

働く人のメンタルヘルスガイド

2024

近年の社会情勢、労働環境の急激な変化に伴い、多くの働く人が仕事や職業生活に強い不安やストレスを感じているといわれています。

働く人の心の健康(メンタルヘルス)を確保し、誰もがいきいきと働ける職場づくりを実現するために、メンタルヘルスやラインケア・セルフケアの概要とご利用いただける制度や資料をご紹介します。

1

メンタルヘルスとは

職場のメンタルヘルス対策に取り組むことが重要です。

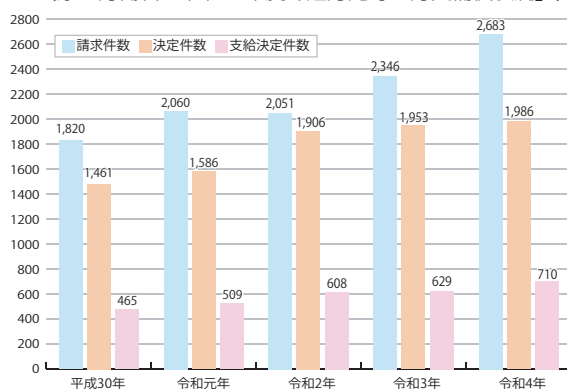
「メンタルヘルス」、それは「心の健康」のことです。身体
の健康が大切なのはもちろん、心も元気であることは、仕事
を進める上でも必要なことです。

このところの社会環境の変化等で、心の健康を維持するの
も、難しい時代になってきています。雇用情勢の変化とともに、
働く人の勤務形態や心理状態も変化を強いられて、多くの働
く人が仕事や職業生活に関する強い不安、ストレス等を感じ
ています。

また、全国の精神障害の労災請求・支給決定件数は増加傾
向にあります。職場において、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。

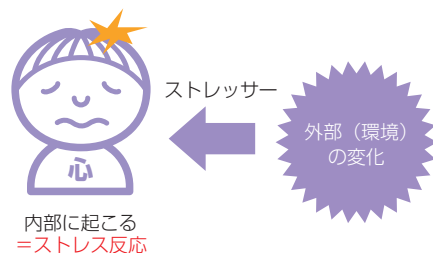
精神障害の労災補償状況

(厚生労働省 令和4年度「過労死等の労災補償状況」)



ストレスとは？

心の病気の原因として、多くの場合に「過度のストレス」が挙げられます。ストレスと人の心の関係は、よく風船を使っ
て例えられます。風船は、外部の要因から圧力(ストレッサー)を受けると、中の空気が反発し、抵抗しようとします。この
反発して抵抗する反応は、「ストレス反応」と呼ばれるものと同じです。し
かし、外部からの圧力が強ければ、風船は戻らなくなってしまいます。つ
まり人の心も、ストレッサーが強ければ、強いほど壊れてしまう、とい
うことになります。また、風船はその材質や、中の物質によって、どの程度の
ストレッサーで元に戻らないのかが異なります。人も同様に、その人の個
性や体調によって、耐えられるストレッサーのレベルが異なります。この
ストレッサーとストレス反応を総称して「ストレス」と呼びます。つまり、
心の重荷になる物事や、気になること、不安になることなどを示すのが
「ストレス」です。



ストレスへの気づき

ストレスは、人が生きていく上では、必ずと言っていいほど出会うものです。日常生活でも仕事でもストレスと無縁の
生活を送ることができるか？といえは、まず不可能でしょう。ストレスがまったくない状況では、適応力を養うことがで
きません。適切な強さのストレスは、むしろ必要だとも言われています。いかに上手にストレスと付き合っていくかが、
現代社会に必要な知恵であると言えます。

ストレスを過度にためない、また、適度なストレスと上手に付き合っていくためには、自分のストレスに気づくことが
ひとつのポイントとなります。ストレスによる不調や変化のサインの例としては、次のようなものがあります。気がつか
ないうちに過度なストレスがたまっているかもしれませんか？



このようなサインをそのまま放っておくと、ストレス性の疾患等、治療が必要なレベルに移行する可能性もあります。
サインに気づいた場合には早めに相談する、対処するなどの対応をとることが大切です。

2

メンタルヘルスに関する法律

職場のメンタルヘルスに関する主な法律を紹介します。企業においては、これらを遵守するために、内容を確認し、各職場の実態に即した形で積極的に取り組む必要があります。

▶労働基準法

労働者が「健康で文化的な最低限度の生活」を営むことができるように、使用者が守るべき最低限の基準を示したものが労働基準法です。労働条件について、賃金、労働時間、休日、休暇等に関する最低基準が定められています。労働基準法では、労使は、労働基準法で示された労働条件の基準を単に守るだけでなく、これを改善向上するように努めなければならないと定められています。（労働基準法第1条2項）

