

令和5年度第2回産業医Web研修会
令和5年12月22日(金)18:30～20:30

わが国における職場のメンタルヘルスの 現状と課題 ～産業医への期待～

産業医科大学産業生態科学研究所

産業精神保健学研究室

江口 尚



本日の内容

コロナ禍で増した産業保健活動の重要性

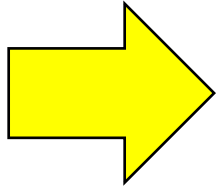
職場環境を意識したメンタルヘルス対策の
重要性

コロナ禍と自殺

テレワークと労働者のメンタルヘルス

ポジティブメンタルヘルスへの関心の高まり

本日の内容



コロナ禍で増した産業保健活動の重要性

職場環境を意識したメンタルヘルス対策の
重要性

コロナ禍と自殺

テレワークと労働者のメンタルヘルス

ポジティブメンタルヘルスへの関心の高まり

VUCA(ブーカ)

- V: Volatility 変動性
- U: Uncertainty 不確実性
- C: Complexity 複雑性
- A: Ambiguity 曖昧性



適応の個人差が生じやすい
職場の健康・安全格差が生じやすい



事業場(物理的)単位の画一的な対応が難しい



多様化(モザイク化)する職場

◆多様な雇用形態

◆正規 3,611万人 非正規 2,140万人※1

◆65歳以上労働者 941万人(就業率25.9%)※2

◆女性の活躍の場の拡大

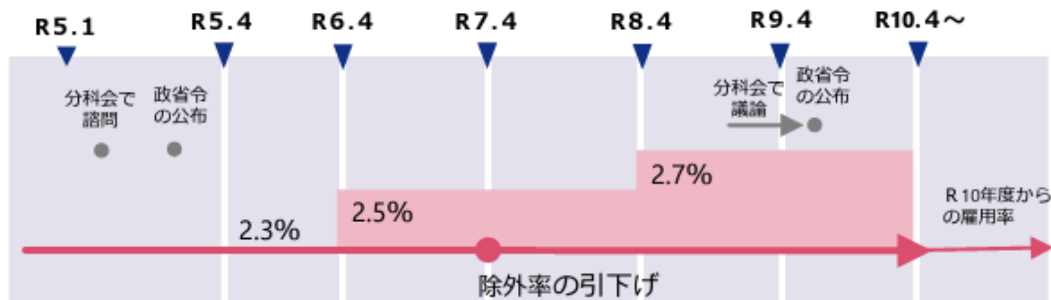
◆女性管理職の増加

◆外国人労働者数の増加:1,822,725人(前年比5.5%増)※3

◆専門的・技術的分野の外国人労働者の増加

◆障害者雇用の推進

雇用障害者数は613,958.0、対前年2.7%(16,172.0人)増加
※4



※1: 労働力調査(基本集計)2023年10月分結果の概要 ※2: 統計トピックスNo.132 統計から見た我が国の高齢者

※3: 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和3年10月末現在) ※4: 令和4年障害者雇用状況の集計結果

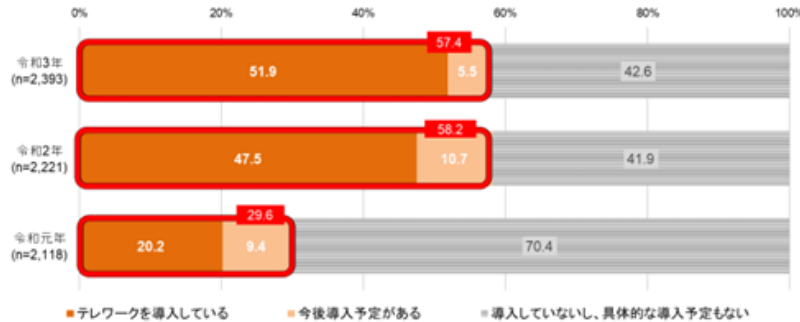
テレワークの現状

4 テレワークの導入状況等(企業)

5

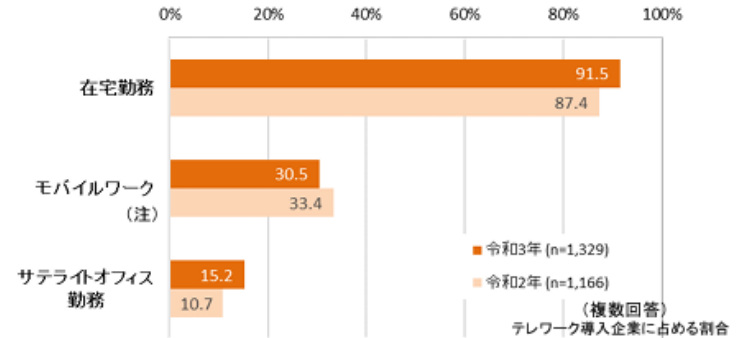
テレワークの導入状況

テレワーク導入企業の割合は4.4ポイント増加し、5割を超えた。今後導入予定がある企業を含めた割合は、6割近くに達している。



テレワークの導入形態

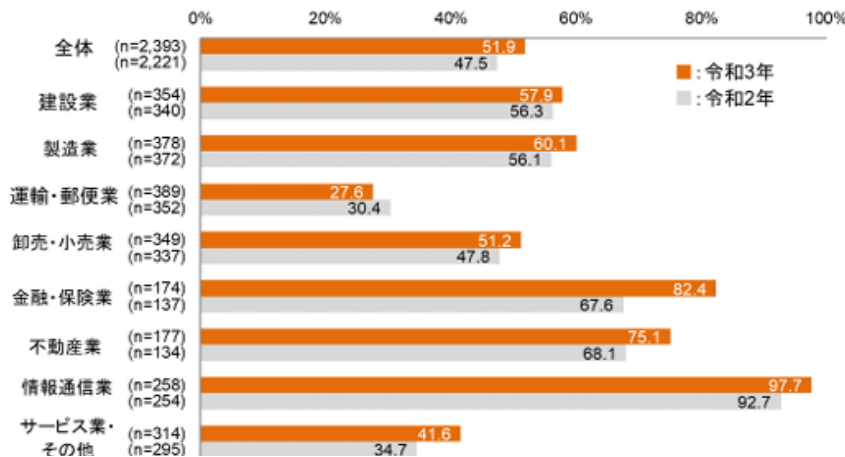
9割以上の企業が在宅勤務を導入している。



(注) モバイルワークとは、営業活動などで外出中に作業する場合。移動中の交通機関やカフェでメールや日報作成などの業務を行う形態も含む。

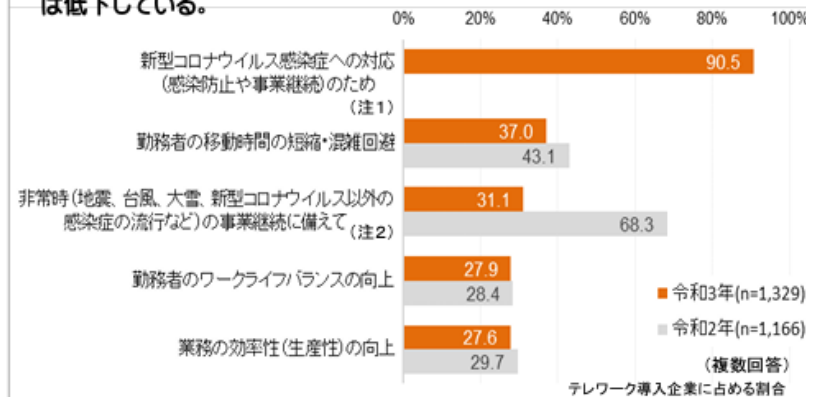
産業別テレワークの導入状況

多くの産業でテレワークの導入割合が伸びている。特に「情報通信業」が9割以上導入しているほか、「金融・保険業」においても8割以上が導入している。



テレワークの導入目的

テレワークの導入目的は、「新型コロナウイルス感染症への対応」の割合が9割以上と最も高い一方、「業務の効率性(生産性)の向上」の割合は低下している。



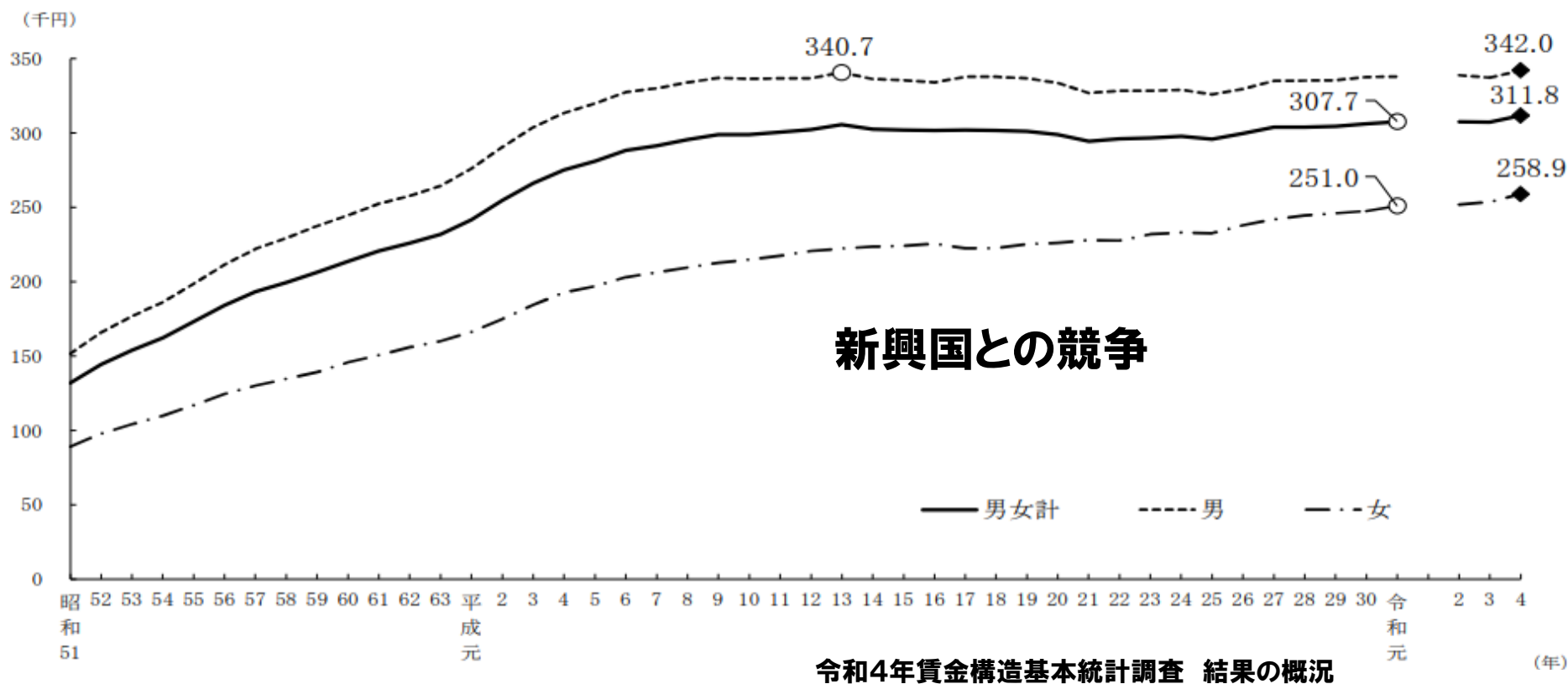
(注1) 「新型コロナウイルス感染症への対応(感染防止や事業継続)のため」は令和3年調査において新設した選択肢。
(注2) 令和2年調査において「非常時(地震、台風、大雪、感染症の流行など)の事業継続に備えて」として調査

賃金の推移

上がらない生産性、成長しない経済、上がらない賃金



仕事の成果を感じにくい、仕事に前向きになりづらい職場環境



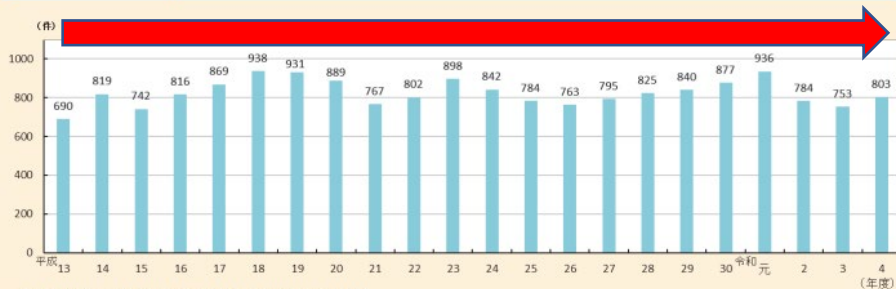
生産性とは

- **ピカソがもっと短時間で絵を描けば金も儲かるし経済にもっと貢献できたのに、と考える人はいない。ピカソが生み出した価値は、生産性というフォーマットに適さないからだ。生産性という基準—1時間あたりの生産量—で測れる仕事はたいてい、自動化したほうがいい仕事である。要するに生産性とは、ロボットのためのものなのだ。人間が得意なのは、時間を無駄にすること。実験し、遊び、創造し、探求することだ。生産性の監視のもとではそういう仕事はやってはいけない。**

<https://kk.org/thetechnium/the-post-produce/>

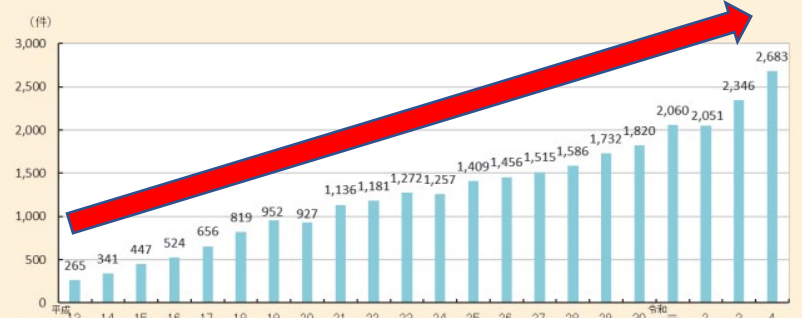
精神障害に係る労災の現状

第 2-1-1-1 図 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移



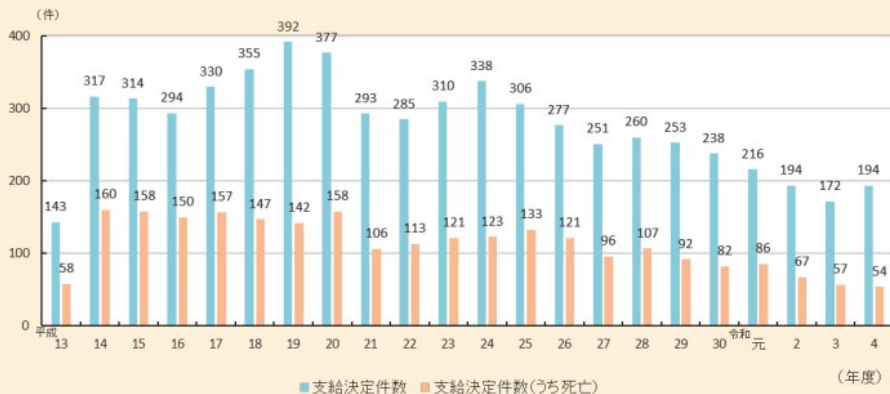
(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

第 2-1-2-1 図 精神障害に係る労災請求件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

第 2-1-1-2 図 脳・心臓疾患に係る労災支給決定(認定)件数の推移



■支給決定件数 ■支給決定件数(うち死亡)

第 2-1-2-2 図 精神障害に係る労災支給決定(認定)件数の推移



■支給決定件数 ■支給決定件数(うち自殺(未選を含む))

心理的負荷による精神障害の認定 基準の改正

令和2年5月29日

1. 具体的出来事等へのパワーハラスメントの追加
2. 具体的出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の修正
⇒「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」に修正

心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正(1)



改正の背景

精神障害・自殺事案については、2011（平成23）年に策定された「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定を行ってきた。このたび、近年の社会情勢の変化や労災請求件数の増加等に鑑み、最新の医学的知見を踏まえて「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」において検討を行い、2023（令和5）年7月に報告書が取りまとめられたことを受け、認定基準の改正を行った。

【改正のポイント】

■ 業務による心理的負荷評価表※の見直し

※ 実際に発生した業務による出来事を、同評価表に示す「具体的出来事」に当てはめ、負荷（ストレス）の強さを評価

◆ 具体的出来事の追加、類似性の高い具体的出来事の統合等

追加 「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）

追加 「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」

◆ 心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充

- パワーハラスメントの6類型すべての具体例、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含むことを明記
- 一部の心理的負荷の強度しか具体例が示されていない具体的な出来事について、他の強度の具体例を明記

■ 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

(改正前) 悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」（特に強い心理的負荷となる出来事）がなければ業務起因性を認めていない

