

働く人の心の健康づくり

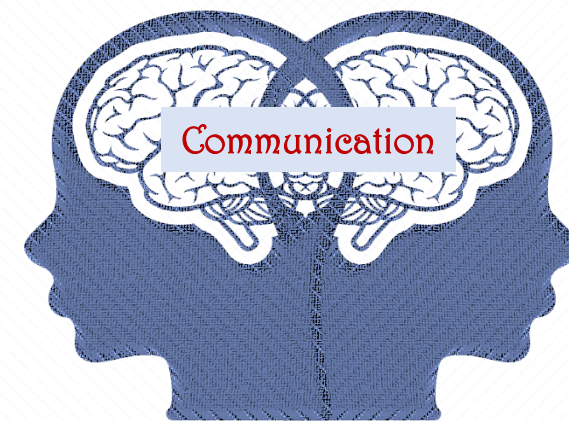
-中小企業の対応



働く人の心の健康づくり

中小企業の対応

1. **メンタルヘルスケアとは**
2. **メンタルヘルス不調とは**
3. **メンタルヘルスケアの基本知識**
4. **メンタルヘルスケアを支える組織**



メンタルヘルスケア

- 仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が6割以上
- 精神障害等の労災申請件数が増加傾向
- 自殺者数がポストコロナで増加傾向



