

メンタルヘルス不調の把握及び把握後の対応等の現状

1 労働者のメンタルヘルスの状況

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58%にも上っており、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か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場」の割合は8%である。さらに、神経症があるとする労働者も0.6%と5年間で3倍に増加している。

これらの状況は広範な業種において事業場規模にかかわらず見られる。

精神障害等による労災支給決定件数は平成16年度130人から平成20年度の269人と最近の5年間で倍増している。

また、我が国全体の自殺者は、近年、3万人を超えており、そのうち、約2500人が勤務問題を原因・動機の1つとして自殺している。

2 一般定期健康診断におけるメンタルヘルス不調の把握等の現状

(1) 「既往歴の調査」及び「自覚症状及び他覚症状の有無の検査」

常時使用する全労働者を対象にした労働安全衛生法第66条第1項に基づく一般定期健康診断には「既往歴の調査」、「自覚症状及び他覚症状の有無の検査」などの項目があり、メンタルヘルス不調※から生じる症状も含む場合がある「自覚症状及び他覚症状の有無の検査」の具体的な手法は、医師の判断にゆだねられている。

※ 労働者の心の健康の保持増進のための指針においては、メンタルヘルス不調は精神及び行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいうとしている。

また、「既往歴の調査」は、メンタルヘルス関係の既往歴を調査対象から除外していない。

(2) メンタルヘルス不調者を把握した場合の措置

ア 健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者については、労働安全衛生法においては、医師が就業上の措置について意見を述べ、事業者は、当該意見を勘案し、その必要があると認めるときは、

当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮などの措置を講じるとされている。

イ また、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」においては、

① 事業者は、異常所見者に関して意見を述べる医師（当該医師は産業医が適当としている。）に対して、就業上の措置の必要性の有無、講ずべき措置の内容等について意見を求めること、

その際、健康診断の結果のみでは労働者の身体的又は精神的状態を判断するための情報が十分でない場合は、労働者との面接の機会を提供することが適当であること、

② 事業者が医師の意見に基づき就業上の措置を決定する場合は、あらかじめ労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めること、

③ 衛生委員会等への医師等の意見の報告などを求めている。

ウ さらに、労働安全衛生法においては、事業者は、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る労働者に対して、医師又は保健師による保健指導を行うよう努めるとされている。

エ 一般定期健康診断において、①健康診断を行う医師に労働者がメンタルヘルス不調の自覚症状があることを申し出た場合、②労働者には明確にメンタルヘルス不調の認識はないが、自覚症状等を記入する調査票によりメンタルヘルス不調及びその疑いがあると判断される場合などメンタルヘルス不調を把握する場合があります、その際の労働安全衛生法に基づく事後措置の徹底を通達により指導している。

3 健康診断以外におけるメンタルヘルス不調の把握と対応

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」においては、職場におけるメンタルヘルス不調への気づきを促進するため、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、労働者の家族による気づき等、このための支援等を図るとしている。

ストレスチェック等を利用して労働者個人のメンタルヘルス不調を

早期に発見しようとする場合には、専門的知識を有する者による面談を実施するなど適切な評価ができる方法によること、事後措置の内容の判断には医師の指導の下、問題を抱える者に対して事後措置を適切に実施できる体制が存在していること等を前提として実施することが重要であるなどとしている。