

飲食店(飲食業)におけるメンタルヘルス対策について

第1回	令和8年6月25日(木)	9:30~11:00
第2回	令和8年6月25日(木)	14:30~16:00
第3回	令和8年6月29日(月)	9:30~11:00
第4回	令和8年6月29日(月)	14:30~16:00

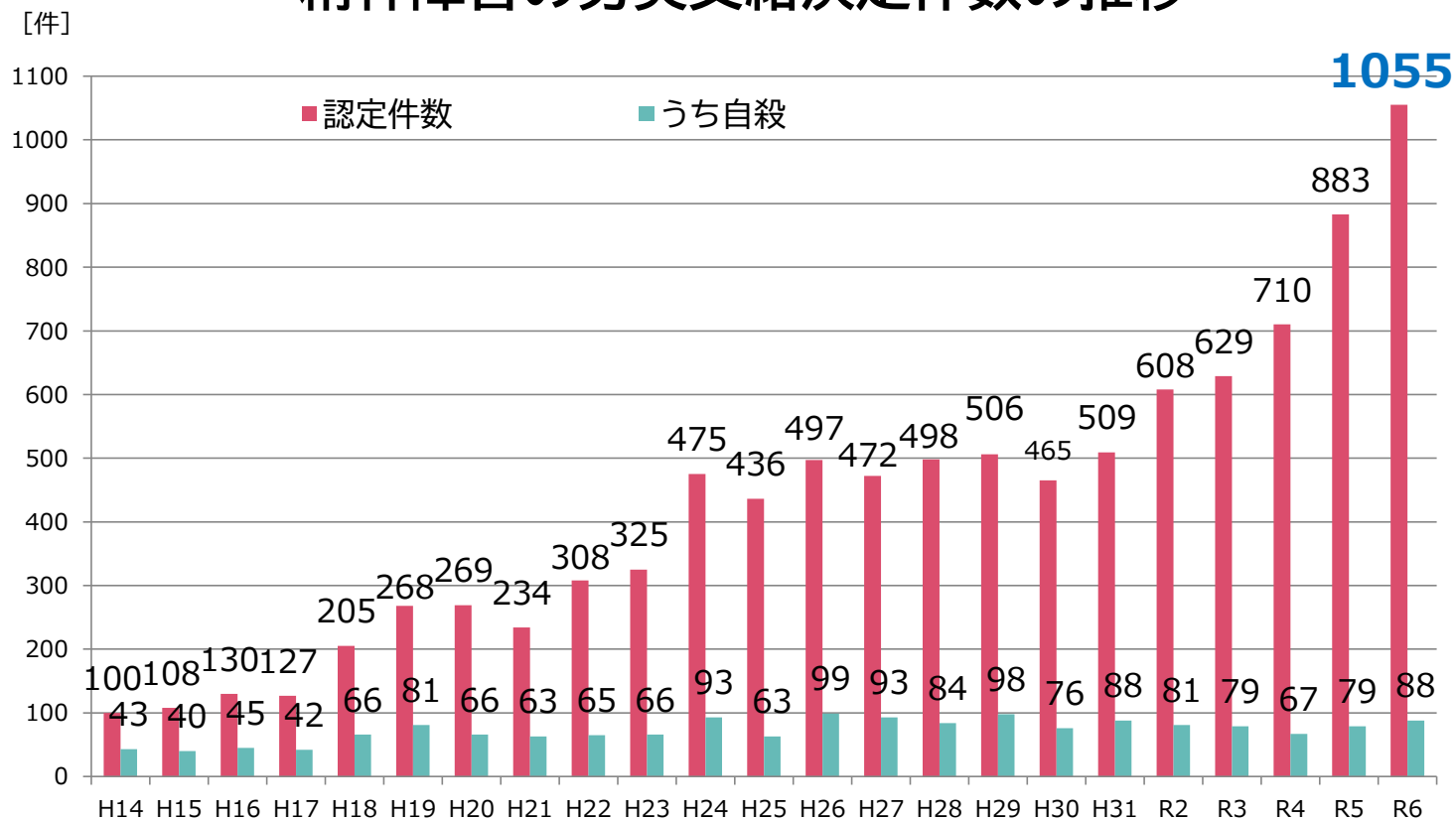
厚生労働省 佐賀労働局

佐賀労働基準監督署
唐津労働基準監督署
武雄労働基準監督署
伊万里労働基準監督署

精神障害の労災認定の状況

精神障害の労災支給決定件数は増加傾向にあり、令和6年度には1055件と過去最多

精神障害の労災支給決定件数の推移



出典:厚生労働省 令和6年度「過労死等の労災補償状況」

精神障害の労災認定の状況

精神障害の原因となった出来事は、「パワハラを受けた」「仕事内容・仕事量の(大きな)変化」「カスハラを受けた」「セクハラを受けた」等が多い。

精神障害の労災支給決定件数／出来事別(上位10項目)

順位	出来事の類型	支給決定件数※
1	パワーハラスメント	224(10)
2	仕事内容・仕事量の(大きな)変化	119(21)
3	顧客・取引先・施設利用者等からの著しい迷惑行為	108(1)
4	セクシュアルハラスメント	105(0)
5	悲惨な事故や災害の体験・目撃	87(0)
6	特別な出来事	78(10)
7	1か月に80時間以上の時間外労働	51(6)
8	(重度の)病気やケガ	48(4)
9	同僚等からの暴行又はひどいいじめ・嫌がらせ	44(1)
10	上司とのトラブル	38(4)