▶労働安全衛生法

メンタルヘルスの不調を未然に防止することを主な目的として、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行うストレスチェックの実施が、事業主に義務付けられています。ただし、従業員 50 人未満の事業場については、当分の間、努力義務です。（3～6 頁参照）事業主は、ストレスチェックにより高ストレス者とされた労働者の申出に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、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とされています。（労働安全衛生法第 66 条の 10）

労働安全衛生法は、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的としています。事業主が、単にこの法律で定める労働災害防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、職場における労働者の安全と健康を確保するよう定めています。

時間外・休日労働時間が 1 月あたり 80 時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者については、労働者からの申出があれば、医師による面接指導を行う必要があると定められています（労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項。労働安全衛生規則第 52 条の 2）。事業主は、面接指導を実施するため、客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。（労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3。労働安全衛生規則第 52 条の 7 の 3 第 1 項、第 2 項）

コロナ禍以降、テレワーク活用が増加していますが、厚生労働省は令和 4 年 3 月に「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」を公表しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000917259.pdf>



▶労働者災害補償保険法（労災保険）

労働者災害補償保険法は、労働者が業務上の事由や通勤が原因で怪我をしたり、病気にかかったり、障害を負ったり、死亡したときなどに、国が事業主に代わって必要な給付等を行うこととしています。

職場のストレス等による心理的負荷による精神障害に係る労災認定について、厚生労働省は「心理的負荷による精神障害の認定基準（8 頁参照）」を策定しています。

また、令和 3 年 9 月に「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」が改正され、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定すること等が明確化され、令和 5 年 9 月には、精神障害の労災認定の基準も改定されました。

▶労働契約法

労働契約法第 5 条では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」として、使用者の労働者に対する安全配慮義務を定めています。労働者の利用する物的施設・機械、安全衛生を確保するための人的管理、労働者への健康配慮義務が含まれていると解されており、メンタルヘルス対策も使用者の安全配慮義務に含まれると解釈されています。

▶過労死等防止対策推進法

過労死等防止対策推進法は、過労死等の調査研究や防止のための対策を推進し、過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的としています。同法第 6 条に基づき、平成 28 年から毎年、過労死等防止対策白書が公表されています。また、令和 3 年 7 月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が改正されました。

▶労働施策総合推進法

令和 2 年 6 月から、「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」とするパワーハラスメント防止措置が事業主に義務付けられました（当初、適用を猶予され、努力義務とされていた中小企業に、令和 4 年 4 月からは、パワハラ防止措置を講ずることが義務付けられています。）。ハラスメント相談等を理由とする労働者への不利益取扱いの禁止等も定められました。（8 頁参照）

3

「心の健康」の保持増進のために

ストレスチェック制度（心理的な負担の程度を把握するための検査等）

▶ ストレスチェック制度とは

平成 27 年 12 月 1 日に導入されたストレスチェック制度は、①定期的に労働者のストレスの状況について医師、保健師等によるストレスチェックを行い、労働者本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気づきを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させること、②検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげ、ストレス要因を低減させること、③メンタル不調のリスクの高い労働者を早期に見出し、医師による面接指導につなげることなどを目的としています。ストレスチェックの実施に際し「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」（令和 3 年 2 月改訂）及び「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 30 年 8 月 22 日改正）が策定されています。令和 4 年 3 月 25 日には「ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて」が公表されています。<https://www.mhlw.go.jp/content/000917251.pdf>

また、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023 年改正版）」労働者用（<https://www.mhlw.go.jp/content/001084057.pdf>）と家族用（<https://www.mhlw.go.jp/content/001084060.pdf>）とが改正されています。「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023 年改正版）[本人用・家族用]活用ガイド」も参考になさってください。（https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202304_02.pdf）

▶ 対象となる事業場

ストレスチェック制度は、労働者数が 50 人以上の事業場で実施が義務付けられています。

50 人未満の事業場では当分の間努力義務です。小規模事業場でも取り組むことが望ましく、その際には法令・指針を遵守することとされています。

▶ 対象となる労働者

常時使用する労働者が対象となります。

通常の労働者（正社員）はもちろん、労働安全衛生法に基づく一般健康診断の対象となっている非正規労働者（パートタイム労働者、契約社員、嘱託再雇用者等）もストレスチェックの対象となります。

具体的には次の①と②の要件をいずれも満たす者です。

- ①期間の定めのない労働契約で使用者される者（契約期間が 1 年以上の者ならびに契約更新により 1 年以上使用されることが予定されている者および 1 年以上引き続き使用されている者を含む）
 - ②週の所定労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間数の 4 分の 3 以上であること
- 派遣労働者は、雇用関係がある派遣元事業主（派遣会社）において実施します。

▶ 労働者の受検の自由

ストレスチェックはすべての労働者が受けることが望ましいのですが、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きい等の特別の理由がある労働者にまで受検を強要する必要はないと考えられていることから、事業者は労働者に受検を義務付けることはできません。

なお、事業者が、実施者からストレスチェックの受検者のリストを入手して、受検をしていない労働者に対して、ストレスチェックの受検を勧めることは可能です。

▶ プライバシーの保護

検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されます。

事業者は、ストレスチェック結果の提供について、結果通知後に個別に労働者から同意を取得しなければなりません。（ストレスチェックの実施前または実施時に労働者の同意を取得してはなりません。）

