

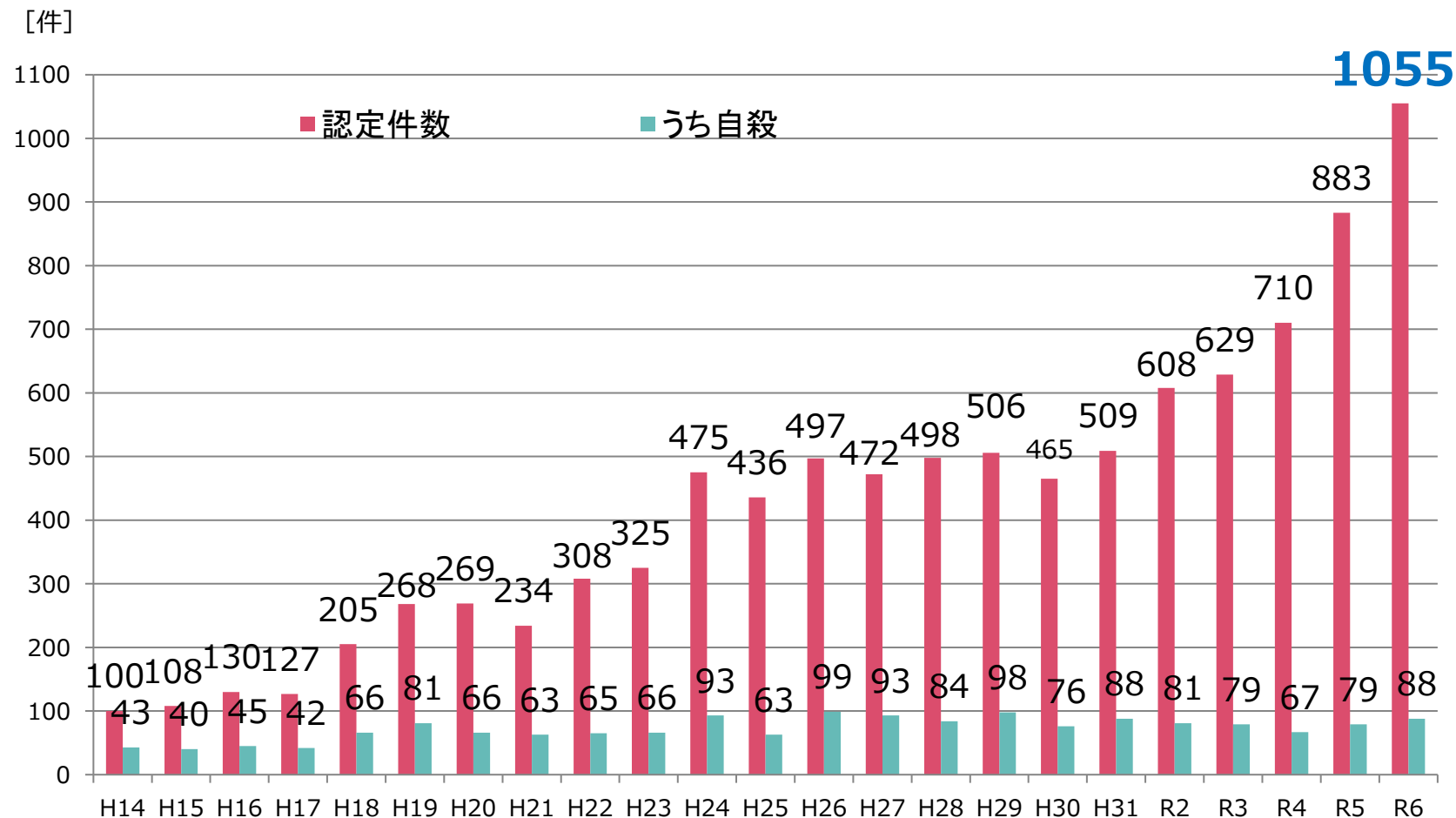
「メンタルヘルス対策を行う意義と 組織・管理監督者が行う事」



現 状

現状

○ 精神障害の労災支給決定件数は増加傾向にあり、令和6年度には1055件と過去最多



出典：過労死等の労災補償状況

現状

精神障害の労災支給決定件数／出来事別（上位10項目）

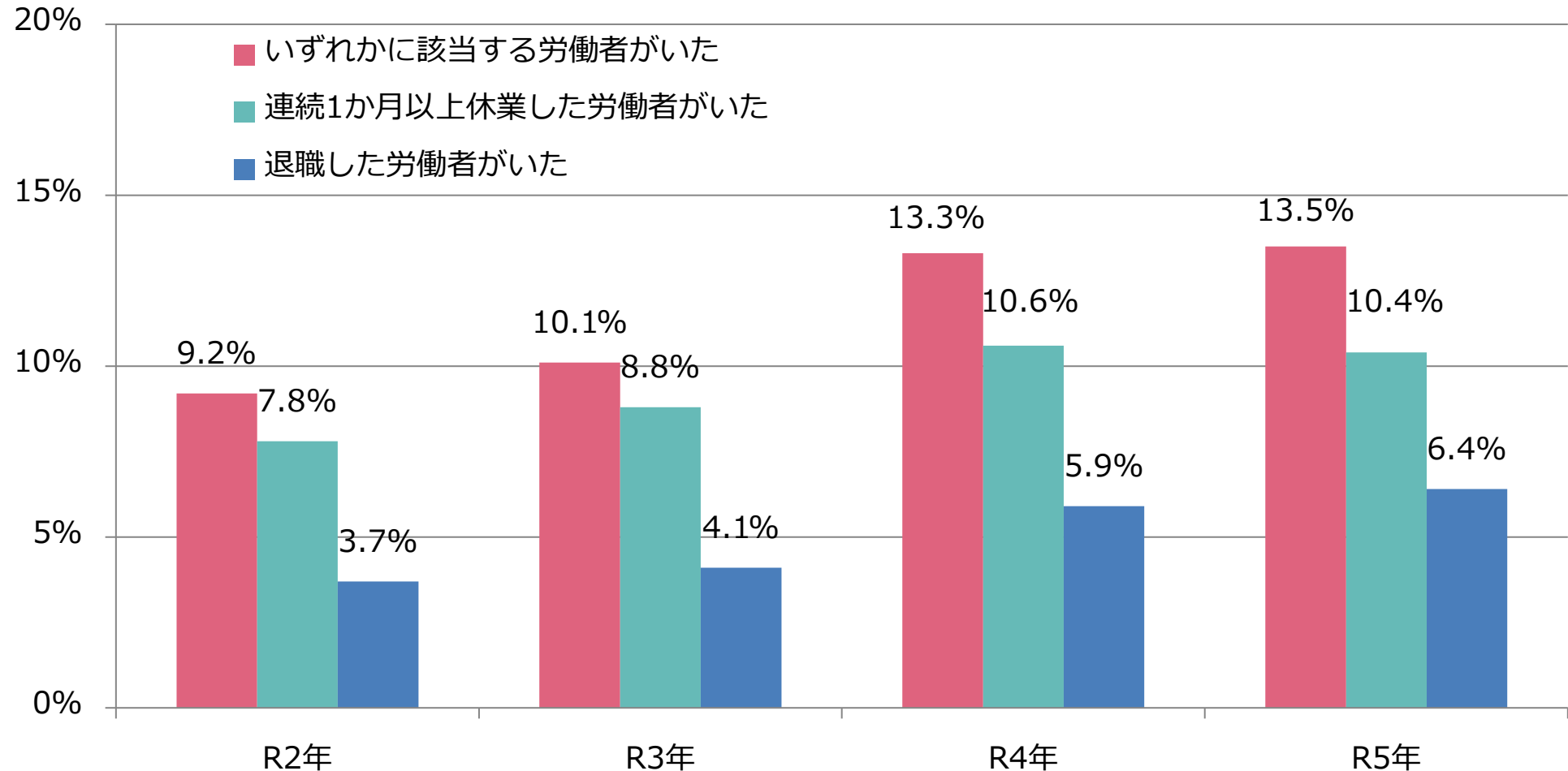
順位	出来事の類型	支給決定件数※
1	パワーハラスメント	224（10）
2	仕事内容・仕事量の（大きな）変化	119（21）
3	顧客・取引先・施設利用者等からの著しい迷惑行為	108（1）
4	セクシュアルハラスメント	105（0）
5	悲惨な事故や災害の体験・目撃	87（0）
6	特別な出来事	78（10）
7	1か月に80時間以上の時間外労働	51（6）
8	（重度の）病気やケガ	48（4）
9	同僚等からの暴行又はひどいいじめ・嫌がらせ	44（1）
10	上司とのトラブル	38（4）

