

公益財団法人中国労働衛生協会平成 26 年度医学に関する研究助成報告書

研究課題名：「事業所におけるメンタルヘルス対策に関する研究」

研究責任者 黒沢洋一（鳥取大学医学部医学科健康政策医学分野 教授）

分担研究者 大西一成（鳥取大学医学部医学科健康政策医学分野 助教）

【研究目的】

鳥取県の事業所において、過去一年間でメンタルヘルスに関連して不調を訴える事例があった事業所は全体の46%にのぼり、平均相談件数は3.5件、平均休職者数は1.2人であった（資料1）。メンタルヘルスは、鳥取県内の産業保健上重要な課題である。

最近、職域のメンタルヘルスの一次予防としてストレスチェックを行うことが制度化されようとしている（2015年12月より施行）。今研究では、事業所労働者に対して、ストレスチェックを行い、その結果から、事業所でのメンタルヘルス対策をたて、その効果を評価したので報告する。

【方法】

A事業所（製造業）で、健康状況、生活習慣等の調査を行っている約100人を対象とした。ストレスチェックを行い、その結果を分析し、結果に基づき、対策を立て、ストレスチェックおよび対策の効果を評価した。ストレスチェックは職業性ストレス簡易調査票57項目（資料2）により2014年9月に行った。ストレスチェックの結果は全体、部・課別、年代別の資料を作成し、分析した。対策は、ストレスチェックの結果を考慮した個別相談（過重労働や健診結果の事後指導による面談等）、管理者研修、セルフケアの講演等を行った。

【結果と考察】

約100人の職業性ストレス簡易調査票57項目の結果は、全体、部・課別で特徴的な傾向はなかった。

年代別の「ストレスの要因」（資料3）を調べたところ20歳代で他の年代と比較して「仕事のコントロール度」、「技能の活用度」、「仕事の適正度」、「働きがい」が低い傾向が見られた。経験年数が少ないほどその傾向が強くなった。

年代別のストレスによっておこる「心身の反応」（資料3）では、20歳代で他の年代と比較して「不安感」、「疲労感」が強いことが明らかとなった。

年代別の「上司や同僚家族や友人からの支援度」（資料3）については、20歳代は上司からの支援度がやや低いと感じている傾向がみられた。

経験年数の浅い若年労働者では、仕事の裁量度、技能の活用度等のストレスと、その反応は、経験年数を重ね、仕事に慣れるにしたがって改善されると推測される。ただ、これまで健康に関連する相談等が若年者に多くみられる傾向があったため、経験の浅い若年労働者に対応したメンタルヘルスの対策をたてた。

ストレスチェックによる面談制度は2015年12月ストレスチェック制度施行前のため整備されていない。そのため、過重労働による面接、健康診断に伴う保健指導、メンタルヘルスにおける相談において、20歳代が対象となった場合に上記の結果を考慮して面談した。

安全衛生委員会では、ストレスチェックの結果について検討し、20歳代の若年労働者への対応が検討された。管理者研修では、ラインのケア、部下に対する傾聴、叱咤・激励ではなく傾聴・支援型の必要性について講演会（資料4）を開くなどして、事業所全体でその課題が認識できるようにした。

また、全員にセルフケアとしてストレスに対する気づきと手軽にできるストレス解消法の講演会を開催した（資料5）。以上のような活動対策を通じて、若年労働者の相談は減少した。

