

4月心地よい風の香り。いつもより早い桜便り、新社会人のスーツがまぶしい。暫定予算も通過し、まずは無難の船出といきたいところですが・・・。沖縄での緊張は予断を許さない事態ですし、グローバルの経済の覇権争いはさらに激化。当然あらゆる分野での枠組みの再編が進行しそうです。



さて3月30日小酒部氏（マタハラNetの代表、米国国務省より「世界の勇気ある女性10人」に日本人で初めて選ばれた）東京・霞ヶ関の記者クラブで記者会見を行った。マタハラNetでのアンケートを引用して注目すべき点を指摘。（ヤフーニュースより）

マタハラは伝染病ともいえます。同僚が被害にあったのをみて「私もやられるな」と他の所員も思えば、（辞職理由をマタハラといわずに）黙って辞めていってしまいますと指摘し、企業に対して真剣な取り組みを求めています。

さらにマタハラは中小企業で起きているイメージが強いかと思いますが、実際は大企業にもあります。（マタハラ被害の）回答が寄せられた約19%は上場企業からの事例とのこと。そしてマタハラが日本ではびこる理由は2つ。1つは「性別役割分業意識」と「長時間労働」です。

アンケート回答では4割が残業が当たりまえで1日8時間以上の勤務が多いと回答。

また加害者の属性では「女性」や「人事部」があることに注目しています。「妊娠は自己責任」と見られがちで、日本の組織では「仕事に穴を空けることが最も悪い」との見方も要因と。そして妊娠出産を経験した女性が、「私にできたのに、なぜあなたにできないの？」と見られてしまうケース。さらに間違った配慮上司」の問題も指摘しています。

長時間労働の面接指導を行っている産業医として、長時間労働が減っていない現実には直視しつつ、マタハラにも真摯に向き合って行きましょう。今年から始まるストレスチェックも貴重なツールと位置づけられます。

労働安全衛生法に係るストレスチェック制度が12月1日に施行されます。前月号では改正労働安全衛生法の概要をストレスチェック制度を中心にお知らせしましたが、今回は、メンタルヘルスに係るこれまでの経過や現状について、以下のとおりまとめてみました。事業場におけるメンタルヘルス対策のご参考にして下さい。

### 1. メンタルヘルスにかかるこれまでの経過等 （データは全国の集計）

#### ①自殺者数の推移

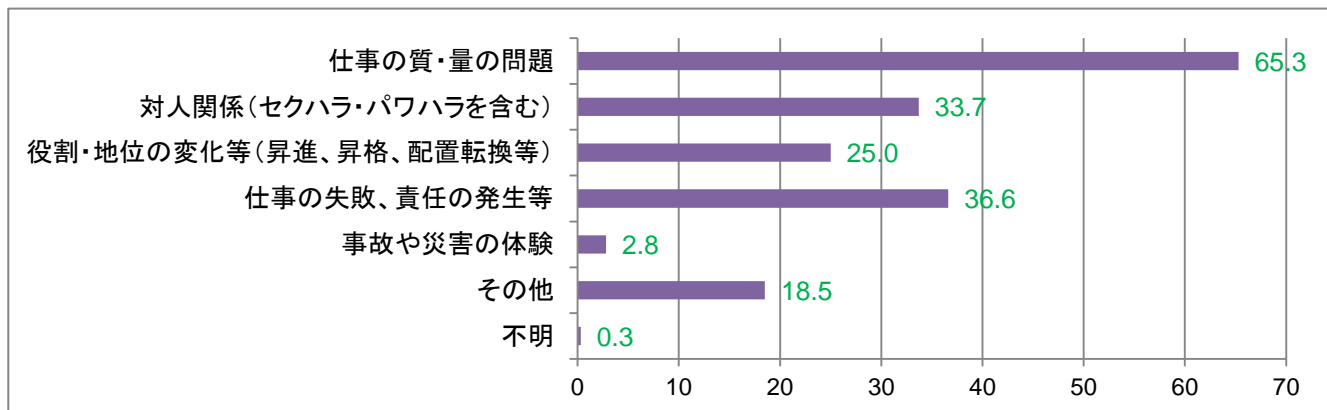
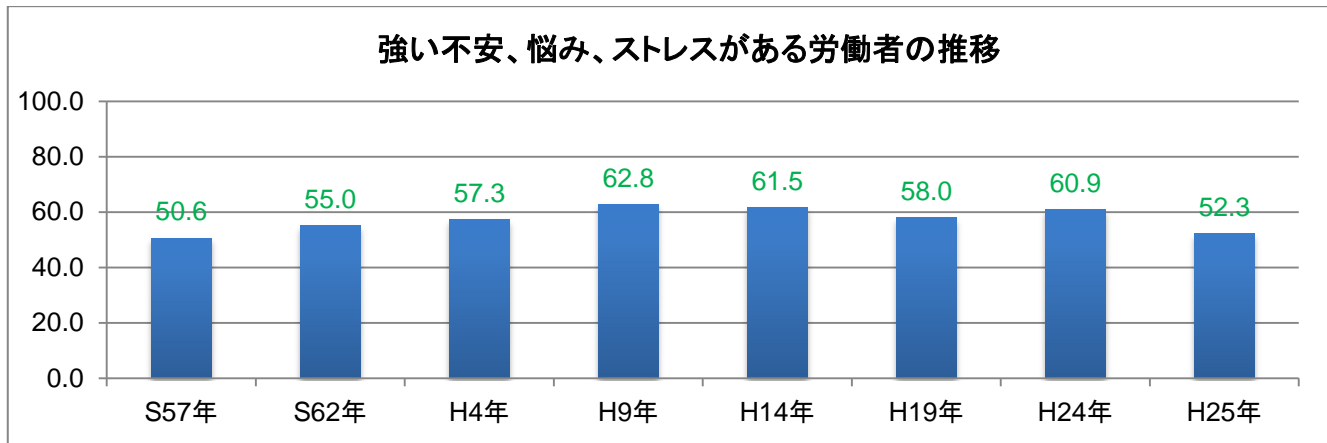
平成24年に15年ぶりに3万人を下回り、平成25年はさらに減少した。

