

地域・職域連携による メンタルヘルス対策について



職場におけるメンタルヘルス対策の現状

パナソニック エコソリューションズ電路株式会社

健康管理室

保健師 塚田月美

本日の内容

- 基本的人権としての健康権
- 産業保健における対象の理解
- メンタルヘルス対策の目標と事例



基本的人権としての健康権

□【憲法第25条】すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する

国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない

□ 健康のための【前提条件】

平和 居住 教育 食物 収入 安定した生態系
生存のための諸資源 社会的正義 公正



何をもって健康の確保に寄与するか

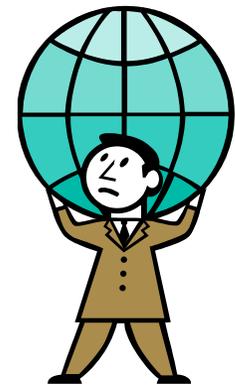
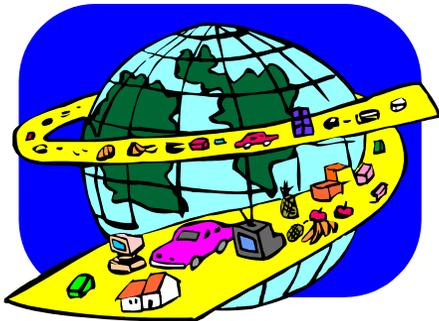
健康危機介入(トップダウン)とエンパワメント(ボトムアップ)

- 患者に対して
- 障害のある人に対して
 - ・機能障害 impairment ← 診断による評価と治療と
リハビリによる介入
 - ・能力障害 disability ← ADLによる評価と
リハビリによる介入
 - ・社会的不利 handicap ← 様々な社会福祉施策、
環境整備、ノーマライ
ゼーション
- 健康な人に対して

産業保健における対象の理解

企業組織

- 企業とは、営利を目的として一定の計画に従って経済活動を行う経済主体（経済単位）である
- 企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility以下、CSR）が企業経営上のキーワードとなる



産業保健における対象の理解

企業組織

□ CSRとは

「企業が事業活動を行う上でさまざまな利害関係者（ステークホルダー）への責任を果たす必要がある」という考え方

環境（対社会）はもちろん、労働安全衛生・人権（対従業員）、雇用創出（対地域）、品質（対消費者）、取引先への配慮（対顧客・外注）などが含まれる

□ 従業員（労働者）の健康は企業活動の重要なリソースであり、地域社会の健康にも直結している

産業保健における対象の理解

産業保健の現場「働く場」の特徴

事業主と労働者は、「雇用契約」を結ぶことにより、
それぞれの権利と義務が生じる

□ 事業主

労働者に対して指揮命令権があり、賃金支払い義務や安全配慮義務等が課せられる

□ 労働者

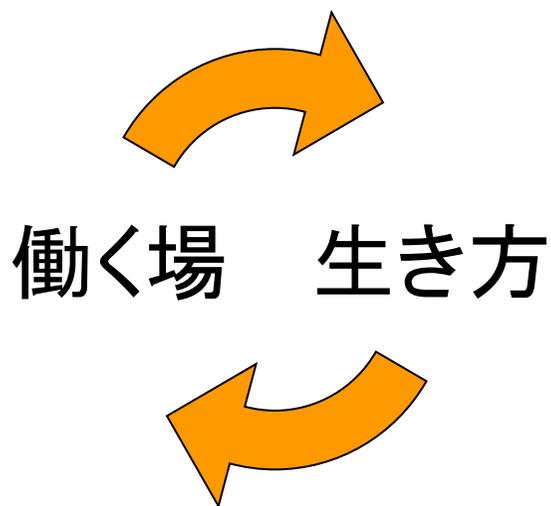
賃金請求権があり、職務専念義務や健康保持義務等が課せられる



産業保健における対象の理解

産業保健における産業保健スタッフの役割

- 「働く場」における産業医や保健師等の産業保健スタッフは、労働と人と健康の調和を図りながら、産業保健活動を展開させる
- 労働者の健康(生き方)を支援する環境づくりや健康的な社会生活を営むために職域と地域を連携させた継続的な健康づくりの支援をする役割も担う



産業保健における対象の理解

企業は生き物

- 経営方針
- グローバル化
- 組織形態の急速な変化
- 職務内容の多様化



産業保健における対象の理解

働く場のきまりと組織

□ きまり

就業規則

□ 職務

職位により求められているもの

求められている実務内容

活動と言われるもの

(改善・コストバスターズ等)

