

■ ラインケア 1 (L1)

ラインケア基本編
管理・監督者における
メンタルヘルスの基礎知識



一社)日本精神科産業医協会 共同代表
日本CHRコンサルティング株式会社 代表
精神科専門医・認定産業医 渡辺 洋一郎

心の健康づくり対策の意義と目的

1. リスクマネジメント

1)「心の健康問題」→「作業効率の低下」,「長期休業の発生」,「退職」⇒「労働力損失」

2)「心の健康問題」⇒「労働の場における事故」

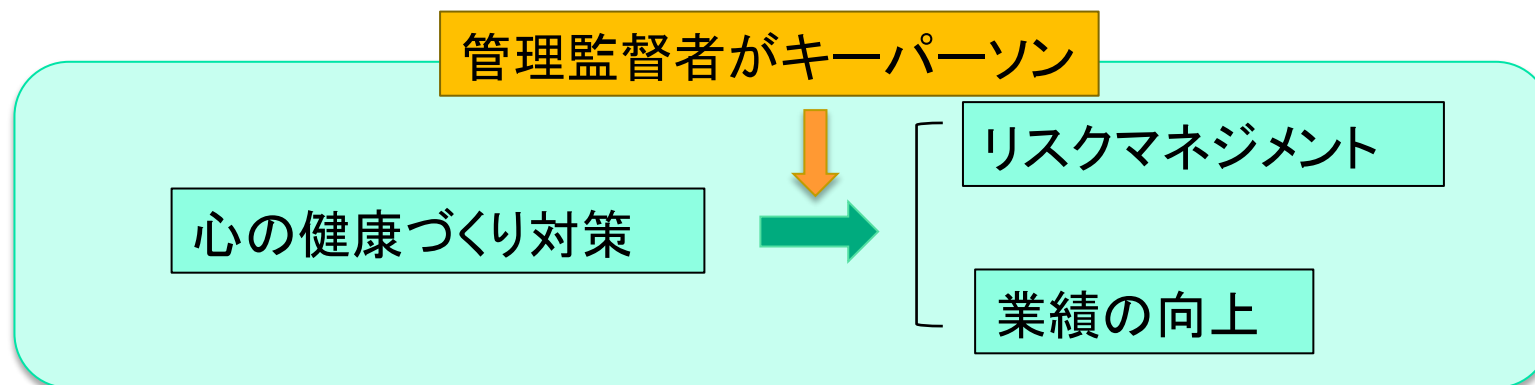
○業務上のメンタルヘルス不調 → 労災自殺

○メンタルヘルス不調, アルコール依存などメンタル問題 → 事故, トラブル

2. 労働生活の質の向上と事業場の活力の向上＝業績の向上

1)「心の健康」→「労働者の充実感, 創造的な活動」⇒ 労働生活の質の向上

2)「心の健康」→「労働者の精神的健康の増進」⇒ 労働意欲, 事業場の活力向上



事例

入職5年目 23歳の職員 太郎が1ヶ月くらい前からやる気がなさそうで、最近では仕事のミスも増えている。



上司のあなたは、まずはどんなことに留意して太郎に対応しますか？

【実際の経過】

- 数か月前から仕事の多忙に加え、対応が困難なケースを担当することとなり、仕事の負担が相当に増えていた。さらに、家庭的には親が重大な病気になり、そのための心労が重なっていた。
- そのような状況から、太郎はうつ状態に陥り、そのために心身の疲弊が強くなり、何事に対してもエネルギーが減退し、集中力も低下していた。

【必要な対処】

- うつ状態の改善を図るために、適切な対応が不可欠 ⇒ 医療に繋ぐ！

まずなすべきことは ⇒ 健康状態の確認！

事例の考え方

①A君は仕事で失敗した。

②A君は落ち込んでいる。



(1)A君は仕事で失敗したので落ち込んでいる。

(2)A君は落ち込んでいたので仕事に失敗した。

①Bさんは事故を起こした。

②Bさんは落ち込んでいる。



(1)Bさんは事故を起こしたので落ち込んでいる。

(2)Bさんは落ち込んでいたので事故を起こした。

仕事上の問題, 実は「健康問題」かもしれない

●仕事が遅い!

●ケアレスミスが多い!

●遅刻が多い!

●話のまとまりが悪い!



