



Relax

職場における 心の健康づくり

～労働者の心の健康の保持増進のための指針～

はじめに

厚生労働省では、国、事業者、労働者をはじめとする関係者が一体となって総合的かつ計画的に労働者の安全と健康を守り、労働災害防止対策に取り組むことができるよう労働安全衛生法の規定に基づいて「第12次労働災害防止計画」を策定しています。

本計画では、平成25年度から平成29年度までの5年間に実施すべき主な取組みを示しており、事業者、労働者をはじめとする関係者は自ら積極的に対策を推進し、安全衛生水準の向上に努めることが求められます。

第12次労働災害防止計画：6つの重点施策

6つの重点施策を定め、施策ごとの目標を設定して取組みをすすめることとしていますが、その一つにメンタルヘルス対策の推進が挙げられています。

メンタルヘルス対策の推進
【目標】メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする。

- メンタルヘルス不調を予防するための職場改善の取組
- ストレスへの気付きと対応の促進
- 取組み方が分からない事業場への支援
- 職場復帰対策の促進

心の健康対策（メンタルヘルスケア）の実施状況

心の健康対策に取り組んでいる事業所の割合は59.7%で、これを事業所規模別にみると、100人以上のすべての規模で9割を超えており、また、50人以上のすべての規模で8割を超えています。

心の健康対策に取り組んでいる事業所のうち、心の健康対策の取組内容（複数回答）をみると、「事業所内の相談体制の整備」（44.4%）が最も高く、次いで「労働者への教育研修・情報提供」（42.0%）、「管理監督者への教育研修・情報提供」（38.6%）の順となっています。

表 心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所割合（単位：%）

平成27年	59.7
(事業所規模) 1000人以上	99.8
500～999人	96.6
300～499人	92.5
100～299人	95.0
50～99人	81.3
30～49人	64.0
10～29人	52.9
平成25年	60.7
平成24年	47.2

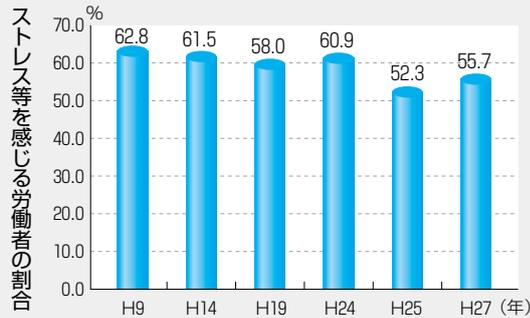
目次

労働者の心の健康に関する現状	3
労働者の心の健康の保持増進のための指針のあらまし	4
事業場における心の健康づくりの具体的な事例	12
ラインによるケアとしての取組み内容	16
労働者の心の健康の保持増進のための指針	20
産業保健総合支援センター	27

労働者の心の健康に関する現状

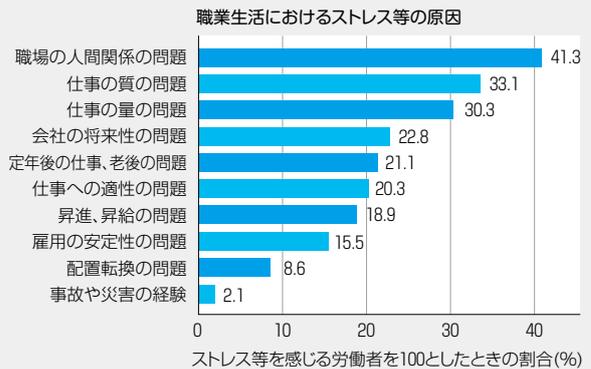
近年、経済・産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が高くなっています。

図1 職業生活でのストレス等の状況



資料 H9～H24 は「労働者健康状況調査」、H25、H27 は「労働安全衛生調査（実態調査）」（厚生労働省 各年版）

図2 職業生活におけるストレス等の原因



資料「平成 24 年労働者健康状況調査」（厚生労働省）

また、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案が近年増加し、社会的にも関心を集めています。

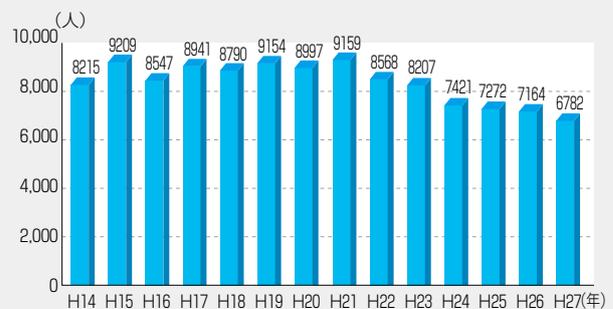
自殺者総数が2万人を超えているなかで、労働者の自殺者数も7千人前後で推移しています。