- ・平成25年中における自殺者の総数は27,283人（前年に比べ575人（2.1%）減少。）。
- ・職業別で見ると、「被雇用者・勤め人」は7,272人で全体の26.7%。

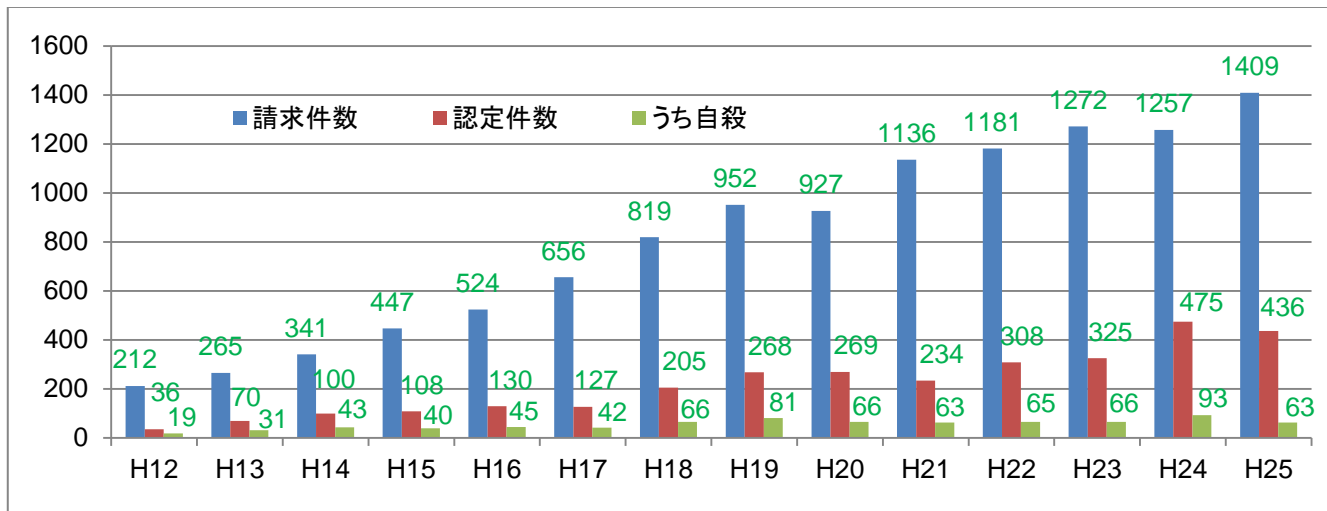
平成25年の自殺者のうち、原因・動機が特定できたのは20,256人。

- ・原因・動機特定者のうち、勤務問題を原因とするのは2,323人（11.5%）。

## ②職業生活でのストレス等の状況



## ③精神障害等の労災補償状況



## ④メンタルヘルス対策の取組の現状

H19 33.6% → H24 47.2% → H25 60.7%

・目標：メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合 80% (第12次労働災害防止計画)

・取組の具体的内容

「労働者への教育研修・情報提供」 27.9% (H25)

「管理監督者への教育研修・情報提供」 23.0% (H25)

「職場復帰における支援」 10.6% (H25)

