

ブックレット

BOOKLET NISSEISHIN

にっせいしん

【特集】

産業メンタルヘルス

ーシンドロームで気づき、
クリニックへつなぐ



地区の風 千葉・心の風クリニックのうつ病復職デイクア
愛知・あらたまこころのクリニック

ここが知りたい！こころのクリニック Q&A

精神障害—就労のために大切なこと

2013.3

No.5



産業メンタルヘルス

— シンドロームで気づき、クリニックへつなぐ —

大阪樟蔭女子大学大学院教授・産業ストレス学会理事長 夏目 誠

夏目 誠 (なつめ まこと) /
大阪樟蔭女子大学大学院教授・産業ストレス学会理事長

1971年奈良県立医科大学卒業。大阪府立公衆衛生研究所精神衛生部部長心得を経て、現在、大阪樟蔭女子大学心理学部および大学院教授。精神科医。産業ストレス学会（理事長）、産業精神保健学会（常任理事）。



産業メンタルヘルスとは

「産業メンタルヘルス」とは働く人々の心の健康を保持し、「メンタルヘルス（以下、メンタル）」不調（『半健康（過剰ストレス状態）』や『ストレス性障がい』『適応障がい』『うつ病』など）の予防を考えることをいいます。

また「メンタル不調者」の早期発見を行い、必要に応じて精神科や心療内科クリニックなどに紹介。診断と治療が行われます。職場復帰させるとともに、再発を防止することが目的です。

さらに経営者には、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷が過度に蓄積して、労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する「安全配慮義務」が課せられています。

いま、なぜ職場のメンタルヘルスが重要なのか

図1にポイントをまとめました。厚生労働省の「働く人の健康状況調査（1万人以上を対象）」によれば、勤労者の6割以上が「強い不安やストレス」を感じており、実際に抗

図1

いま、なぜ
メンタルヘルスが
重要なのか？

厚生労働省の「働く人の健康状況調査」では
勤労者の約6割以上が 強い不安やストレスを感じている

抗不安剤などのクスリの服用率が12%!
40代以上は3割（藤井、夏目）

14年以上続く自殺者が3万人の時代

「うつ病」100万人突破
社会的損失が2.7兆円

精神障がい等の「労災認定」件数の激増!!
認定は年間325件（平成23年度）
申請は1,000件以上が続く

経営者が
厳しく問われる
「安全配慮義務」

不安剤・抗うつ剤などを服用している人が12%以上います。

さらに、自殺者が年間3万人以上の状態が14年以上続いています。職場における「このころの労災認定件数」も年々増加の一途をたどり、1,000件以上の申請があり、平成23年度には325件が認定されています。

このような現状から、産業メンタルヘルスの重要性が高まっているのです。

シンдрロームから早期発見

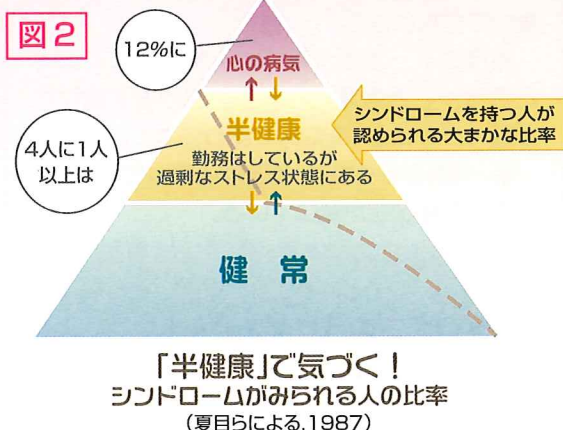
「メンタルヘルス」で大切なのは、メンタル不調状態に対する「本人」や「周囲の人々」の「気づき」です。「気づき」には、自らが気づき対応する「セルフケア」と、家族や周囲の人などの「気づき」があります。「気づき」に活用できるのが、本章の主題である「シンдрローム（症候群）」です。

