

メンタルヘルス対応のための 参考資料



2012年7月



サービス連合
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会

目 次

．はじめに	P. 1
．メンタルヘルス対応	P. 2
．メンタルヘルス対応実施モデル	P. 3
．メンタルヘルス不調者の発見と対応について	
メンタルヘルス不調者を早期に発見するには	
Q 1：メンタルヘルス不調とはどのような状態なのか？	P. 4
Q 2：メンタルヘルス不調になりやすい人はどのような人か？	P. 5
Q 3：メンタルヘルス不調の疑いのある方を発見した場合、まずどのようなことをすればよいのか？	P. 6
Q 4：メンタルヘルス不調を訴える従業員からの悩み事の相談を受けた場合にどのような点に注意すればよいのか？	P. 7
メンタルヘルス不調者を早期に治療に行かせるには	
Q 5：本人が自覚していない場合はどのように接すればよいのか？	P. 8
Q 6：休ませた方がよいと考えられるときに、どのように対応すればよいのか？	P. 9
Q 7：医師と相談する場合のポイントは？	P. 10
Q 8：家族から事情を聞く場合には、どのような点に注意が必要なのか？	P. 11
Q 9：本人に直接受診を勧める場合の注意点は？	P. 12
Q 10：自覚していない従業員を受診させる場合の注意点は？	P. 13
Q 11：受診の勧めに応じない場合はどのようにすればよいのか？	P. 14
Q 12：家族に受診を勧めさせる場合、どのような点に注意すればよいのか？	P. 15
Q 13：家族の協力が得られない場合にはどうすればよいのか？	P. 16
．メンタルヘルス不調者の職場復帰と再発防止について	
メンタルヘルス不調者の職場復帰にむけて	
Q 14：メンタルヘルス不調者に対する職場での理解を得るには？	P. 17
Q 15：職場復帰はどのように進めていけばよいのか？	P. 18
Q 16：職場復帰のポイントは何か？	P. 19
メンタルヘルス不調者の再発を防ぐには	
Q 17：再発を防ぐための個人の対策はあるのでしょうか？	P. 20
Q 18：再発を防ぐために労働組合にできることはありますか？	P. 21
．その他資料	
．ストレス解消法・メンタルヘルス不調予防の手法・セルフチェック資料	P. 22～P. 24
．メンタルヘルス相談窓口(一例)	P. 25
．第 10 回定期大会抜粋資料	P. 26～P. 27

．はじめに

職場および家庭におけるこころの健康問題が社会に与える影響はますます大きくなっています。業務上の労働災害の具体的認定基準となっている労働基準法施行規則別表1の2に「人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病」が新たに追記されるなど、メンタルヘルスクアは会社のみならず、労働組合としても的確な対応が求められています。メンタルヘルスクアの推進にあたっては、中長期的視野に立って継続的かつ計画的に行われることが重要であり、事業者は、労働者の意見を聞きつつ事業場の実態に則した取り組みを行うよう、厚生労働省は「労働者の健康の保持増進の為の指針」を定め、メンタルヘルスクアを推進しています。具体的な進め方としては、事業場毎に計画を策定・衛生委員会等で調査審議・「4つのケア」（2ページ参照）が適切に行われるよう関係者が連携し、積極的に取り組むことです。

サービス連合は、2009年10月に発行した諸基準集にメンタルヘルスに関する諸基準を定め、2010年にはアンケート調査を実施しました。その分析結果を第11回定期大会においてアンケート集約を報告し、加盟組合の取り組みの一助となる「取り組みの参考になる冊子」を作成することを確認しました。今回、労働組合としてメンタルヘルスに対応することとなった場合の代表的な事例をQ&A方式にて作成しています。一般的な事例の多い項目に絞って掲載していますが、事例にないケースが発生することもあります。具体的な体制が構築されていない組織はこの機会に、メンタルヘルスクアについて、衛生委員会等の場において労使が議論を開始し、職場環境に則した具体的な体制の構築や、従業員（組合員）への継続的な教育を行える体制を構築することが重要です。この冊子を活用し、メンタルヘルスの予防、メンタルヘルス不調者の早期発見、早期治療を促すことにより、組合員がメンタルヘルス不調に陥っても、早期に職場復帰できる職場環境整備にご活用いただければ幸いです。

尚、この冊子に掲載されている内容は、厚生労働省や地方自治体が作成された資料等を参考に、労働組合向けに修正・加筆しています。

・メンタルヘルス対応

～メンタルヘルス不調に対する対応の流れ～

セルフチェック・予防

メンタルヘルス不調に陥ると治療には時間が必要です。メンタルヘルス不調に陥らないよう普段から自己チェックと予防に取り組む必要があります。

参考資料の P22～P24 を参考に組みましょう。

早期発見・治療

メンタルヘルス不調に陥ってしまった場合には、早期治療が大切です。ただし、本人はメンタルヘルス不調を認めたくない等、治療に行かせるには注意が必要です。

参考資料の P4～P16 を参考に組みましょう

職場復帰

メンタルヘルス不調者や家族は、早く職場復帰したい・させたいと思い、急ぐ傾向がある場合がありますが、無理な職場復帰は再発にもつながりかねません。職場復帰にあたって、専門家と慎重な打合せが必要です。また、受け入れ側の体制整備も重要です。

