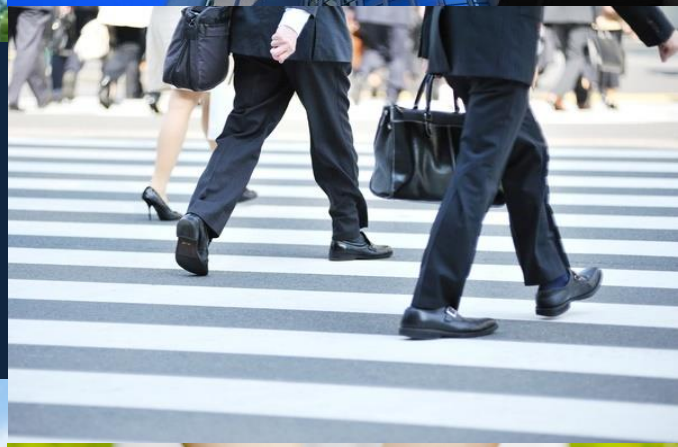


職場のメンタルヘルスを取り巻く動向と
ストレスチェック制度の現状に関するご案内
（2019年5月）

COCOMU

JAPHIC 1712270014

ver.2.1　20190508

行政によるメンタルヘルス・ハラスメント対策の義務化の動き

行政主導により、事業者様におかれましてはストレスチェック制度の義務化や働き方改革の推進にくわえて、
メンタルヘルス対策やハラスメント防止策等、包括的なお取り組みが求められる傾向にございます。

最近の労働安全行政に関する動向

2018～22年度 第13次労働災害防止計画 **産業医制度改革方針**	**労災防止計画で、初めて職場のメンタルヘルス対策関連の数値目標が明示** 労働災害防止計画において初となる、職場環境改善に関する以下の数値目標が明示化されました。 ①仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以（71.2%：2016年）とする。 ②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（56.6%：2016年）とする。 ③ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上（37.1%：2016年）とする。 上記のほか、産業医・産業保健機能の強化が掲げられ、事業場において過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等により過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導や産業医・産業保健スタッフによる健康相談等が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を推進することなどが明記されました。
パワハラ防止義務化 **労働施策総合推進法改正案 （2019年3月8日閣議決定）**	**事業者にパワーハラスメント対策を義務づけ** パワーハラスメント（パワハラ）の防止措置を企業に義務づける法律案が、19年3月8日に閣議決定されました。指針ではパワハラの定義や企業に求める具体的な対応を盛りこまれる予定で、経営者による方針表明、相談窓口の設置、相談者のプライバシー保護や対処策を就業規定に盛りこむことなど、総合的な防止策が求められます。法改正後は、早ければ大企業は2020年4月から、中小企業は2022年4月から防止策が義務化される見通しです。 ※パワーハラスメントの定義：(1)優越的な関係に基づく(2)業務上、必要な範囲を超える(3)身体的・精神的な苦痛を与えるといった3つを満たすもの
内部通報制度義務化 （2019年～20年に法制化予定）	**事業者に内部通報制度の整備を義務づけ** 18年末、内閣府・消費者委員会の調査会より、組織の不正やハラスメント等、コンプライアンスに反する事実を内部通報した人を守る公益通報者保護法の改正に向けて報告書が提出。 当面、従業員数300名以上の事業者を対象とし、政府による法案作りに着手中。

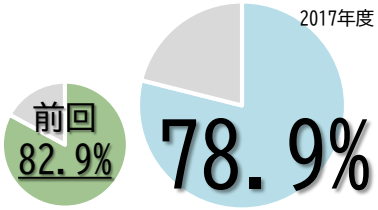
ストレスチェック制度の状況

平成30年10月に厚生労働省より公表された、ストレスチェック制度の実施状況（義務化2年目）です。

前回データ出所：厚生労働省労働衛生課調べ「ストレスチェック制度の実施状況（H30.10）」より

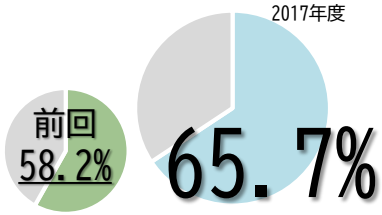
①ストレスチェック制度を実施した事業場の割合

実施義務がある事業場のうち2割強が未実施でした。前回発表時と比較すると若干の低下となっておりますが、労働基準監督署によるストレスチェック制度に関する監督強化の動きもあり、実施義務事業者様は確実な義務履行が求められています。



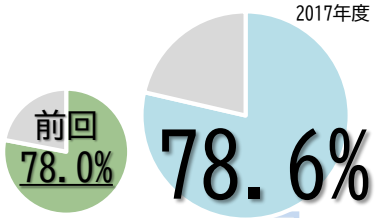
②産業医様等が実施者となった事業場の割合

約7割の事業場が、事業場内産業医や事業場所属の医師・保健師等が実施者として選任しました。前回と比較すると7.5%の増加となりましたが、ストレスチェック制度の有効化には、事業場に直接関与する産業医様の、更なる制度へのご理解と関与が求められます。



