

# 安全・衛生 ———— じゃーなる Journal

104  
2014.07

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル4F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 発行責任者：松浦 俊一



## 2014年改訂版ができました

### 冊子 職場のメンタルヘルスを改善するために

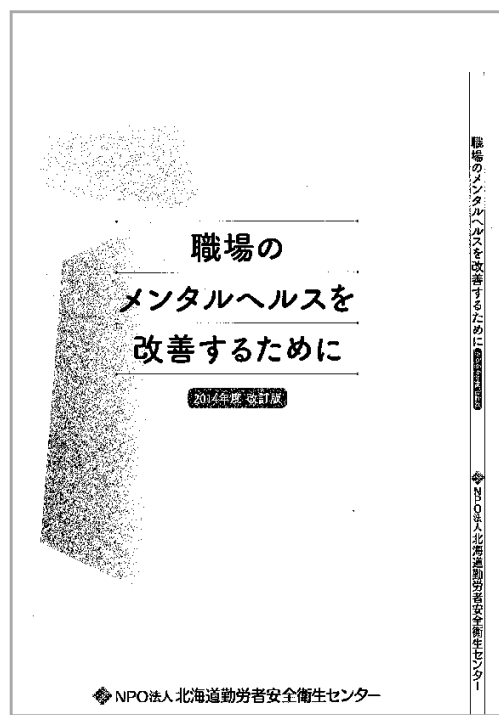
2010年に「職場のメンタルヘルスを改善するために」という冊子を発行しました。これは、労働科学研究所や医療生協札幌緑愛病院などの専門家から講演いただいた内容を、メンタルヘルスの理解をすすめ、職場で活用するためという視点で整理したもので、2012年には改訂版を出しました。この改訂版に新たに加えたのは、「ストレスとは」、「ハラスメント」、「発達障害などの“性格”に関する問題」と、「労災の精神認定基準の改定」でした。初版と改訂版で2千5百冊つくりましたが、この4年間で延べ28回のメンタル学習会があり、いまでは手元にほとんど全て無くなりました。

今回の2014年度改訂版は3回目の発行になりますが、1千5百冊つくり、これからの学習会等に使用していきたいと思えます。

今回の改訂は、全体の25%程度を書き改めました。目次の大項目は、以下の通りです。

1. 職場におけるメンタルヘルスとは（働く人のライフ・サイクルとストレスなど）
2. 「ストレス」を理解しよう（ストレスは「防衛本能」、リラクゼーションの方法、感情労働、クレームとストレス、怒りのメカニズムとコントロールなど）
3. ハラスメント（パワハラ・セクハラ・いじめのちがい、パワハラの司法要件、職場の対処その要点など）
4. うつ病について（「うつ病」の特徴、自殺予防ゲートキーパー、気づきのポイント、よく眠れるようにするにはなど）
5. 職場の対応と復帰に向けた対処（受診の勧め方マニュアル、療養と復職のあり方、復職後の対応など）
6. 愛情障害というもの（愛着と特別な存在、見分ける、愛着スタイルと対人関係など）
7. その他の精神症状の知識（ニュータイプの神経症的問題の増加、パーソナリティ障害、発達障害など）
8. メンタルに関わる法律と労災補償（安全配慮義務とは、メンタルと解雇、労災補償と民事訴訟、メンタル不全と職場の対応Q&Aなど）
9. メンタルの背景と取り組み（時間管理と生産性、メンタル相談の心得など）
10. 資料（ストレス兆候質問表、ストレスコントロール質問表、他） 全124ページ

今回の改訂では、ストレスについての理解をすすめ、積極的にコントロールするための「コーピング（対処



法)」を提起しています。また、うつ病の6割が持つ「自殺念慮」についても、ゲートキーパーの活動を奨めています。ただ、前回の2012年度改訂で項目を設けた「発達障害」については、ニュータイプの精神症状にまとめ一方、「愛着障害」を加えて根本的なそれぞれの「性格」について考えています。

