

セルフケアについて

～自分の健康は自分で守る～

鹿児島産業保健総合支援センター
メンタルヘルス対策促進員 勝田 正志

メンタルヘルスケア（セルフケア）について

以下を目標としましょう

- ① ストレスや心身の不調に気づくことができる
- ② ストレスに対してあらかじめ予防・対処・軽減ができる
- ③ ストレスに気づくことにより、自発的にストレスに適切に対処することができる



➤ 自分の心の健康管理を自分で行う。自己管理や自己責任が問われる時代において必要なことです（自己保健義務）

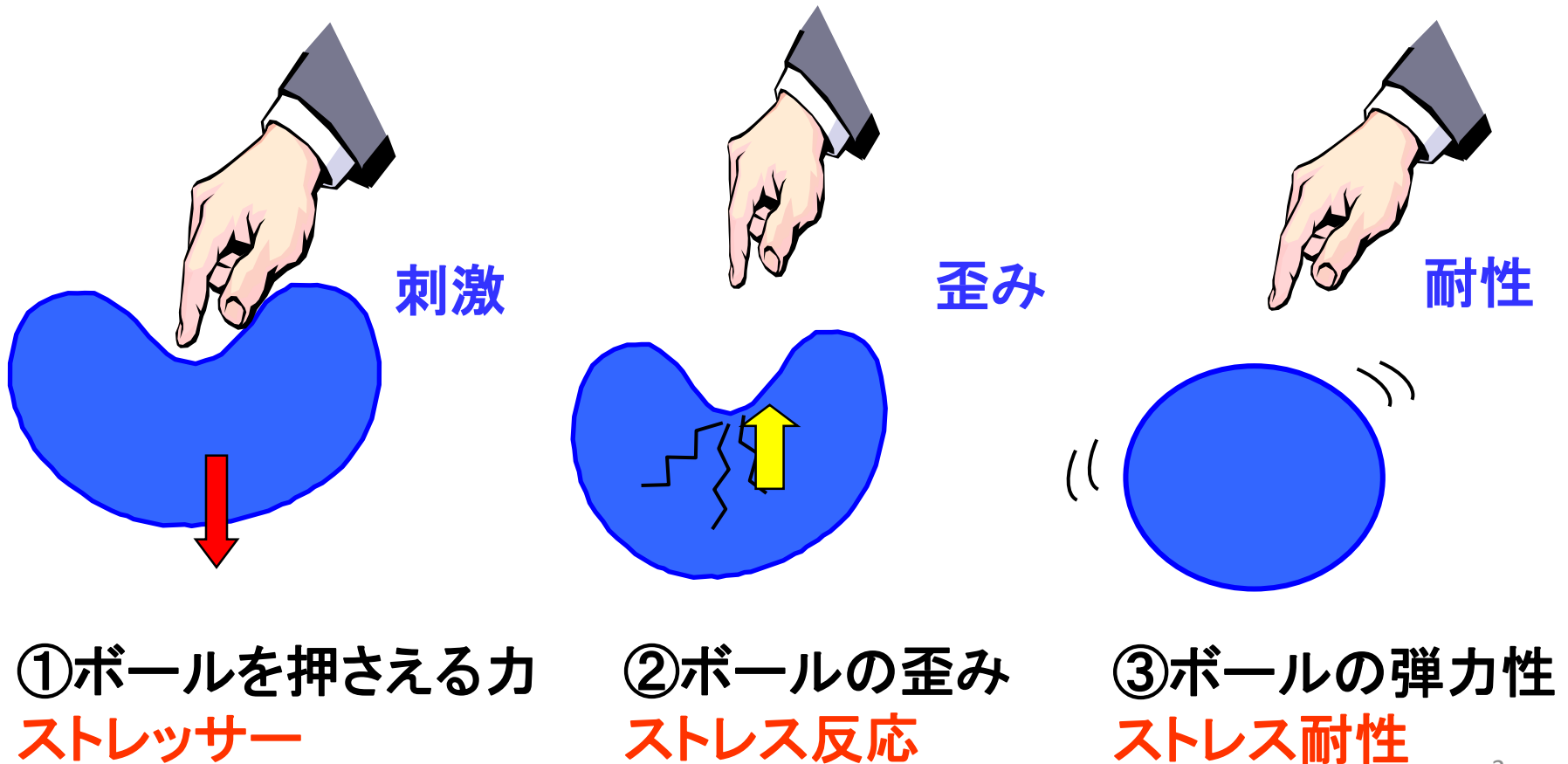
ストレスとは・・・

ストレスの3要素

①ストレッサー

②ストレス反応

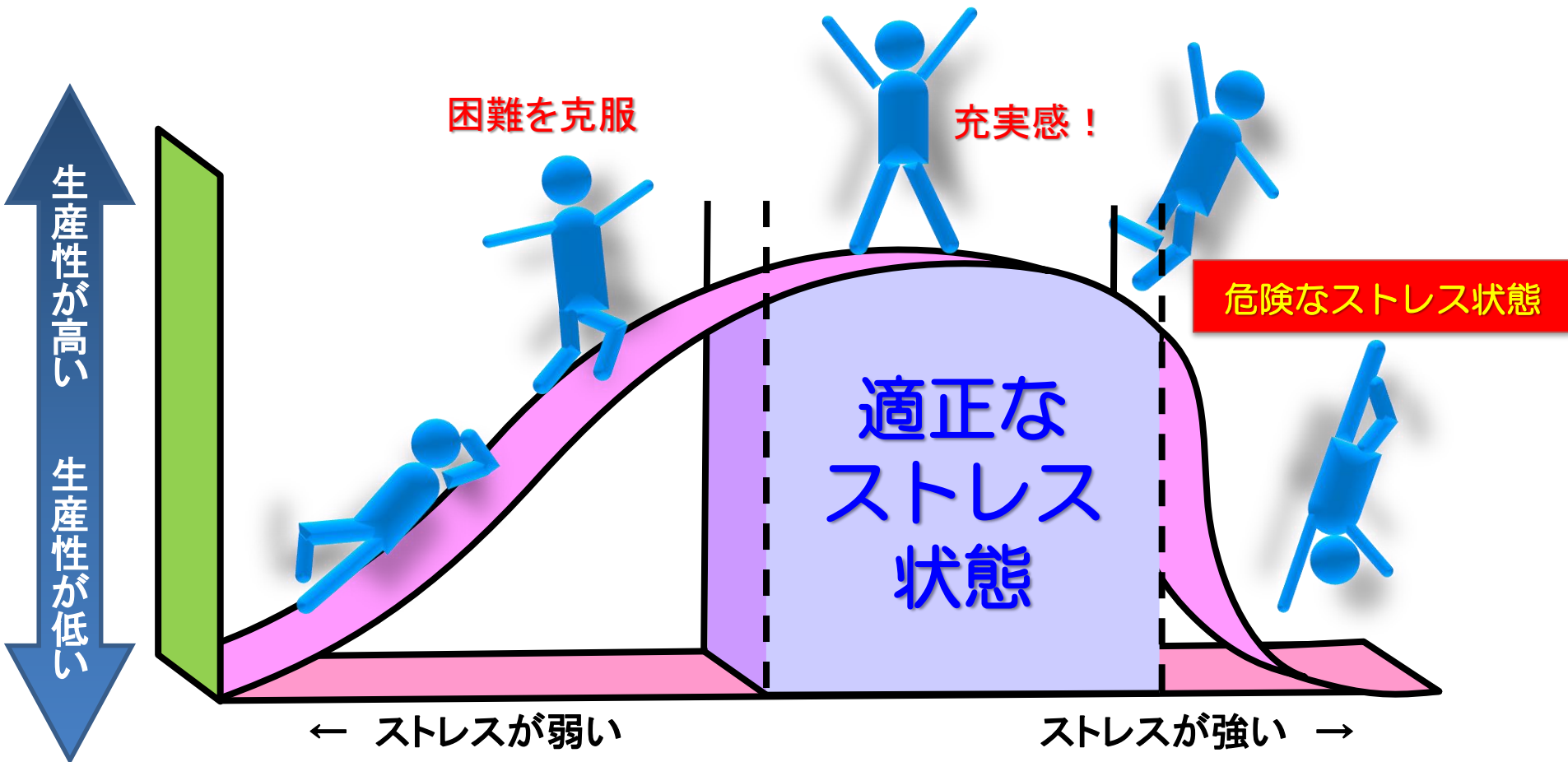
③ストレス耐性



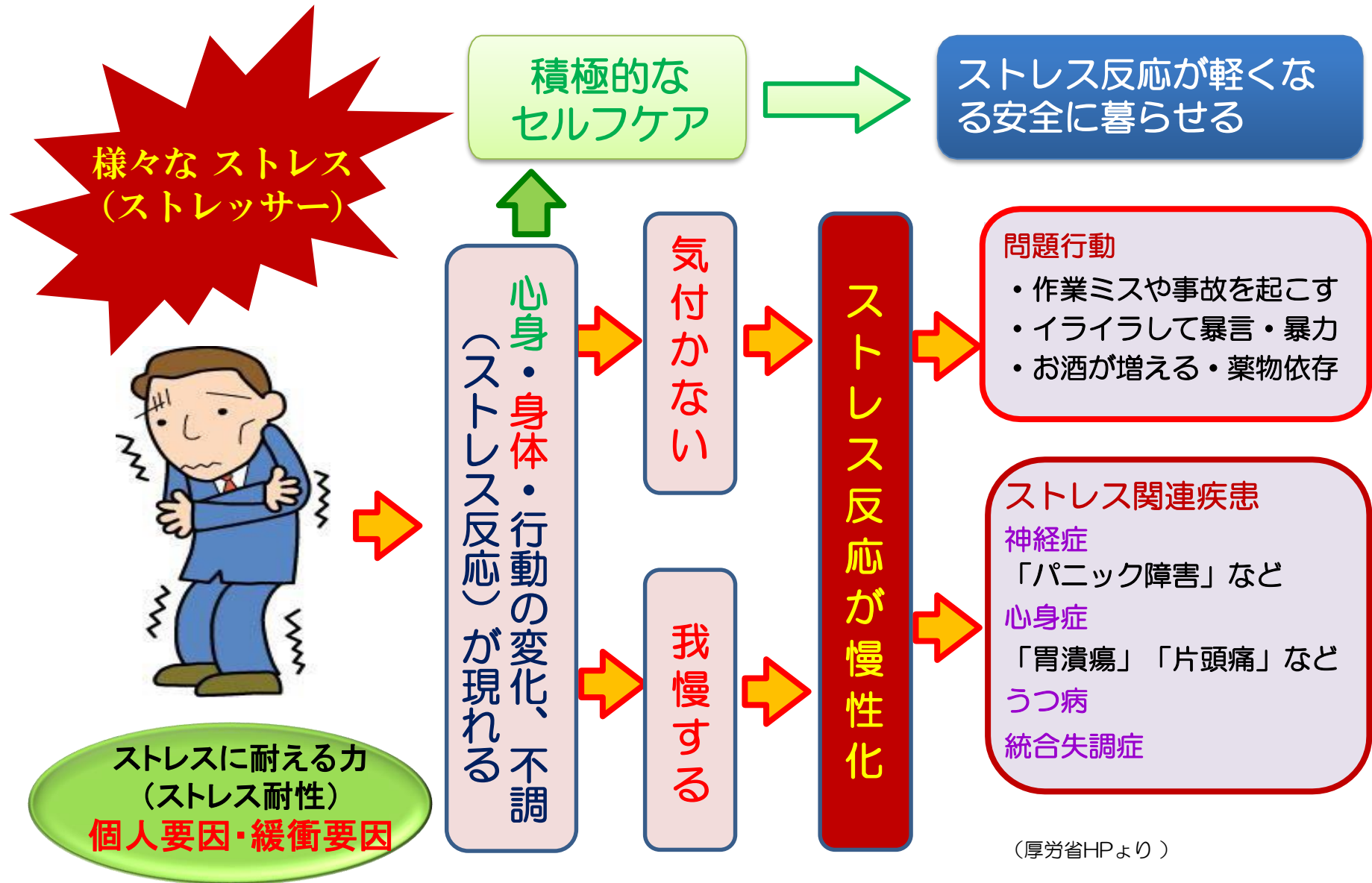
ストレスは悪いもの？

ストレスは人生のスパイスです (ハンス・セリエ)

適度なストレス状態が人生に充実感を与え生産性を高めます



ストレス反応に気づいたらセルフケア



さまざまなストレス（ストレス要因）

1. 環境によるもの 騒音・温湿度・有害物質 等
2. 体の不調によるもの 過労・睡眠不足・栄養不足・病気 等
3. 社会環境によるもの 人間関係・仕事が多忙・家庭の不和 等
4. 心理社会的なもの

職場のストレス要因

仕事上の過重・トラブル等



退職・失職・転職・転勤・栄転・昇進等



人間関係のトラブル 等



職場外のストレス要因

金銭上の問題
(借金・収入減少 等)



家族の病気やケガ 等



親しい人との死別・別離 等



ストレスの現れ方（ストレス反応）

身体面



だるい・疲れやすい よく眠れない



食欲が低下



頭 痛

行動面



酒やタバコの
摂取量が増える



食事の量が増え
るまたは減る



仕事の能率が
落ちる



遅刻や早退、
欠勤が増える

心理面



活力の低下

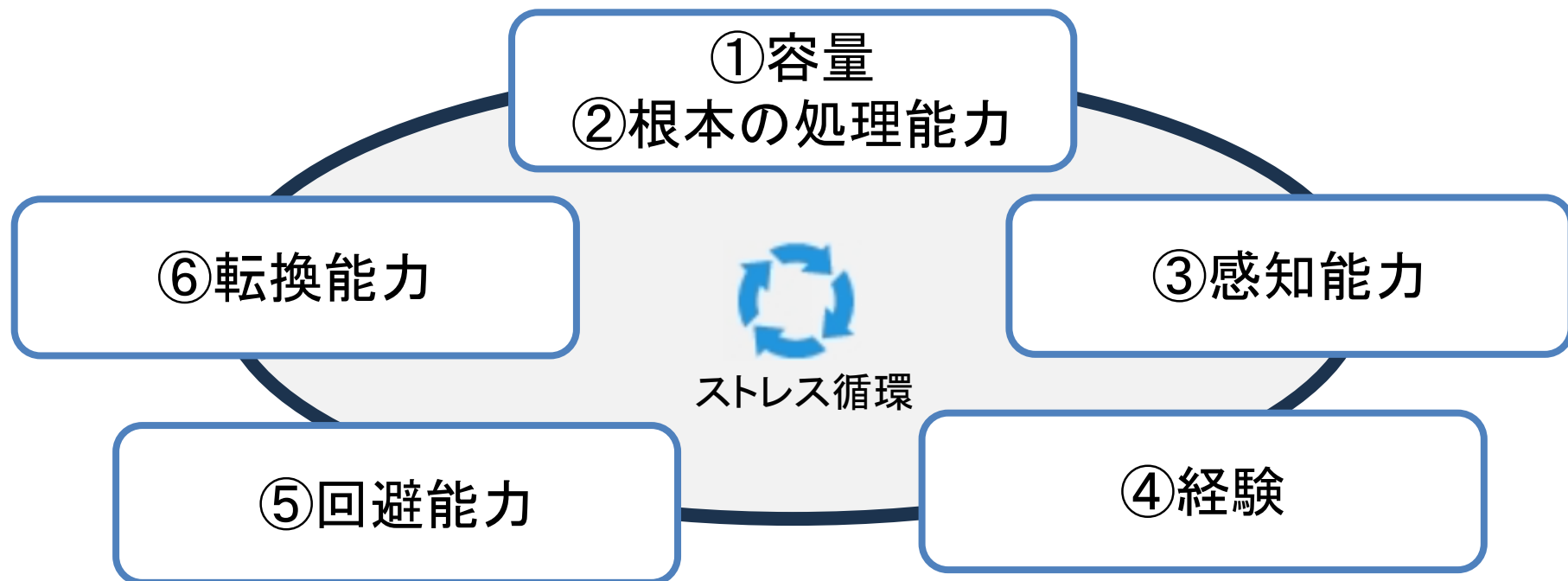


イライラ感・不安感



抑うつ感

ストレス耐性を構築する6つの要素



ストレス耐性とは

