

労働政策フォーラム

我が国のメンタルヘルス対策の現状と課題

平成25年1月21日(月)

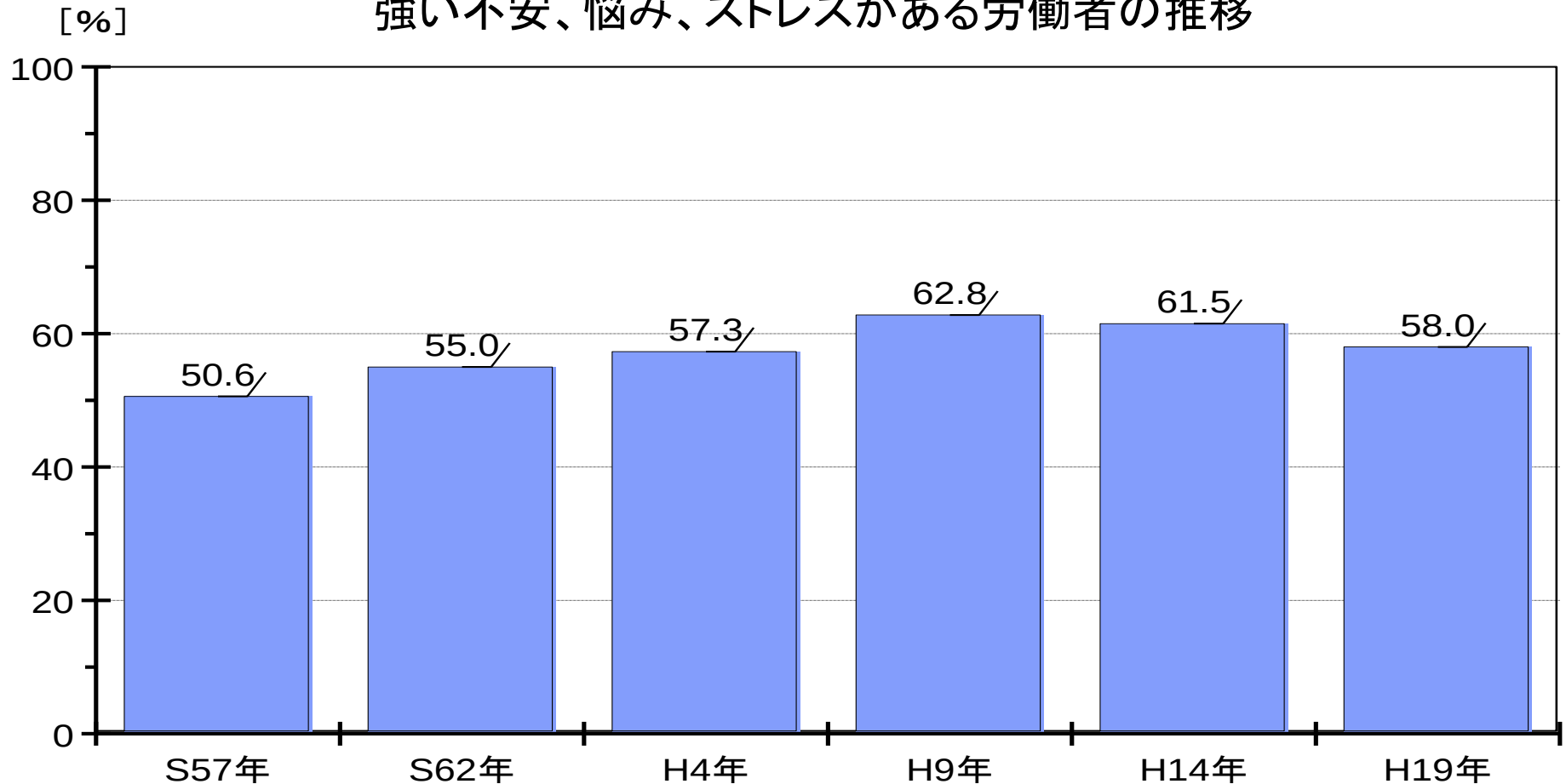
厚生労働省労働基準局安全衛生部

労働衛生課長 椎葉 茂樹

職場でのメンタルヘルス対策の現状

職業生活でのストレス等の状況

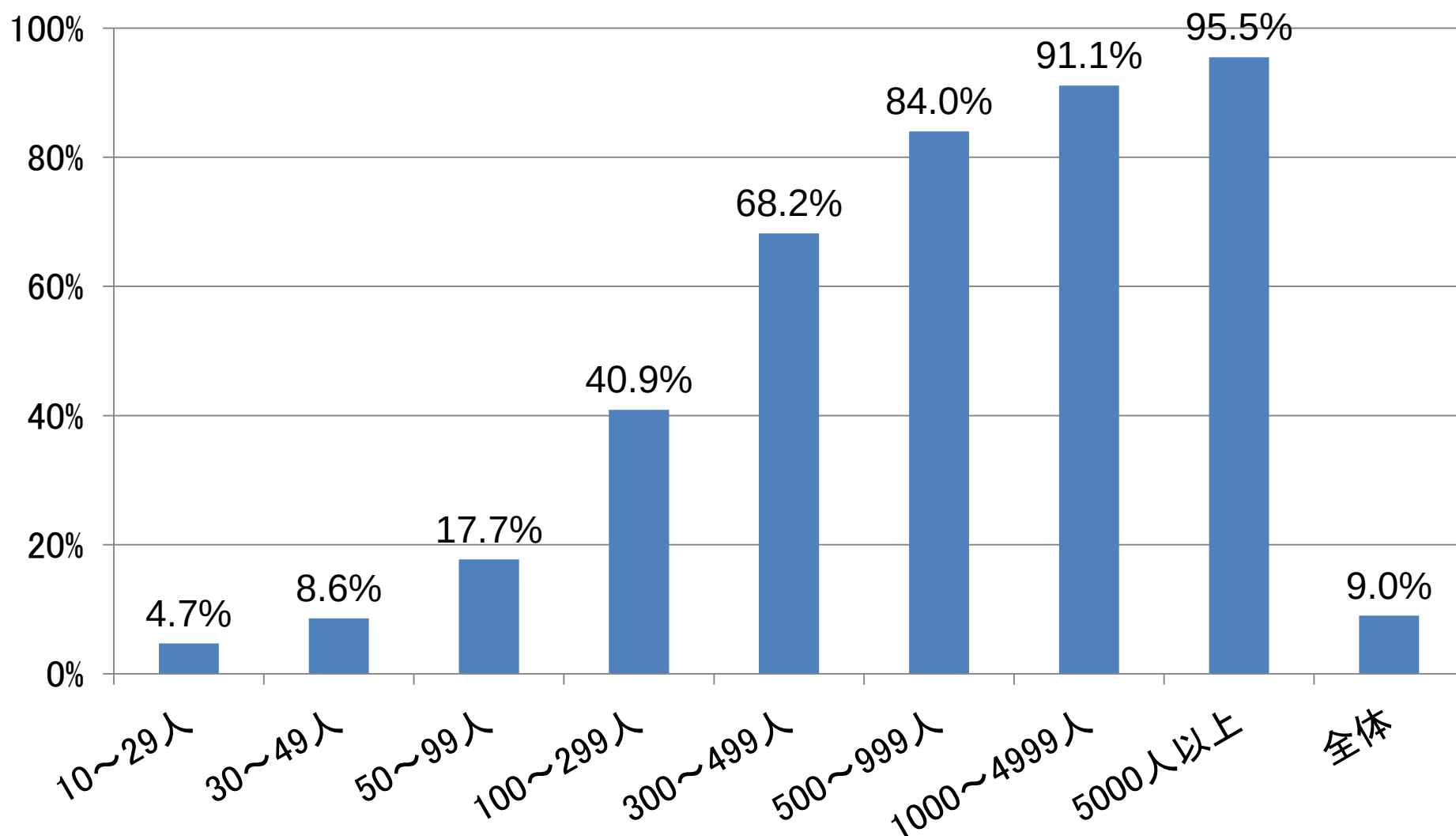
強い不安、悩み、ストレスがある労働者の推移



出典:労働者健康状況調査(厚生労働省)