ストレスに対する気づきとその対応 ⇨セルフケア

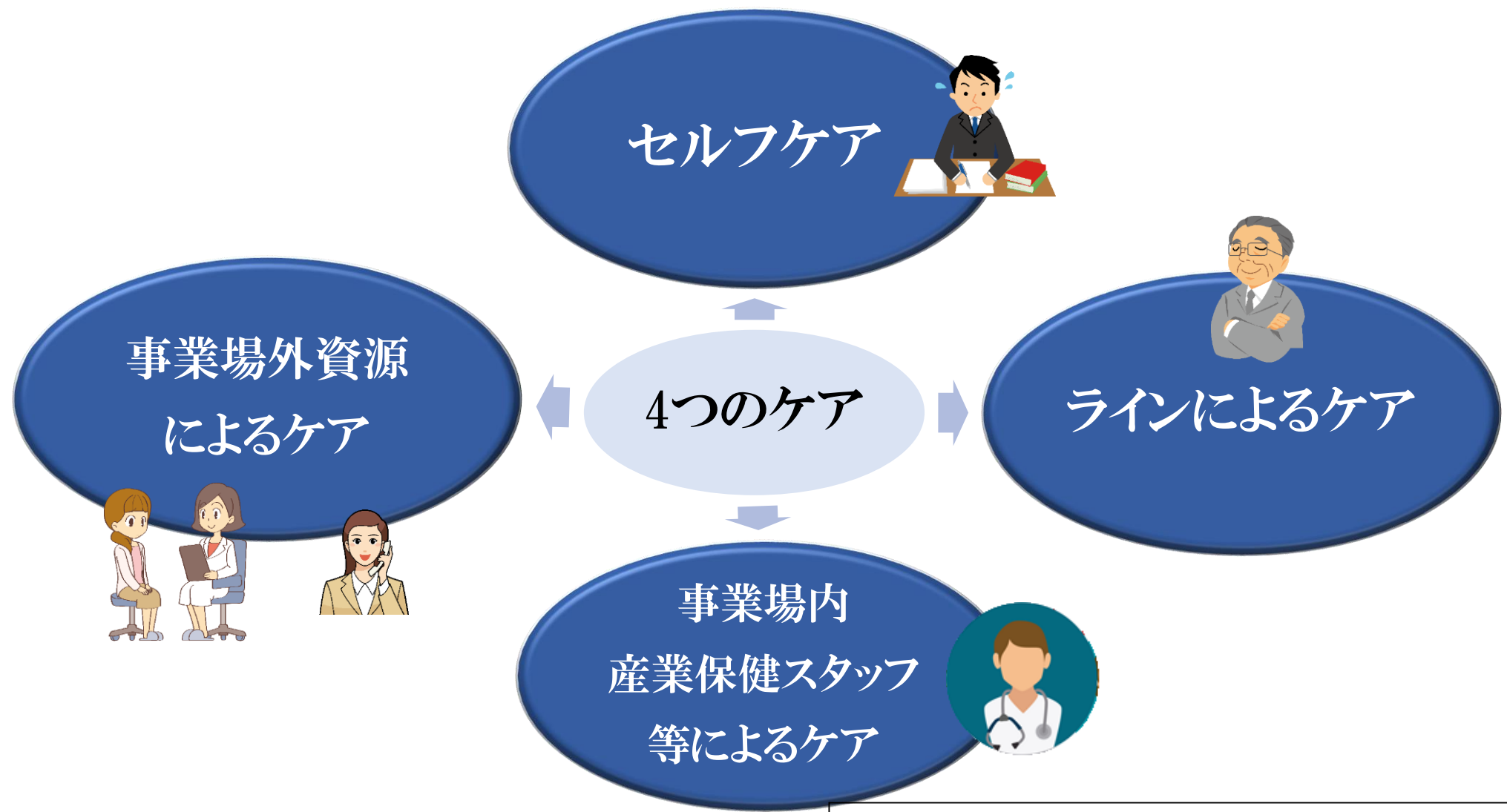
職場の上司による部下の不調の気づきと対応 ⇨ラインによるケア

産業医等による対応 ⇨事業場内産業保健スタッフ等によるケア

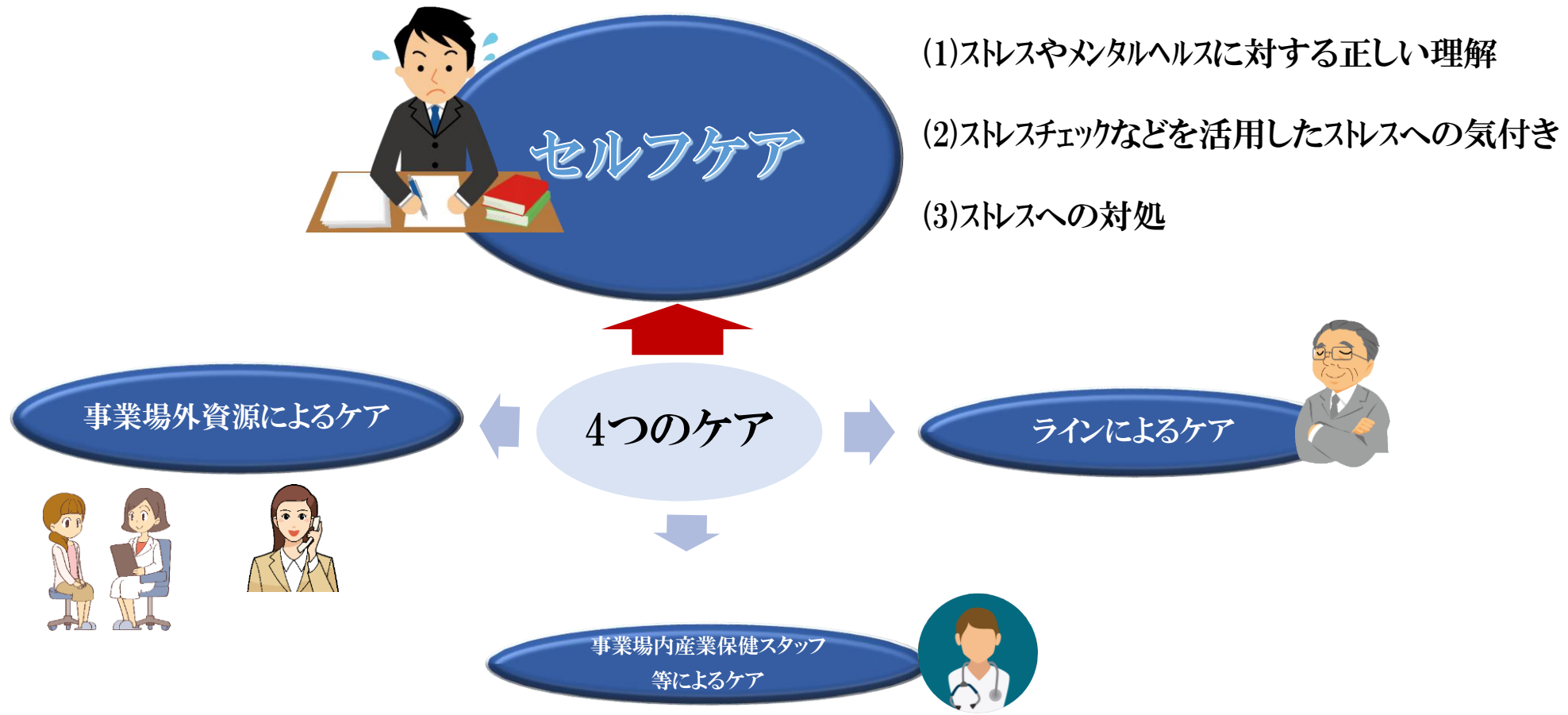
専門機関、専門医による対応 ⇨事業場外資源によるケア

心の健康問題の一次予防、二次予防、三次予防 = メンタルヘルスケア

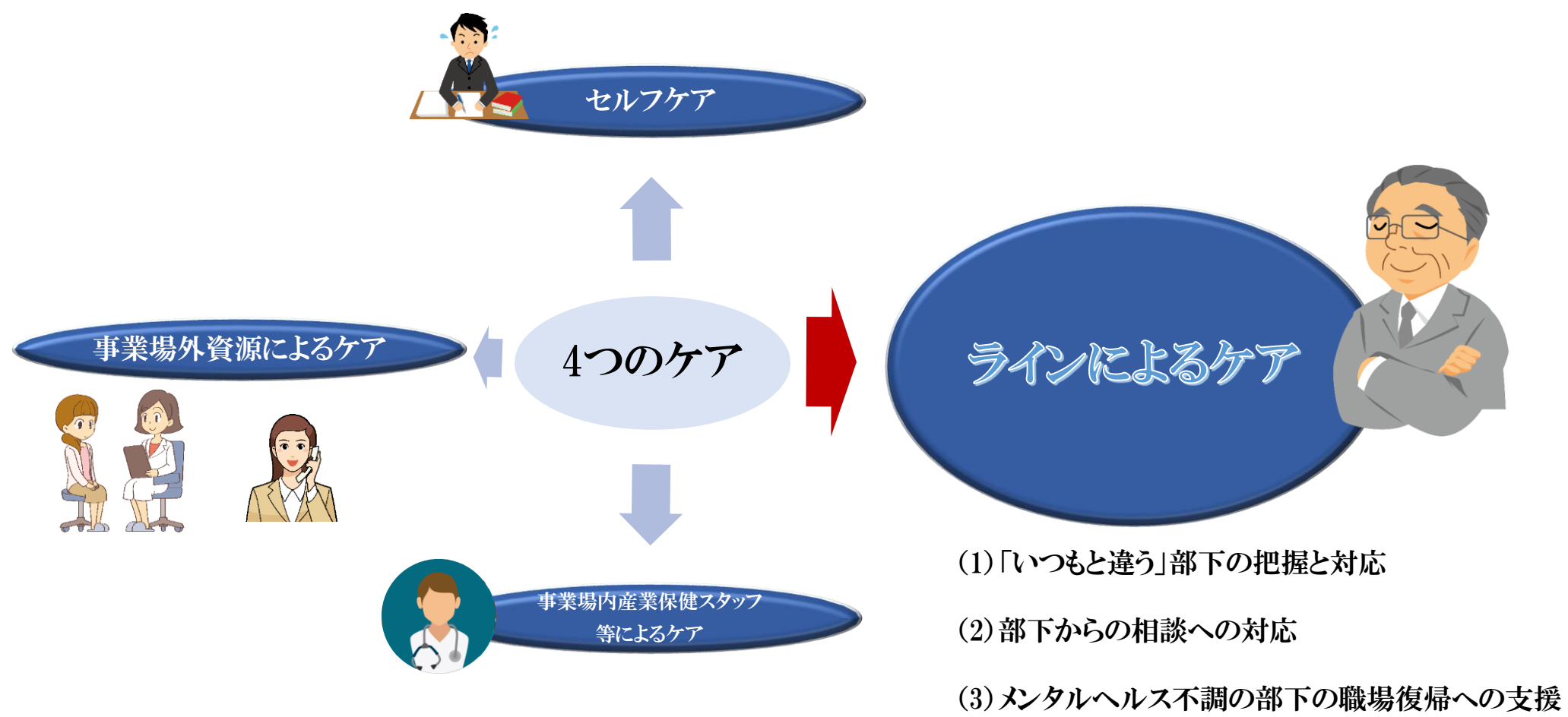
職場におけるメンタルヘルスケア対策



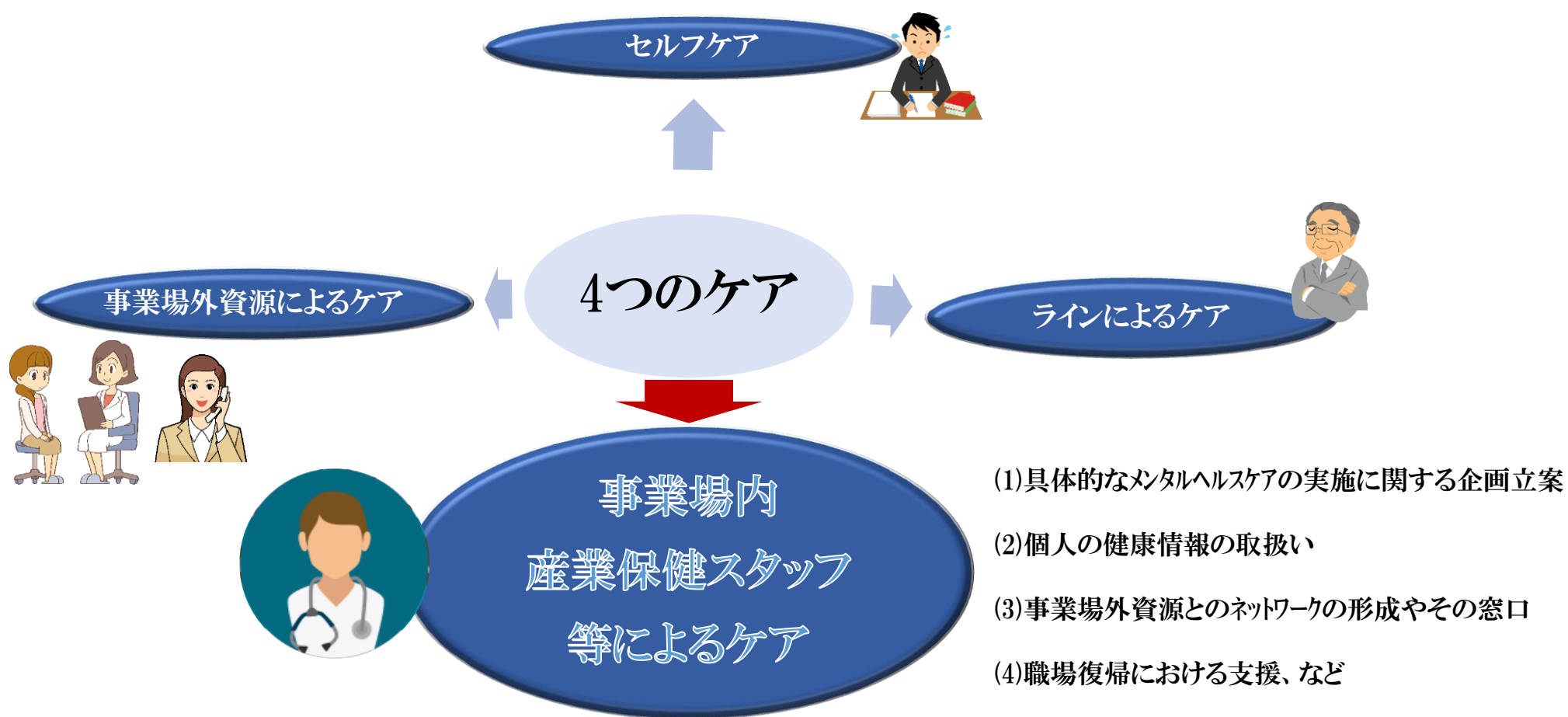
職場におけるメンタルヘルスケア対策-1



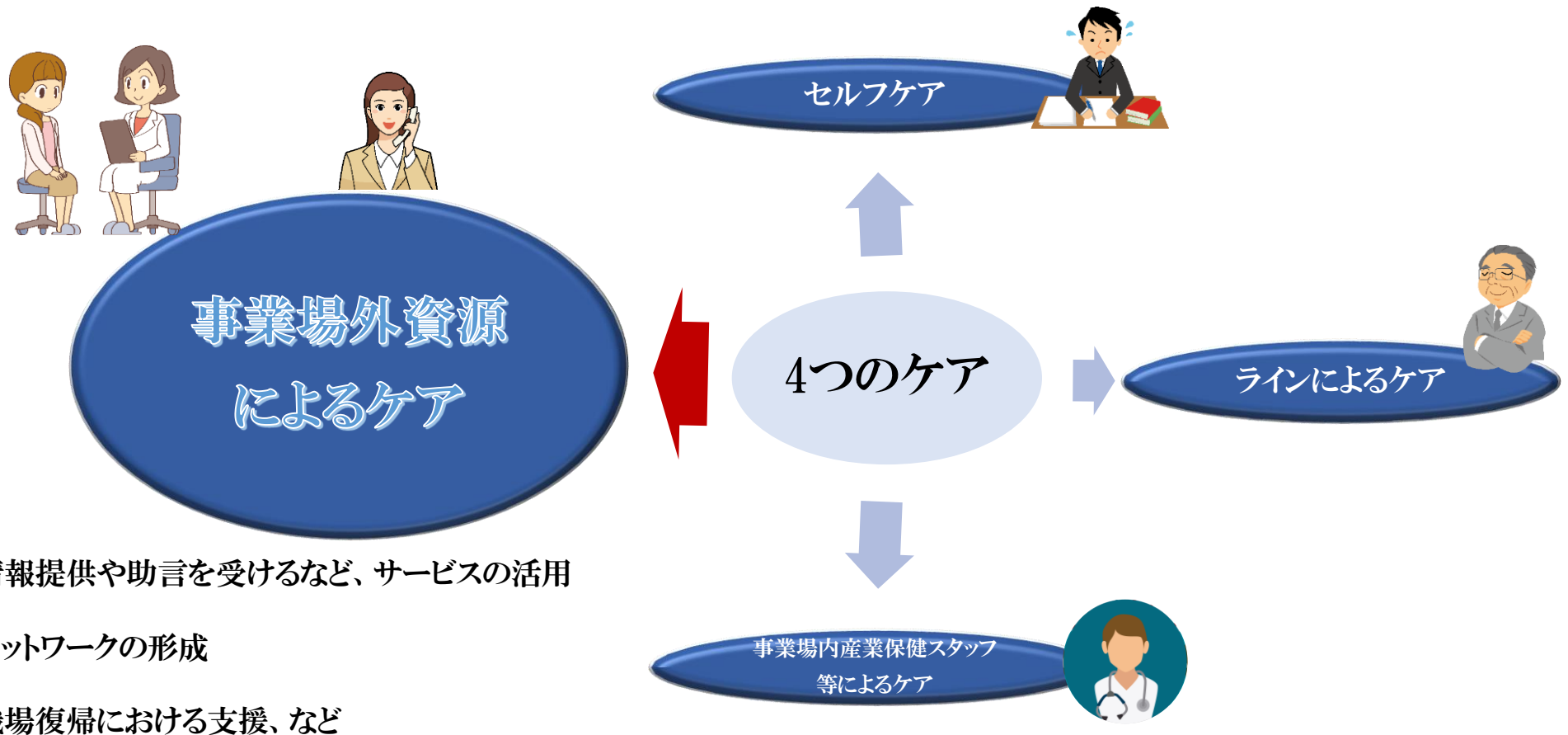
職場におけるメンタルヘルスケア対策-2



職場におけるメンタルヘルスケア対策-3



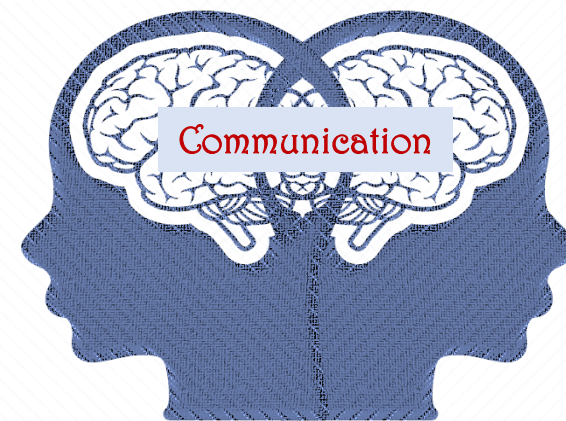
職場におけるメンタルヘルスケア対策-4



働く人の心の健康づくり

中小企業の対応

1. メンタルヘルスケアとは
2. **メンタルヘルス不調とは**
3. メンタルヘルスケアの基本知識
4. メンタルヘルスケアを支える組織



メンタルヘルス不調とは

精神および行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活および生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいう。



