

産業精神保健機構のサポート体制

産業精神保健機構では、様々な分野の専門家と連携しながら、企業のニーズに応じた多様な職場サポートプログラムを作成・実施します。

「職場でのメンタルヘルスケア」

産業精神保健機構 代表理事
公認心理師 精神保健福祉士 **松岡 康彦**



人とのコミュニケーション伝達方法が、アナログからデジタル化に進むなかで、残念ながら人間関係が反比例して希薄になる方向に進んでいる現状があります。人とのつながりや、人間関係の作り方が苦手だと話す人も増えています。

職場においても例外でなく、仕事の質や量が社会問題になっていますが、厚生労働省の職場におけるストレス調査によると、仕事の質や量でのストレスが30%なのに対して、人間関係によるストレスは50%を超えています。ストレスはすべて悪いわけではありません。瞬発力を発揮するには適度なストレスが必要ですし、責任をもって仕事を成し遂げることも、良い意味でのストレスがかかっていることに、よって達成できるわけです。責任ある仕事の達成感によってストレスコーピング(対処、消化除去)されるわけです。

朝夕の挨拶での、おはよう、元気、楽しそうだね、お先に、さようなら、よい週末を、等の何げない日常会話での、言葉の交わしかた一つで人間関係によるストレス発生度は大きく変わります。ストレスは溜め込まないことが大切です。ストレスコーピング力を体得している人は、生き生きとしています。

このように職場環境でのメンタルヘルス対応は、よい人間関係がある職場作りをすることによって、うつ病の発生を減らすことが可能です。良好な職場環境を作ることは、生産性を高める上でも必要なことです。

当機構はうつのない職場環境作りを、会員の皆様との情報交換と、会員相互との実際の職場研究を通して、よい職場環境作りを目指す活動を続けてまいります。

職場サポートプログラムの導入例

- 1 事業者との職場サポートプログラムの作成**
事業者による「こころの健康づくり宣言」
- 2 ストレスチェックの実施支援**
信頼できる嘱託産業医の紹介
高ストレス者面談の実施
事業者に対する職場改善プログラムの提案
- 3 専門家による相談対応**
家族も含めた心理・医療相談
- 4 休職者ゼロを目指した**
メンタル不調者面談及び復職者面談

産業精神保健機構へのご加入方法

ご興味ご相談のある方ははご連絡ください。
不明な点はメールでも受け付けています。
ご希望の方は直接スタッフが伺います。

E-mail: info@omho.or.jp

会 費：月会費制
内 容：個別に相談しプログラム等を作成

産業精神保健機構 特別理事
北里大学大学院教授・精神科医師・医学博士
北里大学大学院 医療系研究科 産業精神保健学

田中 克俊

専門は、産業精神保健学。労働者のうつ病予防や生産性向上のための研究・教育の他、精神科産業医として多くの企業に関わる。

日本産業精神保健学会(常任理事)、
日本ストレス学会(理事)、日本産業ストレス学会(理事)、
日本精神科産業医協会(理事)。著書：メンタルヘルスマネジメント検定(監修)など多数。



産業精神保健機構 専務理事
特定社会保険労務士

岩谷 房雄

快適な職場環境の形成、そしてモチベーションをアップし、生産性の向上につなげる。事業主に対して、このお手伝いをするのが社会保険労務士の役割の一つではないでしょうか。

当機構は、近年増加している職場でのメンタルヘルス、主に精神的な疲労、ストレス、悩みなどをサポートし、職場の活性化、皆が生き生きして働く職場づくりに少しでも貢献できればと思っております。



一般社団法人 **産業精神保健機構**

〒252-0239 神奈川県相模原市中央区中央3-12-3 相模原商工会館本館1階
TEL 042-768-7001

E-mail: yasuhikonana@gmail.com URL <https://www.omho.or.jp/> [産業精神保健機構](#) [検索](#)

一般社団法人
産業精神保健機構

<https://www.omho.or.jp>

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。

職場からのメンタルヘルス不調者をなくそう

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



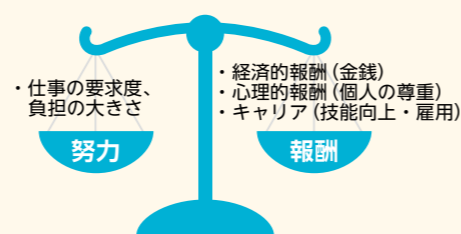
ポイント 従業員の健康の保持増進と疾病の予防を図るのは事業者の責任です。職場には様々なストレス要因が存在します。事業者は、ストレス要因の分析とともに安全(健康)配慮義務を果たすための具体的な対策を実施する必要があります。

【仕事の要求・裁量・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裁量とサポートが必要

【努力と報酬のバランスが大事】



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。

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ナージメント行動は管理者に欠かせないものです。これらを身につけることで部下のストレスは確実に軽減します。

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つ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つけることが、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 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増悪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 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、在休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。