

# 過労死等防止対策

- |                   |        |
|-------------------|--------|
| 1. (1) 過労死等防止対策白書 | P2-8   |
| (2) 調査事業          | P9-12  |
| 2. 「過労死等ゼロ」緊急対策   | P13-20 |
| 3. メンタルヘルス対策      | P21-23 |

平成29年2月1日(水)

厚生労働省労働基準局

# 平成28年版 過労死等防止対策白書 《骨子》

➤ 過労死等防止対策推進法(議員立法により平成26年成立・施行)に基づき、国会に報告を行う法定白書。今回が初めての国会報告。

《参考》 過労死等防止対策推進法(平成26年法律第100号)  
(年次報告)

第6条 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならない。

## 白書の構成

### 第1章 過労死等の現状

- 第1節 過労死等の現状
- 第2節 労働・社会面からみた過労死等の状況

### 第2章 過労死等防止対策推進法の制定

- 第1節 過労死等防止対策推進法の制定の経緯
- 第2節 過労死等防止対策推進法の概要

### 第3章 過労死等の防止のための対策に関する 大綱の策定

- 第1節 過労死等の防止のための対策に関する大綱の策定の経緯
- 第2節 過労死等の防止のための対策に関する大綱の概要

### 第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

- 第1節 調査研究等
- 第2節 啓発
- 第3節 相談体制の整備等
- 第4節 民間団体の活動に対する支援

(資料編)

- 1 関係法令等
- 2 関係指針・通達等
- 3 過労死等防止対策関係予算の状況

※ 民間団体の取組をコラムで紹介

## 過労死等とは？(定義)

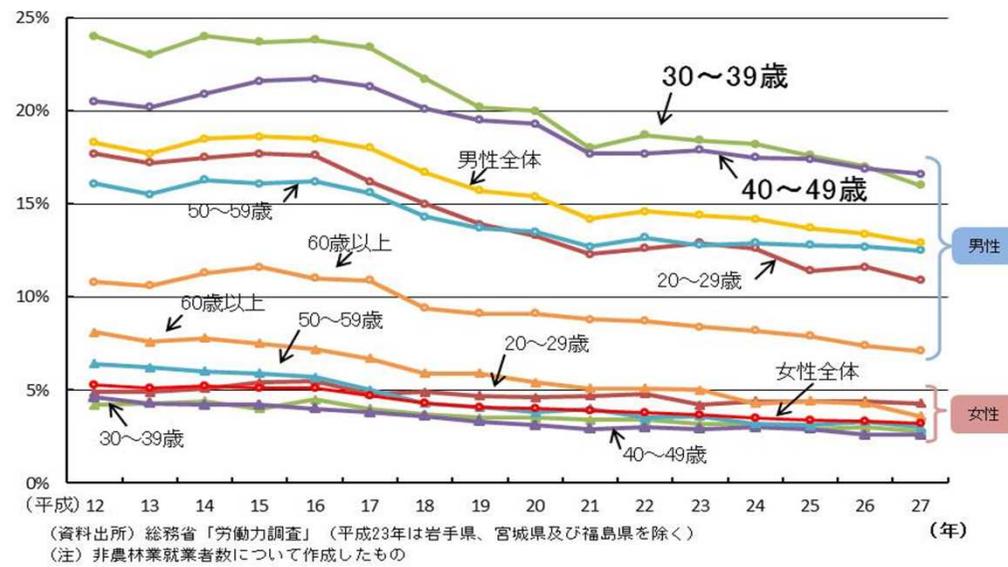
- 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