事業者は、本人の同意により事業者に提供されたストレスチェックの結果を、当該労働者の健康確保のための就業上の措置に必要な範囲を超えて、上司や同僚等に共有してはなりません。

事業者は、実施者にストレスチェックの結果を労働者に通知させるに当たっては、封書または電子メール等で当該労働者に直接通知させる等、結果を当該労働者以外が把握できない方法で通知させなければなりません。

▶ ストレスチェックの実施者

ストレスチェックは、医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、保健福祉士若しくは公認心理師が実施者になります。事業者が実施者となることはできません。実施者は、チェック項目の選定、評価基準の設定・選定、個人の結果の評価（ストレスチェック結果の点検、確認、面接指導対象者の選定等）を行います。実施者には守秘義務が課されます。

産業医の選定されている事業場では産業医が関与することが望ましいのですが、必ずしも産業医が実施しなければならない訳ではありません。

外部機関にストレスチェックや面接指導を委託する場合には、委託先がこれらを適切に実施できる体制を整え、情報管理も適切に行われる体制が整備されていることを、事前に確認することが望めます。

実施者は労働者の同意なしにストレスチェックの結果を事業主に提供してはなりません。この同意は、ストレスチェックの結果を労働者が受け取ってから、取得することとされています。ストレスチェック実施前、実施時に取得することはできません。また、同意しない旨の申出がない限り、同意したものとみなすという扱いもできません。

▶ ストレスチェックの実施事務従事者

事業者は、実施の事務が円滑に行われるよう、実施事務従事者の選任等必要な措置を講じることとされています。調査票の配布・回収等の事務は実施者が直接行う必要はなく、実施事務従事者に行わせることができます。検査を受ける労働者について、解雇・昇進・異動について直接の権限を持つ監督的地位にある者は実施に関する事務に従事することはできません。実施

事務従事者には労働安全衛生法により守秘義務が課せられています。

▶ ストレスチェックの結果の記録・保存

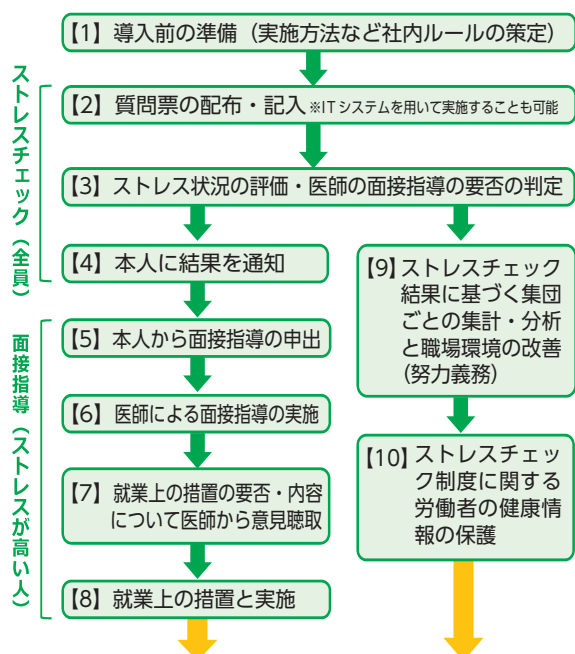
事業者は、ストレスチェックを受けた労働者の同意を得て、実施者から提供を受けたストレスチェックの結果について記録を作成し、これを5年間は保存しなければなりません。記録の保存にあたっては、保存場所の指定、保存期間の設定、セキュリティの確保などを行う必要があります。

▶ 不利益な取扱いの禁止

労働者がストレスチェックを受検しないこと、ストレスチェックの結果を事業主に提供することに同意しないこと、医師による面接指導を事業主に申し出たこと、高ストレス者として面接指導の要件を満たしているにも関わらず面接指導の申出をしないこと等を理由とする不利益取扱いは禁止されています。

これらを理由とする懲戒処分、解雇、雇止め、退職勧奨、不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更等が禁止されています。

ストレスチェック制度の実施手順



「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止！

ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年、労働基準監督署に所定の様式で報告する必要があります。

（参考）労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf>



【1】 導入前の準備 （実施方法など社内ルールの策定）

事業者が、労働者に対し、ストレスチェック制度の目的や情報の取扱いについて事前に十分説明し、労働者の理解を得ることが重要です。ストレスチェックの実施にあたっては、事業者はストレスチェック制度に関する基本方針を表明した上で、ストレスチェック制度の実施体制、実施方法などについて、衛生委員会等で審議を行います。

ストレスチェックの回数・頻度

ストレスチェックは、1年以内ごとに1回以上、定期的に実施します。

【2】 質問票の配布・記入

ストレスチェックでチェックすべき項目は、①職場における労働者の心理的な負担の原因、②労働者の心理的負担による心身の自覚症状、③職場における他の労働者による当該労働者への支援、の3つの領域です。実際に用いる調査票は「職業性ストレス簡易調査票」（57項目）を用いることが推奨されています（6頁参照）。

