心の健康とくに「職場のうつ病」 について

(公財)松原病院

(独)労働者健康安全機構福井産業保健総合支援センター

(株) ストレスサポートセンター

(医) 福井心のクリニック

(医) 菜の花こころのクリニック

(公社) 福井被害者支援センター

(公社)認知症の人と家族の会福井支部

松原六郎

うつとはどんな症状?

うつ症状



眠れない 食べたくない 何もしたくない 理由がないのに からだの調子が 悪い

うつ状態とうつ病とは違うものでしょうか?

心因性のうつ状態

- 単純な悲哀反応
- 適応障害夫婦の悩み、家庭職場、経済的、悪性疾患
- PTSD、DV、児童虐待
- 持続性抑うつ障害(気分変調症・抑うつ神経症) (性格とストレスの合作)
- パーソナリティー障害 うつ病性パーソナリティー障害 パーソナリティー障害の適応障害

器質性のうつ状態

- 脳血管障害、頭部外傷
- アルツハイマー病など
- アルコール嗜癖その他の物質乱用
- 周期性不機嫌症、てんかん
- 薬剤による インターフェロン、ステロイド

その他のうつ (原因不明含む)

- 統合失調症
- 更年期障害
- 周産期うつ病(マタニティーブルー)
- I C U症候群、拘禁反応
- 初老期うつ病??、老人性うつ病??

どんな人がうつ病になるでしょうか?

うつ病二つのタイプ

	メランコリー親和	ディスチミア親和型
主なる年齢層	中高年層	青年層
病前性格	社会的役割 規範への愛着 基本的に仕事熱心	自分への愛着規範・秩序に否定的 漠然とした万能感 仕事熱心ではない
症状の特徴	焦燥感、活動が遅くなる、疲れ 申し訳ないと思う 熟慮した自殺 遂げかねない	不全感と倦怠感 回避傾向 他者への避難 衝動的な自殺 軽やかな傷自殺企図
治療関係と経過	うつ病の診断に最初は抵抗 その後、無理しない生き方を身につ ける	「うつの自分」の確認に終始しがちで 抜け出し難い
薬物への反応	多くは良好	多くは部分的な効果
予後と環境変化	休養と服薬で軽快しやすい 環境の変化は良いことも悪い	休養と服薬だけではしばしば慢性化 環境の変化で急に改善する

うつ病にちょっとなりやすい性格

- 1. 几帳面 デスクの整頓、時間厳守
- 2. 熱心 働き者
- 3. 和を重んじる 頼まれると、誘われると 断れない

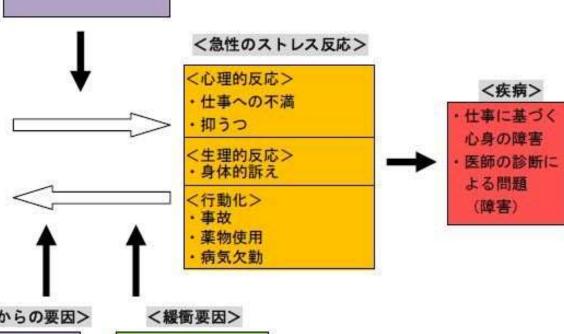
どんなときにうつ病になるでしょう?

<個人的要因>

- 年齡、性別
- 結婚生活の状況
- · 雇用保証期間
- · 職種 (肩書)
- 性格(タイプA)
- · 自己評価 (自尊心)