# 第1章 過労死等の現状

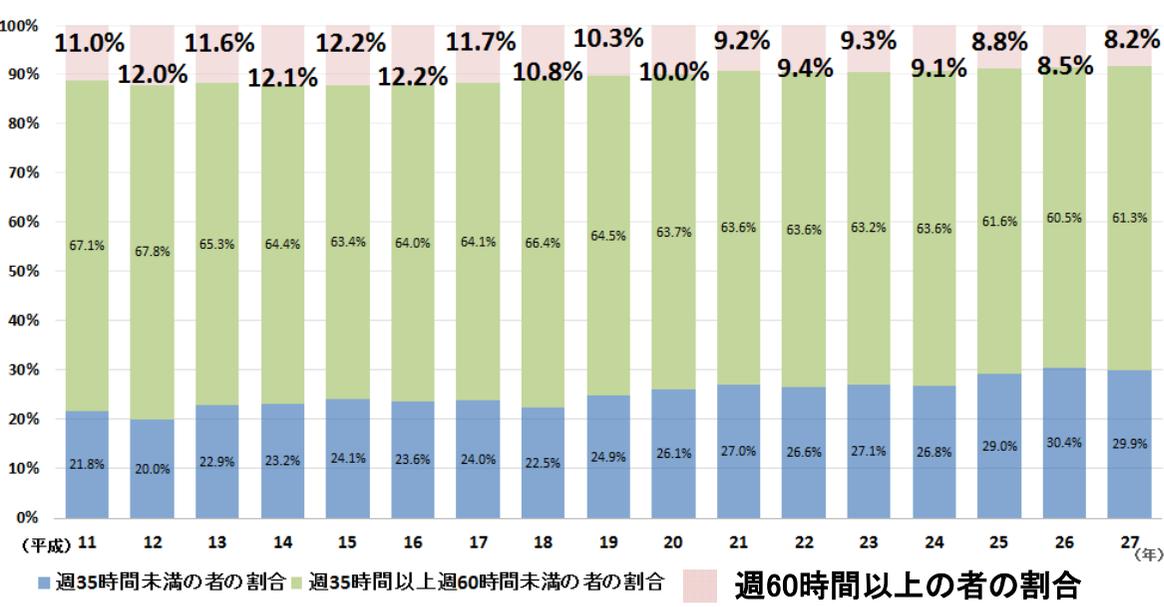
## 第1節 過労死等の現状

▶我が国の労働者1人当たりの年間総実労働時間は緩やかに減少しているが、パートタイム労働者を除く一般労働者の年間総実労働時間は2,000時間前後で高止まり。  
 ▶1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合は、平成15、16年をピークとして概ね緩やかに減少しているが、30歳代、40歳代の男性で週60時間以上就業している者の割合が高い傾向は変わらない(第1-1図、第1-2図)。  
 ▶年次有給休暇の付与日数は長期的には微増しているものの、取得率は平成12年以降5割を下回る水準(第1-3図)。

第1-2図 1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合



第1-1図 1週間の就業時間別の雇用者の割合



(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)  
 (注) 1. 非農林業雇用者について作成したもの 2. 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない

第1-3図 年次有給休暇の取得率等の推移



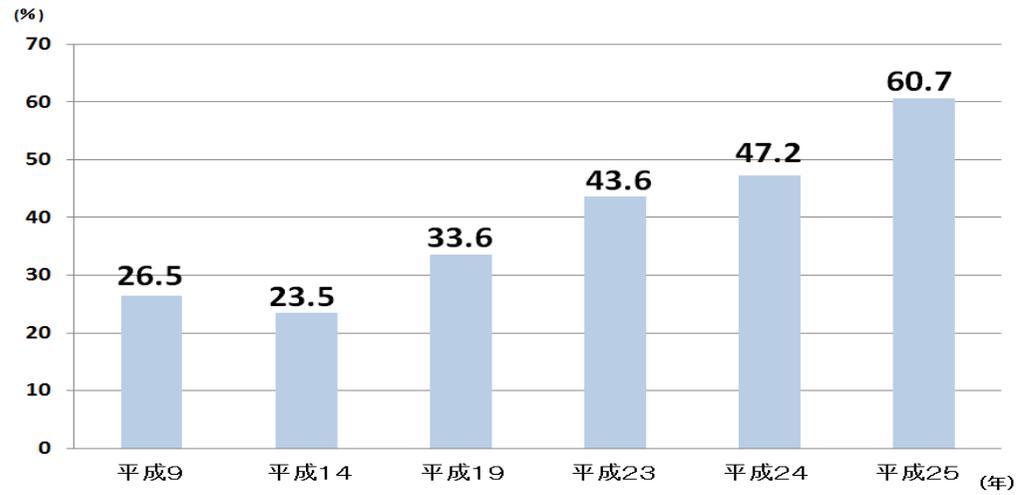
(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)  
 (注) 1. 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。  
 2. 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。  
 3. 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」  
 4. 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」→平成26年の調査対象:「常用労働者が30人以上の民間企業(総合サービス事業を含む)」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた。)

# 第1章 過労死等の現状

## 第1節 過労死等の現状

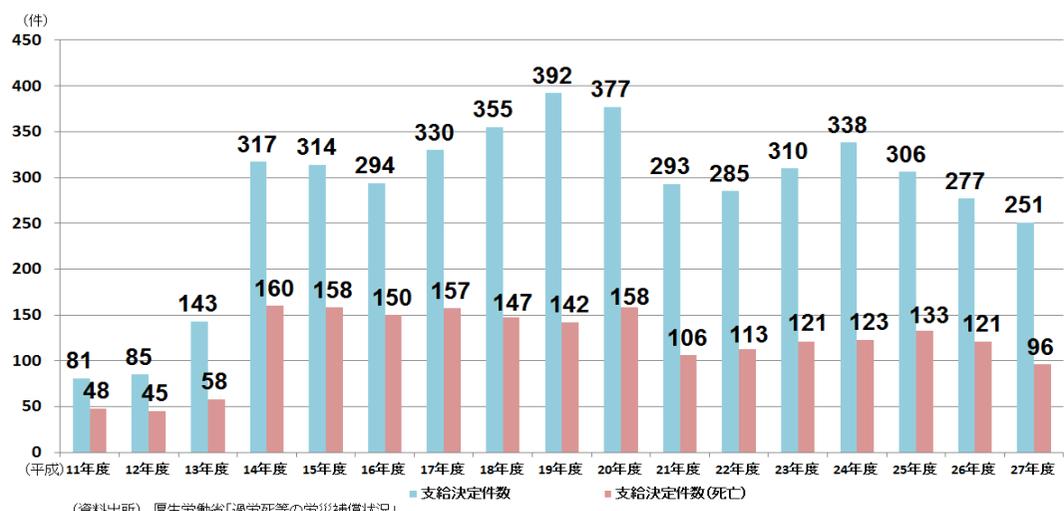
- メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所は増えてきてはいるが(第1-4図)、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合は5割を超えている。
- 脳・心臓疾患に係る労災の支給決定件数は、平成14年度に300件を超えて以降、200件台後半～300件台で推移(第1-5図)。
- 精神障害に係る労災の支給決定件数は、平成24年度以降400件台で推移(第1-6図)。

