

管理職研修用



職場とメンタルヘルス

～企業・学校・病院・行政にとって、なぜメンタルヘルスが問題なのか～



管理職になれば陥る錯覚

1. 差別意識と権力意識は似ている
2. 組織の足元を見ずに成果を追い求める
3. 新任の管理職は新職層の入り口である
4. 転勤と昇格はストレスに要注意
5. 管理職のライフワークバランス
6. 家庭を犠牲にすれば職務は破壊される



自己理解もメンタルでは必要

偏った個性に固まらないように自己分析

1. ハートセンター(人との関係を重んじる)

人の助けになりたい。成功を追い求める

2. ガッツセンター(本能や体験・習慣で行動)

強さを求め自己主張。調和と平和を願う

3. ヘッドセンター(人と距離置き、頭で処する)

知識で観察する。安全を求め慎重行動



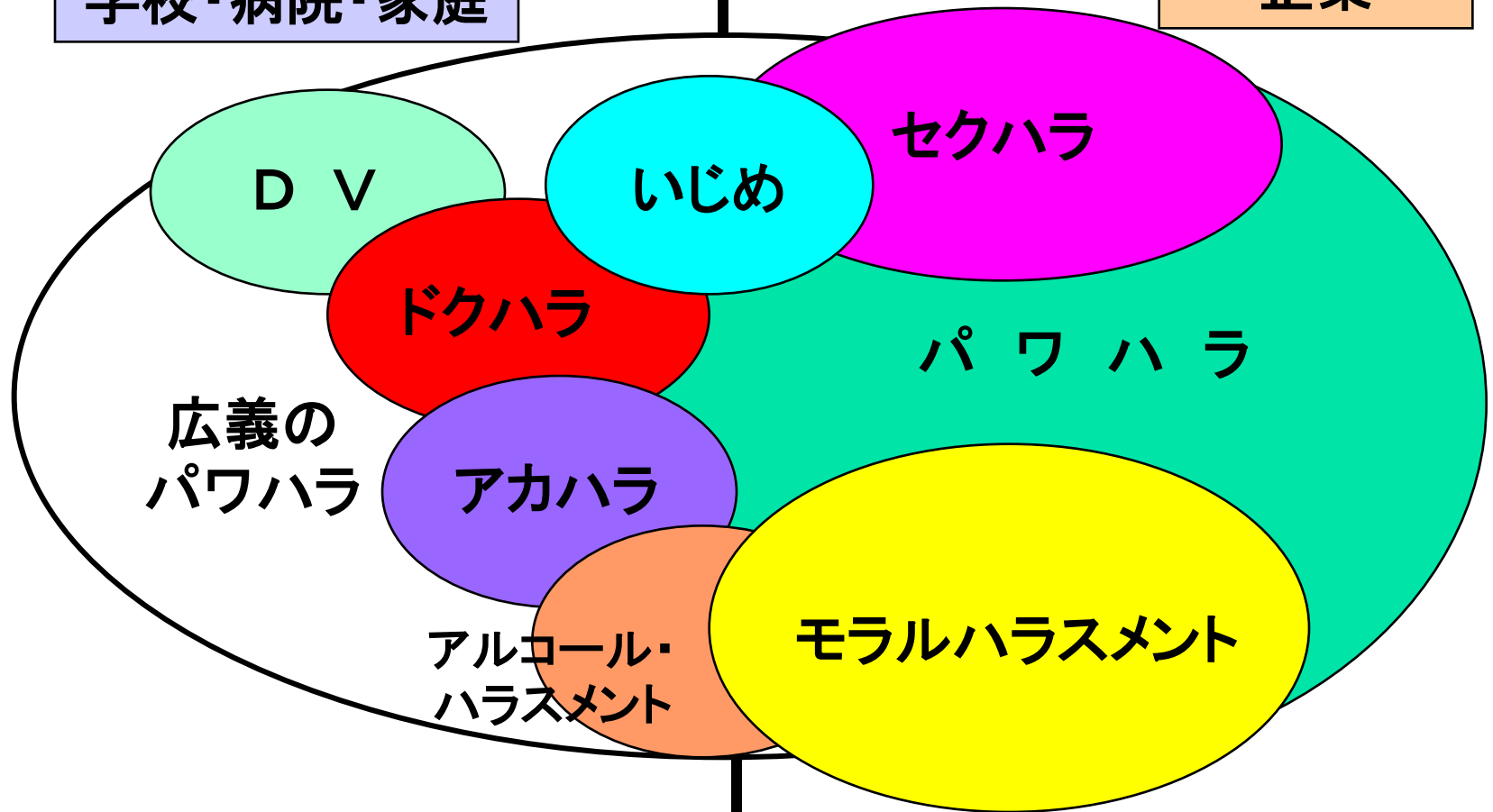
職場と家庭の調和を考えよう

1. 「人の字は一人ひとりの支えあい」人権標語
2. 人間関係は職場も家庭どちらも大切
3. 職場の構成は上司と本人と同僚
4. ライフサイクルで人生の曲がり角
5. メンタル不全が社会的な不祥事に発展
6. 従業員はステークホルダー、リスク管理を

