


1-2次予防 の  
ラインによるケア



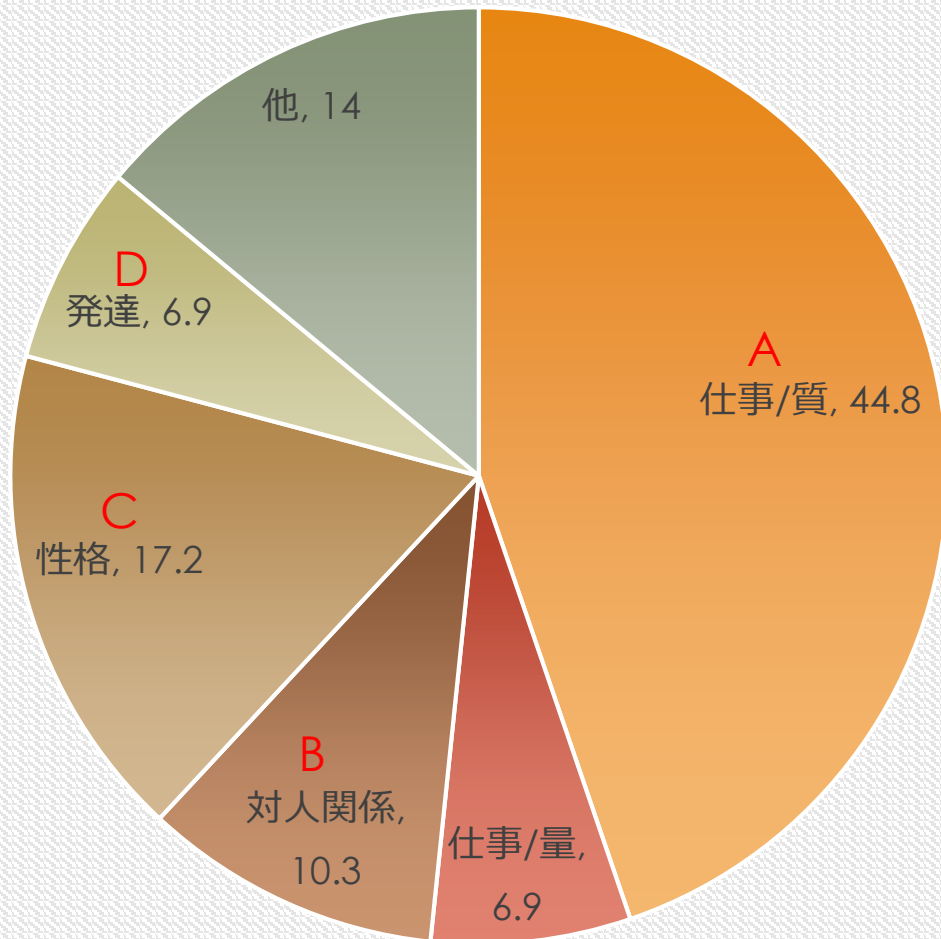


# 宿題

当職場の長期休業の要因

# メンタルヘルス不調による休職者の主要因

全体に対する割合



環境要因が主の場合は全体の約62%  
その中では、職場の問題が100%  
H30年度は家庭の問題は主要因にならず


## 職場の問題の内訳

仕事の質・変化の問題	約45%
仕事の量の問題	約7%
対人関係の問題	約10%

個体要因が主の場合は全体の約38%

## 内訳

性格	約17%
発達	約7%
他	約14%



## 職場の問題の内訳

仕事の質・変化の問題 約45%

仕事の量の問題 約7%

対人関係の問題 約10%

異動・昇進当職場環境の変化

## 他の報告との比較

	入院うつ病患者①	当職場②
役割地位の変化（仕事の質）	29%	72%
高密度の業務（仕事の量）	49%	11%
対人関係のトラブル	22%	17%

### ①入院うつ病患者 正規雇用労働者である気分障害症例84例

200.4 - 2008.7自治医科大学附属病院精神科に入院  
年齢30代から60代で、少なくとも3年以上同じ企業や公的機関に勤務。平均勤続期間8.5年  
安定した社会機能を持ち、パーソナリティ障害のない事例

加藤 敏 職場結合性うつ病 金原出版株式会社

### ② 当職場 個体要因が主のみ・診断は雑多

- 比較的重症のうつ病との比較であるが、  
仕事の質と量の要因が逆転

## 他職場との違いの印象

- **仕事量によるメンタル不調は少なくない。**

特に働き方改革で、残業ができなくなり、密度が非常に濃くなった。

その結果、昼休み取れない人も多く、逆に疲労感が増大している。

個人による仕事の効率化、タイムマネジメント等による働き方改革には限界

- **吸収合併による会社の風土の変化と仕事量の増大のダブルパンチによる破綻も**

当職場の仕事量の問題は、うまくコントロールされているが、引き続き注意していかなければならないと思われます

1-2次予防 の  
ラインによるケア



# 職場の心の健康づくり体制

企画立案  
健康情報の取扱い  
ネットワーク形成  
職場復帰支援

職場環境の調整  
相談対応  
復職支援

衛生管理スタッフ  
によるケア

ラインによるケア

管理監督者

ストレスへの理解  
気づき・対処

セルフケア

従業員

事業場外資源によるケア





# 予防の概念とラインによるケア

		ラインによるケア
1次予防	0次予防	健康増進
	1次予防	発病予防
	1.5次予防	健康を損ないそうな兆候
	2次予防	早期発見・早期治療
	3次予防	リハビリ・再発予防
		復職支援 両立支援