➡ (改正後) 悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める

■ 医学意見の収集方法を効率化

(改正前) 専門医3名の合議による意見収集が必須な事案
【例：自殺事案、「強」かどうか不明な事案】

➡ (改正後) 特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できるよう変更

など

➡ 評価表の明確化等により、より適切な認定、審査の迅速化、請求の容易化を図る

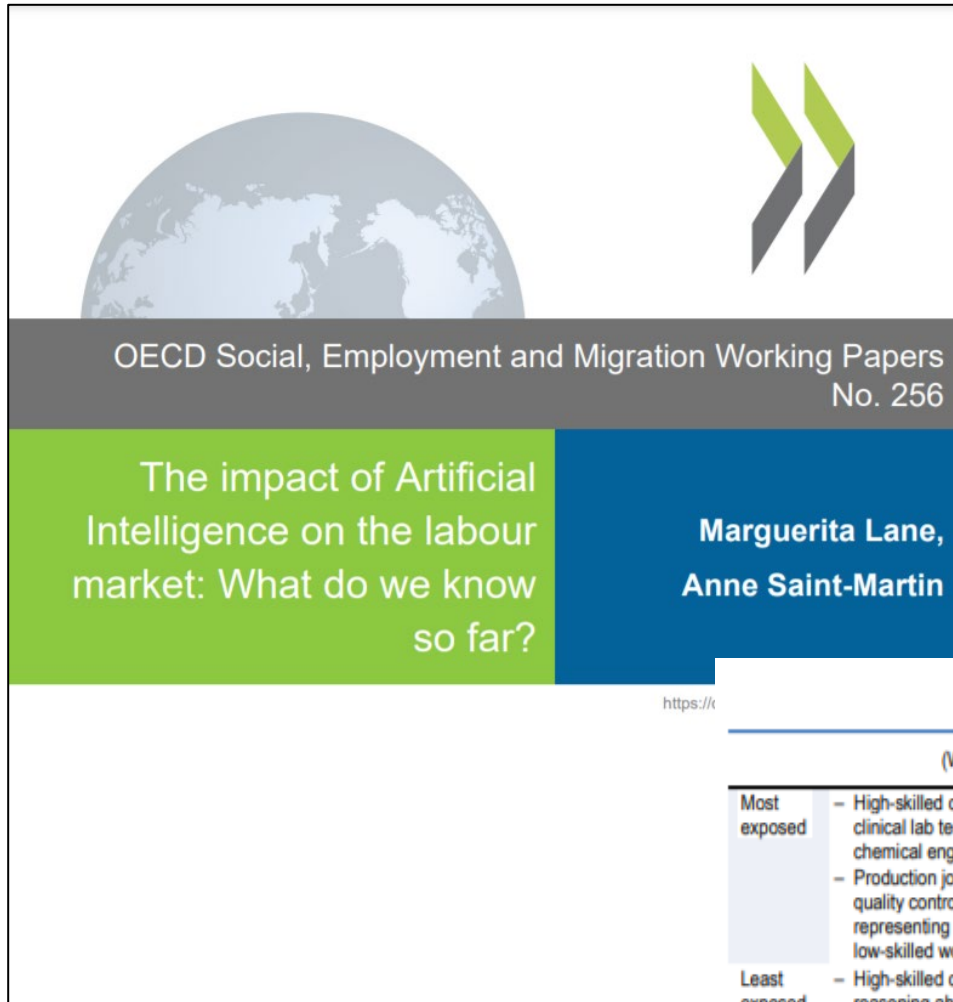
心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正(2)

23	⑥対人関係	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等 ・ 暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、同僚等との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた ・ 同僚等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が暴行若しくはいじめ・嫌がらせがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった <p>※ 性的指向・性自認に関するいじめ等を含む。</p>
24		上司とのトラブルがあった	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ トラブルに至る経緯や状況等 ・ トラブルの内容、程度、回数、上司(経営者を含む)との職務上の関係等 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐる方針等において、上司との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む) 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
25		同僚とのトラブルがあった	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ トラブルに至る経緯や状況等 ・ トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係等 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務をめぐる方針等において、同僚との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む) 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が同僚との間に生じた ・ 同僚との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の同僚との間に又は頻繁に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
26		部下とのトラブルがあった	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ トラブルに至る経緯や状況等 ・ トラブルの内容、程度、回数、部下との職務上の関係等 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務をめぐる方針等において、部下との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む) 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が部下との間に生じた ・ 部下との対立により、本来得られるべき業務上必要な協力が得られず、業務に一定の影響が生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の部下との間に又は頻繁に生じ、その後の業務に大きな支障を来した
27		顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 迷惑行為に至る経緯や状況等 ・ 迷惑行為の内容、程度、顧客等(相手方)との職務上の関係等 ・ 反復・継続など執拗性の状況 ・ その後の業務への支障等 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 <p>(注)著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 顧客等から、「中」に至らない程度の言動を受けた 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 顧客等から治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない ・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない ・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、行為が反復・継続していない 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 顧客等から、治療を要する程度の暴行等を受けた ・ 顧客等から、暴行等を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 顧客等から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 顧客等から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為を受け、反復・継続するなどして執拗に受けた ・ 心理的負荷としては「中」程度の迷惑行為を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社が迷惑行為を把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった
28		上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人間関係の変化の内容等 ・ その後の業務への支障等 	<p>【「弱」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司が替わったが、特に業務内容に変更もなく、上司との関係に問題もなかった ・ 良好な関係にあった上司、同僚等が異動・退職した ・ 同僚・後輩に昇進で先を越されたが、人間関係に問題が生じたものではなかった 	<p>(注)上司が替わった、同僚等に昇進で先を越された等に伴い、上司・同僚等との関係に問題が生じたときには、項目22～25で評価する。</p>	

心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正(3)

出来事の種類	具体的出来事	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		I	II	III		弱	中	強	
22	⑤パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> 指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等 身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司(経営者を含む)等との職務上の関係等 反復・継続など執拗性の状況 就業環境を害する程度 会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 <p>(注)当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の種類「対人関係」の各出来事で評価する。 (注)「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の権力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた 	<p>【「中」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃等が行われ、行為が反復・継続していない <ul style="list-style-type: none"> 治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃 必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 無視等の人間関係からの切り離し 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた 上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた 上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた <ul style="list-style-type: none"> 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 必要以上に長時間にわたる威圧的な叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 無視等の人間関係からの切り離し 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求 私的なことに過度に立ち入る個の侵害 <p>・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても又は会社がパワーハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった</p> <p>※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。</p>
29	⑦セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> セクシュアルハラスメントの内容、程度等 その継続する状況 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「○○ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された 	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した <ul style="list-style-type: none"> 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善がなされなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、会社に相談しても又は会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった <p>(注)強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントは、特別な出来事として評価</p>
<p>【恒常的長時間労働がある場合に「強」となる具体例】</p>						<p>1か月おおよそ100時間の時間外労働を「恒常的長時間労働」の状況とし、次の①～③の場合には当該具体的出来事の心理的負荷を「強」と判断する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事の後に恒常的長時間労働が認められる場合 ② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価され、かつ、出来事の後に恒常的長時間労働が認められ、出来事後すぐに(出来事後おおむね10日以内に)発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病に至っていないが事後対応に多大な労力を費やしその後発病した場合 ③ 具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価され、かつ、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的長時間労働が認められる場合 			

AIの労働への影響



OECD Social, Employment and Migration Working Papers
No. 256

The impact of Artificial Intelligence on the labour market: What do we know so far?

Marguerita Lane,
Anne Saint-Martin

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/7c895724-en.pdf?expires=1632657516&id=id&accname=guest&checksum=86874AE1D0E6A54DC9C7B4FCF406F8DA>



こういう状況にはならないが、職場環境には影響を与えるだろう。

Table 2.1. Occupations most and least exposed to AI

	(Webb, 2020 ^[23])	(Felten, Raj and Seamans, 2019 ^[24])	(Brynjolfsson, Mitchell and Rock, 2018 ^[25])
Most exposed	<ul style="list-style-type: none"> High-skilled occupations, including clinical lab technicians, optometrists and chemical engineers. Production jobs involving inspection and quality control, which Webb describes as representing a small proportion of the low-skilled workforce 	<ul style="list-style-type: none"> White-collar occupations, such as chemical/civil/nuclear engineers, epidemiologists, actuaries, statisticians, credit analysts, accountants, computer programmers, operations research analysts. 	<ul style="list-style-type: none"> Concierges, mechanical drafters, credit authorisers, brokerage clerks, and morticians, undertakers, and funeral directors.
Least exposed	<ul style="list-style-type: none"> High-skilled occupations requiring reasoning about novel situations (e.g. researchers). Occupations requiring interpersonal skill (e.g. teachers and managers), including manual work such as baristas, food preparation workers or massage therapists. 	<ul style="list-style-type: none"> Physical occupations, including maids and cleaners, cafeteria attendants, dishwashers, hotel porters, slaughterers and meat packers, roofers and painters, massage therapists, fitness instructors. 	<ul style="list-style-type: none"> Massage therapists, animal scientists, archaeologists, public address system and other announcers, and plasterers and stucco masons.

Note: This is a selection of results. See papers for full lists of impacted occupations.

健康経営の広がり



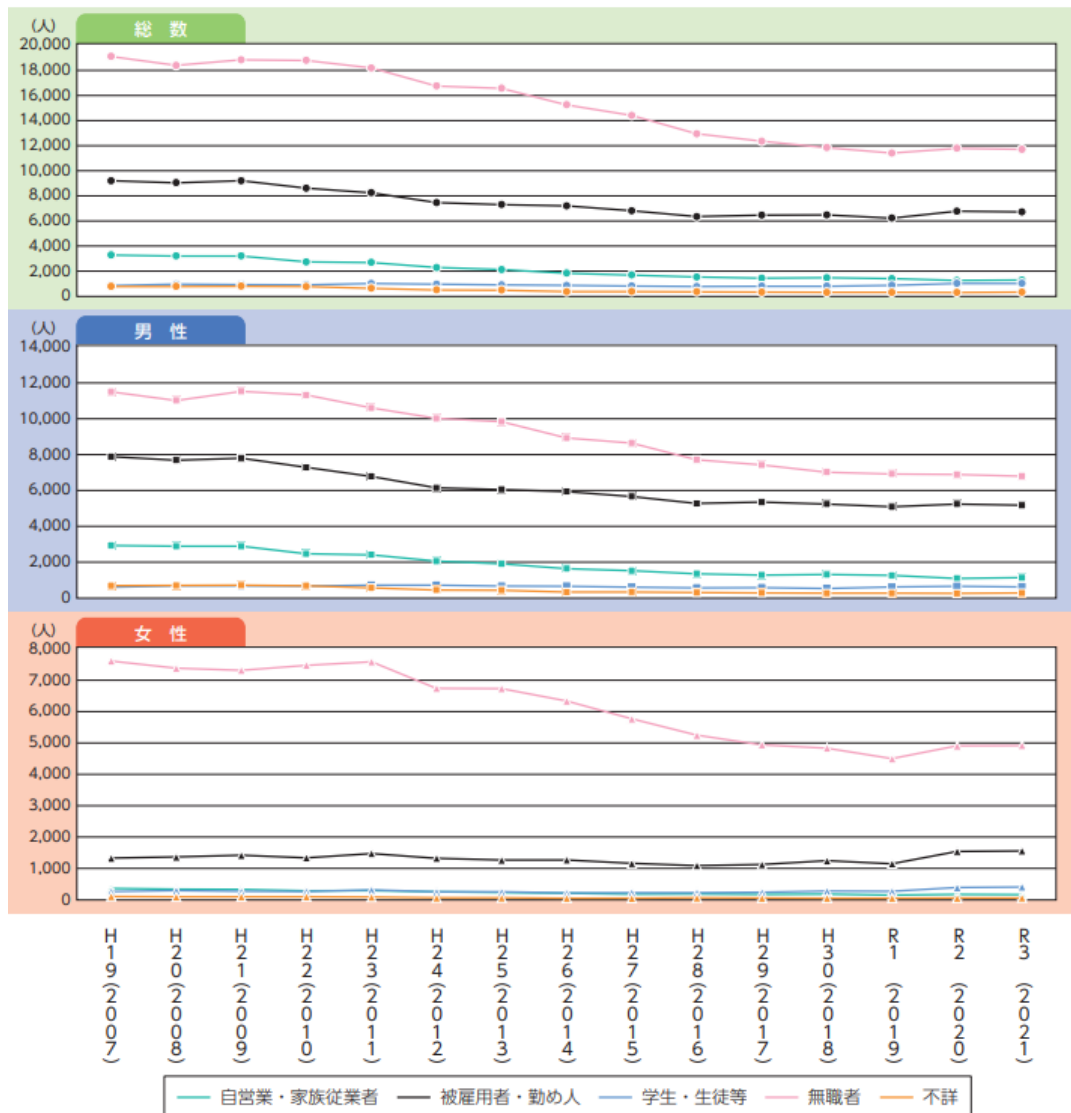
健康経営優良法人2023（中小規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須
3 ・制度・ ・施策実行	(1) 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%) ②受診勧奨の取り組み ③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	左記①～③のうち 2項目以上
	(2) 健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑦のうち 1項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み(③以外)	
	(3) 従業員の心と身体健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑧～⑮のうち 4項目以上
			⑨食生活の改善に向けた取り組み	
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
			⑫長時間労働者への対応に関する取り組み	
		⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み		
		感染症予防対策	⑭感染症予防に関する取り組み	
喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み	必須		
	受動喫煙対策に関する取り組み			
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント(自主申告) ※誓約書参照			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等	必須 15

ブライト500は左記①～⑮のうち13項目以上

勤務問題を原因・動機とする自殺者の現状

第1-5(1)図 平成19年から令和3年までの職業別の自殺者数の推移



東京証券取引所 コーポレートガバナンスコード
 【原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

補充原則
 2-3① 取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、**人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮**や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

**職場のメンタルヘルスケア
 は人権問題である** 16



ソサイエティ Society 5.0

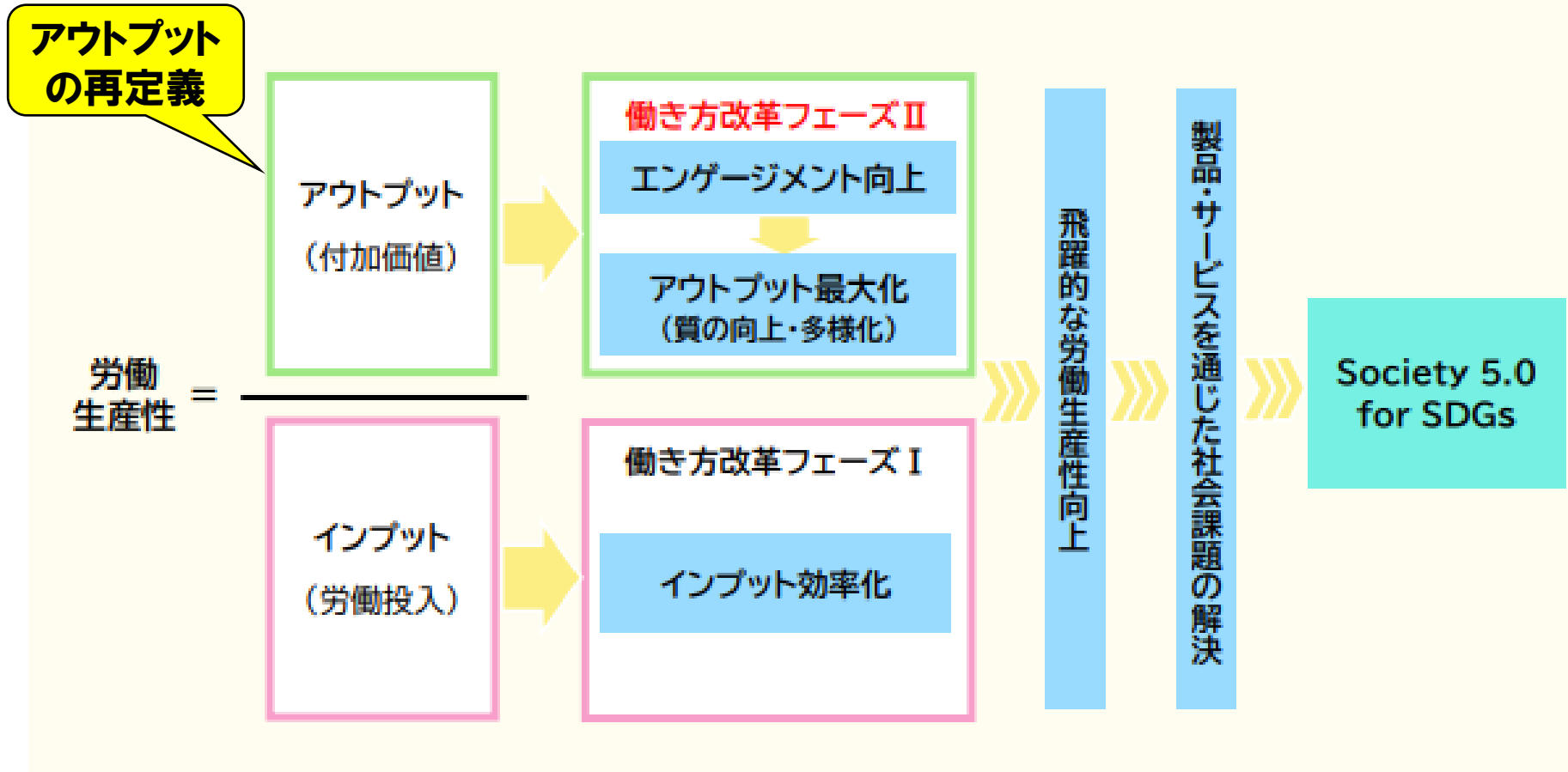
サマウクウヤン げんじつクウヤン こうど ううこう にんげんちゅうしん しやせい
 仮想空間と現実空間の高度な融合→人間中心の社会