ストレス関連疾患、不安障害、適応障害、うつ病、など

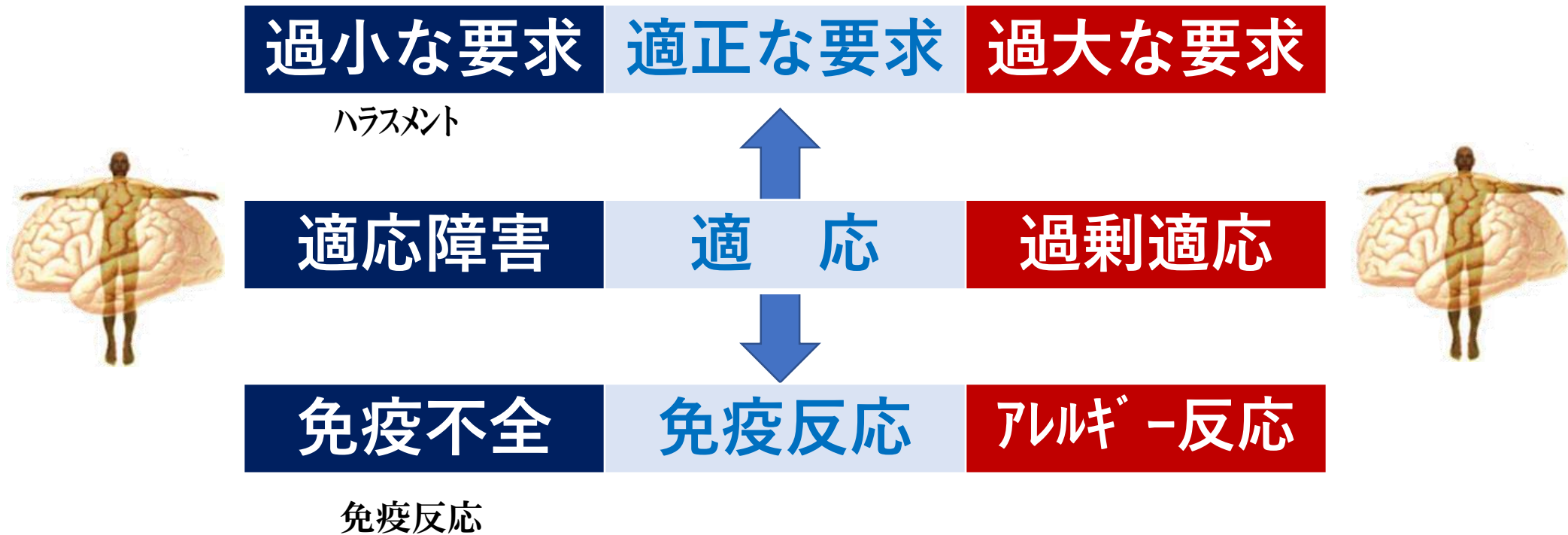
職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～

平成18年3月31日 健康保持増進のための指針公示3号

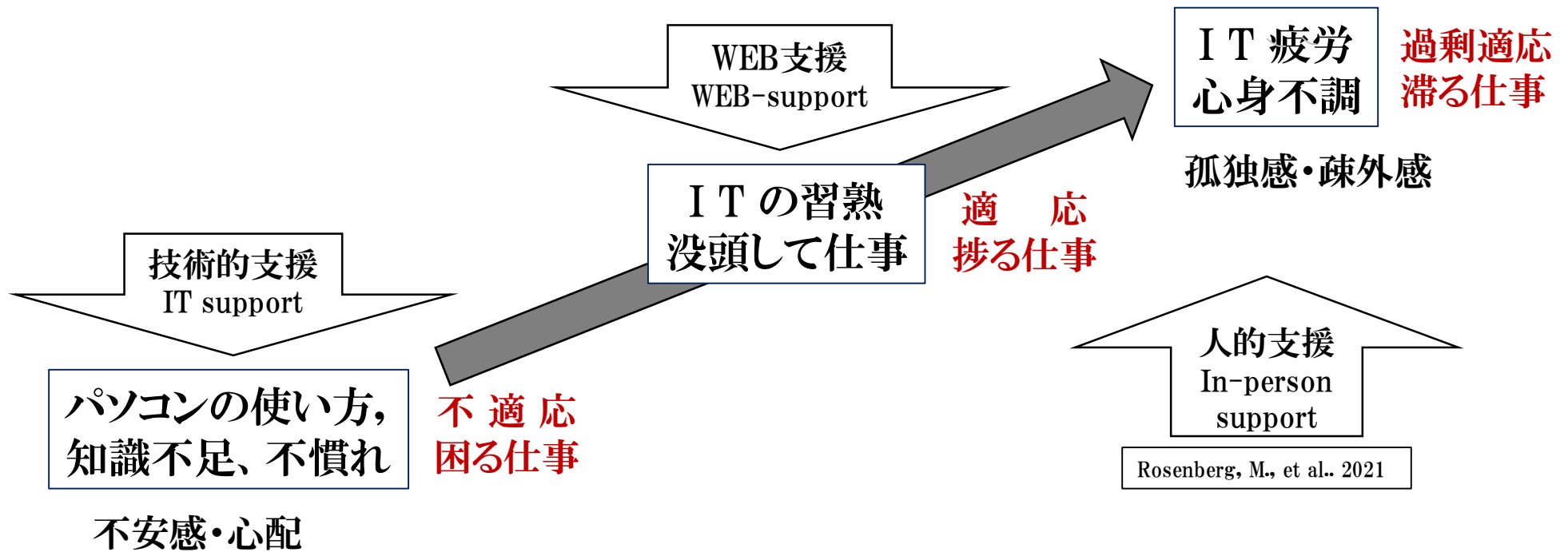
改正 平成27年11月30日 健康保持増進のための指針公示第6号

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyokuanzeniseibu/0000153859.pdf>

過小 ← 適応 → 過剰

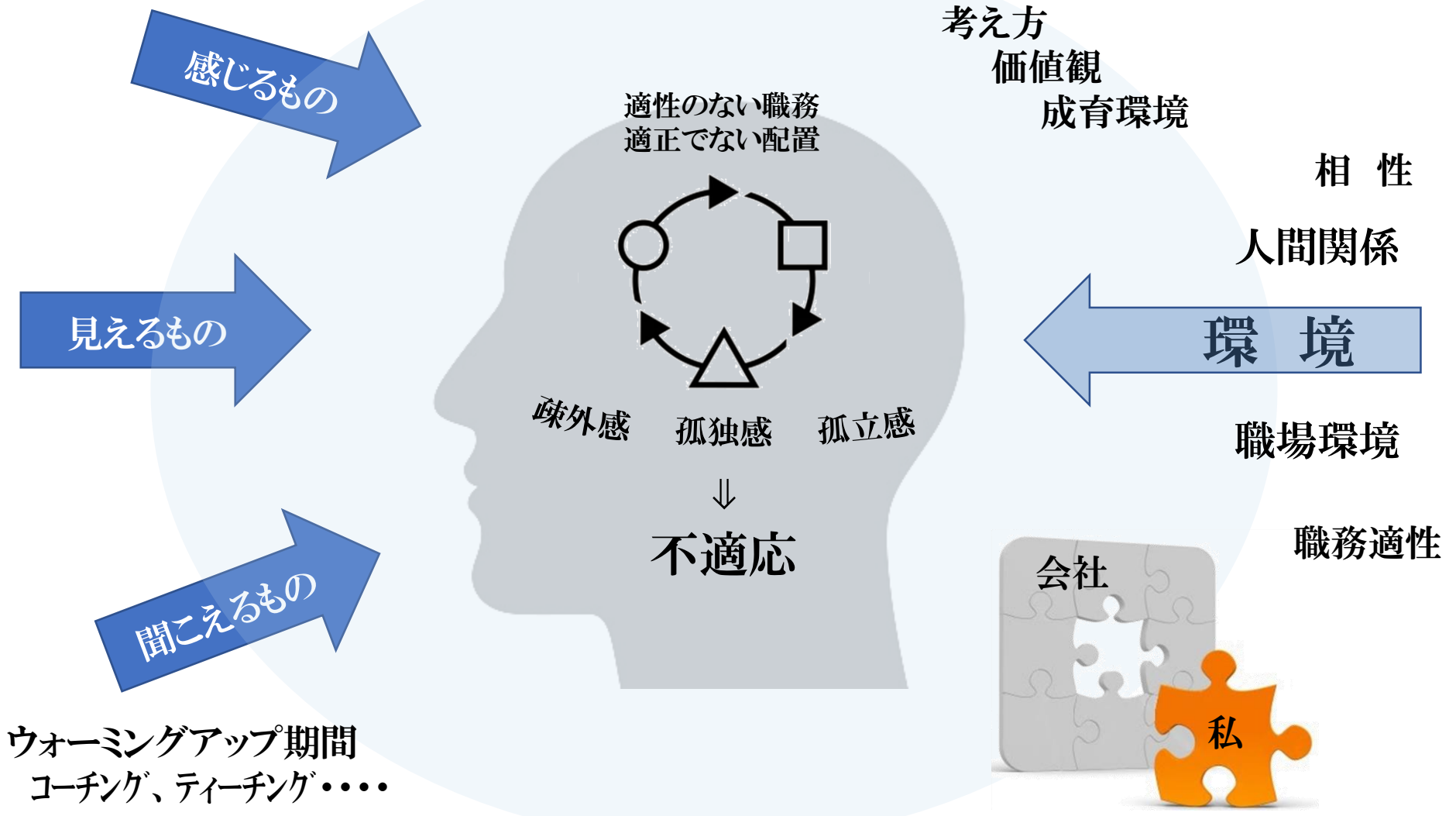


テレワークと職務不応



技術的支援 Technical(cold) support ⇒ 人的支援 In person(warm) support

環境の変化に対する柔軟性



五月病

September blues

新入学生や新入社員が、入学や入社により新しい環境に適応できず、不定愁訴(何となくだるい、疲労感がとれない、眠れない、頭痛、気力が出ない、食欲がなくなる、など)が現れるのが「五月病」。

