

勤労者のメンタルヘルス不調への対応

河西千秋

札幌医科大学

医学部神経精神医学講座・主任教授

保健管理センター・センター長

当該資料の無断使用・転載を禁じます



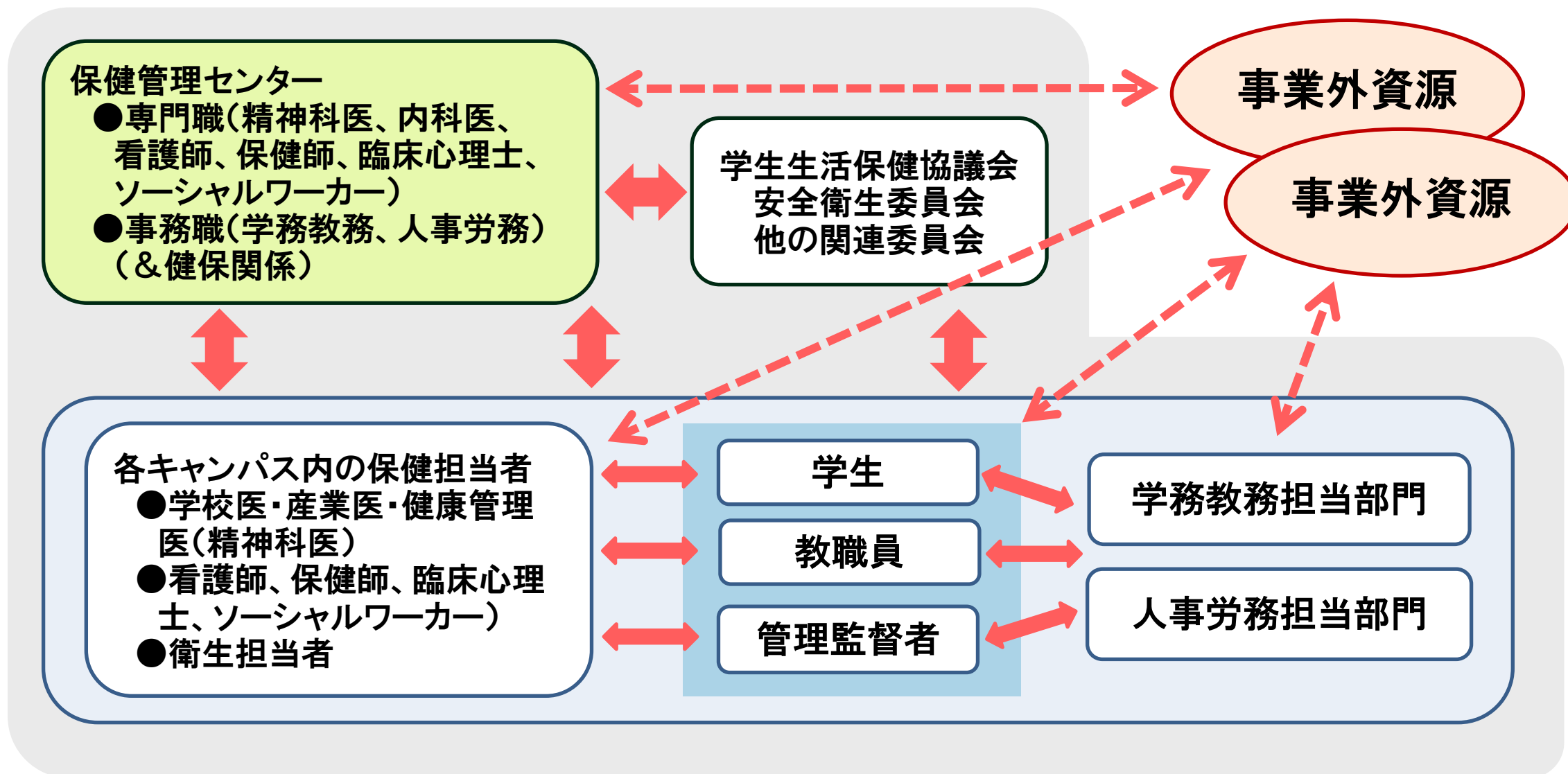
河西の医者歴と職域の活動歴

1989年	医学部卒業→医師免許取得→2年間の各科研修
1991	横浜市立大学医学部精神医学講座(附属病院精神科)に入局
1993	アメリカ留学(カリフォルニア大学サンディエゴ校)
1994	東芝生産技術センター 嘱託精神科医
1995	神奈川県内精神科病院に勤務
1999	横浜市大病院勤務
2000	神奈川県内全郵政職員のメンタルヘルス管理(嘱託精神科医)
2001	スウェーデン留学(カロリンスカ研究所)
2002	自殺対策活動開始
2004	日本発条 嘱託精神科医
2005	横浜市大精神科復職デイケア立ち上げ
2006	横浜市 嘱託医精神科医;アルプス電気 嘱託精神科医
2008	横浜職域メンタルヘルス・ネットワーク主催(神奈川・東京の約40社と横浜市役所)
2012	横浜市大保健管理センター教授・センター長
2015	札幌医科大学医学部神経精神医学講座(附属病院神経精神科)に転職 →北海道庁 嘱託精神科医;大学保健管理センター・センター長

私が提唱した「新保健管理センター」

1. 大学保健管理の統合組織として、すべての学生・教員・職員・医療者の健康管理と支援を担う
2. 法と科学性と道義性に基づく保健管理を行う
3. 法人の学生・教職員の誰もが誰かの助けになることができるようなプライマリ・ケア概念と知識・技術を普及する
4. 相談対応を一元化し、相談機能を強化する
5. 困難事例・深刻事例を積極的に取り扱い、法人のリスク・マネジメントに貢献する
6. 疾病予防やメンタルヘルス不調予防のための体制整備・教育・研修・啓発を強化する(ヘルス・プロモーション)
7. 優れた保健管理モデルを開発し、学術・社会・地域に貢献する

