

厚生労働省
東京労働局発表
令和4年3月23日

担当	東京労働局 労働基準部 健康課 主任労働衛生専門官 寺門 健一 電話 03(3512)1616
----	---

メンタルヘルス対策自主点検実施結果について ～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が75.4%に～

東京労働局（局長 辻田 博）は、職場におけるメンタルヘルス対策の自主的な取組を促すため、「メンタルヘルス対策自主点検」を実施し、このほどその結果を取りまとめましたので公表します。

自主点検は、東京労働局管内の事業場のうち、常時使用する労働者50人以上の事業場から無作為抽出した3,532事業場を対象とし、1,550事業場から有効な回答を得ました（回答率43.9%）。

【メンタルヘルス対策自主点検結果のポイント】

- メンタルヘルス対策の取組状況（別添資料 p2～）
 - 事業主がメンタルヘルス対策の推進を表明している事業場の割合は75.2%（昨年度 76.6%）
 - 「心の健康づくり計画」を策定している事業場の割合は47.9%（昨年度 47.7%）
 - ストレスチェック結果の集団分析を行っている事業場の割合は90.7%（昨年度 88.6%）
 - 集団分析結果を勘案して心理的負担軽減措置を講じている事業場の割合は75.4%（昨年度 72.3%）
- 事業場内推進体制とメンタルヘルス対策（別添資料 p6～）
 - 事業場内でメンタルヘルス対策推進体制を整備している事業場はこれら体制が確立していない事業場に比べ大きく取組が進んでいる。
 - 「心の健康づくり計画」を策定している事業場は、同計画を策定していない事業所に比べ心理的負担軽減措置を講じている割合が8.1ポイント高い。

【今後の取り組み】

ストレスチェック制度の実施の徹底を図るため、引き続き集団指導、個別指導を実施するとともに、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組をさらに促進するため、引き続き集団指導・情報提供などを行ってまいります。

別添資料：メンタルヘルス対策自主点検実施結果について（調査の概要）

参考資料：メンタルヘルス対策自主点検票・メンタルヘルス対策自主点検回答票

メンタルヘルス対策自主点検実施結果について (調査の概要)



1. 目的

第13次東京労働局労働災害防止計画の小目標「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%以上とする。」について，13次防の3年度目に当たる昨年度の自主点検の結果，72.3%と目標を達成したことから，今年度は75%を目標としてさらに取組を進めることとし，事業場にストレスチェックを含む職場におけるメンタルヘルス対策の自主的な取組を促すため，自主点検を実施したもの。

2. 自主点検対象事業場と回答事業場

自主点検対象事業場

東京労働局管内の常時使用する労働者50人以上の事業場から無作為抽出した3,532事業場

対象業種

全業種

回答事業場

回答事業場 1,824事業場(回答率51.6%)

うち回答時点で常時雇用する労働者が50人以上であった事業場() 1,550事業場(回答率43.9%)

