

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4部

ケース本人との 面談ポイント

- ・ うつ状態を例に「人間関係の深め方」
- ・ 対人関係境界（バウンダリー）について
- ・ 面談の逐語録例（創作事例）

うつ状態の人との面談のポイント

1. できるだけ複数で対応する

産業看護職や総務人事担当に同席してもらう

2. 最初は話しやすい雰囲気を作ることに専念

冗長迂遠な話 → 時々断りを入れて本題に戻す

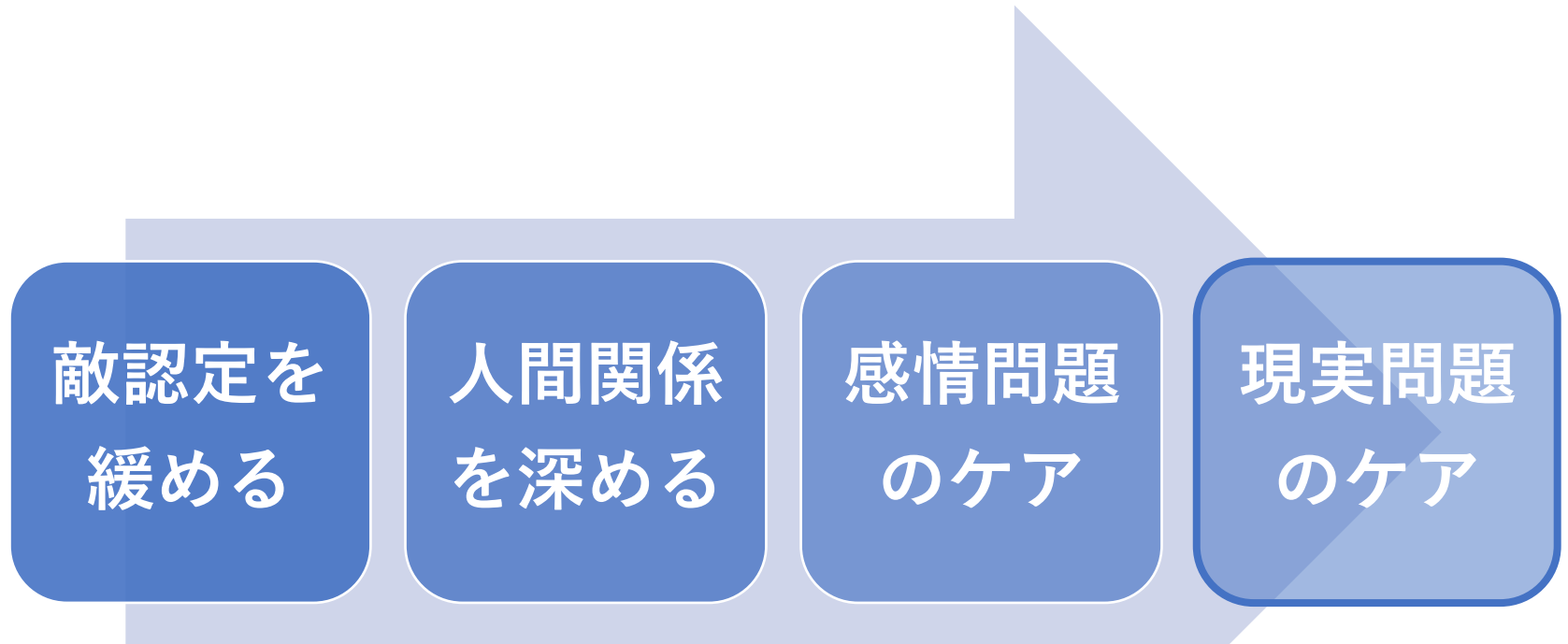
口数が少ない人 → 1分くらいは返答を待つ

3. 中盤で懸念事項を具体化して整理

- 表情をよく見る
- 不正確な内容の話であっても否定も肯定もしない
(記録は発言通りに残し客観的事実を追記しておく)
- 感情面だけを肯定する (理解に努めている姿勢を崩さない)

4. 終盤で要約、情報共有範囲の確認、行動計画

心が弱っている人への支援で重要なこと



敵認定を
緩める

人間関係
を深める

感情問題
のケア

現実問題
のケア

実際には、この段階を踏まないと
支援は順調にいかないが
専門家でもきちんと学ぶ機会が少ない



研修などで
学ぶのはここから

対象者との人間関係を深める

最初は取り止めのない話を聴く

(話したくない様子なら無理に聞かない)

