

こころ元気に♥快適職場づくり

愛媛県社会保険労務士会

労働安全衛生研修会

組織の発展♥元気力はコミュニケーションから



一般社団法人日本産業カウンセラー協会四国支部
シニア産業カウンセラー 田中 節子

本日の研修の目的

- ①メンタルヘルスの現状の理解
- ②メンタルヘルス不調の早期発見と予防対策
- ③復職支援について
- ④社労士のストレスとセルフケア



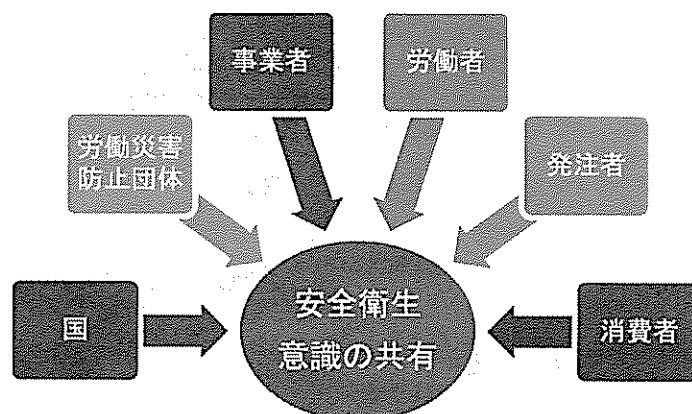
平成25年4月から第12次労働災害防止計画が始まりました。

計画期間：平成25年4月1日～平成30年3月31日

計画が目指す社会

「働くことで生命が脅かされたり、健康が損なわれるようなことは、本来あってはならない」

全ての関係者（国、労働災害防止団体、労働者を雇用する事業者、作業を行う労働者、仕事を発注する発注者、仕事によって生み出される製品やサービスを利用する消費者など）が、この意識を共有し、安全や健康のためのコストは必要不可欠であることを正しく理解し、それぞれが責任ある行動を取ることで、「誰もが安心して健康に働くことができる社会」を目指します。



事業者、労働者などすべての関係者は自ら積極的に対策を推進し、安全衛生水準の向上に努める事が求められます。

労働者の心の健康に関する現状

日本の今！4つの増加

- 1. 自殺者の増加
- 2. 職場生活において強い不安や悩み、
ストレスを感じている労働者の増加 60.9%
- 3. 心の健康問題を持っている労働者の
増加 メンタルヘルス上の理由により連続1カ月以上休業・退職した労働者の有無：5000人以上では92.3%がいる。
- 4. 精神障害や自殺の労災補償の増加
平成23年度の請求件数は1272件であり、3年続けて過去最多
精神障害等の判定に至った出来事の決定件数1位は上司とのトラブル

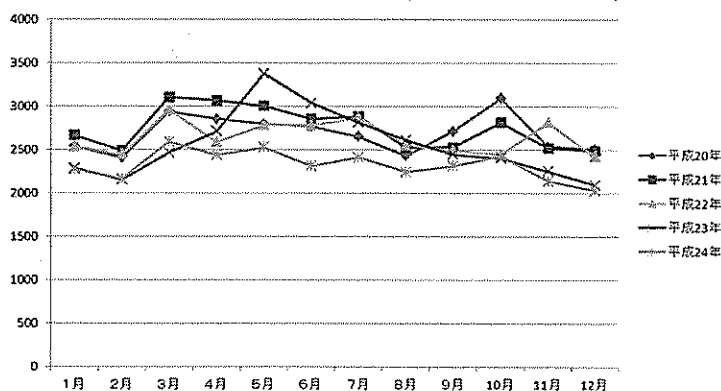
「働く人の無料電話相談室」の事例から

パワハラから「うつ状態」になり、休職している人が増えてます

平成25年3月14日

※ 平成24年中における自殺の概況

○ 平成24年自殺者数の年計(27,858人:確定値)は、対前年比
2,793人(約9.1%)減。男性 19,273人、女性 8,585人

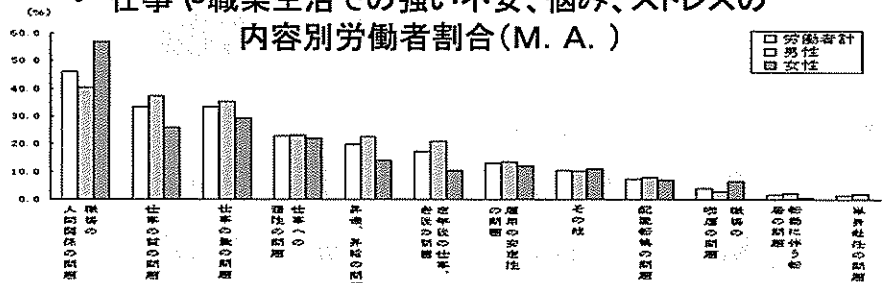


自殺者が3万人を下回るのは1997年以来15年ぶり。

内閣府自殺対策推進室

60.9%[19年調査58.0%]

