



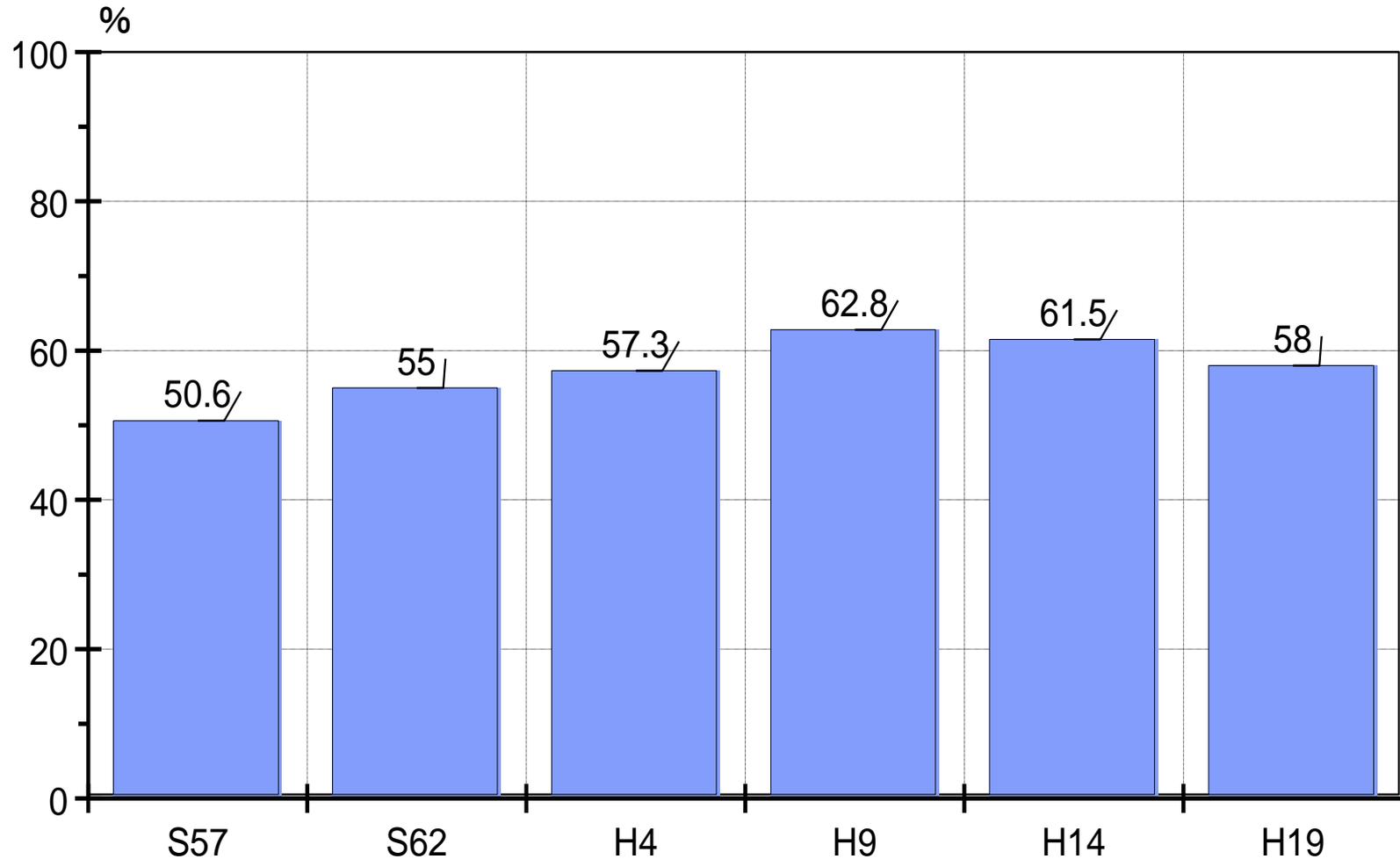
労働衛生行政におけるメンタル ヘルス対策の現状と今後の取組



1 職場のメンタルヘルスの動向

職場におけるストレスの現状

強い不安、悩み、ストレスがある労働者の推移



資料出所:労働者健康状況調査(厚生労働省)

