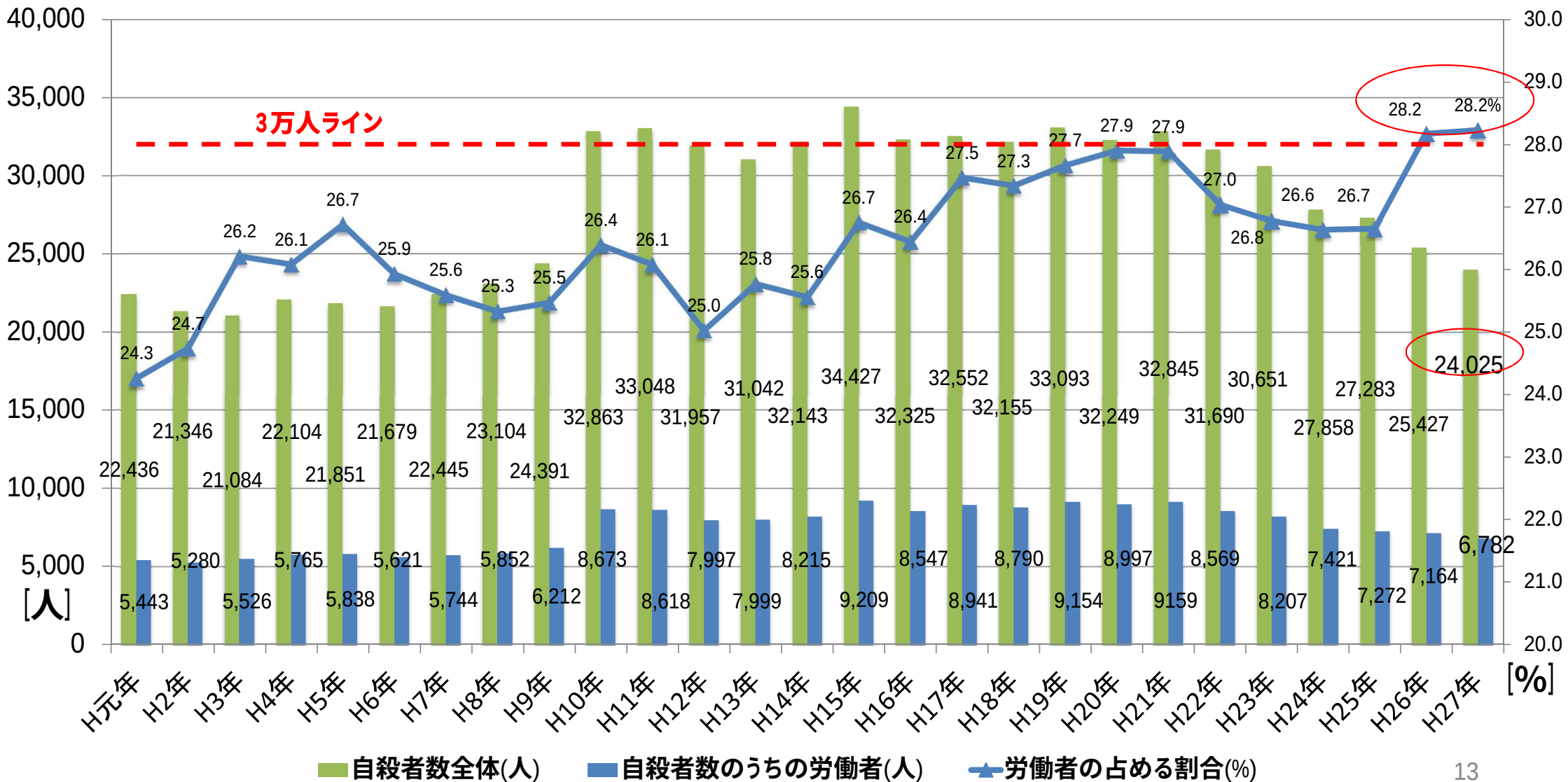
精神障害等の労災補償状況



注：自殺には未遂を含む

自殺者数の推移

- 平成24年に15年ぶりに3万人を下回り、着実に減少 (この5年間で2割以上減少)
- 平成27年中における自殺者の総数は24,025人 (前年に比べ1,402人 (5.5%) 減少)
- 職業別でみると、「被雇用者・勤め人」の占める割合が急増しており、全体の28.2%



24歳女性自殺は過労死

電通新入社員「睡眠2時間」

労基署認定

最長月130時間の残業
なで元電通社員の高橋ま
つりさん(当時24)が自
殺した。当時24歳で、
三田労働基準監督署
(東京)が過労死と認
定していたことを、遺
族側弁護士が会見で明か
した。



高橋まつりさんの遺影と母の幸美さん(7日、東京・霞が関(天野健作撮影))

「これが続いたら死にたいな」「死んだほうがよっぽど幸福」と記していた。高橋さんの母、幸美さん(53)は「娘は二度と戻ってきません。命より大切な仕事はありません。過労死が繰り返されないように強く希望します」と話した。

電通は「社員の自殺については厳密に受け止めており、労災認定については内容を把握しており、コメントは差し控えます」とした。

9月26日未明に最後のLINE
大分不明女性
大分市で行方不明となっていた会社員、五條堀さん(24)のLINEが、9月26日未明に友人と

「ライン」でやり取りし、堀さんの自宅アパートで午後11時ごろに部屋を出た。約2時間後の26日午前1時ごろ、この女性はいくつかのLINEでやり取りをし、その後、五條堀さんの携帯電話は不通となった。午後1時半の出勤時に姿を現さないのを不安に思った勤務先が福岡県内、同親に連絡した。

「過労死白書」に遺族コラム

家族の会代表「感無量」



に自殺した問題を含め、地方公務員災害補償基金山形県支部が、消防本部側には内容を把握しており、コメントは差し控えます」とした。

9月26日未明に最後のLINE
大分不明女性
大分市で行方不明となっていた会社員、五條堀さん(24)のLINEが、9月26日未明に友人と

「ライン」でやり取りし、堀さんの自宅アパートで午後11時ごろに部屋を出た。約2時間後の26日午前1時ごろ、この女性はいくつかのLINEでやり取りをし、その後、五條堀さんの携帯電話は不通となった。午後1時半の出勤時に姿を現さないのを不安に思った勤務先が福岡県内、同親に連絡した。

電通 残業隠しか

平成3年	8月	社員の大嶋一郎さんが過労自殺
12	3	最高裁が大嶋さんの労災認定
25	6	30歳の男性社員が過労死
26	6	天満労働基準署が関西支社に是正勧告
27	8	三田労働基準署が本社に是正勧告
28	12	社員の高橋まつりさんが過労自殺
	9	三田労働基準署が高橋さんの労災認定
	10	東京労働局など、本社、支社、主要子会社に立ち入り調査