労働者の約6割が強いストレスがある

過去1年間においてメンタルヘルス上の理由により 連続1ヶ月以上休業又は退職した労働者がいる事業所（平成23年）

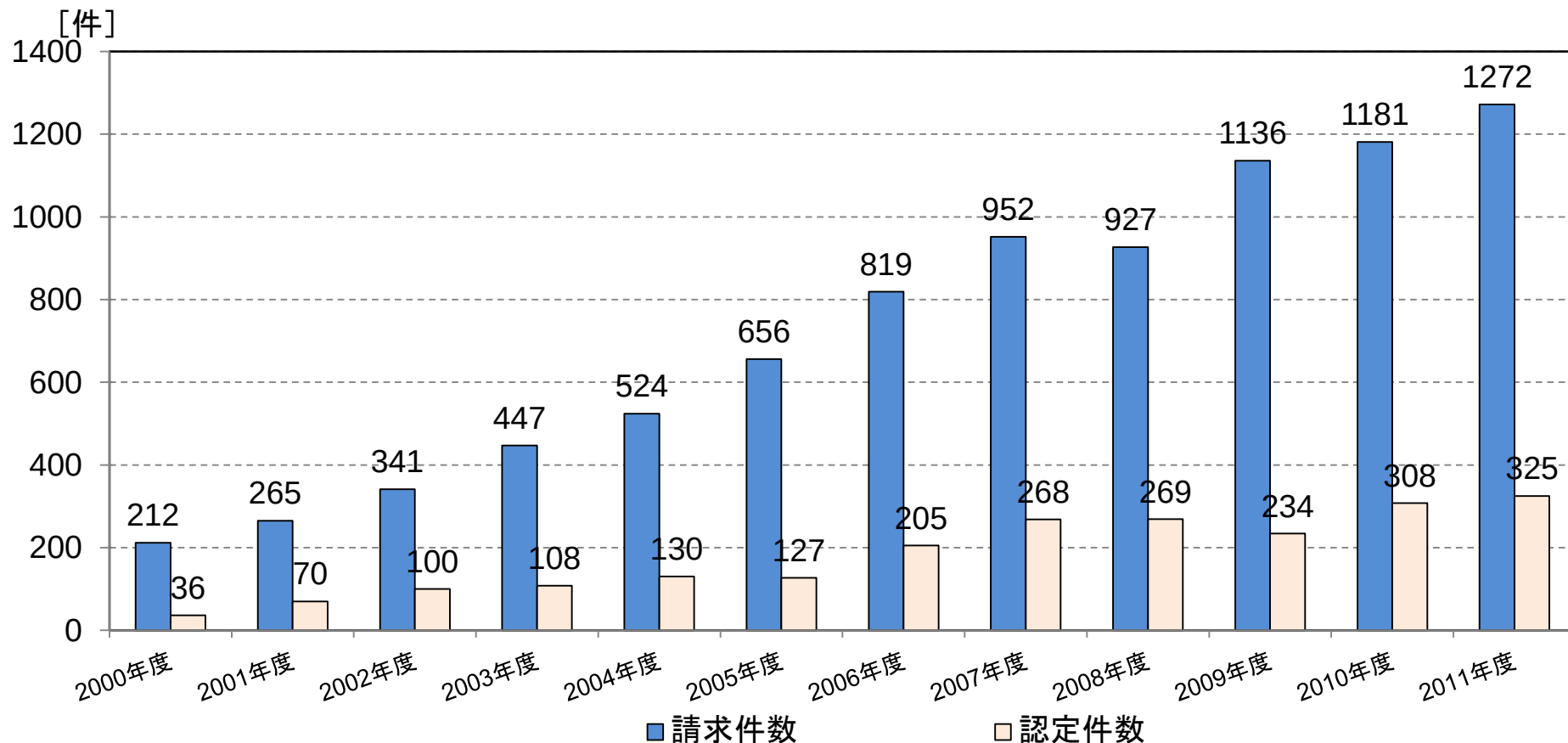


平成23年労働災害防止対策等重点調査

精神障害の労災補償状況

業務との間に相当因果関係が認められる疾病については、労働者災害補償保険法に基づき、労災保険給付の対象となる。

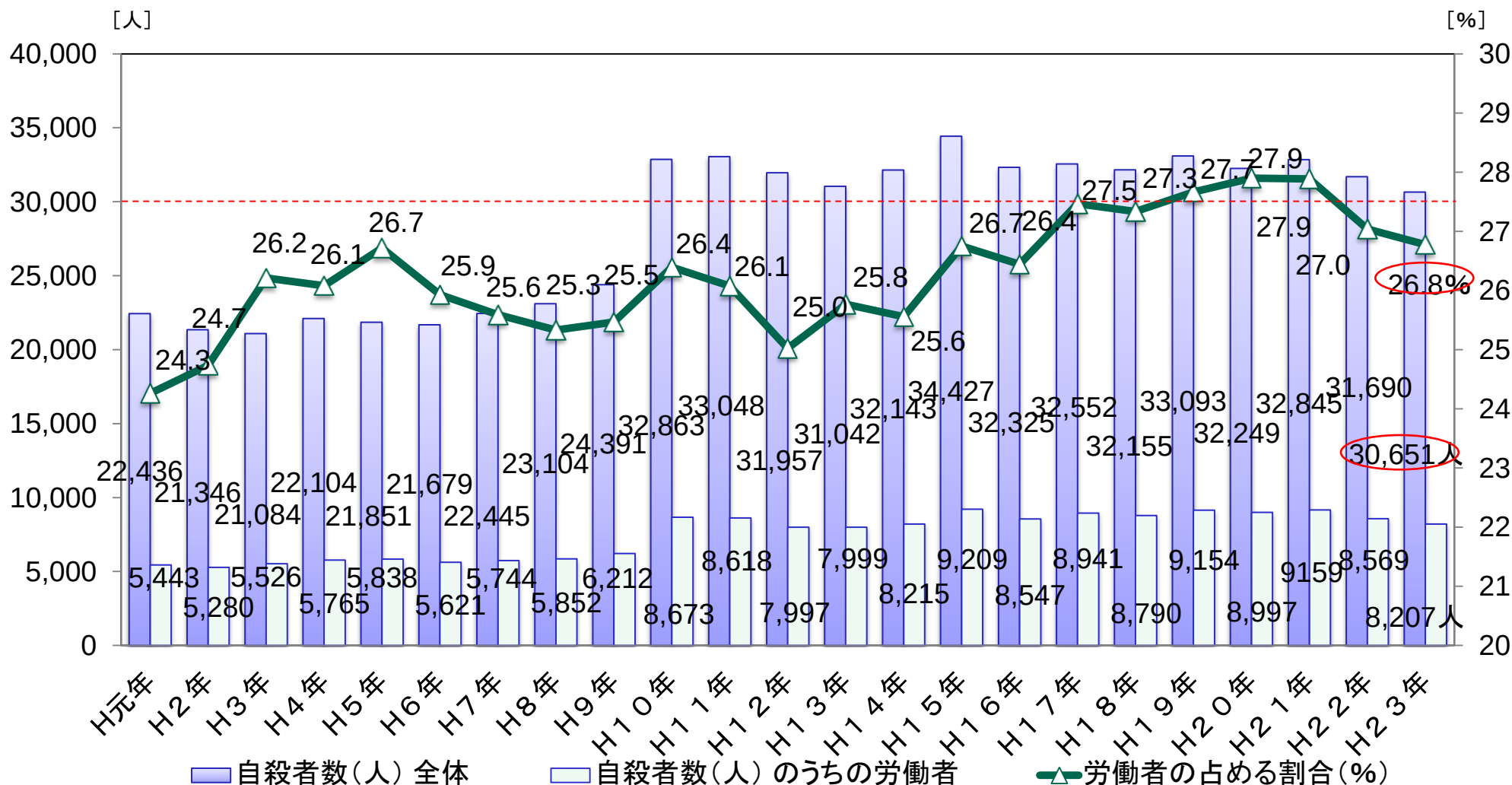
精神障害についての労災請求件数とその認定件数（発病した精神障害が業務上のものと認められた件数）の推移は以下のとおり。



出典：厚生労働省労働基準局労災補償部調べ

精神障害の労災件数が増加傾向にある

自殺者の推移及びその原因・動機



出典：警察庁の調査

- ・自殺者数は年間3万人超
- ・自殺者の3割が労働者

自殺者の推移及びその原因・動機

(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23年	30,651	22,581	4,547	14,621	6,406	2,689	1,138	429	1,621
平成22年	31,690	23,572	4,497	15,802	7,432	2,590	1,103	371	1,533
平成21年	32,845	24,434	4,117	15,867	8,377	2,528	1,121	364	1,613
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

