

心の健康づくり計画策定のすすめ

滋賀労働局 彦根労働基準監督署

メンタルヘルスケアの体制整備

メンタルヘルスケアとは、心の健康対策のことを言います。

社内の体制整備と具体的な取組の組み合わせにより、長期的な継続性のある取組にしましょう。

体制整備のきっかけ

監督署の指導を受けた、社内で衛生対策に取り組むことになった等のきっかけで、メンタルヘルスケアに取り組む際、何から始めるとよいのでしょうか。

メンタルヘルスケアは、中長期的な視点に立って、継続的に取り組むことが重要です。

予防の3観点から、具体的な取組事項を定めることで、取組の目的が明確になります。

体制整備にあたっては、労働者数にかかわらず、委員会、ミーティング等の場を活用し、メンタルヘルスケアの方針を定めるようにしてください。



労働者と協議する場の確保

労働者50人以上の事業場では、安全委員会、衛生委員会等を置き、安全衛生について議論していただいています。50人未満の事業場ではどうでしょうか。

労働安全衛生規則第23条の2では、次のように定めています。

「委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければならない。」

関係労働者とは、安全問題、衛生問題について当該作業に関係のある労働者を言います。

労働者が1人でもいれば、会議、ミーティング、懇談会などの機会をとらえて安全や衛生について意見を聴くようにしてください。

予防の3観点

メンタルヘルスケアは、1次予防、2次予防、3次予防に分かれます。

心の健康づくり計画は、これらの予防に係る取組の基盤です。

予防取組の例（ラインケアの場合）

【1次予防】未然防止

- ・良好な人間関係の保持
- ・職場環境改善、環境整備

【2次予防】早期発見、対処

- ・相談窓口の整備
- ・社内産業保健スタッフからの情報収集

【3次予防】職場復帰支援

- ・診断書等に基づく職場復帰
- ・産業保健スタッフとの面談勧奨

メンタルヘルスケアの取組状況（R4）

令和4年の取組状況は、下表のとおりでした（令和3年59.2%、令和2年61.4%）。

労働者50人以上の事業場の約9割が取り組む一方、労働者が50人未満の事業場では、急激に取組が減っています。

これは、労働者50人以上の事業場にストレスチェック実施義務がある以外にも、取組の人的余裕がないことなどが要因として考えられます。

令和4年	63.4
1000人～	99.7
500～999人	99.3
300～499人	98.2
100～299人	96.8
50～99人	87.2
30～49人	73.1
10～29人	55.7

ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会

令和6年3月以降に7回開催され、中間取りまとめが公表されました。



中間とりまとめの要旨

・ストレスチェックの実施については、50人未満の事業場において当分の間努力義務とされているが、現時点において、ストレスチェックを実施する場合の労働者のプライバシー保護については、外部機関の活用等により、対応可能な環境が一定程度整備されていると考えられることから、十分な支援体制の整備等を図った上で、**ストレスチェックの実施義務対象を50人未満の全ての事業場に拡大することが適当**である。

・50人未満の事業場においては、産業医がおらず適切な情報管理等が困難な場合もあるため、原則として、ストレスチェックの実施は労働者のプライバシー保護の観点から外部委託することが推奨される。

また、50人未満の事業場には、現在の50人以上の事業場における実施内容を一律に求めることは困難なことから、50人未満の事業場に即した現実的で実効性のある実施内容を求めていく必要がある。

・ストレスチェックの実施結果の労働基準監督署への報告義務は、一般健診と同様に、50人未満の事業場については、負担軽減の観点から課さないことが適当である。

ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会



令和6年3月以降に7回開催され、中間取りまとめが公表されました。

中間とりまとめの要旨（続き）

・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し、周知を徹底することを前提とする。特に、10人未満等の小規模な事業場については、その実情を考慮した取り組み可能な実施内容を示す必要がある。

・地域産業保健総合支援センターにおいては、50人未満の事業場に対して、登録産業医・保健師等による産業保健支援サービスを無料で提供しており、高ストレス者の面接指導について、登録産業医により対応している。

ストレスチェックの義務対象を50人未満の事業場に拡大する場合、面接指導の対象者が大幅に増えることが予想される。円滑な施行に資するよう、登録産業医等の充実など、地産保で高ストレス者の面接指導に対応するための体制強化を図ることが不可欠である。

・これらの支援体制の整備、支援を含めた制度の周知、その上での50人未満の事業場における実施体制の整備に要する期間を確保するため、**十分な準備期間の設定を行うことが適当**である。

5分でできる職場のストレスセルフチェック

ストレスチェックが全事業場に拡大する可能性があります、一定の準備期間が見込まれます。

厚生労働省ポータルサイト「こころの耳」のストレスセルフチェックは、無料でご利用いただけます。

あくまでセルフチェック

こころの耳では、いつでも誰でもストレスセルフチェックを受検できます。

ただし、このセルフチェックを受検させただけでは、現行の労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施したことにはなりませんのでご注意ください。

質問は全部で57問、所要時間は約5分です。

結果はPDFフォーマットで端末に保存することができるので、定期的に受検し、ご自身のストレスレベルを把握してください。



3つのR

・ R e s t (休養)

睡眠、休息

【疲れた、眠い ⇒ 「休め」のサイン】

・ R e c r i a t i o n (気晴らし)

適度な運動、趣味、娯楽

・ R e l a x (リラックス)

ストレッチ、音楽

【楽しい ⇒ 「穏やかな」気持ち】

心の健康づくり計画とは

平成18年の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」において示された、メンタルヘルスケアの計画です。