あるべき大学保健管理体制



あらゆる**学生・教職員オリエンテーション**、さらに**保護者会**に まで**保健管理センター**が参加し広報

入学前から、入学後から・・・
困りごとはいいろいろ

人間関係の
悩み

心身の不調
病気の悩み

生活・経済
問題

学業に関する
悩み

家族に関する
悩み

新入生オリエンテーション資料より

こころが苦しくなったなら

- 家族、友だちに悩みを相談する。
- 保健管理センター／キャンパス相談を利用する。
- 学務教務課を訪ねる
- 教員を訪ねる

人に相談することは賞賛
されるべきことです

相談対応体制を念入りに準備

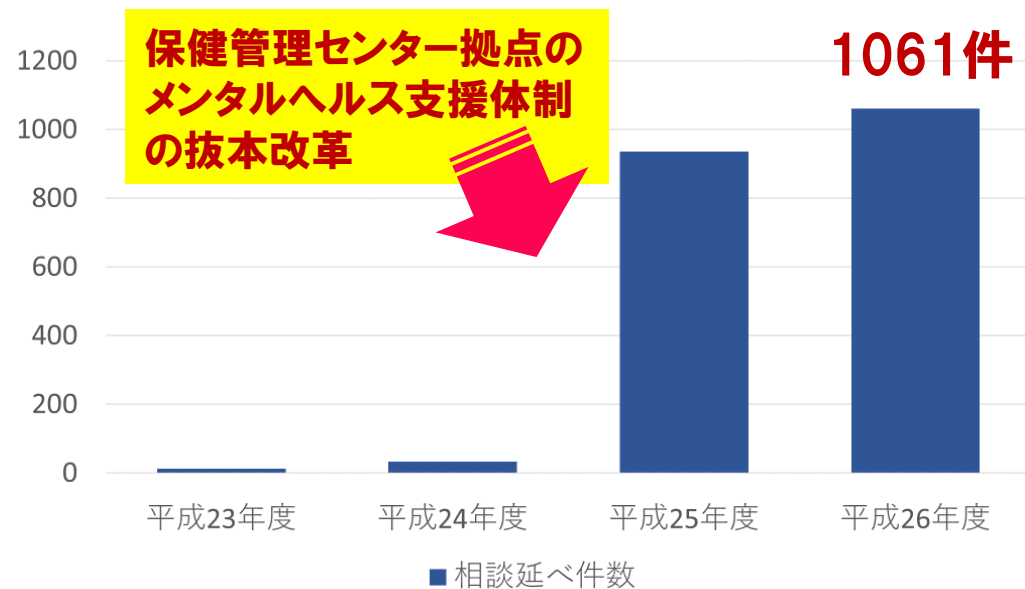
- 優秀な心理士の採用に注力
- アジェンダと**マインド**の徹底
- **学生相談室**の発展的**廃止**
 - キャンパス相談開始し相談を**一元化**
- 連携推進と情報共有、**組織内守秘義務**の徹底
- **セクショナリズム**の禁止

相談対応に関する基礎研修会の開催 (対象:教員・管理職)

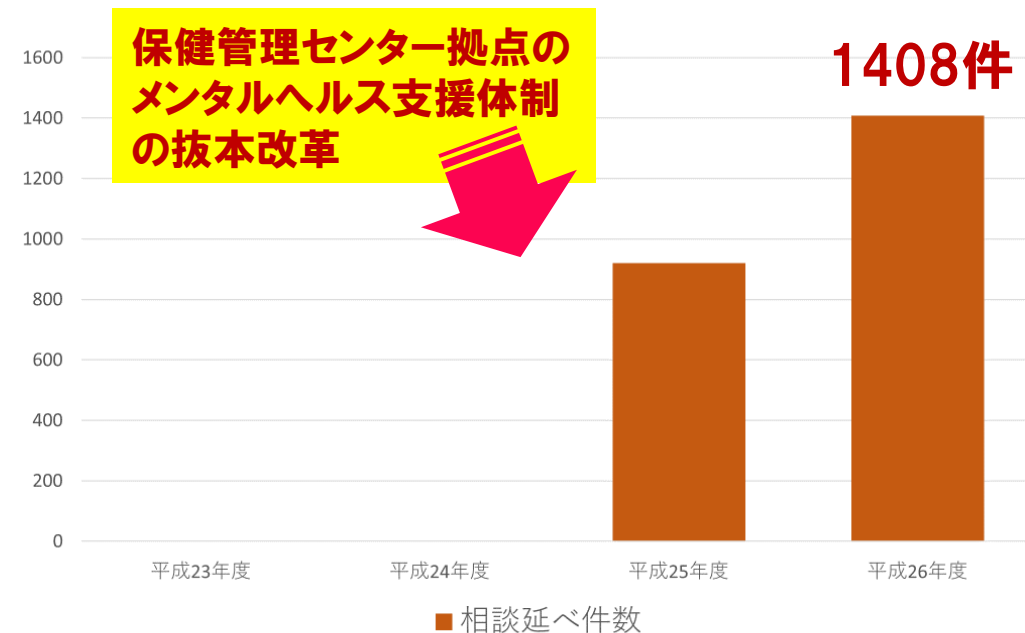
- 健康管理、メンタルヘルス管理規定の説明
- 保健管理センター業務の説明
- 「**教職員／管理職の役割**とは…」
- **メンタルヘルス相談対応の基本と手順**の説明
- **事例紹介**
- 関連部署との連携のしかたの説明



