

「会社で心を病むということ」

松崎一葉 著 東洋経済新報社 2007 年 7 月 19 日発行

自殺者が年間 3 万人を超え、うつ病や躁うつ病などの気分障害は平成 11 年の 44 万人から、6 年後の平成 17 年には 92 万人と激増している。もはや、うつ病を「個人の問題だ」と放置できる状態ではなくなっている。社員のメンタルヘルス対策は、企業の社会的責任(CSR)の 1 つなのである。職場のメンタルヘルスに対する許容度がアップして早期発見・早期治療ができ、職場復帰プログラムが円滑に機能すれば、うつ病の社員は減っていくだろう。企業におけるメンタルヘルス対策についてわかりやすく書かれており、読みやすいので、管理職の方には一度手にとっていただきたい本である。主な内容を以下に示した。

I. うつ病対策の原則は早期発見、早期治療である。うつ病予防に最も大事なことは、

(1)自分で自分の心を管理する「セルフマネジメント」である。ストレスを回避する無意識のうちに作用する 3 つのメカニズム(欲求不満耐性、自我防衛機制、カタルシス)を理解し、「ストレスマグニチュード」の表を利用して自分のストレス度を確認する。また、自己効力感と自己統制傾向を分析することでストレスに対する耐性を知ることができる。

(2)職場のメンタルヘルス対策をしっかりと行うこと。

1)社員にメンタル不全とは何かをきちんと教育し、職場でごく普通にうつ病の話ができる雰囲気をつくること。うつ病対策の鍵を握るのは中間管理職である。

2)中間管理職に対して心のメカニズムやメンタルヘルス不全のサイン(身体面、行動面、精神面でのサイン)、早期発見の重要性などの理解を深める。

3)管理職の意識改革が最も重要。管理職が「うつ病なんて本人の問題だ。会社としてやるべきことなどない。」という姿勢では、メンタルヘルス不全を減らすことはできない。

会社でうつ病になる人が増えているという現状は、本人の資質以上に、会社そのものの労働衛生管理と労務管理に問題があることを示している。企業が求めるべき理想的な労務管理は、時間的裁量権と仕事量(ノルマ)による職業性ストレスの評価モデルに集約されている。つまり、仕事がおもしろく、心理的なノルマ感(やらされ感)が低く、達成感があって時間の自由度が高ければ、ストレスが少なく、結果的にパフォーマンスも高くなる。仕事の達成感などストレスを緩和する要因を増やす方が約 3 倍の効果がある。会社でうつ病になる原因は会社にある。その根本的な原因を解消するのが、企業の包括的なメンタルヘルス対策なのである。

II. 社員がメンタル不全になってしまったら

早く精神科産業医にコンサルトする。主治医は治療者、精神科産業医はコンサルトに徹すべき。適切な職場復帰プログラムが職場復帰の基本。心の病に効くカウンセリングマインドとして、受容、傾聴、共感の 3 つが重要。

III. 企業にメンタルヘルス対策のルールが確立されても、うつ病から立ち直れない場合

1. 本人の仕事に対するモチベーションと、企業が求める社員のパフォーマンスにミスマッチがある場合
2. 仕事はできるが、まじめすぎて自分で自分を追い込んでしまうタイプの社員
3. 回避性・自己愛性人格傾向を基盤にした現代型うつ病

企業のメンタルヘルス対策として厚生労働省は4つのケア

- ①ラインケア：管理職の教育
- ②セルフケア：自分自身でストレスマネジメントをする
- ③健康管理スタッフによるケア：産業医や保健師が社員のメンタルヘルスカケアをする
- ④外部資源を使ったケア：1つの病院と会社がうまく連携して社員の心の病に対応を同時に進めることが大事と提唱しているが、実際には同時進行させることなく、それぞれのケアを有機的に連動させることが重要。

厚生労働省の指針を基本にして、そこに社風を加味し、カスタマイズしていかなくは、効果的には展開できない。著者らが開発したメンタルヘルスマネジメントシステム（MMS）が最後に紹介されている。