

会社が押さえておくべきメンタルヘルス 不調者対応のポイント

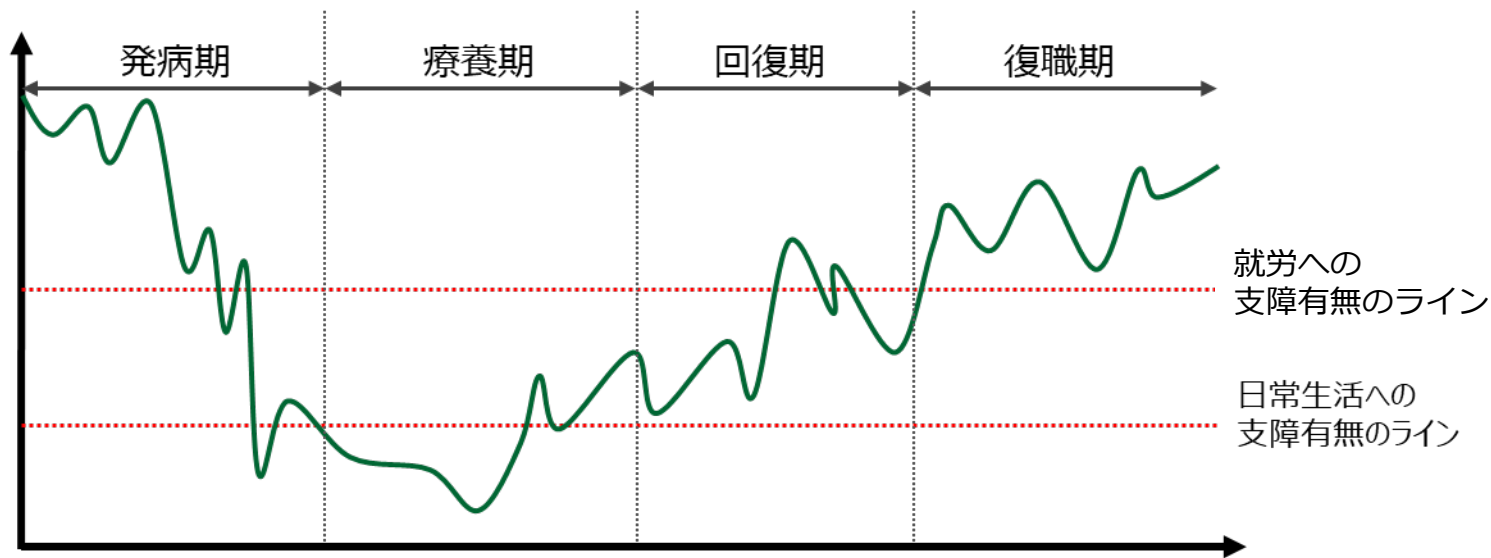
かんさい産保サービス合同会社
代表・産業医 内山 鉄朗

Contents

- メンタルヘルス不調者によくみられる経過
- 発病期・療養期・回復期・復職期
各ステージで押さえておきたいポイント
- 病院医師と産業医の違い
- 対応が難しいケース
- 会社が備えておきたい細々したルール等
- メンタルヘルス不調者の発生しにくい職場作り
- 活気のある職場づくりのヒント

メンタル不調者によくみられる経過

- 調子の上下を繰り返しながらゆっくり変化していきます。
- 変化の幅が小さいと周囲も本人も不調に気づくことができないケースもあります。



発病期

- いつまで働かせて良い？いつ病院に行かせる？いつから休ませる？が課題になりやすい時期です。
- 仕事上で期待されるアウトプットを出し続けることができるか？が判断の目安になります。



- 症状が悪化していく中で、本人の「まだ大丈夫です」という言葉だけで判断をすると、**ある日突然自殺**ということもあります。
- 本人は無理をして頑張らなければならない苦しい期間であり、職場側はその人の低いアウトプットを周囲でカバーせざるを得ないことから不本意な高負荷を強いられ、**双方に不協和が起こりやすいです**。
- 早いタイミングで病院に行かせるか、**産業医に相談をする**のが最も賢明な対応といえます。