第1-4図 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合



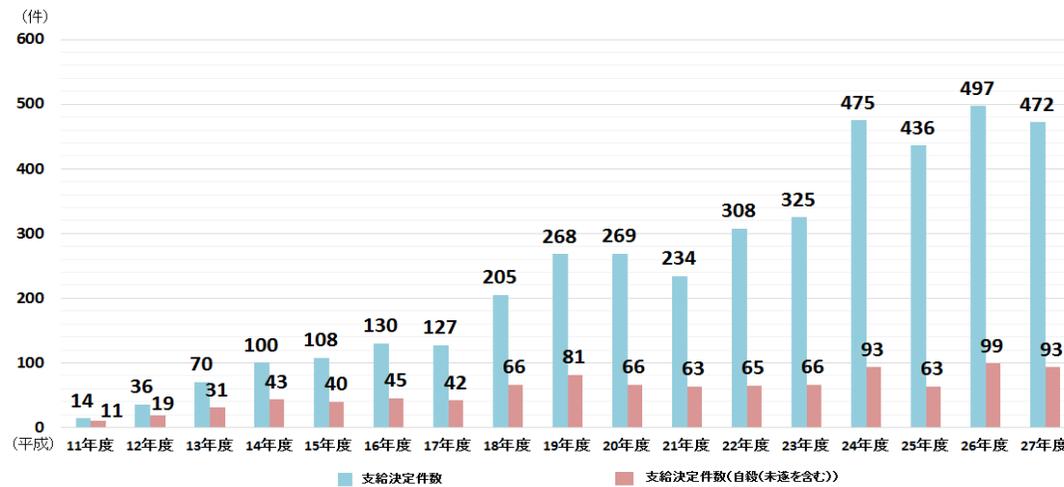
(資料出所) 厚生労働省「労働者健康状況調査」  
 ただし、平成23年は厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」  
 平成25年は厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」

第1-5図 脳・心臓疾患に係る労災の支給決定件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」  
 (注) 1. 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。  
 2. 支給決定件数(死亡)は支給決定件数の内数である。

第1-6図 精神障害に係る労災の支給決定件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」  
 (注) 1. 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。  
 2. 支給決定件数(自殺(未遂を含む。))は支給決定件数の内数である。

# 第1章 過労死等の現状

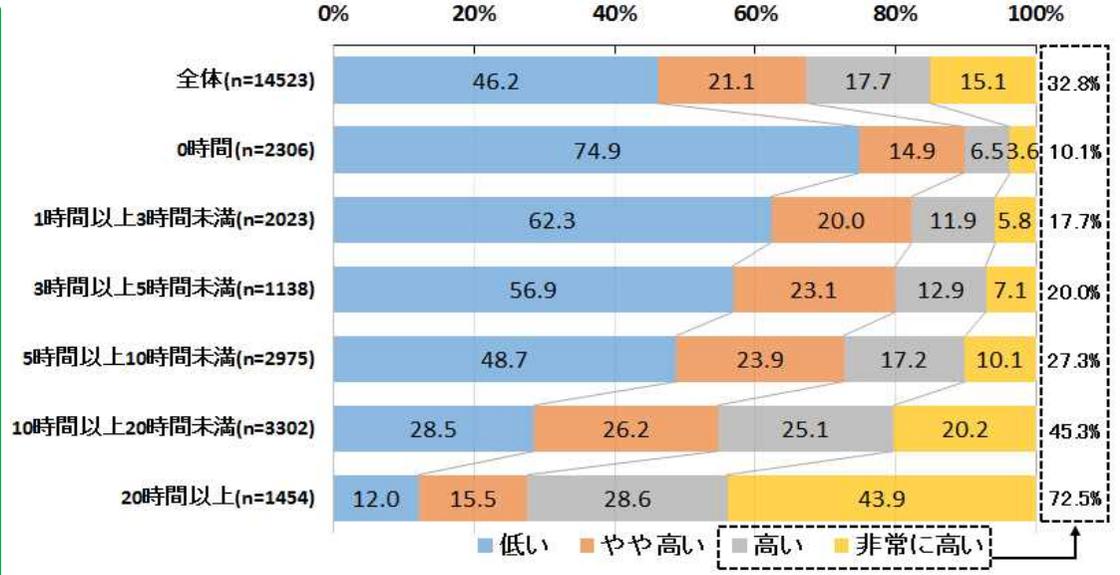
## 第2節 労働・社会面からみた過労死等の状況

労働時間だけでなく、生活時間等の労働者側の状況等も含めた要因及びそれらの関連性も分析し、労働・社会面からみた過労死等の状況を探るため、企業及び労働者を対象としたアンケート調査を実施(平成27年12月～平成28年1月)。

