

東京労働局発表
平成22年6月15日

担 当	東京労働局 労働基準部
	労災補償課長 白石 好春
	主任労災補償監察官 小太刀映子
	労働衛生課長 駒場 修一
	主任労働衛生専門官 吉田 謙一
	電話：03-3512-1544

平成21年度における脳・心臓疾患（過労死等）及び精神障害等事案（過労自殺含む）に係る労災補償状況（東京労働局分）について

◎東京労働局においては、平成21年度中に行われた管下18労働基準監督署における脳・心臓疾患及び精神障害等事案に係る労災請求・認定件数を取りまとめた。その概要は、次のとおりである。

- ①脳・心臓疾患（過労死等）の請求・認定件数は、高水準ながらも減少。
 - ・請求件数は130件であり、前年度に比べ18件（12.1%）減
 - ・認定件数は45件であり、前年度に比べ28件（38.3%）減
- ②精神障害等事案（過労自殺含む）の請求件数は増加、認定件数は減少。
 - ・請求件数は201件であり、前年度に比べ43件（27.2%）増
 - ・認定件数は33件であり、前年度に比べ7件（17.5%）減

（業種別・職種別・年齢別認定件数等は、別表のとおり。）

◎東京労働局においては、過労死・過労自殺防止に向けて長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策等を一層積極的に推進することとしている。（別紙のとおり。）

【別表】

1 脳血管疾患及び虚血性心疾患等（「過労死」等）の労災補償状況

(件)

区分		年度		平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
脳・心臓疾患	請求件数	東京		141	148	130
		全国		931	889	767
	認定件数	東京		60	73	45
		全国		392	377	293

注) 認定件数は当該年度に請求されたものに限るものではない。

2 精神障害等の労災補償状況

(件)

区分		年度		平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
精神障害等	請求件数	東京		177	158	201
		全国		952	927	1135
	認定件数	東京		50	40	33
		全国		268	269	233
うち自殺 (未遂を含む。)	請求件数	東京		27	21	24
		全国		164	148	157
	認定件数	東京		13	10	6
		全国		81	66	63

注) 認定件数は当該年度に請求されたものに限るものではない。

3 業種別認定件数（東京労働局分）

(件)

年 度 業 種	脳・心臓疾患			精神障害等(うち自殺)		
	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
建 設 業	8	11	5	6(1)	6(4)	1
製 造 業	6	5	4	4	6(1)	0
電機ガス水道	1	1	1	0	0	2
情報通信業	2	6	6	8(5)	11(2)	5(2)
運 輸 業	9	8	3	4	0	1(1)
卸売・小売業	8	14	10	7(2)	2	5
金融・保険業	1	0	0	2(1)	3	2
不 動 産 業	1	1	0	1	0	0
飲食店・宿泊業	4	10	5	2	5(2)	3(1)
医療・福祉	3	3	1	3	0	4(1)
教育学習支援業	1	0	0	0	0	1
サービス業	16	14	10	13(4)	7(1)	9(1)
合 計	60	73	45	50(13)	40(10)	33(6)

注) 業種については、「日本標準産業分類（大分類）」による。

4 職種別認定件数（東京労働局分）

(件)

年 度 職 種	脳・心臓疾患			精神障害等(うち自殺)		
	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
専門技術職	16	15	6	13(4)	16(4)	13(3)
管 理 職	6	2	1	4(2)	3(1)	0(0)
事 務 職	9	19	14	16(5)	10(2)	11(2)
販 売 職	6	4	5	2(0)	3(0)	3(0)
サービス職	8	14	6	4(2)	4(2)	2(0)
運輸通信職	6	9	3	4(0)	0(0)	0(0)
労務作業職	4	9	7	6(0)	3(1)	4(1)
保 安 職	5	1	3	1(0)	1(0)	0(0)
合 計	60	73	45	50(13)	40(10)	33(6)

注) 職種については、「日本標準職業分類」による。

5 年齢別認定件数（東京労働局分）

(件)

年 度 年齢	脳・心臓疾患			精神障害等(うち自殺)		
	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
29 歳以下	4	2	1	13(4)	14(4)	11(1)
30～39 歳	11	15	13	20(4)	15(3)	9(3)
40～49 歳	18	29	10	13(3)	8(2)	9(1)
50～59 歳	20	25	15	2(2)	3(1)	4(1)
60 歳以上	7	2	6	2(0)	0(0)	0(0)
合 計	60	73	45	50(13)	40(10)	33(6)