京労働局は、電通が

過少申告指導 105時間→69.9時間

昨年12月に過労自殺した電通新入社員の高橋まつりさん(写真)が、労使協定で決められた残業時間(所定外70時間)内に収まるように、勤務時間を勤務表に過少申告するよう指導された疑いがあることが、20日、分かった。東京労働局は、電通が

残業時間を、まかすために全社的な隠蔽工作がなされたことが調べている。

関係者によると、電通の社員は勤務表をパソコンで入力。始業と終業の時間を自己申告し、上司が承認して管理している。申告に基づき高橋さんの残業は、自殺する直前の昨年10月が「69・9時間」、同11月が「69・5時間」で、労働組合との取り決めで記載されている「70時間」のぎりぎりで記載されていた。

しかし、遺族側弁護士が、自動的に記録される人退館ゲートのデータを基に集計した残業は、月に130時間を超えることがあった。弁護士は「残業が70時間を超えたと、正確に申告がなされなくなっていた。指導があったとみられる」と指摘する。

三田労働基準監督署(東京)は、昨年11月上旬に高橋さんが鬱病を発症したと判断し、発症前の1カ月(昨年10月9日～11月7日)の残業を「105時間」と認

3年前にも30歳男性過労死

新入社員だった高橋まつりさん(当時24)が昨年12月に過労自殺した大手広告代理店の電通で、3年前にも男性社員(同30)が死に、過労死と認定されていたことが20日、分かった。関係者によると、男性は電通

本社(東京都港区)に勤務していたが、平成25年6月に病気の隠蔽工作がなされたことが調べている。今年に入ってから労災申請する過労が原因だったと認定した。

労働基準法では「1日8時間、週40時間」が労働時間の限度と規定。ただ労使協定を労基署に届ければ、限度を超えることも可能。電通は月の残業を「70時間」と届け、それが今問題を受け、11月から5時間引き下げたという。電通をめぐっては、平成3年にも、本社でラジオ広告・営業を担

たという。電通では3年8月に本社2年目の大嶋一郎さんが、同(24)が長時間労働を苦に自殺した。大嶋さんの月平均残業は147時間に及んでいた。高橋さんは、友人や同僚に「25年前の電通事件のようになりそう」と訴えていた。

高橋さんが自殺する前の26年6月には、関西支社(大阪市)が天満労働基準署(同)から是正勧告を受けた。昨年8月にも、本社が三田労働基準署から同様の勧告を受けた。労働局は、2度の勧告を受けても高橋さんの自殺が防げなかったことを悪質と見て、刑事事件化も視野に調査。電通は、全面的に調査に協力している」とコメントしている。

関電課長職が過労自殺

運転開始から40年を超えた。関電は「コメントは差し控えたい」としている。男性は「管理監督者」に当るため、原則1力規制委員会定める労働時間の制限は受けられない。ただ会社側は残業時間や健康状態を把握、配慮する義務がある。

2基は当時、7月7日の期限までに規制委の審査手続きを終えなければ廃炉が濃厚だった。関係者によると、男性は審査手続きの一つ、設備の詳細設計をまとめる工事計画認可申請を担当し、極度の繁忙状態にあった。労働時間は1月より急増し、2月の残業は約200時間と推定されている。3月からは出張して資料作成や規制委の対応に当たった。3、4月の残業も100時間前後とみられる。4月中旬、出張先の都内のホテルで自殺しているのが見つかった。

関係者によると、男性は審査手続きの一つ、設備の詳細設計をまとめる工事計画認可申請を担当し、極度の繁忙状態にあった。労働時間は1月より急増し、2月の残業は約200時間と推定されている。3月からは出張して資料作成や規制委の対応に当たった。3、4月の残業も100時間前後とみられる。4月中旬、出張先の都内のホテルで自殺しているのが見つかった。

残業200時間 原発審査担当

関係者によると、男性は審査手続きの一つ、設備の詳細設計をまとめる工事計画認可申請を担当し、極度の繁忙状態にあった。労働時間は1月より急増し、2月の残業は約200時間と推定されている。3月からは出張して資料作成や規制委の対応に当たった。3、4月の残業も100時間前後とみられる。4月中旬、出張先の都内のホテルで自殺しているのが見つかった。

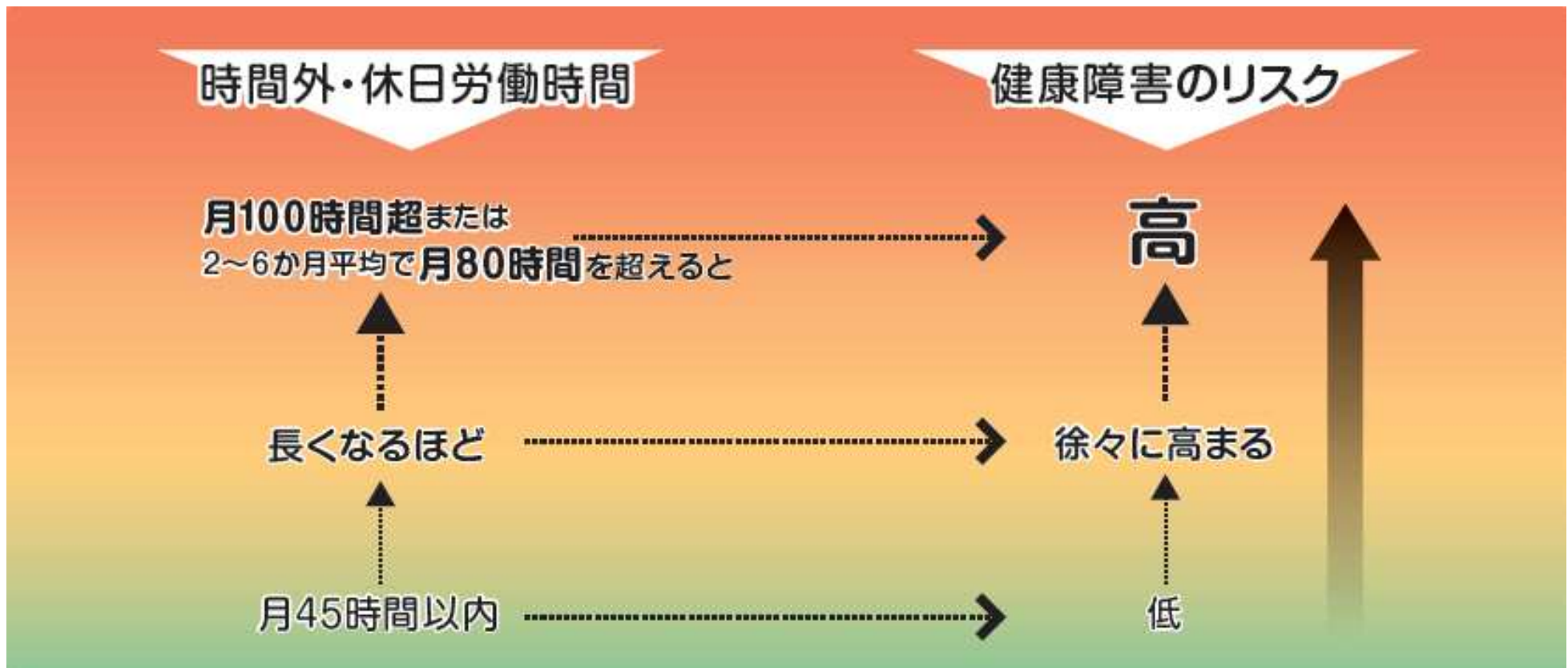
日商會頭「異常だ」

日本商工会議所の三村明夫会頭は20日の定例会見で、電通の新入社員が過労自殺した問題で「異常だ」と述べ、「一般論として長時間労働は何かの形で是正すべきだ」と働き方改革の必要性を訴えた。