病院医師と産業医の違い

- 主治医（病院）

検査・診断する、治療する、治ったかどうか判断



- 産業医（会社）

適切な病院への紹介、本人や職場へのアドバイス

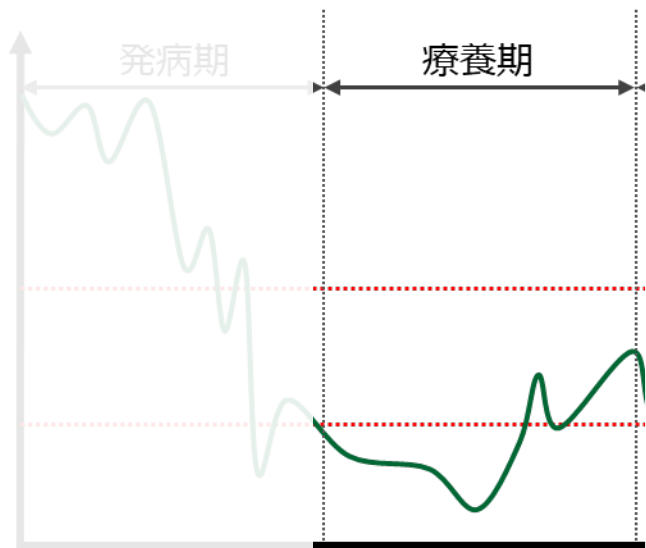
働ける状態かどうか判断、働くために必要な配慮事項の検討



必ずしも『病気 = 働けない』とはならず、『治癒 = 働ける』ともなりません。会社の配慮によって働けるかどうかの違いが生まれます。そして会社には「適切な業務上の配慮」を実施する義務（安衛法66条、労働契約法5条）があります。産業医は、専門的見地から必要な配慮事項に関する意見を述べ、会社の判断をサポートします。

療養期

- 1か月休養等の診断書が発行されて休む期間です。
- **最も本人の不安や焦りが強くなりますが、十分な休養と薬物療法が原則となります。**



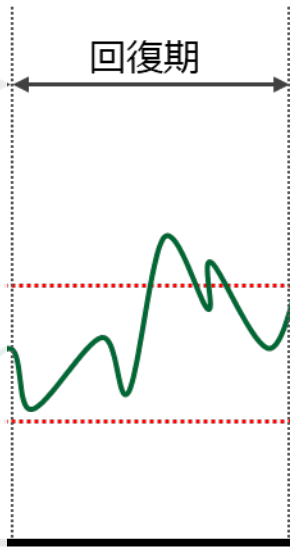
- 中途半端に残ってしまった自分の仕事のことがとにかく気になり、極端に自分を責め続ける等が起こります。
- 頭を一旦、仕事のことからは切り離し、仕事のことを考えないで済む状態になってもらわなければ、心のエネルギーの回復が始まりません。
- そのため**会社からの連絡等は必要最低限の事務連絡程度に留める**のが良いです。
- 療養が続いても雇用は守られることを合わせて伝えられると、安心して療養に専念ができます。

回復期

- 日常生活に支障がなく過ごせる時間が増え、とても調子の良い日も出てきます。
- 趣味や好きなことのためなら十分な活気をもって行うこともできます。
- とにかく早く復帰したい、ということを言われます。

