

第 102 回日本精神神経学会総会

シンポジウム

労働者のメンタルヘルスに関して ——精神科医療機関からの支援——

渡辺 洋一郎 (社)大阪精神科診療所協会会長, 医療法人渡辺クリニック院長)

1. はじめに

就業者全体のうち精神障害を有するものが増加しており¹⁾, 長期間休業者の原因として精神障害は 15% に及んでいる²⁾. 就業者の自殺者も年間およそ 8,000~9,000 人におよび, 過労自殺, 労災としての精神障害や自殺が問題となっている³⁾. また, 新たなる精神障害ともいふべき, 帰属意識の希薄な頻回欠勤や逃避型抑うつ, 不安・抑うつを伴う適応障害の相対的増加, 境界性人格, 自己愛性人格傾向者の増加に伴う対人関係トラブルや問題行動の増加なども感じられるところである. さらに, 休職を余儀なくされる精神障害者に対する復職支援, 精神障害者の雇用率算入にともなう精神障害者の就労支援, 労働安全衛生法改正に伴う長時間労働者に対する医師の面接義務など, 多岐な面から職場において精神医療へのニーズが増大している.

労働者のメンタルヘルスとして精神科医療機関のかかわりは, 自主的に, 企業に secret で受診する労働者の治療的対応が主体であり, このようにして加療するも休職, 就労制限を要する場合に, 必要に応じて企業関係者に助言する, あるいは, 休職者の復職などに際し, 主治医としての意見を企業関係者に伝えるといったことが一般的であった. 産業医など企業側の依頼で労働者の診察を行い, 精神医学的所見を伝えたり, 産業医など企業側の依頼で労働者の治療を行うということは多くはない. また, 嘱託精神科医として企業の中で, 労働者の診療にあたりたり, 嘱託医として, 直接

診療には係わらず, 産業医など企業に対するコンサルタントとして係わるといった支援を行う精神科医もあるがこれらはまだまれなものである.

しかし, ここにきて, 精神科医療への新たなニーズが生じてきた. それは, 平成 18 年 4 月に労働安全衛生法が改正され, 長時間労働者への医師の面接義務が生じたこと, 障害者雇用促進法の改正にて, 精神障害者の雇用率参入が認められ, 精神障害者の就労支援の必要性が増大したことなどから, 企業からの依頼による労働者の診療が増加すると考えられることである. これらのケースにおいては, 産業医など企業側の依頼により, ①精神科医療機関が労働者の診察を行い精神医学的評価を報告する, ②労働者の診察を基にして職場適応などについて具申する, ③就労, 就業の可否について評価し報告する, ④労働者の治療を行う, などといった行為が期待されると思われる. このような企業側から精神科医療への新たなるニーズは, 精神科医療機関として新たなる可能性と同時に新たなる問題点を提起するのではないかと考える.

企業からの依頼による労働者の診療においては, 多くの疑問や課題が考えられる. まず, 契約関係の特殊性に基づく疑問として, ①医師との契約相手は労働者か企業か, ②労働者の受診目的と企業の依頼目的は同じか, ③守秘義務は解除されるのか, ④誤診, 治療の失敗で医療機関は責任を問われないのか, といったさまざまな疑問が生じる. 一方, 精神科医療機関に対しては, 企業の期待に

応える助言が可能かという課題がある。すなわち、①精神科医療機関は産業精神保健の見識が十分あるか、②現在の精神科医療環境でどこまで評価が可能か、③経済的担保はあるのか、などといった疑問や課題である。

精神科医療機関が職場と有効な関係を築いていくためにはこれらの疑問や課題について検討していく必要がある。

2. 職場と精神科医療機関との連携における課題

精神科医療機関による労働者のメンタルヘルスの支援には、職場と精神科医療機関との連携の必要性が大きくなる。しかし、職場と精神科医療機関が連携をもつことが労働者に不利益をもたらす可能性はないか？精神科医療機関が不利益を被る可能性はないか？といった疑問が存在する。したがって、職場と精神科医療機関との連携における問題点の整理と再認識が必要であり、その上で、労働者の支援につながり、継続可能な、職場・精神科医療機関連携のあり方を確立させることが必要と考える。

職場と精神科医療機関との連携における課題を整理すると大きくは以下の二つが考えられる。

1) 企業の安全配慮義務と主治医の守秘義務に関する事項。

2) 精神科医療の現在の医療環境に規定される事項。

1) 企業の安全配慮義務と主治医の守秘義務に関して

職場と医療機関との連携においては、企業側は産業医がその中心的存在となる。しかし、産業医を選任するのは企業であり、産業医は企業に属し企業から収入を得ている。また安全配慮義務の主体は企業である。さらに、産業医においては、労働安全規則において健康管理等についての勧告権限、事業者の勧告尊重義務、産業医への不利益取り扱いの禁止などが認められているが、これらが守られなかった時の担保措置は不存在である。このような状況を見ると、産業医の中立性には限