Y大学におけるメンタルヘルス 相談件数の推移(学生)



Y大学におけるメンタルヘルス 相談件数の推移(教職員)



保健管理センターの
根幹のマインド

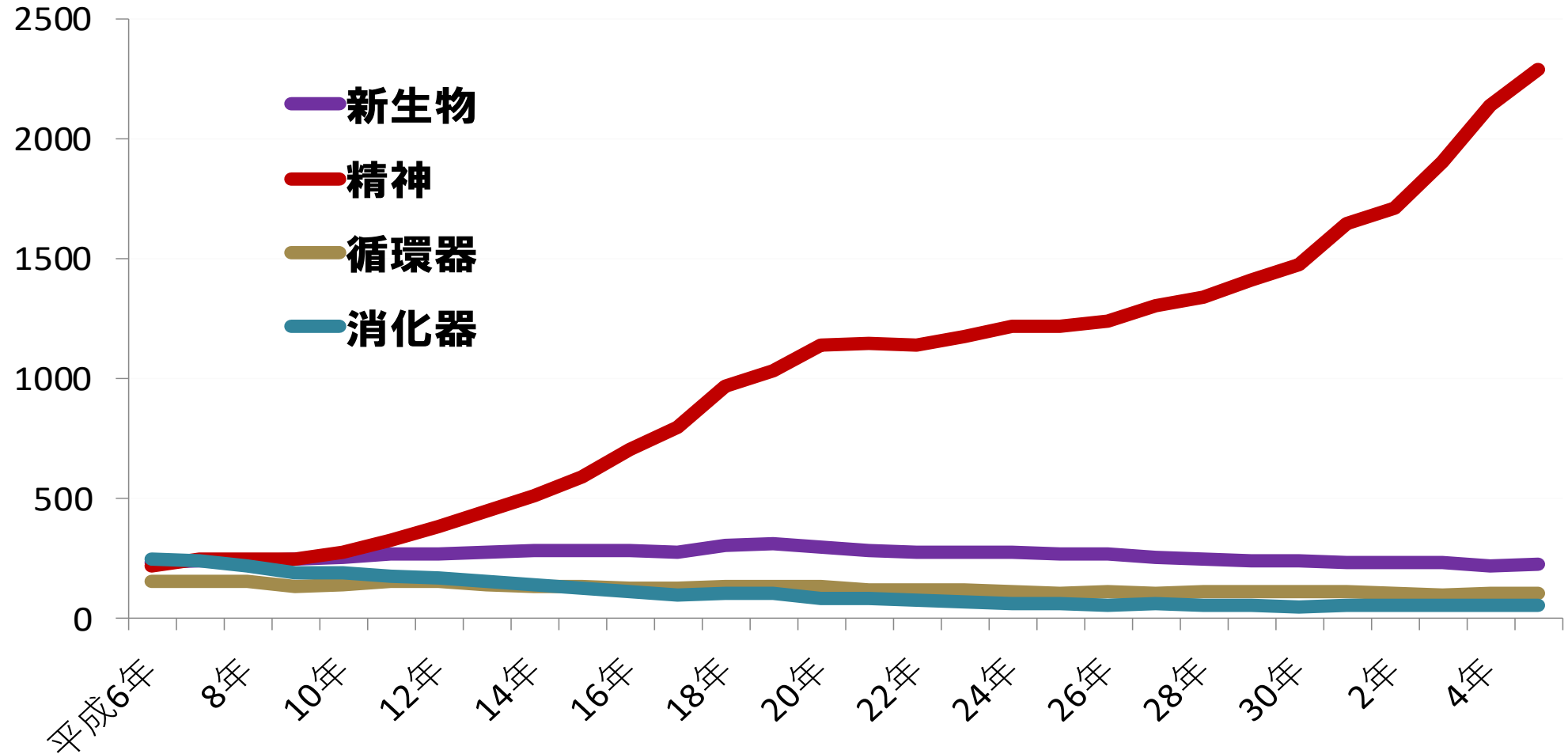
同じ法人で学ぶ・働く仲間
をとことん助ける

そのコンセプトの上に、
利便性(使いやすい)が高く、真
に役立つ内容・機能を持つ健康
管理部署を徹底的に作り上げ
ました。

役所や職場の**新**健康管理体制構築の場合・・

1. **すべての職員**の健康管理と支援を担う
 2. 職員の誰もが誰かの助けになることができるように、非専門職が普通に行う**メンタルヘルス・ケアの知識・技術**を普及する
 3. **気兼ねすることなく職員が相談できるような**仕組み・機能を強化する
-
4. 疾病予防やメンタルヘルス不調予防のための体制整備・教育・研修・啓発を強化する(**ヘルス・プロモーション**)
 5. 困難事例・深刻事例に対する問題解決アプローチ法を学び、早期に適切に対応するとともに、役場や地域の**リスク・マネジメント**に貢献する

地方公務員の長期病休者の 疾病分類とその推移(10万人対)



地方公務員健康状況等の現況の概要
(地方公務員安全衛生推進協会)を改編

組織の健康管理を規定する法

管理職・人事労務

労働安全衛生法

自殺対策基本法

管理職

労災や訴訟

安全配慮義務(危険予知義務、結果回避義務)

を怠ると、訴訟の対象に

⇔有名な判例1:「電通事件」(過労自殺;その後も電通は繰り返し同様の事件を起こした)

⇔有名な判例2:「オタフクソース事件」(過労自殺で2000年に一審判決確定)