【結論】

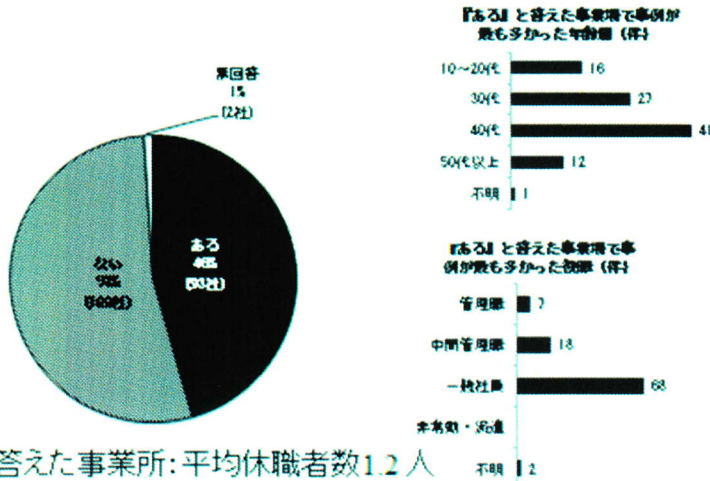
メンタルヘルスの課題がストレスチェックの分析によって明確になった。安全衛生委員会等で分析結果を議論し、事業所全体でその課題が認識されるようになり、メンタルヘルスに関連する環境が改善された。

【参考文献】

- 1) 平成25年度産業保健調査研究報告書「鳥取県のメンタルヘルスの取り組み状況～平成19年度調査との比較～」(主任研究者 黒沢洋一) 労働者健康福祉機構
- 2) 平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書 平成12年3月 (班長 加藤正明) 労働省
- 3) 実践産業医活動テキスト 職場のメンタルヘルス対策 独立行政法人労働者福祉機構

資料1 (平成25年度産業保健調査研究報告書「鳥取県のメンタルヘルスの取り組み状況～平成19年度調査との比較～」(主任研究者 黒沢洋一) 労働者健康福祉機構)

資料1. 過去一年間でメンタルヘルスに関連して不調を訴える事例の有無 および事例の年齢層と役職



資料2

「職業性ストレス簡易調査票」の項目 (57項目)

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○を付けてください。

- 非常にたくさん仕事をしなければならない
- 時間内に仕事が処理しきれない
- 一生懸命働かなければならない
- かなり注意を集中する必要がある
- 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
- 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
- からだを大変よく使う仕事だ
- 自分のペースで仕事ができる
- 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
- 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
- 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
- 私の部署内で意見のくい違いがある
- 私の部署と他の部署とはうまが合わない
- 私の職場の雰囲気は友好的である
- 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない
- 仕事の内容は自分にあっている
- 働きがいのある仕事だ

B 最近1か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○を付けてください。

1. 活気がわいてくる	7. ひどく疲れた
2. 元気がいっぱいだ	8. へとへとだ
3. 生き生きする	9. だるい
4. 怒りを感じる	10. 気がはりつめている
5. 内心腹立たしい	11. 不安だ
6. イライラしている	12. 落ち着かない

13. ゆうつだ

14. 何をしても面倒だ

15. 物事に集中できない

16. 気分が晴れない

17. 仕事が手につかない

18. 悲しいと感じる

19. めまいがする

20. 体のふしふしが痛む

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

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

- 上司
- 職場の同僚
- 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

- 上司
- 職場の同僚
- 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？

- 上司
- 職場の同僚
- 配偶者、家族、友人等

【回答肢(4段階)】
A そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう
B ほとんどなかった/ときどきあった/しばしばあった/ほとんどいつもあった
C 非常に/かなり/多少/全くない
D 満足/まあ満足/やや不満足/不満足

D 満足度について

- 仕事に満足だ
- 家庭生活に満足だ

※労働省委託研究「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」(平成7年度～11年度)(班長 加藤正明)

資料3 資料2に示した「職業性ストレス簡易調査票」57項目から下記を評価する。
該当する質問項目を示す。

「ストレスの要因」

- | | | |
|----------------|-----|-----------|
| ・心理的な仕事の負担（量） | 資料2 | A 1～3 |
| ・心理的な仕事の負担（質） | 資料2 | A 4～6 |
| ・自覚的な身体的負担度 | 資料2 | A 7 |
| ・職場の対人関係でのストレス | 資料2 | A 1 2～1 4 |
| ・職場環境によるストレス | 資料2 | A 1 5 |
| ・仕事のコントロール度 | 資料2 | A 8～1 0 |
| ・技能の活用度 | 資料2 | A 1 1 |
| ・仕事の適正度 | 資料2 | A 1 6 |
| ・働きがい | 資料2 | A 1 7 |