図3 精神障害等による労災認定件数



注：当該年度以前に請求されたものを含む
資料「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況（平成 27 年度）」（厚生労働省）

図4 自殺した労働者数の推移



注：H18 までは管理職と被雇用者の合計、H19 以降は「被雇用者・勤め人」の人数。
資料「自殺の状況」（警察庁）

図5 いじめ・嫌がらせに関する相談状況の推移



資料「平成 27 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（厚生労働省）

「職場のいじめ・嫌がらせ」は、労働者のメンタルヘルス不調の原因になることもありますが、都道府県労働局、労働基準監督署等に寄せられた相談件数の割合は増加の傾向が見られます。

このように、事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図ることが重要な課題となっています。

労働者の心の健康の保持増進のための指針のあらまし

厚生労働省は「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針、平成18年3月策定、平成27年11月30日改正）を定め、職場におけるメンタルヘルス対策を推進しています。

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す。【指針：1】

労働安全衛生法

第69条 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずよう努めなければならない。

2. メンタルヘルスケアの基本的考え方

事業者は、自らがストレスチェック制度を含めた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ことを表明するとともに、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」やストレスチェック制度の実施方法等に関する規程を策定する必要があります。

また、その実施に当たってはストレスチェック制度*の活用や職場環境等の改善を通じて、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、適切な措置を行う「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等を行う「三次予防」が円滑に行われるようにする必要があります。これらの取組みにおいては教育研修・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、休業者の職場復帰のための支援等が円滑に行われるようにする必要があります。

さらに、メンタルヘルスケアを推進するに当たっては、次の事項に留意してください。【指針：2】

心の健康問題の特性

心の健康については、その評価には、本人から心身の状況の情報を取得する必要があり、さらに、心の健康問題の発生過程には個人差が大きいいため、そのプロセスの把握が困難です。また、すべての労働者が心の問題を抱える可能性があるにもかかわらず、心の健康問題を抱える労働者に対して、健康問題以外の観点から評価が行われる傾向が強いという問題があります。【指針：2-①】

労働者の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及び労働者の意思の尊重に留意することが重要です。心の健康に関する情報の収集及び利用に当たっては、労働者の個人情報の保護への配慮は、労働者が安心してメンタルヘルスケアに参加できること、ひいてはメンタルヘルスケアがより効果的に推進されるための条件です。【指針：2-②】

留意事項

人事労務管理との関係

労働者の心の健康は、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理と密接に関係する要因によって、より大きな影響を受けます。メンタルヘルスケアは、人事労務管理と連携しなければ、適切に進まない場合が多くあります。【指針：2-③】

家庭・個人生活等の職場以外の問題

心の健康問題は、職場のストレス要因のみならず家庭・個人生活等の職場外のストレス要因の影響を受けている場合も多くあります。また、個人の要因等も心の健康問題に影響を与え、これらは複雑に関係し、相互に影響し合う場合が多くあります。【指針：2-④】

*労働安全衛生法第66条の10に基づく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）及びその結果に基づく面接指導の実施、集団ごとの集計・分析等、事業場における一連の取組全体をいう。

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みを行うことが必要です。「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法や個人情報保護に関する規程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が重要です。 【指針：3】

衛生委員会の調査審議についての法令上の定め

労働安全衛生法

第18条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

1～3（略）

4 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

労働安全衛生規則

第22条（衛生委員会の付議事項）

法第18条第1項第4号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

1～7（略）

8 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。

9 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こと。

10 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。

労働安全衛生法等の一部を改正する法律（労働安全衛生法関係）等の施行について（平成18年2月24日付け基発第0224003号）

衛生委員会の付議事項（第22条関係）

第10号は、精神障害等の労災認定件数が増加しており、事業場において労使が協力してメンタルヘルス対策を推進する重要性が増していることから、衛生委員会等の付議事項として、第8号とは別に、「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」を明記したこと。

