

厚生労働省  
東京労働局発表  
平成26年12月24日

担当  
東京労働局労働基準部健康課  
健康課長 渡邊富雄  
労働衛生専門官 佐藤幹男  
電話 03-3512-1616

## 平成26年度 企業におけるメンタルヘルス対策の取組 状況を取りまとめました

～ 90%以上の事業場が、メンタルヘルス不調者の相談体制を整備するも、  
事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任は、60%に届かず。～

東京労働局(局長 西岸正人)は、平成26年度、東京都内所在の労働者数150人以上300人未滿の事業場(4,130事業場)に対して、メンタルヘルス対策の取組状況について調査を行い、回答事業場(2,187事業場)の状況を以下のとおり取りまとめました。これは、平成25年度に行った東京都内所在の労働者数300人以上の事業場(2,846事業場)を対象とした調査(回答事業場1,643事業場)に引き続き実施したものです。

東京労働局は、第12次東京労働局労働災害防止計画(平成25年度～同29年度)<sup>1</sup>の目標の一つとして、「安全衛生管理体制の構築が必要なすべての事業場<sup>2</sup>でメンタルヘルス対策に取り組む」ことを掲げ、メンタルヘルス指針<sup>3</sup>などの職場のメンタルヘルス対策を推進しています。

このたび、昨年に引き続き調査したところ、92.6%の事業場がメンタルヘルス不調者の職場内相談体制の整備に取り組んでいました。

しかしながら、職場のメンタルヘルス推進担当者を選任している事業場は、57.6%、休業者の職場復帰支援プログラムを作成している事業場は、55.8%に止まっています。

昨年度の調査結果(労働者数300人以上の事業場)と今年度の調査結果(労働者数150人以上300人未滿の事業場)を比べると、今年度の回答内容が全項目で低くなっています。

{昨年度の回答結果におよそ10ポイント程度以上の差で低い結果となっている項目で、対応が遅れていると思われるものが8項目(4、5、6 ページの調査回答項目番号3、3、4、5、5、6、7、8)あります。}

東京労働局では、今後、労働者数150人未滿の事業場に対しても順次、同様の調査を行い、より多くの事業場でメンタルヘルス対策に取り組んでいただけるように、引き続き、事業場への指導、周知啓発を進めることとします。

### 1 第12次東京労働局労働災害防止計画(平成25年度～同29年度)

東京労働局が、国が策定した第12次労働災害防止計画の推進のために、東京都内の労働者の安全と健康を確保するため策定した5ヵ年の推進計画のことです。

### 2 安全衛生管理体制の構築が必要なすべての事業場

労働安全衛生法において、衛生管理者・産業医の選任、衛生委員会の設置が義務付けられている労働者数50人以上の事業場のことです。

### 3 メンタルヘルス指針

平成18年3月に厚生労働省から「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が公示されていますが、本指針の略称です。本指針ではメンタルヘルスの基本的な考え方、衛生委員会等における調査審議、心の健康づくり計画、4つのケア(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)の推進や具体的な進め方などを示しています。

## 平成26年度調査結果の主な内容

### 事業場内のメンタルヘルス上の問題の把握状況

メンタルヘルス上の理由による不調  
の休業者がいる事業場の割合は

67.9%

衛生委員会等にて調査審議するためには、あらかじめメンタルヘルス上の休業者の有無など、心の健康問題の事業場内での現状を把握することが必要となります。今回調査では、回答事業場の67.9%が過去1年間にメンタルヘルス上の休業者がいると回答しています。

なお、厚生労働省の全国調査(平成25年労働安全衛生調査(実態調査))では、39.2%の事業所(労働者100人以上300人未満)が、過去1年以内にメンタルヘルス上の不調により連続1ヵ月以上休業又は退職した労働者がいると回答しています。

### 「心の健康づくり計画」の策定状況

「心の健康づくり計画」を知っている  
事業場の割合は

66.8%

事業者がメンタルヘルス対策を積極的に推進  
することを表明している事業場の割合は

66.3%

メンタルヘルスケアは、継続的かつ計画的に行うこと、また、事業場の実態に即した取り組みを行うことが重要です。

このため衛生委員会等において、心の健康づくり計画<sup>4</sup>を策定することが重要ですが、今回の調査では、回答事業場の66.8%が同計画を認識し、66.3%の事業者がメンタルヘルス対策を積極的に推進することを表明しています。