アセスメントを急がない

(解決すべき課題や本音を探す)

否定しない

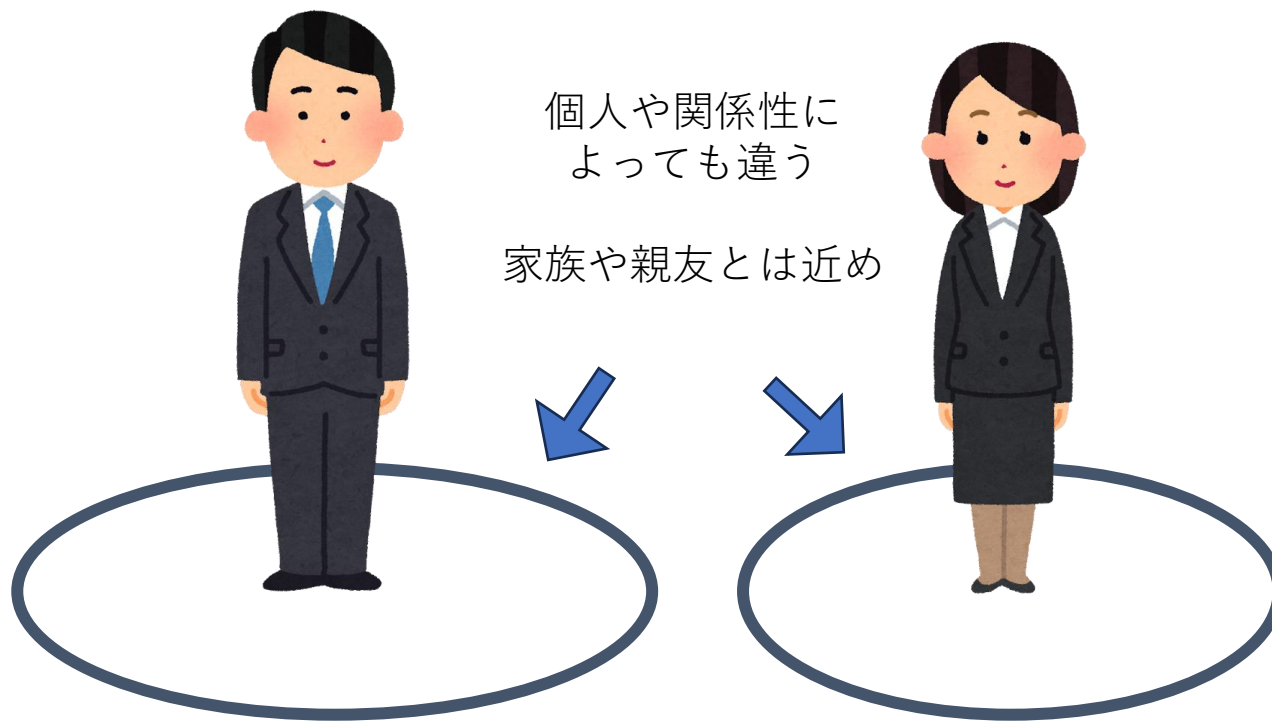
(うそをついていたとしても、矛盾を追及せず聞いておく)

対象者の行動をよく観察する

(表情や言い方、身なりなどに本音が出ることもある)