内容

計画に盛り込む内容は、以下のとおりです。

①事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関すること **【重要】**

②事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること

【ポイント】労働者、管理監督者、産業保健スタッフ（メンタルヘルス推進担当者、衛生管理者、産業医）、
人事労務部門、衛生委員会の役割、ストレスチェックの位置づけを明確化

③事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること

④メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること

【ポイント】 **外部**相談窓口の確保 →厚生労働省「こころの耳」

⑤労働者の健康情報の保護に関すること

⑥心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること

【ポイント】長期目標、年次目標、それに対する評価（PDCAサイクル）

⑦その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること



心の健康づくり計画（例）

A 事業場における心の健康づくり計画及びストレスチェック実施計画（例）

● 1 心の健康づくり活動方針

(1) 位置づけ

本計画は、当社規則「安全衛生管理規則」に基づき、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等に従って、当社の心の健康づくり活動ならびに労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査（以下ストレスチェック）の具体的な推進方法を定め、もって従業員の心の健康づくり及び活気のある職場づくりに取り組むためのものである。

(2) 心の健康づくりの目標

従業員の心の健康は、従業員とその家族の幸福な生活のために、また事業場の生産性及び活気のある職場づくりのために重要な課題であることを認識し、メンタルヘルス不調への対応だけでなく、職場でのコミュニケーションの活性化などを含めた広い意味での心の健康づくりに取り組む。

具体的には以下の目標を20XX年までの〇年間に達成する。

- ① 管理監督者を含む従業員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようになる。
- ② 円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行う。
- ③ 管理監督者を含む従業員全員の心の健康問題を発生させない。

(3) 推進体制

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ（産業医、事業場内メンタルヘルス推進担当者等）、人事労務部門、外部機関がそれぞれの役割を果たす。

(4) 推進事項

以下のとおり実施する。

ア 相談体制

管理監督者を含む従業員が相談しやすい相談窓口の設置など、心の健康に関する相談体制の充実を図る。

イ 教育・研修及び情報提供

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ及び人事労務部門がそれぞれの役割を理解し、状況に応じて適切な活動を推進できるように情報提供及び教育・研修の計画的な実施を図る。

ウ ストレス対策

従業員がストレスに気づいて対処できるように、また、職場環境等におけるストレスを減らすように、ストレスチェックをはじめ各種のストレス対策・職場環境改善対策を実施する。

エ マニュアル等

心の健康づくりの体制整備やストレスチェックの実施等の進め方を示す文書・マニュアル等を作成し、全社に周知・徹底する。

オ プライバシーへの配慮

従業員が安心して活動に取り組めるよう、個人情報の秘密保持に十分配慮する。

● 2 心の健康づくり推進体制及びストレスチェック実施体制

従業員、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ、人事労務部門及び衛生委員会の役割を以下のとおりとする。

ア 従業員

従業員はストレスや心の健康について理解し、またストレスチェックの受検の機会を活用することで、自分のストレスに適切に対処し、必要に応じてストレスチェック結果に基づく面接指導やメンタルヘルス相談を利用すること。

イ 管理監督者

管理監督者は、職場の管理監督者として、ストレスチェ

計画を定め、それに沿った取組を

心の健康づくり計画の例は、リーフレット「職場における心の健康づくり」で示されています（最新版：令和6年7月）。



心の健康づくり計画（例） 年間計画

規則のように計画を策定する以外にも、年間計画に各月の取組事項等を定める方法があります。

心の健康づくり推進計画(令和6年度)

事業場名

基本方針	従業員心の健康は、従業員とその家庭の幸福な生活、活気のある職場のために重要な問題であることを認識し、精神疾患のみだけでなく、広く職場のコミュニケーションの活性化など心の健康づくりに取り組む。		
目標	1 心の健康づくり問題について、従業員の理解を得る。 2 コミュニケーションの活性化により活気あるしよくばを形成する。 3 管理監督者が心の健康問題について理解し、部下からの相談対応の技法を習得する。		
基本的実施事項	1 個人のプライバシー保護の徹底 2 心の健康づくり体制の整備 3 従業員が相談しやすい相談窓口の開設 4 管理監督者への心の健康に係る研修会の実施 5 衛生委員会での心の健康問題の審議		
推進体制		担当者	役割
	担当部署及び責任者	〇〇 〇〇	心の健康問題の総括、連絡調整、情報の収集
	衛生管理者職氏名	△△ △△	産業医と協力し、活動を推進すること。
	メンタルヘルス推進担当者	□□ □□	研修等の実施、関係者との連絡調整
	産業保健スタッフ	〇〇 〇〇	管理監督者等の活動の支援
	人事労務部門担当者	△△ △△	相談への対応、労働時間等の改善及び適正配置
	産業医	□□ □□	計画立案への協力、相談への対応等
	衛生委員会	〇〇 〇〇	心の健康問題の審議等

月別重点実施事項

月	重点実施事項	責任者	対象者	月	重点実施事項	責任者	対象者
4月	衛生委員会 推進体制の整備			10月	衛生委員会 全国労働衛生週間		
5月	衛生委員会 相談窓口の開設 管理者に対する研修			11月	衛生委員会		
6月	衛生委員会 全国安全週間準備月間 ストレスチェックの実施			12月	衛生委員会 定期健康診断の実施		
7月	衛生委員会 全国安全週間			1月	衛生委員会		
8月	衛生委員会			2月	衛生委員会		
9月	衛生委員会 全国労働衛生週間準備月間 心の問題に関する研修会の実施			3月	衛生委員会 (次年度計画の審議)		

【ポイント】

- ・月間計画のみではなく、基本方針、目標等を定めるようにしてください。
- ・担当者制により、衛生管理者等の一部の人への業務負担増を避け、責任ある取組になるという利点があります。