<職場のストレッサー>

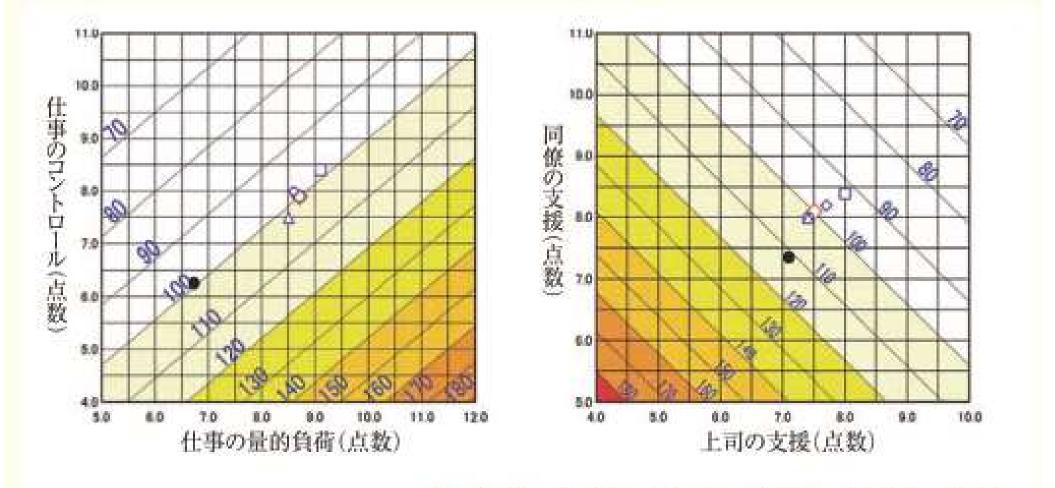
- ·職場環境
- ・役割上の葛藤、不明確さ
- · 人間関係、対人責任性
- 仕事のコントロール
- 仕事の量的負荷と変動性
- 仕事の将来性不安
- 仕事の要求に対する認識
- ・不十分な技術活用
- 交替制勤務



く仕事以外からの要因>

家族、家庭からの 欲求

• 社会的支援 上司、同僚、家族



◇全国平均 □管理職 ○専門職 ◇事務職 △現業職 ●営業部

適応障害とうつ病の違いは?

適応障害	うつ病
ストレスにさらされてから比較的すぐに発症しやすい。ストレスから離れるとすぐに良くなる傾向。	慢性的なストレスにさらされた後に発症しやすい。ストレスから離れてもすぐにはよくならない。
うつ状態の間でも楽しいことがあると楽しめる。	うつ状態になってしまうと楽しいことがあっても楽しめない。
セロトニン・ドーパミン・ノルアドレナリンなどの神経伝達物質機能は正常。	セロトニン・ドーパミン・ノルアドレナリンなどの神経伝達物質機能が正常に機能してない可能性がある。
薬があまり効かない。	薬がよく効く。

うつ病を発見する

- 1. 眠れない (休日過眠)
- 2. 食べられない (夜間過食)
- 3. 疲れやすい

以上が2週間続いたら赤 信号

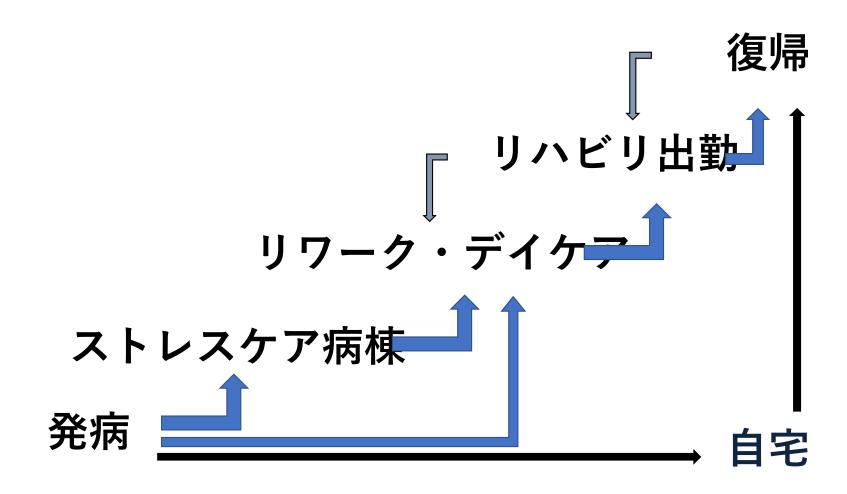


うつ病はどうやって治すのでしょうか?