タテの関係とヨコの関係



コミュニケーション能力の向上

メンタルヘルス対策の目標と事例

- 新規休職者を出さない

職業生活が継続されている

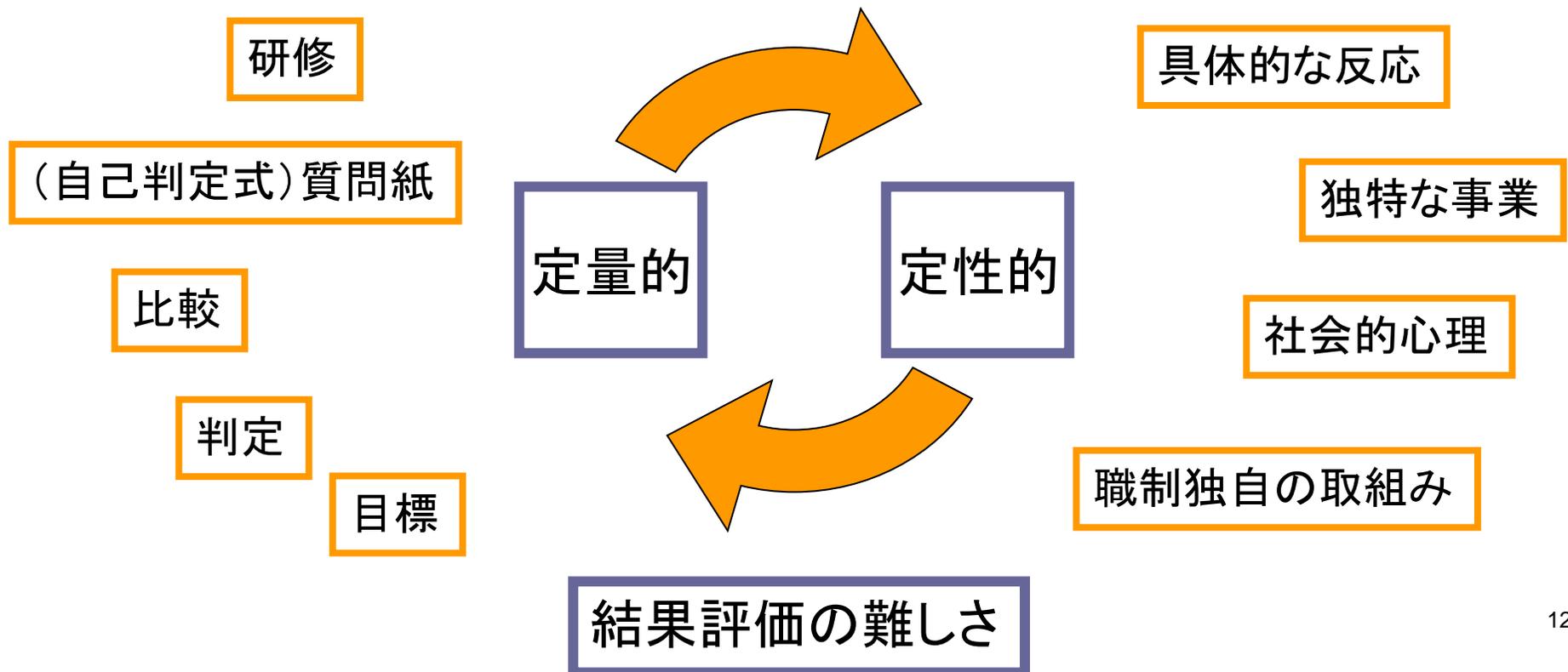
- 再休職者を出さない

職業生活が中断された



新規休職者を出さない

- 対象組織の理解と支援
- どんな手段・方法で評価して施策とするのか



新規休職者を出さない 職業ストレス過程の理解

1. 職業ストレス源

役割ストレス

役割荷重

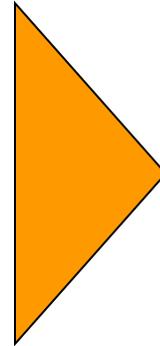
役割不十分感

役割の曖昧感

役割区分の不明瞭感

責任度

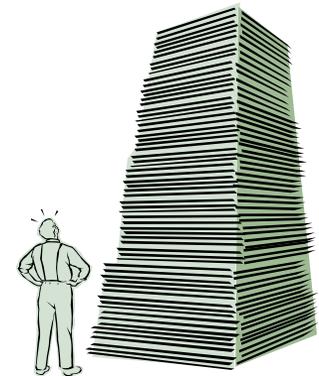
物理的環境



頻度

強度

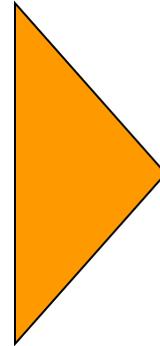
期間



2. ストレス対処

資源

レクリエーション
健康管理体制
社会的サポート
合理的
認知的



個人差
年齢
性
過去経験

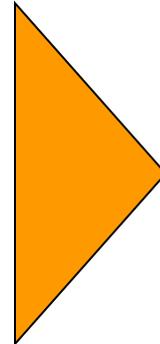


新規休職者を出さない 職業ストレス過程の理解

3. ストレス反応

タイプ

職業的
心理的
対人的
身体的



頻度
強度
期間

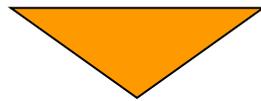


職業ストレス過程の把握は、
質問紙を利用した定量的評価を用いたり、
職制の気づき(兆候)からの定性的評価であったりする

新規休職者を出さない 職業ストレス過程の理解

職制による兆候のキャッチ

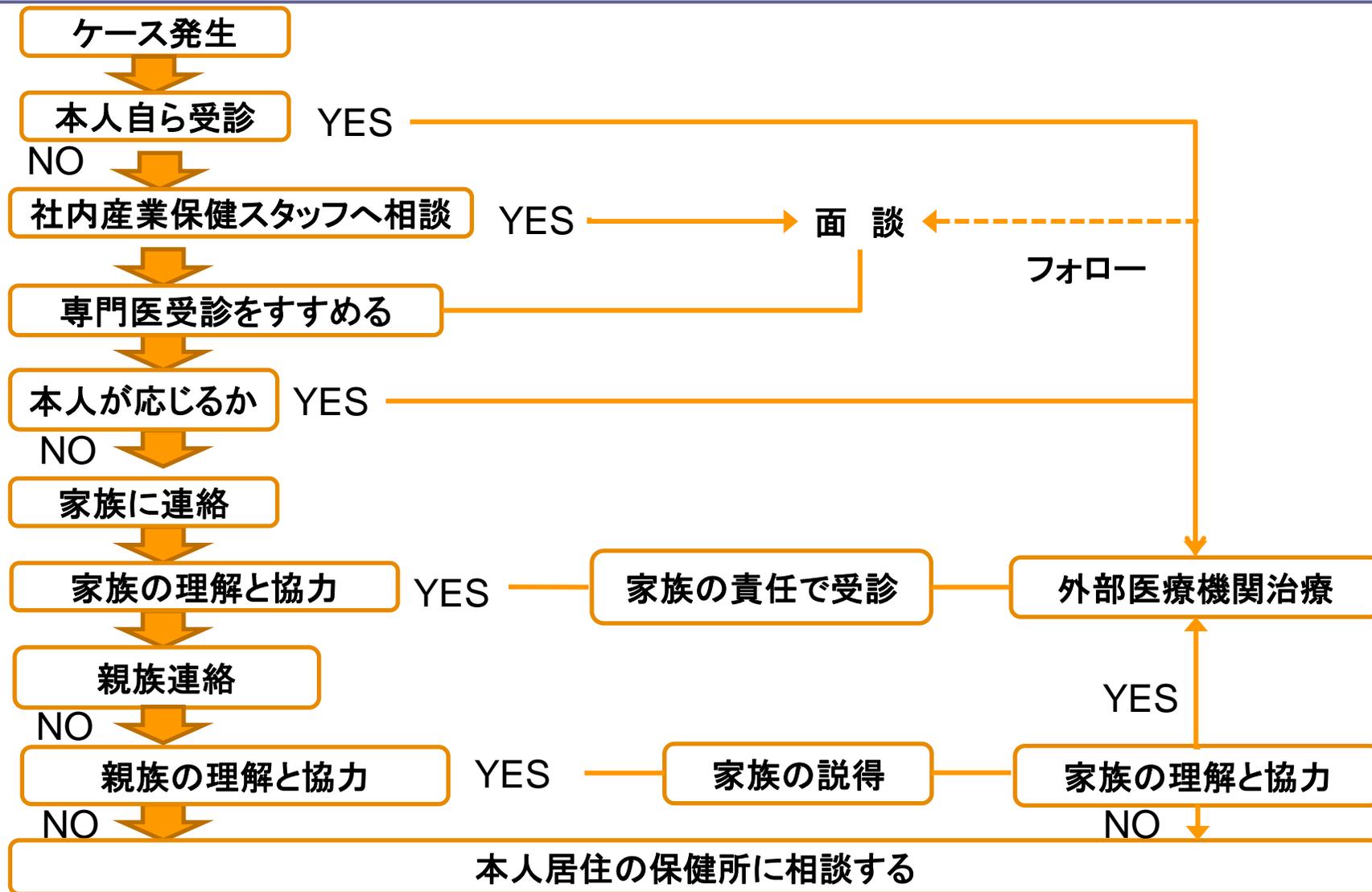
