



大阪労働局発表
平成28年9月29日

担 当	大阪労働局労働基準部健康課 電 話 06(6949)6500
--------	-----------------------------------

報道関係者 各位

「大阪・職場の健康づくりフォーラム」を開催します

- 日 時** 平成28年10月4日(火)
午後1時30分から午後4時40分
- 場 所** ドーンセンター (大阪府立男女共同参画・青少年センター)
7階ホール (大阪市中央区大手前1丁目3番49号)
※地下鉄・京阪「天満橋駅」から東に約350メートル
- 内 容**
- 特別講演 治療と就労の両立支援について
大阪労災病院治療就労両立支援センター保健師 井谷美幸氏
 - 基調講演 労働衛生行政について～ストレスチェック制度の実施と課題～
大阪労働局労働基準部健康課長 中田昌志
 - 事例発表 労働衛生管理の取組～ストレスチェック制度を中心に～
塩野義製薬株式会社人事部 平尾一宏氏
 - 事例発表 淀川製作所における化学物質リスクアセスメント取組み
ダイキン工業株式会社化学事業部表面機能材推進部 高野真由子氏
- 参 考** 参加費無料 参加見込者数 約400名

※ 報道機関の取材を受付けます。当日、直接会場までお越し下さい。

I 「大阪・職場の健康づくりフォーラム」を開催

大阪労働局(局長 苧谷 秀信)は、労働災害防止団体などと協力し、10月4日(火)、ドーンセンター7階ホールで、「大阪・職場の健康づくりフォーラム」を開催します。

(別添1リーフレット「大阪・職場の健康づくりフォーラム～平成28年度 第67回 全国労働衛生週間大阪大会」参照)

このフォーラムは、「全国労働衛生週間(※)」(10月1日～7日)の取組の一環として、大阪独自に実施するものです。

職場における労働者の健康管理では、近年、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止、化学物質による健康障害等の防止などが重要な課題となっています。また、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月閣議決定)に基づき、疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立への対応も求められています。

これらの課題に適切に対応していただけるよう、フォーラムでは、基調講演として、大阪府内の事業場におけるストレスチェック制度の実施状況等を行政から説明すると共に、先進的な取組を行っている事業場(大阪労働局長優良賞受賞事業場ほか)に取組事例を紹介していただくなど、参加者に参考としていただけるよう配慮しました。

※ 「全国労働衛生週間」について

全国労働衛生週間(10月1日～7日、準備期間9月1日～30日)は、事業者及び労働者が連携・協力しつつ、事業場における労働衛生水準のより一層の向上と労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の定着を進めるもので、昭和25年から、毎年実施しているものです。

今年度は、「**健康職場 つくる まもるは みんなが主役**」をスローガンとして、実施要綱に基づき展開します。(別添2資料及び添付リーフレット参照)

II ストレスチェック制度の課題と今後の行政の対応

平成27年12月1日の改正労働安全衛生法の施行により、50名以上の事業場にストレスチェック制度の実施が義務化され、1年になろうとしています。(別添資料3参照)

大阪労働局では、その導入の実態や課題等を把握するために、本年8月、既にストレスチェック実施した208事業場(回収173事業場)に対して、アンケート調査を実施しました。その結果、次の実態が明らかになりました。(別添資料4参照)

本フォーラムの基調講演でも、アンケート結果を踏まえた現状と課題について説明を行う予定です。

○ストレスチェックの受検対象者に対する受検者数の割合が73.6%にとどまっている。

労働基準監督署に提出された「心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告書」から、ストレスチェック受検対象者に対する受検者数の割合が、73.6%にとどまっている実態(対象者32,220人中、受検者は23,712人)が認められました。今回のアンケート結果によると、労働者が受検しない理由として、「義務ではない」、「面倒くさい」、「多忙」等の理由が挙げられました。また、事業場側の「告知不足」を挙げた例もありました。

○高ストレス判定を受けた者のうち、医師による面接指導を申し出た者の割合が 2.3%にとどまっている。

アンケート結果から、高ストレス判定を受けた者のうち、医師による面接指導を申し出た者の割合が 2.3%にとどまっている実態(事業場が把握している高ストレス者数 4,002 人に対し、面接指導の申出者 91 人)が明らかになりました。この理由について、多くの労働者が「結果を会社に知られたくない」、「必要性を感じない」などの理由で面接を申し出ず、面接指導に至っていないという状況がみられました。

○以上から、ストレスチェック制度を効果的に運用するためには、「労働者の理解を得る」ことが何よりも重要であることが浮き彫りになった。

この点に関し、事前に説明会を実施する等により「労働者に制度の趣旨等を丁寧に伝えた」などの取組事例も報告されました。

○ストレスチェック制度の実施により職場改善につなげている例も見られた

実際に面接指導まで実施できた事業場のうち 28 事業場では、残業規制、増員などに具体的に対応しているなど、職場の環境改善につなげたとする事業場もあり、本制度がメンタルヘルス不調の未然防止に役立てられている状況がうかがわれました。

また、「ストレスチェック制度の導入を契機として、メンタルヘルスケアの関心が高まりメンタルヘルスケア対策の取組が前進した」とする事業場もありました。

大阪労働局における今後の取組

大阪労働局では、工夫した事例や実際に改善につなげた好事例を収集し、積極的に情報提供を行っていくとともに、ストレスチェック制度の趣旨、目的を正しく伝えていく取組を行います。

- 府内労働基準監督署に対し、新たに「ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について」(別添5)を発出。
- ストレスチェック制度実施事例の収集および実施事例集の作成予定。
- ストレスチェック制度セミナー(応用編)の実施予定。

大阪・職場の健康づくりフォーラム

～平成28年度 第67回 全国労働衛生週間大阪大会～

今年で第67回を迎える全国労働衛生週間は、昭和25年の第1回実施以来、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきたところです。

我が国の労働者の健康を巡る状況は、精神障害や脳・心臓疾患、過労死等が大きな社会問題となっている中、職場におけるメンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策が重要な課題となっています。