ストレスチェックは、調査票の用紙を配布し記入してもらう方法と、社内のイントラネットなど ICT を利用して回答を入力してもらう方法があります。ICT を利用してストレスチェックを実施する場合は、個人情報の保護や改ざんの防止（セキュリティの確保）のための仕組みが整っており、個人の検査結果の保存が適切になされ、実施者以外には閲覧できないようにされていることが必要です。

一般健康診断とあわせてストレスチェックを実施する場合には、一般健康診断の問診票と、ストレスチェックの質問票とを別に設けて、区別して管理することが必要です。

【3】ストレス状況の評価・医師の面接指導の要否の判定

ストレスチェックの実施者は、「心身のストレス反応」に関する項目の評価点の合計が高い者、「心身のストレス反応」に関する項目の評価点の合計が一定以上であり、かつ「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」に関する項目の評価点の合計が著しく高い者を、面接指導の対象となる高ストレス者としてピックアップして、労働者に面接指導の申出をするよう勧めることができます。

【4】本人に結果を通知

ストレスチェックの結果は、ストレスチェックの実施者から直接労働者本人に通知されます。実施者は、ストレスへの気づきを促すため、個人のストレスプロフィールをレーダーチャートで出力して示すなど分かりやすい方法で通知を行うこととされています（6頁参照）。その際、労働者によるセルフケアに関する助言・指導、面接指導の対象者には事業者への面接指導の申出窓口や申出方法、面接指導の申出以外のストレスチェック結果について相談できる窓口についても情報提供を行います。

【5】本人からの面接指導の申出

高ストレス者とされた労働者は、事業者に医師の面接指導を受けるための申出をすることができます。医師の面接指導の申出をした労働者は、ストレスチェックの結果を事業者に通知することに同意したものと扱われます。

【6】医師による面接指導の実施

ストレスチェック結果で「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出を受けた事業者は、医師に依頼して面接指導を実施します。面接指導の結果は事業所で5年間保存しなければなりません。

【7】就業上の措置の要否・内容について医師から意見聴取

面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について、意見を聴取します。

【8】就業上の措置と実施

医師からの意見聴取の結果を踏まえ、必要に応じて就業上の措置を実施しなければなりません。医師の判断としては右上の表にあるものが考えられます。

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	—
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講じる
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養等のため、休暇又は休職等により一定期間勤務させない措置を講じる

【9】ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析と職場環境の改善（努力義務）

ストレスチェックの結果を職場環境の改善に活かすためには、労働者本人に対して結果を通知することのみならず、集団的な分析を行うことが重要です。そのため事業者は、実施者にストレスチェックの結果を一定規模の集団毎に集計・分析させると共に、その結果を勘案し、必要があると認めるときには、その集団の労働者の実情を考慮して、労働者の心理的な負担を軽減させるための適切な措置（職場環境の改善）を講ずるよう努めなければなりません。

【10】ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護

※心理的な負担の程度を把握するための検査等結果報告書の労働基準監督署への届出

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、1年以内に1回、定期的に、ストレスチェック及び面接指導の結果を、心理的な負担の程度を把握するための検査等結果報告書（様式第6号の2）により、所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。（労働安全衛生規則第52条の21関係）

【ストレスチェック制度の活用状況

（厚生労働省。令和4年労働安全衛生調査（実態調査））

- ・ストレスチェックを実施した事業所のうち、結果の集団（部、課など）ごとの分析を実施した事業所の割合は 72.2%（令和3年調査 76.4%）であり、その中で分析結果を活用した事業所の割合は 80.2%（同 79.9%）となっている。

詳細は、厚生労働省のHPをご覧ください。
ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>



家族による労働者の疲労蓄積度チェックリスト

家族が見て労働者の疲労蓄積度を判断する目安として利用できます。

詳細は、厚生労働省HPをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001084060.pdf>



(ストレスチェック制度) 国が推奨する57項目の質問票 (職業性ストレス簡易調査票)

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

(回答肢 (4段階) そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう)

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要でむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境 (騒音、照明、温度、換気など) はよくない
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 働きがいのある仕事だ

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

(回答肢 (4段階) ほとんどなかった/ときどきあった/しばしばあった/ほとんどいつもあった)

1. 活気がわいてくる
2. 元気がいっぱいだ
3. 生き生きする
4. 怒りを感じる
5. 内心腹立たしい
6. イライラしている
7. ひどく疲れた
8. へとへとだ
9. だるい
10. 気がはりつめている
11. 不安だ
12. 落ち着かない

13. ゆうつだ
14. 何をしても面倒だ
15. 物事に集中できない
16. 気分が晴れない
17. 仕事が手につかない
18. 悲しいと感じる
19. めまいがする
20. 体のふしづしが痛む
21. 頭が重かったり頭痛がする
22. 首筋や肩がこる
23. 腰が痛い
24. 目が疲れる
25. 動悸や息切れがする
26. 胃腸の具合が悪い
27. 食欲がない
28. 便秘や下痢をする
29. よく眠れない

C あなたの周りの方々にについてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

(回答肢 (4段階) 非常に/かなり/多少/全くない)

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか?

