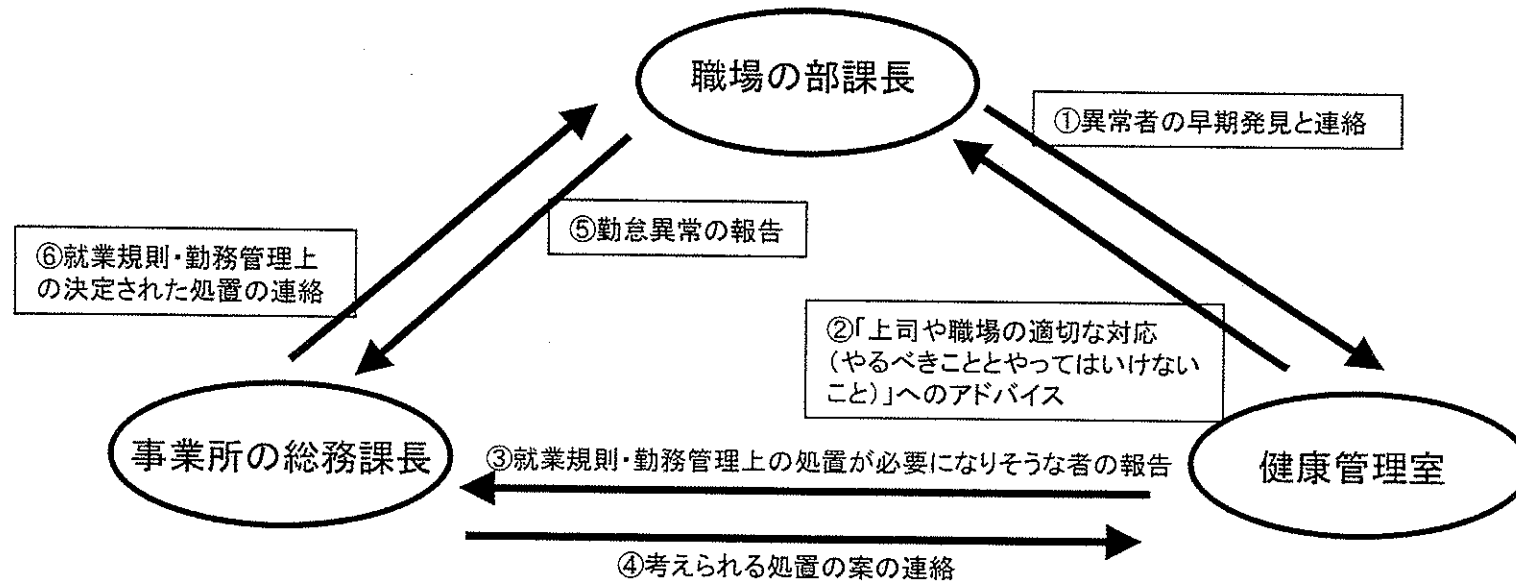


職場におけるメンタルヘルス事例

最近の復帰事例から職場対応を考える

福井産業保健総合支援センター
(公財) 松原病院
(医) 福井心のクリニック
(医) 菜の花こころのクリニック
(株) ストレスサポートセンター
(公社) 福井被害者支援センター