また、特別規則で規制されていない化学物質を原因とするがんなどの遅発性の疾病による労災事案の発生等の新たな問題も生じています。

このような状況を踏まえ、厚生労働省では平成26年6月に改正労働安全衛生法を公布し、業務上疾病の発生を未然に防止するための仕組みを充実させたところであり、今後その確実な履行が必要となります。

さらに、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月閣議決定)に基づき、疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立支援対策により、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることができる社会の実現に寄与することが求められています。

このような背景から、今年度の全国労働衛生週間は、

「健康職場 つくる まもるは みんなが主役」

をスローガンとして、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生活動の一層の促進を図ることを目的に展開されます。

今年度の「大阪・職場の健康づくりフォーラム」は、本年の11月末に施行から1年を迎える「ストレスチェック制度」と同6月に施行された「化学物質におけるリスクアセスメント」、さらに「治療と職業生活の両立支援対策」をテーマとして、主に皆様の事業場で役立つ事例を交え講演と発表をしていただきます。事業場における労働衛生活動の一層の充実のため、多数の皆様が御参加くださいますよう御案内いたします。

日時 平成28年10月4日(火)13時30分～16時40分

会場 **ドーンセンター 7階ホール**
(大阪府立男女共同参画・青少年センター)
大阪市中央区大手前1丁目3番49号 TEL 06-6910-8500
(京阪本線「天満橋」駅・地下鉄谷町線「天満橋」駅から東へ徒歩約5分)

定員 **500名**
(どなたでも参加できます。定員になり次第、締切らせていただきます。)

参加費 **無料**

主催 **全国労働衛生週間大阪大会実行委員会**

構成機関

大阪労働局

(公社)大阪労働基準連合会・地区労働基準協会

建設業労働災害防止協会大阪府支部

陸上貨物運送事業労働災害防止協会大阪府支部

港湾貨物運送事業労働災害防止協会大阪総支部

林業・木材製造業労働災害防止協会大阪府支部

中央労働災害防止協会 近畿安全衛生サービスセンター

中央労働災害防止協会 大阪労働衛生総合センター

中央労働災害防止協会 大阪安全衛生教育センター

(公社)日本作業環境測定協会大阪支部

(一社)日本ボイラ協会大阪支部

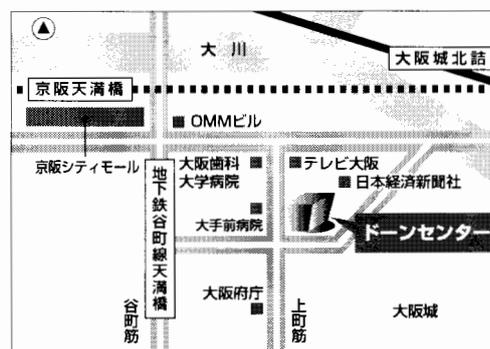
(一社)日本クレーン協会近畿支部

(公社)建設荷役車両安全技術協会大阪府支部

(一社)日本労働安全衛生コンサルタント会大阪支部

(独法)労働者健康安全機構 大阪産業保健総合支援センター

(独法)労働者健康安全機構 大阪労災病院治療就労両立支援センター



プログラム

開 場 (12:30)

開 会 (13:30)

- | | | | | | |
|---|-----------|---|---|--|--|
| 1 | 開 会 の 辞 | 陸上貨物運送事業労働災害防止協会大阪府支部 | | | |
| 2 | 主 催 者 挨 拶 | 大 阪 労 働 局 長 | 芋 谷 秀 信 | | |
| 3 | 来 賓 紹 介 | 大 阪 府 知 事
大 阪 市 長
一 般 社 団 法 人 大 阪 府 医 師 会 長
日 本 労 働 組 合 総 連 合 会 大 阪 府 連 合 会 長
公 益 社 団 法 人 関 西 経 済 連 合 会 長 | 松 井 一 郎
吉 村 洋 文
茂 松 茂 人
山 崎 弦 一 介
森 詳 介 | | |

4 主 催 者 紹 介

- | | | | | | |
|---|---------|---|---------|--|--|
| 5 | 特 別 講 演 | 「治療と就労の両立支援について」
独立行政法人労働者健康安全機構
大阪労災病院治療就労両立支援センター 保健師 | 井 谷 美 幸 | | |
|---|---------|---|---------|--|--|

休 憩

- | | | | | | |
|---|---------|---|-----------|--|--|
| 6 | 基 調 講 演 | 「労働衛生行政について～ストレスチェック制度の実施と課題～」
大阪労働局 労働基準部 健康課長 | 中 田 昌 志 | | |
| 7 | 事 例 発 表 | 「労働衛生管理の取り組み～ストレスチェックを中心に～」
塩野義製薬株式会社 人事部 | 平 尾 一 宏 | | |
| 8 | 事 例 発 表 | 「淀川製作所における化学物質リスクアセスメント取り組み」
ダイキン工業株式会社 化学事業部 表面機能材推進部 | 高 野 真 由 子 | | |
| 9 | 閉 会 の 辞 | 公益社団法人 日本作業環境測定協会大阪支部 | | | |

閉 会 (16:40)

(敬称略)

【参加申込先】 どなたでも参加できます。参加ご希望の方は、下記申込書にご記入の上、9月20日（火）までに各地区労働基準協会、各労働災害防止団体又は各団体事務局へ申込み、参加証をお受け取りください。
大会当日、受付にて参加証と引換えに資料をお渡しします。

平成28年度 第67回全国労働衛生週間 大阪・職場の健康づくりフォーラム参加申込書

参加証番号	職 名	氏 名
※		
※		
※		

(注)※印の欄は、団体において記入します。

上記のとおり申し込みます。

平成28年 月 日

事業場名 _____ TEL () - _____

(〒 -) _____

所在地 _____

(業 種) _____ (従業員数) _____ 人

申込担当者氏名 _____

【個人情報の取扱いについて】

本申込書にご記入いただきました個人情報につきましては、当団体において安全に管理し、他の目的には使用いたしません。

平成 28 年度全国労働衛生週間実施要綱

1. 趣旨

全国労働衛生週間は、昭和 25 年の第 1 回実施以来、今年で第 67 回を迎える。この間、全国労働衛生週間は、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきたところである。