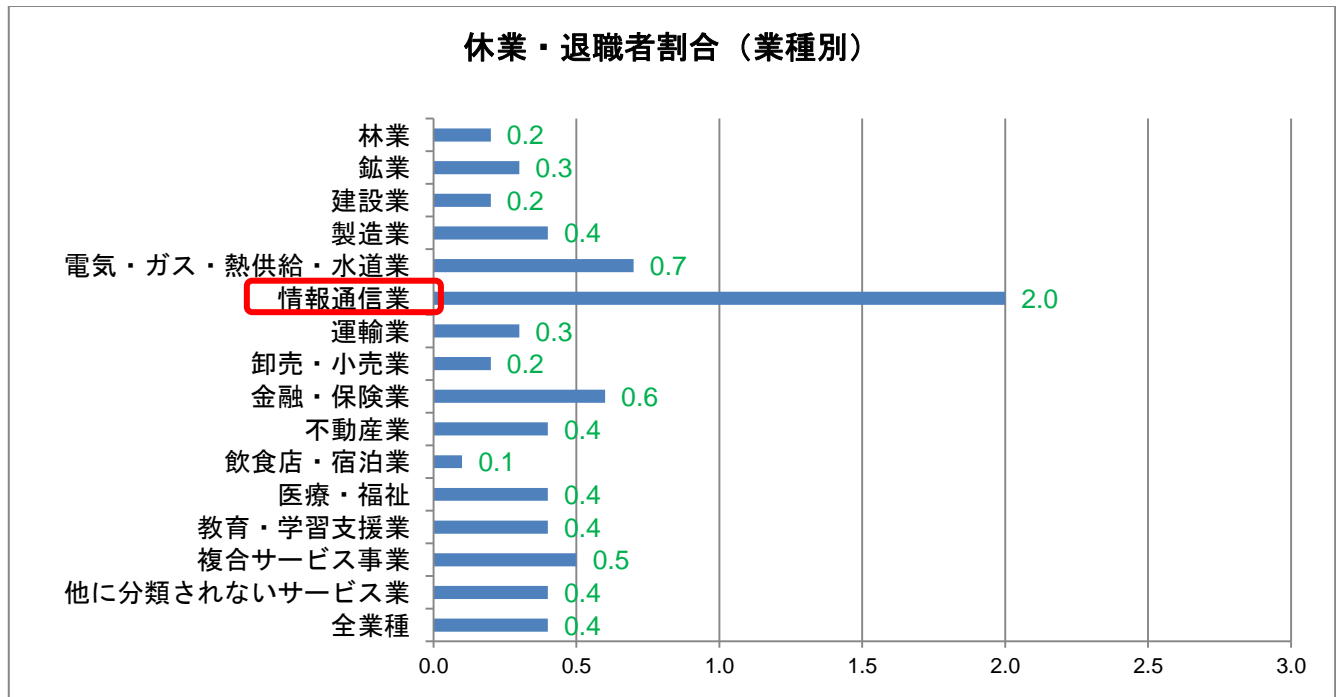
・取り組んでいない理由

「該当する労働者がいない」 15.2% (H25)

「取り組み方が分からない」 9.9% (H25)

「必要性を感じない」 8.5% (H25)