メンタルヘルス マネジメント



大事なことと留意点

1.三者の連携

「個人および家族がやるべきこと」と「健康管理室がやるべきこと」と「職場がやるべきこと」の区別をして、しっかり連携。本来、個人がやるべきことは、個人にやらせる。

2.安全配慮義務

会社(職場の部課長、健康管理室、事業所の総務課長)の安全配慮義務 →

3.医療上の配慮と人事管理のバランス

判断を求められる時、「今の時点で、何を最優先するか？」

うつ病への対策

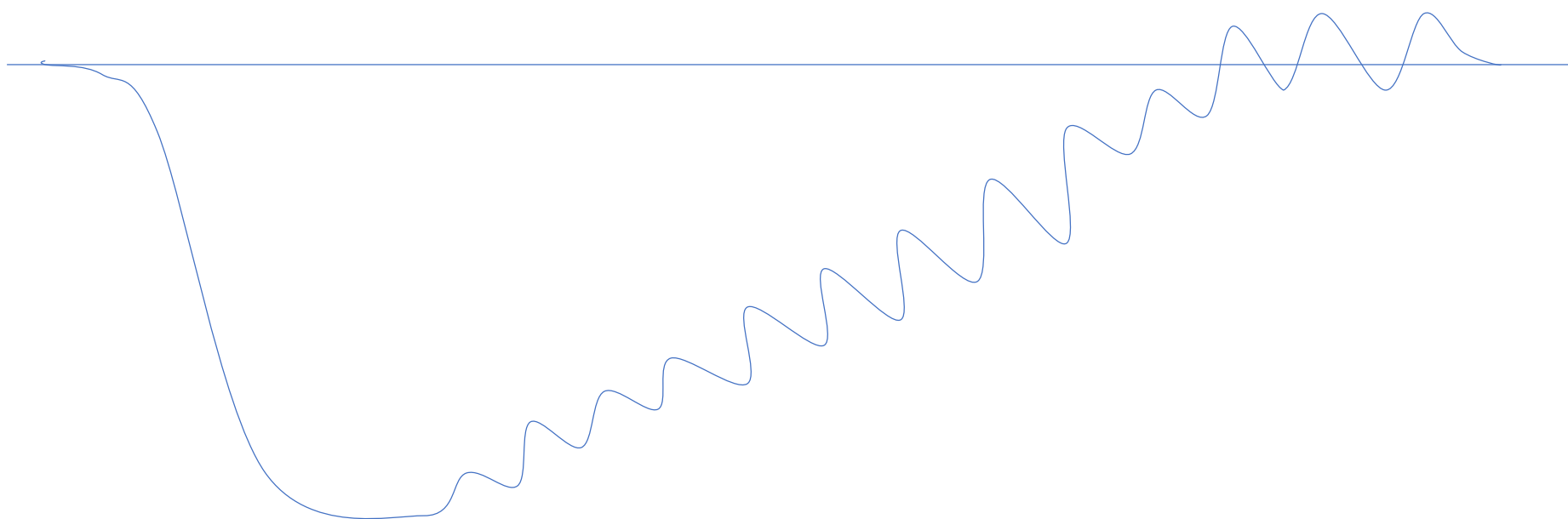
1. ストレスは原因よりも引き金
予防はストレス予防
2. 早期発見早期治療
治療は**休養**と**服薬**と**リハビリ**と**認知療法**
3. 「がんばれ」は禁忌（逆効果）
4. 自殺に注意