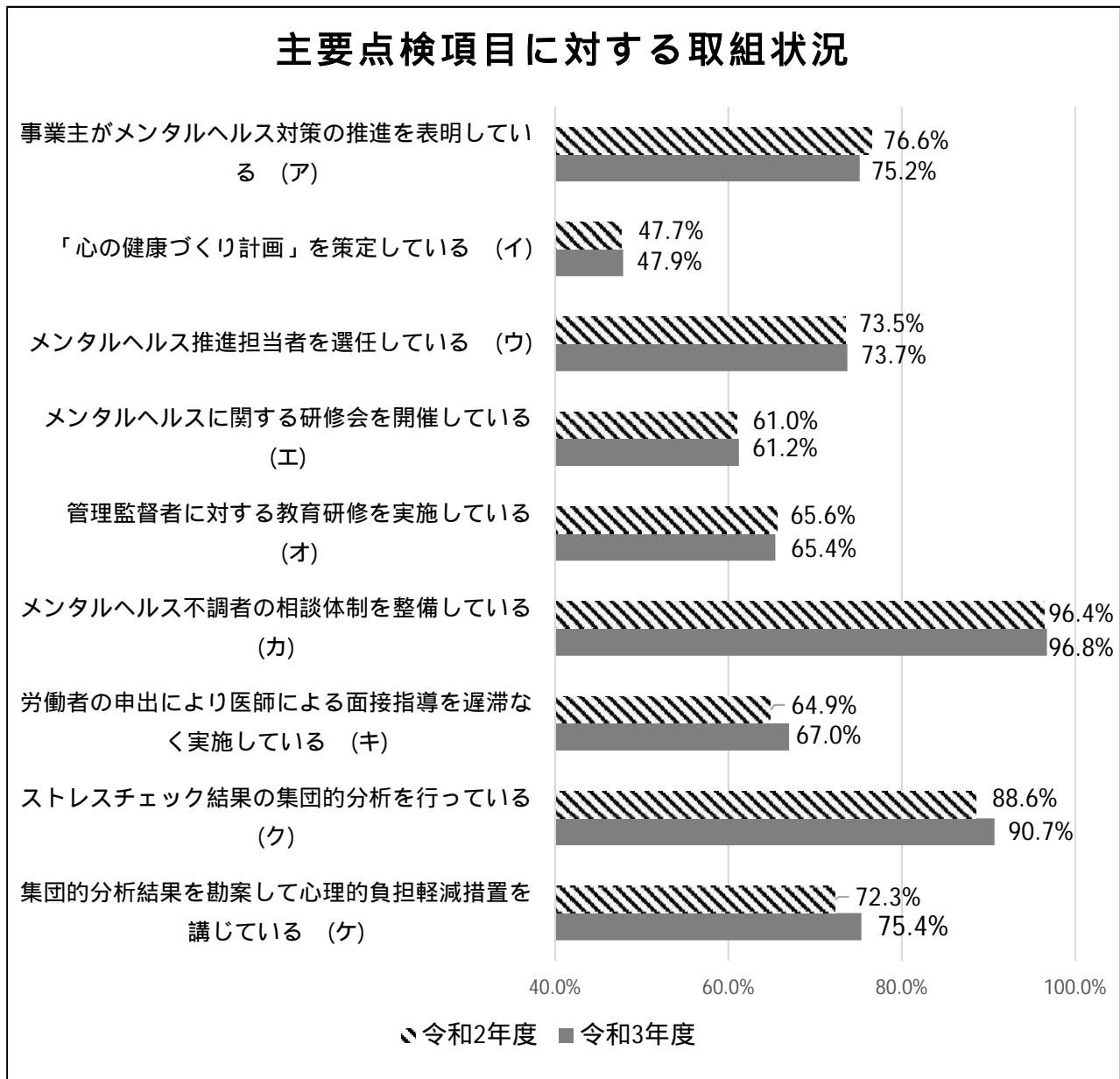
3. 実施期間

令和3年9月27日から10月29日まで

() 労働安全衛生法においてストレスチェックの実施が義務付けられているのは，常時雇用する労働者が50人以上の事業場である。

4.メンタルヘルス対策自主点検実施結果について (労働者50人以上の1,550事業場からの回答の取りまとめ)

