

職場における健康づくりとメンタルヘルス対策

～ 企業における産業医の活用も含めて ～

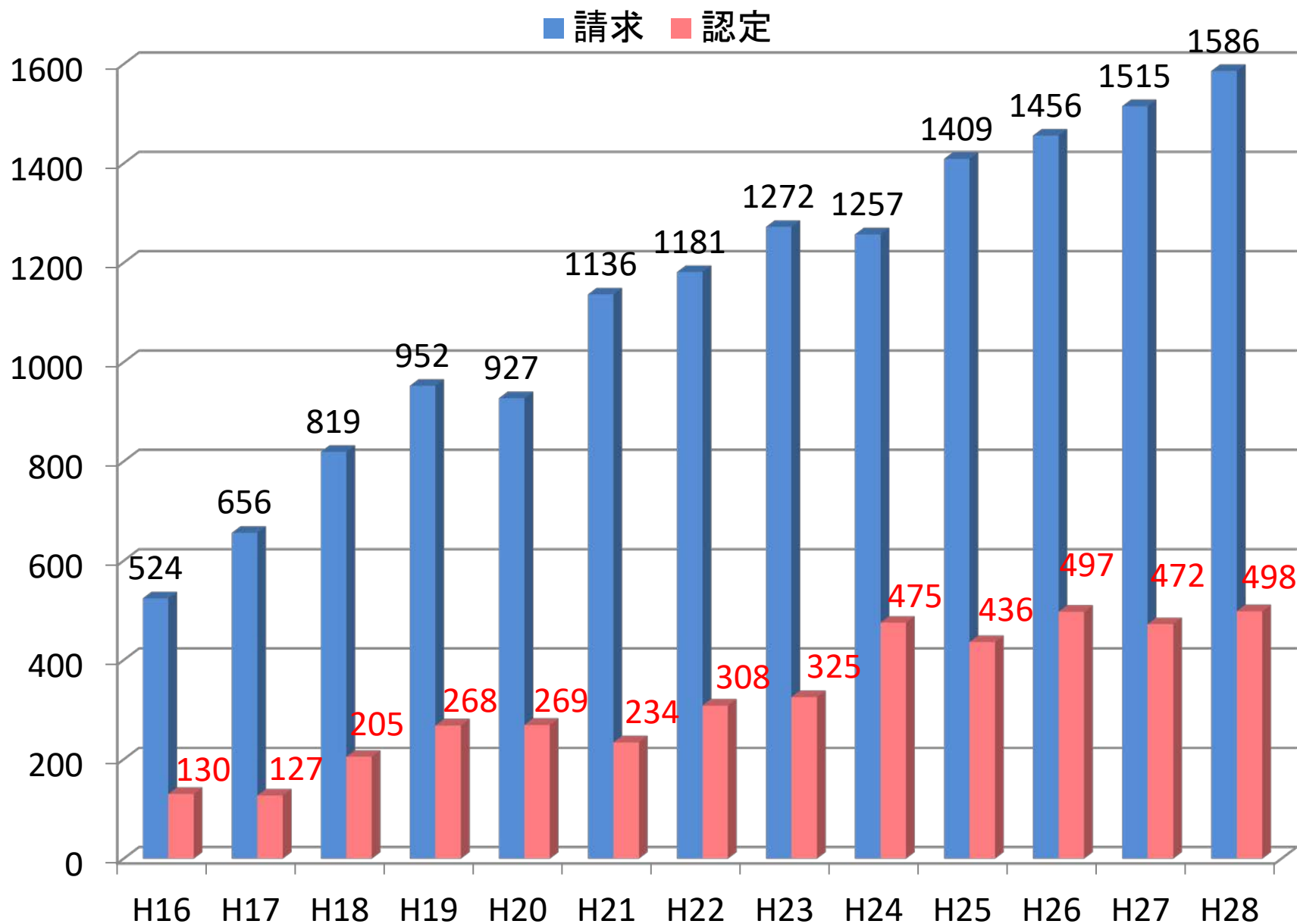
渋谷 克彦

東京大学政策ビジョン研究センター データヘルス研究ユニット
LINE株式会社 産業医

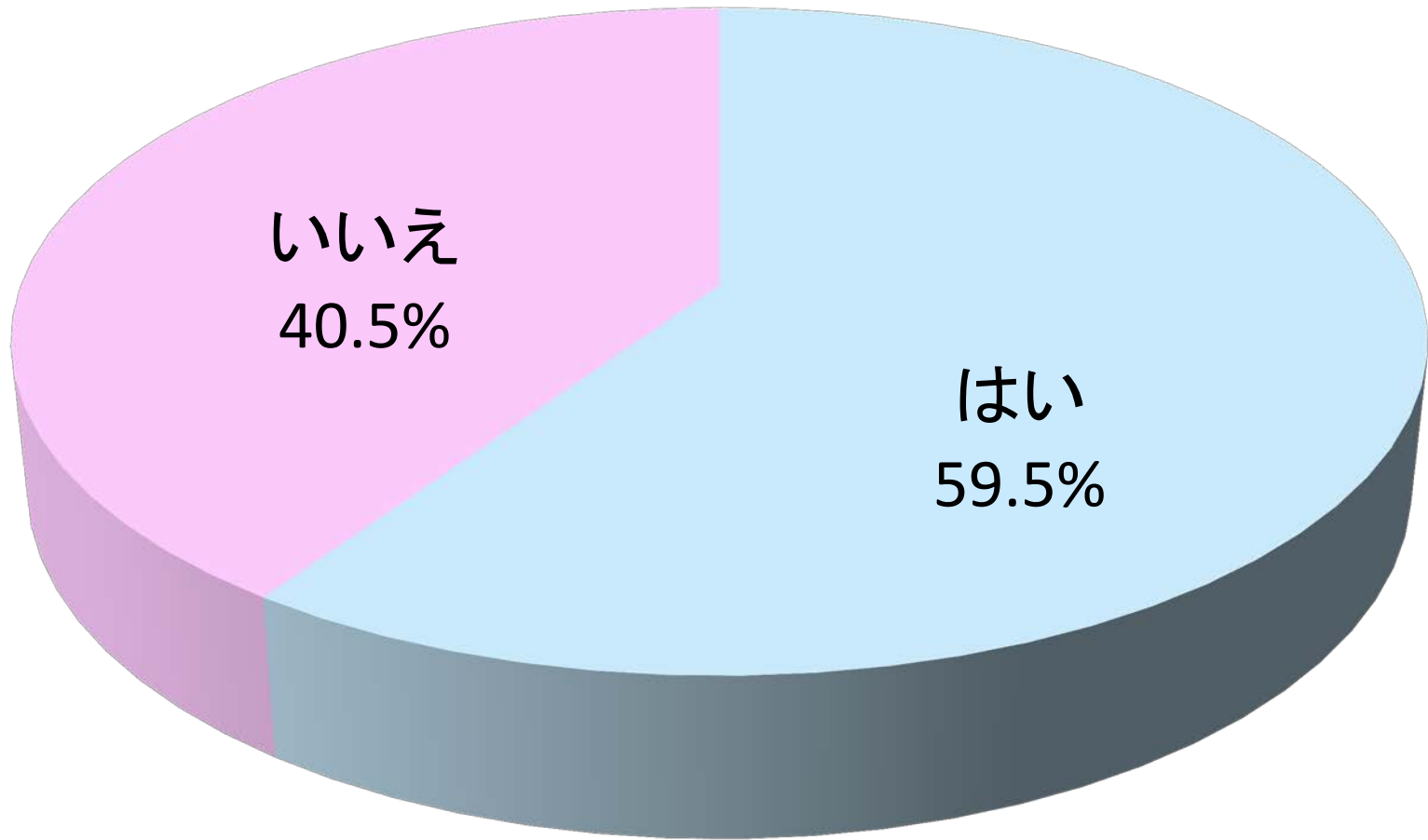
