

# 第12次労働災害防止計画に見る メンタルヘルス対策のこれから

てらしま  
寺島ともこ  
友子

●厚生労働省安全衛生部労働衛生課・中央労働衛生専門官

## 1. メンタルヘルスを巡る現状

日本の自殺を巡る状況を見ると、自殺者数は15年ぶりに3万人を下回ったが、このうち、約7,400人が労働者であり、「勤務問題」を自殺の原因の一つとしている者は約2,500人となっており、依然として労働分野での自殺防止が課題となっている。また、平成19年労働者健康状況調査によると、職業生活等で強い不安、ストレス等を感じる労働者は約6割に上っており、実際にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場の割合は9.0%となっている。このような状況を背景に、精神障害等による労災支給決定件数は増加傾向にある。

一方、職場でのメンタルヘルス対策の取組状況は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」によると、心の健康対策に取り組んでいる事業場の割合は50.4%にとどまっており、心の健康対策に取り組んでいない事業場では、「専門スタッフがいない」35.5%、「取り組み方がわからない」31.0%、「必要性を感じない」42.2%などの理由

により取組が十分に進んでいない状況にある。

## 2. 厚生労働省の取組

### (1) 事業場に対する指導・支援

厚生労働省では、平成18年に労働安全衛生法に基づく指針として事業者がメンタルヘルスケアに取り組む際の原則的な実施方法を示した「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31日健康保持増進のための指針公示第3号）を策定し、本指針に基づく取組が実施されるよう、事業者に対し、労働基準監督署を通じた指導や全国47都道府県に設置したメンタルヘルス対策支援センターによる支援（図1）を実施している。

また、平成21年10月には、厚生労働省のウェブサイト「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」を設置し、事業者、産業保健スタッフ、労働者やその家族等に対して「メンタルヘルス対策の基礎知識」や「悩みを乗り越えた方の体験談」など、メンタルヘルスに関する様々な情報を提供している（図2）。

図1 メンタルヘルス対策支援センター事業の概要

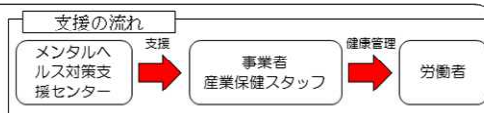
趣旨・目的

- 地域での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 (注)
- 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

(注) 国の委託事業として医師等の相談員を配置している。

- 事業者、産業保健スタッフ等からの相談対応
- 個別事業場に訪問し助言・指導の実施
- 職場の管理監督者に対する教育の実施
- 職場復帰支援プログラムの作成支援
- メンタルヘルス相談機関の登録・紹介
- 事業者、産業保健スタッフ、行政機関等とのネットワーク形成



活動実績 (H24年度)

事業者等からの相談件数	24,616件	
事業場に対する訪問支援件数	助言・指導	23,450件
	管理監督者への教育	6,071件
	職場復帰支援プログラムの作成支援	920件
メンタルヘルス相談機関の登録・紹介件数	登録機関(累計)	39機関
	紹介	2,000件

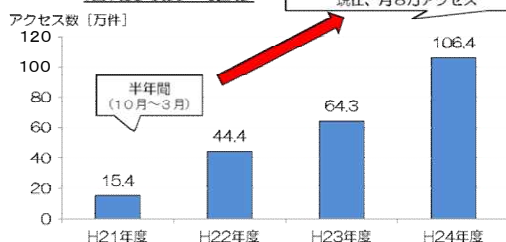
※ 実績は延べ数

図2 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」事業の概要

事業者、産業保健スタッフ、労働者等に対する総合的な情報提供を実施。

- メンタルヘルスに関する基礎知識
- 職場環境改善のための参考事例
- 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