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか?

4. 上司
5. 職場の同僚
6. 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいいきてくれますか?

7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

D 満足度について

(回答肢 (4段階) 満足/まあ満足/やや不満足/不満足)

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

※ストレスチェック指針 (平成 27 年 4 月 15 日) より

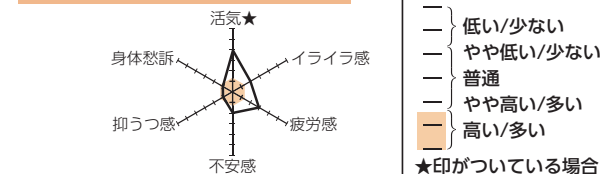
本人に通知するストレスチェック結果のイメージ

あなたのストレスプロフィール

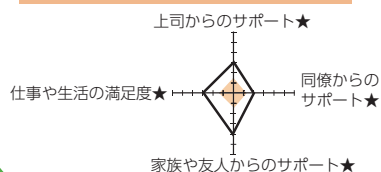
ストレスの原因と考えられる因子



ストレスによって起こる心身の反応



ストレス反応に影響を与える他の因子



★印がついている場合

- 低い/少ない
- やや低い/少ない
- 普通
- やや高い/多い
- 高い/多い

《評価結果(点数)について》

項目	評価点(合計)
ストレスの要因に関する項目	〇〇点
心身のストレス反応に関する項目	〇〇点
周囲のサポートに関する項目	〇〇点
合計	〇〇点

《あなたのストレスの程度について》

あなたのストレスが高い状態です(高ストレス者に該当します)。

セルフケアのためのアドバイス

.....

《評価結果(点数)について》

医師の面接指導を受けていただくことをおすすめします。

以下の申出窓口にご連絡下さい。

〇〇〇〇(メール: ****@**** 電話: ****-****)

※面接指導を申出た場合は、ストレスチェック結果は会社側に提供されます。また、面接指導の結果、必要に応じて就業上の措置が講じられることになります。

※医師の面接指導でなく、相談をご希望の方は、下記までご連絡下さい。

〇〇〇〇(メール: ****@**** 電話: ****-****)

ストレスチェック制度簡単導入マニュアルより

<https://www.mhlw.go.jp/content/000533965.pdf>



労働者の心の健康の保持増進のための指針(厚生労働省)

労働者の心の健康の保持増進のための指針は、労働安全衛生法第 70 条の 2 第 1 項の規定に基づき、同法第 69 条第 1 項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずる労働者の心の健康の保持増進のための措置（メンタルヘルスクア）が、適切かつ有効に実施されるよう、メンタルヘルスクアの原則的な実施方法について定められた指針です。

《 4つのメンタルヘルスクアの推進 》

職場でメンタルヘルスを推進するためには、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の「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。

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を行えるように支援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
- ストレスへの気づき
- ストレスへの対処

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

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クア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

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

《 メンタルヘルスクアの具体的進め方 》

「4つのケア」が適切に実施されるには、以下の取組みを積極的に推進することが効果的です。

心の健康づくり計画の策定

衛生委員会における調査審議

心の健康づくり計画に盛り込む事項

- ① 事業者がメンタルヘルスクアを積極的に推進する旨の表明に関する事
- ② 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関する事
- ③ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスクアの実施に関する事
- ④ メンタルヘルスクアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関する事
- ⑤ 労働者の健康情報の保護に関する事
- ⑥ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関する事
- ⑦ その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関する事

セルフケア

(労働者による)

ラインによるケア

(管理監督者による)

事業場内産業保健 スタッフ等によるケア

(産業医、衛生管理者等による)

事業場外資源に よるケア

(事業場外の機関、専門家による)

- (1) メンタルヘルスクアの教育研修・情報提供 (管理監督者を含む全ての労働者が対応)
- (2) 職場環境等の把握と改善 (メンタル不調の未然防止)
- (3) メンタルヘルス不調への気づきと対応 (メンタル不調に陥る労働者の早期発見と適切な対応)
- (4) 職場復帰における支援

個人情報保護への配慮

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(厚生労働省)

心の健康問題により休業し、医学的に業務に復帰するのに問題がない程度に回復した労働者を対象として、実際の職場復帰に当たり、事業者が行う職場復帰支援の内容を総合的に示した手引きです。事業場において取り組むべき職場復帰支援について、病気休業開始から職場復帰後のフォローアップまで5つのステップが示されています。

- 詳細は厚生労働省のホームページ「こころの耳」をご覧ください。
<https://kokoro.mhlw.go.jp/brochure/index/>



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

- (1) 病気休業開始時の労働者からの診断書(病気休業診断書)の提出
- (2) 管理監督者によるケア及び事業場内産業保健スタッフ等によるケア
- (3) 病気休業期間中の労働者の安心感の醸成のための対応
- (4) その他