一方で、安全な人間関係の距離感『バウンダリー』も必要



心の健康問題を抱えている方は『バウンダリー』が硬すぎるか緩すぎるか両極端であることが多い

対人関係の境界が緩い支援者も ストレスを受けやすい

- 共依存傾向の支援者は「助けてあげたい」と頑張りすぎて（過剰適応）燃え尽きやすい
- 特にルールを逸脱していたら危険な兆候



支援者自身が 健全な対人関係境界を保つには

- **自分の境界線を意識し、示す**
- 自分の感情を認識しておく
- ネガティブな感情も言語化して
穏やかに伝えることはOK

- **相手の境界を侵害しないためには
自分の「責任」の境界を設定しておく**
- 「自分が絶対に正しい」と思わない
- 「私がなんとかしなければ」と思わない



<https://hare-media.com/11461/>

くもりのち晴れめでいあ・バウンダリーとは？心の境界線を引いて安心できる人生を

面談導入場面の逐語録例（創作事例）

〇〇さんですね、はじめまして。産業医の△△です。今日はどうしましたか？

上司の◎◎課長が行けって……

◎◎さんが心配して相談を勧めてくださったんですね。
どんなことで心配されてるのか思い当たることありますか？

最近、欠勤が多かったからかな……と

ということは急に仕事を休む日が以前より増えた？

そうです

どこか体の調子が悪いとかありますか？

朝起きれないっていうか、めまいがひどくて、

めまいがして起きれない、他にはどうですか？

あと……眠れなくて……夜中に目が覚めちゃって
……

面談中盤の逐語録例 問題を具体化

今育休で休んでいる人の分の仕事も振られてて、
早く終わらせろって急かされるし、
仕事のことを考えるだけで気分が沈んじゃって……

担当の仕事量が増えたんですね

いつもより2倍近くの量があるのに、
おかまいなしにやり直しの指示は出るし、
課長は残業するなって言うし

いっぱいいっぱいという感じ？

他の人はなんとか片付けているので、
みんなきっと私のこと鈍臭いやつだと
思ってるだろうな……

そう考えると辛いですね

疲れているのに眠れなくて……明日あれもやろう、これもやろうと
色々考えがうかんできて

相談終盤の逐語録例　まとめと行動計画

担当の仕事量に関して、上司とご相談されましたか？

直属の係長は忙しそうでも何も言ってくなくて、
課長には残業の話の時に
「正直大変です」とだけ言ってます

めまいに関しては
病院には行かれたのでしょうか？

行きましたけど
「全く異常はないから心療内科に行ってみたら？」
と言われました！
あなた変でしょって言われたみたいで、
なんだかむかついて・・・

ああ・・・そうですか
「ストレスが身体の症状として
出てきているのでは？」
と仰りたかったのだと思いますよ

どうでしょう
心療内科、ご紹介しましょうか？

予約待ちが長い病院が多いので、
まず電話しておくと思いいます。
もし良くなったら
キャンセルしてもいいですし

経営サイド、人事労務担当者の役割

『相談された側の相談先』として情報共有

* 直属管理職へのサポート

- ・ 直属上司不在時の対応
- ・ 就業規則の確認
- ・ **教育研修の企画**
- ・ 医療機関の照会など



安全配慮義務（労働契約法 第5条）

「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」

ラインケアの要点

全部のケースに言えるのは
早めに気づいて
**管理職側から適切に
声をかけること**

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
(具合が悪そうな職員を早めに見つけて受診を促す)
(同時に適切な職務指導や人員配置などを行う)

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
(安全配慮義務上、受診を勧める)

ケース3) 離職率が高い・なぜか優秀な人材から辞める
(一旦は慰留し、離職理由も傾聴する)

ケース4) パワハラを受けた・会社を訴えるぞと社員から
言われてどうしていいかわからない
(必要な職務指導は文書なども併用して丁寧に対応する
それでも理解が進まない労働者には複数人で対応する、
また、事業場内外の専門家に先に相談する)



産業保健の相談先

- ・ 事業所と契約している
産業医・産業保健師（看護師）
または産業カウンセラーが一番ですが



- ・ 契約産業医がない場合には
独立行政法人 労働者健康安全機構
新潟産業保健総合支援センター
<https://www.niigatas.johas.go.jp/index.html>

に相談できます。

・ 厚生労働省の
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト 『こころの耳』

<https://kokoro.mhlw.go.jp>

も有益な情報が満載です。

（医療機関検索や各種相談窓口の案内もあります。）

これからメンタルヘルスに取り組まれる 皆様にお勧めしたい文献

(入門書として新書判で読みやすい文献)

『**職場のメンタルヘルス・マネジメントー産業医が教える考え方と実践**』

川村孝 (著) ちくま新書

(Q&A形式で必要事項を網羅した文献)

『**職場のメンタルヘルスケア入門**』

宮岡等 (著) 医学書院

(精神医学の基礎知識)

『**精神診療プラチナマニュアル (第3版)**』

松崎朝樹 (著) メディカル・サイエンス・インターナショナル

第3版はDSM-5-TRの病名に統一、
かつDSM-5-TRにない疾患概念も
記載されていて便利です。

ご清聴ありがとうございました
画像は「いらすとや」を使用しました

