メンタルヘルス診療の新たな展開（Ⅳ）

メンタルヘルスにおける産業医の役割

北里大学医学部公衆衛生学教授
堤　明純
（聞き手　齊藤郁夫）

齊藤　メンタルヘルスにおける産業医の役割ということで、堤先生にうかがいます。

読者の先生でも、産業医を務めていらっしゃる方は多いと思うのですけれども、産業保健の中でメンタルヘルスの事例が最近増えてきているのですね。

堤　そうですね。

齊藤　どのぐらいの率なのでしょうか。

堤　これは事業所の規模にもよるのですけれども、従業員が1,000人以上の規模の大きな企業の９割方は、過去に１カ月ぐらいメンタルヘルス不調でお休みになった方がいるというような数字が出ています。

齊藤　頻度としても多いし、いったん休まれると長期に続くということもありますね。そうしますと、労働力喪失という面でたいへんコストがかかるということですね。

堤　はい。

齊藤　そういった中で、産業医の役割が非常に重要なのでしょうけれども、少し具体的にお話しいただくと、まず産業医を務められていらっしゃる先生は、管理職から部下の調子が悪そうだという相談を受けることがありますね。こういったときにはどういう対処がいいでしょうか。

堤　まず産業医としては、ご本人がきちんと仕事ができているかを、メンタルヘルス不調の疑いがあるかどうかということを念頭において確認をしていただくことになるかと思います。必ずしも精神科的な診断は不要かと思いますが、そういうことが疑われるようであれば専門の先生にご紹介していただくというのが一つの役割かと思いますし、もしある程度大丈夫そうだと思えば、管理下に置くといいますか、フォローしていただくというようなかたちでもけっこうかと思います。何らかのかたちで医師の目を通していただくということが大切かなと思います。

齊藤　上司の方から話をうかがって、そのうちご本人と面接して、今のようなことをするのですね。

堤　はい。

齊藤　専門家の管理が必要だということになれば、ご紹介ということですね。業務の調整という点ではどうでしょうか。

堤　ご本人の状況を把握したうえで、業務の負荷などが強いようであれば、ご本人の了解を得たうえで管理職の方とお話をしていただいて、例えば時間の調整とか、負荷の調整などを進言していただくといいますか、助言していただくようなかたちが望ましいかと思います。

齊藤　人事的な側面もあるので、そういったところとの調整もありますか。

堤　そうですね。管理職の方だけで動かせないこともありますので、人事の方ともうまく連携が取れるといいと思います。

齊藤　面談になりますと、口頭で行うことが多いですけれども、ある程度文書化することも必要ですか。

堤　やはり記録を取っていただくことが大切かと思いますので、ご本人用にノートをつけて保存していただくようなかたちが非常に大切だと思います。

齊藤　こういう精神疾患のようなものになると、守秘義務といいますか、プライバシーの問題も出てきますが、この辺はどうなのでしょうか。

堤　ほかの健康情報も同じですけれども、特にメンタルヘルスはまだいろいろな偏見などもありますので、十分に留意する必要があります。ご本人の情報を伝えるときには、ご本人に情報を伝える理由と、どこまで広げていいか、何のために必要か、そういうことを十分に理解、納得していただいたうえで情報を伝えるというプロセスを踏んでいただくことが望まれます。

齊藤　診断書が出てきて、病名があって、「休みなさい」という診断書が来る場合、人事と上司と本人と産業医で情報を共有していくということでしょうか。

堤　ご本人の安全を配慮するために、ある限定された中で情報を扱うというかたちになるかと思います。

齊藤　そこは情報が多くに漏れないように十分注意する必要があるのですね。

堤　そうですね。

齊藤　過重労働対策で健康診断をやっている先生も多いと思うのですけれども、どうでしょうか。

堤　過重労働で面接をしていただくというかたちも非常に増えていると思います。ご本人の状態を把握していただくのが一つなのですけれども、過重労働面接の目標は、過重労働による心血管系の疾患の増悪と、メンタルヘルス不調の発現、そういうことに留意していただいて、そのリスクを評価していただくことになると思います。ご本人のそういった疾患の症状とともに、例えば生活の乱れがあるかとか、休養