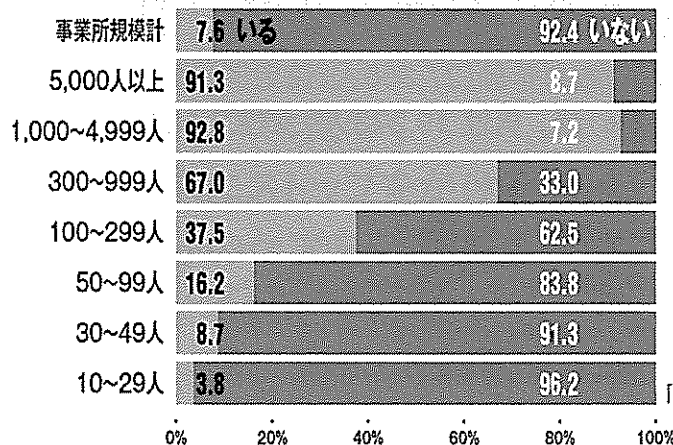
・ 仕事や職業生活での強い不安、悩み、ストレスの内容別労働者割合(M. A.)



- ①職場の人間関係 41.3%
 ②仕事の質の問題 34.8%
 ③仕事の量の問題 30.3%

【平成24年労働者健康状況調査結果速報】

図1 メンタルヘルス上の理由により休業・退職した労働者の有無



【労働者健康状況調査】(平成19年)より

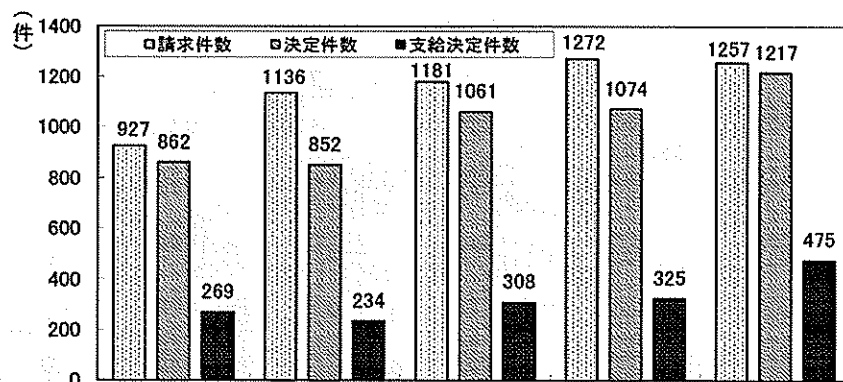
24年度調査では5,000人以上では92.3%

1,000~4,999人では92.2%

500~999人では77.0%と増えている

●支給決定件数は475件(前年度比150件の増)で、過去最多。

図2-1 精神障害に係る労災請求・決定件数の推移



●出来事別の支給決定件数は、①「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」59件、②「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」55件、③「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」51件の順に多い。

また、増加件数は、①「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」(前年度比29件増)、②「(重度の)病気やケガをした」(同27件増)、③「上司とのトラブルがあった」(同19件増)、④「セクシュアルハラスメントを受けた」(同18件増)、⑤「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(同15件増)の順に多い。

厚生労働省 平成24年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめ

第12次労働災害防止計画

6つの重点施策

施策ごとの目標を設定して取り組みを進めることにしていますが、その一つにメンタルヘルス対策の推進が挙げられています。

重点とする健康確保・職業性疾病対策

メンタルヘルス不調者を増やさないためには不調者の早期発見・早期治療に加え、メンタルヘルス不調になりにくい職場環境への改善が必要です。



皆さんの職場は働きやすいですか？

働きやすい職場とは

安全で健康に怪我なく安心して働くことができ、仕事のやりがいがあり、お互い助け合い、仲間に恵まれ、楽しい職場。働きやすい職場かどうかは、職員のメンタルヘルス(こころの健康)と大いに関連します。