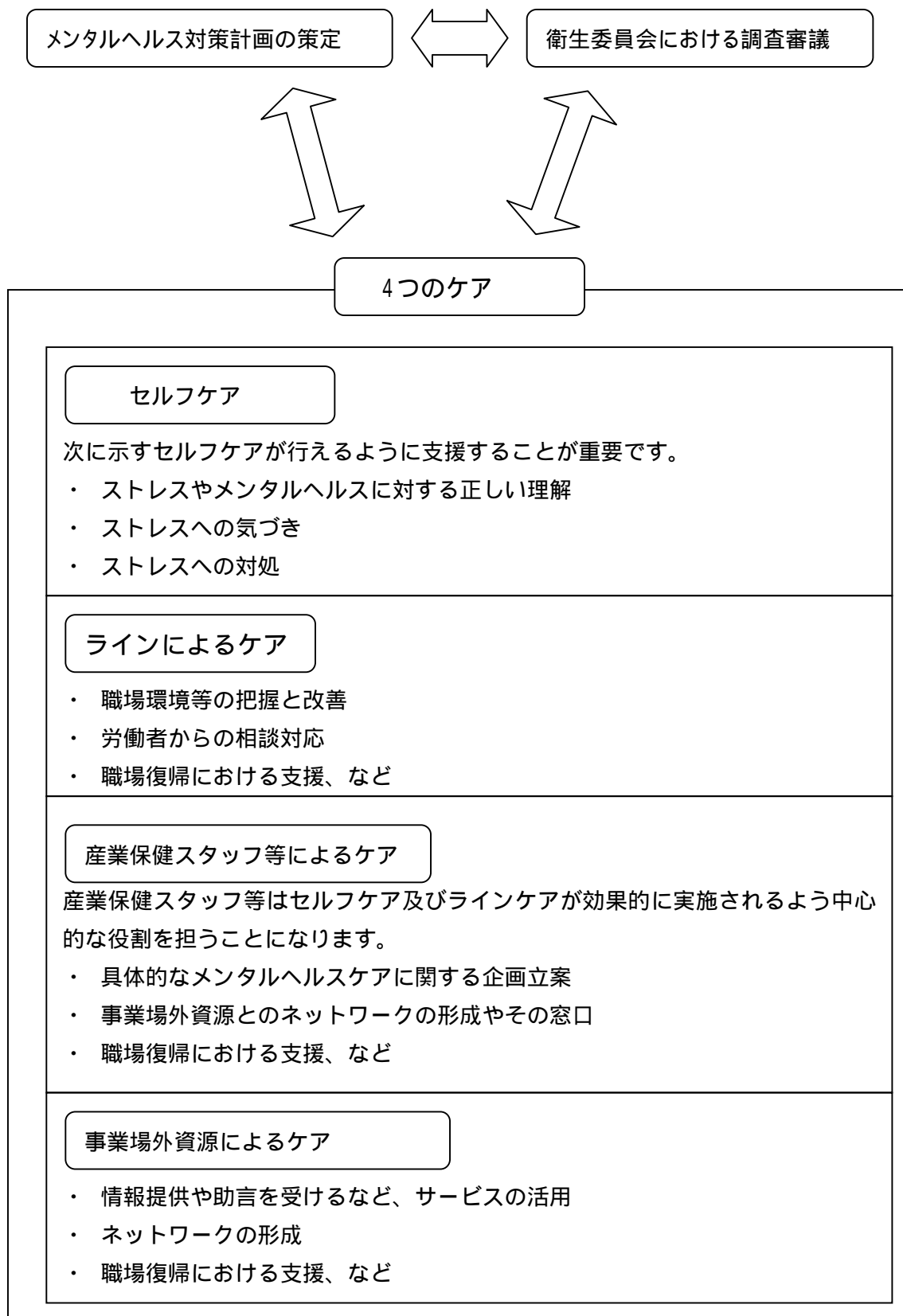
参考資料の P17～P19 を参考に組みましょう。

再発防止

再発防止は本人のみならず、同じ職場に働く者にとっても重要な課題です。メンタルヘルス不調の再発防止への対応と、他の者が同様にメンタルヘルス不調に陥らないための環境整備が重要です。

参考資料の P20・P21 を参考に組みましょう。

・メンタルヘルス対応実施モデル（厚生労働省指針に基づく実施モデルイメージ）



・メンタルヘルス不調者の発見と対応について

・メンタルヘルス不調者を早期に発見するには

Q1.メンタルヘルス不調とはどのような状態なのか?

A1.メンタル面に主な原因があり、心・技・体に変化を起こしているものといえます。

メンタルヘルス不調者における疾患の診断については、専門医でも長期間に及ぶ診察が必要です。そのため、みなさんが容易に診断を下すことには多くの危険が伴うので注意が必要です。

しかしながら、周囲にいる人が日頃の些細な変化や異常に気付き、医療機関受診に至るケースも多く見られます。リスクの高い徴候を早期に発見することは大変意義深いことになります。

リスクの高い代表的な徴候を列挙してみましたので参考にしてみてください。

事故の可能性...注意力の欠如(ボーとしている)

客観的情報...身なりや雰囲気の変化、遅刻の増加、ミスの増加、工作中的の居眠りなど、今までと明らかに違う変化。

幻覚・妄想...周囲に対して非常に疑い深くなる。物事を被害的に受け取る。辻褃の合わない言動。独り笑い(空笑)。独語等

躁状態...自信過剰。大きなことを言う。おしゃべりばかりで集中力が低下し、落ち着かず、仕事にならない。(長電話、口調が攻撃的、注意散漫、浪費、過度の飲酒等)

悲壮感...「もうダメだ、終わりだ」等もらしていた。思いつめた表情等。



Q2. メンタルヘルス不調になりやすい人はどのような人か?

A2. メンタルヘルス不調に陥りやすい人には、ある性格の特徴があるという研究があります。以下に代表的な特徴を掲載します。組合員の性格を把握することも重要です。

メンタルヘルス不調に陥りやすい性格傾向。

あくまでも傾向であり、イコールではないことに注意を払う必要があります

- **循環気質**
外向的で社交的。親切で人情深く、親しみやすい。軽躁性と抑うつ性を揺れ動く性格。つまり、社交的なところと、寡黙で不活発なところを行ったり来たりする。
- **分裂気質**
内向的、非社交的で、繊細で過敏なところと鈍感なところが混在している。つまり、神経質で興奮しやすいところと、無関心で自己中心的なところがある。
- **粘着気質**
感情の変化や動揺が少ない。協調性が乏しい。几帳面で律儀な性格。

特にうつ病に関しては循環気質のほかに以下の性格傾向があるとされています。

- **執着気質**
熱中性、凝り性、徹底的、義務感・責任感が強い
- **メランコリー親和型性格**
几帳面、秩序好き、過度に良心的、他者配慮、仕事熱心

うつ病に関しては、一言で言うと「柔軟性がなく、困った状況に対して柔軟な対応が苦手な人」は要注意ということです。しかしながら、現代社会のようなストレスの多い職場環境では、誰でも「うつ病」になる危険性は存在しています。



Q3 .メンタルヘルス不調の疑いのある方を発見した場合、まずどのようなことをすればよいのか?