まだまだいろいろ入れたいものはあります。コミュニケーションの技法や「疲労と過労」、高齢労働時代とメンタル、休職に関わる法律、最近のメンタルに関する判例、よりよい睡眠などなど。しかし原資と編集者の能力を超えるものもあり、実現できませんでした。2016年の改訂までに蓄積したいと思います。

なお、製本ができ次第、会員（連合北海道産別と一部単組、連合北海道地協、労働福祉事業団体）には複数を、また、連合北海道地区連合、関係団体には一冊をお送りする予定です。ぜひご活用ください。その他、これを使ったメンタル学習会も相談に乗っています。なお、地域で開催する場合は、5万円の交付金もありますので、ぜひご相談ください。



## 働く人のメンタルヘルスセミナー

# 復職～スポーツとメンタルヘルス！

2月7日に朝日新聞が開催した「心と体の健康づくりを考える2014」に参加していただいた、社福法人「みなみ会アップルミント」の平佐杉子さん（元丸井今井労組、産業カウンセラー・精神保健福祉士）のレポートです。

基調講演は「復職～スポーツとメンタルヘルス」と題して、精神科医で日本産業ストレス学会理事長の夏目誠さんが講演されました。その要旨は以下の通りです。（文責～編集者、下線も）

現在、「うつ病」と診断されている人は全国で100万人とされているが、受診率は4人に1人とされており（厚生労働省）全人口の約6%が「うつ病」と考えられる。最近の特徴としては「現代型うつ病」の増加がある。今まで叱られたりするような経験が少なく、自己愛を傷つけられたと感じ、怒りと落ち込みを覚えるという“外罰的”な考え方が特徴であるが、ネットに書いてあるブログ等を見て「自分はこれだ！うつ病だ！」と病院へ行き「うつ病」と診断されると喜び、医師への訴えは職場や上司の批判（外罰）であるといったものが少なくない。今後アスペルガー障害（発達障害）とあわせると精神疾患の半分以上を占めると考えられる。

これらの精神疾患に対しては、従来の投薬、カウンセリング療法が効きにくいという特徴があるため、スポーツを通しての治療の実際を数例挙げてわかりやすい解説があった。「現代型うつ病」の人がヨガやエアロビクスを通じて多年代の人と話をする機会が増え、考え方の幅が広がったことで“内省”が起こり、外罰的な考え方が変化し回復に至ったケースや、「アスペルガー障害」の人がテニスをすることで、職場では作りにくい仲間をテニスというスポーツを介してつくること出来、状況を読む事が苦手な障害特性は持っているものの、テニスのルールと実践を積むことが学習効果となり、テニスも上達することが出来た。さらに、対人関係も学習することで、どんな場面でどのような受け答えをするかを覚え、会社内でも仲間が出来るようになった。この例はアスペルガー障害は脳の機能障害の為、障害が無くなったのでも軽くなったわけでもないが、スポーツすることで学習能力を引き出し、社会生活がしやすくなった例としてあげている。

このように、スポーツによる効果は、ノンバーバル(非言語)から入れるため他人との壁が低くなること、適度な疲労をもたらす事、目に見える形での達成感を得られ満足感を持てる事などが考えられる。また、復職に不可欠である体力と他人とのコミュニケーション力アップも大切な要因である。また、薬などと違い副作用がない事

が大きな特徴であるとも述べていた。

最後に復職、再発を繰り返すことが多い「うつ病」に対し、健康レベルを「軽快レベル(日常生活ができる)」、「出勤可能レベル」「定型業務レベル」「通常業務レベル」「残業可能レベル」にわけて考え、どの段階にあるのかを本人と職場と産業医が把握し、よくありがちな「出勤可能レベル」に一步足を踏み入れた段階で、主治医からの「職場復帰可能」という診断書をそのまま受けてすぐに出勤するのではなく、「定型業務レベル」～「通常業務レベル」に至った段階で復職することが、再発防止への近道であると。