当初は、緊張により「過剰適応」してなんとか対応しようとしても、しばらくする

と新しい環境の歯車と合わず、空回りすることにより、自律神経系のバランスを乱し、上記のような症状が出現するようになる。

環境変化に十分適応できないためのストレス疾患、心身症で、放置せずに同僚、上司、家族、産業保健スタッフに相談するようにする。



赤道直下支店に出張してきたMr.シロクマ

ストレス

とは、工学用語で、

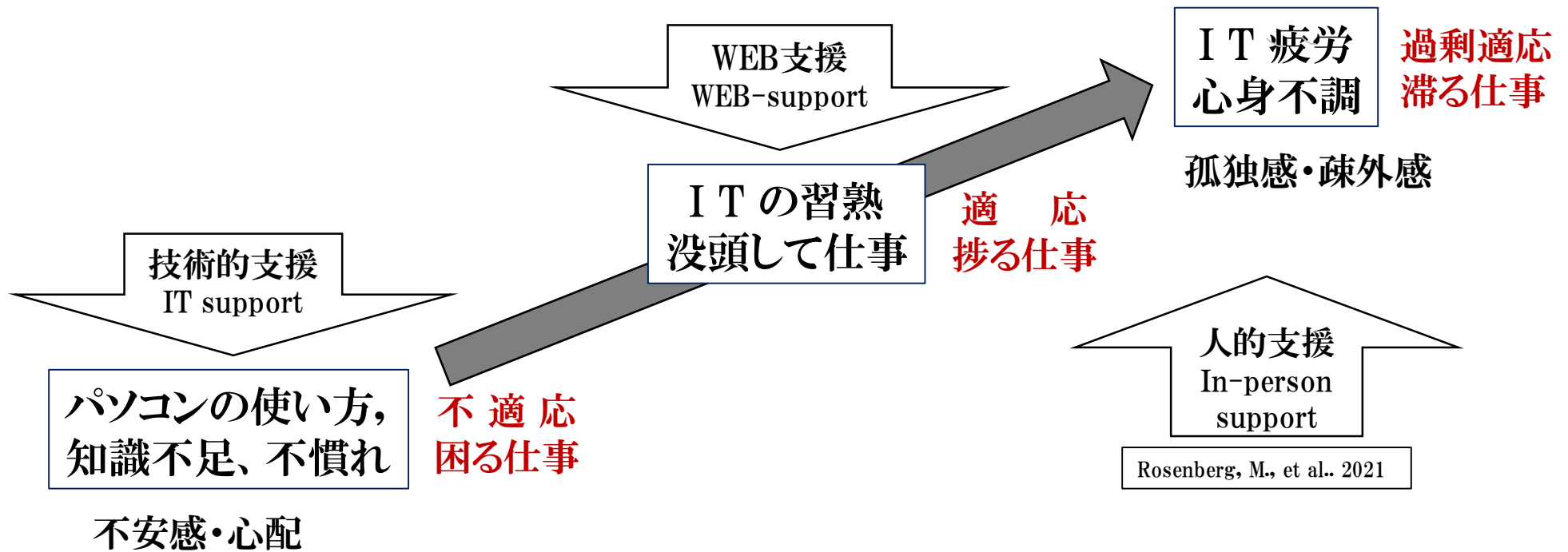
物体がゆがんだ状態

歪みの割合

ゆがませる要因
- スレッサー

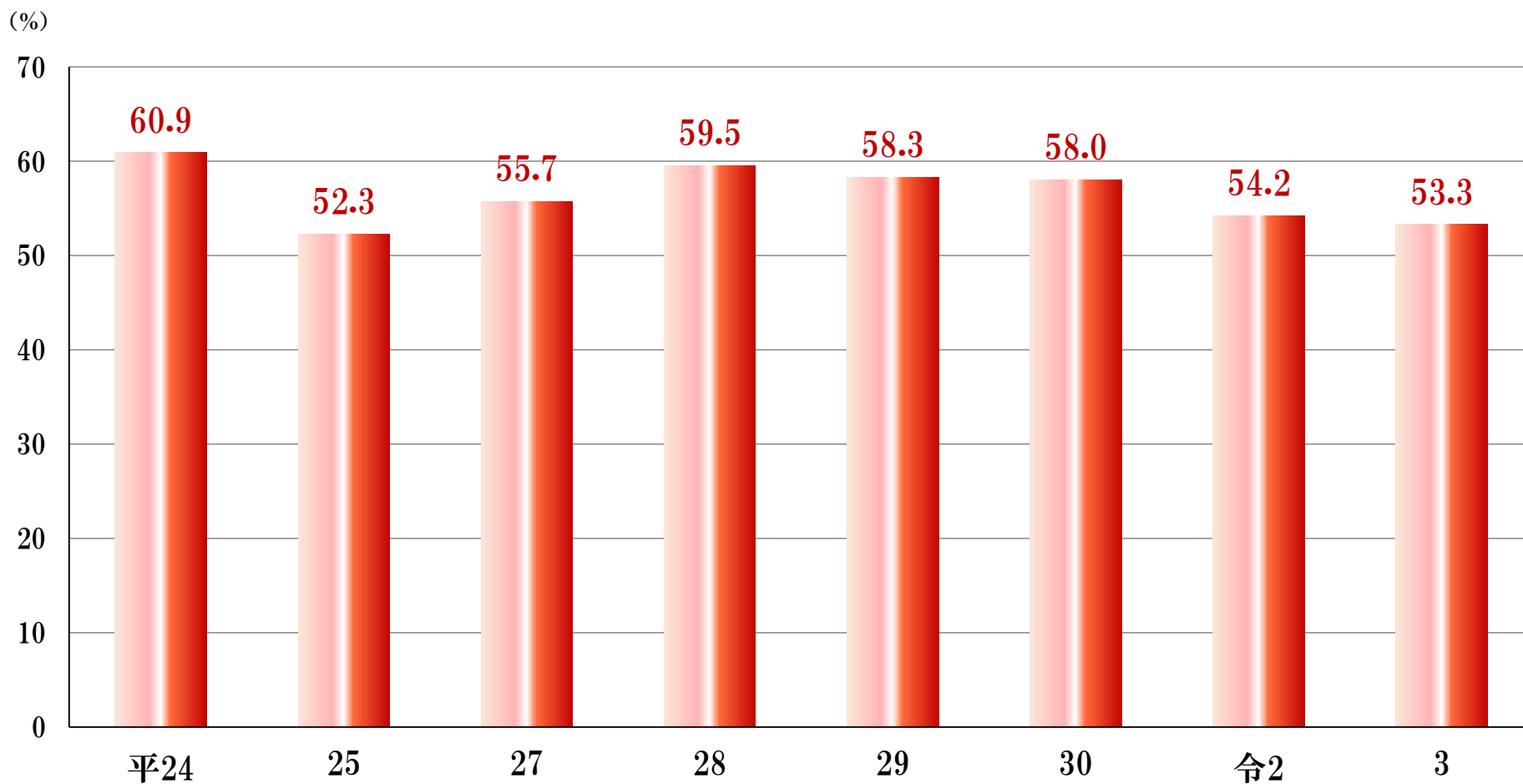
心の歪み

テレワークと職務不応



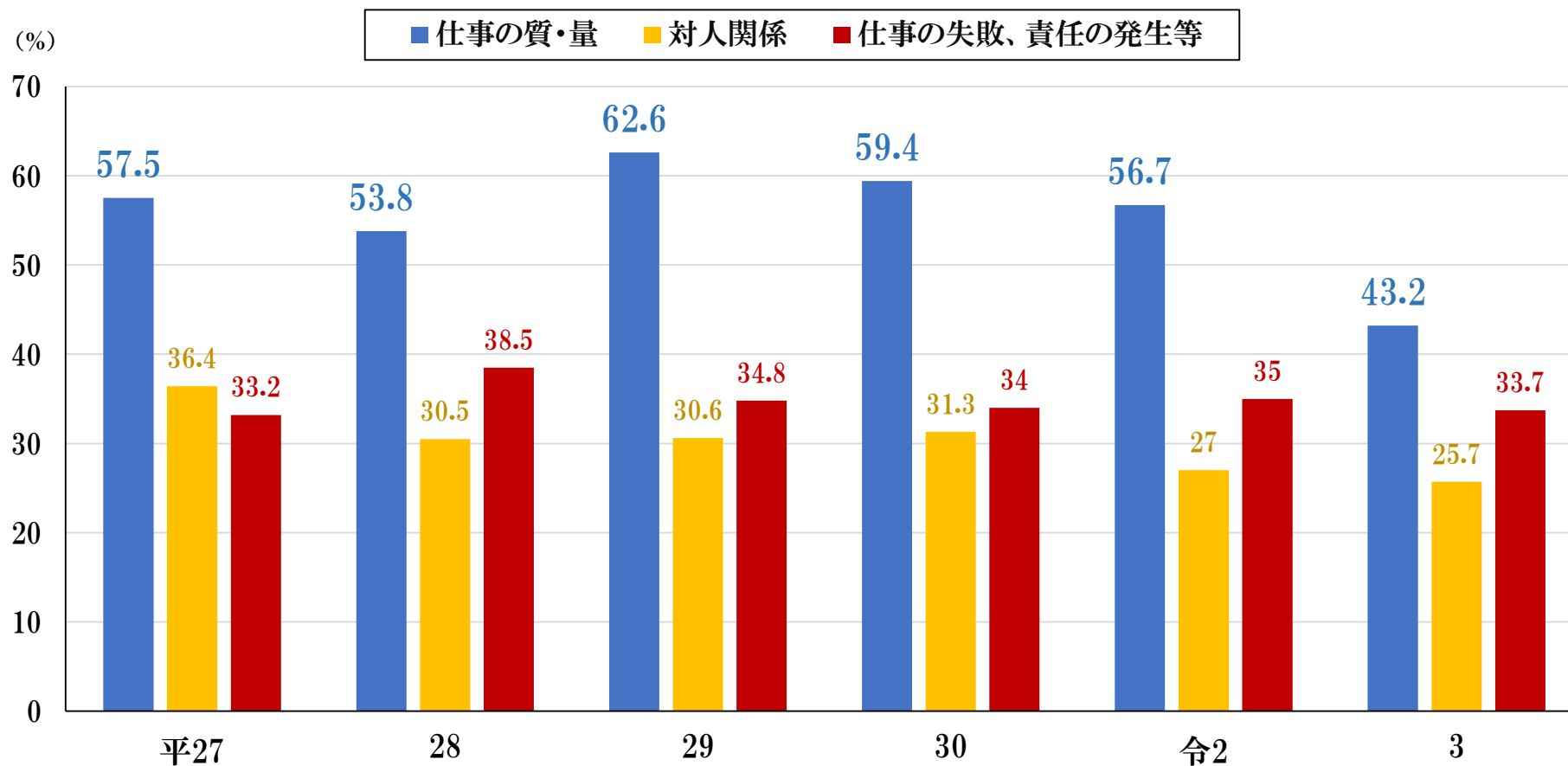
技術的支援 Technical(cold) support ⇒ 人的支援 In person(warm) support