企業調査 約1万社(回答1,743件)  
労働者調査 約2万人(回答19,583件)

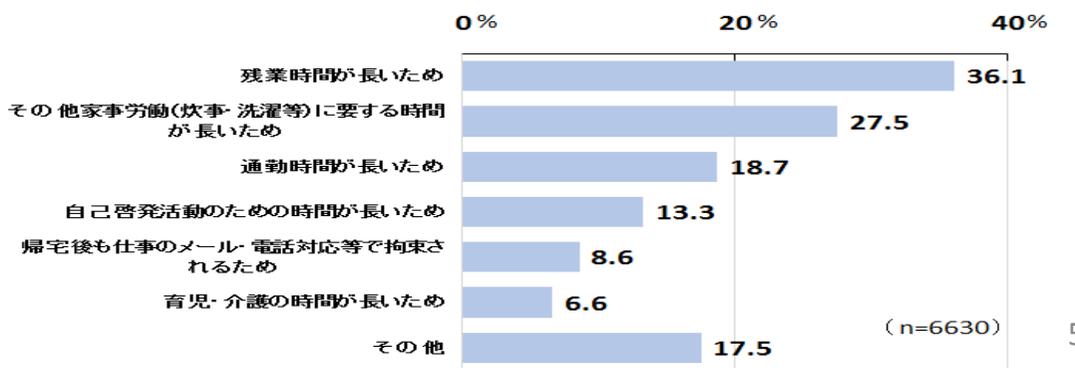
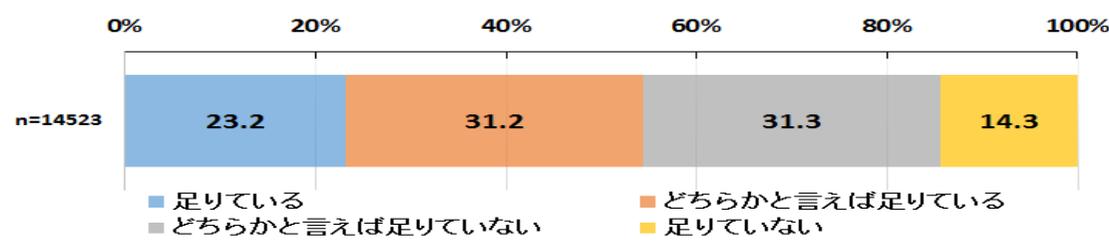
- 平均的な1か月の時間外労働時間が45時間超と回答した企業の割合は、①運輸業、郵便業、②宿泊業、飲食サービス業、③卸売業、小売業の順に多い(企業調査)。
- 1か月の時間外労働時間が最も長かった月において、80時間超と回答した企業の割合は、①情報通信業、②学術研究、専門技術サービス業、③運輸業、郵便業の順に多い(企業調査)。
- 残業時間が長いほど、『疲労の蓄積度』及び『ストレス』が「高い」者の割合が高い(第2-1図)(労働者調査)。
- 睡眠時間の足りない理由として、「残業時間が長い」が最も多いが、「その他家事労働(炊事・洗濯等)に要する時間が長い」「通勤時間が長い」も一定の割合を占める(第2-2図)(労働者調査)。

第2-1図 平均的な1週間当たりの残業時間別の疲労の蓄積度(労働者調査)



(注)厚生労働省が平成16年に公表した「労働者の疲労蓄積度自己チェックリスト」により判定した。

第2-2図 睡眠時間の充足状況・足りない場合の理由(労働者調査)



## 第2章 過労死等防止対策推進法の制定

➤ 過労死は、1980年代後半から社会的に注目され始め、その後、民間団体の活動を契機に、社会的な気運が高まり、平成26年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立した。

昭和63年 電話相談窓口「過労死110番」を初めて実施  
(1988)  
平成3年 「全国過労死を考える家族の会」結成  
(1991)

### 過労死等防止対策推進法の概要

- ① 総則
- ② 過労死等の防止のための対策に関する大綱
- ③ 過労死等の防止のための対策
- ④ 過労死等防止対策推進協議会
- ⑤ 過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

## 第3章 過労死等の防止のための対策に関する大綱の策定

➤ 過労死等防止対策推進協議会の意見を聴いて過労死等の防止のための対策に関する大綱が閣議決定された(平成27年7月)。

➤ 協議会委員には当事者代表委員等も含み、

平成26年12月に第1回協議会を開催し、平成27年5月の第5回協議会まで大綱案の議論が続けられた。

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱の概要

- ① 調査研究等
- ② 啓発
- ③ 相談体制の整備等
- ④ 民間団体の活動に対する支援

# 第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

## 第1節 調査研究等

▶ 過労死等の実態の解明のためには、多角的、学際的な視点からの実態解明のための調査研究を進めていくことや、効果的な予防対策に資する研究を行うことが必要。

▶ 総合的な労働安全衛生研究(平成27年度～、労働安全衛生総合研究所ほか)

