

## 労働者の心の健康問題について

昨今の企業間競争の激化、企業の能力主義、成果主義の導入などによって、労働者の受けるストレスは拡大する傾向にあります。仕事に関して強い不安や悩み、ストレスを感じている労働者は60%を超えています。また、業務によるストレスが原因で精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災請求が行われるケースも近年、増加しています。

心の健康問題は労働者とその家族だけではなく、職場や企業にも大きな影響を与えます。そして、心の健康問題による休職は、1年以上の長期に及ぶ場合も往々にしてありますし、職場復帰も難しいものです。

企業にとって貴重な戦力である労働者が休職すれば、それは大きな損失をもたらしますし、小さな事業所であれば、事業そのものが立ち行かなくなることも考えられます。

さらに、労働者が業務に起因して精神疾患に罹患したり、自殺した場合などには、使用者が安全配慮義務違反によって損害賠償を請求されることもあります。

大阪府では、これまで、中小企業に対して融資をはじめ様々な支援に取り組んできました。しかしながら、企業にとって最も重要な労働者の健康管理、特に、メンタル面での支援は十分ではなかったのではないのでしょうか。このような観点から、企業に働く労働者の健康管理、特に、メンタルヘルスの問題についてお尋ねします。

Q1 まず、企業に働く労働者の心の健康問題、精神疾患の実態等について教えていただきたい。

A1 (労政課長)

国の独立行政法人労働者福祉機構の大阪産業保健推進センターが平成17年に実施したアンケート調査(「休職から職場復帰体制の現実と課題」)では、平成12年度から16年度の5年間に精神疾患で休職した例は、回答のあった468事業所において、337名から1190名へ増加し、約3.5倍となっている。そのうち、うつ病が約60%を占め、5年間に約4.9倍にも増加している。15%の事業所では自殺者が出ている。

休業期間は、1か月以上が45.3%、うち1年以上は14.6%と、休業は長期に及んでいる。

Q2

お答えいただいた「大阪産業保健推進センター」の調査では、うつ病となった労働者が5年間に5倍近くにも増加しています。長期休業者や自殺者の発生など、心の健康問題が極めて深刻な状態にあり、早急に取り組むべき重大な課題となっていることが浮き彫りとなっています。

それでは、この心の健康問題について、企業はどのように取り組んでいるのか、特に、中小企業の取組はどうなっているのか、お尋ねします。

## A 2（労政課長）

厚生労働省が5年ごとに実施する「労働者の健康状況調査」の平成14年の結果によると、カウンセリングの実施や事業場外の専門機関の活用などの「心の健康対策の取組み」については、1000人～5000人未満の事業所では90.6%の事業所で取り組まれているが、事業所規模が小さくなるほど取組みが遅れ、30～49人の事業所では26.6%、10人～29人の事業所では20.2%の事業所ですら取り組まれていない。

また、「心の健康対策に取り組んでいない理由」については、「専門スタッフがない」が46.1%、「取組み方がわからない」が39.9%、「労働者の関心がない」が30.2%、「必要性を感じない」が26.9%、「経費がかかる」が19.9%となっている。

## Q 3

お答えの「労働者健康状況調査」によりますと、スタッフなどの体制が整っていないことや、事業主・労働者双方のメンタルヘルスについての理解が十分ではないことから、事業所、特に小規模な事業所では取組みが進んでいない現状が明らかになっています。

まず、「専門スタッフがない」、「取組み方が分からない」という点についてどのような取組みがなされているのでしょうか。

## A 3（労政課長）

常時50人以上を雇用する事業所については、労働安全衛生法に基づき、事業主が産業医を選任し、心の健康対策を始めとする労働者の健康管理を行っているが、産業医の選任義務のない50人未満の中小零細企業については、府内に13か所ある地域産業保健センターが健康相談や助言・指導等を行っている。