本日のアウトライン

- ① メンタルヘルス対策（総論）
- ② メンタルヘルスにおける一次予防
- ③ 産業医の役割
- ④ 職場の健康づくりとメンタルヘルス対策

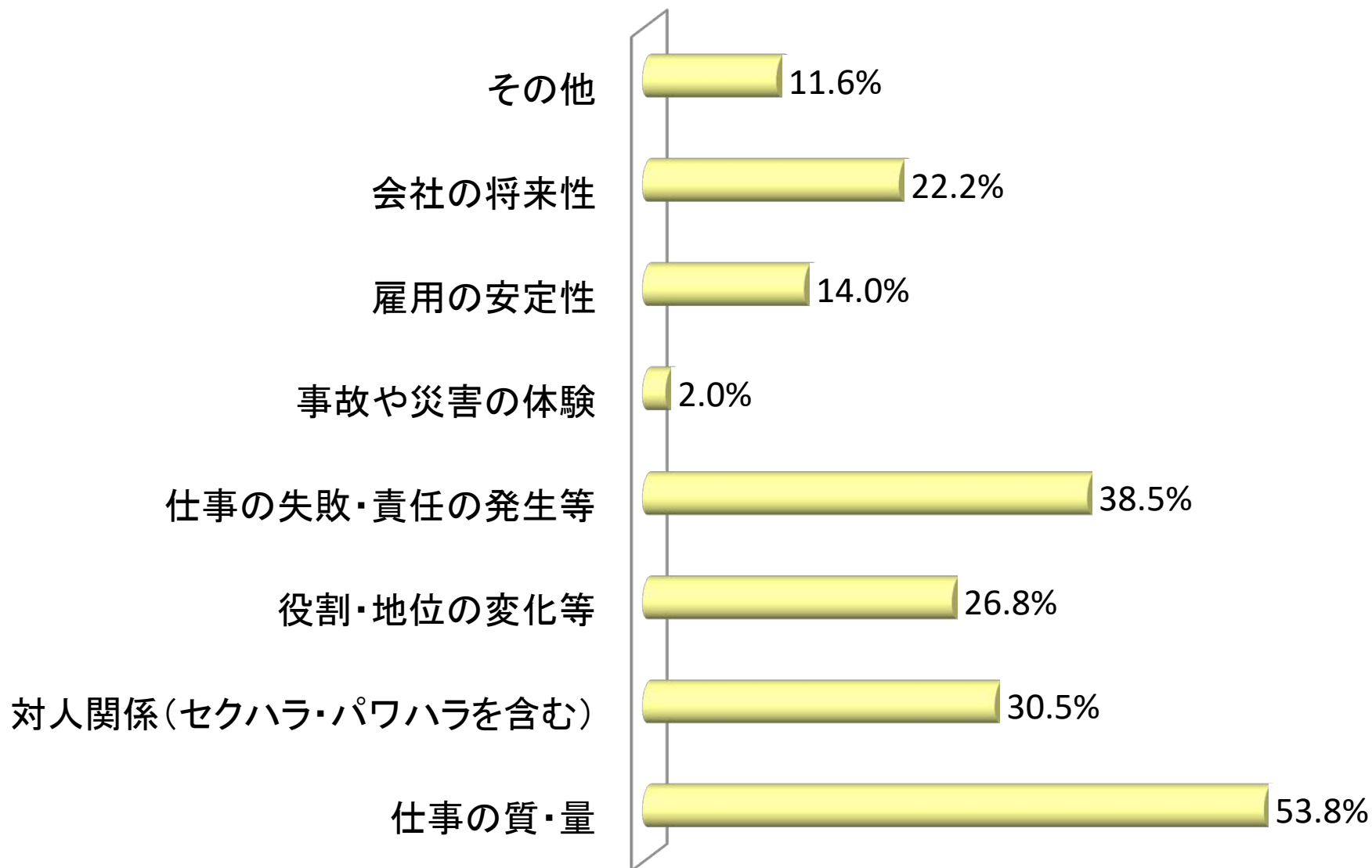
労災補償認定件数の推移(精神障害)