#### 4 心の健康づくり計画

事業者が、メンタルヘルスケアの取り組みのために策定するもので、メンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明、心の健康づくりの体制の整備、問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施、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、労働者の健康情報の保護、計画の実施状況の評価及び見直しなどを盛り込んだものです。

### 事業場内部の体制の整備状況

メンタルヘルス推進担当者を選任して  
いる事業場の割合は

57.6%

産業医や衛生管理者などの事業場内産業保健スタッフが、労働者及び管理監督者に対する支援を行い、メンタルヘルスケアが効果的に行われることが必要です。

メンタルヘルス推進担当者は、産業医などの助言、指導を得ながらメンタルヘルスケアの推進の実務を担当する者で、多くは衛生管理者などから選任されています。今回の調査では、回答事業場の57.6%が選任していると回答しています。

### メンタルヘルスケア推進のための教育・研修状況

メンタルヘルスに関する研修会を開催した事業場の割合は	68.7%
管理監督者への教育研修を実施した事業場の割合は	69.2%

メンタルヘルスケアは、労働者によるセルフケア、管理監督者を含むラインによるケア等を併せて推進していくことが重要で、それぞれの職務に応じた教育研修・情報提供を今回の調査では、回答事業場の70%弱が実施しています。

### 職場復帰支援プログラムの作成状況

職場復帰支援プログラムを作成している事業場の割合は	55.8%
---------------------------	-------

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できるように、職場復帰支援プログラムを今回の調査では、回答事業場の55.8%が策定しています。

### メンタルヘルス不調者の早期発見と対応の状況

メンタルヘルス不調者の相談体制がある事業場の割合は	92.6%
メンタルヘルス不調者を医療機関に取り次ぐ体制がある事業場の割合は	87.1%
長時間労働者に対し、面接指導 <sup>5</sup> を行う仕組みがある事業場の割合は	78.4%

予防策だけでなく、メンタルヘルス不調に陥った労働者が発生した場合の対応について、相談体制の整備等に今回の調査では、回答事業場の約90%が取り組んでいます。

#### 5 長時間労働者への面接指導

労働安全衛生法により、事業者は長時間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(月100時間超等の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者(申出))について、医師による面接指導を行わなければならないこととなっており、その面接時にメンタルヘルス面のチェックも行われます。

