



産業保健体制②

産業保健体制構築で効果的なメンタルヘルス対策を！

2008年10月30日、トヨタ自動車グループの大手自動車部品メーカーの男性社員が、長時間労働などが原因でうつ病を発症したとして、同社や出向先だったトヨタ自動車に損害賠償を求めた訴訟の判決で、名古屋地裁は業務の一部と発症との因果関係を認め、両社に計約150万円の賠償を命じた。また、同年4月には大手電器メーカーの管理職だった女性社員のうつ病が過重労働によるものとする判決が東京地裁であった。メンタルヘルス不調の原因が業務や過重労働によるものであるという労災認定や訴訟判決が目立つ中、企業はリスクを最小限に抑える体制構築が望まれる。それが、今回解説する産業保健体制の任意部分である。

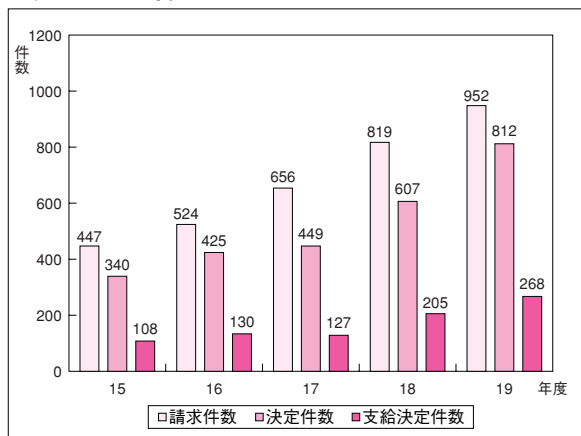
アクタスマネジメントサービス株式会社
社会保険労務士 森崎 和敏

法定部分のみの産業保健体制では不十分!?

前号では図表1の産業保健体制の法定部分について解説した。今号では企業が任意に実施する任意部分について解説する。

今回解説する任意部分の「任意」とは法律的な強制力はないという意味で「任意」としている。しかし、実際は任意部分の施策を全く行わない場合、企業が負うリスクが大きくなる。特にメンタルヘルス対策については、過重労働によるうつ病の労災認定件数が毎年増加している現状をふまれば、企業としても何らかの施策を実施すること

図表2 精神障害等に係る労災請求・決定件数の推移



厚生労働省ホームページより

図表1 産業保健体制の項目

法定部分(従業員50人以上)	50人未満任意	組織体制	1. 産業医 2. 衛生管理者 3. 衛生委員会 4. 安全委員会※特定業種のみ	
	法定部分	健康管理	5. 過重労働対策 6. 健康診断	
任意		規則	7. 就業規則・休職規程	
		メンタルヘルス対策	8. 精神科顧問医 9. メンタルヘルス研修 10. 休職・復職プログラム 11. 組織診断 12. 相談体制	
			健康作り	13. メタボ対策 14. 健康教育

は不可欠である。

増え続けるメンタルヘルス絡みの労災

世の中の動きや訴訟等でメンタルヘルス不調の労災認定が増加しているのは明らかだが、実際にどれくらいの件数が増えているのだろうか。

数字にして見るとそれが顕著に表れている。厚生労働省発表の資料によれば、過去5年で精神障害等による労災認定件数は大幅に増加し続けており、平成19年度では平成15年度の倍以上の労災請求及び認定がされている(図表2参照)。

何らかの対策をしなければこの数字は今後も増え続けるだろう。厚生労働省でもこの結果を受け、義務化はしていないものの、多くのメンタルヘルス対策に係る指針を発表している。

具体的な体制とポイント

以下具体的な体制構築のポイントを解説する。

8. 精神科顧問医

精神科医との顧問契約は特に法律で義務付けられてはいないが、心の健康管理ができる顧問医がいることにより、社員の精神的な健康増進や労災による精神疾患の発生予防が実現できる。

産業医の専門分野が精神科であれば、産業医がその役割を担うことも可能であるが、企業の産業医は、従業員の健康管理や緊急時対応など内科・外科的な分野を求められることが多い。したがって、産業医は内科または外科の経験者を選任し、顧問医として精神科医と契約することが望ましい。

★精神科顧問医の重要性

例えばメンタル不調者が発生した場合、その担当医は患者の回復を優先して就業判断を行う。従業員が完全に就業できない場合であっても職場をリハビリの場として考え、就業可能と判断するケースが少なくない。このため、従業員は休職・復職を繰り返し、戦力にならず、企業は労災認定を恐れてその繰り返いを認めざるを得ないという事態に陥る。

そこで企業側の立場を理解して就業判断できる顧問医がいることでこういった事態を防ぐことができる。また、過重労働面談も精神科医が実施することにより精神疾患を未然に防ぐことが出来る（本誌1月号 p.90参照）。

9. メンタルヘルス研修

メンタル不調者の発生を防ぐ為には、知識を深める必要がある。メンタルヘルスに関する研修を実施することで従業員の理解を深め、メンタル不調者の発生予防が期待できる。

★研修内容

メンタルヘルスの基礎知識はもちろん、自分でも気づかぬうちに蓄積しているストレスのケア方法を学習するだけでも予防策になる。また、メンタルヘルスの労災認定はパワハラと関係していることも少なくない。したがって上司が周囲の従業員や部下の精神的な