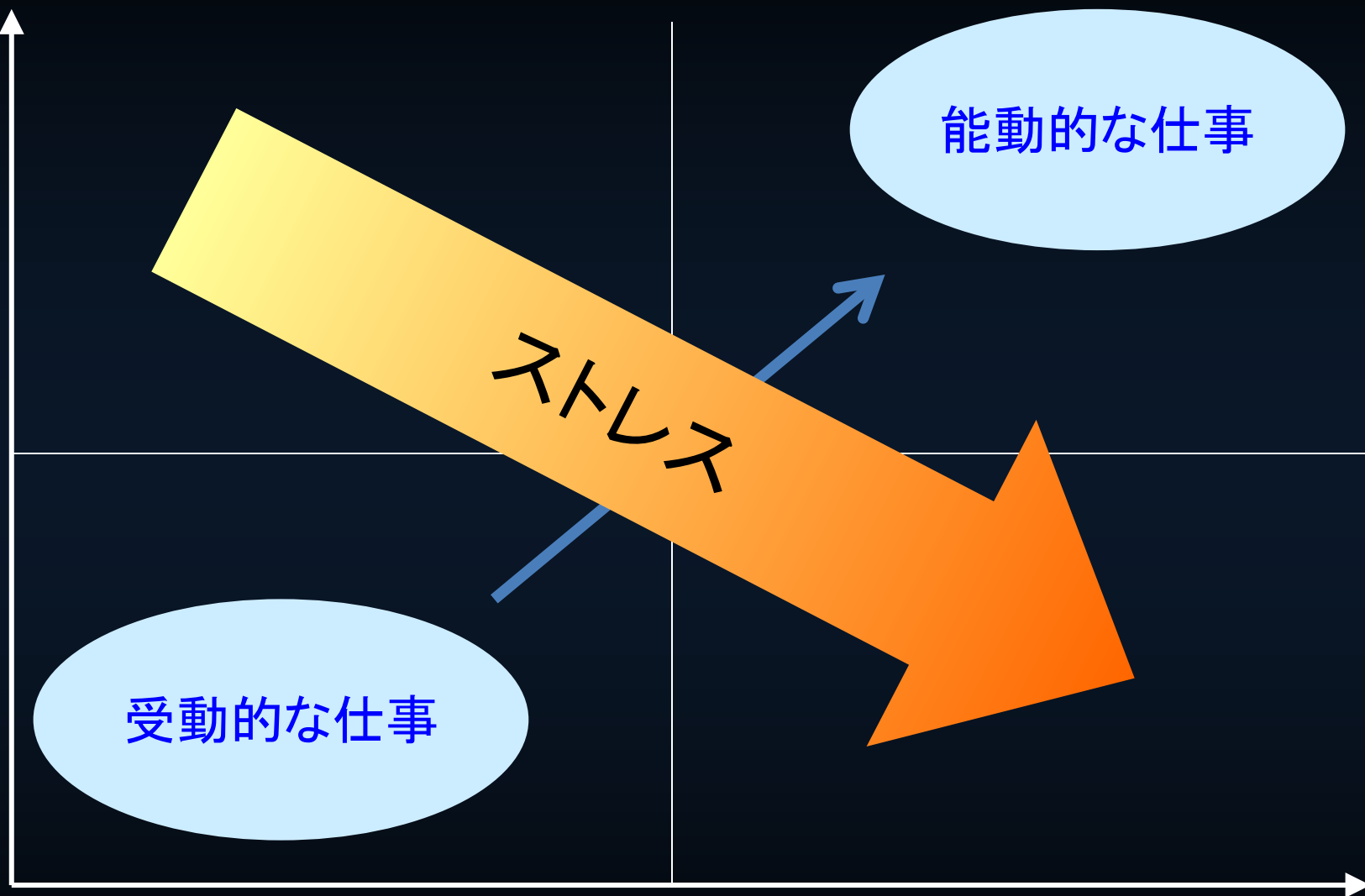
仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスはありますか？



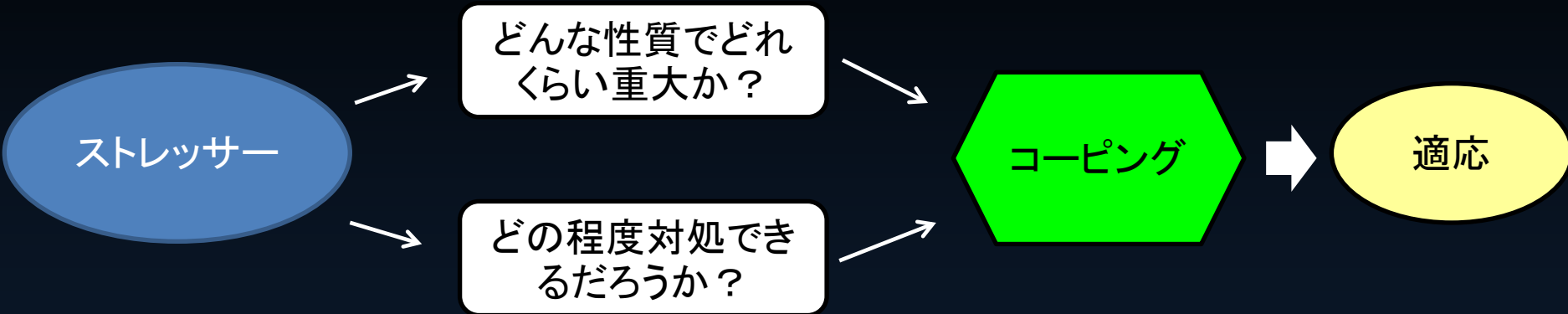
仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレス



仕事の裁量度



仕事の要求度



**ソーシャルサポート
(社会的支援)**

- ・ 情緒的
- ・ 手段的

長時間労働と健康影響

| 月の時間外労働時間 | 調査発症対象疾病 | リスクの結果 |
|-----------------------------|-----------------|---------|
| 60時間、10年 | 心筋梗塞等 | リスク増加なし |
| 80時間、10年 | 心筋梗塞等 | リスク増加なし |
| 80時間、10年 (1日の睡眠時間 6時間未満) | 心筋梗塞 | リスク増加あり |
| <hr/> | | |
| 100時間、1年 | 脳心事故 心筋梗塞(男) | リスク増加あり |
| 100時間、10年 | 心筋梗塞等(女) | リスク増加あり |
| 120時間以上 | 心筋梗塞(男) | リスク増加あり |

メンタル不調や職場ストレスの原因は
長時間労働だけなのではないでしょうか？

長時間労働

サービス残業

人間関係

同僚(上司、部下)

社内の関係他部署

社外における仕事関係者

家庭や友人・知人

プライベートの問題

仕事のコントロール感

高ストレス
メンタル不調
精神疾患

リフレッシュ・休養

仕事の達成感や希望

仕事満足度

個人の特性や性格

業務内容(感謝、やりがい)

企業(組織)の文化、風土、経営理念

個人の要因

- ・性別、年齢
- ・性格
- ・健康状態
- ・生活習慣

仕事のストレス要因

- ・仕事の負荷
- ・仕事に対する不安
- ・仕事のコントロール
- ・仕事上の責任
- ・職場の人間関係
- ・職場環境
- ・仕事のやりがい・役割

ストレス反応

- ・心理的反応
(不安、抑うつ、無気力)
- ・生理的反応
(頭痛など身体不定愁訴、不眠)
- ・行動的反応
(事故、依存、勤怠の乱れ)

