

メンタルヘルス対策講座

～社内研修用テキスト～

1：メンタルヘルス対策はなぜ必要なのか

ワーク1

メンタルヘルス対策の必要性についてどう考えますか？

（各個人の考えをメモしてください）（5 分間）

（発表をし合って、他の人の視点、意見をメモしてください）

* 労働安全衛生法の改正の背景

2012 年に自殺者は 15 年ぶりに 3 万人割れ。以降 2 万 7 千人台で推移中。うち労働者は約 7,400 人、勤務問題が原因は約 2,500 人。

精神障害等の労災補償状況

区分/年度		2008	2009	2010	2011	2012
精神障害	請求	927	1,136	1,181	1,272	1,257
	認定	269	234	308	325	475
うち自殺（未遂含む）	請求	148	157	171	202	169
	認定	66	63	65	66	93

（労働基準局公表資料より抜粋）

考えられる要因

- ①：仕事の質の高度化、複雑化
- ②：仕事量の増加
- ③：仕事のスピードアップ
- ④：心理的に仕事から離れられない
- ⑤：人間関係の変化
- ⑥：VDT 作業の増加
- ⑦：グローバル化

* 2011（平成23）年労働災害防止対策等重点調査

心の健康対策に取り組んでいる事業所は約43.6%。

取り組んでいない事業所のうち、理由として主なものは、

- ①：「必要性を感じない」（48.4%）
- ②：「専門スタッフがいない」（22.1%）
- ③：「取り組み方がわからない」（20.1%）

政策目標としては、2017年までに「メンタルヘルスに関する措置を受けられる事業所を全体の80%へ」（第12次労働災害防止計画：2013年2月策定）。

MEMO

2：法改正までの流れ

（1）日本の衛生管理の経緯

明治時代日本の成長を担った鉱業、鉄鋼、繊維産業においては鉱山の爆発事故や女工の過酷労働、結核の蔓延などが国家的な問題に発展した。明治後期には国も労働者保護の姿勢を示し、1916（大正5）年に工場法が施行された。

工場法は労働者保護に関する最初の法律だが、産業界の反対や内閣解散などの影響で制定までに約30年、施行までには更に5年かかっている。また、中小の工場には適用されない、女性の深夜業禁止は見送られるなど、労働者保護というよりは労働力の確保を重視した不十分なものであった。工場法は数度の改正を経てやがて1947年に施行された労働基準法に引き継がれる。

製造業が基幹産業であった当時の日本において、職場の衛生管理の課題は職業に関わる事故、災害、疾患の防止であった。

（参考：Wikipedia 日本版「衛生管理者」2014年8月22日 22：55 UTC の版）

* 大きな転換点「電通事件」（１９９１年）

入社後約１年５か月になる２４歳の男性社員が自殺した事件。

・ 申告残業＝６０～８５時間／月 ・ 深夜労働時間＝５～２０時間／月 ・ 徹夜回数＝７回／月程度

当初は意欲的に働き、上司の評価も良好だった。入社３か月を過ぎた７月くらいから慢性的な長時間労働となり、翌年１月以降、帰宅しない日があるようになり、その年の７月には顔色も悪い状態となった。さらに、８月に入ると、「自信がない、眠れない」と上司に訴えるようになったほか、異常行動も見られ、遅くともこの頃までにうつ病に罹患、そして、８月２７日に自殺してしまった。

両親は、自殺の原因が使用者側に強いられた長時間労働とそれに起因するうつ病罹患にあるとし提訴。東京地裁は、１９９６年３月、原告の主張をほぼ全面的に認め、被告に対し、使用者として当然履行すべき安全配慮義務の不履行に起因して損害を賠償するよう命じた。（これは過労自殺の事案において企業に対する安全配慮義務違反を理由とする損害賠償を認めた最初の判例であり、その後の行政補償の認定基準改正に与えた影響も非常に大きかった）

