市従労NEWS第273号　発行2023年01月11日　金沢市従業員労働組合 情報宣伝部

HAPPY NEW YEAR!! 2023

金沢市従労NEWS

団結

組合設立:1946年　組合本部所在地:〒921-8026 石川県金沢市糸田新町1-30

あなたのメンタルは大丈夫?

メンタルヘルスとは「精神面における健康」や「心の健康状態」を表す言葉であり、厚生労働省では『メンタルヘルスの不調』を以下のように定義をしています。

精神および行動の障害に分類される「精神障害」や「自殺」のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいう。

近年、うつ病などの精神障害の労災請求および認定件数は増加傾向にあります。2020年度の精神障害の労災補償請求件数は 2,051件で、5年前の 1,586件と比べると465件の増加(129.3%)となっています。

このような現状からも、労働者に対する『メンタルヘルスケアの重要性』が年々増しています。

メンタルヘルス不調になると、脳の機能が低下し、集中力や判断力のほか、物事に対する意欲や好奇心も低下してしまいます。メンタルヘルス不調者が職場内に増えていくと、個々の仕事の質が落ち「組織全体の活力」が失われ、人間関係だけではなく、市民サービスの低下にまで及んでしまうのは当然のことだと考えられます。

2021年に厚生労働省が公表した『労働安全衛生調査(実態調査)』によりますと、職場や仕事で不安やストレスを感じたことがある労働者の割合は54.2%でした。職場内で5割以上もの労働者が「強いストレス」を感じているということは、それだけ精神疾患等による休職や離職に繋がる可能性が高いことを意味しています。

<メンタルヘルスケアの基本的な考え方>

職場における『メンタルヘルスケア』には、3つの段階があり、4つのケアが効果的だと考えられています。

◎ 一次予防 → 未然に防ぐ

ストレスによって、メンタルヘルスに不調をきたす前に予防する段階です。労働者が各自で行うストレス緩和ケアのほか、労働環境の改善もこの段階に含まれています。

主に、ストレスマネジメント研修やストレスチェック制度の導入などにより、労働者一人ひとりのメンタルヘルスに対する意識を高めていきます。

◎ 二次予防 → 早期発見

二次予防では、メンタルヘルスに不調があらわれた労働者を早めに発見して適切な措置を行う段階です。

本人が不調に気付いた時に自発的に相談できる「相談窓口」の設置や、産業医との「面談機会」を設けることなどが主な施策であります。また、メンタルヘルス専門の外部サービスとの連携も効果的です。

同僚および管理監督者も、相手の異変にいち早く気付き、気兼ねなく相談できる「職場風土」を目指します。

◎ 三次予防 → 職場復帰支援

メンタルヘルス不調によって、休職した労働者の「職場復帰」をサポートする段階です。

休職による不安や焦りを、緩和させるための精神的なフォローや復帰後に無理をさせないような仕事面のケアなどを行います。三次予防を疎かにすると、再発や離職に繋がるため、慎重なフォローが求められます。

重要 Point ~新しい年を迎え先行き不安によるメンタル疾患に注意!!~

左頁の3つの段階(一次予防・二次予防・三次予防)で、教育研修や制度の導入、情報提供、労働環境の改善に加えて、4つのケアを継続的かつ計画的に行うことが最も重要であります。

4つのケアとは、以下に示す厚生労働省が2015年に公表した『労働者の心の健康の保持増進のための指針(改正)』で示されたものです。

① セルフケア → 個人(労働者)

セルフケアは、労働者自身でストレスを予防し、気付いた時に「適切な対処」をすることです。

セルフケアは、正しい知識がないとうまく対処ができないため、労働者への充分な情報提供や教育研修等によりサポートをすることが大切です。ストレスへの気付きを促すためには『ストレスチェック』の結果も無視できません。

② ラインによるケア → 管理(監督)者

ラインによるケアとは、管理(監督)者が職場のストレス要因を把握して改善することです。

管理(監督)者は、部下である労働者の相談には積極的に行動し、必要に応じて労働環境等の改善を行うなどの対応を行います。

管理監督者が労働者のケアを担うためには、まずは「メンタルヘルス研修」等を通じて、管理(監督)する者自身がメンタルヘルス予防に対する『視点を持つ』ことこそが重要であります。

③ 産業保健スタッフ等によるケア → 職場(事業所)全体

産業保健スタッフ等によるケアは、職場(事業所)内の産業医や衛生管理者等による支援のことです。

主に「セルフケア」および「ラインによるケア」の実施をサポートします。個々のケースを支援だけではなく、メンタルヘルス関連の教育研修の企画および実施、労働者からの相談等を直接受けることができる制度や体制を整えることなども行っています。

④ 事業場外資源によるケア → 外部(専門家)との連携

事業場外資源によるケアは、メンタルヘルスケアの専門知識を有する外部の機関やサービスを活用することです。

事業場内での相談を希望しない労働者のケアや、企業が抱えるメンタルヘルスの課題を外部の専門的な知識を有する資源の支援により解決したい場合に効果的であります。

「3つの段階」の取り組み、および「4つのケア」を継続的かつ計画的に実施できれば、労働者のメンタルヘルス不調を防ぎ、発生時も適切に対処できます。

メンタルヘルス不調による休職者や離職者を防ぐためにも、職場における『メンタルヘルスケア』は絶対に欠かせません!!

<番外編>

イジメられやすい人 & イジられやすい人 の 特徴

- **自分に自信がなく主体性がない人**
  ⇒人からどう思われるかが「自分の存在価値を決める」という、間違った思い込みをしていませんか?
  人からの評価で、一喜一憂する人は『相手から軽んじられてしまう傾向があります。
- **優しい性格で攻撃性がない・争いが嫌いな人**
  ⇒自分なんかが何を言っても「無駄なんだ!!」っていう思い込みをしていませんか?
  何を言っても『無害な相手』に対して、人はどんどんイジメをやり続けたりします。
- **真面目すぎる人**
  ⇒冗談で言われたことに対して「真面目に受けやすい」という傾向はありませんか?
  からかうターゲット、天然で面白い、単なる相手の「ストレス発散ための捌け口」にされる。
- **人より優れた何かを持っている人**
  ⇒「発想力が豊か」「恵まれた容姿」「知識が豊富」等、劣等感や嫉妬を抱かせる要素を備えてませんか?
  自分の居場所を作るために、相手を蹴落とすネタ(癖・考え方・見た目)探しに+妬みが入ると厄介です。