快適職場環境は、オープンコミュニケーションのある気持ちのいい人間関係に支えられている

メンタルヘルス対策

平成24年 心の健康対策に取り組んでいる事業所の割合は47.2%

【目標】メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする

メンタルヘルス不調予防のための職場改善の取組

- ・管理監督者と労働者への教育研修・情報提供の推進
- ・パワーハラスメント対策の推進
- ・ストレスのリスクを特定、評価するリスクアセスメントのような新たな手法の検討

ストレスへの気づきと対応の促進

- ・ストレスチェック等の取組の推進
- ・事業場内での相談体制の整備

取組方策の分からない事業場への支援

- ・特に取組が進んでいない小規模事業場に対する支援の強化

職場復帰対策の促進

- ・事業場規模に応じた職場復帰支援モデルプログラムの策定・提供
- ・メンタルヘルス不調者の職場復帰支援への支援措置の検討・充実

労働安全衛生法

第69条 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならない

事業場における労働者の心の健康づくりのための指針

(平成12年8月9日付け 旧指針)

→「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日付け 労働安全衛生法第70条の2第1項に基づく指針)

4つのケア**セルフケア**

働く人が自らのストレスに気づき、予防対処する

ラインによるケア

管理監督者が日頃の職場環境の把握改善、部下の相談対応等を行う

事業場内産業保健スタッフ等によるケア

事業場内の産業医、保健師や人事労務管理スタッフが労働者や管理監督者等の支援や、具体的なメンタルヘルス対策の企画立案を行う

事業場外資源によるケア

事業場外の専門的な機関や専門家を活用し、その支援を受ける

4つのメンタルヘルスケアの推進**Point**

①継続的

②計画的



事業者の5つのQ?

メンタルヘルスケアの推進やってますか？

- ☐ ①心の健康計画の策定
- ☐ ②関係者への事業場の方針の明示
- ☐ ③労働者の相談に応ずる体制の整備
- ☐ ④関係者に対する教育研修の機会の提供等
- ☐ ⑤事業場外資源とのネットワーク形成

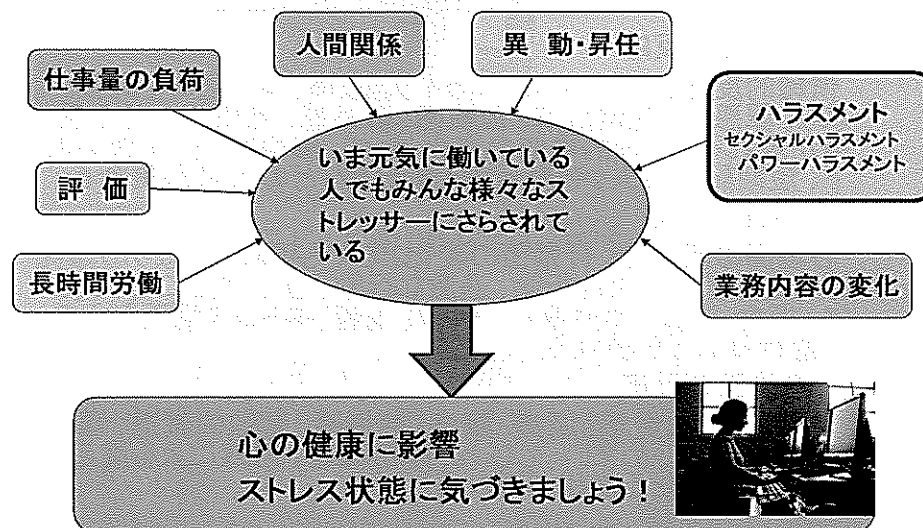
メンタルヘルス対策を推進する意義

- 労働安全衛生法が求める健康の保持増進活動の一環として 重要
- 生産性低下や事故などのリスク回避
 - ・労働者の作業効率の低下、休業および事故の抑止
 - ・モチベーション低下による生産性低下の抑止
 - ・有能な人材の流出の抑止
 - ・健康障害(自殺)防止
- 企業の社会的責任(CSR)
 - ・従業員や家族および地域社会全体に対する責任

安全配慮義務の履行を図ることが、労災を巡る損害賠償請求訴訟等の問題をそもそも起こさないことにつながります。また何よりも「企業の生産性を上げるためには労働者の健康が前提になる」という認識を忘れてはなりません。

ストレスフルな職場では生産性は上がりません！

何が職場のストレスになるのか！



●一人ひとりみな違うことの認識

ストレスはみんな違う

ストレス(状態) = ストレッサー × 受け取り方

パワハラ・セクハラ



関係性

人生観・価値観
(メンタルな要素)

