

派遣スタッフのメンタルヘルス 【その実態と対策】

北海道情報大学 医療情報学科

北海道産業保健推進センター 特別相談員

佐藤 浩樹



昨今の労働環境は激変しております

労働者のストレスは増える一方です。

1. 雇用システムの変化
終身雇用・年功序列制の終焉
2. 人事評価システムの変化
成果主義による報酬体系の普及
3. 組織形態の変化
管理者の減少
4. 仕事仲間の変化
非正規社員の増加、正社員との軋轢
5. 対人関係の変化
メールなどの対人関係の希薄化
6. スキルの高度化
コンピュータ、英語など

本日の講演内容

最新の話題を含め以下のお話をいたします。

▶派遣業界のメンタルヘルスの現状

- ▶国が進めるメンタルヘルス対策内容
- ▶メンタルヘルスに対して個人が知っておくべきこと
- ▶メンタルヘルスに対する上司の取り組みの注意点
- ▶メンタル休職社員が職場復帰する上での注意点
- ▶私が産業医活動をして最近感じること



派遣労働者のメンタルヘルスの現状

派遣労働者6割強が就労の悩みがあります。



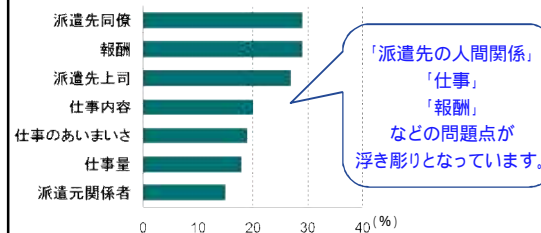
昭和60年「労働者派遣法」が成立し、対象職種拡大により派遣労働者は増加



就労において悩みを「とても感じる」「やや感じる」労働者は6割強おります

派遣労働者のメンタルヘルスの現状

派遣労働者の職業性ストレス原因は？



メンタルに問題のある社員を企業が抱えたら

長期的にみて企業は多大な打撃になります！

1. 対象社員の影響
対応が遅れると長期の病気休暇・休職
2. 残った社員の影響
休んだ社員分の業務負担の増加
3. 会社の経済的影響
給与・手当などの負担
裁判による損害賠償の請求

本日の講演内容

最新の話題を含め以下のお話をいたします。

➤派遣業界のメンタルヘルスの現状

➤国が進めるメンタルヘルス対策内容

➤メンタルヘルスに対して個人が知っておくべきこと

➤メンタルヘルスに対する上司の取り組みの注意点

➤メンタル休職社員が職場復帰する上での注意点

➤私が産業医活動をして最近感じること



派遣社員のメンタルヘルスは誰が行うか？

派遣先・派遣元、双方に責任があります。

労働安全衛生法第69条に、

「派遣先・派遣元双方の事業者に適応があり、メンタルヘルスケアは正規労働者のみならず派遣労働者を含める」と明記。



具体的な内容(1)

まずは「各事業場で心の健康づくり計画」を作る



- 事業場がメンタルヘルスマネジメント計画の策定を目指す際に留意すること
- 事業場における心の健康づくりの体制の構築に努めること
- 事業場における労働者の健康に対するメンタルヘルスマネジメントの意識を高めること
- メンタルヘルスマネジメントの推進に努めること
- 労働者の健康増進に努めること
- 心の健康づくりの体制の構築に努めること
- 労働者の健康増進に努めること

言うは易し、現実には大企業以外実際に策定している企業は非常に少ない。

具体的な内容(2)

「4つのケア」を実践しなさい？

【4つのケア】

1.セルフケア

2.ラインによるケア

3.事業場内産業保健スタッフ等によるケア

4.事業場外資源によるケア

これらが、継続的、計画的に行われること

4つのケアとは？

段階的に各々の役割分担を検討しなさい。

表1 メンタルヘルスマネジメント計画の策定と実施の役割分担

項目	派遣先	派遣元	労働者	事業場内産業保健スタッフ	事業場外資源
メンタルヘルスマネジメント計画の策定	派遣先・派遣元双方	派遣先・派遣元双方	労働者	事業場内産業保健スタッフ	事業場外資源
メンタルヘルスマネジメント計画の実施	派遣先・派遣元双方	派遣先・派遣元双方	労働者	事業場内産業保健スタッフ	事業場外資源
メンタルヘルスマネジメント計画の評価	派遣先・派遣元双方	派遣先・派遣元双方	労働者	事業場内産業保健スタッフ	事業場外資源
メンタルヘルスマネジメント計画の改善	派遣先・派遣元双方	派遣先・派遣元双方	労働者	事業場内産業保健スタッフ	事業場外資源

