



## 会

### 社と社員を守るために メンタル不全者には早期に対策

社会情勢の悪化、雇用形態の変化や、個人主義、成果主義、オーバーワークにより貴重な従業員のストレスがたまり、メンタル不全に陥る方が増加傾向にある。メンタル不全に陥った方は休職がちになり、生産性が低下、また周囲に与える影響も多岐にわたる。事後対応ではなく事前の対策や考え方を理解することで、社内に潜むメンタル不全のリスクを軽減する取り組みをご紹介。

#### 最初の対応でこんなにも 治療期間が変わる

社員がうつ病になったとき、どう対応しているだろうか。兆候は感じていても発症後に対応するしかない、というのが大半の現状かもしれない。今回は、事前の対策方法やメンタル不全に関する基本的な考え方を紹介したい。

抑うつ状態から「プチうつ状態」に突入するまで、一般的にはほぼ七〜一〇日といわれている。さらに、そこからうつ病発症までは六〇日以内ということだ。ここからが、あまり知られていない大事なポイントだ。

「六〇日以内に受診すれば、復職にはそれほど時間がかかりません。しかし、その段階で対応をせず、一六〇日以上経過してからの受診となれば、完治までに少なくとも二年間を要するという結果が出ているのです。この事実を知らない担当者はかなり多いのではないのでしょうか。そう語るのはメンタル不全に詳しい株式会社ユコラ代表

取締役の宮本義信さんだ。株式会社ユコラはメンタル不全に陥る前の事前の対策や考え方を理解し、実践することで社内に潜むメンタル不全のリスクを軽減できる自己診断システムを開発している。

#### 「うつ病」は誰もがかかるもの

「うつ病は、世間一般ではリーマンショック後に急増したといわれますが、実は一五年前からひそかに増え続けているという事実をご存じでしょうか。これはちょうど『終身雇用制』の崩壊が始まった頃に起因します。つまり、終身雇用の終焉は、サラリーマンの心の安心を奪い取ることにになり、彼らを常に不安な状態に置くことになったのです」。総務部門担当であれば、うつ病は誰でもがなる病気であることを認識することが必要と宮本さんはいう。

ここで考えねばならない点は二つ。一つ目は、高度成長時代に構築した企業理念や企業文化、雇用に関するシス

#### ● うつ病は予防できない ●

- 1 誰も自分がうつ病になるとは思っていない
- 2 自分自身も周囲も気付かない
- 3 気付かないので病院に行かない
- 4 発症を未然に防ぐには、その原因が仕事や上司にある場合、辞めるしかない



**提言1**…… 従業員のうつ病は所属する組織（仕事）に起因している以上、企業が主体的に取り組まない限りは発症を防ぐことはできない

**提言2**…… 予防ができないなら早期発見に注力する！

株式会社ユコラ  
<http://mental-express.jp/info/>

テムは、現代では通用しないという現実に目を向けること。二つ目は、もはやメンタル不全者が増えることを前提に考えるのではなく、発症を食い止めるシステムに変更する必要があるということだ。

#### うつ病対策が遅れている理由

二〇一一年七月、精神疾患の増加を受け、厚生労働省は「がん」「脳卒中」「急性心筋梗塞」「糖尿病」の四大疾病に精神疾患を追加した。労働者の健康診断は「労働安全衛生法」で義務化されており、二〇〇八年四月からは「メタボ健診」も義務化となった。しかし、うつ病を含む精神疾患の検診は義務化されていないのが現状だ。この理由としては、依然として日本の雇用の実態

が浮かび上がってくるという。

「日本人は休むことをよしとしない」「管理者も休むことをすすめない」というものです。この意識が、「何でも会社に行く」となり、または管理者が無理やり出社させるというケースにつながっています」

#### 対応不備により会社に降りかかる 重大な損失

もし、従業員がうつ病を思い自ら命を絶つような場合、どの程度のリスクが会社に発生するのだろうか。実際の判例ではどうなっているだろうか。企業の責任が認められたケースでは、損害賠償額（和解額）として一億円から二億五〇〇〇万円のケースがある。メンタルヘルスの対応不備は、安全配慮