過重労働と健康障害リスク

長時間の残業（時間外・休日労働）など過重な労働が続くと、疲労を回復することが困難となり、脳・心臓疾患を発症するリスクが高まる

※「時間外・休日労働」とは、1週間あたり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のこと（休憩時間は除く）



健康診断の実施

一般健康診断等

(法第 66 条第 1 項～第 4 項)

自発的健康診断

(法第 66 条の 2)

法第 66 条第 5 項ただし書きの規定による健康診断

医師等による診断区分の決定

診断区分 (一例)

異常なし	要観察	要医療
------	-----	-----

健康診断結果の通知 (法第 66 条の 6)

労働者自らが自主的に健康管理に取り組めるよう、労働者に健康診断結果を通知しなければならない。

異常の所見があると診断された場合

一定の健診項目に異常の所見があると診断された労働者が受診

二次健康診断※3

(労働者には、二次健康診断の結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当。)

※3 労働者災害補償保険法第 26 条第 2 項第 1 号の規定に基づく二次健康診断

保健指導 (法第 66 条の 7)

一般健康診断等の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対して医師又は保健師による保健指導を行うよう努める。

健康診断の結果についての医師等からの意見聴取※2 (法第 66 条の 4)

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	—
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、退職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

※2 産業医の選任義務のない小規模事業場(労働者数 50 人未満の事業場)においては、労働者の健康管理等に関し、医師等が相談等に無料で応じる地域産業保健センターを活用することによって、健康診断の結果についての医師等からの意見聴取を実施することが適当です。

「地域産業保健センターについてのご案内」

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/080123-2.html>

健康診断実施後の措置 (法第 66 条の 5)

- 医師等からの意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずる。
- 作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備
- 医師等の意見の衛生委員会等への報告 等

健康診断個人票

健診年月日	○年 ○月○○日
医師の診断	要観察
健康診断を実施した医師の氏名 [㊤]	○○ ○○
医師の意見	就業制限 時間外労働の制限
意見を述べた医師の氏名 [㊤]	○○ ○○

過重労働による健康障害を防ぐために

(1) 時間外・休日労働時間の削減

- 労働時間の適正な把握
- 時間外労働の削減に向けた取組

(2) 健康管理体制の整備・健康診断の実施

- 産業医、衛生管理者、衛生推進者等の選任
- 衛生委員会等の設置・調査審議の実施
- 健康診断および事後措置の確実な実施

(3) 長時間労働者に対する面接指導の実施

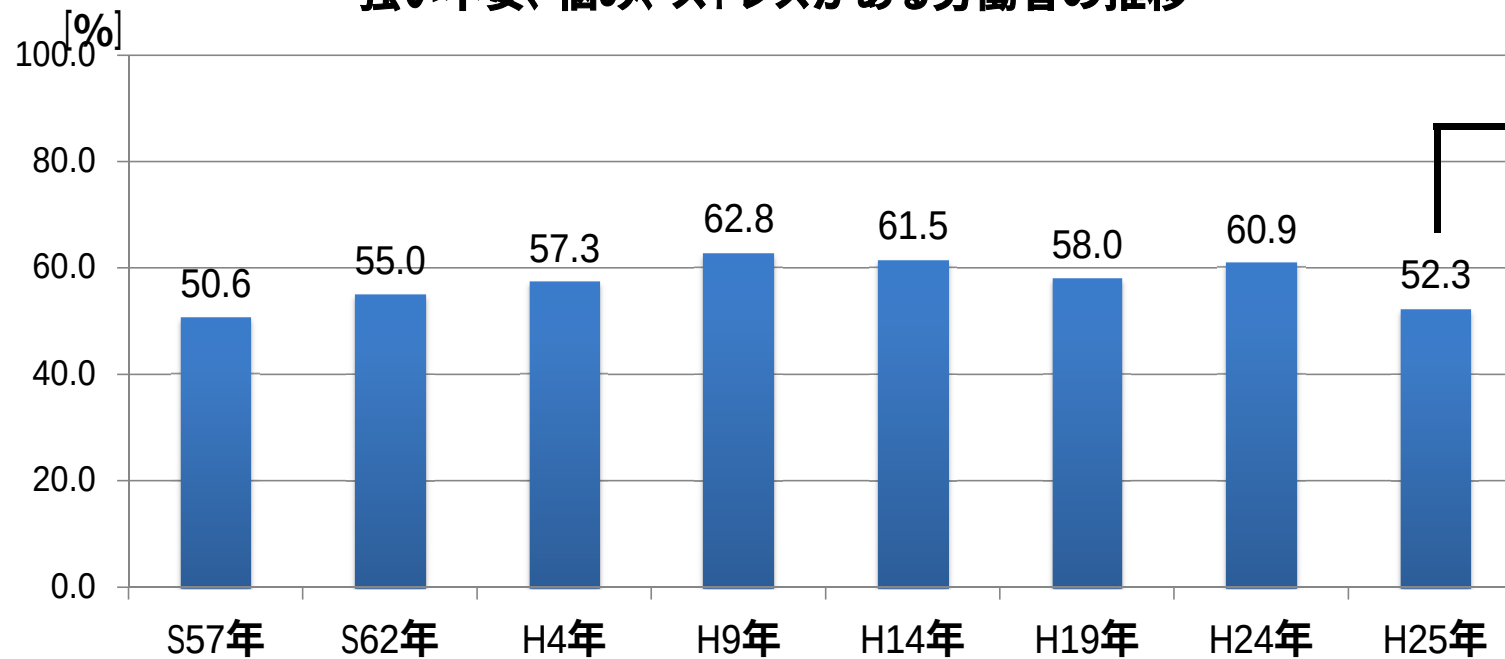
- 時間外・休日労働月100時間超【義務】(労働者からの申出による)
- // 月80時間超【努力義務】
- 事業場で定めた基準に該当【努力義務】