(1)主要点検項目に対する取組状況

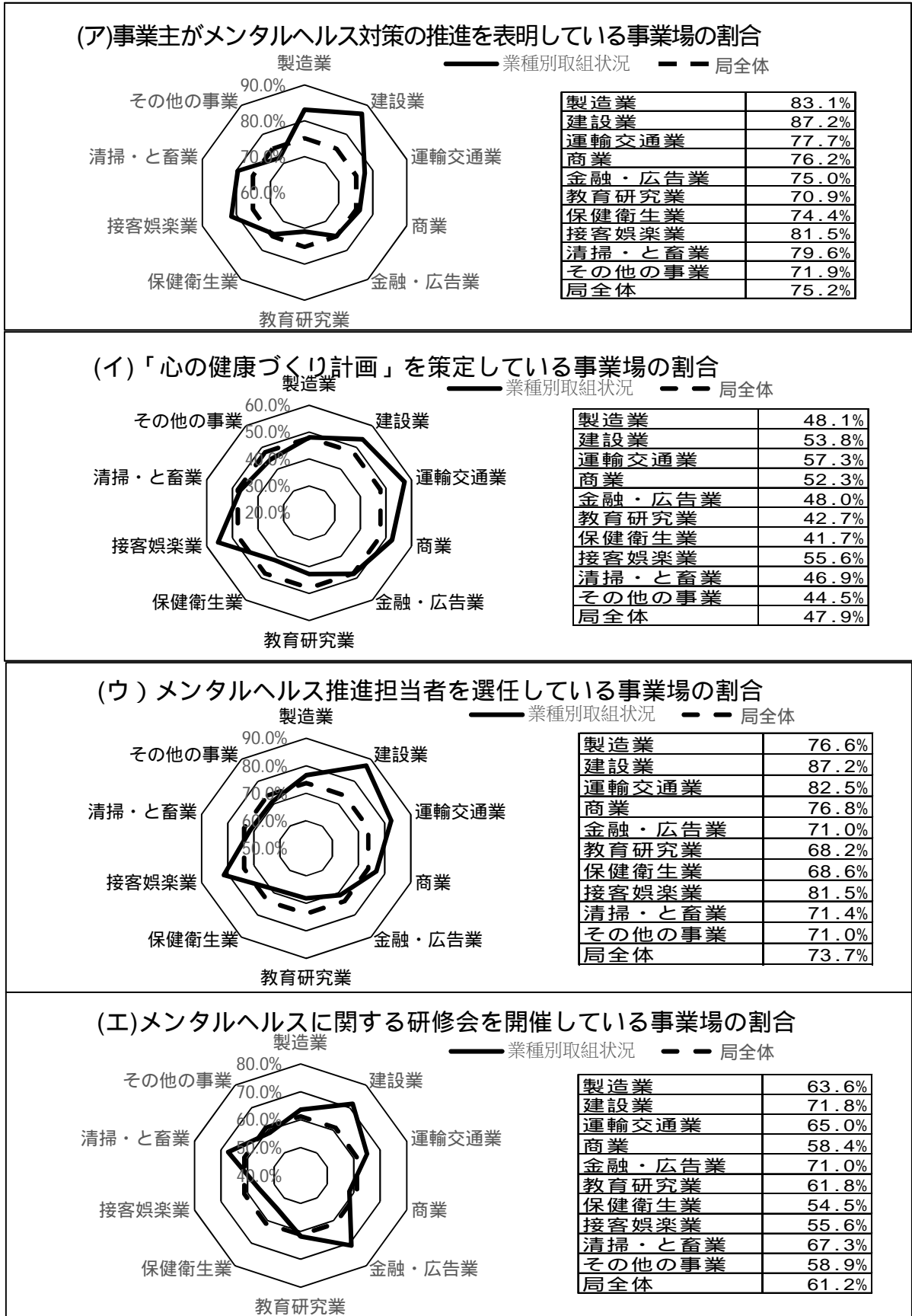


点検項目(ア)～(カ)については昨年度と比べ回答割合に大きな変化は認められない。

点検項目(キ)～(ケ)については、昨年度と比べ2～3ポイント回答割合が増加しており、取組が一定進んでいる状況が認められた。

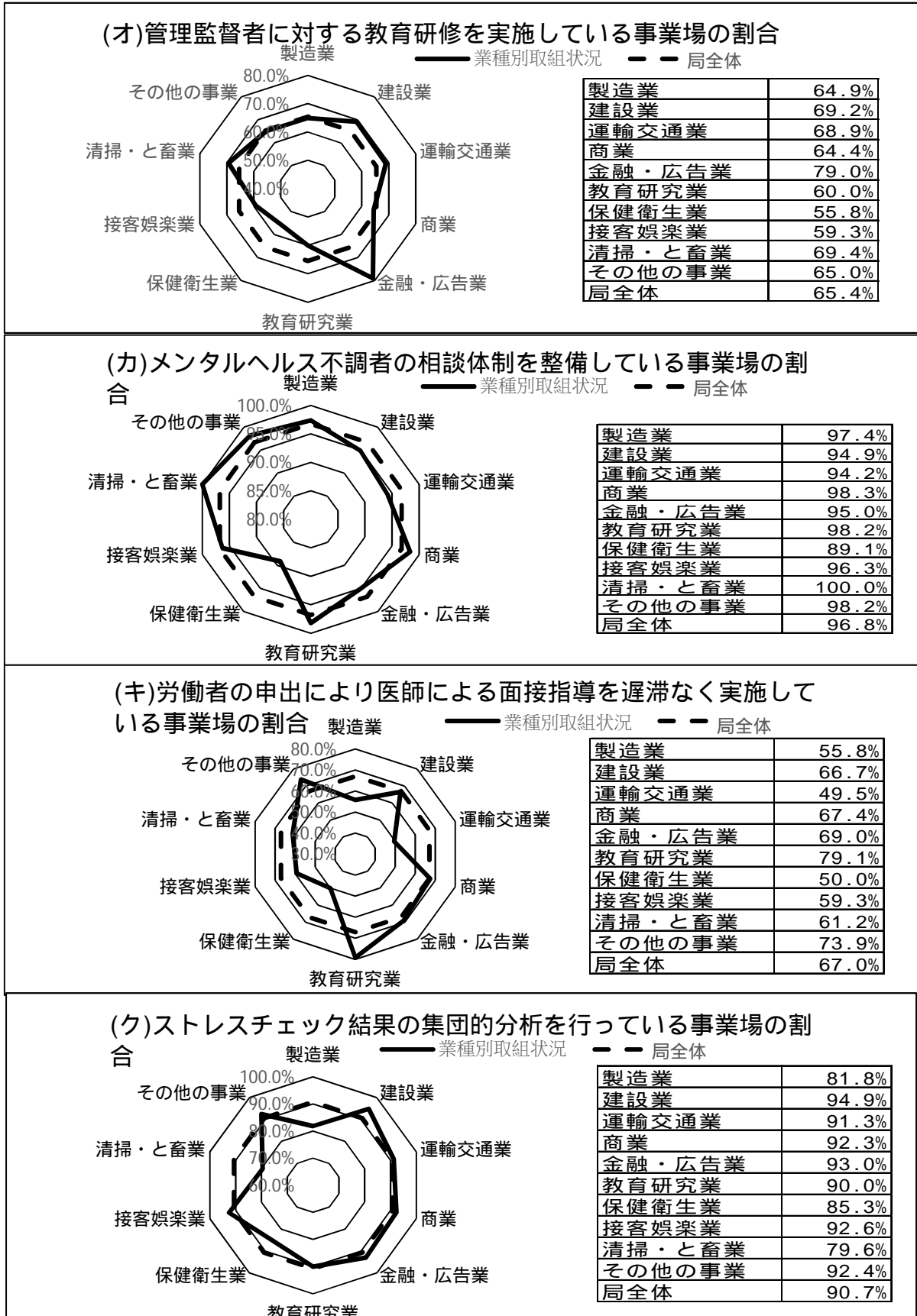
4.メンタルヘルス対策自主点検実施結果について (調査結果)

(2)主要点検項目別業種別回答状況



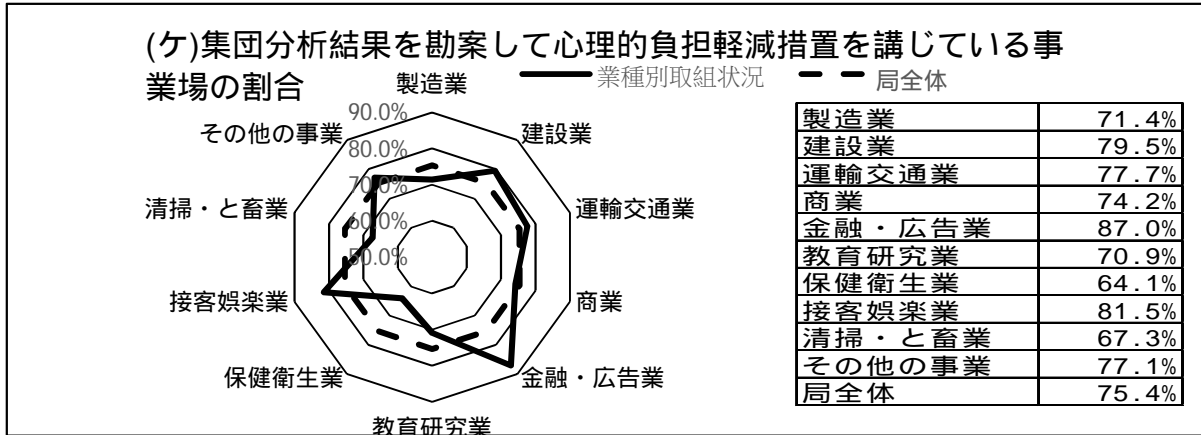
4.メンタルヘルス対策自主点検実施結果について (調査結果)

(2)主要点検項目別業種別回答状況



4.メンタルヘルス対策自主点検実施結果について (調査結果)