東京労働局における過労死・過労自殺等の防止に向けた取組

- ① 長時間労働抑制を重点として、時間外労働協定の適正化のための窓口指導、法令遵守徹底のための監督指導等を実施する。
- ② 「過重労働による健康障害防止運動」(別添資料 NO.1) を展開するとともに、「定期健康診断における有所見率の改善を図るための取組」(別添資料 NO.2) について、事業者等に対し周知啓発等を行い、脳・心臓疾患等の健康障害を発生させない職場づくりの促進を図る。
- ③ メンタルヘルス対策を重点的に推進する。(別添資料 NO.3)
 - ア 「事業場における労働者の心の健康の保持増進のための指針」(別添資料 NO.4) 等を周知する。
 - イ 事業場等からの相談に対し専門家によるアドバイスを行う「メンタルヘルス対策支援センター」(別添資料 NO.3裏面) の活用促進を図る。
 - ウ 「地域産業保健センター」(別添資料 NO.5) の利用促進を図る。
 - エ 9月3日に九段会館においてメンタルヘルス対策の推進と快適職場の形成を目指した「産業保健フォーラム」を開催する。(詳細は改めて発表予定です。)

みつめようみんなの健康 みなおそうオーバーワーク

実施
期間

平成20年4月～平成25年3月
(推進月間 毎年9月)



過重労働による 健康障害防止運動



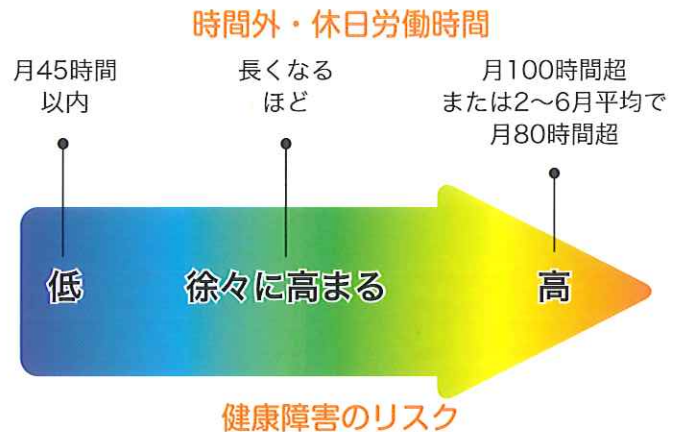
主唱 東京労働局・各労働基準監督署(支署)

協賛 (社)東京労働基準協会連合会、各地区労働基準協会、東京経営者協会、東京商工会議所、
東京都中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会東京都連合会

過重労働による健康障害とは

時間外・休日労働時間と健康障害リスクとの関連について

長時間労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられています。医学的知見を踏まえると、長時間労働時間と脳・心臓疾患の発症などの関連性は右の図のようになりますので参考にしてください。



過重労働による健康障害を防止するためには

1 時間外・休日労働時間を削減しましょう

(1) 36協定は限度基準等に適合したものとなるようにしましょう。

36協定(時間外・休日労働に関する協定)で定める延長時間については、1か月45時間、1年間360時間等、限度時間が定められています。

月45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能な場合でも、実際の時間外労働を月45時間以下とするよう努めましょう。

休日労働についても削減に努めましょう。

- (2) 労働時間を適切に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・就業時刻を確認し、記録しましょう。
- (3) 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画付与制度の活用にも努めましょう。
- (4) 労働時間等の設定の改善を図るため、労働時間等設定改善指針に基づき必要な措置を講じましょう。

2 健康管理体制の整備・健康診断の実施を図りましょう

(1) 労働者の健康管理のため、事業場において選任した産業医及び衛生管理者等に健康管理に関する職務が適切に行わせましょう。

産業医を選任する義務のない事業場(常時50人未満の労働者を使用する事業場)では、地域産業保健センターの産業保健サービスを活用しましょう。

(2) 衛生委員会等において「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関する事」をはじめ健康管理について適切に調査審議を行いましょう。



以下の事項について調査審議を行い、この結果に基づく必要な措置を講じましょう。

- ① 面接指導等の実施方法及び実施体制に関する事。
- ② 面接指導等の申出が適切に行われるための環境整備に関する事。
- ③ 面接指導等の申出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われることがないようにするための対策に関する事。
- ④ 面接指導等を実施する場合における事業場で定める必要な措置の実施に間する基準の策定に関する事。
- ⑤ 事業場における長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知に関する事。