<第2ステップ> 主治医による職場復帰可能の判断

- (1) 労働者からの職場復帰の意思表示と職場復帰可能の判断が記された診断書の提出
- (2) 産業医等による精査
- (3) 主治医への情報提供

<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

- (1) 情報の収集と評価
 - ① 労働者の職場復帰に対する意思の確認
 - ② 産業医等による主治医からの意見収集
 - ③ 労働者の状態等の評価
 - ④ 職場環境等の評価
 - ⑤ その他
- (2) 職場復帰の可否についての判断
- (3) 職場復帰支援プランの作成
 - ① 職場復帰日
 - ② 管理監督者による就業上の配慮
 - ③ 人事労務管理上の対応
 - ④ 産業医等による医学的見地からみた意見
 - ⑤ フォローアップ
 - ⑥ その他

<第4ステップ> 最終的な職場復帰の決定

- (1) 労働者の状態の最終確認
- (2) 就業上の配慮等に関する意見書の作成
- (3) 事業者による最終的な職場復帰の決定
- (4) その他

職場復帰

<第5ステップ> 職場復帰後のフォローアップ

- (1) 疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認
- (2) 勤務状況及び業務遂行能力の評価
- (3) 職場復帰支援プランの実施状況の確認
- (4) 治療状況の確認
- (5) 職場復帰支援プランの評価と見直し
- (6) 職場環境等の改善等
- (7) 管理監督者、同僚等への配慮等

心理的負荷による精神障害の認定基準(厚生労働省)

【精神障害の業務上外の判断】

- 精神障害の労災認定のためには、以下の3つの要件をいずれも満たす必要があります。
- (1) 認定基準の対象となる精神障害(国際疾病分類第10回修正版(ICD-10)第V章「精神および行動の障害」に分類される精神障害)を発病
 - (2) 対象疾病の発病前おおむね6ヶ月間に、業務による強い心理的負荷が認められること
 - (3) 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと
- また、労働施策総合推進法によるパワーハラスメント防止措置義務の法制化に伴い、令和2年6月から、業務による心理的負荷を評価する「業務による心理的負荷評価表」の具体的出来事等に「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が追加されました。パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせについても、同表に具体例が記載されています(精神障害の労災認定基準は令和5年9月に改訂されました。(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34888.html))



事業主のパワーハラスメント防止措置義務

【職場におけるパワーハラスメント】

職場におけるパワーハラスメントとは、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③雇用する労働者の就業環境が害されるものをいいます(労働施策総合推進法第30条の2)。

【職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置】

事業主は、職場におけるパワーハラスメントを防止するために、以下の措置を必ず講じなければなりません(義務)。

- | | |
|-------------------------------|----------------------|
| ① パワーハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発 | ⑤ 事実関係の迅速かつ適切な対応 |
| ② 行為者への厳正な対処方針、対処内容の規定化と周知・啓発 | ⑥ 被害者に対する適正な配慮の措置の実施 |
| ③ 相談窓口の設置及び周知 | ⑦ 行為者に対する適正な措置の実施 |
| ④ 相談に対する適切な対応 | ⑧ 再発防止措置の実施 |

そのほか併せて講ずべき措置

- | |
|------------------------------------|
| ⑨ 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知 |
| ⑩ 相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発 |

また、厚生労働省は、令和4年2月25日に顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)の防止対策の一環として、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を公表しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>

なお、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。

- 詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

あかるとい職場応援団 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



東京都の労働セミナー

働く方
向け事業者
向け

東京都では、働いている方や、事業主・人事担当者の方、その他関心のある方を対象として、労働法や労働問題に関する労働セミナーを実施しています。受講は無料です。

■直近のセミナーは、TOKYOはたらくネット「労働セミナーのご案内」をご覧ください。
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/seminarform/index/menu/>



Webラーニング労働法

働く方
向け事業者
向け

Web ラーニング労働法とは、インターネットを使った労働法の学習方法です。裏表紙「職場のメンタルヘルス」の他、以下のコンテンツをご利用いただけます。

- 知らないと損する労働法（動画）
- チャレンジ！労働法
- パート労働ナビゲーション
- 労働者派遣講座

■詳細はホームページをご覧ください
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/soudan-c/center/study/index.html>



普及啓発資料のご案内

働く方
向け事業者
向け

東京都発行の労働関連資料・パンフレット

資料の例

● ポケット労働法

労働法を初めて勉強する労働者あるいは使用者の方を対象に、職場の中でいかに労働法が身近で、大切なものであるのかということを知っていただくための冊子です。

■その他の資料は、TOKYOはたらくネット「発行物」一覧ページをご覧ください。
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shiryo/index.html>



ビデオソフトの貸出

労働相談情報センターでは、メンタルヘルス関連の研修ビデオソフトの貸出を行っています。

ソフトの例

- 職場のメンタルヘルス対策
- 働く人のメンタルヘルス セルフケア編・ラインケア編

■その他のソフトや貸出事務所は、TOKYOはたらくネット「ビデオソフトのご案内」をご覧ください。
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/sodan/kasidasi/video/>