A3 .それぞれいろんな価値観や感情を持っていますので、まず、温かい気持ちを持って、接することが重要です。以下に対応事例を掲載します。

1. 事情を聴き、状況を把握する

まず、本人と信頼関係がある組合役員がいる場合には、プライバシーが守れる適当な場所で、複数名（女性である場合には男女のペア）にて事情を聴いてあげることです。最初の対応が問題解決の成否の鍵となることが多いので、批判や評価がましいことを抜きにして、時間をかけながら、本当に相手を理解しようとする態度で、誠心誠意接する必要があります。対応した結果、本人から十分に聴けない場合は、親しい同僚、友人や家族などから聴いてもらうことも必要かもしれません。

2. 自分たちの手に負えるかどうか判断する

話を聴き、自分たちの手に負えるかどうか、早めに見当をつけます。無理に自分で対応しないことが重要です。

3. 専門家に相談する

自分たちの手に負えないと判断したら、カウンセラーや健康管理医、産業医等（産業医・公的機関の相談窓口等）に相談し、最善の方法を講じる必要があります。

4. 緊急時の処置をする

自傷他害やその恐れのある場合は、人命尊重を優先し、力による行動制止や物の取り上げなど、その場で考えられる最善の方法を講じる必要があります。その上で、救急車や警察の手配、会社や家族への連絡などをしなければなりません。しかし、このような場合でも、基本的人権の問題があるということを、肝に銘じておく必要があります。

Q4 .メンタルヘルス不調を訴える従業員からの悩み事の相談を受けた場合、どのような点に注意すればよいのか?

A4 .次のような点に注意して、相談に対応するとよいと思われれます。

1. **悩み事の内容を理解する**

打ち解けて話せるような雰囲気、まず悩んでいることをよく聴き、本質を十分に理解することが重要です。相手の身になって聴く、適宜に相づちや、うなずきをする、性急に聴き出そうとしない、誤解のないように話の内容を確認する、途中で議論や忠告をしないなどが大切です。

2. **適切な助言をする**

これは悩み事の内容や程度によって様々です。適切な情報を与えたり、本人の認識を改めさせたり、自信や目標を持たせたり、専門家への相談を勧めたりすることになります。気分が落ち込んでいるような場合は、叱咤激励はしないようにします。無理に自分ですべて処理しようせず、契約カウンセラーや産業医、公的機関の相談窓口等の専門家に相談しながら進めることが大切です。

3. **環境の改善を図る**

相談内容によっては、環境の改善といった身近で解決できる場合もあります。そのような場合には、速やかに会社と協議し、早めに手を打って、改善を図るべきです。対応時に注意しなければならない一例を下記に記載します。

- ・ うつ状態の方に、「甘えるな!」「辛抱しろ!」の叱咤、「ガンバレ!」「元気を出せ!」の激励などは、かえって自信を喪失させ症状を悪化させる可能性があります。
- ・ 「何とかなるさ」「くよくよ悩むことはない」の安易なアドバイスも「真剣に考えてくれていない」などと思わせることがあるので、注意を要する。
- ・ 相手の話の腰を折ったり、話をよく聴かずに批判したり、反論したり、否定しないように注意が必要です。



.メンタルヘルス不調者を早期に治療に行かせるには！

Q5 . 本人が自覚していない場合はどのように接すればよいのか？

A5 . メンタルヘルス不調に陥っている者を放置していたのでは、更に悪化させてしまう恐れがありますので、自覚の有無に関わらず、早めに対応することが原則となります。

1. 状態を把握する

個人の人格を傷つけないよう配慮しながら、本人が信頼している人に事情を聴いてもらい、現状を把握します。

2. 本人の自覚を促す

勇気のいることですが、健康上の心配をしていることや客観的事実（遅刻が多い・ミスが増えた等）を本人に正直に伝え、自覚してもらうことは重要です。場合によっては、本人が信頼している方や家族から話してもらうことでもよいでしょう。正直に話すことは決して悪いことではなく、有益なことが多いです。

3. 信頼関係を損なわないように接する

本人と接する場合には、身構えられないように、自然に接することが必要です。一方的に言うのではなく、本人の言い分にも、耳を傾けなければなりません。批判的な言い方、感情的な言い争いは、慎まなければなりません。信頼関係を損なうことは、かえって悪い結果になります。

4. 相手の身になり根気よく接する

簡単に本人が納得することは少ないでしょう。必要があれば産業医等やカウンセラーの所に一緒に行くぐらいの温かい気持ちで接し、根気よく理解させなければなりません。そして本人の立場になって解決策を模索します。

対応する者の心構えは、

- 1 . 気持ちの理解と職場の実情の把握
- 2 . 聴く耳、聴く心を持つ
- 3 . 感受性を高める
- 4 . 相手の話の秘密厳守

Q6 . 休ませた方がよいと考えられるときに、どのように対応すればよいのか?

A6 . 下記の3つのポイントに気をつけて対応するとよいと思います。

1. 事態を隠したりしない

本人が休暇や入院を申し出た場合は別として、そうでない場合、本人がいやがったからといって温情で放置したり、事態を隠して表面をとりつくりながらの休暇にするのは、かえって状況を悪くする危険があります。会社が対策を講じない場合には労働組合が専門家に相談することも必要です。

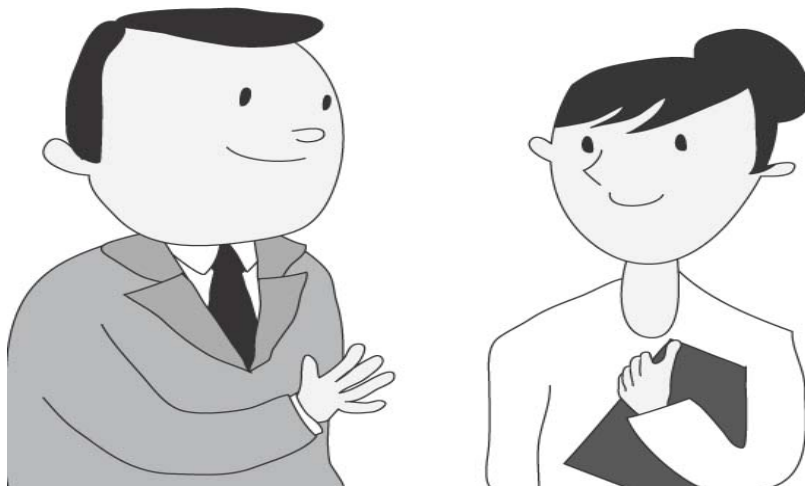
2. 専門家に相談しながら対応する

不用意に労働組合が介入すると、本人や家族から恨まれたり、事態を悪化させることにもなりかねません。従って、緊急を要する場合以外は、会社の産業保健スタッフや産業医等の医師に相談しながら、会社に対応を要請することが望めます。