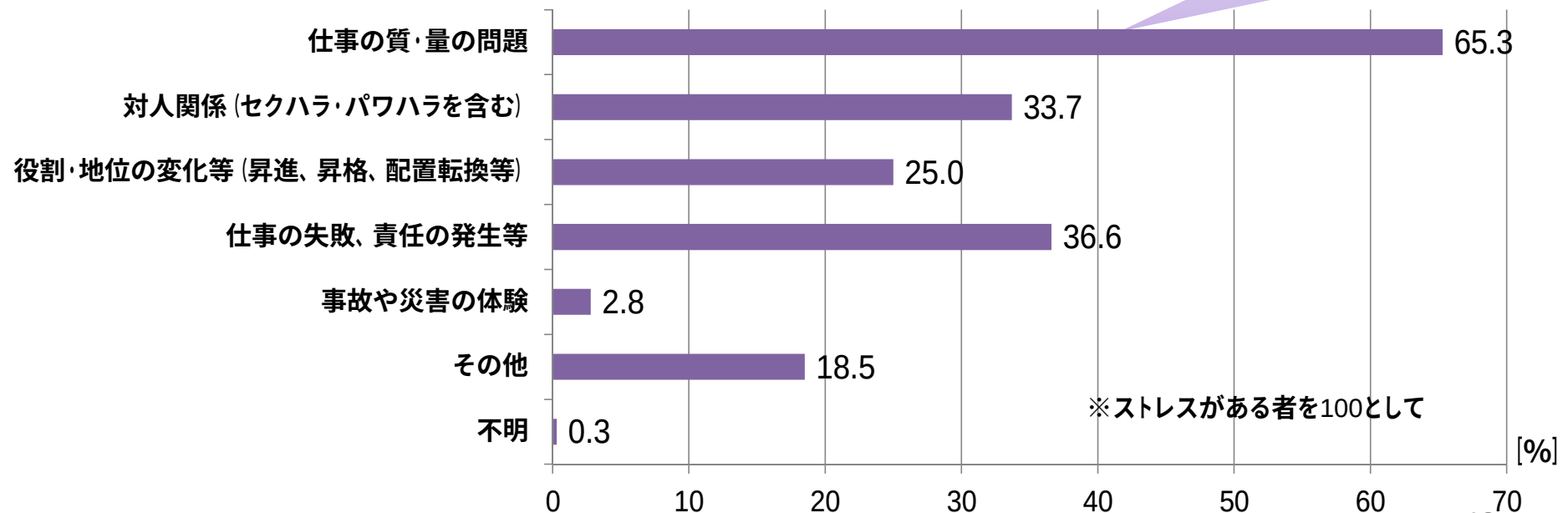
ストレスチェック制度の概要

職業生活でのストレス等の状況

強い不安、悩み、ストレスがある労働者の推移



強い不安、悩み、
ストレスの内容
(3つまでの複数回答)



職場におけるメンタルヘルス対策に関する4つのケア

セルフケア

労働者自らが心の健康の保持増進のために行う活動



- ・ストレスへの気づき
- ・ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
- ・自発的な相談

ラインによるケア

管理監督者が労働者の心の健康の保持増進のために行う活動



- ・部下の事例性の把握
- ・職場環境等の把握と改善
- ・労働者からの相談対応
- ・産業保健スタッフとの連携

事業場内産業保健スタッフ等によるケア
事業場内産業保健スタッフ等が労働者の心の健康の保持増進のために行う活動



- ・研修の企画・実施
- ・職場環境等の評価・改善
- ・セルフ及びラインケアの支援
- ・労働者及び管理監督者からの相談対応
- ・職場復帰への支援
- ・外部専門機関との連携

事業場外資源によるケア

事業場外のさまざまな機関が事業場に対して心の健康づくり対策を支援する活動



- ・個別の相談、治療
- ・事業場内産業保健スタッフとの連携

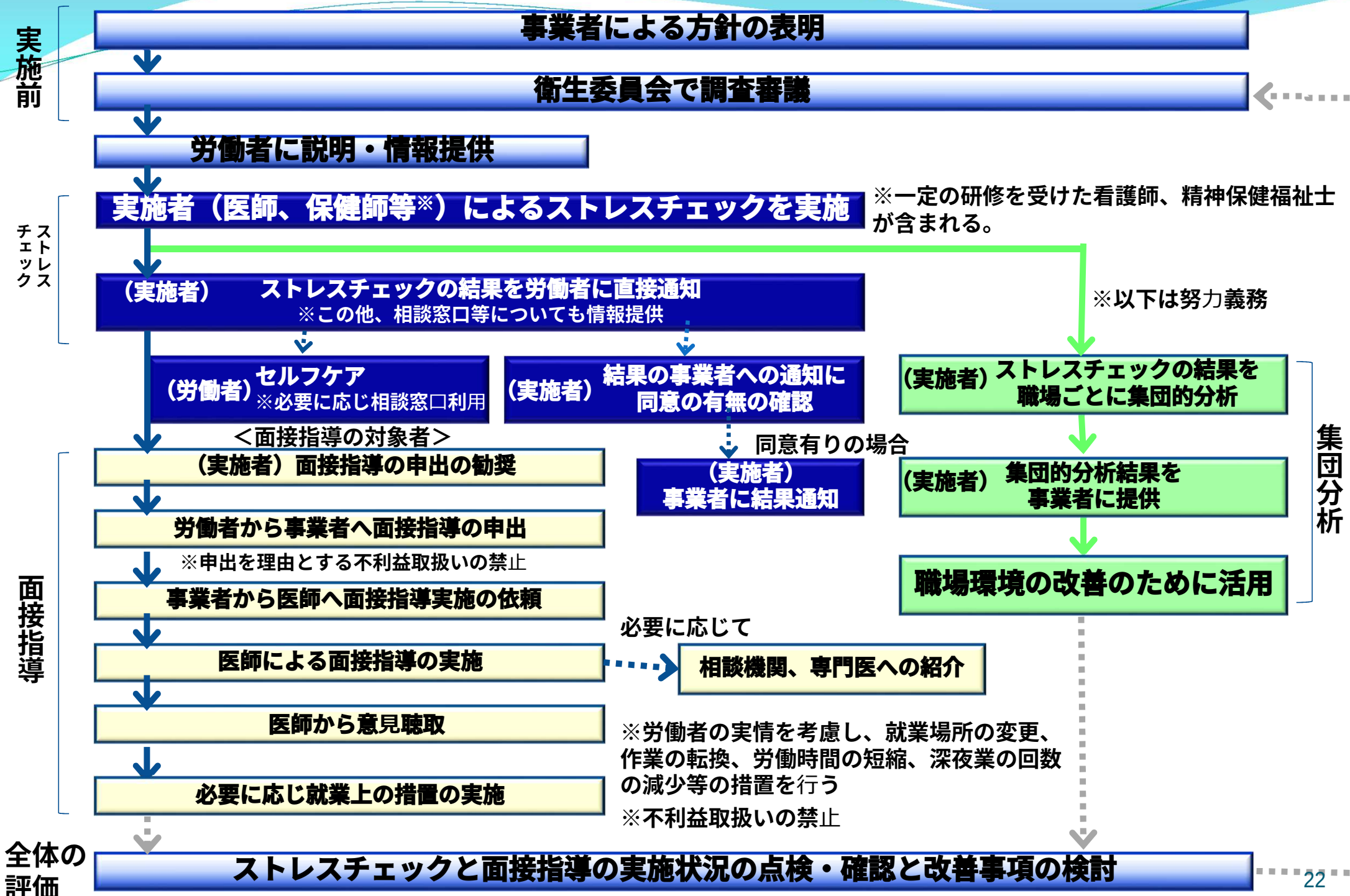
ストレスチェック制度について

ストレスチェックの実施等が事業者の義務となる

■施行日 平成27年12月1日

- 常時使用する労働者に対して、医師、保健師、厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師・精神保健福祉士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）を実施することが事業者の義務となる。（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）
- 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る。
- 検査の結果、一定の要件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となる。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止される。
- 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となる。