がよく取れているかとか、そういう点も面接のポイントになっていくかと思います。

齊藤　メンタルヘルスの調子が悪そうだという点について、診断のポイントは何かありますか。

堤　メンタルヘルス不調自体は診断が難しいですし、必ずしも過信できませんが、今、構造化面接の幾つかのツールのようなものが使われています。そのようなツールを用いた面接で、例えばうつ病の中核症状が幾つかそろっているようでしたら、これはやはり専門の先生に診ていただくかたちで動こうかなと、そういう観点で見ていただくのも一つかと思います。

齊藤　面接のチェックリストのようなものがあるのですか。

堤　はい。幾つかあります。

齊藤　そういったものを利用して、なるべく早期に発見するということでしょうか。

堤　そうですね。

齊藤　多少疑わしければ、先ほどの業務調整もそこで考えるということですね。

堤　はい。

齊藤　残業時間が100時間を超えているという場合に、それを例えばもう少し短くするように動いていくということでしょうか。

堤　基本的に、そこまで来ているということは一つの指導の対象になると思いますし、ご本人の仕事の性質によっても、その時間の中でかなり移動が多いとか、出張が多いというような、負担がかかるお仕事があれば、それを少し減らしていただくことも過重労働を減らすポイントになるかと思います。

齊藤　さて、もう一つしばしばあるのが、長く休んでいた人が職場復帰の診断書が出てきて、復帰してもらう。ここの要点はどうでしょうか。

堤　最初にお会いするときもそうなのですが、その方が十分に仕事ができる状態かどうかを見ていただきたいと思います。例えば、朝ちゃんと起きれるとか、昼間、寝ずに活動ができるとか、ある程度集中力を持って仕事ができそうだとか、仕事に戻ってきて、そのまま100％仕事ができるとは限りませんが、まずは生活面が整っているかどうかを含めて判断していただくのがいいかと思います。

齊藤　今まで休んでいたわけですから、朝起きて、出勤して働くという生活もずいぶんストレスになるわけですね。

堤　確かにそうです。

齊藤　試し出勤も今あるようですね。これはどうでしょうか。

堤　会社によって、就業規則で決まっていると思いますけれども、そういう制度があれば、その中でご本人が十分に仕事になじんでいけるのかということを見られる機会になるかと思いま

す。

齊藤　業務の時間の制限とか、そういうこともありますね。

堤　これも就業規則によるかもしれませんけれども、短時間の労働時間ということが認められているようでしたら、その中で仕事を始めていただくのも一つだと思います。

齊藤　そういうことで仕事を始めて、産業医は時々面接していくのでしょうか。

堤　できれば定期的に、管理職の方も一緒になって、日ごろのぐあいがどうかということをうかがっていただくのがいいと思います。

齊藤　そして、調子がよければ業務の制限を減らしていく。

堤　そうですね。最初からバリバリということにはならないと思いますので、出張を減らしたりとか、残業をなしにしたりという制限をかけていくと思いますけれども、うまく仕事が始められているようでしたら、面接のたびに少しずつその制限を減らしていくといいますか、十分にお仕事ができていることを確認して解除していくかたちのフォローをされるといいと思います。

齊藤　この場合に、主治医との連携も重要でしょうか。

堤　そのとおりです。薬をきちんとのめているかなど、ご本人の状況で不安なところがあれば、主治医に連絡を取っていただいて連携していただくのがいいと思います。

齊藤　さて、そういった事例のほかに、最近はストレスチェックで早期に発見していこうという話もありますね。これはどうでしょうか。

堤　今度、ストレスチェックの法案が通りましたので、職場でも使われるようになると思いますけれども、運用面での指針なども出てくると思いますので、そういったものに沿って使っていただくことになるかと思います。

齊藤　そういったものも利用するのに加えて、産業医の役割としては、日ごろ会社のキーパーソンあるいは役職者とのコミュニケーションを取っておくということでしょうか。

堤　大切だと思います。従業員の方のぐあいが悪くなったら、その方に声をかけていただいたうえで、心配でしたら産業医に伝えていただくような、そういう役割ができるといいと思います。

齊藤　そういった中で早期に発見して、精神障害にならないようにするということでしょうね。

堤　はい。

齊藤　ありがとうございました。