

## 2 メンタルヘルス

### 【メンタルヘルス支援】

#### 1 概要

##### 1] 目的

###### (1) ストレスチェック

労働者自身のストレスへの気づきや職場改善につなげるにより、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること（一次予防）を目的とする。

###### (2) ストレスチェックフォローアップ面談・カウンセリング・教育研修

従業員のメンタル不全の早期発見・改善・予防、ストレスの軽減及び適切な職場適応を図り、自己成長に寄与することを目的とする。

##### 2] 対象

###### (1) ストレスチェック

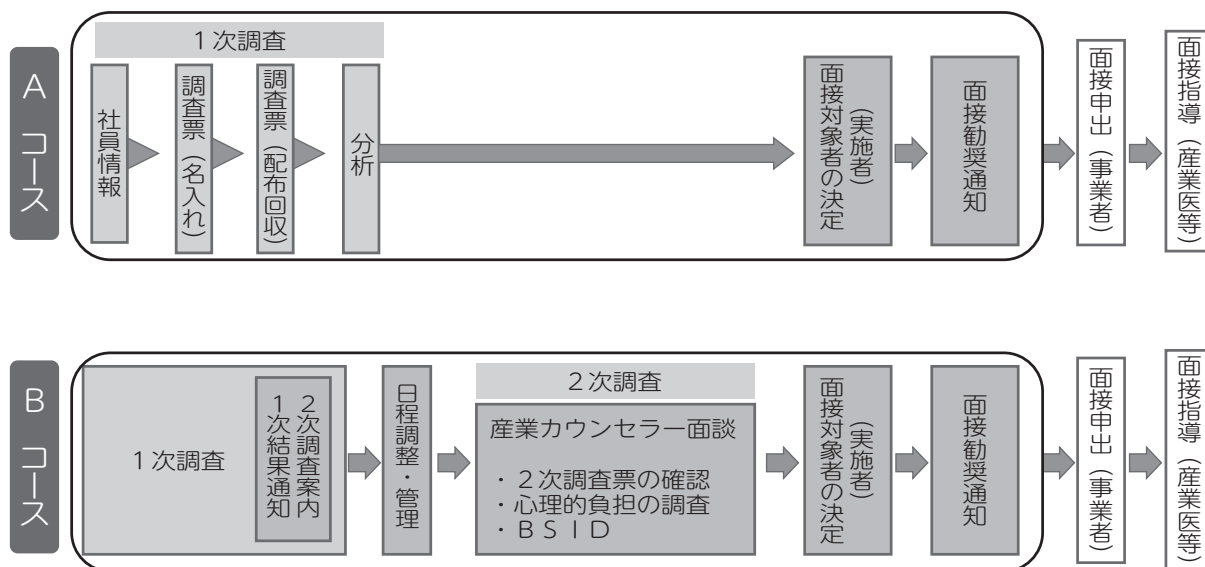
労働者50人以上の事業場

###### (2) ストレスチェックフォローアップ面談・カウンセリング・教育研修

新規採用職員、新任管理職、メンタル不調で長期休暇を取得し職場復帰した職員、ストレスチェックで医師面談を申し出なかった職員など

##### 3] 内容

###### (1) ストレスチェック



・ Aコース

職業性ストレス簡易調査票（57項目）を使用し、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の評価基準に準拠した方法で高ストレス者を抽出する。

・ Bコース

職業性ストレス簡易調査票（57項目）の1次調査に加え、2次調査として1次調査における高ストレス者を対象に産業カウンセラーによる面談（補足的面談）を実施し、高ストレス者の絞り込み等を行う。

1) 高ストレス者を選定するための方法

① 1次調査（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の評価基準に準拠）

- ・「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」に関する評価点の合計が高い者

② 2次調査

- ・2調査票（勤務状況、心身ストレス反応の状況、生活習慣の状況等）
- ・BSID（うつ病の簡便な構造化面接法）及び心理的負担の状況等の調査を実施し、高ストレス者を抽出する。