※()内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数

出典:厚生労働省 令和6年度「過労死等の労災補償状況」

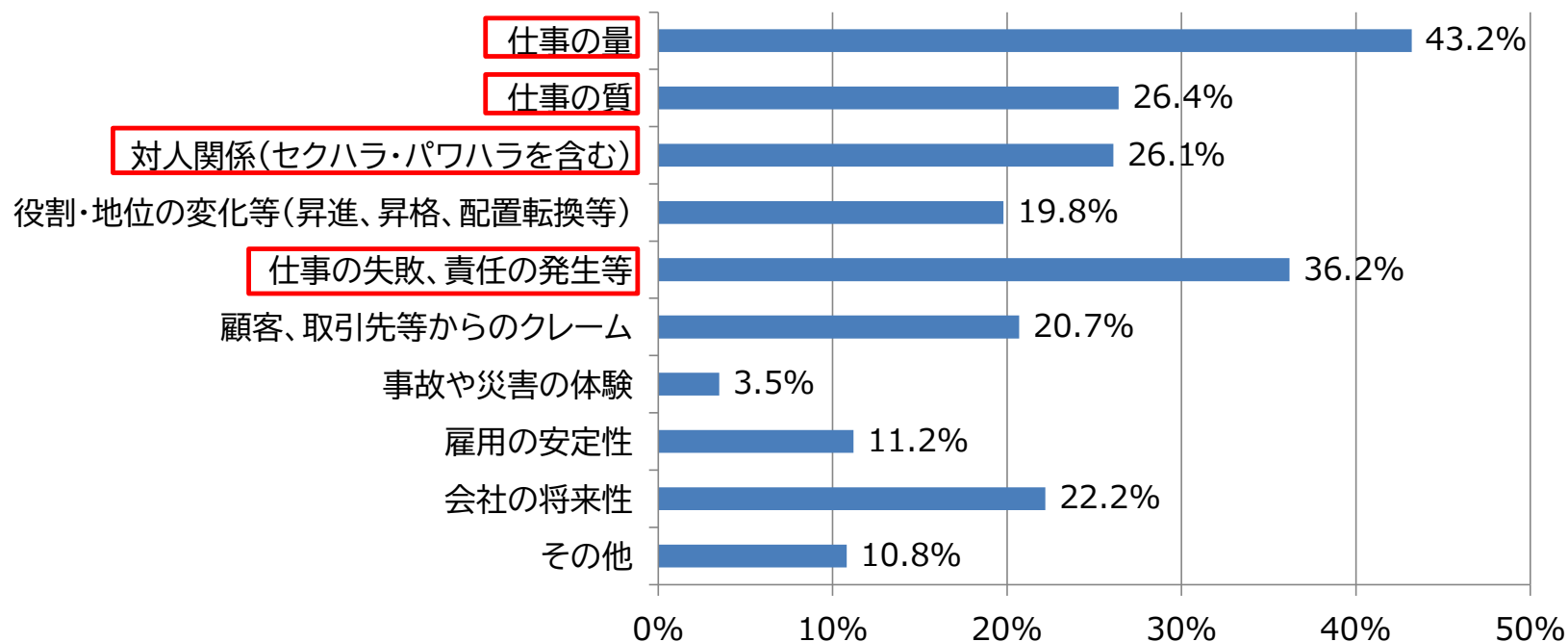
職業生活における強い不安、悩み、ストレスの内容

職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じるとする労働者が挙げているストレス要因は、「仕事の量」、「仕事の失敗、責任の発生等」、「仕事の質」、「対人関係」等であった。

職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている内容

※ 3つまでの複数回答

※ 職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者(68.3%)を100%として集計



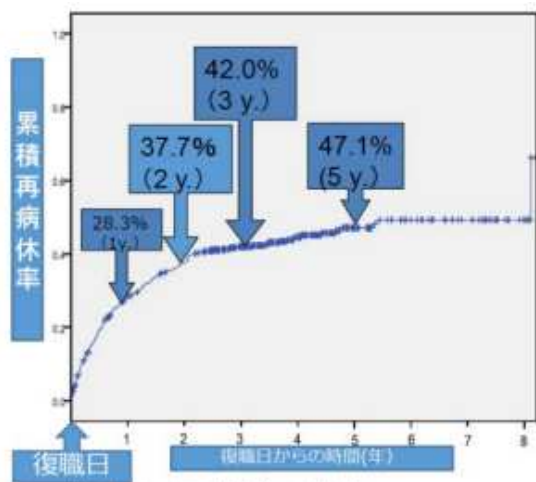
出典:令和6年労働安全衛生調査(実態調査)

メンタルヘルス不調による休職期間

メンタルヘルス不調による病休期間(1回目)は平均94.6日(約3か月)