勤務問題を理由とする自殺者

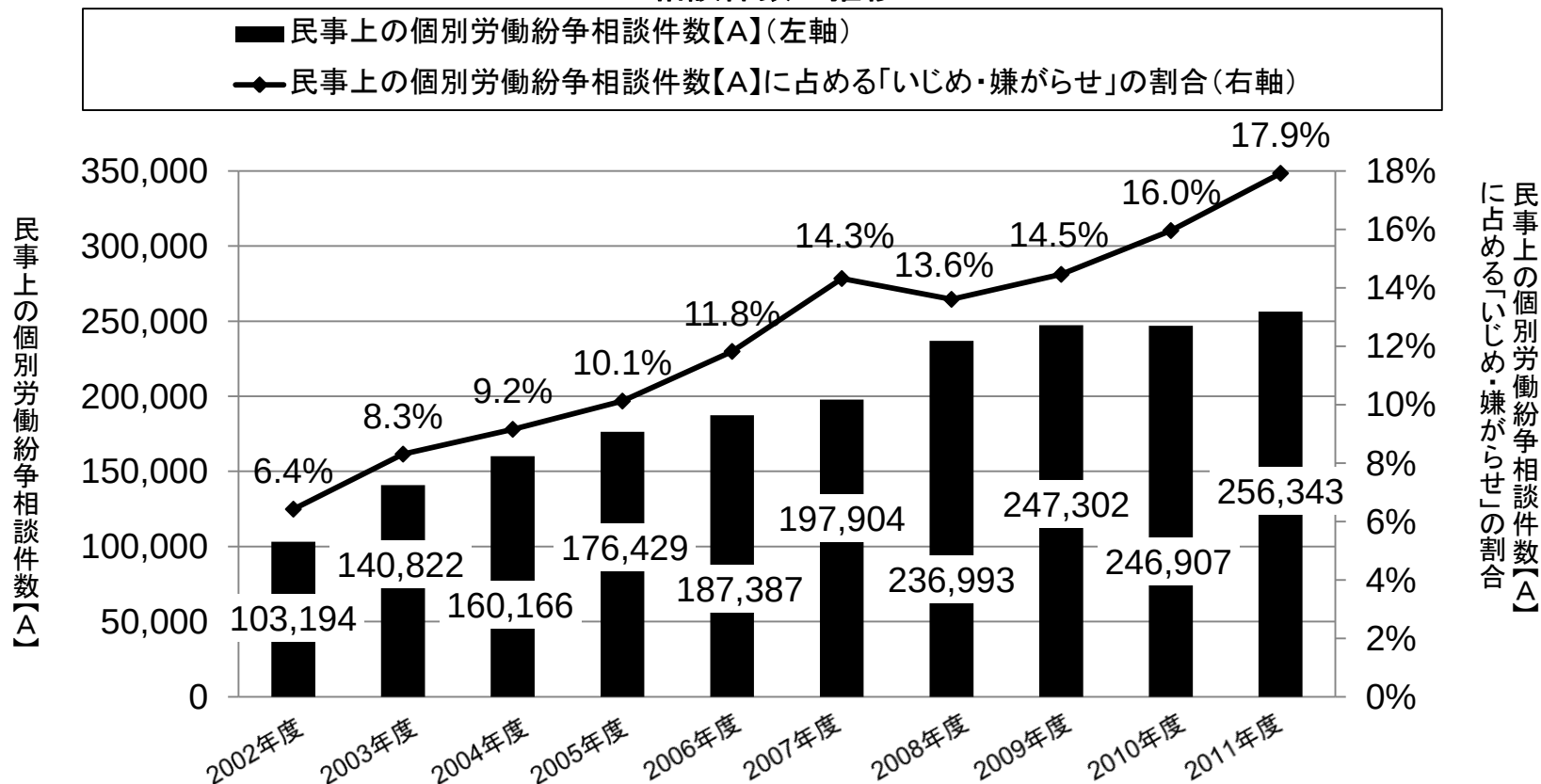
約2,700人(平成23年)

※労働災害による死亡者数 1,024人(平成23年) (東日本大震災を直接の原因とする死亡者数を除く。)

総合労働相談コーナーへの 職場のいじめ嫌がらせに関する相談件数

職場のいじめ・嫌がらせに関する相談は、増加傾向にある。

相談件数の推移



※1 「2011年度個別労働紛争解決制度施行状況」(厚生労働省、2012年5月)を基に作成。なお、「民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合」は、「いじめ・嫌がらせ」を含む相談の件数を全体の相談件数で単純に除したもの。

※2 2011年度は、上記の相談の中で、いじめ・嫌がらせに関するものは、解雇に関するものに続き2番目に多い。

総合労働相談コーナーへの相談事例

都道府県労働局が取り扱った相談事例では、暴力、傷害、暴言、罵声、悪口、プライバシー侵害、無視、仕事を与えない等の相談があった。

身体的苦痛を与えるもの(暴力、傷害等)

- 段ボールで突然叩かれる・怒鳴る
- 上司がネクタイを引っ張る、叩く、蹴る、物を投げる
- 0℃前後の部屋で仕事をさせられる

精神的苦痛を与えるもの(暴言、罵声、悪口、プライバシー侵害、無視等)

- 客の前で「バカ、ボケ、カス、人としてなっていない」
- 社長の暴言「何でもいからハイと言え、このバカあま」
- 私生活への干渉
- 部下への非難を言うミーティングを上司が行ったケース
- ロッカー室や冷蔵庫内の私物食品の盗みを疑われる
- 仕事を取り上げ、毎日「辞めてしまえ」
- 呼び名は「婆さん」・業務命令はいつも怒声
- 同僚が手や髪の毛を触る、不愉快な発言