2) 集団分析

① 集団分析の目的

ストレスチェックのデータを基にした集団分析結果を提供し、各職場における業務改善や管理監督者向け研修等、職場環境の改善につなげる。

② 実施内容

ストレスチェック制度実施マニュアルに基づく「仕事のストレス判定図」、「ストレスプロフィール評価」等を用いて集計分析し、職場ごとのストレス状態が把握できる集計表及びコメント・解説等を提供する。

3) 結果説明

各団体の安全衛生委員会や管理者向け説明会等に参加し、結果の説明や解説を行う。

2 実施状況

1] ストレスチェック

表1 業種別実施状況

業種別	団体数	対象者数	有効回答者数 (%)	高ストレス者数 (%)	高ストレス率 (%)			総合健康リスク*			
					元年度	30年度	29年度	2年度	元年度	30年度	29年度
公務員	21	8,643	8,278 (95.8)	764 (9.2)	(9.9)	(8.0)	(8.3)	83	86	83	85
教育	25	8,658	8,367 (96.6)	621 (7.4)	(9.2)	(9.9)	(11.3)	87	92	94	94
医療	14	7,350	6,374 (86.7)	901 (14.1)	(14.9)	(15.6)	(17.9)	97	100	104	104
農業団体	7	2,974	2,684 (90.2)	400 (14.9)	(16.2)	(15.4)	(16.0)	94	98	98	98
製造等	29	4,299	4,006 (93.2)	737 (18.4)	(19.8)	(20.6)	(20.7)	108	114	116	116
福祉	21	2,590	2,444 (94.4)	344 (14.1)	(14.9)	(14.6)	(13.4)	98	99	101	98
その他	34	3,666	3,418 (93.2)	482 (14.1)	(15.3)	(14.4)	(15.2)	96	97	100	99
総数	151	38,180	35,571 (93.2)	4,249 (11.9)	(13.0)	(12.3)	(12.3)	92	97	96	94

\*仕事のストレス要因から予想される健康問題のリスクを標準集団の平均を100として現した数値

表2 性・年齢別実施状況

		対象者数	有効回答者数(%)		高ストレス者数(%)	
男	29歳以下	3,052	2,839	(93.0)	357	(12.6)
	30～39歳	4,267	3,961	(92.8)	595	(15.0)
	40～49歳	4,689	4,388	(93.6)	648	(14.8)
	50歳以上	7,373	6,868	(93.2)	558	(8.1)
	計	19,381	18,056	(93.2)	2,158	(12.0)
女	29歳以下	3,676	3,420	(93.0)	502	(14.7)
	30～39歳	3,967	3,676	(92.7)	495	(13.5)
	40～49歳	4,876	4,592	(94.2)	524	(11.4)
	50歳以上	6,280	5,827	(92.8)	570	(9.8)
	計	18,799	17,515	(93.2)	2,091	(11.9)
総数	38,180	35,571	(93.2)	4,249	(11.9)	

表3 Aコース実施状況

		対象者数	1次調査		高ストレス者数(%)	
			有効回答者数(%)			
男	29歳以下	2,154	1,963	(91.1)	286	(14.6)
	30～39歳	2,875	2,596	(90.3)	478	(18.4)
	40～49歳	3,275	3,006	(91.8)	531	(17.7)
	50歳以上	4,729	4,320	(91.4)	422	(9.8)
	計	13,033	11,885	(91.2)	1,717	(14.4)
女	29歳以下	2,737	2,503	(91.5)	422	(16.9)
	30～39歳	2,724	2,466	(90.5)	370	(15.0)
	40～49歳	3,077	2,857	(92.9)	395	(13.8)
	50歳以上	4,084	3,708	(90.8)	430	(11.6)
	計	12,622	11,534	(91.4)	1,617	(14.0)
総数	25,655	23,419	(91.3)	3,334	(14.2)	