※ なお、復職後再病休したケースでは、病休期間は1回目は平均107日(約3.5か月)、2回目は平均157日(約5か月)で、2回目の病休日数が長くなる傾向。

メンタルヘルス不調となった労働者の約半数が復職後再病休



復職後の再病休率の推移

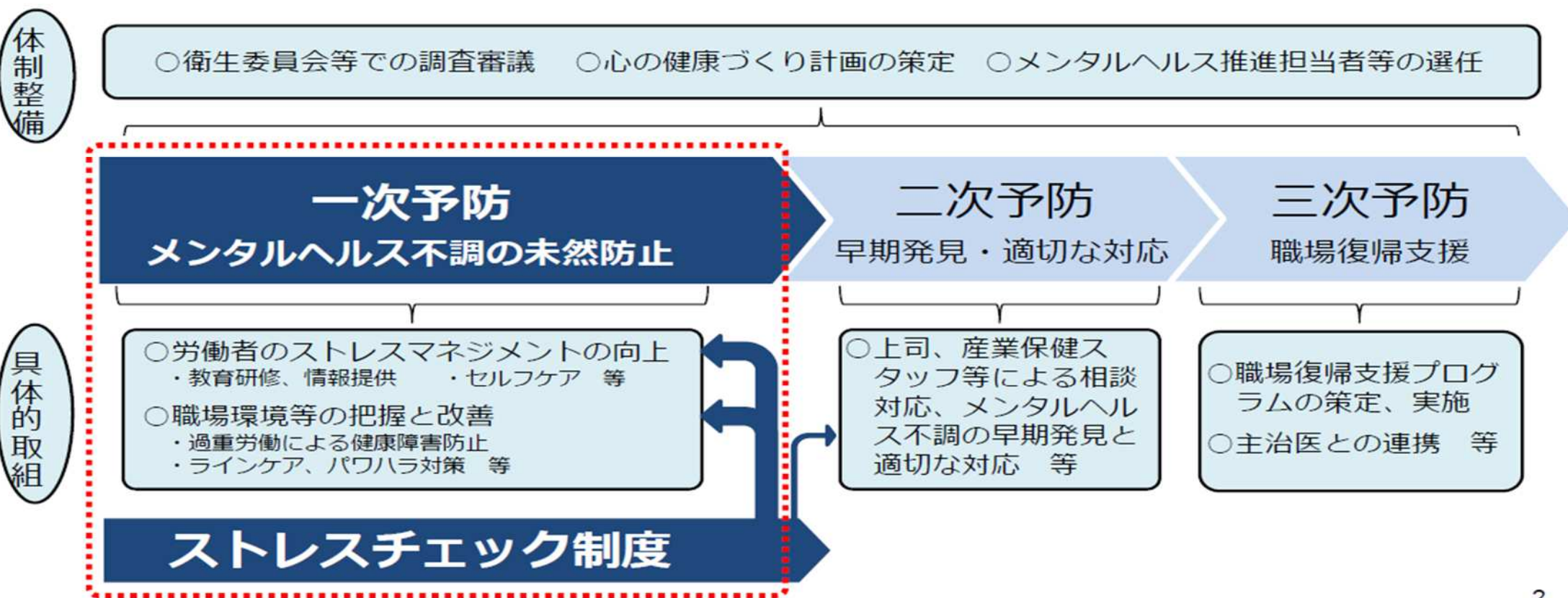
	復職日から1年	2年	3年	5年
累積再病休率	28.3%	37.7%	42.0%	47.1%

