産業医が行う
職場におけるメンタルヘルス対策

～取組み事例をとおして～

新潟産業保健総合支援センター
産業保健相談員（産業医学）
田代茂美
（新潟県労働衛生医学協会）

○第2部
「精神疾患事例に対して」

・心の健康問題での復職面談（うつ病を中心に）
・職場復帰の可否の判断
・ラインケア（職場の対応のありかた）を指導

最優先課題はうつ病の復職支援

第１ステップ：病気休業開始及び休業中のケア

第２ステップ：主治医による職場復帰可能の判断

第３ステップ：**職場復帰の可否の判断**及び職場復帰支援プランの作成

産業医の
出番はここ！

第４ステップ：最終的な職場復帰の決定

職場に最終
決定権がある！

職場復帰

第５ステップ：職場復帰後のフォローアップ

厚生労働省『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』より田代作成

職場復帰の可否の判断

病状の回復状況	• **残存症状があれば確認（自覚的に70%回復）**
日常生活リズム	• **睡眠や食事など生活習慣**が整っているか • 8時間働ける程度の**活動量**があるか • 読書やパソコン作業、電話応対などの業務に類似した作業ができているか
職場のストレス要因	• **業務内容や適性　職場の人間関係など確認** • 職場に出向いて**事前相談**ができているか

好調・不調の波もあるので好調の時に焦って復職を決めないこと

現職復帰を推奨する理由

1. 異動そのものがストレス要因になりうる

新たな環境や業務に慣れるまでに心理的負担がかかる
（特に公務員は異動による環境変化が非常に大きい）

2. 異動を希望するのは
症状が十分回復していない事例が多い

- 職場のストレスからの退避が唯一の解決策と思っている
- 経済的理由などで復職を焦っている

例外的に異動が望ましいのは
・ハラスメント等、職場の人間関係が修復困難な場合
・本人の適性が現在の職務に合わない場合
・組織改編など職場環境が大きく変化した場合
このような事例では「1回限り」で異動を考慮

復職者・体調不良者への措置の基本

1）措置事項：業務内容と量
　締切の緩い業務から始め、業務量は段階的に増やす。

勤務制限のある場合、その日に終わるか、翌日出来る量にする。
（残務を同僚に頼んで帰らないで済むように）

2）得意な分野を先に担当させる。

実績が出せれば自信につながる。

3）業務支援、相談先を確保する。

4）治療への協力

しばらくは通院と内服に協力を

メンタルヘルスの基礎知識「４つのケア」
（厚生労働省　こころの健康づくりの指針より加筆）

① セルフケア（自己管理）
従業員自身による健康管理

② ラインによるケア
職場の管理監督者

安全配慮義務
管理職業務の一環

③ 事業所内部の産業保健職**等**によるケア
産業医、産業保健師、**衛生管理者**、**心の健康づくりスタッフ**など

④ 事業所外資源によるケア
産業保健総合支援センター、精神保健福祉センター、
病院などの医療機関、EAP（労働者支援プログラム）など

参考文献：『基礎からはじめる　職場のメンタルヘルス
～事例で学ぶ考え方と実践ポイント～』大修館書店　川上憲人

職場のストレス対策（予防）はどうしたら？

仕事のストレス要因を減らす
・仕事の量を調整する・仕事の裁量権を増やす
・スキルアップのための研修を受ける
・職場環境を改善する　など

職員のストレス反応を緩和する
生活習慣を規則正しくする
気分転換（ストレスコーピング）　など

セルフケア

緩衝要因を強化する
職場の上司や同僚とのコミュニケーションを改善する

＋

こころの病気について正しい知識を得る
（ラインケア研修など）

ストレスチェックを実施している事業場では**集団分析結果**もぜひご活用ください

ラインケアの要点

ケース２）

毎日出勤しているものの
仕事の生産性がとても悪い社員がいる

単に怠けているだけなのか、
具合が悪いのを隠しているのか見極めが必要です

何か事情がないか、管理職側から声をかける

→　体調不良なら安全配慮義務上、受診を勧める
→　何でもないというなら生産性低下を穏やかに指摘し
必要な指導をしたうえで、人事評価を適正にする

復職支援以外の職場の対応

ケース１）

「うつ病」の診断で急に休職する人が
続出して困っている

当該部署は「高ストレス職場」と思われますので・・・
ストレスチェックを実施していたら
ぜひ**集団分析結果**をご確認ください
そして人員が足りないか、仕事量が多いのかなど検討します

適切な業務調整、人員配置などを行う
&
具合が悪そうな職員を早めに見つけて受診を促す

職場の管理職向けスライド
『体調不良者への声のかけかた』

「最近、いつもと違うね。どうしたの？」

「何かあったの？」

- 眠れているか、食欲はあるかなど「健康状態を普通に心配」する。
- 「何でもない」と言う場合は数日様子を見て、再度声をかける。2回目には話してくれることがある。
- 直属上長に話しにくい様子があれば、人事労務担当者などが代役を務めてもよい。
- **話を聞いて<u>深刻な印象</u>がしたら、事業所内専門職や家族、さらに上の管理職などに本人了解を経て連絡を取る。**
  （相談された側の相談先を確保）

＊２次予防的な産業医相談の例

治療は
致しませんが

＊暫定的な診断をつけ、当面必要な措置を一緒に考えます。

例１）**元気がなく、仕事を休みがちで、年休も残り少ない職員がいるが、まだどこの病院にもかかっていないらしく、とても心配だ。**

→　うつ病を疑ってメンタルクリニックの受診を勧めます。
通院しやすい近隣病院の情報を提供したり、
面談の上で紹介状を出すこともあります。
評判の良いクリニックの予約は取りにくいことが多いのですが、
産業医からの紹介状があると早い予約が取れる場合があります。

例２）**発達障害の診断を受けて就業している新人職員がいるが、先輩の指示通りに仕事が進まず、周囲が困っている。**

→　主治医と連携して適性の高い業務を探したり、コミュニケーションの取り方、指示の出し方をアドバイスします。