素質・性格



ここを変えるとストレスは小さくなります

ストレス・セクハラ・パワハラは、受ける人によって違います。それは、その人の性格や体質、生まれ育った環境や経験、人生観・価値観や両者の日頃の関係性などによって、言動の受け取り方が違うからです。

心や身体を蝕むストレスって何？

ストレス反応

(1) 心理面の反応

情緒的反応として、不安、イライラ、恐怖、落ち込み、緊張、怒り、罪悪感、感情鈍麻、孤独感、疎外感、無気力などの感情が現れる。心理的機能の変化として、集中困難、思考力低下、短期記憶喪失、判断・決断力低下などの障害が現れる。

(2) 行動面の反応

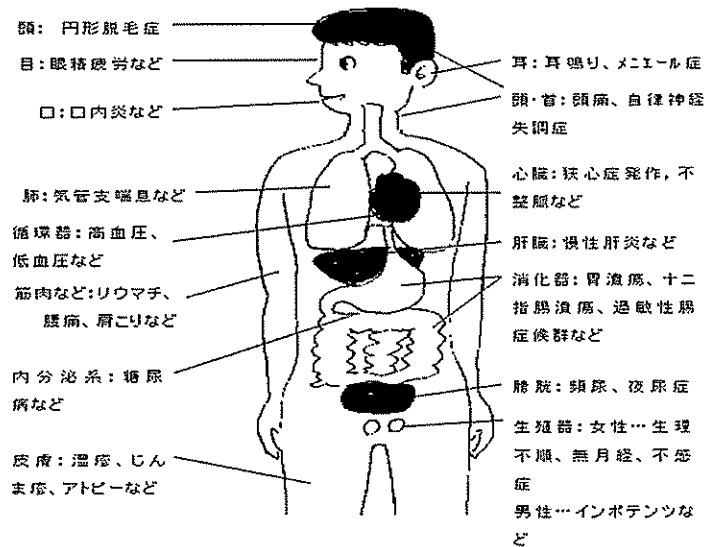
心理面の反応は、行動面の変化としても現れる。怒りの爆発けんかなどの攻撃的行動、過激な行動、泣く、引きこもり、孤立、拒食・過食、幼児返り、チック、吃音、ストレス場面からの回避行動などが現れる。

(3) 身体面の反応

動悸、異常な発熱、頭痛、腹痛、疲労感、食欲の減退、嘔吐下痢、のぼせ、めまい、しびれ、睡眠障害、悪寒による震えなど、全身にわたる症状が現れる。

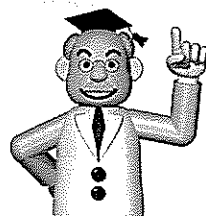
心や身体を蝕むストレスって何？

ストレスによって身体に現れる症状



文部科学省HP 第2章 心のケア各論

うつ病を知っていますか？



- みなさん、ご存知ですか？
（正しい答はどちらですか）
 - ① ストレスが続くと
 - a だれでもうつ病になりうる
 - b 弱い人だけがうつ病になる

21

うつ病を知っていますか？



- うつ病とは
 - ① 脳の働きにトラブルが起きる病気
 - 神経と神経を結ぶ伝達物質が減ったり
 - 神経自体のバランスが悪くなる
 - ② 心と体のエネルギーが低下する

うつ病とは？

- 1) うつ病は特別な人がかかる病気ではなく、誰でもかかる可能性があります。
- 2) うつ病も心身のエネルギーを低下させ、いろいろな病気の原因になったり、病気を悪化させたり、最悪の場合は自殺の恐れもできます。
- 3) 心配や過労・ストレスが続いたり、孤独や孤立感が強くなったり、将来への希望が見出せないと感じた時などにうつ病にかかりやすいです。
- 4) うつ病は早期発見、早期治療が大事です。しかし、長く続くこともあり、その場合は心強く治療することが大事です。

うつ病、世界で3億5000万人＝自殺者の過半数－WHO

< a href="http://web-jp.ad-v.jp/adam/epiclick/jp-press.html?cat=jp-press.html" target="_blank">< img src="http://web-jp.ad-v.jp/adam/epiclick/jp-press.html?cat=jp-press.html&format=LRec" border="0">

【ジュネーブ時事】世界保健機関（WHO）は9日、うつ病など精神疾患で苦しむ人が世界で3億5000万人を超えたとの推計を発表した。年間約100万人の自殺者のうち、過半数がうつ病の兆候を示していたとみられ、うつ病に苦しむ人に気づき、治療の支援を行う必要があると訴えている。