3. 医師から本人または家族に伝えてもらう

専門医が診断の結果、休ませる必要のある場合には、医師から本人（緊急性がある場合には家族）に伝えてもらうことが、最も良いと考えられます。この場合、職場の協力も必要となります。普段からメンタルヘルス不調者が出た場合の対応として、従業員教育を十分に行って備えておくことが重要です。一方で、本人のメンタルヘルス不調の原因が上司である場合には、上司が対応すると事態を悪化させてしまいますので注意が必要です。

これらの手法を取ることで、本人の心の負担を軽くする効果もあります。また、家族の理解も得やすくなるからです。十分な保護と治療の効果が期待できる環境が整うようにすることが重要です。



Q7．医師と相談する場合のポイントは？

A7．医師の質問に答えられる者が相談に行く

本人と接触する前に、医師に相談することが必要な場合があります。また、相談する医師が、産業医等、あるいは外部の専門機関等であったりします。相談する医師等によって、職場の事情を知っている度合いが異なりますが、医師等の質問に対してある程度まで答えられる者が、相談に行くべきです。訪問して相談する場合には複数名（会社窓口と労働組合窓口など）での対応が必要です。

相談のポイント

主なポイントとしては、次のようなことが挙げられますが、先に記載した通り、労使の窓口の協力などによって、データ（客観的事例など）が多く提出できます。

1. 職場において実施した本人の健康診断の経過や病歴
2. 職場における日常的勤務状態と問題となる変化状況や職歴
3. 発症契機となった状況や時期
4. 職場における本人の立場や人間関係
5. 家族構成、家庭環境や特に変わっている場合の社会環境
6. 客観的に見た本人の性格
7. 職場として何を求めるのか、どの程度の配慮を考えているのか

以上のようなことですが、これらを簡潔、明瞭にそして要領よくまとめて、相談事項を一覧にして、相談すればよいでしょう。

健康診断結果などは、個人情報です。個人情報の提供先として事前に確認しておくことが重要です。



Q8 . 家族から事情を聴く場合には、どのような点に注意が必要なのか?

A8 . 労働組合が家族から事情を聴くのは、本人が相談に応じないとか、自殺や事故の恐れがあるなど緊急の場合です。その際には、下記の3つのポイントに注意してみてください。

1. 信頼されている者が接触する

カウンセラーや医師に依頼できれば最善ですが、組合役員が接する場合は、本人または家族と信頼関係が強い者と複数名でその任に当たらせることが望ましいといえます。そして、できるだけ自然な形で接触するよう心がける必要があります。自宅を訪問するとかプライバシーが守られる場所で会うなど、話しやすい状況をつくるのが大切です。

2. 誠意を持って共感を得られるように話す

最初は身近な話題等で、さりげなく切り出すのがよいでしょう。家族が気付いていない場合は、なかなか理解が得にくいものです。家族は本人との一体感を持っていますし、組合役員や会社は、医師のように説得力もありませんから、客観的事実（遅刻が増えた・ミスが増えた・暴力的になった等）を伝え、状況を理解してもらうように努めましょう。

3. 高圧的にならない

労働組合や会社といった外部の方が事情を聴く場合は、高圧的な言い方は避けなければなりません。

家族から自発的に訴えてくる場合もありますが、そのような場合には、まず、相談窓口として、本人のためを思って対応する姿勢を示すのが望ましいといえます。

緊急の場合以外で家族と接する場合には、本人の了解を得る必要があります。具体的には、本人が現状を家族に話しづらく話せない場合が考えられます。



Q9 . 本人に直接受診を勧める場合の注意点は？

A9 . 次のようなことに注意して受診を勧めると良いと思います。

1. 心の病に対する偏見が本人にあることを認識する

直接受診を勧める場合には、身体の病気と違って、本人に病識がなかったり、医療を受けたがらなかったり、また本人の心の病に対する偏見から専門医等の受診に強い抵抗のある場合があることを、まず念頭に入れておかなばなりません。

2. 本人から信頼されている者が勧める

受診勧奨は、必要に応じて、産業医等や家族などと連携して行うこともあります。直接受診を勧める場合には、次のようなことに注意してください。

本人から信頼されている者と複数名で、勧奨の任に当たります。本人の常日行動等について客観的事実を伝え、理解してもらうことが重要です。また、プライバシーが保たれる場所を選ぶと良いと考えられます。

3. 一緒に考え、根気よく勧める

心で心を開くことになりますので、一緒に考え支援する、必要があれば自分も一緒に、医師のところへ同行するぐらいの心構えが欲しいものです。警戒心や不安感、恐怖感を与えないよう、自然に接していきます。説教的、忠告的な態度とか、不信感を持たれるような態度は、あまり感心できません。



Q10 . 自覚していない従業員を受診させる場合の注意点は？

A 10 . 一般的には家族や周囲の人が勧める場合と労働組合が勧める場合で対応が異なります。以下の点に注意して受診を進めましょう。

1. 本人や家族が信頼している人が勧める場合

メンタルヘルスの不調者に受診を勧めるのは気が引けるかもしれませんが。それは、メンタルヘルス不調に関する色々な誤解や偏見があるからです。

しかしながら以下のように考えてみると、その誤解や偏見は少し解消されるのではないのでしょうか。一般的にメンタルヘルス不調者はがんばって働いた人になることが多い病気です。つまり、メンタルヘルス不調は一生懸命働いた副作用と考えることも重要です。

メンタルヘルス不調の場合、受診に至ることは一歩前進です。ポイントは客観的事実を伝えるとともに、心配していることを伝えることです。

「この頃、眠れていないようだし、だるそうな感じで心配です。心の不調かもしれないので専門医にみてもらった方がいいかもしれないね。」

2. 組合役員が勧める場合

プライバシーが保たれる場所で悩みを聴いてあげましょう。ただし、コメントをはさんだり励ましたりしないように気をつけましょう。

あいづちや促しの言葉などを挟みながら話に傾聴し、時には「それは辛そうだな」などと共感しながら、その時の辛い気持ちを受け入れてあげることが重要です。

「そんなこと言わずにがんばれよ」「何弱気なこと言っているのだ」などはタブーです。まして説教などは論外です。

ただ事実無根なことが出た場合、「ボクはそうは思わないけど、君がそれで悩んでいるんだね」と相手の言っている内容を受け入れるのではなく、言いたい気持ちを受け入れてあげましょう。その上で、「ストレスがだいぶたまっているようだね。産業医や公的機関の相談窓口で相談したほうがいいよ。」あるいは「専門医を受診したほうがいいとボクは思うよ」など明確に言うことです。

また、体の症状を聞き出すことは有用です。

だるい、眠れない、食欲が出ないというのはメンタルヘルス不調の身体の主症状であることが多いです。

ポイントは、メンタルヘルス不調であるかもしれない組合員の悩みや問題点を聞き出すことです。メンタルヘルス不調の傾向が見られた場合には、受診の動機づけをすることです。

Q11 . 受診の勧めに応じない場合はどのようにすればよいのか?

