



一般社団法人
産業精神保健機構
<http://www.omho.or.jp/>

Institute

Organization for Industrial and Occupational mental health (OMHO)

社員のメンタルヘルスの保持増進は、本人の健康だけでなく職場の安全性や生産性の維持向上のために不可欠です。またうつ病をはじめとする精神疾患の予防は企業のリスクマネジメントにも関わる重要な問題となっています。しかしながら、メンタルヘルス活動を推進するには、専門的な知識や経験が必要です。

産業精神保健機構では、事業者が行うメンタルヘルス活動を専門的な立場から支援し、従業員のQOLと生産性の向上に寄与したいと考えています。

It is essential for us to promote mental health of labors. It helps us to keep them health and safety of workplaces and promote productivity. And now, preventing mental illness like depression is the important matter for companies to manage risks. However, if you want to improve mental health, you need expertise.

We, Organization for Industrial and Occupational mental health (OMHO), help your activity to use the expertise and promote labors' QOL and productivity.

職場からのメンタルヘルス不調者をなくそう

Aiming at eliminating people for poor mental health!

STEP 1

経営者のメンタルヘルスに関する正しい理解

- メンタルヘルス活動の意義と目的
- 事業者が果たすべき安全(健康)配慮義務の内容
- エビデンスに基づいたストレス軽減や精神疾患の予防対策
- メンタルヘルス不調者への対応の仕方
- リスクマネジメントに必要なルールや仕組みづくり



STEP 1 Correct understanding of mental health for managers

- Meaning and purpose of mental health activity
- Contents of health arrangement obligation for manager
- Evidence based approach for alleviating stress and mental illness
- How to do for poor mental health people
- Making rules for risk management

ポイント 従業員の健康の保持増進と疾病の予防を図るのは事業者の責任です。職場には様々なストレス要因が存在します。事業者は、ストレス要因の分析とともに安全(健康)配慮義務を果たすための具体的な対策を実施する必要があります。

【仕事の要求・量・サポートのバランス】

仕事の要求度が高い場合にはそれに応じた
量とサポートが必要

【努力と報酬のバランスが大事】

・仕事の要求度、
負担の大きさ

・経済的報酬(金銭)
・心理的報酬(個人の尊重)
・キャリア(技能向上・雇用)

経済面だけでなく、心理面・キャリア面での
報酬を図ることも大事！努力と報酬のバランス
がとれていれば健康リスクは低い。

POINT

It is responsible for managers to promote labors' health and prevent illness.

There are much factors of stress in workplace. Managers need to analyze the stress factors and take concrete measures to fulfill health obligation.

- balance of demand, discretion and support for working
- balance of effort and remuneration

STEP 2 **メンタル不調者を出さない職場作り**

- 職場環境チェックと職場へのフィードバック (改善提案と従業員参加型グループワーク)
- 管理職教育 ● 組織心理学/行動学的アプローチ

ポイント 管理者は従業員のメンタルヘルスケアの要です。問題解決型コミュニケーションスキルやフェアマネジメント行動は管理者に欠かせないものです。これらを身に着けることで部下のストレスは確実に軽減します。

STEP 2 Making workplace to eliminate poor mental health people


- Checking working environment and feedback to workplace
- Managers education
- behavioral and psychometric approach for organization

POINT

Manager is important for labors' mental health care. It is essential for managers to get the skills of problem solving communication and fair management behaviors. If you get them, your subordinates' stresses are alleviated absolutely.

STEP 3 従業員のレジリエンスを高める

- セルフケアのためのメンタルヘルス教育
- 認知行動療法 (CBT) ・対人関係療法 (IPT) を利用したストレスマネジメント研修
- 睡眠教育



ポイント ストレスを避けることはできませんが、それをしなやかにかわすスキルを身に着けることはできます。ストレスを感じた時に何をすればよいのか？最新の心理学に基づくCBTやIPTは、最も効果的なストレス対処方法として海外で盛んに行われています。ストレスは不眠が重なることによって増悪します。不眠を防止し良い睡眠を得るためのスキルを身に着けることが、従業員のメンタル不調の発生を予防する最大の方法です。

STEP 3 Enhancing labors' resilience.