動物の狩猟を中心とする狩猟社会(Society 1.0)から、農耕の普及によって農耕社会(Society 2.0)が、蒸気機関等の発明により工業社会(Society 3.0)が、ICTの進展により情報社会(Society 4.0)が形成されてきましたが、Society 5.0では、コンピュータの上につくる「仮想空間」と、私たちが暮らす「現実空間」とを高度に融合させることによって、社会をより良い「人間中心の社会」に変えていくことを目指します。(次ページ参照)

Society 5.0 for SDGs と労働生産性・働き方改革

図表 I : Society 5.0 for SDGs と労働生産性・働き方改革



エンゲージメント向上のための施策

図表2：エンゲージメント向上のための施策

組織の目標と働き手の成長の方向性が一致

働きがい高める施策

- ・ 企業理念・事業目的の働き手との共有
(SDGsの達成、地域への貢献等)
- ・ 自律的・主体的な業務遂行
- ・ 働き手の自律的なキャリア形成の支援
(社内公募制やキャリア面談の実施、デジタルスキル・リテラシーの向上支援、リカレント教育の推進等)
- ・ 公正な人事・賃金制度の構築
- ・ 「自社型」雇用システム(ジョブ型雇用の活用等)

働きやすさ高める施策

- ・ 場所・時間にとらわれない働き方
(テレワーク、フレックスタイム制、裁量労働制の活用等)
- ・ ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- ・ 安全・安心、健康の確保(長時間・過重労働防止等)
- ・ 育児・介護・病気治療と仕事の両立支援
- ・ AIやロボティクスなどデジタル技術の活用

働き手の自律性を重視した多様で柔軟な働き方の実現

エンゲージメント向上

労働生産性の向上

有効求人倍率(2023年10月)(1)

	新規求人	有効求人	新規求職	有効求職	紹介件数	就職件数	新規求人 倍率	有効求人 倍率
職業計	813,788	2,269,274	376,056	1,913,192	329,456	93,986	2.16	1.19
管理的職業従事者	2,472	7,001	1,267	6,231	1,443	176	1.95	1.12
専門的・技術的職業従事者	172,167	488,882	52,582	265,785	41,955	12,623	3.27	1.84
製造技術者（開発）	5,154	14,896	1,478	7,520	1,279	241	3.49	1.98
製造技術者（開発を除く）	4,526	13,080	3,641	17,104	1,569	361	1.24	0.76
建築・土木・測量技術者	20,586	61,237	2,302	10,566	2,449	620	8.94	5.80
情報処理・通信技術者	18,078	52,439	5,604	34,658	6,158	518	3.23	1.51
その他の技術者	1,245	3,706	410	1,934	585	146	3.04	1.92
医師，歯科医師，獣医師，薬剤師	3,625	10,466	996	4,724	475	142	3.64	2.22
保健師，助産師，看護師	36,752	102,818	11,645	51,636	8,039	3,870	3.16	1.99
医療技術者	14,667	41,788	3,161	13,572	1,747	852	4.64	3.08
その他の保健医療従事者	8,132	23,932	2,288	12,482	1,412	526	3.55	1.92
社会福祉専門職業従事者	45,646	126,083	9,264	45,021	9,563	3,946	4.93	2.80
美術家，デザイナー，写真家，映像撮影者	2,024	5,828	4,189	28,953	3,156	308	0.48	0.20
その他の専門的職業	11,732	32,609	7,604	37,615	5,523	1,093	1.54	0.87
事務従事者	80,997	213,776	90,608	487,015	111,137	20,051	0.89	0.44
一般事務従事者	54,809	143,215	75,824	411,552	80,460	14,947	0.72	0.35
会計事務従事者	8,009	21,107	6,070	30,421	12,203	1,824	1.32	0.69
生産関連事務従事者	5,725	15,547	2,024	9,706	5,024	986	2.83	1.60
営業・販売事務従事者	7,444	20,249	3,942	19,007	9,640	1,354	1.89	1.07
外勤事務従事者	237	680	58	268	155	57	4.09	2.54
運輸・郵便事務従事者	2,819	7,497	514	2,238	1,265	351	5.48	3.35
事務用機器操作員	1,954	5,481	2,176	13,823	2,390	532	0.90	0.40
販売従事者	78,195	220,054	21,510	105,604	21,451	4,809	3.64	2.08
商品販売従事者	47,014	129,716	12,557	64,184	9,921	3,058	3.74	2.02
販売類似職業従事者	2,751	6,917	518	2,464	581	151	5.31	2.81
営業職業従事者	28,430	83,421	8,435	38,956	10,949	1,600	3.37	2.14
サービス職業従事者	199,382	552,295	38,591	177,523	42,307	16,988	5.17	3.11
家庭生活支援サービス職業従事者	842	2,123	134	591	203	83	6.28	3.59
介護サービス職業従事者	77,840	219,841	11,752	54,751	11,383	5,534	6.62	4.02
保健医療サービス職業従事者	10,210	28,925	1,953	8,606	3,804	1,425	5.23	3.36
生活衛生サービス職業従事者	12,796	38,052	1,988	11,479	1,556	676	6.44	3.31
飲食物調理従事者	49,695	134,694	10,422	46,063	11,261	4,685	4.77	2.92
接客・給仕職業従事者	32,546	87,287	6,151	28,121	5,784	2,164	5.29	3.10
居住施設・ビル等管理人	4,091	10,458	2,448	9,562	4,122	962	1.67	1.09
その他のサービス職業従事者	11,362	30,915	3,743	18,350	4,194	1,459	3.04	1.68
保安職業従事者	31,642	85,397	3,182	11,990	5,715	2,164	9.94	7.12

有効求人倍率(2023年10月)(2)

	新規求人	有効求人	新規求職	有効求職	紹介件数	就職件数	新規求人 倍率	有効求人 倍率
農林漁業従事者	6,040	17,055	2,965	14,134	3,213	1,392	2.04	1.21
生産工程従事者	77,388	222,991	28,548	129,901	35,580	12,035	2.71	1.72
生産設備制御・監視従事者(金属製品)	1,128	3,607	823	3,181	561	178	1.37	1.13
生産設備制御・監視従事者(金属製品を除く)	2,304	6,748	748	3,181	1,431	434	3.08	2.12
機械組立設備制御・監視従事者	639	2,021	544	2,441	297	105	1.17	0.83
製品製造・加工処理従事者(金属製品)	14,964	43,279	4,309	18,175	6,481	2,178	3.47	2.38
製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	27,617	77,385	8,421	38,526	14,677	5,512	3.28	2.01
機械組立従事者	7,365	21,962	6,447	30,046	4,117	1,212	1.14	0.73
機械整備・修理従事者	13,352	39,531	2,086	9,132	2,582	844	6.40	4.33
製品検査従事者(金属製品)	1,461	3,715	738	3,092	943	304	1.98	1.20
製品検査従事者(金属製品を除く)	2,295	6,489	756	3,212	1,691	519	3.04	2.02
機械検査従事者	1,197	3,567	609	3,053	747	216	1.97	1.17
生産関連・生産類似作業従事者	5,066	14,687	3,067	15,862	2,053	533	1.65	0.93
輸送・機械運転従事者	49,179	134,323	14,751	58,970	16,722	6,306	3.33	2.28
鉄道運転従事者	28	79	39	136	11	3	0.72	0.58
自動車運転従事者	39,530	106,953	10,354	39,988	12,426	5,052	3.82	2.67
船舶・航空機運転従事者	39	127	40	150	25	6	0.98	0.85
その他の輸送従事者	2,618	7,195	2,042	8,521	1,484	384	1.28	0.84
定置・建設機械運転従事者	6,964	19,969	2,276	10,175	2,776	861	3.06	1.96
建設・採掘従事者	40,279	118,938	4,917	21,749	4,912	2,224	8.19	5.47
建設躯体工事従事者	7,409	20,712	549	2,272	453	241	13.50	9.12
建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	11,368	33,034	1,461	6,440	1,502	562	7.78	5.13
電気工事従事者	6,602	19,785	1,190	6,033	1,051	419	5.55	3.28
土木作業従事者	14,789	45,106	1,701	6,941	1,868	991	8.69	6.50
採掘従事者	111	301	16	63	38	11	6.94	4.78
運搬・清掃・包装等従事者	76,047	208,562	43,519	255,879	45,021	15,218	1.75	0.82
運搬従事者	22,608	61,209	11,178	49,184	13,591	3,878	2.02	1.24
清掃従事者	30,726	84,754	9,816	49,171	16,761	5,996	3.13	1.72
包装従事者	3,930	10,505	1,522	7,016	2,732	1,170	2.58	1.50
その他の運搬・清掃・包装等従事者	18,783	52,094	21,003	150,508	11,937	4,174	0.89	0.35
分類不能の職業	-	-	73,616	378,411	-	-	0.00	0.00

(注) 上記の数値は、平成21年12月改定の「日本標準職業分類」に基づく区分である。

産業医の役割

- **事業場の心の健康づくり計画の策定に助言、指導等を行い、これに基づく対策の実施状況を把握する**
- **セルフケア及びラインケアによるケアを支援し、教育研修の企画及び実施、情報の収集及び提供、助言及び指導等を行う**
- **就業上の配慮が必要な場合には、事業者の意見を述べる**
- **専門的な相談・対応が必要な事例については、事業場外資源との連絡調整に、専門的な立場から関わる**
- **ストレスチェック制度及び長時間労働者等に対する面接指導等の実施並びにメンタルヘルスに関する個人の健康情報の保護についても中心的役割を果たすことが望ましい**

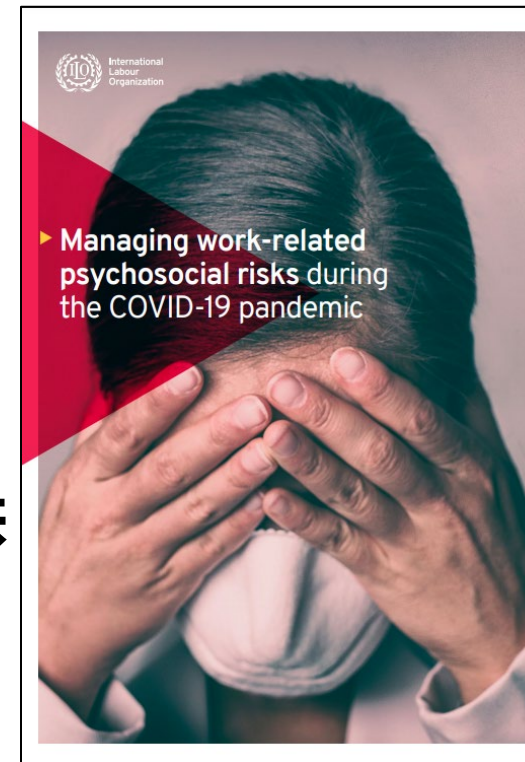
産業保健職の役割

- 産業保健職は、感染症専門家などによる最新の科学的見解に基づいて、労働者の感染防止に努めることに加え、こうした事象が職場および労働者間で生じていないか、あるいは生じるリスクが高まっていないかを確認し、必要に応じて、抑止および未然防止の対策を行っていただきたいと思えます。産業保健職には、効果的で継続的なリスクコミュニケーションが望まれます。効果的なリスクコミュニケーションの原則は、以下のものとされています。

- ◆ 定期的かつタイムリーに情報を提供すること
- ◆ 必要な情報を共有すること
- ◆ 憶測を避け、また実現できそうもない約束をしないこと
- ◆ 最新情報を入手した場合はそれを提供すること
- ◆ 重要な情報やメッセージを繰り返し伝えること

コロナ禍での仕事の心理社会的ストレスへの対処 (ILO, 2020)

1. 職場環境や物品の整備
2. 仕事量、ペース、スケジュールの管理
3. 暴力、ハラスメントの防止
4. ワークライフバランスの支援
5. 仕事の将来不安への対処
6. 経営者・管理者のリーダーシップの発揮
7. 連絡相談、情報提供、教育研修の機会の提供
8. 健康の増進とネガティブな対処行動の抑制
9. 職場の支援の維持・向上
10. 相談や専門的治療



ILO. Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic (2020)
https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang--en/index.htm

組織とは

一人ではできないことを複数の人間が協力し合って実現しようとするときに生じる関係性のこと

組織生成と存続の三要素

バーナード CI (1968)

協働意志

「やる気はあるのか」

コミュニケーション

共通目的

「全員が目的を理解し納得しているのか」



本日の内容

コロナ禍で増した産業保健活動の重要性



職場環境を意識したメンタルヘルス対策の
重要性

自殺対策

テレワークと労働者のメンタルヘルス

ポジティブメンタルヘルスへの関心の高まり

コップ半分のお酒



お酒が大好きなあなたにとって最後の一杯です。どう思いますか？

<https://note.com/takinkun/n/na0a0dee0ff70>

何に見えますか？



<https://gooday.nikkei.co.jp/atcl/report/14/091100018/112000029/>

コロナ禍における職場のストレス

- **新型コロナウイルスの感染リスクに対する感覚の違い、差別**
- **リモートワークができる人とできない人（出社しなければならないかどうか・自宅で仕事ができる環境が整っているかどうか）**
- **リモートワークにまつわるコミュニケーション・労務管理の問題**
- **自粛、ワクチン接種、陰性証明にまつわるもの**

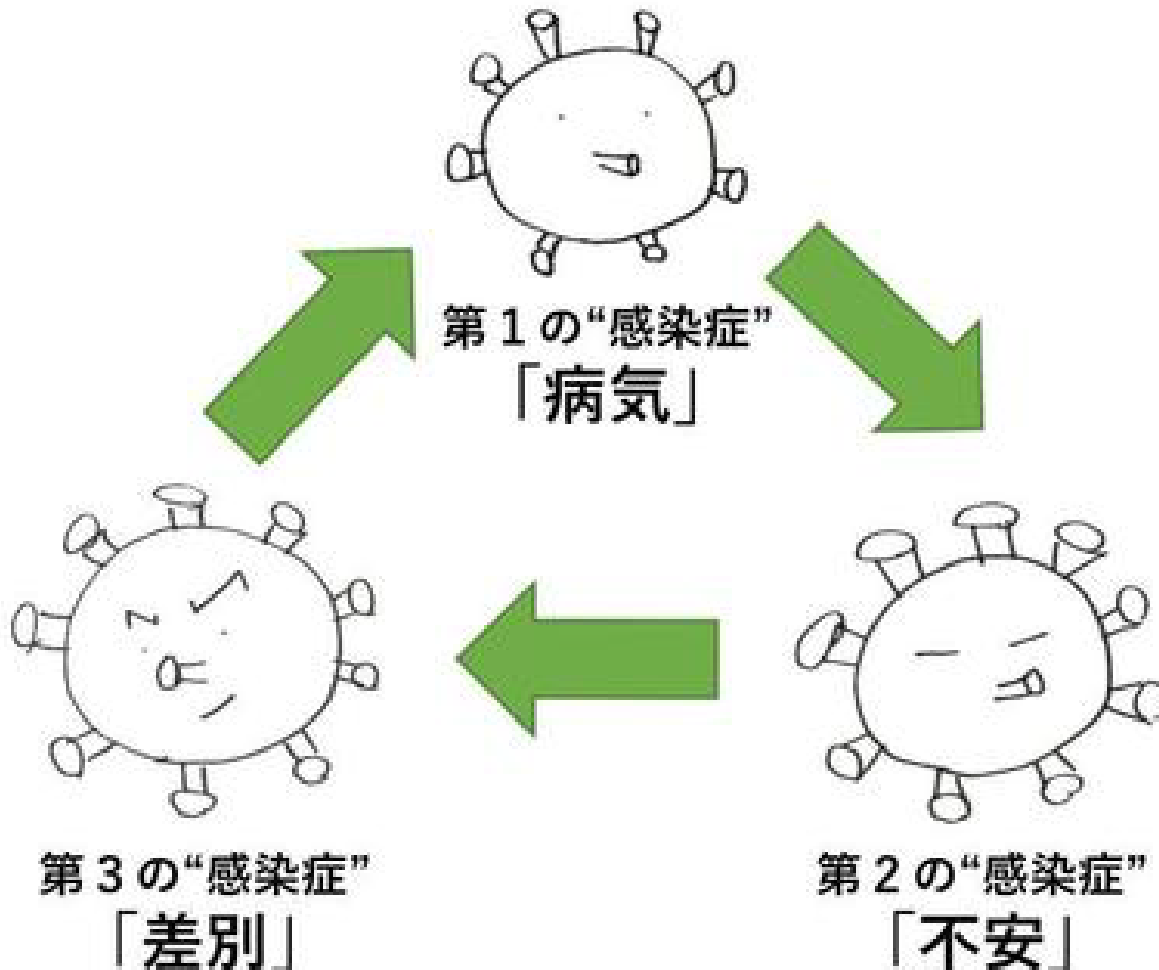


職場環境が大きく影響する

職場内のストレス要因を把握、言語化して健全な形で顕在化させる

職場を蝕む3つの感染症

3つの“感染症”は
つながっている



ひとりひとりが気を付けないと
コタシはいつかやって力をつけていくよ…

第2の“感染症”「不安」への対応

- ◆ 自分の今の状況を振り返ってみましょう
 - あなたは、今、何に不安を感じていますか？
 - いつもの自分と違うところはありませんか？
 - いつも新型コロナウイルスのことばかり考えていませんか？
 - 睡眠、食欲、運動、趣味など生活習慣が乱れていませんか？
 - 一日に自分の時間はどれくらいありますか？