現在の仕事や職業生活に関することで強いストレスと なっていると感じる事柄がある労働者割合の推移



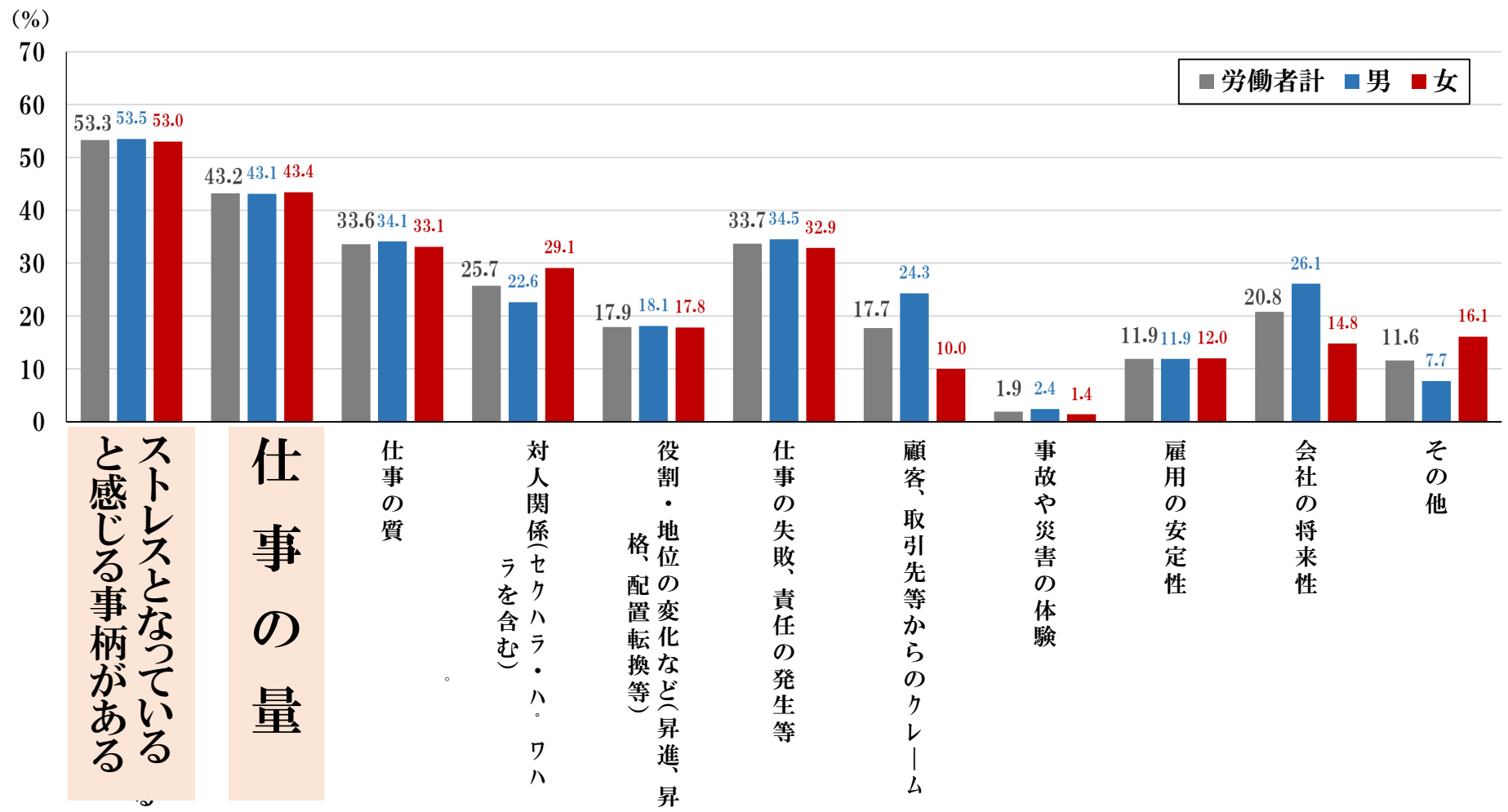
各年の「労働安全衛生調査(実態調査)」結果より著者作図

仕事や職業生活に関するストレス

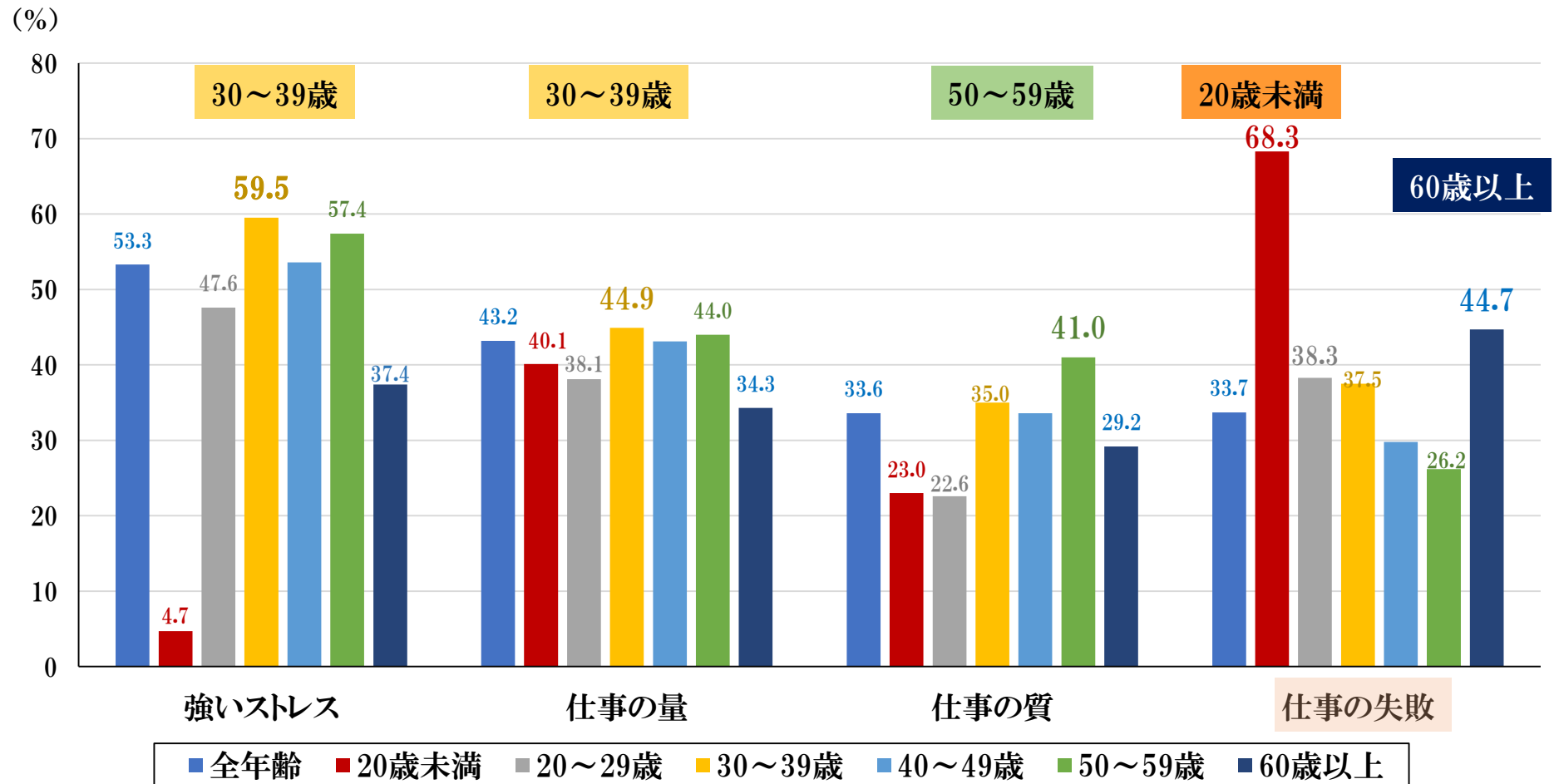


各年の「労働安全衛生調査(実態調査)」結果より著者作図

仕事や職業生活に関するストレス



仕事や職業生活に関するストレス



ストレス反応の変化



警告反応期

抵抗期 **Flight**

疲憊期

↑
抵抗

抗ショック相
寒い

震え（筋肉から熱）



ストレスに対抗するためのエネルギー枯渇

抵抗力基準
レベル

眠気 → 凍死

ショック相

時間

警告反応期		抵抗期	疲憊期
ショック相	抗ショック相	対抗反応の維持 = エネルギー消費	エネルギーの枯渇
緊急反応 ↓ 体温・血圧・ 血糖低下、 筋緊張低下	対処反応 ↓ 体温・血圧・ 血糖上昇、 筋緊張	エネルギー消費 = 消耗 ⇒ 全身の機能低下 ストレス関連疾患；消化性潰瘍、高血圧 怒り、恐怖、不安、いらだち 不眠	不安、抑うつ、錯乱等の症状 心身のエネルギーの枯渇

自律神経系の機能

交感神経系	臓器	副交感神経系
機能		機能
散大	瞳孔	縮小
分泌、粘液性	唾液腺	分泌、漿液性
収縮、顔面蒼白	顔面血管	拡張
弛緩	気管支平滑筋	収縮
心拍数増加	洞房結節(心臓)	心拍数減少
弛緩	胃・小腸の平滑筋	収縮
弛緩	大腸	収縮
弛緩	膀胱排尿筋	収縮

自律神経系の特徴：
◦ 自律性支配(意思に関係なく、支配器官の機能を調整)
◦ 拮抗支配(二重支配であるが、多くの場合、一方が促進的に作用すれば、他方は抑制的に働く。) 等

高ストレス者の場合に留意すべきストレス関連疾患(心身症)

部 位	主な症状
呼吸器系	気管支喘息、過換気症候群
循環器系	本態性高血圧、冠動脈疾患(狭心症、心筋梗塞)
内分泌・代謝系	胃・十二指腸潰瘍、過敏性腸症候群、潰瘍性大腸炎、心因性嘔吐
神経・筋肉系	単純性肥満症、糖尿病
皮膚科領域	筋収縮性頭痛、痙性斜頸、書痙
整形外科領域	慢性関節リュウマチ、腰痛症
泌尿・生殖器系	夜尿症、心因性インポテンス
眼科領域	眼精疲労、本態性眼瞼痙攣
耳鼻咽喉科領域	メニエール病
歯科・口腔外科領域	顎関節症

日本心身医学会教育研修委員会編 1991 心身医学の新しい診療指針、心身医学、31(7)、p57をもとに作成

「いつもと違う部下」と「いつもと違う職場」への対応

「いつもと違う部下」に気づく

- 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)⇒判例
- 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⇒判例
- 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

