

メインシンポジウムC

「職域におけるメンタルヘルスの潮流と未来展望」

精神科専門医の立場からの メンタルヘルス不調者の変遷と 職域内外の連携について

医療法人 渡辺クリニック 院長

精神科専門医・認定産業医 渡辺 洋一郎

公社)日本精神神経科診療所協会 会長

一社)日本精神科産業医協会共同代表理事

◆本発表に関連して開示すべき利益相反に該当する項目はありません。

症例 A 男性 30歳代

◆X年11月初診 ～ X+2年3月

- 仕事には生きがい感じられないし、生活の糧の手段としか思えない。
- リーダーしてくれと言われてもババひいたみたい。
- 出世したいという気持ちがなくはないが・・・責任が増えるのはしんどい。
- まわりは何でそんなに頑張るのか。
- 忙しいと判断がつかなくパニックになる、そのあと、気がめいって、朝起きられなくなり休んでしまう。
- 気分転換はパチンコくらい。他の楽しみがない。パチンコのために仕事してるのかな・・・と。

X+2年4月 上司が異動で代わる。

◆X+2年4月 ～

- 仕事を前向きに進めようという気になる。
- 担当もできたので頑張ってコツコツやろうと思う。
- 大きいプロジェクトを言われた。今回はむしろワクワクする、やりがいがある。
- 最近仕事が楽しい。いろいろ改善しようと思う。
- 大きいイベントの責任者になった。自分の権限が広がって、それが楽しい。
- 評価も避けていたが、今回はどう見られているか知りたいので評価してもらおうと思う。
- 大きなイベントの責任者として忙しくしてた。なかなかうまくやれた、上司からもよくやったと言われた。来月にも大きなイベント、いろいろ試みたい。
- 休日は妻とでかけたり、家庭も平和。

症例 A 前の上司と今の上司

◆前の上司

- 言葉は命令にしか聞こえなかった。
- 「従わないと“切る”」としか聞こえなかった。
- 仕事もやらされるという意識で、休日も罪悪感。
- 頭ごなしに怒られ、ムチしかたたかない。やる気にならない。
- 「間違っただことするな！」といわれるので、動けなかった。
- 相談に行くと、「そんなことくらい自分で何とかしろ」と言われるので・・・。
- 忙しい時に、「こっちは忙しいのに君はそれでいいのか、手伝え」と言われる。手伝ってくれと言われればその気にもなるのですが・・・。

◆今の上司

- 今の上司は自分の意見も言えば受け容れてくれる。相談できる。相談にいくと親身になって相談にのってくれて、判断が必要な時は判断してくれる。
- 何かしようとする自分主導で出来るし、アドバイスももらえて、まわりもサポートしてくれる。
- 前向きに進めていけば、失敗しても叱らず、「しっかりやってね、始末はしてやるから」と言ってくれる。やる気になる。
- 相談できる人がいるかいないか、失敗した時に、次頑張れと言ってくれる人がいるかいないか、は大きい。
- 信頼関係ができて気持ちに余裕ができたので踏ん張れる。

日常業務にみる母性原理と父性原理

多忙な時、皆一生懸命に働いたが、不良品がでてしまった！
Aが失敗したと思われる

- ・誰も失敗しようと思ってたのじゃないし犯人探しはよそう
- ・皆仲間なんだから皆で責任をとろう
- ・皆同じように頑張ったから謝金は同じでいいよね
- ・今度の仕事もまた皆でやろう
- ・A君、出来ないことがあったら遠慮なく言ってくれ、いつでも助けにいくからね



- 情緒的 → 一体感, 安心感
- 相互支援, 相互扶助の気持ちが高まる
- 個人の成長は阻害される

母性原理

- ・誰のせいで失敗したのか調べてはっきりさせよう
- ・失敗の原因になったA君に責任をとってもらおうよ
- ・貢献した程度にあわせて謝金に差がつかなければおかしいから差をつけよう
- ・今度の仕事はA君ははずれてもらうよ
- ・A君、しっかり練習しなさいよ



- 論理的・合理的 → 孤独感, 疎外感
- 自立性が高まる
- 個人の成長が促される

父性原理

母性原理と父性原理 (河合隼雄)