家族や同僚など身の回りの人にも尋ねてみましょう。

「意識的」に同僚とコミュニケーションを取りましょう。

最近、話をしていない同僚はいませんか？

職場環境に関心を持つ

個人も組織も、“意識的”に職場環境の改善、職場の風土作りに取り組むことが大切！！！！



職場環境改善のためのヒント集



作業計画への参加と情報の共有

1. 作業の日程作成に参加する手順を定める
2. 少人数単位の裁量範囲を増やす
3. 個人あたりの過大な作業量があれば見直す
4. 各自の分担作業を達成感あるものにする
5. 必要な情報が全員に正しく伝わるようにする

円滑な作業手順

1. 物品と資材の取り扱い方法を改善する
2. 個人ごとの作業場所を仕事しやすくする
3. 作業の指示や表示内容をわかりやすくする
4. 反復・過密・単調作業を改善する
5. 作業ミス防止策を多面に講じる

職場内の相互支援

1. 上司に相談しやすい環境を整備する
2. 同僚で相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する
3. チームワークづくりを進める
4. 仕事に対する適切な評価を受け取ることができるようにする
5. 職場間の相互支援を推進する

勤務時間と作業編成

1. 労働時間の目標値を定め、残業の恒常化をなくす
2. 繁忙期やピーク時の作業方法を改善する
3. 休日・休暇が十分取れるようにする
4. 勤務時間制、交代制を改善する
5. 個人の生活条件にあわせて勤務調整ができるようにする

作業場環境

1. 温熱環境や視環境、音環境を快適化する
2. 有害環境源を隔離する
3. 職場の受動喫煙を防止する
4. 衛生設備と休養設備を改善する
5. 緊急時対応の手順を改善する

安心できる職場のしくみ

1. 個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を設置する
2. セルフケアについて学ぶ機会を設ける
3. 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
4. 昇進・昇格、資格取得の機会を明確にし、チャンスを公平に確保する
5. 緊急の心のケア体制をつくる

職場環境へのポジティブアプローチ

生き生きとした職場づくりに向けて、職場の強みチェックリストによって職場の現状の強みを明らかにし、その結果を踏まえて、職場メンバーが中心となる参加型討議を行い、職場活性化のための取り組みを検討、企画、実施すること。

実施フロー：生き生き職場づくりの5ステップ

参加型討議の企画

開催準備, チェック*の実施集計

参加者への説明

参加型討議の運営

フォローアップと評価



生き生きした職場とは？

活性化した職場では

- コミュニケーションが活発
- チームワークが良い
- 健康に配慮しながら働ける
- ワーク・ライフ・バランスを保てる
- 成長が実感できる
- 公正で適切な評価・報酬が得られる

生き生きした職場とは？

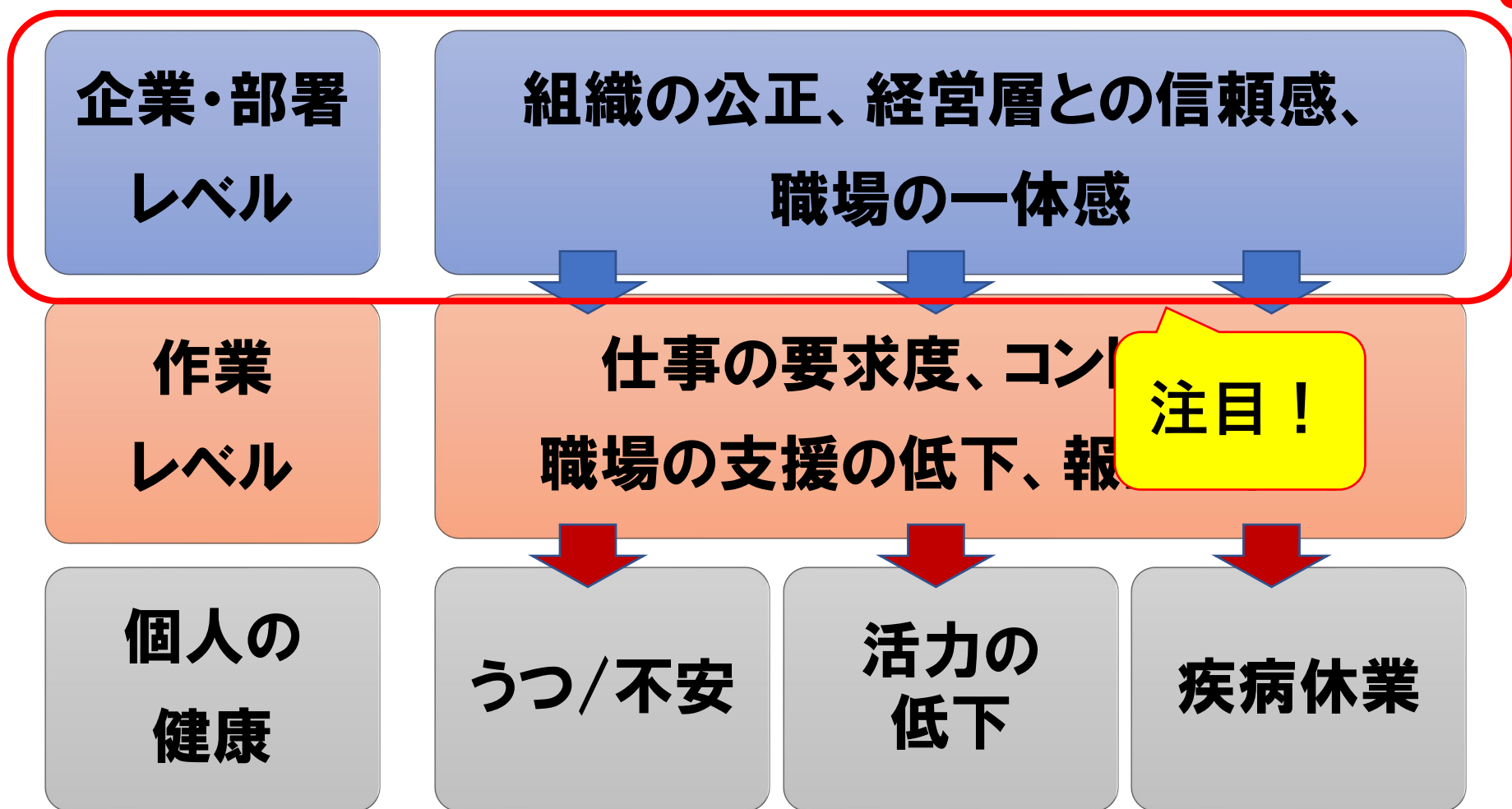
コミュニケーションが活発でチームワークが良い、健康に配慮しながら働ける、ワーク・ライフ・バランスを保てる、成長が実感できる、公正で適切な評価・報酬が得られる。このような職場が、生き生きとした職場です。

働きやすい職場環境を整えると

- 従業員がメンタルヘルス不調になるのを防ぐ
- 心身の健康度が高まる
- 働きがいが高まる
- 最大のパフォーマンスを発揮できる
- 生産性が高まる



上流の組織要因と労働者のメンタルヘルス



組織要因は、従業員のメンタルヘルスの根本要因！

上流の組織要因と労働者のメンタルヘルス

作業レベル

- 仕事のコントロール=裁量権
- 仕事の報酬=仕事上の努力に対して得られるもの
- 仕事の意義とやりがい

部署レベル

- 上司及び部下からのサポート
- 上司のリーダーシップの重要性
- お互いに評価し失敗を認める職場

事業場レベル

- 組織公正
- 職場のソーシャル・キャピタル
- 経営層との信頼関係
- キャリアを発展させる機会

職場の強みを把握する(作業レベル)

職場の強みチェックリスト

このチェックリストには、職場の資源(生産性と健康度の向上につながる強み)がリストアップされています。

あなたの職場において、それぞれの資源がどの程度充実しているか、(1)充実していない、(2)やや充実している、(3)充実している、(4)とても充実している、の中から、最も近いものを1つ選び、○印を付けて下さい。

充実して いない	充実して いる やや	充実して いる	充実して いる とても
-------------	------------------	------------	-------------------

作業レベル

1	仕事のコントロール	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
2	仕事の適性	仕事の内容は自分にあっている
3	技能の活用	自分の技能や知識を仕事で使うことができる
4	仕事の意義	働きがいのある仕事だ
5	役割明確さ	自分の職務や責任が何であるか分かっている
6	成長の機会	仕事で自分の長所をのばす機会がある

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

職場の強みを把握する(部署レベル)

職場の強みチェックリスト

このチェックリストには、職場の資源(生産性と健康度の向上につながる強み)がリストアップされています。
 あなたの職場において、それぞれの資源がどの程度充実しているか、(1)充実していない、(2)やや充実している、(3)充実している、(4)とても充実している、の中から、最も近いものを1つ選び、○印を付けて下さい。

充実して いない	充実して いる やや	充実して いる	充実して いる とても
-------------	------------------	------------	-------------------

部署レベル

7	上司のサポート	上司と気軽に話ができる
8	同僚のサポート	同僚と気軽に話ができる
9	経済・地位報酬	自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている
10	尊重報酬	上司からふさわしい評価を受けている
11	安定報酬	職を失う恐れがない
12	上司のリーダーシップ	上司は、部下が能力をのばす機会を持てるように、取り計らってくれる
13	上司の公正な態度	上司は誠実な態度で対応してくれる
14	ほめてもらえる職場	努力して仕事をすれば、ほめてもらえる

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

職場の強みを把握する(事業場レベル)

職場の強みチェックリスト

このチェックリストには、職場の資源(生産性と健康度の向上につながる強み)がリストアップされています。

あなたの職場において、それぞれの資源がどの程度充実しているか、(1)充実していない、(2)やや充実している、(3)充実している、(4)とても充実している、の中から、最も近いものを1つ選び、○印を付けて下さい。

充実して いない	充実して いる やや	充実して いる	充実して いる とても
-------------	------------------	------------	-------------------

事業場レベル

15	失敗を認める職場	失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ	1	2	3	4
16	経営層との信頼関係	経営層からの情報は信頼できる	1	2	3	4
17	変化への対応	職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている	1	2	3	4
18	個人の尊重	一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ	1	2	3	4
19	公正な人事評価	人事評価の結果について十分な説明がなされている	1	2	3	4
20	多様な労働者への対応	(正規、非正規、アルバイトなど)いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている	1	2	3	4
21	キャリア形成	意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている	1	2	3	4
22	ワーク・セルフ・バランス	仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実している	1	2	3	4

新職業性ストレス調査票 アクションチェックリスト(1)



FUJITSU

新職業性ストレス簡易調査票アクションリスト 2019

※東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野と(株)富士通ソフトウェアテクノロジーズとの産学共同研究の成果物です。

アクション
メンタルヘルス向上を目的とした職場活性化のためのヒント

No	仕事の負担						作業レベル					部署レベル						事業場レベル												
	仕事の量的負担	仕事の質的負担	身体的負担	職場での対人関係	職場環境	精神的負担	役割基準	ワーク・セーフティ・バランス・セルフ・(ヘイガタイプ)	仕事のコントロール	仕事の適性	技能の活用度	仕事の意義	役割明確さ	成長の機会	上司からのサポート	同僚からのサポート	家族・友人からのサポート	経済・地位報酬	尊重報酬	安定報酬	上司のリーダーシップ	上司のほめてもらえる職場	公正な態度	失敗を恐める職場	経営層との関係	変化への対応	個人の尊重	公平な人事評価	多様な労働者への対応	キャリア形成
1	●								●			●	●							●										●
2	●								●				●						●											●
3											●		●								●		●	●		●		●		●
4	●											●					●				●		●	●					●	
5				●									●						●				●	●			●		●	
6				●								●							●				●	●			●		●	
7	●								●			●	●	●	●	●	●					●			●	●	●	●	●	●
8	●			●								●					●				●		●	●		●	●		●	
9	●															●													●	
10	●											●					●				●							●		
11																													●	
12									●	●	●	●	●	●	●	●	●											●	●	
13	●									●	●	●	●	●	●	●												●		
14	●									●	●		●															●	●	
15	●									●							●												●	
16									●	●	●	●	●	●	●	●					●							●	●	
17	●											●	●																●	
18	●											●	●				●											●		
19				●															●				●	●			●		●	
20				●															●				●	●			●		●	
21				●	●	●	●			●											●		●	●		●		●	●	
22				●									●								●		●	●		●		●	●	
23				●																	●		●	●		●		●	●	

新職業性ストレス調査票 アクションチェックリスト(2)



新職業性ストレス簡易調査票アクションリスト 2019



※東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野と(株)富士通ソフトウェアテクノロジーズとの産学共同研究の成果物です。

	仕事の負担					作業レベル				部署レベル					事業場レベル											
	仕事の量的負担	身体的負担	職場での対人関係	職場環境	情緒的負担	役割基準 ワーク・セルフ・ (ハネガティブ)	仕事の適性 コントロール	仕事の活用度	仕事の意義	成長の機会	上司からのサポート	同僚からのサポート	家族・友人からのサポート	経済・地位報酬	尊重報酬	安定報酬	上司のリーダーシップ	上司の公正な評価	ほめてもらえる職場	失敗を認める職場	経営層との信頼関係	変化への対応	個人の尊重	公平な人事評価	多様な労働者への対応	キャリア形成 ワーク・セルフ・ (ポジティブ)
24			●										●									●				
25									●															●		
26	●	●	●	●					●														●			
27	●	●							●																●	
28	●								●				●			●						●				●
29				●					●	●	●	●	●							●		●	●	●		
30		●																						●		
31									●				●									●		●		
32									●														●			
33		●											●									●	●	●		
34		●											●									●	●	●		
35		●	●						●	●	●	●	●									●	●	●		
36													●			●										
37	●								●	●	●	●										●	●	●		
38													●			●						●				
39									●				●			●	●	●	●			●	●	●		
40				●									●	●								●	●	●	●	
41	●				●								●	●								●	●	●		
42			●						●													●			●	
43		●	●	●					●				●	●								●	●	●		
44			●										●													●
45	●								●				●			●						●				
46				●									●									●				
47					●								●													

No

アクション
メンタルヘルス向上を目的
とした職場活性化のための
ヒント

BODYチェックリスト

表6. BODYチェックリスト

BODYレベル	因子1： 職場の受容度	因子2： 上司のリーダーシップ	因子3： 職場での議論の熟達
レベル3 (労働者の肯定的回答割合が6割未満)	少数意見や反対意見でも尊重される	上司は、自分の利益よりも、部下の利益が最大になるよう配慮している	該当項目なし
レベル2 (労働者の肯定的回答割合が6割以上7割未満)	私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている	上司は、部下が新しい考えを提案することを奨励している	
レベル1 (労働者の肯定的回答割合が7割以上)	チーム内の居場所や役割があると感じられる		

注. BODYチェックリストの使い方：

レベル1から順に「はい・いいえ」で回答し、項目全てに肯定的に回答したレベルの最大のものを、その個人のBODYレベルと判断する。

BODYレベル1が「いいえ」の場合はBODYレベル0とみなす。

職場単位で活用する際は、職場構成員の回答から各項目の肯定的回答率を割り出し、9割等の任意の回答率基準からレベル判定を行うことを想定した。

小林 由佳, 渡辺 和広, 大塚 泰正, 江口 尚, 川上 憲人, 従業員参加型職場環境改善の準備要因の検討: Basic Organizational Development for Your workplace (BODY) チェックリストの開発, 産業衛生学雑誌, 2019, 61 巻, 2 号, p. 43-58