(3)健康診断を確実に実施しましょう。

- ①労働者に対し、1年以内に1回定期健康診断を実施しなければなりません。
- ②深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の特定業務従事者健康診断を実施しなければなりません。
- ③血圧等一定の健康診断項目に異常の所見がある労働者には、労災保険制度による二時健康診断等特定保健指導に関する給付(二時健康診断等給付)制度を活用しましょう。
- ④深夜業に従事する労働者は、自発的健康診断受診支援事業助成金制度を活用できます。

(4)健康診断結果に基づく適切な事後措置を実施しましょう。

- ①有所見者については、健康保持のため必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。
- ②健康診断は、健康管理のための基礎となるものであり、過重労働による健康障害を防止するための就業上の措置を考える良い機会です。わからないことは、気軽に産業医、地域産業保健センター、健康診断を実施した機関などに相談しましょう。
- ③労働者の健康保持増進(THP：トータルヘルス・プロモーション・プラン)の実施にも努めましょう。
※「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」(昭和63年健康保持増進のための指針公示第1号)
- ④「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」等の活用を図りましょう。

3 長時間労働者に対し面接指導等を実施しましょう

長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講ずる必要があります。

面接指導とは、問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことです。

面接指導制度の概要



事業者

①面接指導等の実施の通知

④事後措置の実施

- 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
- 衛生委員会等への報告等

②面接指導等の実施

- 勤務状況・疲労の蓄積状況等の把握
- メンタルヘルス面でのチェック
- 把握結果に基づく必要な指導



労働者

- 月100時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者(申出)
 - 月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積等が認められる者(申出)
 - 事業場で定める基準に該当する者
- ※○印の者については面接指導又は面接指導に準ずる措置の実施(努力義務)

③医師の意見聴取



医師
(産業医等)

産業医を選任する義務のない事業場(常時50人未満の労働者を使用する事業場)では、地域産業保健センターで医師による面接指導等を受けることができます。

過重労働による健康障害防止運動実施要綱

目的

労働者の健康確保は、企業の経済活動にとっても看過できない重要なものであるとともに、労働者自身においても労働福祉の根幹をなすものであり、社会生活を営む上で最も関心の高い事柄である。また、仕事と生活の調和のとれた働き方の実現の推進も期待されているところである。

このため過重労働による健康障害防止運動を通じて、時間外・休日労働の削減等と適切な健康管理によって、疲労の蓄積等による脳・心臓疾患等の健康障害を発生させない職場づくりを促進し、「健康の確保はかけがえのないもの」という気運の醸成を図る。

実施時期

平成20年4月～25年3月

推進月間

本運動を集中的に実施するため、毎年9月を推進月間と定める。

東京労働局・各労働基準監督署の実施事項

(1) 本運動中に実施する事項

- ①関係団体、事業場等に対するポスター、リーフレット等の活用などによる本運動の趣旨・目的及び事業者が講ずべき措置等の内容の周知
- ②産業保健フォーラムの開催
- ③仕事と生活の調和のとれた働き方の普及促進に関するシンポジウムの開催
- ④東京産業保健推進センター及び各地域産業保健センターへの支援等
- ⑤事業場等による取組の好事例の収集・活用
- ⑥監督指導等の実施
- ⑦本運動の効果的推進に必要な事項の実施

(2) 推進月間中に実施する事項

- ①パンフレット等の配布、新聞等の報道媒体、ホームページ等を通じた広報活動
- ②全国労働衛生週間説明会等の開催による周知活動
- ③事業者の実施事項についての指導援助
- ④産業保健フォーラムの開催

協賛団体及び関係団体の実施事項

- ①傘下関係団体及び関係事業場に対する本運動の趣旨・目的及び事業者が講ずべき措置等の内容の周知・指導
- ②傘下関係団体等に対するポスター、リーフレット等資料の配布
- ③事業場等による取組の好事例の収集・活用

事業者の実施事項(事業者が講ずべき措置等)