	母性原理	父性原理
機能		
目標		
人間観		
序列		
人間関係		
コミュニケーション		
責任		
長		

自立性と依存性

■『自立は依存によって裏づけられている』（河合隼雄）

- ・自立は十分な依存の裏打ちがあってこそ、そこから生まれ出てくる。
- ・自立は、依存を排除することではなく、必要な依存を受け入れ、自分がどれほど依存しているかを自覚し、感謝していること。
- ・自立した人は、他者の依存を受け入れられる。



- ・人間関係において、適度な依存要求が満たされると、
それは自立へのエネルギーとなる。
- ・そして、自立した個人は、他者の依存を受容できるようになる。
- ・このような連鎖が労働者、ひいては組織の成長に繋がる。

社会原理からみた職場の課題

旧来の職場 課題: 過度な依存性(母性原理)による成長阻害

近年の職場 課題: 強引な成果主義=自立性(父性原理)の導入による混乱

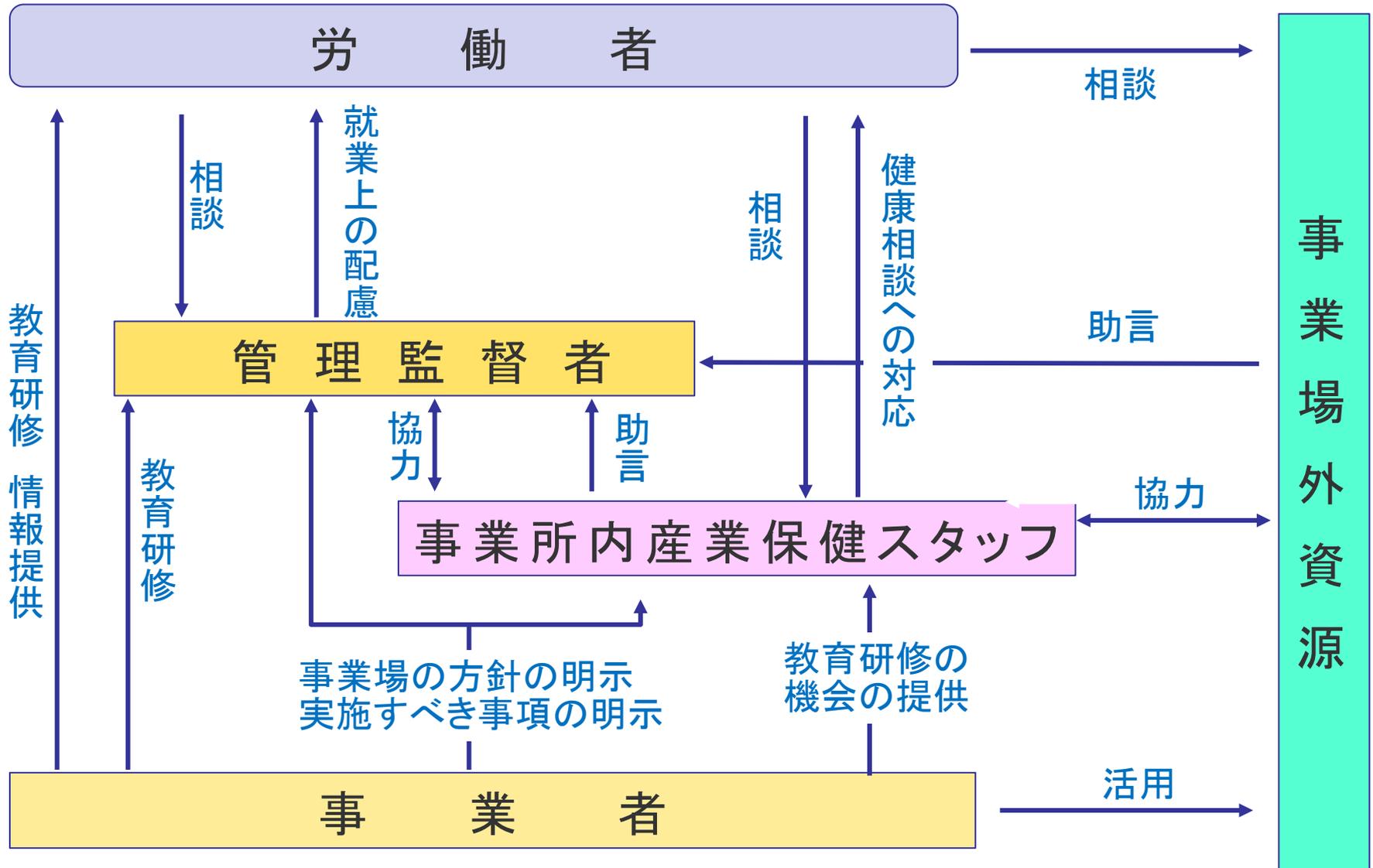
今後めざすべく職場のあり方 母性原理(依存性)と父性原理(自立性)の
適切なバランス