(2)主要点検項目別業種別回答状況



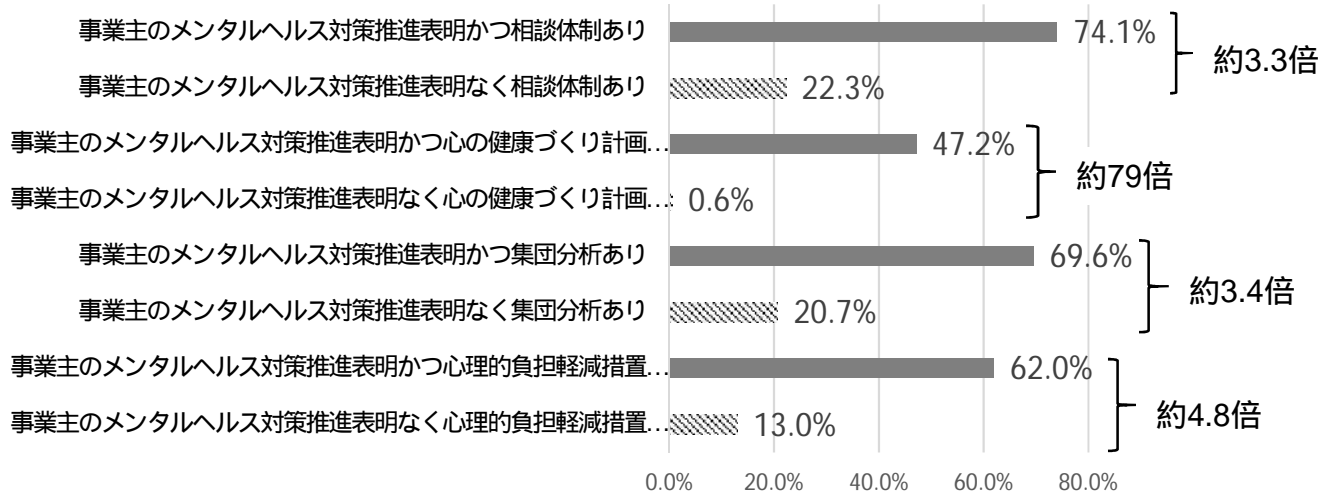
製造業，建設業，運輸交通業，商業，金融・広告業，接客娯楽業の6業種は半数以上の項目で局全体の割合を上回っている(昨年は建設業，運輸交通業，金融・広告業，その他の業種の4業種)。中でも商業は，昨年度局全体の割合を上回っていた項目は一つであったが，今年度は6項目と大幅に増加している。

教育研究業，保健衛生業，清掃・と畜業，その他の事業の4業種が半数以上の項目で局全体の割合を下回っているが，特に保健衛生業は昨年度に引き続き9項目全てで局全体の割合を下回っている。

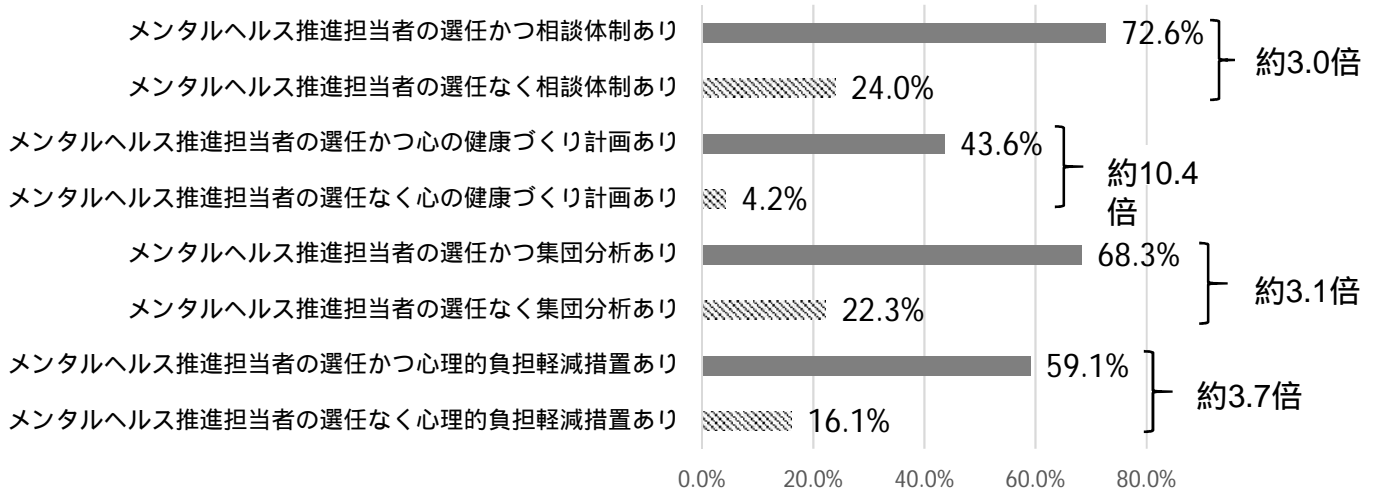
4.メンタルヘルス対策自主点検実施結果について (調査結果)

(3)事業場内の推進体制の確立と他の取組との関係

(1)事業主のメンタルヘルス対策推進表明と他の取組との関係



(2)メンタルヘルス推進担当者の選任と他の取組との関係



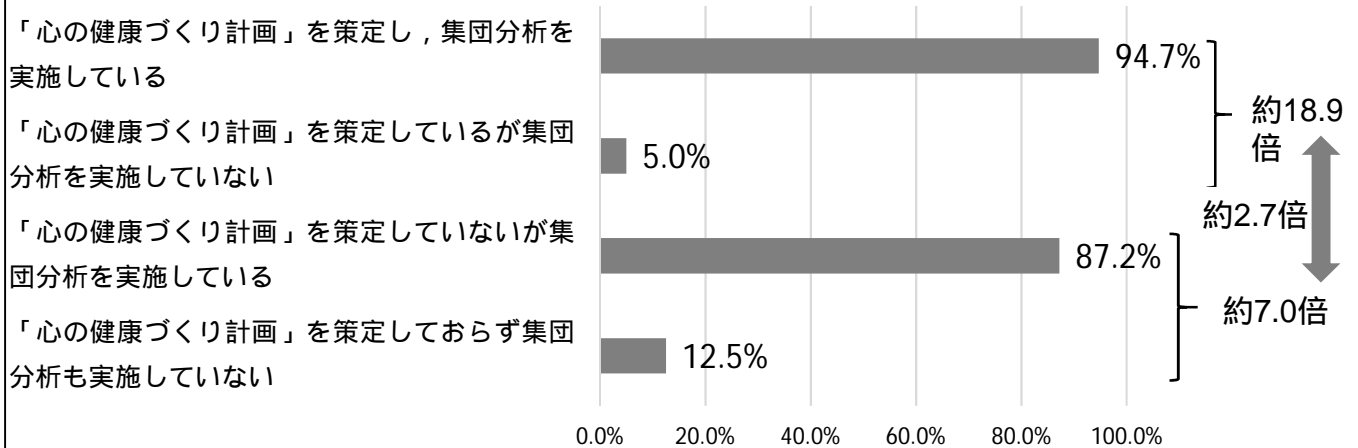
「事業主がメンタルヘルス対策の推進を表明している事業場」や「メンタルヘルス推進担当者を選任している事業場」等事業場内の推進体制が確立されている事業場は、事業主が表明をしていない、または推進担当者を選任していない事業場に比べ、相談体制の確立、心の健康づくり計画の策定、集団分析の実施、心理的負担軽減措置のいずれも大幅に高くなっている。