うつ病に対する職場の対応

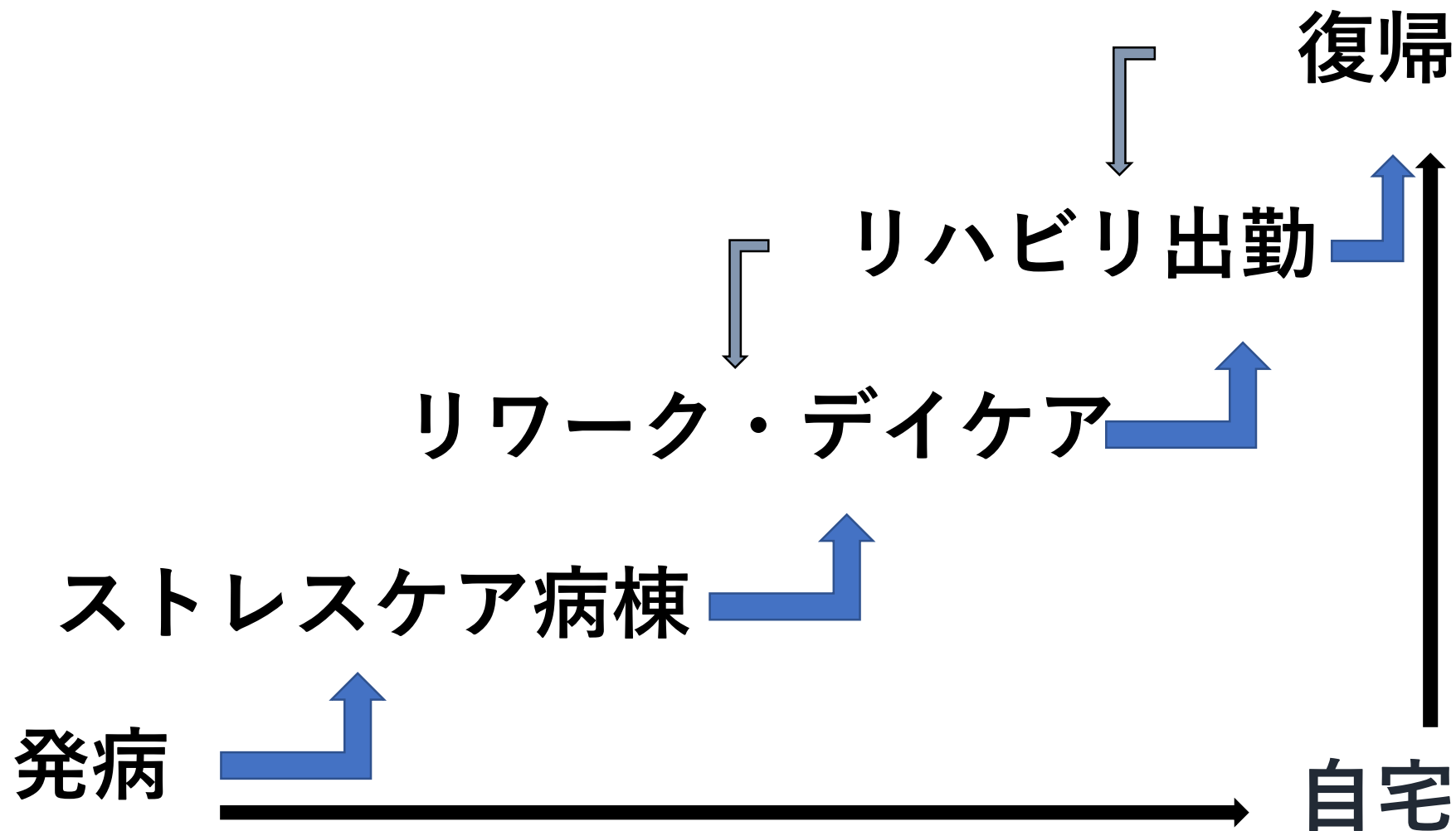
- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1. コミュニケーション | うつの早期発見 |
| 2. 早期の受診
家族との連絡 | 病気の理解
最も強力なサポーター |
| 3. 休養指示
医師との連携 | 負担からの解放
会社の対応を相談する |
| 4. 休養期間の決定 | 産業医として判定を |
| 5. 復帰のタイミングとプログラム | |