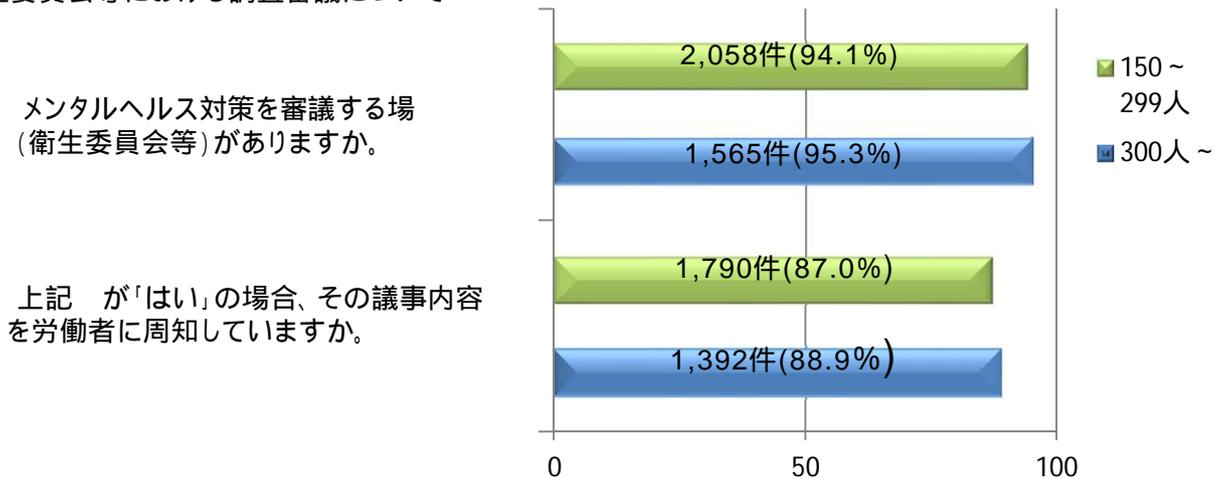
平成26年度及び同25年度調査の詳細は、次ページ以下をご参照ください。

# 平成26年度及び同25年度メンタルヘルス対策調査結果

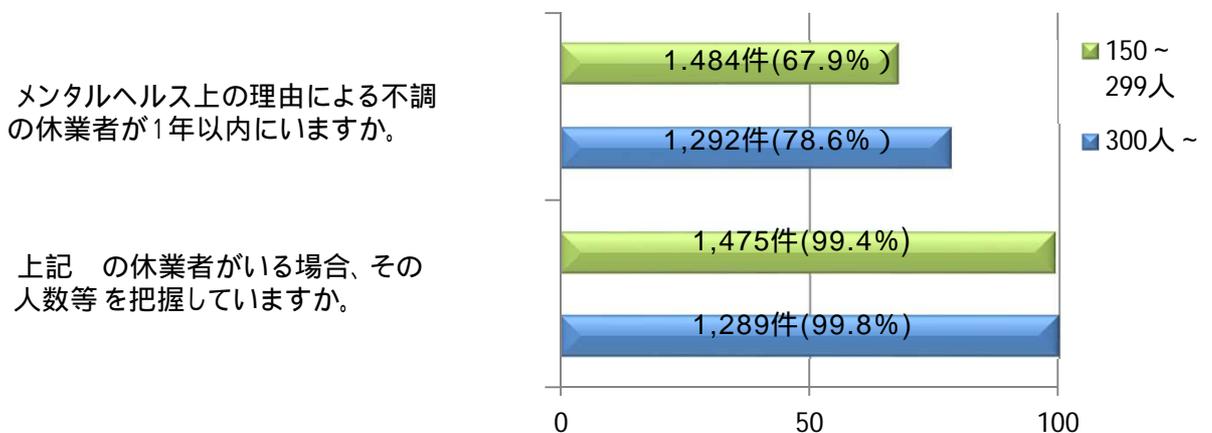
- 1 実施時期 平成26年 6、7月（事業場規模 150～299人） 下記**緑色**  
平成25年 12月（事業場規模 300人以上） 下記**青色**
- 2 対象事業場数等 東京都内の労働者数 150～299人の事業場 4,130件  
同回答事業場 2,187件  
東京都内の労働者数 300人以上の事業場 2,846件  
同回答事業場 1,643件