界があるのではないかと考えられる。

それに対して、精神科主治医は、患者の治療が目的であり、患者の意向を尊重する。また、患者から収入を得ておりあくまで患者の立場である。すなわち、患者と企業との中立的立場ではない。また、守秘義務が大前提であり、患者の不利益になる可能性のあることはしない。企業に「患者のことを理解してもらう」ことから生じる患者の不利益を危惧する。精神障害においては、「疾病性」と同時に「障害」という2面性をもち、「疾病性」と「障害」は固定せず絶えず変動する。また残念なことではあるが「障害」の部分がなくなる患者も少なくない、さらに社会的偏見は現に存在するという現状を考えればどうしても慎重にならざるを得ない。

精神科主治医としての危惧をまとめると以下のごとくである。

①企業において患者の個人情報保護されるか
労働者における健康情報等プライバシー保護の重要性を認識し、その体制を整えている企業はまだ数少ない。また、体制を整えていたとしても、管理監督者をはじめ該当労働者に係わる関係者全てが個人情報保護の認識と知識を持っている企業は数少ない。さらに、企業は構造的にも（人事異動など）プライバシーが護りたい。このようなことを考えると企業において患者の個人情報が保護されないのではないかと危惧が拭えない。

②患者の不利益につながらないか

情報提供が患者の切り捨てにつながらないか。たとえば、病名の情報提供が疾患差別につながらないか。企業原理から見て精神障害者は切り捨ての対象とならざるを得ないのではないか。産業医も真に中立的存在にはなりがたく、労働者保護のための防波堤になり得ないのではないか。主治医からの情報提供が、結果として患者に不利益をもたらした場合、主治医が患者から訴えられることもあり得るのではないかと危惧が存在する。

2) 現在の精神科医療環境における課題

①精神科医療制度に関して

診療報酬における精神医療の評価は、平成18年5月現在「通院精神療法料」として診察時間に関係なく診療所3,600円、病院3,300円であり、本人、家族以外への関与に関して評価はない。このような現在の保険診療下において、一度の診療にかけられる診察時間には相当な制限がある。このような状況において、本人の診察以外に、企業が主治医との面会、診療情報提供など連携を望めば相応の費用負担が必要であろう。

②受け皿としての精神科医療機関の問題

印象としてであるが、多くの精神科医療機関においては、産業精神保健としての患者支援という認識がまだ乏しいと思われる。そのため、産業精神保健の知識、関係法律の知識が乏しいこと、企業関係者と連携するという意識が乏しいこと、企業との連携に対して過度に防衛的、拒否的になる傾向があると思われる。

また、生物学的視点が中心で、心理・社会的視点での関与が乏しい医師も少なくない。これは時間的余裕がないことも一因として考えられる。さらに、関係者と連携して関与するという認識とスキルが十分ではないことも推測される。このようなことを考えると、精神科医療機関においては、心理・社会的因子としての「職場」の重要性の再認識、産業精神保健の見識、関係者と連携して関与するための見識とスキルなどの再認識、レベルアップが必要であると考えられる。

3. 精神科主治医として安心して 連携できる企業像

精神科主治医として、安心して連携がとれる企業像を考えてみると、①「障害が残ってしまった労働者に対して、その障害に応じて就労できる環境を提供することが就労支援である」というコンセンサスが企業内で確立している、②統合失調症を含めた精神障害に対する偏見がない、③最後まで、障害者を支援するのが目的で、排除が目的ではないというコンセンサスが確立している、④産

業医の見識と立場がしっかりしており、個人情報保護が完全に守られ、主治医との連携に関する費用負担にいたるまでの制度ができていて、といったことが考えられる。残念なことに現在このような企業は極めて少ないと思われる。しかし、企業においてはこれらの点を目標として念頭に置いていただきたいと考える。

現時点において、企業との連携において、精神科主治医側から企業に望むことをまとめてみると、以下のごとくである。

1) 産業医を中心とした安全衛生システムが整備されていること。

2) 個人情報保護、守秘義務の認識が確立していること。

3) 情報が産業医等の手許に集中され、産業医等が就業上必要と判断する限りで集約・整理した情報のみが、企業の中でその情報を必要とする者のみに伝えられる体制。

4) 産業医等は専門的な立場から情報を集約・整理し、当該労働者のプライバシーが守られた状態で関係者間の情報交換を行う調整役としての機能。

5) 健康保険が適応されるのは本人の診療に限られるため、主治医に対して情報提供、あるいは面会を行う場合は、相応の費用を負担する制度。

以上が、筆者が企業と連携する上で、精神科主治医として企業に望む事柄であるが、中小企業、特に、産業医の選任もされていないような小企業、零細企業においては実現が困難なものが多い。これら中小企業における連携方法においては今後の課題として検討していかねばならないと考える。