職場のメンタルヘルス対策推進事業

事業者
向け

主に中小企業の経営者の方を対象に、メンタルヘルス対策の重要性や企業経営への好影響について紹介する「職場のポジティブメンタルヘルスシンポジウム」を開催しています。

また、「個別相談会」を同時期に開催し、企業におけるメンタルヘルス対策に関するアドバイス等を行っています。

■職場のポジティブメンタルヘルスシンポジウム
■個別相談会

- 開催時期 令和6年11月（予定）
- 参加費 無料

■詳細はホームページをご覧ください。
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/mental/suishin/>



【問合せ先】

東京都 産業労働局 雇用就業部 労働環境課
勤労者支援担当 TEL 03(5320)4652

働く人の心の健康づくり講座
((公財)東京都中小企業振興公社)働く方
向け事業者
向け

都内中小企業で働く方の心の健康づくりを推進していくために、セルフケアやラインケアについて実践的な講座を実施しています。

また、企業内でのメンタルヘルス対策を推進する中核となるリーダーを養成するため、具体的な事例紹介等を含めた体系的な講座を開催しています。

コース名	対象者
セルフケア講座 (自身によるメンタルヘルスケア)	都内中小企業で働く全ての方
ラインケア講座 (部下に対するメンタルヘルスケア)	都内中小企業の経営層・管理職及び人事労務担当等の方
メンタルヘルス推進 リーダー養成講座	都内中小企業の経営層・管理職及び人事労務担当等の方のうち、企業内でメンタルヘルス対策を推進するリーダーを目指す方

■受講料 無料

■詳細はホームページをご覧ください。
<https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/fukuri/health/kenkodukuri.html>



【問合せ先】

(公財) 東京都中小企業振興公社 企業人材支援課
TEL 03(3251)7905

※本講座は、東京都が公益財団法人東京都中小企業振興公社に委託して開催しています。

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト
「こころの耳」(厚生労働省)働く方
向け事業者
向け

職場のメンタルヘルス対策や過重労働対策について、事業者、労働者、家族等へ情報提供を行うウェブサイトです。

■詳細はホームページをご覧ください。
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



5

相談したい・支援等を受けたい

東京都の相談事業

働く方
向け

事業者
向け

心の健康相談（職場におけるメンタルヘルス相談）

「職場の人間関係がうまくいかない」「仕事が終わらず悩んでいる」など、仕事に関する様々なストレスでお悩みの方に、カウンセラーによる相談を行っています。（予約制）

■例えばこんな相談に応じています。

- 配転先の職場になじめず不安から休業。今の仕事を続けるべきか。
- うつ病からの復職の難しさを実感。どうするべきか。
- 転職先でのパワハラ被害を受け、うつ病を発症。自分の課題と今後について。
- 採用内定の取消しを受け、不安で眠れなくなった。

窓口	心の健康相談曜日	心の健康相談時間	TEL
労働相談情報センター（飯田橋）	第1～第4火曜日 第1～第4水曜日	午後2時～午後5時	03 (3265) 6110
大崎事務所	第1・第3水曜日 第2・第4金曜日		03 (3495) 6110
池袋事務所	第2・第4水曜日		03 (5954) 6110
亀戸事務所	第2・第4木曜日		03 (3637) 6110
多摩事務所	第1～第4金曜日 第2・第4木曜日		042 (595) 8004

労働相談

解雇・賃金不払い等を含む、労働問題全般に関する相談に応じています。

■電話相談

東京都ろうどう 110 番 TEL 0570(00)6110
月～金曜日 午前9時～午後8時（終了時間）
土曜日 午前9時～午後5時（終了時間）

■LINE 電話労働相談

LINE コール（音声通話機能）を活用した電話相談を実施しています。

LINE アカウント「東京都 LINE 電話労働相談」からご利用ください。

月～金曜日 午前9時～午後8時（終了時間）

■オンライン相談

オンライン相談（Zoom）を実施しています。TOKYO はたらくネット内の専用予約ホームページからお申し込みください。

hataraku.metro.tokyo.lg.jp/sodan/sodan/online-soudan/index.html

■来所相談（予約制）

月～金曜日 午前9時～午後5時（終了時間）
土曜日 午前9時～午後5時（終了時間）（飯田橋のみ）
第1・第3土曜日 午前9時～午後5時（終了時間）（多摩のみ）
※平日午後5時以降（～午後8時）は、飯田橋（月・金）、大崎（火）、池袋（木）、亀戸（火）、多摩（月・水）で、夜間相談を実施しています。

