

メンタルヘルスは職場みんなで 取り組む時代です

心の健康問題に悩む人や組織が増えています。

業務による心理的負荷から、精神障害の発症や自殺に至ったとしての労働災害は申請・認定とも依然として多く、有効な職場のメンタルヘルス対策が急務となっています。

メンタルヘルス問題の特徴として、うつ病などに罹患した場合、長い休業が必要となる事が多く、本人や家族、そして組織にとつても大変な負担となります。特に長く療養した場合は職場への復帰も困難である場合が多かったり、再発を繰り返す人が少なくなく、職場へのダメージは看過できないものとなっています。そうした状況を防ぐための対策で最も重要なのは、うつ病等に罹患すること未然に予防することです。その第一歩は、まずメンタルヘルスに関する正しい知識を持つことです。正しい知識を持てば、自分自身や部下が健康な状態なのか、或いは調子が悪いと思ったらどのように対処すれば良いかなどがわかるからです。

このパンフレットは、心の健康保持を目的として、ストレスやうつ病などの病気に関する情報とラインによるケアの知識を中心にまとめられたものです。みなさんと部下の方々の、心身の健康保持のために役立てていただくことを願っております。

ストレスとは

ストレスとはどんなものなのでしょうか。

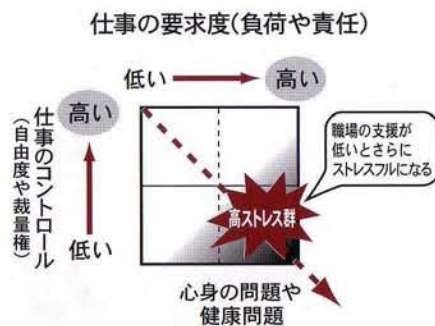
「ストレス」とは、元々は物理学の用語で「物体にある力が加わったときの物体内の力の不均衡、すなわち歪み」を指す概念でした。それが転じて医学の世界では、有害な因子（刺激）によって体に生じた歪みと、それに対応する防衛（適応）反応を指すようになりました。この「有害な因子（刺激）」が、一般に「ストレス」（あるいは「ストレッサー」と呼ばれるものです。

ストレスとはゴムボールに力が加えられてへこんだ状態やその力に例えられます。心身が健康で押し返す力があればボールは容易にへこみを回復します。ところが、ストレスがあまりにも強かったり長い間続くことによって、自らへこみを回復できなくなると、様々な心身の不調が生じるようになるのです。

仕事とストレスの関係

仕事のストレスを考える場合、3つの側面からとらえると分かりやすくなります。

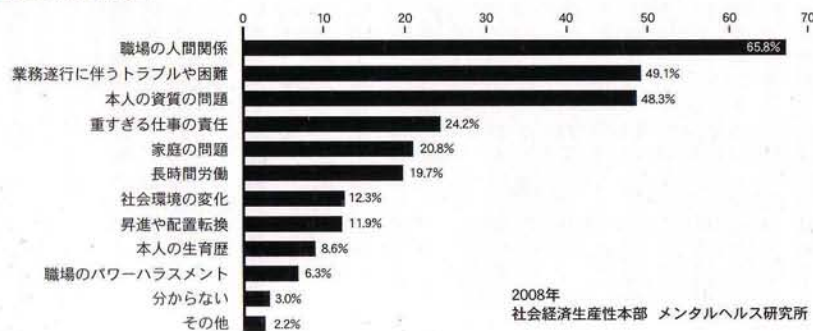
一つ目は仕事の要求度、つまり仕事の絶対量、質的な難しさ、仕上げるための期限などです。二つ目は仕事の自由度、つまり仕事の



ペースの調整が可能か、やり方を任されている度合いはどうか、ということです。三つ目は周囲のサポートです。つまり仕事の要求度が高く、自由度が低く、周囲のサポートが小さい場合、一番ストレスが高くなるのです。それは短期間に多量の難しい仕事を、決められたやり方・ペースに則って、一人でやらなければならない場合にあたりまです。

うつ病をはじめとする心の不調はこういった仕事上のストレスが重なって起ってくるのです。

■心の病の原因



■コミュニケーションや助け合いが減少している職場で「心の病」が増加する傾向



(備考) 1. 財団法人社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所「産業人メンタルヘルス白書」(2006年)による。
2. 会社全体の状況に関する項目と、最近3年間の心の病の増加傾向とをクロス集計した結果を示したものの。
3. 会社全体の状況について、「そう思う」、「ややそう思う」を合算したものを「YES」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」を合算したものを「NO」としている。
4. 回答者は、全国の上場企業218社。

職場復帰支援のすすめ方

心の病気で1ヶ月以上休業している労働者が職場復帰できた割合は約5割という調査結果もあり、職場復帰がうまくいかないケースも少なくありません。職場復帰をスムーズにすすめるためには、職場や周囲の理解とサポートが不可欠です。特に職場復帰プランなどの復帰までの準備を行うよう厚生労働省では「手引き」で指導しています。