(1) 本運動中に実施する事項

- ①時間外労働の削減及び労働時間の適正管理
- ②年次有給休暇の取得促進(計画的付与制度の活用)
- ③労働時間等の設定改善
- ④健康診断の実施の徹底と事後措置の実施
- ⑤長時間労働者に対する医師による面接指導の実施
- ⑥長時間労働者に対する保健師等による保健指導の実施等の面接指導に準ずる措置の実施
- ⑦衛生管理体制の整備(衛生管理者、産業医の選任及び職務の実施)
- ⑧衛生委員会等における面接指導等の実施方法等に関する調査審議及び事業場における面接指導等の実施基準の策定
- ⑨深夜業に従事する労働者の自発的健康診断受診支援助成金制度及び労災保険による二次健康診断等給付制度の活用
- ⑩労働者の健康保持増進対策の推進

(2) 推進月間中に実施する事項

- ①労働時間削減の状況の確認と必要に応じた改善
- ②衛生委員会等の活動状況・審議状況の点検と必要に応じた改善
- ③面接指導等及び事後措置の実施状況の確認と面接指導実施基準の見直し
- ④労働者に対する長時間労働による健康障害防止対策の教育の実施

労働者の実施事項

- ①健康確保のための生活習慣の確立
- ②病気の早期発見・早期治療と再発防止
- ③上記の事業者が実施する事項への協力等

労働安全衛生法に基づく

定期健康診断における有所見率[※] の改善に向けた取組の推進について

有所見者に対する保健指導、健康教育等の取組を促進することで、
過労死や職業性疾病を予防しましょう

- 働く方々の健康について、労働安全衛生法に基づく定期健康診断における有所見率の過去10年の推移を見ると、平成11年の43%から年々増加し、平成20年には51%へと初めて5割を超えました。
- また、過重労働による脳・心臓疾患（「過労死」等事案）による労災支給決定件数も年300件台後半と高水準で推移しています。
- 過労死や職業性疾病を予防するためには、有所見となった状態の改善を図ることが重要です。事業者は以下の事項に取り組みましょう。

(※有所見率：健康診断の項目に異常の所見がある方の割合)

事業者の具体的な取組事項

(1) 定期健康診断実施後の措置

健康診断に異常の所見がある方について、医師の意見を勘案し、作業の転換、労働時間の短縮等の就業上の措置を確実に実施しましょう。

(2) 定期健康診断の結果の働く方への通知

定期健康診断結果を働く方へ確実に通知しましょう。

(3) 定期健康診断の結果に基づく保健指導

健康診断の項目に、異常の所見がある方など健康の保持に努める必要がある方について、医師や保健師による栄養改善、運動等の保健指導を行い、働く方自身も保健指導を利用して、その健康の保持に努めましょう。

(4) 健康教育・健康相談等

健康診断の項目に、異常の所見がある方をはじめ、働く方に対し、栄養改善、運動等に取組むよう健康教育、健康相談を行い、働く方自身も健康教育・健康相談等を利用して、健康の保持に努めましょう。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

事業者のチェックリスト

有所見率	事業場				全国値			
	前々年値(%) (A)	前年値(%) (B)	最新値(%) (C)	増加率(%) ((C-A/A)×100)	平成18年(%) (a)	平成19年(%) (b)	平成20年(%) (c)	増加率(%) ((c-a/a)×100)
(1) 定期健康診断全体					49.1	49.9	51.3	4.5
(2) 脳・心臓疾患関係の主な検査項目								
ア 血中脂質検査					30.1	30.8	31.7	5.3
イ 血圧					12.5	12.7	13.8	10.4
ウ 血糖検査					8.4	8.4	9.5	13.1
エ 尿検査(糖)					2.9	2.8	2.7	-6.9
オ 心電図検査					9.1	9.2	9.3	2.2

