

職場のメンタルヘルス関連リーフレット集

セルフケア用

ラインケア用

産業医学振興財団委託研究

「中小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の進め方に関する研究」

内容

リーフレットの使い方

セルフケア用

- A-1 心の病気の原因は？
- A-2 心の病気の専門機関は？
- A-3 心の病気の治療薬は怖い？
- A-4 自分のメンタルヘルス不調に気づくには

ラインケア用

- B-1 ストレス管理をチェックしよう
- B-2 職場のストレス管理は大丈夫？①
- B-3 職場のストレス管理は大丈夫？②
- B-4 職場のストレス管理は大丈夫？③
- B-5 職場のストレス管理は大丈夫？④
- B-6 部下のメンタルヘルス不調に気づくには

リーフレットの活用法

一連のリーフレットは、職場のメンタルヘルス対策に活用していただくためのものです。いずれも、気軽に手にとっていただけるように、5分程度で目を通せるような内容にしました。

労働者の方々の心の健康の保持増進のためには、職場のなかで次の2つの活動を行うことが望ましいとされています。

- A. セルフケア：各人が自分の心の健康に気を配れるようにする。
- B. ラインケア：管理監督者が職場管理の一環で職場のストレスを軽減したり、部下に適切な対応を行ったりできるようにする。

リーフレットのタイトルにAの文字があるものはセルフケア、Bの文字があるものはラインケアを狙いとして作成されています。

Aは、すべての社員に知っていただきたいメンタルヘルスの基礎知識です。ご家族の方にお読みいただいてもよいと思います。職場でメンタルヘルスの研修があれば、資料の一部として配布するのもよいでしょう。また、職場の連絡板に掲示したり、定期的に職場単位で配布したりすることもできるでしょう。

Bは、大半がチェックリストの形になっています。

まず管理監督者が、自らの職場をチェックします。それを参考に職場の改善など対策を考えましょう。どのような対策を行うのか、職場に説明したり、目標を掲示するとより効果的になります。

対策をすすめるにあたっては、現場でディスカッションをするのも、効果的です。

組織的な職場環境改善に興味をもたれた方は、事業者や関係部署と相談して、メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）を実施する方法もあります。

下記のホームページをご参照ください。（利用は無料）

<http://omhp-g.info/envi/envi03.html>

A-1 心の病気の原因は？

最近、心の病気が増えていると言われています。

それでは、心の病気の起こる原因は何でしょうか？

- ・ 遺伝？
- ・ 生まれ育った環境？
- ・ 家庭や学校での教育？
- ・ 性格や行動パターン？
- ・ 食物（栄養の不足や偏り）？
- ・ 化学物質？
- ・ 加齢？
- ・ ショッキングな出来事？
- ・ 日常のイライラ事の蓄積？
- ・ 仕事上のストレス？
- ・ 人間関係のトラブル？



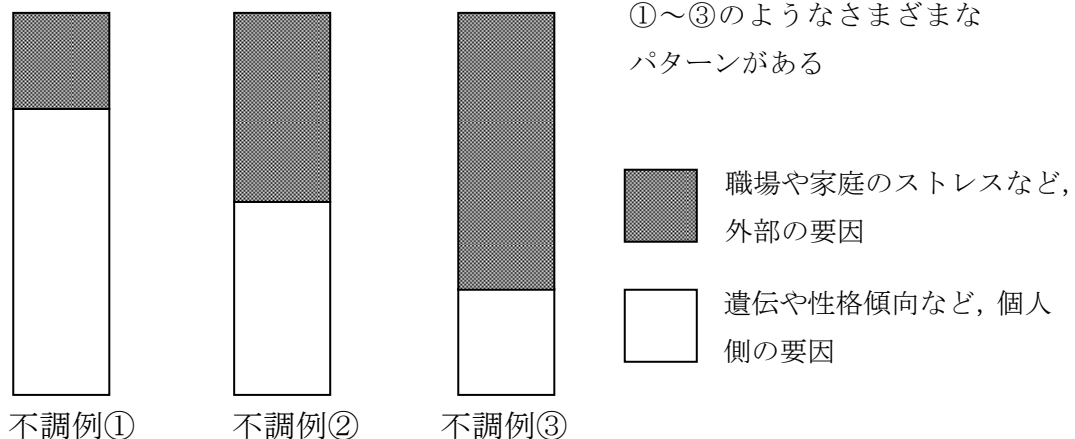
答えは…

どれもが原因になりえると言えます。

非常に衝撃的な体験をした後に起こる不調は、その体験との因果関係が極めて強いと考えられます。逆に、本人の身近に特段変わったことがない様子なのに生じる不調もあります。

