

心の健康づくりの研修のために
(管理監督者編)

平成18年3月

心の健康づくり研修専門家会議

(人事院職員福祉局)

目 次

はじめに

I 管理監督の研修の基本

II 管理監督者用スライド及び説明

○心の健康づくり研修専門家会議委員名簿及び開催状況

○資料

- 1 「職員の心の健康づくりのための指針」（平成16年3月30日人事院勤務条件局長通知）について
- 2 職場でみられる主な心の疾病・病態について
- 3 活用できる外部機関

はじめに

「職員の心の健康づくりのための指針」（平成16年3月30日勤務条件局長通知）（以下「指針」という。）に述べてあるように、心の健康づくりのための教育をすべての職員に対して実施する必要がある。その教育は、職員の地位、職種、状況等に応じた研修カリキュラムのもと、各省各庁の長と人事院が分担して、体系的かつ効率的に行っていく必要がある。このため、各省各庁の長は職員及び管理監督者に対する研修を実施し、人事院は職員及び管理監督者の教育に当たる者を養成するとともに健康管理者に対する研修を実施することとする。研修を効果的に進めるため、各対象ごとに目標、理解すべき項目、研修カリキュラム等の例を示すとともに、実際の研修で活用できる教育スライドを作成した。

当報告書は管理監督者の研修のために取りまとめたものである。管理監督者の心の健康づくりの研修に当たっては、指針とともに当報告書を参考に実施されたい。なお、当該研修は基本的に「心の健康づくりの研修のために（職員編）」の内容を理解した者に実施することを考慮しており、職員への研修も適切に実施するよう配慮されたい。

I 管理監督者の研修の基本

(優先事項)

- 心の健康に関する正しい知識を持つとともに、職場の心の健康づくりの必要性を認識する。
- 心の病気に対する偏見をなくす。例えばうつ病等は誰にもなりうるものであることを理解する。
- 心が不健康な状態とはどのようなものか分かっている。
- 部下の職員を不調にしないためにはどうすべきか分かっている。
- 部下の職員が不調だと思ったとき、部下への対応が分かっている。
- 部下の職員が不調なとき、健康管理者（人事課）へ相談に行く。
- 心が不調となった職員が職場に復帰するとき、職員への対応と健康管理者、健康管理医等への対応をどのようにするかが分かっている。
- 職場に復帰した職員の再発防止をどのようにするかが分かっている。

1 職場の心の健康づくりにおける役割

各職場における心の健康づくりに責任を有する。

2 目標

- (1) 職場の勤務環境の改善、職場の良好な人間関係の構築を実施する。
- (2) 部下の心の健康づくりを推進する。
- (3) 部下の心の健康状態の把握及び必要な場合の適切な早期対応を実施する。
- (4) 職員の適切な職場復帰及び再発防止の支援を実施する。

3 職場の心の健康の問題に対応する場合に必要な知識、技術 （「職員」の研修における研修内容を踏まえた上での研修）

(1) 心の健康づくりの必要性

国民と公務における心の健康にかかる現状

社会情勢

労働の場におけるストレス等の状況

国民全体の自殺者数の動向

公務における状況

自殺者数の動向

精神及び行動の障害による長期病休者の動向

(2) ストレスについて

ストレスに関する基本の理解（参考1）

仕事上のストレスの例（参考2）

家庭や個人のストレスの例（参考3）

- (3) 職場の心の健康づくりの推進
 - 心の健康づくりのための基本的考え方と関係者の役割
- (4) 心の健康の保持増進
 - 勤務環境等の改善
- (5) 心が不健康な状態の早期発見・早期対応
 - サイン (参考4)
 - 部下からの相談対応 (参考5)
 - 健康管理者、保健スタッフとの連携 (参考6)
 - 面接指導等の活用
 - 相談窓口等の活用
 - 各府省設置の窓口、電話相談
 - 人事院設置の窓口 (メンタルヘルス相談室)
 - その他 (精神保健福祉センター、いのちの電話)
 - 各府省における心の健康づくり体制
 - 職場外の専門家の助言、支援の活用
- (6) 心が不健康となり、長期間休んでいた職員の職場復帰に当たっての対応
 - 職場復帰前 (参考7)
 - 職場復帰後 (参考8)
 - 職務を離れないで治療中の職員等への対応
- (7) 自殺防止に関する対応
 - 自殺との関連がみられる状況 (参考9)
 - 自殺との関連がみられる状況にある職員への対応の留意点 (参考10)
 - 危険な状態にある職員への対応 (参考11)
- (8) プライバシーの保護
- (9) 職場で見られる主な心の疾病、病態の概要
 - うつ状態、うつ病
 - 心身症
 - 神経症
 - アルコール依存症
 - 統合失調症