A11 . メンタルヘルスの問題は主に精神科や心療内科で対処することになります。如何に本人に病院に行ってもらうかが重要です。以下の点に注意して納得してもらいましょう。

一般的に精神科や心療内科の受診を勧めても拒否されるケースは多く見受けられます。

そのような場合の受診は、あくまで本人の意志に基づくことが大切です。医師の診察を受けてもらい服薬してもらうことが重要です。強制的に受診させても、かえって服薬しなくなるケースも有り、このような場合は治療も困難なものになります。

そこで、まずは本人の意志で受診させるために以下のようなことを聞きながら、本人に自分は普通の状態とは少し違うということを認識してもらうことが重要です。

「最近あなたをみていると非常に辛そうだけど何かあった?」

「最近眠れていないみたいだけど大丈夫?」

「最近食欲が落ちてきてしまっているみたいだけれど、何かあったのかしら?」

本人が自分の体の不調に気付けば、受診への誘導は行いやすくなります。

また、精神科や心療内科を受診することに対して強い抵抗感を示す場合には、以下のような対処方法が良いでしょう。

「病気かもしれないし、もちろんそうではないかもしれない。でもあなたを見ているととても辛そうです。お医者さんに診てもらった結果、病気でないというなら、それはそれで結構なことだし、もし心の病気だったとしても今は普通の病院と同じく通院だけで、良くなる場合も多いですよ。」

「今は精神科や心療内科をでも結構気軽に受診するらしいよ。なんなら一緒についていきましようか。」

「最近のニュースで見たのですが、優秀で仕事をバリバリこなす人は、精神的に疲れてしまうことが多いらしいね。あなたもこの会社の大黒柱としてバリバリ働いていたからね。たまには心のメンテナンスをしてみたら」

「人間ドックで体の健康診断をやってもらうような気持ちで、心の健康診断をしてみましようよ」

受診される場合には、プライバシーには十分に気を付けましょう。というのもまだまだメンタルヘルス不調者に対する偏見は大きなものがあります。受診者は受診したことがその後の会社での立場や待遇に影響を及ぼすことを大変心配します。その不安をぬぐい去るためにも、個人のプライバシーに十分な配慮することは大切なものですし、労働組合が関わることは不安を和らげることにつながります。

Q12 . 家族に受診を勧めさせる場合、どのような点に注意すればよいのか?

A 12 . 本人が受診の勧めに応じない場合は、家族に受診を勧めてもらうことも重要です。

家族が遠隔の地に住んでいるような場合でも同じです。家族も気付いていない場合も少なくないので、一般的には、緊急事態の場合以外は、本人に了解を得てから、家族とプライバシーの保たれた場所で、客観的事実を伝え、家族の理解を得ます。家族は労働組合のみが関わることは、面倒なことになると勘違いされる場合もありますので、対応する場合には会社と協力して対応することが重要です。

1. 慎重に根気よく話し合いを重ねる

普通、家族は肉親として本人の側にありますから、職場環境、職場側の管理不手際や行き過ぎを指摘することがありますので、話の持って行き方は、特に慎重でなければなりません。また、簡単に家族が納得するとは限りませんので、客観的事実を伝え、理解を得て協力を求めなければなりません。

2. 家族の方に出向き誠意を持って話す

家族と接触する際に注意すべきことは、次のようなことです。

- a. 急な場合以外は、できるだけこちらから家族の方に出向いて行く
- b. できるだけ早く治したいため、協力は惜しまないという気持ちで臨む
- c. 本人の問題行動に気付かせるような、共感を求めるような言い方をする
- d. 誠意を持って臨み、嘘や隠し事は極力しない
- e. 家族の感情を逆なでするような言い方はしない
- f. 家族が感情的になっても、平静でいなければならない
- g. 本人に内緒にしたいということは、言わない方がよい
- h. 客観的事実を伝え、状況を理解してもらう

Q13 . 家族の協力が得られない場合はどのようにすればよいのか?

A 13 . 家族も受診勧奨に応じない場合、受診勧奨の主体は親族や友人等になります。

しかし、再三の努力にも関わらず、どうしても家族の協力が得られない場合には、家族以外の者に協力を求めざるを得ない場合があります。

1. 兄弟や親戚の協力を求める

独立して居を構えている兄弟がいれば、その人を通じて、家族を説得してもらうことが考えられます。その次には、親交のある親戚の人が考えられます。これらは、一族という親近感からか、受診や入院の同意が得られやすいことがあります。ただし、ここまで踏み込む場合は緊急性が必要な場合です。

2. 友人の協力を求める

家族がないとか、家族や親戚と疎遠である、あるいは親戚を介しても同意しないなどの場合には、本人が信頼していると思われる友人を介して、受診を勧めることも考えられます。

3. 主治医などに協力を求める

何か別の病気で通院している場合には、その医師に協力を求めることもできます。しかし、これは産業医等など、医師同士を通じて行った方がよいようです。産業医等に相談し、主治医に電話をしてもらうなど産業医等の指示に従いましょう。

4. 本人の人格を傷つけないよう配慮する

いずれの場合も、本人の人格を傷つけるようなやり方や、本人が労働組合や職場の者を信用しなくなったり、恨んだりするようなことにならないよう、細心の注意を払わなければなりません。



・メンタルヘルス不調者の職場復帰と再発防止について

・メンタルヘルス不調者の職場復帰にむけて

Q14 .メンタルヘルス不調者に対する職場での理解を得るには？

A 14 .メンタルヘルス不調は誰にでもなりうる可能性があることや、心の病気について職場の理解を得ることが必要です。

復職へ向けて治療を続けながら復職訓練をしている人や、軽いメンタルヘルス不調を起こした人は、治療をしながら仕事をする場合がありますが、これらの方々を受け入れる職場の理解を得ることが必要です。