また、「事業主がメンタルヘルス対策の推進を表明している事業場」と「メンタルヘルス推進担当者を選任している事業場」を比べると、相談体制の確立、心の健康づくり計画の策定、集団分析の実施、心理的負担軽減措置のいずれの項目においても「事業主がメンタルヘルス対策の推進を表明している事業場」の割合が高くなっている。

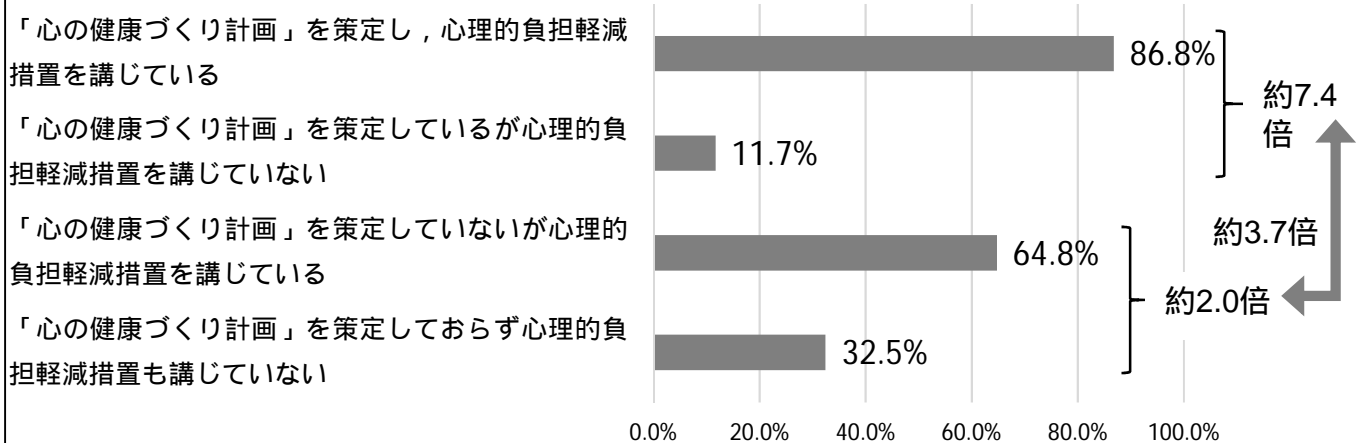
4.メンタルヘルス対策自主点検実施結果について (調査結果)

(4)「心の健康づくり計画」の策定とストレスチェック実施後の取組状況について

(1)「心の健康づくり計画」の策定と集団分析との関係



(2)「心の健康づくり計画」の策定と心理的負担軽減措置との関係



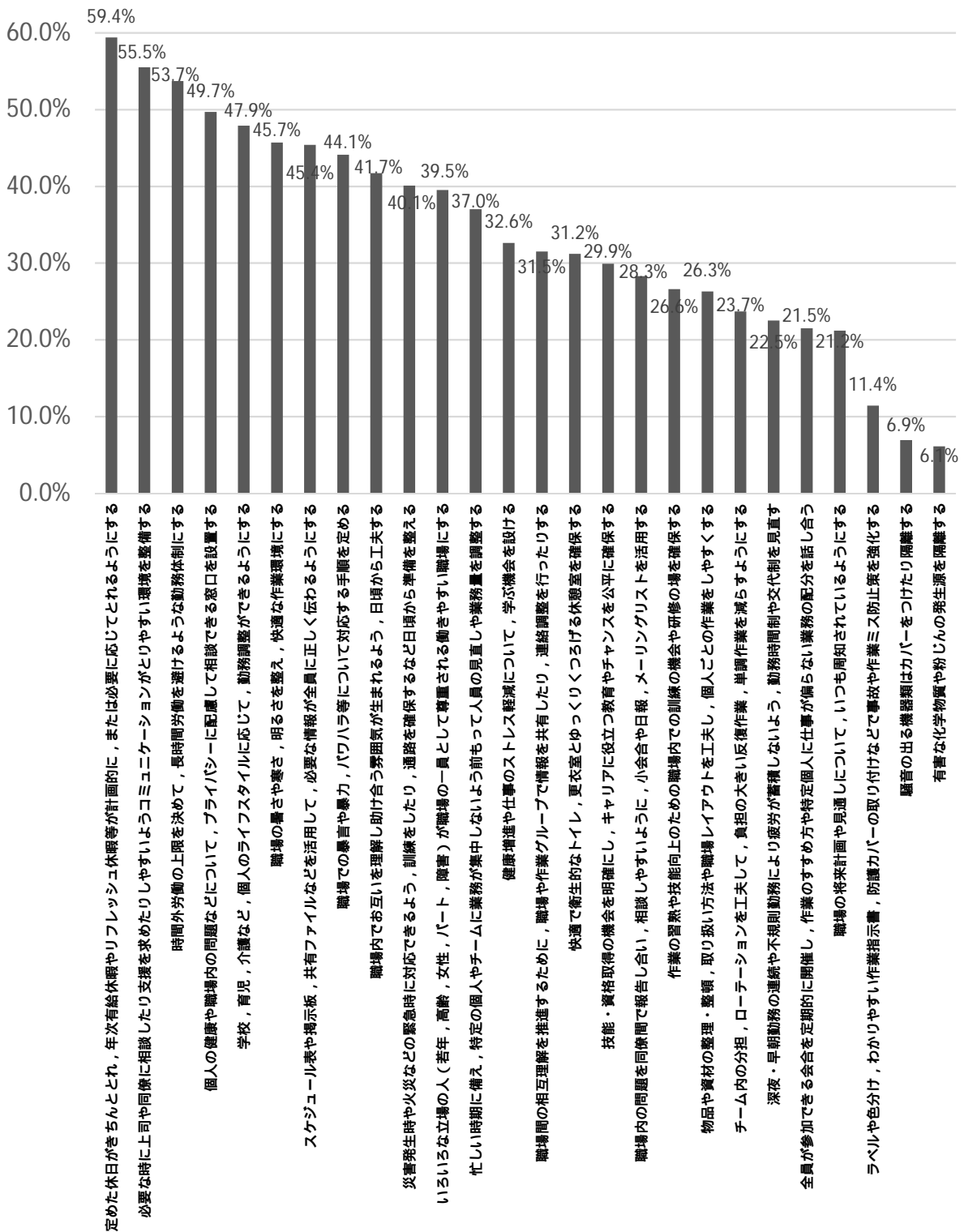
「心の健康づくり計画」を策定していないが、その後集団分析を実施している事業場の割合は、「心の健康づくり計画」を策定しておらず集団分析も実施していない事業場の割合の約7倍であったが、「心の健康づくり計画」を策定している事業場が集団分析をしている割合は、「心の健康づくり計画」を策定しているが集団分析をしていない事業場の約18.9倍であり、その差は約2.7倍であった。

