

大滝人事労務研究所便り

社員の「うつ病」に備えるには？

職場として必要な知識は？

職場でメンタル面の不調を訴える人が増えていますが、中でも「うつ病」の患者数は特に増えており、非常に身近な病気となりつつあります。

うつ病は、身体の病気とは異なる性質があるため、職場としても知識を備えておくことが重要です。

うつ病の基準とかかりやすい人の特徴

うつ病は、医学的に広く使われる基準では、「抑うつ気分（気分の落込み）」か「意欲の低下」のどちらか、または両方が2週間以上続き、さらに同時期に睡眠や食欲の乱れ、思考力の減退などがある場合に、その可能性が高いとされています。

うつ病（いわゆる「新型うつ病」は除く）になりやすい人は、一般的には責任感が強く、無理をして頑張りがちだと言われています。また、職場の同僚や上司から見ると、仕事でミスが増える、外見を気にしなくなるといった兆候が表れることが多いようです。

公的支援策の活用も

うつ病と診断された場合、一般的には薬の服用と休養を中心とした治療を受けることとなります。治療期間は病気の程度にもよりますが、数カ月から1年以上に及ぶことも多くあります。

治療には時間がかかり医療費など経済的な負担が大きくなりがちですので、公的な支援策（自立支援医療制度、高額療養費等）の活用が有効です。

復職について「焦り」は禁物

うつ病による休職者にとって気になるのが「職場復帰」の問題です。多くの人は早期復職を希望しますが、復職



をきっかけに再発するケースも目立ちます。企業側でも、休職者を受け入れるためのルール（規定）や復職支援制度を整備する例は増えてつあります。

復職について明確なルールを定めることで、再発を防止し、受け入れる職場での対応もスムーズになります。また、慣れた職場で短時間就労する「慣らし期間」から始め、体調や仕事ぶりについて産業医・上司・人事担当者らが相談しながら、徐々に元の仕事に戻すやり方もあります。

うつ病は、良くなったり悪くなったりを繰り返しながら回復することが多いため、主治医が復職を認めた場合であっても、完全には回復しないことも多くあります。患者にも職場にも、復職に焦りは禁物と言えます。

40代...育児と介護が重なってしまったら

会社内で責任が増す世代

一般的に「40代」は職場での仕事に責任が増す世代ですが、子供がまだ小さく育児に時間をとられ、さらに親の介護が必要となったようなケース

では、一気に不安定な状況に陥りがちです。

共働きの世帯も多い中、社員にとってはどのようにやりくりするかが大きな問題ですが、会社による支援も重要です。

重くのしかかる介護の負担

厚生労働省の「介護保険事業状況報告」によれば、全国の65歳以上の「要介護・要支援認定者」は約462万人（暫定値。2011年4月末時点）です。

また、2010年の「国民生活基礎調査」によれば、要介護・要支援者と同居している主な介護者の年齢層は50～60代が多く、40代は8.3%と割合としては多くありません。しかしながら上の年代と比べると子供が小さいケースも多いだけに、いざ介護を行わなければならないとなったときの負担は決して軽くありません。

また、「人口動態統計」によれば、35～44歳の母親から生まれた子供の数は2010年に25万4,710人で、1985年時点と比べると約2.5倍となっています。10歳以下の子供を持つ40代女性は急増しているのです。

介護保険料の支払いも始まる

40歳からは介護保険料の支払いも始まりますので、40代は自分も当事者であると考え、介護の不安を不安のままにとどめず、一歩踏み出さなければならない時期です。

両親に「在宅」か「施設入所」かの希望を聞いたり、親族と介護の分担などについて話し合ったり、将来に備えて会社に相談もし、介護で使える制度や支援の確認をすることも必要です。

社員が相談しやすい環境整備を

共働きの家庭において育児・介護が重なった場合、やむなく離職や転職を選択する人もいます。しかし、40代における収入減は人生設計に大きな影響を及ぼすため、会社を辞める判断をする前に会社に相談するのが良策です。

会社にとっても有能な人材の流出は大きな損失であるため、社員からの相談に応じられるよう環境を整備することも必要と言えるでしょう。

～当事務所よりひとこと～

厚生労働省は、「社会保障と税の一体改革」の具体化に向けた作業を進めています。非正社員を厚生年金に加入させるために、労働時間や収入の条件を見直す方針です。具体的には収入については、主婦等の被扶養者（国民年金の3号）の認定基準（現行130万円未満）を下げ、労働時間については、現行の「週30時間以上」から「週20時間以上」に下げること、厚生年金の加入対象者を約310万人拡大することを考えているようです。現在、労働者の4割が非正社員で占めていて年金制度にゆがみが生じていることからこういう改革が考えられたと思うのですが、そうすると企業については、社会保険料の負担が年間約3400億円増えるということになります。また主婦等についても保険料の支払義務が発生するから「労働時間を減らしていた」のに、ますます労働時間を減らさなければならなくなって、「年金制度が働き方を制限する」という矛盾がますます助長するのではないかとわれています。あちら立てればこちらが立たずで、年金制度の改革が難しいというのはこういうことでしょう。（大滝）

年金制度改革として挙げられている中に年金の受給年齢の引き上げもあります。10月13日の『日本経済新聞』に、厚労省による年金支給開始年齢引き上げ検討が始まったことを解説する記事が載りました。記事のタイトルは「年金・雇用 遠い一体改革」で、支給開始を68歳まで引き上げる案や、現在予定されている65歳までの引き上げのペースを速める案などが検討されていること、厚労省としては、年金支給開始まで企業が希望する従業員を雇い続けることを義務づけることを検討していることなどが、説明されていました。私は70歳になっても80歳になっても年金もらうことなく元気に働くことができればよいと考えますが、今の若い世代が、希望を持って働き、喜んで年金受給者を支えたいくなるような、安心できる年金制度を早急に構築しなければ、次世代が払うこれからの年金保険料負担を納得できないと思います。（馬場）