１審判決で１億２６００万円の賠償金を命じられた会社側は控訴したが、最終的に平成１２年最高裁判決で２審の判決も差し戻しとなり、最終的に１億６８００万の支払いと会社側の陳謝で和解に至った。

* 最高裁の裁判における争点

①：業務と自殺との間に因果関係が認められるか

②：会社に義務（注意義務、安全配慮義務）違反があったか

③：本人の性格などを損害賠償算定の際に減額事由として考慮

すべきか

最高裁判断の要旨

①：長時間労働によるうつ病の発症の結果としての自殺という、一連の連鎖が認められ、因果関係ありという判断。

②：「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際して、兼務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことのないように注意する義務を負うものであり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである。」とした。そして、上司らは、本人が恒常的に著しい長時間労働に従事していること及びその健康状態が悪化していることを認識しながら、その負担を軽減するような措置を取らなかったとして、会社の注意義務違反（安全配慮義務違反）を認めた。

③：「労働者の性格が個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、そ

の性格を賠償額の算定に斟酌すべきではない。」とした。

この判決をきっかけにして、以降、同様の事案において使用者を相手取った損害賠償訴訟が相次ぐようになり、原告となる被害者家族の主張が認められるケースが続出した。

<この事件から考えなければならないこと>

◆上司の役割

上司は部下の仕事に対して責任を負う。ここで責任を負うべきものは、仕事の結果だけでなく、勤務体制と勤務状況、本人の健康管理なども含むプロセス全体である。

◆会社側の「働かせ方」

過労のために自殺する社員がたくさんいるわけではないが、だからといって「本人が精神的に弱い」「本人の性格が原因」という考え方は通らないこととなった。

この「電通事件」でも、初めは本人の評価は高く、普通に意欲的に働いていた。従って自殺の原因は、長時間労働という量的な過重さだけでなく、慣れない仕事・きついノルマなど勤務の質的な過重さが原因になっていると判断された。本人の問題よりも、会社の働かせ方が「安全配慮義務」の面で問題であるとされた。

◆目的と手段の混同

電通は「鬼十則」でも知られる。また、現在使われていない「責任3か条」というものもある。

いずれも仕事に取り組む姿勢や行動様式の指針を厳しく示しているものだが、これらの文言はあくまで「仕事」を前提にしている。「殺されても・・・」と書かれていても、生物学的な「死」でないのは当然で、会社に基本的人権を侵す権利はない。

会社組織はもともと人のために作られたもので、会社や仕事の価値は人そのものの価値を超えることはあり得ない。

人という不安定な資源の価値を最大化してこそ、会社は存続発展できるのである。現場での行き過ぎた解釈が健康や人命の軽視に繋がっているとしたら、それは組織の大きなリスク要因なのである。

◆参考

<電通の「鬼十則」>

- 1.仕事は自ら創るべきで、与えられるべきでない。
- 2.仕事とは、先手先手と働き掛けていくことで、受け身でやるものではない。
- 3.大きな仕事と取り組み、小さな仕事はおのれを小さくする。
- 4.難しい仕事を狙え、そしてこれを成し遂げるところに進歩がある。
- 5.取り組んだら放すな、殺されても放すな、目的完遂までは……。
- 6.周囲を引きずり回せ、引きずるのと引きずられるのとでは永い間に天地のひらきができる。
- 7.計画を持て、長期の計画を持っていれば、忍耐と工夫と、そして正しい努力と希望が生まれる。

8.自信を持て、自信がないから君の仕事には、迫力も粘りも、そして厚味すらがない。

9.頭は常に全回転、八方に気を配って、一分の隙もあってはならぬ、サービスとはそのようなものだ。

10.摩擦を怖れるな、摩擦は進歩の母、積極の肥料だ、でないと君は卑屈未練になる。

(Wikipedia 日本版 2014 年 8 月 18 日 (月) 11:07UTC より)

* その他の事件 (裁判記録から)

