

## 職場におけるメンタルヘルス



- 1.企業におけるメンタルヘルスケア
- 2.健康診断時のストレスチェック
- 3.職場復帰支援について

## 職場におけるメンタルヘルス

- 1.企業におけるメンタルヘルスケア
- 2.健康診断時のストレスチェック
- 3.職場復帰支援について



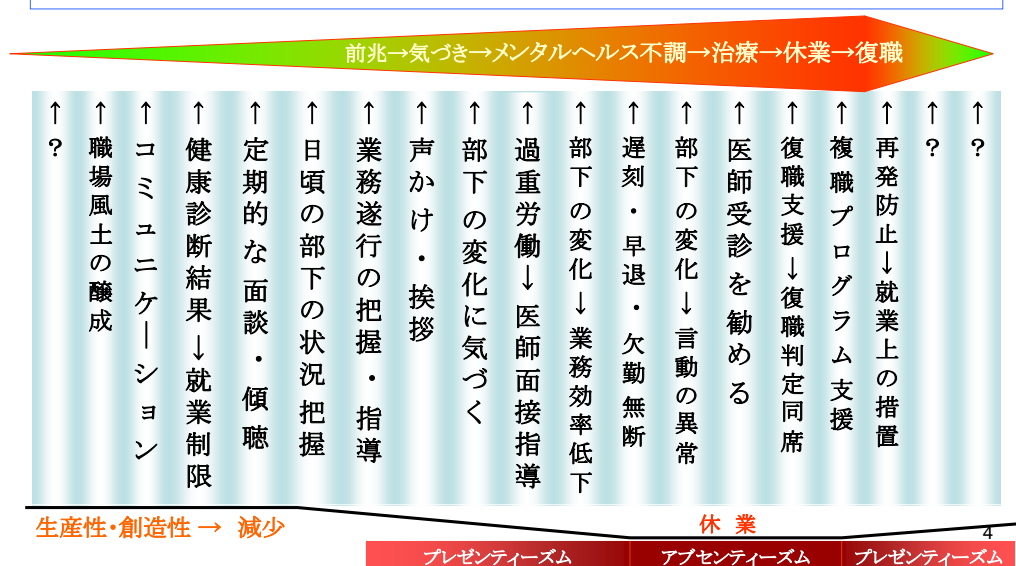
## 職場におけるメンタルヘルスケア

	事業者・管理監督者	従業員
<b>一次予防</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・快適な職場環境の形成</li> <li>・メンタルヘルスケア体制</li> <li>・管理監督者研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスコーピング研修 (健康診断事後指導)</li> </ul>
<b>二次予防</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理監督者研修 (早期発見、早期治療)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康相談・カウンセリング</li> <li>・専門医受診</li> </ul>
<b>三次予防</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・円滑な職場復帰 復職判定・復職支援</li> <li>・再発防止</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再発防止 (家族のサポート)</li> <li>・定期的な受診</li> </ul>

メンタルヘルスケアのキーパーソンは管理監督者

3

## 健康管理者として管理監督者は何をすべきか



## 職場におけるメンタルヘルスケア対策

### 4つのメンタルヘルスケアの推進

1. セルフケア
2. ラインケア
3. 事業場内産業保健スタッフ等によるケア
4. 事業場外資源によるケア



厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年3月31日) 5

## 労働者の心の健康の保持増進のための指針 —ラインによるケア—


### 1.職場環境等の把握と改善

- ア 職場環境等の評価と問題点の把握
- イ 職場環境等の改善

### 2.管理監督者による相談対応等

管理監督者は、日常的に、労働者からの自発的な相談に対応するよう努める必要がある。特に、長時間労働等により疲労の蓄積が認められる労働者、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した労働者、その他特に個別の配慮が必要と思われる労働者から、話を聞き、適切な情報を提供し、必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促すよう努めるものとする。