### 1 労災認定事案等の分析

#### <27年度> 労災認定事案のデータベース構築

【データベース化の対象】

平成22年1月～27年3月の認定事案

- ① 脳・心臓疾患事案
- ② 精神障害事案

調査復命書の収集、電子データ化、データベース構築と検証

#### 脳・心臓疾患事案の解析

<27年度> 解析の基盤となる基礎集計を実施。

#### 精神障害事案の解析

<27年度> 解析の基盤となる基礎集計を実施。

#### 運輸業における脳・心臓疾患事案の解析

データベースを活用

### 2 疫学研究

#### (1) 職域コホート研究

● 労働者集団を長期間追跡調査し、長時間労働等と健康の関連について検討

<27年度> 調査の準備作業を実施。

#### (2) 職場環境改善に向けた介入研究

● 対象事業場において、職場環境を改善するための取組を実施し、その効果を検証

<27年度> 協力事業場の候補選定、調査計画の設計等の準備作業を実施。

### 3 実験研究

● 長時間労働等のリスク要因による循環器負担への影響を研究

<27年度> 本実験に向けての予備実験を実施。

▶ 労働・社会分野の調査・分析(第1章第2節参照)

# 第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

## 第2節 啓発

- (1) 国民に向けた周知・啓発
- (2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発
- (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発
- (4) 過重労働による健康障害防止に関する周知・啓発
- (5) 「働き方」の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進
- (6) メンタルヘルスケアに関する周知・啓発
- (7) 職場のパワーハラスメントの予防・解決のための周知・啓発

## 第3節 相談体制の整備等

- (1) 労働条件に関する相談窓口（労働条件相談ほつとライン）の設置
- (2) メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する相談窓口の設置
- (3) 産業医等相談に応じる者に対する研修等

## 第4節 民間団体の活動に対する支援

- 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催  
（全国29か所）  
民間団体と連携してシンポジウムを開催

# 《調査研究等①》 総合的な労働安全衛生研究

(労災疾病臨床研究:平成27年度～29年度、労働安全衛生総合研究所・過労死等調査分析センターほか)

## 1 労災認定事案等の分析

### ＜27年度＞労災認定事案のデータベース構築

【データベース化の対象】

平成22年1月～平成27年3月の認定事案

①脳・心臓疾患事案 1,564件

②精神障害事案 2,000件

調査復命書の収集、電子データ化、データベース構築と検証

#### 脳・心臓疾患事案の解析

＜27年度＞解析の基盤となる基礎集計を実施。

(なお、**運輸業**については、試行的に解析を実施。)

＜28年度＞**運輸業**、飲食業等の多発業種に関する詳細な解析を開始。

#### 精神障害事案の解析

＜27年度＞解析の基盤となる基礎集計を実施。

＜28年度＞**運輸業**、飲食業等の多発業種に関する詳細な解析を開始。

### ＜28年度＞労災不支給事案のデータベース構築

※データベース化の対象期間、作業方法は27年度の労災認定事案と同様。

脳・心臓疾患事案、精神障害事案を合わせて約6,000件。

## 2 疫学研究

### (1) 職域コホート研究

●労働者集団を長期間追跡調査し、長時間労働等と健康の関連について検討

＜27年度＞調査の準備作業を実施。

＜28年度＞予備調査を実施するとともに、約2万人の労働者を対象とした約10年間の本調査を開始。

### (2) 職場環境改善に向けた介入研究

●対象事業場において、職場環境を改善するための取組を実施し、その効果を検証

＜27年度＞協力事業場の候補選定、調査計画の設計等の準備作業を実施。

＜28年度＞協力事業場において、勤務間インターバルを実施し、その効果を検証する研究を開始。

## 3 実験研究

●長時間労働等のリスク要因による循環器負担への影響を研究

＜27年度＞本実験に向けての予備実験を実施。

＜28年度＞約60人を対象に、長時間労働の作業中・作業後の血圧、心拍数、疲労感等を測定する本実験を開始。

# 《調査研究等②》 労働・社会分野の調査・分析

(平成28年度事業委託先 みずほ情報総研(株))

## 検討委員会の設置・運営

(メンバー)

- 学識経験者5名  
(協議会委員2名を含む。)

(検討事項)

- アンケート調査項目の検討、調査結果の分析
- 既存の統計の分析方法等の検討、結果の分析

## アンケート調査の実施状況①

(対象)

- 法人役員
- 自営業者

(対象数)