労働者の健康を巡る状況を見ると、平成 27 年度の脳・心臓疾患の労災支給決定件数が 251 人、精神障害の労災支給決定件数が 472 人となっていること、勤務問題を原因・動機の一つとしている自殺者が約 2,200 人いること、近年我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていることなど、職場におけるメンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策は重要な課題となっている。

また、業務上疾病の被災者は長期的に減少し、平成 27 年は前年から 47 人減少して 7,368 人となった。疾病別では腰痛が 74 人減少したものの、4,550 人と依然として全体の 6 割を超え、業種別では社会福祉施設が最も多くなっている。一方、熱中症については、前年から 41 人増加して 464 人となり、近年 400～500 人台で高止まりの状態にある。

さらに、化学物質による疾病は溶剤、薬品等による薬傷・やけど等が多く、また、特定化学物質障害予防規則等の対象となっていない化学物質を原因とするがんなどの遅発性の疾病による労災事案の発生等の新たな問題も生じている。

このような状況を踏まえ、平成 26 年 6 月に公布された改正労働安全衛生法により、ストレスチェック制度の創設によるメンタルヘルス対策のより一層の充実、表示義務の対象となる化学物質の範囲の拡大と、一定の危険・有害な化学物質に対するリスクアセスメントの実施による化学物質管理、職場における受動喫煙防止対策等を推進し、業務上疾病の発生を未然防止するための仕組みを充実させたところであり、その確実な履行が必要となっている。

また、平成 26 年 11 月に施行された過労死等防止対策推進法及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成 27 年 7 月閣議決定)に基づき、調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の各対策を推進し、過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することが求められている。

さらに、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成 28 年 6 月閣議決定)に基づき、疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立支援対策が求められている。

このような背景を踏まえ、今年度は、
「健康職場 つくる まもるは みんなが主役」
をスローガンとして全国労働衛生週間を展開し、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとする。

2. スロ - ガン

「健康職場 つくる まもるは みんなが主役」

3. 期間

10月1日から10月7日までとする。

なお、全国労働衛生週間の実効を上げるため、9月1日から9月30日までを準備期間とする。

4. 主唱者

厚生労働省、中央労働災害防止協会

5. 協賛者

建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会

6. 協力者

関係行政機関、地方公共団体、安全衛生関係団体、労働団体及び事業者団体

7. 実施者

各事業場

8. 主唱者、協賛者の実施事項

10(2)の重点事項も踏まえ、以下の取組を実施する。

- (1) 労働衛生広報資料等の作成、配布を行う。
- (2) 雑誌等を通じて広報を行う。
- (3) 労働衛生講習会等を開催する。
- (4) 事業場の実施事項について指導援助する。
- (5) 改正労働安全衛生法を周知する。
- (6) その他「全国労働衛生週間」にふさわしい行事等を行う。

9. 協力者への依頼

主唱者は、上記8の事項を実施するため、協力者に対し、支援、協力を依頼する。

10. 実施者の実施事項

労働衛生水準のより一層の向上及び労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の定着を目指して、各事業場においては、事業者及び労働者が連携・協

力しつつ、次の事項を実施する。

(1) 全国労働衛生週間中に実施する事項

- ア 事業者又は総括安全衛生管理者による職場巡視
- イ 労働衛生旗の掲揚及びスローガン等の掲示
- ウ 労働衛生に関する優良職場、功績者等の表彰
- エ 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施
- オ 労働衛生に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語等の掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施

(2) 準備期間中に実施する事項

下記の事項について、日常の労働衛生活動の総点検を行う。

重点事項

ア 改正労働安全衛生法に関する事項

- (ア) 平成 27 年 12 月 1 日に施行された改正労働安全衛生法に基づく、ストレスチェック制度の確実な実施
- (イ) 平成 28 年 6 月 1 日に施行された改正労働安全衛生法に基づく、一定の危険・有害な化学物質 (SDS 交付義務対象物質) に関するリスクアセスメントの着実な実施
 - a. 製造者・流通業者が化学物質を含む製剤等を出荷する際のラベル表示・安全データシート (SDS) 交付の状況の確認
 - b. 化学物質を含む製剤等を使用する際に、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、事業者と労働者がラベル表示を見て、SDS の入手状況、危険有害性情報の確認
 - c. SDS により把握した危険有害性についてリスクアセスメントの実施とその結果に基づくリスク低減対策の推進
 - d. ラベルや SDS の内容やリスクアセスメントの結果について労働者に対する教育の推進
- (ウ) 平成 27 年 6 月 1 日に施行された改正労働安全衛生法を踏まえた、職場における受動喫煙防止対策の推進
 - a. 各事業場における現状把握と、それを踏まえ決定する実情に応じた適切な受動喫煙防止対策の実施
 - b. 受動喫煙の健康への影響に関する理解を図るための教育啓発の実施
 - c. 支援制度 (専門家による技術的な相談支援、たばこ煙の濃度等の測定機器の貸与、喫煙室の設置等に係る費用の助成) の活用
- イ その他の重点事項
 - (ア) 疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立支援対策の推進

「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」(平成 28 年 2 月 23 日付け基発 0223 第 5 号、健発 0223 第 3 号、職発 0223 第 7 号)に基づく以下の事業場環境整備

- a. 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
- b. 研修等による両立支援に関する意識啓発
- c. 相談窓口等の明確化
- d. 両立支援に活用できる休暇・勤務制度や社内体制の整備

(イ) 労働者の心の健康の保持増進のための指針等に基づくメンタルヘルス対策の推進

- a. 事業者によるメンタルヘルスカを積極的に推進する旨の表明
- b. 衛生委員会等における調査審議を踏まえた「心の健康づくり計画」の策定、実施状況の評価及び改善
- c. 4 つのメンタルヘルスカ(セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケア)の推進に関する教育研修・情報提供
- d. 職場環境等の評価と改善等を通じたメンタルヘルス不調の予防から早期発見・早期対応、職場復帰における支援までの総合的な取組の実施
- e. 自殺予防週間(9月10日～9月16日)等をとらえた職場における自殺対策への積極的な取組の実施
- f. 産業保健総合支援センターにおけるメンタルヘルス対策に関する支援の活用