※（ ）内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数

出典：令和6年度「過労死等の労災補償状況」

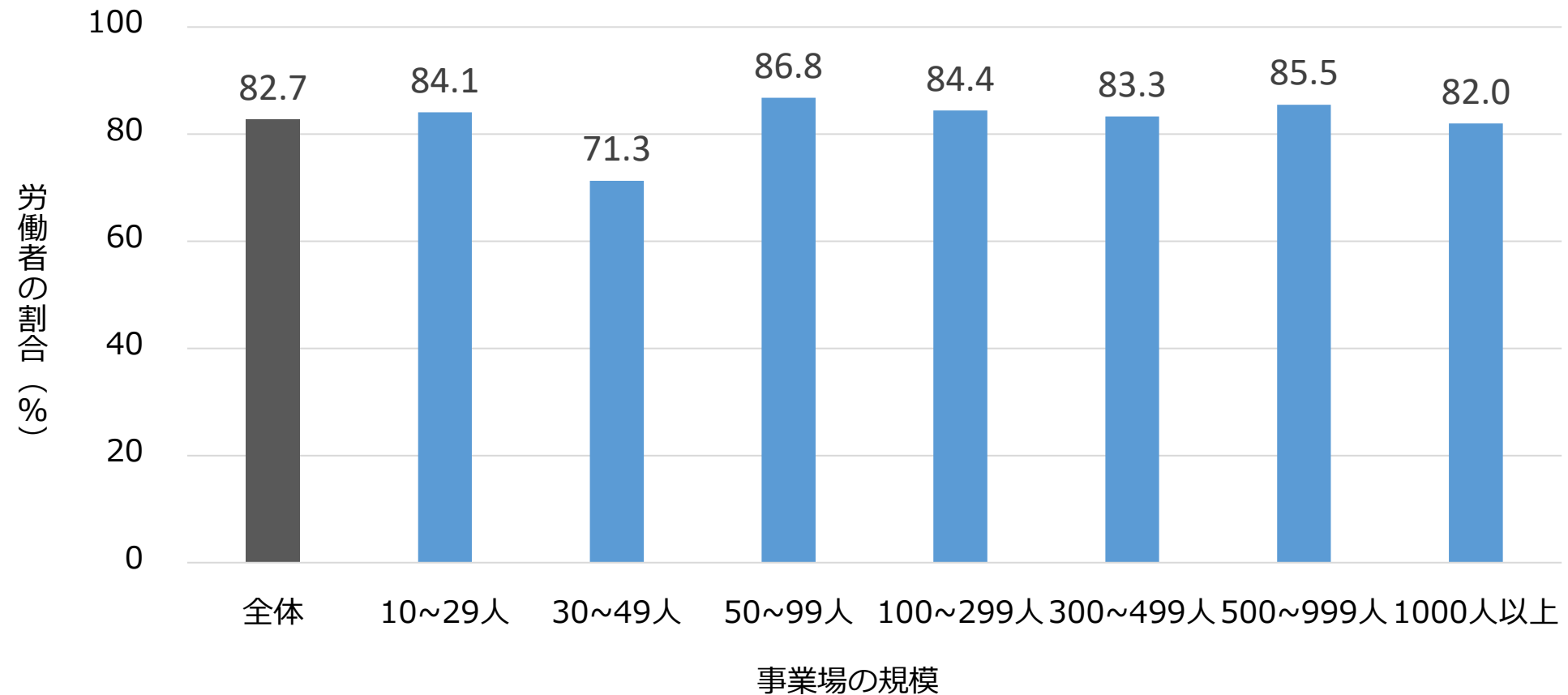
現状

- 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割合は、近年上昇傾向にあり、1割を超えて推移している。