- 法人役員調査(郵送調査): 約3,000社
- 自営業者調査(郵送調査): 約5,000者

(調査項目) ← 検討委員会において検討

- 平成27年度の労働者調査の項目をベース

## 既存の統計資料の分析、再集計等

- 既存統計(労働力調査、社会生活基本調査等)の収集
- 平成27年度アンケート調査結果の分析・結果の検討

## アンケート調査の実施状況②

(対象)

- 自動車運転従事者(トラック、バス、タクシー)
- 外食産業(居酒屋、ファミレス等)

(対象数)

- 企業調査(郵送調査): 約8,000社(合計)
- 労働者調査(郵送調査): 約8万人(合計)

(調査項目) ← 検討委員会において検討

➢ 企業調査

労働時間制度・実態、休暇制度、休暇取得状況、過重労働防止のための取組状況、休職・労災の状況、業界の商慣行、経営環境 等

➢ 労働者調査

労働時間制度・実態、休暇制度、休暇取得状況、過重労働・メンタルヘルス対策の取組状況、過重労働、ストレス(労働時間以外も含む。)の状況、生活時間の状況 等

# 平成27年度 過労死等の労災請求件数及び支給決定件数 脳・心臓疾患にかかる請求件数及び支給決定件数の多い業種 (中分類の上位5業種)

○ 脳・心臓疾患にかかる請求件数

	業種(大分類[中分類])	請求件数
1	運輸業, 郵便業 [道路貨物運送業]	133 (3)
2	建設業 [総合工事業]	48 (0)
3	サービス業(他に分類されないもの) [その他の事業サービス業]	45 (8)
4	宿泊業, 飲食サービス業 [飲食店]	38 (6)
4	建設業 [職別工事業(設備工事業を除く)]	38 (0)

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。  
2 ( )内は女性の件数で、内数である。

○ 脳・心臓疾患にかかる支給決定件数

	業種(大分類[中分類])	支給決定件数
1	運輸業, 郵便業 [道路貨物運送業]	82 (2)
2	建設業 [総合工事業]	16 (0)
3	宿泊業, 飲食サービス業 [飲食店]	15 (0)
4	卸売業, 小売業 [その他の小売業]	11 (1)
5	建設業 [職別工事業(設備工事業を除く)]	9 (0)
5	情報通信業 [情報サービス業]	9 (0)

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。  
2 ( )内は女性の件数で、内数である。

# 平成27年度 過労死等の労災請求件数及び支給決定件数 精神障害にかかる請求件数及び支給決定件数の多い業種 (中分類の上位5業種)

○ 精神障害にかかる請求件数

	業種(大分類[中分類])	請求件数
1	医療, 福祉 [社会保険・社会福祉・介護事業]	157 (99)
2	医療, 福祉 [医療業]	96 (73)
3	運輸業, 郵便業 [道路貨物運送業]	69 (12)
4	情報通信業 [情報サービス業]	58 (16)
5	建設業 [総合工事業]	54 (5)

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。  
2 ( )内は女性の件数で、内数である。

○ 精神障害にかかる支給決定件数

	業種(大分類[中分類])	支給決定件数
1	運輸業, 郵便業 [道路貨物運送業]	36 (4)
2	医療, 福祉 [社会保険・社会福祉・介護事業]	24 (14)
3	医療, 福祉 [医療業]	23 (16)
4	卸売業, 小売業 [その他の小売業]	21 (9)
5	情報通信業 [情報サービス業]	20 (2)

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。  
2 ( )内は女性の件数で、内数である。

# 「過労死等ゼロ」緊急対策について(概要)

## 1 違法な長時間労働を許さない取組の強化

### (1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底する。

### (2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行う。

### (3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象を拡大する。

### (4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

## 2 メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

### (1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ対策も含め個別指導を行う。

### (2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。

### (3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

長時間労働者に関する情報等の産業医への提供を義務付ける。

## 3 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

### (1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

### (2) 労働者に対する相談窓口の充実

労働者から、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の開設日を増加し、毎日開設するなど相談窓口を充実させる。

### (3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

# 1(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

## 現状

本省労働基準局長から都道府県労働局長に対する内部通達として「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(平成13年4月6日付け基発第339号労働基準局長通達)が示されている。



## 新たな取組

- 使用者向けに、労働時間の適正把握のためのガイドラインを新たに定める。
- 内容として、
  - ① 労働者の「実労働時間」と「自己申告した労働時間」に乖離がある場合、使用者は実態調査を行うこと
  - ② 「使用者の明示または黙示の指示により自己啓発等の学習や研修受講をしていた時間」は労働時間として取り扱わなければならないこと等を明確化する。(H29年より実施)

## 1(2) 長時間労働に係る企業本社に対する指導

### 現状

長時間労働に関する労働基準監督署の監督指導は、事業場単位で行われている。



### 新たな取組

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する是正指導を新たに実施する。(H29年より実施)

→ 企業幹部に対し、長時間労働削減や健康管理、メンタルヘルス対策(パワハラ防止対策を含む。)について指導し、その改善状況について全社的な立入調査により確認する。

## 1(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

### 現在の要件

違法な長時間労働(月100時間超、10人以上または4分の1以上、労基法32条等違反)が1年間に3事業場認められた場合 (平成27年5月18日より実施、実績1件)