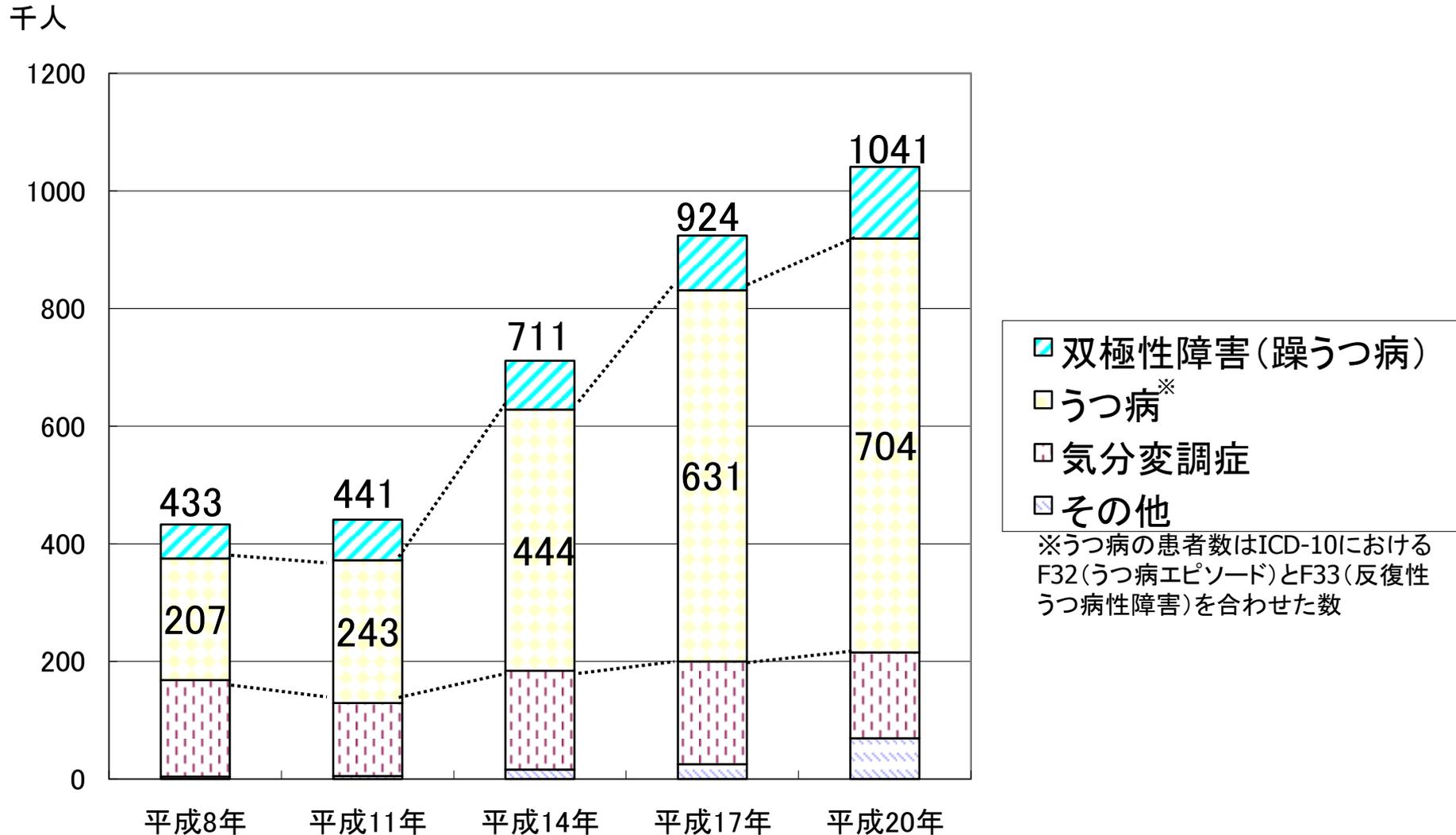
職業生活におけるストレス等の内容

年別、性別、就業形態別 (単位: %)		強い不安、悩み、 ストレスがある		強い不安、悩み、ストレスの内容(3つ以内の複数回答)											強い不安、悩み、 ストレスがない	不明		
				仕事の質の問題	仕事の量の問題	仕事への適正の問題	職場の人間関係の問題	昇進、昇級の問題	配置転換の問題	雇用の安定性の問題	会社の将来性の問題	定年後の仕事、 老後の問題	事故や災害の経験	その他			不明	
平成14年		61.5	100	30.4	32.3	20.2	35.1	14.5	6.4	17.7	29.1	17.2	(…)	7.7	0.0	38.5	-	
年別	平成19年	58.0	100	34.8	30.6	22.5	38.4	21.2	8.1	12.8	22.7	21.2	2.3	9.3	0.1	41.2	0.8	
	性別	男	59.2	100	36.3	30.3	21.2	30.4	24.9	8.7	12.2	29.1	24.1	3.0	9.4	0.1	40.2	0.6
	性別	女	56.3	100	32.5	31.1	24.5	50.5	15.6	7.1	13.7	12.9	16.7	1.1	9.3	0.2	42.7	1.0
	就業形態別	一般社員	61.8	100	36.7	32.0	23.2	37.7	21.0	8.4	9.6	24.6	21.6	2.5	9.4	0.1	37.6	0.6
	就業形態別	契約社員	56.2	100	24.8	23.3	23.1	34.4	28.7	9.6	36.2	14.4	21.0	0.6	8.1	0.1	43.6	0.2
就業形態別	パートタイム労働者	40.3	100	27.6	25.3	16.6	45.8	17.7	4.4	21.9	14.1	18.1	1.7	9.8	0.1	58.0	1.7	