## 事例

# 社員のこころの健康を「見守る」ツールとして活用

▶ ホームネット株式会社 総務部人事総務課 船田さん

当社は、1991年の設立時より提携事業者とともに、主に高齢者などの生活支援を24時間体制で行う「緊急通報サービス」のパイオニアとして成長してきました。“「住まい」に関わるインフラとしての生活支援サービスを提供し、安全・安心で持続可能な社会の構築に寄与する”ことをグループ企業理念として掲げているホームネットグループは、緊急通報業務・見守りサービス、コールセンター業務・医療機関ネットワークをはじめ、家賃債務保証業務、24時間体制の水周りサービス、介護事業・生活支援サービス、少額短期保険など、法人・個人向けに「くらし」における「あんしん」を全



面的にサポートしています。

業務拡大に伴い、2010年に家賃債務保証業務を行うエルスサポート株式会社を子会社化した際、新しく迎えるスタッフのこころのケアが必要であるとの考えの下、「メンタルエクспレス®」を導入しました。1年間利用した結果、コールセンターにおける離職率が低下するなど、目に見える効果があったこともあり、翌年には当社自体でも導入しました。

“誠実に働く社員とその家族の幸せの追求”を経営理念（ビジョン）としている当社グループにとって、「メンタルエクспレス®」はその具現化に寄与するプログラムであると評価しています。ストレス診断結果を踏まえ、勤務時間の管理の徹底や配置換えを行うなど、メンタル不全者を作らないように対策を講じることができると。また、診断結果を産業界と共有することで、よりきめ細かいケアを行うことができるようになったと感じています。

### 【会社データ】ホームネット株式会社

- 本 社：東京都新宿区馬場下町 1-1 早稲田SIAビル 5F
  - 代表者：代表取締役 藤田 潔
  - 設 立：1991年12月 ● 資本金：9,700万円
  - 従業員：170人(2013年3月現在) (グループ全体)
- <http://www.hng.bz/>

義務違反の要因となり得るということを理解しておきたい。

### 早期発見プログラムの重要性

このように、いざ事が起こってからでは遅いのだ。そうしたとき、日頃からメンタルヘルスの状態を把握し、未然に発症を防ぐことができるメンタルヘルス早期発見ツール「メンタルエクспレス®」をおすすめしたい。株式会社ユコラはこのシステムの普及を目指し、企業および働く社員の心の健康づくりを支援している。

会社側が従業員の福利厚生の一環として、自主的に心の健康度を常にチェックできるツールを従業員に提供し、それを利用したか、そうでないかのエビデンスをしっかりと管理。定期的に自身のストレス度合いを測ることができ、「メンタルエクспレス®」の導入は、うつ病発症予防として十分に効果を発揮するとともに、部下指導のツールとしても有益となるだろう（上司の悩みを解決できる）。こうしたメンタルヘルスケアの導入は、万一、前述したような裁判が起こった場合にも、「対処済み」であることが明白であるため、「適切な支援を怠った」といった指摘を排除することができるだろう。定期的な診断により、うつ病の発症を食い止めることができ、長期休業者を軽減できる……まさに会社と社員を守るシステムといえるのではないか。

### 社会的弱者に寄り添う活動を展開 NPO法人FDA

二〇一二年ワークライフバランス大賞を受賞、二〇一一年一月にはNHKクローズアップ現代「現代型うつにどう向き合うか」で特集されるなど、メンタル不全者対策を実践し続けているアイエスエフネットグループ。そのノウハウを中心に、リワークプログラムの（復職支援プログラム）に焦点を当て事前・事後の対応を前向きに進めているのがNPO法人FDAだ。株式会社ユコラと共同で、「メンタル不全を取り巻く社会情勢」といったセミナー運営を務める事務局局長兼イベントプロデューサーの成澤俊輔さんはいう。

「このような取り組みや施策があることを、もっとたくさんの人に知ってほしい、その一念で開催しています」

FDAでは他にも、メンタルヘルスによる離職率低下、モチベーション対策で悩む経営層や休職者・現場理解に関する対策で悩んでいる人事・総務の人へ、メンタル不全で社会復帰・現場復帰に悩まれている方を対象としたイベントを行っているという。

「これからも私たちは社内でメンタルヘルス対策導入を現在検討されている担当者の方を対象にしたセミナーを開いていきます」

同組織が行う社会的意義のある活動の数々から目が離せない。