派遣先・派遣元、双方で検討しなさい。

本日の講演内容

最新の話題を含め以下のお話をいたします。

➤派遣業界のメンタルヘルスの現状

➤国が進めるメンタルヘルス対策内容

➤メンタルヘルスに対して個人が知っておくべきこと

➤メンタルヘルスに対する上司の取り組みの注意点

➤メンタル休職社員が職場復帰する上での注意点

➤私が産業医活動をして最近感じること



セルフケアが最も重要と思います

自分が知識をもって自分を守るのが第一です！

【メンタルヘルスについての4つの誤解】

- 1.メンタルヘルスなんて自分には無縁だ
- 2.メンタルヘルス悪化は誰かの責任だ
- 3.薬に頼りたくない
- 4.メンタルヘルスは治らない

1.メンタルヘルスなんて自分には無縁だ！

職場環境が悪化すれば誰でもなります。

- ・うつ病は、**人口の10～30%**に発生
- ・統合失調症でも、**人口の1%**に発生
- ・そのほか、自律神経失調症・アルコール依存・摂食障害・不安障害・痴呆など色々ある



2.メンタルヘルス悪化は誰かの責任だ！

いろいろ考えても結論はできません。

- ・長時間労働や高度な仕事の原因なら改善
- ・人間は複雑な存在であり、1つの要因で病気になることはほとんど無い。
- ・誰かを責めるよりはこれからの対応策をとる



会社における相談できる場所の確保
(1番良いのは産業医、産業保健士)

3.薬に頼りたくない！

一次的に薬に頼る方が早く治ります。

- ・心の病気は心のたるみだ・・・誤解
- ・気合いで治すのが一番だ・・・病状悪化
- ・薬を飲むと止められなくなる・・・本末転倒
- ・病気の再発予防に内服が必要なこともある



自分とうまのあう主治医を作ることが一番！

4.メンタルヘルスは治らない！

生兵法は怪我の元。

- ・治療には時間がかかります
→ しながら早期対応なら短時間で回復
- ・再発することが多い
→ 服薬などのアフターケアで再発率は低下



しながら完全寛解することが多い。



抑うつ状態の症状

なんらかの初期症状が必ずあります。

- 1.**不眠**～中途覚醒、早朝覚醒
- 2.**食欲不振**～食べてもおいしくない(味がわからない)
- 3.**決断できない**～仕事はどうどうめぐりをする
- 4.**面倒だ**～普段のなにげない行動がおっくうになる
(朝刊を読む・化粧をする)
(休日の趣味をやらなくなった)
- 5.**理由の無い不安感、いらいら感**
- 6.**身体症状**
(めまい、頭痛など)～何科に行っても原因無し

特に気をつける症状とは？

不眠です。いろいろなタイプがあります。

1. 入眠障害
2. 中途覚醒
3. 早朝覚醒
4. 熟眠障害

労働者の抑うつ状態状態は不眠(入眠障害)で発症することが非常に多い！
3週間以上の症状継続は異常です。



抑うつ状態、うつ病とは

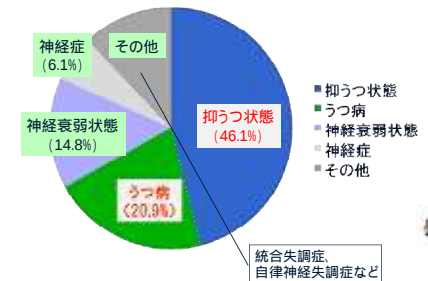
神経をつかいすぎた状態です。

- ・「心の風邪」といわれ、誰でもストレスがかかりすぎるとなります。
- ・頭を使いすぎて頭が疲れすぎた状態です。
- ・コンピューターに例えると、システムダウンした休止状態です。



休職に至った労働者の診断名は？

抑うつ状態が最多です。



抑うつ状態およびうつ病になったら？

大きく2つの注意点があります。

休む

1. 「本人が一番楽だと思うやり方」で休む
2. できるだけ長く休む(一般的には3～6ヶ月くらい)
3. あせって早すぎる職場復帰をしない
= 直り方は“三寒四温”

飲む

1. 服薬を始めたらず勝手に止めない
2. 症状が良くなっても勝手に減量はしない
3. 全快しても半年程度は薬を飲むのが一般的

抑うつ状態、うつ病を防ぐためには？

自覚症状とともに自意識が大切です。

1. 常に何事にも全力投球はしない。
2. 時々意図的に休みをとる。
3. 仕事以上に熱心になれる趣味を持つ。
4. 体調変化・睡眠の乱れが出現したら我慢せずに早めに相談をする。



本日の講演内容

最新の話題を含め以下のお話をいたします。

- 派遣業界のメンタルヘルスの現状
- 国が進めるメンタルヘルス対策内容
- メンタルヘルスに対して個人が知っておくべきこと
- メンタルヘルスに対する上司の取り組みの注意点
- メンタル休職社員が職場復帰する上での注意点
- 私が産業医活動をして最近感じること