うつ病の病状経過

安静期 → 活動開始期 → 復帰準備期 →



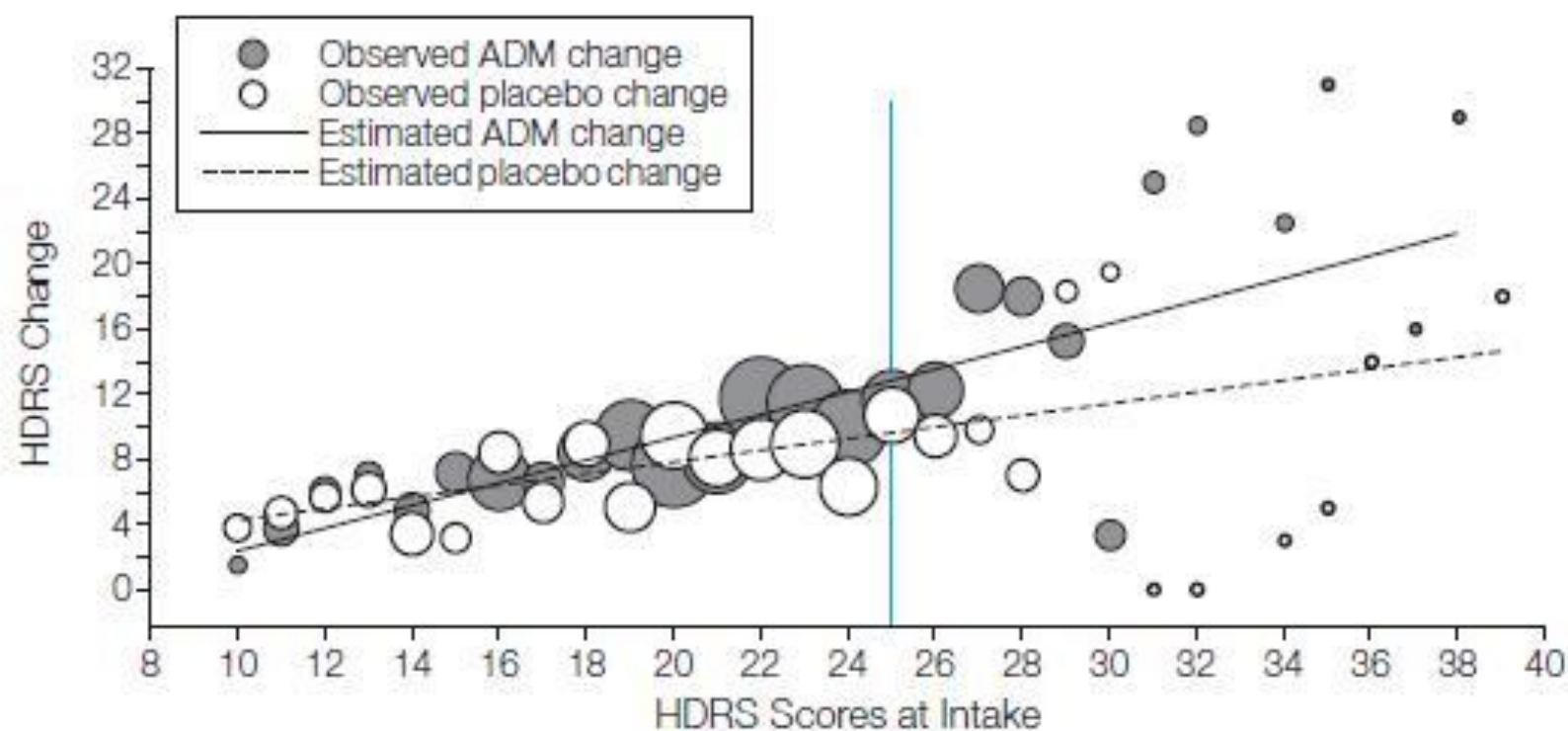
復職へのプロセス



気分障害の治療

1. 薬物療法
2. 認知行動療法
3. 電気けいれん療法(ECT)
4. 経頭蓋磁気刺激法(r TMS)
5. 生活リハビリテーション
6. その他
断眠療法、光療法、運動療法

Figure 2. Observed and Estimated Change in HDRS Scores Following Treatment With ADM and Placebo



Circles represent observed (raw) mean change in depressive symptoms from intake to the end of treatment at each initial Hamilton Depression Rating Scale (HDRS) score for both the antidepressant medication (ADM) and placebo conditions. The size (area) of the circles is proportional to the number of data points that contributed to each mean. Regression lines represent estimates of change in depression symptoms from intake to end of treatment for ADM and placebo conditions as a function of baseline symptom severity. These regression lines were estimated from a model of the baseline severity $\times$ treatment interaction, controlling for the effects of the study from which the data originated. The National Institute for Clinical Excellence threshold for clinical significance (an HDRS point difference ≥ 3) was met for intake HDRS scores of 25 or greater, indicated by the blue line.

