

# 職場のメンタルヘルス対策



診療所長 野坂 和男

平成23年10月、厚生労働省は労働者のメンタルヘルス対策強化のために「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」を審議作成中との報告がありました。改正案のポイントはこれまで努力目標であった労働者のメンタルヘルス対策を事業者の義務と位置づけるものです。すなわち、事業者は労働者に医師または保健師による精神的健康の状況を把握するための検査を受けさせる義務があり、労働者は事業者が行う検査を受けなければならないとするものです。背景には自殺者が平成10年以来、年間3万人を超えていてその動機に「こころの病」が大きく関わっていること、精神障害に係わる労災認定件数が平成15年度の108件から平成19年には約2.5倍に急増していることなど、「こころの病」のために、休業ひいては失職に追い込まれる労働者が増え続けていることがあります。これは、労働者はもちろんのこと企業にとってもさらには国にとっても大いなる経済的損失となっており、日本社会の成長の大きな障害となっているからです。法改正によって、どのように検査を施行できるかなど具体的な方法は難しい問題がありますが、ここで今一度メンタルヘルス対策を考えてみましょう。

## 1. 職場のメンタルヘルス対策の基本

「こころの病」に陥っている人は原因の如何を問わず、ある程度、共通の性格とおかれた環境があると思われます。人はストレスを感じると、それを上手く解消するように反応します。ストレスを一人で抱え込んでしまう。また発散できないような環境にいと何とか自分ひとりで解決しようと、もがき苦しみ、ますます袋小路に迷い込み、状態が悪化します。日頃から何でも相談できるよ

うな職場環境を整えておくことが大事だと思います。それには事業者自らが、会社を挙げて「労働者のこころと体の健康維持・増進」に取り組む姿勢を明示することが、最も重要とされています。事業者が宣言することで、労働者は気軽に悩みを打ち明け、また互いに目配り・気配りができると考えられます。



## 2.メンタルヘルスの3つのケア

### セルフケア

労働者自身がストレスに「気づき」、心の状態を正しく認識する。ストレスに「気づく」とは、心と体の変調に何かいつもと違うと気づくこと、それも早めに気づくことです(表1)。心を病んでしまうとなかなか気づくことが難しいと思われます。客観的に自分を見つめることが困難になっています。このようなとき、いろいろなストレス調査票(厚生労働省「こころの耳」)が作られていますので、これらを活用してみるのも宜しいでしょう。心の不調に気づいたとき、まず悩みを信頼できる人に打ち明けましょう。この時、職場環境がそのような事態に対処するために整備されていれば上司が受け止めてくれるものと思います。

### ラインによるケア

上司は日頃から職場環境の把握に勤め、問題があれば改善しておかなければなりません。労働者が現在の職場環境にどのような不満を感じているか、これにも職場のストレステスト(厚生労働省「こころの耳」)がありますので参考にしてください(図1)。労働者から相談を受けたら話をよく聞いて専門のスタッフとの相談が必要と感じたら、医療者に誘導してください。病気は身体的な異常はもちろんですが、「こころの病」も早期発見が重要です。重症化するとそれだけ回復が遅れます(図2)。

### 専門スタッフによるケア

事業場内外の専門スタッフによるコンサルト、最終的には医師による診断を経て、病気休業、休業中のケアを行います。正しい診断と適切な治療によって「こころの病」も大部分は完治します。焦らずに治療を受けることが大事です。やがてあれは一体何だったのだらうと思える日が必ずくるものと信じてください。回復を待つ、主治医の診断に基づき、労働者の職場復帰を判断します。さらに復帰後も十分注意して再発防止に努める必要があります。

表1 「気づき」のヒント(例)

|           |          |
|-----------|----------|
| ?元気がっぱいだ  | ?気分が晴れない |
| ?イライラしている | ?頭痛がする   |
| ?ひどく疲れた   | ?肩がこる    |
| ?不安だ      | ?食欲がない   |
| ?集中できない   | ?よく眠れない  |
| ⋮         | ⋮        |

→ストレス調査票の活用

図1 仕事で強いストレスを感じる労働者の割合と理由

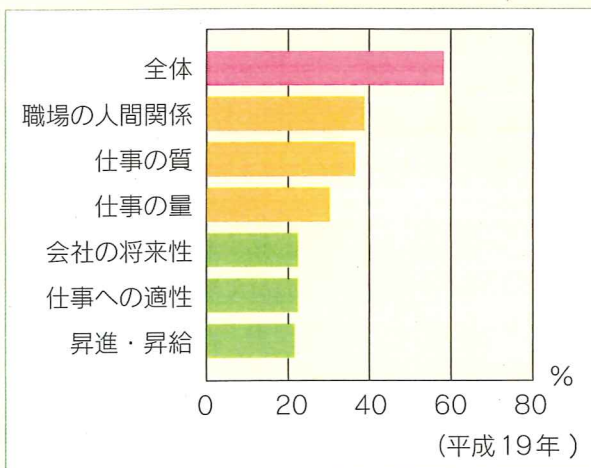


図2 不調者の早期発見・適切な対応

