

組合掲示板 掲載用



安全衛生に関するUAゼンセンや行政などの活動情報

UAゼンセン 安全衛生トピック

【2025年12月号】
発行：UAゼンセン労働条件局

2026年度標語 「大丈夫！」自分のルールは 事故の元
12月度標語 決めたこと 守る勇気と続ける努力 ルールを守ってゼロ災害

2026年度 秋の労働安全衛生セミナー 開催報告

11月12日(水)
ゼンセン本部会館 2F

1. 職場におけるこころの健康づくりについて～労働者の心の健康保持増進のための指針～

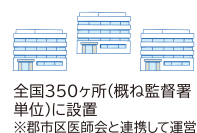
講師：厚生労働省 労働基準局 労働衛生課 メンタルヘルス対策係長 中村 瑛一氏



労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律(令和7年法律第33号)の概要

	ストレスチェック	集団分析・職場環境改善
50人未満の事業場	努力義務→義務	努力義務
50人以上の事業場 産業医選任(義務)	産業医又は外部委託 外部委託の場合、1人当たり数百円から千円程度*	50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制、実施方法についてマニュアルを作成
50人未満の事業場	外部委託 1人当たり数百円から千円程度*	労働者のプライバシーが保護の観点から、原則、外部委託を推奨
ストレスチェック	産業医又は外部委託 外部委託の場合、1人当たり数百円から千円程度*	全国350ヶ所の地域産業保健センターの体制を強化、登録産業医が面接指導を無料で実施
医師の面接指導	産業医又は外部委託 外部委託の場合、高ストレス者1人当たり2万円程度*	監督署への報告義務は課さない
監督署への報告	実施結果の報告義務	

2025年5月の労働安全衛生法の改正により、50人未満の事業場においてもストレスチェックの実施が義務化され、施行日は2028年5月(見込み)となっています。また猶予期間があるものの、専門知識を持つ担当者の不足や業務の煩雑さ等が課題となっており、限られた人的・経済的リソースの中で対応を進めなければなりません。それまでの間に円滑に対応できるよう、厚生労働省ではマニュアルの作成および地域産業保健センターによる体制拡充などの支援策が講じられる予定です。50人未満事業場では、労働者のプライバシー保護の観点から原則として外部委託が推奨され、医師の面接指導は全国350ヶ所の地域産業保健センターで無料で受けられるよう、体制が整えられています。



地域産業保健センター(地産保)

- 労働者数50人未満の小規模事業場の事業者や労働者を対象として、登録産業医等による産業保健サービスを無料で提供。
- 健康診断結果についての医師からの意見聴取
- 高ストレス者、長時間労働者に対する医師の面接指導
- 保健指導等
- 個別訪問による産業保健指導 など

2. 平和堂グループ労連 ファイブスター労働組合における事例紹介

講師：石原中央執行委員長



●戦略1:団体受験による「心の土台」づくり

「メンタルヘルスマネジメント検定Ⅲ種」の団体受験です。この検定はセルフケアに関する知識が中心となっており、当たり前の知識を職場全体に広めることが目的です。正しい知識を持った人が増えることで心の健康を守る文化づくりこそが真ゴールです。

●戦略3:AIを活用した「次世代社員ケア」

テクノロジー活用(BOOST)
AIとコーチングでストレス対処力を向上させ、成長と不調防止を両立させます。認知行動療法に基づいた自律的なセルフマネジメントを支援し、組織全体のエンゲージメント向上を図ります。

●戦略2:ストレスチェック制度への積極的関与(労働組合が担う3つの重要な取り組み)

匿名性確保と不利益取扱いの監視

ストレスチェック制度において最も重要なのが匿名性の確保です。検査結果は労働者本人に直接通知され、本人の同意がなければ会社に結果を提供することはできません。また、事業者が、面接指導の申出や検査結果の提供に同意しないことを理由に、労働者に不利益な取扱いを行うことは法律で禁止されています。労働組合は、これらの秘密が不正に入手されたり、不利益な取扱いが行われたりしないよう、法令遵守(コンプライアンス)の観点から監視し、労働者を守る役割を果たしています。

制度設計への労使協議と合意形成

制度の導入にあたっては、運用方法やプライバシー保護の方針について、衛生委員会などで労使が協議し、合意形成を図る必要があります。労働組合は、労働者の不安や疑問を解消するため、実施体制や結果の取扱いに関して積極的にルール作りに関与し、制度の信頼性を高める橋渡し役を担います。透明性の高い制度設計により、労働者が安心して参加できる環境を整備しています。

職場環境改善への働きかけ

ストレスチェックは「測るだけ」で終わっては意味がありません。労働組合は、職場全体のストレス状況を把握する集団分析(努力義務)も結果を活用し、現場の実態に基づいた具体的な職場環境の改善策を企業に提案する役割を果たします。

ただし、集団分析の結果を開示する際、10人未満の集団については、個人が特定されるおそれがあるため、全員の同意がない限り、結果の提供を受けないよう配慮することも重要な関与です。

3. メンタルヘルス一次予防対策としての参加型職場環境改善活動の進め方

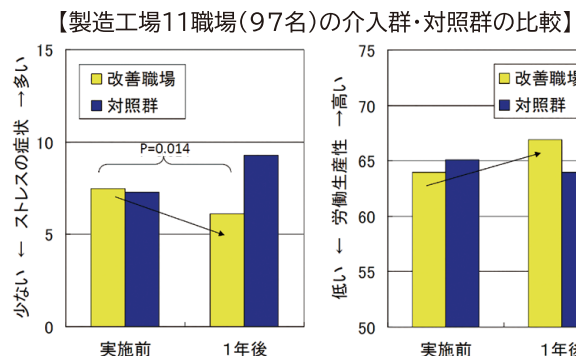
講師：公益財団 大原記念労働科学研究所 特別研究員・医師 佐野 友美氏



参加型職場環境改善活動とは…

「現場が主体となって、幅広い視点から職場を見つめ直し(振り返り)、すぐにできる改善項目に着目して職場全体で活動を積み重ねていく取り組み」です!