●製鉄所掛長事案：2012 年広島高裁：和解金 1 億 1,350 万円

41 歳の男性掛長は、掛長に昇進して以来、所定労働時間の約 2.3 倍の長時間労働を強いられ、うつ病が発症して自殺した。同社幹部が遺族に直接謝罪することと、1 億 1 千 350 万円の和解金を支払うことで和解が成立。

●道路工事作業所長事案：2010 年札幌地裁：賠償 9,160 万円、控訴なし

被告会社は、道路拡張のための擁壁工事を請け負うが、人手不足に加え工事が豪雪により遅れ、45 歳の所長の時間外勤務が急激に増加（月 95 時間）。全身の倦怠感、10 キロ以上の体重減少及び不眠を訴え、仕事がうまく進行しないことを思い悩みうつ病を発症。その後の交渉で工期の計画変更があり、うつの極限期を脱したあと、組合の事務所構内で自殺。

●ソース製造作業員事案：2012年広島地裁：賠償1億1,100万円、会社側控訴取り下げ

夏季は40度を越す高温多湿な職場で、長時間労働が行なわれ、過酷な労働が原因で、精神的、肉体的な疲労が蓄積して健康状態が悪化、再三、退職を申し入れたが上司が慰留、男性24歳は職場で自殺。

（２）国のメンタルヘルス対策と改正のポイント

1988年：心とからだの健康づくり

1992年：快適職場づくり

2000年：事業場における労働者の心の健康づくりのための指針

2006年：労働者の心の健康の保持増進のための指針

2010年：自殺・うつ病等対策プロジェクトチームとりまとめ