本日の内容

コロナ禍で増した産業保健活動の重要性

職場環境を意識したメンタルヘルス対策の
重要性

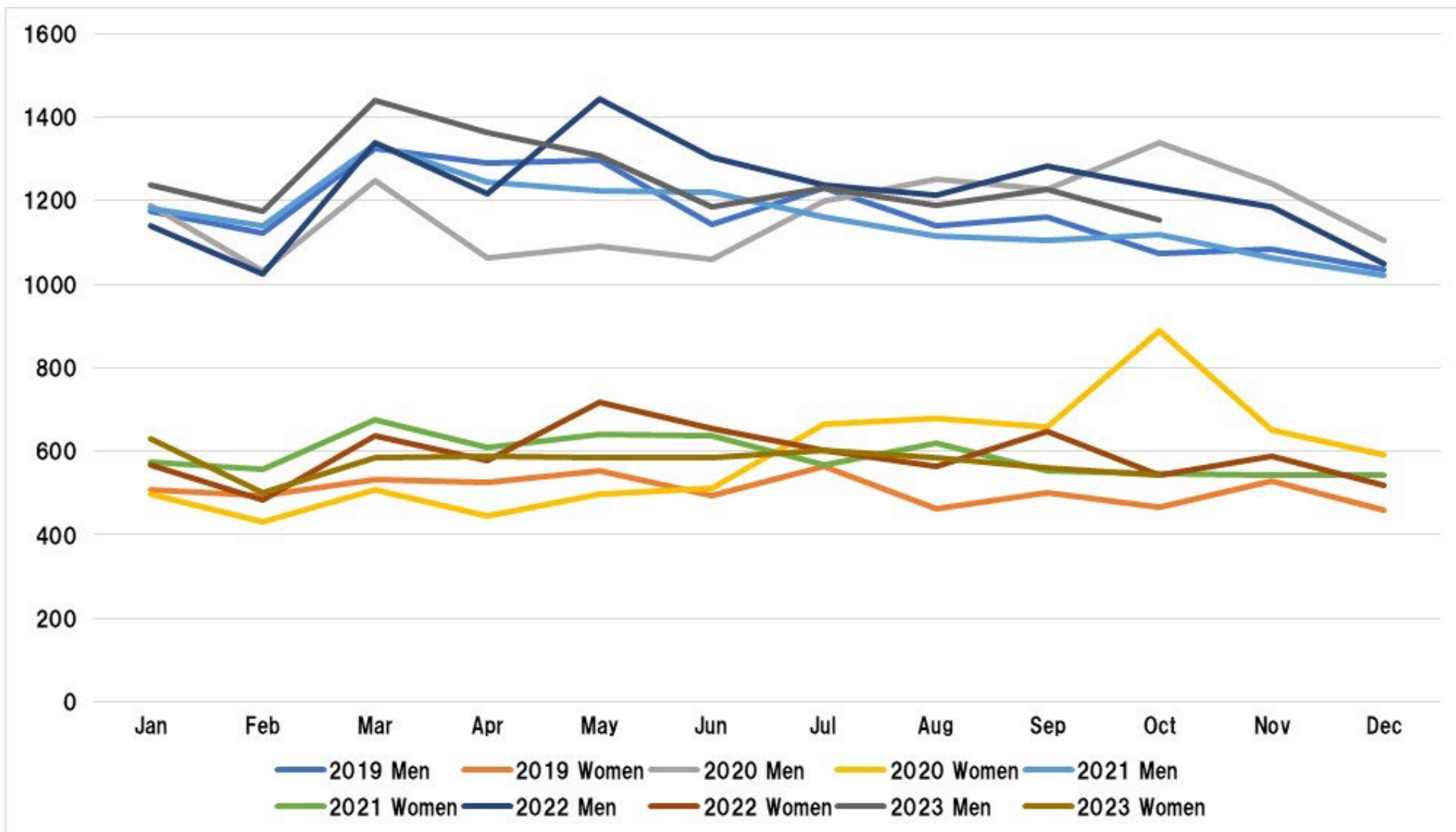


コロナ禍と自殺

テレワークと労働者のメンタルヘルス

ポジティブメンタルヘルスへの関心の高まり

コロナ禍と自殺：日本国内の状況



月別自殺者(警察庁)

<https://www.npa.go.jp/publications/statistics/safetylife/jisatsu.html>

コロナ禍と自殺：日本国内の状況

現在の女性自殺者増加要因（推測）

・失職

前年同期と比較し非正規職員数は131万人減（男性50万人、女性81万人減）。特に観光・宿泊・飲食業等の非正規女性職員が多い業種で顕著な傾向。生活苦や経済的不安高まる。

・自粛生活

ママ友とのランチ、PTAのサークル、ヨガ教室等といった気分転換、ストレス解消、情報交換の場（昔の井戸端会議）が閉鎖され、ストレス発散や気分転換ができず悩みを一人で抱え込む。

・リモートワーク、休校措置

夫も子供も在宅生活。1日3食を用意する等で明らかに家事負担が急増。気の休まる時間・居場所もない。会話も続かず、愚痴の言い合い。険悪な雰囲気の中で、DV・虐待等が顕在化。

・著名人の自死

夢や感動、憧れの対象となるような人物の死は、心が衰弱し被影響性の高まっている者には大きな動揺となる。

資料提供：東京都医師会精神保健医療福祉委員会 東京精神神経科診療所協会

12

令和5年版自殺対策白書

2023年11月27日：不備があったため、正誤表を掲載するとともに、本体及び概要を正しいものに差し替えました。

本体

▶ [PDF 正誤表 \[3.3MB\]](#)

第1章 自殺の現状

- ▶ [PDF 1 自殺統計でみた自殺者数の年次推移 \[864KB\]](#)
- ▶ [PDF 2 人口動態統計でみた自殺者数の年次推移 \[628KB\]](#)
- ▶ [PDF 3 令和4年の主要な自殺の状況 \[454KB\]](#)
- ▶ [PDF 4 令和4年の詳細な自殺の状況 \[1.5MB\]](#)
- ▶ [PDF 5 令和4年の月別・曜日別の自殺の状況 \[780KB\]](#)
- ▶ [PDF 6 令和4年の都道府県別の自殺の状況 \[537KB\]](#)
- ▶ [PDF 7 海外の自殺の状況 \[633KB\]](#)

第2章 自殺対策の基本的な枠組みと新しい自殺統計原票を活用した自殺動向の分析について

- ▶ [PDF 第1節 自殺対策の基本的な枠組み \[275KB\]](#)
- ▶ [PDF 第2節 第4次自殺総合対策大綱 \[527KB\]](#)
- ▶ [PDF 第3節 新しい自殺統計原票を活用した自殺動向の分析 \[2.4MB\]](#)

非正規雇用で失業した人や1人で子育てしている女性など苦しい立場の人からの相談が目立つ。これまで抱えてきた経済苦や家族間の不和といった問題がコロナ禍による失業や外出自粛によって浮き彫りになり『死にたい』という気持ちにつながっているようだ

日本経済新聞朝刊(2021年1月23日)

政府は2日の閣議で2021年版の「自殺対策白書」を決定した。職についている女性の20年の自殺者数は1698人で、19年までの5年間の平均と比べて3割近く増加した。新型コロナウイルスの感染拡大で、飲食・サービス業など女性が多い非正規労働者の雇用環境が悪化したことが影響したとみられる。

日本経済新聞朝刊(2021年11月2日) 46

コロナ危機の影響で自殺者がどのくらい増加したかを試算(数理モデルによる予測)

結果 I

- 2020年3月から2022年3月までの超過自殺は約6,995人
 - 失業率増加で説明できる増加分は約1,220人
- コロナ危機による追加的自殺者の多くは若い世代
 - 20代が最多
 - 20代女性:約985人、20代男性:約690人
 - 子供の自殺も増加
 - 20歳未満女性:約250人、20歳未満男性:約80人
 - 20歳未満女性の超過自殺は2020年秋以降も高い水準で推移。20歳未満男性の超過自殺は2020年秋以降は低い水準
 - 高齢者の自殺も増加
 - 60歳以上(男女合計):約1,600人



コロナ危機による追加的自殺によって失われた余命年数は、コロナ感染によって失われた余命年数と同じ位

職場の孤独(loneliness)・孤立(isolation)

- ◆ 職場でのつながりは、職場の安心、安全の基本である。
- ◆ 労働者の孤立・孤独は、精神疾患や自殺などの発生に影響し、また職務満足度やモチベーションの低下、ひいては労働者のウェルビーイングの低下に影響する。
- ◆ 孤立・孤独の状態は労働者の離職や生産性の低下を生みやすく、企業・組織にとってもマイナスである。
- ◆ 労働者の孤立・孤独を防ぐことができるような包摂的な職場環境を作ることが重要である。



孤独の概念図

7 WAYS TO COMBAT WORKPLACE LONELINESS

- START BEFORE DAY ONE
- ASSIGN MENTORS
- ENCOURAGE TALKING
- ROBUST INTERNAL COMMUNICATION
- POTLUCKS AND TEAM LUNCHES
- TEAM BUILDING ACTIVITIES
- INCLUSION IN DECISION MAKING
- PRIORITIZE LEARNING AND TRAINING

VANTAGECIRCLE

ダブルワーク：副業・兼業

一つの仕事では収入が賄えないから副業をしている

副業をしている理由(本業の就業形態別)

- 副業をしている理由について、全ての就業形態で「収入を増やしたいから」との回答が3割を超えていた。
- 「会社役員」を除く全ての就業形態で、「1つの仕事だけでは収入が少なすぎて、生活自体ができないから」との回答が3割を超えていた。
- その他、「臨時・日雇社員」は「働くことができる時間帯に制約があり、1つの仕事で生活を営めるような収入を得られる仕事に就けなかったから」、「会社役員」は「自分で活躍できる場を広げたいから」との回答が3割を超えていた。

本業の就業形態		副業をしている理由(複数回答可)															
		1つの仕事だけでは収入が少なすぎて、生活自体ができないから	働くことができる時間帯に制約があり、1つの仕事で生活を営めるような収入を得られる仕事に就けなかったから	収入を増やしたいから	ローンなど借金や負債を抱えているため	転職したいから	独立したいから	自分で活躍できる場を広げたいから	様々な分野の人とつながりができるから	現在の仕事で必要な能力を活用・向上させるため	時間のゆとりがあるから	副業の方が本当に好きな仕事だから	本業の仕事の性格上、別の仕事をもつことが自然だから(大学教授、研究者など)	仕事を頼まれ、断りきれなかったから	社会貢献のため	その他	
本業の就業形態	正社員(n=5,427)	人	1,917	257	3,301	839	176	386	1,137	816	585	870	640	230	408	307	442
		%	35.3	4.7	60.8	15.5	3.2	7.1	21.0	15.0	10.8	16.0	11.8	4.2	7.5	5.7	8.1
	契約・嘱託社員(n=1,232)	人	541	91	702	165	33	55	235	143	115	212	146	54	93	48	116
		%	43.9	7.4	57.0	13.4	2.7	4.5	19.1	11.6	9.3	17.2	11.9	4.4	7.5	3.9	9.4
	パートタイム・アルバイト(n=4,456)	人	1,839	547	2,551	363	81	125	712	500	260	933	445	59	312	160	269
		%	41.3	12.3	57.2	8.1	1.8	2.8	16.0	11.2	5.8	20.9	10.0	1.3	7.0	3.6	6.0
	臨時・日雇社員(n=46)	人	21	16	22	10	2	2	8	5	5	7	1	0	5	3	4
		%	45.7	34.8	47.8	21.7	4.3	4.3	17.4	10.9	10.9	15.2	2.2	0.0	10.9	6.5	8.7
	派遣社員(n=663)	人	312	56	451	120	17	39	111	74	38	118	91	14	35	23	39
		%	47.1	8.4	68.0	18.1	2.6	5.9	16.7	11.2	5.7	17.8	13.7	2.1	5.3	3.5	5.9
	会社役員(n=434)	人	80	21	166	33	4	9	134	91	74	79	30	39	70	60	64
		%	18.4	4.8	38.2	7.6	0.9	2.1	30.9	21.0	17.1	18.2	6.9	9.0	16.1	13.8	14.7
	自営業(n=1,442)	人	688	89	673	157	9	33	256	199	120	287	87	71	142	94	131
		%	47.7	6.2	46.7	10.9	0.6	2.3	17.8	13.8	8.3	19.9	6.0	4.9	9.8	6.5	9.1
	自由業・フリーランス(独立)・個人請負(n=1,460)	人	637	130	745	88	26	85	417	243	243	306	118	185	105	101	126
		%	43.6	8.9	51.0	6.0	1.8	5.8	28.6	16.6	16.6	21.0	8.1	12.7	7.2	6.9	8.6
家族従業員・家業の手伝い(n=73)	人	27	3	36	7	2	3	9	9	4	18	8	5	7	4	7	
	%	37.0	4.1	49.3	9.6	2.7	4.1	12.3	12.3	5.5	24.7	11.0	6.8	9.6	5.5	9.6	
その他(n=152)	人	41	12	62	8	3	6	29	16	14	31	19	13	10	12	33	
	%	27.0	7.9	40.8	5.3	2.0	3.9	19.1	10.5	9.2	20.4	12.5	8.6	6.6	7.9	21.7	

ひとり親世帯


- 低い世帯収入
- 非正規雇用で、比較的高いスキルを求められない仕事（販売、サービス、清掃等）
- ⇒産業保健サービスが届きにくい
- 心身の健康上、脆弱な親が多い

表23-(2) ひとり親本人が困っていることの内訳（最も困っていること）

	総数	住居	仕事	家計	家事	自分の健康	親族の健康・介護	その他
母子世帯	平成23年 (100.0)	(13.4)	(19.1)	(45.8)	(1.5)	(9.5)	(5.1)	(5.7)
	平成28年 1,543 (100.0)	147 (9.5)	210 (13.6)	778 (50.4)	35 (2.3)	200 (13.0)	104 (6.7)	69 (4.5)
父子世帯	平成23年 (100.0)	(7.8)	(17.4)	(36.5)	(12.1)	(9.9)	(8.8)	(7.5)
	平成28年 267 (100.0)	12 (4.5)	41 (15.4)	102 (38.2)	43 (16.1)	27 (10.1)	31 (11.6)	11 (4.1)

注：総数は「特になし」と不詳を除いた値である。

本日の内容



コロナ禍で増した産業保健活動の重要性

職場環境を意識したメンタルヘルス対策の
重要性

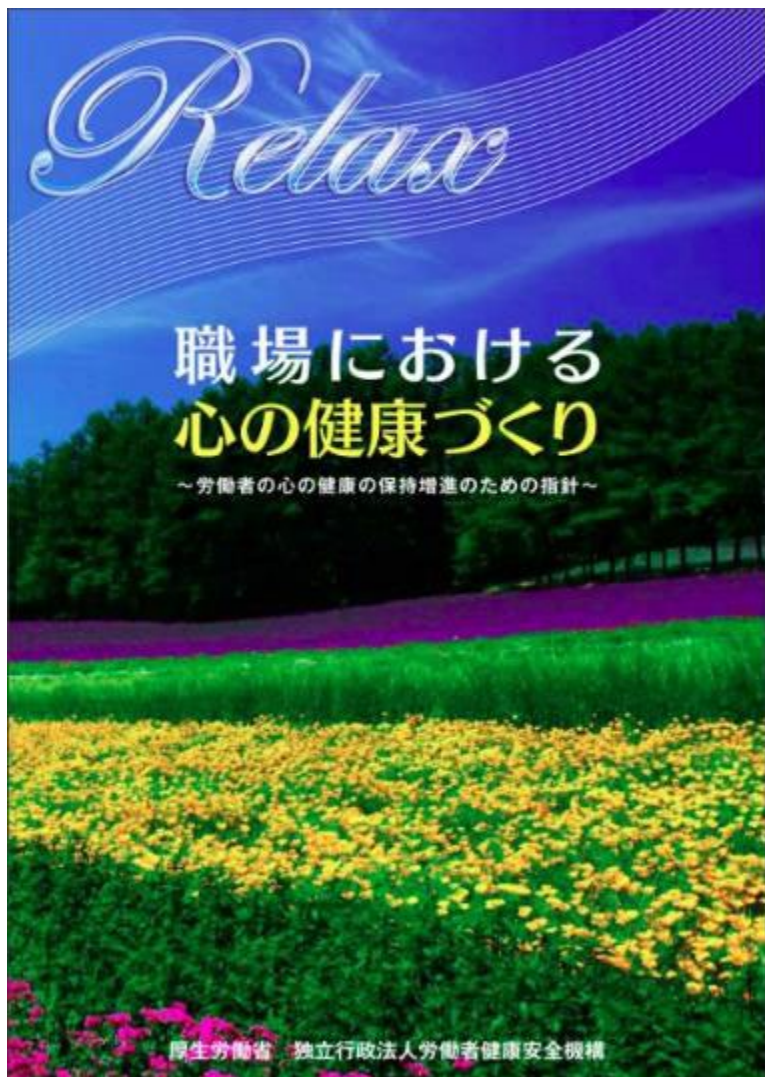
コロナ禍と自殺



テレワークと労働者のメンタルヘルス

ポジティブメンタルヘルスへの関心の高まり

テレワークのある職場でのメンタルヘルス対策としてどのようなことに留意していますか？



労働者の心の健康の保持増進のための 指針(1)

- **メンタルヘルスケアの基本的考え方**
 - 心の健康問題の特性
 - 労働者の個人情報への保護への配慮
 - 人事労務管理との関係
 - 家庭・個人生活等の職場以外の問題

- **4つのメンタルヘルスケアの推進**
 - セルフケア
 - ラインによるケア
 - 事業場内産業保健スタッフ等によるケア
 - 事業場外資源によるケア

労働者の心の健康の保持増進のための 指針(2)

- **メンタルヘルスケアの具体的進め方**
 - **メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供**
 - 労働者への教育研修・情報提供
 - 管理監督者への教育研修・情報提供
 - 事業場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供
 - **職場環境等の把握と改善**
 - 職場環境等の評価と問題点の把握
 - 職場環境等の改善
 - **メンタルヘルス不調への気付きと対応**
 - 労働者による自発的な相談とセルフチェック
 - 管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応等
 - 労働者個人のメンタルヘルス不調を把握する際の留意点
 - **職場復帰における支援**

「テレワーク」という働き方の出現

就業の原則は、「出勤」？

- 「在宅勤務」で本人の状態を十分に把握できるか
- 「通勤」に必要な体力を備えているか
- リワーク施設は活用できているか
- 「在宅勤務」の方が「出勤」時より生産性の高い場合がある
- 在宅勤務がフルタイムかパートタイムか
- 「在宅勤務」中の緊急時対応をどうするか