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



■ ストレスチェックの実施方法

法律

第66条の10 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

省令

第52条の9 事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に、次に掲げる事項について検査を行わなければならない。

- 1 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- 2 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- 3 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

通達

○ 事業者がストレスチェックを行うべき「常時使用する労働者」とは、次の①及び②のいずれの要件をも満たす者であること。

- ① 期間の定めのない労働契約により使用される者（契約期間が1年以上の者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。
- ② 週労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

「職業性ストレス簡易調査票」の項目（57項目）

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
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
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
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
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 働きがいのある仕事だ

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

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

- | | |
|------------------|---------------|
| 13. ゆうつだ | 22. 首筋や肩がこる |
| 14. 何をするのも面倒だ | 23. 腰が痛い |
| 15. 物事に集中できない | 24. 目が疲れる |
| 16. 気分が晴れない | 25. 動悸や息切れがする |
| 17. 仕事が手につかない | 26. 胃腸の具合が悪い |
| 18. 悲しいと感じる | 27. 食欲がない |
| 19. めまいがする | 28. 便秘や下痢をする |
| 20. 体のふしぶしが痛む | 29. よく眠れない |
| 21. 頭が重かったり頭痛がする | |

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○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？

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

4. 上司
5. 職場の同僚
6. 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？

7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

D 満足度について

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

〔回答肢（4段階）〕

A そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう

B 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

C 非常に／かなり／多少／全くない

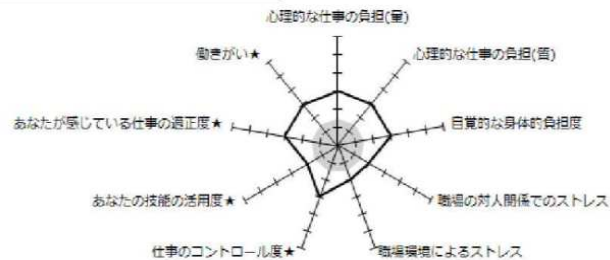
D 満足／まあ満足／やや不満足／不満足

※労働省委託研究「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」（平成7年度～11年度）（班長 加藤正明）

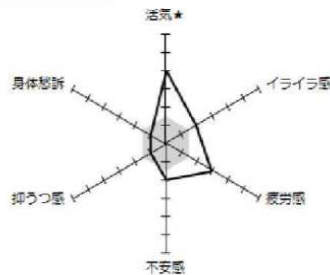
本人に通知するストレスチェック結果のイメージ

あなたのストレスプロフィール

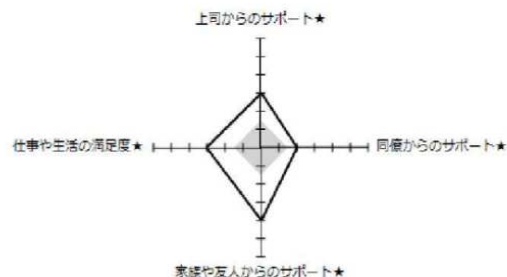
ストレスの原因と
考えられる因子



ストレスによって起こる
心身の反応



ストレス反応に影響を
与える他の因子



<評価結果（点数）について>

項目	評価点（合計）
ストレスの要因に関する項目	〇〇点
心身のストレス反応に関する項目	〇〇点
周囲のサポートに関する項目	〇〇点
合計	〇〇点

<あなたのストレスの程度について>

あなたはストレスが高い状態です（高ストレス者に該当します）。

セルフケアのためのアドバイス

.....

.....

.....

.....

.....

<面接指導の要否について>

医師の面接指導を受けていただくことをおすすめします。

以下の申出窓口にご連絡下さい。

〇〇〇〇（メール：*****@***** 電話：*****-*****）

※面接指導を申出した場合は、ストレスチェック結果は会社側に提供されます。また、面接指導の結果、必要に応じて就業上の措置が講じられることになります。

※医師の面接指導ではなく、相談をご希望の方は、下記までご連絡下さい。

〇〇〇〇（メール：*****@***** 電話：*****-*****）

労働基準監督署への 実施状況報告

- ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年、労働基準監督署に所定の様式で報告する必要があります。

様式第6号の2(第52条の21関係)(表面)

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

80501		労働 保険 番号											
対象年		7:平成 → 元号 年 月 日 19年 10月 1日	検査実施年月		7:平成 → 元号 年 月 日 19年 10月 1日	事業の種類		事業場の名称		事業場の所在地		郵便番号()	電話 ()

検査を実施した者		1:事業場選任の産業医 2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。)、保健師、看護師又は精神保健福祉士 3:外部委託先の医師、保健師、看護師又は精神保健福祉士	在籍労働者数	右に封めて記入する人
面接指導を実施した医師		1:事業場選任の産業医 2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。) 3:外部委託先の医師	検査を受けた労働者数	右に封めて記入する人
集団ごとの分析の実施の有無		1:検査結果の集団ごとの分析を行った 2:検査結果の集団ごとの分析を行っていない	面接指導を受けた労働者数	右に封めて記入する人

産業医	氏名 所属医療機関の名称及び所在地	印
-----	----------------------	---

年 月 日

事業者職氏名

労働基準監督署長殿

受付印

印

ストレスチェック制度のねらい

- 1次予防としての仕組み
- ストレスチェックによる2つのアプローチ
- 労働者にとっての意義
- 事業者にとっての意義
- 留意すべき点と制度運用に対する期待