「シンдрローム」とはいくつの特徴ある症状をまとめ、わかりやすくインパクトがあるように命名したものです。

図2のようにシンдрロームは「病者」のみでなく、「半健康（勤務はしているが過剰なストレス状態にある）」者や健常者にもみられます。シンдрロームに該当する人の大まかな比率も示しました。

とくに「半健康」者への対応が重要です。図3に示したような「サザエさん」症候群や「朝刊」症候群、「身だしなみ」症候群に陥っていたり、「いつもと違う感じ」が「持続」している人たちです。ポイントは、日常の「行動の変化」が継続する点にあります。

身近な3事例で説明しますから、活用してください。



1. 「サザエさん」症候群

1) 事例1.

係長に昇進した山田さんは…

(以下、事例はすべて仮称です)

34歳の山田さん。性格は真面目で努力するタイプ。4月、本社企画係長に昇進。今までの実績が評価されたと思い、頑張った。しかし初めての役職であり、とまどいがみられた。毎日が、根回しと会議の連続。

6月初め頃から、夕食時、テレビで「サザエさん」の番組を観ていても、以前なら笑えたことがおもしろく感じられない。なぜなら、「明日から会社だ」と思えば仕事が気になって、

集中できないから。

布団に入っても「明日の会議はうまくいくだろうか」と考えてしまう。頭が冴え寝付きが悪く、やっと午前2時に眠りにつく。

朝、気分がすぐれず、風邪かと思ってしまう。このような状態が続いている。

2) 日曜の夕方「サザエさん」

事例の山田さんは、「メンタル不調」のサインが出ています。おわかりでしょうか？

よく言われる「サザエさん」症候群。日曜日の夕方に「サザエさん」が放映されるのがポイントです。つまり、夕方になると仕事や会社のことが頭に浮かんでゆううつ（ブルー）な気分になり、落ち込んだ状態になります。

3) 「持続」している

第2のポイントは、上記の状態が「持続」していること。1回ぐらいなら、たまたまそういうことはあるでしょう。しかし、それが「持続」するのが特徴です。

2. 「ハウレン草」症候群

1) 事例2.

入社3年目の中田さんは…

中田さんは入社3年目の社員。商品セールスを担当していたが、ライバル企業の売りこみが激しい。仕事の進捗状況を2～3日ごとに課長に報告し、うまくいかない点について相談した。課長の助言を生かし頑張るが、ライバル会社に負けてしまった。自信を失った中田さんは、課長に報告や相談をするのをためらうようになった。

このような「報告や連絡」がない状態が続いたので、課長は中田さんに声をかけ、別室で面談した。彼は「自信がないのです。気力が落ちこみ、夜も眠れない」と、小声で話す。

2) 「ハウレン草」とは

仕事は「チーム」でするもの。そのために上司と部下の連携は大切です。図3に示したように「ハウレン草」です。野菜ではありませんよ。仕事では報告・連絡・相談は必須。それらの頭文字を取って、「報連相（ハウレンソウ）」となります。すなわち部下は仕事の進捗状況や段取りなどを上司に報告し、また、適時連絡をして、難しいところは上司に相談、指示を仰ぎますね。

この「ハウレン草」がない状態が続く場合を「ハウレン草症候群」と命名しました。

3. うつ病のサインー「朝刊」症候群

名古屋大学名誉教授の笠原 嘉先生が提唱。日本人は新聞が大好き。毎日40分以上新聞を読んでいるというデータがあります。「朝刊」シンドロームでは、朝出がけや社内で新聞を読んでいた人が、うつ病予告サインとされる落ち込んだ気分になって気力が低下すると、見出しやリード記事しか頭に入らない状態に。さらに症状が進むと、それさえ読むことができなくなります。