選択肢が増えることは良いことだが……

テレワークに関するガイドライン

・テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策の留意点

テレワークでは、周囲に上司や同僚がいない環境で働くことになるため、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気づきにくいという状況となる場合が多い。

このような状況のもと、円滑にテレワークを行うためには、事業者は、別紙1の「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト(事業者用)」を活用する等により、健康相談体制の整備や、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましい。

また、事業者は、事業場におけるメンタルヘルス対策に関する計画である「心の健康づくり計画」を策定することとしており(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))、当該計画の策定に当たっては、上記のようなテレワークにより生じやすい状況を念頭に置いたメンタルヘルス対策についても衛生委員会等による調査審議も含め労使による話し合いを踏まえた上で記載し、計画的に取り組むことが望ましい。

在宅勤務の嗜好と在宅勤務日数のミスマッチはメンタルヘルスに関連

在宅勤務したい人



在宅勤務したくない人



Otuka S, et al. JOEM. 2021

テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト【事業者用】

（別紙1）テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト【事業者用】

- このチェックリストは、労働者にテレワークを実施させる事業者が安全衛生上、留意すべき事項を確認する際に活用いただくことを目的としています。
- 労働者が安全かつ健康にテレワークを実施する上で重要な事項ですので、全ての項目に必ず付くように努めてください。
- 「法定事項」の欄に「◎」が付されている項目については、労働安全衛生法第57条上、事業者が義務付けられている事項ですので、不十分な点があれば改善を図ってください。
- 適切な取組が継続的に実施されるよう、このチェックリストを用いた確認を定期的（半年に1回程度）に実施し、その結果を衛生委員会等に報告してください。

すべての項目について確認し、当てはまるものに丸をつけてください。

項	目	法定事項
1 安全衛生管理体制について		
（1）衛生管理者等の選任、安全・衛生委員会等の機能		
<input type="checkbox"/>	業種や事業規模に応じ、必要な管理者等の選任、安全・衛生委員会等が機能しているか。	◎
<input type="checkbox"/>	常時使用する労働者数に基づく事業規模の判断は、テレワーク中の労働者も含めて行っているか。	◎
<input type="checkbox"/>	衛生管理者等による管理や、安全・衛生委員会等における調査審議は、テレワークが通常の勤務とは異なる点に留意の上、行っているか。	
<input type="checkbox"/>	自宅等における安全衛生上の危険（作業環境の大きな変化や労働者の心身の健康に生じた問題など）を衛生管理者等が把握するための方法をあらかじめ決定しているか。	
（2）健康相談体制の整備		
<input type="checkbox"/>	健康相談を行うことができる体制を整備し、相談窓口や担当者の連絡先を労働者に周知しているか。	
<input type="checkbox"/>	健康相談の体制整備については、オンラインなどテレワーク中の労働者が相談しやすい方法で行うことができるよう配慮しているか。	
<input type="checkbox"/>	上司等が労働者の心身の状況やその変化を的確に把握できるような取組を行っているか（定期的なオンライン相談、食事を促す方法による自発的な連絡等）	
2 安全衛生教育について		
（1）雇入れ時の安全衛生教育		
<input type="checkbox"/>	雇入れ時にテレワークを行わせることが想定されている場合には、雇入れ時の安全衛生教育にテレワーク作業時の安全衛生や健康確保に関する事項を含めているか。	◎
（2）作業内容変更時教育		
<input type="checkbox"/>	テレワークを初めて行わせる労働者に対し、作業内容変更時の安全衛生教育を実施し、テレワーク作業時の安全衛生や健康確保に関する事項を教育しているか。 ※作業内容に大規模な変更が生じる場合には、必ず実施してください。	
（3）テレワーク中の労働者に対する安全衛生教育		
<input type="checkbox"/>	テレワーク中の労働者に対してオンラインで安全衛生教育を実施する場合には、令和3年1月25日付け厚生労働省0125第2号、第2号第1号、第2号第1号、第2号第1号「インターネット等を用いたeラーニング等により行われる労働安全衛生法に基づく安全衛生教育等の実施について」に準じた内容としているか。	
3 作業環境		
（1）サテライトオフィス型		
<input type="checkbox"/>	労働安全衛生規則や事務用衛生基準規則の衛生基準と同等の作業環境となっていることを確認した上でサテライトオフィス等のテレワーク用の作業場を選定しているか。	◎
（2）自宅		
<input type="checkbox"/>	別添2のチェックリスト（労働者用）を参考に労働者に自宅の作業環境を確認させ、問題がある場合には改善が容易に取り進んでいるか。また、改善が困難な場合には適切な作業環境や作業姿勢等が確保できる場所で作業を行うことができるよう配慮しているか。	
（3）その他（モバイル勤務等）		
<input type="checkbox"/>	別添2のチェックリスト（労働者用）を参考に適切な作業環境や作業姿勢等が確保できる場所を選定するよう労働者に周知しているか。	

項	目	法定事項
4 健康確保対策について		
（1）健康診断		
<input type="checkbox"/>	定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。	◎
<input type="checkbox"/>	健康診断の結果、必要な事後措置は実施しているか。	◎
<input type="checkbox"/>	常時、自宅や通勤途中でテレワークを行っている者の健康診断受診に当たっての負担軽減に配慮しているか。（労働者が健診機関を選択できるようにする等）	
（2）長時間労働者に対する医師の面接指導		
<input type="checkbox"/>	関係通達に基づき、労働時の状況を把握し、週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者に対して状況を通知しているか。	◎
<input type="checkbox"/>	週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者から申出があった場合には医師による面接指導を実施しているか。	◎
<input type="checkbox"/>	面接指導の結果、必要な事後措置を実施しているか。	◎
<input type="checkbox"/>	テレワーク中の労働者に対し、医師による面接指導をオンラインで実施することも可能であるが、その場合、医師に事業場や労働者に関する情報を提供し、円滑に映像等が送受信可能な情報通信機器を用いて実施しているか。なお、面接指導を実施する医師は産業医に限らない。 ※詳細は平成27年9月15日付け基発0915第5号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、法第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（令和2年11月19日最終改正）を参照。	◎
（3）その他（健康保持増進）		
<input type="checkbox"/>	健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対して、医師または保健師による保健指導を実施しているか。	
<input type="checkbox"/>	THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）指針に基づき計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。	
5 メンタルヘルス対策等		
（1）ストレスチェック		
<input type="checkbox"/>	ストレスチェックを定期的の実施し、結果を労働者に通知しているか。また、希望者の申し出があった場合に面接指導を実施しているか。（労働者数50人未満の場合は努力義務） ※面接指導をオンラインで実施する場合には、4（2）4ポツ目についても確認。	◎
<input type="checkbox"/>	テレワーク中の労働者が時間を造ることなく、ストレスチェックや面接指導を受けることができるよう、配慮しているか。（メールやオンラインによる実施等）	
<input type="checkbox"/>	ストレスチェック結果の集団分析は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で行っているか。	
（2）心の健康づくり		
<input type="checkbox"/>	メンタルヘルス指針に基づき計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。	
6 その他の対策		
（1）コミュニケーションの活性化		
<input type="checkbox"/>	同僚とのコミュニケーション、日常的な業務相談や業務指導等を円滑に行うための取組がなされているか。（定期的・日常的なオンラインミーティングの実施等）	
（2）緊急連絡体制		
<input type="checkbox"/>	災害発生時や業務上の緊急事態が発生した場合の連絡体制を構築し、テレワークを行う労働者に周知しているか。	

※ ご不明な点がございましたら、お近くの労働局又は労働基準監督署の安全衛生事務課にお問い合わせください。

記入日：令和 年 月 日

記入者氏名： _____

R3.3.25版

テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト【労働者用】

(別紙2) 自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト【労働者用】

1. このチェックリストは、自宅等においてテレワークを行う際の作業環境について、テレワークを行う労働者が確認する際に活用いただくことを目的としています。

2. 確認した結果、すべての項目に適合するように、不十分な点があれば事業者と話し合ってから改善を図るなどにより、適切な環境下でテレワークを行うようにしましょう。

すべての項目について【該当】を必ず選択しながら作業環境を確認し、当てはまるものに を付してください。

1. 作業場所やその周辺の状況について	
<input type="checkbox"/> (1) 作業を行うのに十分な空間が確保されているか。	<p>【該当】</p> <ul style="list-style-type: none"> 作業の際に手足を伸ばせる空間があるか。 静かな環境や長時間の作業姿勢、上部の反復作業などに伴う疲労やストレスの軽減のために、休憩やストレッチを適度に行うことができる空間があるか。 物が密集している等、窮屈に感じないか。
<input type="checkbox"/> (2) 無理のない姿勢で作業ができるように、机、椅子や、ディスプレイ、キーボード、マウス等について適切に配置しているか。	<p>【該当】</p> <ul style="list-style-type: none"> 肩、首、腕、膝に負担がかからないような無理のない姿勢で作業を行うことができるか。
<input type="checkbox"/> (3) 作業中に邪魔することがないよう整理整頓されているか。	<p>【該当】</p> <ul style="list-style-type: none"> つまづく恐れのある障害物、畳やカーペットの端どまり、電源コード等は無い。 床にケーブルが敷きっぱなしでないか。 作業場所のその周辺について、すべり等の危険のない、安全な状態としているか。
<input type="checkbox"/> (4) その他事故を防止するための措置は講じられているか。	<p>【該当】</p> <ul style="list-style-type: none"> 電気コード、プラグ、コンセント、配線等は良好な状態にあるか。配線が複雑している箇所はないか。 地震の際などに他の落下や家具の転倒が起こらないよう、必要な措置を講じているか。
2. 作業環境の明るさや温度等について	
<input type="checkbox"/> (1) 作業を行うのに支障ない十分な明るさがあるか。	<p>【該当】</p> <ul style="list-style-type: none"> 朝の起床で十分な明るさは、必ずしも必要ないが適切な明るさとしているか。 作業に使用する書類等を暗く読むことができるか。 光源から受けるキラキラした眩しさ（グレア）を防止するためにディスプレイの設置位置などを工夫しているか。
<input type="checkbox"/> (2) 作業の際に、窓の開閉や換気設備の活用により、空気の入れ換えを行っているか。	
<input type="checkbox"/> (3) 作業に適した室温への調整のために、冷暖、除湿、加湿等の適切な措置を講ずることができるか。	<p>【該当】</p> <ul style="list-style-type: none"> エアコンは故障していないか。 窓は開放することができるか。
<input type="checkbox"/> (4) 石炭ストーブなどの燃焼器具を使用する時は、適切に換気・点検を行っているか。	
<input type="checkbox"/> (5) 作業に支障を及ぼすような騒音等がない状況となっているか。	<p>【該当】</p> <ul style="list-style-type: none"> テレビ音響等の音が聞き取れるか。 騒音等により著しく集中力を失くようなことがないか。
3. 休憩等について	
<input type="checkbox"/> (1) 作業中に、水分補給、休憩（トイレ含む）を行う事ができる環境となっているか。	
4. その他	
<input type="checkbox"/> (1) 自宅の作業環境に大きな変化が生じた場合や自身の健康に問題を感じた場合に制限する窓口や担当者の連絡先は把握しているか。	

※ ご不明な点がございましたら、お近くの労働局又は労働基準監督署の安全衛生主査様にお問い合わせください。

記入日：令和 年 月 日

記入者氏名： _____

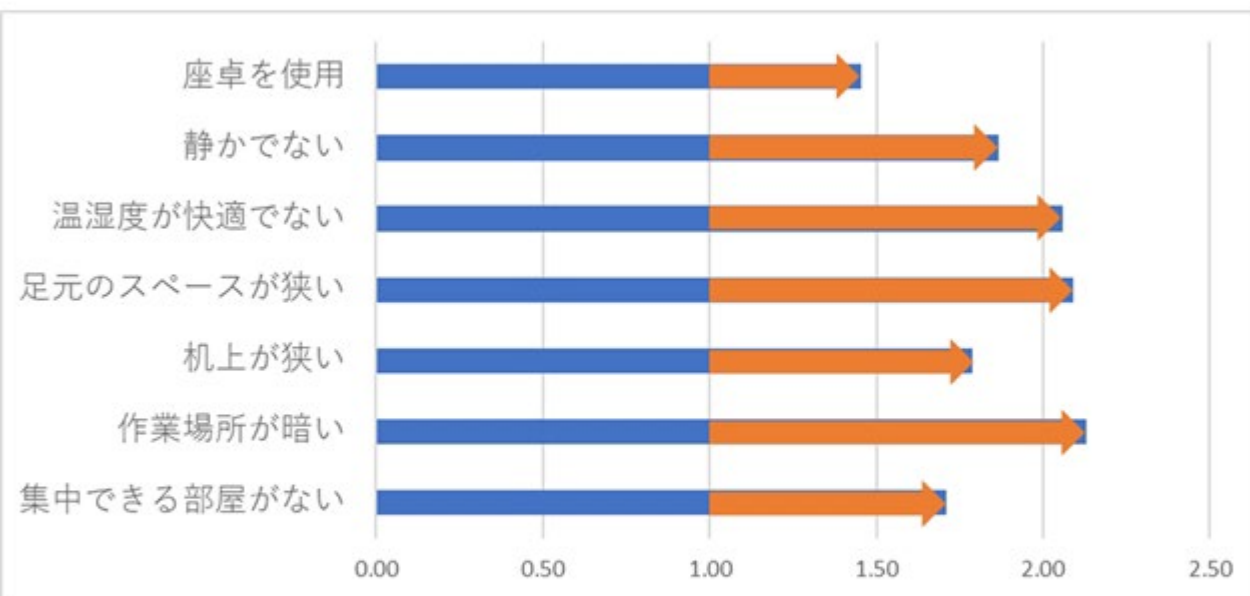
R3.3.25版

コロナ禍の労働者のメンタルヘルスへの影響

- **感染症対策を行っている職場では、労働者のメンタルヘルスの状況や仕事のパフォーマンスが向上または安定していた。**
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1348-9585.12134>
- **労働者において、テレビやWEBメディアへの曝露が多い人ほど心理的ストレスが高かった。**
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/pcn.13095>
- **医療職の方が、非医療職よりも新型コロナウイルスへの恐怖がストレスに影響していた。非医療職は、緊急事態宣言の前後でも心理的ストレスに変化がなかった。**
https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3922
- **第3波下において企業規模が小さいほど感染症対策はなされていなかった。**
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1348-9585.12224>
- **テレワークはマタニティハラスメントを大きくは減少させることはなく、その精神健康への影響を緩和することもなかったとしている。**
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1348-9585.12196>

在宅勤務時の作業環境と労働生産性

労働機能障害を抱えるオッズ比



不適切な作業環境は、健康を通して労働生産性に影響を与える可能性がある。

Okawara, M et al. JOEM. 2021

照明
机上は照度300ルクス以上



室温・湿度

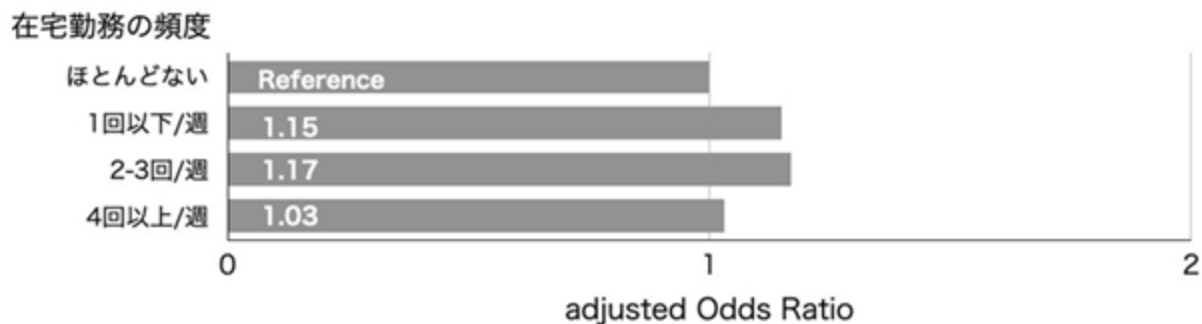
室温17℃から28℃、
相対湿度40%から70%



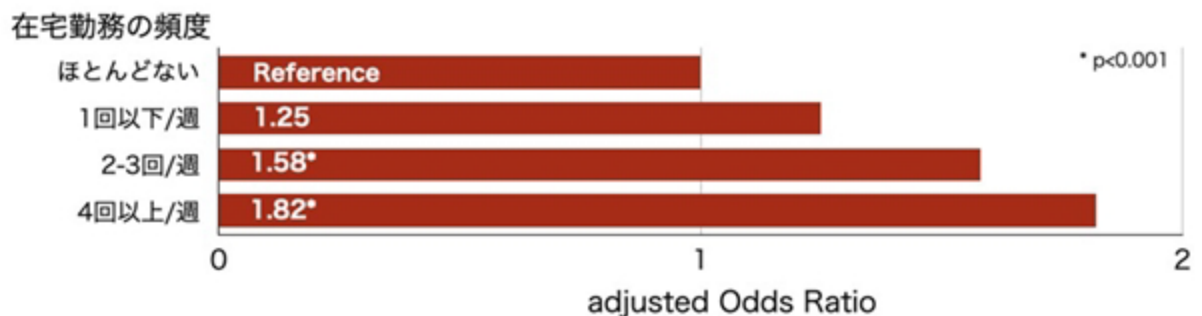
在宅勤務と腰痛

在宅勤務頻度と腰痛のオッズ比

在宅勤務環境が良好な場合



在宅勤務環境が不良な場合



在宅勤務環境が良好な場合は在宅勤務と腰痛は関連せず、在宅勤務環境が不良な場合には在宅勤務と腰痛が関連することが明らかになった。 Matsugaki R et al. JOEM. 2021

Healthy and Safe Telework



Contents

Acknowledgements	iv
Key messages	v
Overview	1
Definition of telework	1
Prevalence of telework	1
About this document	1
Health impact of telework	3
Physical health outcomes	3
Mental health outcomes	3
Health behaviours	4
Protecting and promoting health, safety and well-being while teleworking	5
Physical environment and ergonomics	5
Psychosocial risk factors	7
Health behaviours and well-being	9
Roles and responsibilities of employers, workers and governments	11
Roles of occupational health services	15
Conclusion	16
References	17
Annex: Methods	22
Review of the scientific literature	22
Development of technical content	22

Mental health outcomes

Before the COVID-19 pandemic, telework was often based on individual agreements between a worker and employer (e.g. to better address work–life balance). However, in response to the COVID-19 pandemic, telework has in some cases been imposed on workers and employers as part of public health and social measures, resulting in a potential mismatch with workers' preferences.