また、「心の健康づくり計画」を策定していないが、その後心理的負担軽減措置を講じている事業場の割合は、「心の健康づくり計画」を策定しておらず心理的負担軽減措置も講じていない事業場の約2.0倍であったが、「心の健康づくり計画」を策定し、その後心理的負担を講じている事業場の割合は、「心の健康づくり計画」を策定しているが、心理的負担軽減措置を講じていない事業場の約7.4倍であり、その差は約3.7倍であった。

4.メンタルヘルス対策自主点検実施結果について (調査結果)

(5)事業場が集団分析結果を勘案して講じた心理的負担軽減措置の割合

(1)事業場が講じた心理的負担軽減措置の割合(全業種)



4.メンタルヘルス対策自主点検実施結果について (調査結果)

(5)事業場が集団分析結果を勘案して講じた心理的負担軽減措置の割合

(2)主要業種別事業場が講じた心理的負担軽減措置状況(講じている割合の高い順)

	第1順位	第2順位	第3順位	第4順位	第5順位
製造業		,			
建設業	,		,		
運輸交通業				,	,
商業					,
金融・広告業			,		,
教育研究業					
保健衛生業					
接客娯楽業	,		,		,
清掃・と畜業					,
その他の事業			,		
全業種					

講じている心理的負担軽減措置項目のうち、「 」は10業種において第1順位で、講じている事業場の割合が50%を超える業種が13業種であった。

また、「 」は全業種において第3順位までに入っており、全ての業種において50%以上の事業場が講じていた。

「 」は11業種において講じている事業場の割合が50%を超えており、中でも工業的業種(1号～5号)では全て50%を超えていた。

「 」は6業種において、「 」では4業種においてそれぞれ講じている事業場の割合が50%を超えていた。

「 」は4業種において講じている事業場の割合が50%を超えており、そのいずれもが非工業的業種であった。

メンタルヘルス対策自主点検票（別添2の回答票にて、ご回答ください。）

点検事項	回答 (該当する箇所には○印を付けてください。)	「いいえ」の場合、下記事項を確認してください
<p>1 衛生委員会等における調査審議</p> <p>① 衛生委員会等（メンタルヘルス対策を調査審議する場）はありますか。</p> <p>② 上記①が「はい」の場合、その議事内容を労働者に周知していますか。</p> <p>③ メンタルヘルスを理由とする休業者の人数や休業日数等を把握していますか。</p>	<p>① はい・いいえ</p> <p>② はい・いいえ</p> <p>③ はい・いいえ</p>	<p>① 常時50人以上の労働者を使用する事業場では、衛生委員会を設置し、「心の健康づくり計画」の策定及び実施体制の整備等の「労働者の精神的健康の保持増進を図るための(メンタルヘルス)対策」について、十分な調査審議を行ってください。</p> <p>常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合は、関係労働者の意見を聴くための機会等を利用し、メンタルヘルス対策について、速やかに関係労働者の意見を聴取してください。</p> <p>② 衛生委員会等の議事概要は、労働者に周知してください。</p> <p>③ 衛生委員会等における調査審議の実施に当たっては、あらかじめメンタルヘルス上の理由による休業者の有無及びその人数や休業日数等を把握してください。</p>
<p>2 「心の健康づくり計画」の策定</p> <p>① 事業者がメンタルヘルス対策を積極的に推進する旨を表明していますか。</p> <p>② 「心の健康づくり計画」を策定していますか。</p>	<p>① はい・いいえ</p> <p>② はい・いいえ</p>	<p>「事業者がメンタルヘルスクアを積極的に推進する旨」の表明及び体制の整備に関すること等について、衛生委員会等において十分な調査審議を行った上で、メンタルヘルスクアを継続的かつ計画的に取組むために、「心の健康づくり計画」を策定してください。</p>
<p>3 事業場内体制の整備</p> <p>① 産業医を選任していますか。</p> <p>② メンタルヘルス推進担当者を選任していますか。</p>	<p>① はい・いいえ</p> <p>② はい・いいえ</p>	<p>① 常時50人以上の労働者を使用する事業場では、産業医の選任が必要です。</p> <p>② 産業医等の助言、指導等を得ながらメンタルヘルスクアの推進の実務を担当するメンタルヘルス推進担当者を、衛生管理者や常勤の保健師等の中から選任してください。</p>
<p>4 教育研修の実施</p> <p>① メンタルヘルスに関する研修会を開催していますか。</p> <p>② 管理監督者（労働者を指揮命令する者）に対する教育研修を実施していますか。</p>	<p>① はい・いいえ</p> <p>② はい・いいえ</p>	<p>セルフケア促進のため、管理監督者を含む全ての労働者に対して、さらにラインケア促進のため管理監督者に対して、教育研修・情報提供を行ってください。</p> <p>また、事業場内産業保健スタッフ等に対して、教育研修・情報提供を行うとともに、産業医、衛生管理者、メンタルヘルス推進担当者、保健師等に対して、職務に応じて専門的な事項を含む教育研修・知識習得機会の提供を図ってください。</p>
<p>5 相談体制等の整備と適切な対応の実施</p> <p>① メンタルヘルス不調者の相談体制を整備していますか。</p> <p>② メンタルヘルス不調者に対し、医療機関等に取り次ぐ体制がありますか。</p>	<p>① はい・いいえ</p> <p>② はい・いいえ</p>	<p>個人情報の保護に十分留意しつつ、労働者、管理監督者、家族等からの相談に対して適切に対応できる体制を整備するとともに、これらにより把握した情報を基に、労働者に対して必要な配慮を行うこと、必要に応じて産業医や事業場外の医療機関に対応をつないでいくことができるネットワークを整備するよう努めてください。</p>