■ ただし、まだ調子の上下幅が大きい**ため復職を認めるかどうかは、慎重に行う必要があります。**

■ 特に、職場に迷惑をかけたから早く戻らなければ、という『強い焦り』が見られる場合は**要注意**です。

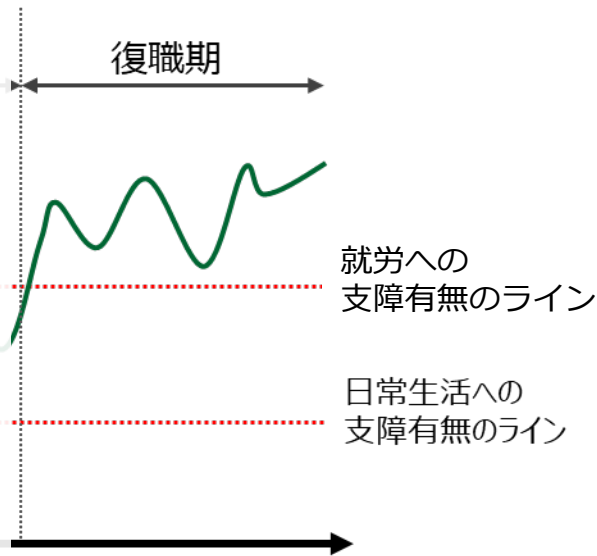


- 主治医は、生活への支障有無のラインで考えるため、比較的早い段階で復職OKの診断書を発行することがあります。
- **産業医は、就労可能かどうかのラインで考える**ため、もう少し療養を追加したほうが良いとアドバイスをすることもあります。

日常生活への
支障有無のライン

復職期

- 一定リズムで睡眠が取れること、日中の活動レベルが十分高いことが復職を許可する最低限の目安になります。
- 必ず主治医の『復職可能』の診断書を提出させましょう。
- なぜ今回不調になったのか？について振り返り、自分なりに整理した回答を見つけていることが望ましいです。
- もしもまた同様のストレスにさらされた時、次はどのように対処するのか？という対策手段を数多く見つけることも重要です。
- 産業医は、上記のような部分も含めて会社に必要なアドバイスをフィードバックすることができます。



対応が難しいケース

- いわゆる新型うつのようなケースは、病気として対応すべき点とそうでない点の見極めが必要になります。
- ハラスメントが原因になっているケースは、別職場への異動が必要になることが多いです。
- 小さな職場でそれが困難な場合は、再発リスクが極めて高くなります。
- 本人の健康の保護と会社のリスク管理をバランスよく行うことが重要です。

会社が備えておきたい細々したルール等

- 診断書を提出させるタイミング
- 診断書の回覧や保管の手順
- 職場復帰を認める基準の目安
- リハビリ出勤に関連するルール
- 受診や診断書発行に関する費用負担の考え方
- （揉めるケースに備えて）会社が指定する病院に受診させることがあるという規則 など

メンタルヘルス不調者の発生しにくい職場作り

- 過重労働者への体調確認シートの運用
一定の労働時間を超える場合などに**体調確認の問診票**を使用するなどして、早期の対応を確実に行う。
- 定期的なストレスチェックと高ストレス者の面接
年に1回からだのことを健康診断で確認するように、こころの状態についても定期的に状態を**セルフチェック**する機会として有効。
- 職場環境改善の実施
やりにくい作業、無駄な作業、連携しづらい作業等の改善。

活気のある職場づくりのヒント

- メンタルヘルスの予防だけではなく、**職場の全員が活気のある状態**で仕事に取り組める環境づくりを目指す。
- そのために重要なキーワードは『**心理的安全性**』です。
 - 自分の意見を安心して述べることができる
 - 強く否定や無視をされない、意見をバカにされない
- 定期的に相互理解が深まる場を意図的に設けることがスタートになります。
 - (取組例) 同僚の社員名鑑をみんなで作る等

助成金を活用した健康管理をご提案します

現在、労働者健康安全機構からの助成金が強化されています。
新規に産業医・保健師と契約を結ぶ事業所が対象です。

弊社の産業医・保健師による健康管理サービスは、半年あたり36万円です。
助成金は、半年あたり30万円が支給されるため

実質 月額 1万円相当でサービスをご利用いただけます。
ただし、助成金の支給は初年度 1年間のみに限定されています。
助成金の申請には限りがありますのでお早めにお申込み下さい。
詳細の確認やお申込みは下記までお願いします。

E-mail : t.uchiyama@kssg.jp

タイトルを「助成金活用プランの件」としてご連絡ください

50人未満

×

産業医

×

助成金活用

会社が
羽ばたく
健康の力