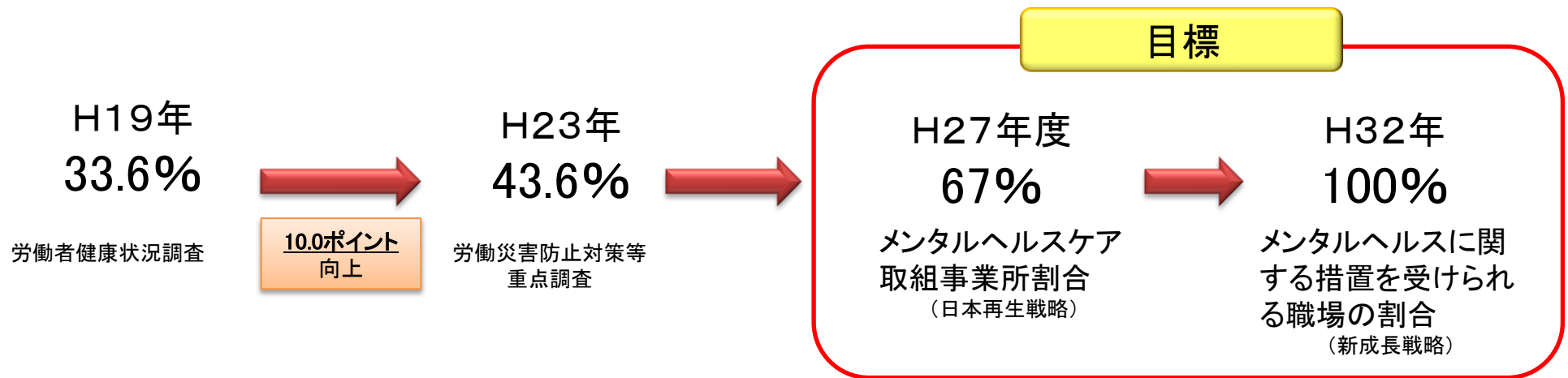
社会的苦痛を与えるもの(仕事を与えない等)

- 社員旅行参加を拒絶される
- 回覧物を回されない、暑気払いや忘年会によばれない
- 中国転勤を断ったところ、仕事を与えず小部屋に隔離

※ 上記は、全国の47 都道府県労働局のうち4局で2008 年度に取り扱ったあつせん事例。「個別労働関係紛争処理事案の内容分析－雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係－」((独)労働政策研究・研修機構、平成22年6月)を基に作成。

メンタルヘルス対策の取組の現状

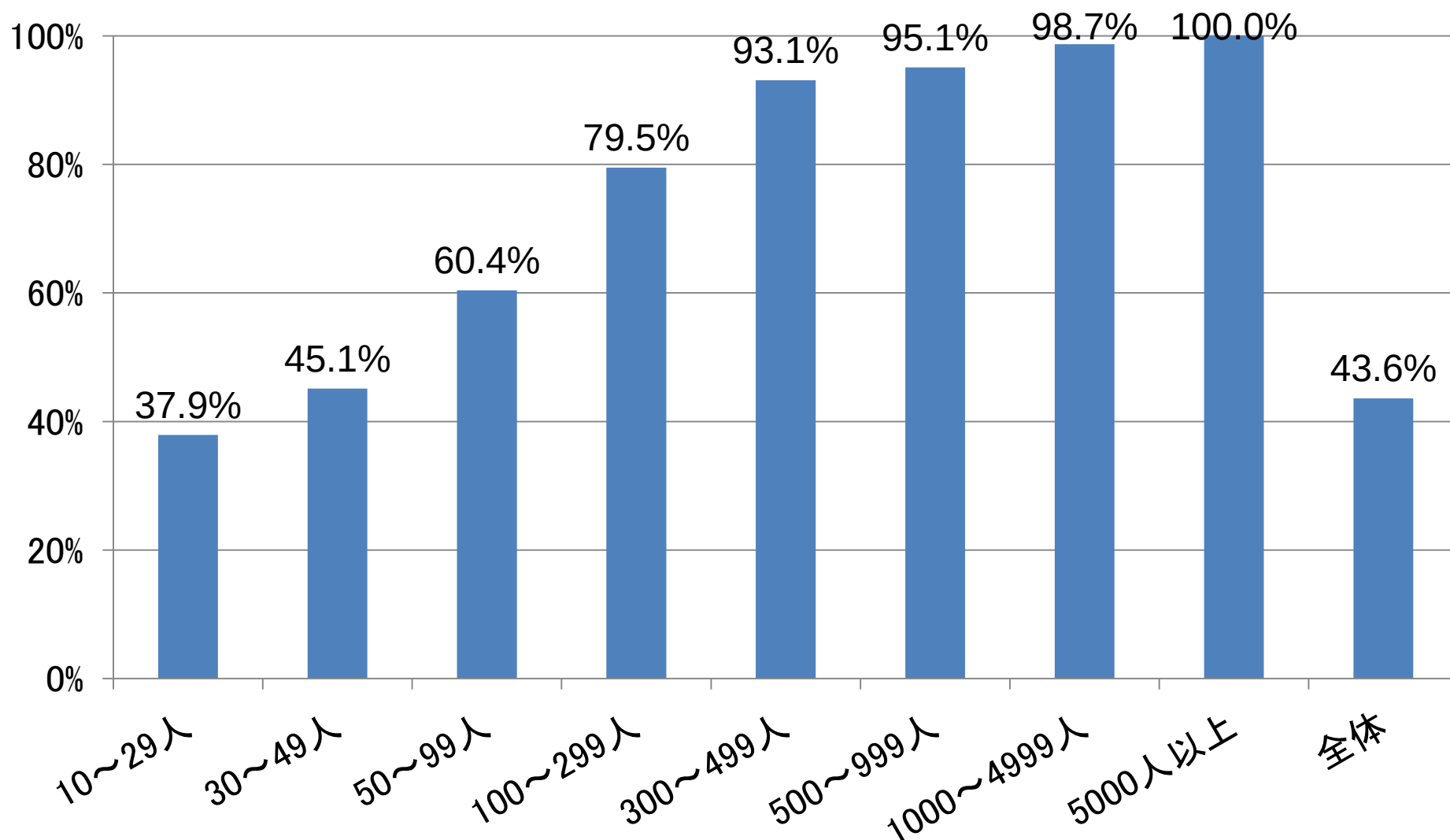
メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合