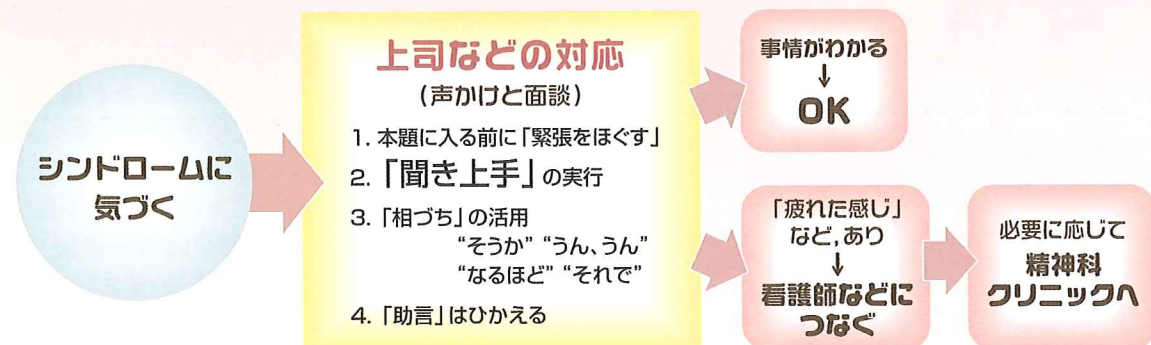
うつ症状は、夕方になると軽快します。帰宅して、くつろいだ状態なら新聞は読めるのです。

4 人事異動後症候群

これも笠原先生の提唱。「人事異動後3カ月間は、ストレス病などが発症しやすいハイリスク（確率が高い）期間と考えて、上司や先輩などは、対象者にさりげない配慮をしてほしい」と、予防的立場からの提案です。

精神科を受診する人は、異動3カ月後の人が最も多いといわれています。私も同意見です。私は「7月病」と呼んでいます。

図4



シンдрームで気づき、つなく

シンдрームに気づいた場合の対応法です。例えば上司や職場関係者なら、図4に示したように本人に声をかけ、静かな部屋で面談します。

さりげない日常の話題から入り、まず部下の緊張をほぐしてください。シンдрームについて問いかけを行い、部下の話に耳を傾けましょう。よく助言する上司がいますが、部下の言いたいことを遮ってしまうので止めてほしい。ただひたすら、「そう」「そうか」、「うん」「なるほど」などの相づちを使って、会話を進めてください。

その過程で「いつもと違う感じの持続」に該当しない場合は、そのままにしておいてよし。一方、不安、緊張、疲れやイライラなどがみられる場合は、必要に応じて精神科クリニックなどの専門家につないでください。

最後に

「うっかり症候群」を知ろう！

1) 事例3.

田中係長は、ついうっかり、部下に…

総務係長の田中さんは、最近、元気のない部下の山田さんのことが気になっていまい。彼は4月の異動で転勤してきて、課の雰囲気

慣れようとしているが、仕事のペースは落ちているし、雑談の輪にも入らない。いつも俯きかげんで仕事をし、笑顔がみられない。

田中さんは「仕事がわからなければ相談にきたらいいのに…。他の人に聞いているのかな」と考えてしまう。そして山田さんに「期待している。ガンバッテやってほしい」と、ついうっかり、励ましの声をかけてしまった。でも、山田さんは元気が出ず、落ち込んでいくばかり…。

実は、山田さんは「うつ病」の初期の状態であったのです。

2) 「うっかり症候群」とは

職場の上司や先輩が、部下や後輩によかれと思い、あるいは悪気はなくても“ついうっかり”言ってしまう言葉が、部下の心の健康に逆効果になることがあります。口癖みたいにならう言ってしまうので、私は「うっかり症候群」と名づけました。

3) 「ガンバレ、ガンバロウ」…励ましは厳禁

「ガンバレ、忙しい、疲れた」の3つは、われわれがよく使う言葉。とくに「ガンバレ」は多い。しかし、「メンタル不調」の方々に励ましは厳禁。悪化させることが多いので、くれぐれも注意してください。



心の風クリニックの うつ病復職デイクア

医療法人爽風会理事長／デイクア担当医
佐々木 一

当院は1967年に「船橋神経クリニック」として誕生した、千葉県で最も古い歴史をもつ精神科診療所です。2008年に船橋駅前に移転し、「心の風クリニック」と改称しました。