注：平成19年調査では、「事故や災害の経験」を新規調査事項として追加した。

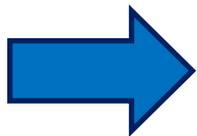
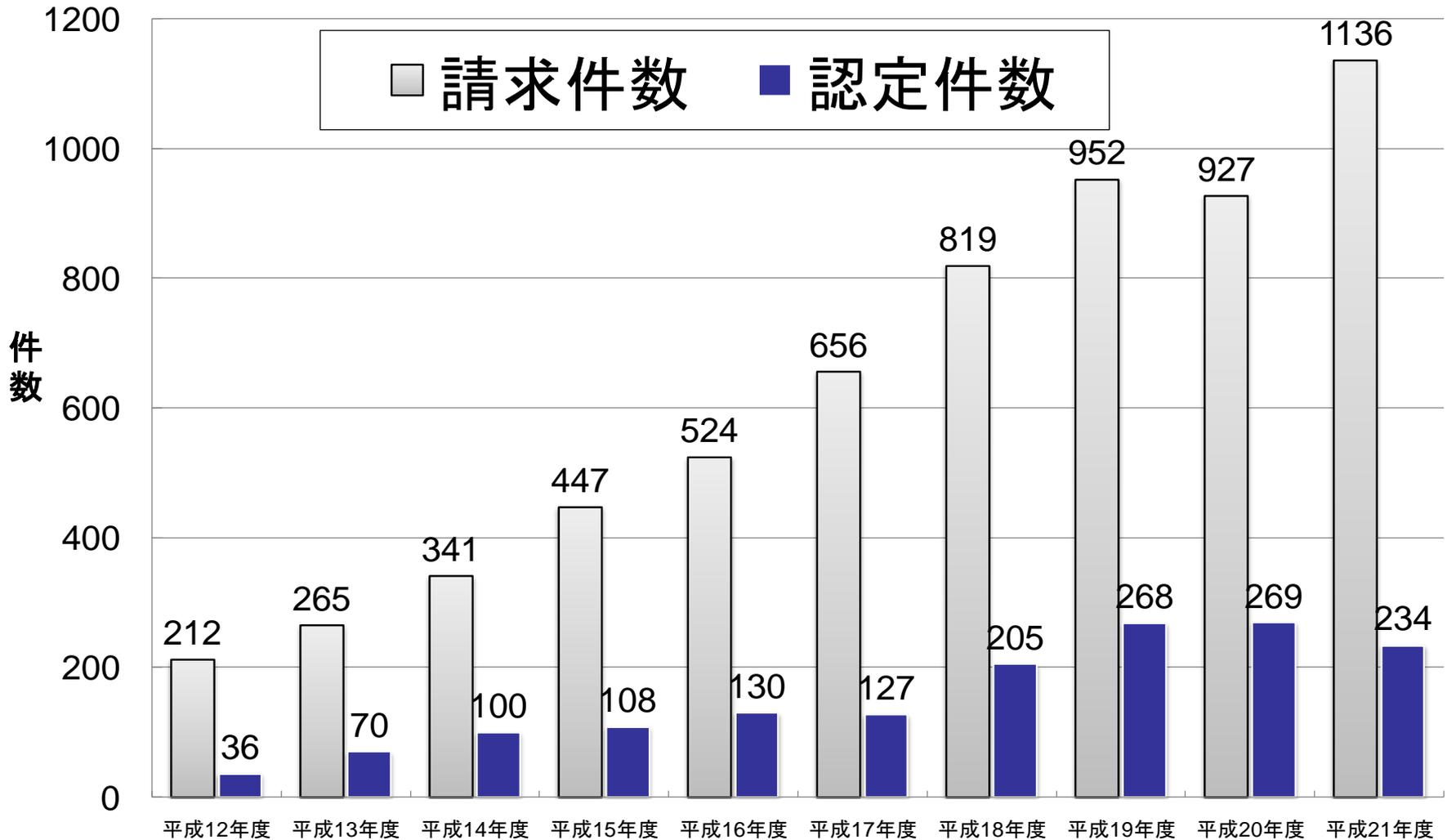
→ 強い不安、悩み、ストレスがある労働者が6割近く

気分障害患者数の推移



【出典】患者調査

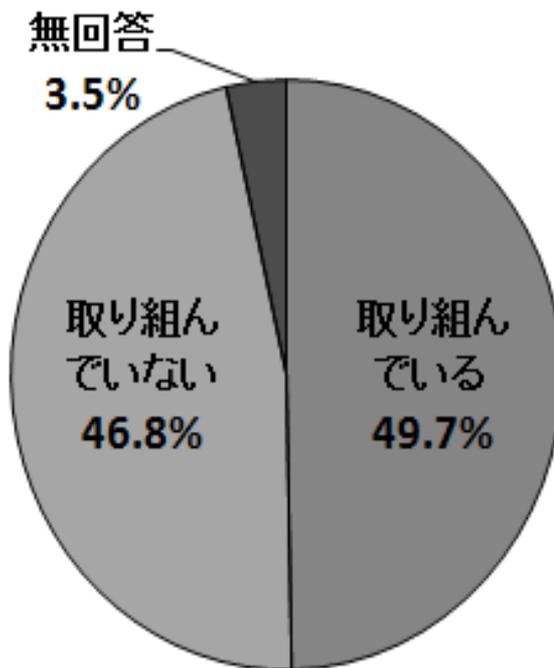
精神障害等の労災補償状況



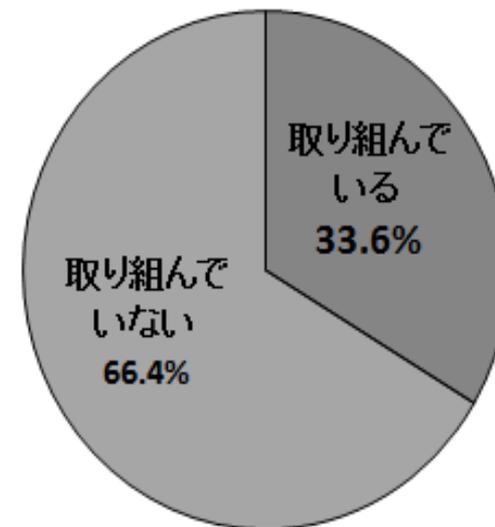
・精神障害等の労災件数が増加傾向

職場におけるメンタルヘルス対策に関する緊急調査 (H22.9)結果の概要(中間集計)

