

21世紀型企业への転換を図る

■ 社員の健康管理 企業がとるべき対策は？ ～ 心の健康管理 ～

ストレスとは…？

日々の暮らしの中には、ストレスを感じるさまざまな原因（ストレスラー）が数多くあります。このストレスラーをストレスかどうか判断するのか

は、脳の中で認知・思考・言語をつかさどっている前頭葉といわれ、どのような精神的・身体的刺激がストレスラーになるのか、それをどの程度のストレスと感じるかどうかは、人によって異なります。

ある人はそれをストレスとして捉え、他の人は何も感じない、ということ、考えてみればよくあることですね。



物理的なもの	【温度、光、音、睡眠不足など】
化学的なもの	【タバコ、アルコール、食事、大気汚染、ホコリなど】
生物学的なもの	【細菌、ウイルス、カビ、花粉など】
心理的なもの	【不安、不満、怒り、喜び、悲しみなど】
社会的なもの	【家庭環境、職場環境など】 ⇒ 心理的ストレス要因になりやすい！



人間のストレス反応は、これらのストレスラーから身体を守るための防御反応です。ストレスラーをストレスと判断すると、ストレスから身体を守るために、前頭葉の視床下部から自律神経系（交感神経）と内分泌系を経由して、臓器や器官に指示を出すといわれ、過度なストレスを受け続けると、自律神経系（交感神経）や内分泌系、免疫系にまで影響を及ぼすそうです。このアンバランスな状態が続くことで、さまざまな身体の不具合が生じ、胃腸や神経性の病気になる可能性が高くなります。

ストレスが原因となる病気 !

ストレスの影響が軽い場合は、「イライラする、怒り易くなる、落ち着かない、おなかが痛くなる」などの症状が出るといわれ、さらに状態が進行すると、「赤ら顔、のぼせ、目の充血、頭痛、片頭痛」へと変化してきます。これがもっと進行すると、「めまい、ふるえ、ひきつけ」などの症状が出てきます。

その結果、精神系の疾患を引き起こすこととなり、自律神経失調症、対人恐怖症、パニック障害、適応障害、うつ病、重い不眠症などの長期間療養を要するような事態となってしまいます。



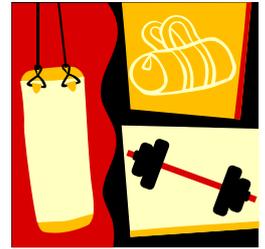
ストレス反応と職場環境 !!

ストレス要因に対しては、身体面、心理面、行動面にいろいろな反応が生じます。

この反応を「ストレス反応」と呼びます。

しかし、このようなストレス反応が出て、その要因が何であるかについては、なかなか気づきにくいものです。特に、何かに向かって頑張っているときほど、ストレスの存在を気にしなくなってしまいがちです。

早めの対策としては、次のような“自分の変化”気づき、適切に休む、スポーツや趣味の時間を多くしてみる、などのストレス解消・発散が効果的です。



- 不安や緊張が高まって、イライラしたり、怒りっぽくなる
- ちょっとしたことでも驚いたり、急に泣き出したりする
- 気分が落ち込んで、やる気がなくなる
- 人づきあいが面倒になって避けるようになる
- いつも人に見られている気がする

こころの変化



- 肩こりや頭痛、腹痛、腰痛などの痛みが出てくる
- 寝つきが悪くなったり、夜中や朝方に目が覚める
- 食欲がなくなり食べられなくなったり、逆に食べすぎてしまう
- 下痢したり、便秘しやすくなる
- めまいや耳鳴りがする

からだの変化

“こころの変化”については、自分よりも他人が最初に気づくことが多く、これらの現象が職場で起きることも少なくありません。

同僚や部下が「変わったなあ…」と気づくことがあれば、「元気がないようだけど、何かあったの?」「最近、イライラしているようだけど…」など、声をかけて話を聞いてあげましょう。ちょっとしたことですが、大切な初期対応となります。

上司の方に対しても、直接ではない方法で部下が変化を報告できるような仕組みを作っておくことが重要です。対象が上司の方の場合は、ほっておくと、パワハラ問題を発生させることになる恐れがあります。

運動の効果 !!

運動には、ネガティブな気分を発散させ、こころと体をリラックスさせて睡眠リズムを整える作用があるといわれています。

効果的なのは、体の中に空気をたくさん取り入れながら行う軽いランニングやサイクリング、ダンスなどの有酸素運動です。

運動は、メタボ対策としても効果がありますので、継続可能な運動方法を取り入れて実行してみましょう。

朝のラジオ体操を“真剣に”やるだけでも違いがでるかもしれません。

“継続は力なり”がんばりましょう！



社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

労働者の心の健康の保持増進のための指針… ! ?

労働安全衛生法 第 69 条

事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならない。

労働安全衛生法第70条の2第1項の規定に基づき、同法第69条第1項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針が出されています。

この指針は、事業者が講ずるように努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスクエア」といいます。）が適切かつ有効に実施されるよう、メンタルヘルスクエアの原則的な実施方法について定めたものです。

事業者は、自らが事業場におけるメンタルヘルスクエアを積極的に推進することを表明するとともに、衛生委員会等において十分に調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定する必要があるとされています。

また、その実施に当たっては「4つのケア」が継続的かつ計画的に行われるよう関係者に対する教育研修・情報提供を行い、「4つのケア」を効果的に推進し、職場環境等の改善、メンタルヘルス不調者への対応、休業者の職場復帰のための支援等が円滑に行われるようにする必要があります。



心の健康問題の特性

心の健康については、その評価は容易ではなく、さらに、心の健康問題の発生過程には個人差が大きいいため、そのプロセスの把握が困難です。

また、すべての労働者が心の問題を抱える可能性があるにもかかわらず、心の健康問題を抱える労働者に対して、健康問題以外の観点から評価が行われる傾向が強いという問題があります。

労働者の個人情報の保護への配慮

メンタルヘルスクエアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護及び労働者の意思の尊重に留意することが重要です。

心の健康に関する情報の収集及び利用に当たっては、労働者の個人情報の保護への配慮は、労働者が安心してメンタルヘルスクエアに参加できること、ひいてはメンタルヘルスクエアがより効果的に推進されるための条件です。

人事労務管理との関係

労働者の心の健康は、体の健康に比較し、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理と密接に関係する要因によって、より大きな影響を受けます。

メンタルヘルスクエアは、人事労務管理と連携しなければ、適切に進まない場合が多くあります。

家庭・個人生活等の職場以外の問題

心の健康問題は、職場のストレス要因のみならず家庭・個人生活等の職場外のストレス要因の影響を受けている場合も多くあります。

また、個人の要因等も心の健康問題に影響を与え、これらは複雑に関係し、相互に影響し合う場合が多くあります。

【参考】労働安全衛生規則 第22条（衛生委員会の付議事項）

法第十八条第一項第四号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。 一～七（略）

- 八 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
- 九 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。
- 十 **労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策**の樹立に関すること。



労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864