以前よりうつ病など気分障害の利用者が多くを占めていましたが、症状がある程度改善しても、復職への高いハードルを越えられないケースや、不完全な状態で復職し後に症状の再燃を繰り返すケースが目立つようになったため、移転を機に勤労者のうつ病治療のグレードアップを図ることにしました。



▶ デイクアのパソコンルームです。復職に向けてのリハビリテーションとしてパソコンを使った文書作成などを行います。



当院のうつ病復職デイクアは月～金曜日、週5日で、午前中は個人面談、個別の自習形式（パソコンを活用）のプログラムを実施しています。発病に至った個人史をさかのぼり、何が症状につながっているのか、どうすれば再発を予防できるのか考えていきます。午後は集団認知行動療法・力動的集団精神療法・SST等のグループワークを行っています。

医師、看護師、多職種から成る担当スタッフは、デイクア実施中と復職前の複数回にわたり、利用者の勤務先とコンタクトをとり、復職へのアシストを行います。場合によっては企業側の上司や健康管理・人事スタッフと合同の面接を持ち、復職に向けての課題点を洗い出し、対策を協議し、また復職後の症状再燃を防ぐための方策づくりを徹底的に行います。

復職後のフォローアップは非常に重要であることが、だんだん明らかになってきています。当院では夕方にショートケアの形式でアフターケアを行っています。再び復職プログラムに触れスタッフと接することで安心感を得られるほか、同じように復職した仲間を支えられる体験を持つこと、忘れかけていた認知行動療法等のセルフケアの方法を復習すること等のメリットがあり、再発予防に役立っています。



25 地区の風 2.1 あいち

医療法人和心会 あらたま こころのクリニック

院長 加藤 正

当院は名古屋市瑞穂区にあります。近くには、桜の名所、山崎川が流れており、1991年の開院以来、老若男女、様々な困りごとでお悩みの患者様が来院されています。町のクリニッ

クとして、長年、アルコール依存症や摂食障害、家族の問題なども含め、幅広い問題に取り組んでいます。

また、愛知県は製造業が盛んな地域であることから、うつ病などで休職中の方の復職支援に力を入れています。



||||| 復職支援プログラム |||||

うつ病になると、欠点ばかりが目についてしまいがちですが、その患者様の「強み」を探し、認知行動療法などによって、自分の考え方の偏りに気付いたり、コミュニケーションのクセを発見したりして、よりバランスのとれた考え・行動を身につけるサポートをします。仲間同士で支え合い励まし合いながら、いろいろな角度でアイデアを出し合っていくことを大切にしています。

～患者様の声～

「困っていることを話すことができた、考え方の幅が広がった」
「一人ではないと心強かった」
「復職に向けて計画的に準備できた」



【アサーション】

ロールプレイなどを通し、対人交流技術を向上させる

【認知行動療法】

考え方のクセに気づき、その幅を広げる

【ストレスケア】

ストレスのパターンを理解し、上手なつきあい方を学ぶ

復職準備性の向上を目指して…

【オフィスワーク】

読書、自己分析、資料作成などを行い、作業能力を回復させる

【再発予防】

復職後の困りごとについて話し合い、継続的な就労を目指す

【ミーティング】

復職への不安、今感じていることなどについて話し合う

※当院は、うつ病リワーク研究会会員医療機関です ※産業医や上司の方の相談も受け付けています

うつ病の復職支援のほか、以下のような疾患ごとの治療を行っています

- 適正で依存になりにくい薬物療法
- パニック障害の認知行動療法
- うつ病の認知行動療法
- 摂食障害・思春期の問題の治療プログラム
- 社会不安障害の認知行動療法
- アルコール問題の治療プログラム



当院の詳しい情報はホームページをご覧ください (<http://www.mentalclinic.com/>)