第1ステップ

休業開始～休業中

- 主治医による診断書を当事者から管理監督者へ提出
(診断書には必要な療養期間の見込みを明記してもらう)
- 管理監督者、産業保健スタッフによるケア
- 休職から復職の流れを明確にする
- 休業中の労働者の情報提供や相談対応

第3ステップ

職場復帰の可否の判断・ 職場復帰支援プランの作成

- 情報収集と評価
 - ・労働者の職場復帰に対する意思の確認
 - ・産業医等による主治医からの意見収集
- 労働者の状態などの評価
- 職場環境の評価
- 職場復帰の可否判断
- 職場復帰支援プランの作成

<検討すべき内容>

- ・職場復帰日
- ・管理監督者による業務上の配慮
(業務サポートの内容や方法、業務内容や業務量の変更、就業制限など)
- ・人事労務管理上の対応
(配置転換や異動の必要性、勤務制度変更の必要性など)
- ・産業医等による医学的見地からみた意見
- ・フォローアップ

第2ステップ

主治医による職場復帰可能の判断

- 当事者から会社に職場復帰の意思表示、主治医作成の職場復帰可能の診断書作成
- 主治医への業務や勤務に関する情報提供

【治療状況や病状の回復状況】

- ・今後の通院治療の必要性、治療状況
- ・業務遂行に影響する症状や薬の副作用の有無など
- ・休業中の生活状況など

【業務遂行能力】

- ・適切な睡眠覚醒リズムの有無、
- ・昼間の眠気の有無、
- ・注意力・集中力の程度、
- ・安全な通勤の可否、
- ・日常生活における業務と類似した行為の遂行状況、それによる疲労の回復具合
- ・家事・育児、趣味活動等の実施状況など

【就業に関する考え】

- ・希望復帰先、希望する業務上の配慮の内容や期間
- ・管理監督者、人事労務管理スタッフ、事業場内産業保健スタッフに対する意見や要望
- ・家族からの情報

【業務・職場との適合性】

業務と労働者の能力・意欲・関心との適合性、人間関係など

【作業管理・作業環境管理】

業務量(作業時間や密度など)、質(要求度や困難度など)、時間的な変動や不測の事態への対応状況など

【支援準備状況】

復帰者を支える職場の雰囲気やメンタルヘルスに関する理解度の程度、業務内容や業務量の変更、就業制限など実施可能な業務上の配慮
実施可能な就業上の配慮(常務内容、業務量、就業制限など)
実施可能な人事労務管理の配慮(配置転換・異動、勤務制度の変更)など

第4ステップ

最終的な職場復帰の決定

- 労働者の状態の最終確認
- 就業上の措置等に関する意見書の作成
- 事業者による最終的な職場復帰の決定

第5ステップ

職場復帰後のフォローアップ

- 症状の再燃・再発、新しい問題の発生の有無の確認
- 勤務状況及び業務遂行能力の評価
- 職場復帰支援プランの実施状況の確認
- 治療状況の確認
- 職場復帰支援プランの評価と見直し
- 職場環境等の改善等
- 管理監督者、同僚等への配慮

セルフケアの方法

メンタルヘルスクエアを考える上で、やはり一番大切なのは予防することです。管理・監督者のあなたもうつ病など心の不調にならないために、自分に合った方法で予防を実践することを心がけましょう。

①ストレスと上手に付き合う

胃腸の調子が悪い、多量に汗をかくなどの自律神経の変調、夜よく眠れない、不眠状態が続く、イライラするなどはストレスが原因かもしれません。まずは自身の変調に気づきましょう。

②心の疲れは早めに取る

いつもより根気や気力がなくなったと感じたら、早めに休息をとみましょう。疲労が慢性化すると仕事の能率が落ちて、ミスが多発したり事故の原因にもなります。また、イライラから人と思わぬトラブルを引き起こす元になるので、十分に休養し適度に身体を動かし、しっかり睡眠をとるようにしましょう。

③気分転換を図る

休日にごろ寝をするのではなく、散歩や運動をするなど、積極的にからだを動かしてみましょう。また、自然に親しみながら散策したり、からだを休めて頭を空っぽにするなど効果があります。

④時には開き直る

疲れたり身体の調子が悪くなると、些細なことが気になり、自分を責めてしまうこともあります。自責的になると悪循環になることがあるので、時には開き直るぐらいの気持ちを持ちましょう。

⑤本音の話し合いをする

自分の感情を率直に表現することは、ストレスの解消につながります。身近に何でも話の出来る人がいれば、その人と思いついて本音の話し合いをしてみましょう。

⑥熱中できる趣味を持つ

趣味に熱中すると仕事のストレスと距離をとることができます。また仕事以外の人間関係を楽しむことでリラックスしましょう。

⑦専門家に相談する

夜中に目を覚ましたり、朝早く目が覚めたり、熟睡感がなくなったり、根気や集中力がなくなるなど、調子の悪さがいつもと違って続く場合は、早めに専門家に相談してみましょう。