さまざまなパワーハラメント

学校・病院・家庭

企業





気づきの診断表

- ①自分の気づき(からだの調子)
- ②自分の気づき(職場での調子)
- ③自分の気づき(家庭での調子)
- ④上司の気づき
- ⑤職場の気づき
- ⑥家族の気づき



自分の気づき(からだの調子)

- 夜なかなか寝付けず、夜中によく目がさめる
- 朝早く目がさめるが、すぐに活動できない
- 食欲がなく、食べ物に味がしない
- 体がだるい、疲れやすい
- 頭が重い感じがしたり、頭痛がする
- 原因不明の肩こり・胃の不快感・動悸等
- いつもより性欲が落ちている



自分の気づき（職場での調子）

- 仕事を始めるのがおっくうで集中できない
- なかなか物事を決められない
- 人と会うのがめんどうになった
- ちょっとしたことでもイライラしたり不安になる
- 話のスピードがいつもより遅くなった
- 仕事や趣味のことで根気が続かない
- これからのことについて自信が持てない



自分の気づき（家庭での調子）

- 朝は気分が重くて、おっくうだ
- 夕方になると気分が軽くなる
- おしゃれや着るものに関心がわかない
- テレビを見ても、おもしろいと感じられない
- 一人ボッチで、寂しいと思うことがよくある
- ちょっとしたことでも涙が出ることが多い
- 生きているのが嫌になることがよくある



上司の気づき

- 部下の言い訳相談にはあまり耳を貸さない
- ノルマと成果しか評価をしない
- つい頼みやすい部下に仕事を集中してしまう
- 上司へ安易に請け負って、部下に押し付ける
- 精神論を振りかざして励ましてばかり
- 組織的に仕事をせず、分割型の自己責任
- 他部門から部下への圧力に気がつかない



職場の気づき

- 仕事のしわ寄せが特定の人に集中
- ハラスメントの懸念がある
- 締め切りに合わせる時間外が多くなってきた
- 書類の作成ミスが頻発
- 昼休み口数が減って一人でいることが多い
- 急な無届け欠勤が出てくる
- 服装や身だしなみを構わなくなった



家族の気づき

- 寝不足気味で、寝起きがつからそう
- 一人で物思いにふけっている、呆然として
- 食欲が落ちて、おいしいって言わない
- 吐き気や頭痛を訴える
- 自分の仕事のことを言わなくなった
- 自宅へも仕事を持って帰り、休みの日も仕事
- 処方されたうつ病の薬は守って服用しない



うつ病防止のために

- 衛生委員会で産業医による研修会を企画
- 家庭での問題にも関心を示し相談に乗る
- 仕事の割り振りは組織で責任をもつ
- 挨拶や声かけでコミュニケーションを密に
- 残業は40時間を超えたら黄色信号
- がまんをしないで上司に相談できる職場
- 定期健康診断にメンタル相談を追加

メンタルヘルスの決め手「傾聴」

職場の同僚・上司・家族に必要なもの

- 傾聴のポイント(受容・共感・支持)
- 傾聴の効果

尊重されていると感じて、聴き手に対する信頼感が生まれる

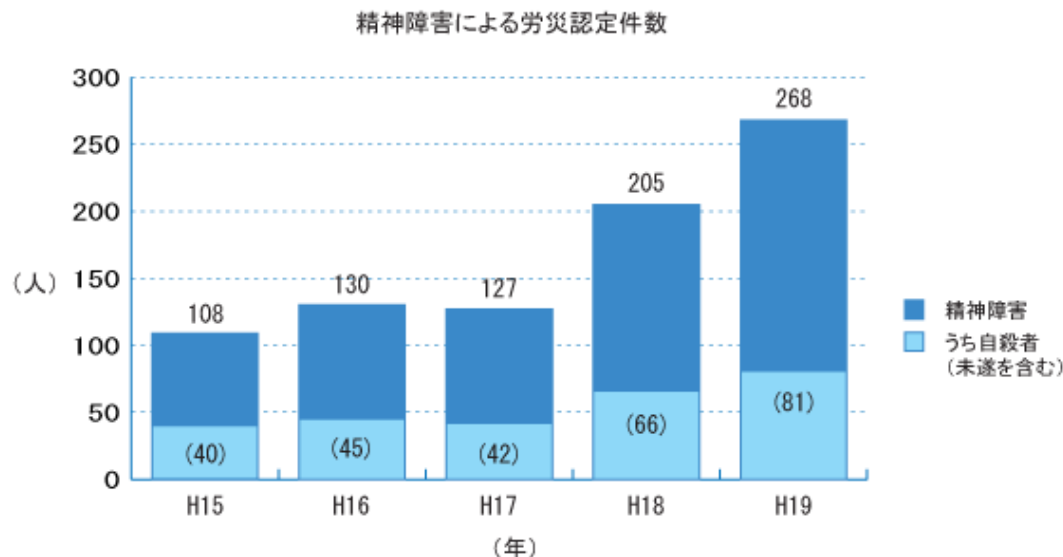
感情を発散できる(カタルシス)