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(TMS)
- 5. 生活リハビリテーション
- その他
 断眠療法、光療法、運動療法

復職へのプロセス





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変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。

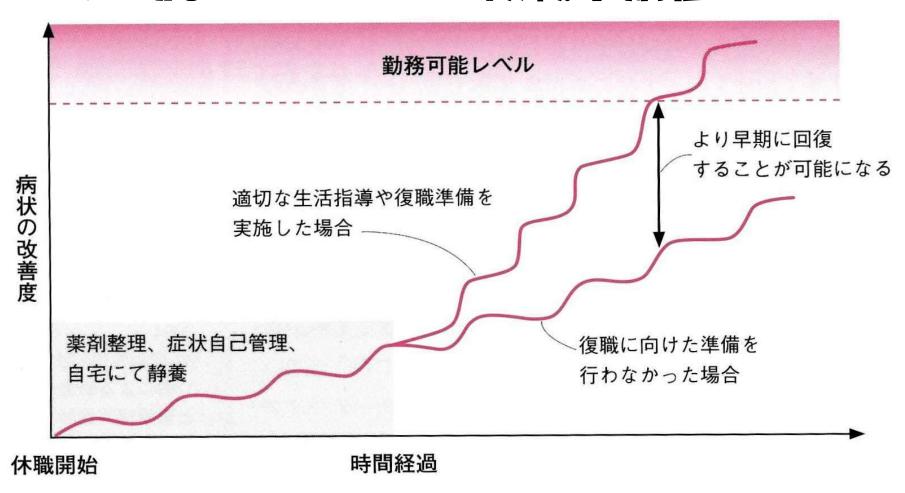
代わりの考えがないかいろいろ考えてみてみる。普段から、人の意見を注意して聞いてみるようにすると、自分と違った意外な考え方があることに気づかされる。そのようなことを通して、柔軟な考え方ができるように訓練する。

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

うつ病のリワークの復職準備性



秋山剛他 うつ病リワークプログラムのはじめ方より 2009

C氏 双極性感情障害

販売店に勤める20代男性

素直、意欲的、明るい、安定している。12歳時事故で母を亡くした。19歳時親友を事故で亡くす。現在、父、妻、子どもと暮らしている。

2年前、現場の立て直しを任され頑張るが、上司の言葉に「仕事を評価されなかった」と感じたことを発端に、うつ状態に。

退職。退職後受診。服薬開始。

3ヶ月後、職場から復職を求められる。支店の立ち上げのため。

同時期、子ども誕生。低体重で成長に不安。

上司がダウンして支店の責任者となり、過重労働が続く。

1日の休養のつもりが、会社に行けなくなる(入院1カ月)

復帰して、元気よく働きだすが、後輩が頑張る姿を見て、「自分はいらない」「死にたい」と思う。妻が心配して再入院(5日間)以来休職。休職4カ月半からリワークに参加する。現在、半日出勤を始めている。

「気持ちも落ち着いたし、動けるようになった。いつでも働けると思うが、また、何かあったらきっと病気になると思って踏み出せないでいた|

デパケンR600 クロンモリン100mg ルボックス75m ルーラン16mg ベンザ リン10mg

Cさんの認知療法④

できごと	気持ち・ 気分	その時の考え	反論・違う考え	合理的考え
会社の中らがいる	イライラ (90) 落ち込み (80) ↓ イラ(30) 落ち込み (10)	雇のルの こないの こないの こないの かかな だれないの かかな だれないのかが かいの かん かいの かん かいの かん かいの かん かいの	・ほっとけ。 ・ルを守らないのは本人の問題。 ・ルーセント守らないのは本人の問題。 ・ルーセントウのののではないーセントのののののののののののののののののののののののののののののののののののの	・を本だりは ・はらやりなれ ・な身いのだ会守人か回な 接あ、っでいな 自みだ人永のな問自れ のま人い出け。 は敏な多のルい題分る マいなる来か 身感みいテーのながこ ナだりつても だだは職ールはの振と 一かにもいし しが若場マルはの振と

D氏 発達障害、中等症うつ病

公務員として働く20代男性

小学生の頃に、クラスメイトからのいじめを受けた。

その後、中学高校では少ないながら友人はできたが、学校は休みがちであった。他者の冗談に生真面目に反応して怒っていた。

父親はアルコール依存気味であり、仕事での鬱憤を飲酒で発散していた。父 は酒に酔って母親に暴力を振るうこともあった。

大学入学後は、気分が落ち込むことがあると飲酒をしていた。友人彼女はそれなりにいた。ゼミ教員と揉めて、就職活動がうまくいかずに地元へ戻り、 公務員試験を受けて入職した。

