

# メンタルヘルス ガイドブック

## CONTENTS

- I **メンタルヘルスの基礎知識**
- II **メンタルヘルス不調の気づきと対応**
- III **セルフケア**
- IV **コミュニケーション**
- V **労働安全衛生と安全配慮義務**
- VI **職場の安全衛生活動**
- VII **健康情報を含む個人情報保護**
- VIII **管理監督者の任務と役割**

# メンタルヘルス ガイドブック

---

## I メンタルヘルスの基礎知識

# I

## メンタルヘルスの基礎知識

### 1. ストレス要因

メンタルヘルス不調の最大の要因はストレスである。



#### (1) ストレスとは...

外部からの刺激“ストレッサー(ストレス要因)”と、ストレスによって引き起こされた心や身体の反応をストレス反応と呼び、この両者を“ストレス”と総称しています。



「ストレス反応が強くなり固定化する」⇒「ストレス病」

#### (2) ストレッサーの4つのタイプ

- ◆物理的ストレッサー・・・寒冷、高温、騒音など
- ◆科学的ストレッサー・・・化学物質による臭気や吸入時の刺激など
- ◆生物学的ストレッサー・・・細菌感染や花粉など
- ◆心理社会的ストレッサー・・・職場や家庭・地域などの人間関係

#### (3) ストレッサーによるストレス反応

- ◆身体的な変化・・・動悸・異常な発汗・めまい・手足のだるさ・全身の倦怠感・食欲減退など
- ◆心理的な変化・・・不安感・抑うつ感情・焦燥感・緊張感・イライラ感・無力感・絶望感など
- ◆行動面の変化・・・判断力低下・注意力散漫・忘れっぽい・ミスが増えたなど

# I

## メンタルヘルスの基礎知識



### 2. 快ストレスと不快ストレス

#### (1) 快ストレス

- ◆適度なストレスは人の行動を活性化させ、心理的・生理的に最も効率の高い状態をつくり、モチベーションアップに繋がります。
- ◆例えばスポーツなど。運動を行うと負荷が刺激となり身体が様々な反応を起こす。適度な運動は負荷により爽快感を感じます。

#### (2) 不快ストレス

過剰で慢性的なストレスで、不快になったり病気を誘発。メンタルヘルス不調と身体疾患の原因とされているストレスです。

### 3. ストレス関連疾患

精神疾患は病院での治療が絶対に必要ですが、ストレス関連疾患は周りの対応やストレス軽減の対処などが重要となってきます。

#### (1) ストレス関連疾患

- 胃潰瘍
- 頸肩腕症候群
- 十二指腸潰瘍
- うつ病
- 過敏性腸症候群
- 円形脱毛症
- 高血圧症
- インポテンツ
- 慢性関節リウマチ
- メニエール症候群
- 神経症
- 自律神経失調症
- 過換気症候群
- 更年期障害
- 気管支喘息
- 神経性胃炎
- 甲状腺機能亢進症
- 不眠症
- 緊張型頭痛

#### (2) 心の病気と身体的な病気

##### ①うつ病(気分障害)

性格的な要因、ストレス、神経の機能障害などいくつかの要因が重なって発症する心の病気

##### ②不安障害(神経症)

心理的要因(不安等)を基礎にして発症する心の病気(パニック障害・恐怖症・強迫性障害)

##### ③心身症

心理的要因(ストレス等)が一つの原因となって発する身体的な病気

胃・十二指腸潰瘍、喘息、蕁麻疹、偏頭痛、過敏性大腸炎、円形脱毛症、摂食障害等

# I メンタルヘルスの基礎知識



## 4. メンタルヘルス不調疾患

メンタルヘルス不調といわれる代表的な疾病を紹介します。

### (1) うつ病(気分障害)

決して稀な疾病ではなく、社会適応の良かった人に起こる傾向を認め、「ゆううつな気分」「不安」「おっくう感」などが混在した状態。

初期症状としては、全身倦怠感、頭重感、食欲不振などの身体症状が自覚される。そのため、身体の病気と思い込み、重症化することも多い。

### (2) 躁うつ病

うつ状態と対照的な躁状態の二つの病態が見られ、人口の0.5%前後見られる。

躁状態では活動性が高まり、抑制や配慮に欠ける言動の結果、職場で周囲の人とトラブルを起こすこともある。初期状態は病識が薄く治療に繋げにくい。

### (3) 適応障害

何かの出来事(ストレッサー)をきっかけに1~3ヶ月以内に、不安・ゆううつな気分・行為障害(無断欠勤・喧嘩・無謀運転など)が現れ、その結果日常生活に支障をきたすほどになる。普通、ストレス状態が解消されれば症状は、半年以内に消失する。