疾病

仕事以外の要因

- ・家族・家庭の問題
- ・友人・知人の問題

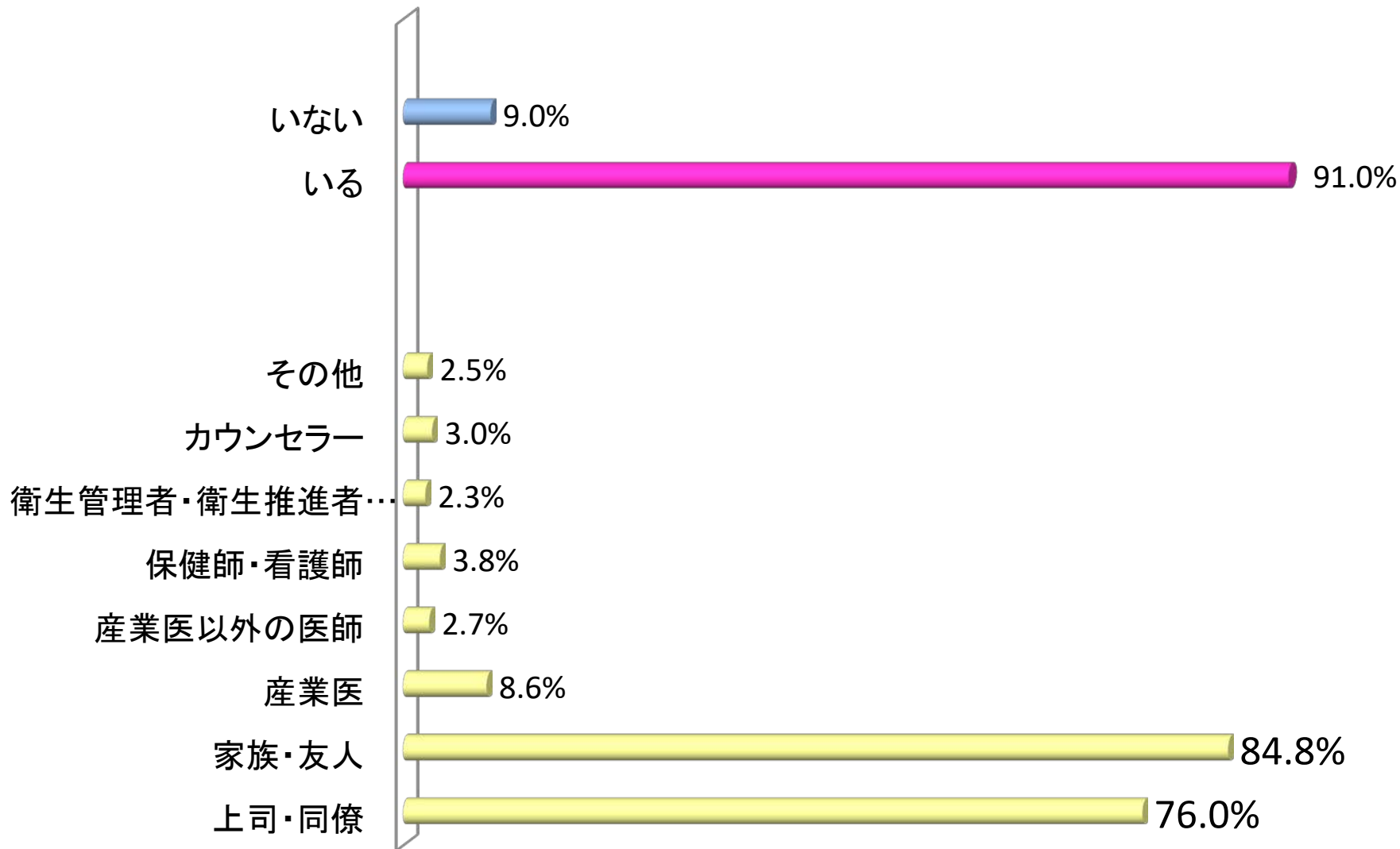
緩衝要因

- ・職場でのサポート
- ・家族、友人からのサポート

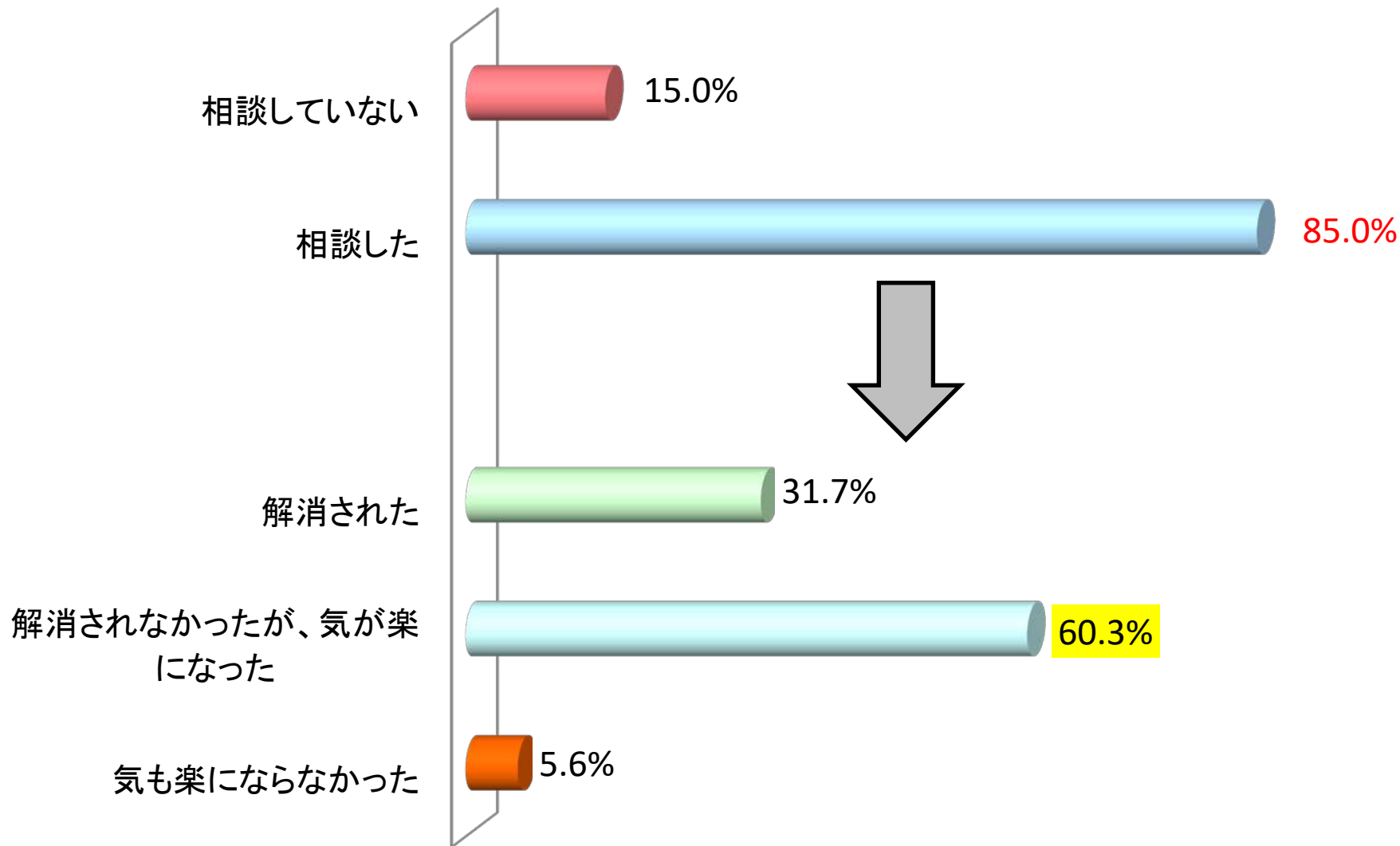
職場でのメンタルヘルスケア

- セルフケア
- ラインケア
- 事業所内スタッフによるケア
- 事業所外資源によるケア

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを 相談する人



仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレス について実際に相談したら、どうだったか？



うつ状態が疑われるかな？ (医療従事者)