取り組んでいない理由(複数回答)

- | | | |
|----------------|-------|---------------|
| ●「必要性を感じない」 | | 48.4% (2011年) |
| ●「専門スタッフがいない」 | | 22.1% (2011年) |
| ●「取り組み方が分からない」 | | 20.1% (2011年) |

事業所規模別のメンタルヘルスケアの取組状況



平成23年労働災害防止対策等重点調査

職場でのメンタルヘルス対策に関する国の取組

職場でのメンタルヘルス対策の推進

事業場での基本的取組事項

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年公示第3号）に基づく取組の促進

○衛生委員会等での調査審議

（心の健康づくり計画等）

○事業場内体制の整備

（事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任）

（セルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ、外部機関）

○教育研修の実施

（一次予防）

○職場環境等の把握と改善

（一次予防）

○不調の早期発見・適切な対応

（二次予防）

○職場復帰支援

（三次予防）

事業場の取組を支援する施策

I 都道府県労働局・労働基準監督署による事業場に対する指導等の実施

○メンタルヘルス対策の具体的な取組についてメンタルヘルス対策支援センターと連携した指導・助言

II 全国の「メンタルヘルス対策支援センター」による事業場の取組支援

○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

III その他メンタルヘルス対策の実施

○働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を通じた情報提供（アクセス数 月8万件以上）
○産業医等に対する研修の実施 等

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。

1 趣旨

2 メンタルヘルスケアの基本的考え方

3 衛生委員会等における調査審議

4 心の健康づくり計画の策定

5 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。

6 メンタルヘルスケアの具体的進め方

○メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供

○職場環境等の把握と改善

○メンタルヘルス不調の気づきと対応

○職場復帰における支援

7 メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮

8 小規模事業場におけるメンタルヘルスケアの取組の留意事項

9 定義

メンタルヘルス対策支援センター事業の概要

趣旨・目的

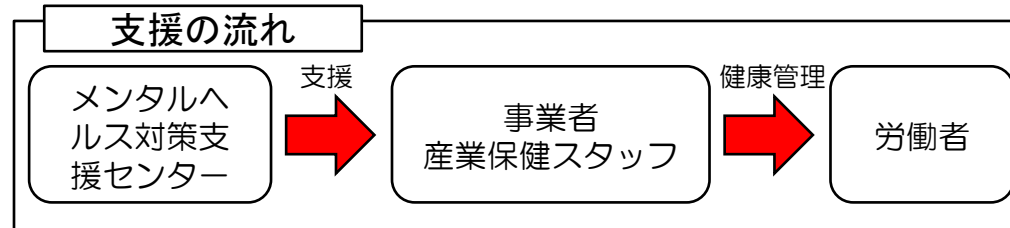
- 地域での職場のメンタルヘルス対策の中核的機関として全国47都道府県に設置（注）
- メンタルヘルス不調の予防から復職支援まで職場のメンタルヘルス対策を総合的に支援

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

支援の流れ

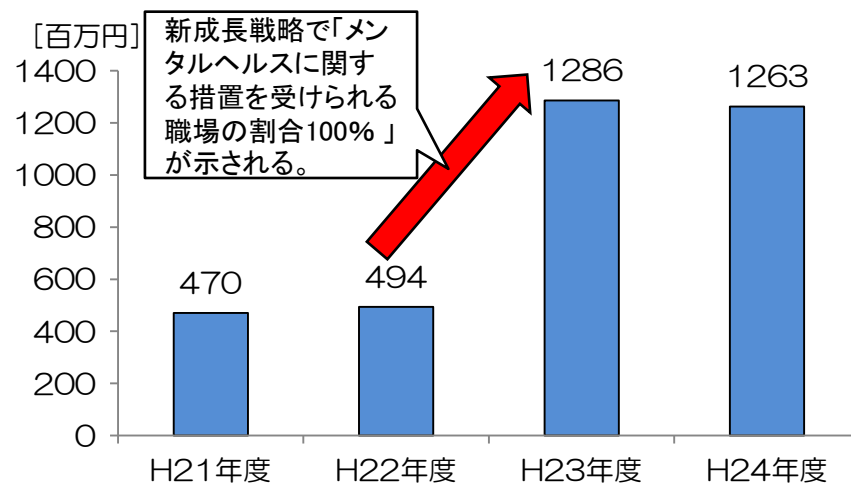


活動実績(H23年度)

事業者等からの相談件数		24,813件
事業場に対する 訪問支援件数	助言・指導	20,247件
	管理監督者への教育	4,859件
	職場復帰支援プログラムの作成支援	673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）	37機関
	紹介	105件