(ウ) 過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進

- a. 時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得促進及び労働時間等の設定の改善による仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進
- b. 健康診断の適切な実施、異常所見者の健康保持に関する医師からの意見聴取及び健康診断実施後の措置の徹底
- c. 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等の実施
- d. 小規模事業場における面接指導実施に当たっての産業保健総合支援センターの地域窓口の活用

(エ) 職場における腰痛予防対策指針による腰痛の予防対策の推進

腰痛予防対策指針(平成 25 年 6 月 18 日付け基発 0618 第 1 号)に係る以下の対策の推進

- a. リスクアセスメント及びリスク低減対策の実施
- b. 作業標準の策定及び腰痛予防に関する労働衛生教育(雇入れ時教育を含む)の実施
- c. 社会福祉施設及び医療保健業向けの腰痛予防講習会等を活用した介護・看護作業における腰部に負担の少ない介助法の普及の推進

- (オ) 溶剤、薬品等による薬傷・やけど等の防止
 - a. 化学物質の飛沫等のおぼろげのある作業における保護眼鏡の着用の徹底
 - b. 不透性の保護手袋、保護衣等、適切な保護具の選定・着用の徹底

労働衛生 3 管理の推進等

ア 労働衛生管理体制の確立とリスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステムの確立を始めとした労働衛生管理活動の活性化

- (ア) 労働衛生管理活動に関する計画の作成及びその実施、評価、改善
- (イ) 総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生推進者等の労働衛生管理体制の整備・充実とその職務の明確化及び連携の強化
- (ウ) 衛生委員会の開催と必要な事項の調査審議
- (エ) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく必要な措置の推進
- (オ) 現場管理者の職務権限の確立
- (カ) 労働衛生管理に関する規程の点検、整備・充実

イ 作業環境管理の推進

- (ア) 有害物等を取り扱う事業場における作業環境測定の実施とその結果の周知及びその結果に基づく作業環境の改善
- (イ) 局所排気装置等の適正な設置及び稼働並びに検査及び点検の実施の徹底
- (ウ) 換気、採光、照度、便所等の状態の点検及び改善

ウ 作業管理の推進

- (ア) 自動化、省力化等による作業負担の軽減の推進
- (イ) 作業管理のための各種作業指針の周知徹底
- (ウ) 適切、有効な保護具等の選択、使用及び保守管理の徹底

エ 健康管理の推進

「職場の健康診断実施強化月間」として、以下の事項を重点的に実施

- (ア) 健康診断の適切な実施、異常所見者の健康保持に関する医師からの意見聴取及び健康診断実施後の措置の徹底
- (イ) 一般健康診断結果に基づく必要な労働者に対する医師又は保健師による保健指導の実施
- (ウ) 高齢者の医療の確保に関する法律に基づく医療保険者が行う特定健診・保健指導との連携
- (エ) 小規模事業場における産業保健総合支援センターの地域窓口の活用

オ 労働衛生教育の推進

- (ア) 雇入時教育、危険有害業務従事者に対する特別教育等の徹底
- (イ) 衛生管理者、作業主任者等労働衛生管理体制の中核となる者に対する能力向上教育の実施

- 力 心とからだの健康づくりの継続的かつ計画的な実施
- キ 快適職場指針に基づく快適な職場環境の形成の推進
- ク 労働者の治療と職業生活の両立等の支援に係る取組の促進
- ケ 職場における感染症（ウイルス性肝炎、HIV、風しん等）に関する理解と取組の促進

作業の特性に応じた事項

- ア 粉じん障害防止対策の徹底
 - (ア) 第8次粉じん障害防止総合対策に基づく「粉じん障害防止総合対策推進強化月間」としての次の事項を重点とした取組の推進
 - a. アーク溶接作業と岩石等の裁断等作業に係る粉じん障害防止対策
 - b. 金属等の研磨作業等に係る粉じん障害防止対策
 - c. ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策
 - d. 離職後の健康管理
 - (イ) 改正粉じん障害防止規則に基づく取組の推進
- イ 熱中症予防対策の徹底
 - (ア) 暑さ指数（WBGT値）が基準値を超えると予想される場合の、作業時間の見直し及び単独作業の回避
 - (イ) 自覚症状の有無に関わらない水分・塩分の摂取
- ウ 電離放射線障害防止対策の徹底
- エ 騒音障害防止のためのガイドラインに基づく騒音障害防止対策の徹底
- オ 振動障害総合対策要綱に基づく振動障害防止対策の徹底
- カ VDT作業における労働衛生管理のためのガイドラインによるVDT作業における労働衛生管理対策の推進
- キ 化学物質による健康障害防止対策等の徹底
 - (ア) 化学物質を製造・使用する事業場における漏えい・ばく露防止措置の徹底
 - (イ) 有機溶剤を取り扱う作業におけるばく露防止措置の徹底
 - (ウ) 建設業、食料品製造業等における一酸化炭素中毒の防止のための換気の徹底
 - (エ) 特殊健康診断等による健康管理の徹底
- ク 石綿障害予防対策の徹底
 - (ア) 建築物等の解体等の作業における石綿ばく露防止対策の徹底
 - (イ) 吹き付け石綿又は石綿含有断熱材等の損傷等による石綿ばく露防止対策の徹底
 - (ウ) 石綿製品の全面禁止の徹底
 - (エ) 離職後の健康管理の推進
- ケ 酸素欠乏症等の防止対策の推進
 - (ア) 酸素欠乏危険場所における作業前の酸素及び硫化水素濃度の測定の徹底

(イ) 換気の実施、空気呼吸器等の使用等の徹底

東日本大震災に関連する労働衛生対策の推進

ア 建築物等の解体作業、がれき処理作業や津波で打ち上げられた船舶の解体における石綿ばく露防止対策、粉じんばく露防止対策、破傷風等感染防止対策等の徹底

イ 東電福島第一原発における作業や除染作業等に従事する労働者の放射線障害防止対策の徹底

ウ 平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 1 号に基づく東電福島第一原発における事故の教訓を踏まえた対応の徹底