- ① 睡眠障害(不眠、入眠困難、早朝覚醒)
- ② 食欲に関する異常(食欲不振、過食)
- ③ 倦怠感(だるい、きつい)
- ④ 不安感、焦燥感

うつ状態が疑われるかな？ (所属長、上司)

- ① 仕事でのミスや失敗の増加
- ② 付き合いが悪くなる
- ③ 遅刻が多くなる、出社が困難

要注意な職場環境・職員

- ① 孤軍奮闘している人
- ② 終わりが見えない業務が続いている人
- ③ プレッシャーが多く、気分転換が難しい状況
- ④ 裁量権やコントロールが難しい業務
- ⑤ 同僚・上司が業務内容を把握困難な状況
- ⑥ 周囲（同僚）がメンタル不調になっている

職場のメンタルヘルス不調は伝染する！！

ラインケアのポイント

- 部下や同僚に関心を持つ
- 傾聴する
- 共感・承認する
- できるだけポジティブな対応を心がける

職場のメンタルヘルス対策

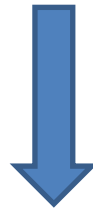
- **個人**の問題なのか？
- **職場や組織**の問題なのか？

に着眼することも重要です！！

メンタルヘルス対策における
一次予防や環境整備とは？

ワーク・エンゲイジメント

- 仕事に誇りややりがいを感じている。(熱意)
- 仕事に熱心に取り組んでいる(没頭)
- 仕事から活力を得ていきいきとしている(活力)

