



職場における心の健康づくり

～事業場における労働者の心の健康づくりのための指針～

厚生労働省



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。

強い不安、悩み、
ストレスがある労働者
61.5%

図-1 職業生活におけるストレス等の原因

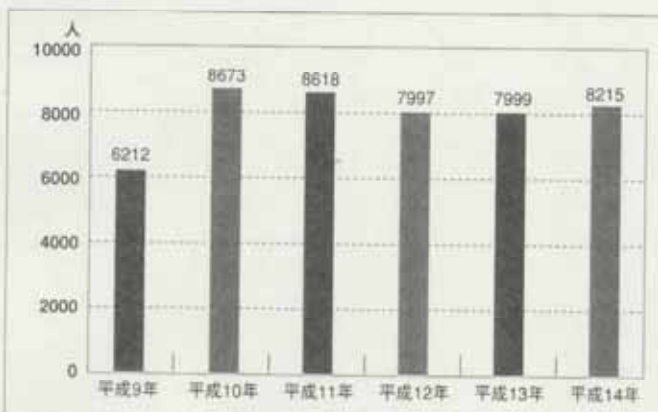


資料:「労働者健康状況調査」(平成14年)

自殺者総数が3万人を超えるという高い水準で推移するなかで、労働者の自殺者数も8,000人前後で推移しています。

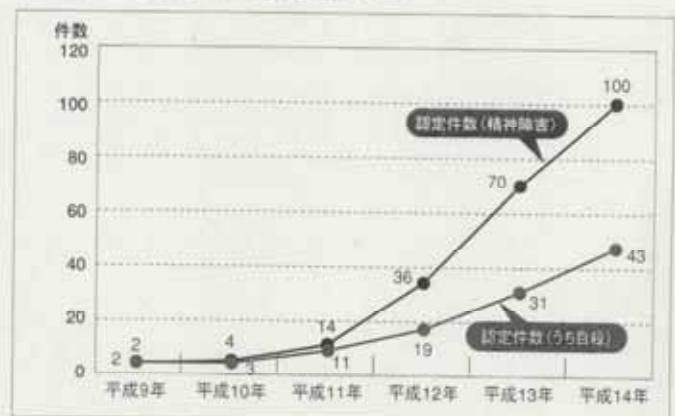
また、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災請求が行われる事案が近年増加し、社会的にも関心を集めています。

図-2 自殺した労働者数の推移



注:自殺した労働者数は管理職と被雇用者の合計
資料:警察庁

図-3 精神障害による労災認定件数



※ 認定件数は当該年度以前に請求されたものを含む
資料:厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況について」
(平成15年)

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。



事業場における労働者の心の健康づくりのための指針のあらまし

厚生労働省は「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」(メンタルヘルス指針)に基づき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、事業場において事業者が行うことが望ましい労働者の心の健康の保持増進のための基本的な措置(メンタルヘルスカケア)が適切かつ有効に実施されるため、メンタルヘルスカケアの原則的な実施方法について総合的に示したものです。各事業場においては、実施可能な部分から取り組んでいくことが重要です。

(指針:1)

2. メンタルヘルスカケアの基本的考え方

(1) 事業場におけるメンタルヘルスカケアの重要性

職場には労働者の力だけでは取り除くことができないストレス要因が存在しています。このため、労働者の取り組みに加えて、事業者自らが積極的にメンタルヘルスカケアを実施することが重要です。

(指針:2-(1))

(2) メンタルヘルスカケアの推進にあたっての留意事項

メンタルヘルスカケアを推進するにあたっては、下記の事項に留意してください。

心の健康問題の特性

心の健康については、その評価は容易ではなく、また、心の健康問題の発生過程には個人差が大きい。さらに、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、健康問題以外の観点から評価される傾向が強いという問題があります。

(指針:2-(2)-イ)

個人のプライバシーへの配慮

労働者のプライバシー等への配慮は、労働者が安心して心の健康づくり対策に参加し、事業場における心の健康づくり対策が効果的に推進されるための重要な条件になります。

(指針:2-(2)-ロ)

留意事項

人事労務管理との連携

心の健康は、職場配置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るため、メンタルヘルスカケアは、人事労務管理と連携する必要があります。

(指針:2-(2)-ハ)

家庭・個人生活等の職場以外の問題

心の健康問題は、家庭・個人生活等の職場以外の問題の影響を受けている場合があります。また、本人の性格上の要因も影響を与えることがあります。なお、これらは、相互に影響しあいます。

(指針:2-(2)-ニ)