

人事労務に関する最初で唯一のQ&A専門誌

月刊

人事労務実務の Q&A

2011

9

September

No.14

Q&A

巻頭言

社団法人日本人材派遣協会事務局長
松田雄一

今これが知りたい
Q&A

健康会計とは

産業医科大学 産業医実務研修センター 所長 森 晃爾
助教 永田智久

特集

職場のメンタルヘルス対策

<基礎編>「うつ病」と「うつ状態」はどう違うのでしょうか

<予防・対応編>メンタル不調者をうまく医療につなげる方法は

<組織・規定編>休職開始時に留意すべきことは

三六協定より短い時間外の上限を新設することは可能ですか
企業責任と管理職個人の責任の関連は

無料試読
キャンペーン
実施中!

詳細はこちら↓
<http://www.nichiroken.or.jp>

当誌についての読者アンケートにご協力ください。フリーFAX
0120-453-606



6 ● 今これが知りたいQ&A——健康会計とは 従業員の健康資本増進への費用と効果を可視化

産業医科大学 産業医実務研修センター 所長・森晃爾、助教・永田智久

- 6 ● Q1 健康会計はなぜ必要ですか
- 7 ● Q2 健康会計の導入の手順は
- 8 ● Q3 財務会計などとの関連はどうなっていますか
- 9 ● Q4 健康会計におけるコスト算出の具体的な方法は
- 10 ● Q5 実際の産業保健活動コストの結果はどう活用するのですか
- 11 ● Q6 活動の評価指標にはどのようなものがありますか

12 ● 特集

職場のメンタルヘルス対策

神田東クリニック院長 高野知樹
弁護士・橋村佳宏、本田敦子、新弘江、藤原宇基

基礎編

- 12 ● Q1 職場のメンタルヘルス疾患にはどのようなものがありますか
- 13 ● Q2 メンタル不調は仕事にどのような影響があるのでしょうか
- 14 ● Q3 「うつ病」と「うつ状態」はどう違うのでしょうか
- 14 ● Q4 「適応障害」に職場はどのように対応したらよいのでしょうか
- 16 ● Q5 「心身症」に職場はどのように対応したらよいのでしょうか
- 17 ● Q6 「現代型うつ病」に職場はどのように対応したらよいのでしょうか

予防・対応編

- 18 ● Q7 メンタルヘルス不調者をうまく医療につなげる方法は
- 19 ● Q8 メンタルヘルスについての管理職教育の具体的な方法は
- 20 ● Q9 メンタルヘルスについての従業員教育の具体的な方法は
- 21 ● Q10 職場外相談機関の活用策は
- 22 ● Q11 ネットを活用したメンタルヘルス相談の留意点は
- 23 ● Q12 これからのメンタルヘルス研修にはどんなものがありますか
- 24 ● Q13 メンタルヘルス疾患が発生した場合の職場環境改善の方法は

組織・規定編

- 25 ● Q14 採用前にメンタルヘルス疾患歴を調査したいのですが
- 26 ● Q15 採用選考時にメンタルヘルス疾患歴はないとの虚偽申告を行った場合、雇用契約を終了することができますか
- 27 ● Q16 休職開始時に留意すべきことは
- 28 ● Q17 メンタル疾患で病気退職時のチェックポイントは

- 29 ● Q18 三六協定より短い時間外の上限を新設することは可能ですか
- 30 ● Q19 時間外手当に上限を設ける際の注意事項は
- 31 ● Q20 衛生委員会での推進体制は
- 32 ● Q21 自殺がメンタル疾患による労災と認定されるのはどんなときですか
- 33 ● Q22 企業責任と管理職個人の責任の関連は

34 ● 人事労務の基礎ワード

特定社会保険労務士・園部喜美春

メンタルヘルス・ケア／精神障害／判断指針／メンタルヘルス指針／
心の健康づくり計画／臨床心理士／カウンセラー／心理相談担当者／
カウンセリング／健康教育／EAP／メンタル対策支援センター

48 ● いまさら聞けないQ&A

中村雅和社会保険労務士事務所 社会保険労務士・中辻めぐみ

- 48 ● Q1 心の病気と性格の関係は
- 49 ● Q2 管理職になりたくない社員が増えてきたが
- 50 ● Q3 メンタル不調の予防策は
- 51 ● Q4 なぜ、長時間労働が問題視されるのか