ですから、心の不調や病気はすべて本人のせいだというのは誤りです。また、そこには何かしら外的な要因（本人の外部に原因）があると決め付けるのも不適切です。

〔心の病気の原因の多様性〕



産業医学振興財団委託研究

「中小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の進め方に関する研究」

A-2 心の病気の専門機関は？

よく眠れなくなったり、とても疲れやすくなったり、気分がふさぎ込んだり、何もする気がおきなくなったり…もしかしたら、心の健康度が低下しているのかも知れません。心の病気が心配されたときに受診する専門機関をご存知ですか？ 次のうち、どれとどれがそれにあたるでしょうか？

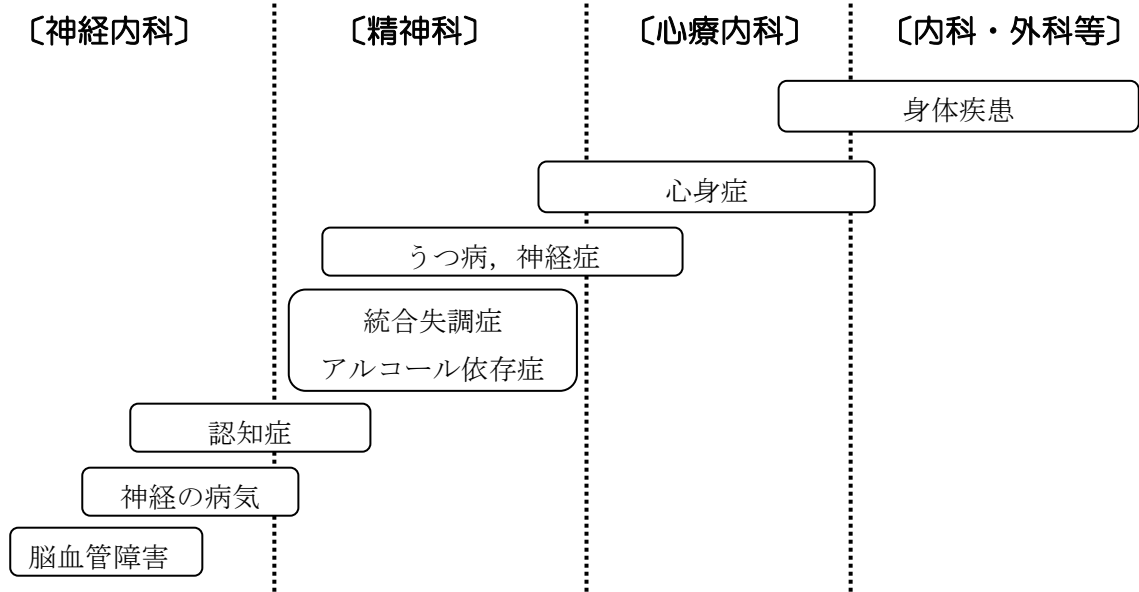
- ①精神科
- ②精神神経科
- ③神経科（ ※ ）
- ④神経内科
- ⑤心療内科
- ⑥脳神経外科
- ⑦メンタルクリニック
- ⑧ストレス外来
- ⑨メンタルヘルス外来



※平成20年4月1日より「神経科」の広告はできなくなりました。今後は、新しく広告や看板を作る際に変更されることとなっております。ご注意ください。

正解は、④、⑥以外です。④神経内科は、痺れや麻痺、脱力、あるいは頭痛といった身体疾患のうち神経に関する病気を専門にしています。⑥脳神経外科は、脳腫瘍や脳出血などに対して、頭部の手術を行っています。複数の表示がある医療機関の場合、それらのなかに、④、⑥以外のいずれかがあれば、専門的な診療が受けられると考えられます。(例外はあります。)①～③は表現が異なりますが「精神科」を意味します。対象となる病気のおよその目安は、下図を参考にして下さい。また、受診すべきかの判断はA-4を参考にして下さい。