メンタルヘルス不調の症状かもしれない



メンタルヘルス不調を見落とし
不適切な対処をすることが最大のリスク



メンタルヘルス不調を見落とさないための知識が必要

実際にあった事例

■概略

- ・ある年の9月太郎が「後輩のYやUに対する教え方が分からない」旨の悩みを訴え、退職を申し出る。
- ・上司は何度も話を聞くも、それ以上に具体的な説明はなく、同じ訴えに終始する。
- ・上司は、指導は気にしなくてもいい旨を伝えつつ、異動、増員などを提案し、翻意を促す。
- ・太郎はその都度頑張りますと答えていた。しかし、異動の前日に自死する。

■実際の経緯

- ・数か月前からの過重労働にてうつ病に陥る。
- ・うつ病のためにそれまでできていたこと(後輩の指導)ができなくなり退職を申し出る(うつ病の症状)。
- ・上司は健康問題と気付かず労務対応に終始してしまう。

■裁判所見解 ⇒ 会社の安全配慮義務違反

- 太郎の言動から太郎のメンタルヘルス不調を疑うべき。
- 疑って、確認すれば、太郎が病的な状態であると分かったはず。
- 分かれば、医師の治療を受けさせるなどの適宜の措置をとることかでき、本件事故の発生は防止できたと考えられる。

管理監督者にはメンタルヘルス知識が不可欠

安全配慮義務

■事業者は、その労働者の生命・身体・健康を守るべき義務がある

1. 危険予知の義務

働く人達の周囲にある危険を予知すること

例: 長時間労働, ハラスメント → 健康障害の危険性

2. 結果回避の義務

予知した危険が生じないように事前に対策を行うこと

例: 過重労働に伴う健康障害予防のため労務管理
ハラスメントを予防するための研修, 労務管理

危険を予知し、回避対策を行わなければ安全配慮義務違反
責任は、「事業者」と「管理職」

メンタルヘルス不調者の 捉え方と対応方法



「医療が必要な」メンタルヘルス不調の徴候

■ メンタルヘルス不調の徴候

- ・頭が重い, 肩がこる, 食欲がなくなる, 眠りにくくなる, イライラしやすい…
- ・口数が少なくなる, 表情が乏しくなる, 緊張しやすい, 休みがちになる…

→ 誰にでも生じる。症状はさまざま。

→ **重要なことは**

「どうなったら医療を受けるべきか」

「どうなったら受診を勧めるべきか」

■ 医療を受けるべきメンタルヘルス不調の徴候

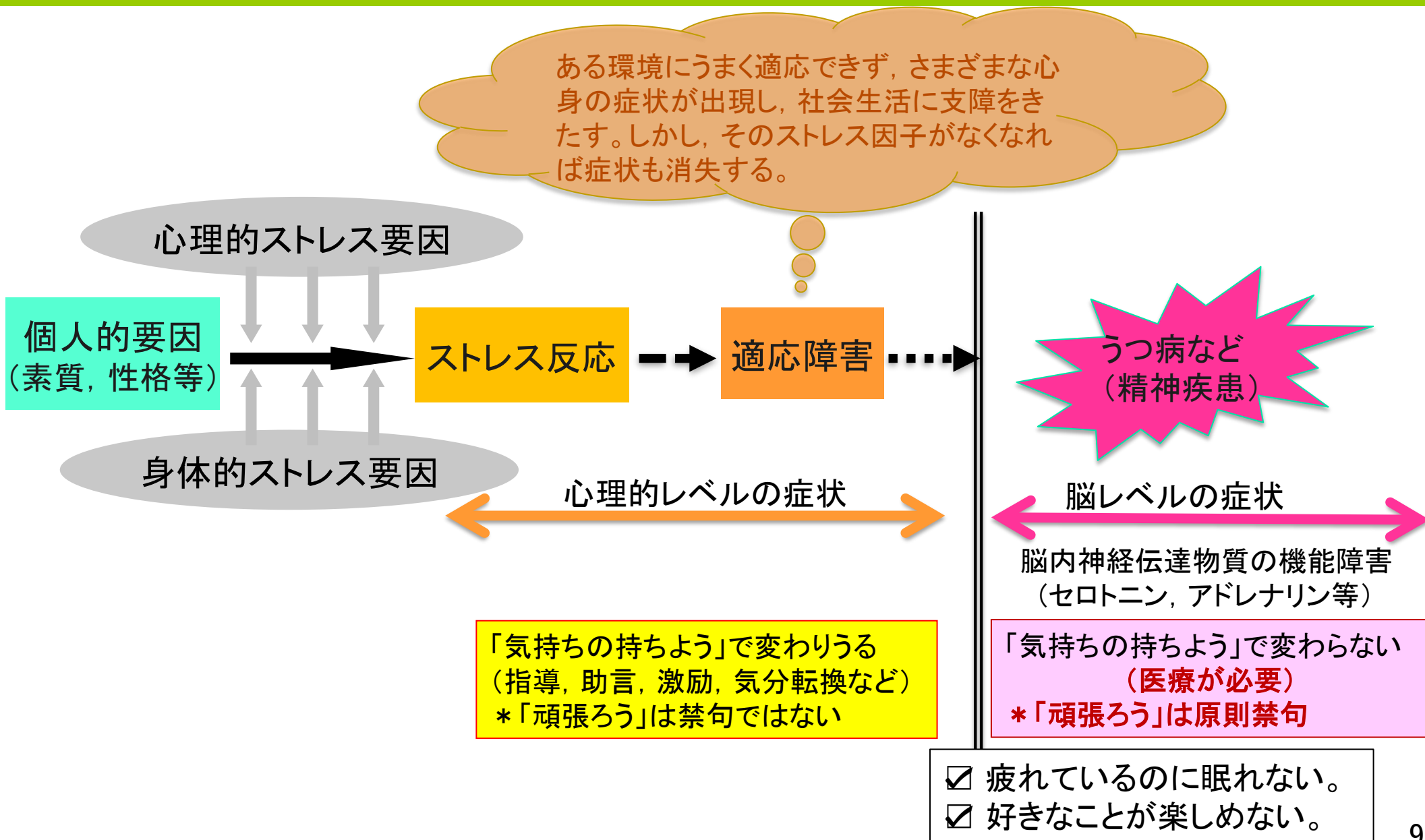
重要な他覚症状(まわりが気付くべく変化)