うつ病に特徴的な認知のゆがみ

恣意的推論	証拠が少ないのに自分の考えをめぐらせ独断的に推測して判断する「自分は誰の役にもたっておらず嫌われものだ」
二分割思考	常に白黒させないと気がすまない「こんなことも出来ないようでは価値がない」
拡大視	関心のあること（自己の失敗）のみ大きく捉える「何をやっても失敗ばかりだ」
極端な一般化	ごくわずかな事実を恒常的であると決めつける「二回失敗したから自分は駄目な人間だ」
自己関連づけ	悪い出来事を自分のせいにする「こうなったのは自分のせいだ」
選択的抽出	自分が感心のある事柄のみに目をむけ抽象的に結論づける「健康状態がすべてでちょっとした不調ばかり気をとられる」
情緒的理由づけ	その時点の悪い感情状態から偏って判断する「こんなに不安に思うのだったら仕事をこなせない」

認知療法

自分の「心のくせ」（認知の歪み）や思考のパターンを知り、それをより柔軟性の高いものに变化させていくことで、気分の改善を図ったり、社会への適応性を高めたりする方法。

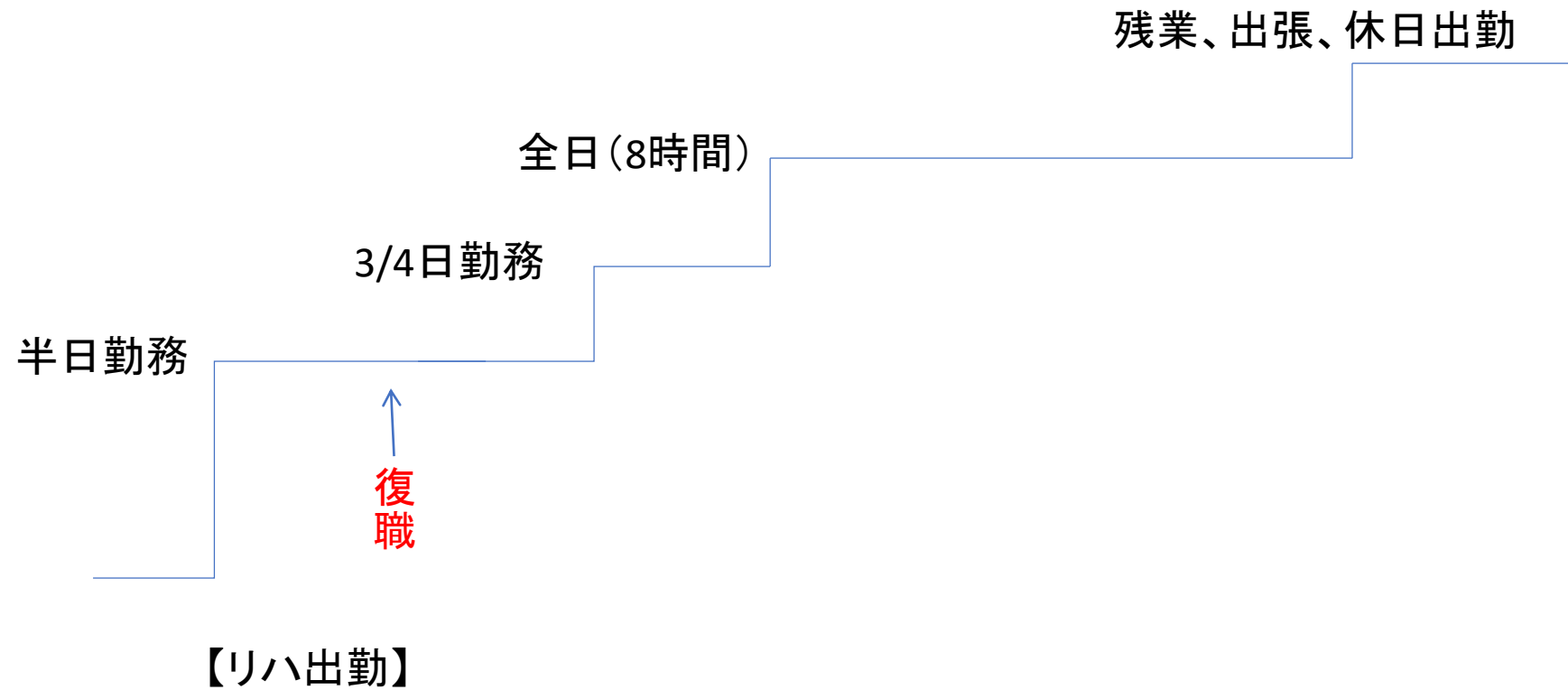
代わりの考えがないかいろいろ考えてみる。普段から、人の意見を注意して聞いてみるようにすると、自分と違った意外な考え方があることに気づかされる。そのようなことを通して、柔軟な考え方ができるように訓練する。

