

職場におけるメンタルヘルス対策 検討会報告書概要

検討の背景

- 「自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム報告」(H22.5 厚生労働省)において、職場におけるメンタルヘルス対策が重点の1つとされ、メンタルヘルス不調者の把握と把握後の適切な対応について検討することとされた。
- 新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)において、2020年までの目標として「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%」が掲げられた。

職場のメンタルヘルスの現状と課題

- 年間3万人を超える自殺者のうち、28%が「被雇用者・勤め人」となっており、「勤務問題」を自殺の原因の一つとする者は約2,500人となっている(H21)。
- 精神障害等による労災認定件数は、127件(H17)から234件(H21)に増加している。
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は34%に留まっている(H19)。
- メンタルヘルス不調には、特に医療関係者以外の者に知られたくないという要素があり、個人情報保護に慎重な対応が必要とされる。

メンタルヘルス対策の基本的な方向

メンタルヘルス不調に影響を与える職場におけるストレス等の要因について、早期に適切な対応を実施するため、労働者の気づきを促すとともに、職場環境の改善につなげる新たな枠組みを導入することが適当。その際、次の方針に基づき対応することが必要。

- ・ 労働者のプライバシーが保護されること
- ・ 事業者にとって容易に導入でき、また、労働者にとって安心して参加できること
- ・ 労働者が、健康の保持に必要な措置を超えて、人事、処遇等で不利益を被らないこと
- ・ 必要な場合には専門家につなぐことができること、職場においてメンタルヘルス不調の正しい知識の普及が図られること等

具体的な枠組み

- 1 一般定期健康診断に併せて医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認、必要と認められるものについて医師による面接を受けられるしくみの導入
一般定期健康診断の実施に併せて、ストレスに起因する身体的・心理的な症状・不調などについて医師が確認し、医師が必要と認める場合には、労働者が医師の面接を受けられるようにする。
- 2 医師は労働者のストレスに関連する症状・不調の状況、面接の要否等について事業者に通知しない
個人情報の保護の観点から、労働者のストレスに関連する症状・不調の状況及び面接の要否等については事業者には伝わらないようにする。
- 3 医師による面接の結果、必要な場合には労働者の同意を得て事業者意見を出す
面接を行った医師は、労働者のストレスの状況などから必要と認める場合には、労働者の同意を得た上で、事業者に対し時間外労働の制限、作業の転換等について意見を述べるものとする。
- 4 健康保持に必要な措置を超えて人事・処遇等において不利益な取扱いを行ってはならない
事業者が医師の意見を勘案し、時間外労働の制限等の措置を講じる場合には、①医師の意見の具体的内容によるものとする、②労働者の了解を得るための話し合いを実施すること、③医師の意見の内容を労働者に明示することとする。
また、事業者は健康確保に必要な措置を超えた不利益な取扱いを行ってはならないこととする。

新たな枠組み

※一般定期健康診断の
しくみは変更しない

医師がストレスに関連
する症状・不調を確認

一般定期健康診断の「自覚症状、他覚
症状の有無の検査」に併せて実施
※別途実施も可能

- 食欲がない
- よく眠れない
- ゆううつだ
- イライラしている

医師が、ストレスに関連する症状・
不調の状況から、医師（産業医等）
の面接が必要と判断した場合

事業者

通知

労働者

医師
(産業医、
地域産業保健センターの医師等)

あらかじめ面接する医師を指定

(医師が必要と判断した場合)
就業制限(時間外労働の制限、作業の転換等)、
要休業等について意見

同意が必要

(医師等からの意見を勘
案し、必要があるとき)
就業制限等の措置

健康確保に必要な措置
を超えた不利益な取扱
いを行ってはならない

面接の実施
(必要に応じ保健指導)

必要に応じて
受診を勧奨

医療機関

診断の結果
を提示(任意)