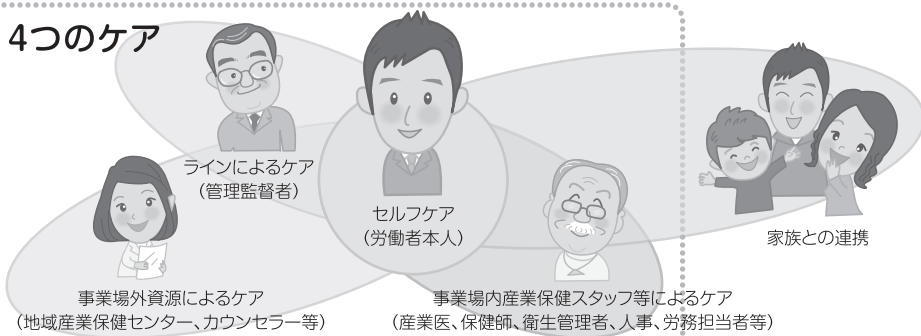


3

メンタルヘルス対策の 基本って何？

メンタルヘルス対策には、国の指針で示されている『4つのケア』と呼ばれる基本的な考え方があります。このガイドブックでは、これに『家族との連携』を加えたものを取り組みの基本としています。

4つのケア



セルフケア

自らがストレス状態に気づき
適切に対処するための知識と方法を身に付け
自分自身でケアすることです。



- キーワードは『気づき』です。
- 自分の置かれているストレス状態に気づき、不調に陥らないように心がけること、また、不調のサインに早い段階で気づいて、早期に対処することが基本です。
- 自らの不調のサインには気づきにくい、といった問題点が指摘されており、『気づき方』の啓発が重要です。

セルフケアには、次のような取り組みがあります。

- メンタルヘルスに関する正しい知識の教育研修と情報提供
(事業所の方針、基礎知識、ストレスへの気づき、予防・対処方法など)
 - 労働者が利用できる相談窓口体制の整備や周知、専門機関に関する情報提供
 - 自己ストレスチェックを行う機会の提供
- など

ラインによる ケア

管理監督者が部下の心の健康をケアすることです。事業所におけるメンタルヘルス対策の中で最も重要です。



- 管理監督者がメンタルヘルス対策の重要性を理解し、部下との良好なコミュニケーションを心がけ、不調者を早期に発見する『目』を養うようにします。
- 管理監督者に対して、正しい知識や対処方法を身に付けるよう、研修を行うことが基本です。
- 部下とのコミュニケーションを改善するためには、傾聴練習も効果的です。
- これまで、メンタルヘルス対策に取り組んでいない事業所では、まず取り組むべき対策です。

★なぜ、ラインケアが重要なのでしょうか？★

- 管理監督者は、日頃から部下と身近に接しているため、不調に最も気づきやすい立場にあります。
- 管理監督者がメンタルヘルス対策に前向きになることで、職場全体の取り組みが促進されます。

★管理監督者の役割は、大きく分けて4つあります。★

- 日頃からコミュニケーションを良くし、快適で生産性の高い職場の維持に努めましょう。
- 部下へ声をかけ、調子を確認し、不調な時には早めに相談にのりましょう。
- 職場環境を評価し、ストレス要因を把握して、改善可能な点があれば職場環境の改善を行いましょう。
- 休業した不調者へは、復職時の支援を行い、再発しないようにしましょう。

ラインによるケアには、次のような取り組みがあります。

- 管理監督者に対する、メンタルヘルスに関する正しい知識の教育研修と情報提供（事業所の方針、職場でメンタルヘルスケアを行う意義、管理監督者の役割、いつもと違う部下の把握と対応、相談への対応、休業者の復職支援方法、事業場内産業保健スタッフとの連携方法など）
- 職場のストレスチェックの実施と、職場環境など問題点の議論による計画的な改善
- 休業者の復職支援体制の整備 など

事業場内産業保健スタッフ等によるケア

社内の産業保健スタッフ等が、それぞれの立場で職場の支援を行うケアのことです。



- 事業場内産業保健スタッフ等とは、
 - 産業医※
 - 衛生管理者
 - 事業場内の保健師等
 - 人事・労務担当者などを指します。

- 産業医や保健師等は、主に医学的な見地からの助言や指導、衛生管理者や人事・労務担当者は、主にラインによるケアへの支援を行います。
- 専門スタッフがいることで、労働者も安心して相談でき、より適切な対応が可能となります。

※産業医…常時50人以上の労働者を使用する事業所は、労働者の健康管理等を行う産業医を選任する必要があります。

事業場内産業保健スタッフ等によるケアには、次のような取り組みがあります。

- 産業医による面談や教育研修、その他の助言及び指導
- 保健師等によるメンタルヘルス不調者への面接や相談、保健指導
- 事業所独自の心の健康づくり専門スタッフによる相談
- 産業保健スタッフ等による職場環境の改善及び指導

家族との連携

家族は、労働者にとって最も身近な存在であり、密に連携することで、よりスムーズな回復が



- 労働者の心の変調にいち早く気づいてあげられるのは家族です。また不調者の回復にも、家族の協力は欠かせません。
- 会社が「一緒に支えていきましょう」と前向きに連携することで、家族も安心し、落ち着いてサポートできます。
- 専門的な治療を受ける必要があると判断されたにもかかわらず、労働者本人が医療機関を受診しようとしない場合には、家族に事情を話して家族から説得してもらうことも必要となります。

- 復職の時、家族と連携することで、よりスムーズな復帰が可能となります。

事業場外資源 によるケア

社外の専門機関が、事業者等の求めに応じて行うケアのことです。

専門機関は、その機能に応じて、心の健康相談、カウンセリング、診断、治療、復職指導、教育研修、情報提供などメンタルヘルス対策全般の支援を行います。



●専門機関には、

- 愛知産業保健総合支援センター → 47ページ参照
- 地域産業保健センター → 47ページ参照
- EAP（従業員支援プログラム）→ Q&A 30ページ参照
- 産業カウンセラー※・精神科等の専門医

など、公的または民間の組織やサービスなどがあります。

- 利用方法としては、困った事例を産業保健総合支援センターや地域産業保健センターへ相談したり、外部のEAP提供事業者と契約して従業員に対して相談を促すといったことが考えられます。
- また、メンタルヘルス不調者のスムーズな復職へ向けて、主治医やリワークセンター（休職中の人への職場復帰を支援するための施設）などと連携することも有効です。

※産業カウンセラー…企業でカウンセリングや研修などを行い、働く人自らが問題を解決できるよう援助する専門家

事業場外資源によるケアには、次のような取り組みがあります。

- 契約した社外の専門機関による相談や従業員教育
- 医療機関との連携

心の変調にいち早く気づくことが可能です。
期待できます。

★事業所は、家族にどのように接すれば良いのでしょうか？★

- メンタルヘルス不調者が身内に発生すると、家族にとっては大変な負担となります。会社が支援できる内容を説明し、連携を取りながら対応を進めていくことで、家族は安心してサポートができます。
- 家庭で本人とどのように接したらよいかは、主治医から指導を受けましょう。そのため、家族に対してクリニックへの同行受診を勧めましょう。
- 復職できない場合や、不調の原因が職場にあると強い被害意識を持っている場合などには、将来トラブルとなることが懸念されます。家族と連携が取れていれば、その危険性も少なくなります。