2014年：労働安全衛生法改正

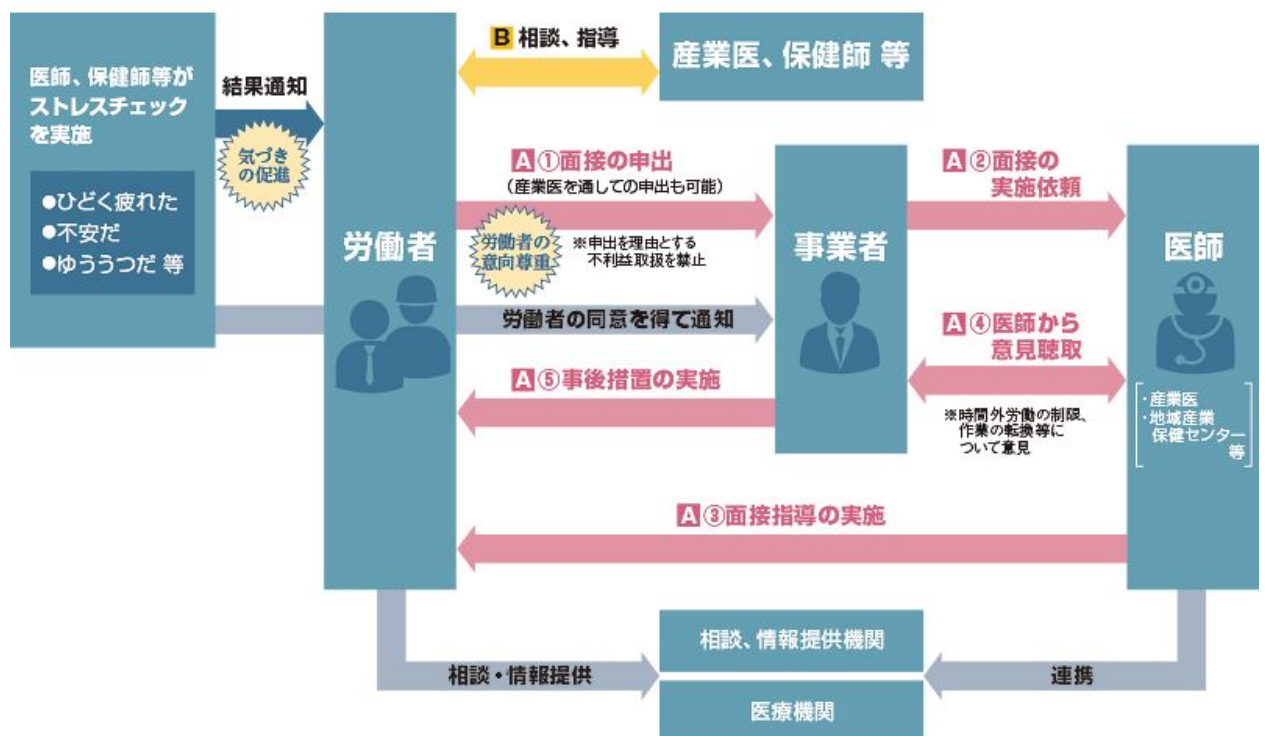
今回の法改正のポイントは、以下の2点。

①：年1回の労働者のストレスチェックを、従業員50人以上の事業場に対して義務付ける

②：ストレスチェックの結果を労働者に通知し、労働者が希望した場合、医師による面接指導を実施し、結果を保存する

一般健康診断と異なり、プライバシー保護の観点より、検査結果は医師または保健師から労働者に直接通知され、労働者の同意を得ずに検査結果を事業者には提供することはできない。

(一般健康診断では、健康診断結果は事業者には通知される)



(出典：厚生労働省ホームページ)

(3) 企業、組織、職場との関連

メンタルヘルス問題は、かつて日本の製造業が徹底して撲滅してきた工場災害や事故、事件に通じるものがある。

電通事件に見られるような訴訟や多額の賠償金、企業イメージの低下はもちろん大きなリスクだが、他にも、メンタル不調者や休業者が出ることによって、欠勤者の仕事を誰かがしなければならなくなり、その連鎖が新たなメンタル不調者を生み出す問題がある。火災にも似た広がり方をするのである。

そうなれば影響は職場全体に広がり、もはや「個人の問題」では済まされなくなってくる。こうしたモラル低下は生産性の低下に直結しており、経営全体に悪影響を及ぼす。また、このリスクは正規雇用者も非正規雇用者も同様にあるということも忘れてはならない。