〔病気と専門科の関係〕 (大野裕監「職場のメンタルヘルス」(東京法規出版)を一部改変)



産業医学振興財団委託研究

「中小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の進め方に関する研究」

A-3 心の病気の治療薬は怖い？

現在、心の病気の治療薬は非常に多種にわたっていますし、今後も開発が進められていきます。

しかし、それらは「少しこわいもの」という印象をお持ちの方も少なくないようです。心の病気の治療薬は、本当に怖い面があるのでしょうか？

～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇

□ 副作用が怖い？

- 心の病気の治療薬の副作用で、本人が記憶にない行動を起こした、自殺を図ったといった報道が、確かに過去にありました。また、車両や重機の運転、高所での作業などについては、眠気などによって安全面への影響が出ることもありますので、注意が必要です。
- しかし、専門医は、それぞれの薬でおきる可能性のある副作用の情報を持っています。主治医の指示にしたがって服用し、心配な点があれば、その都度相談するようにすれば、それほど副作用を心配する必要はありません。

□ 依存性が怖い？

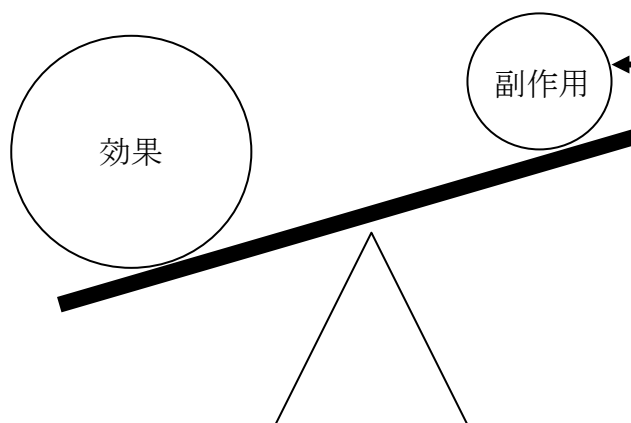
- 依存性についても、最近の薬はずいぶん少なくなってきました。例えば、寝酒（アルコール）の方が、最近開発された睡眠薬より、はるかに依存性が強いことが知られています。

□ 効果自体が怖い？

- 心の病気の治療薬が、それを服用した人の人格をがらりと変えてしまい、元に戻らないといったようなことは起こりません。

～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇～◇

心の病気の治療薬は、専門医の指示に従って服用する限り、怖いものではありません。



起こりうることについては、主治医に確認して不安を解消しましょう。



A-4 自分のメンタルヘルス不調に 気づくには

ストレスがたまったり、心の不調になりかけたりすると、心身にさまざまなサインが現れます。それに早く気づき、ストレス解消を心がけたり、専門家に相談したりすることは、重症化するのを防ぐために、非常に重要です。

それらのサインの中には、自分で気づきやすいものと、周囲の人のほうがわかりやすいものがあります。

自分で気づきやすいサインには、つぎのようなものがあります。

- ・よく眠れない（あまり眠れた気がしない）
- ・疲れがとれない
- ・休みの日にも外出する気がしない
- ・以前は好きだったことをやるのもおっくうである
- ・気が付くと悲観的な考え方をしている
- ・頭が混乱して考えがまとまらない
- ・以前に比べ、頭痛、首・肩の凝りがひどい
- ・いらいらしがちである
- ・食欲がなく、無理に食べてもおいしくない
- ・泥酔するまで飲んでしまうことが多くなった
- ・周囲の人たちとの間に見えない壁、あるいは距離感を感じる
- ・周囲の人の目が非常に気になる
- ・特に理由なく、不安感に襲われる