### (4) パニック障害

突然不安発作(動悸・めまい・息苦しさなど)が繰り返されるもので、その際の不安感は、「このまま死んでしまうのではないか」と思うほど強烈なもの。

### (5) アルコール依存症

毎日飲まずにいられなくなり、アルコールが切れると「手が震える」、「冷や汗が出る」「イライラする」、「眠れない」といった身体依存が形成される。

# I

## メンタルヘルスの基礎知識



### 5. 仕事に関するストレスの現状(厚労省調査)

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、等のストレス要因上位は以下です。

1. 「職場の人間関係」
2. 「仕事の質」
3. 「仕事の量」
4. 「会社の将来性」
5. 「仕事への適性」

### 6. メンタルヘルスと生産性

メンタルヘルス不調による疾病は、個人だけではなく組織全体の生産性に大きく影響します。

メンタルヘルス不調による理由での休職者一人当たりのコストは概算で約400万円超という試算もあります。

# メンタルヘルス ガイドブック

---

## Ⅱ メンタルヘルス不調の気づきと対応

## II

# メンタルヘルス不調の気づきと対応



## 1. メンタルヘルス不調への気づき

メンタルヘルス不調には必ず兆候があります。早期発見・早期対策が最も重要です。

### (1)メンタルヘルス不調の自覚症状

- ・朝、気持ちよく起きられず気分が悪い
- ・肩こりや背中、腰が痛くなる
- ・お腹が張る、下痢や便秘を交互に繰り返す
- ・些細なことに腹が立ち、イライラする
- ・目が疲れたり、目がかすんだりする
- ・急に苦しくなったり、動悸がしたりする
- ・前日の疲れがとれず、身体がだるい
- ・気分が沈みがちで、憂うつである
- ・仕事をしていても集中できない
- ・身体を動かすのが億劫
- ・頭がすっきりしない、頭重感がある
- ・食欲が無く体重が減ってきた
- ・吐き気がする、嘔吐する
- ・些細なことで腹を立てたり反抗する
- ・めまいや立ちくらみがあったりする
- ・よく風邪を引くが直りにくくなっている
- ・寝つきが悪く夢をみることが多い
- ・仕事をやる気が無くなり、疲れやすい
- ・人に会うのが億劫で何でも面倒くさい

### (2)メンタルヘルスに対する誤解

#### ①自分には関係ないという誤解

◆決して特別なものではなく、メンタルヘルス不調は他の疾病と同じように、誰もがかかる可能性のある病気。

#### ②睡眠を削ってまで残業を頑張るのは美德という誤解

- 睡眠はメンタルヘルスを考える上で、とても重要。
- 健康的な睡眠がとれていればメンタルヘルス的には深刻な問題にはならないことが多い。
- 睡眠時間が少ない
  - 集中力・判断力低下⇒パフォーマンス低下を補うために時間外労働が増加⇒
  - 更に睡眠が減るという悪循環⇒非効率的でハイリスク
- 不眠不休は甚大な事故やミスの原因となる。

#### ③メンタルヘルス不調は治らないという誤解 不治の病ではない



## II

# メンタルヘルス不調の気づきと対応



## 2. 早期発見・早期対応

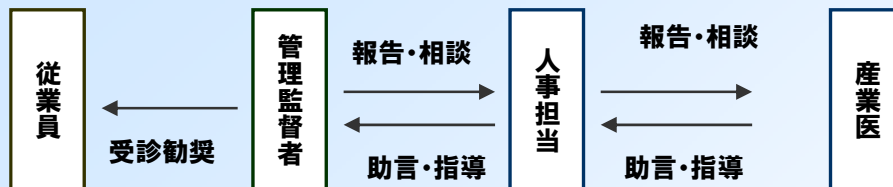
～メンタルヘルス不調のサインは見逃さない～

<サインとなる行動>

- ◆仕事能率の低下
- ◆遅刻・早退・欠勤の増加
- ◆他人の言動を気にする
- ◆考え込むようになる
- ◆仕事のミス・ロスの増加
- ◆挨拶や付き合いを避ける(孤立)
- ◆口数が減る(または増える)
- ◆ささいなことで腹を立てたり反抗する