○ 心の健康対策(メンタルヘルス対策)に取り組んでいる事業所割合

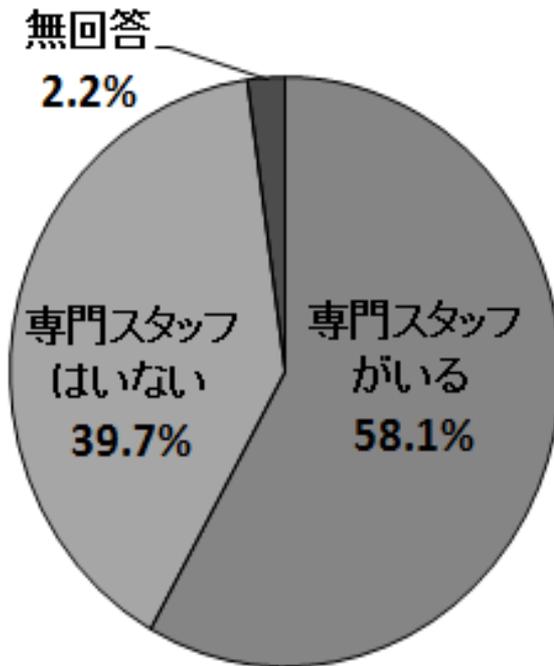


(参考)平成19年 労働者健康状況調査

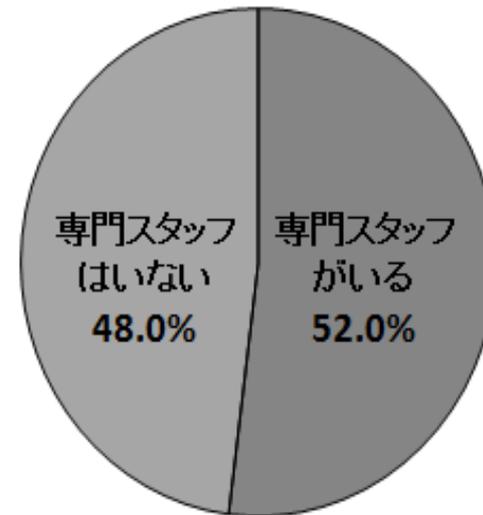


職場におけるメンタルヘルス対策に関する緊急調査 (H22.9)結果の概要(中間集計)

○ メンタルヘルスケアのための専門スタッフの配置状況

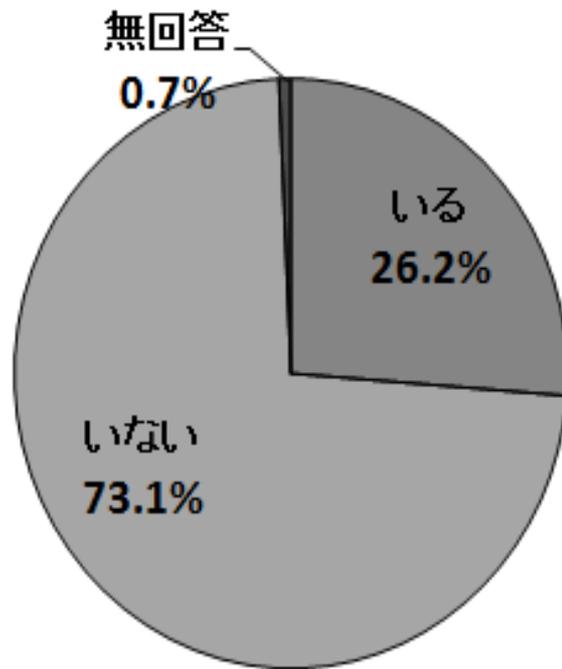


(参考)平成19年 労働者健康状況調査

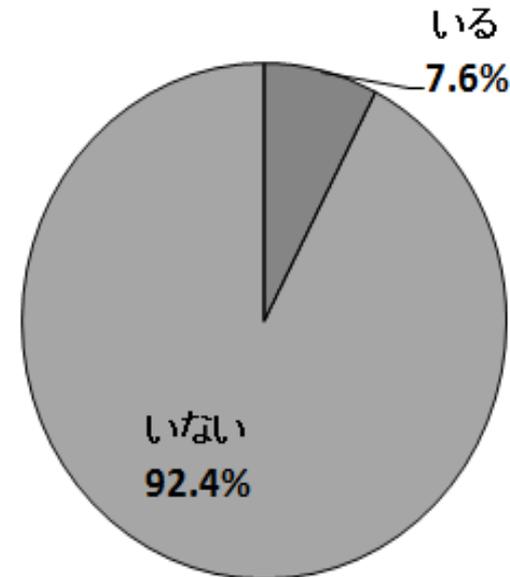


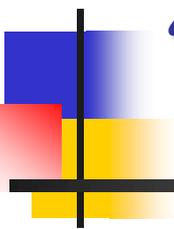
職場におけるメンタルヘルス対策に関する緊急調査結果(H22.9)の概要(中間集計)

○ 過去1年間に、メンタルヘルス上の理由により連続1ヶ月以上休職または退職した労働者がいる事業所割合



(参考)平成19年 労働者健康状況調査





2 職場におけるメンタルヘルス対策 の概要

職場のメンタルヘルスの課題と対策

【行政施策】

【行政課題】

- 労災認定件数は高水準(269件)、自殺者数は3万人超え
- メンタルヘルスに取り組んでいる事業場は約3割(33.6%)
- 小規模事業場ほど取り組みが低調(事業場規模10~29人で は9.2%)



○ 労働安全衛生法の改正

- ① 衛生委員会等の調査審議事項に、メンタルヘルス対策の樹立に関することを追加
- ② 長時間労働者に対する医師による面接指導制度の導入(面接指導の際にメンタルヘルス面のチェックを実施)

○ 指針等による対応

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年3月公示)、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(平成21年3月改訂)等の策定

○ 第11次労働災害防止計画における目標設定

「メンタルヘルスケアに取り組む事業場の割合を50%以上とする」

○ 都道府県労働局、労働基準監督署による指導

経営トップを含めた事業場に対する指導等の実施

○ 中小規模事業場に対する支援の充実

全国47都道府県にメンタルヘルス対策支援センターを設置し、独自の取り組みが困難な中小企業を中心に総合的な支援を実施

【事業場への支援】



【事業場の具体的課題】

- 取り組み方がわからない(44.3%)
- 専門スタッフがない(42.2%)
- 必要性を感じない(28.9%)
- 労働者の関心がない(27.7%)



○ メンタルヘルス対策支援センターによる総合的な支援

○ メンタルヘルスケアの取り組み方法の教示等

- ① 事業場からの相談に対応するための相談窓口の設置
- ② 事業場の求めに応じた個別訪問指導の実施
- ③ メンタルヘルス・ポータルサイトの設置

○ 専門スタッフの育成等

- ① 産業医等産業保健スタッフに対するメンタルヘルス研修の実施
- ② 事業場内メンタルヘルス推進担当者研修の実施
- ③ 外部相談機関の紹介

○ メンタルヘルス対策の周知・啓発

- ① メンタルヘルスシンポジウム、セミナーの開催
- ② メンタルヘルス・ポータルサイトの設置(再掲)
- ③ 労働者向けセルフケア促進用資料等、各種リーフレット等の作成・配付