うつ病になれば激しい気分の落ち込みが長期間続き、仕事など日常生活に支障が出る。大人のおよそ5%がうつ病にかかることされるなど、WHOは地域などに関係なく「世界的な現象」としている。

女性のおよそ5人に1人が産後うつを患うほか、アルコールや薬物中毒、経済状況、失業といった外部環境もうつ病を招く要因。治療薬、専門家によるカウンセリングといったケアが効果的だが、病気を自覚しないなど「必要な治療を受けている患者は半数にも満たない」という。(2012/10/10-00:37)

23

うつ病を知っていますか？



うつ病の様々な症状

- 気分が落ち込み何をしても楽しくない
- 涙が止まらない
- 夜 眠れない
- 食欲がない 味がわからない

・・・など

個人差がある、身体症状も

風邪が治らない、腰が痛い、肩こりがひどい

ラインによるケア：管理監督者・上司の役割

1. 観察(目配り)

日頃から部下(同僚)の心身の状態を見守り、早い段階で変化に気づく

2. 部下からの相談への対応

- 話を聴く(積極的傾聴)
- 適切な情報を提供する
- 必要に応じて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

3. メンタルヘルス不調の部下の職場復帰への支援

復職者の心配な気持ちを受けとめることが大切。「上司が自分をわかってくれている」と感じる事が出来れば、復職者の職場での緊張は大幅に軽減される。管理監督者と復職者のそのような関係は同じ職場で働く他の部下の緊張を和らげる効果を持っている

ラインによるケア：管理監督者・上司の役割

早期発見の
気づきのヒント！

「ケチな飲み屋」
に気をつけよう

「いつもと違う」部下の様子

部下のSOSを見逃さない

- ・遅刻、早退、欠勤が増える。
- ・休みの連絡がない(無断欠勤がある)
- ・残業、休日出勤が不釣り合いに増える。
- ・仕事の能率が悪くなる。思考力・判断力が低下する。
- ・業務の結果がなかなか出てこない。
- ・報告や相談、職場での会話がなくなる。
- ・表情に活気がなく、動作にも元気がない。
- ・不自然な言動が目立つ。
- ・ミスや事故が目立つ。
- ・服装が乱れたり、衣服が不潔であつたりする。

『ストレス発散が上手な上司は、うつ病の部下への対応を間違えやすい』

日頃からストレスがたまると飲酒をしたり運動をしたりして上手にストレス発散をしている上司は、うつ病の部下に対しても『まあ、とりあえず飲みに行こう』『休みの日は家にいるよりゴルフをしていたほうが体によい』と自分が上手に使いこなしているストレスの対処法を押し付けてしまいます

しかし、人によっては『ゆっくり話を聞いてほしかった』『ゆっくり休ませてほしかった』と感じる人もいるでしょう。

つまりストレス対処法には個人差が大きいことを忘れてはいけません。運動嫌いの人から見れば運動は大きなストレスでしょうし、音痴の人にとってはカラオケは苦痛になってしまいます。ストレス対処方法には、みんなにとってこれが良いという方法があるわけではなく、各々が自分のストレスを緩める方法を知っておくことが大切ということです。

そして何よりも、自分のストレス対処法を他人に押し付けないことが重要なのです。

うつ病（症状）者への対応上の注意点

鬱は根性では防げません。

- ①元気がなさそうだから「がんばれ」と励まさないで。
- ②「毎日ぶらぶらしないで」などと、怠け者扱いをしない。
- ③「ジョギングデモしたら」と運動をすすめないで。
- ④気分転換といえども無理に何かをやらせない。
- ⑤話しかけたり、世話をやいたりして、一人にしない。
- ⑥飲酒を控えさせる
- ⑦退職願いは慎重に扱う
- ⑧休業開始直後の見舞いは慎重に

管理者自身の気づきやふり返し チェック！！

- ・ ☐ 部下へ荒っぽい言動をとらない
（同じ事を言うのもやわらかく）
- ・ ☐ 部下や同僚とコミュニケーションを図る
- ・ ☐ 部下へ曖昧な指示を出さない
- ・ ☐ 部下への仕事の配分は常に把握する
- ・ ☐ 他部署との連携をとる