飲み会の席などで、同僚、上司に怒って議論することがあった。

→デスクの上にアイドルのグッズを置いていたところ、上司から「趣味のものを職場に持ってこないように」と注意され、「(趣味のものを持ってくるのがダメなら)あんたもそのネクタイ外せ」と反抗してしまうこともあった

1ヶ月あたりの残業時間が100時間を超え、休日出勤もあった。

また、市民対応でも、うまく伝わらずクレームが続いた。職場でも孤立して疲労困憊し、自ら入院を希望して受診、入院治療を開始した。

退院後にリワークプログラムを利用開始した。

リワークでは、病気についての勉強とともに、認知療法、アサーショントレーニングにも取り組んでいった。そのなかで、間違っていないと思う事で「法律的に問題ないのに」職場の慣習に合わせることに強い葛藤があった。

一方で、「こんなに怒ってばかりいたら、病気になるのも当然」と振り返っていた。

最終的に、職場規模が大きく慣習を重んじる公務員は自分には向かない、と考え、より小規模な企業に転職し、就労を継続している

Dさんの認知療法

できごと	気持ち・ 気分	その時の 考え	反論・違う考え	合理的考え
職場の研修中に笑っている職員がいる	イライラ (100) 悲しさ(60)	税金を使った研修なのに、笑っているのは不謹 慎だ 笑っているのが	・人は人、自分は自分・笑っていない職員もいる・研修のあいだ中笑っていたわけではない・面白いツボはひとそれぞれ・一般市民に対して直接実害がでてい	・一般市民に迷惑 をかけない程度に 力を抜くことも大 切
	↓ イライラ(60) 悲しさ(30)	普通で、笑えない自分がおかしいのだ	 そのではいけないという規則はない・緊張感が高すぎることで、逆にパフォーマンスが下がる・生真面目な職員もいる・自分は真面目に研修を受けている分、吸収できているからよい・多い=普通、とは限らない・普通でなくとも良い 	・他の人の行動の 理由は分からない からといって、自 分が間違っている わけではない。

E氏 適応障害

30代介護職男性

厳格な母方祖父が仕切っている家の中で、父の存在感が薄く、内心父親を馬鹿にして大きくなった。

母親が病気で倒れたときも、父はテレビを見ているだけで声をかけることもなく、E氏はそのことを苦々しく感じていた。

大学を卒業したあと、一般企業でしばらく働くが先輩・上司の態度が悪いと感じて仕事を辞める。その後、介護の資格を取得し、老人施設で2年働いたが、人間関係が嫌になり、障がい者施設に転職した。勤務開始後2年目の頃から、仕事をさぼったり、あからさまに態度が悪くなった。(本人によると、上司の利用者へのケアへの不満から面白くなくなったため。)

あるとき、職場上司からの叱責に激怒し、手をあげそうになり、周囲 の同僚から止められ、受診を勧められた。 リワークプログラムを利用。

プログラムを進める中で、休職の原因となった上司との確執は、 父親に対する思いが重なったことによるものではないかと理解を 進めていった。

上司、先輩に対して過剰な期待を抱きがちであることを自覚していき、認知療法で父親への感情を振り返った。

家庭での父親の立場の難しさに気づいてから、父親と一緒にスポーツをするようになり、関係が良好となり、精神的に落ち着いて、その後は適応を保っている。

Eさんの認知療法

できごと	気持ち・ 気分	その時の考え	反論・違う考え	合理的考え
自しい父くけたが休とがきというではいっている。	怒り(90) 悲しさ(60) ↓ イライラ(50) 悲しさ(40)	父親なの言さ がって、 父親はがない にの だ。	・実際に長期間休んでいるが、最初れてはいないを急かれてはまれているからというではでいいは、ではいいは、ではいいではではでいいではではいるが、ではいいではいいではいいではいいでは、では、では、では、では、では、では、では、では、では、では、では、では、で	・ かも関か ・ かも関から ・ かも関から ・ かも関から ・ かも関からがう

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
- 早期の受診 病気の理解 家族との連絡 最も強力なサポーター
- 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

職場における復職支援

残業、出張、休日出勤 全日(8時間) 3/4日勤務 半日勤務 復 職

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
- 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<u>勤務を継続</u>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

うつ病は防ぐことができる病気でしょうか?