判例1では、企業が刑事罰を受け、その後、民事訴訟は増加。

直属の上司も不法行為等による訴訟対象となることを知っておくべき

管理職のためのメンタルヘルス研修会の教育資材から

**やらなければならないこと
は決まっています**

- **気付き**
- **声掛け**
- **つなが**
- **問題解決**
- **フォローアップ(継続サポート)**

管理職のためのメンタルヘルス研修会の教育資材から

何に気付けばよいのでしょうか？

- うつ状態？うつ病？
- 発達か？
- 性格の問題か？

メンタルヘルス
不調だな・・

管理職のためのメンタルヘルス研修会の教育資材から

見立てや診断は専門家の仕事

むしろ安易な決めつけは禁忌

→悪い例

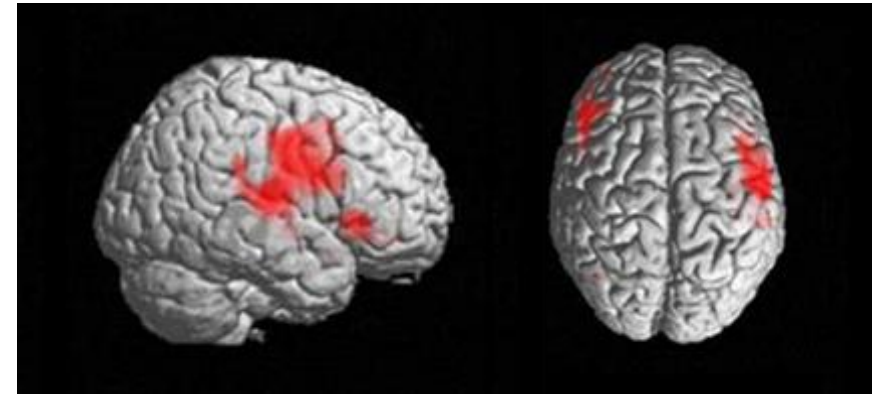
「あれは性格的なものだ」

「“なんちゃってうつ”だろう」

「発達なんじゃない？」

精神疾患の種類

- 気分障害(うつ病、双極障害など)
 - 不安障害(身体表現性障害、パニック障害、急性ストレス障害、心的外傷後ストレス障害など)
 - 身体疾患に伴う精神障害(脳のダメージ・膠原病・内分泌性の疾患などに伴うもの)
 - 物質依存症(アルコール、薬物などへの依存)
 - 統合失調症
 - パーソナリティ障害
 - 発達に伴う障害
 - 認知症
- など



何をもって「メンタル不調」と言うのか？

1. いつもと違う様子が続いている

元気がない・ふさぎ込んでいる；落ち着かない；いらいらしている；「涙」

2. 仕事上の「あれ？」

突発休や遅刻、早退が続く、断続的に目立つ：仕事上のミスが目立つ

ちなみに・・

日常生活や仕事に顕らかに支障がでたら、
それは病気を疑うべきです

声掛けのコツ

1. すでにメンタルヘルス不調(つまり健康問題)の状態になっていることを想定し、

→ 無理をさせない・優しく・プレッシャーをかけない

2. キーワードは、「心配」と「懸念」

→ 「どうしたの?」、「・・・みたいだけど、大丈夫かい?」

3. 翌日も、「心配」と「懸念」を念頭に、声掛け

→ 「ちょっと、話す時間あるかい?」

(実は、一度きちんとお話を聴くだけで解決したり気持ちが整理できることがかなりあります)

何をもって「メンタル不調」と言うのか？

1. いつもと違う様子(が続く)

元気がない・ふさぎ込んでいる; 落ち着かない; いらいらしている; 「涙」

2. 仕事上の「あれ？」

突発休や遅刻、早退が続く、断続的に目立つ: 仕事上のミスが目立つ

ちなみに..