Several research studies undertaken before the COVID-19 pandemic indicated that telework may reduce work-related stress (11–14); however, other studies reported increased stress with telework (15–17).

Five studies (including one review) undertaken either before or during the COVID-19 pandemic reported social isolation as a potential adverse health effect associated with telework (7, 15, 18–20). Another study reported a higher incidence of loneliness, irritability, worry and guilt among teleworkers (21). Conversely, a cohort study analysing employee demographic data, medical claims, health risk assessments and remote connectivity hours reported a reduced risk for depression among those who teleworked compared with those who did not telework (22).

Research conducted in the USA during the COVID-19 pandemic reported that participants working from home spent more quality time with pets and family members, although working from the office provided more opportunities to socialize and led to less conflict between work and family (19). A Spanish study conducted during COVID-19 home confinement demonstrated that *not* teleworking contributed to a better occupational balance, a balance of engagement in occupation that leads to well-being (23).

A review of studies found that telework was associated with more conflict between work and family than traditional 9 to 5 schedules, and that such conflict was higher when work demands were high (24).

A study conducted in Japan at a time when telework was expanding because of the COVID-19 epidemic reported that, as the frequency of telework increased, workers who preferred to telework experienced less psychological distress than those who preferred not to telework (25). This suggests that worker preference affects the potential mental health impact of telework.

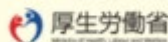


テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための の手引き

テレワークにおける メンタルヘルス対策 のための手引き



2022年3月



目次

はじめに

第1章 解説編1

- 1 テレワークの動向1
- 2 テレワークがもたらす就業への影響と
テレワーク下におけるメンタルヘルス対策の課題2
(1)テレワークの導入・運用がもたらす就業への好影響2
(2)テレワークの導入・運用がもたらす就業への好ましくない影響と関連する要因3
(3)テレワークにおけるメンタルヘルス対策を実施する上での課題4
- 3 テレワークにおけるメンタルヘルス対策のポイントと留意点6
(1)メンタルヘルス対策の基本と課題への対応6
(2)テレワーク下における職場のストレス要因に対応した取組13

第2章 事例編19

第3章 参考資料編41

- 関連指針等41
- 相談窓口一覧41
- 情報提供サイト42



Working Remotely During COVID-19



一般労働者向け



- ① 規則正しい生活習慣を維持する。
- ② FaceTime、Skype、Google Hangoutなどのビデオベースの技術を使って、家族、友人、サポートシステムとのつながりを保つ。信頼できる人に不安や心配事を話してください。信頼できる人たちも同じように感じているかもしれません。
- ③ 免疫力を強く維持するための行動や習慣を続けること
 - (ア) 20秒間手を洗うこと
 - (イ) 十分な睡眠を確保すること
 - (ウ) しっかり食事と水分をとること
 - (エ) ビタミンをとること
- ④ 良好な衛生状態を維持するための行動を優先し、他人との接触を制限すること
- ⑤ 運動をして活動度を保つこと
- ⑥ 新鮮な空気を取り込むこと
- ⑦ 正しい情報を収集すること
- ⑧ ソーシャルメディアやニュースを視聴する時間を制限すること
- ⑨ 仕事とプライベートに意識的に境界を設けること
- ⑩ 気分転換をする時間、機会を設けること
- ⑪ 職場の仲間や自分が取り組んでいる好事例を共有すること

Working Remotely During COVID-19



AMERICAN
PSYCHIATRIC
ASSOCIATION
FOUNDATION



CENTER FOR
WORKPLACE
MENTAL HEALTH

人事労務担当者向け

- ① スタッフの心情に共感し、いつでも連絡が取れるようにしておくこと
- ② Zoomなどのオンラインミーティングツールを使って常時スタッフが接続した状態にしておくこと
- ③ 孤立と孤独の影響について認識すること
- ④ オンライントレーニングを推奨すること
- ⑤ EAPなどの利用できる社外資源について確認をしておくこと



対面と比較したオンラインでのライ ンケア上のデメリット

- 勤怠、業務効率、様子の変化に気づきにくい
- 「間」が持たない(例:雑談がしにくい、短時間のドラ
イなやり取りになりやすい)
- 一方的なコミュニケーションになりやすい
- オンライン面接後のフォローができない

ビデオオン/オフへの対応

□ビデオオンの面談では、ビデオオフと比較して「様子の変化」について得られる情報が増えます

- 職場の状況に応じてビデオオンでの対応を事前に依頼する
 - 職場環境によってオンライン会議でのビデオオンに対する従業員の感度が異なるため、自分の職場でビデオオンがどのように考えられているのか事前に把握しておく。
 - ここでのビデオオンとは、管理職、部下双方を対象にしている

□ビデオオンのデメリットにも留意しましょう

- 様々な事情からビデオオンでの面接に抵抗感のある部下がいることもあるため、画一的な対応は避け、ビデオオン/オフに関するマナーについて職場内で事前にコンセンサスを得ておきましょう
- 会社の風土やWifi環境からビデオオフが一般的になっている場合があります

オンライン下での高ストレス者に対する面接指導に関する留意事項

1. 面接指導を行う医師と労働者とが相互に表情、顔色、声、しぐさ等を確認できるものであって、映像と音声の送受信が常時安定しかつ円滑であること。
2. 情報セキュリティ(外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止)が確保されること。
3. 労働者が面接指導を受ける際の情報通信機器の操作が、複雑、難解なものでなく、容易に利用できること。
4. 情報通信機器を用いた面接指導の実施方法について、衛生委員会等で調査審議を行った上で、事前に労働者に周知していること。
5. 情報通信機器を用いて実施する場合は、面接指導の内容が第三者に知られることがないような環境を整備するなど、労働者のプライバシーに配慮していること。
6. 情報通信機器を用いた面接指導において、医師が緊急に対応すべき徴候等を把握した場合に、労働者が面接指導を受けている事業場やその他の場所の近隣の医師等との連携や、その事業場にいる産業保健スタッフが対応する等の緊急時対応体制が整備されていること。

緊急時における主治医との連携

オンラインによる医師の面接指導を実施するにあたっての留意事項

オンライン面接の特徴に留意したアドバイスを行う。

希死念慮が疑われる訴え(特にメンタル不調者対応の際)があった場合には特に慎重に対応する。



テレワークにより生じた職場のメンタルヘルス上の課題

- ① テレワークの導入そのものにより生じた新しいストレス要因への対策(例:感染への不安、ハード面のテレワーク環境が未整備(Wi-Fiの入りが悪いことや執務場所が確保できないことなど)、SNSなどのコミュニケーションツールの不適切な利用により生じる問題(リモートハラスメント)、オンライン化の結果生じた孤立/孤独など)
- ② テレワークの導入により従来のストレス要因とストレス反応の関係に影響を与える要因への対策(長時間残業、ワークライフバランス、運動不足、長時間の座位作業、飲酒量の増加など)
- ③ テレワークの導入に応じた高ストレス者やメンタルヘルス不調者への面接や職場環境改善活動の実施方法の変化に対する対応(面談のオンライン化、在宅勤務での職場復帰、集団分析の単位の変化、緊急時の対応方法など)

オンライン下での高ストレス者に対する面接指導に関する留意事項

1. 面接指導を行う医師と労働者とが相互に表情、顔色、声、しぐさ等を確認できるものであって、映像と音声の送受信が常時安定しかつ円滑であること。
2. 情報セキュリティ(外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止)が確保されること。
3. 労働者が面接指導を受ける際の情報通信機器の操作が、複雑、難解なものではなく、容易に利用できること。
4. 情報通信機器を用いた面接指導の実施方法について、衛生委員会等で調査審議を行った上で、事前に労働者に周知していること。
5. 情報通信機器を用いて実施する場合は、面接指導の内容が第三者に知られることがないような環境を整備するなど、労働者のプライバシーに配慮していること。
6. 情報通信機器を用いた面接指導において、医師が緊急に対応すべき徴候等を把握した場合に、労働者が面接指導を受けている事業場やその他の場所の近隣の医師等との連携や、その事業場にいる産業保健スタッフが対応する等の緊急時対応体制が整備されていること。

リモートワークの普及に応じた雇用形態 の変化

- **ジョブ型**: ジョブディスクリプション(JD:職務記述書)などで明文化した職務内容に基づき、職務を遂行する能力を持った人材を雇用する形態。
- **メンバーシップ型**: 職務ではなく「人」を中心に考え、社員にどのような仕事をさせるか、どのようなキャリアを積ませるかという観点で社員を配置し処遇する形態。

ウィズ・ポストコロナ時代の働き方とは？

ウィズ・ポストコロナ時代を乗り切る特性とは？

テレワーク導入企業のメンタルヘルス対策



<http://www.med.kitasato-u.ac.jp/~publichealth/telework/index.html>

1970年代のオイルショック時に、通勤を減らして資源を使わないようにするため米国で広がったテレワークは、自由度の増加、ワークライフバランスの向上、生産性の向上といった労働者のメンタルヘルスに好ましい影響があるとする一方、プロフェッショナル・サポートの低下や依存を含む保健行動の悪化をもたらされるとの報告があります。また、仕事と家庭の境界があいまいとなり、休息時間が不足することや残業時間の増加傾向も観察されています。

今般、新型コロナウイルス感染症の流行で、企業も労働者も準備不足のまま、多くの事業場でテレワークが導入され、多くの課題が表出しています。テレワークは、感染症の終息に至るまで、さらなる実施や継続を余儀なくされる可能性があるとともに、企業によっては、オフィス賃貸料等の経費削減の観点もあって、永続的に取り入れる動きもみられています。このような新しい働き方に対して、メンタルヘルスのリスク要因を同定し、ストレス対策を講じておく意義は大きいと思われます。

本研究では、テレワークに対応したメンタルヘルス対策について、企業および労働者へのアンケート調査・分析等を通して、業種・職種等別にストレス増加・減少傾向を分析・分類し、ストレス増加群に対して効果が期待できる、好事例集の作成を行いました。新型コロナウイルス感染症でテレワークが開始され、成功裏に導入している企業で行われている試みを収集し、ストレス・メンタルヘルス対策の観点から整理した好事例集です。テレワーク導入にあたって、各事業場で参考にいただければ幸いです。

本日の内容

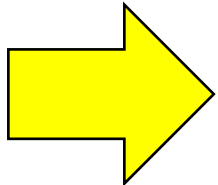
コロナ禍で増した産業保健活動の重要性

職場環境を意識したメンタルヘルス対策の
重要性

コロナ禍と自殺

テレワークと労働者のメンタルヘルス

ポジティブメンタルヘルスへの関心の高まり

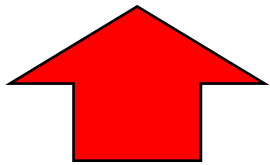


ポジティブメンタルヘルスとは？



ポジティブメンタルヘルス

- ゼロをプラスに



メンタルヘルス不調予防の ためのメンタルヘルス

- マイナスをゼロに

川上憲人著 ここからはじめる働く人のポジティブメンタルヘルス

働く人のポジティブメンタルヘルスの3つの種類

ワーク・エンゲイジメントとは

仕事に誇り(やりがい)を感じていること(熱意)、仕事に熱心に取り組んでいる状態(没頭)、仕事から活力を得ていきいきしている状態(活力)の3つが高い状態とされている。

働く人の ポジティブメンタルヘルス



仕事での
ポジティブな気持ち
(ワーク・エンゲイジメント)

仕事のやりがいと達成感

職務満足感

川上憲人著 ここからはじめる働く人のポジティブメンタルヘルス

ワーク・エンゲイジメント尺度

	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる
0	1	2	3	4	5	6
全くない	1年に数回以下	1ヶ月に1回以下	1ヶ月に数回	1週間に1回	1週間に数回	毎日

- ★ 1. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。
- 2. 職場では、元気が出て精力的になるように感じる。
- 3. 仕事に熱心である。
- 4. 仕事は、私に活力を与えてくれる。
- 5. 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる。
- 6. 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。
- ★ 7. 自分の仕事に誇りを感じる。
- 8. 私は仕事にのめり込んでいる。
- 9. 仕事をしていると、つい夢中になってしまう。

ワーク・エンゲイジメントが求められる理由

健康経営による生産的な人材の確保

経営者と労働者ともに求めるいきいきした職場

効果的なメンタルヘルス不調の対策

産業保健活動の新しい目標の達成

Work Engagement and Work Performance Among Japanese Workers

A 1-Year Prospective Cohort Study

*Hisashi Eguchi, MD, MBA, DrMedSci, Akiomi Inoue, PhD, Yuko Kachi, PhD,
Koichi Miyaki, MD, PhD, and Akizumi Tsutsumi, MD*

ワーク・エンゲイジメントは1年後の生産性と相関する。

J Occup Environ Med. 2020;62 (12) :993-997

ORIGINAL ARTICLE

Association Between Adaptation of Management Philosophy and Mission Statement, and Work Engagement Among Japanese Workers

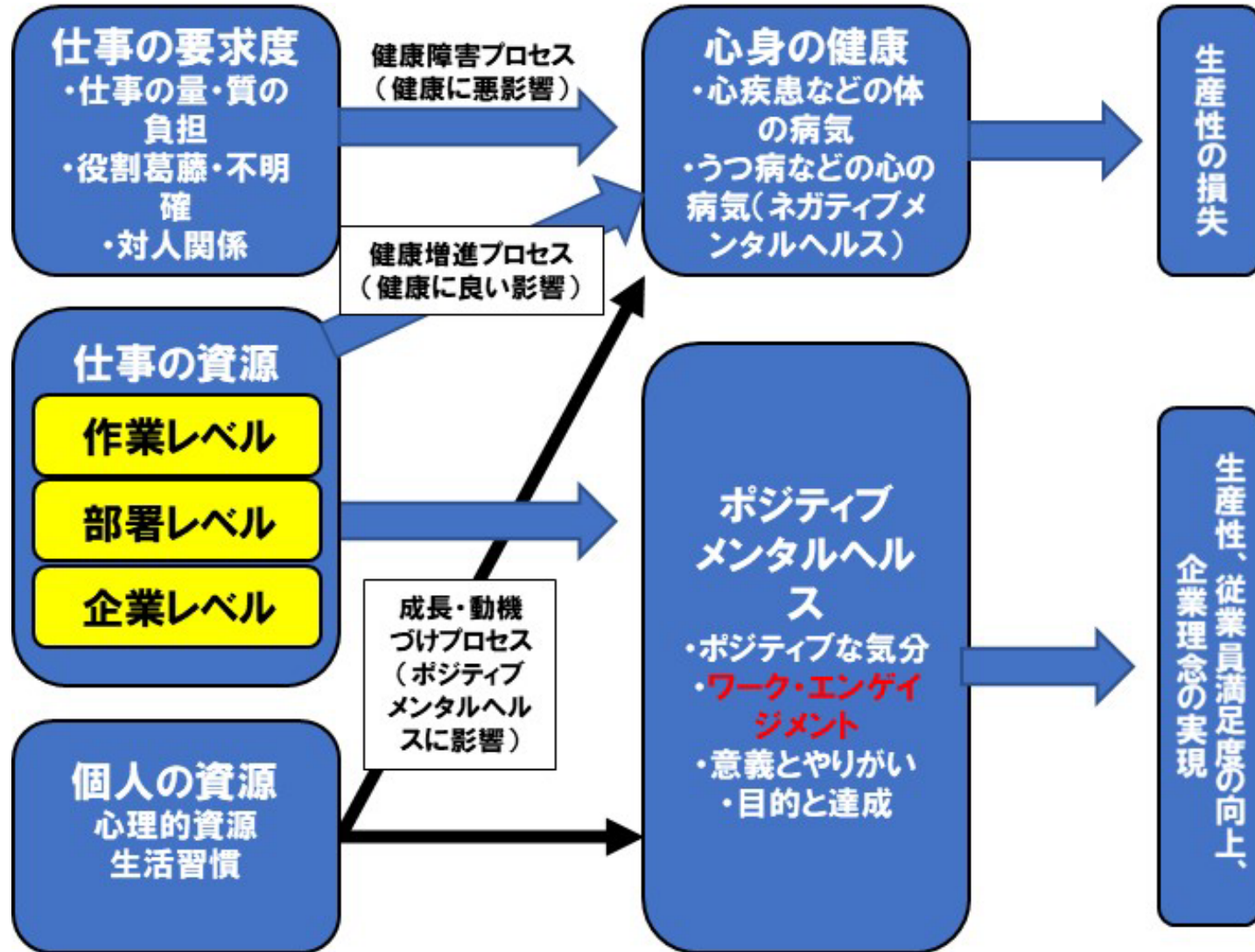
A 1-year Prospective Cohort Study in a Japanese Company