なお、この樹立に関することには、

- ① 事業場におけるメンタルヘルス対策の実施計画の策定等に関すること
- ② 事業場におけるメンタルヘルス対策の実施体制の整備に関すること
- ③ 労働者の精神的健康の状況を事業者が把握し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ようなことがないようにするための対策に関すること
- ④ 労働者の精神的健康の状況に係る健康情報の保護に関すること
- ⑤ 事業場におけるメンタルヘルス対策の労働者への周知に関することが含まれること

さらに、ストレスチェック制度導入により、衛生委員会の付議事項（第22条）関係（第10号）として、ストレスチェック制度の実施体制及び実施方法について、調査審議を行い、ストレスチェック制度の実施に関する規程を定め、これをあらかじめ労働者に対して周知するようにすることが必要であることが示されています（平成27年5月1日基発0501第3号）。



4. 心の健康づくり計画

メンタルヘルスケアは、中長期的視野に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、また、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聞きつつ事業場の実態に則した取組みを行うことが必要です。

この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」を策定することが必要です。

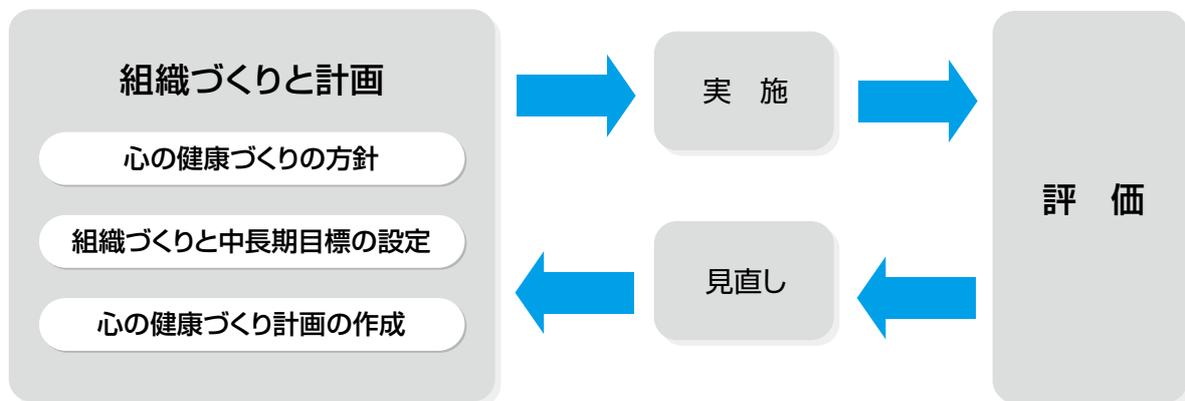
心の健康づくり計画に盛り込む事項は、次に掲げるとおりです。

【指針：4】

- 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事
- 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事
- 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事
- 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事
- 5 労働者の健康情報の保護に関する事
- 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事
- 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事

なお、ストレスチェック制度は、各事業場で実施される総合的なメンタルヘルス対策の取組みの中に位置づけることが重要であるため、心の健康づくり計画において、ストレスチェック制度の位置づけを明確にしましょう。

