

職場のメンタルヘルス対策の現状等

1 労働者の状況等

労働者健康状況調査（平成19年）によると、「仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者」の割合は約58%にも上り、また、「過去1年間にメンタルヘルス上の理由により連続1か月以上休業又退職した労働者がいる事業場」の割合は約8%となっている。

さらに、我が国全体の自殺者は、平成10年以降12年連続して3万人を超えているが、このうち、「勤務問題」が原因・動機の一つとなっている者は約2,500人となっている。

こうした状況の中で、精神障害等による労災請求件数は、平成17年度656件から平成21年度1,136件、労災支給決定件数は平成17年度127件から平成21年度の234件へと増加している。この要因としては、うつ病等に対する国民の理解が浸透し、適切に診断に結びつく事例が増加したこと、厳しい経済情勢や職場環境の変化等が影響を与えていることが考えられる。

2 事業場の取組状況

心の健康対策（メンタルヘルス対策）に取り組んでいる事業所の割合は、労働者健康状況調査によると、約24%（平成14年）から約34%（平成19年）へ増加しているが、未だ約7割の事業場が取り組んでいない状況にある。

事業場が対策に取り組んでいない理由としては、「専門スタッフがない（約44%）」、「取り組み方が分からない（約42%）」、「必要性を感じない（約29%）」、「労働者の関心がない（約8%）」となっている。

3 メンタルヘルス不調の要因等

労働者のメンタルヘルス不調については、職場の要因のみならず、家庭等の職場以外の要因によるものもあり、また、これらが複雑に影響し合う場合も多いとされている。また、長時間労働、深夜労働等の労働により、メンタルヘルス不調の悪化する場合や精神障害が発生する場合がある。こうしたことから、職場におけるメンタルヘルス不調については、基本的には作業に関連した疾患として対応すべき側面があると言える。

一方で、メンタルヘルス不調は、身体疾患と比較して「知られたくない」という特別な要素があるため、その取扱いについては個人情報

護等を含めて極めて慎重な対応が必要とされる。

4 メンタルヘルス対策の強化について

こうした状況等を踏まえると、メンタルヘルス不調者が早期に適切な対応が受けられるような新たな枠組みの導入により、職場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進すべきである。