## 調査回答項目別結果【調査項目に「はい」と答えた事業場の件数及び割合】

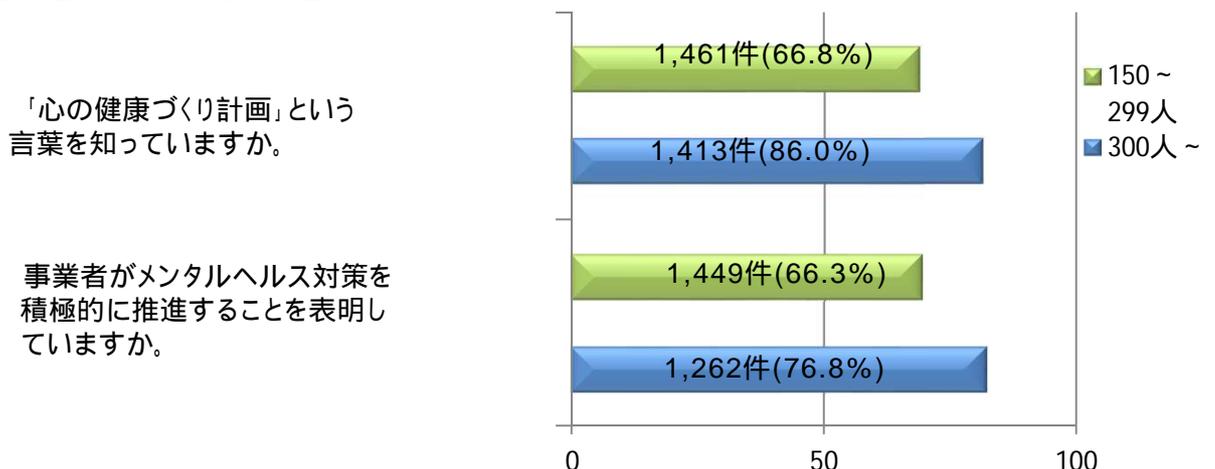
### 1 衛生委員会等における調査審議について



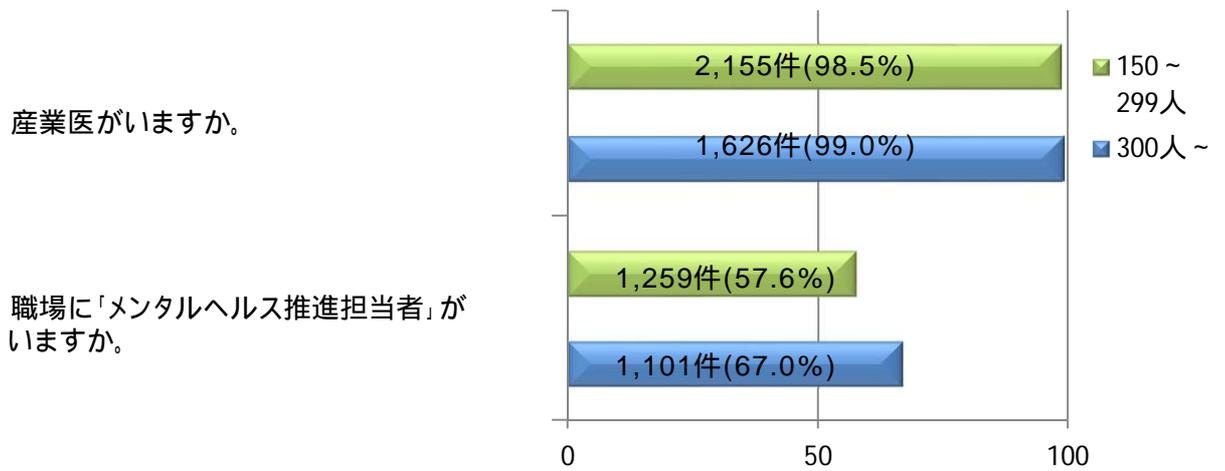
### 2 事業場における実態の把握について



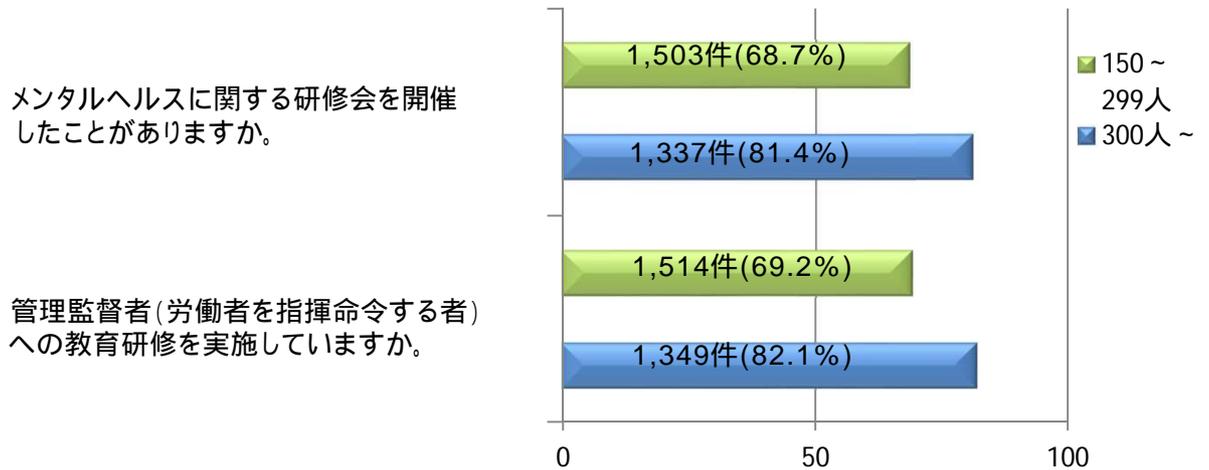
### 3 「心の健康づくり計画」の策定について



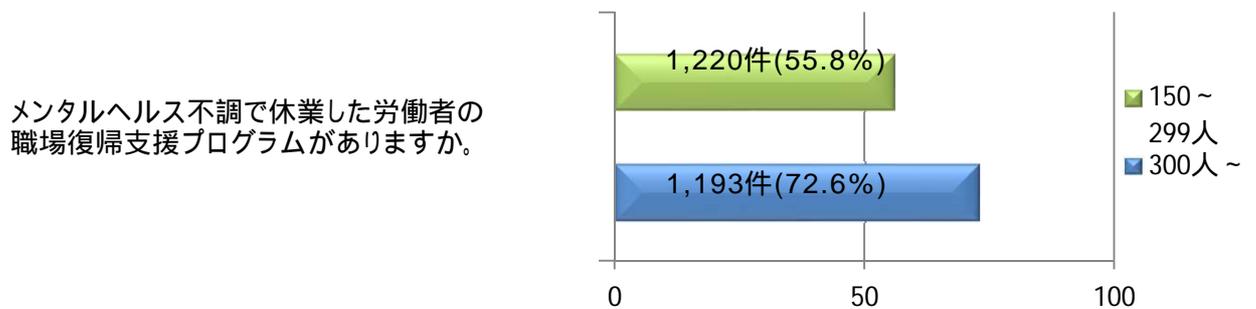
