

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東2丁目8-5 プレジデント札幌ビル5階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：k.sugi@sr-roumu.com

URL <http://www.sr-roumu.com>

すぐうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



「精神疾患・うつ病」増加に伴う最近の動き

◆うつ病患者は100万人超

うつ病の代表的な症状は、「抑うつ気分がほとんど1日中、毎日続く」「物事への興味や喜びが感じられなくなる」「不眠や睡眠過多がほとんど毎日ある」などとされていますが、このようなうつ病の患者は、ここ10年で2倍以上になり、今や100万人を超えています。

そんな中、以下のような取組みが検討・実施されています。

◆精神疾患を加えて「5大疾病」に

日本ではこれまで、がん、脳卒中、心臓病（急性心筋梗塞）、糖尿病を「4大疾病」と位置付け、重点的に対策に取り組んできましたが、これに精神疾患（うつ病、統合失調症、認知症など）を新たに加えて「5大疾病」とする方針を厚生労働省が決めたそうです。

うつ病をはじめとする精神疾患は年々増加しているため、国では、診療の中核を担う病院の整備や訪問診療の充実など、精神疾患に関する医療体制の強化を図っていく方針です。

◆東京都によるメンタルヘルス専門サイト

自治体においても様々な取組みが行われています。例えば東京都では、今年5月に「職場のメンタルヘルス」

(<http://www.kenkou-hataraku.metro.tokyo.jp/mental/>)というサイトを開設しました。

このサイトには、働く人やその家族が疲労蓄積度をチェックしたり、事業者が職場に潜むストレス要因をチェックしたりするために使えるチェックリストが掲載されており、国や東京都などが開設しているメンタルヘルスなどに関する相談窓口を探すこともできます。

◆「新型うつ」増加への対応

うつ病の治療に関しては、抗うつ薬が使用されるのが一般的ですが、プライベートでは元気なのに職場ではうつ状態の「新型うつ」にはそのような薬は効かないそうです。

企業としては、従業員がうつ症状を訴えてきた場合に、「従来型うつ」なのか「新型うつ」なのかを見極め、対応していくことも重要となってきます。

新入社員の保守的傾向と企業が求める能力

◆今年の新入社員は保守的？

日本生産性本部の調査（2,154人が回答）によれば、今年の新入社員のうち、「自分が入社した企業に定年まで勤めたい」と考えている人は、全体の34%（前年比9ポイント上昇）だそうです。この数字は、調査開始以降、最も高く

なったそうです。

また、産業能率大が行った調査（415人）でも、今年の新入社員のうち「終身雇用を望む」と回答した人は全体の74.5%で、これも過去最高の数字となっています。

今年の新入社員には、非常に「保守的」「安定志向」の傾向がみられます。

◆大変だった就職活動の影響？

また、上記の産業能率大が行った調査では、「就職活動がかなり大変だった」と回答した人（35.4%）も、これまでの調査で過去最高となったそうです。

就職活動が大変だったからこそ、「せっかく入社できた会社にずっといたい」と考えている新入社員が多いように思われます。

◆企業が社員に求める能力は？

独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査において、企業に対して「人材の育成にあたって今後求められる能力」についての質問を行ったところ、以下の結果（複数回答）となりました。

- (1) 部下や後継者の指導をすることができる能力（73.1%）
- (2) 組織や人を管理するマネジメント能力（73.0%）
- (3) 既存の業務を見直し改善したり新たな発想を生み出したりする能力（71.8%）
- (4) 組織の中でチームワークを生み出すコミュニケーション能力（66.4%）
- (5) 事業運営方針の策定や企画を行う能力（50.9%）



同機構では、企業が求める人材は、「協調型」の社員より、「自主行動型」の社員であると分析しています。

セクハラによる労災の認定基準が緩和へ

◆「心理的負担」を重く評価

職場でのセクハラにより発症したうつ病などの精神障害の労災認定について、専門家で作る厚生労働省の分科会は、新たな認定基準の案をまとめました。

直接的なセクハラについては被害者の心理的負担が重く評価され、労災認定されやすくなります。厚生労働省では、年内にも都道府県の労働局に通知をする予定です。

◆労災の認定基準とは？

精神障害の労災認定は、その原因となった職場の出来事を心理的負担が強い順に「3」～「1」の段階で評価したうえで、個々の事情も勘案して判断しています。

現在、セクハラについては原則として中間の「2」とされ、特別の事情があれば労働基準監督署の判断で「3」に修正可能ですが、判断基準は「セクハラの内容、程度」とあるだけで、修正例は少ないようです。

◆セクハラによる労災の新基準

新基準では、どのようなセクハラなら「3」や「1」に修正されるかの例示を行っています。

「3」に修正される具体例とし

て、「強姦や本人の意思を抑圧してのわいせつ行為」、「胸など身体への接触が継続した」、「接触は単発だが、会社に相談しても対応・改善されない」、「言葉によるセクハラが人格を否定するような内容を含み、かつ継続した」などの事例を挙げ、該当すれば「3」と判定すべきとしました。

この他、長期的に繰り返されるセクハラ行為が少なくないことから、対象疾病の評価期間を、従来の「発症前6カ月」よりも前の部分も評価する等の意見も盛り込まれています。

◆今後の影響

今後、基準が変われば心理的負担がより重く見られ、労災が認定されやすくなると思われます。会社としても、就業規則にセクハラ防止規定を設けるなど、これまで以上の対策が求められます。

中小企業の育休取得促進に向けて

◆中小企業で育休取得は難しい？

育児休業の取得は大企業ではかなり浸透してきたものの、中小企業の中には「そんな余裕はない」という経営者も少なくありません。

育休取得には職場環境の整備等、いろいろと高いハードルがありますが、取組みを進めている中小企業もあります。

◆職場環境が大きく影響

各都道府県の労働局雇用均等室に寄せられる育児休業に関する相談は、2010年度の法改正で倍増したそうです。労働者からの相談で多いのが「育休取得による不利益な扱い」で、次いで「取得が認められない」です。

育児休業を取って復帰しようと思えるか否かは、職場環境が大きいと言えます。従業員の「残業が多いと育休を取りにくく復帰しにくい」という声を反映し、残業は事前に「会社からの指示」「自らの判断」などと申請して許可を得る仕組みを導入したことで、取得率が30%以上になった会社もあるそうです。

また、子育て支援を図る「時差出勤」や「短時間勤務」などの柔軟な働き方は、中小企業のほうが臨機応変に導入できる利点もあります。

◆国も助成金を拡充して支援

近年、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）を実現する環境作りを中小企業に求める動きが強まっています。

国でも中小企業の支援に力を入れており、社員100人以下の企業を対象として育休取得者1人目に70万円を支給する「中小企業子育て支援助成金」の予算は、2011年度は前年度比約13%増の36億円に増額されています。

中小企業での育休取得促進には、業務の見直しと働き方の改革がカギとなるのではないのでしょうか。