表4 Bコース実施状況

		対象者数	1次調査		2次調査					
			有効回答者数(%)	高ストレス者数(%)	実施者数(%)	高ストレス者数(%)				
男	29歳以下	898	876	(97.6)	72	(8.2)	30	(41.7)	10	(33.3)
	30～39歳	1,392	1,365	(98.1)	118	(8.6)	52	(44.1)	33	(63.5)
	40～49歳	1,414	1,382	(97.7)	117	(8.5)	59	(50.4)	42	(71.2)
	50歳以上	2,644	2,548	(96.4)	142	(5.6)	59	(41.5)	34	(57.6)
	計	6,348	6,171	(97.2)	449	(7.3)	200	(44.5)	119	(59.5)
女	29歳以下	939	917	(97.7)	78	(8.5)	41	(52.6)	21	(51.2)
	30～39歳	1,243	1,210	(97.3)	119	(9.8)	76	(63.9)	52	(68.4)
	40～49歳	1,799	1,735	(96.4)	128	(7.4)	64	(50.0)	42	(65.6)
	50歳以上	2,196	2,119	(96.5)	141	(6.7)	74	(52.5)	49	(66.2)
	計	6,177	5,981	(96.8)	466	(7.8)	255	(54.7)	169	(64.2)
総数	12,525	12,152	(97.0)	915	(7.5)	455	(49.7)	283	(62.2)	

表5 集団分析実施状況

	団体数	実施数 (%)
総 数	151	102 (67.5)