特に最初の1年は、再発に要注意

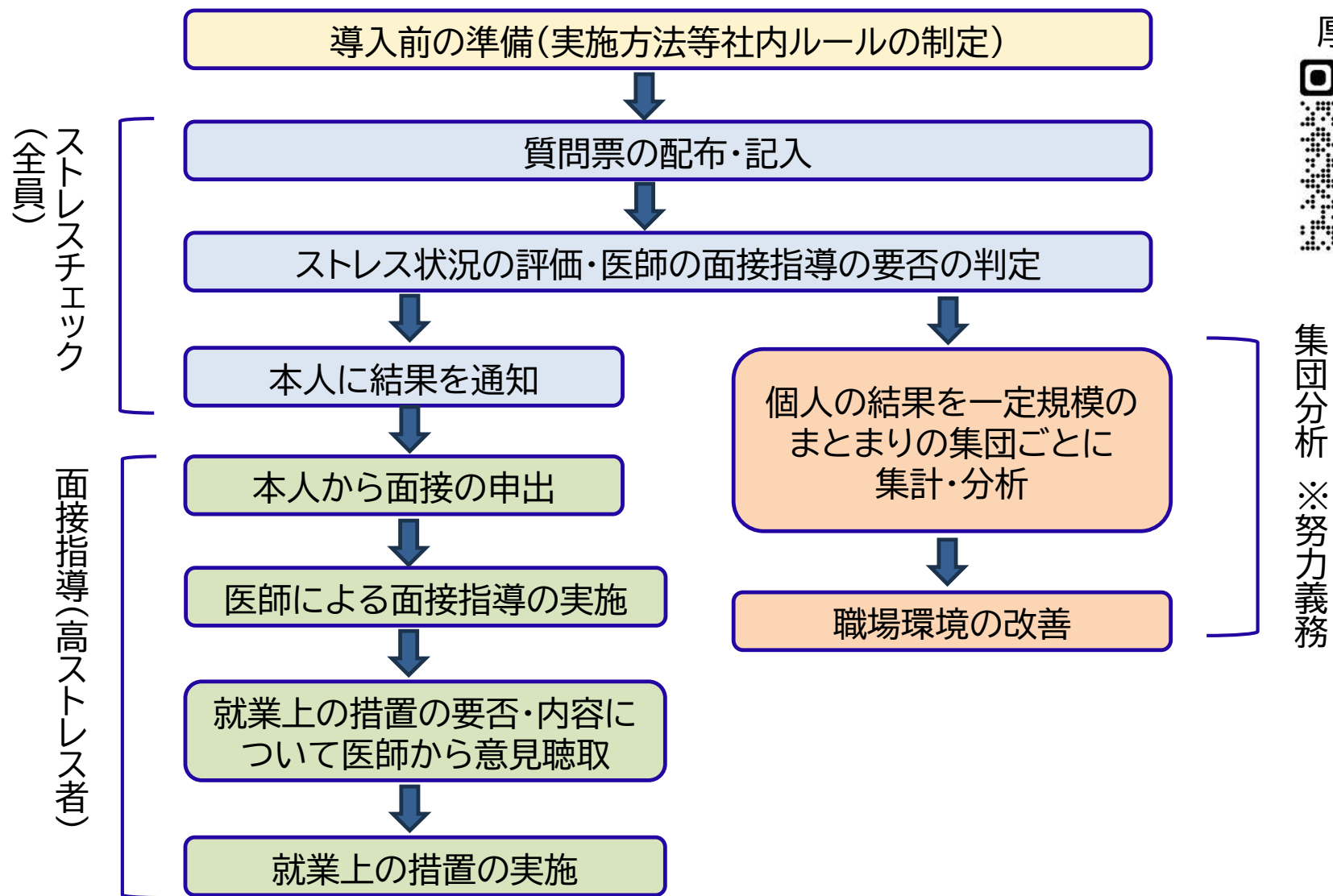
出典:厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金「主治医と産業医の連携に関する有効な手法の提案に関する研究」(H26-28)
(研究代表者 横山和仁 順天堂大学医学部衛生学講座教授)