<p>6 ストレスチェックの実施、結果の通知</p> <p>① 1年以内ごとに1回、定期的に、ストレスチェックを実施していますか。</p> <p>② <u>人事に関する直接の権限を持つ監督的地位にある者を、ストレスチェックの実施の事務に従事させていません</u>か。</p> <p>③ ストレスチェック結果を実施者から労働者に直接通知させていますか。</p> <p>④ ストレスチェック制度の実施状況を様式第6号の2により所轄監督署に報告していますか。</p>	<p>① はい・いいえ</p> <p>② 従事させていない ・ 従事させている</p> <p>③ はい・いいえ</p> <p>④ はい・いいえ</p>	<p>① 労働安全衛生法第66条の10の規定に基づき、常時50人以上の労働者を使用する事業場に対して、1年以内ごとに1回、定期的に、ストレスチェックの実施が義務付けられています。</p> <p>② ストレスチェックの実施者・実施事務従事者として、人事権を有する者を選任できません。</p> <p>③ ストレスチェック結果は、労働者(本人)のほか、実施者又は実施事務従事者以外は把握しないようにしなければなりません。</p> <p>なお、ストレスチェック結果を事業者に提出させる場合は、ストレスチェック結果を労働者が受け取った後に、書面または電磁的記録により労働者の同意を取ることが必要です。</p>

		④ ストレスチェック制度の実施状況は、1年以内ごとに1回、様式第6号の2により所轄監督署に報告が必要でず（ストレスチェック実施の有無にかかわらず）。 報告時期は事業場毎に設定して差し支えありません。
7 医師による面接指導 「面接指導が必要」であると実施者から通知された労働者が申し出た場合、遅滞なく、医師による面接指導を実施していますか。	・はい ・いいえ ・申出がない ・1か月以上経過しているが実施している	労働者が申し出た場合に、申出後概ね1か月以内に、面接指導を行わなければなりません。 【禁止事項】面接指導を申し出たことを理由として、労働者に不利益な取扱いを行ってはいけません。
8 医師への意見聴取 医師による面接指導の実施後、遅滞なく、面接指導の結果に基づく労働者の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聴取していますか。	・はい ・いいえ ・対象者がいない ・1か月以上経過しているが実施している	医師による面接指導の実施後、概ね1か月以内に、面接指導の結果に基づく労働者の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聴取しなければなりません。
9 就業上の措置 ① 医師の意見を勘案し、労働者の就業上の措置を講じていますか。 ② 就業上の措置について、衛生委員会、労働時間設定委員会等への報告を行っていますか。	① はい・いいえ ② はい・いいえ	① 措置の決定に際しては、あらかじめ当該労働者の意見を聞き、十分な話し合いを通じて、当該労働者の了解を得よう努めてください。
10 記録の保存 ① ストレスチェック結果（事業者への提出について本人の同意があったもの）の記録を5年間保存していますか。 ② ストレスチェック結果（事業者への提出について本人の同意がなかったもの）の記録の保存をストレスチェックの実施事務に従事した者に行わせていますか。 ③ 面接指導結果の記録（医師への意見聴取結果を含む。）を5年間保存していますか。	① はい・いいえ ② はい・いいえ ③ はい・いいえ	① 労働者本人が同意して事業者に提供されたストレスチェック結果は、事業者が5年間保存する義務があります。 ② 労働者本人が提出に同意せず、実施者が保有するストレスチェック結果は、実施者による保存が適切に行われるよう、事業者は必要な措置を講ずる必要があります。なお、実施者による望ましい保存期間は5年間です。 ③ ストレスチェック結果だけでなく、事業者への提供の同意に係る書面等についても事業者が5年間保存するようにしてください。
11 集団的分析・分析後の職場改善 ① ストレスチェック結果の集団ごとの集計と分析（集団的分析）を行っていますか。 ② 集団的分析の結果を勘案し、労働者の実情を考慮して、集団の心理的負担軽減のための措置を講じていますか。 ③ 上記②が「はい」の場合、ストレスチェック結果の集団分析後の具体的な職場改善等について、ご回答ください。	① はい・いいえ ② はい・いいえ ③ 別添2の回答票裏面より選択してください(複数回答可)	一次予防を主な目的とするストレスチェック制度の趣旨を踏まえ、労働者本人のセルフケアを進めるとともに、職場の環境改善に取り組むことが重要です。 ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計・分析することにより、高ストレスの労働者が多い部署が明らかになります。この結果、当該部署の業務内容や労働時間などの他の情報と合わせて評価し、事業場や部署として仕事の量的・質的負担が高かったり、周囲からの社会的支援が低かったり、職場の健康リスクが高い場合には、職場環境等の改善が必要と考えられます。 労働者の心の健康には、作業環境、作業方法、労働者の心身の疲労の回復を図るための施設及び設備等、職場生活で必要となる施設及び設備等、労働時間、仕事の量と質、パワーハラスメントやセクシャルハラスメント等職場内のハラスメントを含む職場の人間関係、職場の組織及び人事労務管理体制、職場の文化や風土等の職場環境等が影響を与えるものであり、職場レイアウト、作業方法、コミュニケーション、職場組織の改善等を通じた職場環境等の改善は、労働者の心の健康の保持増進に効果的であるとされていることから、別添2の回答票裏面を参考に、ストレスチェック結果の集団分析後の職場環境改善に積極的に取り組んでください。