平成 28 年熊本地震に関連する労働衛生対策の推進

建築物等の解体作業やがれき処理作業における石綿ばく露防止対策、粉じんばく露防止対策、破傷風等感染防止対策等の徹底

第67回 全国労働衛生週間

10月1日～7日（準備期間：9月1日～30日）

「全国労働衛生週間」は、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することを目的に毎年実施しています。10月1日～7日が本週間、9月1日～30日が準備期間ですので、それぞれの職場での安全衛生パトロール、スローガン掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、さまざまな取組を展開しましょう。

<スローガン>

健康職場 つくる まもるは みんなが主役

労働衛生分野では、職場におけるメンタルヘルス不調や過重労働、化学物質を原因とする健康障害などが重要な課題となっています。このような状況を踏まえて、平成26年6月に公布された改正労働安全衛生法では、ストレスチェック制度の導入や化学物質の適切な管理、受動喫煙防止対策などを推進し、業務上疾病の発生を未然に防止するための仕組みを充実させることとしています。今年度のスローガンは、これらの課題に対して、労働者自身や管理監督者、産業保健スタッフが「一丸」となって健康管理を進め、労働者の健康が確保された職場の実現を目指すことを表しています。

全国労働衛生週間（10月1日～7日）に実施する事項

- 1 事業者や総括安全衛生管理者による職場巡視
- 2 労働衛生旗の掲揚、スローガンなどの掲示
- 3 労働衛生に関する優良職場、功績者などの表彰
- 4 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症などによる事故など緊急時の災害を想定した実地訓練などの実施
- 5 労働衛生に関する講習会・見学会などの開催、作文・写真・標語などの掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事などの実施

準備期間（9月1日～30日）に実施する事項

1 重点事項

- (1) 改正労働安全衛生法に関する事項
 - ① ストレスチェック制度に関する取組の確実な実施
 - ② 一定の危険・有害な化学物質（SDS交付義務対象物質）に関するリスクアセスメントの着実な実施
 - ③ 職場における受動喫煙防止対策の推進
- (2) その他の重点事項
 - ① 疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立支援対策の推進
 - ② 労働者の心の健康の保持増進のための指針などに基づくメンタルヘルス対策の推進
 - ③ 過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進
 - ④ 職場における腰痛予防対策の推進
 - ⑤ 溶剤、薬品などによる薬傷・やけどなどの防止

2 労働衛生3管理の推進など

- (1) 労働衛生管理体制の確立と労働衛生管理活動の活性化
- (2) 作業管理、作業環境管理、健康管理の推進
- (3) 労働衛生教育の推進

- (4) 心とからだの健康づくりの継続的・計画的な実施
- (5) 快適職場指針に基づく快適な職場環境の形成の推進
- (6) 労働者の治療と仕事の両立のための支援の促進
- (7) 職場における感染症（ウイルス性肝炎、HIV、風しんなど）に関する理解と取組の促進

3 作業の特性に応じた事項

- (1) 粉じん障害防止対策の徹底
- (2) 熱中症予防対策の徹底
- (3) 電離放射線障害防止対策の徹底
- (4) 騒音障害防止対策の徹底
- (5) 振動障害防止対策の徹底
- (6) VDT作業における労働衛生管理対策の推進
- (7) 化学物質による健康障害防止対策などの徹底
- (8) 石綿障害予防対策の徹底
- (9) 酸素欠乏症などの防止対策の推進

4 東日本大震災、平成28年熊本地震に関連する労働衛生対策の推進

主 唱 厚生労働省、中央労働災害防止協会

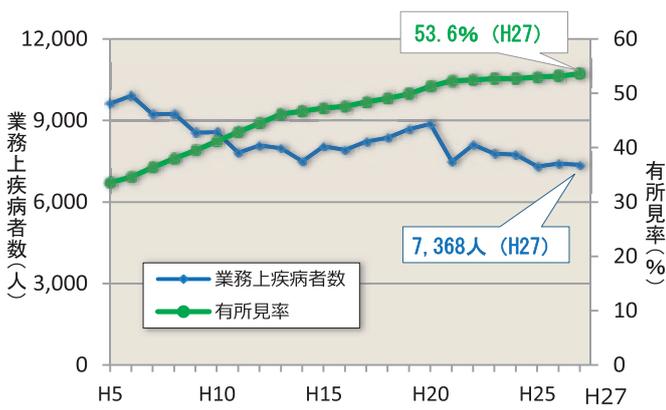
協 賛 建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

主な取組事項・支援体制

労働衛生の現状：業務上疾病者数・定期健診有所見率の推移



※各年の業務上疾病発生状況、定期健康診断結果報告などに関する統計結果を公表しています。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei11/h27.html>

メンタルヘルス対策

ストレスチェック制度の実施マニュアルや、職場におけるメンタルヘルス対策に関する指針などを掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

また、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を開設し、職場におけるメンタルヘルス対策の促進を図っています。
<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

携帯サイト
(QRコード)



過重労働対策

過重労働による健康障害防止対策に関する通達などを掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

治療と職業生活の両立支援対策

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などを掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

化学物質管理

化学物質を取り扱う事業場では、基本情報であるSDS（安全データシート）を入手し、リスクアセスメントを実施しましょう。また、眼鏡、手袋等、保護具を適切に使用しましょう。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei03.html>

～「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、リスクアセスメントを着実に実施しましょう～



受動喫煙防止対策

職場の受動喫煙防止に取り組む事業者を支援するために、喫煙室の設置に必要な経費の助成などの支援事業を行っています。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/enzen/kitsuen/index.html

腰痛予防対策

休業4日以上の職業性疾病のうち、腰痛が約6割を占めています。特に、社会福祉施設での腰痛発生件数が大幅に増加しているため、平成25年度に指針を改定し、福祉・医療分野などにおける防止対策を明記しました。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/youtsuushishin.html>

厚生労働省では、腰痛予防対策に取り組む事業者を支援するため、病院・診療所、社会福祉施設の関係者を対象とした講習会を実施しています。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/enzen/anzeneisei02.html