「いつもらしさ」が感じられない
「本人らしくない」言動や勤怠がみられる



発病の予防

個人による対処と組織による対処により
職業ストレス過程が改善

発病が疑われる場合 上司をキーパーソンとした相談の手順



知っておきたい制度

- 休職基準
- 休職発令日
- 許容期間(休職発令時の勤続年数、再休職)
- 手続き
 - 休職時・・・休職願、診断書、勤怠処理
 - 復職時・・・復職願、診断書
- 傷病手当金・附加金・延長傷病手当附加金・特別休職手当て・お見舞い金・休職保険等

再休職者を出さない

支援役割の理解

通 常 勤 務

事業場内のラインケア支援

職 場 適 応

復職後ならし出勤

休職時試し出勤

休 職

事業場外のセルフケア支援

病 状 回 復

就労リハビリテーション
(障害者職業センター)

認知行動療法・デイケア等

支持的な精神療法(主治医)

再休職者を出さない 事業場外のセルフケア支援

障害者職業センターによる職場復帰支援事業

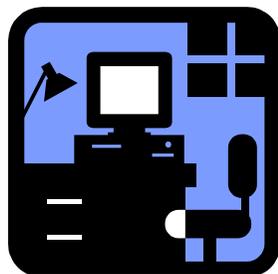
- うつ病等の精神疾患による休職中
- 本人・主治医・事業主の3者が復職を進める意向があること
合意の確認がされる
- 円滑な職場復帰及びその後の継続勤務を目指し、休職者・事業主の両方に対して必要な援助、助言等を行う

医療機関によるリワーク

- うつ病や神経症で休職中
- リワークを行う医療機関が主治医となる場合が多い
- リワーク施設がない医療機関から紹介を希望した場合は、主治医が変更となる場合がある
- 復職支援を目的としたデイケアセンター

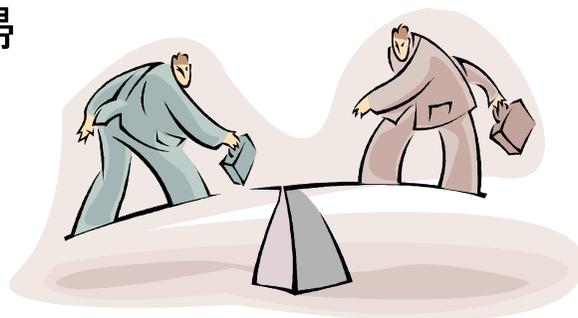