ストレスに対する抵抗力のことで、次のような要素があります。ストレスをどのくらいためていられるかという「容量」、ストレスをなくしたり、弱めたりする「根本の処理能力」、ストレスに気づくか気づかないかという「感知能力」、ストレスそのものの「経験」、ストレスを作りやすい性格かどうかという「回避能力」、ストレス状態に陥ったとき、そのストレスの意味を良い方向に捉え直すことができる「転換能力」、です

ストレスへの対処（ストレスに耐える力）

～職場でメンタルヘルス不調にならないために～

1. まずは自己管理
2. 人間関係を大切にする
3. 相談しよう
4. 自分の思考のクセを知る、自分を追い詰める考え方をしない

そして、何はともあれ、与えられた
仕事をマスターしましょう。

1. まずは自己管理

～自分のこんな状態をチェック～

1. 心配事が頭から離れない
2. 仕事の能率や、集中力、意欲の低下
3. 考えが堂々巡りしてまとまらない
4. 寝つきが悪い、眠りが浅い
5. 仕事が合わないのでやめたいと思う
6. 他人の評価がとても気になる
7. 気分がふさぐ、楽しくない
8. 疲れやすい
9. 頭痛、めまい、吐き気などの身体症状がある

ポイント

普段と比べてどうか？ 自分に素直に！

まず「気づく」、そして適切対処！

うつ病、うつ状態が疑われる時のチェック項目

- 1. **この2週間**、いつも憂鬱な感じがしたり、気持ちが沈んだりしている
- 2. **この2週間**、いろいろなことに興味がなくなったり、楽しめなくなったりしている
- 3. 食欲が減少、または増加した。意図しないのに体重が減少または増加した
- 4. 毎晩、寝つきが悪かったり、夜中や早朝に目が覚めたり、逆に遅くまで寝ている
- 5. 話し方や動作が緩慢になり、イライラして落ち着きがなく、静かに座ってられない
- 6. いつも、疲れを感じたり、気力がないと感じたりする
- 7. いつも、自分に価値がないと感じたり、または罪の意識を感じたりする
- 8. いつも、集中できなかったり、すぐに決断できなかったりする
- 9. 自分を傷つけたり、自殺や死んでいればよかったと繰り返し考える

項目**1または2のうち少なくとも1つを含み、合計で5つ以上**の症状があればうつ病と言えます
(この条件を満たさなくても、該当する項目が多ければ、産業医・保健師・看護師、いなければ、かかりつけ医や専門医と相談することを勧めてください)

ストレスを解消する具体的な行動

- 1 リラクセーション
- 2 ストレッチ
- 3 適度な運動
- 4 快適な睡眠
- 5 親しい人たちとの交流
- 6 笑う
- 7 仕事から離れた趣味をもつ