ケアもできるような知識を習得することが望ましい。

10. メンタルヘルス対応型休職・復職プログラム

メンタルヘルス不調者が実際に発生した場合、対応方法が不明確では社員に不安を与えかねない。企業側の曖昧な休職者対応は労使の紛争に発展する可能性もある。そこで、自社の業務内容や特性に合ったメンタルヘルス不調者の休職・復職プログラムを作成することが望まれる。このプログラムが普通の休職制度と違うところはメンタルヘルス不調者に対応しているという点である。メンタルヘルス不調は身体の不調とは異なる特徴があるため、従来の休職規程だけでは対応できない部分も多い。メンタルヘルス不調にも対応できる休職制度の構築が望まれる。（このプログラムについては厚生労働省からも「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」が発表されている。）

★メンタルヘルス対応型の休職制度のポイント

- ・担当医のみの判断に依存せず、復職前に必ず会社指定の医師の診断を行い、正確な復職判定を行う（最終決定は会社）。
- ・休職中も定期的な状況確認をし、本人の同意のもとで家族との情報交換も行い、労働者の回復をサポートする。
- ・休職事由に「精神疾患による労務の不完全提供」を明記し、無理な就業を禁止する。
- ・休職者によってルールを曲げず、全社員同一の基準でサポートする。
- ・休職制度の濫用を防ぐため、一定期間内の同一事由による休職は休職期間を通算する。
- ・復職後も産業保健スタッフや医師の定期的な面談等を実施し、回復状況を確認する。

11. 組織診断

メンタルヘルスが業務に起因する場合、多くのケースは職場環境に問題点がある。組織診断は組織の問題点を洗い出し、組織を改善・活性化するための有効なツールである。メンタルヘルス対策のみならず、各種制度の改定や組織風土の問題解決等にも役立つ。

★効果的な組織診断

組織診断は様々な種類があり、いろいろな機関が実施しているが、選択の際は以下の点に注意したい。

- ・個人別結果が各人へフィードバックされる。
- ・社員のストレスと職場環境との因果関係が把握できる。
- ・グループや所属別の結果が分析できる。
- ・個人結果が保護される。

12. 相談体制

各種の相談窓口を整備することも社員の心の健康増進するための手段である。ストレスやメンタルヘルスに関する相談窓口はもちろん、セクハラ・パワハラ対応窓口やキャリア相談窓口等も整備することにより、従業員の安心感を向上させるとともに労使トラブルのリスクを軽減できる。

以上、メンタルヘルス対策について述べてきたが、身体の健康も忘れてはならない。精神障害等による労災認定同様に過重労働による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の労災件数も増加している。

予防策として昨年よりメタボリックシンドロームに着目した特定健康診査もスタートした。健康診断や保健指導を実施するだけでなく、企業として健康に係るイベントや教育を行うことで社員の活力が向上し、いきいきとした職場作りができる。

13. メタボ対策

近年、生活習慣病を予防するために厚生労働省がメタボリックシンドロームに注目し始めた背景には、医療の方向性を、病気を治す「治療」から病気を未然に防ぐ「予防」へと転換したことがあげられる。

メタボ対策は、生活習慣病予防として特定健康診査等の法定実施項目以外にも企業で実施しようというものである。社員が楽しく参加できる運動イベントやダイエットイベントなどを企業内で実施することにより社員の健康を増進することが企業の活性化に繋がる。

★メタボ対策の実例

- ・ウォークラリー開催（商品付）

- ・数ヶ月間の万歩計歩数競争
- ・社内運動会
- ・スポーツクラブとの法人契約
- ・スポーツインストラクターを招いての運動教室
- ・栄養士、保健師による定期保険指導
- ・ダイエット競争

14. 健康教育

社員の健康への理解を深め、一人ひとりの健康観を向上させることで会社全体の健康意識が上がる。特に、入社時や昇格時の研修、10歳刻みの研修など節目節目で実施する年代に合った健康教育は社員の健康意識向上に効果的である。

効果のある産業保健体制の構築を！

前号から2回にわたり産業保健体制について解説したが、体制を構築すればリスクがゼロになるというものではない。自社に合った体制にカスタマイズするとともに、それを効果的に運用することによってはじめて産業保健体制が機能する。

効果的な運用を行うためには経営者や人事担当者が産業保健に関する知識を深める努力も必要である。この分野に詳しいコンサルタントや産業医、社会保険労務士等の支援を受ければ、より効果的な体制構築ができるだろう。

いずれにせよ、産業保健体制は一朝一夕で構築できるものではない。段階を踏み、社員の健康および企業防衛に貢献する体制を構築することが望まれる。

●執筆者紹介

■森崎 和敏（もりざき かずとし）

慶應義塾大学卒業後、教育機関、大手メーカー人事総務部門を経て現職。人事労務相談から各種人事制度、教育制度の設計・運営支援や退職金制度、就業規則の策定支援等、人事コンサルティングを手がける。メーカーでの休職者対応や医務室管理経験を生かし、メンタルヘルス対策を中心とする産業保健体制構築にも注力。