出典：労働安全衛生調査（実態調査）

職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合／事業場規模別

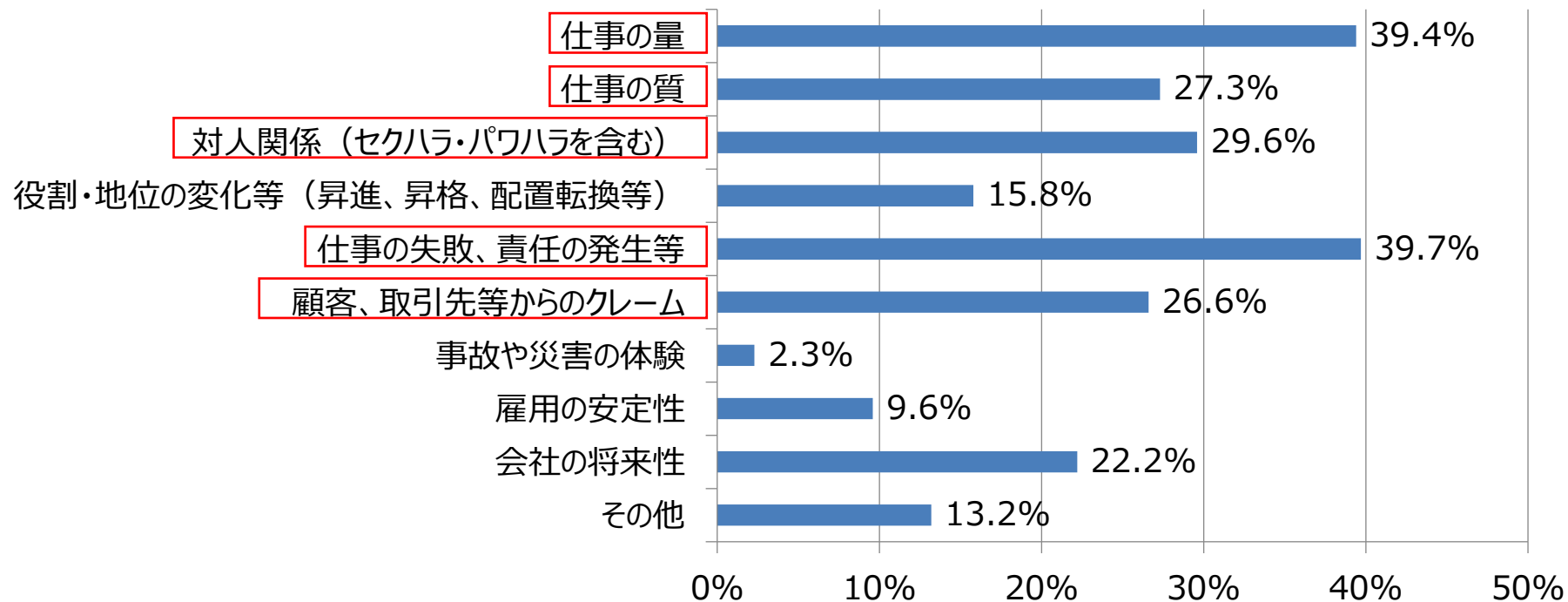


- 職業生活で強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者が挙げているストレス要因は、「仕事の失敗、責任の発生等」、「仕事の量」、「対人関係」、「仕事の質」等となっている。