認知療法をどう進めているか

- 認知療法の考え方 = 人間をどうとらえるか
- 変わりやすいところ、変わりにくいところ
- 変わりやすい部分(思考・行動)を変えてみることで
変わりにくい部分(感情)の変化をねらう

変化を実感、柔軟性を取り戻すことを目的に

職場における復職支援



復職のときの負荷

1. 時間の負荷
2. 難易度の負荷(細かさ、難しさ)
身体的負荷、より専門的になる負荷(研究etc)
危険度
3. 対人関係ストレス
上司部下、大勢を前にする、営業
クレーム

「質、量、対人」

うつ病はリズム障害

- 1、眠るタイミングをずらすとたちまち不眠
- 2、変則勤務に弱い
- 3、残業に弱い
 - ex) 7時まで残業、リラックスやクールダウンに時間がかかる。予定通りに寝れない。

疲れを知る

1. いつも出る兆候を知る
頭痛、のどの渇き、喉の詰まり、動悸
目じりがピクピク
2. 朝起きた時
昨日の疲れが取れているか？
3. ちょっとしたことにこだわっていないか？
4. 今、無理な仕事を引き受けなかったか？

「42.195キロを全速力で走ろうとしても無理」

評価尺度

◆心理検査を用いた評価（2ヶ月に1回）

- ・内田クレペリン精神作業検査
 - ・ブルドン抹消検査
- } 計算などの単純作業を行い、
作業成績や時間から個人の特徴を捉える
検査

◆「リワークプログラムにおける標準評価シート」 による評価

うつ病リワーク研究会により作成されたものを参照
生活面・作業面から評価する

復職準備性

復職準備性…精神疾患が再発せずに復職できる状態

- ・生活リズム
- ・体力
- ・作業力
- ・対人交流
- ・症状の安定
- ・意欲

週5日のフルタイム勤務を継続することができる

業務上必要な報告連絡相談ができ、作業に取り組める

一定のストレス下でも、症状が出現しない

リワークにおける職場との連携

- ・ リワーク参加開始時の挨拶と連絡（パンフレットの提供）
- ・ 職場訪問（各職場に合わせた復職準備性の検討）
- ・ 週間生活リズム表による情報提供
- ・ 復職準備性評価シートを提供（産業医）