Hisashi Eguchi, MD, MBA, PhD, Akiomi Inoue, PhD, Yuko Kachi, PhD, and Akizumi Tsutsumi, MD

経営理念との相性は1年後のワークエンゲイジメントと相関する。

J Occup Environ Med. 2021, 63 (9) :e601-e604

仕事の要求度、個人の資源とポジティブメンタルヘルスとの関係



仕事の資源を増やす

自分や同僚、部下がイキイキ働けない要因を除く

作業レベル

- 仕事のコントロール=裁量権
- 仕事の報酬=仕事上の努力に対して得られるもの
- 仕事の意義とやりがい

部署レベル

- 上司及び部下からのサポート
- 上司のリーダーシップの重要性
- お互いに評価し失敗を認める職場

企業レベル

- 組織公正
- 職場のソーシャル・キャピタル
- 経営層との信頼関係
- キャリアを発展させる機会

従業員のワーク・エンゲイジメントを阻害している要因は何でしょうか？



例えば、高ストレス者面談の場で……

あなた：Aさん、最近、仕事楽しめていますか？

Aさん：あまり楽しめてないかな。目の前の仕事をこなすので精一杯です。

あなた：どうしたら、仕事楽しくなりますかね？

格差拡大、働き方や熱意でも

学習時間の変化をみると、高所得層のみ、コロナ禍の下で週1.5時間と、コロナ禍前の0.8時間からほぼ倍増している。

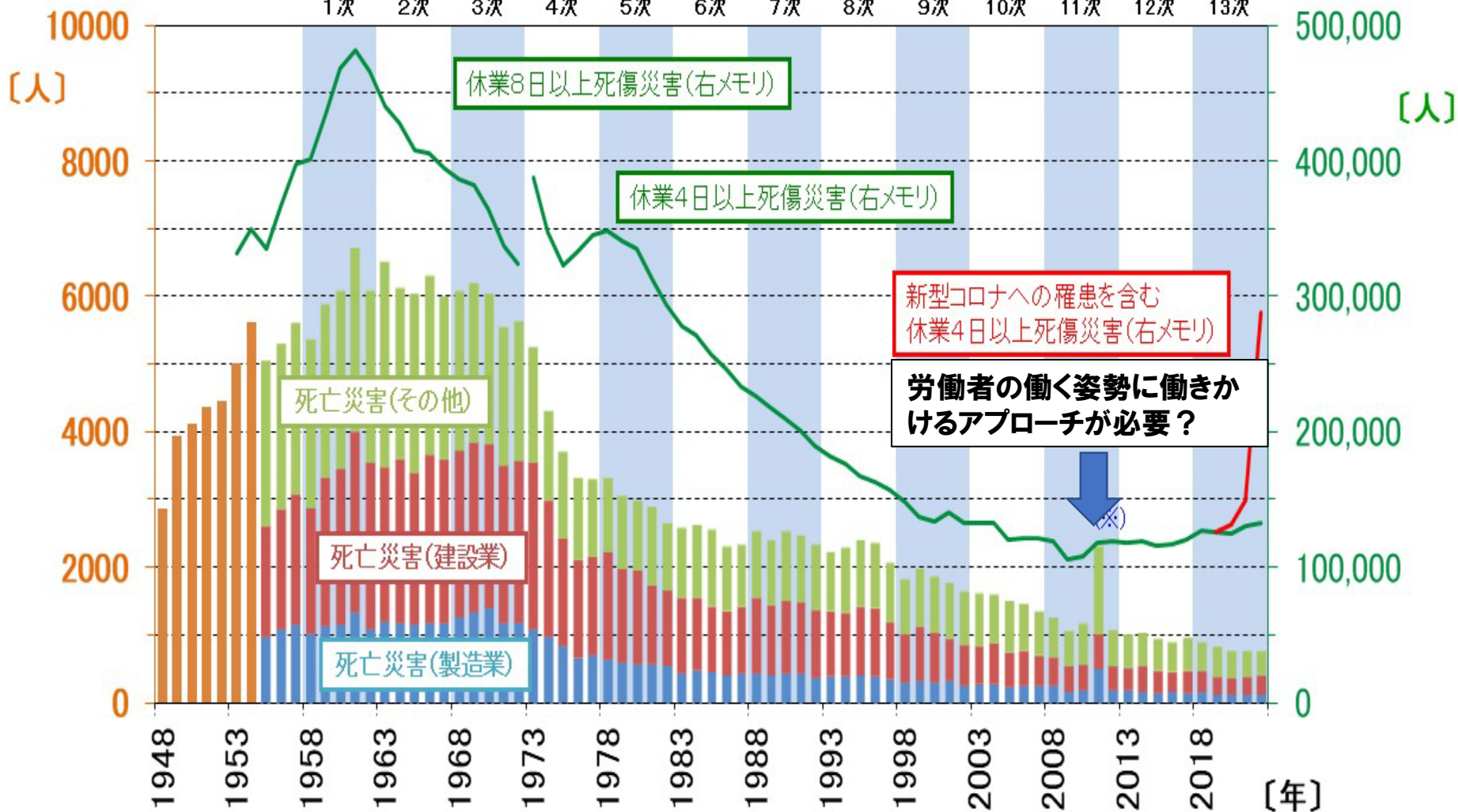
著作権の都合上、図は当日の講演映像のみで供覧いたします。

格差拡大、働き方や熱意でも ポストコロナの雇用
山本勲・慶応義塾大学教授
石井加代子・慶応義塾大学特任准教授
(日本経済新聞2021年9月23日)

労働災害発生件数の推移

労働災害防止計画

1次 2次 3次 4次 5次 6次 7次 8次 9次 10次 11次 12次 13次



※ 東日本大震災を直接の原因とするものを含んでいる。
厚生労働省WEBサイトの災害データ各年版より作成

ポストコロナ時代の働き方

レジリエンス

ジョブ・クラフティング

ジョブ・クラフティング(JC)の概念

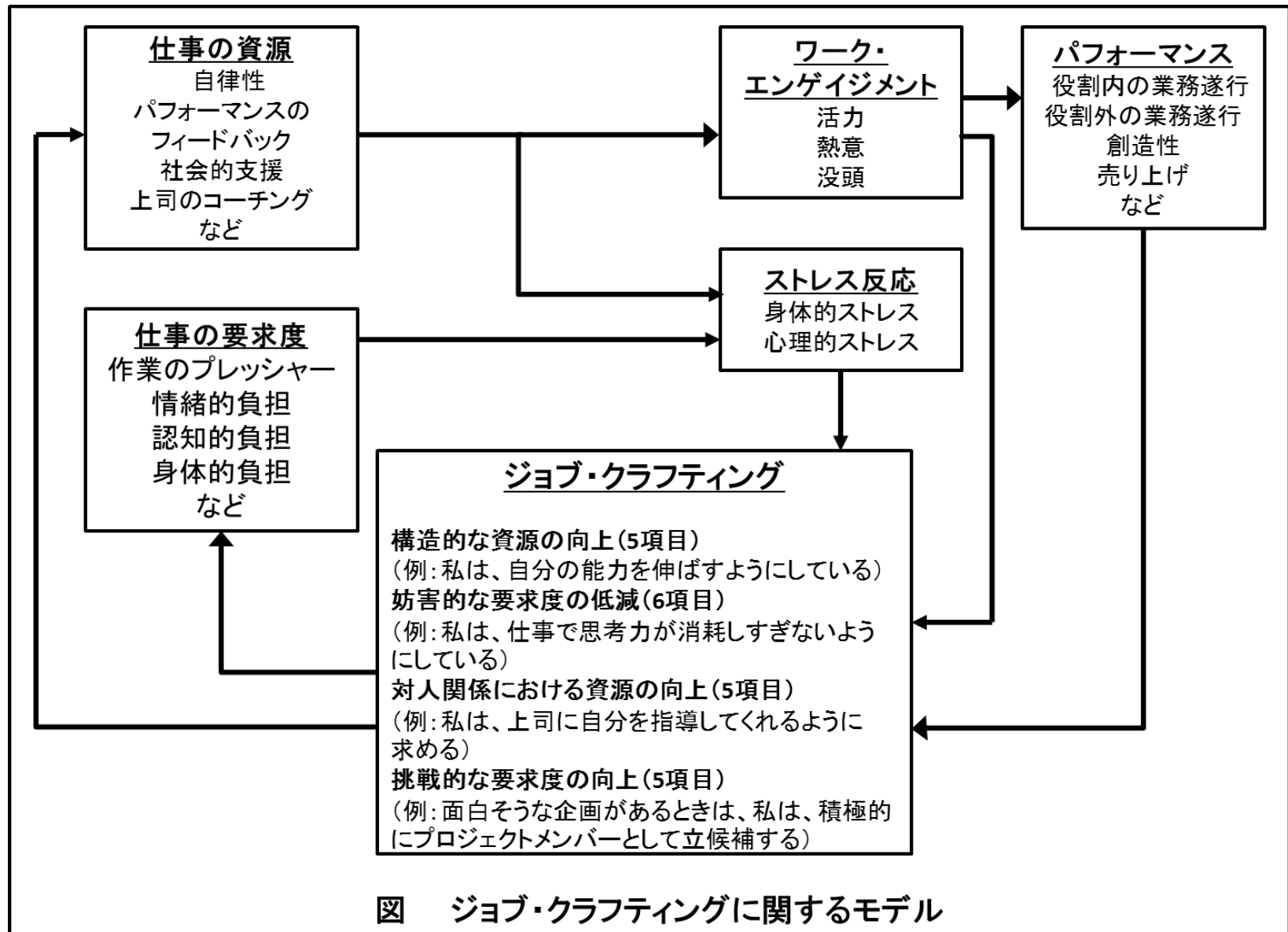


図 ジョブ・クラフティングに関するモデル

JCS日本語版(JCS-J)(1)

5件法:「まったくない」から「とてもよくある」

◆構造的な(仕事の)資源の向上

1. 私は、自分の能力を伸ばすようにしている。
2. 私は、自分自身の専門性を高めるようにしている。
3. 私は、自分で新しいことを学ぶようにしている。
4. 私は、自分の能力を最大限に生かせるようにしている。
5. 私は、仕事のやり方を自分自身で決めている。

◆妨害的な(仕事の)要求度の低減

1. 私は、仕事で思考力が消耗しすぎないようにしている。
2. 私は、自分の仕事で感情的に張り詰めないようにしている。
3. 私は、自分の感情を乱すような問題を抱えている人との関わりを、できるだけ減らすように仕事に取り組んでいる。
4. 私は、非現実的な要求をしてくる人との関わりをできるだけ減らすように、仕事を調整している。
5. 私は、困難な決断をたくさんしなくてもいいように、仕事を調整している。
6. 私は、一度に長時間にわたって集中しなくてもいいように、仕事を調整している。

JCS日本語版(JCS-J)(2)

◆対人関係における(仕事の)資源の向上

1. 私は、上司に指導をしてくれるように求める。
2. 私は、上司が私の仕事に満足しているかどうか尋ねる。
3. 私は、上司に仕事で触発される機会を求める。
4. 私は、仕事の成果に対するフィードバックを、他者に求める。
5. 私は、同僚に助言を求める。

◆挑戦的な(仕事の)要求度の向上

1. 面白そうな企画がある時は、私は、積極的にプロジェクトメンバーとして立候補する。
2. 仕事で新しい発展があれば、私は、いち早くそれを調べ、自ら試してみる。
3. 今の仕事であまりやることなくとも、自分に課された以上の仕事を率先してこなしている。
4. 私は、金銭的な報酬が追加されなくとも、自分に課された以上の仕事を率先してこなしている。
5. 私は、職務の様々な側面のつながりをよく考えることで、自分の仕事がさらに挑戦しがいのあるようにしている。

レジリエンスの測定

		あてはまらない まったく	あてはまらない かなり	あてはまらない やや	どちらでもない	あてはまる やや	あてはまる かなり	あてはまる とても
1	いったん計画をたてたら、それを最後までやり遂げる							
2	たいていの場合、何とかしてやっていける							
3	誰かほかの人よりも自分自身をあてにすることができる							
4	物事に関心を持ち続けることは大切なことだ							
5	もしそうせざるを得ないのなら、ひとりでやっていける							
6	人生で成し遂げてきたことに誇りを感じている							
7	たいていの場合、物事に冷静に対処する							
8	自分自身とうまくつきあっている							
9	1度に多くの物事に対処できると感じる							
10	決断力がある							
11	人生に意味があるということを疑問に思うことはめったにない							
12	焦らず忍耐強く物事に取り組む							
13	これまでに困難を経験してきたので、これからも困難を乗り越えられる							
14	自制心がある							
15	物事に飽きない							
16	たいていの場合、何か笑えることを見つけることができる							
17	自分自身に対する信念によって、つらいときを切り抜ける							
18	いざというときには、たいていほかの人から頼りにされる人間だ							
19	たいてい様々な角度から状況をみることができる							
20	自分がやりたいかやりたくないかということにかかわらず物事を行うことがときどきある							
21	私の人生には意味がある							
22	どうにもできないことをくよくよと考えない							
23	困難な状況にあるとき、たいてい苦境を抜け出す方法を見つけることができる							
24	しなければならないことをやるだけのエネルギーをもっている							
25	私のことを好きではない人がいても構わない							

Nishi D, Uehara R, Kondo M, Matsuoka Y. Reliability and validity of the Japanese version of the Resilience Scale and its short version. BMC Res Notes. 2010 Nov 17;3:310.

レジリエンスの重要性

逆境を跳ね返す力

逆境にうまく対処する力

逆境のなかで適応して
いくプロセス

危機・逆境

不適応的な対処

適応的な
対処

状況を変えられるとき
は状況を変える

状況を変えられないとき
は状況を受け入れる

悪循環

柔軟性

- ①その出来事を受け入れること
- ②その出来事を再評価し、失敗から学ぶこと
- ③ユーモア

安心と安全

コロナ禍で、安心、安全な職場を作るために何ができるか、一人一人の意識、行動の大切さについて一緒に考える職場環境の醸成が大切。



働きやすい職場環境とは？

本人

- ◆ 見えない同僚、上司のことを信用できますか？
- ◆ 感じているストレスのことを言語化することが出来ますか？
- ◆ 同僚、上司に助けを求められますか？
- ◆ 仕事上のスキルはどの程度ですか？
- ◆ 職場の人間関係・コミュニケーションは良好ですか？

職場

- ◆ 職場環境(仕事の量、裁量度、残業時間 等)は良好ですか？
- ◆ 職場内のストレスの程度は良好ですか？
- ◆ 職場内のコミュニケーションは良好ですか？
- ◆ 職場内に「助け合う風土」はありますか？
- ◆ 管理職の「働き方に制約のある部下」への姿勢はどうですか？

会社

- ◆ 会社の従業員の健康に対する意識はどうですか？
- ◆ 経営層は在宅勤務に対して前向きですか？
- ◆ 会社は、多様性のある職場風土に対して前向きですか？
- ◆ 「働き方に制約のある従業員」に対しての施策はありますか？
- ◆ 労務管理の姿勢は性善説ですか？

持続可能性

産業保健職のサポート

インターセクターアプローチ



求められるスキル、経験、知識の多様化、高度化



多職種連携が不可欠



国内メンタルヘルステック カオスマップ 2023

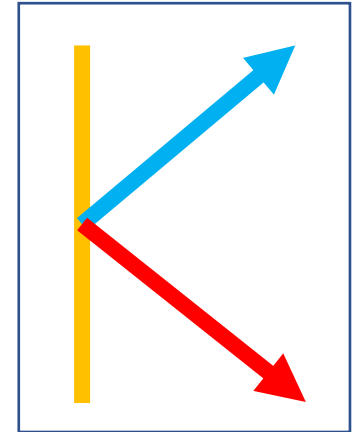
<p>セルフヘルプ / 心理教育</p>	<p>カウンセリング</p>	<p>メディテーション</p>	<p>企業向け (EAP)</p>	<p>企業向け (産業保健)</p>
<p>ジャーナリング</p>	<p>VR</p>	<p>アセスメント</p>	<p>ロボット / ハードウェア</p>	

作成：メンタルヘルステック研究会 2023年5月8日版

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000017.000043787.html>

まとめ：今後の課題

- 健康・安全格差への対応
- 自律的産業保健への対応
- 学際的な研究の推進とエビデンスの創出
- 複雑化・多様化する「労働」への対応
- 産業医の量と質：質の適正な評価
- 小規模事業場への産業保健サービスへの展開
- 健康管理に関する民間のイノベーションの取り込み



社会の変化に対応することが求められる産業医
(制度)に対する期待とは？

「医師」としての矜持：ボトムアップの視点を忘れない！

ご清聴
ありがとうございました