*メンタルヘルスケアの計画及び進め方（参考例）



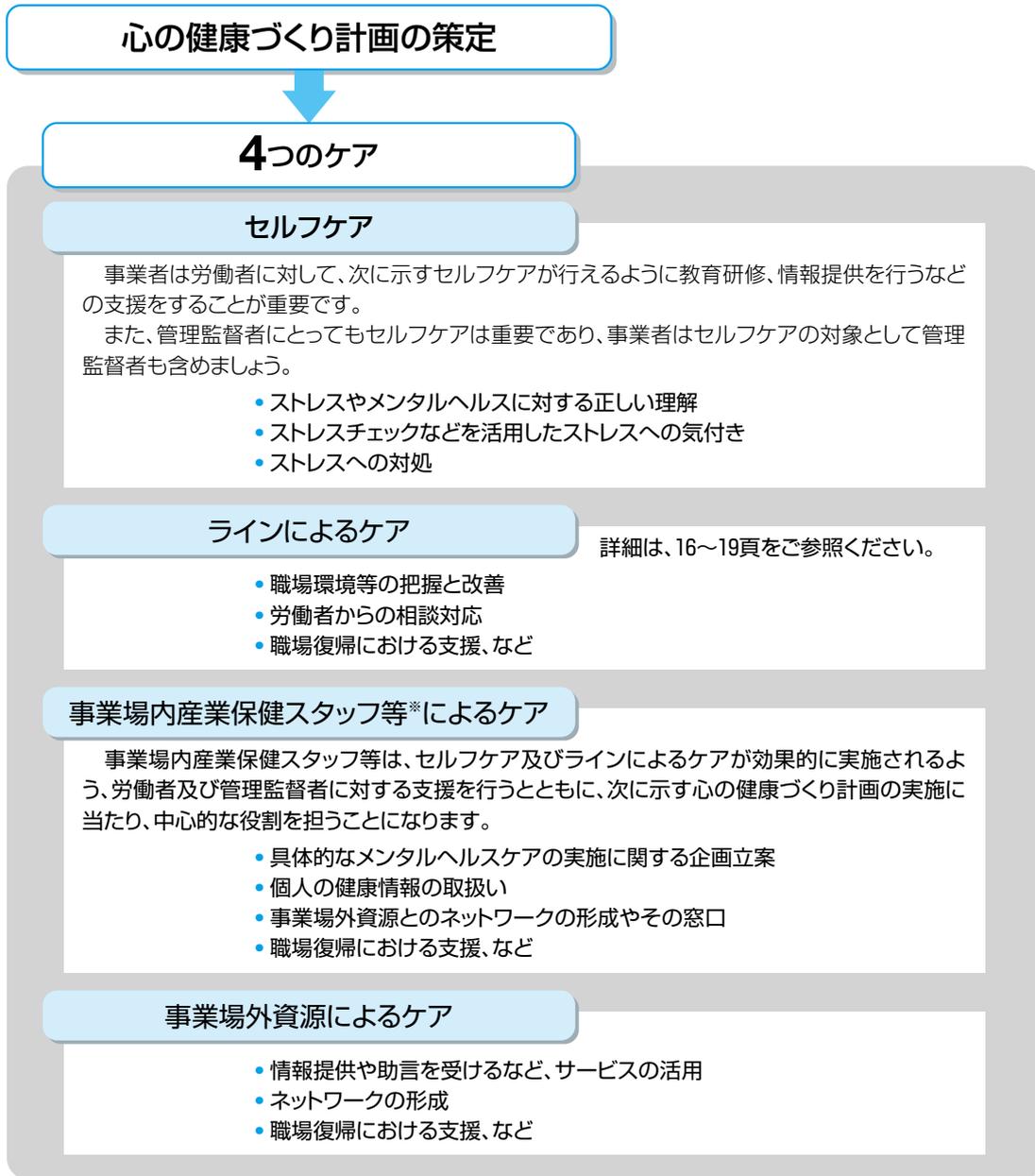
詳細は、12～13頁 **事業場における心の健康づくりの具体的な事例** をご参照ください。



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す。

事業者は、①心の健康計画の策定、②関係者への事業場の方針の明示、③労働者の相談に応ずる体制の整備、④関係者に対する教育研修の機会の提供等、⑤事業場外資源とのネットワーク形成などを行います。



※それぞれの事業場内産業保健スタッフ等の役割は以下のとおり。

- 産 業 医 等：労働者の健康管理を担う専門的立場から対策の実施状況の把握、助言・指導などを行う。また、ストレスチェック制度及び長時間労働者に対する面接指導の実施やメンタルヘルスに関する個人の健康情報の保護についても、中心的役割を果たす。
- 衛生管理者等：教育研修の企画・実施、相談体制づくりなどを行う。
- 保 健 師 等：労働者及び管理監督者からの相談対応などを行う。
- 心の健康づくり専門スタッフ：教育研修の企画・実施、相談対応などを行う。
- 人事労務管理スタッフ：労働時間等の労働条件の改善、労働者の適正な配置に配慮する。
- 事業場内メンタルヘルス推進担当者：産業医等の助言、指導等を得ながら事業場のメンタルヘルスケアの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は、衛生管理者等や常勤の保健師等から選任することが望ましい。ただし、労働者のメンタルヘルスに関する個人情報を取り扱うことから、労働者について人事権を有するものを選任することは適当ではない。なお、ストレスチェック制度においては、ストレスチェックを受ける労働者について人事権を有する者はストレスチェック実施の事務に従事してはならない。