番号	チェック項目	はい	いいえ
1	定期健康診断における有所見についての医師からの意見聴取を行っていますか。	はい	いいえ
2	1の医師からの意見に基づき、労働時間の短縮、作業の転換等の事後措置を実施していますか。	はい	いいえ
3	定期健康診断の結果を労働者へ通知していますか。	はい	いいえ
4	定期健康診断の結果に基づき、医師又は保健師による保健指導を実施していますか。	はい	いいえ
5	保健指導は、有所見の改善に向けて、食生活等の指導、健康管理に関する情報の提供等の充実を図っていますか。	はい	いいえ
6	労働者は、定期健康診断の結果及び保健指導を利用した健康の保持のための取組を実施していますか。	はい	いいえ 把握していない
7	保健指導等において示された労働者自身が取り組むべき事項(食生活の改善等に取り組むこと)を着実に実施するよう指導していますか。	はい	いいえ
8	労働者に対して、健康教育、健康相談等を実施していますか。	はい	いいえ
9	労働者は、健康教育等を利用した健康の保持増進に努めていますか。	はい	いいえ 把握していない
10	健康教育等の対象は、有所見者のみならず、毎年、検査値が悪化するなど有所見者となることが懸念される者も対象としていますか。	はい	いいえ
11	労働者に対する保健指導、健康教育等においては、個々の労働者の状況に応じて、労働者が取り組むべき具体的な内容(栄養改善、運動等に取り組むこと)を示していますか。	はい	いいえ
12	6及び9の労働者の取組について、取組状況を把握し、必要に応じて指導を行っていますか。	はい	いいえ
13	事業者が取り組むべき事項について計画を作成していますか。	はい	いいえ
14	毎月、産業医が職場巡視を行う日などにおいて、取組の実施状況の確認、健康相談等を行っていますか。	はい	いいえ
15	全国労働衛生週間及びその準備期間において、重点的に、社内誌、講演会、電子メール、掲示等による労働者への啓発、自主点検表等を活用した取組状況の点検、健康相談、健康教育等を実施していますか。	はい	いいえ
16	個々の労働者を対象に、保健指導等の内容、労働者自身の取組状況、定期健康診断の結果等を基に、取組事項の実施状況等の評価を行っていますか。	はい	いいえ
17	事業場全体の取組事項の実施状況等を評価し、今後充実強化すべき事項等を今後の計画に反映させる予定ですか。	はい	いいえ

このリーフレットについてのご質問は、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署までお問い合わせ下さい。
(2010. 04)

当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について

1 職場のメンタルヘルス対策について

職場におけるメンタルヘルス対策については、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（健康保持増進のための指針公示第3号）等により、その充実を図るとともに、平成20年度を初年度とする第11次労働災害防止計画においても重点施策として推進しているところです。

2 現状と問題点

平成19年労働者健康状況調査において、メンタルストレスを感じる労働者は約6割に上っており、精神障害等による労災支給件数も増加しています。また、平成20年度まで11年連続で自殺者3万人を超え、その3割が労働者（被保険者・勤め人）です。しかしながら、メンタルヘルス対策に取り組む企業は3割程度と未だ少ない状況にあります。

さらに、最近の経済情勢から、労働者を取り巻く状況は一層厳しさを増しており、自殺予防対策を含めた労働者のメンタルヘルス対策の推進が以前にも増して重要な課題となっています。



3 当面のメンタルヘルス対策の具体的推進

以上のことから、今般、「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」（平成21年3月26日付け基発第0326002号通達）により、今後のメンタル対策のあり方を示しました。

各事業場においては、労働者のメンタルヘルス不調者発生の未然防止のために、本通達における「事業場におけるメンタルヘルス対策の具体的推進事項」等の実施を図ってください。

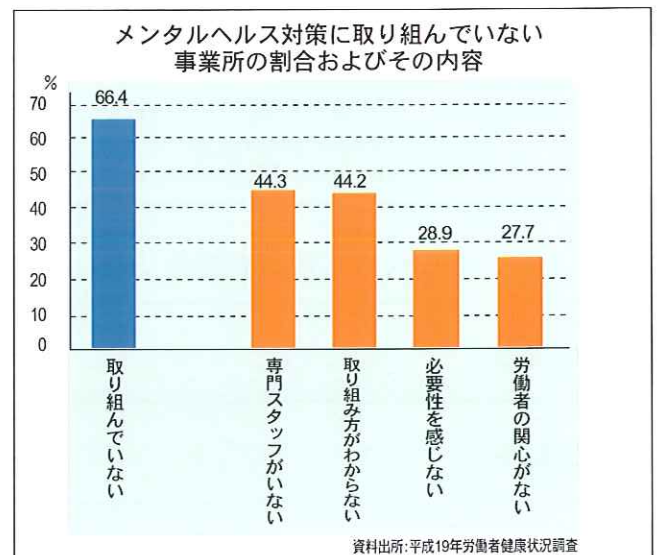
「事業場におけるメンタルヘルス対策」おもな具体的推進事項

- ① 衛生委員会での調査審議の徹底
- ② 事業場における実態の把握
- ③ 「心の健康づくり計画」の策定
- ④ 事業場内体制の整備
- ⑤ 教育研修の実施
- ⑥ 職場環境の把握と改善
- ⑦ メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応
- ⑧ 職場復帰支援