人のケア

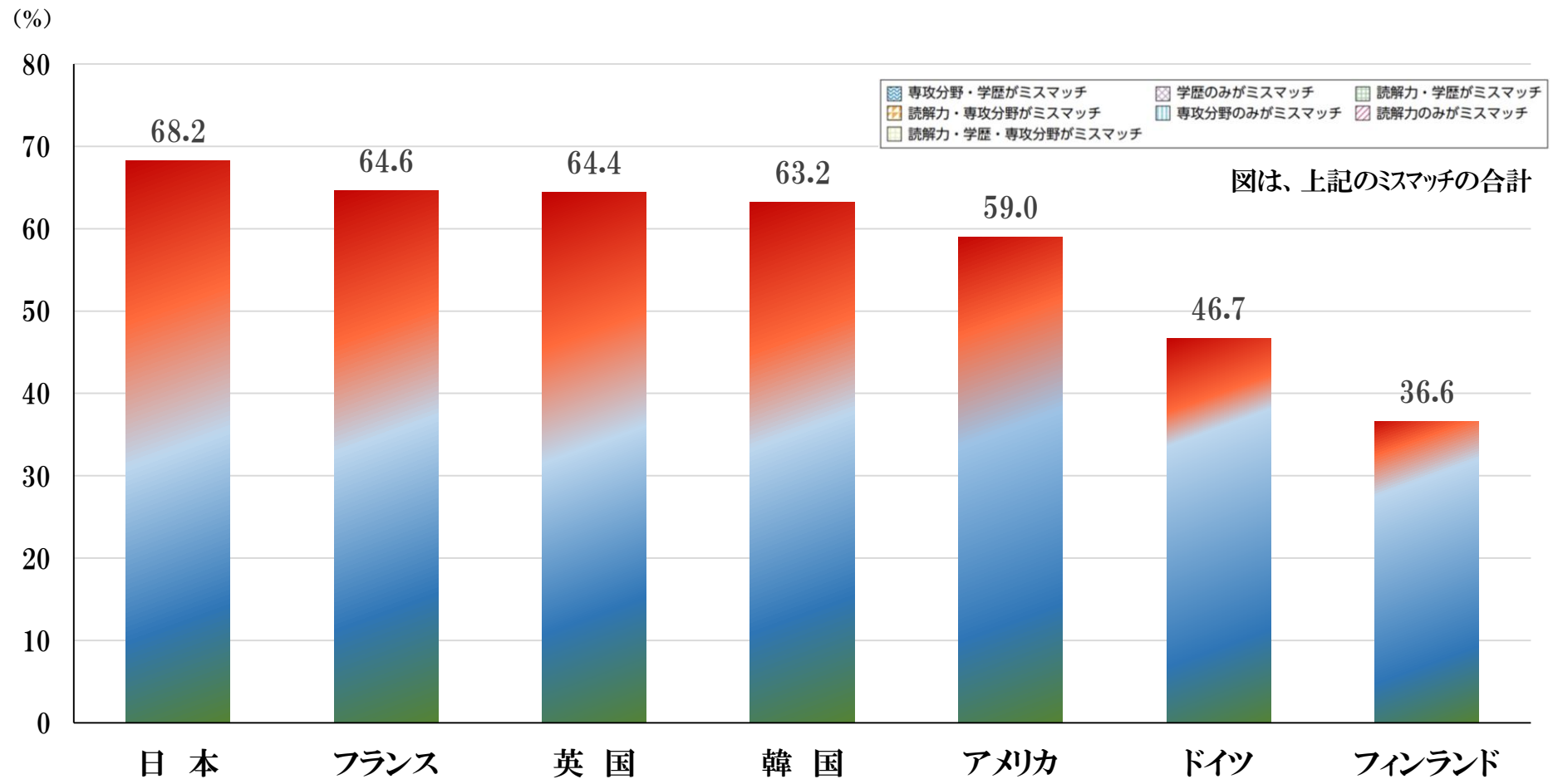
「いつもと違う職場」に気づく

- なんとなく職場の雰囲気か？
- 上司と部下のコミュニケーションが図れない
- 仕事についての話を職場でしていない
- チームワークが取れていないようだ
- 仕事の進捗状況が把握できない
- 朝の挨拶が少なくなった
- 体の不調を訴える部下が多いようだ
- ……何となくおかしい？
- ストレスチェックで、高ストレス職場に？

場のケア



スキルと学歴のミスマッチ



職務適性と適正配置

できそうにない
自信がない
不安だ、心配だ
失敗したらどうしよう



異動

彼ならできそうだ
この仕事でさらに成長
彼はこの仕事は無理だ

健康問題があるから、
この仕事はしばらく無理だ



自発的職務選択

できそうだ
やってみたい
習ったことが生かせそうだ



定期健康診断の目的 = 就業可否の判断

職務適性の有無 = 人事労務管理 ⇒ 適正配置

業務による能力経験を生かすことができず

事件名:国・三田労基署長事件

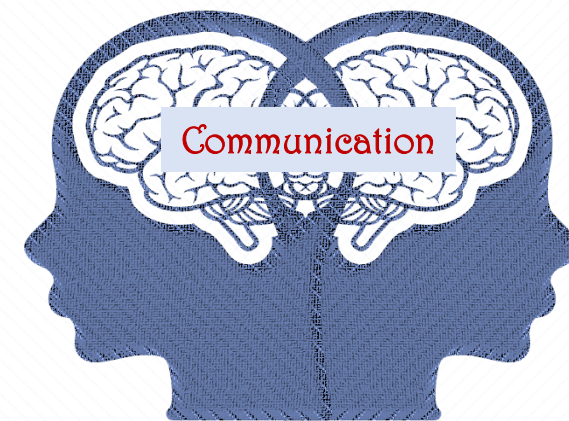
亡一郎は、上司とのトラブルにより、平成21年1月中旬ごろに軽度のうつ病を発症させたが、E1クリニック等での治療により一旦は症状が寛解したものの、前記の上司により、同年4月に長年行っていた業務による能力経験を生かすことができず、かつ、苦手なITを駆使しなければならない業務に職務内容を変更されて亡一郎は不遇感を抱いていたところ、その業務を停滞させて上司から叱責された上に、同年5月下旬頃には、再びうつ病の症状を発症させてその症状を悪化させ、ついには自殺するに至っているものであり、このように、本件では「具体的出来事」が上司の言動等により相互に関連して生じていると認められるから、以上の「具体的出来事」はその全体を一つの出来事として評価することとし、そうすると、その心理的負荷は「強」に該当するものと認められる。

【三田労働基準監督署長が控訴人に対して平成27年1月28日付けでした労働者災害補償保険法に基づく遺族補償給付の支給をしない旨の処分を取り消す。】

働く人の心の健康づくり

中小企業の対応

1. メンタルヘルスケアとは
2. メンタルヘルス不調とは
- 3. メンタルヘルスケアの基本知識**
 -
4. メンタルヘルスケアを支える組織



メンタルヘルスケアの取組み

一次予防 ストレスチェックとその対応

メンタルヘルス不調となることを未然に防止する

「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（「ストレス指針」）（平成27年4月15日）

二次予防 4つのケア

メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う

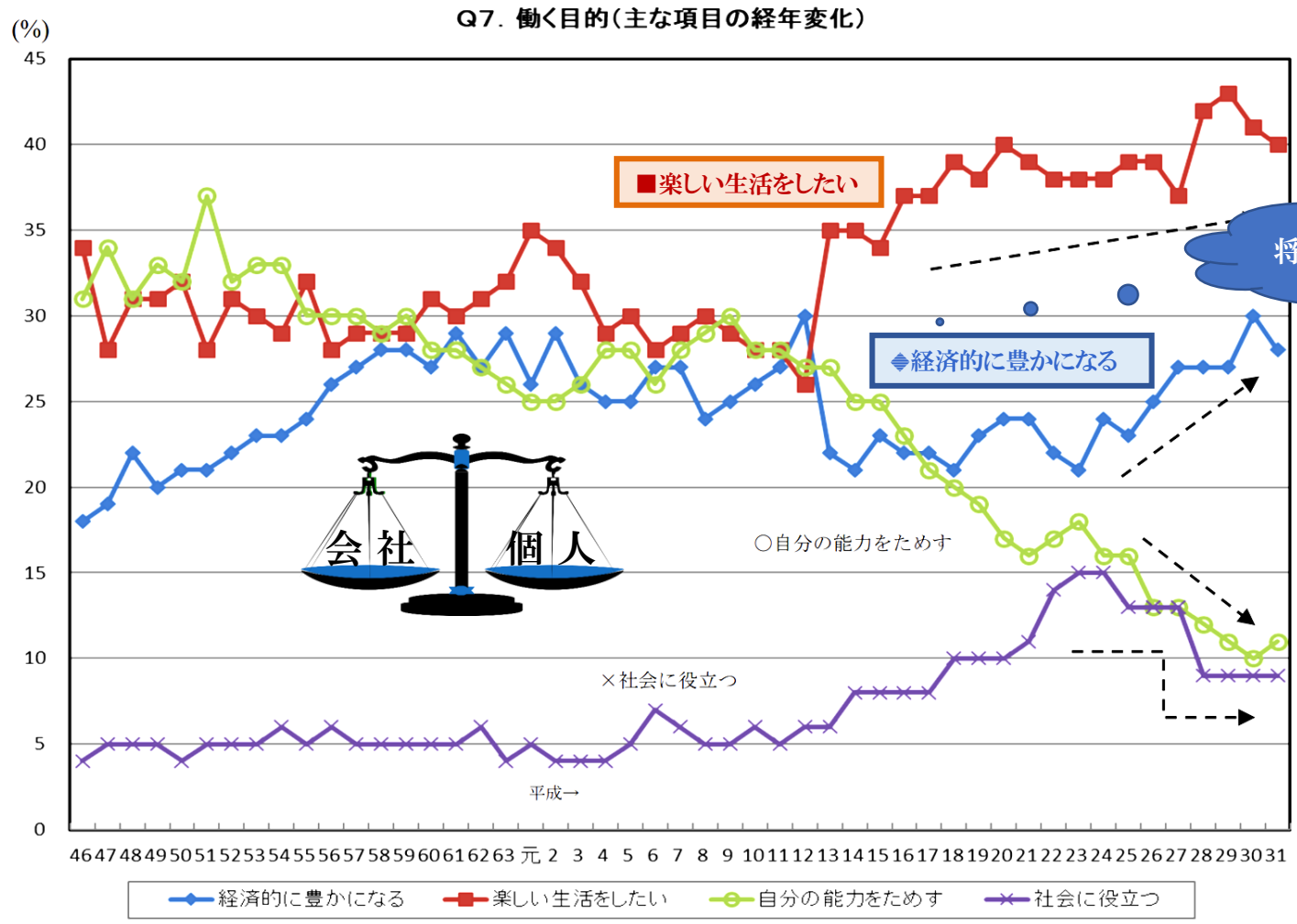
「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（「メンタルヘルス指針」）
（平成18年3月31日 健康保持増進のための指針公示第3号）：一次、二次予防を含む