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」平成18年3月31日発表 厚生労働省 6



## 職場におけるメンタルヘルス

1. 企業におけるメンタルヘルスケア
- 2. 健康診断時のストレスチェック**
3. 職場復帰支援について

7

# 健康診断問診web入力

生活習慣調査システム 進捗状況 ▶ 14 % 終了 一時終了 ヘルプ

👉 自覚症状

**質問** この2、3ヶ月で、思い当たるものがありますか？

職場や家庭でイライラする	ほとんどなかった	ときどきあった	しばしばあった	よくあった
疲れやすい	ほとんどなかった	ときどきあった	しばしばあった	よくあった
体がだるい	ほとんどなかった	ときどきあった	しばしばあった	よくあった
焦りや不安を感じる	ほとんどなかった	ときどきあった	しばしばあった	よくあった
集中力が低下した	ほとんどなかった	ときどきあった	しばしばあった	よくあった
急にめまいを感じる	ほとんどなかった	ときどきあった	しばしばあった	よくあった

①あてはまるものをどれか1つ選んでください。

②選んだら、「OK」ボタンを押してくださいね。

※つづき画面があります ← もどる OK →

8

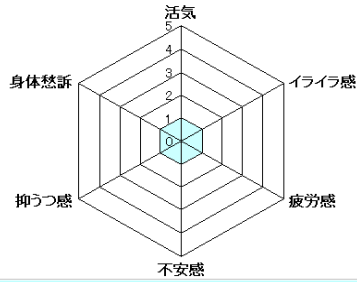
Copyright (C) Osaka Gas Co., Ltd. All Rights Reserved.

## 健診時の問診票結果画面-2

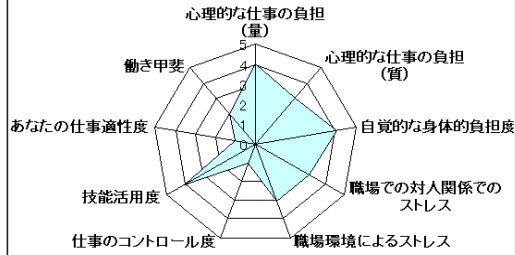
ストレス  
 身体 氏名項目 異常項目 検査 検査一覧 特殊健診 外部検査 所見入力 血液 ケーラ 生活状況 業務歴 総合所見 検査 検査 対象者リスト 対象者一覧  
 〇〇年〇〇月〇〇日生 男性

※評価点が高値は良好な状態を示す

### ストレスによっておこる心身の反応



### ストレスの原因として考えられる因子



健康診断時の産業医との面談:仕事の内容が一変した 遠方への出張が多くなった。新しい職場の人達になじめない。子どもが夜泣くことが多く眠れない。→精神科を受診し、薬をだしてもらっている。主治医の就業に関する意見書を提出してもらい、産業医面談により就業制限について話合う

9

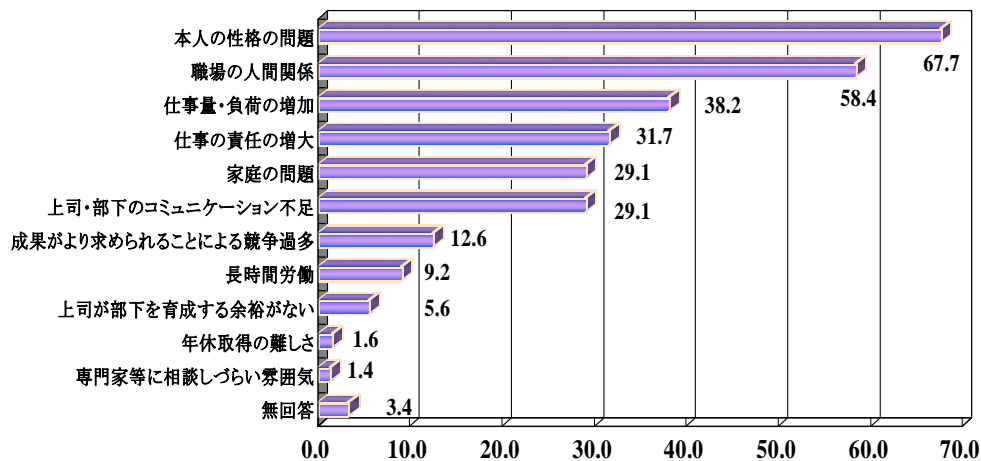
## 職場におけるメンタルヘルス

- 1.企業におけるメンタルヘルスケア
- 2.健康診断時のストレスチェック
- 3.職場復帰支援について



10

## メンタルヘルス不調が現れる原因 (複数回答、%)



11  
「職場におけるメンタルヘルスクア対策に関する調査」結果 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 平成23年6月23日

