

沖縄を語ろう!
 トップインタビュー
 VOL.3



連載インタビュー「沖縄を語ろう」の第8回ゲストは、仲本晴男さん(県福祉保健部参事)。仲本さんは、県立総合精神保健福祉センター所長で、全国で初めて認知行動療法(CBT)を中心としたうつ病デイケアに取り組み、実績を挙げ、他府県にも普及させています。地元紙が既報(2月28日付「琉球新報」)したように、県内でも特に30代で急増しているうつ病の対策について、中小企業経営者の視点で質問させていただきました。(敬称略)

—うつ病が自殺の主な要因になっていることは、報道で広く知られるようになりましたが、経営者から見て、自分の社員がうつ病かどうかをチェックするポイントは?

仲本 人は、心の不調があると、外見や行動に表れてきます。まじめな社員が遅刻や早退をするようになったり、酒の匂いを漂わせるようになったり、あるいは笑顔が減り、会議で発言をしなくなれば、変だな...と、専門家でなくても気づきますよね?
 —そういう社員を見ると、「気合が入ってない」「やる気がなくなつたのでは?」「なまけているんじゃないか」などと、誤解してしまう経営者もいるのでは?

仲本 誤解しないためには、ふだんから、あいさつやさりげない会話など、目線を合わせることで、行動やしぐさを知っておくことが大切です。社員に対する関心を常に持つていなくてはなりません。
 —知人の経営者から聞いた話なのですが、ある社員が毎朝5分、きまつて遅刻してくるようになって、いくら注意しても直らない。結局、その理由を話してくれないまま退職してしまったそうです。あとで聞いた噂によると、どうも心を病んでいたとか……。

仲本 経営者が本人を呼び出してあれこれ注意すると、刺激が強すぎます。直属の上司を通じて、人間関係を整える必要です。
 —すると、経営者の心構えとしては、慌ててはいけませんね。
仲本 社員が急性期のうつ病患者だった場合、とにかく休ませてあげることです。大事な心構えは、「ここに苦しんでいる社員がいる。その社員の悩みに対して、聞き耳を立ててあげよう」ということでしょう。ところが、実態は、反対のケースが多いんですよ。軽い不眠症にすぎなかったのに精神科病院へ強引に連れて行き、それが悪い噂になって、社内でもレッテル貼りされてしまった例があります。

—直属の上司ばかりでなく、同僚たちから「病院で診てもらったかどうか?」などと、アドバイスさせてはいけませんか?
仲本 プライバシーに関わることで、ほかの社員などがある前で話をすべきではありません。それが悪い噂になって、差別を生むケースにもなりかねないからです。残念ながら、県内の企業ではまだ、

を避け、「体調はどうだい?」などとさりげなく聞いてあげることが大切です。そのなかで、原因が、本人のメンタルによるものなのか、家族などの都合でどうしても就業時間に間に合わない事情ができてしまったかを察することができず。
 —直属の上司ばかりでなく、同僚たちから「病院で診てもらったかどうか?」などと、アドバイスさせてはいけませんか?
仲本 プライバシーに関わることで、ほかの社員などがある前で話をすべきではありません。それが悪い噂になって、差別を生むケースにもなりかねないからです。残念ながら、県内の企業ではまだ、

メンタルヘルスという概念が十分に普及していません。経営者の皆さんにはぜひ、ふだんから「うつ病とは、脳や心が疲れてしまったために心身のエネルギーが枯渇する病気で、回復するものなんだ」と、全社員が理解できているような、職場の雰囲気づくりを目指していただきたいですね。

**苦しんでいる社員がいる
聞き耳を立ててあげよう**

—その雰囲気づくりがまだできていなくて、実際に、うつ病かもしれないと思われる社員がいた場合、どうしたらよいのでしょうか。
仲本 まず、本人に、相談窓口へ行かせるようにすることです。相談窓口は、各市町村や保健所、産業支援センター、当センターにもあります。

—経営者が直接、相談窓口にお問い合わせもよいのですか?
仲本 そのように、相談窓口には、会社の上司や家族から「なんとか本人に受診させたいのだが」という内容の問い合わせが少なくありません。しかし、あくまで本人の意思で、窓口へ行くように援助すべきです。本人が嫌がるのに引っ張っていつても、進展はありません。それどころか、二度と行きたくなくなってしまう。遠回りかと思えても、本人に対して、相談へ行く気にかせることが肝要です。そのためには、一回だけでなく何度も足を運んで、本人が悩んでいる部分に焦点をあてて、さりげなく声を掛けてあげることが大切なんです。相手が相