4 カリキュラム例

各省各庁の健康管理担当（人事課）が実施する。専門的な事項については、外部の専門家又は内部に実施できる保健スタッフがいる場合はその者を適切に活用する。

2時間を基準としたカリキュラム例

時間（分）	内容（3に掲げたもの）	講師
90～120	講義 （1）～（8）	健康管理担当 （研修指導者）
30～60	講義 （1）の詳細 （5）の「サイン」「部下からの相談対応」 の具体例 （6）の「職場復帰後」「職務を離れない で治療中の職員等への対応」の詳細 （9）の病気の詳細	内部保健スタッフ 外部専門講師

5 教材

説明スライド（Ⅱ参照）

6 自己研鑽に役立つ参考資料等（参考11）

(参考1)

1 ストレッサーと心身の健康の関係

2 ストレスと体調

(1) ストレッサーの種類

- ・物理化学的
- ・生理的
- ・心理・社会的

(2) 各年代特有の主なストレッサー

- ・青年期(20代)
- ・中年期(30～40代)
- ・初老期(50～60代)

(3) ストレス反応

- ・心と身体に起こる様々な反応
- ・警告期、ストレスに対して反発・抵抗する時期、疲弊期

(4) ストレス関連疾患

- ・身体疾患
緊張性頭痛、胃・十二指腸潰瘍、高血圧、心血管疾患(心筋梗塞、狭心症)、など
- ・機能的失調
過敏性腸症候群、過換気症候群、自律神経失調症、など
- ・精神疾患
うつ病、不安障害、など

(参考2)

- ・長時間勤務
- ・過重な心理的負荷のかかる勤務
- ・上司、同僚、部下等との人間関係の悪化
- ・昇任による責任の増大
- ・転勤・配置換えによる勤務環境の変化
- ・単身赴任による勤務環境、家庭環境の変化

(参考3)

- ・経済的問題
- ・職員又は家族の健康
- ・親子関係、夫婦関係等の家庭内の人間関係
- ・家族の介護
- ・子の教育、進路

(参考4)

職員に普段と違って問題と思える言動が出てきたときは、心が不健康な状態である可能性がある。

(例)

- ・表情が暗くなり元気がなくなる。
- ・欠勤、遅刻、早退が増える。
- ・仕事の能率が低下する。
- ・積極性や決断力が低下する。
- ・ミスが増える。
- ・飲酒による問題を起こすようになる。
- ・口数が減り周囲の人と折り合いが悪くなる。
- ・身だしなみがだらしなくなる。
- ・体調の悪さを訴える。

(参考5)

- 1 職員と話す場合は、相談する時間を指定するとともに、相手が安心して話せる場所を選ぶ。相談に当たっては悩みを正面から受け止めることが肝要であり、真摯に話を聞き、悩み等の解決のための支援を行うことを伝える。
- 2 職員と話す場合には、職員の精神的負担を増加させないようにする。安易な激励、叱責等を行わないようにする。
(うつ病、うつ状態などの場合、望ましくない対応例)

(参考6)

健康管理者と相談し、専門家への受診・相談等を勧奨する。必要に応じ家族と連絡を取り、対応する。

(参考7)

- 1 職場の受入れを適切に行なえるよう、健康管理者等の情報収集や職場の状況等について説明するなど協力する。
- 2 職場復帰の際の対応方法等の修得に努める。

(参考8)