## 管理監督者への教育研修・情報提供

- [1]メンタルヘルスに関する事業場の方針
- [2]職場でメンタルヘルスを行う意義
- [3]ストレス及びメンタルヘルスクアに関する基礎知識
- [4]管理監督者の役割及び心の健康問題に対する基礎知識
- [5]職場環境等の評価及び改善の方法
- [6]労働者からの相談対応(話の聴き方、情報提供及び助言の方法等)
- [7]心の問題により休業した者の職場復帰への支援の方法
- [8]事業場内産業保健スタッフ等との連携及びこれに通じた事業場外資源との連携の方法
- [9]セルフケアの方法
- [10]事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
- [11]健康情報を含む労働者の個人情報の保護等

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」平成18年3月31日発表 厚生労働省2

## 大阪ガスにおけるメンタルヘルスケア-1

### 1. 健康診断時の職業性ストレス簡易調査の実施

- ①健康診断事後指導-特に問題がある対象者
- ②個別指導・相談-産業医・精神科医との連携

### 2. 管理監督者に対する啓発

- ①新任監督者研修(人事研修) 産業医
- ②新任管理監督者研修〔人事研修〕「ヘルスマネジメント研修」 産業医
- ③産業医によるメンタルヘルス講座(各組織からの依頼による)
- ④社外メンタルヘルス研修会の情報提供

### 3. 全従業員に対する啓発

13

## 大阪ガスにおけるメンタルヘルスケア-2

### 4. 健康相談

- ①産業医 心身両面に係る相談、復職面談、就業制限に係る面談
- ②精神科医 一般診療、上司からの相談対応

### 5. 産業保健スタッフによる出張健康サービス

- ①各組織に産業保健スタッフが定期的に訪問
- ②各組織における健康学習

### 6. 社外健康相談窓口(24時間電話相談)

関係会社との連携(すこやかダイヤル)

14

## 健康教育の流れ

節目・階層別研修		継続的な取り組み
入社時	新入社員研修	イントラネットを活用したセルフケア
5-10年	PTA (Personal Tutor Adviser)研修	健康診断時のストレス調査
管理職	キャップ研修	社内研修
管理職	ヘルスマネジメント研修	社外研修
退職時		

15

## 新任監督者研修(人事研修)

新任監督者の人事研修において、産業医による健康管理に係る研修を実施

### 研修内容

1. 健康診断  
労働衛生管理、就業制限
2. メンタルヘルス対策と過重労働対策  
判例から学ぶメンタルヘルスならびに過重労働対策
3. メンタルヘルスの基礎知識  
ストレス、4つのケア
4. いわゆるパワハラについて

16



## 管理監督者ヘルスマネジメント研修(人事研修)

新任管理監督者の人事研修において、産業医による健康管理に係る研修をロールプレーを交えて実施  
研修受講前に、イントラネットにてe-ラーニングを受講「労働安全衛生法」などについて

### 研修内容

#### ヘルスマネジメントの基礎知識

1. 部下の健康管理について
2. 部下のメンタルヘルスケアについて
3. 部下の過重労働について
4. 部下の疾病や就業制限について
5. いわゆるパワハラについて
6. メンタルヘルスケア体制  
事例検討

17

## うつ病の経過

### 再発するうつ病

「大うつ病性障害、単一エピソード」

エピソードを1回もったものが2度目のエピソードをもつ可能性	60%
エピソードを2回もったものが3度目のエピソードをもつ可能性	70%
エピソードを3回もったものが4度目のエピソードをもつ可能性	90%