本心が話しやすくなる

聴き手は、話し手が本当に言いたいことをつかむことができる

精神障害による労災認定数

- 精神障害による労災認定件数も年々増加しており、職場における心の健康作りは重要な課題となっていますが、多くの事業場では取組が十分でない状況です。(図2)

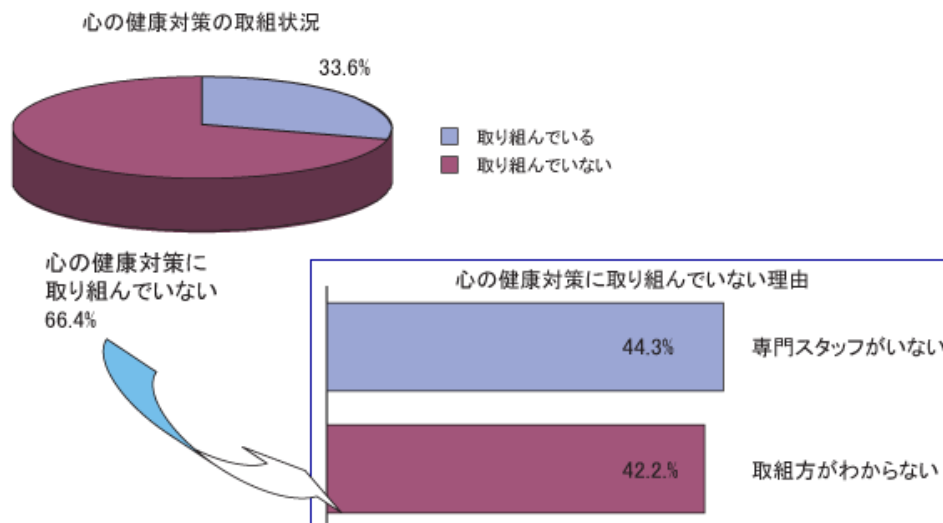


<図2 厚生労働省 平成19年度 脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況>

職場での心の健康対策取り組み状況

- 職場における心の健康作りは重要な課題となっていますが、多くの職場では「専門スタッフがいない」「取り組み方がわからない」等の理由で、取り組みが十分でない状況です。(図3)

<図3 (厚生労働省 平成19年 労働者健康状況調査) >



職場における心の健康対策の進め方

(労働者の心の健康の保持増進のための指針 厚生労働省)

1. 経営トップ自らがメンタルヘルスクアを推進することを表明し、4つのケアを効果的に実施しましょう。
2. **メンタルヘルスクアの推進の担い手となる「メンタルヘルス推進担当者」を選任しましょう。**

1. セルフケア

メンタルヘルスについての正しい知識やストレスへの対処法等についての労働者・管理監督者への教育

2. ラインによるケア

日頃の職場環境等について、管理監督者による把握と改善
労働者からの相談対応

3. 事業場内産業保健スタッフによるケア

産業医・衛生管理者・保健師・心の健康づくり専門スタッフ・人事労務担当者は心の健康づくりの中心的役割

4. 事業場外資源によるケア

メンタルヘルスクア推進のため相談機関等の事業場外資源の活用

専門家による個人への研修会の開催
自発的に相談しやすい環境の提供

専門家による管理監督者への研修

事業場内の管理体制構築への助言

事業場外資源が提供するサービスの例

保健師、心の健康づくり専門スタッフ等が社内にはない場合、事業場外資源による専門的なサービスが利用できる

社内よりも社外の専門家の方が、気軽に労働者が相談しやすいことがある

職場における心の健康対策の進め方

(労働者の心の健康の保持増進のための指針 厚生労働省)

こんな効果が…

社内でストレスチェックとストレス解消法の講習会を開催
職場全体でメンタルヘルスの意識が向上した。

相談機関と契約したところ、社員のパワーハラスメント、
アルコール依存症等についての相談が増加。相談機関から
職場環境の改善について示唆があった。

職場復帰に際し、専門医からのセカンドオピニオンを参考
にした。



4つのケアの継続的、計画的な実施



はたらく人の健康管理向上



これで研修は終わりです

主催
人権啓発推進委員会