#### 4 事業場内体制の整備(メンタルヘルス推進担当者の選任)について



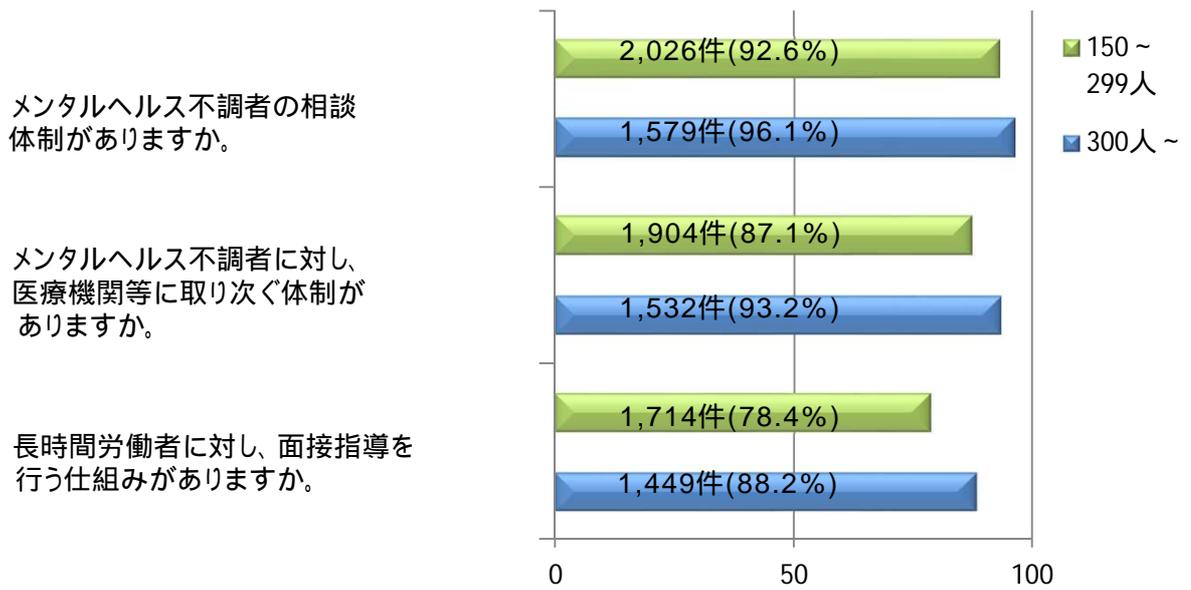
#### 5 教育研修の実施について



#### 6 職場復帰支援について



## 7 メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応の実施について



## 8 職場環境等の把握と改善について