多くの企業は今まで労災を減らすことに多額の投資をしてきたが、メンタルヘルスにも投資をしなければならない時代になったと言える。

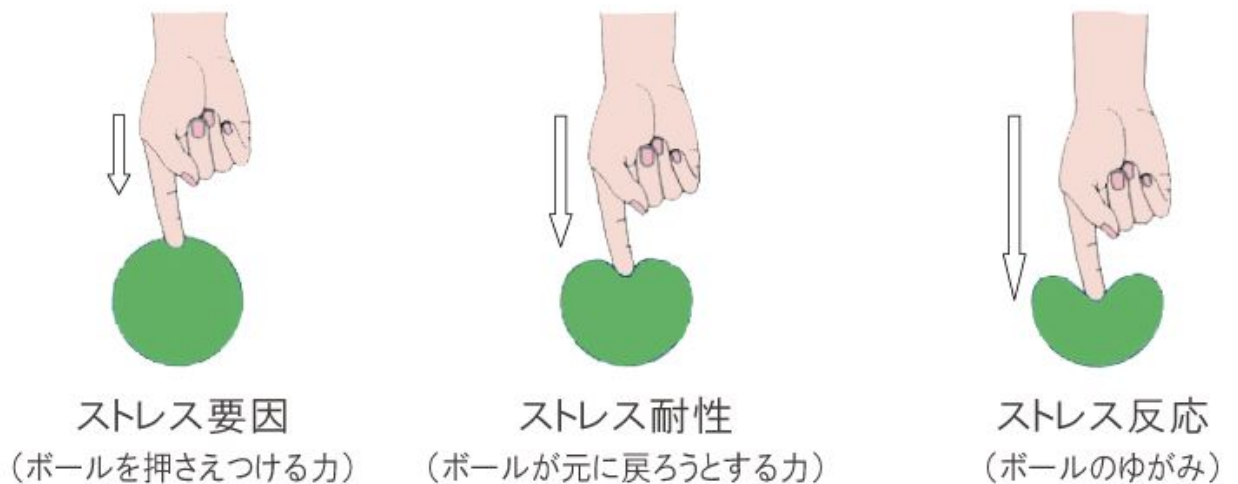
MEMO

3：ストレスについて

(1) ストレスって何？

そもそもは物体のゆがみを指す工学用語

図1 ストレスについて



* ストレス要因 = ストレッサー

① 生活環境ストレス

大切な人や物の離別、喪失、家族、職場、友人との人間関係、環境の変化など

② 外傷性ストレス

地震、災害、事故、戦争被害や性的被害など、その人の生命や存在に影響をおよぼす強い衝撃

をもたらす出来事

外傷性ストレスによる体験を外傷（トラウマ）体験と呼ぶ。

この外傷体験による精神的な変調を（トラウマ）反応と呼び、ストレス反応とは異なる反応が現れる。トラウマ反応の多くは一過性に経過し、症状も軽いものが多いが、一部にはPTSDと呼ばれる精神的後遺症が発症する。

③心理的ストレス

人間は動物と異なり、現実には遭遇していない出来事であっても、「～するかもしれない」「～したらどうしよう」と様々に考えるが、この考えたことがストレスとして作用する。否定的な予期や評価が、不安や恐怖、緊張といったストレス反応をひき起こす。また、PTSDの症状であるフラッシュバック、悪夢などは、その外傷体験に遭遇したときの記憶がよみがえる症状であるが、現実ではない意識に再び現れたイメージが心理的ストレスとして作用し、そのときの恐怖や緊張が生じることになる。

これらの生活環境ストレス、外傷性ストレス、心理的ストレスは全て加算され、複合的に作用し、ストレス反応を引き起こす。

* ストレス反応

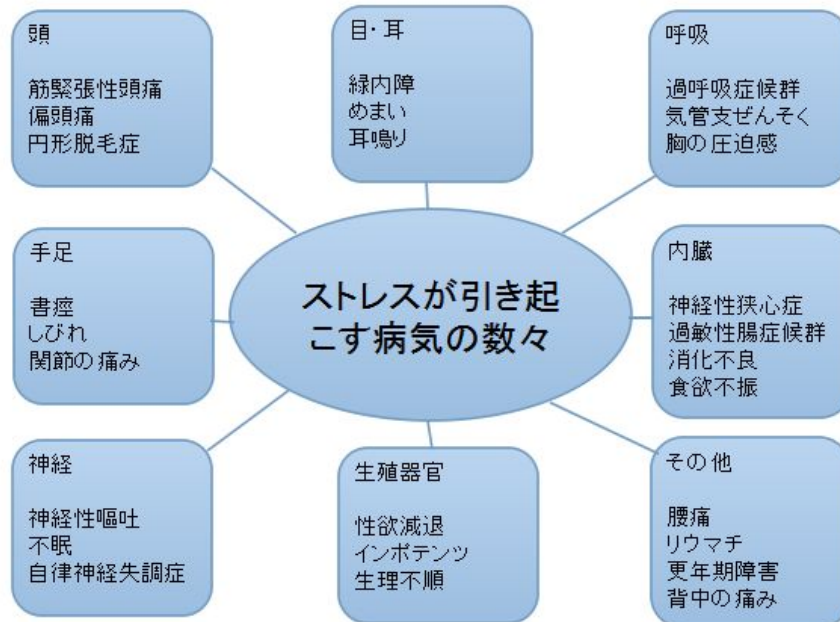
ストレスからの刺激を受けると、人は心理面、身体面、行動面にいろいろな反応を生じる。