～メンタルヘルス不調者を発見時の対応～



<チェック項目>

チェック①

従業員の異変に気付いたら、個人面談を実施し、本人に体調や健康状態を確認。メンタルヘルス不調を訴えた場合は直ちに受診を勧める。

チェック②

本人が管理監督者の受診勧奨に応じた場合は、速やかに人事担当及び直属上司に報告。受診後は、規則に基づき医師診断書の提出等社内手続を実施。

チェック③

受診勧奨に応じない場合については、人事担当に報告・相談し、産業医による保健指導等適切な組織対応を実施。

◆メンタルヘルス不調の従業員の休職・復職の際の診断については、主治医の診断書をもとに、産業医によるセカンドオピニオンをとることが望ましい。

※人事担当は、休職・復職の際は産業医による診断を依頼する

# メンタルヘルス ガイドブック

---

## Ⅲ セルフケア

# Ⅲ セルフケア



## 1. セルフケアの重要性

自分自身が自分の変調に気づき、適切な対処が出来れば早期回復に繋がります。

### (1)メンタルヘルスの自己管理

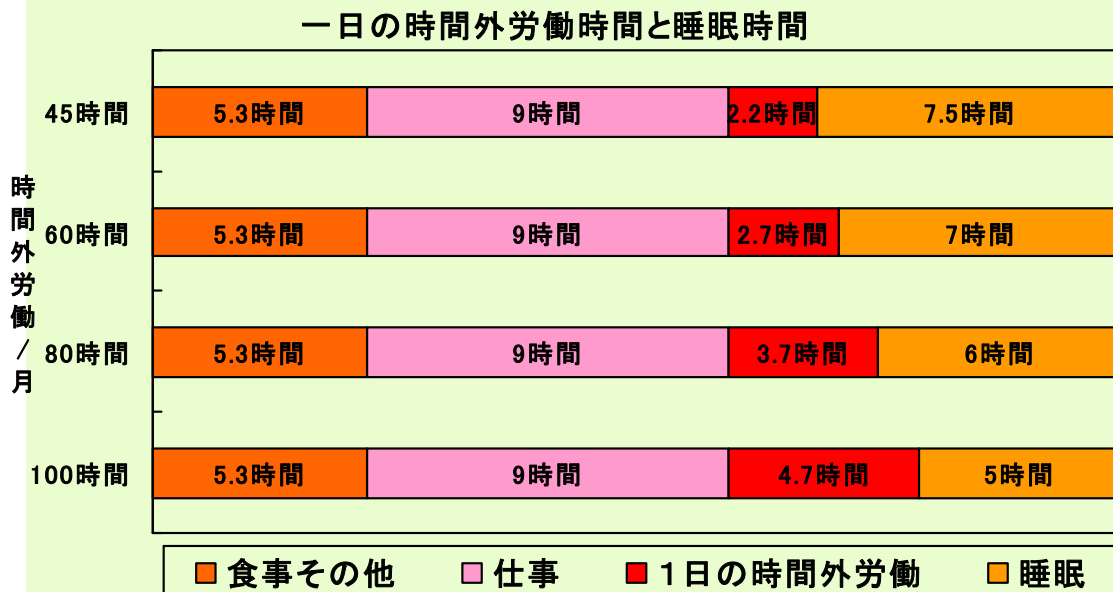
- ①メンタルヘルス不調の発症は第三者にはわかりにくい面があります。
- ②初期段階では、自分自身でも判断が出来ないことがあるようです。
- ③2週間～1ヶ月以上、心の不調やストレス状態が続く場合は要注意です。
- ④本人自身が変調に気づき、適切な対処行動をとると早期回復に繋がります。
- ⑤自発的に相談する行動自体が早期に解決する重要なポイントです。

### (2)職場における自己管理のポイント

#### ①適性な労働時間

時間外労働は月間45時間を超えて長くなるほど、疲労回復のための十分な睡眠時間が確保できず、脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている。

◆職務の進行予定を立てる ◆最低週1日は休日をとる



#### ②適度なコミュニケーション

・心理的な安定感 ・同僚達との共有感を得る ・ストレスの軽減

# Ⅲ セルフケア



## 1. セルフケアの重要性

### (3) 専門家相談

科	神経内科	精神科	心療内科	内科・外科等
医師	神経内科医	精神科医	心療内科医	内科医・外科医等
担当する疾患				身体疾患
			心身症	
		うつ病(気分障害)・神経症性障害		
		統合失調症 アルコール依存症		
	認知症			
	神経の病気			
	脳血管障害			