毎日の睡眠を大切に

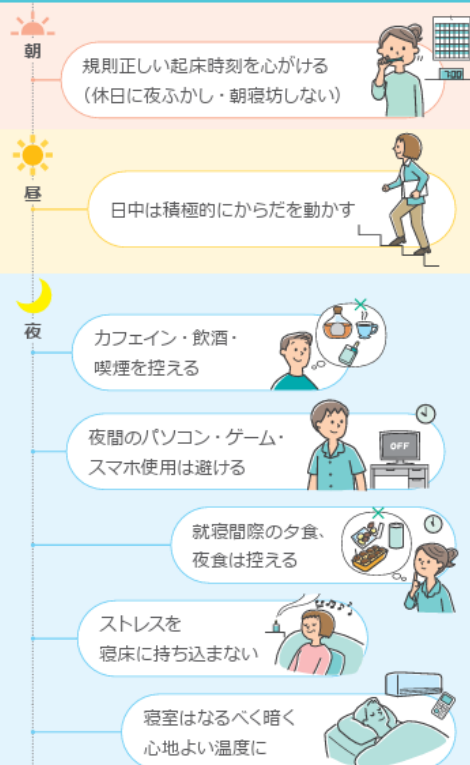
- 睡眠の重要性
心身の健康を守るうえで極めて大切な役割をしている。
セルフケアの第一は毎日の睡眠を大切にすること・生活リズムを習慣化すること
- 睡眠不足が続くと
“**体**”には、倦怠感、食欲低下、胃腸障害、免疫力の低下、肌荒れなどをもたらす。さらに高血圧 糖尿病の危険性を高める
“**心**”には、イライラ感、思考力の低下、注意力の散漫をもたらす。さらには不安障害 うつ病の危険性を高める
- 健康づくりのための睡眠ガイド2023

睡眠対策（Good Sleepガイド）①

<https://www.mhlw.go.jp/content/001288005.pdf>

良い睡眠のために できることから始めよう

- 6時間以上の睡眠時間を確保する
- 睡眠休養感を高める



毎日をすこやかに過ごすための

睡眠5原則

— 成人版 —

- 第1原則** 適度な長さで休養感のある睡眠を
6時間以上を目安に十分な睡眠時間を確保
- 第2原則** 光・温度・音に配慮した、
良い睡眠のための環境づくりを心がけて
- 第3原則** 適度な運動、しっかり朝食、
寝る前のリラックスで
眠りと目覚めのメリハリを
- 第4原則** 嗜好品とのつきあい方に気をつけて
カフェイン、お酒、たばこは控えめに
- 第5原則** 眠れない、眠りに不安を覚えたら
専門家に相談を

睡眠環境・生活習慣・嗜好品に気をつけて、
Good Sleepを！

成人のための Good Sleepガイド

— 健康づくりのための睡眠ガイド2023 —

睡眠時間と睡眠休養感を確保して健康寿命を延ばそう



良い睡眠には、量(時間)と質(休養感)が重要です

睡眠は最も重要な休養行動です。

睡眠時間は長すぎても短すぎても健康を害する原因となり、
朝目覚めた時に感じる休まった感覚(睡眠休養感)は
良い睡眠の目安となります。

例えば、日中にしっかりからだを動かし、
夜は暗く静かな環境で休むといった、
寝て起きてのメリハリをつけることは、
睡眠休養感を高めることに役立ちます。

睡眠時間を確保し、睡眠休養感を高める工夫を
日常生活に取り入れましょう。

睡眠時間を十分に確保しても、生活の妨げになるような睡眠の悩みが続く場合、治療を要する疾患が隠れていることもあるため医療機関に相談をしましょう。

詳細は「健康づくりのための睡眠ガイド2023」へ



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/kenkou/suimin/index.html

厚生労働科学研究費補助金(循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業)「適切な睡眠・休養促進に寄与する「新・健康づくりのための睡眠指針」と運動した行動・習慣改善ツール開発及び環境整備」研究班(令和5年度)

睡眠対策（Good Sleepガイド）②

<https://www.mhlw.go.jp/content/001288005.pdf>

良い睡眠から健康に！



ポイント 睡眠時間を十分に確保しましょう

- 仕事、家庭、趣味と忙しい生活を送っていると、慢性的な睡眠不足になりがちです。
- 毎日十分な睡眠時間を確保できるよう生活を工夫しましょう。
- 日中の強い眠気や、週末に長く寝る（寝だめ）習慣は、慢性的な睡眠不足のサインです。
- 十分な睡眠時間の確保は睡眠休養感を高めます。

【※第1原則】

睡眠環境 光・温度・音

寝る前や深夜のパソコン・ゲーム・スマホ使用は避けましょう

- 寝る前・寝床の中でのデジタル機器の使用は、夜ふかし・朝寝坊、睡眠不足を助長します。
- 寝る前はこれらの使用を避けるようにしましょう。

【※第2原則】

生活習慣 運動・食事・リラックス

ストレスを寝床に持ち込まないためのリラクゼーション

- ストレスが高い状態のまま寝床に入ると睡眠休養感が低下します。
- 日中のうちにストレスを発散させ、寝る前にリラックスする方法を身につけましょう。
- 就寝直前の夕食や夜食習慣も眠りを妨げるため、食習慣も併せて見直しましょう。

【※第3原則】

嗜好品 カフェイン・お酒・たばこ

カフェイン・飲酒・喫煙を控えましょう

- 夕方以降のカフェイン摂取、飲酒、喫煙は睡眠の妨げになるため控えましょう。
- 寝酒習慣はかえって眠りを悪化させます。

【※第4原則】

睡眠について、こんなことはありませんか？

- 睡眠時間が足りていない
- 第1原則** ● 朝目覚めた時に休まった感覚がない
- 日中に眠気強い
- 第2原則** ● 寝る前や寝床でデジタル機器を使う
- ストレスが強く、日中に解消しきれない
- 第3原則** ● 食事時間が不規則だ
- 夕方以降によくカフェインをとる
- 喫煙や寝酒習慣がある
- 第4原則**
- 睡眠環境、生活習慣、嗜好品のとり方を改善しても眠りの問題が続いている
- 第5原則**

当てはまる項目が多い人は要注意！
生活習慣や睡眠環境を見直してみましょう！



- 睡眠不足は肥満・メタボリックシンドローム、循環器系疾患（高血圧、心筋梗塞、狭心症、脳卒中）、うつ病などの発症リスクとなるとともに、仕事の効率も低下させます。このため、慢性的な睡眠不足にならないよう工夫する必要があります。
- 交替制勤務は、体内時計の不調を招きやすく、適切な睡眠時間の確保を困難にし、健康リスクを高めます。このため、仮眠のとり方や光の浴び方を工夫し、リスクを最小限にとどめる方法を身につけましょう。
- 睡眠環境、生活習慣、嗜好品のとり方を改善しても、睡眠休養感が高まらない場合、不眠症、閉塞性睡眠時無呼吸などの睡眠障害や、うつ病などが隠れている可能性がありますので、医師に相談をしてください。

睡眠習慣を改善しても
眠りの問題が続く場合、
医療機関に相談しましょう。

【※第5原則】



2. 人間関係を大事にする

～一日気持ちよく過ごそう～

やっていますか？

- 「出勤したら」あいさつは自分から元気よく、先にしよう
～まわりの人に一言声掛けていますか
- 「会議、打合せで」話を聴こう。信頼関係は話を聴くことから
～途中で相手の話をさえぎっていませんか
- 「困った時」周り（同僚、上司、部下）へ素直に自分を出してみよう
～自分の中に感情をため込んでいませんか
- 「仕事を頼むとき」相手に素直にお願いしていますか
～話かけるときや仕事を頼むときのあなたの対応はどうですか
- 「手伝ってもらったとき」感謝しよう
～感謝の気持ちを表していますか

垣根は相手が作っているのではなく、自分がつくっている（アリストテレス）

3. 相談しよう

～不安を感じたら早目に相談しましょう～

1. 身近な人に相談してみよう

あなたの家族、友人、恩師など話しかけてみましょう。少しストレスが軽くなることもあります

2. 職場で相談してみよう

仕事の悩みや壁にぶつかったら、上司や同僚、場合によって会社内の産業保健スタッフに相談するのも有効です。抱え込まず、声かけしてみてください。上司も同僚も待っていると思います

3. 外部の相談機関に相談してみよう

自発的な相談の有用性・効果

- 心理的な混乱が整理され、気持ちがすっきりする(カタルシス効果)
- 自分のことがわかってもらえたという安心感が生まれる
- 何が問題なのかに気づく(アウェアネス効果)
- 問題の適切な対処へつながる