職場にメンタルヘルス不調者が出たら！

ピンチがチャンス

**貴社のメンタルヘルス支援体制構築
チャンスです。**

- ・ 事例の一つひとつを大切にしましょう。
- ・ 貴社の対応の様子を職員全員が見ています
- ・ 人を大切にする職場かどうかわかります。

相談体制づくり

相談できる場所・人がいる事は社員の心の安定につながり離職率が低減する

1) 内部の人材活用

- ・ 管理職のリスニング研修
聴く能力開発
- ・ 社員に産業カウンセラーの養成講座に行かせて
内部カウンセラーを育成

2) 外部の資源活用

- ・ 日本産業カウンセラー協会から産業カウンセラー
を相談室に派遣してもらう
- ・ 日本産業カウンセラー協会の相談室を利用

メンタルヘルスケアの基本的な進め方

- ①メンタルヘルスは「癒し」と「体制作り」である。
- ②全ての労働者を対象とする、全員の問題。
- ③心身全体に対処する。
- ④疾病管理というより予防医学的な立場で対処。
- ⑤セルフケアと周囲の早期の気づきと寄り添い、
気配りや支援が重要。
早期発見が自殺防止に。
- ⑥職場でのメンタルヘルス教育を十分に行う。
- ⑦個人の権利やプライバシーに十分配慮する。

職場環境等の改善を通じたストレス対策のポイント

- ①過大あるいは過小な仕事量を避け、仕事量に合わせた作業ペースの調整ができること。
- ②労働者の社会生活に合わせて勤務形態の配慮がなされていること。
- ③仕事の役割や責任が明確であること。
- ④仕事の将来や昇進・昇給の機会が明確であること。
- ⑤職場で良い人間関係が保たれていること。
- ⑥仕事の意義が明確にされ、やる気を刺激し、労働者の技術を活用するようにデザインされること。
- ⑦職場での意思決定への参加の機会があること。

アメリカ国立労働安全衛生研究所 (NIOSH)

グループでの事例検討

本人は企業の技術系の管理者であり、社をあげたプロジェクトのリーダーを任せられ、30名近くの部下と共に新機種の技術研究開発に、研究所で取り組みました。当初開発は順調でしたが、6ヶ月頃から開発がうまくいかなくなり、1年経過した時点で本社の命令でプロジェクトチームは解散することとなりました。業務開始からチーム解散まで、本人の上司、部下との人間関係は良好でした。本人は数ヶ月、同研究所に残って残務整理を行いました。残務整理が完了した後、本人は本社の開発本部に異動しましたが開発業務が達成できなかったことに責任と不全感を感じていました。異動から1ヶ月後、別なプロジェクトの責任者の内示を受けました。以前のこともあり本人は気乗りがしませんでした。上司の命令に逆らうことはできず、引き受けることにしました。プロジェクト開始後2ヶ月目頃から熟眠ができず、早朝覚醒、倦怠感、軽うつ気分が出現しました。このため病院の精神科を受診し、うつ病と診断され、3ヶ月間の自宅療養となりました。主治医がほぼ回復したと判断したことから職場復帰を考慮することとなり、かなり軽減した職務でしたが、何とかこなせる状況だったため職場に復帰しました。しかし、職場復帰してほぼ1ヶ月後から元気がなくなり、倦怠感が出現しました。職場復帰の後は、保健師、産業医などの産業保健スタッフの面接を週1回受けていましたが、倦怠感を訴えていたので、スタッフも本人の精神状況に大いに不安を感じていました。元気がなくなったので、気分転換の計らいで、上司が数日間の出張を命じました。帰社後、急激に抑うつ状態が再燃したため、産業医が通院中の精神科ではなく別な精神科での治療を受けるように指示しました。しかし紹介された精神科へ受診する前日になり、自殺に至りました。