労働者の心の健康の保持増進のための指針（概要）

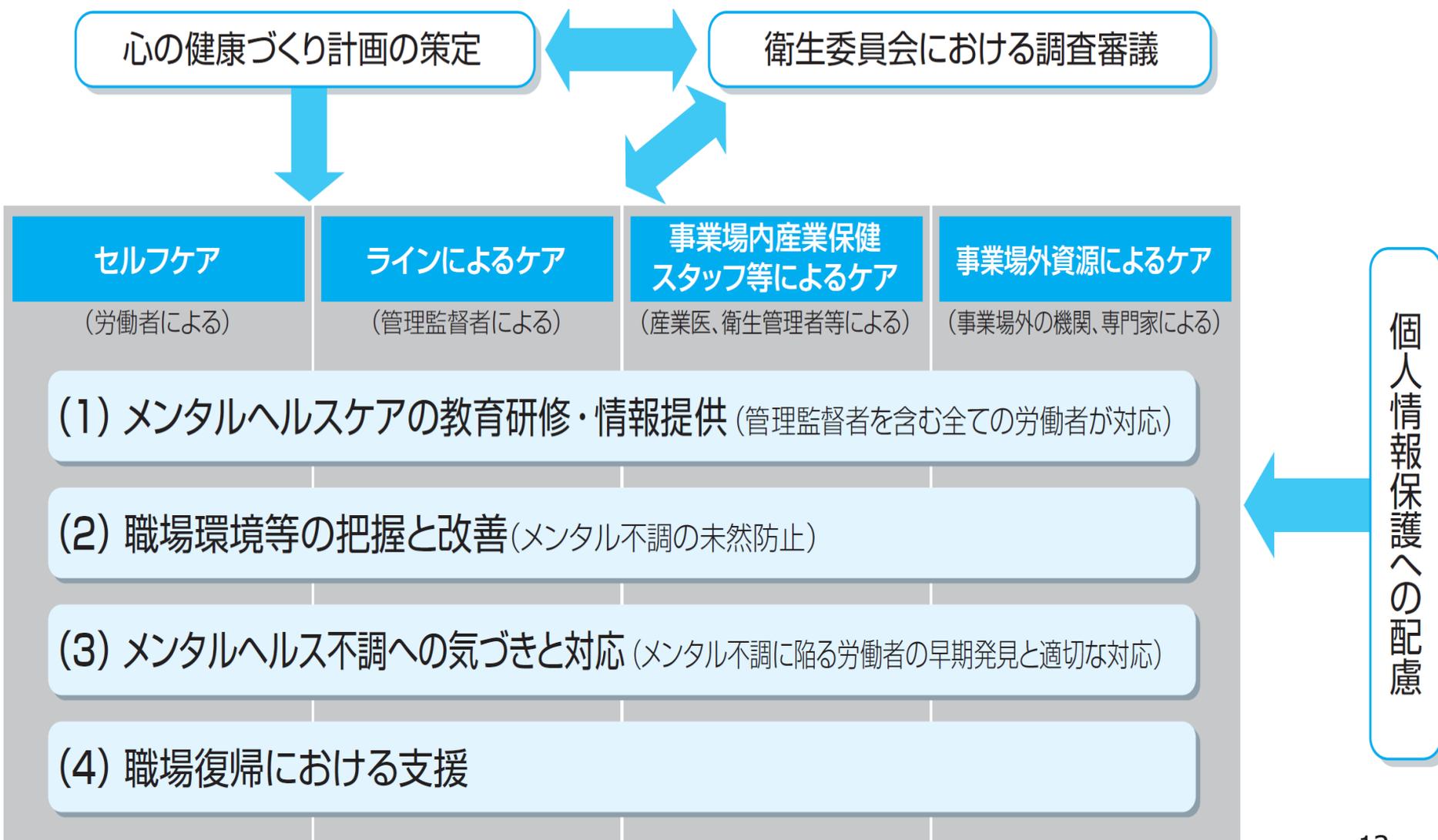
（平成18年3月31日 健康保持増進のための指針公示第3号）

労働安全衛生法第70条の2第1項に基づき、厚生労働大臣が公表した指針。
メンタルヘルスケアの原則的な実施方法を定めている。

【指針の概要】

- 1 衛生委員会等における調査審議
- 2 心の健康づくり計画の策定
- 3 4つのメンタルヘルスケアの推進
 - ・セルフケア
労働者自身がストレスに気づき対処すること。
 - ・ラインによるケア
管理監督者が職場の具体的なストレス要因を把握し改善すること。
 - ・産業保健スタッフによるケア
産業医等の産業保健スタッフが、セルフケア、ラインによるケアの実施を支援するとともに、教育研修の企画・実施、情報の収集・提供等を行うこと。
 - ・事業場外資源によるケア
メンタルヘルスケアに関する専門機関を活用すること。
- 4 メンタルヘルスケアのための教育研修・情報提供
- 5 職場環境等の把握と改善
- 6 メンタルヘルス不調の気づきと対応
- 7 職場復帰における支援
- 8 個人情報への保護への配慮

労働者の心の健康の保持増進のための指針（概要図）



改訂版「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」

1 基本的な考え方

円滑な職場復帰を行うためには、職場復帰支援プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業の開始から通常業務への復帰までの流れを明確にすることが重要。策定された職場復帰支援プログラム等については、労働者、管理監督者等に周知すること。

2 病気休業開始及び休業中の段階

休業中の労働者が不安に感じていることに関して十分な情報提供や相談対応を行うこと。職場復帰支援に関する事業場外資源や地域にある公的制度等を利用する方法もあることから、これらについての情報を提供することも考えられること。

3 職場復帰の決定までの段階

主治医による職場復帰の判断は、職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことに留意。より円滑な職場復帰を図る観点から、主治医に対し、あらかじめ職場で必要とされる業務遂行能力の内容や勤務制度等に関する情報提供を行うこと。

