

誌上相談室 Q&A

【テーマ】

増加する“心の病気” 従業員がメンタル不調になった 時に企業が取り組むべきポイント



うつ病などメンタルヘルス障害はこの15年間で大幅に増加しています。精神疾患で医療機関を受診している方は100万人以上（厚生労働省患者調査）、また潜在的うつ病患者は300万人を超えると推定されており、企業の大きな経営課題になってきています。

メンタル不調者は、これまで「責任と権限のアンバランス」が生じている30代～40代に多い状況でしたが、最近では10代～20代にも広がっており、特に「職場の人間関係」がストレスの最も強い要因となっています。

1. メンタル不調の従業員への対応

Q1 遅刻や欠勤を繰り返すなど、メンタル不調が疑われる従業員へは、どのように対応すればよいのでしょうか？

A まず原因を聞くことです。単に、「遅刻をすることがそれほど問題ではない」と考えている場合もあります。しかし、心身の不調による不眠が原因でしたら、治療が必要と思われるため、医療機関の受診を勧めてください。また受診を嫌がる場合は「会社は従業員の生命、心身の健康に配慮する義務がある（安全配慮義務）ことを伝え、場合によっては家族や友人と連携を図り、受診を勧めることも必要です（この場合本人の同意が必要）。

Q2 メンタル不調で会社を休む、または休んだ従業員へはどのように対応すればよいのでしょうか？

A 必要な療養期間を明記した診断書を提出してもらいます。診断書は機微の個人情報ですので、担当者を決め、健康管理以外に利用しない、情報漏えいをしないよう管理が必要です。次に連絡担当窓口を決め、休業に際しては会社の制度を説明し「病気を治すことが最優先であること、休業中の給与や復職に関すること、不安があれば連絡すること」などを説明しておきます。

2. 企業・組織としての対策

Q3 会社としては、どのように取り組めばよいのでしょうか？

A1 まず、心の病気がどのようなものか知ることです。うつ病は、多忙や不安、

人間関係などによるストレス等をきっかけに、脳内物質セロトニンなどの分泌が異常をきたすことで、精神的・身体的な症状が現れる病気と言われています。「甘え病」「精神的に弱いから」などといった誤解やイメージを解消し、知ることで適切な対応が可能になります。うつ病への対策や知識の習得には、全国47都道府県にある産業保健総合支援センターで行っている、専門家による研修（無料）などの活用もお勧めします。

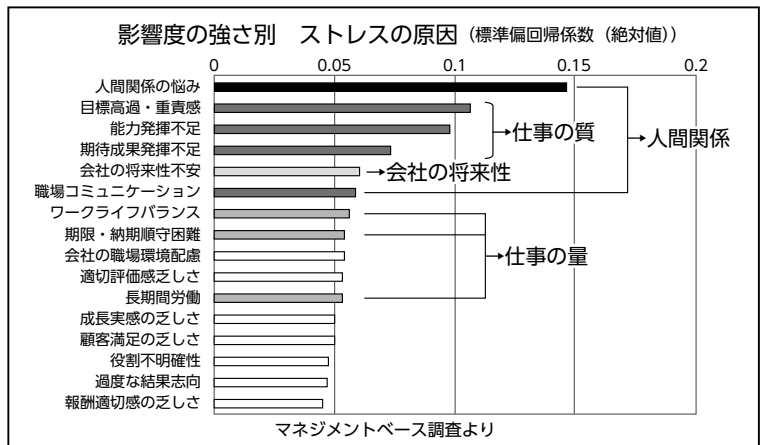
A2 ストレスやメンタルヘルスに関する4つのケアがあります。

- (1) ストレスなどを正しく理解・対処するため本人が行う「セルフケア」
- (2) 職場環境改善や相談対応等を上司などが行う「ラインケア」
- (3) 支援計画立案などを社内スタッフが行う「スタッフによるケア」
- (4) 医療機関などが行う「外部の専門家によるケア」

これらを上手に活用するのも良いでしょう。

A3 就業規則などを整備することで、トラブルを未然に防ぐことも重要です。

例えば、医療機関の受診を促す根拠を示すことで、治療に専念させることができます。また、休職や復職の規定をきちんと定めておけば、復職後の再発等にも明確な基準をもって対処できます。診断費用や休職中の社会保険料などの負担について整理しておくのも良いでしょう。こうしたことで、本人と企業、双方の不安はかなり解消されます。就業規則や社内制度の整備については、社会保険労務士などの専門家や商工会議所へご相談ください。また、厚生労働省で運営する「ここ



橋本 利男氏

特定社会保険労務士・
医療労務コンサルタント
当所エキスパート・バンク登録専門家
パートナーズ橋本社会保険労務士事務所
(仙台市泉区)

「回答」
参考サイト：こころの耳 (厚生労働省)
<http://kokoro.mhlw.go.jp/>
「の耳」というサイトもご覧いただくと
参考になると思います。