

メンタルヘルス対策を 実践していますか？

～心の健康保持のため、
積極的なコミュニケーションを！～



近年、経済・産業構造が変化
の中で、仕事上のストレス、職場
での人間関係など原因は様々です
が、心の不調を理由に休職・離職
する人が増えています。休職・離
職までいかなくとも、何らかの強
い不安、悩みを感じる労働者の割
合が高まっていることが厚生労働
省の「安全衛生調査」（図1、図
2）に表れています。

今号では、これらに対処するメ
ンタルヘルスの考え方を紹介する
とともに、不調を未然に予防する
ために重要な職場のコミュニケー
ションについて考えていきます。
事業者や労働者が意識すべきこ
とはどんなことでしょうか。

●メンタルヘルスとは？

メンタルヘルスとは言葉のとおり
心の健康を意味し、メンタルヘ
ルス問題とは、具体的にうつ病、
不安障害、心身症などの不調に陥
り、労働者の長期休職、退職、解
雇、自殺およびそれらに関連する
訴訟などが引き起こされることを
指します。

2000年、大手広告代理店労
働者の自殺が最高裁で「過労死」

と判決が下され、事業者に損害賠
償責任を命じたことで、多くの事
業者が労働環境の整備やメンタル
ヘルス問題に取り組むきっかけと
なりました。

厚生労働省では、総合的かつ計
画的に労働者の安全と健康を守り、
労働災害防止対策に取り組む「第
13次労働災害防止計画」を策定し
ています。この計画では、8つの
重点施策を定めて取り組みを進め
ることにしていますが、その一つ
が、職場におけるメンタルヘルス
対策の推進です。事業者はメンタ

ルヘルスカを積極的に推進する
ことを表明するとともに、社内の
衛生委員会等において、現状と問
題点を明確にして、問題点を解決
する具体的な計画を策定・実施す
ることが求められています。

心の健康づくり計画の実施に当
たっては、メンタルヘルス不調を
未然に防止する「二次予防」、不
調を早期に発見し、適切な措置を
行う「二次予防」、不調となった
労働者の職場復帰を支援する「三
次予防」が円滑に行われるように
取り組む必要があります。

メンタルヘルスカは全業種・
従業員規模を平均した58・4％
の事業所で取り組んでいます。こ
れを事業所規模別にみると、10
0人以上の規模で9割を超え、50
人以上で8割を超えています。

また、従業員1000人以上の
事業所では、ほぼ100％に達し
ていますが、50人以下の事業所
では60％程度と対策が進んでいない
状況にあります。（図4）
メンタルヘルスカに取り組ん
でいる事業所の取組内容をみると、
「ストレスチェック」64・3％

心の健康づくり計画の策定

4つのケア

① セルフケア

事業者は労働者に対して、次に示すセルフケアが行えるように教育
研修、情報提供を行うなどの支援をすることが重要です。
また、管理監督者にとってもセルフケアは重要であり、事業者はセル
フケアの対象として管理監督者も含めましょう。

- ・ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
- ・ストレスチェックなどを活用したストレスへの気付き
- ・ストレスへの対処

② ラインによるケア

- ・職場環境等の把握と改善
- ・労働者からの相談対応
- ・職場復帰における支援、など

③ 事業場内産業保健スタッフ等*によるケア

事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケア
が効果的に実施されるよう、労働者及び管理監督者に対する支援を行
うとともに、次に示す心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役
割を担うことになります。

- ・具体的なメンタルヘルスカの実施に関する企画立案
- ・個人の健康情報の取扱い
- ・事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口
- ・職場復帰における支援、など

④ 事業場外資源によるケア

- ・情報提供や助言を受けるなど、サービスの活用
- ・ネットワークの形成
- ・職場復帰における支援、など

図4 心の健康対策（メンタルヘルスカ）の実施状況

平成29年	58.4 %
(事業所規模) 1000人以上	98.9 %
500～999人	99.8 %
300～499人	99.5 %
100～299人	95.5 %
50～99人	83.0 %
30～49人	67.0 %
10～29人	50.2 %
平成28年	56.6 %
平成27年	59.7 %

メンタルヘルスカの目的は、
単に安全配慮義務の履行やメン
タルヘルス不調に陥った者のみなら
ず、すべての従業員の心の健康レ
ベルを引き上げることにあります
ので、図3のとおり「4つのケア」
が継続的かつ計画的に行われるこ
とが重要です。

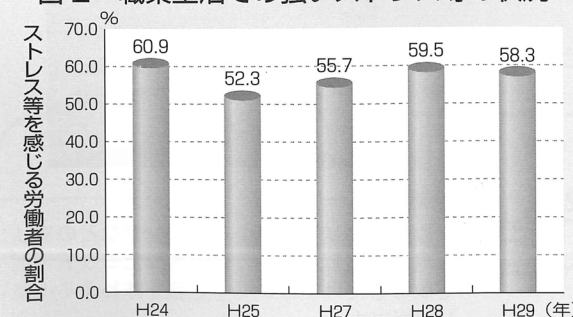
●ストレスチェック制度

ストレスチェック制度とは、労
働者の心理的な負担を把握して、
メンタルヘルス不調を未然に防ぐ
ことを目的として、改正労働安全
衛生法（2014年）に基づき創
設された制度です。

労働者が50人以上の事業所は、
毎年1回、ストレスの程度を知る
ための検査（ストレスチェック）
とその結果に基づく面接指導の実
施が義務づけられています。た
だし、労働者50人未満の事業所は、
時間や費用の面で負担が大きいた
め努力義務とされていますが、職
場の環境改善等を図るためにスト
レスチェックは必要です。

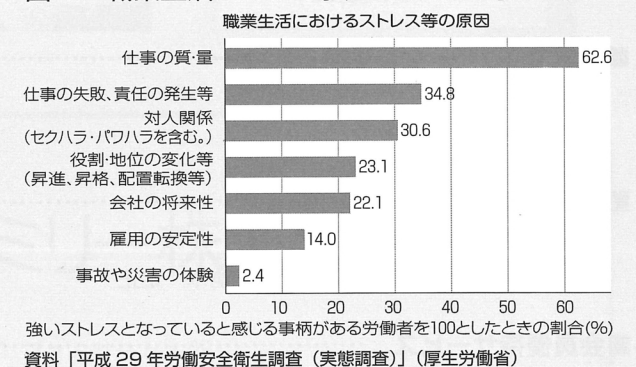
が最も多く、次いで教育研修・情
報提供」40・6％、「事業所内
の相談体制の整備」39・4％の
順となっています。

図2 職業生活での強いストレス等の状況



注：H26 は当該項目を調査していない
「労働安全衛生調査（実態調査）」（厚生労働省 各年版）

図1 職業生活における強いストレス等の原因



強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者を100としたときの割合 (%)
資料「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」（厚生労働省）