以前のエピソードの回数は次の大うつ病エピソードを発現しやすい可能性を予測

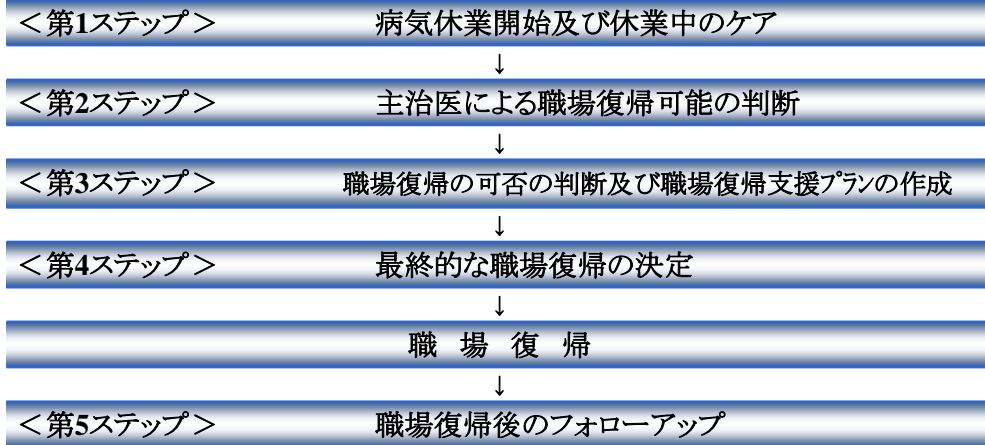
大うつ病は完全に治る場合 (症例の約2/3)

部分的にしか、又は全く治らない場合 (症例の約1/3)

DSM-IV-TR 精神疾患の診断・統計マニュアル【新訂版】医学書院

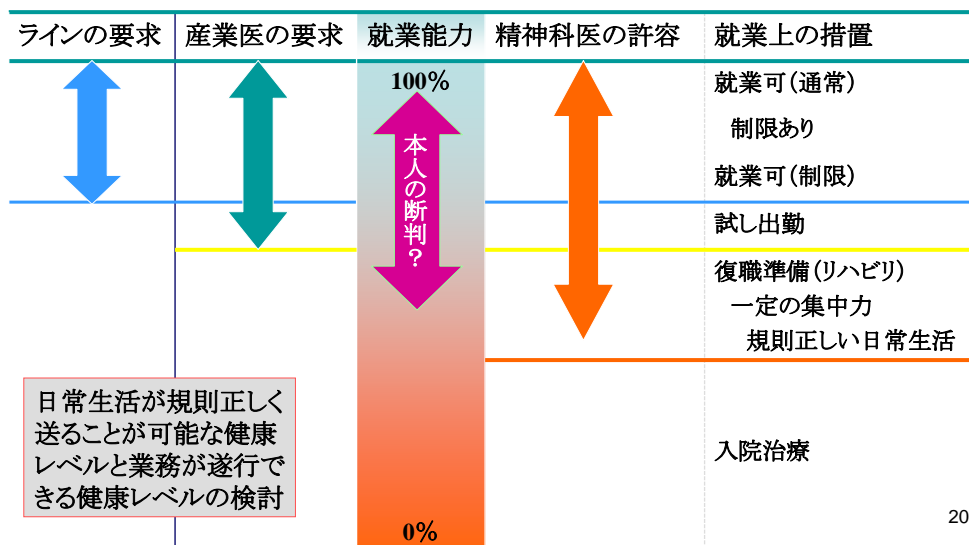
18

## 職場復帰支援の流れ



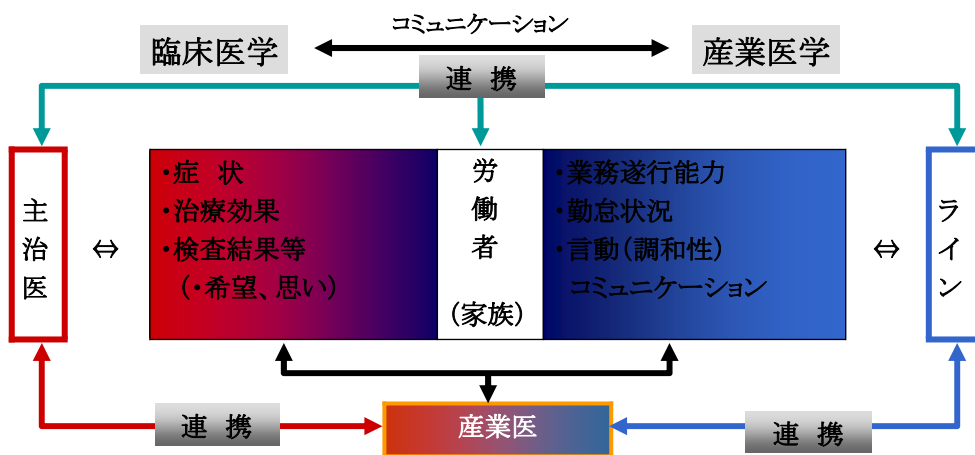
厚生労働省:「心の康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」平成16年19