産業保健総合支援センター・地域窓口

産業保健総合支援センターでは、産業医などの産業保健スタッフへの専門的相談、研修などを実施しています。また、産業保健総合支援センターの地域窓口では、労働者数が50人未満の小規模事業場で働く人などを対象に、健康相談の実施など、産業保健サービスを提供しています。

<http://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>

<第12次労働災害防止計画>

厚生労働省では、産業構造や社会情勢の変化などに対応し、労働者の安全と健康を確保するため、平成25年～29年の5年間を対象とする「第12次労働災害防止計画」を実施しています。

全体目標として、平成29年までに、労働災害による死亡者数、死傷者数（休業4日以上）とも15%（平成24年比）以上減少させることを掲げました。

また、「重点とする健康確保・職業性疾病対策」として、メンタルヘルス対策、過重労働対策、化学物質による健康障害防止対策、腰痛・熱中症予防対策、受動喫煙防止対策を掲げ、個別に期間中の目標を設定しています。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/enzen/anzeneisei21/index.html

ストレスチェックの実施状況に関するアンケート結果

平成 28 年 9 月

1 目的

平成 26 年 6 月の労働安全衛生法の改正により、平成 27 年 12 月 1 日から常時 50 人以上の事業場にストレスチェック制度の実施が義務づけられ、平成 28 年 11 月 30 日に法施行後 1 年を迎える。この機会に、既にストレスチェックを実施した事業場の状況を把握するとともに、その結果をこれからストレスチェックの実施に取り組む事業場に対して情報提供することで、より円滑な制度導入に資するべく、「ストレスチェックの実施状況に関するアンケート」を実施した。

2 調査対象

大阪府下の事業場で、平成 28 年 7 月末日までに、所轄労働基準監督署にストレスチェックの実施結果報告である「心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告書」(安全衛生規則第 52 条の 21 に基づく報告)を提出した 208 事業場

3 調査方法

アンケート調査票を郵送、FAX 回収

4 回収状況

回収事業場 173 事業場

5 アンケート結果(別添)

アンケートの結果、法施行以前からストレスチェックを実施していた事業場が、38 件(22.0%)あったことから、法施行以前からメンタルヘルス対策に積極的に取り組んでいた事業場も少なからずあったことがうかがえる。

ストレスチェックの実施者は、産業医 129 件(74.6%)、保健師 21 件(12.1%)、看護師 3 件(0.17%)、精神保健福祉士 2 件(0.12%)、外部委託先の医師等 48 件(27.7%)となり(複数回答可)、結果に基づき専門的な見地から意見を述べることや医師による面接指導を受ける必要があるか否かの判断をする必要があることから、医師が実施者となっている例が多い。

ストレスチェックの受検は、労働者の義務ではないことから、「面倒くさい」、「多忙」、「趣旨に賛同できない」、「必要ない」等の理由で労働者が受検を拒否する例もあることが報告された。「心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告書」による受検率 約 73.6%)

これに対し、ストレスチェック実施前に説明会を開催し、制度の趣旨やプライバシーの保護を説明する等、労働者が安心して受検できるための配慮を行ったり、定期健康診断と併せて実施することにより、受検にあたっての負担感を軽減する、未受検者に対しては、リマインドメールを送ったり、個別に声かけをするなど、多くの事業場で労働者に受検を促すための取り組みを行っていた。

高ストレス者と判定された者に対する医師による面接指導は、対象労働者からの申出により実施することが義務付けられているが、面接指導を申し出た者のストレスチェック結果は事業者に通知されることから、面接指導の申出を行う例が少ない(高ストレスの判定を受けた者のうち、面接指導を申し出た者の割合 2.3%)という実態が明らかとなった。中には、

高ストレスと判定された者が 50 名以上いるにもかかわらず、一人も面接指導を申し出ている事業場（5 社）も認められた。

一方で、面接指導を実施した事業場（81 社）のうち、医師の意見をもとに何らかの対応を実施した事例のある事業場は 28 社であり、具体的な対応事例として、「残業の制限」、「業務の低減」、「増員」、「異動」、「医療機関の紹介」等があった。

ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、法令上努力義務となっているが、約 75% の事業場で実施されていた。

「集団分析により職場の実態がよく分かった」と回答する事業場が多数あったが、一方で、集団分析結果を職場にフィードバックし職場改善の一助としたり、作業環境改善や残業時間を減らす取り組みを行うきっかけとするなど、何らかの取り組みを実施している事業場は 24 事業場にとどまり、集団分析結果の活用は、次年度以降の課題とすると回答する事業場が多く見られた。

ストレスチェックを実施して良かったこと、効果があったこととして、「メンタルヘルスケアの関心が高まり、メンタルヘルス対策の取組が前進した」という回答が多数あった。

また、「自らのストレスに気づくきっかけとなった」、「メンタルヘルス不調の未然防止につながった」、「集団分析を行うことで、職場の状況が明らかになり職場改善につながった」等の意見もあり、メンタルヘルス不調の 1 次予防として成果をあげている例が認められる。

ストレスチェック制度の実施にあたり、苦勞したこと、困ったこととして、「高ストレス者からの面接指導の申出がない」、「労働者には受検義務がないので、全員に受検して貰うことが困難である」といった意見や、「ストレスチェック結果に対する対処方法や、結果の活用が難しい」、「制度の趣旨を労働者に理解して貰うことが難しい」といった意見もあった。

6 アンケート結果から判明したストレスチェック制度の実情と今後の課題

ストレスチェック制度を、メンタルヘルス不調の未然防止につなげられるような制度とするために、労働者全員がストレスチェックを受検し、高ストレスと判定された全ての労働者が面接指導を申し出ることが重要であるが、労働者がストレスチェックの受検を拒否する例が認められたり、医師による面接指導の申出が非常に少ないという実態が認められた。

ストレスチェックの受検率向上のためには、ストレスの状態や原因を知りストレスへの対処のきっかけになることで「うつ」などのメンタルヘルス不調の未然防止を図ることを目的としているストレスチェックの意義を、労働者自らが理解することが重要であり、一方、事業者は、労働者に安心して検査や面談を受けてもらえる環境整備をしていくことが重要である。