職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている内容

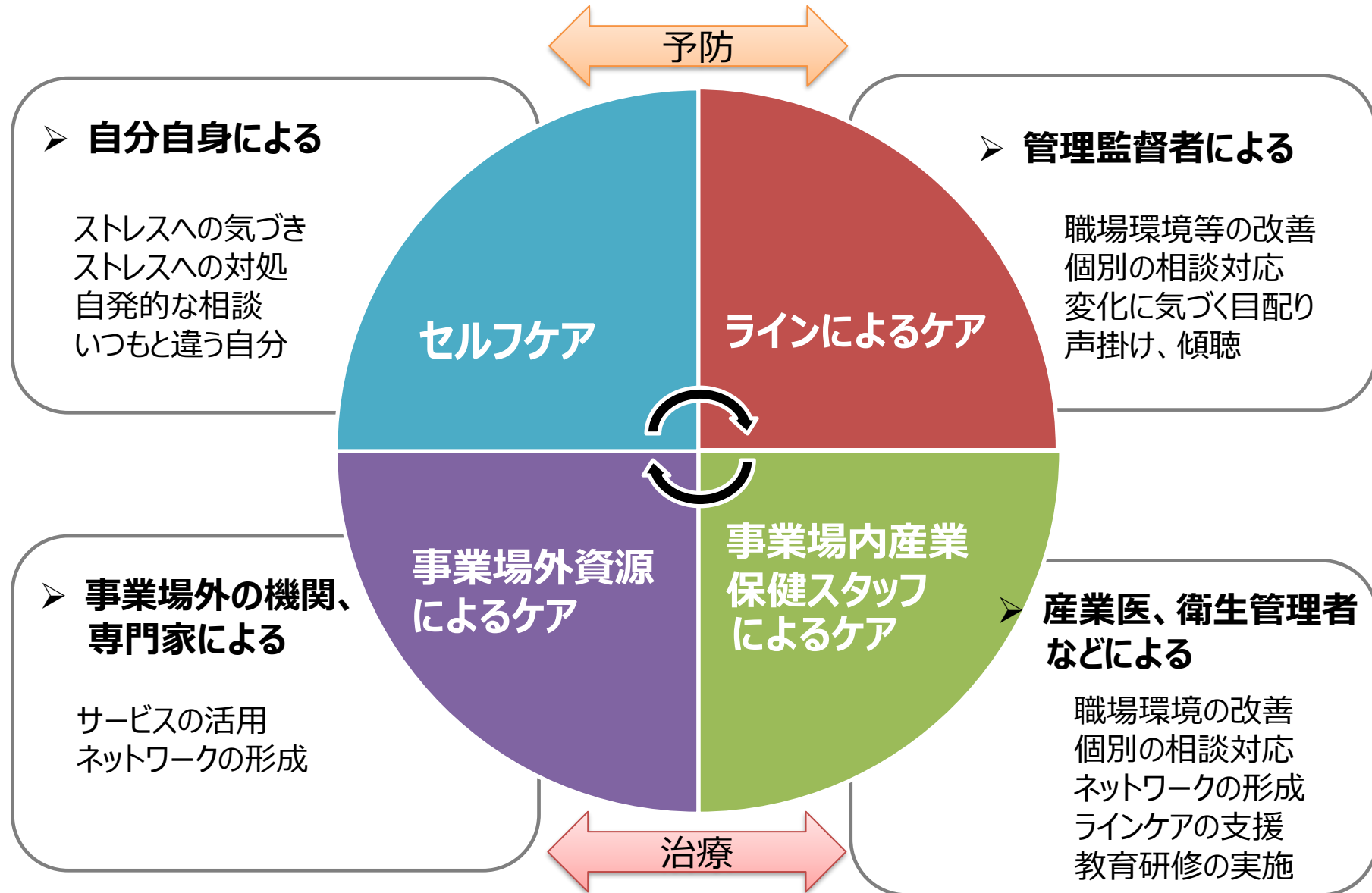
※ 3つまでの複数回答

※ 職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者（82.7%）を100%として集計



メンタルヘルス対策を行う意義

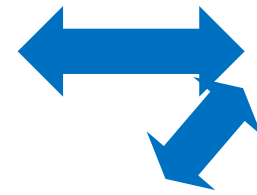
厚生労働省メンタルヘルス指針(4つのケア)



職場のメンタルヘルス対策と4つのケア

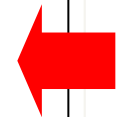
心の健康づくり計画の策定

衛生委員会等における
調査審議



①セルフケア (労働者)	②ラインによるケア (管理監督者)	③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)	④事業外資源に よるケア (事業場外の機関、専門家)
教育研修・情報提供 (管理監督者を含む全ての労働者が対象)			
職場環境等の把握と改善 (メンタルヘルス不調の未然防止)			
メンタルヘルス不調への気づきと対応 (メンタルヘルス不調に陥る労働者の早期発見と適切な対応)			
職場復帰における支援			