# 経過



## ラインによるケア

### 1-2次予防

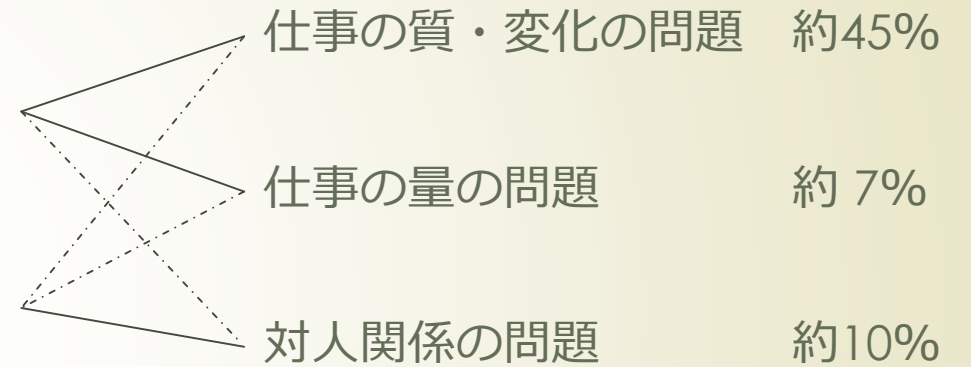
A 職場環境の調整（組織によるケア）

B 相談対応（個人によるケア）

### 3次予防

C 復職支援

D 両立支援





# A 職場環境の調整



# 仕事の質/変化の問題への対策

仕事の進め方	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 庁内で使用する資料に軽微な誤字・脱字があった場合は、口頭訂正等による対応とし、安易に差し替えは行わない。</li><li>□ 仕事の指示・依頼は、具体的に行う（目的、成果物、期限等）</li><li>□ 資料作成時、手戻りを少なくするため、上司と部下で中間確認を行う。</li><li>□ 事務手順や業務分担（事務分掌）の見直しを行う。</li><li>□ 主催者あいさつ等の読み原稿は、一言一句整理された文書は作成せず、要点をまとめた程度のものとする。</li><li>□ ペーパーレス（電子決裁・供覧等）を推進する。</li><li>□ 議会対応における待機の範囲は最小限とし、事前準備を行っておく。</li><li>□ 業務のローテーション（マルチタスク）化を図る。（或いは複数で仕事を担当する）</li></ul>
仕事への意識	<ul style="list-style-type: none"><li>□ ノー残業デー時、定時退庁を徹底する。</li><li>□ 体調管理を第一とし、繁忙期であっても、主担当が一人で無理・無茶はしない。</li><li>□ 職員間で協力して仕事をする意識を持つ。</li><li>□ コスト意識を持つ。（例／月 300,000 円とした場合、1分あたり約 32 円の人件費）</li><li>□ サービス残業しない、「長時間勤務をした職員が優れている」ではないという意識を持つ。</li><li>□ 廃止・休止を含めた見直しを行う（事務事業のスクラップ）。</li></ul>

仕事の共有化

今後積極的に推進

メンタルヘルス不調の減少  
(休職者の減少)

職場の体力の向上

# 仕事の量の問題への対策

## 時間外勤務のルール

### ■ 上限時間（完全退庁時間）の設定

- ・ 20時を上限時間（完全退庁時間）

ただし、施設の営業時間や住民説明会等により、20時を超える場合は除く。

- ・ やむを得ない場合でも22時まで（所属長は内容を十分精査）


#### 【参考／改正労働基準法、時間外労働の上限について】

- ・ 原則…45時間かつ年360時間
- ・ 特例①…2～6か月平均80時間以内
  - ②…単月100時間未満
  - ③…上記特例適用は、年6回まで

月20日勤務として、  
時間外1日あたり  
平均約2時間

### □ 時間外勤務の命令時間

- ・ 所属長からの時間外勤務命令は、当日17時までに行うこととする。



定時を超えない、時間外勤務を誘発しない業務計画の推進に

□ 実施時間の制限（●●時以降NG）

- ・ 15時以降NG…当日を期限とする仕事の依頼・指示
- ・ 16時以降NG…庁内会議の開催時間
- ・ 17時以降NG…急を要しない問い合わせ

□ 終礼（朝礼）

- ・ 伝達事項は要点にまとめ、5分以内に終わる。



## B 相談対応





## 管理監督者(係長以上)

風通しの良い働きやすい職場づくりに取り組み、自ら挨拶やねぎらいなどの声かけを**心がけ**ましょう。

一人一人の仕事の進捗や残業、体日出勤等にも目を向け、変化に敏感に気づけるよう**心がけ**ましょう。

## 同僚など

日頃から、お互い理解を深め合う**努力**をしましょう

人事異動等の環境変化は、誰にとって大きなストレスです。新たな環境に1日ち早く馴染めるよう、お互い**配慮**しましょう。

(新発田市職員のメンタルヘルスの手引き)