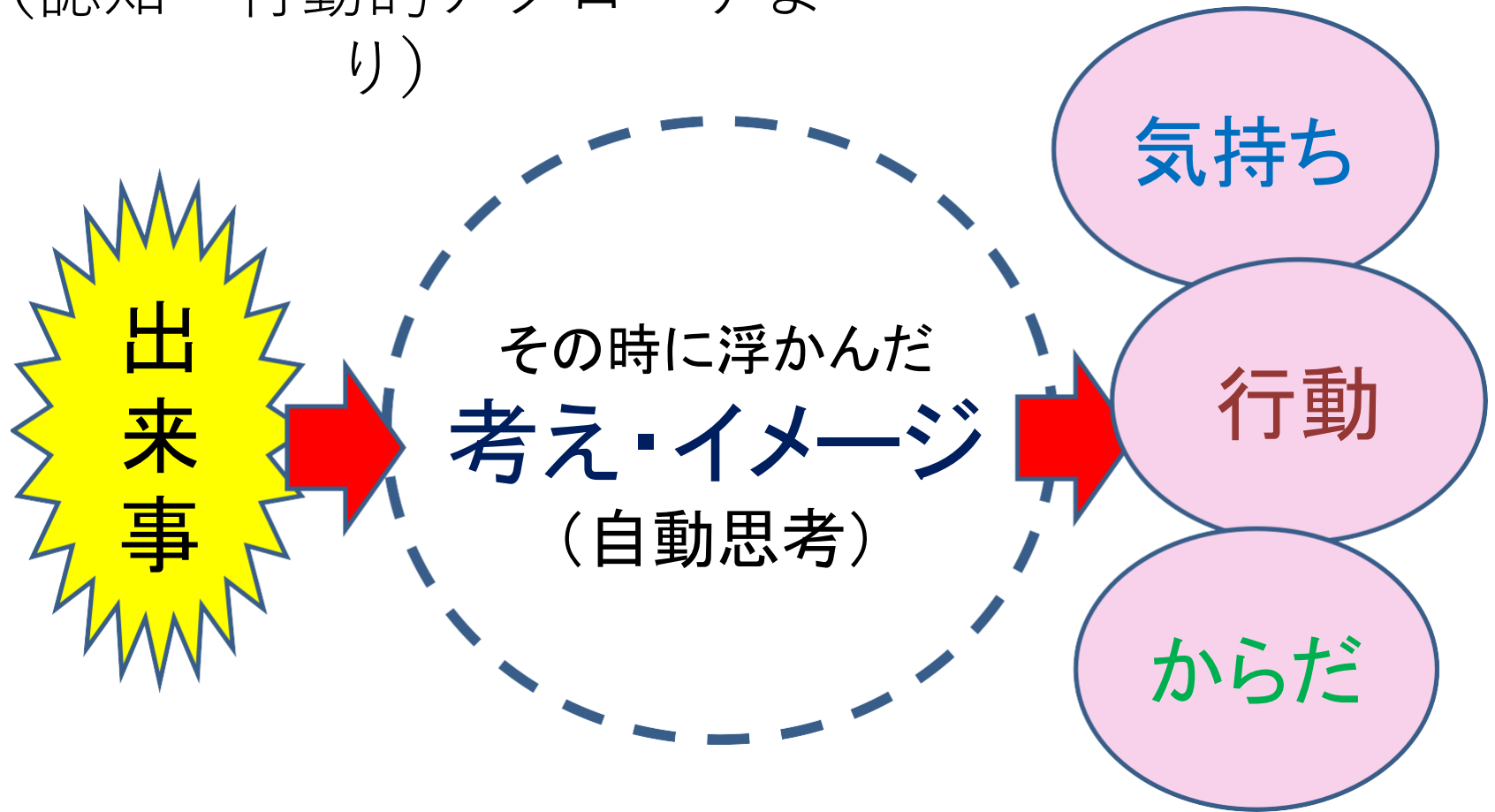
4. 自分の思考のクセを知る、自分を追い詰める 考え方をしない

～自分の受け取り方を理解していますか～



ものの見方・考え方・クセ

(認知・行動的アプローチより)

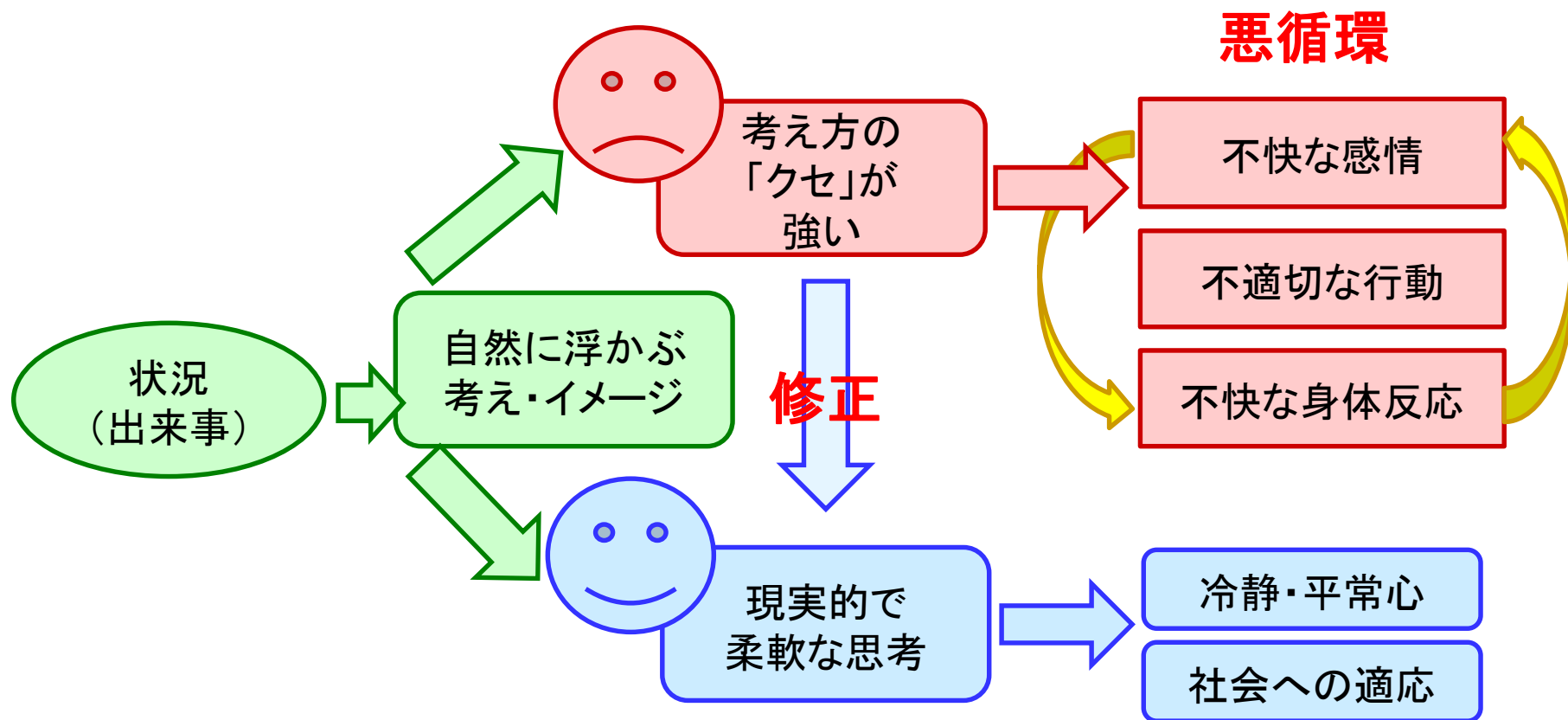


考え方のクセに気づく

バーンズの「認知のゆがみ」

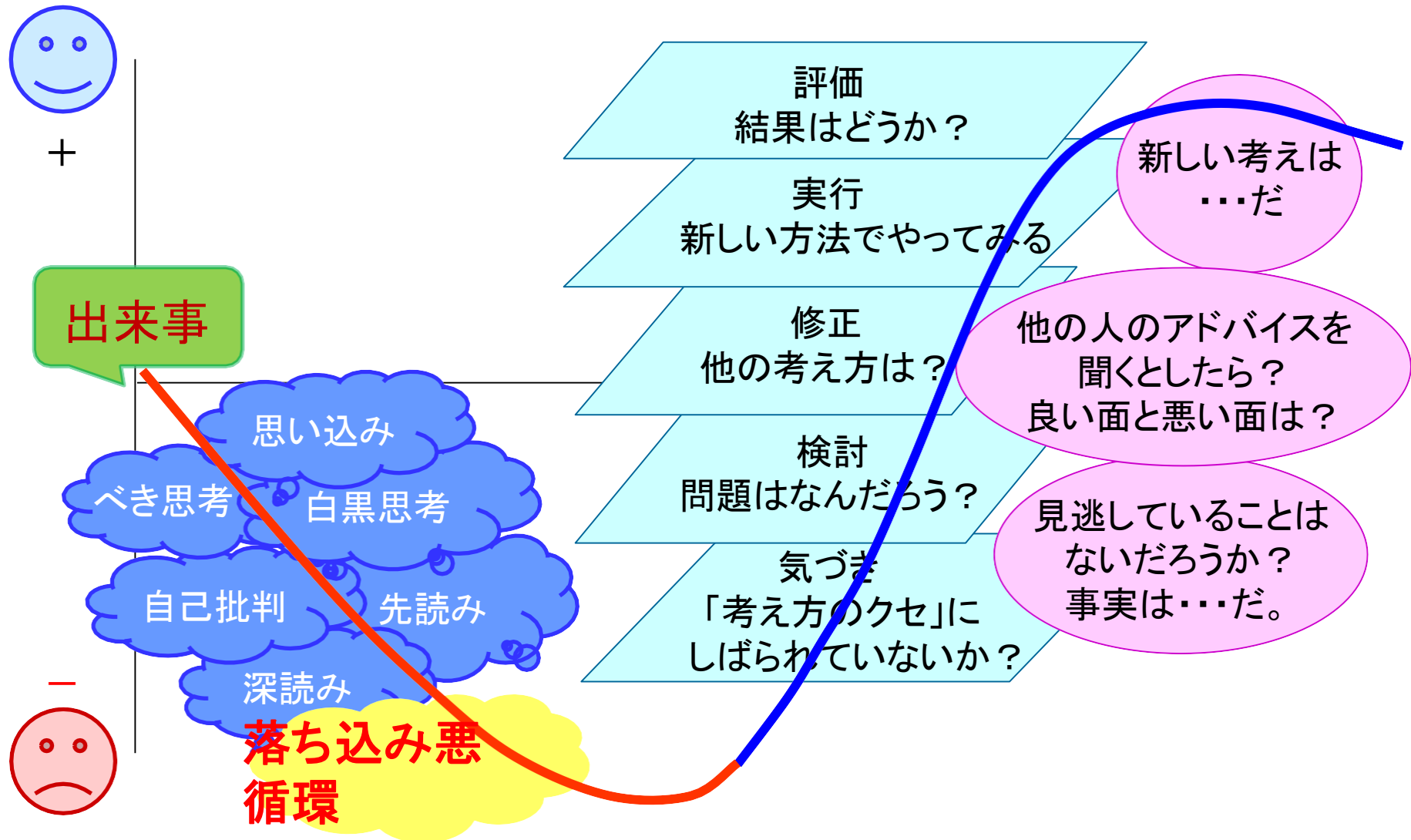
- 全か無か思考
物事を極端に白黒つけたがり、オール・オア・ナッシング、○×思考で考える
- 一般化のしすぎ
何か悪いことが起こったときに、それがまた起こるに違いない、それが起こる運命なのだ、というように一般化して捉えてしまう
- 心のフィルター
ネガティブな事ばかり考え、マイナスのフィルターを通して物事を見ている
- マイナス化思考
良いことや何でもないことを、悪いことにすり替えてしまう
- 結論の飛躍（心の読みすぎ、先読み）
事実とは違うのに、悲観的な結論に飛躍してしまう
- 拡大解釈と過小評価
悪い面ばかり大きく捉え、良い面をあまり評価しない
- 感情的決めつけ
感じていることが、真実であるように考えてしまう
- すべき思考
「～しなければならない」「～べきである」と考えて、追い込んでしまう
- レッテル貼り
根拠もないのに、ネガティブなレッテルを貼ってしまう
- 個人化
良くない出来事が起こったときに、何でも自分のせいにしてしまう