個人情報保護への配慮



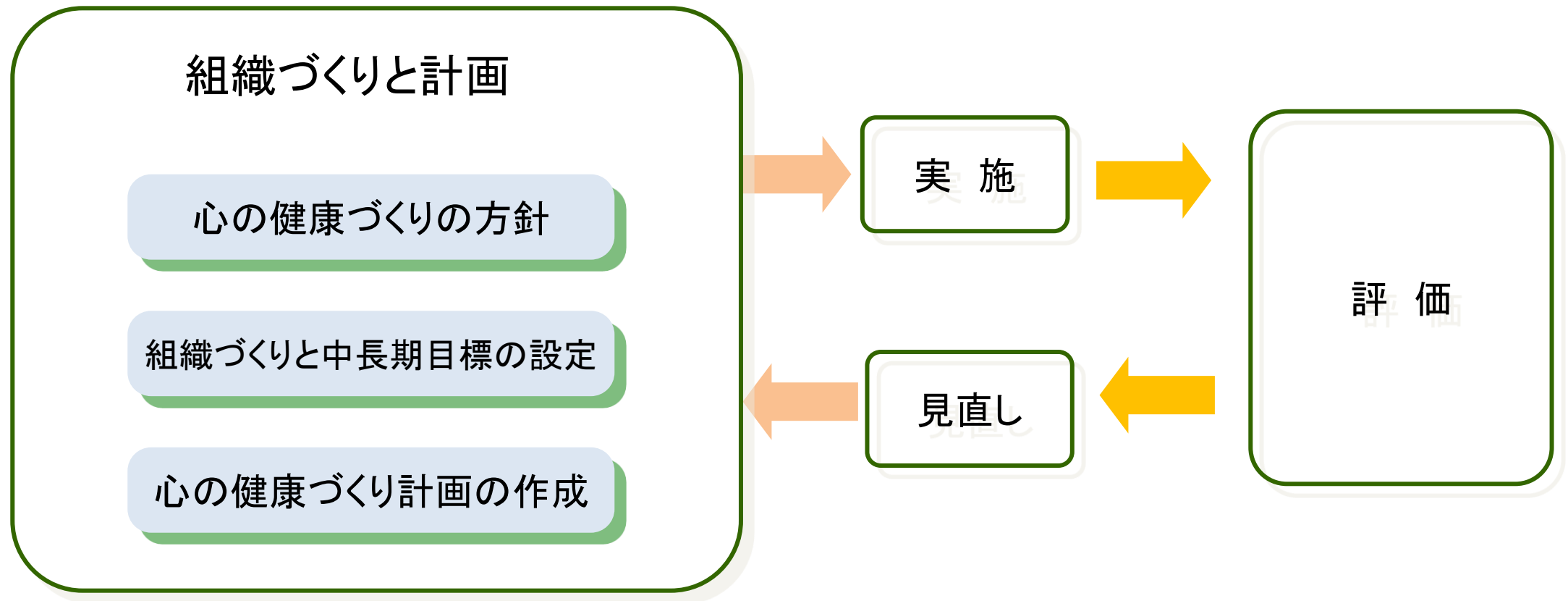
こころの健康づくり計画

メンタルヘルスケアは中長期視野に立って、**継続的**かつ**計画的**に行われるようにすることが重要であり、**衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」策定することが必要**

心の健康づくり計画で定める事項

- ①事業者がメンタルヘルスケ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ケアの実施に関する事
- ④メンタルヘルスケ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

こころの健康づくり計画の進め方



安全配慮義務

「災害を起こす可能性」すなわち「危険及び健康障害」を事前に発見し、その防止対策（災害発生の結果の予防）を講ずるということがその内容として使用者の義務

労働契約書に明記されていなくても、企業に法律上課せられている義務

作業内容や職場環境によって危険の種類や度合いが異なるため、どのような配慮が必要かは決められない。そのため、安全配慮義務に違反しているかどうか、それぞれの事案ごとに判断される。