メンタルヘルス不調の症状は様々です。気分の変動の仕方、食欲、睡眠障害などもあります。誰だって仕事上のミスや失恋、家族関係などで気分が落ち込むことがあります。たいていの場合は、暫くして「頑張ろう」という気持ちが湧いてきます。心には本来回復力があるのです。しかし、メンタルヘルス不調は本来の回復機能に問題が生じただけで、誰でも起こりえることだと周囲に理解してもらうことが重要です。度を越える気遣いや配慮はかえって本人にとって負担になります。つまり、メンタルヘルス不調者においても、ケガや体の病気になった人と同じように、普通に接することが肝要なのです。

1 . うつ病の場合、励ましは禁物。

一般的にうつ病は『がんばりたくてもがんばれない状態』と言われていています。うつ病になった本人は、思考が通常よりも遅くなってしまっているため、仕事を通常通りにこなすことができません。本人はその状態を打開しようと精一杯がんばっているのです。一般的な評価ではなく、その人なりに評価してあげることが重要です。

2 . 受診を定期的に行い、治療を続けてもらうこと

再発を防ぐためには、治療を続けることが重要なポイントです。しかし、うつ病になるような方は真面目で律儀な方が多いため、「周りの人に治ったことを認めてもらいたい」という気持ちが強く、いつの間にか受診しなくなる人がいます。通常は「医者が良いというまで通院するのですよ」とアドバイスするとよいのです。

3 . 療養期間中は大事な決定をしない

うつ病の方は、過去、現在、未来にたいして否定的な考え方をしがちです。たとえば、「こんな自分は皆の足手まといだから会社を辞めたほうが良い」などと思うものです。病気によってもその考え方、捉え方がゆがんでしまっている状態なので、そういう時には、一般的に大事な決定は先延ばしにしたほうが良いとアドバイスすることも重要です。

Q15．職場復帰はどのように進めていけばよいのか？

A15．職場復帰に関しては、産業保健スタッフ等の協力が必要不可欠です。

本来、職場復帰方法については衛生委員会または安全衛生委員会において議論をすることが、重要です。しかしながら、1事業所に従業員50名未満の場合には衛生委員会や安全衛生委員会の設置は義務付けられていないことから、そのような場合には公的機関の相談窓口による協力が必要不可欠となります。

具体的には、以下の1~4の順序で進めていくとよいでしょう。

- 1．主治医に、復帰時期が妥当なのかどうかの診断書をもらう。
- 2．その診断書を参考に、産業医または公的機関の相談窓口にご相談し、本人の面接を行う。
- 3．2．の結果を基に衛生委員会または安全衛生委員会において復帰方法を確認する
(復帰日・復帰後の部署・復帰後の就業時間・復帰後の通院周期等)
- 4．復帰方法については、本人や主治医と連携し、復帰プログラムの見直しや修正を行いながら勧めていく。



Q16．職場復帰のポイントは何か？

A16．メンタルヘルス不調者の職場復帰のポイントは、段階的復帰です。

メンタルヘルス不調の場合、治療によって症状が取れることと、働く能力(ワーキングパワー)が元に戻ることにズレがあります。このズレを埋めるのが段階的復帰なのです。これは、スポーツを例に例えると、練習する場合、急に走り出してはいけないのであって、ウォーミングアップが必要です。慣らし出勤制度を設けてあると良いですが、ない場合には労働組合と会社間で個別に協議することによって段階的に復帰できるようにしてあげることが重要です。

(段階的復帰の具体例)

たとえば、二週間は半日勤務、次の二週間は一日勤務だけれど残業はしない、など。

ただし、主治医が職場復帰可能という診断書を書いたとしても、どのように復帰してもらうかの決定権は事実上管理者になります。実際に職種や業務内容によって復職のタイミングは大きく異なります。職場の状況を良く把握している産業医等や安全衛生管理者等がいる場合には、そのような人と連携しながら管理者と話し合いながら段階的復帰を成し遂げていくことが重要です。つまり、診断書は職場復帰の参考資料に過ぎないと考えて頂いた方が良いでしょう。

つまり、管理者が職場の利益と復帰する人の利益を対立させて考えた場合、人事権をもった管理者が復職を許可しない場合もありえます。その点で労働組合が関わることの重要性は大きいと考えられます。心の病を克服しようとしている人の願いよりも、常に職場の利益が優先される判断がされる場合、その職場ではたらく人々の中にメンタルヘルスへの偏見が作られていくでしょう。しかも、「心の病気になって休職した場合、職場復帰は困難だ」という見分が定着すれば、心の不調をきたしても、誰も人に相談したり、医者に行かなくなる恐れがあります。

管理者にとって、目先の利益が重要なのは当然のことですが、職場復帰に際し、あまりにそれに固執しすぎると、職場のメンタルヘルスをさらに悪化させる可能性が大いにありますので労働組合として注視していく必要があります。

.メンタルヘルス不調者の再発を防ぐには

Q17 . 再発を防ぐための個人の対策はあるのでしょうか？

A17 . 一般的には、主治医の先生が良いというまで薬を飲み続けることが重要です。うつ病(メンタルヘルス不調)は心の風邪と言われますが、治癒経過は風邪とは大きく異なります。薬を主治医の先生の指示に従い、飲んでいるのかどうか確認することも再発防止の1つです。

風邪であれば、1週間程度風邪薬を飲み続ければほとんどの方が治癒します。しかしながら、うつ病の場合薬が効くためには最低2週間から長ければ1ヶ月程度かかると言われています。また、薬が奏効し状態が快方に向かったとしても、株価の変動のように症状は良くなったり、悪くなったりを繰り返します。結果的に1ヶ月単位で見ると良くなっているというのが、うつ病の治療となります。そのため、薬を服用する期間も数ヶ月～数年に渡ります。

個々で重要なことは、個人の判断で服用を中止したり、減薬したりしないことです。調子が良くなると、もう大丈夫と自己判断で薬の服用をやめてしまう方が多くいます。そのような方の大半は、うつ病を再発させてしまいます。勝手に服薬をやめずに、主治医の指示に従うことが重要です。