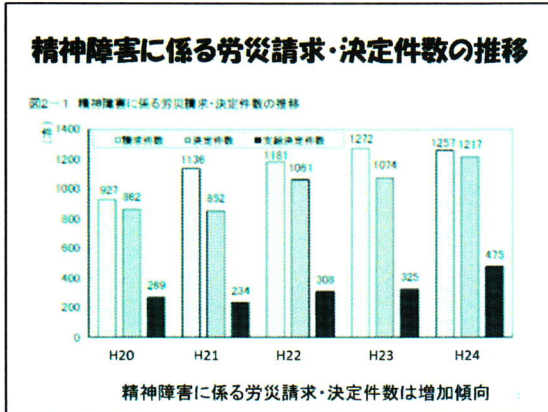
「心身の反応」

- | | | |
|--------|-----|-----------|
| ・活気 | 資料2 | B 1～3 |
| ・イライラ感 | 資料2 | B 4～6 |
| ・疲労感 | 資料2 | B 7～9 |
| ・不安感 | 資料2 | B 1 0～1 2 |
| ・抑うつ感 | 資料2 | B 1 3～1 8 |
| ・身体愁訴 | 資料2 | B 1 9～2 9 |

「上司や同僚家族や友人からの支援度」

- | | | |
|------------|-----|-----------|
| ・上司からのサポート | 資料2 | C 1, 4, 7 |
| ・同僚からのサポート | 資料2 | C 2, 5, 8 |
| ・家族からのサポート | 資料2 | C 3, 6, 9 |
| ・仕事や生活の満足度 | 資料2 | D 1, 2 |

資料 4



メンタルヘルス対策の強化

- ①安全配慮義務違反による損害賠償責任を認める判例の出現
(電通事件、最判平12.3.24)
- ②労安衛法によるストレスチェック義務化
(2014.06.19可決)

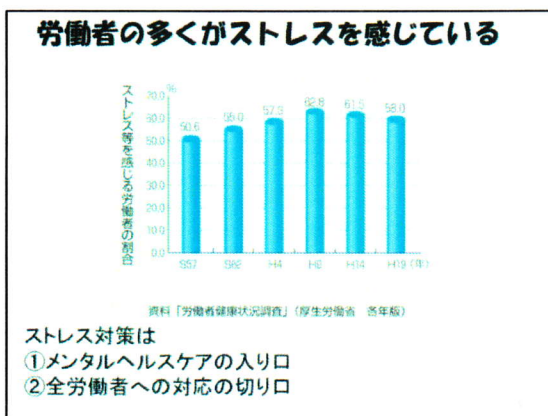
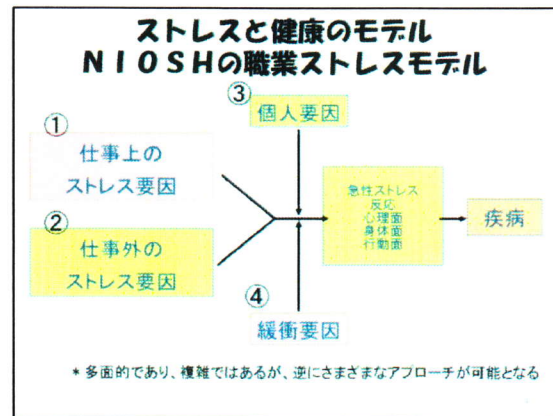
↓

☆メンタルヘルスに関しては**事業場の責任が重視**される傾向にある

今、職場で起きていること

- ・技術革新
 - アナログ技術→デジタル技術
 - IT技術
- ・他社との開発競争
- ・企業買収・合併
- ・コスト削減 → 海外進出
 - 生産・販売拠点の海外進出
 - 海外赴任者の増加
- ・ハラスメント