※参考文献「メンタルヘルス・マネジメント検定試験公式テキスト」大阪商工会議所編集

### (4) 早期発見の重要性

#### ◆復職後に再発しなかった事例

次の条件を満たすことが重要といえます。

(電機連合HP:メンタルヘルスに関する対策事例 より抜粋)

- ① 早期発見により対応できた
- ② 職場の周囲の人に気付かれずに復職できた
- ③ 本人に強い復帰の意思がある
- ④ 職場の人間関係が良好である
- ⑤ 職場で仕事を評価されている 等

### Ⅲ

## セルフケア



### 2. ストレス状態の軽減方法

#### (1) 休養・睡眠

人間は休養によって疲労を解消し、睡眠は脳を休息させます。休息と睡眠は心身(脳と身体)を癒す最良の方法であり、健康維持には欠かすことができません。

- ①不眠はうつ病のリスクを高めるといわれています。
- ②日中眠気がなく気力が充実した状態で仕事ができる睡眠時間が適当です。
- ③「昼は働き」「夜は休息」、生活のメリハリと自然な身体のリズムが大切です。

#### (2) 運動

運動はストレス解消法として効果的であり、近年の様々な研究から、抑うつの予防や軽度の抑うつのセルフケアに運動が有効であると示されています。

- ①適度な運動はストレス解消に効果があり、睡眠にも良い影響を与えます。
- ②自分に合った運動を無理なく楽しみながら続けることが大切です。
- ③有酸素運動はゆったり30分以上続けるとストレス物質の消費に効果的です。
- ④ウォーキングやサイクリングは脂肪を効果的に燃焼させる有酸素運動です。

#### (3) 食事

- ①食事は身体の健康はもとより心の健康にも影響を与えます。
- ②ストレス耐性を高めるためには、ビタミンC・たんぱく質・カルシウムを十分に摂ると良いといわれています。
- ③調査研究から、毎日3食摂る人は、ほとんど毎日2食しか摂らない人に比べ有意に抑うつ症状が低いという結果が報告されています。
- ④毎日3食、定期的に食事を摂ることが、抑うつ予防にも有効です。

### Ⅲ

## セルフケア



### 3. リラクゼーション

心身をリラックスした状態にすることが、ストレスによる悪影響を予防する上で大切です。  
※音楽・ヨガ・アロマ等自分が好きなことでリラックスしましょう。

#### (1) 呼吸法

呼吸には浅く速い胸式呼吸と、横隔膜を上下させる規則的で長くゆったりした腹式呼吸があります。腹式呼吸を深くゆっくりすることで心身をリラックスさせます。

～腹式呼吸で意識を呼吸に集中し①～④の順に数回繰り返します～

- ①背筋を気持ちよく伸ばす ⇒ ②他の部分に余計な力が入らないようにする⇒
- ③軽く目を閉じて鼻からゆっくり息を吸い込む ⇒ ④口からゆっくり静かに息を吐く

#### (2) 自宅でできるヨガ

呼吸法やからだの動かし方を活かす代表的な療法としてヨガがありますが、本来は心のコントロールを意味します。

##### ◆「気づかぬうちに荒く短い呼吸に 血圧は上昇、精神面にも悪影響」

わたしたちの呼吸は、気づかぬうちに不揃いで荒く短くなりやすく、全身が慢性の酸欠状態になっていると言えます。このような呼吸は精神面にも悪影響を与え、血圧も上昇気味になります。

呼吸をゆったりとなめらかな上質なものにすることで、精神的にも充実しストレスも受けにくくなります。

##### ◆「おなかでたっぷり、胸でダイナミックに息をしよう」

息を下腹部のみにたっぷり満たす腹式丹田呼吸を身につけ、次いでダイナミックな胸の呼吸を練習しましょう。

##### ◆「ヨガを行うことで血流が良くなり背骨も柔軟に」

背骨はからだの中心であり、心のよりどころでもあります。

生命活動を根底から支える基盤であり、背骨の生命力あふれた柔軟性が重要です。筋肉や腱などに偏ったこわばりがあると、背骨も動きにくくなるので、呼吸も浅くなります。ゆっくり行う呼吸に合わせてからだを動かすことによって、全身を活性化させて息づかせることができます。血流も良くなり、心身ともにとっても軽快になります。