- 「いつもと違う」： 今まで…だったのに最近***だ
今までとちがう → 病気の症状の可能性

重要な自覚症状

- 「睡眠」： 疲れたらより眠る → 疲れているのに眠れない
- 「楽しめない」： 一時的には楽しめる → 一時的にも楽しめない

ストレスによるメンタルヘルスの状態



職場における「落ち込み」への対応

【出来事】

過労
業績不良
仕事のミス
上司からの叱責
管理職への昇進
職場異動
対人関係のもつれ

【反応】

疲労
不安
落ち込み
不眠
身体症状

当たり前の反応
(一般的ストレス反応)

環境への適応の障害

うつ病などの病気

対応が異なる

- ストレス反応のレベル; 励まし, 休息, 気分転換など
- 適応の障害; 職場環境調整 (話しあい, 労務的対応など)
- うつ病などの病気レベル; 医療に繋ぐ (医療的対応)

- 遅刻・早退・欠勤が増える
- 仕事の能率が悪い，思考力・判断力が低下
- 報告や相談，職場での会話がなくなる
- 表情に活気がなく，動作にも元気がない
- ミスや事故が目立つ



**今まではどうだったかの確認 → いつもと違う！
⇒ 健康問題の可能性あり！！**

いつもと違う！と感じた時に確認すべきこと

- ☑ 疲れているのに眠れない。
- ☑ 好きなことが楽しめない。

ほとんど1日中、毎日、1週間以上続く。

YES

すぐ上司に報告
産業医受診，医療機関受診が必要

NO

話を聴く＝状況の確認

○職場環境に関する確認

1. 仕事の量的負担
2. 仕事の質的負担
3. 仕事のやり方に伴う負担
4. 仕事の人間関係における負担

⇒ 内容により上司に報告・相談

医療機関(産業医)受診の勧め方

◆いつもと違う!

産業医の受診を勧める

例)「いつもと違うよ」
「“体調”が悪いのではないか心配だ」
「悪くならないように早めに対処しよう」

受診を拒否する場合

拒否の裏側にある「不安」の明確化とその保障

例)「何か心配でもあるの？」
* 守秘義務が守られること, 人事
考課に影響ないことなど保障

それでも受診を拒否する場合

病気が疑われるのにそのまま働か
せる → 安全配慮義務が問われる

上司, 管理者, 事業者へ報告 → 安全配慮義務からの対応

例) 就業の可否判断を産業医に受ける様指示する
就業可能診断書の提出を求める

お疲れさまでした。
渡辺 洋一郎