「考え方」は気持ちや行動に影響する



- ◆ 相手を変えようとしても難しい (過去と相手)
- ◆ **自分が変わろう！** 自分をどうやって変えるかな

考え方のクセを知り適度な順応性を意識する



<参考>「こころの耳」について

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

こころの耳

ホーム

はじめての方へ



検索

文字サイズ

小 中 大



厚生労働省

働く方へ

ご家族の方へ

事業者の方へ

部下を持つ方へ

支援する方へ



\ 今日のおすすめ /



eラーニングで学ぶ
15分でわかるはじめての交流分析3
～5つの特性編～

詳しくはこちら

相談窓口



悩みを相談してみませんか
こころの耳の相談窓口



電話で相談



SNSで相談



メールで相談

その他の相談窓口

よく見られているコンテンツ



5分でできる
職場のストレスセルフチェック



NEW 疲労蓄積度セルフチェック
(働く方用) 2023



eラーニングで学ぶ
15分でわかるセルフケア



ご存知ですか？うつ病



ストレスチェック制度について



NEW 職業
策の取組

どのような情報をお探しですか？



ココロローがお探しのページへご案内します

職場のメンタルヘルス対策に係る情報がいろいろあります！

休 憩 中

ラインケアについて ～管理監督者の役割について～

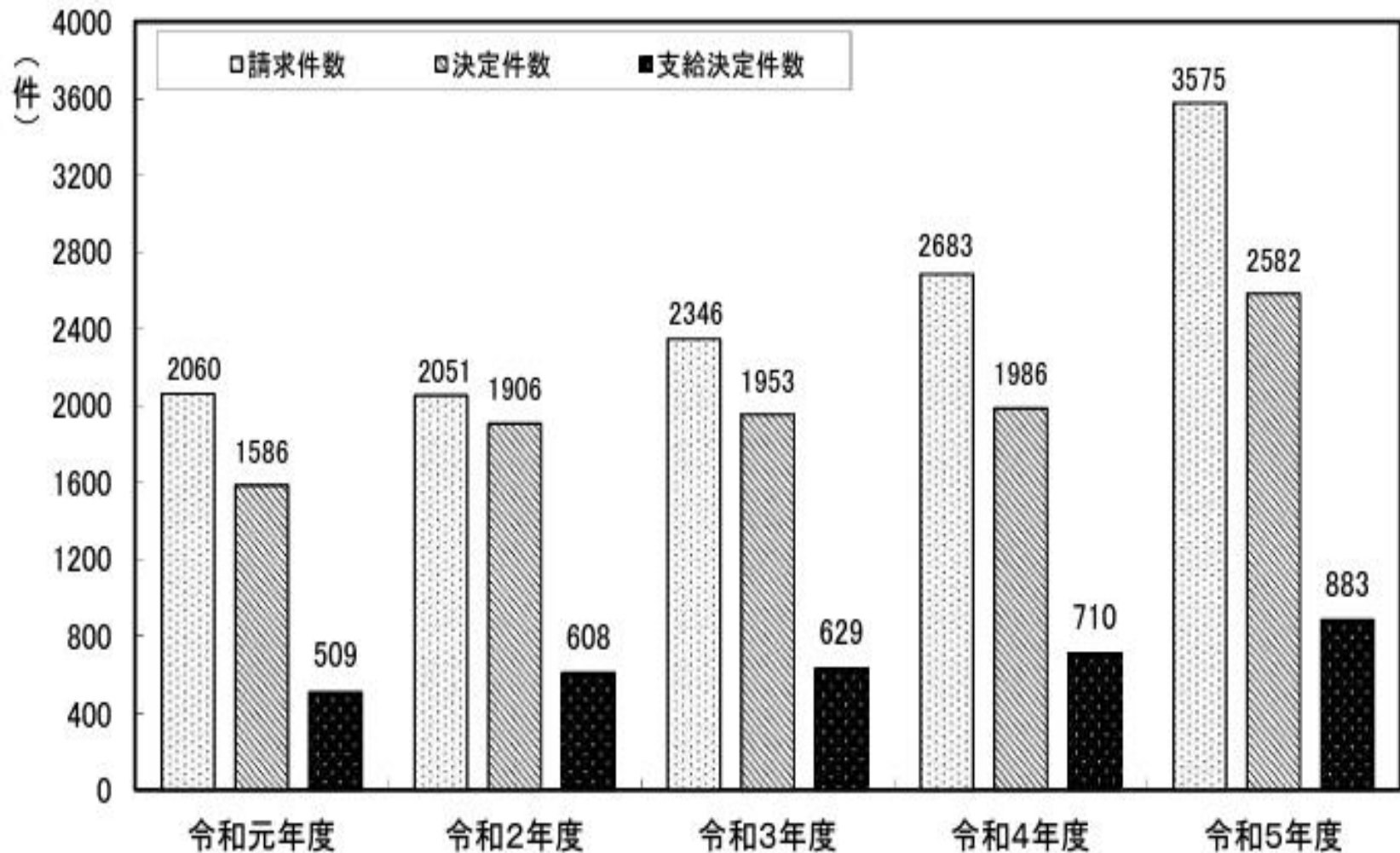
鹿児島産業保健総合支援センター
メンタルヘルス対策促進員 勝田 正志

令和5年度精神障害の労災補償状況

(厚生労働省発表より抜粋)

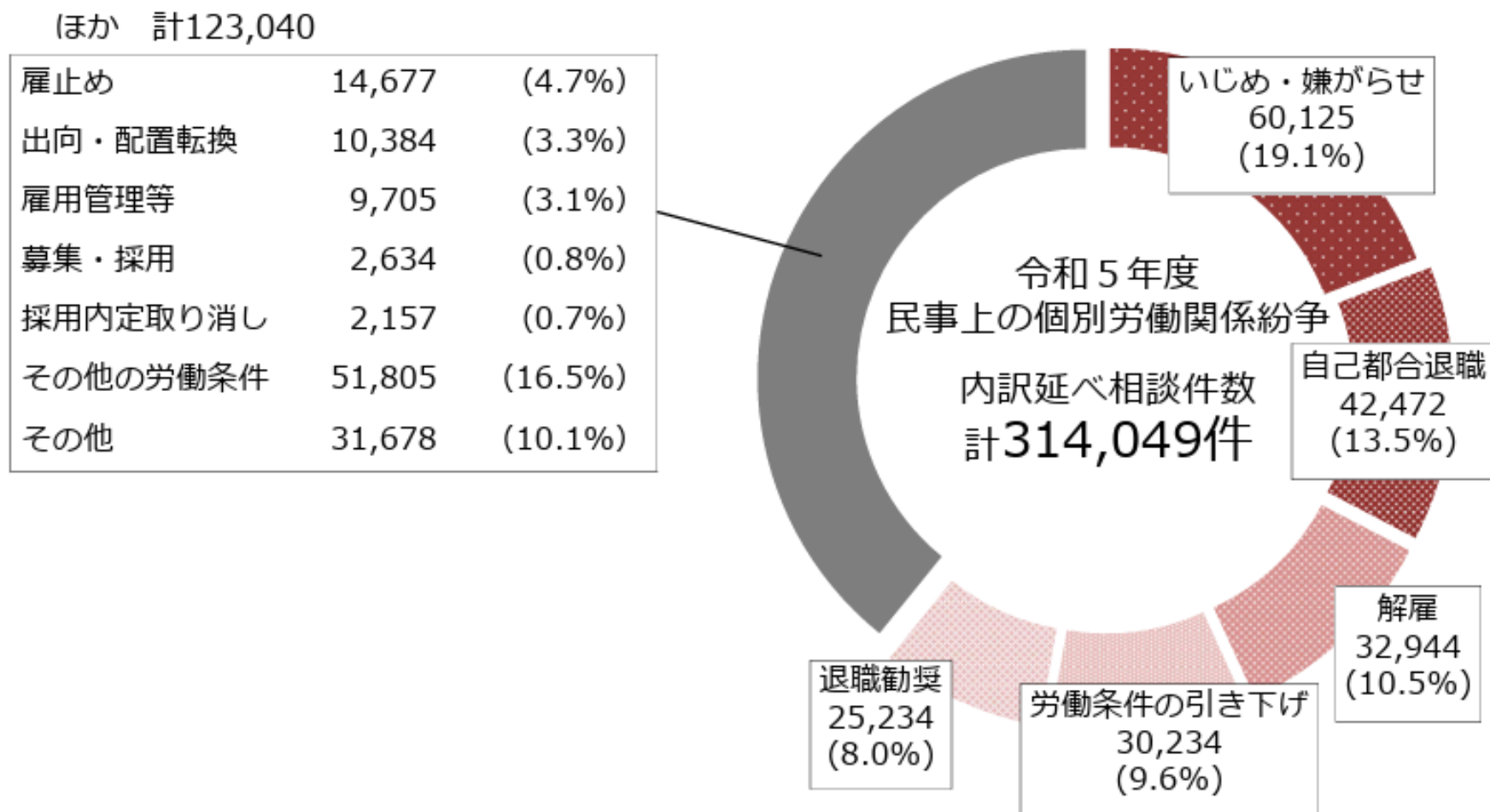
精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移