- 1 受入方針に沿って、復帰した職員に対応する。
 - ・復帰した職員と同僚等の状況について把握し、職場のストレス要因となっている場合などは、調整等を行う。
 - ・症状の再燃、再発について、勤務状況、精神的・身体的疲労の様子等の職員の状況に注意し、適切なタイミングで対応するように心がける。
 - ・職場としての対応に困難が生じる可能性が出てきた場合は、速やかに健康管理者に相談する。
- 2 受入方針が予定通り実施されていない場合は、健康管理者等と相談する。

(参考9)

- 1 状況の変化の気付き
 - ・職員のこれまでの状況と比較して変化がみられるかどうか気付くことが、大切である。そのためには日頃から職員の状況に目配りをし、言動の変化を見落とさないように努める。

- ・また、職員に負担感を与えないようにしながら、積極的に話しかけ、真摯に悩み等を聴き、職員の状況の把握に努めるとともに、必要に応じ勤務環境等に配慮する。
- 2 職場で留意すべき点
 - ・うつ状態、うつ病で治療中の職員に対しては、職員の精神的負担を増加させないよう配慮する。そのため例えば会合、レクリエーション等に安易に誘うことは避ける。また、職員の出張については、その適否について専門家の意見を求めた上で対応する等、十分に注意する。
 - ・うつ状態、うつ病の職員には、安易な激励、叱責等を行わないよう注意する。
 - 3 職員が相談に来たときのために、相談に関する基本的な事項を理解しておく。
 - 4 管理監督者、職員が危険な状態である可能性があると感じた場合は、直ちに健康管理者（同僚、家族は管理監督者又は健康管理者）に連絡し、相談する。

(参考10)

- 1 危険な状態とは
 - ・自殺との関連がみられる状況にある職員に、その後何らかの言動の変化が現れたならば、危険な状態である可能性を考えるべきである。
- 2 言動の変化とは(例)
 - (1) 気分、体調の変化
 - ・感情が不安定になる。
 - ・性格が変わったように見える。
 - ・様々な身体的不調を訴える。 など
 - (2) 行動の変化
 - ・これまで関心のあったことに対して興味を失う。
 - ・多量の飲酒をする。
 - ・交際が減り、引きこもりがちになる。
 - ・自殺をほのめかす。
 - ・遺書を用意する。
 - ・自傷行為に及ぶ。 など
 - (3) 職場における変化
 - ・身なりに構わなくなる。
 - ・辞表を提出してくる。
 - ・遅刻、欠勤が多くなる。
 - ・仕事の速度が落ち、出来が悪くなる。
 - ・注意力がなくなる。 など

(参考11)

- 1 冊子
 - ・職場における自殺の予防と対応

- 平成13年12月 厚生労働省
- ・自殺予防マニュアル
 - 平成16年3月 (社) 日本医師会
- ・うつ対応マニュアルー保健医療従事者のためにー
 - 平成16年1月 厚生労働省
- ・うつ対策推進方策マニュアルー都道府県・市町村職員のためにー
 - 平成16年1月 厚生労働省
- ・こころのリスクマネジメント 管理監督者向け 家族向け 勤労者向け
 - 平成16年10月 中央労働災害防止協会
- ・職場のメンタルヘルス
 - 平成14年12月 (株) 東京法規出版
- 2 書籍
 - ・公務員のための職場のストレスとメンタルヘルス
 - 平成14年8月 (財) 公務研修協議会
- 3 報告書
 - ・職員の自殺防止のために
 - 平成17年6月 人事院自殺防止専門家会議
 - ・心の健康に関する相談体制とストレス対策のあり方
 - 平成17年7月 人事院ストレスチェック・相談体制整備専門家会議
 - ・心の健康のための早期対応と円滑な職場復帰
 - 平成17年7月 人事院早期対応・職場復帰対策専門家会議)
- 3 ホームページ
 - ・人事院 <http://www.jinji.go.jp/>
 - ・厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>
 - ・中央労働災害防止協会 <http://www.jisha.or.jp/>

Ⅱ 管理監督者用スライド及び説明

スライド（別掲参照）
説明（略）

○心の健康づくり研修専門家会議委員名簿及び開催状況（職員編参照）

○資料（職員編参照）