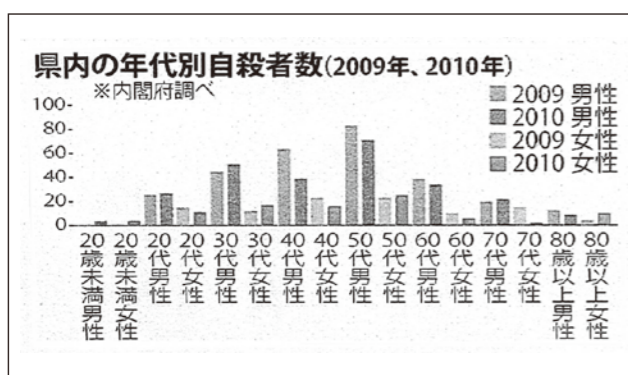
談窓口へ行く気になるような人間関係を築くことが必要です。
 —すると、経営者の心構えとしては、慌ててはいけませんね。
仲本 社員が急性期のうつ病患者だった場合、とにかく休ませてあげることです。大事な心構えは、「ここに苦しんでいる社員がいる。その社員の悩みに対して、聞き耳を立ててあげよう」ということでしょう。ところが、実態は、反対のケースが多いんですよ。軽い不眠症にすぎなかったのに精神科病院へ強引に連れて行き、それが悪い噂になって、社内でもレッテル貼りされてしまった例があります。

**うつ病回復のための両輪
セルフケアとラインケア**

—うつ病は、治療をすれば社会復帰できるのですか?
仲本 できます。ただし、うつ病患者の回復には、本人自身のセルフケアに加えて、管理監督する職場などのラインケアが不可欠です。セルフケアとラインケアは、うつ病回復のための両輪と言っても過言ではありません。社員が回復して職場復帰しても、受け入れ側がメンタルヘルスの必要性に目覚めず、旧態依然としていれば再発してしまいます。

—先日、地元紙が、うつ病と自殺の関係を報じていましたが、その対策は、企業にとって「待ったなし」の緊迫した観がありますね。
仲本 うつ病の増加傾向は、県内の場合、自立支援医療率のデータに

よりみると、病気を占めるうつ病の割合が、平成11年度9・4%に増えています。全国でも、気分障害をめぐるデータによりみると、平成12年度43万人に対し、20年度は104万人。全国的にも県内も、10年前と比べて2・3倍に急増していることは間違いありません。しかも、現在がピークではなく、WHOの将来予測によりみると、2020年にはうつ病が世界で2番目に多い病気になる



2月28日付「琉球新報」より

と予想されています。なおさら、うつ病対策が急がれるのです。
休職者の6割以上がメンタル面に要因
 —この10年間で急増した要因

は?
仲本 要因は、個人的な面と社会的な面がありますが、社会的要因としては、不況の影響が大きいでしょう。職を求めにくく、リストラがあり、過重労働を課せられる。しかも、リストラによって中間管理職が減っています。これが、若い世代へしわ寄せしています。本来なら中間管理職の仕事が、若い社員に任されるようになってきているのです。30代のうつ病や自殺が急増しているのは、このあたりに要因があると私はみています。県内における昨年の自殺者は358人で、前年より48人減少しているのですが、30代だけは、11人増えています。これは、厳しい現実を物語っています。
 —最後に、経営者に対してアドバイスを。
仲本 まず、うつ病に対して社内の理解を深めること。次に、過重労働を減らして予防するなどの職場環境づくり。そして、うつ病の早期発見、気づき。加えて、復職支援：です。たいへんな課題に映るかもしれませんが、社員が倒れてしまったら、元も子もないんですよ。対策のためのコストは、自分の社員が健康に仕事をいたたきたい。現在の休職者の6割以上は、その原因が精神面の問題です。メンタルヘルスをキーワードに、前向きに取り組んでほしいですね。

**30代で急増する「うつ病」
経営者として何ができるか**

～県立総合精神保健福祉センター所長・仲本晴男さんに聞く