

ページ	見出し等	行	修正箇所	修正内容
1	学習のねらい	3行目	仕事への適応不全や	仕事への不適応や
6-7	1) 職場における相談活動の始まり	下から 6行目	「その後、この種の…」 以降を差し替え	その後、この種の公的な調査は継続的に行われていないため、企業数の把握は困難であるが、メンタルヘルス対策に限っていえば、近年徐々に中堅中小企業でも相談制度が整いつつあるといえよう。「労働者健康状況調査」(厚生労働省、5年毎に調査)によれば、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所のうち「専門スタッフがいる」事業所は、2007年52.0%から2012年61.8%と増加している。これを事業所別にみると、1,000人以上では横ばいだが、999人以下で5～10ポイントの増となっている。 労働政策研究・研修機構の「職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査」(2010)でも、メンタルヘルス対策を実施している事業所のうち「労働者からの相談対応窓口の整備」を行っているところは55.7%となっている。
40	3-1-1 傾聴とは	5行目	「準拠枠」のあとに追加	準拠枠(内的照合枠、内的準拠枠)
108	5-3-7 認知療法	図の下 3行目	「ソクラテス対話法」に続くカッコ内	(うまくいっているところを強調するなど、クライアント自ら発見に至る質問法)
168	b. 愛着の形成	12-13行目	内定活動モデル	内的作業モデル
187	図8-1 主な心理検査(矢田部ギルフォード性格検査の内容)		試行的向性	思考的向性
230-242	10-1 労働者のメンタルヘルスに関する事業者の法的責任			(別紙抜き刷り参照)
246	10-3 過重労働対策とメンタルヘルス		(節の末尾に追加)	ところで、2014年6月に、過労死等防止対策推進法(平成26年法律第100号)が成立した。施行日は公布日から6月を超えない範囲で定められることになっている。 この法律は、「過労死等」を「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」と定義し、国は過労死等の防止のための対策を効果的に推進する責務を有することを定めた。事業主には、国と地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力する努力義務が課された。 国と地方公共団体は、過労死等の防止のための対策として、調査研究の推進、啓発活動の展開、相談体制の整備、民間団体の活動に対する支援を行うことが規定された。
258	10-6 職場における自殺対策	見出しの下 2-3行目	「30,000人を超える状態が…」以降	30,000人を超える状態が続いたが、2012年には30,000人を下回り、2013年は27,283人でさらに減少した。
259	図10-4 自殺者の推移	出典	(警視庁の自殺統計…)	(警察庁の自殺統計…)

ページ	見出し等	行	修正箇所	修正内容
264	10-7-1 守秘義務	見出しの下 4-6行目	「その第1項の規定は、」 から「その第2項は」の前 まで	法令上の規定としては、刑法第134条の「秘密を侵す罪」の条文が広く知られている。その第1項の規定は、「医師、薬剤師、医薬品販売業者、助産師、弁護士、弁護人、公証人、又はこれらの職にあった者が、正当な理由がないのに、その業務上知りえた人の秘密を漏らしたときは、6月以下の懲役又は10万円以下の罰金に処する」である。その第2項は、
281	2) 家族に説明する際にも「事例性」をこころがけ	下から1行目	産業保健推進センター	産業保健総合支援センター
296	2) 精神医学の診断名・診断分類	下から3行目	近々、DSM-Vが公表 される予定で	2013年には、DSM-5が公表され、
299	2) うつ病・躁うつ病(双極性障害)の疾病概念 の変遷	見出しの下 14行目	最近のDSM-IV-TR では、	DSM-IV-TR(2000)では、
308	1) 心身症とは	見出しの下 2行目	発症する身体症状	発症する身体疾患
370	13-3-2 一般熟練と企業特殊熟練	見出し		13-3-2 一般的熟練能力と企業特殊熟練能力
370	13-3-2 一般熟練と企業特殊熟練	見出しの下 5行目	企業特殊能力	企業特殊熟練能力
376	13-4-2 人事管理の俯瞰図	見出しの下 2行目	「等級制度」以降	「資格制度(企業内の格付け)」「賃金制度」「評価制度」「人事異動」「人材育成(教育訓練)」がある。
377	図13-4 人事制度6つの視点		丸数字追加	①トップの想い・経営理念、②あるべき組織像、③期待する人材像、④企業内の格付け、⑤賃金制度、⑥評価制度
378	図13-5 賃金の構成		手当のうち「勤務」「精皆勤」	「精皆勤」につづくカッコを「勤務」の後に移動。 勤務(役付、特殊作業など)
431	d. 正社員と非正社員間の差別の禁止—パートタイム労働法	下から5行目	「正社員への転換を促す こと」以降	正社員への転換を促すこと(13条)、③正社員と同視すべき短時間労働者に対し差別的取扱いをしないこと(9条)などである。差別的取扱いの禁止(③)の対象となる「正社員と同視すべき短時間労働者」は、④正社員と職務の内容(業務内容と責任の程度)が同じで、⑤雇用関係が終了するまでの全期間において職務の内容と配置の変更の範囲(人事異動の有無と範囲)が正社員と同じと見込まれる者を指し、この2要件を満たす場合には、賃金、教育訓練などすべての労働条件について、正社員と差別的な取扱いをしてはならない。 また、2014年改正法により、短時間労働者と正社員との間の不合理な待遇の相違を禁止する規定(8条)も定められた。この不合理な待遇の相違の禁止規定は、有期契約労働者に対する不合理な労働条件の相違の禁止を定めた労働契約法20条と同じ性質をもつ原則規定である。
461	a. 消極的労働市場政策—失業手当	見出しの下 6行目	90日から330日	90日から360日