メンタルヘルス対策の体系とストレスチェック制度

- 事業場における労働者のメンタルヘルスカケアは、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。
- ストレスチェック制度は、これらのうち特に一次予防のための措置を強化する観点から導入され、当該制度の推進等を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策の促進が図られている。



ストレスチェック制度について



ストレスチェック制度の導入

導入前の準備(実施方法等社内ルールの制定)

- ①会社としての方針表明「メンタルヘルス不調の未然防止のためにストレスチェック制度を実施する」
- ②事業場の衛生委員会等でストレスチェック実施に関する話し合いを行う

【話し合う内容】

- ストレスチェックは誰に実施させるのか
- ストレスチェックはいつ実施するのか
- どんな質問票を使用するのか
- 高ストレス者はどのように選ぶのか
- 面接指導の申し出は誰にすればよいのか
- 面接指導はどの医師に依頼して行うのか
- 集団分析はどんな方法で行うのか
- ストレスチェックの結果は、誰が、どこに保存するのか

→「ストレスチェック実施規程」として明文化
労働者に周知する

【役割分担】

- ストレスチェック制度全体の担当者
(メンタルヘルス推進担当者や衛生管理者)
…実施計画の策定や実施の管理等
- 実施者
(産業医、その他の医師、保健師、研修を受けた看護師・精神保健福祉士・歯科医師・公認心理師等)
- ストレスチェック制度実施事務従事者
(産業保健スタッフや事務担当者(人事権無し))
…実施者の補助(調査票の回収、データ入力等)
結果の通知、面接指導の申出勧奨等
- 面接指導の担当医師(産業医等)

質問票の配布・記入

※質問票の配布については、人事権のある者が行ってもよいが、回収については人事権のない者(実施者もしくは実施事務従事者)が行うこと。(封筒に入れて封をしてもらった状態で回収するなどの配慮を行う)