特に、以前にはなかった変化が、何週間も続いたり、生活に支障が出始めているような場合には要注意です。

また、これらは、身体の病気のサインであることもあります。それをチェックする意味でも、該当する項目がある方は一度医療機関を受診することをお勧めします。

B-1 ストレス管理をチェックしよう

部下のストレス管理は、うまくいっていますか？

上司の言動のひとつひとつが、部下にとって大きなストレスになったり、逆にストレス緩和に役立ったりすることが意外に多いものです。

あなたの日常をチェックしてみましょう。

- 職場環境によるストレスに気をつけているか？
 - 温度、湿度、音響、臭気、作業空間、禁煙（分煙）
- 一部の部下に負荷が偏っていないか？
- 指示命令に気を配っているか？
 - 優先順位をはっきりさせている
 - 内容が明確である
 - 指示を出すタイミングを考慮している
- 部下を評価するメッセージを送っているか？
 - 言葉や態度ではっきり示す
- 部下にとっていい支援者になりえているか？
 - 困ったときに頼りになる
 - 何でも相談を受けている
- 部下の言動をよく観察しているか？
- よい相談相手（聴き手）になっているか？
 - 話を聴こうとする態度をとっている
 - 言葉の返し方に気をつけている（頭ごなしに相手を否定しない）
- 自分の仕事が終わったら気がねなく帰れる雰囲気を作っているか？
- 部下の突然の休業に対するリスク管理はできているか？



できていない項目のうち、すぐに改善できるものは、さっそく今日から実行しましょう！

パワーハラスメントは、他人事ではありません！

B-2 職場のストレス管理は大丈夫？

組織運営・教育篇

あなたの職場のストレス源は、どのようなことですか？

それは、軽減可能ですか？

一部の部下に負荷が大きくなっていませんか？

比較的良好に見られるストレス源をあげてみました。

あなたの職場で改善の余地があると思われる項目に

をつけてください。



- 人の配置や仕事量の割り当てが適切である
- 仕事の指示をする人が明確になっている
- 技能に見合った難易度の仕事が割り当てられている
- 業務分担の内容は明確化されている
- 他のグループとの連携・協力はうまくいっている
- グループ換えは適切に行われている
- 仕事の方針はみんなの納得のいくやり方で決められている
- だれでも自由に意見や考えを述べることができる
- 顧客からの意見が製品開発やシステム作りに反映されている
- 仕事の目標、作業の見通しや位置づけの情報が伝えられている
- 進捗状況・達成度について上司と話し合う場が設定されている
- ミーティングの回数や内容が適切で、情報や問題が共有できている
- 能力や経験に見合った訓練や能力開発のための研修が行われている
- 部下の訓練や研修の機会を積極的に与えている

をつけた項目のうち、①「重要性が高い」、②「容易に改善が可能である」のはどれでしょうか。改善可能な対策を検討し、対策をすすめましょう。

対策をすすめるにあたっては、職場関係者間のディスカッションを重視することもおすすめします。現場にあった対策を話し合うことがとても重要になります。

B-3 職場のストレス管理は大丈夫？

作業の改善・対人関係・職場環境篇

あなたの職場のストレス源は、どのようなことですか？

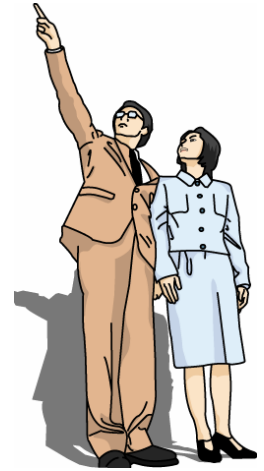
それは、軽減可能ですか？

一部の部下に負荷が大きくなっていませんか？

比較的良好に見られるストレス源をあげてみました。

あなたの職場で改善の余地があると思われる項目に

をつけてください。



- 本来の業務を圧迫するほどの余分な仕事がない
- パソコンの入力作業による負荷は大きすぎない
- 資料や報告書の作成は必要最小限になるように配慮されている
- 出張業務時の連絡・支援のためのシステムが整備されている
- 仕事の大きな負荷が長期化する場合の補充・支援体制はできている
- 職場の中で勝手にふるまう者はいない
- 職場の分煙（禁煙）は適切に行われている
- 作業環境調整（空調・照明など）に、作業者の希望が反映されている
- 各人の業務に必要な作業空間は十分に確保されている