一次予防としてのストレスチェック制度

メンタルヘルス対策には、

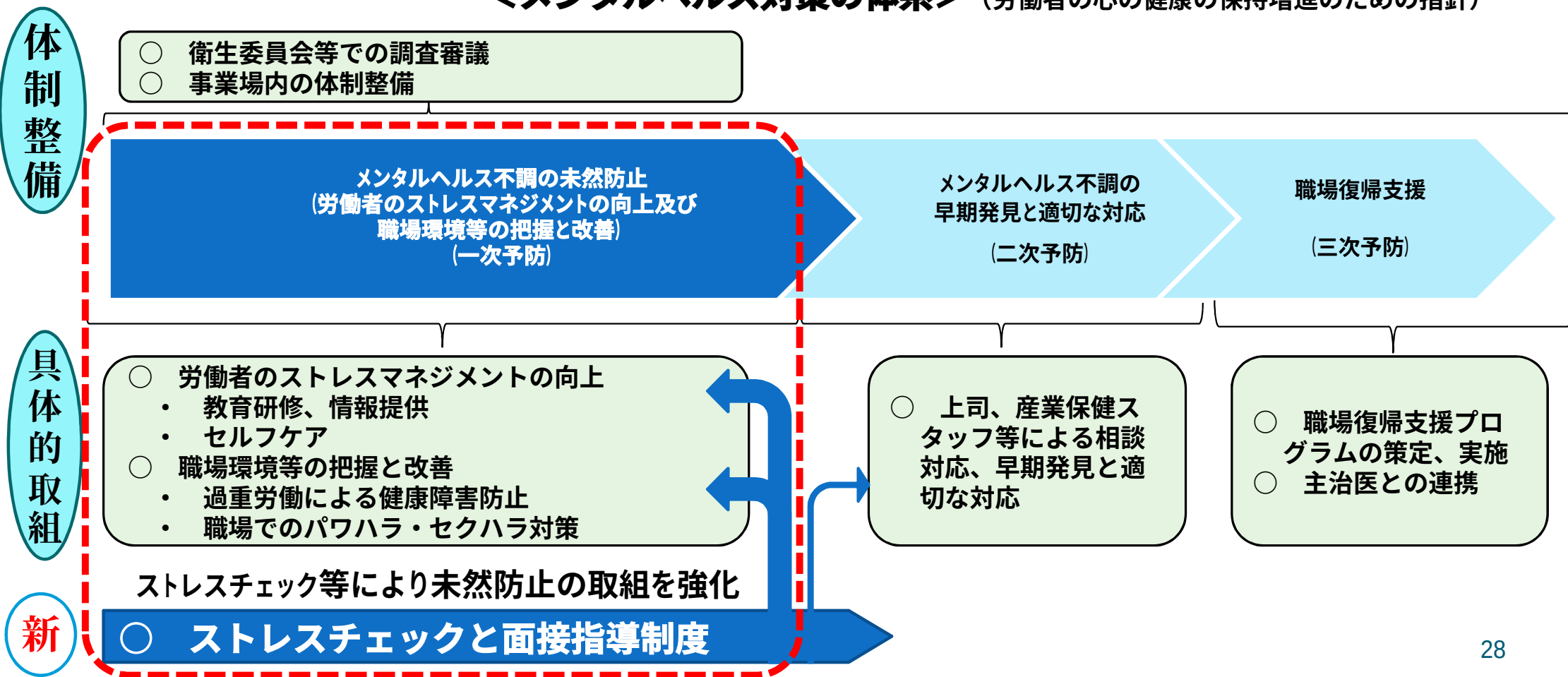
一次予防（メンタルヘルス不調の未然防止）

二次予防（メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応）

三次予防（職場復帰支援）

が含まれるが、ストレスチェック制度はストレスの状態を把握することでメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としており、一次予防のための仕組みと位置づけられる。

＜メンタルヘルス対策の体系＞（労働者の心の健康の保持増進のための指針）



ストレスチェック制度における2つのアプローチ

<一次予防としてのストレスチェック制度の仕組み>

個人へのアプローチ

- 個人のストレスの状況を本人に通知し、ストレスへの気付きとともに、必要に応じてアドバイスを行い、セルフケアを促すことにより、自らの取組の範囲内でストレスを軽減する
- 高ストレス者に対して、面接指導を行い、その結果に基づいて就業上の措置（労働時間の削減、業務負担の軽減など）を行うことにより、仕事によるストレスを軽減する

集団へのアプローチ

- 個人のストレスチェック結果を集団ごとに集計することで、職場単位のストレスの状況とその要因を把握・分析し、職場の改善を進めることにより、職場のストレスを軽減する



メンタルヘルス不調の未然防止

労働者にとっての意義

1. ストレスチェックを受けることで、自らの状態を知る

- ・自らのストレスの状態（ストレスがどの程度高まっているか）
- ・自らのストレスの原因（仕事上、どのようなことが原因になっているのか）

2. ストレスへの対処（セルフケア）のきっかけにする

- ・ストレスチェックの実施者から必要なアドバイスが行われる。

3. 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

- ・仕事上のストレスの要因を軽減するためには、面接指導を受けて、医師の意見を会社側に届けることが重要。

4. 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

1. 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

- ・ 全ての労働者にストレスチェックを受けてもらえるようにすることが重要。
- ・ 高ストレス者になるべく面接指導の申出を行いやすくなる環境づくりが重要。
- ・ 面接指導の結果を踏まえた就業上の措置を適切に実施することが重要。

2. 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

- ・ 人間関係が原因となっている場合もあり、職場改善については、工夫が必要。

3. 労働者のストレスが軽減され、職場の改善が進むことで、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

留意すべき点と制度運用に対する期待

個人情報の保護と不利益な取扱いの防止が制度の鍵

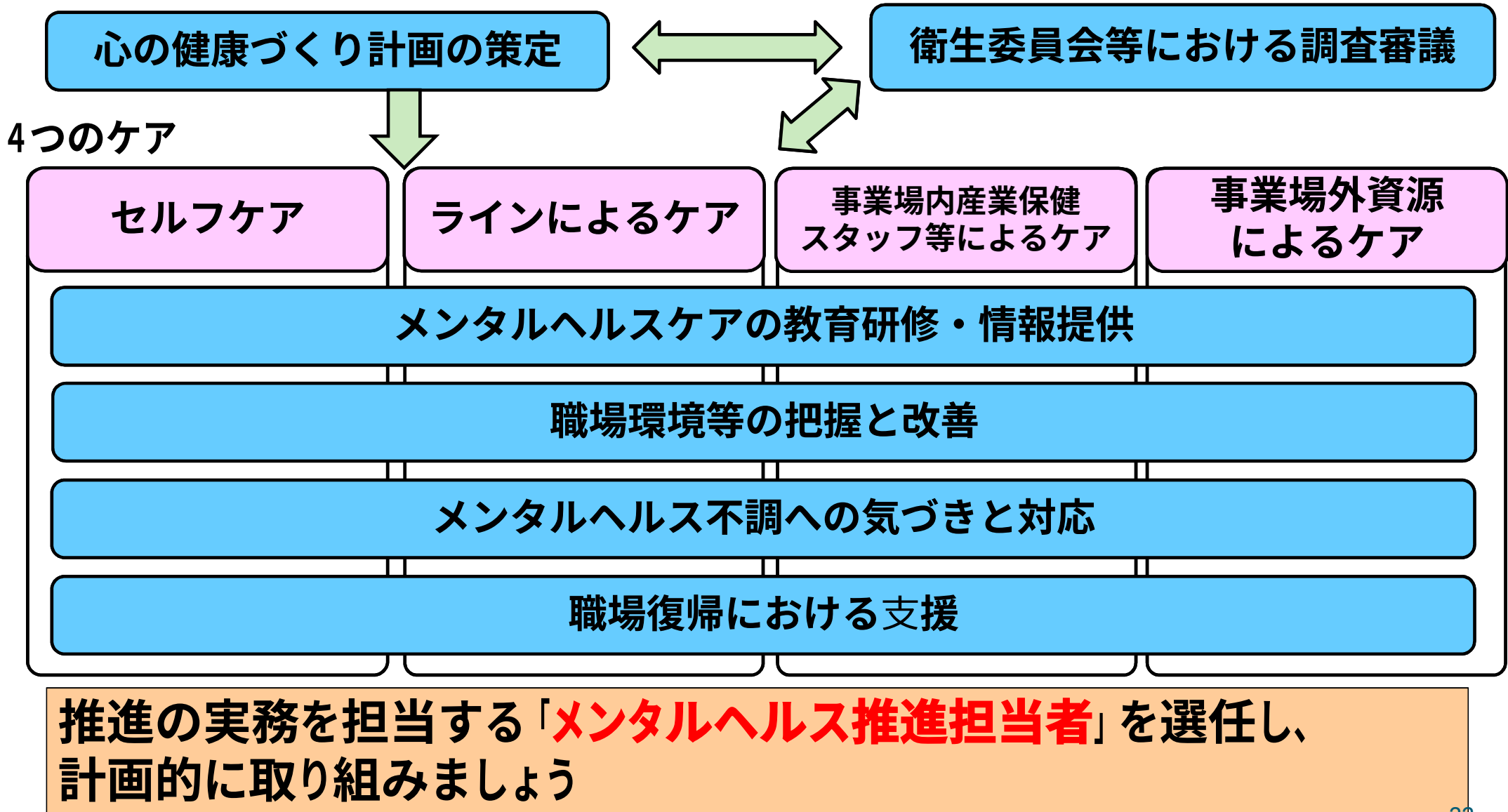
- ストレスチェックは、本人同意がない限り事業者には個人の情報は提供されない仕組み
- 面接指導の申出や、その結果等により、不利益な取扱いも禁止

