

21世紀型企业への転換を図る

“心”のケアについて考える

メンタルヘルスケア

メンタルヘルスケアとは…

心（精神）の状態が身体に及ぼす影響を、職場や仕事との関連性を考慮しつつ、心の健康維持・管理を行うこと

人は自分のことは自分が一番良く知っていると思っていますが、心の病気は、時として自分では気がつかないことも多いものです。通常の業務遂行においてもメンタルヘルスケア対策においても、職場のコミュニケーションを活性化させることが重要です。

● 「いつもと違う？」を捉える

ストレスによって生じる心身の変化は、人によってさまざまです。いつもと違った様子だと感じたら、声をかけてみましょう。



「いつもと違う」様子の例

- ・遅刻、早退、欠席が増える
- ・仕事にやる気がなくなった
- ・気分のムラが目立つ
- ・身だしなみに注意を払わなくなった
- ・職場での会話がなくなる
- ・ミスや事故が増える
- ・おとなしかった人が急に周囲につっかかるようになる
- ・以前は素早く出来た仕事に時間がかかる
- ・表情に活気がなく、動作にも元気がない
- 等

このようなときに「実は…」と相談されることもあります。その際は、なるべく相談にのりましょう。

● 人に話すことの意味

悩みを持っているということは、ある問題に直面し、その解決策が見つけられない状態に陥っていることがほとんどです。

人に相談すると…？

- ・ **問題を把握・整理できる**

自分の抱えている問題を言葉にすることで、問題を正しく把握したり、整理することが出来ます。

- ・ **気持ちに変化がでる**

解決しないまでも、自分の問題について知ってくれている・わかってくれていると感じることにより、心が楽になり、違った見方で問題に取り組めることもあります。

「話を聞いてあげる」ことは誰にでも出来ます。無理にアドバイスしようとせずに、「話を聞く」ことから始めましょう。

それでも様子が改善しない、話している内容がおかしい（例：事故にあえば会社を休めるなど）場合は、専門医に相談するなどの対策を考える必要があります。

メンタルヘルス問題で最も悲劇的な「自殺」を回避するためにも、日ごろのコミュニケーションで「**変化に気づくこと**」がポイントとなります。自殺は、家族や他の社員に甚大な心理的ショックを与えるだけでなく、7月号でも紹介したように、労災認定・民事訴訟など会社にとって、大きな影響をもたらします。

専門相談機関と医療機関

うつ病は、代表的な心の病気です。何らかの原因（ストレス等）で心や体が疲れ、生きるエネルギーが失われる気分障害の病気です。うつ病になると、意欲の低下等の症状がみられるため、日本人はうつ病を「怠け病」と考えがちですが、脳内の神経伝達物質の不調によるもので、きちんとした休養や薬物投与、精神療法が必要な深刻な病なのです。

- **専門相談機関の活用**

個人のデリケートな問題であり、担当者では対応しきれないときは専門の相談機関を活用しましょう。



- ・ **EAP 機関**

従業員支援プログラム（Employee Assistance Program）の略称。会社のニーズにあった継続的・システムの支援が望めます。既存の専門医療機関との連携や、より専門性の高いメンタルヘルスサービスの提供を受けられると同時に、外部機関とその相談窓口の利用は、社員にとって会社では話づらいことも、気軽に相談できる点が特徴です。

- ・ **いのちの電話**

都道府県ごとにセンターがあり、電話相談などを無料で実施しています。一部、英語など外国語での相談も可能なところもあります。

大切なことは、**現場レベルで抱え込まない**ということです。



● 医療機関の選び方

心に関わる疾患を扱う診療科は「精神科、神経科、精神神経科」そして「心療内科」です。似た名前で神経内科という科もありますが、こちらは心に関わる疾患は取り扱いません。適切でない診療科を受診しては、治るものも治らなくなってしまいます。

● 精神神経科と心療内科の違いは…？

症状が精神の症状・疾患（精神疾患）として現れるものを扱う科が「精神神経科」。症状が主に身体症状・疾患（心身症）として現れるものを扱う科が「心療内科」となります。内科などを受診しても、異常が見あたらない場合などは心療内科を、不眠や集中力の低下などの精神的な症状が強い場合は、精神神経科の選択を検討してみてください。

職場復帰に向けて

心の病気で休業した社員の職場復帰は、まず就業規則などで職場復帰に関するルールや支援プログラムを明確にすることが必要ですが、職場復帰に関するルールがない場合でも、職場復帰へのステップは、その人の状態に合った形で実施していくことが望ましいでしょう。

● 職場復帰の見極め

休養と治療によって症状が改善されれば、いよいよ職場復帰です。ただし、本人が焦って早めに職場復帰した結果、再び体調を崩してしまうこともあるため、復帰後の業務内容について主治医への確認や、復帰プログラムの必要性を確認しましょう。（主治医への確認等は、本人の同意が必要です）

Point→心の病気の場合、復帰が可能となっても、復帰後の職務遂行能力は、発病前の半分程度のこともあります。回復の経過に合わせて段階を設定するなど、無理なく職場復帰できるような配慮が必要です。



● 職場復帰後のフォローアップ

職場復帰後のフォローは非常に大切です。病気の再発を防ぐためにも、半年ほどかけてパフォーマンスを回復させるつもりで。何か問題があった場合は、すぐに対処できる環境を整えておきましょう。

このように、休業から復職までは、企業・社員双方にとって特に難しい問題が多々あり、現実的な対応が追いつかないという厳しい面もあります。まずは予防（メンタルヘルスクア対策）に力を注いでいくことが最重要課題となります。