Q₁

うつ病で休職することになりました。
休職中の経済的なことが心配なのですが、
何か補償をうけることはできますか？

A₁

会社員や公務員などの社会保険の被加入者は、休職中に「傷病手当金」を受給することができます。3日以上連続して休んだ場合、4日目からが対象となります。受給できる金額は標準報酬日額の3分の2で、休んだ日数をかけた金額が毎月支給されます。受給期間は勤務年数によって異なってきますが、最長1年6カ月です。途中退職した場合も任意継続となった場合、継続して受給できることもあります。会社によっては、有給休暇、病気休暇を取得（その場合は給与は全額支給されます）した後に休職扱いになり、傷病手当金が支払われる場合もあります。

受給を受けるためには医師の診断書が必要になりますので、定期的に通院し診察を受ける必要があります。当該月に一度も受診していないと、受給できない場合もあります。基本的には毎月事後的に請求となりますので、給与の締め日（会社によって異なります）以降に診断書を書いてもらい、請求することになります。詳しくは会社の総務等にお問い合わせください。

また、同一病名で複数回休職した場合は通算して計算され、1年6カ月を超える場合は支給されない場合があります。うつ病が完全に寛解して復職し、数年勤務できていた場合は新たな病相と判断されますが、休職復職を短期間に繰り返している場合は同一病相と判断されることもあり注意が必要です。

自営業者などが加入する国民健康保険の場合は傷病手当金に該当するものではありません。所得補償保険などに加入している場合も、うつ病は対象外となっていることもありますので確認が必要です。

またパワハラや過重労働など、明らかに仕事によるストレスにより精神障害を発病した場合は、労災申請をすることができます。労災認定のための要件は、

- ①認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ②認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6カ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

以上の3点が満たされていることです。平成23年12月に認定基準が改められ、厚生労働省のホームページよりダウンロードできます。業務による心理的負荷の例などが挙げてありますので、参考にしてください。

申し立ては、都道府県労働局か会社の所轄の労働基準監督署になります。精神障害による労災申請数は年々増えていますが、認定されるケースはまだまだ少ないのが現状です。

Q₂

現在うつ病で休んでいます。
だいぶ調子も良くなったと感じられるようになりました。
仕事にも戻れそうな気がしています。
復職に向けてどのような準備や手続きが必要でしょうか。

A₂

【まずご所属の事業場の復職支援体制を確認しましょう】

うつ病などのメンタルヘルス不調によって休業中のご本人やご家族の多くは、「いつごろ復帰できるのだろうか」「職場のみんなは途中で仕事を放ってきた自分をどう思っているのだろうか」と、焦りと不安を抱えながら療養生活を送っていることとされます。このような心情もよく理解できるため、時に主治医のほうにもなるべく早く職場に戻さなければという焦りが生じることもあります。

しかしその一方で、焦って復帰することにより再発を起こし、短期のうちに再度療養が必要となってしまうと、ご本人やご家族は失敗体験が増え、職場にも負担をかけ、結果的に本人・職場の双方に大きなダメージを与えてしまうことになります。

そのようなことを防止するために、厚生労働省では「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を作り、それぞれの事業場で復職支援体制の整備が進められています。まだ支援体制が発展途上の企業もありますし、詳細までしっかり構築されている企業もありますので、まずはご所属先の復職支援体制を、産業保健スタッフや人事担当者、もしくは上司に尋ねてみましょう。大まかな共通の流れを下記に示します。



【復職支援には、いくつかのタイプがあります】

事業場の制度として、正式な職場復帰の決定前に、下記のような制度が設けられている場合があるのでご確認ください。

- 《**模擬出勤**》 職場復帰前に、通常の勤務時間と同様な時間帯において、短時間または通常の勤務時間で、病院デイケアなどで模擬的な軽作業やグループミーティングなどを行ったり、自主的に図書館などで時間を過ごす。
- 《**通勤訓練**》 職場復帰前に、自宅から職場の近くまで通常の出勤経路で移動を行い、そのまま職場付近で一定時間を過ごし帰宅する。
- 《**試し出勤**》 職場復帰前に、職場復帰の判断などを目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続し出勤する。