活動実績の推移



アクセス数が年々増加しており、現在、月8万アクセス



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

(2) 職場でのメンタルヘルス対策の充実

ア これまでの経緯

厚生労働省では、平成22年5月に自殺・うつ病等対策プロジェクトチームによるとりまとめを行い、職場の対策については、「職場におけるメンタルヘルス対策・職場復帰支援の充実 ～一人一人を大切に作る職場づくりを進める～」として、

「管理職に対する教育の促進」、「職場のメンタルヘルス対策に関する情報提供の充実」等10項目について重点的に取り組むこととした。

このうち検討が必要とされた「定期健康診断を実施する際のメンタルヘルス不調者の把握とその後への対応」について、「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」を設置し検討を進めた。本検討

会の報告書においては、労働者のプライバシーが保護されること、労働者が健康の保持に必要な範囲を超えて、人事、処遇等で不利益を被らないこと等を基本的な方針として、プライバシーに配慮

しつつ職場環境の改善につながる「新たな枠組み」が提言された（平成22年9月7日報告書公表、表1）。

表1 職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書のポイント

1. 一般定期健康診断に併せ、ストレスに関連する労働者の症状・不調を医師が確認する。
2. 面接が必要とされた労働者は産業医等と面接を行う。その際は、上記ストレスに関連する症状や不調の状況、面接が必要かについて事業者には知らせない。
3. 産業医等は労働者との面接の結果、必要と判断した場合は労働者の同意を得て、事業者には時間外労働の制限や作業の転換などについて意見を述べる。
4. 事業者は、労働時間の短縮等を行う場合には、産業医等の意見を労働者に明示し、了解を得るための話し合いを行う。

上記提言等を受け、労働政策審議会安全衛生分科会で、職場でのメンタルヘルス対策も含めた、今後の職場での安全衛生対策について審議が行われ、「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」による提言「新たな枠組み」に修正が加えられた。

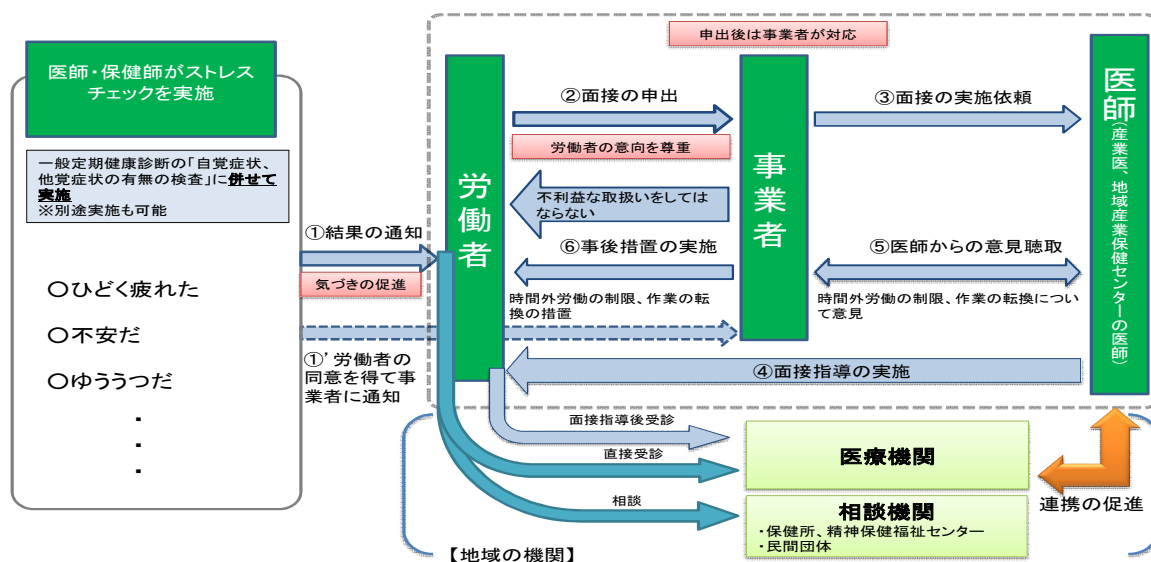
修正では、現行の長時間労働者に対する医師による面接指導制度と同様に、面接の申出、医師からの意見聴取等を行う事を事業者には義務付けることが適当であるとされ、また、個人情報保護の観点から、医師は労働者のストレスに関連する症状・不調の状況及び面接の要否等の結果について、労働者に直接通知することとし、事業者は、面接の申出や、面接指導の結果を理由として、労働者に不利益な取扱いをしてはならないこととされた。