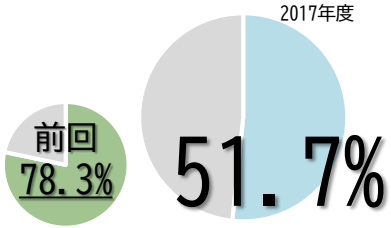
③ストレスチェック制度を受検した労働者の割合

前回発表時と大きな変化はありませんでした。引き続き、ストレスチェック制度の有効化を実現していくためには、従業員様が制度をよく理解し、安心して受検できるよう丁寧な事前周知や環境づくりが必要です。



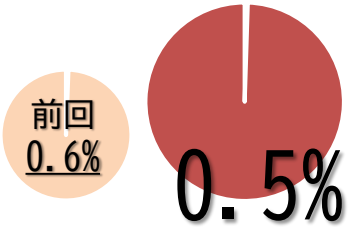
④集団分析を実施した事業場の割合

今回、集団分析**及びその結果の活用状況**という調査名称に変更されました。集団分析をするに留まらずその結果を活用できたか否かが問われたため、前回と比較すると大幅な低下に繋がったとうかがわれます。



⑤受検者のうち面接指導を受けた労働者の割合

最新の研究報告（＊）により、「面接指導がどのように役立つのかわからなかったため申出をしなかった」という理由が最も多いことが明らかになりました。面接指導の意義を含めた制度の意味や目的が行き届いていないことが、面接指導を受けた労働者の割合を引き下げていることがうかがわれる結果となりました。