- Mental health education for self-care.
- Workshop of stress management with cognitive behavior therapy and interpersonal therapy
- Education of sleeping

POINT

We cannot avoid stress, however, can get the stress managing skills. What should we do when we feel stress? Evidence based CBT and IPT are most used in the world to manage the stress. Stress is enhanced by insomnia. Preventing insomnia and getting the skill of good sleeping is the best way to prevent labors' mental health diseases.

STEP 4

相談対応

- メンタル不調者のスクリーニング
- ストレスチェックの事後対応
- メンタル不調者に対する相談・介入
- メンタル不調者を抱える管理者支援



ポイント

残念ながらメンタル不調が発生しても、早期に介入することで症状の悪化や休職を予防することが可能です。メンタル不調は、誰にでもみられることですが、その中には、しばらく様子を見て良いケース、業務負担軽減など可能な範囲で手を打っておくべきケース、早めに専門医療機関へ受診させるべきケースなど様々です。メンタル不調の早期発見と専門家による早目の相談対応が大切です。

STEP 4 Mental consultation

- Screening poor mental health people
- Post-responding for stress checking
- Consultation and intervention for poor mental health people
- Helping managers in workplace with poor mental health people

POINT

If it occurred labor's mental disease, we can prevent it with early intervention. Mental problems are happened to every people. However, there are many cases that we can look at the state, prescribe the drugs or diagnose the doctor. It is important for us to detect mental disease as soon as possible

and consultation to expertise.

STEP 5

復職支援

- 現在の診断・治療法のセカンドオピニオン
- 主治医との情報交換
- 問題の正確なアセスメント
- 早期復職と再発防止のためのアドバイス



ポイント

現在、うつ病等の精神障害の過剰診断とお薬の過剰投与が問題になっています。もちろん、重症の精神疾患（統合失調症や双極性障害など）の場合、きちんとした診断と必要な期間の服薬と自宅療養が必要になりますが、在職中の従業員の中にはそれが症状を改善させる唯一の方法とは限りません。メンタルヘルス不調の原因は実に様々で、多くの場合複数の要因が重なっています。休職が長期に及んでいる場合には、本当の問題を探り、お薬以外に必要な現実問題の解決と支援をはかることが早期の復職と再発防止に有効です。

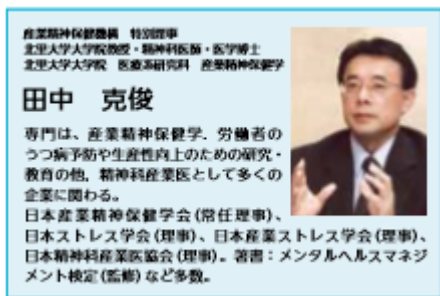
STEP 5 Reinstatement support

- Second opinion of diagnoses and remedies.
- Information exchanging to your main doctor
- Appropriate assessments to problems
- advises for earlier reinstatement and relapse prevention

POINT

Now, overdiagnosing of depression and overdosing are problems for us. Of course, you need home recuperation if you are diagnosed schizophrenia or bipolar disorder, however, home recuperation is not the only way to improve mental disease. Causes of poor mental health are many reasons and usually

overlap plural factors. When the labor takes the day off for a long time, you had better to take measures for problem solving support and avoiding drugs.



Written by Katsutoshi, TANAKA.

Katsutoshi, TANAKA

Professor of Kitazato University (psychiatry)

He is the expert of organization for industrial and occupational mental health and involve many companies to prevent depression and promote productivity.

He is director of Japanese Society for Occupational mental health, Japanese Association of Stress Science, and so on.

MD. Tanaka's comment from the following

In overseas, some people become mental disease because

- ① *Poor business support (from local and home country and company)*
- ② *Poor communication of local labors and subordinates*

③ *Mental instability of their wife and children (if there)*

and so on. They are main factors.

When the labor become mental disease, it is almost recognized the occupational injury, so the main counter-measure is to come back the home country.

Prevention, anyway, is making the support systems to measure as soon as possible when something wrong (not only business time but also private time) occurred to a labor.

「職場でのメンタルヘルスケア」

産業労働保健機構 代表理事 松岡 康彦
精神保健福祉士



Edited by Yasuhiko, MATSUOKA.

I am the director of Organization for Industrial and Occupational mental health (OMHO). I want to make better working environment and hope to communicate easily each other. So I started OMHO.

My support program in HANOI

- Implementation of mental health workshop
- Implementation of stress checking
- Assessment of high stress people
- communication to Japanese labors
- Collaboration to health management office
- Second opinion from MD. Tanaka