そのために、今後も引き続きストレスチェック制度の意義、目的を正しく伝えていく取り組みが必要不可欠である。

集団分析を実施する事業場は多く、集団分析の結果が参考になったという意見が多かったが、一方で集団分析の結果を具体的な職場改善にまでつなげているという事例はまだまだ少ない実態が認められた。

今後は、集団分析の活用の好事例等を収集し、ストレスチェック制度に取り組む事業場の参考となるよう情報提供を行っていくことが必要である。

アンケート集計結果

アンケート配布 208 事業場
 アンケート回収 173 事業場 (回収率 83.2%)

1 ストレスチェックの実施者は誰ですか (複数回答可)

産業医	129	保健師	21
看護師	3	精神保健福祉士	2
外部委託先の医師等	48		

2 ストレスチェックの実施を外部委託しましたか

外部に委託した	115 (66.5%)
自社で実施した	58 (33.5%)

3 外部委託の場合、産業医はストレスチェック制度にどのように関わっていますか (複数回答可)

共同実施者となっている	69
高ストレス者に対する面接指導を実施している	75
全く関わっていない	5

4 ストレスチェックの実施事務従事者は誰ですか (複数回答可)

産業保健スタッフ	61
事務職員	89
事業場内メンタルヘルス推進担当者	18
衛生管理者	45
外部委託のため社内では選任していない	33

5 ストレスチェック調査票はどのような調査票を使用しましたか

職業性ストレス簡易調査票 (57項目)	140
職業性ストレス簡易調査票 (簡略版23項目)	14
その他	17

6 ストレスチェック調査票の配布方法 (複数回答)

調査票用紙を配布	135
インターネットや社内イントラネットを利用	48

7 ストレスチェックの受検を拒否した労働者への受検の勧奨 (複数回答可)

実施者が勧奨	40
事業者が勧奨	40
実施事務従事者、衛生管理者等が勧奨	84

- 8 労働者が受検を拒否した主な理由
- ・受検が義務では無いため
 - ・告知が不足した
 - ・受検を忘れていた
 - ・プライバシーの問題
 - ・ストレスは無いと思っている
 - ・意味が無い、趣旨に賛同できない
 - ・面倒くさい
 - ・多忙
- 9 面接指導の対象となった高ストレス者数 4002人
うち面接指導実施者数 91人(約2.3%)
- 10 医師による面接指導を申し出なかった者に対する勧奨(複数回答可)
- | | |
|------------|----|
| 実施者が勧奨 | 47 |
| 実施事務従事者が勧奨 | 68 |
| その他 | 47 |
- 11 労働者が面接指導を申し出なかった主な理由
- ・ストレスチェック結果を会社に知られたくない
 - ・既に治療中
 - ・受検時は高ストレスだったが今はストレスが無い
 - ・自覚症状が無い
 - ・自分で対処する
 - ・必要性を感じない
- 12 面接指導の結果、医師から聴取した意見をもとに何らかの対応を行った事例はありますか
- | | | | |
|--------------|----|-------|----|
| 面接指導を実施した事業場 | 81 | | |
| うち対応事例有 | 28 | 対応事例無 | 53 |
- 13 上記12の対応事例
- ・業務の低減
 - ・部署異動
 - ・組織体制の見直し、増員
 - ・産業医による定期的な面談
 - ・医療機関の紹介
 - ・残業制限
- 14 集団ごとの集計・分析は実施しましたか
- | | | | |
|---------|------------|-----|---|
| 実施した | 130(75.1%) | | |
| 実施していない | 41 | 未回答 | 2 |
- 15 集団分析の結果を職場環境改善に利用した事例(主なもの)
- ・管理職研修(ラインケア)の実施
 - ・セルフケアについて研修
 - ・結果を各部署にフィードバックし、職場改善の一助とした
 - ・作業環境改善
 - ・残業時間を減らす取組
- 16 法施行以前からストレスチェックを実施していましたか
- | | |
|---------|-----|
| 実施していた | 38 |
| 実施していない | 135 |

17 ストレスチェック制度を実施して良かったこと、効果があったこと（抜粋）

- ・組織としてメンタルヘルス対策を推進する上での契機になった。
- ・今までメンタルヘルスケアの取組自体が思うように進んでいなかったが、今回のストレスチェックを契機に前進することができた。
- ・高ストレス者を産業医に結びつけることで、ストレス状況の改善につながった。
- ・ストレスチェックの結果を見ることで、深刻になる前に意識していなかったストレスの「気づき」を促すことができ、心身の健康回復への一助になった。
- ・集団分析の実施は各職場のストレス状態がわかるので良かったと思う。また、上司及び担当者に周知することで職場改善へのきっかけになることが期待される
- ・職員に自分の状態をあらためて認識してもらう機会を得られたこと、また、普段の勤務態度からは気づけなかった高ストレス者を知ることが出来たので、今後の勤務態勢を見直すきっかけになった。

18 ストレスチェック制度の実施にあたり、苦労したこと、困ったこと（抜粋）

- ・高ストレス者からの面接指導申出がない。
- ・個人情報を提供することに対する抵抗があり、回答者が特定されないことを説明しても受検を拒否する従業員がいる。
- ・事業者には義務付けられているが、従業員には義務付けられていないので受検促進への限界を感じた。
- ・新制度のため前例が無く、準備が大変だった。
- ・マークミスが多く、診断できない受検者があった。
- ・外国人の技能実習生に理解して貰うために通訳に来てもらった。
- ・出た結果に対して、どのように対処、活用すれば良いのか、会社としての対応が難しい。
- ・職員が高齢者の場合、インターネット受検の操作の理解。
- ・個人情報の取扱いに気を遣った。

参考 （「心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告書」より把握）

ストレスチェックの受検対象者	3 2 2 2 0 人
うちストレスチェック受検者数	2 3 7 1 2 人（約73.6%）

大労発基 0920 第 3 号
平成 28 年 9 月 20 日

各労働基準監督署長 殿

大阪労働局長
(公印省略)

ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策 の推進について

大阪労働局におけるメンタルヘルス対策については、平成 25 年度を初年度とする第 12 次労働災害防止計画において定められた、「平成 29 年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上とする。」を目標に取り組んできたところである。今般、平成 28 年 4 月 1 日付け基発第 0401 第 72 号「ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について」(以下「推進通達」という。)が発出されたことを踏まえ、大阪局における平成 29 年度までのストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策について、以下の取組を優先して、集中的に取り組むこととするので、対応に遺漏なきを期されたい。

記

第 1 基本方針

- 1 ストレスチェック制度の実施義務対象となる 50 名以上の事業場に対し、さらに効果的な周知を行うと共に、各事業場の実施状況等を管理して、制度導入のための指導を漏れなく行う。
- 2 行政において、円滑にストレスチェック制度を導入した先行事例等を積極的に収集するとともに、これから制度導入を図ろうとする事業場が実情に合った適切な制度を導入・運用できるような参考資料を作成し、広く配付する。
- 3 ストレスチェックの実施に当たり支援を求める事業場に対しては、大阪産業保健総合支援センター等外部有識者との積極的な連携を図る等により、積極的な支援を行う。

第 2 集中的取組期間

第12次労働災害防止計画の取組の最終年度である平成29年度末までを集中的取組期間とする。

第3 具体的な実施事項

1 さらなる積極的な周知の展開

平成27年度には、常時50人以上の労働者を使用する事業場全数に対し、ストレスチェック制度の周知及び説明会の案内のためのダイレクトメールを送付するとともに、局署において説明会を実施し、周知活動を展開してきたところであるが、平成28年11月末までに初回のストレスチェックを実施する必要があることを念頭に置き、平成28年度を中心として、更なる周知活動のため次の取組を実施すること。

(1) 説明会の積極的な開催

平成28年11月末までは、具体的実施方法に係る情報提供・支援が必要な事業場を的確に捉え、これら事業場を対象に可能な限り多くの説明会を開催すること。

平成28年12月以降についても、制度の定着と実施に困難を生じている事業場の支援のため、制度の説明だけでなく実施事例に基づく制度の運用方法についての説明会を開催すること。

(2) 各種会合の場を活用した周知

平成29年3月までは、あらゆる機会を活用し、ストレスチェック制度の周知を行うこと。平成29年度についても、各会合の開催目的等に照らしつつ、積極的に周知を行うこと。

(3) 窓口での直接指導等

一般健康診断結果報告等、労働安全衛生法により常時50人以上の労働者を使用する事業場に義務付けられている各種報告を受理する際は、必ずストレスチェック制度の実施状況を確認すること。未実施の事業場に対しては、文書により個別勧奨を実施するとともに、実施する時期等、具体的な方針について確認すること。

2 効果的な指導の実施

ストレスチェック制度を導入していない事業場に対しては、積極的に個別指導を実施すること。

また、監督指導を実施した際は、ストレスチェック制度等メンタルヘルス対策の適切な実施が、過重労働による健康障害防止対策の重点事項のひとつであることも踏まえ、事業場における取組状況等を丁寧に確認の上、的確な指導を行うこと。

(1) 常時50人以上の労働者を使用する事業場に対する指導内容等

平成28年11月30日までの間は、ストレスチェックの実施の有無を確認し、実施していない場合は早期に実施するよう、文書による指導を行うこと。

すでにストレスチェックを実施している場合であっても、その実施内容が、法令に照らし、不適切であった場合には必要な指導を行うこと。

平成28年12月1日以降においても、未だストレスチェックを実施していない事業

場に対しては、是正勧告書を交付する等により、法違反を指摘し是正を指導すること。

(2) 常時 50 人未満の労働者を使用する事業場に対する指導内容等

法令に基づくストレスチェックを実施していない場合には、独立行政法人労働者健康安全機構が実施しているストレスチェックの実施に係る助成金等の各種支援について情報提供し、実施を勧奨すること。

(3) 支援事業の活用等

自主的な改善が期待できない事業場や、具体的な対応について支援を必要とする事業場については、独立行政法人労働者健康安全機構及び大阪産業保健総合支援センターが実施するメンタルヘルス対策に関する各種支援について情報提供するとともに、その支援制度の活用を積極的に促すこと。

併せて、メンタルヘルス対策に関する専門のポータルサイト「こころの耳」やパワーハラスメント対策に関する専門のポータルサイト「あかるい職場応援団」等の支援について情報提供を行うこと。

3 未実施事業場の把握と把握した事業場に対する指導

平成 28 年 12 月 1 日以降においても労働安全衛生規則様式第 6 号の 2 による「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」を提出していない事業場に対しては、文書指導を実施するとともに、自主点検結果の報告を求め、実施（予定）状況を把握すること。

文書指導の結果、回答がない等ストレスチェック制度の導入について自主的取組が期待できない事業場については、必要に応じ対象を絞り込んだ上で平成 29 年度に集団指導、個別指導を実施すること。

4 事例の収集

ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策については、どのように取り組むべきかわからないとする中小企業も多い。このため、他の事業場の参考となるような、取組事例等を盛り込んだ参考資料を作成し、広く配付する予定としているので、効果的な取組事例等は積極的に事例収集を行い、随時局あて報告すること。

第 4 目標

ストレスチェック制度の履行確保をメンタルヘルス対策の最重点課題として位置づけ、同制度の導入を契機として、事業場におけるメンタルヘルス対策が加速的に進むよう計画的に取り組むことにより、平成 29 年度末までに、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策に取り組む事業場割合を 80%以上とすることを目標とする。

第 5 その他

1 産業医等に対する支援

局においては、ストレスチェック制度の実施者等として、制度の中心的な役割を担う

産業医等に対し、大阪産業保健総合支援センターや大阪府医師会と連携して、情報提供等の支援を行うこととしているが、署においても地区医師会や地域産業保健センターと十分連携を図り、必要な支援等を行うこと。

2 効果的な広報活動の実施

全国労働衛生週間（10月1日～7日）及びその準備期間（9月）、過労死等防止啓発月間（11月）等の機会を活用することにより、ストレスチェック制度の実施状況や実施事例の広報を実施することとするが、期間中実施する説明会等の対象として、把握した未実施事業場を含めるなど、効果的な周知を図ること。