なお、医療機関への情報提供依頼とは異なるが、企業側が当該労働者の会社での状況や健康情報等を主治医に提供する（提供したい）場合がある。この場合には、主治医から情報提供するのではないので主治医としての守秘義務違反などは問われないと思われるが、企業内での個人情報保護の観点が必要であり、当該労働者の同意が原則であると考えられる。ただし、当該労働者本人あるいは第三者の生命、身体又は財産の保護のために必要があ

年 月 日

情報提供依頼書

病院
クリニック

先生 御机下

〒
〇〇株式会社
産業医
tel

印

下記1の男性労働者の【就業措置、休養、復職、その他()】に際し、下記2の情報提供依頼事項につき、情報提供、ご意見などをいただきたく存じます。
この情報提供依頼につきましては頁下に本人の同意を得ておりますのでご確認願います。
なお、いただいた情報は、本人の【就業、休養、復職、その他()】を支援する目的のみに使用され、プライバシーに十分配慮しながら【 】が責任を持って管理いたします。
また、この情報が開示されます範囲は【 】です。
主旨ご理解いただきましてご協力をよろしくお願い申し上げます。

記

1 労働者
氏名 (男女)
生年月日 年 月 日

2 情報提供依頼事項
1)
2)
3)
4)

本人記入
私は本情報提供依頼書に関する説明を受け、情報提供文書の作成ならびに
() への提出について同意します。
年 月 日
氏名 印

図1 情報提供依頼書(例)

ると判断される場合であって、本人の同意を得ることが困難な際には、本人の同意なしに情報を提供することが可能とされていることから、このような状況であれば、企業は主治医に情報提供することが必要であろう。

4. 企業と精神科主治医が連携するために

企業は、精神科主治医が診療内容に関して個人情報保護、及び、守秘義務に関する法令を遵守する義務を負っていることを認識する必要がある。そして、企業が主治医に対して当該労働者に関する情報提供を求める場合には、事前に当該労働者への説明と同意を得ることと同時に、企業のプライバシーに関する規則や体制を精神科主治医に説

明するのが望ましい。また、精神科主治医が企業に提供する情報は、当該労働者の就業制限、休職、復職などに関して職場で配慮すべき内容を中心とし、その理解を得るための必要最小限の病態や機能に関する情報とするべきであり、具体的な疾患名は必要ではない。このことを企業側も主治医も今一度認識することが重要と考える。

企業から精神科主治医への情報提供の依頼は文書で行うのが原則である。企業は、情報提供を依頼する内容を明記し、主治医がその情報提供依頼事項に回答することに対する当該労働者の同意書を提出することが基本と考える。企業から医療機関への「情報提供依頼書」の案を掲載した(図1)⁴⁾。必要な情報の利用目的、情報提供依頼事項、

情報の管理責任者と開示範囲を明示した上で、本人に同意書を記入してもらう様式とした。

企業が直接主治医との連絡や面会を行う場合にも、主治医に提供を依頼する情報内容を事前に労働者に明示し、当該労働者の同意書を得ることが必要である。さらに、企業と主治医との面接には当該労働者が同席することが原則であると考え、

5. ま と め

産業精神保健の分野から精神科医療機関へのニーズはますます増大すると考えられる。精神科医療機関としては、「労働者としての患者」という観点を再認識し、産業精神保健に関与していくことが必要であろう。そのためには精神科医療機関が企業と連携することが必要となるが、安易な企業との連携は「労働者としての患者」に不利益をもたらす可能性もあることを認識することも必要である。「労働者としての患者」に利益となるように企業と連携を図るためにはそれなりのシステムの整備と認識が急務であると考え、

精神科医療機関と企業との連携の基本として、患者のプライバシーが護られる情報交換の方法を

確立することが重要であり、そのための文書様式を提案した。一方、精神科医療機関においては、産業精神保健に関する見識、関連法案の知識の習得、守秘義務を遵守した上での企業との連携方法などについて再認識し、そのための見識を深めることが重要と考える。

さらに、企業と精神科医療機関との連携が継続的で、意味のあるものになるためには、医療機関に対する経済的担保が必要であることを付け加えたい。

文 献

- 1) 今井保次, 有泉奈々: 産業人メンタルヘルス白書. 財団法人社会経済生産性本部, 東京, 2004
- 2) 小林章雄, 川上憲人, 橋本修二ほか: 労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書. 労働省平成11年「作業関連疾患の予防に関する研究」
- 3) 過重労働・メンタルヘルス対策のあり方に係る検討会報告書. 厚生労働省, 2004
- 4) 平成17年度職場におけるメンタルヘルス対策のあり方検討委員会報告書. 中央労働災害防止協会, 東京, 2006