表6 結果説明会等の実施状況

業 種	実施団体数	実施回数
公 務 員	10	10
医 療	3	3
製 造 業	3	3
そ の 他	1	1
総 数	17	17

## 2] ストレスチェックフォローアップ面談・カウンセリング・教育研修

### 表1 ストレスチェックフォローアップ面談の実施状況

業 種	実施団体数	実施人数	日数
農 業 団 体	2	13	3
製 造 業	2	17	5
そ の 他	2	4	2
総 数	6	34	10

表2 定期カウンセリングの実施状況

業 種	実施団体数	実施人数	日数
公 務 員	10	328	89
医 療	2	69	38
製 造 業	1	36	17
総 数	13	433	144

表3 教育研修の実施状況

内 容	実施団体数	回数
ラインケア研修	6	10
セルフケア研修	1	2
目的別研修	3	5
総 数	10	17

## 【ハラスメント防止支援】

### 1 概要

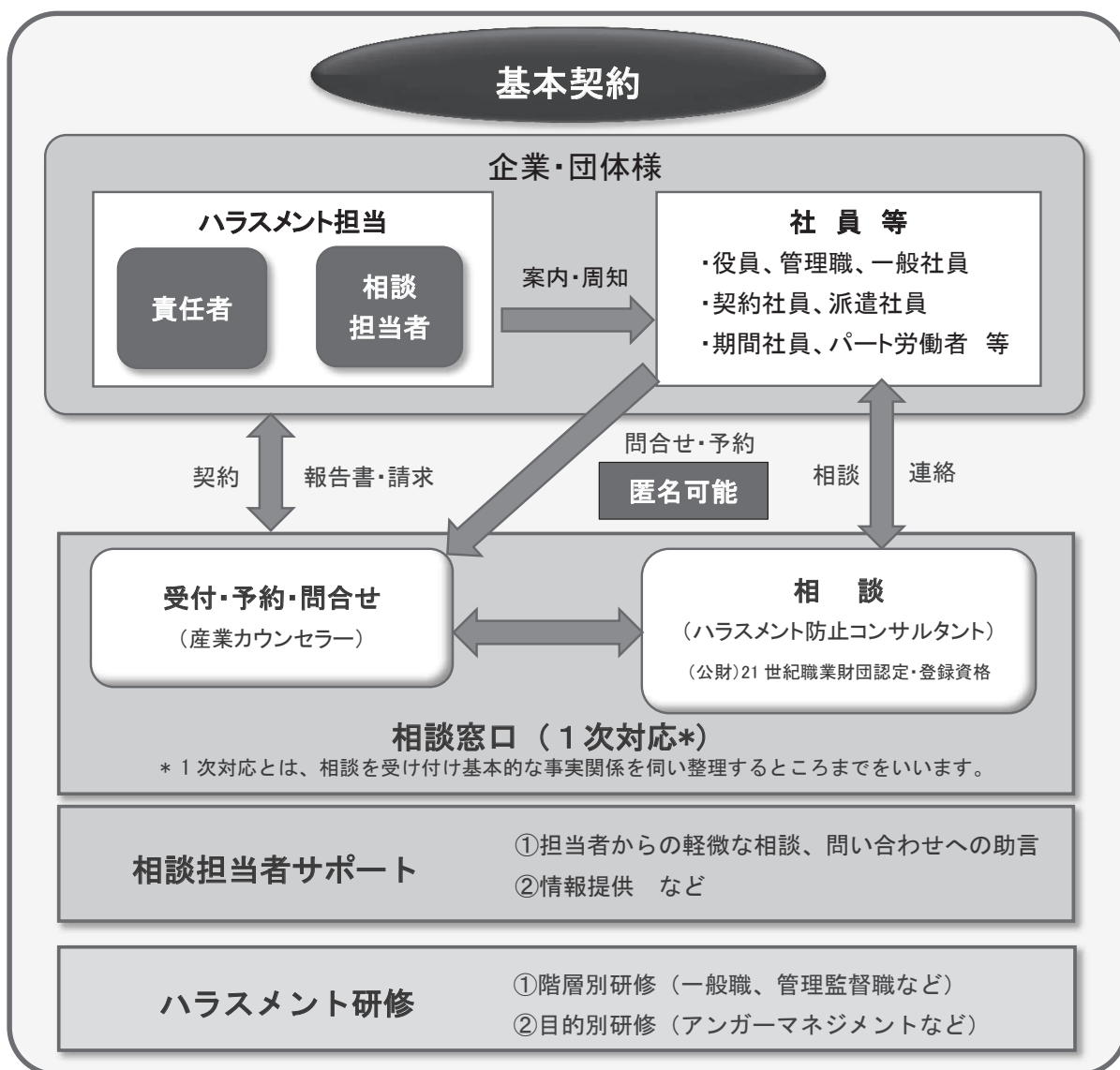
#### 1) 目的

企業等におけるパワハラ防止措置の義務化に伴い、ハラスメント相談体制や研修、再発防止策等の充実が事業主に求められた。一方、対応にあたる企業担当者のスキル及び経験不足等により、必要な相談機能が伴わないケースも想定される。そこでハラスメント防止の専門家による社外相談窓口「ハラスメント相談ほっとライン」を開設し、相談対応、ハラスメント防止対策構築、ハラスメント事案解決、研修、当事者のケア等に対応し、企業等におけるハラスメント対策及びメンタルヘルス対策の充実に資することを目的とする。

#### 2) 対象

契約企業等の従業員（経営層・管理者からの相談も可）

#### 3) 内容



- ・相談申込の受付、予約、問合せ  
「ハラスメント相談申込シート」を使用し、電話またはメールで相談申込を受け付ける。  
匿名での申込みも可能とする。
- ・ハラスメント相談（1次対応）  
[相談申込者] メール、電話、Zoom、LINE、対面によりハラスメント防止コンサルタント（公益財団法人21世紀職業財団認定・登録）が相談業務を行う。  
[相談担当者] 企業等の担当者や責任者からの相談対応及び問い合わせへの助言を行う。
- ・ハラスメント研修

## 2 実施状況

### 1] ハラスメント相談ホットライン

業 種	実施団体数
公 務 員	2

### 2] 教育研修・セミナー

表1 教育研修の実施状況

業 種	実施団体数	回数	人数
公 務 員	3	8	333
製 造 業	1	1	20
そ の 他	1	1	33
総 数	5	10	386

表2 相談担当者セミナーの実施状況

業 種	参加団体数	回数	人数
公 務 員	7	2	13