

メンタルヘルスについて

株式会社 東海道シグマ

ストレスってなに？

ストレスと聞くと、嫌なことやつらいことを連想される方が多いかもしれませんが、実はうれしいことも楽しいこともストレスの原因になります。

ストレス＝外部から刺激(ストレッサー)を受けたときに生じる緊張状態のこと

ストレスの4つの要因

- 環境的要因 天候や騒音など
- 身体的要因 病気や睡眠不足など
- 心理的要因 不安や悩みなど
- 社会的要因 人間関係がうまくいかない
仕事が忙しいなど



日常の中で起こる様々な変化＝刺激が、ストレスの原因になります。
進学や就職、結婚、出産といった喜ばしい出来事も変化＝刺激も、
ストレスの原因になります。

ストレスと生産性

ストレスは、少なければ少ないほど良い、という訳ではありません。



ストレスが無い状態では、生産性が低い。

適度なストレスを与えると生産性が上がる。
程よい緊張感が、集中力を高める。

ストレス過多になると、エネルギーを消耗し、疲弊するため、生産性が落ちる。

知っておこう、ストレスサイン

『適度なストレス』は人によって違います。ストレス過多を早期に発見するために、自分特有のストレスサインや、周囲の人の発するストレスサインを、知っておくことも大切です。

自分で気づくサイン

主観的

- ・気分が沈む、憂うつ
- ・何をするのに元気が出ない
- ・イライラする、怒りっぽい
- ・理由もないのに、不安になる
- ・気持ちが落ち着かない
- ・胸がドキドキする、息苦しい
- ・何度も確かめないと気がすまない
- ・周りに誰もいないのに、声がる
- ・誰かが自分の悪口を言っている
- ・食欲がない、食事がおいしくない
- ・なかなか寝つけない
- ・熟睡できない
- ・夜中に何度も目が覚める

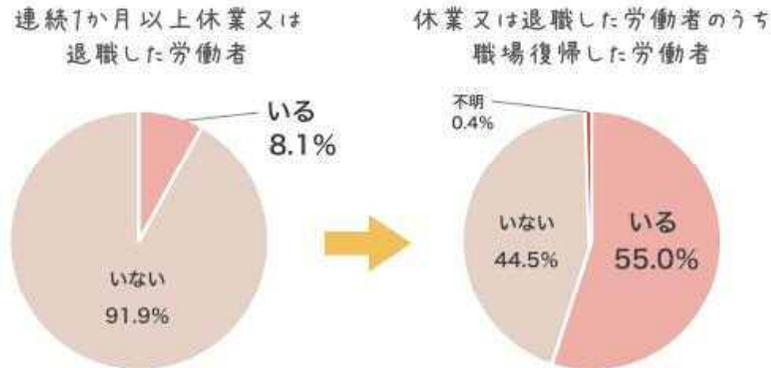
周囲が気づくサイン

客観的

- ・服装が乱れてきた
- ・急にやせた、太った
- ・感情の変化が激しくなった
- ・表情が暗くなった
- ・一人になりたがる
- ・不満、トラブルが増えた
- ・独り言が増えた
- ・他人の視線を気にするようになった
- ・遅刻や休みが増えた
- ・ぼんやりしていることが多い
- ・ミスや物忘れが多い
- ・体に不自然な傷がある

企業におけるメンタルヘルス対策

■メンタルヘルス不調による労働者の状況



■ストレスチェックについて



■メンタルヘルスカケアへの取り組み状況



取組内容(複数回答)をみると、
「労働者への教育実習・情報提供」(46.7%)
「管理監督者への教育研修・情報提供」(44.7%)など
メンタルヘルス教育の実施が多くなっています。