第一段階：外部からの刺激により体が反応する

第二段階：副腎皮質に影響し、ホルモンの大量分泌が起こる。生体の持つ全エネルギーが外

部刺激に使われ、不眠などの症状が起こる

第三段階：外部からの刺激が続き、生体が疲れ果てていく。体の抵抗力が非常に弱くなる



ワーク2

ストレス診断を行ってみよう

1：簡易型ストレスチェック（別紙参照）

* このツールはエクセルで提供されています。無料でダウンロードして活用できます。

引用元、マニュアル、プログラム参考サイト：<http://www.jstress.net>

(別紙)職業性ストレス簡易調査票(現行版+新版**推奨尺度セット短縮版**)

2012 年 4 月 1 日公表 ; 4 月 13 日修正

- 現行の職業性ストレス簡易調査票 (57 項目) に、新職業性ストレス簡易調査票の**推奨尺度セット短縮版** (23 項目) を追加した **42 尺度 80 項目** の調査票のサンプルです。
- A～D までは現行の職業性ストレス簡易調査票、E から H までは新職業性ストレス簡易調査票になっています。
- 尺度の一覧、説明、採点方法は別途資料をご覧ください。

A. あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○をつけてください。

	そ う だ	ま あ そ う だ	や や ち が う	ち が う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない-----	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない-----	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない-----	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある-----	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ-----	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない-----	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ-----	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる-----	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる-----	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる-----	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない-----	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある-----	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない-----	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である-----	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない-----	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている-----	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ-----	1	2	3	4

B. 最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	ほとんど なかった	ほとんど あった	ときどき あった	しばしば あった	ほとんど いつもあった
18. 活気がわいてくる-----	1	2	3	4	
19. 元気がいっぱいだ-----	1	2	3	4	
20. 生き生きする-----	1	2	3	4	
21. 怒りを感じる-----	1	2	3	4	
22. 内心腹立たしい-----	1	2	3	4	
23. イライラしている-----	1	2	3	4	
24. ひどく疲れた-----	1	2	3	4	
25. へとへとだ-----	1	2	3	4	
26. だるい-----	1	2	3	4	
27. 気がはりつめている-----	1	2	3	4	
28. 不安だ-----	1	2	3	4	
29. 落ち着かない-----	1	2	3	4	
30. ゆううつだ-----	1	2	3	4	
31. 何をするのも面倒だ-----	1	2	3	4	
32. 物事に集中できない-----	1	2	3	4	
33. 気分が晴れない-----	1	2	3	4	
34. 仕事が手につかない-----	1	2	3	4	
35. 悲しいと感じる-----	1	2	3	4	
36. めまいがする-----	1	2	3	4	
37. 体のふしぶしが痛む-----	1	2	3	4	
38. 頭が重かったり頭痛がする-----	1	2	3	4	
39. 首筋や肩がこる-----	1	2	3	4	
40. 腰が痛い-----	1	2	3	4	
41. 目が疲れる-----	1	2	3	4	
42. 動悸や息切れがする-----	1	2	3	4	
43. 胃腸の具合が悪い-----	1	2	3	4	
44. 食欲がない-----	1	2	3	4	
45. 便秘や下痢をする-----	1	2	3	4	
46. よく眠れない-----	1	2	3	4	

C. あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	非常に	かなり	多少	全くない
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
47. 上司-----	1	2	3	4
48. 職場の同僚-----	1	2	3	4
49. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4
あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？				
50. 上司-----	1	2	3	4
51. 職場の同僚-----	1	2	3	4
52. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？				
53. 上司-----	1	2	3	4
54. 職場の同僚-----	1	2	3	4
55. 配偶者、家族、友人等-----	1	2	3	4

D. 満足度についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	満足	まあ満足	やや不満足	不満足
56. 仕事に満足だ-----	1	2	3	4
57. 家庭生活に満足だ-----	1	2	3	4

基本57項目

注) この別紙は、公に公開されているデータを弊社テキストに挿入し、あくまでもツールの紹介を目的として提供しているものです。そのためサイト情報も掲載し、普及に協力させていただいております。