※ 実績は延べ数

予算額の推移

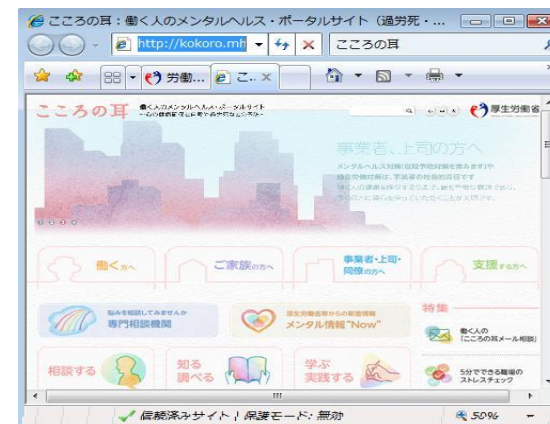


ポータルサイトを通じた事業場への情報提供

○ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

職場のメンタルヘルスに関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
- 事業場の取組事例
- 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



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

○ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト 「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるい職場応援団」

職場のパワーハラスメントに関する情報提供を実施

- パワーハラスメントに関する基礎知識
- 事業場の取組事例
- 裁判事例
- 統計情報 等



<http://www.no-awahara.mhlw.go.jp/>

職場のパワーハラスメントの概要①

「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」で「どのような行為を、予防・解決すべきか」という観点から、職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの概念を整理。

⇒ 以下の行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶこととした。

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為

(平成24年3月 「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」別紙より)

職場のパワーハラスメントの概要②

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの
職場内の優位性①を背景に、業務の適正な範囲②を超えて、
精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為

【①職場内の優位性、②業務の適正な範囲 の考え方】

- ① 「パワーハラスメント」という言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われることが多い。しかし、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあり、こうした行為も含めて考える必要がある。このため、上記では職場内の優位性を、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識などの様々な優位性が含まれる趣旨を明らかにしている。
- ② 労使が予防・解決に取り組むべき行為は、「業務の適正な範囲」を超えるもの。個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、職場のパワーハラスメントには当たらない。

(平成24年1月「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」2. (1)より)

職場のパワーハラスメントの行為類型

- どのような行為が職場のパワーハラスメントに当たりうるか
(⇒ 裁判例等をもとに、典型的と思われる行為類型を整理)

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
(過大な要求)
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる
ことや仕事を与えないこと(過小な要求)
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

過重労働による健康障害防止のための総合対策

(平成18年3月策定、平成23年2月最終改正)

過重労働による健康障害を防止することを目的として、事業者が講ずべき措置を定めるとともに、当該措置が適切に講じられるよう国が行う周知徹底、指導等の所要の措置をとりまとめたもの。