うつ病予防はストレス対策

言語化と受容の地道な継続

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

積極的傾聽(active listening)

「積極的に相手の話を聞くこと。相手の立場に立って、 考えや気持ちを理解しようと努めること。」

傾聴そのものが、診断(早期発見)であり、治療である。

理解しようとする姿勢が大切

積極的傾聴の基本姿勢

- 1. 批判的・忠告的にならない。
- 2. 相手の話の内容全体に耳を傾ける。
- 3. ことば以外の表現にも気を配る。
- 4. 相手の言っていることをフィードバックして みる。
- 5. 感情を高ぶらせない。

「吸い取り紙」の術

チームとしての積極的傾聴

- カンファレンス、ミニカンファレンス 何か起きたときに、話し合うクセをつける。
- ブリーフィングとデブリーフィング これから向かうとき。 終わって帰るとき。

ストレスを職場に置いて帰宅するために

ストレス対策法

- 1. ストレスであることに<mark>気付く</mark>こと ストレスを話題にする
- 2. 何でも<mark>話す</mark>こと 話し相手がいますか?
- 3. 日記を付けてみること
- 4. スポーツや趣味を持つこと

1日30分~1時間(以上)

ストレスのな

い時間を

パワーハラスメントについて

ハラスメント被害者はどんな病気になる んですか?

心的外傷後ストレス障害(PTSD)

事故、事件、災害

急性ストレス反応(**ASD**)

→心的外傷後ストレス障害(**PTSD**)

PTSDの3大症状

1) 再体験(想起)

外傷的体験が、意図しないのに繰り返し思い出されたり(フラッシュバック)、夢に登場したりする.

2) 回避

体験を思い出すような状況や場面を、意識的あるいは無意識的に避け続ける.感情や感覚の反応の麻痺.

3) 過覚醒

交感神経系の亢進.音に敏感、不眠やイライラ.

PTSDの症状(慢性)

- I. 回避傾向 引きこもり、窓際族 逃避ぐせ
- II. 信頼関係が持てない 疑心
- Ⅲ. 心身症症状 不定愁訴
- IV. 慢性ストレス反応 自傷 嗜癖

サーバイバーズ・ギルト (生存者の罪悪感)

自分以外の人間が悲惨な道筋をたどったのに、自分はまぬがれたということは、被災者にとって大きな心理的重荷となる.

とくに肉親を亡くした者、悲惨な死を目撃した者は、自分が生命を賭けて救おうとしなかったとか、死に行く人の求めに応じきれなかったと罪の意識を抱く.

安全配慮義務

労働契約法第5条

「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。|

安全配慮義務の範囲

- 健康配慮義務
 イ、健康診断
 ロ、労働時間管理
 ハ、メンタルヘルス対策
- 2. 職場環境配慮義務 ハラスメント対策

下請企業や派遣社員にも義務を負う

安全配慮義務を果たすための対策

- 1. 労働環境の整備
- 2. 安全衛生教育の実施
- 3. 安全装置の設置
- 4. 社員の健康管理
- 5. 産業医との連携
- 6. 相談窓口の設置

職場の主なハラスメント種類

- ・パワーハラスメント (パワハラ)
- セクシャルハラスメント(セクハラ)
- マタニティハラスメント(マタハラ)

図表 10 過去 3 年間にハラスメントを受けた経験



■何度も繰り返し経験した ■時々経験した ◎一度だけ経験した ■経験しなかった

従業員の4人に1人がパワハラを受けた?