日常生活や仕事に顕らかに支障がでたら、
それは病気を疑うべきです

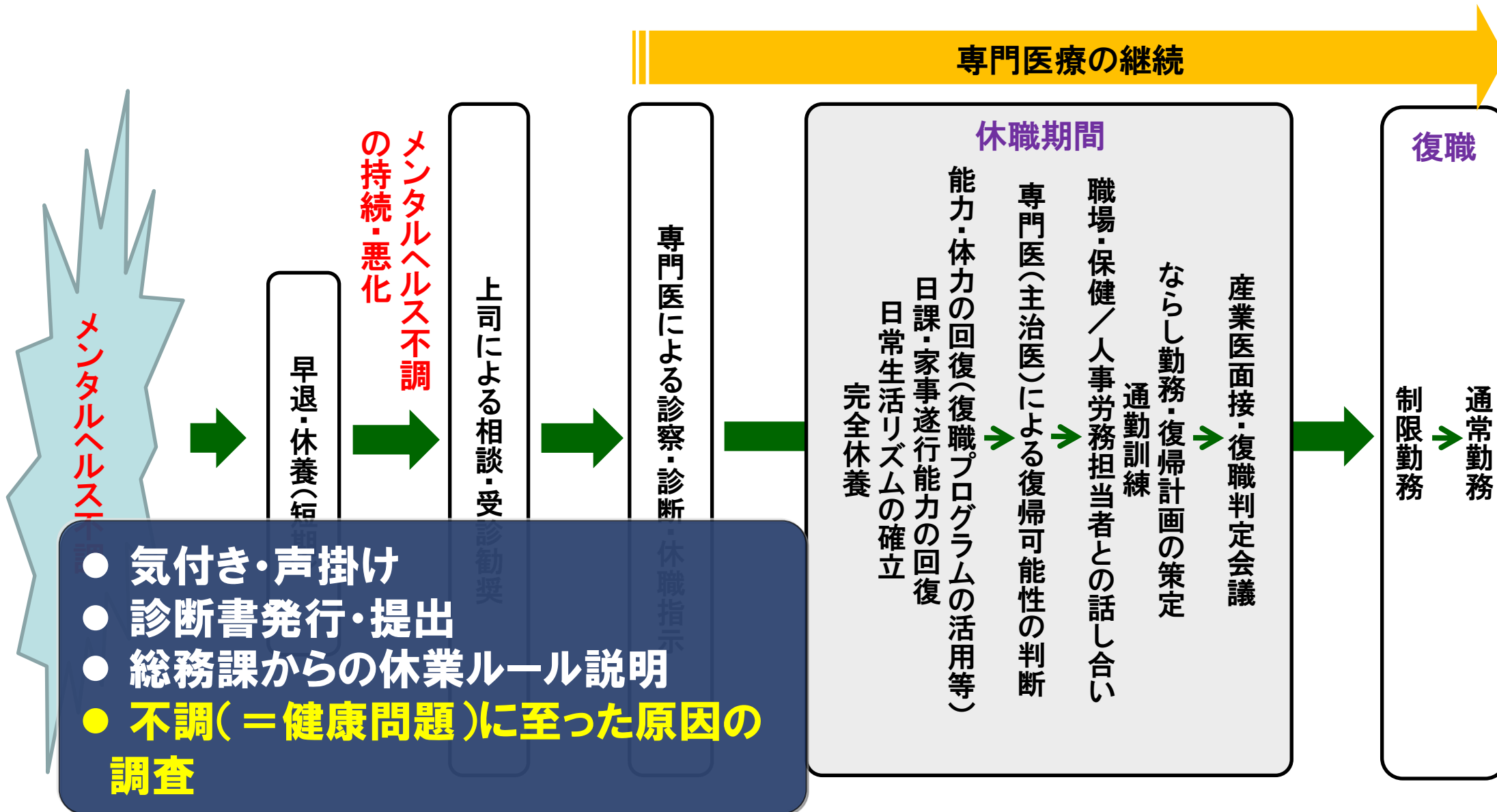
その原因もある程度
把握するか、調べる
必要があります

「休ませる」とはどういうことなのか？

→休む理由としたは、「**健康問題**の疑い」

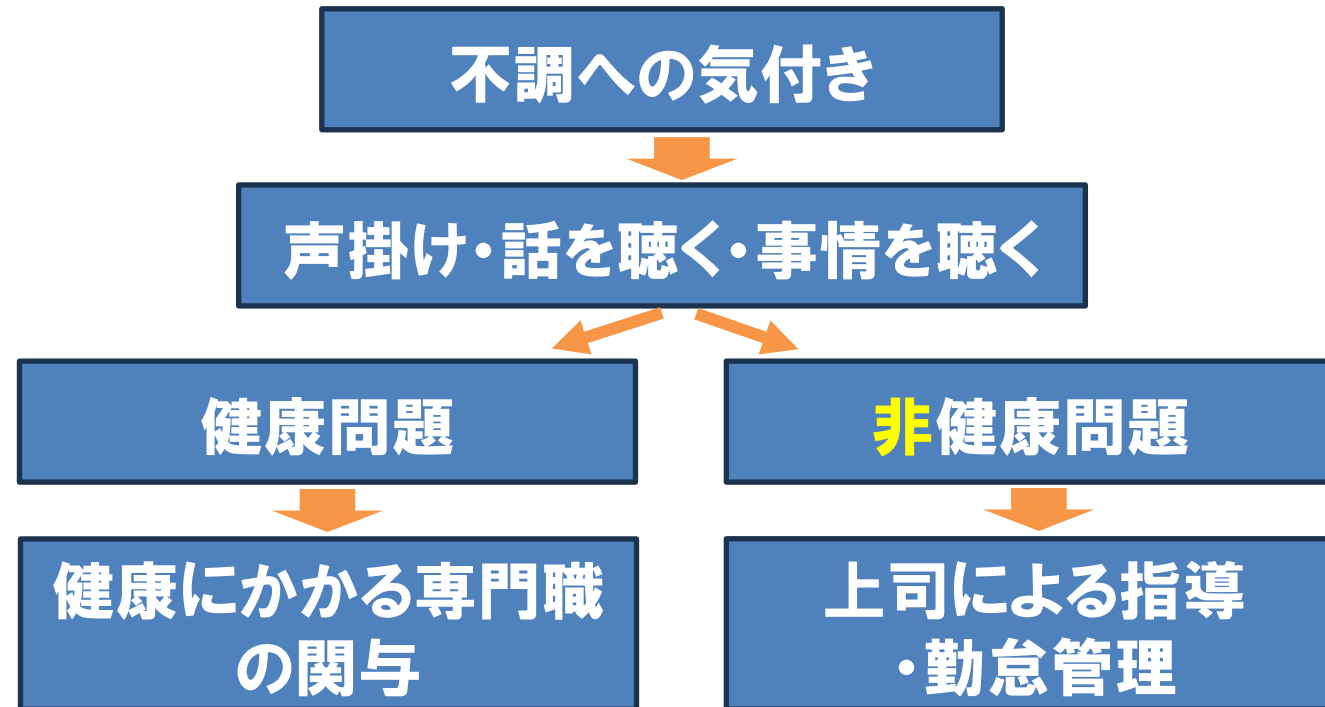
→つまり、「**健康問題疑い**」により「**仕事に支障が出続けている**」かどうか判断基準