- このケースの問題点
- 今後の対応法
- 環境の改善の方策など

事例検討

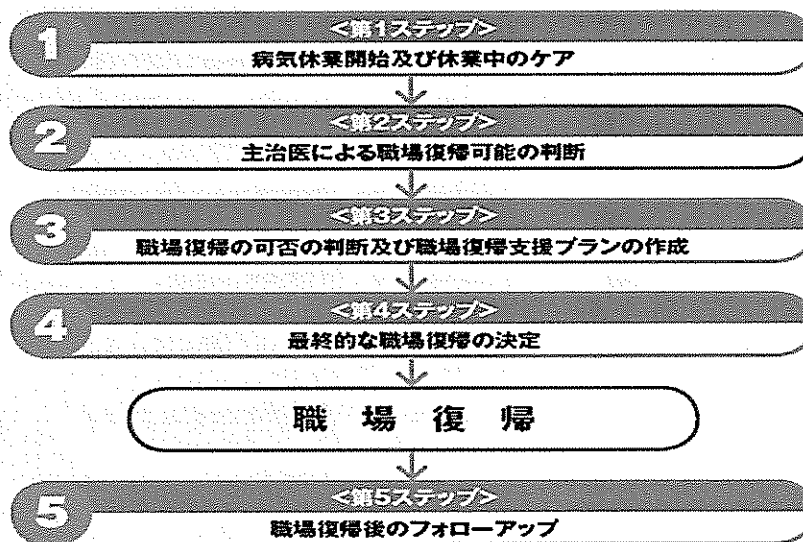
- このケースの問題点
- 今後の対応法
- 環境の改善の方策など

就業上の措置

その後、同企業では健康管理の観点から出張や残業に関して就業制限の措置票を通して職場上司と健康管理室の連携が図られています。このように企業全体が過重労働に健康障害の防止に配慮し、医師による面接指導等を通して精神科受診を促したり、あるいは長時間残業を禁止するなどの就業上の措置を行うことによって、労働者の危機的状況に陥らせないリスクマネジメントが必要であることは論をまちません。

心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

職場復帰支援の流れ



事業場で策定・整備しておくべきもの

職場復帰支援プログラム

- 職場復帰支援についてあらかじめ定めた事業場全体のルール

職場復帰支援プラン

- 休業していた労働者が復帰するにあたって、復帰日、就業上の配慮など個別具体的な支援内容を定めたもの

管理監督者及び事業場内産業保健スタッフ等の役割

管理監督者	・職場環境等の問題点の把握と改善、就業上の配慮 ・職場復帰後の労働者の状態の観察
人事労務管理スタッフ	・人事労務管理上の問題点の把握 ・労働条件の改善、配置転換・異動等の配慮
産業医等	・専門的な立場から、管理監督者及び人事労務管理スタッフへ助言及び指導 ・主治医との連携における中心的役割 ・就業上の配慮に関する事業者への意見
衛生管理者等 ^{※1}	・労働者に対するケア及び管理監督者のサポート ・人事労務管理スタッフや事業場外資源との連絡調整^{※2}
保健師等	・労働者に対するケア及び管理監督者に対する支援
心の健康づくり専門スタッフ	・専門的な立場から、他の事業場内産業保健スタッフ等へ支援

※1 50人未満の事業場においては、衛生推進者又は安全衛生推進者 ※2 事業場内メンタルヘルス推進担当者を選任している場合はこれらの事項を行う

プライバシーの保護

情報の収集と労働者の同意等

取り扱う労働者の健康情報等の内容は必要最小限とします。労働者の健康情報等を収集する場合には、あらかじめ本人の同意を得て、本人を通して行うことが望まれます。これらを第三者へ提供する場合も、原則、本人の同意が必要です。

情報の集約・整理

労働者の健康情報等を取り扱う者とその者の権限を明確にします。情報は特定の部署で一元的に管理し、業務上必要と判断される限りで集約・整理した情報を必要とする者に伝えられる体制が望まれます。

プライバシーの保護

情報の漏洩等の防止

労働者の健康情報等の漏洩等の防止措置を厳重に講ずる必要があります。また、健康情報等を取り扱う者に対して、健康情報等の保護措置のため必要な教育及び研修を行います。

情報の取り扱いルールの策定

健康情報等の取扱いについて、衛生委員会等の審議を踏まえて一定のルールを策定し、関係者に周知することが必要です。

職場復帰可否の判断基準

職場復帰可否については、個々のケースに応じて総合的な判断が必要です。労働者の業務遂行能力が完全に改善していないことも考慮し、職場の受け入れ制度や態勢と組み合わせながら判断しなければなりません。

<判断基準の例>

- ・労働者が十分な意欲を示している
- ・通勤時間帯に一人で安全に通勤ができる
- ・決まった勤務日、時間に就労が継続して可能である
- ・業務に必要な作業ができる
- ・作業による疲労が翌日までに十分回復する
- ・適切な睡眠覚醒リズムが整っている、昼間に眠気がない
- ・業務遂行に必要な注意力・集中力が回復している など