※厚生労働省『平成24年度労働者健康状況調査』より

メンタルヘルス教育

職場のメンタルヘルスにおいて、とても重要なのが『4つのケア』です。

従業員一人ひとりによる「セルフケア」

会社の管理職による「ラインケア」

「事業所内の産業保健スタッフによるケア」

「社外の専門機関によるケア」です。

中でも、企業内でメンタルヘルス教育を行う上で、重要なのは「セルフケア」と「ラインケア」です。

「セルフケア」

セルフケアとは、自分の体調や心の状態をしっかり把握すること。自己のストレスに対する反応の現れ方や対処法を、正しく理解することで、早期に対処する自己管理能力を高めるための取り組み。

「ラインケア」

部下の状況を日常的に把握でき、具体的なストレス要因やその改善を図ることが可能な立場にある、管理監督者が社員へ個別の指導・相談や職場環境改善を行う取り組み。

セルフケア研修に盛り込むべき内容

・メンタルヘルスケアに関する事業場の方針

企業として、メンタルヘルス対策をどのように位置づけ、どのような対策を行っているかを、従業員に周知しましょう。

・ストレスとメンタルヘルスケアの基礎知識

基本的な情報を提供し、個々の従業員のメンタルヘルスに関する知識を深めるための教育を行いましょう。

・セルフケアの重要性

早期発見の重要性とストレス解消法の紹介などを行い、ストレスと上手に付き合っていくことの必要性を伝えましょう。

・ストレスに気付く方法

ストレスサインの具体例を示して、気づきを促しましょう。(参照)スライド④

・ストレスの軽減、対処の方法

ストレス負荷が強い時の、具体的な対処法を教育しましょう。

例)生活のリズムを整える、休養をとる、周囲の人に相談するなど

・事業場内の相談先や事業場外資源の情報

社内のメンタルヘルス相談窓口や、提携している社外の窓口を紹介し、専門家への自発的な相談を促しましょう。

ラインケア研修に盛り込むべき内容

・メンタルヘルスの基本的な知識

メンタルヘルスに関する基本的な知識と、客観的な気づきなどを中心に、情報提供を行きましょう。

・管理監督者の役割、適切な態度

メンタルヘルスの不調を発見(参照:スライド④のストレスサイン)するのは、普段から一番近くで部下に接している管理監督者の役割であることを伝えましょう。また、指揮命令そのものがストレスとなる可能性があることも理解しましょう。

・労働者への対応の仕方(聞き方、話し方、助言の仕方等)

部下からのメンタルヘルスに関する相談があった際に、適切な対応が出来るように、ロールプレーなどを含めた実践的な研修を行きましょう。

・復職者(心の健康問題による休職者)への支援の仕方

休職・復職時の事務的な対応、休職中に連絡すべき内容や連絡方法、休職中・復職時の声掛けなどを、具体的に説明しましょう。

・産業医や外部支援者との連携方法

部下のメンタル不調を一人で抱え込まず、社内・外の相談窓口を積極的に利用し、専門家のアドバイスを貰うことを勧めましょう。

・労働者の個人情報(健康問題を含む)の保護

個人情報保護の必要性と管理方法を具体的に説明しましょう。

こころの病気を正しく理解しましょう

こころの病気は、本人が苦しんでいても、周囲からはわかりにくいという特徴があります。

私たちは、病気や怪我をした人には「無理はしないでね」と、自然に声をかけることができます。しかし、こころの病気の場合は、気づかないうちに無理をさせたり、傷つけたり、病状を悪化させているかもしれません。

こころの病気は、誰でもかかる可能性がある病気です

生涯を通じて5人に1人がこころの病気にかかるといわれています。こころの病気は特別な人がかかるものではなく、誰でもかかる可能性のある病気です。



こころの病気は、回復できる病気です

こころの病気にかかったとしても、多くの場合は治療により回復します。ただし、早く治そうと焦って無理をすると、回復が遅れることがあります。本人はもちろん、人事担当者や上司など周囲の人間が、「焦らず、じっくりと治す」という気持ちで臨むことが回復への近道です。