4 職場復帰後の段階

心の健康問題を抱えている労働者への対応はケースごとに柔軟に行う必要があることから、主治医との連携を図ること。職場復帰した労働者や当該者を支援する管理監督者、同僚労働者のストレス軽減を図るため、職場環境等の改善や、職場復帰支援への理解を高めるために教育研修を行うこと。

メンタルヘルス対策支援センター事業の概要

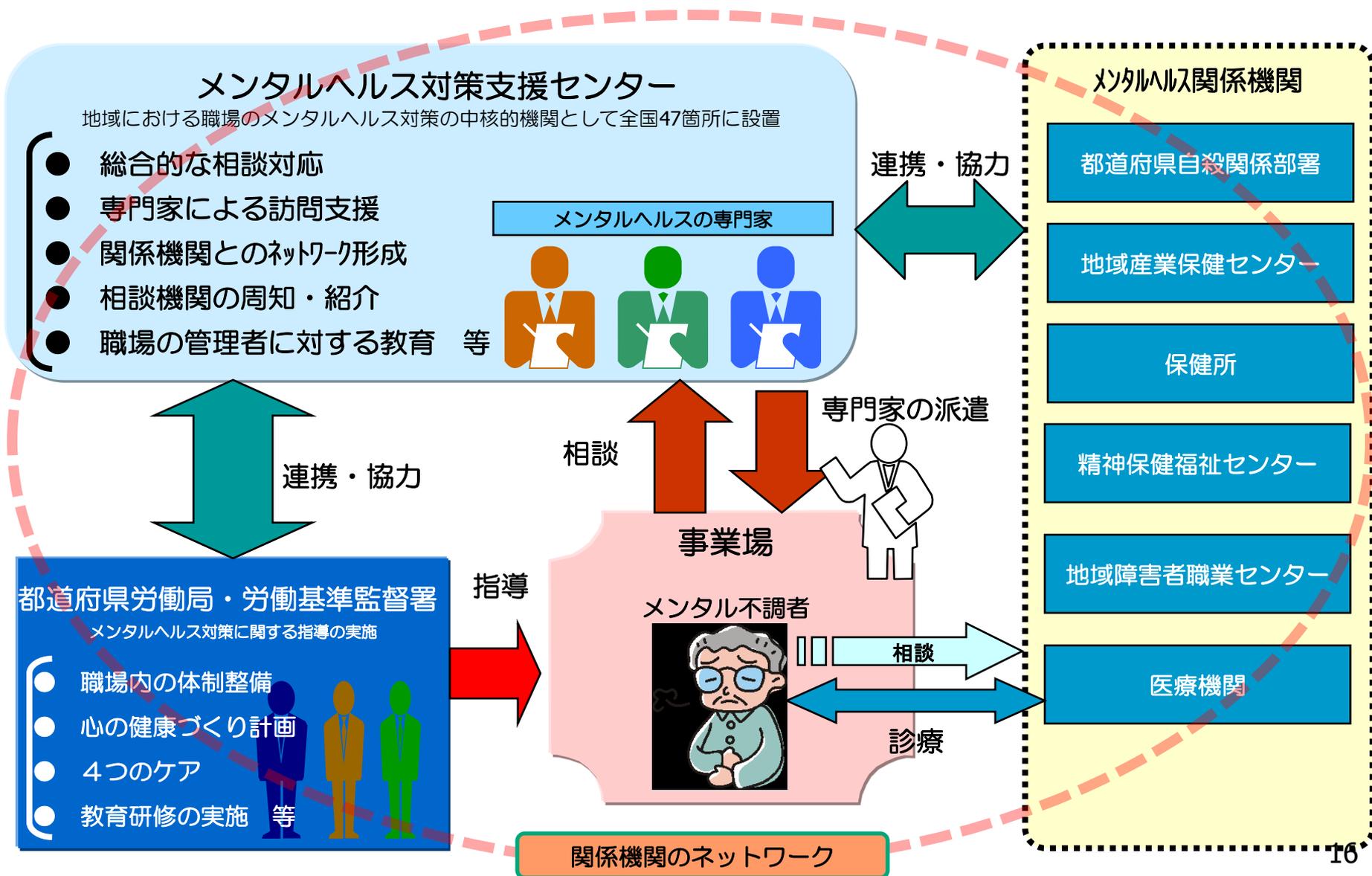
趣旨・目的

- 地域における職場のメンタルヘルス対策の中核的機関として全国47都道府県に設置
- メンタルヘルス不調の予防から復職支援まで職場のメンタルヘルス対策を総合的に支援

事業内容

- 事業者、産業保健スタッフ等からの相談に対応
- 事業者、産業保健スタッフに対する助言等の実施
- 職場の管理職に対する教育の実施（平成22年度新規）
- 相談機関の登録・公表、事業場への紹介等の実施
- 事業者、産業医、主治医、相談機関、行政機関等とのネットワークを構築

