

昨今では、職場環境や過重労働等により心の病（＝うつ病）となり、休職を余儀なくされる社員が増加しておりますが、業務能率の低下、ミス・重大な事故の発生、労働日数の損失、訴訟など、企業運営に大きな影響を与えるかねない状況となっております。予防策につき下記ご報告申し上げますので、今後の課題として、ご検討材料にして頂けると幸いです。

うつ病とは

うつ病の実態と現状

公務員のデータにはなりますが、ここ10年で傷病による休職者の数が2倍に増え、休職者数に占める精神性疾患による休職者数の割合が、4割から6割にまで増えており、休職理由の中でも「うつ病」が第1位となっております。

うつ病と使用者責任

うつ病の主原因の一つとなる過重労働に起因する自殺の最も有名な裁判である「電通事件」では、会社側に2億円近い賠償金の支払いが発生しており、場合によっては、会社の存続すら危ぶまれます。過重労働の他、職場内での心理的負荷（ストレス）、セクハラまたはパワハラに起因する精神障害において、安全配慮義務違反がある場合には、契約不履行責任による損害の全額を会社側が賠償する責任が発生するリスクが生じます。

従来型うつ病と現代型うつ病

従来型は本来のその人の性格（真面目で几帳面、仕事熱心等）による「内因」と過重労働や職場の人間関係等による「外因」が複雑に絡み合って発症してきましたが、現代型のうつ病の原因は、当事者本人の心構えによるものが大きいものとされ、「仕事の時だけうつになる」「休職中なのに趣味の活動は活発」「休職中も同僚や上司に迷惑をかけている」という認識に乏しく、権利ばかり主張する、「他罰的で、すぐ会社や上司のせいにする」「自分はうつ病だと公言することに抵抗を感じない」等、会社側の対応が一筋縄ではいかずに苦慮するケースが増えてきております。この現代型うつ病のタイプは「自己愛」、「プライド」の意識がとても強いため、自分個人の価値観やルールなどと、社会の一般的なルールなどとの違いにストレスを感じることが原因のようです。故に、ちょっと上司に怒られたり、嫌な仕事をさせられたりするだけで、憂うつになる傾向があります。

うつ病対策

発症前のサイン

うつ病と診断される前には、必ずと言って良いほど行動面、身体面にその予兆が現れています。従来型のうつ病であれば、労働時間や仕事量の負担の軽減、配置転換による職場環境の改善等により発症を抑えられるケースもあるため、上司や人事担当者が、間接的に救いを求めているサインにいち早く気づくことができれば、大事に至らないケースも多々あるものと思われます。

【行動面の予兆】

- ・欠勤、遅刻、早退が増え始めた
- ・業務上のミスが目立つようになり、能率も落ち残業が増えてきた
- ・対人関係においてイライラ感や孤立感が見受けられる
- ・勤務時間中にトイレに立つ頻度が増える
- ・睡眠不足、食欲不振のようだ
- ・暴力的になり、トラブルが増えた
- ・ギャンブルやアルコールに依存しているようだ 等

【身体面の予兆】

- ・精密検査をしても異常が見られないのに、めまい、吐き気、下痢、微熱、動悸、頭痛、腹痛等がある
- ・胃潰瘍、十二指腸潰瘍になった

・じんましん、円形脱毛症の症状が出た 等

また、現代型うつ病であれば、根本的な自己愛性パーソナリティーや社会性の欠如などを認知させることや社会性を身につけさせる事が重要になるため、仕事面での配慮の他、根気よく「育てる」気構えのもと、コミュニケーションをはかっていくことも、発症を抑える効果があるものと思われます。気を遣いすぎると、プライドが高い部分などもありますので、ますます心を閉じてしまうことがあります。できるだけ自信を持たせてあげるような気遣いが必要になります。

社内コミュニケーションの活用

うつ病は気配りやコミュニケーションの乏しい職場で起こりやすい為、職場内でのコミュニケーションの機会を増やし、日頃から上司が部下を見守るような関係づくりがポイントになるものと思われます。

例：会議で各メンバーが発言する機会を増やす 毎日5分間の昼礼を開く 等

産業医の利用

発症前のサインが確認できた段階で、一刻も早く産業医や精神分野の専門医の面接を受けさせることが重要になります。

社外の心理相談窓口の利用

社員の心の問題に対するケア、予防、治療、カウンセリングを外部団体に委託することも効果が期待できます（EAP：従業員支援プログラム）。上司がフォローや対応の仕方の相談を専門家より受けることができるほか、従業員や従業員家族も外部の専門家にカウンセリングを受けることができるなど、幅広いサービスを受けることが可能です。

うつ病チェック診断の利用

厚生労働省のストレスチェック、EAPなどの無料診断を利用することも効果が期待できるものと思われます。

<http://kokoro.mhlw.go.jp/hatarakukata/tool.html> （厚生労働省：こころの耳）

社内での啓蒙活動や社内相談窓口の設置

産業医と連携した安全衛生委員会等による社内での啓蒙活動の実施や、社内での相談窓口設置なども、少なからず効果があるものと思われます。

休職期間中の取り扱い

休職期間が長期にわたる場合には、必ず月に1回は事務連絡のためだけに家庭訪問か電話をしてあげることが重要です。従業員の回復状態の確認をお願いいたします。

復帰に向けての取り扱い

復帰の決定

主治医の診断書を提出させ、併せて産業医の意見に基づき、「会社」が復職させるか否かを最終的に判断する形が望ましいものと思われます（会社には従業員に対する安全配慮義務があるため）。

基本的には、休職前の職務に従事させることが望ましいのですが（新たな職場環境においては、精神的な負荷がかかる為）うつ病の原因が職場環境にあるなどの場合には、配置転換等も視野に入れる必要があります（従業員を交え、要相談）。また、主治医の診断書に「軽微な業務につき、就業可」とある場合にも、上記のような配慮が必要になってきます。

復帰後の勤務について

主治医や産業医の意見を参考にしながら、復帰プログラムを策定します。復職の目途が立った段階でリハビリ勤務（「ためし復職」とも呼ばれます）を試行し、半日勤務または1日数時間で、週あたり数日からといった出勤形態にすることが望されます。一定期間のリハビリ勤務の後、次に少しずつ勤務時間を延長していき、フルタイム勤務に近づけていきます。そして業務内容も段階的に増やしていきます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei28/dl/01.pdf>

（厚生労働省：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）

以上