

職場のメンタルヘルス対策に関する最近の取り組み

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

1 職場のメンタルヘルスの現状

平成19年労働者健康状況調査（厚生労働省）によると、職業生活等において強い不安、ストレス等を感じる労働者は約6割に上っており、また、メンタルヘルス上の理由により連続1カ月以上休業または退職した労働者がいる事業場は7・6%となっています。このような状況を背景として、精神障害等による労災支給決定件数は増加傾向にあり、平成20年度は269件になるなど高水準を維持しています。

また、昨今の経済情勢の悪化等の影響により、仕事の質・量、職場の人間関係を始めとした職場環境等の悪化、これに伴う心の健康問題を抱える労働者の増加が正規・非正規を問わず危惧される状況にあります。

2 職場のメンタルヘルス対策

職場のメンタルヘルス対策については、労働安全衛生法等の一部を改正する法律（平成17年法律第108号）の施行、「労働者の心の健康の保持増進

のための指針」（平成18年3月31日健康保持増進のための指針公示第3号。以下「指針」という。）の策定等により、その充実が図られてきました。また、平成20年度を初年度とする第11次労働災害防止計画においては、「メンタルヘルスについて、過重労働による健康障害防止対策を講じた上で、労働者一人ひとりの気つきを促すための教育、研修等の実施、事業場内外の相談体制の整備、職場復帰対策等を推進することにより、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合を50%以上とすること」を計画の目標として掲げており、厚生労働省では、行政運営の重点施策と位置づけて取り組みを進めています。

(1) 都道府県労働局、労働基準監督署の取り組み

厚生労働省では、平成21年3月、当面のメンタルヘルス対策の具体的な推進について（平成21年3月26日付け基発第0326002号）を都道府県労働局長あて通達し、メンタルヘルス対策の確かな推進について指示しています。

この通達では、都道府県労働局、労働基準監督署が事業者を指導する際、①事業者の強いリーダーシップはもとより労働者も積極的に協力し組織的な取り組みを行わせること、②具体的な取り組みに当たっては、指針に基づき個々の事業場の実態に即した取り組みを着実に実施させることを基本的な方針として明記しています。

都道府県労働局、労働基準監督署が行う事項の概要は次のとおりです。

ア 事業場に対する指導等の実施

企業及び事業場のトップに対し、メンタルヘルス対策の重要性等について説明を行うとともに、率先して取り組むよう指導等を実施します。また、精神障害等による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策を含め、個別事業場に対する指導等を実施します。

イ 業界団体等の自主的活動の促進

業界団体、地域団体・労働団体・労働災害防止団体等に対し、教育研修の合同実施等、自主的な活動を行

うよう指導します。地方労働審議会等の場を活用してメンタルヘルス対策の重要性の説明等を実施します。

ウ 支援事業の活用

事業場の取り組むべき課題に応じて、事業場に対し国が行う各種支援事業を教示します。メンタルヘルス対策支援センターが行う相談・支援事業の勧奨を行います。

エ 関係行政機関等との連携

地方公共団体の地域保健主管課、自殺対策主管課、保健所、精神保健福祉センター等の関係行政機関との連携を促進します。地域産業保健センター、各医師会、労災病院その他の医療機関や相談の専門機関等と連携した取り組みを行います。

(2) メンタルヘルス対策支援センターの取り組み

厚生労働省では、地域におけるメンタルヘルス対策を支援するための中核機関として、各都道府県に「メンタルヘルス対策支援センター」を設置し、職場におけるメンタルヘル

入対策を総合的に推進しています。

メンタルヘルス対策支援センターは、平成21年度は都道府県産業保健推進センター内に設置されており、本年度、その機能を大幅に拡充し、主として次の業務を実施しています。

ア メンタルヘルス対策の周知や情報の提供

事業場が行うメンタルヘルス対策について、ホームページ、説明会の開催等により周知を図るとともに、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(平成21年3月改訂)等に基づいて、事業場における職場復帰支援プログラム等について、周知、助言等を行います。

イ メンタルヘルス対策・職場復帰支援に関する相談対応

職場復帰に係る労務管理、円滑な職場復帰支援等、予防から復職までの各過程における事業者及び労働者等からの相談に対して、各種相談機関等の教示、相談機関等の地域資源との連携を図るなど、総合的窓口対応を行います。

ウ 事業場のメンタルヘルス対策の取り組みに対する支援

事業場等からの求めに応じて、専門家が事業場を訪問し、心の健康づくり計画の策定、事業場内体制の整備、メンタルヘルス教育の実施等、

具体的な支援を行います。

エ メンタルヘルスに関係する事業場外資源の紹介・教示

一定の要件を満たすメンタルヘルス相談機関の登録、登録された機関の公表、紹介を行います。

オ 関係行政機関等とのネットワーク形成・連携

事業者、産業医、事業場内メンタルヘルス担当者、衛生管理者等の産業保健スタッフ、関係医療機関、相談機関、都道府県の精神保健福祉センター等の地域の関係機関及び関係団体等と事例検討会・交流会を開催します。

* なお、メンタルヘルス対策支援センターの業務内容は、以下のホームページから閲覧できます。
<http://www.tokugou.go.jp/sampo/dea/index.html>
 * 14ページに一覧表を掲載しております。

(3) 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」の改訂

厚生労働省では、メンタルヘルス不調者の職場復帰を促進するため、職場復帰支援に関する新たな経験や知見を踏まえ、平成21年3月、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(平成16年策定)を改訂し公表しています。

改訂された手引きにおいては、主治医と産業医等の産業保健スタッフとの間で十分な連携を行うこと、ま

た、「試し出勤制度」等を導入する場合には、人事労務管理上の位置づけ等について労使間で十分に検討を行い、あらかじめルールを定めておくこと等、休業前の段階、病気休業開始及び休業中の段階等、労働者の職場復帰の各段階において、職場復帰支援に関する新たな経験や知見を踏まえ、適切な対応が行われるよう主として次の変更を行っています。

ア 休業前の段階

心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場に復帰し、業務が継続できるようにするためには、職場復帰支援プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業の開始から通常業務への復帰までの流れをあらかじめ明確にすることが重要であることから、これらを基本的考え方として明記しました。

イ 病気休業開始及び休業中の段階

病気休業期間中においても、休業者に接触することが望ましい結果をもたらすこともあることから、この場合には、精神的な孤独、復職できるかという不安、今後のキャリア等で本人が不安に感じていることに関して、十分情報を提供することが重要であることを明記しました。

ウ 職場復帰の決定までの段階

主治医による職場復帰の判断は、

病状の回復の程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多いことから、職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことに留意すべきことを明記しました。

職場復帰前に「試し出勤制度」を導入する場合は、その人事労務管理上の位置づけ等についてあらかじめ労使間で十分に検討しておくとともに、事業場であらかじめルールを定めておくことを明記しました。

エ 職場復帰後の段階

心の健康問題がどのような状態であるかの判断は、多くの事業場にとって困難であること、心の健康問題を抱えている労働者への対応は、ケースごとに柔軟に行う必要があることから、主治医との連携を図ることを明記しました。

* なお、改訂版の職場復帰支援の手引きは、以下の厚生労働省ホームページから閲覧できます。
<http://www.rhlw.go.jp/bunya/roudoukiun/anze/neisei28/index.html>

3 おわりに

厚生労働省では、経営トップに対する指導、個別の事業場に対する指導、メンタルヘルス対策支援センターによる支援等を通じ、各事業場において、心の健康問題の予防から職場復帰まで、各段階における対策が着実に実施されるよう努めていきたいと思います。