厚生労働省の推奨している質問票



←57項目

簡略版23項目→



ストレス状況の評価・医師の面接指導の要否の判定

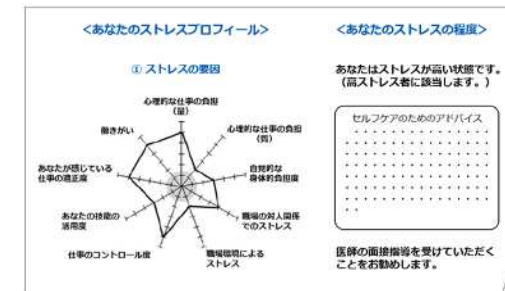
高ストレス者と判定された者のうちから、実施者が面接指導の要否を判定する。

質問票のイメージ

	そ し た	ま ま あ だ	ち や が う	ち が う
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. 非常にたくさん仕事をしなければならぬ	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
...				
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. 透気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱい	1	2	3	4
...				
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	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4

本人に結果を通知

実施者から直接本人に結果と面接指導対象該当の有無が通知される。
結果については、労働者本人の**同意**なく事業者には通知されない。



結果の保存

- ・結果の通知後に同意書を提出してもらう
- ・面接指導を希望する＝結果の開示に同意

ストレスチェックの結果データについては実施者または実施事務従事者が保存する。
労働者の同意があり、事業者には提供された結果や、同意書等については、事業者が5年間保存する
※厳重管理。

本人から面接の申出

労働者本人の意思により、通知から概ね1か月以内に申出を行う。

→申出の強要や申出による不利益取扱が行われないよう留意しつつ、事業場が面接指導を勧奨するのは可。

面接指導は原則として就業時間中に実施する。候補日を複数設け、受けやすい環境を整えることが望ましい。

→やむを得ず就業時間外に受ける場合……賃金や費用は会社負担が望ましい。

- ✓ 申出がない場合は、産業医への相談日の設定、保健師、産業カウンセラー等への相談窓口設置など、高ストレス者が放置されない環境を整える。

○ 面接指導の勧奨文書例①

～ストレスチェック受検者の皆様へ～

ストレスチェックの受検結果をお知らせ致します。あなたのストレスチェック結果はいかがだったでしょうか？

1) ストレスチェック結果に基づく医師による面接指導について

職場でストレスを感じる労働者の割合は年々増加傾向にあり、メンタルヘルス不調による労災認定も増加してきています。そのような現状を鑑み、平成26年の労働安全衛生法改正により、「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)の実施が事業者には義務付けられることとなりました。

制度の狙いは、労働者の皆様に年一回、自身のストレスに関する気づきの機会をもたせていただくことですが、高ストレス状態にある労働者に対して医師の面接指導を受けていただき、必要な範囲で就業上の措置(時間外労働の制限、作業の転換など)を講ずることでメンタルヘルス不調に進展することを未然に防止するのにも目的として掲げられています。

面接指導を受けるかどうかはあくまでも任意であり、会社側から指示や強要はできませんし、受けないことによる不利益な取扱いは行っていないとされていますが、医師の面接により、自身で気づいていない心身不調について把握するきっかけになるとも思われます。今回のストレスチェックで高ストレスという結果だった受検者の方につきましては、この機会に是非、(事業者(上司)に申出で)医師による面接指導をお勧め致します。下記の窓口にお申し出ください。

[面接指導の窓口]

〇〇会社××部 健康管理室 担当：〇〇 〇〇

連絡先：電話番号 0X-XXXX-XXXX、内線????、メールアドレス：????@???-????.co.jp

2) 社内外相談窓口について

また、ストレスチェック制度に基づく医師の面接指導以外にも、社内外に以下のような相談窓口が用意されています。今回のストレスチェックの結果に関わらず、どなたでも利用できますので、体調面で何か気になることがあればご相談ください。

[社内相談窓口]

〇〇会社××部 健康管理室 保健師 〇〇 〇〇

連絡先：電話番号 0X-XXXX-XXXX、内線 XXXX、メールアドレス：????@???-????.co.jp

[社外相談窓口]

(株)##### (契約メンタルヘルスサービス機関)