-
- 1 ● 巻頭言 「震災を踏まえ就労実態に見合う派遣法の見直しを」 社団法人日本人材派遣協会事務局長 松田雄一
 - 2 ● NEWS
 - 38 ● **連載** おさらい☆労働基準法 ⑭賠償予定の禁止
 - 40 ● **連載** Q&Aメンタルヘルスの実務 第2回 メンタルヘルスの問題が発生したら、どうしたらよいですか
産業医科大学教授・廣 尚典
 - 42 ● シリーズ 助成金・給付金Q&A 第12回「被災者雇用開発助成金」
 - 44 ● **企業事例** わが社の人事政策 File.9 三井造船株式会社「生活習慣病予防にアタック 健康への投資で医療費低減」
 - 52 ● DATA FILE 「企業のメンタルヘルスの取組み」
日本生産性本部メンタルヘルス研究所「第5回メンタルヘルスの取組みに関する企業アンケート調査」より
 - 53 ● 読者の声・読者アンケート・次号予告

従業員の健康資本増進への費用と効果を可視化

産業医科大学 産業医実務研修センター 所長・森晃爾、助教・永田智久

最近「健康会計」という言葉が聞かれるようになりました。「健康会計」とは、企業がCSR活動の観点から、健康投資の費用と効果を可視化するための情報ツールとされます。従業員の健康を企業にとっての資本とみなし、積極的に投資し、効果を上げようとするものです。

ひとくちメモ

●CSR

Corporate Social Responsibilityの略です。「企業の社会的責任」と訳されています。企業が利益を追求するだけでなく、その企業活動が社会へ与える影響に責任をもち、社会的な責任を果たすことをいいます。

Q1 健康会計はなぜ必要ですか

昨今、“健康会計”という言葉をしばしば耳にしますが、“健康会計”とはどのようなものですか。また健康会計の導入にはどのような意義があるのですか。

A 従業員への健康投資を戦略的に推進

“健康会計”の導入は、従業員の健全性を確保するための戦略的な産業保健活動の展開が前提となります。導入によって、そのために必要なコストと効果を見える化し、従業員への健康への投資に対する適切な意思決定を可能とします。また、その内容をCSR報告書に掲載することによって、従業員に対して優しい企業であることをアピールすることができます。

“健康会計”とは、企業等がCSR活動の観点から健康資本増進活動の「費用」と「効果」を可視化するための健康情報ツールと定義されています（平成20年3月健康資本増進グランドデザインに関する調査研究：経済産業省経済産業政策局産業構造課）。すなわち、“健康会計”の背景には、従業員の健康を企業にとっての資本とみなし、CSR活動の一環としてそれらに積極的かつ効率的に投資して効果を上げようとする戦略的な産業保

健活動があります。

日本企業は激しい国際競争の中で、生き残りをかけたさまざまな施策を展開しています。そのような経営層が意思決定した経営施策の成否は、それについていける従業員の存在にかかっており、そのためには従業員が心身ともに健全であることが不可欠です。しかし一方で、変化を強いる施策は従業員にとっては大きなストレスであり、メンタルヘルス不調者の増加に繋がります。また、これまで比較的若年者の雇用が容易であった企業も、再雇用制度の導入などにより高年齢労働者対策が必要になってきています。

企業で取り組む産業保健活動の目的には、労働安全衛生法等で規定された項目を確実に実施するという「法令遵守」の側面があり、これまでの産業保健はその側面が大きかったといえます。「法令遵守」が目的であれば、法令項目を実施して、チェックリストにチェックを入れることによって目的を果たすことができずし、そのためのコストを管理することで十分です。しかし、前述のように従業員の健全性を確保することを産業保健活動の目的として、メンタルヘルス対策や高齢化対策などを法令の規定にかかわらず戦略的に推進する、すなわち従業員の健康に投資するのであれば、コスト削減を続ける厳しい経営環境の中で適切な投資が意思決定される必要があります。そ

職場のメンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策は、今や企業経営の中でも重要な課題の一つとなっています。すでに多くの職場で従業員が患って、職場に大きな影響を与えているという話も聞きます。今回は、メンタルヘルス疾患とはどのような病気をいうのか、こうした問題が起きた場合の対応はどうか、予防のための工夫などを考えます。

基礎編

Q1 職場のメンタルヘルス疾患にはどのようなものがありますか

職場で発症するメンタルヘルス疾患にはどのようなものがありますか。また、その原因というのはどのようなものなのでしょうか。

A うつ病、適応障害、不安障害といったものがある

ポイント

職場では、さまざまな環境の変化が起こりやすく、それらがストレス要因となって蓄積すると、体調不良や倦怠感となって表れてくることがあります。うつ病や適応障害、不安障害といったものがあります。

高野知樹 (たかの・ともき)