(1) 時間外・休日労働時間の削減

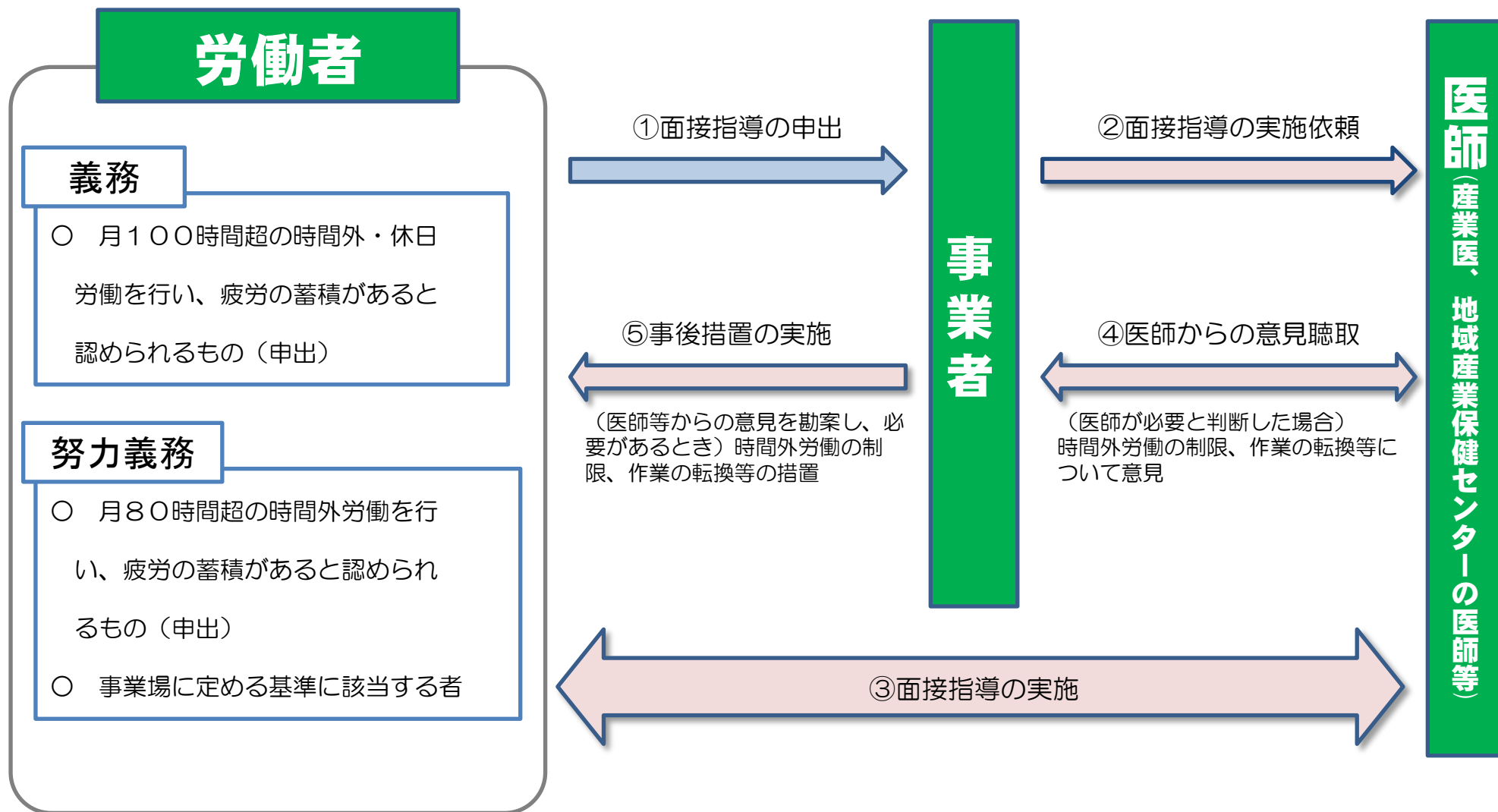
(2) 年次有給休暇の取得促進

(3) 労働時間等の設定の改善

(4) 労働者の健康管理に係る措置の徹底

- 産業医の選任時の健康管理体制の整備、健康診断及びその事後措置の実施等
- 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等
- 過重労働による業務上の疾病を発生させた場合の原因の究明及び再発防止の徹底

長時間労働者に対する医師による面接指導制度



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16年10月 改訂平成21年3月、平成24年7月)

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。

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

(2004年10月 改訂2009年3月、2012年7月)

メンタルヘルス不調により休業した労働者に対する
職場復帰を促進するための事業場向けマニュアル

手引きによる職場復帰支援の流れ

＜第1ステップ＞
病気休業開始及び休業中のケア

＜第2ステップ＞
主治医による職場復帰可能の判断

＜第3ステップ＞
職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

＜第4ステップ＞
最終的な職場復帰の決定

職 場 復 帰

＜第5ステップ＞
職場復帰後のフォローアップ

管理監督者及び事業場内産業保健スタッフ等の役割



プライバシーの保護



地域障害者職業センターにおけるリワーク支援



職場でのメンタルヘルス対策に関する国の取組

総合的
な対策

- 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（大臣公示）の策定・公表
- 都道府県労働局・労働基準監督署による事業場に対する指導等の実施
- メンタルヘルス対策支援センターによる事業場の取組支援
- ポータルサイトを通じた事業場への情報提供

メンタルヘルス不調
の未然防止
(一次予防)

メンタルヘルス不調の
早期発見と適切な対応
(二次予防)

職場復帰支援
(三次予防)

- 教育研修・情報提供
- 過重労働による健康障害防止対策
- 職場でのパワーハラスメント・セクシャルハラスメント対策 等

- 労働安全衛生法の改正
(ストレスチェックと面接指導等の義務化)
(国会提出→衆議院解散により廃案)

- 「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」の策定・公表
- 地域障害者職業センターにおけるリワーク支援 等

個別の
対策

労働安全衛生法の一部を改正する法律案の概要 (平成23年12月2日国会提出、平成24年11月16日衆議院解散に伴い廃案)

メンタルヘルス対策の充実・強化

- 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義務付ける。
- 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。
- 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。
- 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義務付ける。