ここが知りたい！ こころのクリニック Q&A

【スムーズな復職のために3つのポイントがあります】

職場復帰を迎える際にはポイントがあります

- 1) 医学的に就業に耐える状態であること
- 2) 本人に職場復帰の意思があり、準備が整っていること
- 3) 職場側も職場復帰を支援する準備が整っていること

の3点です。

1) については、主治医とよく相談しながら判断してもらうことになります。3) については、前述したように、産業保健スタッフや人事、上司などと復帰前、事前に面接などを行いながら整えていくことになります。2) については以下で解説します。

【ご自身で準備しておくことも大変重要です】

- 1) 苦痛な症状が軽減し「動かす時期」に入っていること

メンタルヘルス不調に限らず、様々な病気に共通した回復までの過程には、2つの段階があります。前半が安静を中心とした「動かさない時期」、後半がリハビリ的に「動かして機能を取り戻す時期」です。職場復帰を考える際は後半の時期である必要があり、焦った復帰で再燃を防ぐためにも、復職準備に取りかけられる状態かについては主治医によく相談して下さい。

- 2) 3つの機能が回復していること

人間にとっての心身のエネルギーの充電機能には3つほどあります。復職には大きなストレスがかかります。そのため、この機能を取り戻していることが必要でしょう。第1の機能は「睡眠」です。睡眠の障害が改善し、勤務時間に合わせたリズムを取り戻している、ということになります。第2の機能は「食欲」。食欲が改善し、食生活のリズムも戻っていることが重要です。最後に、興味や関心が回復していること。具体的には「本来好きであったことを楽しめる力が回復している」ということです。

- 3) 継続する力

治療の過程では、のんびりリラックスして日中を過ごす時期も当然必要です。特に治療の前半の「動かさない時期」では不可欠です。しかし、復帰を目前に控えている段階では、日中に脳を動かす準備をしていなければなりません。また、出社となると毎朝電車に乗ったりなど交通手段を利用して職場に向かうことになります。こうした練習も事前に行っておく必要があります。例えば「朝、定刻に電車に乗って隣町の図書館に行って勉強する」など。こうした日課が一定期間継続できる力を復帰前につけておくことは、大変重要です。

— あ と が き に か え て —

今回のブックレットは「職場のメンタルヘルス」をテーマにしてみました。政権交代があり、円安傾向、金融緩和、株価の上昇など、経済的には上向きになってきていますが、まだまだ労働者の置かれた状況は厳しいものがあります。派遣や非正規雇用の方の状況はさらに不安定です。長期休職者の半数以上がメンタルヘルス不調と言われています。企業にもメンタルヘルス対策が要請されていますが、大企業ではほぼ実施されているものの、中小の会社ではまだまだ不十分な状況です。

職場のメンタルヘルスでは気づきが重要です。特集・夏目先生のお話にもあったように、いつもと違う状態に早く気づき、相談できる体制の構築、必要があれば早期に治療につなげることが大切です。日精診のホームページ（<http://www.japc.or.jp/>）でクリニックを検索できますし、下記の厚生労働省のポータルサイト「こころの耳」では、病院の検索

のほかいろいろな情報を調べることができます。

うつ病で長期休職中の方や、再休職を繰り返す方などにはリワークが有効です。リワーク実施施設はうつ病リワーク研究会のホームページ（<http://www.utsu-rework.org/>）で検索することができます。うつ病で休職中の方の復職への準備や、休職中に利用できる制度はQ&Aでも述べましたが、残念ながら離職してしまった方は、一般就労以外にも障害者枠で再雇用を受けることができます。精神保健福祉手帳を取得する必要がありますが、精神障害も三障害の一つとして障害者雇用に算定されるようになり、今後企業に義務付けされる予定です。うつ病で長期間就労できない方なども該当する場合がありますので、ハローワークの障害者担当窓口や地域障害者職業センター、障害者就労支援センターなどにご相談してみてください。