をつけた項目のうち、①「重要性が高い」、②「容易に改善が可能である」のはどれでしょうか。改善可能な対策を検討し、対策をすすめましょう。

対策をすすめるにあたっては、職場関係者間のディスカッションを重視することもおすすめします。現場にあった対策を話し合うことがとても重要になります。

B-4 職場のストレス管理は大丈夫？

勤務時間・休日・裁量・権限篇

あなたの職場のストレス源は、どのようなことですか？

それは、軽減可能ですか？

一部の部下に負荷が大きくなっていませんか？

比較的良好に見られるストレス源をあげてみました。

あなたの職場で改善の余地があると思われる項目に

をつけてください。



- 残業や休日出勤が多くなりすぎないように配慮されているか
- 休憩時間中は確実に休めるか
- 休憩中の電話や来客対応は、特定の人に偏っていないか
- 仕事の区切りがついたら他の人に気がねせずに帰れるか
- 「ノー残業デー」が設定され、活用されているか
- 年休はとりやすいか
- 時間が不規則な勤務でも、健康面に配慮した勤務体系になっているか
- 休日出勤はないか、あっても連日にはならないか
- 休日出勤の後には代休をとりやすいか
- 混雑する時間・経路を避けて通勤できるか
- 現場の担当者には、円滑に仕事を進めるために十分な権限があるか
- その日の業務量を、自らの裁量で調整できるようになっているか

をつけた項目のうち、①「重要性が高い」、②「容易に改善が可能である」のはどれでしょうか。改善可能な対策を検討し、対策をすすめましょう。

対策をすすめるにあたっては、職場関係者間のディスカッションを重視することもおすすめします。現場にあった対策を話し合うことがとても重要になります。

B-5 職場のストレス管理は大丈夫？

技能活用・支援篇

あなたの職場のストレス源は、どのようなことですか？

それは、軽減可能ですか？

一部の部下に負荷が大きくなっていませんか？

比較的良好に見られるストレス源をあげてみました。

あなたの職場で改善の余地があると思われる項目に

をつけてください。



- 職場では、各人の能力や工夫を生かすことができる
- 上司が忙しすぎないので、部下からの相談を受ける余裕がある
- 上司は部下からの相談を受け、適切な業務調整を行っている
- 上司が多忙な職場では、代理を務める者が設定されている
- 上司はみんなの仕事が円滑に運ぶよう取り計らっている
- 上司と部下の定期的な面接の際、部下の心身の健康状態を確認している
- 上司から部下へは、何事についてもきちんとした説明がなされている
- 同じ職場のメンバー同士で、互いに協力できている

をつけた項目のうち、①「重要性が高い」、②「容易に改善が可能である」のはどれでしょうか。改善可能な対策を検討し、対策をすすめましょう。

対策をすすめるにあたっては、職場関係者間のディスカッションを重視することもおすすめします。現場にあった対策を話し合うことがとても重要になります。

B-6 部下のメンタルヘルス不調に 気づくには

ストレスがたまったり、心の不調になりかけたりすると、心身にさまざまなサインが現れます。それに早く気づき、ストレス解消を心がけたり、専門家に相談したりすることは、重症化するのを防ぐために、非常に重要です。

次のようなサインは、職場でみられることが多いものです。

ポイントは、「これまでの本人と違う」ところです。

したがって、日頃から部下とよくコミュニケーションをとっていないと、メンタルヘルス不調の発見は遅れてしまう恐れがあります。

- ・ 顔色・表情がさえない
- ・ 出勤がいつもより遅い
- ・ 早退が多くなっている
- ・ 寝不足の様子である（工作中上の空の様子である）
- ・ 報告や会話が少ない
- ・ 食欲がなさそうである（昼食がおいしくなさそうである）
- ・ 話題に乗ってこない（乗ってきても無理している様子である）
- ・ 気分のムラが目立つ
- ・ 落ち着きがなくなってきた
- ・ 仕事でミスが増えた（それをまた気にする）
- ・ 残業が増加している（ルーチンの仕事に時間がかかる）
- ・ 行動が機敏でない（どうしてよいかわからない様子がみられる）
- ・ 身だしなみが乱れてきた



こうした変化がみられた場合には、こちらから声をかけて、話を聴いてあげる時間をとることが大切です。立ち話のようなものではなく、落ち着いて思いが伝えられるような場を作ってください。変化がはっきりとしている場合、その持続期間が長い場合には、「飲酒しながら」（いわゆる飲みニケーション）というのは、お勧めできません。