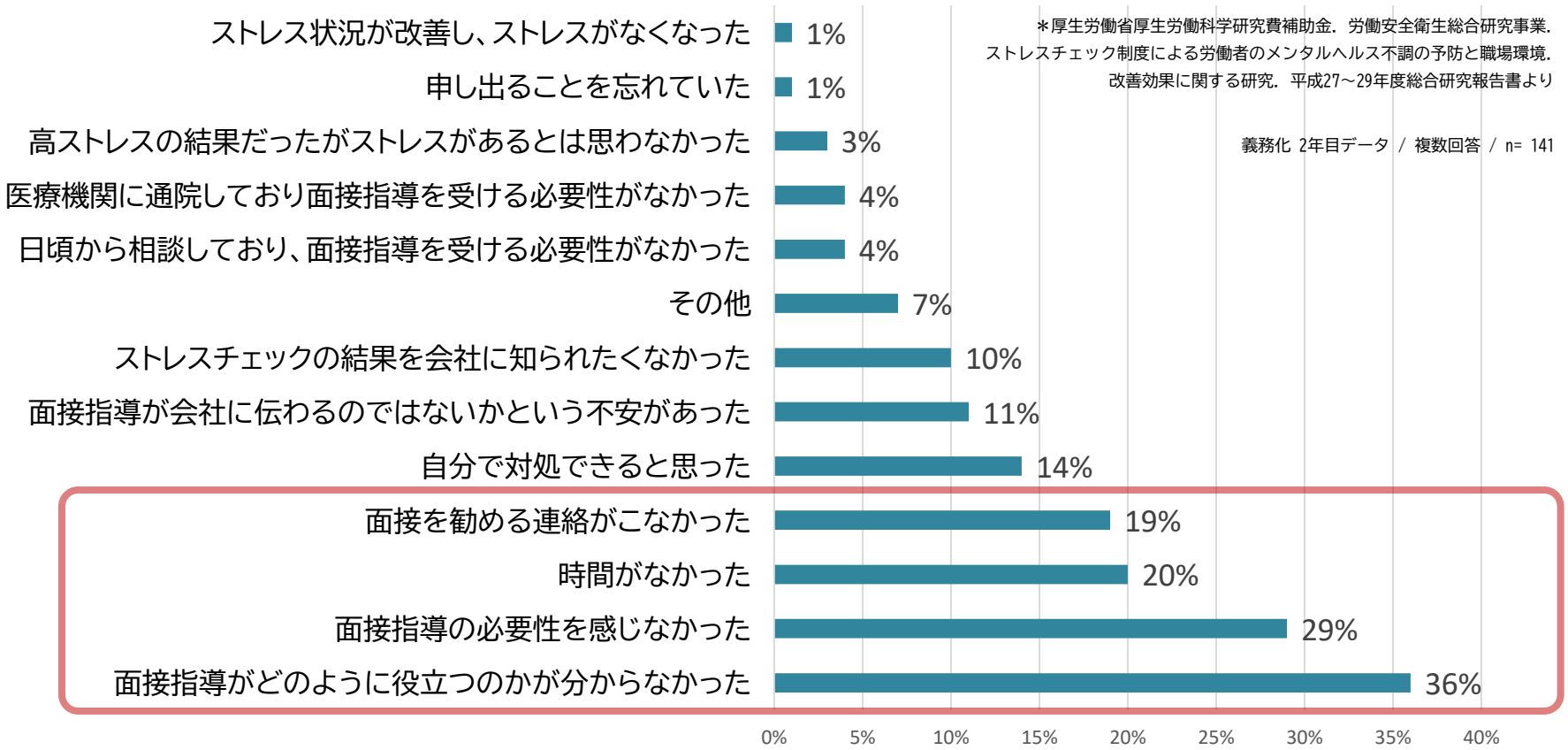
ストレスチェック制度の今後について

昨今の働き方改革の浸透や、今後、行政主導によりパワハラ防止義務化や、公益通報者保護法の改正に基づく内部通報制度の義務化が控えています。ストレスチェック制度を「メンタルヘルス不調の未然防止」として機能させていくことはもとより、ハラスメントの防止を含めた、職場環境改善、維持・向上につなげる施策と位置付け、取り組んでいくことが求められます。

ストレスチェック制度における最大の課題「高ストレス者への面接指導」

前ページ記載の通り、高ストレス者への面接指導は極めて低い実施率に留まっており、高ストレス者への面接指導を通じたケアやフォローが十分に行われていないことがうかがわれます。

面接指導を受けなかった理由～ストレスチェック制度の追跡調査から～



医師面接の内容や有用性に関する情報を提供したり、事業場として労働者への医師面接のための時間確保を行うことが面接指導実施率の改善につながり、ひいてはメンタルヘルス不調者の早期発見、ケアへとつながります。

面接指導の有効化に向けたヒント　～面接指導における４つの促進～

理解の促進 → **申し出の促進** → **実施の促進** → **職場環境改善の促進**

- 対象者向け通知書面の充実化→理解促進
- 心理職等による補足的面談の導入→相談ルートの複線化
- 管理職層への制度についての理解促進→申し出ても良いという雰囲気づくり

- 社内掲示物等による周知や、電話、封書による対象者への個別リマインド→申し出の後押し
- 心理職等カウンセラーによる補足面談の実施や、外部機関による申し出受付→申し出や面接指導に対する心理的ハードルの軽減

- 長時間面談や健康相談のタイミングに盛り込んだ日程の設定
- 有給休暇を付与の上、本社・本部等施設による実施
- 情報通信機器を用いた遠隔実施

- そもそも高ストレス者を発生させない職場づくりへの取り組み
  ※特に、高ストレス発生者の多かった事業場、所属等の集団分析と対策の実施
- 取り組み方針の定期的な周知

法令や指針、ストレスチェック実施マニュアルで定められたフローや対応に加えて従業員様目線の制度を構築していくことが、ストレスチェックを起点とした職場のメンタルヘルス対策につながります。

ストレスチェックを起点とした職場環境改善支援のイメージ

ここむ株式会社ではストレスチェック制度の実施支援のほか、制度全体の有効化支援、集団分析（組織分析）に基づいた職場環境改善を、ご契約先企業・団体様のご状況やメンタルヘルス対策レベルに合わせてご提供致します。

ストレスチェック実施支援例

- 導入前支援（制度設計、規程変更サポート等）
- 複数媒体によるストレスチェック提供
- 複数事業所対応
- 個人別高ストレス基準設定
- その1・その2による評価方法選択可
- 結果データ納品（実施者様様宛て）／データ管理
- 集団分析結果作成
- 集団分析結果を元にした職場環境改善提案
- 人事・労務担当者様向け相談窓口提供　等

ストレスチェック有効化支援例

- 新職業性ストレス簡易調査票（短縮版80問式）
- 実施者業務代行と面接指導可能医師のご紹介
- 従業員様宛て個別発送
- 回答もれ再対応、受検勧奨、面接指導再勧奨、申し出受付代行、従業員向け相談ダイヤル開設

職場環境改善支援例

- 管理職向け施策（職場訪問／集団分析研修／個別相談会）
- 従業員向け施策（セルフケア研修／カウンセリング）
- 職場環境改善PDCA支援（3ヶ月～1年）
- 提携機関によるメンタルヘルス顧問医プランのご紹介
- 産業保健スタッフ紹介サービス（今夏以降開始予定）

※上記メニューには有料オプションが含まれます。

COCOMUは、誰もがイキイキと働くことができる社会づくりに貢献します

COCOMU
ここむ株式会社

https://www.cocomu.co.jp

企業名：ここむ株式会社
所在地：〒540-0024 大阪府大阪市中央区南新町2-2-10
連絡先：06-6940-0560（代）
設立日：2019年2月5日（事業開始：2012年11月）
資本金：2,500万円（2019年3月末時点・資本準備金含む）
代表者：代表取締役　西 規允
株　主：経営陣、おおさか社会課題解決投資事業有限責任組合
事業内容：メンタルヘルス事業/人材開発、労務管理関連事業/職業紹介事業 等