事業所の希望に応じ、医師や保健師が訪問し、メンタルヘルスについての助言や労働者からの相談に継続的に取り組んでいる。

## Q 4

心の健康対策への「労働者の関心がない」といった、メンタルヘルスについての理解が十分ではない点についてはどうでしょうか。

メンタルヘルス対策は重要な問題であり、これらの事業所について、心の健康対策に取り組むよう支援していく必要があります。

それでは、府としてどのように取り組んでいかれるのか。また、地域産業保健センターなどの他機関との連携はなされているのでしょうか。

#### A 4 （労政課長）

府としては、メンタルヘルスに関するセミナーを府内5か所において実施している。職場のメンタルヘルスに関する基礎知識と対応方法、先進的な取り組み事例の紹介、精神障害等の労災認定など、事業主や労働者双方に対する心の健康対策に関する周知・啓発に取り組んでおり、平成18年度のセミナー参加者数は413名となっている。

開催に当たっては、地域産業保健センターをはじめ、地元市町村、商工会議所・商工会、労働基準監督署等、専門機関や関係機関との連携のもと実施している。講師には、地域産業保健センターからメンタルヘルス対策に詳しい医師を、また、労働基準監督署からは労災認定の点から職員を派遣いただくとともに、商工会議所・商工会からは、先進的な取り組みを行っている事業所の紹介を受けるなどし、連携・協力を図っている。

Q 5 次に、労働者の職場への復帰についてお尋ねします。

労働者が精神疾患によって、やむを得ず休職に至った場合には、病状が回復した後、職場にスムーズに復帰できるよう、使用者が十分に配慮することが必要です。

しかし、先ほどの調査でも明らかなように、使用者のメンタルヘルスについての理解が十分ではないため、業務の見直しや人事管理上の配慮が行き届かず、再休職などの問題が生じていると聞いています。このような場合にも対応する必要があると思いますが、どうでしょうか。

#### A 5 （労政課長）

平成16年に厚生労働省から「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰の手引き」が公表されているが、先ほどの大阪産業保健推進センターの調査ではこの手引きを参考にしている企業は6割にも満たない状況にある。

このため、今後、心の健康問題についての啓発を行うに当たっては、**予防面だけではなく、職場復帰にも力点をおき、取り組んでまいりたい。**

また、休職した労働者や家族からの職場復帰についての相談については、本府総合労働事務所においても対応しているところであるが、今後とも、地域産業保健センターと連携し、きめの細かいアドバイスに努めてまいりたい。

Q 6

大阪府では、優遇税制や助成措置など、大企業に対する施策は充実していますが、中小零細企業への対策、特に、健康問題等に対する支援は弱いと言わざるを得ません。

特に、心の健康問題による休職者や精神疾患に罹患する労働者の急増は、企業経営や、労働者の人材活用という点からも大きな問題でありまして、速やかな対策が必要です。府として、事業所の取り組みを一層バックアップする体制を築いていくことが望まれます。

本年には再度、5年に1度の厚生労働省の「労働者健康状況調査」が行われます。しかし、残念ながら、これは全国調査であり、調査項目も限られ、中小零細企業の心の健康対策の実態を把握するものとはなっていません。

このため、大阪の中小零細企業者が、「心の健康対策」としてどのような点で困っているのか、どのような支援が必要なのか、行政に何を求めているのか等についての調査を実施することによって、その実態を把握して、企業の心の健康問題の取組みを支援する必要があると思っておりますがどうでしょうか。

#### A6（労政課長）

中小零細企業における健康対策、特に、心の健康対策に対する取組みは遅れており、行政として支援していくことが必要である。

このためには、ご指摘のとおり、中小零細事業主が心の健康対策についてどのようなことで困っているのか等の調査を行い、実態を把握することが重要である。

このため、公労使の有識者で構成し、そのときどきの労働政策上の問題点を審議・提言している「大阪府産業労働政策推進会議」等において、来年度のテーマとして取り上げるなど、その実態の把握に努め、府としてどのような取り組みができるのか検討してまいりたい。