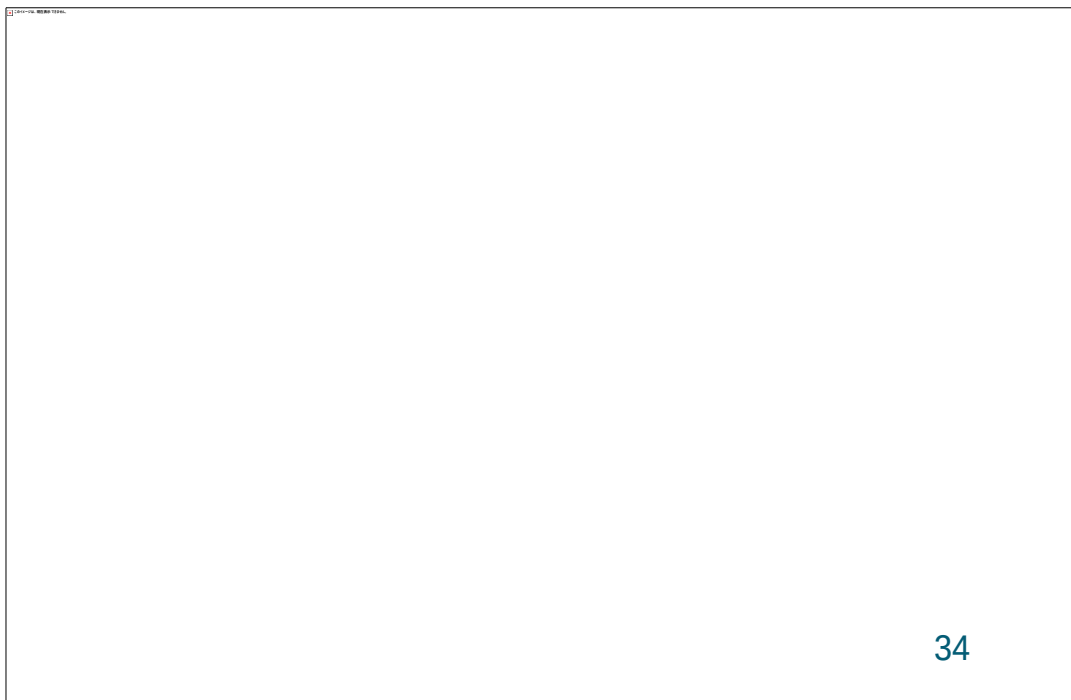
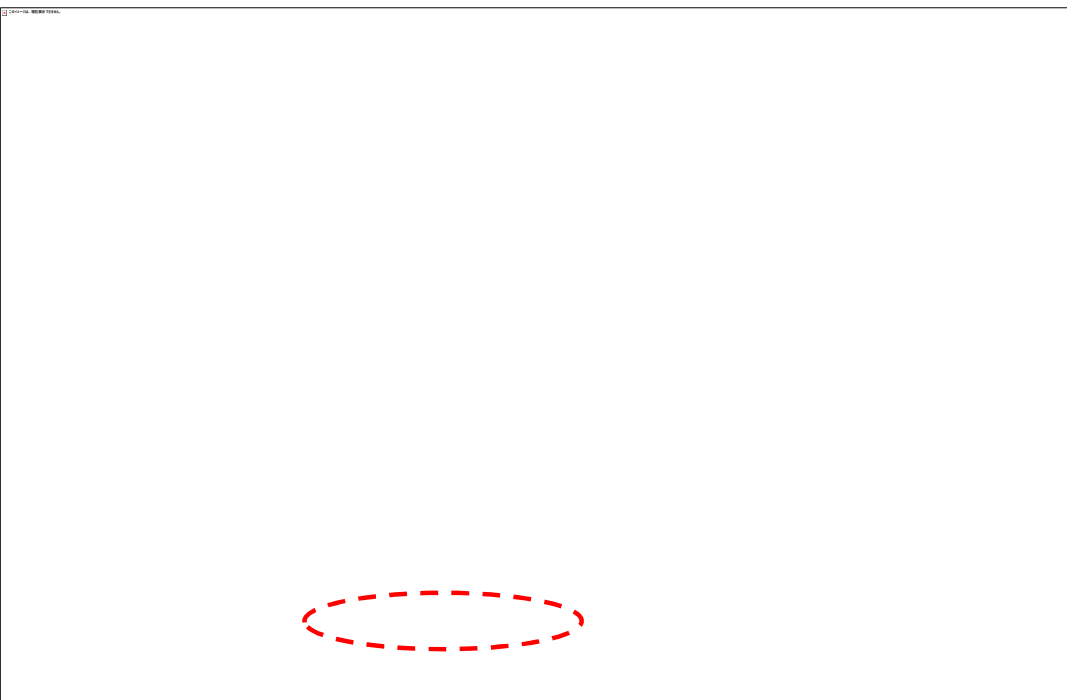
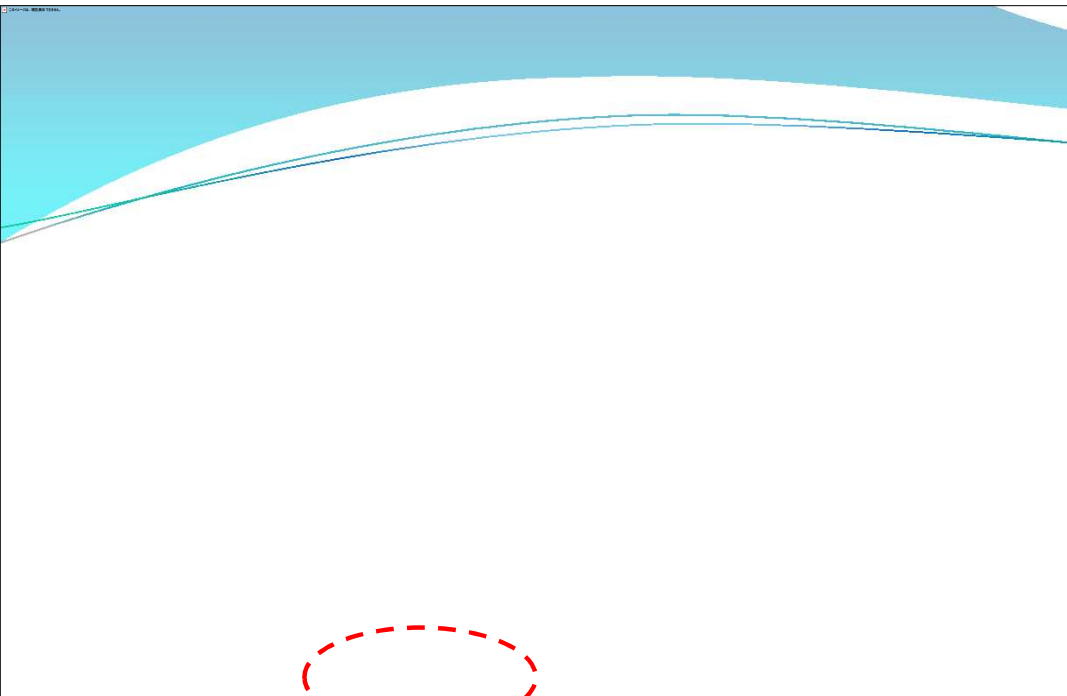
⇒これが確保されてはじめて労働者の受検、正直な回答や高ストレス者の面接申出が円滑に行われ、メンタルヘルス不調の予防につながる