図2-1 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



民事上の個別労働関係紛争・相談内容別の件数

厚生労働省「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より



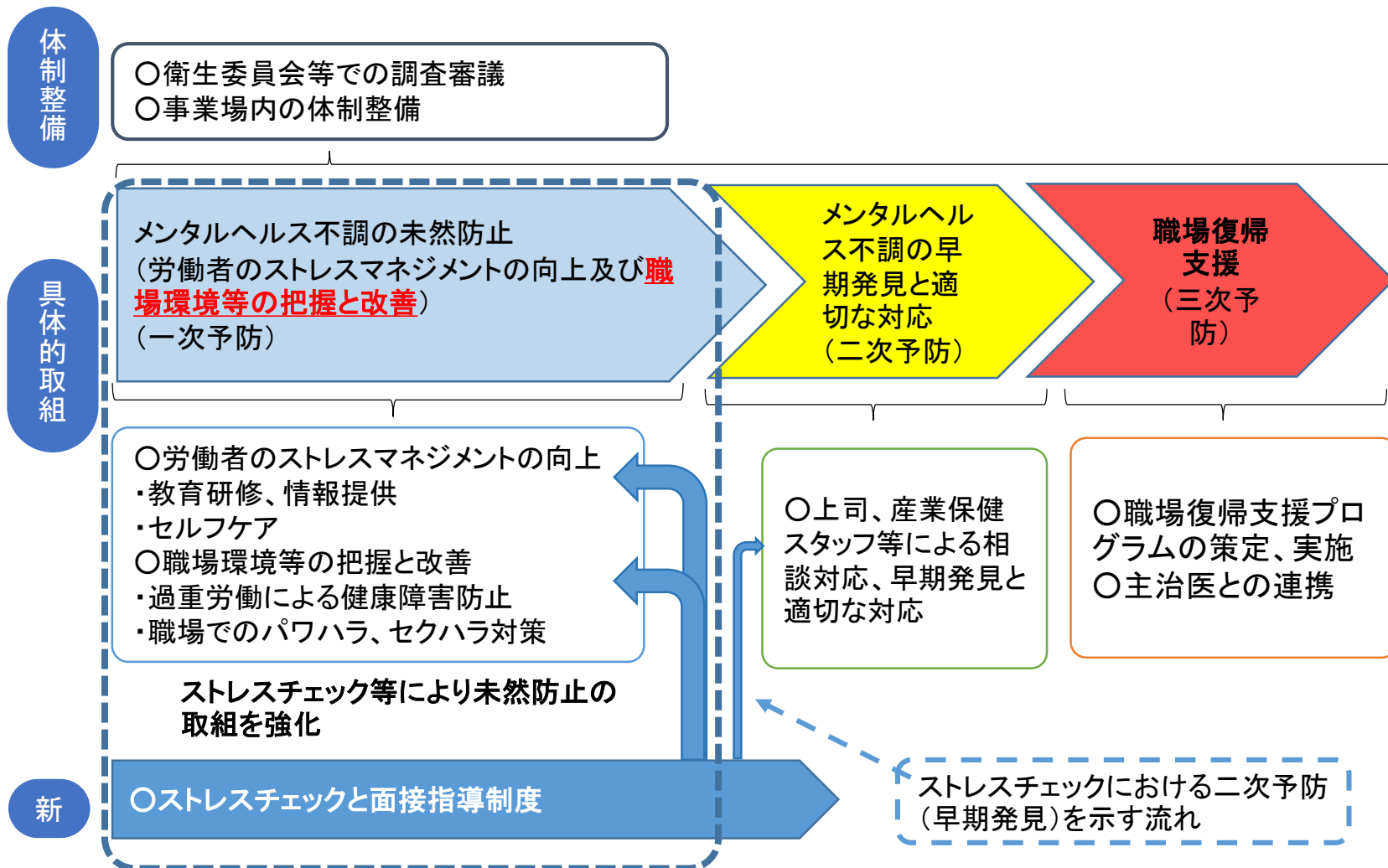
事業場の「安全配慮義務」

- 労働契約法第5条（労働者の安全への配慮）
「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」
- 事業者が義務を履行しなかった場合、民法の規定により、使用者は**損害賠償の責任**を負う
 - ・安全配慮義務（債務不履行）:415条
 - ・注意義務（不法行為）:709条
- 遺族が勝訴した過労自殺の民事訴訟では1億円以上の損害賠償金の支払いが企業に命じられているケースも・・・
- 事業者⇒（権限委譲）⇒**管理監督者**にも安全配慮義務が求められる

東芝（うつ病）事件

- 東芝がうつ病で休職していた元女性社員を解雇したが、解雇された元社員が業務による労災であるとして、2004年11月に解雇の無効と慰謝料の請求を求めて起こした裁判。
- 東京地裁は「原告が平成13年4月にうつ病を発症し、同年8月ころまでに症状が増悪していったのは、被告が、原告の業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して心身の健康を損なうことがないような配慮をしない債務不履行によるものであるということができる。」当該解雇の無効と、未払い賃金や慰謝料等の支払いを命じた
- 高裁判決において、原告が精神的健康に関する情報を東芝に申告しなかったことをもって過失相殺がなされる
- 最高裁は、「使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ①、上記のように労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には②、上記のような情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で③、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるものというべきである。」とし、二審判決を破棄

メンタルヘルス対策における取組みの体系



厚生労働省「第1回ストレスチェック項目等に関する検討委員会」資料より

ストレスと病気の関係と事業所の取組み

「NIOSHの職業性ストレスモデル」



（一次予防）

メンタルヘルス不調の未然防止
（労働者のストレスマネジメントの向上及び職場環境等の把握と改善）
（一次予防）

事業場の取組

- 労働者のストレスマネジメントの向上
- ・教育研修、情報提供セルフケア
- 職場環境等の把握と改善
- ・過重労働による健康障害防止
- ・職場でのパワハラ、セクハラ対策

（二次予防）

メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応
（二次予防）

- 上司、産業保健スタッフ等による相談対応、早期発見と適切な対応

（三次予防）

職場復帰支援
（三次予防）

- 職場復帰支援プログラムの策定、実施
- 主治医との連携

職場における心の健康づくり ～労働者の心の保持増進のための指針～



はじめに

厚生労働省では、国、事業者、労働者をはじめとする関係者が一体となって総合的かつ計画的に労働者の安全と健康を守り、労働災害防止対策に取り組むことができるよう労働安全衛生法の規定に基づいて「第14次労働災害防止計画」を策定しています。

本計画では、2023年4月から2028年3月までの5年間に実施すべき主な取組みを示しており、事業者、労働者をはじめとする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ことが求められます。

第14次労働災害防止計画におけるメンタルヘルス対策

第14次労働災害防止計画では、8つの重点施策を定め、施策ごとの目標を設定して取組みをすすめることとしていますが、その一つに職場におけるメンタルヘルス対策が挙げられています。

計画の目標

【アウトプット指標】

- メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上
- 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上

【アウトカム指標】

- 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満

心の健康対策（メンタルヘルスケア）の実施状況

心の健康対策に取り組んでいる事業所の割合は63.4%で、これを事業所規模別にみると、50人以上の規模で9割を超えています。

心の健康対策に取り組んでいる事業所のうち、心の健康対策の取組内容（複数回答）をみると、「ストレスチェックの実施」（63.1%）が最も高く、次いで「メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な配慮の実施」（53.6%）となっています。

表 心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所割合（単位：%）

令和4年	63.4
(事業所規模) 1000人以上	99.7
500～999人	99.3
300～499人	98.2
100～299人	96.8
50～99人	87.2
30～49人	73.1
10～29人	55.7
(再掲) 50人以上	91.1
令和3年	59.2
令和2年	61.4

目次

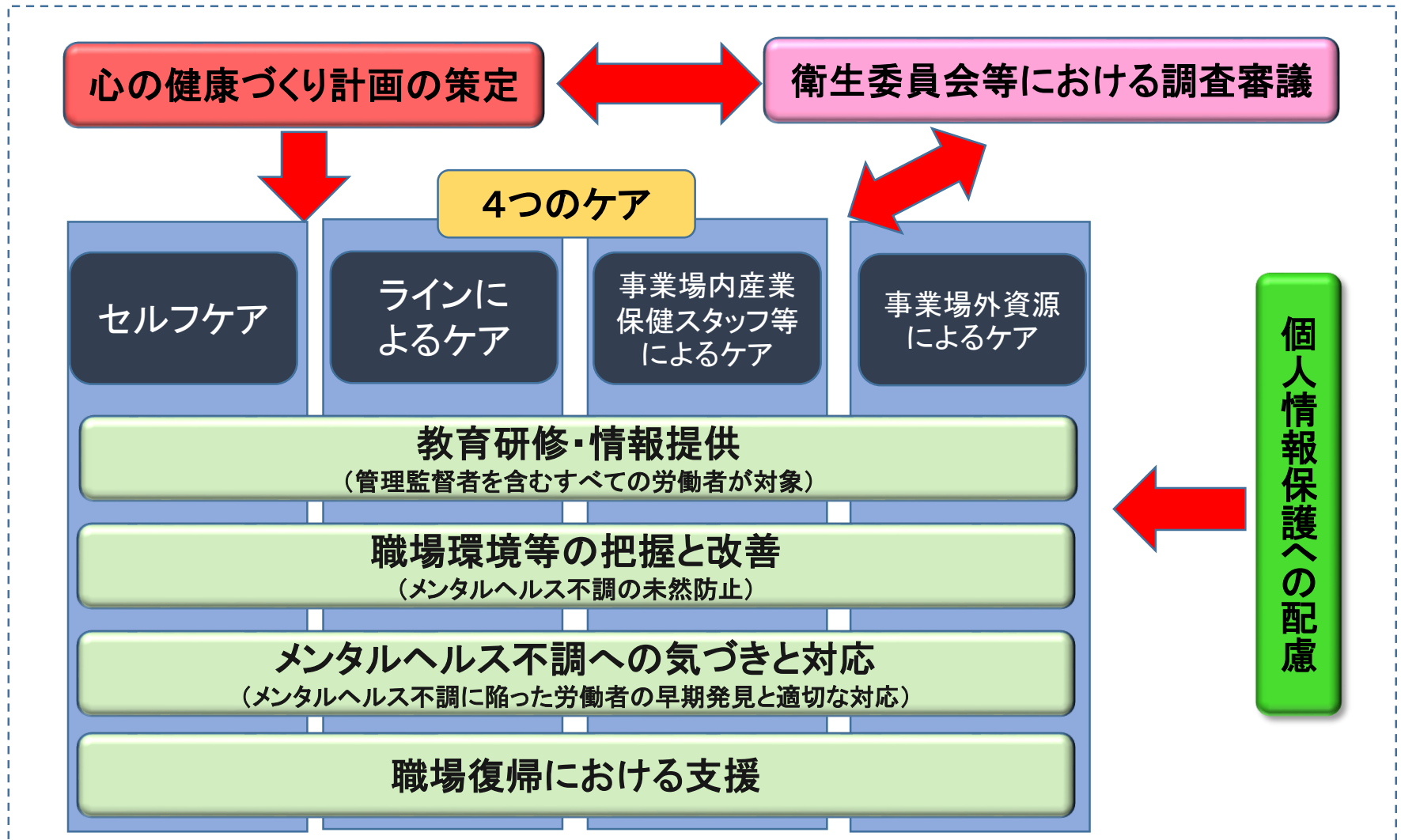
労働者の心の健康に関する現状	3
労働者の心の健康の保持増進のための指針のあらまし	4
事業場における心の健康づくりの具体的な事例	12
ラインによるケアとしての取組内容	16
労働者の心の健康の保持増進のための指針	20
産業保健総合支援センター	27