### 新たな仕組み(拡大のポイント)

- 現行の要件を以下のとおり拡大。(H29年より実施)
  - ① 月100時間超を月80時間超に拡大
  - ② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定した場合も対象
    - これらが2事業場に認められた場合に、前ページの企業本社の指導を実施し、是正されない場合に公表
- 月100時間超と過労死・過労自殺が2事業場に認められた場合などにも企業名を公表

## 1(4) 36協定未締結の事業場に対する監督指導の徹底

- 最低賃金の履行確保を重点とする監督等の機会に、36協定未締結事業場に対する指導を徹底する。(H28年度第4四半期に実施)

# 是正指導段階での企業名公表制度の強化について

(複数の事業場を有する大企業が対象)

## 現行

### 違法な長時間労働

(月100H超、10人or1/4、労基法32,35,37条違反)

3 OUT

1年間に3事業場

## 新たな仕組み

### ① 違法な長時間労働

(月80H超、10人or1/4、労基法32,35,37条違反)

### ② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定

(被災者について月80H超、労基法第32,35,37条違反又は労働時間に関する指導)

### ③ 事案の態様が①、②と同程度に重大・悪質と認められるもの

1年間に2事業場

2 OUT

### 監督署長による企業幹部の呼出指導

#### 【指導内容】

- ・長時間労働削減
- ・健康管理
- ・メンタルヘルス (パワハラ防止対策)

### 全社的立入調査

本社及び支社等 (※) に対し立入調査を実施し、改善状況を確認。

(※) 主要な支社店等。調査対象数は、企業規模及び事案の悪質性等を勘案して決定。

①又は② (違反有り) の実態

3 OUT

労働局長による指導・企業名公表

書類送検 (送検時公表)

①+ : ①のうち、月100H超のもの

②+ : ②のうち、過労死・過労自殺(のみ)、かつ、**労基法32,35,37条違反あり**のもの

2 OUT

1年間に、②+が2事業場、又は、①+及び②+で2事業場

労基法第32条違反: 時間外・休日労働協定(36協定)で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせている等  
 労基法第35条違反: 36協定に定める休日労働の回数を超えて休日労働を行わせている等  
 労基法第37条違反: 時間外・休日労働を行わせているにもかかわらず、法定の割増賃金を支払っていない等

## 2(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

### 現状

メンタルヘルス対策に問題がある企業に対しては、事業場単位で労働衛生面からの指導を行っている。



### 新たな取組

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ防止も含め個別指導を行う。特に過労自殺(未遂含む)を含む事案については、新たに改善計画を策定させ、1年間の継続的な指導を行う。(H29年度より実施)

そのほか、時間外・休日労働が月80h超等の事業場に対する監督指導等において、メンタルヘルス対策に係る法令の遵守状況を確認し、産業保健総合支援センター※による訪問指導の受入れを強かに勧める。

(※)各都道府県に設置されており、メンタルヘルス対策等の専門家を配置し、セミナー・研修の開催や、事業場への個別訪問による支援を実施している。

## 2(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

### 現状

パワハラ防止対策については、「パワハラ対策導入マニュアル」を作成し、周知を実施。



### 新たな取組

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。(H29年度より実施)

## 2(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

- 月100時間超の時間外・休日労働をする方の労働時間等の情報を事業者が産業医へ提供することを義務化し、面接指導等に必要な情報を産業医に集約する。(省令を改正し、H29年度より実施)
- 過重労働等の問題のある事業場については、長時間労働者全員への医師による緊急の面接(問診)等の実施を、都道府県労働局長が指示できる制度を整備する。(H29年度より実施)

### 3 社会全体で「過労死等ゼロ」を目指す取組の強化

#### (1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

長時間労働の抑制等に向けて、事業主団体に対し、以下の協力要請を行う。(速やかに実施)

- ① 36協定未締結など違法な残業の防止、労働時間の適正な把握等
- ② 企業・業界団体におけるメンタルヘルス対策、パワハラ防止対策等の取組による「心の健康づくり」の推進
- ③ 長時間労働の背景になっている取引慣行(短納期発注、発注内容の頻繁な変更等)の是正