4 メンタルヘルス対策支援センター

メンタルヘルス対策に取り組んでいない事業所の取り組まない理由に、「専門スタッフがいない」、「取り組み方がわからない」が多くあげられています。このため、東京産業保健推進センターに設置されているメンタルヘルス対策支援センターでは、

- ① 専門家によるメンタルヘルスに関する相談
 - ② 事業場を訪問しメンタルヘルス対策のアドバイスを行う訪問支援
 - ③ 登録された相談機関の紹介
- 等の各種支援事業を行っています。



メンタルヘルス対策実施事例およびその効果

事業所概要	
業種	製造業
労働者数	1,293名
平均年齢	38.4歳
メンタルスタッフ	産業医 1名
	人事総務 2名
	衛生管理者 1名
	カウンセラー 1名

心の健康づくり事例集 ～職場におけるメンタルヘルス対策(厚生労働省委託事業)より～

○ 実施事例

・全事業場の従業員向けの基礎知識研修、管理者 向けの階層別研修の実施

① 社員からの相談窓口設置

・希望する社員から契約したカウンセラーに直接メール・電話で申し込める仕組み構築

② メンタルヘルス不調者が発生した場合の復職支援プログラムの作成

③ 管理職の各階層別の研修実施

○ 得られた効果

- ・専門家の意見を聞くことにより、組織的にメンタルヘルスに取り組むことができた。
- ・メンタルヘルスに関する基礎的な知識を植え付けることで従業員の意識向上に繋がった。
- ・外部カウンセラーと契約することにより、社員の対応に迷いがなくなった。
- ・階層別の研修を実施することにより、傾聴技法を身につけ、部署による対応スピードが上がった。よって、メンタルヘルス不調者の早期発見に繋がると認識した。

上記事例からも、メンタルヘルス対策を推進することが、職場の活性化となります。また、事業場外資源(外部相談機関)等を利用することにより、よりスムーズにメンタルヘルス対策が進みます。是非、会社全体でメンタルヘルス対策に取り組んでみてください。

メンタルヘルス対策支援センターの利用ご案内

メンタルヘルス対策支援センターで行っていること

訪問支援業務

事業場に促進員(産業カウンセラー等)がお伺いしてメンタルヘルス対策実施のアドバイスをします。

相談業務

電話、メール、FAX等でも受け付けます。相談業務は相談員によるもののほか、相談員(精神科の医師等)による相談日の設定もあります。(詳細はメンタルヘルス対策支援センターへお問い合わせください)

メンタルヘルス対策支援センター(東京産業保健推進センター内)

東京都千代田区三番町6-14 日本生命三番町ビル3F
 窓口開設時間 13時～17時 電話 03-5211-4483(13時～17時)
 メール mentalshien@sanpo-tokyo.jp FAX 03-5211-4485(24時間受付)
 ホームページ <http://www.sanpo-tokyo.jp/>

費用は無料! ぜひご利用を!

※医療機関ではありませんので、診察等を行えません。必要によって医療機関等適切な機関を紹介いたします。

メンタルヘルス対策支援センター利用 申 込 書

事業場名			所在地				
代表者氏名							
電 話		担当者 職氏名		従業員数	人	業種	
FAX							

※この申込書にご記入のうえ、FAXでお申し込みください。

労働者の心の健康の保持増進のための指針（概要）

1 趣旨

本指針は、労働安全衛生法第70条の2第1項の規定に基づき、同法第69条第1項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずるように努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスケア」という。）が適切かつ有効に実施されるよう、メンタルヘルスケアの原則的な実施方法について定めるものである。

事業者は、本指針に基づき、各事業場の実態に即した形で、メンタルヘルスケアの実施に積極的に取り組むことが望ましい。

2 メンタルヘルスケアの基本的考え方

事業者は、事業場におけるメンタルヘルスケアを積極的に推進するため、衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定するとともに、その実施に当たっては、関係者に対する教育研修・情報提供を行い、「4つのケア」を効果的に推進し、職場環境等の改善、メンタルヘルス不調への対応、職場復帰のための支援が円滑に行われるようにする必要がある。