# 受診や相談をぜひ勧めたい人は

1. 日常の仕事がこなせなくなっている
2. 表情や行動が以前と明らかに違っている
3. 不眠（以前より睡眠が2時間以上短く、眠りが浅い）が1週間以上続いている。
4. 身体症状（倦怠感、頭重感、関節痛など）が強い

## 周囲の人が気づきやすい変化

服装が乱れてきた

急にやせた、太った

感情の変化が激しくなった

表情が暗くなった、ぼんやりしていることが多い

一人になりたがる

不満、トラブルが増えた

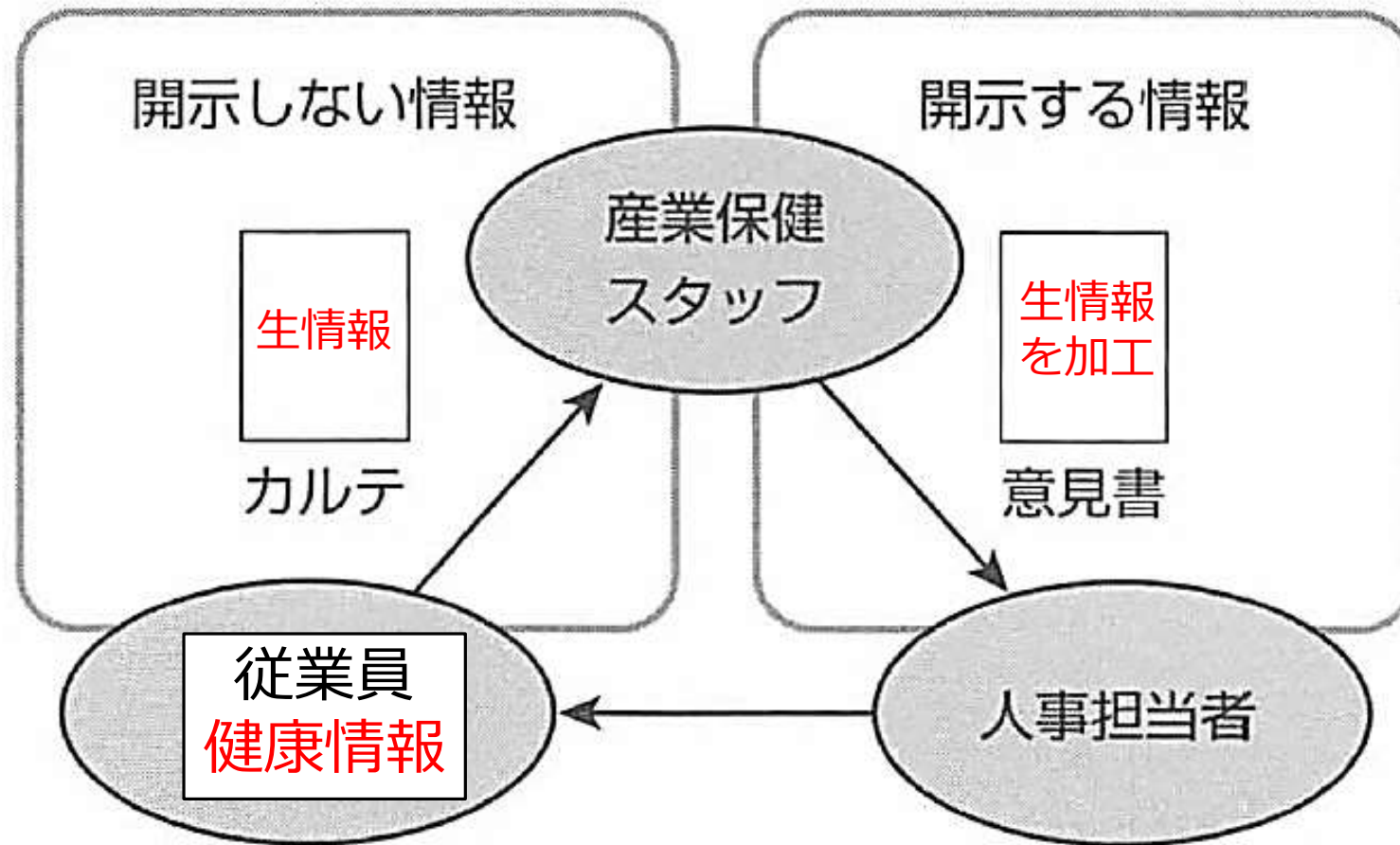
独り言が増えた

他人の視線を気にするようになった

遅刻や休みが増えた

ミスや物忘れが多い

## 人事担当者に開示しない情報と開示する情報



# まとめ

上司による  
ラインによ  
るケア

仕事の共有化による  
体力向上

同僚によるケア

部下による  
ケア