また、ストレスと上手に付き合う方法を身につけることも重要です。もちろんストレスの原因となっているのが職場問題であれば、それを解決していくことは最も重要です。しかしながら、職場の問題は次々と生まれてくるでしょうし、その全てを解決するのは不可能です。

一般的にストレスと上手に付き合う方法には、ストレスのコントロールが必要です。ストレスコントロールとは、一般的にはストレス発散のことであり、具体的には運動したり、学生時代に行っていたストレス発散方法をもう一度行ってみたり、新たな趣味を模索してみることが有用です。

また、ストレスをストレスと感じないような能力を身につけることです。

P22・P23 記載内容参照

Q18．再発を防ぐために労働組合にできることはありますか？

A18．職場において再発防止に取り組むことが非常に重要です。職場における再発防止に取り組む重要性についての教育宣伝活動が重要です。

具体的な職場における再発防止取り組み例

1. 主治医との情報の共有例

職場に復帰した従業員を一定期間追跡して、適応状況を評価する。以下のように、復帰後の面談を実施し、その面談結果をもとに本人の承諾をとり、主治医、産業医等と情報を共有する。

- a．面談時期 設定した就業制限が終了する直前、1ヵ月後、3ヶ月後、以後は原則ケースバイケースである。
- b．確認事項 (本人に対して)体調、職務遂行状況、困難を感じている点、通院の有無

(本人に主治医と連絡を取ることへの同意を確認後)職務遂行状況、今後の職務負担の見通し、対応上の困難・質問)

2. 主治医との情報の共有例

a．面談をもとに主治医へ提供する情報

まず、産業医等が主治医と連絡を取ることへの本人同意があることを証明する。次に、実施した面談をもとにして、最近の本人の職務内容と勤務状況、本人の職務遂行や調子についての自己評価、上司から見た評価と上司からの質問、今後の職場の状況などについて主治医に情報を提供する。

b．主治医から情報を取得する

主治医から得る情報は、本人の最近の病状、上司からの質問への回答などである。上司の質問に対する回答は、個人情報であることから十分注意すること。また、職務等に関する主治医の意見がある場合は、産業医等と吟味し、必要に応じて産業医等意見として職場へ反映させる。

専門医への相談は有料です。事前に料金の取り決めをしておくことスムーズに進められます。



.その他資料

ストレス解消法

・ストレスの解消法として有効だとされている事例を以下に紹介します。メンタルヘルス不調に陥らないためには、ストレス解消が有効と言われています。2つをご紹介します。

1. 森林セラピー

森林セラピーとは、青々と茂った森の中での散策やエクササイズに加え、ハーブやアロマセラピー、健康的な食事を楽しむことで、心身ともにリフレッシュすることにより、ストレスを解消する方法です。

2. 横隔膜呼吸法

横隔膜呼吸法は、お腹と胸の間にあるドーム状の膜を下げる呼吸法です。横隔膜はストレスが溜まった状態では上がったままになってしまうことがあります。横隔膜を下げることにより体を自然な状態に戻すための呼吸法です。具体的な手法は以下の通りです。

お腹に手を当てて呼吸し、自分の呼吸が腹式呼吸になっているかどうか確認してください。息を吸ったときにお腹が膨れれば、お腹で息を吸うようにしてください。

手を元に戻して軽く目を閉じます。肩の力を抜いてください。

鼻で大きく息を吸います。もうこれ以上吸えないところまで吸います。

今度は吐きますが、吸う時間の倍の時間を使って、口から糸を引くように細く吐きます。

これを何回も繰り返します。吐くたびに体の中のイヤなものやイヤな空気が出ていくことに意識してください。

1回吐くたびに体の力が抜けていくことをイメージしてください。吐くときに意識を集中させます。

だんだん全身がリラックスし、気持ちが落ち着いて、ゆったりとしたいい気持ちになってくると思います。

息をすることで「自分がこの瞬間を今生きている」ということを実感しましょう。

から を何回も繰り返し行い、リラックスしたと思うまで続けましょう。

メンタルヘルス不調予防の手法。

よく大きな声を出して笑うこと

テレビのお笑い番組でもなんでも結構です。お腹を抱えて笑う生活を毎日していると、免疫細胞が活発化して、メンタルヘルス不調になりにくくなるそうです。

身近すぎない相談相手を作る

会社などの身近な方ではないが、信頼できる相手を作ることが重要です。「久しぶりに連絡がきたと思ったらまた相談か、ところで今回はどんな相談」といったように対応してもらえる方を作るということです。簡単にいえば、相談する人が多い程ストレスを溜めずに吐き出せるため、常にリフレッシュできる環境を作っているの、メンタルヘルス不調になりにくいということです。

怒りをコントロールする

怒りを発することは、相手にストレスを与えてしまったり、相手との人間関係を悪化させるなど、ストレスに結びつくことが多いものです。ここでは、怒りをコントロールする手法を紹介いたします。

怒りは第二の感情と言われていています。例えば、子どもが道路に飛び出して車にひかれそうになった場合には、お母さんは「何やっているの、危ないでしょう」と怒ります。これは、その前に「無事でよかった」という第一の感情があるのです。怒りをコントロールするには、怒りを押さえ込むのではなく、怒りを理解することが重要です。上記の例では「危なかったね、道路に出る時は気をつけようね」と言えば、怒らないでも済みます。怒らないようにするには、怒りを感じたら10秒数えて怒りを理解しましょう。そうすることによって怒りの回数は減少します。

心配性を克服するには

心配性を克服するには、心配と戦うのではなく、心配と如何に付き合っていくかです。心配とうまく付き合っていくには、計画を立てることで、どうしようと思っただけでは解決できません。計画を立てて1つ1つ確認することによって心配は減り、いずれは心配から自信へと変化していきます。