また、事業者は、心の健康問題の特性、個人の健康情報の保護への配慮、人事労務管理との関係、家庭・個人生活等の職場以外の問題等との関係に留意する必要がある。

3 衛生委員会等における調査審議

メンタルヘルスケアの推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うことが必要である。「心の健康づくり計画」の策定はもとより、その実施体制の整備等の具体的な実施方策や個人情報保護に関する規程等の策定等に当たっては、衛生委員会等において十分調査審議を行うこと。

4 心の健康づくり計画

事業者は、メンタルヘルスケアに関する事業場の現状とその問題点を明確にするとともに、それぞれの事業場の実態と必要性に応じて、その問題点を解決する具体的な取組事項等についての基本的な計画（「心の健康づくり計画」）を策定すること。

5 4つのメンタルヘルスケアの推進

メンタルヘルスケアは、「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」及び「事業場外資源によるケア」の「4つのケア」が継続的かつ計画的に行われることが重要である。

なお、事業者は、メンタルヘルスケア推進の実務を担当する事業場内メンタルヘルス推進担当者を選任するよう努めるものとする。

6 メンタルヘルスケアの具体的進め方

(1) メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供

事業者は、4つのケアが適切に実施されるよう、それぞれの職務に応じ、メンタルヘルスケアの推進に関する教育研修・情報提供を行うものとする。

なお、労働者や管理監督者等に対する教育研修を円滑に実施するため、事業場内に教育研修担当者を計画的に育成することも有効である。

(2) 職場環境等の把握と改善

事業者は、職場環境等の改善に積極的に取り組むとともに、管理監督者等や事業場内産業保健スタッフ等に対し、職場環境等の把握と改善の活動を行いやすい環境を整備するなどの支援を行うものとする。

(3) メンタルヘルス不調への気づきと対応

事業者は、個人情報の保護に十分留意しつつ、労働者、管理監督者等、家族等からの相談に対して適切に対応できる体制を整備するものとする。さらに、相談等により把握した情報を基に、労働者に対して必要な配慮を行うこと、必要に応じて産業医や事業場外の医療機関につないでいくことができるネットワークを整備するよう努めるものとする。

(4) 職場復帰における支援

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にするため、事業者は、その労働者に対する支援を適切に行うものとする。

7 メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要である。

事業者は、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に関し、個人情報の保護に関する法律及び関連する指針等を遵守し、労働者の健康情報の適正な取扱いを図るものとする。

8 小規模事業場におけるメンタルヘルスケアの取組みの留意事項

小規模事業場においては、事業者は、セルフケア、ラインによるケアを中心として、実施可能なところから着実に取組みを進めるとともに、地域産業保健センター等の事業場外資源の提供する支援等を積極的に活用することが望ましい。

東京都地域産業保健センターは、都内18の地区センターで健康相談、健康指導、面接指導等を行っています。

- 健康診断の結果が気になる。
- 健康のため、日頃どんなことに気をつけたらよいか。
- 従業員の健康管理はどうすればよいか。
- メンタルヘルス対策の進め方はどうすればよいか。
- 長時間労働者の面接指導をうけたい。
などについて医師・保健師などがアドバイスします。
- ご希望により事業場を訪問し、健康管理・作業環境改善の方法等のアドバイスを行います。

－地区センター一覧－

東京都地域産業保健センター 地区センター名	所在地	電話番号
東京中央	中央区日本橋久松町 1-2	03-3666-0131
台東区	台東区東上野 3-38-1	03-3831-0077
港	港区麻布十番 1-4-2	03-3582-6261
都南	目黒区鷹番 2-6-10	03-3716-5223
大田	大田区中央 4-30-13	03-3772-2402
東京西部	渋谷区桜丘町 10-1	03-3462-2358
新宿	新宿区新宿 7-26-4	03-3208-2301
東京城北	板橋区大和町 1-7	03-3962-4848
北	北区王子 2-16-11	03-5390-3558
足立・荒川	足立区中央本町 3-4-4	03-3840-2111
東京東部	葛飾区立石 5-15-12	03-3691-8536
江東区	江東区東陽 5-31-18	03-3649-1411
江戸川	江戸川区中央 4-24-14	03-3652-3166
八王子	八王子市明神町 2-11-8	042-642-0182
北多摩	立川市柴崎町 3-16-11	042-524-6135
西多摩	青梅市西分町 3-103	0428-23-2171
多摩東部	三鷹市野崎 1-7-23	0422-47-2155
町田	町田市森野 3-13-20	042-722-9877

※あらかじめ電話の上、ご相談ください。