メンタルヘルス対策自主点検回答票（兼ファクシミリ送付票）

東京労働局 労働基準部 健康課 宛て

健康課 FAX番号： **FAX 03 - 3512 - 1560** (お間違いないようお願いいたします。)

〒102-8306 東京都千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎 電話：03-3512-1616

事業場名称 _____

所在地 東京都 _____

(事業場労働者数 _____ 名, 企業全体の労働者数 _____ 名)

担当部署 _____ (Tel _____ - _____ - _____)

封筒宛名右下の整理番号 No. _____ - _____ - _____

【回答欄】

点検事項	回 答 (該当する箇所に○印等を付けてください。)
1①	はい ・ いいえ
1②	はい ・ いいえ
1③	はい ・ いいえ
2①	はい ・ いいえ
2②	はい ・ いいえ
3①	はい ・ いいえ
3②	はい ・ いいえ
4①	はい ・ いいえ
4②	はい ・ いいえ
5①	はい ・ いいえ
5②	はい ・ いいえ
6①	はい ・ いいえ
6②	従事させていない ・ 従事させている
6③	はい ・ いいえ
6④	はい ・ いいえ
7	はい・いいえ・申出がない・1か月以上経過しているが実施している
8	はい・いいえ・対象者がいない・1か月以上経過しているが実施している
9①	はい ・ いいえ
9②	はい ・ いいえ
10①	はい ・ いいえ
10②	はい ・ いいえ
10③	はい ・ いいえ
11①	はい ・ いいえ
11②	はい ・ いいえ
11③ (裏面より選択し てください)	() ⑦その他 ()

11-③ ストレスチェック結果の集団的分析後の具体的な職場改善等についてご回答ください（検討中のものも含む）。（複数回答可）

- ① 全員が参加できる会合を定期的で開催し、作業のすすめ方や特定個人に仕事が偏らない業務の配分を話し合う。
- ② スケジュール表や掲示板、共有ファイルなどを活用して、必要な情報が全員に正しく伝わるようにする。
- ③ 忙しい時期に備え、特定の個人やチームに業務が集中しないよう前もって人員の見直しや業務量を調整する。
- ④ 時間外労働の上限を決めて、長時間労働を避けるような勤務体制にする。
- ⑤ 深夜・早朝勤務の連続や不規則勤務により疲労が蓄積しないよう、勤務時間制や交代制を見直す。
- ⑥ 定めた休日がきちんととれ、年次有給休暇やリフレッシュ休暇等が計画的に、または必要に応じてとれるようにする。
- ⑦ チーム内の分担、ローテーションを工夫して、負担の大きい反復作業、単調作業を減らすようにする。
- ⑧ ラベルや色分け、わかりやすい作業指示書、防護カバーの取り付けなどで事故や作業ミス防止策を強化する。
- ⑨ 職場の暑さや寒さ、明るさを整え、快適な作業環境にする。
- ⑩ 騒音の出る機器類はカバーをつけたり隔離する。
- ⑪ 有害な化学物質や粉じんの発生源を隔離する。
- ⑫ 物品や資材の整理・整頓、取り扱い方法や職場レイアウトを工夫し、個人ごとの作業をしやすくする。
- ⑬ 快適で衛生的なトイレ、更衣室とゆっくりくつろげる休憩室を確保する。
- ⑭ 災害発生時や火災などの緊急時に対応できるよう、訓練をしたり、通路を確保するなど日頃から準備を整える。
- ⑮ 必要な時に上司や同僚に相談したり支援を求めたりしやすいようコミュニケーションがとりやすい環境を整備する。
- ⑯ 職場内の問題を同僚間で報告し合い、相談しやすいように、小会合や日報、ミーティングリストを活用する。
- ⑰ 職場内でお互いを理解し助け合う雰囲気が生まれるよう、日頃から工夫する。
- ⑱ 作業の習熟や技能向上のための職場内での訓練の機会や研修の場を確保する。
- ⑲ 職場間の相互理解を推進するために、職場や作業グループで情報を共有したり、連絡調整を行ったりする。
- ⑳ 学校、育児、介護など、個人のライフスタイルに応じて、勤務調整ができるようにする。
- ㉑ 個人の健康や職場内の問題などについて、プライバシーに配慮して相談できる窓口を設置する。
- ㉒ 職場の将来計画や見通しについて、いつも周知されているようにする。
- ㉓ 職場での暴言や暴力、パワハラ等について対応する手順を定める。
- ㉔ いろいろな立場の人（若年、高齢、女性、パート、障害）が職場の一員として尊重される働きやすい職場にする。
- ㉕ 技能・資格取得の機会を明確にし、キャリアに役立つ教育やチャンスを公平に確保する。
- ㉖ 健康増進や仕事のストレス軽減について、学ぶ機会を設ける。
- ㉗ その他（ ）