(表紙の花)



ベージュ
花言葉「心のやすらぎ」

労働者の心の健康の保持増進のための指針（図）



メンタルヘルスケアの中心となる 「4つのケア」

1. セルフケア

労働者自らが自分のストレス状態に意識を向け、適切に対応する。例として、バランスのとれた生活、定期健康診断の勧め、身心への負担への気づきの促し、相談窓口の利用等

2. ラインケア

管理監督者として、快適な職場づくりのための努力、労働者相談対応、メンタルヘルス不調者への気づきと適切な対応

3. 事業場内産業保健スタッフ等によるケア

産業医、衛生管理者、安全衛生推進者、保健師、事業場内専門スタッフ（精神科・心療内科等の医師、心理職等）および人事労務管理スタッフによるケア

4. 事業場外資源によるケア

専門的知識と人的資源、さらに事業場外施設等が必要となる場合の外部機関による支援提供

4つのメンタルヘルスケア ～ラインによるケア～

背景

職場のストレスの増大
職場のコミュニケーション不足

●メンタル不調者がでる

- ◎自分では気づいていなかったり、我慢している人がいる
- ◎周囲の人が気づいた時には重症化しているケースも少なくない

●仕事の効率が悪くなったり、欠勤しがちになったりする

ラインによるケア

1. 管理監督者による部下への接し方
いつもと違う部下の把握と対応
部下からの相談への対応
2. 職場環境等の把握と改善を通じたストレスの軽減
3. メンタルヘルス不調の部下の職場復帰の支援

1. 管理監督者による部下の接し方

「いつもと違う」部下の把握と対応

「いつもと違う」部下の様子

- 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でてこない
- 報告や相談、職場での会話がなくなる（あるいはその逆）
- 表情に活気がなく、動作にも元気がない（あるいはその逆）
- 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、衣服が不潔であったりする

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など

「いつもと違う」部下のへの気づきと対応

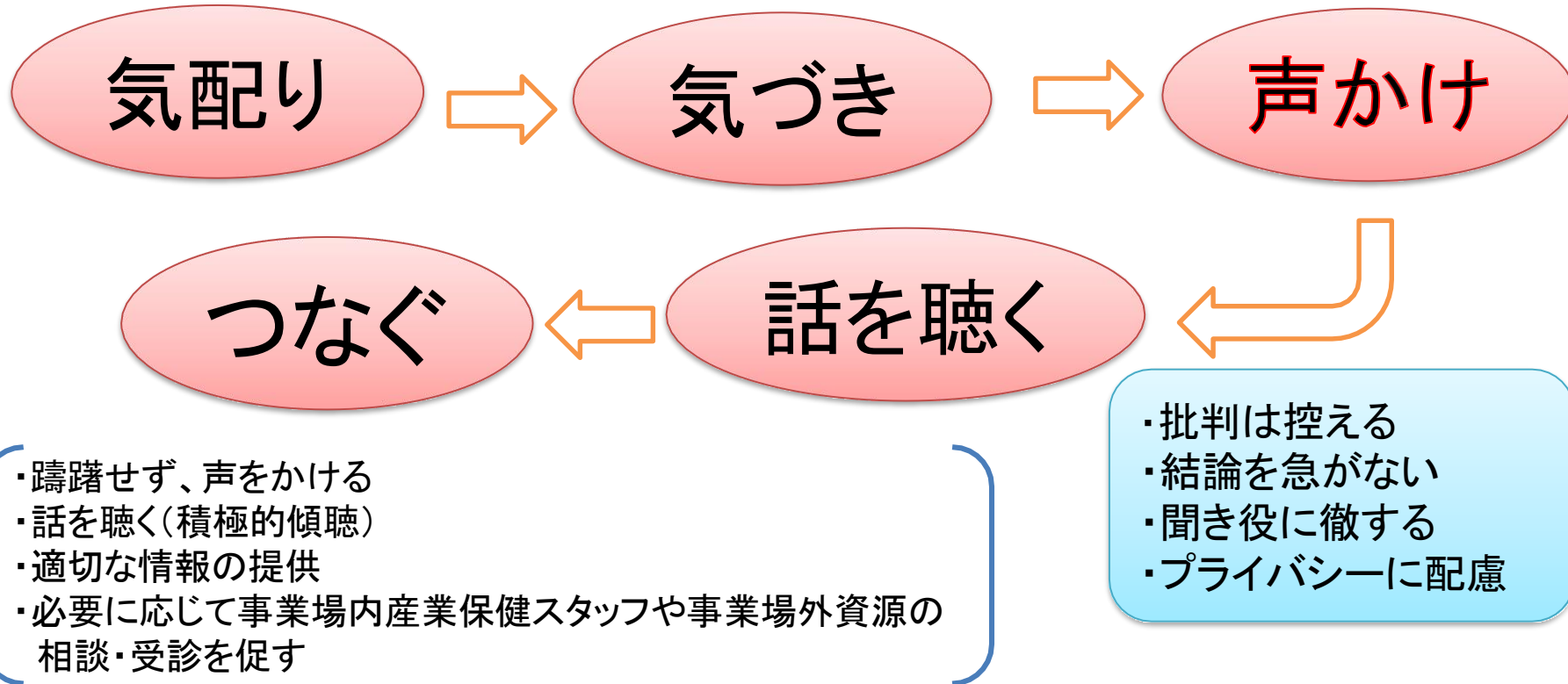
部下からの相談への対応

- 経営層、管理職、そして職場が困る直接的な問題は、病気や症状（疾病性）ではなく、それに付随して生じる職場の問題（事例性）である
- 現場の身近な存在として、管理監督者は不調者の早期発見のための**キーパーソン**
- 速やかな気づきのためには、**日頃から部下に関心を持って接しておき**、いつもの行動様式や人間関係の持ち方について知っておくことが必要
- 「いつもと違う」部下に対しては、管理監督者は**職務上何らかの配慮をする必要あり**
- 管理監督者は日常的に、部下からの自主的な相談に対応するよう努める必要がある。そのためにも上司に相談しやすい環境や雰囲気を整えることが必要

部下の話を聴く

～速やかな気づきと対応の手順～

指示・命令モードから**傾聴モード**へ



円滑な対応には**日頃のコミュニケーション**が大切！

上司が身につけたい聴く力「傾聴」

「傾聴」とは、話し手の言いたいことや気持ちを、相手の立場になって、ありのまま理解しようと耳を傾けて聴くこと。

～ 相手の話を積極的に聴くための技法です ～

【積極的傾聴法の 3 つのポイント】

- ① 関心を抱く
- ② 共感的に理解する
- ③ そのまま受け止める

「傾聴」の効果には、

- ①「信頼関係ができる」「安心感が高まる」
- ②「話すことが促進され胸の内を吐き出しすっきりする（カタルシス効果）」
- ③自分のことが分かる「話し手は気持ちや考えを正確に伝えようとするので自己理解が進む」、「自己理解は新しいものの見方を促す」などがある。

2. 職場環境等の改善を通じたストレスの軽減

職場環境等へのアプローチのポイント

- 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・昇級の機会が明確であること
- ⑤ 職場でよ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ていること
- ⑦ 職場での意志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)による)

仕事の要求度-コントロールモデル

仕事の量が多ければ多いほど、また質的要求も高ければ高いほど（主観的に感じる仕事の要求度）労働者のストレスは高まりますが、一方で労働者側に仕事のコントロール能力や裁量権が与えられていれば（主観的に感じる仕事の裁量権）、仕事ストレスは緩和されることが分かっています。この両者の関係を用いて、職場を分析したり（仕事ストレスの要求度が高い低い×仕事の裁量度が高い低い）、改善に役立てたりすることができます。

メンタルヘルス対策のための 職場環境等の改善の5つのステップ

ステップ	ステップの内容		ポイント
ステップ1	職場環境等の評価	現状調査を行う。	仕事のストレス判定図などが利用できる。
	↓		
ステップ2	職場環境等のための組織づくり	当該職場の上司、産業保健スタッフを含めた職場環境等の改善のためのチームを編成する。必要に応じて上司に教育研修を提供することも。	事業場の心の健康づくり計画や（安全）衛生委員会と連携することが重要
	↓		
ステップ3 (PLAN)	改善計画の立案	産業保健スタッフ等、管理監督者、従業員が参加して討議を行い、職場環境等の改善計画を検討する。	ヒント集、MIRRORなどのツールを使用したグループワーク研修を実施する。
	↓		
ステップ4 (DO)	対策の実施	決定された改善計画を実施し、進捗状況を確認する。	
	↓		
ステップ5 (CHECK & ACT)	改善の効果評価と改善活動の継続	現状調査を再度実施し、改善がなされたかどうか確認する。十分な改善がみられない点について計画を見直し、実施する。	効果評価には、仕事のストレス判定図などが利用できる。