メンタルヘルス不調→休職→復職の流れ



管理職のためのメンタルヘルス研修会の教育資材から

不調＝健康問題に至った原因の特定とその解決の入り口



管理職のためのメンタルヘルス研修会の教育資材から

不調＝健康問題に至った原因の特定とその解決の入り口

不調への気づき

声掛け・話を聴く・事情を聴く

健康問題

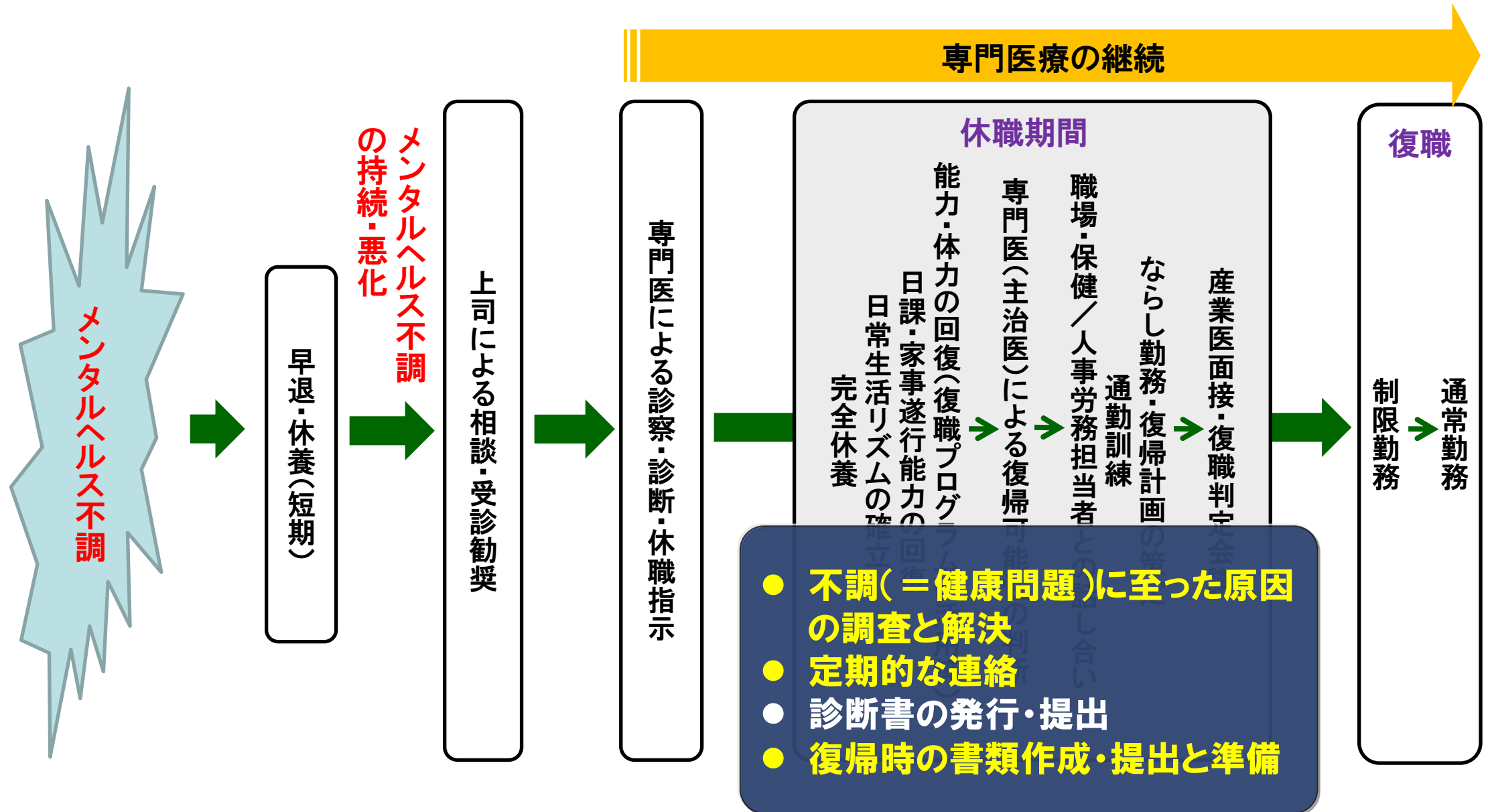
健康にかかる専門職
の関与

下記スタッフが協働

- ・ 上司
- ・ 総務課
- ・ 衛生担当者
- ・ 産業保健の専門職

不調原因は、
職場の事とは
限らない

メンタルヘルス不調→休職→復職の流れ



管理職のためのメンタルヘルス研修会の教育資材から

休職職員との定期連絡

職員は健康問題で休んでいるのだから・・

上司としてすべきことは、

1. 「具合はいかがですか？」
2. 「受診は続けていますか？」
3. 「何か困っていることはありませんか」
(本人同意があれば受診同行も可)