神田東クリニック院長・MPSセンター長。精神科専門医・労働衛生コンサルタント。

1991年産業医科大学医学部卒。専攻精神医学(産業精神医学、児童・思春期精神医学)。産業医科大学精神医学教室助手、北九州市立少年相談センター、(株)日立製作所健康管理センター産業精神科主任医長などを経て2006年より神田東クリニック副院長、2009年12月より神田東クリニック院長。

私たちは、ストレッサー(ストレス要因)には必ずさらされて日々生活しています。これは職場に限ったことではありません。また、ストレッサーのない生活は存在しないともいえます。

職場に限った背景の特徴としては、1つは20歳代~60歳代に限るということ、人生において一番生産性の高まる時期でもあります。社会人となり、仕事を覚え、徐々に職業人としての責任も重くなっていきます。そんな中で結婚、子供の養育・進学、親の介護といった問題も加わっていきます。

特徴としてもう1つは、職場の状況により環境の変化が起こり得るということが挙げられます。非常に多くの業務をこなす必要が生じ、休日返上での仕事が必要なときもあるでしょう。また、景気によっては賃金などへの影響もあるでしょう。管理する立場になり責任の重さに苦しむ人もいます。

一方で、昇格したくてもできない者もいます。また、想定外の転勤、転属、出向なども珍しくありません。

私たちはさまざまなストレッサーによって人間的に成長していくこともできます。そしてうまく対処できるとストレッサーに対する抵抗力も次第に強くなっていきます。しかし、うまく対処できないとストレッサーによる影響が次第に心身に現れてきます。これは生活習慣病と概念が似ているかもしれません。コレステロールに善玉と悪玉があるように、悪玉ストレッサーが蓄積していくと、脳の「知・情・意」といった精神的活動に支障を来たしてしまいます。脳は身体的活動のシステムもつかさどっているためさまざまな体調不良や全身倦怠感も伴ってきます。代表的な疾患としては、うつ病、適応障害、不安障害といったものがよく見られます。

(神田東クリニック院長 高野知樹)

Q1

心の病気と性格の関係は

Q

当社でも近年メンタルヘルス疾患の社員が増えています。病気になる人には特有の

性格などがあるのでしょうか。

あくまでも傾向であることに注意を

A

あくまでも「傾向」であることに注意。それぞれの性格の特有さを認め、各人が働きやすい環境を整えることが有用でしょう。

メンタルヘルス疾患と一口にいても、さまざまな種類があります。ここでは「2つのうつ病」を取り上げ、その特徴を見ていきたいと思えます。

1. メランコリー型
2. 自己愛型

1 メランコリー型の特徴

「旧型うつ病」などと俗称で呼ばれることもあります。以下のような「まじめな性格」が特徴であるといわれています。

～性格の特徴～

- まじめ・几帳面・自罰的
- 頑固・融通がきかない
- 完璧主義
- 仕事熱心で責任感が強い

仕事が趣味だと自他共に認めるほど仕事好きな社員、周囲にも気が利き、頼まれた仕事は嫌といわずに引き受けるようなタイプの社員や困難な状況でも弱音を吐かず完璧に仕事をこなすような社員がその典型的なタイプといえるでしょう。

2 自己愛型の特徴

「新型うつ病」などと俗称で呼ばれることもあります。以下のような「他罰的な性格」が特徴であるといわれています。

～性格の特徴～

- 自分に非はなく周囲に問題があると考え
- 自己への過度な愛着がある
- 自尊心が高いが傷つきやすい

ミスをしてしても決して自分の非を認めず謝罪の言葉をいわない社員、自己中心的で決まりごとなどが守れず役割意識が低い社員、根拠のない自信がありプライドが異常に高い社員などが典型的なタイプといえるでしょう。

それぞれの特徴の違い

メランコリー型の場合、会社にとっても有益な社員であることが多く、「メンタル面に弱い」というより我慢強いため無理をし過ぎてバーンアウトしてしまうという結果になっていることが多いように感じます。

その逆に、自己愛型の場合、こういったタイプの部下に対し仕事上の注意をすると、上司であっても反撃をしてくる場合があります。上司としては「自分の頃は、上司にものなどいえなかった。近頃の部下は、なかなかのものだな」と思っても翌日から休み始め、しばらくして「うつ病」の診断書を持ってくる……という事例が近頃増えてきました。

いかにその特徴を活かすか

ただし、先ほど述べた性格と病気の特徴はあくまで「傾向」であることに注意すべきです。むしろ性格の異なる社員たちをいかに活かし、健康で働いてもらうか、企業の生産性を上げていくのか、そのことに注目すべきだと思います。

メランコリー型は働き方の見直しが必要な場合もあるでしょうし、自己愛型には、組織の中のルールやマナー、役割意識などを学ばせる必要があるでしょう。