こころの耳

厚生労働省の

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

～ 心の健康確保と自殺や過労死の予防 ～

こころの耳 検索 <http://kokoro.mhlw.go.jp>



この扉を開けて
解決の糸口を
つかんでください。
役立つ情報が
たくさんあります。

事業者・上司の方へ…

メンタルヘルス対策や
過重労働対策は事業者の社会的責任です

みんな、つながってる…

きっとあなたも誰かとつながっています
助けが必要な人、手を差し伸べる人。
こころの目が応援します。

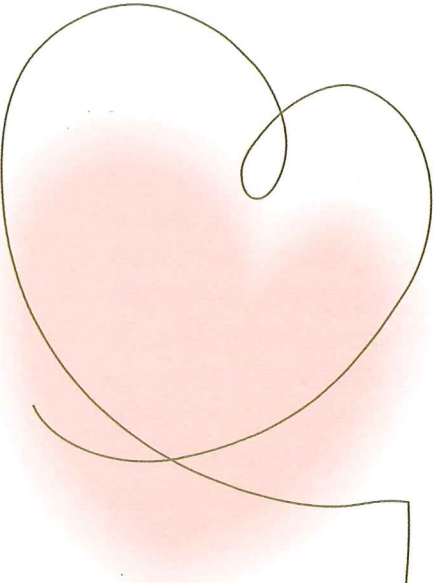
働く方へ…

悩みを話してみませんか

あなたの悩みに目を傾けてくれる
専門の相談機関があります。
一人で悩まずに客観的な意見を取り入れ、
問題解決に向けて第一歩を
踏みだしてみませんか。

専門相談機関のご案内／ストレス軽減ノウハウ／こころの病気・克服体験記／ご存じですか？うつ病／救済制度（セーフティネット）／家族にできること／遺されたご家族へ／事業者のための相談機関のご案内／メンタルヘルスQ&A／職場復帰ガイダンス…

精神障害 — 就労のために大切なこと



**「障害者雇用」でも
「働く」ということは
いっしょ**

「障害者就労は楽して収入を得る」と考えている当事者や支援者がいますが、大きな間違い。障害者雇用を熱心に進めている企業を見学してみてください。みんな一生懸命仕事をしていて、サポートしていると大変目立つ雰囲気。企業は障害のある方が力を出せるようにいろいろな配慮をします。何でも聞ける担当者を配置したり、働く時間を短くしたり・・・でもサボりは認めません。仕事ではあたりまえのことですね。



**働きたい気持ち、
充実していますか**

もちろん、トレーニングを積むなかで「働きたい」気持ちが強くなっていくのもよいのです。でも「親から言われて」では、まずトレーニングについていけません。



**自分の病気や
障害との
つきあいかた、
きちんと
知っていますか**

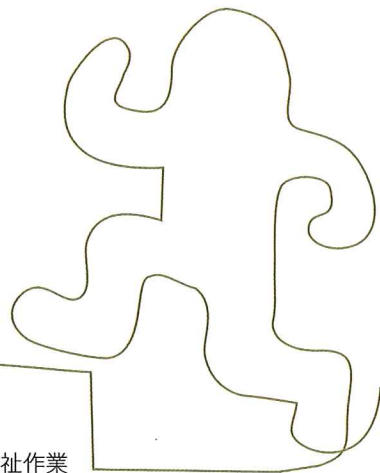
「どんなときに調子を崩し」「どうすれば調子を立て直せ」「どんなことが苦手」で「どのぐらいのことができるのか」知っておくことは、自分の病気や障害をコントロールしながら仕事を続けていくうえで大切なことです。



**慎重に
就労支援機関を
選びましょう**

リワークに取り組んでいるクリニックや福祉作業所の力も借りて、働く準備ができれば、後は就労支援機関ときちんと連携が組めれば、70%成功。

ただ就労支援機関もいろいろ。「働きたい気持ち」をしっかり受け止めて汗をかいてくれるところを選ぶ必要があります。精神に障害のある方が働き続けるには、実はそうした支援がとても大切なのです。



ともあれ、まずは一步前に踏み出しましょう。
私たちも応援しています。