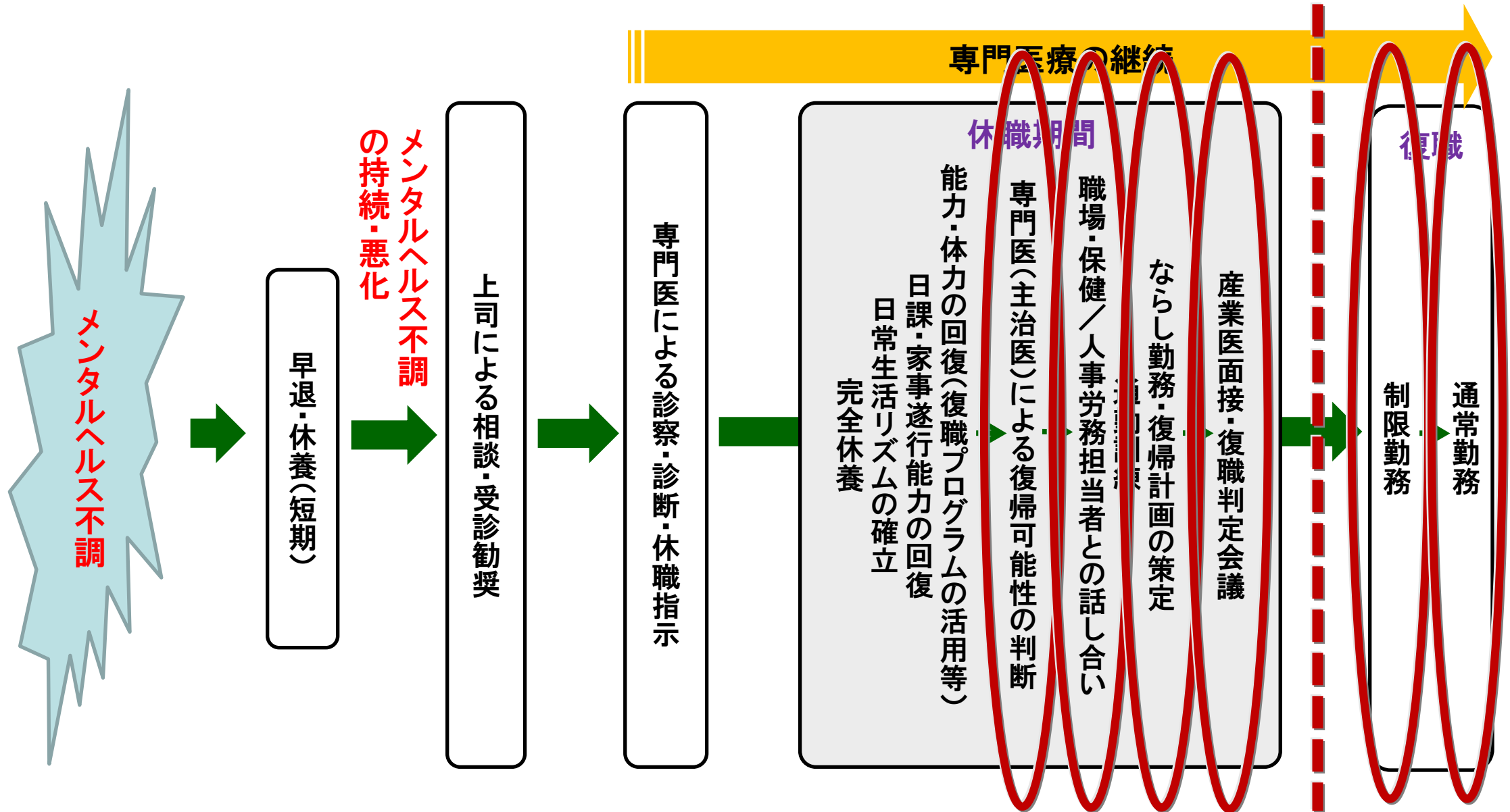
管理職のためのメンタルヘルス研修会の教育資材から

復帰の準備

確認事項4つ

1. 自宅では病気をほとんど症状を意識することなく生活できているか？
2. 生活リズムは確立されているか？
3. 不調に至った原因はクリアされているか？
4. 主治医は復帰可と判断しているか？
 - ならし勤務計画
 - 復帰したことを想定した職場の準備

メンタルヘルス不調→休職→復職の流れ



なぜアセスメントが必要なのか？

：病気休暇と休職と職場復帰のそれぞれの 意味を踏まえて対応

- 1. 病気休暇は職員の休む権利であり、診断書の指示に従わなければなりません。**
- 2. 休職は、職場からの指示です(「健康問題をしっかり解決しなさい」)**
- 3. 「職場復帰する」＝「定められた時間に職場で勤務し、一人区の仕事
をしっかりとる・ができる」**

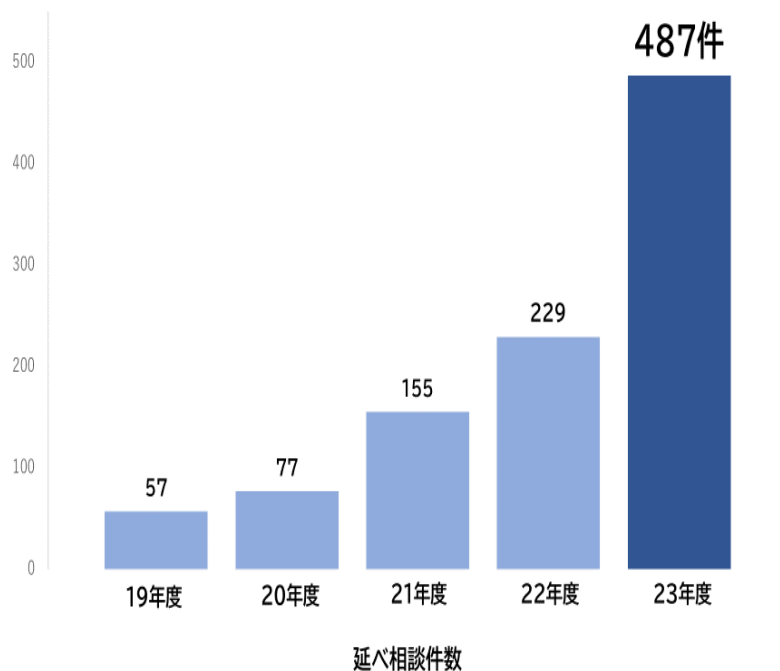
**ここを曖昧にすると、“具合が悪いまま働き続けている”、“復職したのに、
与えられる仕事が少ない”、“あの人だけ楽をしている”、“復帰したと思っ
たら、また休職入りしてしまった”などということが起こります。**