三次予防 職場復帰支援プログラム

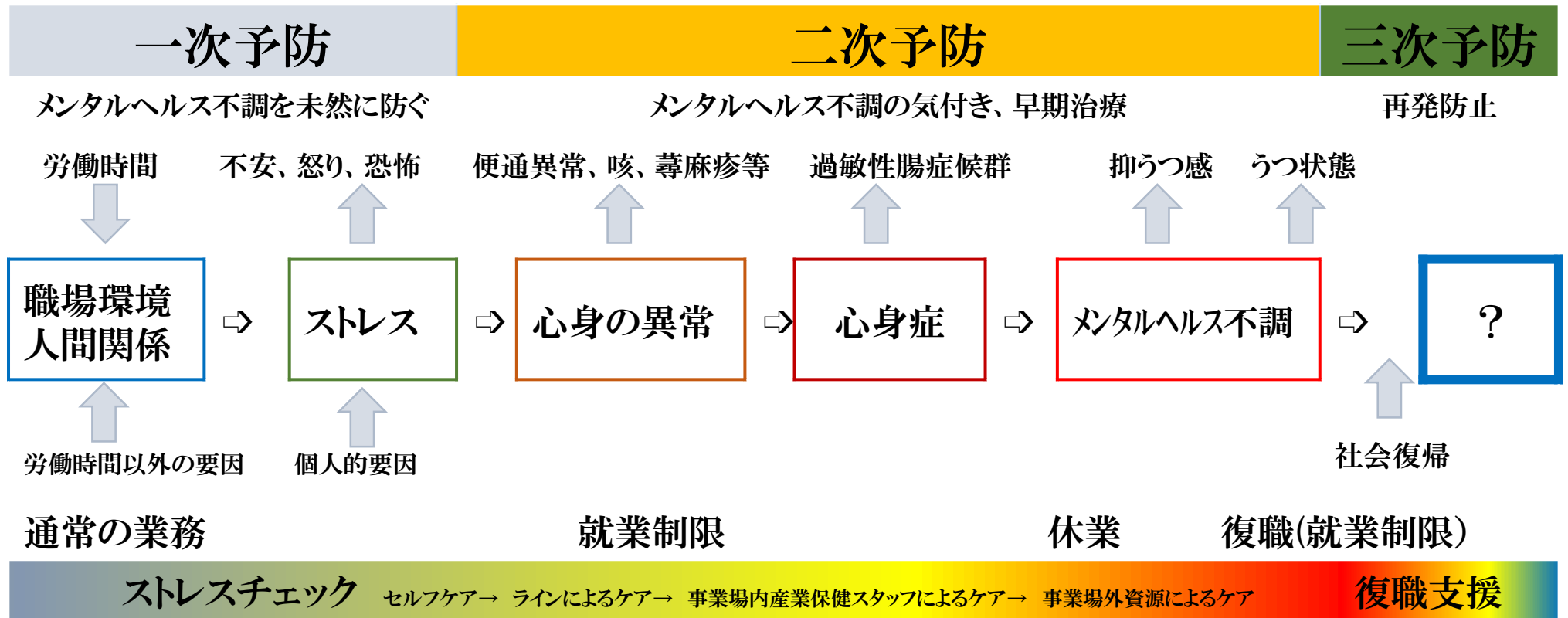
メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する

「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」（平成16年10月、改訂平成21年3月）

働く目的 (主な項目の経年変化)



一次予防としてのストレスチェック



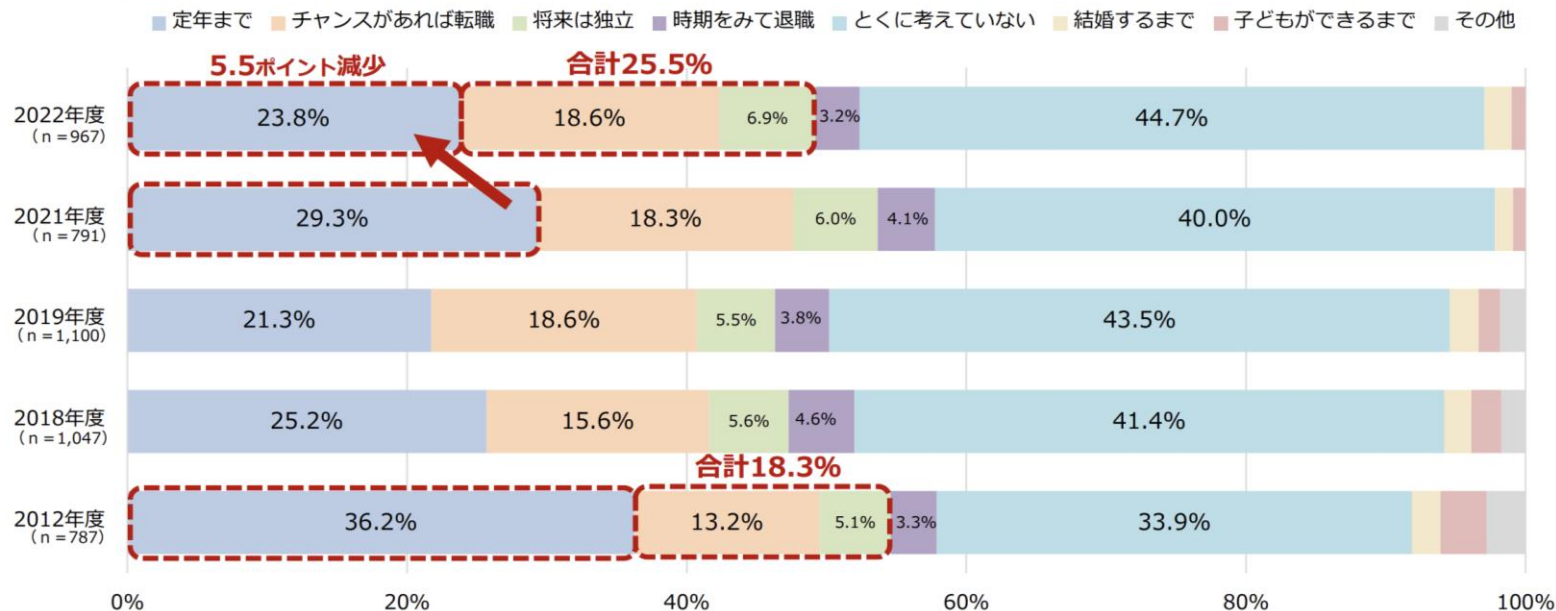
調査目的：新入社員の就職活動の感想、社会人生活や仕事に対する意識等を把握

今の会社でいつまで働きたいか



- ・「定年まで」が23.8%となり、2021年度調査と比べて5.5ポイント減少した。
- ・水準を見ると、**10年前の2012年度調査との比較では、「定年まで」は12.4ポイント減少**（2012年度36.2%→2022年度23.8%）し、「チャンスがあれば転職」、「将来は独立」と回答した割合の合計は**7.2ポイント増加**（2012年度18.3%→2022年度25.5%）となり、**新入社員の意識が変化したことがうかがえる。**

今の会社でいつまで働きたいか

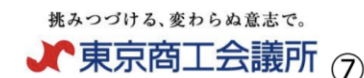


※2020年度は本調査を実施していない。
 ※2021年度、2022年度の本調査では、「その他」の選択肢を採用していない。
 ※2019年度以前の調査集計結果における「その他」は「無回答」を含む。

Copyright (C) The Tokyo Chamber of Commerce and Industry All rights reserved.

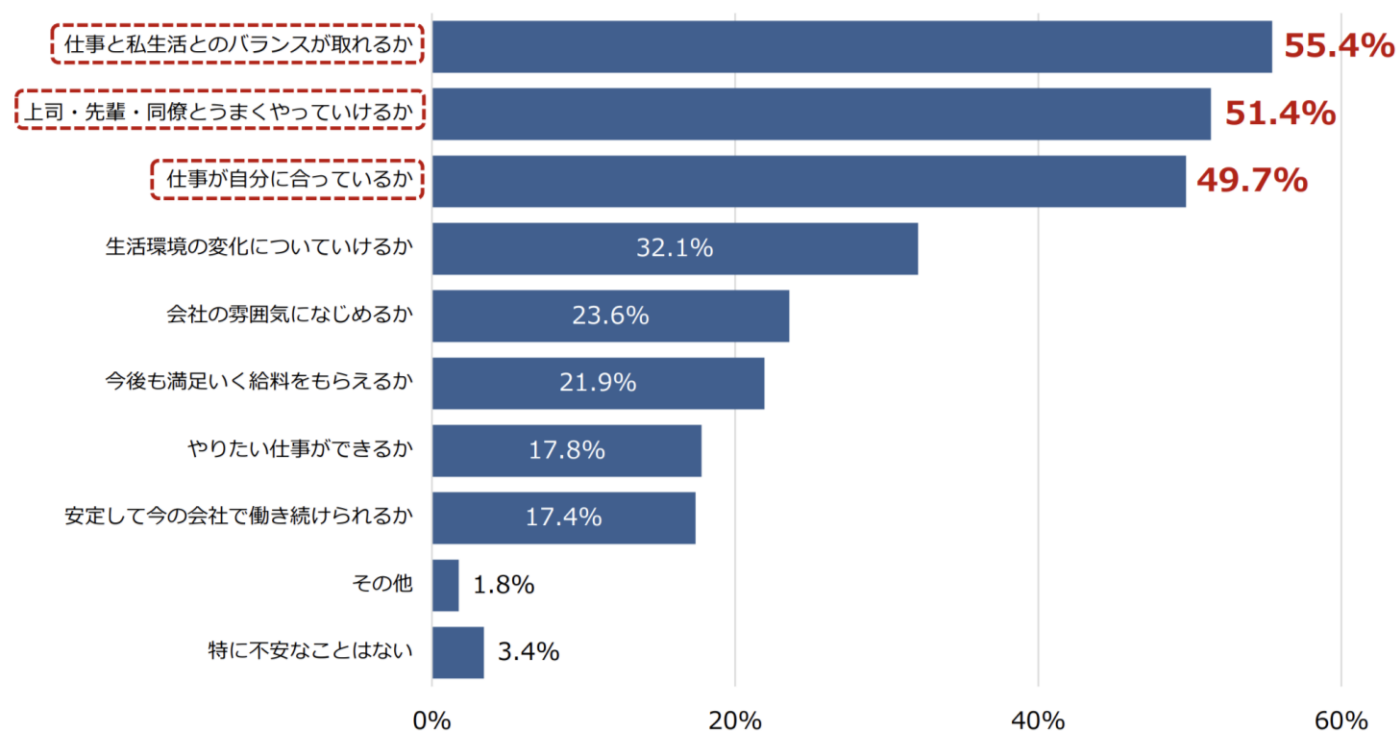
調査目的：新入社員の就職活動の感想、社会人生活や仕事に対する意識等を把握

社会人生活で不安に感じること



- ・ 5割前後の新入社員が「仕事と私生活とのバランスが取れるか（55.4%）」、「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか（51.4%）」、「仕事が自分に合っているか（49.7%）」を挙げている。