■あっせん

労使間での自主的な問題解決が困難な場合は、両当事者の要請を受けて、労働相談情報センターが問題解決の支援「あっせん」を行います。

※いずれの相談も、祝日及び年末年始を除きます。

【相談・問合せ先】

心の健康相談、労働相談の問合せは、東京都労働相談情報センター及び各事務所へ

メンタルヘルス対策支援

（労働者健康安全機構産業保健総合支援センター）

事業者
向け

独立行政法人労働者健康安全機構では、産業医、産業看護職、衛生管理者等の産業保健関係者を支援するとともに、事業主等に対し職場の健康管理への啓発を行うことを目的として、全国 47 の都道府県に産業保健総合支援センター（さんぽセンター）を設置しています。

【都内機関】

独立行政法人労働者健康安全機構
東京産業保健総合支援センター TEL 03(5211)4480

精神科デイケア

（東京都立中部総合精神保健福祉センター）

働く方
向け

事業者
向け

（働く方向け）就労・復職をめざす、精神科・心療内科等に通院中の方を対象とした精神科デイケアです。気分障害や統合失調症等の精神障害、知的・学習障害を合併しない発達障害、高次脳機能障害の方を対象にそれぞれ特色あるプログラムを用意しています。

（事業者向け）職場の人事担当者や産業保健スタッフを対象に、「復職・精神障害者雇用コンサルティング事業」として、職場復帰支援と精神障害者雇用に関する相談に応じています。相談は無料です。

【問合せ先】

東京都立中部総合精神保健福祉センター
デイケア利用申込 TEL 03 (3302) 7711
復職・精神障害者雇用コンサルティング事業
TEL 03 (3302) 7591

労働保険

働く方
向け

事業者
向け

■労災保険 2 頁参照

■雇用保険 雇用保険は、労働者が失業した場合や厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けて修了した場合等に国が必要な給付等を行うことにより、労働者が再就職するまでの間の生活を安定させ、就職活動を円滑に行うことができるよう支援すること等を目的としています。

【問合せ先】

労災保険に関することは労働基準監督署へ
雇用保険に関することは公共職業安定所（ハローワーク）へ

社会保険

働く方
向け

事業者
向け

■健康保険 健康保険とは、労働者やその家族が病気や怪我をしたとき、また労働者が病気や怪我のため会社を休んで賃金が支払われないとき、出産したとき、不幸にして亡くなったとき等に、必要な医療給付や手当金の支給を行う保険です。なお、傷病手当金が支給される期間は、令和 4 年 1 月 1 日より、支給を開始した日から通算して 1 年 6 ヶ月になりました。令和 2 年 7 月 2 日以降に支給が開始された傷病手当金が対象です。

■公的年金制度 公的年金制度とは、被保険者が高齢になって働けなくなったとき、障害の状態になったとき、または亡くなったときなどに必要な給付を行う制度です。年金制度は、国民年金と厚生年金の二階建ての仕組みとなっており、主に民間企業に勤める会社員を対象としたものが厚生年金保険です。※その他介護保険があります。

【問合せ先】

健康保険に関することは事業所が加入している健康保険組合へ
厚生年金保険に関することは年金事務所へ

東京都労働相談情報センターのメンタルヘルスに関する公式サイト

『働くあなたのメンタルヘルス』をご覧ください。

<https://www.kenkou-hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>



働く方や事業者の方が、前向きに仕事に取り組んだり、メンタルヘルス不調者の発生しない職場づくりを進めるために、職場や自宅のパソコンからメンタルヘルスについて気軽に学べるウェブサイトです。

また、働く人やその家族が疲労蓄積度をチェックしたり、事業者が職場に潜むストレス要因をチェックするためにすぐに使える「チェックリスト」や、国や東京都などが開設するメンタルヘルスや働くことに関する相談窓口が掲載されています。



●構成

(1) メンタルヘルスとは？

「メンタルヘルスとは」、「ストレスとは」、メンタルヘルスに関する統計データ等、知っておきたいメンタルヘルスの基礎知識を解説しています。

(2) ラインケア

管理職が職場で取り組む職場環境の改善や、部下からの相談への対応、休職に関する規定の作り方や復職の手順について、具体的に解説しています。

(3) セルフケア

働く人が自分のストレスや疲労に気づき、対処する方法を、3人の登場人物が職場で直面するストーリーに合わせて解説しています。

●活用例

- (1) 新任研修、管理職研修等のメンタルヘルス科目の一環として
- (2) 最近調子が悪く、心配な部下のメンタルヘルスチェックとして

東京都産業労働局雇用就業部ホームページもご覧ください。

『TOKYOはたらくネット』

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>



労働相談Q & A、セミナー情報、資料情報、雇用就業情報、調査・統計情報など随時更新しています。

～公正な採用選考のために～

東京都では、就職の機会均等を確保するため、応募者本人の適性や能力に基づく公正な採用選考を推進しています。

詳細は、<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/kosei/> をご覧ください。



働く人のメンタルヘルスガイド

令和6年(2024年)2月発行 登録番号(5)32

編集・発行 東京都労働相談情報センター事業普及課
〒102-0072 千代田区飯田橋3丁目10番3号
TEL 03(5211)2209 ダイアルイン
印刷 株式会社モモデザイン



リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。