- ・日本文化の持つ、適度の依存を許容する相互扶助・相互支援の職場環境は、労働者の意欲やエネルギーを生み出す土壌となりうる。
- ・このエネルギーを原動力とし、論理性と合理性を融合させて労働者の成長を促す。
- ・多様性の受容、個性の尊重を基盤として労働者の適性にあった仕事を提供することで労働者の能力を発揮させる。

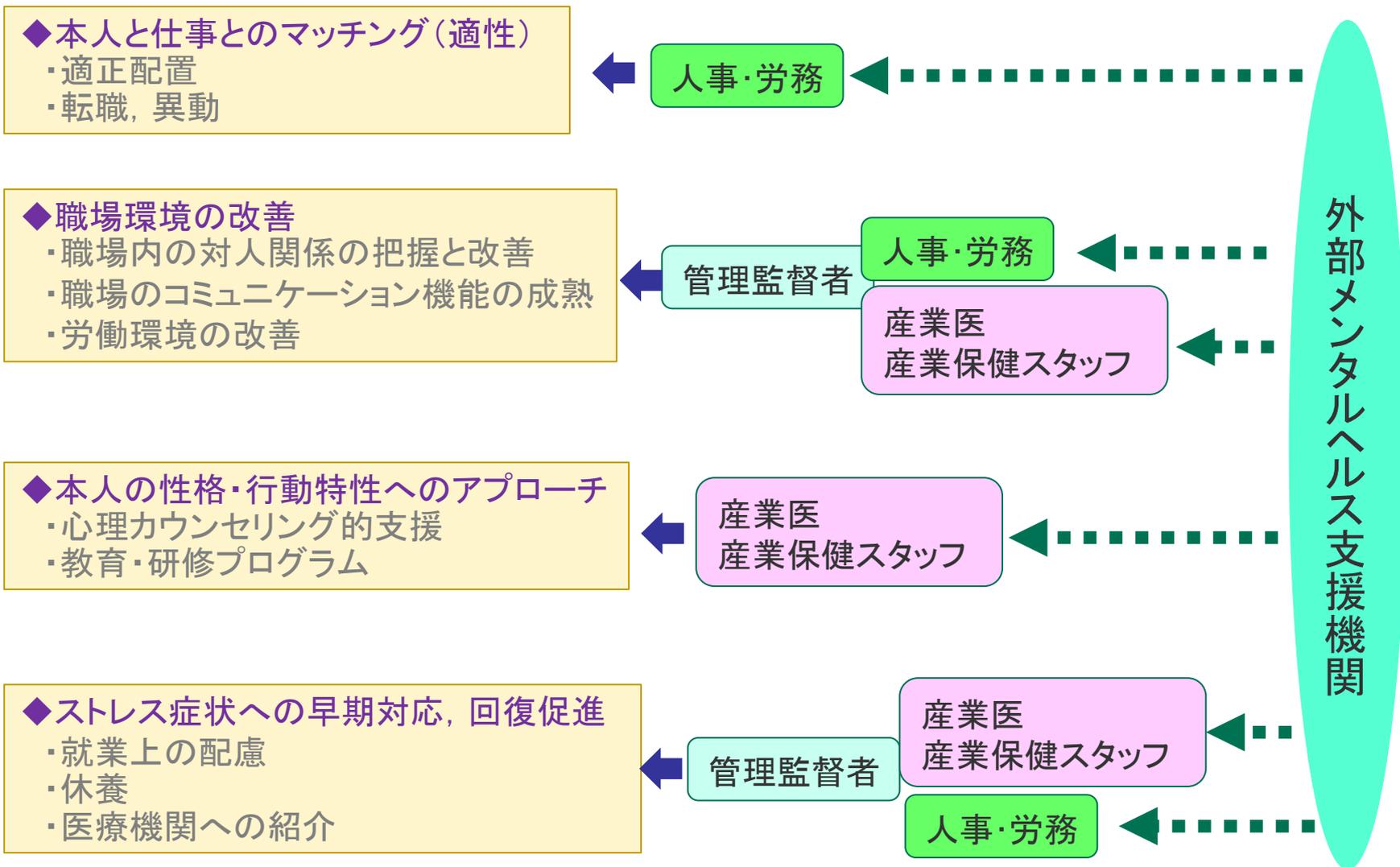


このような形でエネルギーがうまくかみ合えば結局は労働者の健康と自己実現に繋がり、同時に企業の業績向上にもつながる。

事業場におけるメンタルヘルス体制と連携



メンタルヘルス支援のために 職場で必要な機能と担当者



メンタルヘルス支援のために 各担当者に求められる内容 (1)

1. 産業保健スタッフ

1) 労働者個人に対して

① 包括的アセスメント能力

- ・生理的, 心理的, 環境的視点
- ・生活史, ライフスタイル, 対処行動, パーソナリティなど
- ・職業歴, 職場での適応歴, 以前のパフォーマンスなど縦断的アセスメント
- ・労働者本人の適応力を増すための支援の提供

2) 職場に対して

① 職場環境の把握と調整

- ・職場の物理的環境, 労務管理体制, 職務内容, 労働形態などの把握と調整
- ・上司との関係を中心とする職場内人間関係

② 管理監督者、上司などへの指南とサポート

③ 管理監督者研修, セルフケア研修の提供

3) 医療機関など事業場外資源とのネットワーク, 連携スキル

【産業医】

1) 労働者への対応

① メンタルヘルス不調の鑑別能力

② 長時間労働者、ストレスチェックにおける高リスク者への対応力

2) 職場に対して

① 職場のメンタルヘルス管理体制、枠組みづくり

② 一次予防的観点からの人事との連携

③ メンタルヘルス管理的な視点から職場環境改善への具申

3) 事業場外資源との連携スキル

メンタルヘルス支援のために 各担当者に求められる内容 (2)