「職場環境改善のためのヒント集」

https://kokoro.mhlw.go.jp/manual/files/manual-file_01.pdf

【6つの領域】について

作業計画への参加と情報の共有	作業予定の話し合い、過大な作業量の調整、情報の周知
勤務時間と作業編成	恒常的残業の制限と休日確保、ピーク作業の調整、交替制など
円滑な作業手順	運搬・作業姿勢などの改善、反復作業の点検、作業ミス防止
作業場環境	温熱・音対策、有害物質対策、受動喫煙防止、休憩設備
職場内の相互支援	職場内の相談のしやすさ、研修機会、災害への備え
安心できる職場のしくみ	訴えへの窓口、ストレス対処情報、緊急の心のケア

職場環境改善のためのヒント集
メンタルヘルスアクションチェックリスト
(2004 春バージョン)

A. 作業計画への参加と情報の共有

(作業の計画作成に参加する機会を定める)
1. 作業内容や目標についての計画作成に、作業者と管理監督者が参加する機会を設ける。
このような対策を ☐ 実施しない ☐ 実施する ☐ 優先

B. 勤務時間と作業編成

(作業時間の目標値を定め、残業の発生を減らす)
1. 1日、1週、1ヶ月単位ごとの労働時間目標を設定し、ノー残業デーなどを活用することによって、長時間労働が当たり前の状態を避ける。
このような対策を ☐ 実施しない ☐ 実施する ☐ 優先

(繁忙期やピーク時の作業方法を改善する)
2. 繁忙期やピーク時の特定の作業に、チームごとに作業を割り当て、作業の負担や配分を公平に配分するように、人員の配置や作業量の調整を行う。
このような対策を ☐ 実施しない ☐ 実施する ☐ 優先

(休日・休職が十分確保できるようにする)
3. 定められた休日数がきちんと取れ、年次有給休暇やフレックスタイム制などが計画的に、また必要に応じて活用できるようにする。
このような対策を ☐ 実施しない ☐ 実施する ☐ 優先

(勤務時間制、交代制を改善する)
4. 勤務時間制を見直し、十分な作業時間が確保できる。交代・休憩制や労働時間による過剰労働を避けるようにする。
このような対策を ☐ 実施しない ☐ 実施する ☐ 優先

(個人の生活条件に合わせて勤務調整ができるようにする)
5. 個人の生活条件やワークライフバランスに応じて、チーム編成や勤務条件などが柔軟に調整できるようにする(例: 教育研修、学校、介護、育児)。
このような対策を ☐ 実施しない ☐ 実施する ☐ 優先

※ 本ヒント集は厚生労働省「職場環境改善のためのヒント集」に基づき作成されています。

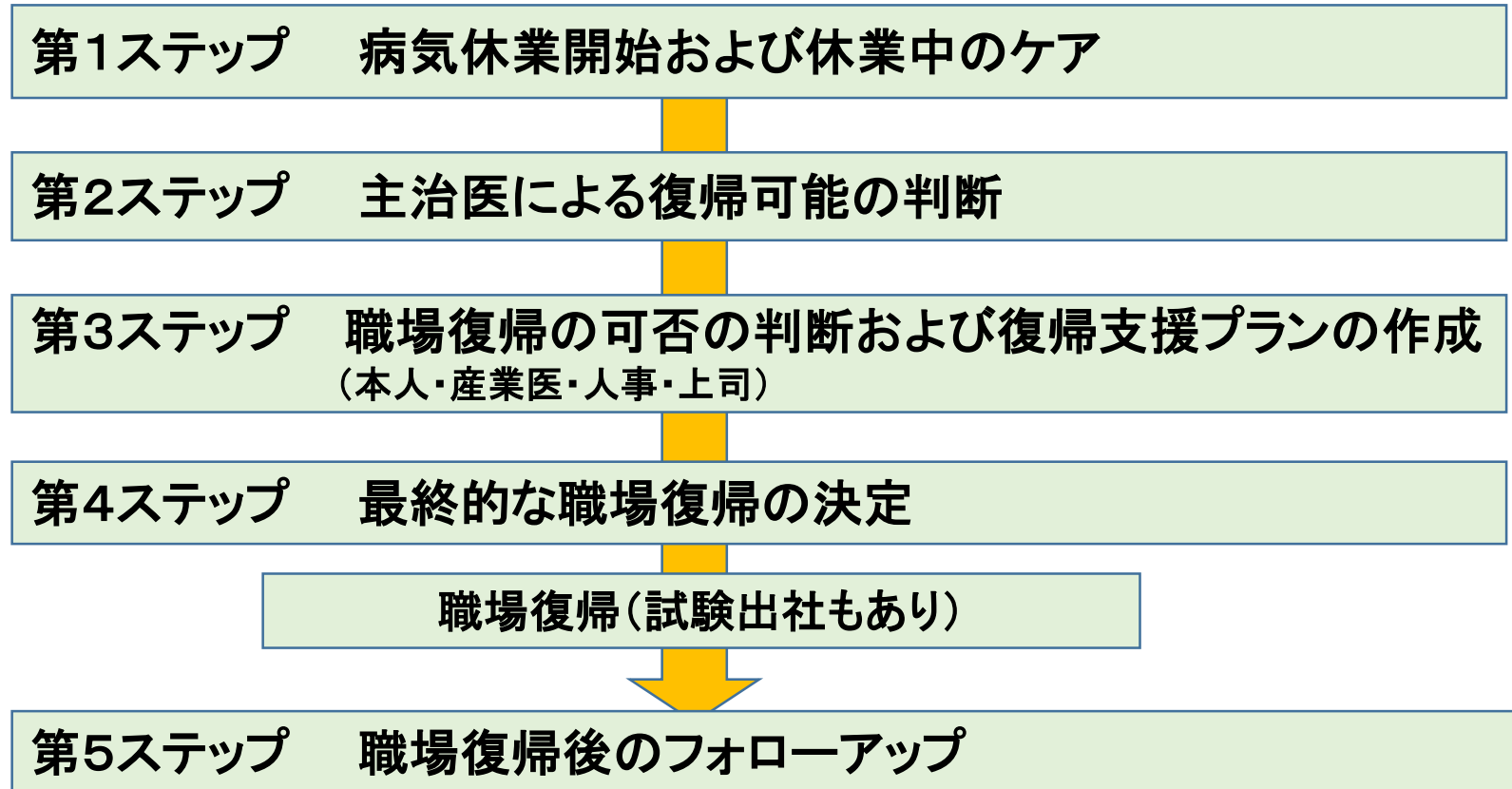
適切な労務管理と健康への配慮

- 特定の個人の過重な労働負荷や責任が集中していないか注意する
(業務管理)
- 仕事の質・量、労働時間（時間外労働、休日出勤）の状態を把握する
(労働時間管理)

問題があれば・・・

- ⇒具体的な業務軽減措置をとる
(業務分担、業務の見直し)
- ⇒健康状態を尋ね、医師等（産業医）との面談を実施する
(過重労働面談)

3. メンタルヘルス不調の部下の職場復帰の支援 ～部下の職場復帰を支える～



管理監督者は、①職場環境等の問題点の把握と改善、就業上の配慮、
②職場復帰後の労働者の状態の観察、
という役割が主に求められる。

復職者を支援するための管理監督者の心得と対応

【必要な心得】

1. 特別な理由がない限り元の職場への復帰が基本
2. 順調に回復しているように見える場合でも、3～6か月後に再発することがある
3. 復職者の心理状況には波がある
4. 長期間にわたる定期的な通院が必要な者が多い
5. 復職者は仕事がうまくいかないことも多い

【必要な対応】

1. 他の部下と同様に処遇し、特別扱いはしない
2. まずは作業内容は元の仕事に比較して単純なものを労働時間に見合った量だけ与える
3. 復職者の心理状況の波を、「良好」「平均的」「低下」などに区分し、それぞれのレベルと持続時間を総合して回復状況を把握する。
4. 「通院することは良いことだ」と支持する
5. 医師から処方されている薬を飲むことに対する否定的な発言をしない
6. 復職がうまくいかない場合は、職場リーダーは自分だけで背負い込まないで、産業医や人事・労務担当者などと連携する

職場で上司（管理監督者）としてやること

～関心、会話、聴く、フォロー、つなぐ～

- 部下の仕事の質、量、残業、休日出勤の状態を把握し仕事の負荷に偏りが無いかチェックする
- 仕事による強い負荷が認められたら、業務の軽減や支援、産業医との面談など必要な対策を講じる
- 部下の表情、行動、仕事の能率などに変化が見られたら、声をかけ体調を聴き、場合によっては適切な部署・機関へつなぐ
- 部下からみて、相談しやすく（傾聴できる）、意見交換ができる雰囲気を持つ
- 失敗した時も、一方的な叱責、人格を否定するような言葉は控え、理由を聞いた上で対応を考えさせ、必要な援助を行う
- 社内規程（就業規則）に則った対応
- 管理監督者自身のセルフケア
- 日頃から部下に関心を寄せ、部下を理解し、必要な人間として認める
- 病気にかかわるな 事実にかかわれ

<参考>「こころの耳」について

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

こころの耳

ホーム

はじめての方へ

検索

文字サイズ

小 中 大

厚生労働省

働く方へ

ご家族の方へ

事業者の方へ

部下を持つ方へ

支援する方へ



\ 今日のおすすめ /



eラーニングで学ぶ
15分でわかるはじめての交流分析3
～5つの特性編～

詳しくはこちら

相談窓口



悩みを相談してみませんか
こころの耳の相談窓口



電話で相談



SNSで相談



メールで相談

その他の相談窓口

よく見られているコンテンツ



5分でできる
職場のストレスセルフチェック



NEW 疲労蓄積度セルフチェック
(働く方用) 2023



eラーニングで学ぶ
15分でわかるセルフケア



ご存知ですか？うつ病



ストレスチェック制度について



NEW 職場の
策の取組
どのような情報をお探しですか？



ココロローがお探しのページへご案内します

職場のメンタルヘルス対策に係る情報がいろいろあります！