参加型職場環境改善活動がメンタルヘルスに及ぼす影響 (Tsutsumi et al. 2009)

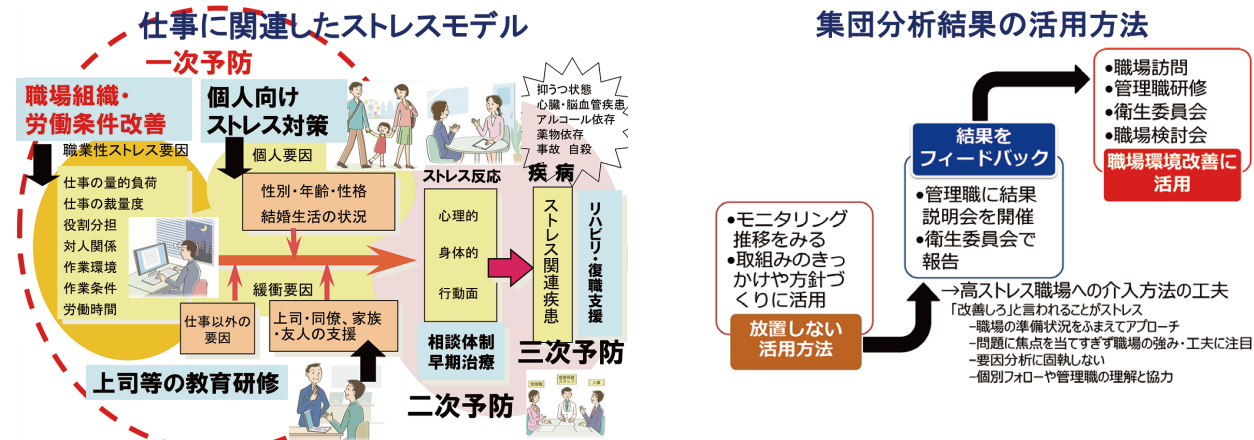


- ・職場環境改善の効果に関する研究では、約半数の研究で健康指標の改善が見られ、特に複数の対策を組み合わせることで効果が高くなることが立証されています。
- ・現場参加型職場環境改善がメンタルヘルスに良い影響を及ぼすことを示す研究(左図)もあります。
- 具体的には、①現場の状況に即した対応 ②自己コントロール感の向上 ③参加と対話によるコミュニケーション向上が挙げられています。

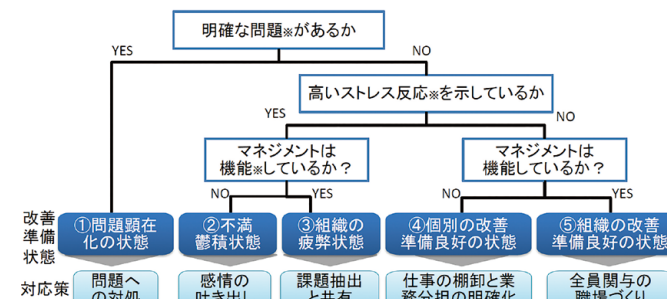
メンタルヘルス対策に関する職場環境改善の重要性

- メンタルヘルス一次予防対策としての職場環境改善の重要性が高まっている
- 職場環境改善がメンタルヘルスに及ぼす有用性について科学的根拠を示す様々な研究調査が報告されている
- 職場のストレス要因について多様な視点から職場を振り返り、職場主体で職場環境改善を進めることが、職員の健康向上に寄与している

職場環境等に関連する様々なストレスモデルおよびストレスチェック後の職場環境改善活動



職場環境改善準活動における事前準備および対応策



※「明確な問題」メンタルヘルス不調による休職を繰り返す人がいて周囲が対応に困っている、人間関係のこじれがあるなど、協働作業を行う前に解決することが必要問題。

※「高いストレス反応」ストレス調査などにより、職場全体で疲労感、イライラ感、不安感、抑うつ感、活気の低さなどが見られている状態。

※「マネジメントの機能」普段の聞き取り、人員配置状況、ストレス調査による上司の支援指標などから総合的に判断(上司が多忙で席にいない、部下の数が多すぎる、分散職場、上司の専門分野でない業務などではマネジメントの機能が低下しやすい)

ストレスチェック制度を契機とした参加型職場環境改善

- 職場環境改善はストレスチェック制度の目的を達成するための重要な対策として位置付けられている
- 集団分析結果の活用方法については様々なものがあり、職場の状況に応じて無理なく進めることが重要である
- 集団分析結果に偏りすぎず、契機として職場の強みを確認する・職場の意見を引き出す場として職場環境改善を活用していく