# メンタルヘルス ガイドブック

---

## IV コミュニケーション

## IV

# コミュニケーション



## 1. 相談／カウンセリング

相談をしたり、カウンセリングを受けることにより、自分の内面に溜まったストレスの解消や対処ができ、自分自身でストレスをコントロールする能力が高まります。

### (1) カウンセリング

#### ～カウンセリングにより期待できる効果～

- i) 話を聴いてもらってスッキリする
- ii) 自分の状況や思いなどを理解してもらうことにより孤独感や不安感が取り除かれる
- iii) 話すことにより混乱していたことが整理できる
- iv) 話すことによって気づくことがある
- v) 相談相手やカウンセラーから有益なアドバイスを貰うことができる
- vi) カウンセラーから必要に応じて心理療法を受けることができる
- vii) カウンセリングを受けることによって多様な考え方を認識できる
- viii) カウンセリングを継続することによって、自己の成長発達を促すことができる
- ix) ストレスをコントロールしやすくなったり、考え方の修正ができる

### (2) 相談

カウンセリングは身体の病気を診察してもらうこととは異なり、心の深い問題や悩みを話したり、非常に私的な相談をするため、カウンセラーとの相性は重要です。信頼できる身近な友人などに話を聴いてもらうことで問題が整理できたり、ストレスをコントロールできれば、無理に専門的なカウンセリングを受ける必要はありません。

## 2. コミュニケーション・スキル

社会生活を営む人間が互いに意思や感情、思考を伝達し合うことがコミュニケーションです。人は他人とのコミュニケーションにより人格が形成され、セルフケア能力を高めることができます。

### <コミュニケーションのポイント>

仕草、表情、態度など言語以外がコミュニケーションには大切な要素であり状況に合わせた態度が重要です。  
「言語情報(単語)」⇒7%  
「視覚情報(顔の表情)」⇒55%  
「聴覚情報(声の調子)」⇒38%

### <コミュニケーションの種類>

- ◆発表⇒スピーチ、口頭発表
- ◆対話⇒インタビュー、質疑応答
- ◆討論⇒話し合い、ディスカッション
- ◆非言語⇒アイコンタクト、うなずき



## IV

# コミュニケーション



### 3. コミュニケーションスキルの必要性

コミュニケーションは、自分も相手も大切にしたい自己表現であり、自分の考え、欲求、気持ちなどを率直に、正直に、その場の状況にあった適切な方法で述べることです。

#### (1) コミュニケーションの基本ルール

- ① 相手を尊重する(双方向のコミュニケーション)
- ② 自分自身の意見を伝えるためのルール
  - ◆ 時間を守る ◆ 適切な言葉を使う ◆ 重要なことを簡潔に伝える
- ③ 意思疎通をはかるために対話を重ねる
- ④ 問題ではなく解決策を話し合う

#### (2) 内的コミュニケーション

従来の行動様式では解決できない「問題状況」に直面した際に、自分自身の内省的思考により、問題解決方法を発見し、自分の能力を伸ばすことができます。自分自身の内省的な思考を促進する場合にカウンセリングを受けることが効果的といわれています。

#### (3) 建設的な人間関係に必要な条件

- ① 聴き手は、相手の話に「共感」すること
- ② 聴き手は、相手の話に「無条件の肯定的関心」を示すこと
- ③ 聴き手は、「自分に正直である」こと

### 4. アサーション

コミュニケーションは、自分と相手の双方の気持ちや考えを尊重した上で、相手の意見に耳を傾け、自分の意見も伝えるというアサーティブな自己表現が大切です。

～人間関係の持ち方は3つのタイプ～

- ① 攻撃的(アグレッシブ)・・・自分が優先で相手のことを考えない
- ② 非主張的(ノン・アサーティブ)・・・相手が優先で自分のことは後回しにする
- ③ アサーティブ・・・自分と相手の双方のことを大切に考える

# メンタルヘルス ガイドブック

---

## V 労働安全衛生と安全配慮義務

# V

# 労働安全衛生と安全配慮義務



## 1. 労働安全衛生法

労働基準法第42条の「労働者の安全及び衛生に関しては、労働安全衛生法の定めるところによる」との定めを受け「職場における労働者の安全と健康を確保すると共に、快適な職場環境の形成を促進する」ことを目的として制定。最低の労働条件基準を定める取締り法規であり、違反した場合は一定の範囲で刑事罰の対象とされる。

