

職場のメンタルヘルスをめぐる関連機関の現状 第62回

中小企業での「うつ」を避け 垣根を越えた連携が始まった — (一社) 産業精神保健機構の取組み —

松岡康彦

I. 機構設立の経緯

中小企業で職場からの「うつ病」を防ごうと、産・学・士業が連携した組織「一般社団法人産業精神保健機構」が神奈川県相模原市で発足した。

厚生労働省によると、今やうつ病患者は全国で110万人にのぼり(図1)、20年前と比べると3倍以上に膨れ上がっている。これまで「四大疾病」とされてきた脳卒中、がん、心筋梗塞、糖尿病に、新たにうつ病などの精神疾患が追加される状況である。企業にとって、職場でうつ病を出さないためのメンタルヘルス対策は喫緊の課題となっている。しかしながら、実情はどうか。大手企業と比べると、中小企業のメンタルヘルス対策はまだ十分でない。2015年末から始まった「ストレスチェック制度」は、年1回のストレスチェックを企業に義務付ける制度だが、対象は従業員50人以上の企業(事業場)に限られており、比率が多い50人未満の中小企業は除外され、中小企業は事実上の“盲点”になっている。しかし、ただでさえ従業員が少ない中小企業で精神疾患を抱える従業員が続出したら大変な事態になりかねない。仕事は回らず、それこそ事業の存続問題に発展する可能性さえある。

当機構は、そんな危機感から地域の中小企業と

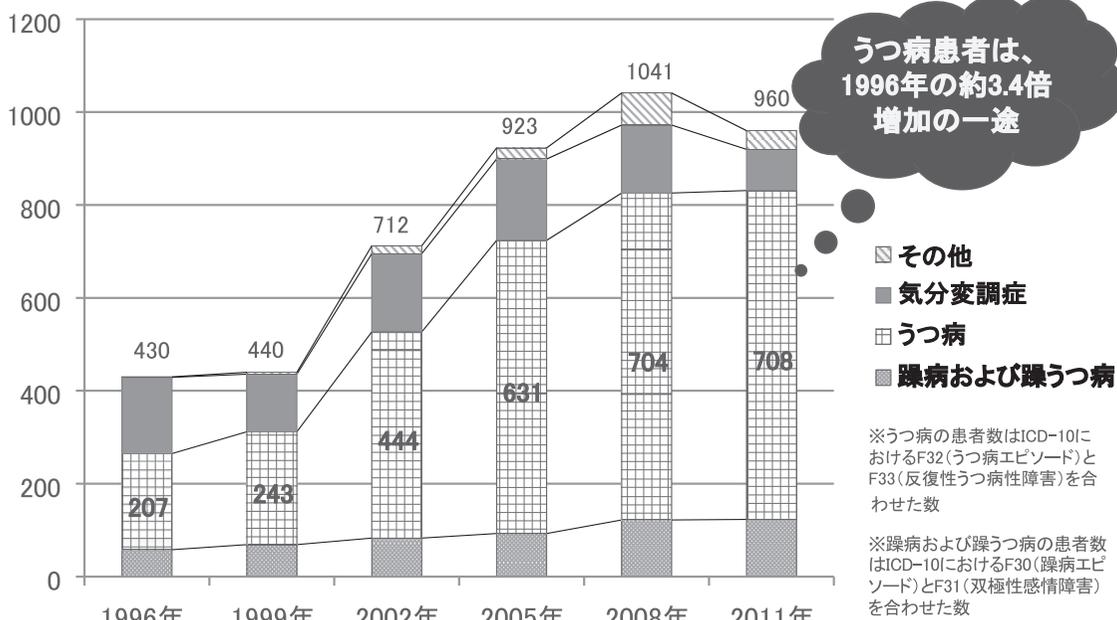
社会保険労務士、産業精神保健の専門家らが発起人となり設立された。会員企業数は工業系企業を中心に初年度30社程度を目指している。

当機構の発起人で代表理事を務める筆者は、市内で自動車関連の試作メーカー「湘南デザイン株式会社」を経営する。数年前から「うつ病」を理由に休職する従業員が相次いだことから、精神疾患について高い関心を持つようになった。そして経営の合間に勉強を続け、精神保健福祉士の資格を取得した。また、筆者が同じ中小企業の社長仲間たちと話していると、「うちにもうつ病の休職者がいる」という悩みを打ち明ける社長が多いことに気づいた。“ならば、まずは自分たち経営者が精神疾患についての知識を深めよう”ということになり、士業や精神保健の専門家の協力を仰ぎ機構の設立につながっていった。中小企業は社長のトップダウンの会社が多いため、社長が関心を持たないとメンタルヘルス対策は成り立たない。