メンタルヘルス対策支援センターの概要



働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

「こころの耳」

事業者、産業医等の産業保健スタッフ、労働者などに対し総合的な情報提供を実施。

○メンタルヘルスや過労死のための
基礎知識

○うつ病、自殺、職場改善の参考事例

○各種支援・助成制度

○専門の相談機関や医療機関

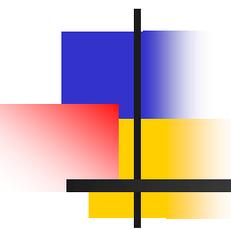
○統計情報

○関係行政機関の情報

等

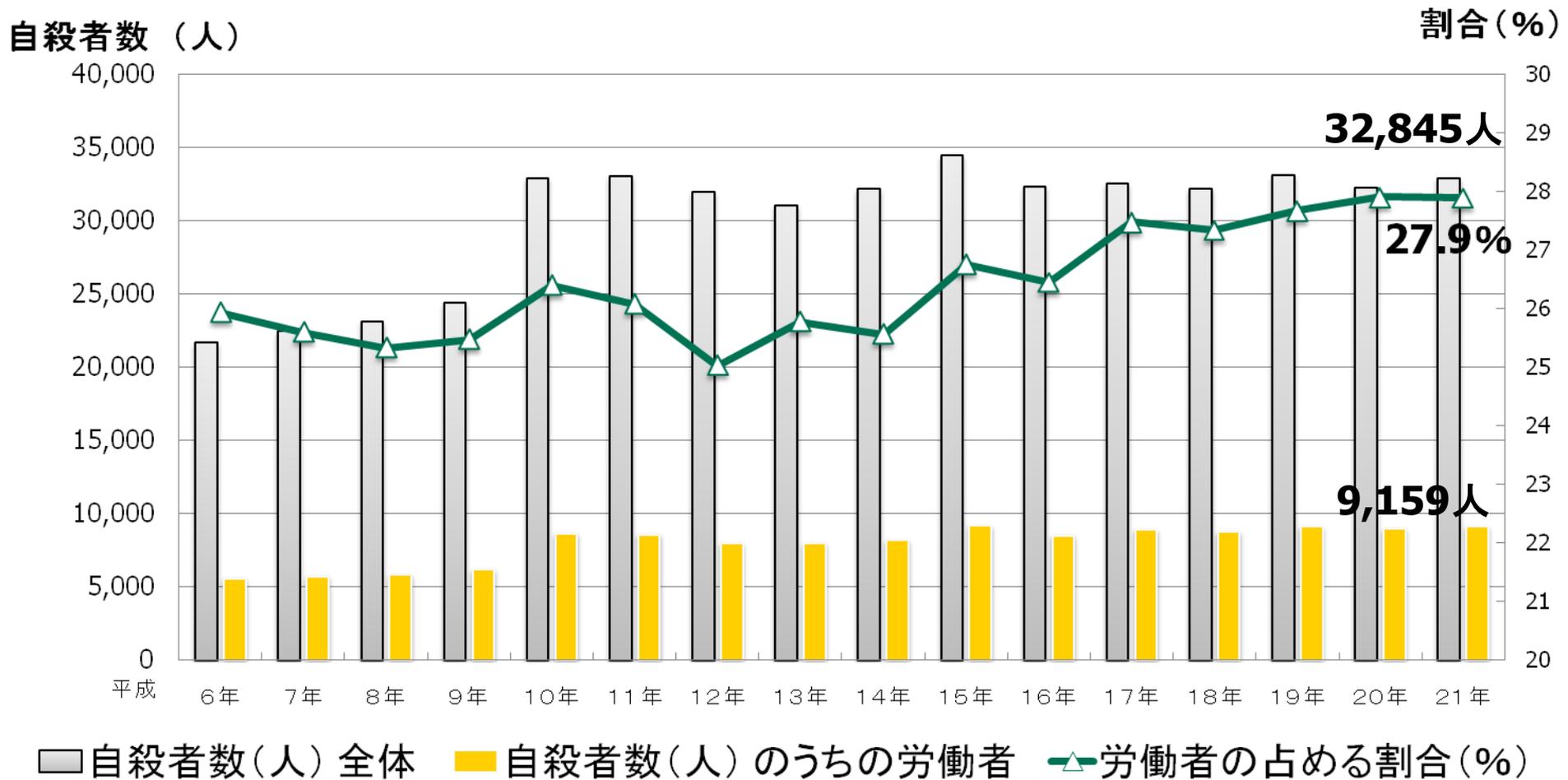
The screenshot shows the homepage of the Kokoro no Mimi portal. At the top, there is a header with the site's name and logo, a search bar, and navigation links for '働く方へ' (For workers), 'ご家族の方へ' (For families), '事業者・上司・同僚の方へ' (For employers/supervisors/colleagues), and '支援する方へ' (For those providing support). Below the header is a large dark blue banner with the text: '何時間かかっても、何日かかっても、何回訪れてもかまいません。' (It doesn't matter how long, how many days, or how many times you visit). Underneath the banner is a section for '最新情報' (Latest information) with a list of updates from November 6th and 8th, including links to industry medical information and research. There are also sections for 'シリーズインタビュー' (Series interview) featuring an interview with Kenji Kimura, and 'こころのコラム' (Kokoro no Mimi Column). The footer contains copyright information for the Ministry of Health, Labour and Welfare and links for RSS and site maps.

<http://kokoro.mhlw.go.jp>

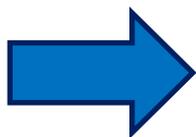


3 自殺防止のための対策

自殺者の推移



資料出所:「平成21年中における自殺の概要資料」(警察庁)



- ・自殺者数は年間3万人超
- ・自殺者の3割が労働者

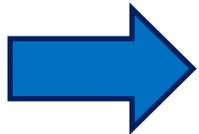
自殺の原因

(単位:人)

	自殺者数	原因・動機特定者	自殺の原因・動機						
			家庭問題	健康問題	経済・生活問題	勤務問題	男女問題	学校問題	その他
			平成21年	32,845	24,434	4,117	15,867	8,377	2,528
平成20年	32,249	23,490	3,912	15,153	7,404	2,412	1,115	387	1,538
平成19年	33,093	23,209	3,751	14,684	7,318	2,207	949	338	1,500

注: 原因・動機を自殺者一人につき3つまで計上可能

資料出所:「平成21年中における自殺の概要資料」(警察庁)



・勤務問題を理由とする自殺者は約2500人
※労働災害による死亡者数1075人(平成21年)

誰もが安心して生きられる温かい社会づくりを目指して

～厚生労働省における自殺・うつ病等への対策～

厚生労働省 自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム報告
(平成22年5月28日)