- 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。
- 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。

型式検定及び譲渡の制限の対象となる器具の追加

- 特に粉じん濃度が高くなる作業に従事する労働者に使用が義務付けられている電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定及び譲渡の制限の対象に追加する。

受動喫煙防止対策の充実・強化

- 受動喫煙を防止するための措置として、職場の全面禁煙、空間分煙を事業者に義務付ける。
- ただし、当分の間、飲食店その他の当該措置が困難な職場については、受動喫煙の程度を低減させるため一定の濃度又は換気の基準を守ることを義務付ける。

施行期日：公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日

(「型式検定及び譲渡の制限の対象となる器具の追加」は、6月を超えない範囲内で政令で定める日)

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

医師・保健師がストレス
チェックを実施

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

○ひどく疲れた

○不安だ

○ゆううつだ

・
・
・

①結果の通知

気づきの促進

①' 労働者の
同意を得て事
業者に通知

労働者

②面接の申出

労働者の意向を尊重

不利益な取扱いをしては
ならない

⑥事後措置の実施

時間外労働の制限、作業の転
換の措置

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、作業の転換につ
いて意見

医師
(産業医、地域産業保健センターの医師)

④面接指導の実施

面接指導後受診

直接受診

相談

医療機関

相談機関

・保健所、精神保健福祉センター
・民間団体

【地域の機関】

連携の促進

申出後は事業者が対応

第12次労働災害防止計画(案)中のメンタルヘルス関係施策 ①

(平成25年から平成29年までに、国が取り組む中長期的な計画)

労働災害防止計画(案)

～誰もが安心して健康に働くことができる社会を実現するために～

4 重点ごとの具体的な取組

(1)労働災害、業務上疾病発生状況の変化に合わせた対策の重点化

イ 重点とする健康確保・職業性疾病対策

①メンタルヘルス対策

②過重労働対策

③化学物質による健康障害防止対策

④腰痛・熱中症対策

⑤受動喫煙防止対策

第12次労働災害防止計画(案)中のメンタルヘルス関係施策 ②

(平成25年から平成29年までに、国が取り組む中長期的な計画)

イ 重点とする健康確保・職業性疾病対策

① 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。
(現在検討中)

- メンタルヘルス不調予防のための職場改善の取組
(リスクアセスメント手法の適用)
- ストレスへの気づきと対応の促進
- 取組方策の分からない事業場への支援
- 職場復帰対策の促進

平成25年度予算概算要求

Ⅲ 主要事項

～ すべての人々のための社会・生活基盤の構築 ～

第3 「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現

3 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり 83億円

(3) 職場でのメンタルヘルス対策の推進 33億円