過重負荷、ストレス・メンタルヘルス問題の増加
→ 抑うつ状態・うつ病・過労自殺・過労死



管理監督者の役割

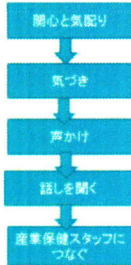
管理監督者とは、ラインのケアにおける上司のこと
職場のメンタルヘルスではキーパーソン
管理監督者への教育研修が重要

- ①職場環境等の問題点の把握と改善
日常の職場管理、意見聴取、調査票の活用
- ②いつもとちがう部下の把握と対応
- ③部下からの相談への対応
コミュニケーション能力 傾聴法
産業保健スタッフ等へのパス
- ④メンタルヘルス不調の部下の職場復帰への支援

いつもと違う部下の把握と対応

メンタルヘルスの早期発見で重要

- ・遅刻・早退・欠勤が増える
- ・仕事の能率が悪くなる
- ・ミスが目立つ
- ・元気がない など



ラインによるケア (上司による部下の心の健康づくり)



「いつもと違う」部下に 早く気づこう

～部下の健康状態を把握するために～



あなたの部下には、こんな様子はありませんか？

- 勤怠に関して
 1. 遅刻、早退、欠勤が増える
 2. 残業、休日出勤が不約色い増加する
 3. 休みの連絡がない(無断欠勤がある)
- 仕事に関して
 4. 仕事の能率が悪くなる
 5. 業務の結果がなかなかでてこない
 6. 報告や相談、職場での会話がなくなる(あるいは多弁になる)
- 行動に関して
 7. 表情に活気がなく、動作にも元気がない
 8. 不自然な言動が目立つ
 9. ミスや事故が目立つ
 10. 服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする

早く気づくことが大切！

部下からの相談への 対応



話を聴く（積極的傾聴法）

1. 相手を受け止める

相手に対して関心を持ち、関心を持っていることを表情や態度で相手に伝える。

受容

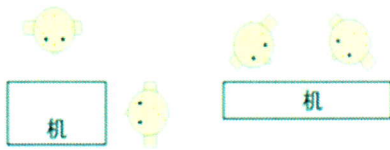
2. 相手の立場に立つ

もしも自分が相手と同じような立場に置かれていたら、相手と同じようなことを言ったり、したりするんだろうなあと考えながら、話を聴く。

共感的理解

そうすることが、話の聞き方が目的になることを避け、相手に話を聞いてもらっているという気持ちを持たせる。

積極的傾聴法



話を聞くときの座る位置も重要です！

職場組織への対応

～ストレス要因の把握と改善～



作業環境 人間関係
作業方法 組織形態



職場環境の評価 改善計画策定
問題点の把握 職場環境の改善

ストレス要因を改善する努力を！

部下の職場復帰への支援



ポイント

- ・部下が休む前と同じ仕事をこなせると思い込まない
- ・部下の気持ちを受け止める

自分でできる心の健康づくり

ストレス発散

ストレス発散の方法

- ・動く
- ・寝る
- ・遊ぶ


動く

ストレッチ



座ってできる簡単ストレッチ

1. ハンドマッサージ




座ってできる簡単ストレッチ

2. ヘッドマッサージ



座ってできる簡単ストレッチ

3. 首マッサージ



座ってできる簡単ストレッチ

4. 腹式呼吸



寝る



良質な睡眠が大切！

成人以降～50歳代
7時間程度の睡眠が必要

良質な睡眠のとり方

寝る前に自分なりの**リラックス方法**

寝室は暗く、静かで、快適な温度・湿度を
毎朝同じ時間に起きる

起床後早い時間帯に**日光**を浴びる

午後から夕方の適度な運動

昼寝をするなら午後3時前の**20～30分**

睡眠薬は医師の指示で正しく使えば安全

就寝前に注意すること

- 就寝前4時間の**カフェイン**をとらない
- 就寝前1時間の**喫煙**しない
- 睡眠薬代わりの**飲酒**をしない
- **食事・仕事**を寝室に持ち込まない

睡眠時間は人それぞれ
日中の眠気で困らなければ十分

遊ぶ



ストレスを発散できる
趣味を見つけましょう

