

第11次 労働災害防止計画（抜粋）

厚生労働省 平成20年3月19日発表

1 計画のねらい

労働者の安全と健康はかけがえのないものであり、労働者本人にとってはもちろんのこと、家族、事業場、産業界、そして国全体にとって最大限尊重すべきものである。事業場の生産活動を優先するあまり、労働者の安全と健康の確保がおろそかになってはならないことであり、事業者をはじめとする関係者は、常に労働者の安全と健康の確保を優先しなければならない。労働者自身もこのことを十分に理解し、安全衛生に関わる活動に積極的に取り組み、協力しなければならない。

労働者の安全と健康の確保を目的とする労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）においては、事業者が遵守すべき最低基準を義務として示すだけでなく、積極的に労働者の安全と健康を確保する措置を講ずることを求め、また、労働者に対しても必要な事項の遵守や事業者の安全衛生に関する措置への協力に努めなければならないとしている。

労働災害防止を図るためには、国、事業者、労働者をはじめとする関係者が一体となり、対策を総合的かつ計画的に実施する必要がある。このため、国は、労働災害防止についての総合的な計画を長期的な展望に立って策定し、自ら今後とるべき施策を明らかにするとともに、労働災害防止の実施主体である事業者等において取り組むことが求められる事項を示し、その自主的活動を促進することとしているところであり、今般、平成20年度を初年度とし、平成24年度を目標年度とする労働災害防止計画を策定するものである。

事業者、労働者をはじめ、関係者においては、本計画の趣旨、対策の内容等を理解し、自ら積極的に安全衛生水準の向上に努めることが求められる。

< 中略 >

6 計画における労働災害防止対策

（7）メンタルヘルス対策及び過重労働による健康障害防止対策

ア メンタルヘルス対策

職場におけるメンタルヘルス対策について、労働者のメンタルヘルス不調に対する早期の気づき等を促すための教育、研修等の実施を促進するとともに、相談体制の整備、事業場外資源との連携の促進、職場復帰のための対策の推進を図る。

メンタルヘルス対策及び職場復帰のための対策に取り組み、成果をあげている事業場の事例を収集し、分析を行うことにより、他の事業場においても取組が可能な具体的かつ効果的な手法の検討を行い、その普及を図る。

精神障害に関する労災認定事案等について、再発防止の検討を中心とした調査を実

施し、これらの調査結果を活用した再発防止対策の徹底を図る。

さらに、自殺対策基本法（平成 18 年法律第 85 号）に基づく取組が政府一体となって推進されているところであるが、職場におけるメンタルヘルス対策は労働者の自殺の予防にも資するという観点から、メンタルヘルス対策を通じた自殺予防の一層の推進を図る。

（ア）相談体制の整備

職場の相談体制を強化するため、すべての事業場において事業場内の管理監督者や産業保健スタッフに対し、労働者のメンタルヘルス不調についての気づき、職場環境等の把握と改善及び相談対応、個人情報保護の確保、うつ病等の早期発見・早期治療に係る教育、研修を促進することにより、事業場内相談体制の整備を図る。

また、職場においてメンタルヘルスの不調を感じた労働者がいつでも相談できるようにするため、メンタルヘルス相談担当者の配置や事業場外資源の有効な活用についての啓発指導を行う。

（イ）事業場外資源との連携の促進

事業場外資源であるメンタルヘルス相談の専門機関について、一定の要件を満たしたものについて登録・公表することにより、メンタルヘルスに係る優良な事業場外資源の確保を図り、その利用を促進する。

長時間労働者に対する面接指導、メンタルヘルスの相談、周囲の気づきなどを端緒としてメンタルヘルス不調者が発見された場合において、迅速に医療機関や専門相談機関に取り継がれるような仕組みを構築し、積極的な利用の促進を図る。

（ウ）職場復帰のための対策の推進

厚生労働省が平成 16 年に作成した「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を充実し、円滑な職場復帰が図られるよう対策を推進する。

職場復帰については産業医と精神科医の連携が不可欠であるため、産業医と精神科医のネットワークの強化を図る。

イ 過重労働による健康障害防止対策

（ア）長時間労働の抑制

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見を踏まえ、長時間にわたる過重な労働を排除するため、時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得促進などの労働時間等の設定の改善により、長時間労働を容認しない社会的気運を醸成する。

また、過重労働による業務上の疾病が発生した場合の原因究明及び再発防止対策の徹底を図る。

（イ）面接指導の徹底等

長時間労働による疲労の蓄積が認められる者に対し、すべての事業場において医師による面接指導及びその結果に基づく措置の徹底を図るため、産業医の選任義務

を有する事業場における事後措置までの実施の徹底を図るとともに、産業医の選任義務のない労働者数 50 人未満の事業場においても面接指導及びその結果に基づく措置が適切に実施されるよう、地域産業保健センターにおける面接指導の実施体制を整備し、その活用を促進する。

(8) 産業保健活動、健康づくり及び快適職場づくり対策

ア 産業保健活動の活性化

(ア) 産業医等の選任等の徹底

労働者の健康の確保を図る上で、産業医や衛生管理者等の活動が重要であることから、その選任による労働衛生上の効果を十分に説明すること等により、産業医や衛生管理者等の選任及び職務遂行の徹底を図る。

(イ) 産業保健活動の充実

産業医等の産業保健スタッフに対する研修や相談等を実施する産業保健推進センター及び労働者数 50 人未満の事業場に対する産業保健サービスを提供する地域産業保健センター事業の有効活用や、その連携を図ることにより、地域における産業保健活動の活性化を図る。

メンタルヘルス、過重労働等産業保健を巡る課題が多様化していることから、産業医に対する研修の充実を図ること等により、職業性疾病に加えて過重労働、メンタルヘルス、生活習慣病等幅広い課題に対する産業医活動の促進を図る。

事業場における産業保健活動の展開には、産業医が保健師等の産業保健スタッフと連携して活動する必要があることから、保健師等の産業保健スタッフの積極的な活用及び連携の促進を図る。

これらの取組に加え、地域・職域連携推進協議会を活用した地域保健との連携強化及び高齢者の医療の確保に関する法律に基づく医療保険者が行う措置との連携を図りつつ、健康診断の実施及びその結果に基づく健康管理の徹底を図る。この際、労働者が、事業者の行う健康診断を受診するとともに、健康診断の結果及び保健指導を利用して、その健康の保持に努めるよう、普及啓発を行う。

イ 健康づくり対策

すべての労働者を対象とした心身両面にわたる健康づくりのため、中小規模事業場においても取り組みやすいような仕組みとするために改正した「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（昭和 63 年健康保持増進のための指針公示第 1 号）」に基づき、健康づくり対策に係る目標の設定と評価の明確化及びその計画的な推進等による健康づくりの一層の普及・定着を図る。

なお、その推進に当たっては、地域・職域連携推進協議会を活用した地域保健との連携強化及び高齢者の医療の確保に関する法律に基づく医療保険者が行う措置との連携を図る。