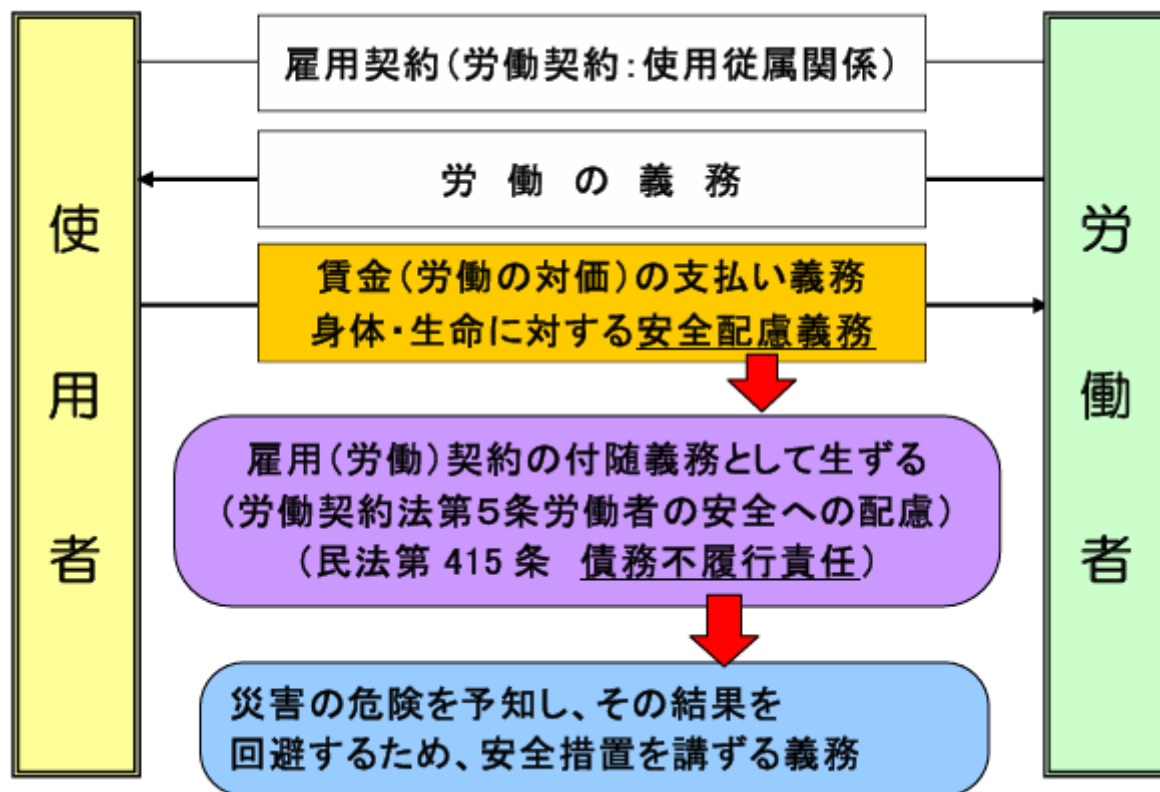
根拠条文 労働契約法第5条

「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。」

労働契約法には罰則がありません。しかし、安全配慮義務を怠った場合、民法第709条（不法行為責任）、民法第715条（使用者責任）、民法第415条（債務不履行）等を根拠に、使用者に多額の損害賠償を命じる判例（示談や民事訴訟）が多く存在している。

安全配慮義務とは

事業者が労働安全衛生法を守っているだけでは完全に履行されたことになりません。労働安全衛生法はあくまでも守るべき最低限のもので、法定基準以外の労働災害発生の危険防止についても、企業は安全配慮義務を負っています。すなわち、労働安全衛生法上の刑事責任を免れることと、民事上の損害賠償責任とは必ずしも一致するものではありません。