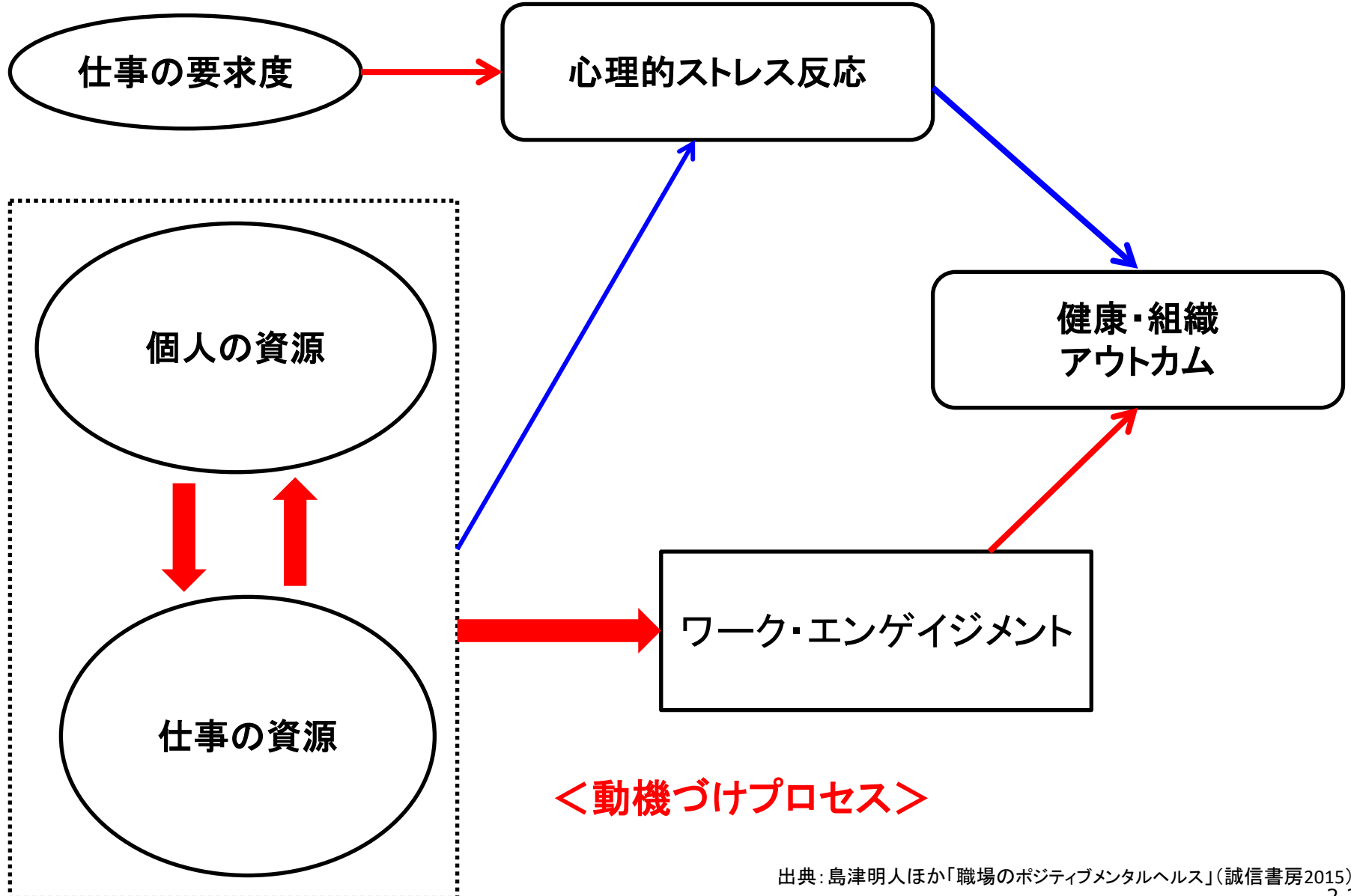


ワーク・エンゲイジメントが高い従業員は、

- 心身が健康で活力にあふれている。
- 積極的に仕事に取り組む。
- 生産性が高い。

仕事の要求度－資源モデル

<健康障害プロセス>



仕事の要求度－資源モデル

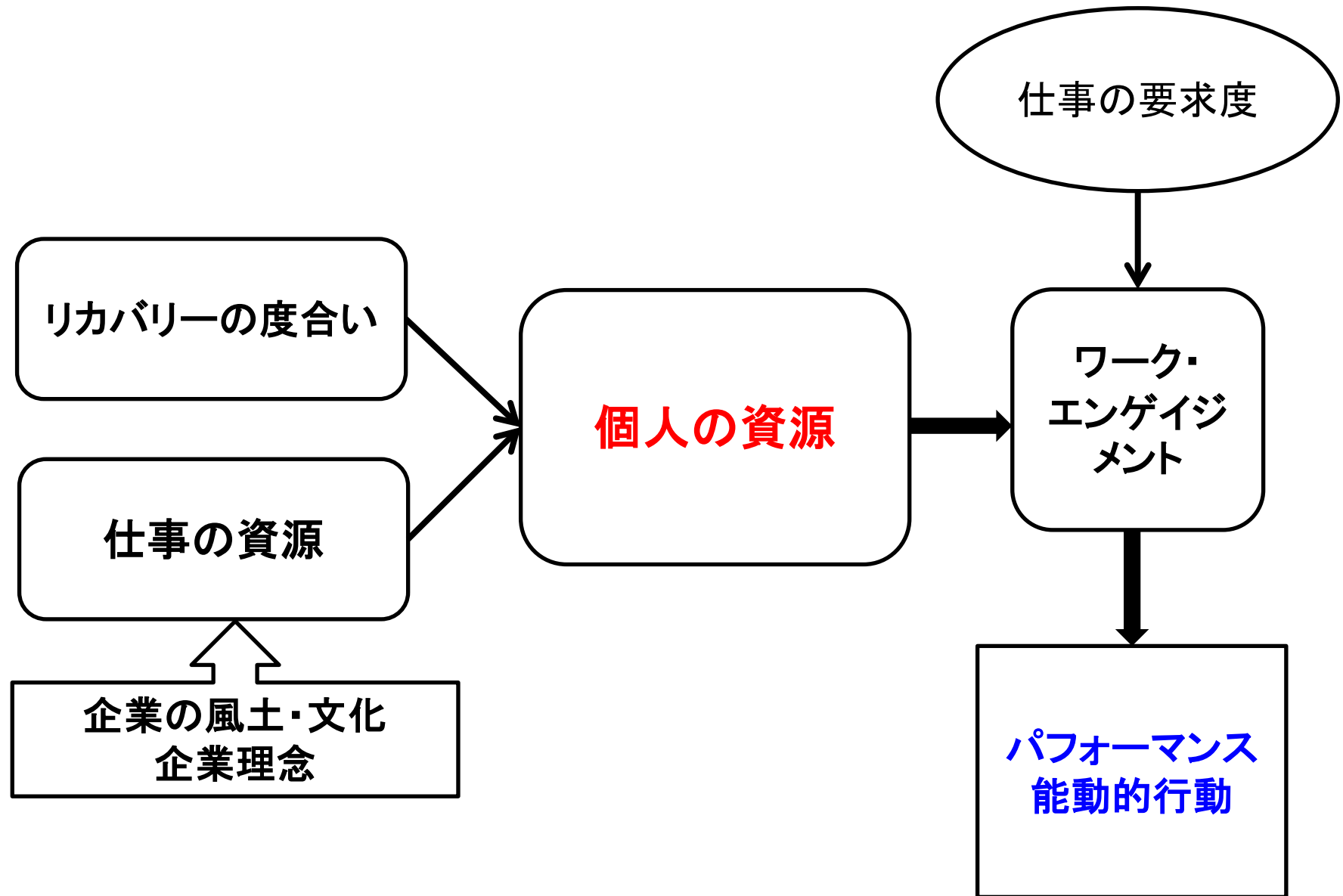
<個人の資源>

- 自己効力感
- 自尊感情
- 楽観性
- 希望
- ポジティブ感情
- レジリエンス
- 仕事上のスキル
など

<仕事の資源>

- 自律性、裁量権
- 職場のサポート
- チームや職場の雰囲気
- 上司の態度や行動
- 情報共有
- 職場の一体感
- 成長の機会
など

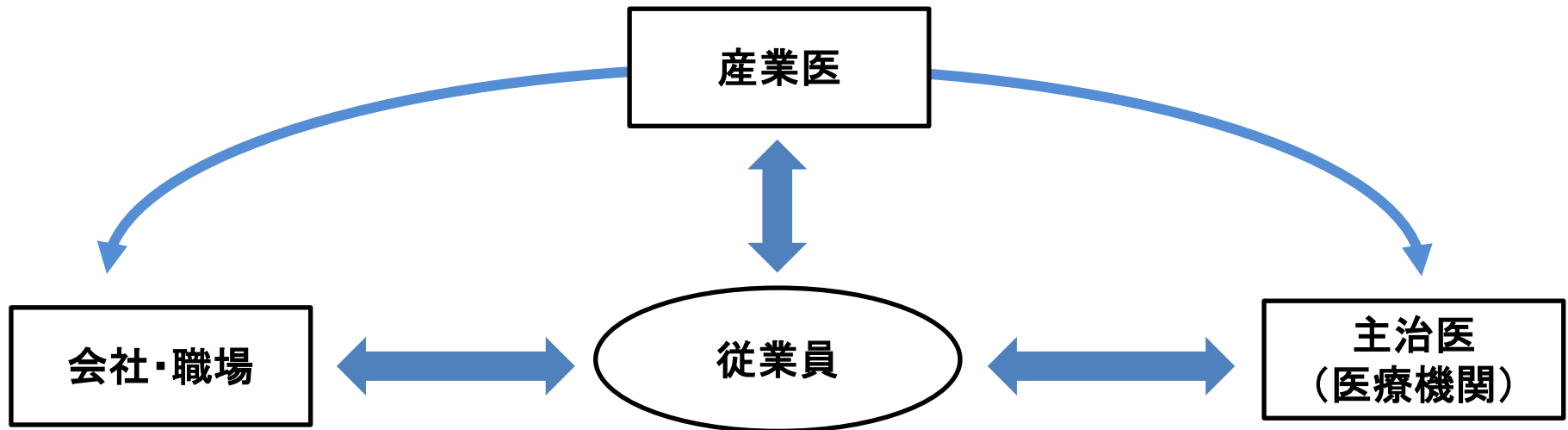
日々のワーク・エンゲイジメントのモデル



事業所での産業医の活用

- 従業員の健康状態の見立て
- 職場と医療機関との橋渡し
- 医療専門職、第3者としての視点や助言
⇒ 人事・総務部門との意見交換、経営者との
コミュニケーションはできていますか？

職場と産業医と医療機関の連携



職場の
メンタルヘルス対策と健康づくり
の共通事項は？

メンタルヘルス対策と健康づくりの共通点？

健康づくり、健康増進



こころの健康づくり、ストレス対策
生き生きと働く職場環境整備
(well-being)