上記建議を踏まえ作成された労働安全衛生法の一部改正の法律案要綱について、労働政策審議会の諮問答申を受け、平成23年12月国会に法案を提出した。

当時の法律案は次のとおりである。

- ① 医師又は保健師による労働者の精神的健康の状況を把握するための検査を行うことを事業者には義務付ける。
- ② 労働者は、事業者が行う当該検査を受けなければならないこととする。
- ③ 検査の結果は、検査を行った医師又は保健師から、労働者に対し通知されるようにする。医師又は保健師は、労働者の同意を得ないで検査の結果を事業者に提供してはならないこととする。
- ④ 検査の結果を通知された労働者が面接指導の申出をしたときは、医師による面接指導を実施することを事業者には義務付ける。
- ⑤ 面接指導の申出をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないこととする。
- ⑥ 事業者は、面接指導の結果、医師の意見を聴き、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

図3 精神的健康の状況を把握するための検査（ストレスチェック）と面接指導



上記、労働安全衛生法改正案は、継続審議となっていたものの、平成24年11月の衆議院の解散に伴い、廃案となった。

### イ 第12次労働災害防止計画の策定

一方、労働安全衛生法第6条に基づき、国が定めることとされている「第12次労働災害防止計画」(以下「12次防」という。)が本年2月に策定された。この12次防では、平成25年度から平成29年度までの5年間にわたっては労働災害を減少させるために重点的に取り組むべき事項を示したもので、労働政策審議会安全衛生分科会での議論を経て策定されたものである。

労働政策審議会では、

- メンタルヘルス対策としては、一次予防としての教育、二次予防としてのメンタルヘルス不調者の早期発見と早期の対応、三次予防としての職場復帰支援という、総合的な対策が中小規模の事業場を含めた全ての事業所で進んでいくことが望ましい
- 職場復帰支援は重要だが、まずは一次予防から

取り組むべき

- メンタルヘルス対策の一次予防として、先進的企業や海外での取り組みを参考に、実現可能なリスクアセスメント手法を用いることについて検討する
- メンタルヘルス不調者への対応や復帰時の対応では、個別の事情による部分が多いが、先進的企業で実際に対応しているものをまとめれば、一定のパターン化が可能と思われ、留意点として水平展開し役立ててはどうか
- 収集した事例の分析を行い、事業場の規模などに対応したモデルプログラムを作成して、広く提供し、現場での解決の一助とする
- 産業医は面接指導や事業者に対する意見を述べるなど、産業医の役割、重要性が増しているが、実際には必ずしもメンタルヘルスについての知見に乏しい医師が産業医に選任されていることがある。産業医を対象とした、メンタルヘルス対策に関する教育の充実が必要である等の意見が交わされ、以下のとおり取りまとめられた。