まとめとして、スポーツの効果は、成果が目に見えるため続けやすいこと、挨拶が出来るようになること、協調性が芽生える事、忍耐力が向上する事、基礎体力がつく事であり、その事が軽症うつ病、「現代型」うつ病、発達障害、パーソナリティ障害に有効な治療となることが多いと締めくくった。はじめはスポーツをすることがメンタルヘルスに関係があるのか半信半疑で聞き始めたが、夏目先生自身も、はじめはスポーツにあまり重きを置いていなかったとの話から、実際のケースを多くはさみながらの話も多くあり、札幌でスポーツをプログラムに取り入れている病院の話も後日聞くことができ、効果を目の当たりにすることも出来た。

次に、現場報告として、以下の5講演があった。

(EAPとは従業員支援プログラム(Employee Assistance Program)の略)

#### ○「スポーツ&EAP復職支援サービス」を専門に行っている (株)フィスマック

保健指導、医療機関からの診療情報提供書・診断書の内容分析、運動プログラム、学習教材、カウンセリング・集合学習それぞれを専門に行うため、5企業で連携分担して行い、医師、保健師、心理カウンセラー、運動指導士等がチームとなって心身両面からサポートする仕組みをつくっている。このことにより、診療報酬が大幅に削減される入院3ヶ月目以降の退院促進を前提に、復職までのプログラムを作成し、基調講演にあった「通常業務レベル」～「残業可能レベル」の状態で復職することを目標とし、自律訓練法、認知行動療法、アサーションなども集合学習に取り入れて行い、企業からの復職支援を専門に請け負っている。

#### ○「企業内EAP(メンタルヘルスケアにおける従業員支援プログラム)」を行っている SBアットワーク(株)

企業内にEAPを専門に行う別子会社をつくり、30名で約2万3千人の心身の健康管理をおこなっている。特徴としては企業内でピアサポーター(社員ボランティアで主に産業カウンセラー・キャリアコンサルタント資格者が行っている)制をとり、職場でのメンタル面が気になる人への声かけ、EAPを実施している子会社への橋渡し役となり、一次予防に力をいれている。メリットとしては組織、役職を超えての社内コミュニケーションが生まれてきたことであるとの内容であった。

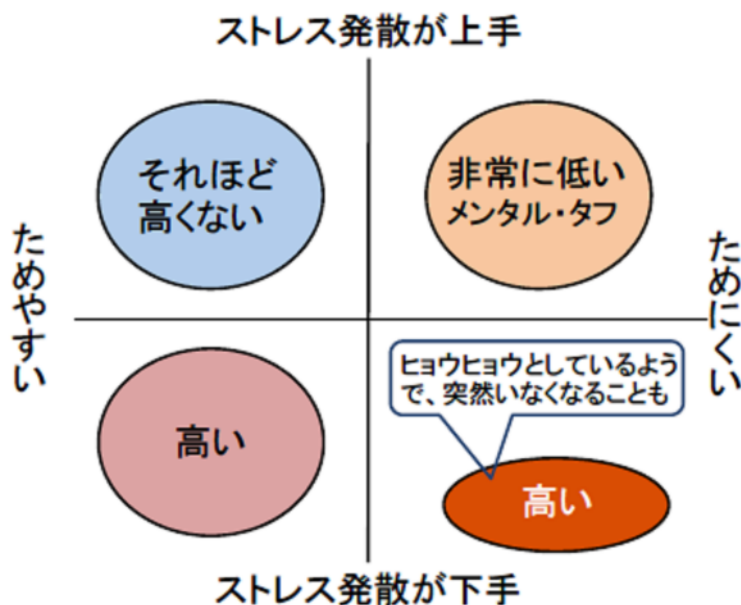
#### ○「人材派遣会社でのメンタルヘルスケア」 テクノプロHD(株)