## 就業可能範囲の判断



20

# メンタルヘルス不調の判断基準



21

# 就業に関する意見書

<p><b>就業に関する主治医意見書</b></p> <p>診断名:</p> <p>治療及び投薬内容:</p> <p>就業の可否:</p> <p>就業条件: 就業条件見直しの時期(1年を限度)</p> <p>就業上の注意 試し出勤の必要性</p> <p>意見書提出についての本人の署名</p>	<p><b>就業に関する産業医意見書</b></p> <p>本人記入欄: 通勤方法ならびに所要時間</p> <p>会社記入欄: 勤務形態、業務内容、 主治医への質問事項</p> <p>判定医記入欄: 就業の可否、勤務開始日 就業条件、就業に際しての意見</p> <p>管理監督者→従業員 (説明、両者の署名)</p>
--	--

本人→主治医→産業医

産業医→管理監督者→本人

22

## 復職のリスクと休職継続のリスク

### 復職によるリスク:

- 不十分な健康回復での復職は  
再発の危険性(治癒しない)  
職務不適合  
職務過剰適合
- 長期休業後の復職-職場の変化  
職場環境の変化(人も含め)  
職務の変化(IT化の進展)  
→新たな不適合

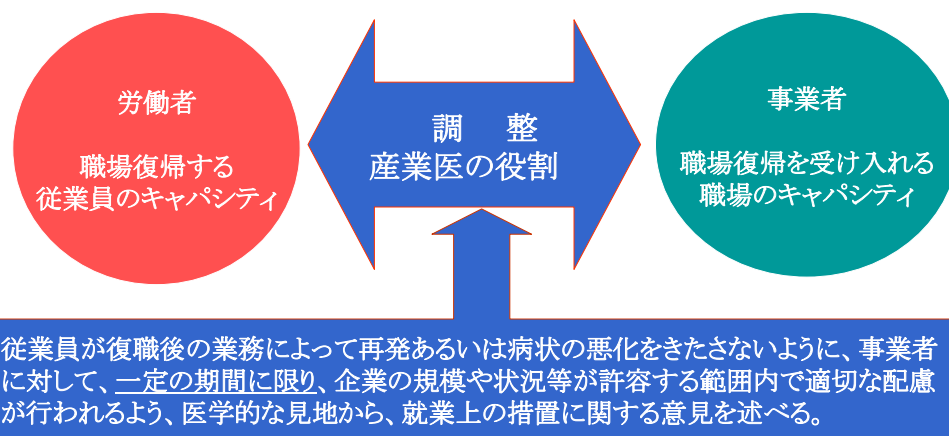
### 休職継続によるリスク:

- 復職への不安感、自信喪失
- 同僚、上司等への対応の不安
- 社会的適応の遅れ(再発リスク)
- 解雇の不安
- 経済的不安



23

## 産業保健スタッフー産業医の役割



24

# 集団年齢

集団年齢	青年期	→	中年期	→	老年期
個人欲求の特徴	アイデンティティの確立 良好な人間関係づくり		自己顕示 能力発揮		自己防衛 安定指向と変化忌避
集団過程の特徴	<標準化の進行>	→→→→→→→	集団活動に一つの方向性を作りだそうとする		
	<構造化の進行>	→→→→→→→	発想や行動がワンパターン化、決められた通り		
	<情報伝達の単純化>	→→→→→→→	積極的な議論が姿を消す、余分なことは言わない		
	<興味・関心の内部化>	→→→→→→→	集団の外的動向に対して興味や関心が薄れる		
	「規範」づくり 「役割」の模索と樹立		規範の安定化 役割の明確化		社会環境の固定化 (縄張り、人脈) 手続きの慣行化・自動化 (前例、慣行、無反省)
リーダーシップ理論	① 成員間の相互交流を促進 ② 目標や課題を示す ③ 役割分担と明確にする		成員それぞれに能力発揮の機会を提供: 成員の自立性や主体性を尊重する参加型の意思決定を採用する		① 確実に課題を遂行する ② 既存の構造、前例や慣行の妥当性をチェック ③ 必要であれば、それらを見直し、作り変える「構造こわし」

古川 久敬「集団過程」社会心理学への招待 1996 25