(2) ストレスのケア

* 4つのケア

◆セルフケア

◆ラインによるケア

◆事業場内産業保健スタッフによるケア

◆事業所外資源によるケア

4：環境を整備する

(1) 問題の発見

ストレスーは何か？

自社の問題点や共通の問題点は何か？

（２）課題への対処

「良い会社」は何をしているのか？

トータル・リワード

5：対策の実施

（１）セルフケアのフォロー

* 自律訓練法

* 筋弛緩法

* ベンソン法

*ストレスの種類に応じたコーピング(対処)

①物理的な体調不良のケース

首や肩の凝り、頭痛、胃の不調、呼吸が苦しい、下痢や便秘

○すぐできる物理的な対処、症状緩和、血行促進、手当など

×無理に動いたりテンションを上げたり、忘れようとする

②何となく不調のケース

だるさ、疲れやすさ、不眠、面倒、くつろぐ余裕が持てない

○心と体のケア（温泉、自律訓練法、睡眠などでリラックス）

×お酒や食事、にぎやかな場所や旅行など

③憂鬱、落ち込み

くよくよする、人生がつまらない、孤独、みじめ、心配

○一人でリラックス、散歩、ペットと遊ぶ、自分へのご褒美

×人と会う、遊ぶ、相手のある行動

④イライラ、ムシャクシャ

いつもイライラ、思うようにならない、緊張、衝動、不満

○スポーツ、スポーツ観戦、紙に書く、エネルギー発散

×静かに音楽を聞いたり瞑想など、無理にリラックスしようとする

(2) ラインによるケアのポイント

- ◆職場環境の問題点の把握と改善
- ◆「いつもと違う」部下の把握と対応
- ◆部下からの相談への対応
- ◆メンタルヘルス不調の部下の職場復帰への支援

キーマンは ①管理監督者 と ②直属上司 である

* 「いつもと違う」部下への対応

積極的傾聴のスキル

- ◆まず「受け止める」：共感的理解、肯定的なリアクション
- ◆相手を尊重する
- ◆評価や感情を入れない。事実とそうでないことを分ける
- ◆ノンバーバルコミュニケーションの数々