メンタルヘルスケアを実践する意義

① 生産性の低下の防止

業務遂行能力が十分に発揮できるようにする

② 生産性や活力の向上

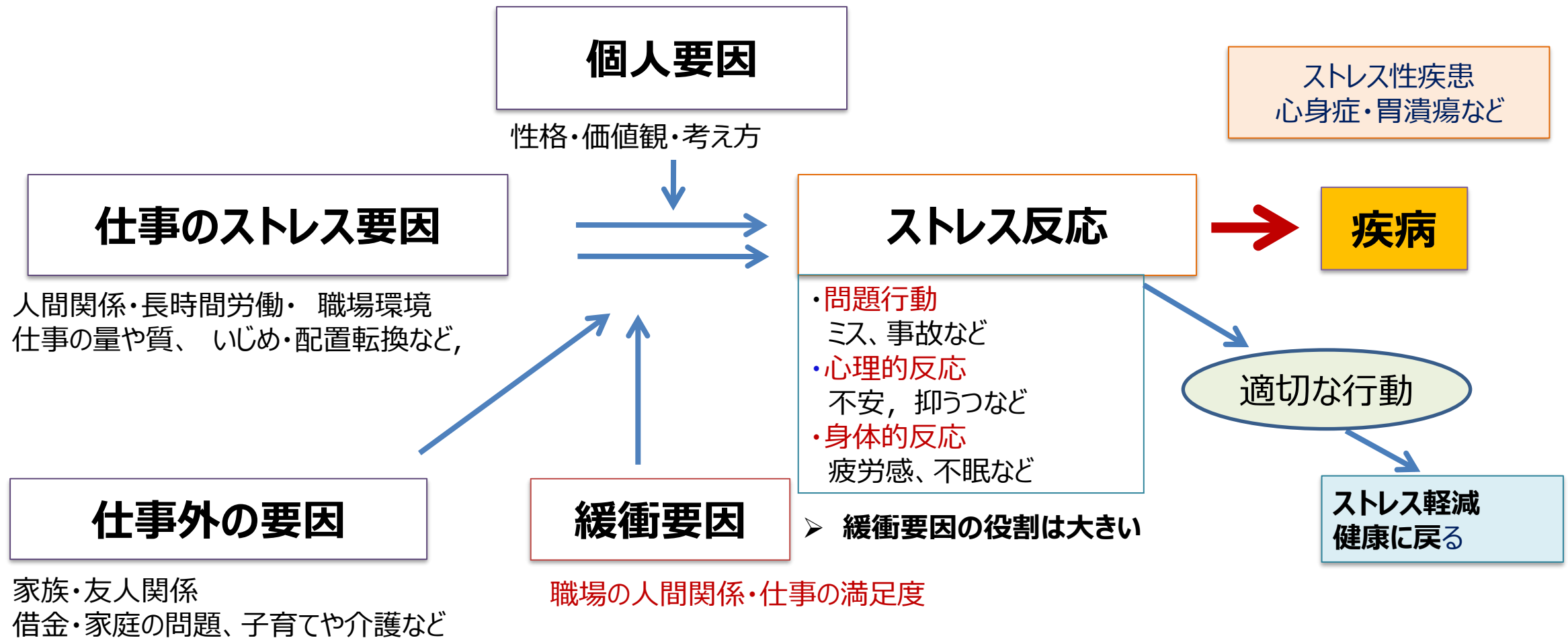
労働生活の質を高め、働く意欲を維持する

③ リスクマネジメント

事故やトラブルを未然に防ぐ

ラインによるケア

NIOSHの職業性ストレスモデル



ストレスマネジメント

1. ストレスに気づく
2. ストレスに対処する

自分のための セルフケアも大切に！

ストレス反応

【心理面】

- 活気の低下
- おちつかない
- 不安感
- 落ち込み
- 憂うつ感
- その他
(希望のなさ)

【行動面】

- 遅刻する
- 食べ過ぎる
- 買い物しすぎる
- のめり込む
- その他（暴言）

【身体面】

- 頭痛
- 肩こり
- 疲れやすい
- 不眠
- 食欲不振

ストレスを感じると出やすい症状をチェックしましょう

ストレスに対処する

- 生活習慣を整える … 良質な睡眠・バランスのとれた食事・適度な運動習慣
- 身近なストレス解消法をもつ
- 思考法チェンジ 捉え方を変えてみる

コーピングの種類

- 1 問題焦点型
- 2 認知再評価型
- 3 情動焦点型
- 4 社会支援型
- 5 気晴らし型
- 6 リラクセーション

ラインケア

管理監督者が行うべき
主な4つのケア

1

職場環境などの問題点の把握と改善

2

「いつもと違う」部下の把握と対応

3

部下からの相談への対応

4

メンタルヘルス不調の部下の職場復帰への支援

ラインケア

1

職場環境について

1. 作業環境
2. 作業方法
3. 労働時間
4. 仕事の質と量
5. 人間関係

職場環境を見直し、改善をする

- **出退勤の変化**

遅刻、早退、欠勤が増える
休みの連絡が無い（無断欠勤
残業、休日出勤が増える

- **勤務態度の変化**

仕事の能率の低下、思考力、判断力の低下
業務の結果がなかなか出ない
報告や相談、職場での会話がなくなる（あるいはその逆）

- **状態・様子の変化**

表情に活気がなく、動作にも元気がない（あるいはその逆）
不自然な言動が目立つ
ミスや事故が目立つ
服装が乱れたり、清潔感がなくなる

ラインケア

3

相談への対応

- **関心を寄せる**

部下の変化に気づくこと

- **受容する**

まずは否定せずに、相手の話を受け止めましょう

- **共感する**

相手の気持ちを理解しようとする事

傾聴の効果

- ① ストレス解消に役立つ
- ② カタルシス効果（心の浄化作用）
- ③ 頭の中（思考）が整理できる
- ④ 自己理解・自己肯定が進む

管理者の接し方のポイント

目配り・気配り

日常の
コミュニケーション

気づき

声かけ

話を聴く

つなぐ
カウンセリング

- 同じ職場で働く仲間としての思いやりを忘れずに
信頼関係を育んでいくことは、自分も、相手も守ることにつながります。

ご清聴ありがとうございました。

職場におけるメンタルヘルス対策の推進を図りましょう！



神奈川産業保健総合支援センター