• 厚生労働省の調査結果によると 従業員の4人に1人が過去1年間にパワハラを受けたと感じた。 また、年齢や職種によって回答に大きな差はなかった。

パワハラは決して上司からの行為に限らず、働く人の誰もが関わり うる可能性があると考えられる。

「パワーハラスメント (パワハラ) 」の 定義

「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的 苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」

(平成24年1月に厚生労働省のワーキンググループが定義。)

パワハラ防止法

- ・「労働施策総合推進法 (通称:パワハラ防止法)」が2020年6 月1日に施行された
- ・当初義務化の対象だったのは大企業のみであったが、2022年4月1日より中小企業も義務化されることとなり、職場内のパワーハラスメント防止措置が全面施行となる

パワハラの要件

- 1. 職場内の優位性がある
- 2. 「業務の適正な範囲」を超えている
- 3. 精神的・身体的苦痛を与えている又は職場環境を悪化させている

「業務の適正な範囲」かの具体的な判断

- 1. 行為が行われた状況 (場所・周りの環境・行為の仕方)
- 2. 行為が継続的かどうか

※受け止め方によっては、不満を感じたりする指示や注意・指導があったとしても、これが「業務の適正な範囲」で行われている場合には、パワハラにはあたらない。

パワーハラスメントが起こったら

もし、行為者になったら・・・・・

・社内での処分

懲罰規定(就業規則):「減給」「降格」「けん責」「出勤停止」

「諭旨解雇」「懲戒解雇」等

• 民事上の責任として損害賠償を請求される

民事上の責任:(行為者には)民法709条の不法行為責任

(会社には) 民法415条の債務不履行責任(安全配慮義務違反)

民法715条の使用者責任

• 刑事罰に課せられる

刑事罰:名誉棄損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪等

⇒そして、社会的信用、社会的地位を失う。自身の家庭が崩壊する。

パワハラと指導の違い

- 指導は相手の成長を促したり、業務状況の改善を促す目的で、業務上必要性が明確な指示やフィードバックを行う行為であり、その結果相手が職責を果たせたり、業務状況が改善することをめざして行う
- 一方、パワハラの場合は、相手をバカにしたり自分の思い通りにすることを目的とし、人格の否定など業務の適正な範囲を超えて威圧的な態度や否定的言動を取ったり、技能に合わない過剰な量や内容の業務を指示し、結果として相手の心身を傷つけたり、職場環境の悪化や退職につながる行為を示す

パワハラの類型(種類)

- 1. 身体的な攻撃(暴行・障害)
- 2. 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
- 3. 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- 4. 過大な要求
- (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- 5. 過小な要求
 - (業務の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を 命じることや与えないこと)
- 6. 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

パワハラの具体的な内容

- ・業務に関係のないいじめ (容姿や性格等に対する悪口など)
- •仕事上で行き過ぎた指導
- •仕事の評価に関する侮辱的な言動
- •配置転換や降格処分が人事権乱用にあたる場合
- 過剰な退職勧奨 等

パワハラをするタイプ

- イライラしやすい、言動が粗暴なタイプ
- •上下関係に強いこだわりがあるタイプ
- 共感性が欠如したタイプ
- 考え方に柔軟性がなく、コミュニケーション能力が低いタイプ
- 完璧志向やこだわりが強いタイプ
- 自分より有能な人を攻撃するタイプ
- ・業績UP等を会社から言われ、追い詰められ余裕を失っている タイプ
- 責任感が強いタイプ など

イラッと対処法

- 1. 深呼吸をしてみる
- 2. 1・・・6まで数えてみる
- 3. トイレに行ってみる
- 4. 1日経ってから指導する
- 5. 相手のことを思いすぎない
- 6. 美味しいものを食べる

アンガーマネジメントの方法

- 1. 怒りを静める「6秒ルール」
- 2. 怒りを点数化する
- 3. 怒りがわいたら、その場から離れる
- 4. 「○○すべき」という価値観を捨てる

アンガーマネジメントは技術的なものなので、練習をすれば誰でも身に付けることができます。大事なのは、知識として終わらせるのではなく、日常生活の中で繰り返し実践していくこと。3日でもアンガーマネジメントを意識して実践すれば、きちんと記憶に残るため、思い出すことができます。そして思い出すことができれば、練習を続けることができます。もし自分の怒りに手を焼いているようならば、ビジネススキルのひとつとして練習してみてはいかがでしょうか。

社員の指導

- 指導は感情的にしても効果ないので、淡々と行う。
- 指導するときは、具体的に指摘して改善をしてもらうように伝える。
- 指導を受けた社員名、指導日、指導の具体的内容、指導者名等 を書面で記録する。

(指導した内容を確認して、指導を受けた社員に署名しても らう)

聞いていただいて ありがとうございました

Rokuro Matsubara 松原六郎