## 2. 安全配慮義務

### <安全配慮義務の重要性>

右記2件の裁判の「判決で指摘された会社側の問題点」は、会社として安全な職場環境を改善するための具体的な措置が実施されていなかったこと、管理職を中心とした管理体制が整備されていなかったことである。

- ①事業所単位の安全衛生活動の推進
- ②事業所で解決すべき問題点を解決できる自己完結型の組織体制
- ③本部で解決すべき問題点が本部に集約される組織体制

## 3. 労働災害認定と民事訴訟

- 安全配慮義務…業務遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して、労働者（従業員）の心身の健康を損なうことがないように注意（配慮）する義務（判定法理）
- 労働災害 …業務に起因して労働者が負傷・疾病を発症し、または死亡すること。労災認定・保険給付、民事上の損害賠償責任
- 損害賠償責任…企業が民事上で責任を負うものは、不法行為責任と契約責任。

## 4. 自己保健義務

労働災害の防止には、事業者による災害防止措置だけでなく、労働者による積極的な災害防止のための協力と労働者自身の健康管理義務が必要である。

- 労働災害防止義務 …労働者は事業者が提供する労働災害の防止措置行動をとらなければならない。
- 健康診断の受診義務 …労働者は健康診断の受診が義務付けられている。
- 保健指導後の健康管理義務…労働者は健康診断結果や保健指導を受けて、健康の保持に努めなければならない。
- 健康の保持増進義務 …労働者は事業者が講ずる措置を利用して健康の保持増進に努めなければならない。

# メンタルヘルス ガイドブック

---

## VI 職場の安全衛生活動

## VI

# 職場の安全衛生活動



## 1. 職場環境等の改善

### (1) 職場環境等の改善のポイント

- ① 職場環境 ⇒ 作業環境、作業方法、労働者の心身の疲労回復を図るための施設および設備等
- ② 問題点 ⇒ 労働時間、仕事の量と質、職場の人間関係、組織体制、組織文化、組織風土、人事労務管理体制等

### (2) 職場ストレスの原因

項目	詳細内容
① 作業内容・作業方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事の負荷が大き過ぎるまたは少なすぎる。</li> <li>・長時間労働がある。休憩時間がとれない。</li> <li>・仕事の役割や責任がはっきりしていない。</li> <li>・従業員の技術や技能が活用されていない。</li> <li>・繰り返しの多い単純作業ばかりである。</li> <li>・従業員の自由度や裁量権が殆ど与えられていない。</li> </ul>
② 現場組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理者・同僚からの支援や相互の交流がない。</li> <li>・職場の意思決定に参加する機会がない。</li> <li>・昇進や将来の技術・知識の獲得について情報が無い。</li> </ul>
③ 現場の物理化学的環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・貴金属や有機溶剤などへの暴露。</li> <li>・好ましくない喚起、照明、騒音、温熱。</li> <li>・好ましくない作業レイアウトや人間工学的環境。</li> </ul>

### (3) 職場環境改善のキーワード

改善技術領域	具体的なキーワード
① 作業計画への参加と情報共有	少数単位の裁量範囲、過大な作業量の調整、情報共有
② 勤務時間と作業編成	ノー残業デー、ピーク時の作業変更、交代制、休日
③ 円滑な作業手順	物品の取扱い、情報収集、反復作業の改善、作業ミス防止
④ 作業場環境	温熱・音環境、有害物質対策、受動喫煙の防止、休養設備緊急時対応
⑤ 職場内の相互支援	上司・同僚の支援、チームワークづくり、仕事の評価、職場間の相互支援
⑥ 現場の物理化学的環境	苦情対応、自己管理の研修、仕事の見直し、昇格機会の公平化

