

企業のメンタルヘルス対策

～早期発見・早期介入・早期治療・職場復帰まで～

◆ メンタルヘルスとは？

メンタルヘルス（心の健康）とは、本来は精神衛生を意味し、精神の健康保持・増進と精神障害の予防・治療等が中心になっていました。

ストレスには心の健康と身体的疲労が関係していることからメンタルヘルスの目的は心身の健康保持・増進といえます。

◆ 職場環境の変化とメンタルヘルス

IT化、グローバル化の進展、日本型人事制度の崩壊などにより職場環境は大きく変化しました。これらは働く人の心と体にさまざまな影響を与えており、企業には正しい知識と理解、対策が求められています。

◆ 多様化するうつ病

専門によると、気分が病的に落ち込む病気が「うつ病」（心の病）でうつ状態を繰り返すのが単純性うつで、うつ状態と躁（そう）常態が交互に訪れるのが双極性障害（躁うつ病）で、うつの大部分は単純性うつであるといわれます。それも「現代型」（規範意識の希薄さから発症するもの）が目立つという。

WHO基準により日本での調査によると16人、女性は男性の2倍一生に1度は罹病するという。厚労省の調査によると05年の患者数は92.5万人。睡眠障害によるわが国の損失は年間3.5兆円との試算もある。私どもの事務所でもうつ病による傷病手当金の請求が毎月結構な数に上っています。

◆ 企業にうつ病対策が求められている理由

- ① うつ病患者の増加
- ② うつ病による生産性の低下
- ③ 安全配慮義務（RM）
- ④ 精神障害による逸失利益の請求
- ⑤ 企業イメージの低下（自殺者が発生するなど）
- ⑥ 多額の賠償金の請求（訴訟を起こされるなど）

◆ メンタルヘルスの重要性の認識

うつ病は難しい病気であり、家庭・企業・地域が一体となって支援する環境づくりが不可欠です。

メンタルヘルスの重要性を認識し、内部の保健指導者、管理監督者などが協力し早期発見から職場復帰までのシステムを構築することが必要であり、うつ病の治療には、経過の変遷に応じて、目標や対応策を変えていくことが大事です。

◆ 生産性を向上させるために

企業も働く人も共通認識のもと、健康的な職場環境、生活環境を整えることによってより高い生産性を維持することができます。良好な人間関係が一次予防になります。

◆ 企業の支援策～まず基本方針を確立しておく～

従業員が健康を損なった場合、その回復に向けて企業がどう支援するのか・・・その基本方針を定めて、安全衛生委員会などを通じて従業員に周知しておくことが重要。これはうつ病に限らないが、事例によって対応が異ならないようにする。先進事例を参考にする。

◆ メンタルヘルス計画の推進

- ① 部下の心的ストレスへの気づき。対処方法に関する教育（管理者対象）
- ② ストレス、メンタルヘルスに関する基礎的教育（全従業員対象）
- ③ 外部講習会への参加（保健衛生担当者など）
- ④ 心理相談員などの資格取得（同上）
- ⑤ 睡眠教育の実施
- ⑥ 外部支援機関への委任によるメンタルヘルスに関する健康調査の実施
要注意・要相談の対象者には心理相談を促す。個人情報保護する。
- ⑦ 求職者の復職プログラム作成（本人が診断書を提出、主治医の判断、産業医・精神科の医師との本人面談（人事担当者・家族が同席）
- ⑧ 復職時は必要に応じて「リハビリ出勤」を認めるなど。

◆ 予防対策 ^{がポイント}（指針）の要約

- ① 個人レベルの予防対策・・・適切な睡眠の管理を行うことが最も重要。十分な睡眠が取れない状態が続くことは、うつの大きなきっかけとなる。従業員自身のセルフケアが大切である。睡眠障害や食欲低下などの症状に対して

「いつもと違う」を気づき自主的に産業医や保健師、産業保健スタッフに相談する。

- ② ラインによるケア・・・管理監督者の声かけ・・・遅刻・欠勤が続いたり、作業能率の低下など「いつもと違う」様子の部下に対し管理監督者が声をかけたり、産業保健スタッフへの相談を進める。
- ③ 従業員及び管理監督者へのメンタルヘルス教育の実施・・・普段から行う。
- ④ 産業医が確認する。うつ状態であるかどうかを確認し最終判断は専門医師に委ねる。

(2008/12/06)

※[労働者の心の健康の保持増進のための指針]