職場訪問での情報共有

リワークスタッフの側からの報告

現在のコンディションについて

- ・ リワーク出席率
- ・ 自主学習で取り組んでいる課題
- ・ 作業能力
- ・ 他のメンバーとの交流

※概ね復職準備性評価シートに沿って報告

職場訪問での情報共有

職場側からの報告

職場での評価と問題点について

→病院で語られる出来事とは違った話であることが多い

※本人が意図的に不都合な情報を話さないことや、休職前は本人の状態も悪く、状況を適切に理解できていないこともある

本人の話と職場の認識のズレの例

本人の語り 「以前の部署では問題がなかった。部署異動をさせてもらえれば、問題なく復職できる」

職場の語り 「以前の部署でも、本人の気に入らないことがあると、勝手に帰ってしまうことがあった。そういうところを改善してもらわないと、受け入れは難しい」

・本人がうつ病で休職中ということもあって、職場側が本人に問題点を直接伝えられないことが多い

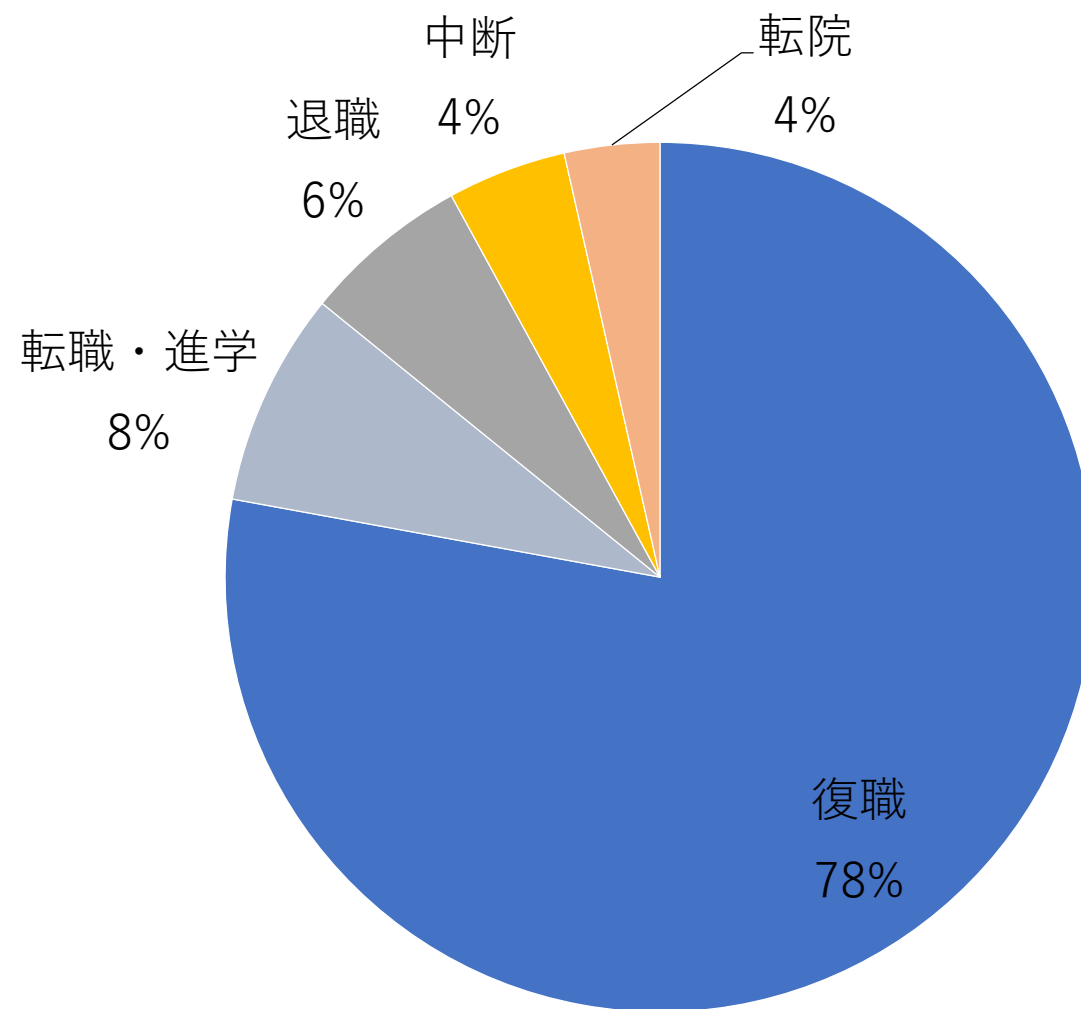
◎本人と職場の側との認識のズレを埋めていく作業も重要

復職と就労継続のために…

○本人と職場の間のズレを調整し、各個人に合わせた
復職準備性を整えることが必要

現在までに延べ125 名が利用
113 名が終了 内訳は右図

復職者 88 名中 4名が退職、
17名が再休職、内11名はリワー
ク利用後再復職、転職2名、2名
が現在利用中
1名自殺未遂



(H21.7 ~H26.7)

ストレスを癒す

- **言語化**とストレスの気づき

言語化に必要なもの

- 1) 話し相手
- 2) 話す時間

- **受容**（傾聴、受容、共感、、、）

受容に必要なもの

- 1) 聞ける態度
カウンセリングマインド
- 2) 聞ける時間の余裕