## VI

# 職場の安全衛生活動



## 2. 企業として取り組む課題

### (1) 組織連携による改善

- ① 産業医・産業保健スタッフ
  - 事業所内産業保健スタッフ等は、職場巡視による観察
  - 職場上司および労働者からの聞き取り調査
  - ストレス調査等による定期的または必要に応じたストレス要因の把握と評価
  - 管理監督者に対する評価結果のフィードバックと改善の助言
- ② 人事労務担当者
  - 職場配置・人事異動・職場組織等の人事労務管理上の不具合の改善
  - 公平公正な人事処遇システム（評価制度、昇進・降職、異動配置等）の確保
  - 組織変更、業務改革等の職場の急激な変化への対処
- ③ 衛生委員会の活用（常時50人以上の労働者を使用する事業所への設置）
  - メンタルヘルズに重点を置いた職場環境改善活動の推進
  - ストレス調査、調査結果に基づく対策
  - 職場ミーティングや管理監督者を対象としたグループ討議開催の設定
  - 人事・現場の管理監督者・産業医・衛生管理者が参加し、議事録は全社員で共有
- ④ 労働時間管理
  - 時間外労働管理（過重労働）については、毎月個人別の確認が必要
  - 時間外労働80時間超が2ヶ月続いた場合、または時間外労働100時間超の場合、法令に基づき当該者に産業医等による面談を行い必要な保健指導を受けさせなければならない

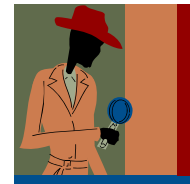
### (2) 長時間労働の対応

<長時間労働とメンタルヘルズ不調との関連性の基準となる目安>

- ① 「労働基準法第36条第1項労働時間の延長の限度に関する基準」  
一般的な労働における時間外労働時間は、原則、1ヶ月であれば45時間の限度時間を超える労使協定を締結してはならない。
- ② 厚生労働省「過重労働による健康障害防止のための総合対策」  
脳血管疾患及び虚血性心疾患等と時間外労働時間の関連は、おおむね月45時間を超えて時間外労働が長くなるほど発症との関連性が強まる。  
おおむね月100時間を超えるか2～6ヶ月にわたって1ヶ月当たり80時間を超える時間外労働が認められる場合は、発症との関連性が強いと判断される医学的検討結果が出されている。尚、当該対象者に産業医等による面接を行い必要な保健指導を受けさせること。

## VI

## 職場の安全衛生活動



## 2. 企業として取り組む課題

## (3) 長時間労働等による精神的疲労の兆候

長時間労働による精神的疲労から生じるメンタルヘルス不調で最も多いのは、うつ病であり、以下の兆候が見られるようになる。

- ・なんとなく元気がなくなった。
- ・口数が少なくなった。
- ・冗談を言ったり笑ったりしなくなった。
- ・会議等で自発的に発言しなくなった。
- ・理由のはっきりしない休みが増えた。
- ・昼食をあまり食べなくなった。
- ・新聞や本などを読まなくなった。
- ・よくため息をつくようになった。
- ・疲れたと深刻な表情で訴える。
- ・気弱なことをいうようになった。
- ・仕事に自信を失い自己卑下するようになった。
- ・仕事がかどらなくなった。(アウトプットが出てこない)

## (4) 職場内でのサポート

	効果	具体的内容
1. 情緒的サポート	周囲の者が受容的であることで、情緒が安定しやる気が起こる	傾聴する、励ます、慰める、うなづく、笑顔で対応する、見守るといった共感的な対応
2. 情報的サポート	問題解決を間接的に進める	必要な情報を伝える、処理すべき事柄を整理し提示する、困難を予期する、専門家を紹介する等
3. 道具的サポート	問題解決を直接的に進める	共同で仕事を処理する、多量の仕事を援助する、人員を増やす等
4. 評価的サポート	自信が深まる。今後のことについて積極的になる	仕事・業績を適切に評価する、評価結果をフィードバックする

# メンタルヘルス ガイドブック

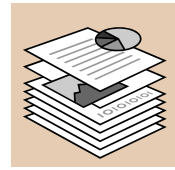
---

## **VII** 健康情報を含む個人情報保護



## VII

# 健康情報を含む個人情報の保護



## 1. メンタルヘルスに関する健康情報の取り扱い

従業員の健康情報は個人情報の中でも特に機微な情報であり、厳格に保護されるべきものであり、特にメンタルヘルスに関する情報は、取り扱いに注意が必要である。職場においてメンタルヘルスカケアを推進するにあたり、従業員のプライバシーの保護や従業員の意志の尊重に留意することが重要である。

### (1) 個人情報保護法

#### ① 個人情報保護法の概要

2005年4月に施行。特定個人を識別できる情報すべてが「個人情報」とされ、心身の健康状態や病歴なども健康情報に含まれる。

#### ② 医療・介護分野におけるガイドライン

医療や健康に関する情報は、個人情報の中でも個人のプライバシー上の問題が起こりやすく、適性で厳格な取扱いが必要である。

- 「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」
- 「健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」

