

メンタルヘルス対策

誰でもかかる可能性のある“こころの病気”

最近、「優秀な社員がうつ病になり、休職・退職するケースが増えて困っている」という声をよく聞きます。企業競争の激化にともない、負荷が重くなっており、仕事におけるストレス要因が増大しています。そのようなストレスにさらされ続けた場合、うつ病や適応障害などの精神疾患（こころの病気）を発病することがあります。そのために、労働衛生の一環として、企業や健康保険組合などで、メンタルヘルス対策への取り組みが年々増加しています。

厚生労働省が5年ごとに実施して

いる「平成22年 労働安全衛生基本調査」によると、「メンタルヘルス上の理由により連続1か月以上休業した労働者がいる事業所の割合は5.9%（前回2.6%）、退職した労働者がいる事業所の割合（新規調査項目）は2.8%となっており、いずれかがいる事業所の割合は7.3%となっています。これらは事業所規模が大きい（従業員数が多い）ほど、その割合が高くなっています。また、連続1か月以上休業し、その後、職場復帰した労働者がいる事業所のうち、職場復帰に関するルールの有無については「職場のルールはなく、

その都度相談している」が56.7%と最も多くなっていて、「明文化された職場のルールがある」は2割にすぎません。

こころの病気で病院に通院や入院をしている人たちは、国内で323万人にのぼる（平成20年）と言われます。日本人のおよそ40人に1人の割合で、生涯を通じて5人に1人がかかるともいわれています。

特別な人がかかるものではなく、誰でもかかる可能性のある病気です。その兆候が感じられた場合は、早めに、専門機関に相談することが必要です。

メンタルヘルス上の理由により退職、休業及び休業後復帰した労働者がいる事業所及び職場復帰に関するルールの有無別事業所割合

厚生労働省：平成22年「労働安全衛生基本調査」

(単位:%)

区分	事業所計	退職者・休業者				職場復帰に関するルールの有無				
		労働者による連続1か月以上の休業	メンタルヘルス上の理由による連続1か月以上の休業	月間以上の休業	理由不明による連続1か月以上の休業	明文化された職場のルールがある	明文化された職場のルールがない	明文化された職場のルールは不明	職場のルールは不明	不明
平成22年 (事業所規模)	100.0	7.3	2.8	5.9	3.7	(100.0)	(21.6)	(21.5)	(56.7)	(0.2)
1000人以上	100.0	89.1	43.9	90.3	84.5	(100.0)	(70.6)	(14.2)	(15.3)	(-)
500～999人	100.0	76.1	27.4	72.5	59.0	(100.0)	(50.8)	(24.2)	(25.0)	(-)
300～499人	100.0	61.4	19.8	58.3	40.3	(100.0)	(41.5)	(20.8)	(37.5)	(0.2)
100～299人	100.0	33.4	11.6	30.4	20.6	(100.0)	(30.9)	(15.8)	(52.6)	(0.8)
50～99人	100.0	13.2	3.7	11.4	7.3	(100.0)	(20.9)	(15.2)	(63.9)	(-)
30～49人	100.0	10.1	4.4	8.5	4.8	(100.0)	(10.4)	(21.2)	(68.4)	(-)
10～29人	100.0	3.3	1.5	2.2	1.3	(100.0)	(5.2)	(32.0)	(62.7)	(0.1)