セルフチェック（職業性ストレス簡易評価）を行いましょ。

A	あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに付けてください。	そ う だ	そ ま う だ	ち や が う	ち が う
1	非常にたくさんの仕事をしなければならない				
2	時間内に仕事が処理しきれない				
3	一生懸命働けなければならない				
4	かなり注意を集中する必要がある				
5	高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ				
6	勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない				
7	からだを大変よく使う仕事だ				
8	自分のペースで仕事ができる				
9	自分で仕事の順番・やりかたを決める事ができる				
10	職場の仕事の方針に自分意見を反映できる				
11	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない				
12	私の部署内で意見がくい違いがある				
13	私の部署と他の部署とはうまが合わない				
14	私の職場の雰囲気は友好的である				
15	私の作業環境（騒音・照明・温度・喚起など）はよくない				
16	仕事の内容は自分にあっている				
17	働きがいのある仕事だ				
B	最近1ヵ月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに付けてください	つ ど ほ た な と か ん	た き と あ き つ ど	た ば し あ ば つ し	あ い ほ つ つ た も ん ど
1	活気がわいてくる				
2	元気がいっぱいだ				
3	生き生きする				
4	怒りを感じる				
5	内心腹立たしい				
6	イライラしている				
7	ひどく疲れた				
8	へとへとだ				
9	だるい				
10	気がはりつめている				
11	不安だ				
12	落ち着かない				
13	ゆうつだ				
14	何をするのも面倒だ				
15	物事に集中できない				
16	気分が晴れない				
17	仕事に手がつかない				
18	悲しいと感じる				
19	めまいがする				
20	体のふしぶしが痛む				
21	頭が重かったり頭痛がする				
22	首筋や肩がこる				
23	腰が痛い				
24	目が疲れる				
25	動悸や息切れがする				
26	胃腸の具合が悪い				
27	食欲がない				
28	便秘や下痢をする				
29	よく眠れない				

上記ストレスの判定は中央労働災害防止協会ホームページ（下記参照）で行ってください。

http://www.jisha.or.jp/web_chk/strs/index.html

メンタルヘルス相談窓口(一例)

団体名	社団法人 日本産業カウンセラー協会
名称	働く人の悩みホットライン
連絡先	03 - 6667 - 8730
相談内容	職場、暮らし、家族、将来設計など

団体名	独立行政法人 労働者健康福祉機構
名称	こころの電話相談
連絡先	全国19箇所の労災病院
相談事例	<ul style="list-style-type: none"> ・気分が沈んで意欲がわからない ・些細なことでイライラして怒りやすくなったり、緊張しやすくなる ・酒の量が増え、酔ったときにくどくなる ・食べ過ぎることが多くなったり刺激物が欲しくなる ・食欲が低下する ・仕事の能率が悪くなる ・職場で人を避けるようになったり、挨拶ができなくなる

団体名	内閣府
名称	こころの健康相談統一ダイヤル
連絡先	0570 - 064 - 556
相談内容	こころの健康相談(都道府県や政令指定都市の相談窓口自動的に接続されます)

団体名	一般社団法人 日本臨床心理士会
名称	定例電話相談
連絡先	03 - 3813 - 9990(月・金8:30~12:00)
相談内容	心理的な相談

上記記載内容は平成24年5月1日現在の情報を掲載しています。必ず相談前にWeb等で相談を実施しているか確認をしてから連絡願います。

第10回定期大会抜粋資料

メンタルヘルスの取り組みについて

職場におけるメンタルヘルスの問題については、社会問題にもなっており、サービス連合では厚生労働省の指針に基づき、労使で対策を講じることを諸基準に明記し、加盟組合での取り組みを要請しています。（諸基準「メンタルヘルスに関する基準」参照）

一方、職場では心の悩みを抱えていても、誰にも相談できずに症状が悪化してしまい、休業を余儀なくされる従業員の増加が危惧されます。このような現状を踏まえ、「相談できる環境作り」と「予防」に重点をおいた取り組みが必要です。

具体的には、「相談できる場所の周知」、「まわりの人が気づき、声を掛け合うことのできる環境の構築」や、「自分自身の心の健康度を知る」ことを目的とし、以下のような労使一体となった取り組みを行うこととします。

具体的な取り組み

衛生委員会などでメンタルヘルス障害にかかって仕事を休んでいる従業員についてプライバシーに十分な配慮を行った上で、状況を把握する。

組合員と会社の双方に相談窓口等を設置・告知し、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントから、職場の仕事・人間関係まで安心して相談できる体制をつくる。

職場において、「気づく環境づくり」を目指し、声を掛け合うことのできる環境を構築する。

組合における学習会の開催や、会社による学習会の実施、専門機関の活用など労使一体となった取り組み、管理職、組合役員、組合員の教育・啓発にも取り組む。

このような取り組みを実践するには、組合役員の主体的な行動が欠かせません。従って、今回、組合役員むけに取り組みを周知する情宣物を作成しました。あわせて、組合役員だけでは十分対応できない専門分野の相談には、サービス連合が契約している「東京都港区ヒューマンサービスセンター」や、セクシャルハラスメント・パワーハラスメントなど法律に関わることについて「東京共同法律事務所」の紹介をしています。

メンタルヘルス対策に取り組みましょう

職場におけるメンタルヘルス不調の問題は、今や社会問題にもなっていることから、労働組合でもメンタルヘルスに積極的な取り組みが求められています。

職場では、心の悩みを抱えていても、誰にも相談できずに症状が悪化してしまい、仕事を休んでしまう従業員の増加が危惧されます。

この現状を踏まえ、誰でも相談できる環境作りに取り組むことが不可欠です。また、以下のようないろんな労使一体となった取り組みが必要になっています。

安全衛生委員会などでメンタルヘルス不調に陥って仕事を休んでいる従業員についてはプライバシーに十分な配慮を行い、労使で共に把握する。

組合員の相談窓口等を設置・告知し、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントから、職場の仕事・人間関係まで安心して相談できる仕組みをつくる。

職場において、「気づく環境づくり」を目指し、積極的な声かけを行う。

管理職、組合役員、組合員の教育・啓発にも取り組み、組合における学習会の開催や、会社にも学習会の実施や専門機関の活用などの提案を行うなど、労使一体となった取り組みを行う。

こんな症状の人がいませんか？

急に顔色が悪くなった・元気がなくなった

酒量が増した

仕事の負担が急に増えた・大きな失敗をした

職場の人間関係に悩んでいる

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントを受けている



サービス連合が契約している「東京都港区ヒューマンサービスセンター」では、メンタルヘルスについての個人や企業からの相談ができます。また、セクシャルハラスメント・パワーハラスメントなど法律に関連する問題に関しては「東京共同法律事務所」と契約をしております。

詳しくはサービス連合本部までお問い合わせください。

皆が相談できる組合にしよう

「東京都港区ヒューマンサービスセンター」

<http://www.human-service-center.org/info.html> (トップページ)

<http://mental-trend.jp/> (メンタルヘルスページ)

「東京共同法律事務所」

www.tokyokyodo-law.com (トップページ)