## メンタルヘルス対策

### (目標)

平成29年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする

### (講ずべき施策)

- a メンタルヘルス不調予防のための職場改善の取組
- ・メンタルヘルス不調の予防のためには、労働者自身によるセルフケアが重要であり、併せて日常的に労働者と接する管理監督者が適切に対応できるようにすることも重要である。このため、労働者自身によるセルフケアを促進するとともに、事業者による管理監督者と労働者への教育研修・情報提供の推進を図る。
  - ・メンタルヘルス不調を予防する観点から、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を参考に、問題の現状や課題、取組例等について、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を通じて周知啓発を行い、パワーハラスメント対策の推進を図る。
  - ・職場環境の改善・快適化を進めることにより、メンタルヘルス不調を予防するという観点から、職場における過度のストレスの要因となるリスクを特定、評価し、必要な措置を講じてリスクを低減するリスクアセスメントのような新たな手法を検討する。
- b ストレスへの気づきと対応の促進
- ・労働者のストレスへの気づきを促すようストレスチェック等の取組を推進するとともに、事業場内での相談体制の整備を推進する。
- c 取組方策の分からない事業場への支援
- ・職場でのメンタルヘルス対策は、ストレスへの気づきを促すための労働者への教育研修、職場復帰支援等を総合的に実施することが必要である。しかし、メンタルヘルス対策への取り組み

方が分からないとしている事業場もある(20.1% (平成23年労働災害防止対策等重点調査))ため、事業者がこうした取組が行えるように支援措置を充実する。特に小規模事業場に対する支援の強化を図る。

### d 職場復帰対策の促進

- ・事業者がメンタルヘルスに問題を抱える労働者の職場復帰支援に容易に取り組むことができるよう、メンタルヘルス対策支援事業等を通じて、職場復帰支援の事例を収集し、事例集としてまとめる。また、収集した職場復帰支援の事例について分析を行い、事業場の規模等に対応した職場復帰支援に係るモデルプログラムを作成する。これらを働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」等を通じて広く提供する。
- ・事業者がメンタルヘルス不調者の職場復帰支援に積極的に取り組むよう、事業者に対する支援措置を検討し、その充実を図る。

また、「過重労働対策」についても同様に12次防に策定されている。

### (目標)

平成23年と比較して、平成29年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を30%以上減少させる。

### (講ずべき施策)

- a 健康管理の徹底による労働者の健康障害リスクの低減
- ・事業者による労働者の健康診断の実施と労働時間の的確な把握・管理にも留意した事後措置等の健康管理を徹底し、恒常的な長時間労働を発生させない労務管理の推進と合わせ、労働者の過労に伴う健康障害のリスクを大幅に低減させる。

・事業者による健康管理の質の向上のため、健診結果、事後措置実施結果の効果的な活用手法を開発し、その実施を促進する。

b 働き方・休み方の見直しの推進

・不規則勤務や深夜労働の多い業種・職種に重点を置き、効果的な疲労の回復につながる休日・休暇の付与・取得を促進する。

・恒常的な長時間労働に従事する労働者の多い業種・職種に重点を置き、労使の取組を効果的に促すとともに、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度に関する基準」の遵守を図ること等により、時間外労働の削減を推進する。

### 3. 終わりに

職場でのメンタルヘルス対策については、労働者の健康障害防止はもとより、過重労働対策、自殺防止対策等の観点からも、近年極めて重要な課題となっている。厚生労働省としては、12次防に

示す取り組み目標を達成するべく、労働安全衛生法の改正を視野に入れた検討を進めるとともに、メンタルヘルス対策支援センター、地域産業保健センター、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」をはじめ、様々な施策によりメンタルヘルス不調の未然防止から職場復帰対策までメンタルヘルス対策を総合的に強化していくこととしている。

さらに、メンタルヘルス対策支援センターを含む産業保健活動への支援事業については、産業保健推進センター及び地域産業保健センターによる支援と合わせて一元化することにより、ワンストップサービスの実現と、効率的・効果的な支援の実現を目指し、事業内容の見直しを進めているところである。

職場におけるメンタルヘルス対策は事業場トップ、管理監督者、産業医をはじめとする産業保健スタッフ等、関係者の理解とたゆまぬ努力によって、促進されてきており、この場をお借りして御礼申し上げますとともに、今後のメンタルヘルス対策の推進に向けて、皆様のご活躍を期待している。

次号の特集は

「『雇用制度改革』を考える（仮題）」です。