

- with atypical autism: A case control study. *J Neural Transm* 115: 135 - 138, 2008.
- 5) de Bruin EI, Ferdinand RF, Meester S, de Nijs PF and Verheij F: High rates of psychiatric co-morbidity in PDD - NOS. *J Autism Dev Disord* 37: 877 - 886, 2007.
- 6) Simonoff E, Pickles A, Charman T, Chandler S, Loucas T and Baird G: Psychiatric disorders in children with autism spectrum disorders: prevalence, comorbidity, and associated factors in a population-derived sample. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry* 47: 921 - 929, 2008.
- 7) Gadow KD, Devincent CJ, Pomeroy J and Azizian A: Comparison of DSM - IV symptoms in elementary school-age children with PDD versus clinic and community samples. *Autism* 9: 392 - 415, 2005.
- 8) 遠藤太郎, 染矢俊幸: 広汎性発達障害の脳画像研究. *分子精神医学* 7: 249 - 253, 2007.
- 9) Smalley SL, McCracken J and Tanguay P: Autism, affective disorders, and social phobia. *Am J Med Genet* 60: 19 - 26, 1995.
- 10) Sobanski E: Psychiatric comorbidity in adults with attention-deficit/hyperactivity disorder (ADHD). *Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci* 256 Suppl 1: i26 - 31, 2006.

3 うつ病と産業保健

福島 昇

新潟市こころの健康センター

Depression and Industrial Health

Noboru FUKUSHIMA

Mental Health Center City of Niigata

キーワード：うつ病, 産業保健, 労働災害, 職場復帰支援, リワーク支援プログラム, ニート

近年, 経済状況や雇用環境が急激に変化する中で, ストレスを感じる労働者の割合が高くなっている¹⁾. 平成 11 年に精神障害にかかる労災認定の判断指針が示されてから, 労災請求件数及び労災認定件数ともに年々増加する傾向にある²⁾.

新潟県上越地域において企業を対象として行われた調査では, 54%の企業が過去 3 年間に心身の不調等により業務に支障を生じた事例を有してい

た. その要因としては, うつ病がもっとも多く, 全体の 53%を占めていた³⁾.

その一方で, メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業の数は, 平成 19 年の全国調査では全体の 34%にとどまった. とくに従業員数が 50 人未満の企業では取り組みが遅れていた¹⁾.

企業で行われるメンタルヘルス対策は, ①労働者に対する教育研修・情報提供, ②職場環境の把

Reprint requests to: Noboru FUKUSHIMA
Mental Health Center City of Niigata
1-57-1 kawagishi-cho Chuo-ku,
Niigata 951-8133 Japan

別刷請求先: 〒951-8133 新潟市中央区川岸町 1-57-1
新潟市こころの健康センター 福島 昇

握と改善, ③メンタルヘルス不調への気づきと対応, ④職場復帰における支援, の4つに分けることができる⁴⁾.

それらのうち, 職場復帰における支援として, 「試し出勤制度」や「うつ病リワーク支援プログラム」などの新しい試みが普及しはじめている。「試し出勤制度」とは, 休職期間中に試験的に職場に出勤するもので, 労働者の職場復帰に対する不安を和らげ, 職場の状況を確認しながら復帰の準備を行うことを可能にする。「うつ病リワーク支援プログラム」とは, 休職中の労働者が, 医療機関等において「症状自己管理」や「コミュニケーション」等をテーマとしたプログラムに取り組むというもので, 労働者の復職準備性を高めて, 再発を予防する効果があるといわれている。

メンタルヘルス対策を今後さらに推進していくためには, 小規模事業場における取り組みを進めていくことのほかに, 個人情報保護によりいっそう配慮する必要がある⁵⁾.

これまで職場のメンタルヘルス対策は, 職場で働く従業員を対象として, おもに「メランコリー型のうつ病」の患者を想定した「うつ病対策」として進められてきた。しかし, 最近の公的機関におけるリワーク支援プログラムを見ると, 対象が

気分変調症, 非定型うつ病, 発達障害などに多様化してきている⁶⁾。また, 若年無業者, いわゆるニートの中に, 気分障害, 発達障害や不安障害などの精神障害を抱える者が少なからずいることがわかってきた。今後の産業保健においては, 就労段階あるいは新規採用段階を含めた, 多様なメンタルヘルス支援が重要となっていく。

文 献

- 1) 平成19年労働者健康状況調査。厚生労働省, 2008.
- 2) 脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況(平成22年度)について。厚生労働省, 2011.
- 3) 事業場におけるメンタルヘルス対策に関するアンケート。新潟県, 2010.
- 4) 職場における心の健康づくり。厚生労働省, 独立行政法人労働者健康福祉機構, 2011.
- 5) 職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書。厚生労働省, 2010.
- 6) 菅原 誠: 公設精神科デイケアの新たな可能性。平成22年度全国精神保健福祉センター研究協議会抄録集, 64-65, 2010.