2. 管理監督者

- 1) 労働者個々の労働状況、健康状況の把握力
- 2) 労働者に対する実用的な相談対応力
- 3) 職場内対人関係の把握と調整力

3. 人事労務担当者

- 1) 労務問題と健康問題の整理力
- 2) 適正配置への認識と適性判定スキル
- 3) 産業保健に対する法務的知識
- 4) 休職、復職労働者への対応スキル
- 5) 管理監督者向け、一般労働者向け研修の企画

4. 外部メンタルヘルス支援機関

- 1) 一次予防, 二次予防, 三次予防のすべてにおいて支援できる
- 2) 労働者のみならず, 管理監督者, 人事労務, 産業保健スタッフなどの支援もできる
- 3) 医療機関とのネットワークがある

◆精神科産業医(仮称)

労働者がより精神的に健康な状態で、生き活きと就労できるように支援し、ひいては、企業の業績向上に寄与する

- ・企業全体のメンタルヘルス体制を企画し、各担当者を支援、指導する機能
- ・労働者の適性を把握し、パフォーマンスが十分発揮できる職場内でのコーディネートする機能
- ・人間関係、コミュニケーションの良い職場環境づくりへの支援する機能

関係者の連携を成功させるために

連携を図る = 「チーム」として機能する

- 「チーム」とは？・・・「目的」を同じくして機能する集団
↓
- 目的が一致していなければ連携はなりたない
↓
- 目的は何か？・・・本人が「元気」になる
そしてその活力が企業にとっても有用に働くこと

「チーム」として機能するためには

- それぞれがそれぞれの立場と役割で、**共通した目的意識**で、不調者に関わること
- そして、メンタルヘルスに関わる基本的な知識と連携のためのスキルを持っていること
- 「相互支援、相互扶助的な職場環境が労働者の意欲を向上させ、労働者の適性、個性の尊重がパフォーマンスを発揮させる」そして、「企業にとっての業績向上につながる」という共通認識をもって取り組むこと