人間の性格について

性格は大きく7つに分類することができます。

1. いらいらタイプ
2. 気分屋タイプ
3. 心配性タイプ
4. 悲観タイプ
5. おたくタイプ
6. きまじめタイプ
7. バリバリタイプ



性格別の特徴の理解が重要です

- いらいらタイプ** 常に緊張が高く、不満がちで、かっとなしやすい。
- 気分屋タイプ** 元気な時とそうでない時の波が激しい。
- 心配性タイプ** 神経過敏で下痢、吐き気などの症状が出やすい。
- 悲観タイプ** 常に物事を悪い方に考え、自分をせめる。
- おたくタイプ** 他人と親しくせず飲み会などの会合が嫌い。
- きまじめタイプ** 仕事第一、細かい事まで完璧にやらないと気がすまない。
- バリバリタイプ** いろいろなアイデアが思いつき、物事はうまく行くと楽観的で、他人をまとめるのが好き。

メンタルヘルスに注意する性格は？

以下の3つの性格は要注意です。

「いらいらタイプ」

「気分屋タイプ」

「心配性タイプ」



上司(管理職)に望みたいこと

部下の性格も把握することが大事です。

- ・上司とのコミュニケーションが良好な職場はメンタルヘルスに悩むことは少ない。
- ・性格によってストレスの受け方が違います。部下の能力に加え、性格の特徴が把握できれば鬼に金棒です。

上司が職場で注意する点は？

以下の部下の行動にも注意です。

「よしのや」サイン

- よ 弱気**
「自分には出来ない」
「仕事をやめるしかない」などの弱気発言
- し 失敗**
集中力が低下疲れやすくなるため失敗が多くなる
- の 能率低下**
考えがまとまりにくく、作業能率が低下
- や 休み**
仕事を休みがちになる

本日の講演内容

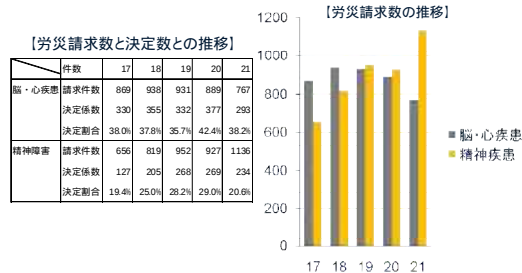
最新的话题を含め以下のお話をいたします。

- 派遣業界のメンタルヘルスの現状
- 国が進めるメンタルヘルス対策内容
- メンタルヘルスに対して個人が知っておくべきこと
- メンタルヘルスに対する上司の取り組みの注意点
- メンタル休職社員が職場復帰する上での注意点
- 私が産業医活動をして最近感じること



労災補償状況の現況

メンタルヘルス関連が急増しています。



うつ病、抑うつ状態の再発を防ぐには？

職場での一体化した協力が必要です。

・雰囲気作り

一生懸命仕事をして欲しい、でも、体調が変かなと思ったら、専門家に相談できる体制作りをする。

・傾聴・共感

耳を傾け、相手の気持ちを察することが大切。愚痴を聞いてあげることはメンタルヘルス上非常に有効。

・多忙時の注意

負担が公平に分担されているか。
可能な指示・援助が与えられているか。
多忙な時期のメドが説明されているかが大切。
自律神経症状(頭痛、眼の疲れ、吐き気)が出たら黄色信号。

本日の講演内容

最新の話題を含め以下のお話をいたします。

- 派遣業界のメンタルヘルスの現状
- 国が進めるメンタルヘルス対策内容
- メンタルヘルスに対して個人が知っておくべきこと
- メンタルヘルスに対する上司の取り組みの注意点
- メンタル休職社員が職場復帰する上での注意点
- 私が産業医活動をして最近感じること



理想的な組織とは？

ピーター・F・ドラッカーはこう言っています。



【ピーター・F・ドラッカー】
組織マネジメントの父とも呼ばれている方です。

「組織の目的は、そこに所属する人たちの弱みを意味のないものにする一方、強みを最大限に発揮して成果をあげることにある」

上司の条件とは？

ピーター・F・ドラッカーはこう言っています。



【ピーター・F・ドラッカー】
組織マネジメントの父とも呼ばれている方です。

1. リーダーシップを「仕事」ととらえる
“組織の使命”というあいまいな理念を明確な課題としてブレイクダウンできる
2. リーダーシップを地位や特権ではなく「責任」としてとらえる
部下の責任を自分が負い、部下に存分に仕事をさせる
3. 「信頼」が得られる人物である
「話が信じられる」「言動が一致している」「一貫性がある」

うつ病患者は決して怠け者ではありません！
なった人でないとつらはわかりません。



自分の意見が言える
職場作りが大切です。

ご清聴ありがとうございました。