

予防やケアを計画的に行い 社員のストレスを和らげよう

ストレスが満ちあふれる職場。それだけに、企業がうつ病対策と向き合い、予防や職場復帰支援を整えることが必要だ。

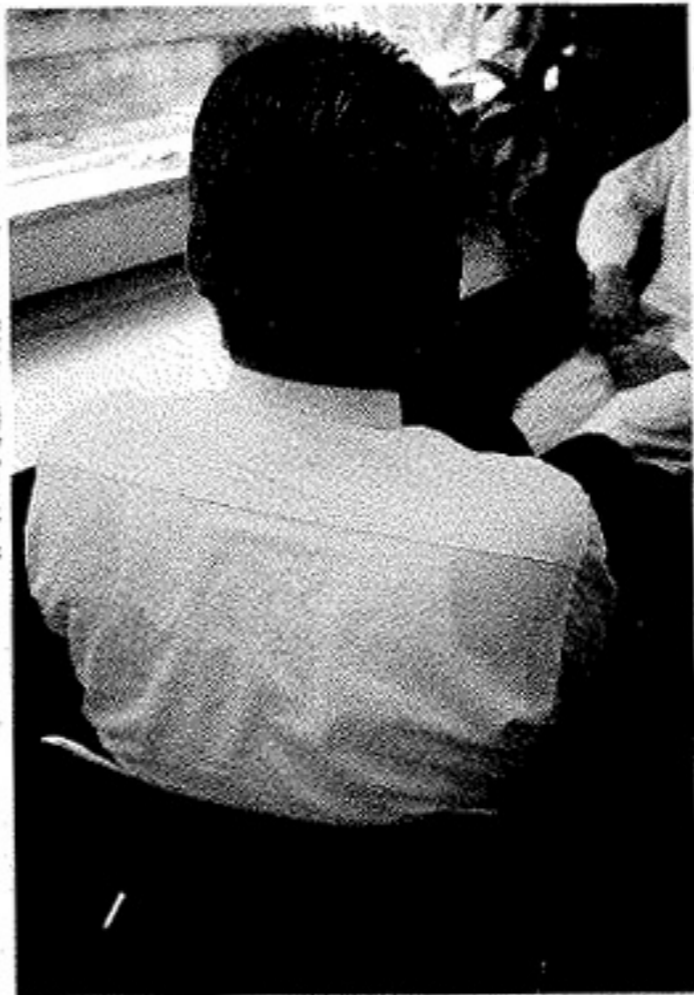
島 悟

（津田薬科大学臨床心理学、京都文教大学教授）

うつ病は、一生の間に10人中3人はかかると思われる。ストレスになる出来事が重なるとなりやすいと考えられるが、昨今、働く環境の悪化が大きな要因となっている。職場は昔と比べて忙しくなり、ストレスに満ちている。

うつ病は、一生の間に10人中3人はかかると思われる。ストレスになる出来事が重なるとなりやすいと考えられるが、昨今、働く環境の悪化が大きな要因となっている。職場は昔と比べて忙しくなり、ストレスに満ちている。

どの段階の予防
どのような病気であれ、予防対策が必要になる。うつ病の場合も同じで、3つの段階で取り組む必要がある。



精神主義での働きは精神……（本文とは関係ありません）

手順を踏んで周囲が適切にケアする。

外部活用も有効

うつ病にかかった、あるいはかかるおそれのある社員へのケアの方法として、次の4つが計画的に、継続して行われることが重要になる。すなわち、①セルフケア、②ラインによるケア、③事業内ケア、④事業外ケアだ。

①は、社員自らが行うセルフケアだ。うつ病になったら早めを受診すること。うつ病になりやすい無理な働き方があれば修正するなどだ。②は、管理職による部下のケアだ。多忙な上司がなかなか部下の面倒をみるわけにもいかないが、業務を適切に調整して、部下の変化に気がついていたら、早めを受診するように助言する。

③は、職場内の専門家によるケアで、産業医や保健師などがいれば、それらの専門家が社員の相談を受け適切に助言する。また職場環境について上司などに改善を指示する。④は職場外の専門家によるケアだが、できれば、気軽に相談できる専門医療機関を確保しておきたい。社員のプライバシーを守り、社員がケアを受けやすくするには、④の事業外のケアが重要になってくる。

自前でスタッフをまわらせる余裕がない企業の場合、職場のメンタルヘルス対策を専門の外部機関にアウトソーシングする動きが広がっており、その受け皿となるサービスが「EAP」である。

内容や質でバラツキ

EAPは、米国生まれの仕組みで、Employee Assistance Program（従業員支援プログラム）の略。日本では、民間企業や医療機関などがEAP機関として取り組んでいる。この支援の内容は、メンタルヘルスに関することが主だが、子供や高齢者に関する問題、夫婦関係、ハラスメントな

とも含む。EAPでは、会社の外部に相談窓口を設置し、守秘性が守られるため、社員は安心してサービスを利用できるといふメリットがある。社員本人だけでなく、上司や人事労務担当者からの相談も可能で、また家族もサービスを利用でき、社員のうつ病に最も早く気づく可能性の高い家族の協力も得られる。この相談を担当する専門家は通常カウンセラーだが、EAPによっては精神科医などの専門医が常勤あるいは非常勤でいるところもある。

EAPは中小企業に活用を勧めたい。人員や経済的な理由から、あるいは事例の発生件数などから、外部のEAP活用を考慮してもいいだろう。とりわけ、社員のうつ病対策としてEAPを考える際には、医療型EAPを選ぶ必要がある。ただ、わが国においては、EAPは発展途上であり、質の担保がなされていない。EAPのサービスの内容と質において非常に大きなバラツキがあるのが現状だ。



（出所）厚生労働省「労働安全衛生特別調査（02年度）」

それでは、どのようにしてEAPを探したらいいのだろうか。うつ病対策としてのEAPを選定する基準は、①産業に明るい精神科医が実働していること、②会社の担当部署（健康管理部等）と連携でき、情報共有が適切になされること、③質が

- ①現在、会社には、メンタルヘルスに関心できる紹介先の専門医療機関を多く有していることなどだ。企業がEAPを実際に導入する段取りを紹介すると、以下の流れになる。こうした検討をきちんと行うには、専門家のコンサルテーションが必要になることもある。
- ②会社には、メンタルヘルス対策の仕組みがどの程度整備されているのかを検討する
- ③会社には、メンタルヘルス対策に関わる専門家がいますか、いる場合はその知識水準や技術の質を検討する
- ④メンタルヘルス対策の中期計画および単年度計画を立案する
- ⑤どのようなメンタルヘルス対策をアウトソースするのかを検討する
- ⑥委託するメンタルヘルス対策を有するEAP機関を探す
- ⑦EAPの評価を行う（実績・スタッフ・仕様書・企画書・ヒアリングなどにより判断）
- ⑧数社のEAPで見積もりを取る
- ⑨予算と見積もりとの差が大きい場合は、優先順位を考えて単年度計画を練り直す
- ⑩EAP導入による効果測定の適切な方法を定める

状況に応じた理解を

EAPをどのように活用していくにせよ、予防対策のなかで書いたように、上司・経営側が注意しなければならぬ点として、うつ病に対する正しい知識を持つこと、適切な対応をとることがある。うつ病は、その背景が多様であり、対応は事例により大きく異なる。

「酒でも飲もうか」「気分転換してみたら」もあまり好まない言い方ではない。「自分の状態を軽くみられていない」と思われてしまうからだ。適宜、コミュニケーションをとり、本人の希望を聞き、状態を把握するとともに、職場の状況や考えについて理解を求める必要がある。