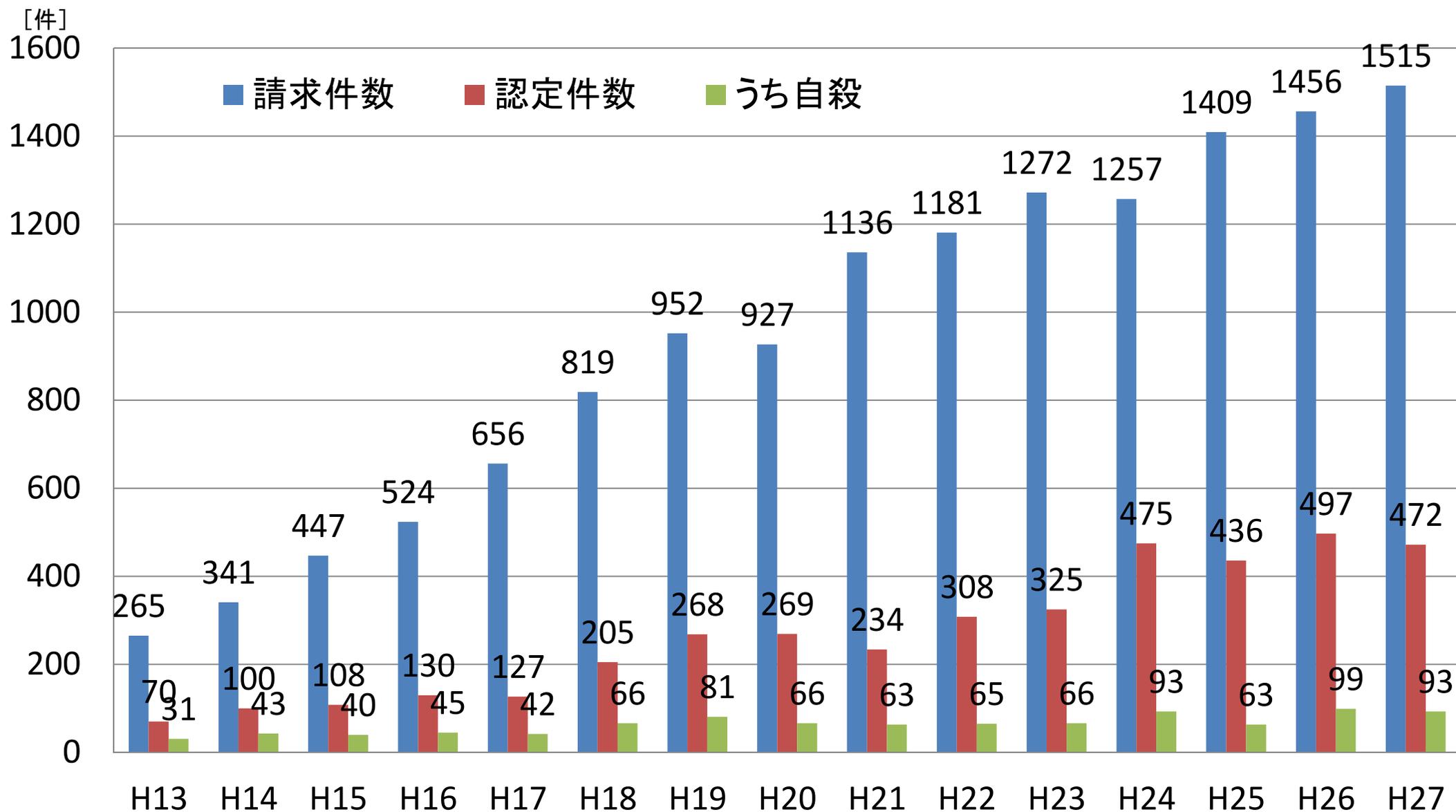
#### (2) 労働者に対する相談窓口の充実

労働者から長時間労働等の問題について、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を毎日開設する等の取組を行う。(現行週6日→7日)(H29年度より実施)

#### (3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

労働基準法等の法令に違反し、公表された事案については、ホームページにて、一定期間掲載する。(H29年より実施)

# 精神障害等の労災補償状況



注: 自殺には未遂を含む

# 職場におけるメンタルヘルス対策の推進

## 「労働者の心の健康の 保持増進のための指針」

(平成18年策定・平成27年改正)

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。

職場におけるメンタルヘルス対策の原則的な実施方法を定めている。

### ○事業場内の体制整備

- ・衛生委員会等での調査審議
- ・心の健康づくり計画の策定
- ・事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任 等

### ○4つのケア

- ・セルフケア
- ・ラインによるケア
- ・産業保健スタッフによるケア
- ・外部機関によるケア

## ストレスチェック制度

(平成27年12月1日施行)

- 50人以上の事業場において、ストレスチェック（年1回）の実施及び高ストレス者への面接指導（義務）
- ストレスチェック結果の集団分析（努力義務）

## 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産業保健活動総合支援事業と連携した指導・助言

### II 全国の「産業保健総合支援センター」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

### 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「こころの耳電話相談」を通じた情報提供、セルフチェックのツール提供、電話・メール相談の受付 等

# メンタルヘルス対策促進員の職場訪問による各種支援

- ストレスチェック制度の導入に関する支援
- ストレスチェック結果の集団的分析及び職場環境改善に関する支援
- 指針に基づくメンタルヘルス対策に関する支援
- 衛生委員会等における調査審議に関する支援
- 事業場の実態の把握に関する支援
- 「心の健康づくり計画」の策定に関する支援
- 事業場内体制の整備に関する支援
- 教育研修の実施に関する支援
- 職場環境等の把握・改善に関する支援
- メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応に関する支援
- 「職場復帰支援プログラム」の策定に関する支援
- 管理監督者向け教育研修
- 若手労働者向け教育研修