職場復帰支援の目的

- 生活リズム安定 作業遂行能力の回復
- ストレス・疲労対処法の習得
- 対人対応能力 コミュニケーション向上
- キャリア再構築



事業場

職場復帰



再発防止

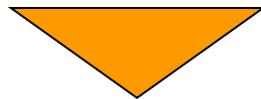


医療機関

レパトリーを増やして、セルフマネジメント能力の向上

再休職者を出さない 復職支援施設の利用

- 復職支援施設を利用する場合、リワーク支援内容(負荷の強さ)による時間経過の確認が必要
- リワーク期間は、通常12週間から16週間かかる
- リワーク終了後、復職のタイミングは、1ヶ月以内が望ましい



休職満了まで最低でも6ヶ月以上の余裕が必要
事業場内のラインケア支援との調整が必要

復職時から復職後1年間のサポート内容

本人から

- 休職に至った経緯
- 就労上の配慮内容等を含めた、復職後の経過について
- 仕事内容と仕事に対する自分の考えについて
- サポートについて
- 通院・治療状況について
- その他 家族からの意見など

本人と上司で調整した内容

- 復職後1ヶ月を適応期、3ヶ月までを回復期、1年後までを安定期
- 業務内容
箇条書きで3つ程度
- 計画業務負荷量と評価
%で表示(段階的に100%に)
- 本人・上司による達成状況確認と人事・産業医による進行状況確認

本人・家族(必要時)・上司・人事・産業医・保健師で
情報を共有した上で、産業医より就業上の配慮の具申
例: 配慮の具申は段階的になしに

メンタルヘルス対策の目標

- 新規休職者を出さない

職業生活が継続されている

- 再休職者を出さない

職業生活が中断された

職業生活が継続されている



ご静聴ありがとうございました