メンタルヘルス推進のポイント！

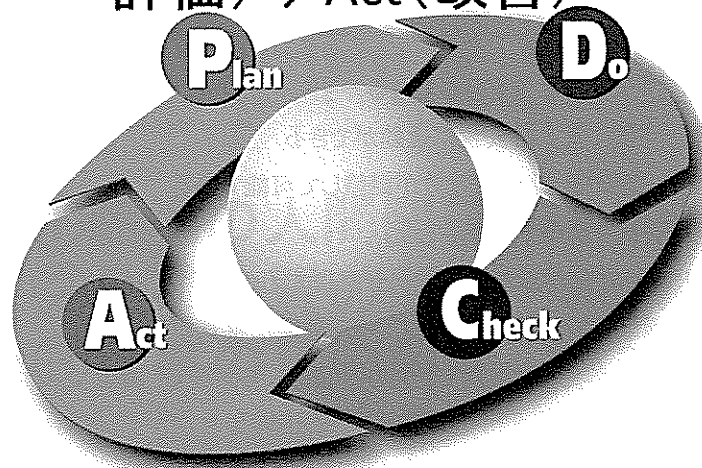
みんなで！

メンタルヘルスケアは
職員全員参加

メンタルヘルス対策は

職場環境改善PDCAサイクルにのせる

Plan(計画)→ Do(実行)→ Check(評価)→ Act(改善)



士業の不安と孤独

社労士のメンタルヘルス対策のポイント

- ストレスに気づく
- 仕事にストップをかける
- 自分のケアを十分に
- 話せる場所を持つ
- 幸せ感を持てる働き方をする



ワークライフバランス

- ① 今の自分にとっての優先順位を考える
- ② 自分の人生のボスになる

3つの大でストレスを 吹き飛ばそう！

○大笑い

免疫力が上がります。

○大声

自信が出てきます。

○大あくび（深呼吸）

リラックス効果があります。

3D

ストレスは溜めずに外に出そう！汗 涙 ため息

涙を流した時は「スッキリ」、笑ったときは「元気が出る」

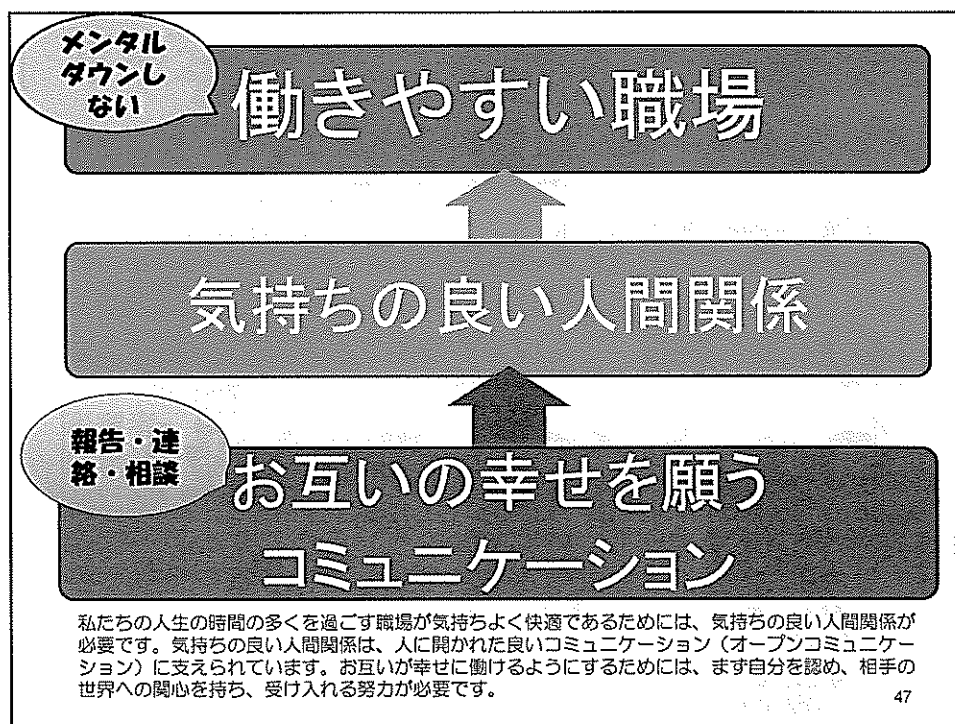
普段は笑いで元気を出し、いざという時には号泣して、たまったストレスを
洗い流すストレス解消法が効果的です。

Point !

他者受容は
自己受容から

・「わたしが幸せだと
まわりが幸せを感じる」

まず自分が幸せになりましょう！



ご傾聴ありがとうございました

笑顔は人のためならず

笑顔になると心も元気になります。あなたの笑顔で作った人間関係は必ずあなたを助けてくれます。笑顔は他人（ひと）のためではなく、結果、自分のためなのです。

個人の「幸せ感が持てる働き方」が組織の発展につながっていき、
幸せ感を持てる人が増えることが暮らしやすい地域をつくれます。



笑顔になろう！！

幸せは笑顔によって広がります