6：人を活かす

(1) マネジメントの前提

* 資源の有効活用：人、もの、お金、情報

→価値が変動しない資源と変動する資源がある

* あるものを合理的に効率良く動かす、のがマネジメント

→合理性追求が行き過ぎると不合理になる

* 資源として人は「不安定」

人をコストとして考えるか資源（キャピタル）として考えるか

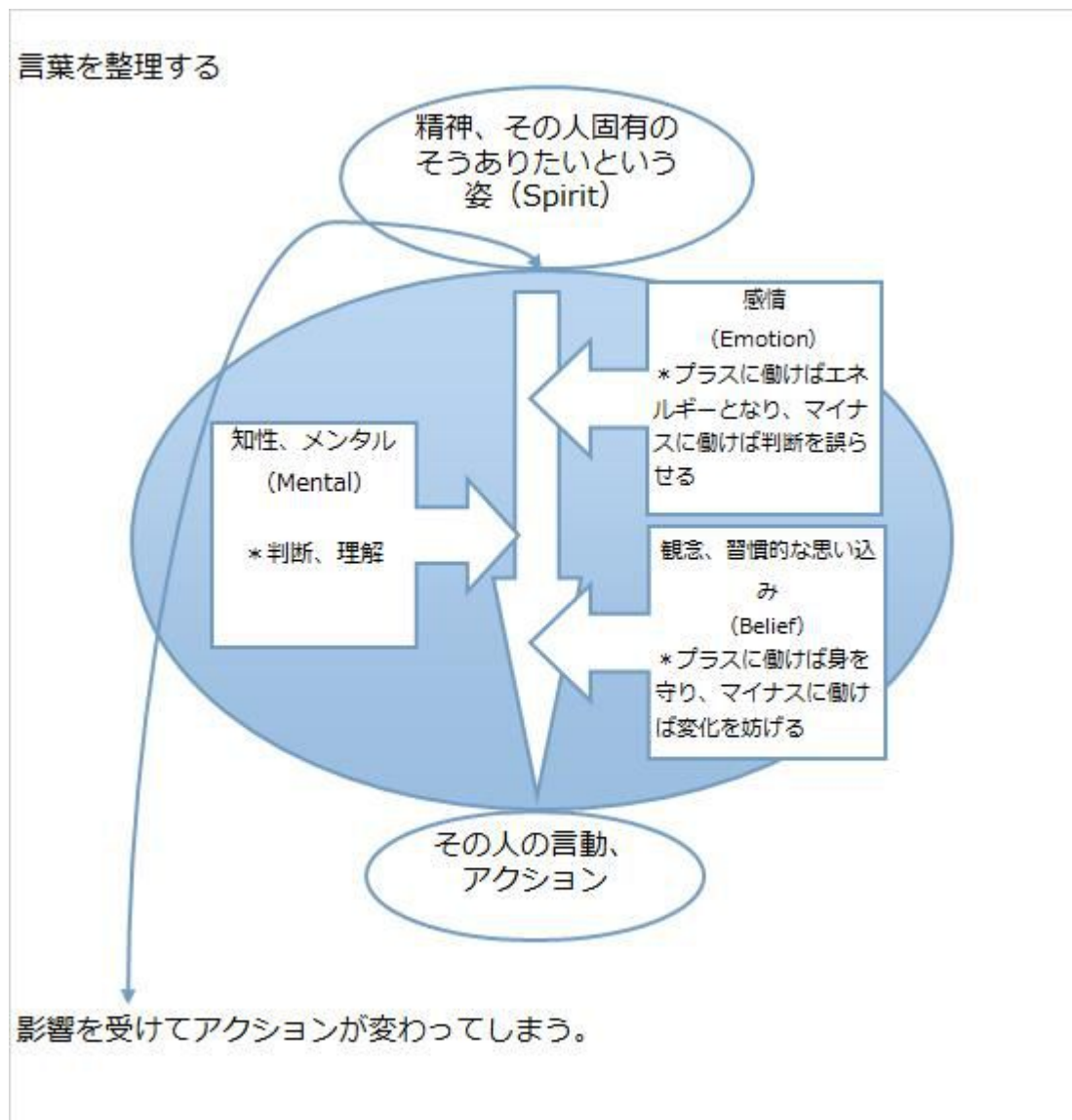
→命を損ねると1億～数億円の賠償金

→1人の貢献が数十億、数百億の利益を生むこともある

* 最低限の「求められる能力」は何か

メンタル問題は最低限の能力まで奪ってしまう

(2) メンタルが行動にどう影響するか



メンタルは心、精神と訳されるが、「スピリット」や「マインド」とはやや違う。

「ある一時の静的な心の状態」を指して「メンタル」と総称されることが多いが、メンタルには知性という意味もある。「メンタル不調」とは客観的思考ができなくなることであり、知性、理性が働かなくなることでもある。

7：法改正をプラスに活用する

* リスク管理とコンプライアンス

* ストレスチェックの効用

* 見えないコスト～環境改善の費用対効果

参考資料1**簡易版ストレスチェックリストの尺度の構成****●基本 57 項目の尺度分類（数字は質問番号）**

1 ～ 3：仕事の量的負担

4 ～ 6：仕事の質的負担

7：身体的負担度

8 ～ 10：仕事のコントロール

11：技能の活用

12 ～ 14：職場での対人関係

15：職場環境

16：仕事の適性

17：働きがい

18 ～ 20：活気

21 ～ 23：イライラ感

24 ～ 26：疲労感

27 ～ 29：不安感

30 ～ 35：抑うつ感

36 ～ 46：身体愁訴

47 ～ 55：上司、同僚、家族、友人からのサポート

56：仕事の満足度

57：家庭の満足度