要治療者・要精密検査者への対応、重症化予防



高ストレス者対策
メンタル不調者の個別対応

ハイリスクアプローチの限界

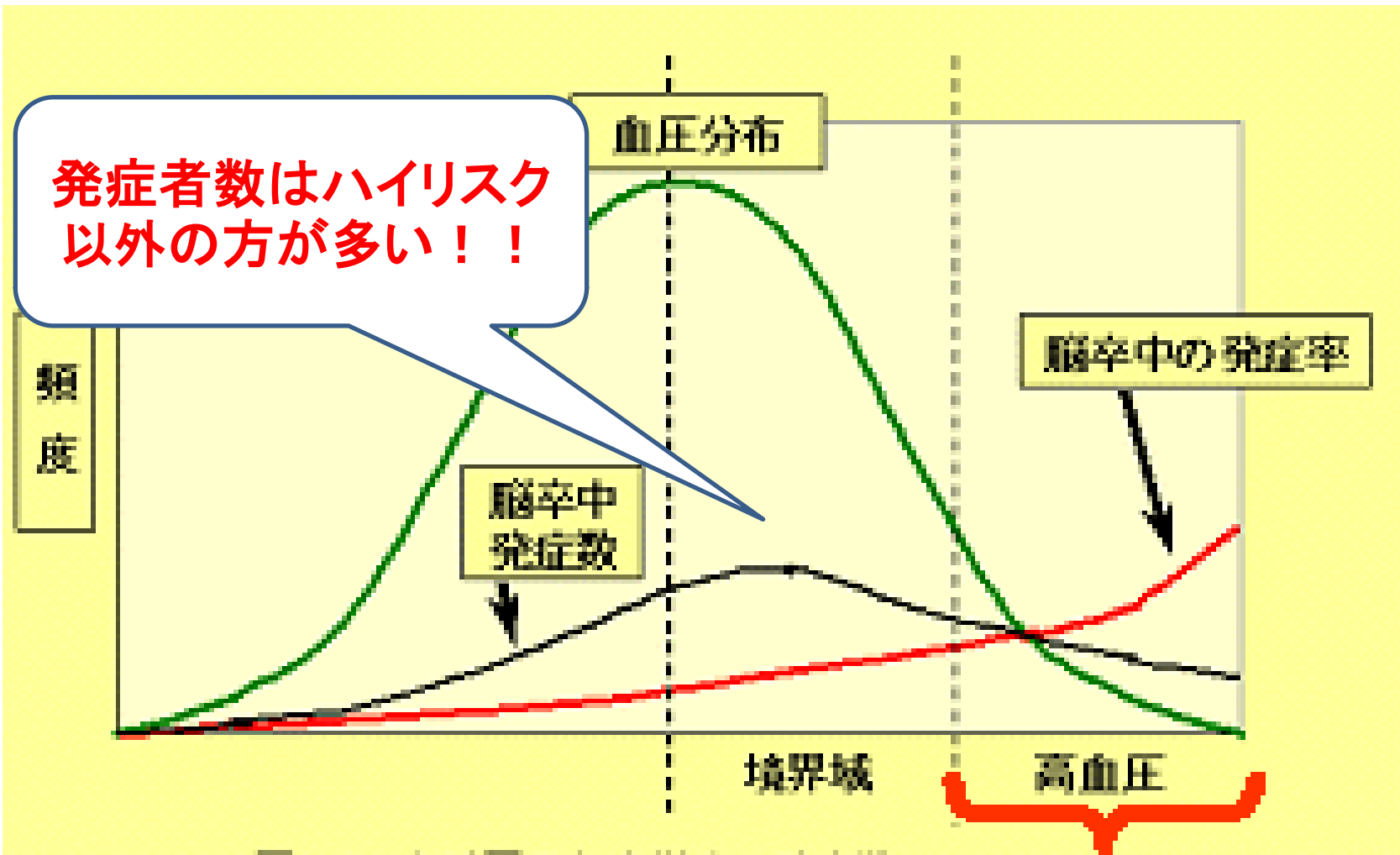


図3-2 危険因子と合併症の発生数

ハイリスク

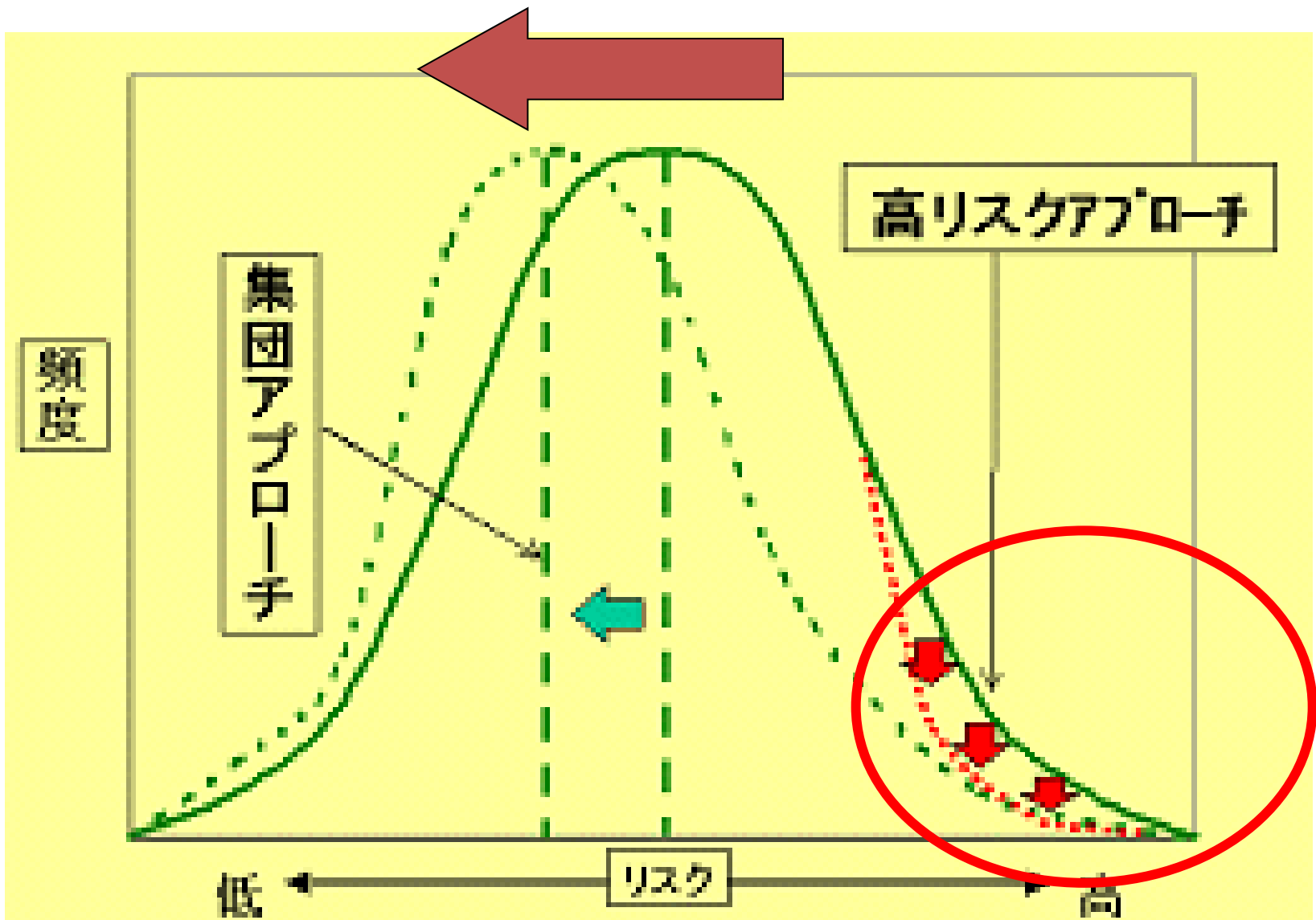


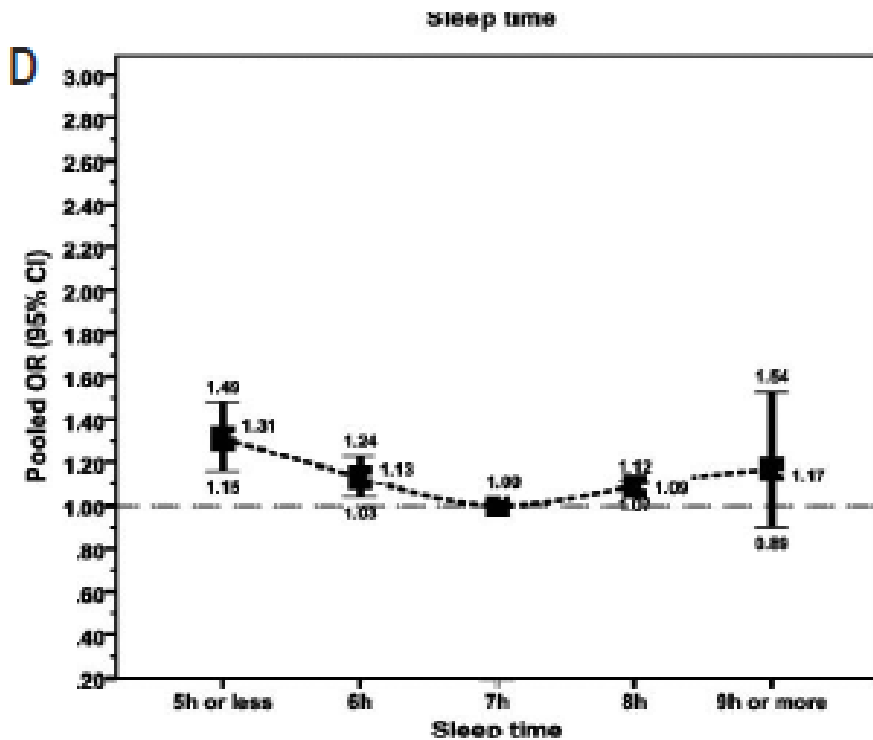
図3-1 高リスクアプローチと集団アプローチ

睡眠や健康状態とメンタルヘルス、生活習慣病との関連

- 睡眠時間と高血圧、糖尿病の関連
- 睡眠時間とメンタルヘルス不調
- 健康リスクと労働生産性の損失の関連

睡眠時間と生活習慣病のリスク

＜睡眠時間と高血圧の関連＞



(Wang Y et al. J Clin Sleep Med 2015; 11(9): 1047-1056.)

＜睡眠時間と糖尿病の関連＞

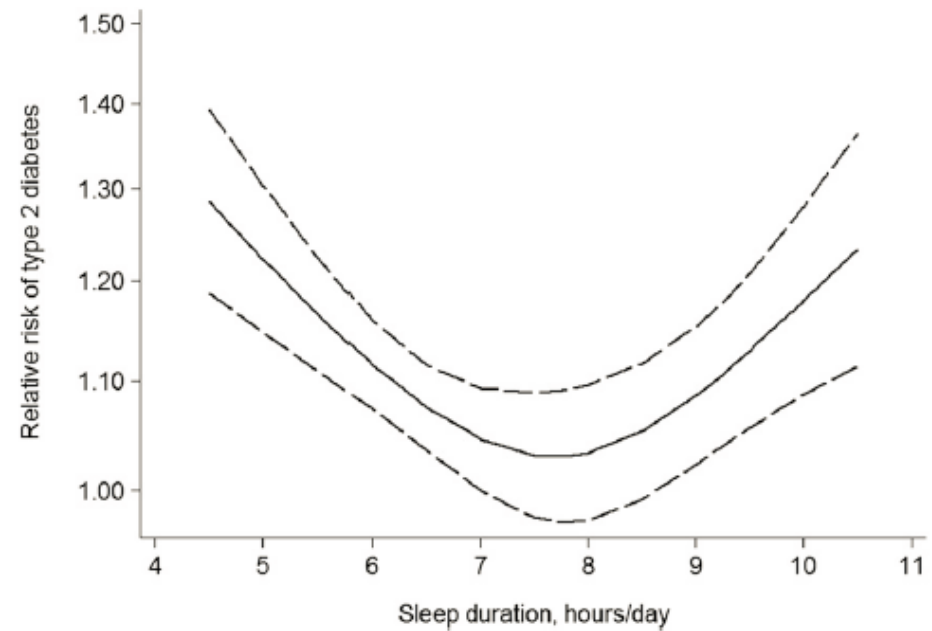


Figure 2—The relationship between sleep duration and risk of type 2 diabetes.

(Shan Z et al. Diabetes Care 2015; 38(3): 529-537.)

食生活、栄養素とメンタルヘルス

- 魚の摂取や ω -3多価不飽和脂肪酸と抑うつ症状の関連
- 葉酸と抑うつ症状の関連
- 食習慣と抑うつ症状の関連
- 加工食品とうつ病の関連

コラボヘルスの重要な視点

職場の健康づくり
職場のメンタルヘルス対策

↑
相乗効果
↓

職場・組織の活性化
労働生産性の向上（損失の低減）

トップダウンとボトムアップのバランスも大切

トップダウン

- トップからのメッセージは強力な推進力
- 現場がついてこない可能性も

ボトムアップ

- 現場感覚に基づく現実な対応が可能
- 組織的な取り組みになりにくい
- 継続性が乏しい

ご清聴ありがとうございました