職場のメンタルヘルスマネジメントと支援 :してはいけないこと

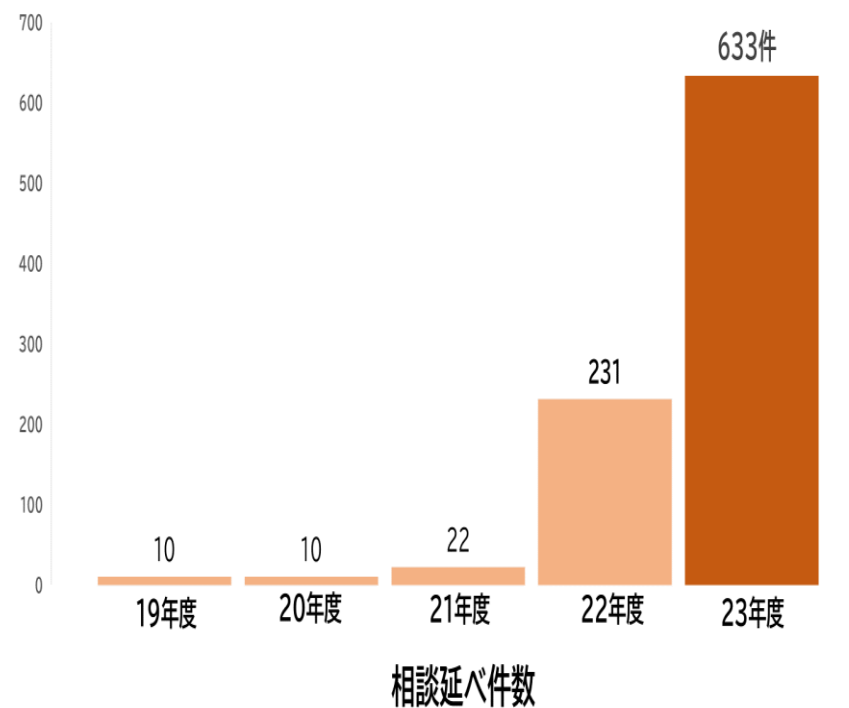
- 1. 不調を過少評価すること**
- 2. 話を十分に聴くことなく、自分の評価基準で判断・指示すること**
- 3. 俺が若いころは・・・とか、昔は・・・を引き合いに出して丸め込むこと**
- 4. 自分ひとりで判断すること(健康問題が入ってくると、どうしても専門家の判断が必要です)**
- 5. 職場の基準を棚上げして問題を放置すること**

札幌医大における学生・職員のメンタルヘルス 相談対応実績(2019年4月－2024年3月)

学生(487件)



職員(633件)



相談対応件数がなぜ2500／1100件 まで激増したのか

- そもそもそれだけの数の問題が存在し、ニーズもあった
- 役に立つシステムを作るための徹底的な作り込み
- 個別性を重視した対応
- 「学内の人間は最後の最後までとことん助ける」の徹底と信頼感の醸成
- 成功事例の連続と口コミ

管理職のためのメンタルヘルス研修会の教育資材から

学業問題から顕在化したうつ病の学生

佐藤、佐藤病に不安が顕在化した。

佐藤は大学1年生で、学業が安定していた。しかし、入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

相談意欲が強く相談に繋がりにくい学生

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

関わりを繰り返したことで悩みが明らかになった看護学生

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

卒業試験直前に不調が発覚した医学部生

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

チームで支援をした保健医療学部生

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

チームで支援をした保健医療学部生

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。佐藤は入学後、学業が安定しなくなり、学業問題から顕在化した。

メンタルヘルス支援ネットワーク活動

- 横浜職域メンタルヘルス支援ネットワーク:横浜市南西部の企業が集まり、共同学習・事例検討・情報共有を行う
- (横浜市栄区)メンタルヘルス支援ネットワーク:地域の保健・福祉従事者が集まり、学習・事例検討・情報共有を行う
- K-STEPS:保健・福祉専門職が、専門学習を深め、研修プログラムを制作し、提供する



企業・行政・大学によるネットワーク勉強会

2007-2015

■ 参加企業・団体

日本発条、三菱重工、IHI、
東芝プラントシステムズ、
東芝ヒューマンアセットサービス、
長嶋梱包、トヨタ自動車、
富士フィルム、横浜市職員健康相
談室他、計約40社

■ 目標

専門部署・専門職のスキルアップ
産業・組織のメンタルヘルス対策
をより良いものに変えていく

例会プログラム

1. 対応困難事例の検討
(少人数グループに分かれて
のワークショップ形式)
2. 勉強会(振り返りのミニレク
チャーとトピックスの紹介)
3. 情報交換



困難事例の検討(例)

1. 休職を繰り返す社員への支援
 2. 慢性的なメンタルヘルス不調の社員
 3. 発病、休職に父親の自殺の関与が明らかとなった社員
 4. 復職の目途が立たない統合失調症の社員
 5. 発達障害が疑われる社員
 6. 重複精神障害を抱える社員
- etc.

→事例検討の定式化により支援法を
反復練習！



まとめと展望

- 勤労者のメンタルヘルス不調の捉え方や初期対応、そして長期療養中の対応のコンセプトをお話しました。
- まずは、組織内に相談してもらえるような態勢を作りましょう。そのうえで、来談者をしっかり受け留め、その人を正当な方略で支援できるように、技術的基盤・人的基盤を作りましょう。
- メンタルヘルス不調者が多く発生することをデフォルトとし、正當に対応できる組織・団体になりましょう。
- 「本気で態勢・体制を作りたい」、「変えられるものなら変えたい」と思われたらいつでも下記にご連絡ください。お手伝いします。

chiaki.kawanishi@gmail.com

配布資料

1)ハンドアウト

2)河西千秋:働く人の自殺問題:正面から語られてこなかったこと. こころの科学, 2023;225:64-70