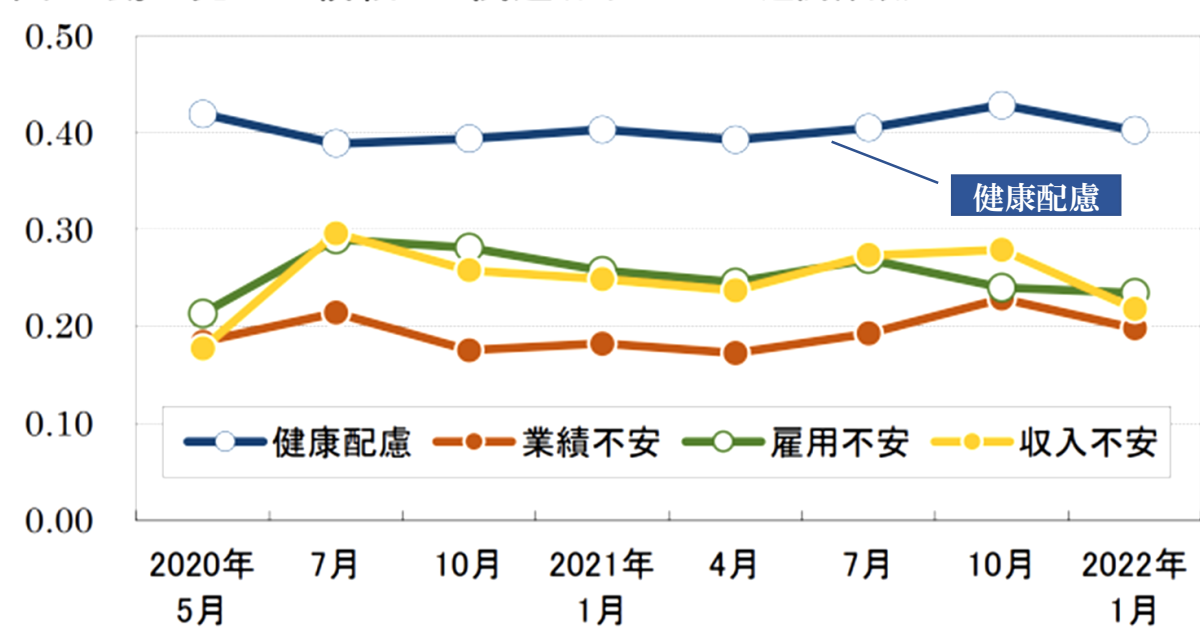
社会人生活で不安に感じること [複数回答、回答は3つまで] n=967



Copyright (C) The Tokyo Chamber of Commerce and Industry All rights reserved.

勤め先への信頼との関連（クラメールの連関係数）

図17 勤め先への信頼との関連(クラメールの連関係数)



「健康への配慮」と「3つの不安感」は、
勤め先への信頼の程度と関連性あり
勤め先への信頼と最も関連性が強いのは「健康配慮」

つまり、「働く」ことに「健康不安」が
つきまとっている

クラメール連関係数は2つのカテゴリーデータの相関関係を把握する解析手法で、0~1の値で、値が大きいほど関連性は強くなる
0.1以上は関連性がある(0.5-1.0は強い相関)
0.1未満は関連性がない

調査期間:2022年1月17日(月)~18日(火)

承認欲求

質問すれば、「そんなことがわからないのか」と言われるのでは(不安)

「その点がわからなかったのか」、今質問してくれてよかった(期待)

- 「間違いたくない」
- 「失敗したくない」
- 「上司の機嫌を損ないたくない」
- 「叱責されたくない」
- 「自分の存在を認めてほしい」



人間関係の不安

承認されている ⇨ 守られている(安定感)

説明・指導の仕方がポイント
コーチング、ティーチング、サポート

ラインによるケア

コミュニケーションが大切というけれど

Work communication

管理職と部下の共通話題は「仕事」 まずは、仕事を通してコミュニケーションを図る

Health Communication

業務を遂行するに際して、心身の健康についてコミュニケーションを図る

「いつもと違う部下」の気づき 仕事によるもの？ 事例性

Private Communication

仕事が達成できれば、「心理的報酬」 対象者を見極めて「一杯のみに行く？」

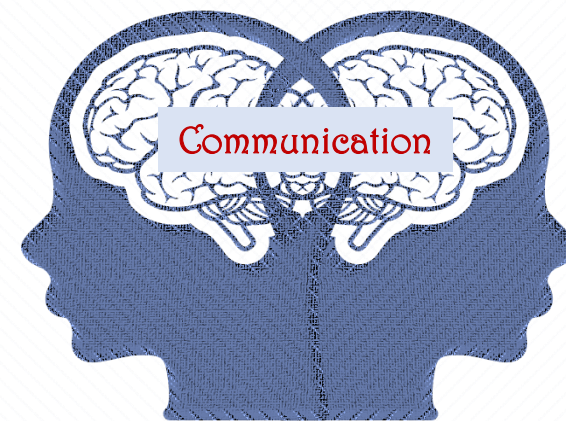
仕事で悩んでいる部下をケアするために、「一杯飲みに行く？」と誘う前に

考えてみよう！ 何を悩んでいるの？ そんなこと考える「ゆとり」なしです。

働く人の心の健康づくり

中小企業の対応

1. メンタルヘルスケアとは
2. メンタルヘルス不調とは
3. メンタルヘルスケアの基本知識
4. **メンタルヘルスケアを支える組織**



調査期間：2020年10月19日～11月18日

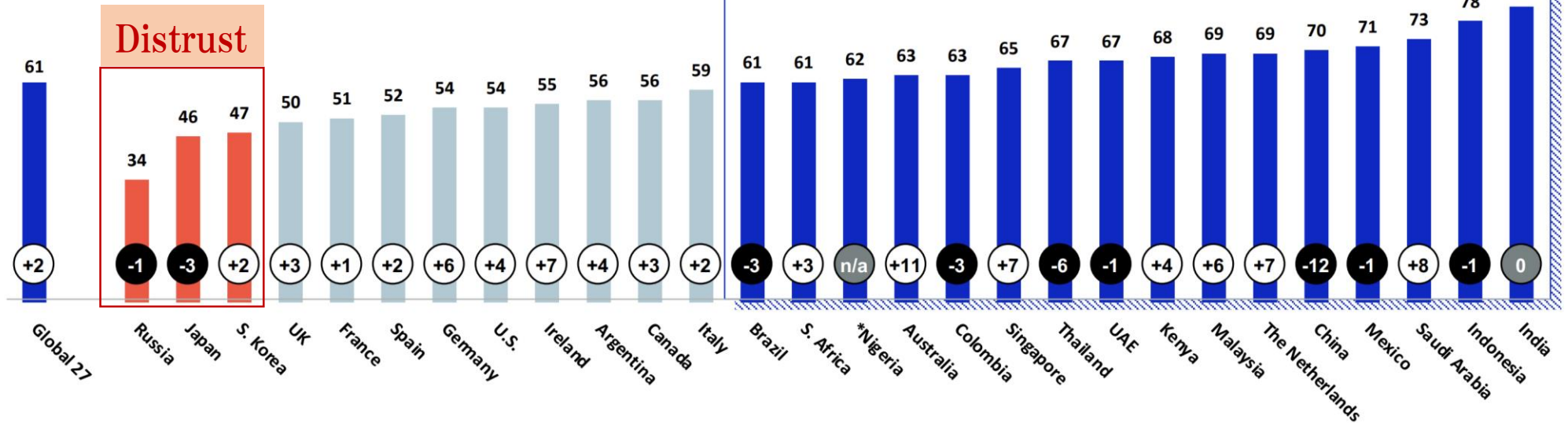
TRUST IN BUSINESS INCREASES IN 17 OF 27 COUNTRIES

Percent trust

Online survey in 28 countries*
 33,000+ respondents
 2021 Edelman Trust Barometer fieldwork conducted from October 19 to November 18, 2020
 *The 2021 Trust Barometer 27-market global averages (for the general population, mass population and informed public) do not include Nigeria



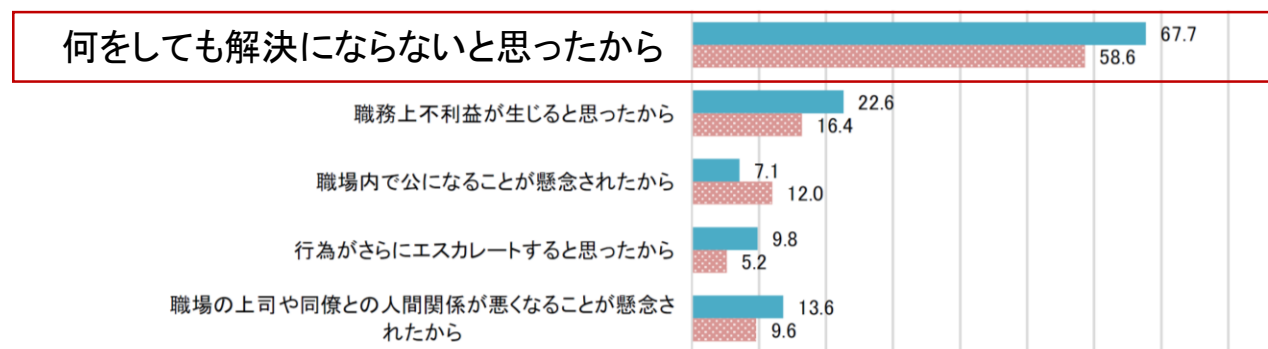
低い企業への信頼



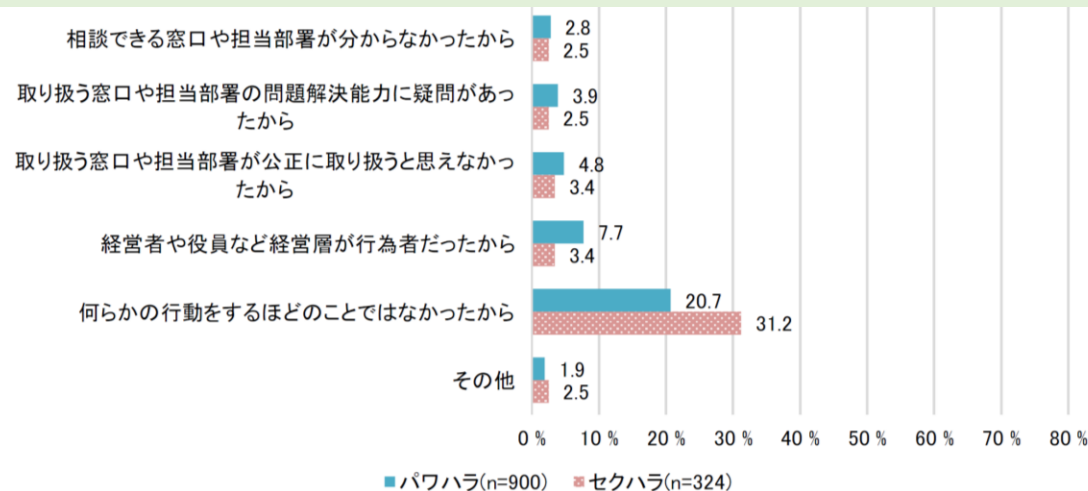
2021 Edelman Trust Barometer. TRU_INS. [Business in general] Below is a list of institutions. For each one, please indicate how much you trust that institution to do what is right. 9-point scale; top 4 box, trust. General population, 27-mkt avg.
 *Nigeria not included in the global average



パワハラ/セクハラを受けて何もしなかった理由



何をしてしても解決にならないと思ったから 67.7%



(対象：過去3年間にパワハラ/セクハラ行為を受けた者)

事業場におけるメンタルヘルス体制例