⑤過去1年間においてメンタルヘルス上の理由により連続1か月以上休業又は退職した労働者数割合

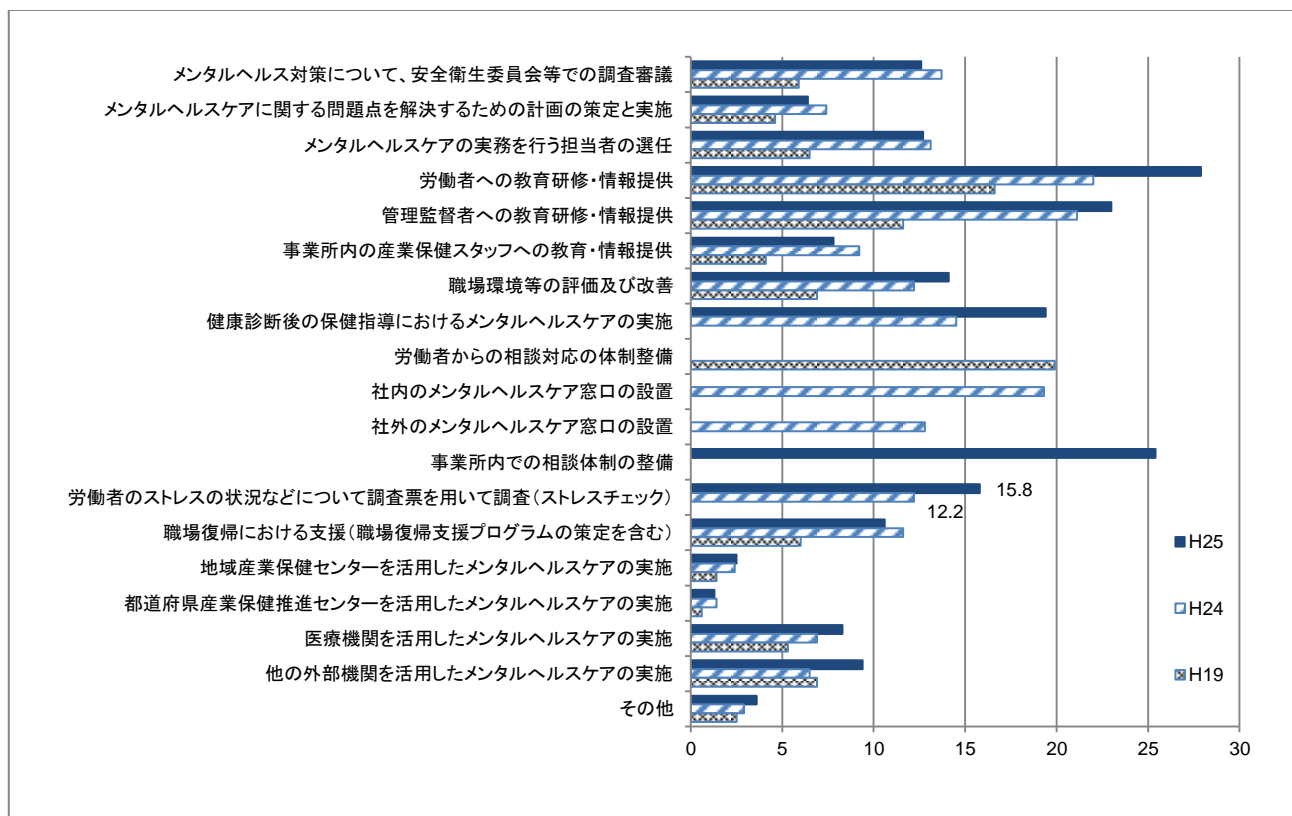


⑥メンタルヘルス不調により休業又は退職した労働者の状況

- ・過去1年間において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の割合：H19 7.6% → H25 10.0%
- ・メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者のうち、職場復帰をした労働者の有無(%)：51.1%

⑦メンタルヘルス対策の取組の現状

- ・メンタルヘルス対策の内容別・取組状況（平成19年／平成24年／平成25年）



## 2. 国の取り組み

### ①職場でのメンタルヘルス対策の推進

- ・労働者の心の健康づくりを推進するため、労働安全衛生法第 69 条に規定する措置（健康の保持増進）として事業場が取り組むべき事項を指針として示すとともに、事業場の取り組みを支援するための事業を実施
- (1) 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18 年公示第 3 号）の策定  
⇒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。メンタルヘルスケアの原則的な実施方法を定めている。
  - 衛生委員会等での調査審議（心の健康づくり計画等）
  - 事業場内体制の整備（事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任）（セルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ、外部機関）○教育研修の実施（一次予防）○職場環境等の把握と改善（一次予防）○不調の早期発見・適切な対応（二次予防）○職場復帰支援（三次予防）
- (2) 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「産業保健活動総合支援事業」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 ○メンタルヘルス相談機関の登録・紹介 ○事業者、産業保健スタッフ、行政機関等とのネットワーク形成
  - 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」を通じた情報提供○産業医等に対する研修の実施 等

### ②ポータルサイトを通じた事業場への情報提供

- 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」⇒①職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を実施 ○メンタルヘルスに関する基礎知識 ○事業場の取組事例 ○各種支援・助成制度 ○専門の相談機関や医療機関 ○統計情報 ○関係行政機関の情報 等 ②メール相談窓口の設置（平成 26 年度～）○事業者、産業保健スタッフ、労働者等からの電子メールによる相談に産業カウンセラー等の専門家が対応
- 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるい職場応援団」職場のパワーハラスメントに関する情報提供を実施⇒○パワーハラスメントに関する基礎知識 ○事業場の取組事例 ○裁判事例 ○統計情報 等

### ③第 12 次労働災害防止計画（平成 25 年度から 5 年間）

計画の目標

死亡者数：15%以上減少

死傷者数：15%以上減少

平成 29 年までに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%以上とする。

平成 29 年までに週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 30%以上減少させる。

(H29/H23 比)

## 3 労働安全衛生法改正～ストレスチェック制度～（平成 27 年 12 月 1 日施行）

### ①本制度の目的

- ・一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）・労働者自身のストレスへの気づきを促す・ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

### ②概要

- 常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者の義務となる。（労働者数 50 人未満の事業場は当分の間努力義務）
- 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は提供することは禁止される。
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となる。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止される。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となる