- 自殺者数は32,845人(平成21年)と深刻な状況
- 厚労省は、医療、福祉、労働、年金など、一生を支える責務を有し、自殺対策に重要な役割

自殺の実態の分析

<様々な統計データの分析を実施>

- 自殺には多くの要因が関連
- 自殺率の高いハイリスク者
 - 無職者
 - 離婚者など独居者
 - 生活保護受給者
 - 精神疾患患者
- 有職者の自殺率も上昇
- 地域・時節など様々な要因をとらえた効果的な対策が求められる

うつ病等の精神疾患

- うつ病の受診患者数の急激な増加
- 治療を受けていない重症者の存在
- 自殺の背景に、様々な精神疾患が関連することが多い
- 精神科医療の改革と診療の質の向上が求められている

今後の厚生労働省の対策 五本柱

柱1

普及啓発の重点的实施

～当事者の気持ちに寄り添ったメッセージを発信する～

柱2

ゲートキーパー機能の充実と地域連携体制の構築

～悩みのある人を、早くと確に必要な支援につなぐ～

柱3

職場におけるメンタルヘルス対策・職場復帰支援の充実

～一人一人を大切にする職場づくりを進める～

柱4

アウトリーチ（訪問支援）の充実

～一人一人の身近な生活の場に支援を届ける～

柱5

精神保健医療改革の推進

～質の高い医療提供体制づくりを進める～

職場におけるメンタルヘルスの体制

良好な職場環境の実現

不調者への適切な対応

労働者の自殺の減少

職場のメンタルヘルス対策・職場復帰支援

対策の充実

● 企業文化の醸成

- ・長時間労働の抑制等に向けた働き方の見直しの促進
- ・パワハラ防止等職場における良好な人間関係の実現に向けた取組の促進
- ・職場環境に関するモニタリングの実施

● 職場の体制整備

- ・定期健康診断を実施する際のメンタル不調者の把握とその後の対応の検討
- ・メンタルヘルスの専門家等を有する外部機関の活用と質の確保のための措置の検討
- ・メンタル不調に対応できる産業医等の養成
- ・中小規模事業場等の管理職に対する教育の促進

● 個人への対応

- ・労災申請に対する支給決定手続の迅速化
- ・うつ病等休職者の職場復帰の支援及び事業者の取組への支援の強化
- ・配置転換後等のハイリスク期における取組の推進
- ・地域保健との連携の促進

● 監督署による事業者への指導の充実

● メンタルヘルス対策支援センターによる支援の充実

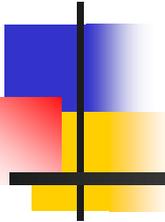
● 情報提供の充実

既存の対策

- ・衛生委員会におけるメンタルヘルス対策に関する調査審議の義務化
- ・「職場における自殺の予防と対応」(自殺予防マニュアル)の策定
- ・長時間労働者に対する医師による面接指導の義務化
- ・「こころの健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」の策定
- ・「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の策定
- ・メンタルヘルス対策支援センターによる事業者への支援
- ・監督署による事業者への指導
- ・メンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」による情報提供

職場におけるメンタルヘルスの現状と課題

- 職業生活において、強い不安、ストレス等を感じる労働者の割合は約6割
- 精神障害等に関する労災請求件数は増加傾向
- 自殺者数は12年連続で3万人を超え、うち3割が「被雇用者・勤め人」
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は 33.6%。事業場規模が小さくなるほど取組が低調。
- メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由としては、「専門スタッフがいない」(44.3%) 「取り組み方がわからない」(42.2%) が多い。



4 今後のメンタルヘルス対策

職場のメンタルヘルス対策の検討経緯

自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム報告書（平成22年5月取りまとめ）

「職場におけるメンタルヘルス対策」が重点の一つとされ、「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。



職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書（平成22年9月取りまとめ）

定期健診に併せ、ストレスに関連する労働者の症状・不調を医師が確認し、産業医等の面接につなげる新たな枠組みが提言された。

新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）

別表 成長戦略実行計画（工程表）

VI 雇用・人材戦略～「出番」と「居場所」のある国日本～②

11. 職場における安全衛生対策の推進

【2020年までの目標】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%
(現状) 33.6% (平成19年労働者健康状況調査)

【早期実施事項（2010年度に実施する事項）】「労働政策審議会での検討・結論」



以上を踏まえ、労働政策審議会において、審議
(平成22年12月建議（次頁参照）)

職場のメンタルヘルス対策の検討経緯

労働政策審議会建議（平成22年12月22日）

事業者の取組の第一歩として、医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認し、この結果を受けた労働者が事業者に対し医師による面接の申出を行った場合には、現行の長時間労働者に対する医師による面接指導制度と同様に、事業者が医師による面接指導及び医師からの意見聴取等を行うことを事業者の義務とする「新たな枠組み」を導入することが適当である。

労働政策審議会建議(平成22年12月22日)

- 事業者の取組の第一歩として、ストレス症状を有する者に対する面接指導制度を導入する(別紙参照)

【具体的な枠組み】

- 医師が労働者のストレス症状を確認し、面接が必要と認める場合には労働者に直接通知
- 労働者が事業者に対し面接の申出を行った場合には、現行の長時間労働者に対する医師による面接指導制度と同様に、事業者が医師による面接指導及び医師からの意見聴取等を行う
(留意点)
- 事業者は、労働者の申出又は面接指導の結果を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない



建議を踏まえ、必要な対策を検討中

一般定期健康診断と併せて実施
※別途実施も可能

医師がストレスに関連する
症状・不調を確認

- ひどく疲れた
- 不安だ
- ゆううつだ 等

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

①通知

労働者

②面接の申出

労働者の意向を尊重

⑥事後措置の実施

時間外労働の制限、作業の
転換等の措置

解雇、その他不利益な取
扱いを行ってはならない

事業者

③面接の実施依頼

⑤医師からの意見聴取

時間外労働の制限、作業の転換
等について意見

医師
(産業医、地域産業保健センターの医師等)

④面接指導の実施

必要に応じて
受診を勧奨

直接受診

医療機関

(労働安全衛生法の枠外)