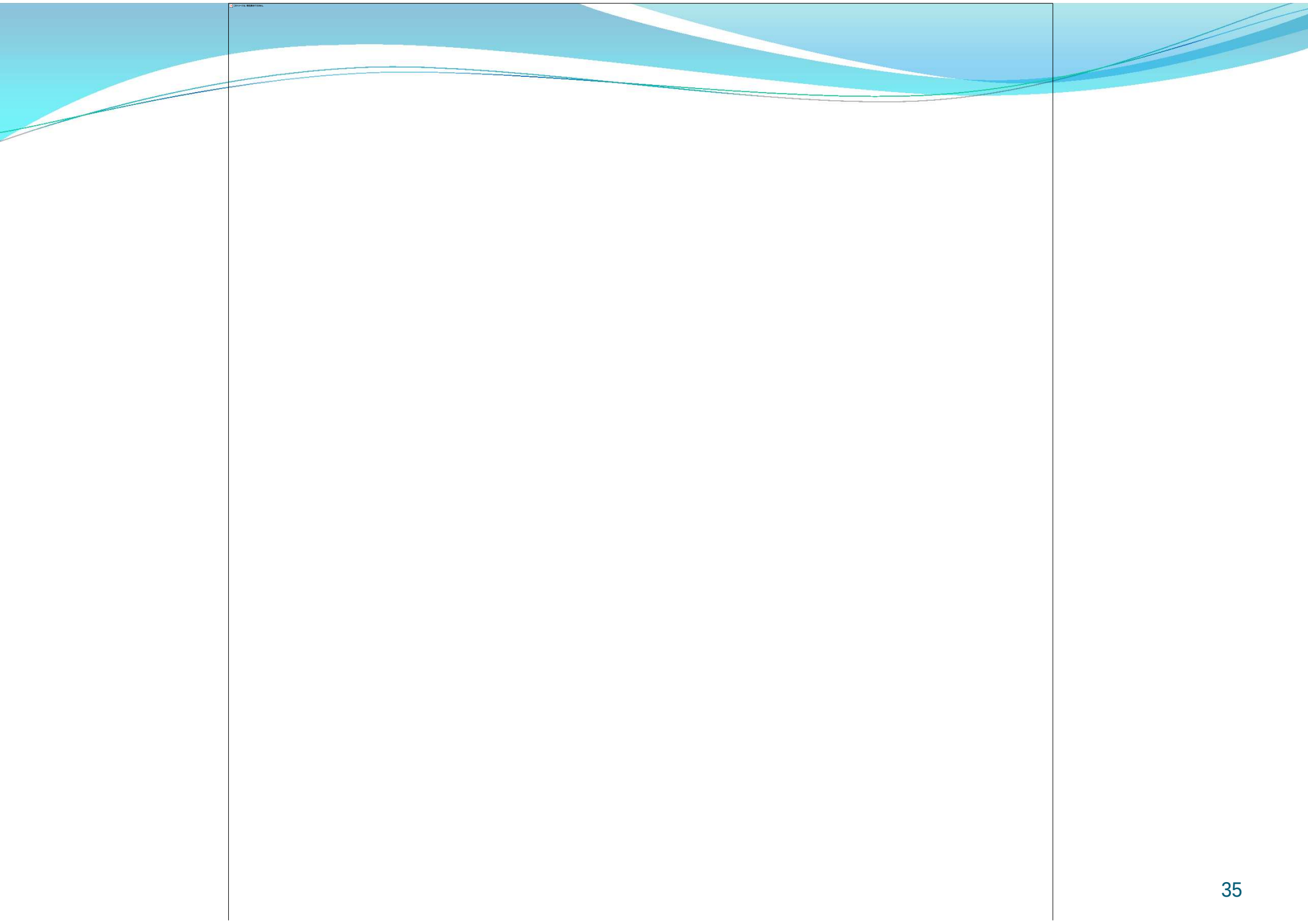
⇒逆に、事業者側が不正に情報を入手したり、不利益な取扱いを行うようなことがあれば、労働者は受検しない、正直に答えない、申出を行わないこと等を選択し、企業としても何ら効果を期待することが出来なくなるおそれがある。

ストレスチェック制度が上手く運用されれば、労働者にとっても、事業者にとっても、プラスの効果が得られることが期待されるので、前向き、積極的な制度の活用が望まれる。

ストレスチェック制度の導入を契機として、 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」 に基づくメンタルヘルス対策の推進を図りましょう









職場での自主的な活動を通じて労働者の健康管理や職場環境の改善を図りましょう

ご清聴ありがとうございました