電話カウンセリング 0120-XX-XXXX / 予約対面カウンセリング 0120-XXX-XXXX

[公的機関]

メール相談：「働く人のこころの耳メール相談」<http://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

電話相談：「こころほっとライン」0120-565-455 (通話料無料)

医師による面接指導の実施

申出から1か月以内に実施する。原則として対面で実施する。選任している産業医が望ましい。

就業上の措置の要否・内容について医師から意見聴取

面接指導から1か月以内に実施する。
意見聴取結果については、記録を作成し、事業者が5年間保存する。

- ①実施年月日
- ②労働者の氏名
- ③面接指導を行った医師の氏名
- ④労働者の勤務の状況、ストレスの状況、その他心身の状況
- ⑤就業上の措置に関する医師の意見(「通常勤務」「就業制限」「要休業」、職場環境改善について等。)

就業上の措置の実施

医師の意見を踏まえ、労働者と十分に話し合った上で措置を決定する。
産業医、人事、健康管理部門、管理監督者との連携が不可欠。

個人の結果を一定規模のまとまりの集団ごとに集計・分析

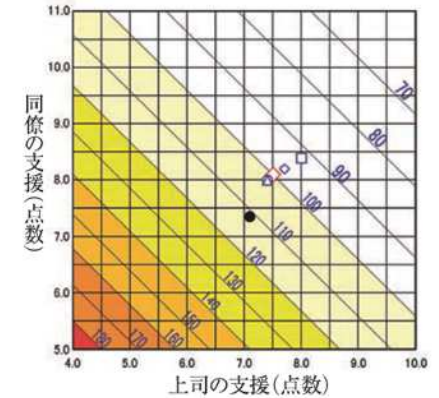
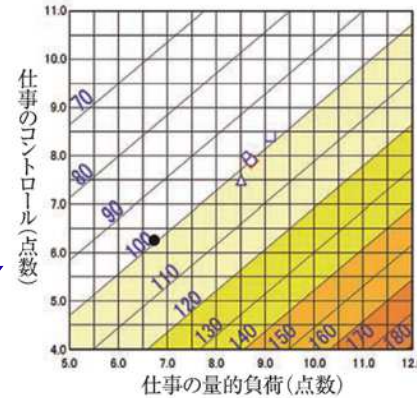
個人の特定を防ぐため、1集団は原則**10人以上**とする。

- ①営業・事務などの職種ごとに分析する
- ②複数の部署を合算して分析する

赤いゾーンに近づくほど、健康リスク(メンタル不調や健康問題の起こりやすさ)が高くなる。

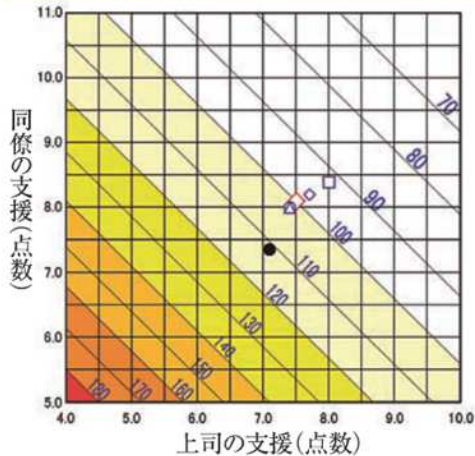
全国平均と比較することで、自社組織で早急な対策が必要か確認できる。

「職業性ストレス簡易調査票」に基づく「仕事のストレス判定図」による集団分析例
※全国平均と職場ごとの平均を比較して、問題の有無を把握



◇ 全国平均 □ 管理職 ○ 専門職 ◇ 事務職 △ 現業職 ● 営業部

職場環境の改善



点数が高い場合

<コミュニケーション不足、職場環境に関する改善が必要>

- ミーティングを定期的に行う
- 打合せスペースを作る
- 上司が在席する時間を決める
- スケジュール共有表を活用する
- 社内イベントを活用する
- 適切な助言や励まし
- 方針や見通しを共有する