派遣会社という特性上ラインケアが出来ないため、派遣先から営業・技術担当者が専用シートを利用してメンタル不調者報告をもらい、営業担当者が業務内容をみたうえで相談シートをメンタルヘルス担当チームへ提出。その後本人と直接面談を行い、結果を労務管理項目に入れて注意すべき点をチェックし、営業担当者から派遣先へ提案という相談スキームをつくり、他社で働く自社従業員との信頼関係を保つことでメンタルヘルスケアを強化しているという内容であった。相談スキーム実施社員のうち96%は在職、75%は派遣先変更せずという高い結果がでていることは、人材派遣業での難しいメンタルヘルス管理をCEO自らがすすんで発信しているという力のかけ方が成功している事例と感じた。

#### ○「企業マネジメント業種での採用時適性検査によるメンタル不調を防ぐために～」(株)マネジメントベース

現在の学生特性として、基調講演でもあったように“叱られる事”が減り、負荷に対して脆弱な若者が増えていく傾向があり、そのことは、年間の学生自殺者が1千人を超えていることでも分かる。加えて就活対策が「ノー」と言えない若者をつくり、採用する側は「サークルでは夜まで頑張っただけで全員をまとめてきた」から毎日の残業もできると思って採用すると、すぐにメンタル不調となるなど、アンマッチな採用や配置が多くある。メンタ

ル不調発症率は【下図】のようになっていることから、採用時の見極めも重要である。また、うつ病の半数にパーソナリティ障害が認められるというデータもあり、他の精神疾患と併発しやすいことは以前から指摘されているとおりである。最近の自社ツール開発で見えてきたこととして、メンタル不調で通院している労働者は約9%、自殺企図者9%、複数の精神疾患名を持つ者の増加（うつ病と他の疾患を併せ持っていること+病院が変わると病名が変わることが多い）、発達障害をもつ人に対する評価は事務系では低く、技術系ではあまり変わらないもしくは若干低い、IT業界では非常に高く評価される事があり、業種とのマッチングを、就職する側や採用する側の両者が考えていく必要があると。



### 〇「うつ病治療の新しい選択肢『磁気刺激治療(TMS)』」 新宿メンタルクリニック

うつ病は脳の血流を調べることでより客観的に判断できる。「うつ病は脳の病気である」というメンタルの不調という見方を180度変えるという内容であった。先日TVでも取り上げられていたこともあり、興味を持って聞きにきた人も多かったと思われる。従来の心理療法、薬物療法、電気療法（電気痙攣療法）の次に当たる療法とも言われ、アメリカではうつ病患者の6割に有効というデータもあるとのこと。頭部左側を磁気で刺激し、感情をつかさどる“扁桃体”を介して脳の血流の回復を促すというものであった。治療自体については今後研究の余地はあるのであろうが、脳のPETスキャンによる血流画像から、うつ病や双極性障害、統合失調症が判断出来ることは、体と心は違う病気という偏見を少しでも変えるきっかけにはなるのではないかと。

3時間半という短い時間ではあったが、現場報告においても、それぞれの専門性と、たゆまぬ努力をしつづける思いが強く伝わる内容であり、「ストレスチェック義務化」（安全衛生法改正）も視野に入れて、企業の様々な試みを知る機会であった。しかし、一方では北海道のEAP機関・復職支援機関の少なさ、公務員のうつ病発症率の高さ、中小企業の精神疾患による離職率の高さを痛いほど感じるセミナーでもあった。（文責～編集者）

### <メンタルひとくち講座> **リーダーの語るべき言葉**

ある東南アジアの国の日系企業でのこと。新たに着任したリーダーが「ここは皆さんの会社です。会社の将来は皆さんの頑張りにかかっています」とあいさつしたら、どっちらけになったそうです。

???なぜでしょう。それは聞かされる方の心の内に沿わなかったからです。

聞く方（現地従業員）は、「日本人は2年おきに自分の仕事をするためにやってくるだけ」と考えていたからです。つまり、話通りに頑張っても報われることはなかったからでしょう。

そこで、リーダーとして語るべきことは、たとえばスキルを上げた現地社員を例に挙げるなどして、「会社の将来が社員のどのような努力にかかっており、社員の努力がどのように報われるか」をはっきりと説明することが必要なのです。これって、重要なメッセージですよ。別に東南アジアでなくても。