II. 機構の主な活動

当機構では、メンタルヘルスに関する活動の中心は教育、とくに経営層への教育が重要と考えている。そこで機構が本部を置く相模原商工会議所の会員向けに講演会を実施している。そこでは、企業経営者に対してうつ病の理解、うつ病を持つ

[千人]



出典：患者調査

図1 気分障害患者数の推移

(H26 地域・職域連携推進事業関係者会議『職場におけるメンタルヘルス対策の推進について』より)

た社員への対処法などを解説するセミナーを実践している。

また、企業のメンタルヘルス対策を支援するために、商工会議所内に相談窓口を設置している。完全予約制で、企業からのSOSに精神保健福祉士が対応している。経営者から寄せられる相談の中には、“そもそも「うつ」のない職場環境を作るには何をすべきか”というものが圧倒的に多い。加えて、“うつ病に罹患し精神科に通院している社員がいるが、セカンドオピニオンを聞きたい”との声も寄せられる。うつ病患者に対して、通常は精神科医から薬が処方されるが、当機構では、精神科医と連携していることから、多剤併用などの問題が認められた場合には、減薬指導も含めたセカンドオピニオンサービスを行っている。もちろん、本人と十分に話し合い、主治医と相談した上で実際の薬剤変更を行うようにしている。

さらに、うつ病で休職した社員が発生した場合、当機構の専門家を職場に派遣し、当該社員との複

数回の面談によりうつ病に関連した職場要因について探り、職場からもじっくりとヒヤリングし、経営者に報告するとともに、本人、職場、経営者が一緒になって職場復帰に向けて話し合う機会を設け支援をしている。また、必要に応じて、心理士による認知行動療法を行うこともある。当機構で特徴的なのが「早い職場復帰」を目指して支援活動をしている点である。おおむね1ヵ月以内を目標に上記のサポートを行う。これまでの実績では平均3回程度のサポートで職場復帰しており、なかには1回のサポートで復帰した人もいる。このほか、長期間、うつ病で自宅にこもっている社員については、当機構の専門家が外出の同伴サポートをしている。最近の例で言えば、ある企業でうつ病を発症して、長期間家に引きこもっている社員に対し、神奈川・江ノ島への外出をサポートしたところ、普段は感じることでできない刺激(海の明るい雰囲気)に接して引きこもり脱出のよい機会になっている。なお、女性に対しては、

女性の専門家が対応している。

Ⅲ. 中小企業間の出向制度も視野

一方で、産業精神保健の専門家によると、休職する際は「うつ病」の診断を受ける人が多いが、経験的には、このうち7～8割はうつ病ではなく、実は「適応障害」にあたるという。職場環境や仕事内容などを変えてあげれば、精神科医療だけに頼らなくともうつ病克服につながる可能性は少なくないのだ。また、相模原市内で多くの企業を担当している社会保険労務士によると、ある企業でうつ病に罹患して退職した労働者が、別の企業に転職したとたんイキイキと働いている姿をみることは決して稀ではないと言っている。

こうした現状を受けて、現在当機構が検討しているのが会員企業間の人材交流だ。現在の職場の中にさまざまな問題が生じており、十分なパフォーマンスを発揮できていない労働者がいた場合、他の会員企業への出向を打診し、本人にとって出向先が最適とあれば、そのまま転籍できる仕組みを目指している。こうした取組みによって、適応障害からうつ病に至ってしまう労働者を少しでも減らせればと願っている。もちろんこうした取組みには多くの困難も伴うが、多くの中小企業

は深刻な人材不足に悩まされており、その意味でもこうした人材交流の可能性を探る意義は極めて大きい。こうした仕組みは全国でも初めてだと聞いている。会員企業の人材交流を進めるために必要なことは、経営者間の連携とメンタルヘルスに対する理解の深化である。当機構では、定期的な勉強会と同時に、会員企業同士が強い信頼関係を築けるよう頻繁な情報交換会にも力を入れていく計画である。

おわりに

現在、当機構では「相模原市内および近隣市町村の企業の職場におけるうつ病社員を半減させる」ことを目的に活動を進めているが、今後は市内において職場でのうつ病社員がどの程度減ったのかを定量的に分析できるような手法を検討している。前述したが、中小企業にとっては、うつ病社員の発生は死活問題に等しい。中小企業は人数が少なく、一人ひとりの業務の役割が多い。そのため、社員が一人でも欠けてしまうと、他の社員が多くの業務量を背負うことになり、さらなるうつ病を生んでしまう危険性がある。当機構の活動によって、うつ病の社員ができるだけ少なくなることを祈っている。