#### ③ 健康情報の提供

産業保健専門職（産業医、保健師等）から、非医療職に健康情報を提供する際は、本人の同意を得ることや情報の加工が望ましいとされている。

### (2) 守秘義務と安全配慮義務

#### ① 情報の収集と労働者同意

健康情報などの個人情報を収集する際は、「就業上の配慮を適切に行い、事業者の安全（健康）配慮義務を果たすこと」など、明確な目的が必要である。

#### ② 情報の取扱いルール

事業者は、健康情報などの取扱いに関して、衛生委員会等の審議を踏まえて決定する必要がある。

### (3) プライバシー配慮における注意点

産業医をはじめとする産業保健スタッフには守秘義務がある。万が一、個人情報の漏洩やプライバシーの侵害などが発生した場合、損害賠償責任を追及する恐れがある。十分な安全配慮を行なうためには、「重要性・緊急性」と「プライバシーの保護」のバランスを考慮して、必要最小限の情報を、必要最小限の関係者に提供する場合がある。

# メンタルヘルス ガイドブック

---

## **VIII** 管理監督者の任務と役割

## VIII

# 管理監督者の任務と役割



## 1. 話を聴くことの意義

### (1) スクリーニングの限界

メンタルヘルス不調は、健康診断のような検査等でわかるものではなく、専門医の精神医学的判断に時間がかかる。質問紙による調査(スクリーニング)方法もあるが、偽陽性の多発が考えられるため、これだけに頼るのは難しい。

### (2) 管理監督者の役割

従業員のメンタルヘルス不調は、上司や同僚が最初に気づくことが多い。変化があった部下に対してはそのまま放置せずに声がけをして、原因を確認することが必要。管理監督者は日頃から部下の通常の様子を知っておく必要がある。

### (3) 疾病性と事例性

メンタルヘルス不調では、疾病性(医学的判断)と事例性(本人や周囲が困って治療を求めること)が必ずしも一致しない。メンタルヘルス不調であっても業務上差し支えなく、本人も治療を希望していないのであれば、管理監督者は強く受診を勧めることは出来ない。しかし、業務や職場管理上問題となるような行動が認められた場合は、解決するために専門医の診断や治療を受けるよう命じることができる。

## 2. 話(相談)をすることの意義

精神的依存ができる人=きちんと相談にのってくれる人であり、①相談者の気持ちや考えを正しく把握し、②真に相談者のためになる解決策を選択し、③その解決策を相談者に無理なく納得させることです。④さらに相談を受けた側が問題解決のために行動を起こすこともあります。

### <日常の留意点>

- 職場環境の改善... 組織の活性化。社員間コミュニケーションの有効活用
- 部下に対する相談等... 日頃から部下との信頼関係を築く
- 専門家へのリファー... 対応方法がわからず苦慮する時は、抱え込まない。産業保健スタッフなどの専門家に相談したり助言を求める。
- 自身のケア... 自身が健康でなければ部下の健康も守れない。

上司がセルフケアに関する正しい知識を持つことにより、部下のセルフケアをより効果的に支援できる。

# VIII

## 管理監督者の任務と役割



### 3. 相談対応の基盤

#### (1) コミュニケーションの重要性

良好なコミュニケーションは、送り手が媒体を通して送りたいメッセージを「的確」に発信し、受け手は媒体を通して相手のメッセージを「正確」に受信することで成立する。

#### (2) 人間関係とストレス

人間関係の悩みの大半は、コミュニケーションのまずさが起因している。特に、職場における上司・部下の関係においては、仕事量や職務適性で悩んでいても上司には伝えることが出来ないことにより、大きなストレスを抱えてしまう場合がある。

### 4. コミュニケーション効果

「ジョハリの窓」を上司・部下のコミュニケーションに置き換えて考えると、「盲点領域」は日頃の部下に関する観察がないと気づきや指摘が困難である。一方、「隠蔽領域」が広い部下を、正確に把握することは困難だが、コミュニケーションによって部下の自己開示が進めば「開放領域」へと移行させることが可能である。

- ①自分と他人の両者が知っている⇒Ⅰ開放領域(相互に自由に話し合える)
- ②他人は知っているが自分は知らない⇒Ⅱ盲点領域(自由に話し合えない)
- ③自分は知っているが他人は知らない⇒Ⅲ隠蔽領域(自由に話し合えない)
- ④自分も他人も知らない⇒Ⅳ未知領域

#### ジョハリの窓