ストレスチェック制度について①

職場のメンタルヘルス対策の推進（公布後3年以内に政令で定める日から施行）

ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている常用労働者数50人未満の事業場においても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられました。

公布日(令和7年5月14日)から**3年以内**に施行

	ストレスチェック	集団分析・職場環境改善
50人以上の事業場	義務	努力義務
50人未満の事業場	努力義務 → 義務	努力義務

ストレスチェック制度について②

50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法について **マニュアルを作成**



	50人以上の事業場 産業医選任（義務）	50人未満の事業場
ストレスチェック	産業医又は外部委託 外部委託の場合、1人当たり数百円から千円程度（※）	労働者のプライバシー保護の観点から、原則、 外部委託を推奨 外部委託 1人当たり 数百円から千円程度 （※）
医師の面接指導	産業医又は外部委託 外部委託の場合、高ストレス者1人当たり2万円程度（※）	全国350の 地域産業保健センター の体制を強化、登録産業医が面接指導を 無料で実施
監督署への報告	実施結果の報告義務	監督署への報告義務は課さない

（※）厚生労働省が、ストレスチェック関連サービスを提供する健診機関等の外部機関を対象に実施したアンケート調査結果（令和6年）

50人未満の事業場の負担等に配慮し、**施行までの十分な準備期間を確保**

受検対象者

1. 無期雇用の労働者（有期雇用であっても、①契約期間が1年以上の者、又は②更新により1年以上雇用されている者、③更新により1年以上雇用される予定の者）
2. 1週間の労働時間数が、当該事業場で同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上である短時間労働者（2分の1以上であれば努力義務）

※派遣先の派遣労働者は含めない

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 → <input type="text"/> 年分	検査実施年月	7:平成 → <input type="text"/> 年分
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	<input type="checkbox"/>	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	<input type="text"/> 人
面接指導を実施した医師	<input type="checkbox"/>	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	<input type="text"/> 人
集団ごとの分析の実施の有無	<input type="checkbox"/>	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	<input type="text"/> 人

「在籍労働者数」

ストレスチェックの実施時点(実施年月の末日現在)でストレスチェックの実施対象になる常時使用労働者の数を記載。

1週間の所定労働時間数が通常の労働者の3/4未満であるパートタイム労働者や、派遣先における派遣労働者は含めない。

「検査を受けた労働者数」「面接指導を受けた労働者数」は「在籍労働者数」(ストレスチェックの対象労働者数)の"内数"になること。

所轄労働基準監督署に年1回提出する
改正後も労働者数50人未満の事業場は提出義務なし



「入力支援サービス」
<https://www.chohyo-shien.mhlw.go.jp/>

産業医 氏名 所属医療機関の名称及び所在地

年 月 日 事業者職氏名
労働基準監督署長殿



佐賀産業保健総合支援センター

★メンタルヘルスに関する個別相談機関

☆管理監督者、産業医などへの支援機関

窓口開設時間 8:30 ~ 17:15

☎0952-41-1888

地域産業保健センター

★メンタルヘルスに関する個別相談機関
(50人未満の小規模事業場に対応)

佐賀 地域産業保健センター ☎ 080-5952-8508
☎ 080-5952-8509

唐津東松浦 地域産業保健センター ☎ 080-5952-8510

杵藤 地域産業保健センター ☎ 080-5952-8511

伊万里・有田 地域産業保健センター ☎ 080-5952-8512

各地域保健福祉事務所

★メンタルヘルスに関する個別相談機関

佐賀中部保健福祉事務所 ☎(0952)30-1691

鳥栖保健福祉事務所 ☎(0942)83-3579

唐津保健福祉事務所 ☎(0955)73-4187

伊万里保健福祉事務所 ☎(0955)23-2101

杵藤保健福祉事務所 ☎(0954)22-2105

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

こころの耳

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



佐賀県精神保健福祉センター

★メンタルヘルスに関する個別相談機関

☆管理監督者などへの教育の協力

代表 ☎(0952)73-5060

佐賀こころの電話 ☎(0952)73-5556