

健康に自信・職場に安心

健康のひろば



■ INDEX

- 職場でのストレスとメンタルヘルス 2
- わが社の健康管理活動 青森オリンパス株式会社 5
- 名所名跡、特産品の紹介コーナー 6
埼玉県 滑川町・東松山市
- 労働基準法の一部改正法 7

職場でのストレス とメンタルヘルス

山形大学医学部教授 藤井 聡



仕事上の精神的・心理的なストレス要因として

- ① 仕事の量的な負担
- ② 仕事上の裁量権または自由度
- ③ 上司の支援
- ④ 同僚・部下の支援

があげられます。仕事で求められる作業量やスピードに比べて、自分の裁量権や自由度が限られ仕事上のコントロールが低い場合、精神的・心理的に大きな「ストレス」になります。仕事のコントロールが高い管理職に比べて、作業のやり方や進め方が限定されている製造ラインの作業者は、僅かな作業量の増加でストレスになることがあります。さらに、仕事をする上で欠かせないのが「上司の支援」と「同僚の支援」です。チームワークを欠いた職場環境では上司や同僚や部下からの支援が得られず、働くうえで大きなストレスになります。

私は嘱託産業医として職員数400名ほどの職場を3箇所受け持っていますが、職場でのストレスに関連したメンタルトラブルがさまざまな形で見受けられます。メンタルトラブルは中高年の問題だけでなく、入社したての若い職員にも数多く見受けられます。ここで、メンタルトラブル例を挙げながら、職場のストレス問題について述べたいと思います。

1. 出勤拒否に陥った新卒社員

A君は東京の有名私立大学法学部を卒業し、3ヶ月ほど本社で研修した後に、地方支店の一般顧客サービス部門に配属されてきました。配属当初は先輩について仕事のやり方を習得しようと頑張っていました。慣れぬ土地で上手に仕事を覚えることが出来ませんでした。配属半年後に仕事でささいなトラブルを起こした時に、先輩から「やる気があるのか」と叱責されました。これがきっかけとなり、仕事に対して無気力になってしまいました。周囲は「すぐ立ち直るだろう」

プロフィール：—

山形大学医学部教授 医学博士 藤井聡
労働衛生コンサルタント
山形産業保健推進センター産業相談員
日本医師会認定産業医

昭和59年3月31日 秋田大学医学部卒業
昭和59年4月1日 秋田大学医学部助手 脳神経外科
平成6年8月1日 山形大学医学部助手 生理学講座
平成10年4月1日 山形大学医学部講師
平成14年5月1日 山形大学医学部助教授
平成20年3月1日 山形大学医学部教授

とと思っていましたがなかなか改善せず、上司とともに面談に訪れました。

このようなトラブルを起こす青年は、元来は几帳面・完全主義・頑張り屋で、高偏差値で受験競争に勝ち抜いてきた反面、もともと、気立てが優しく、人と競ったり争ったりすることを好まない性格であることが多いのです。進学先や就職先の優劣、勝ち負けのこだわりが強いため、いったん受け入れられない現実に遭遇すると、退却・逃避してしまうのです。最悪の場合、会社を辞めて「ひきこもり」になってしまう場合があります。

A君は、いまだ自分が何者なのか分からないまま就職してしまっただけです。高い評価に彩られたままの自己イメージを持っているために、それとは異なる現実を受け入れることができないようでした。現実には、新入社員は仕事上の裁量権や自由度が低く仕事がコントロールできない状態で、ストレスを溜めてしまっただけです。

現代は「勝ち組」と「負け組み」がはっきりしている格差社会であり、就職後に厳しい現実と向かい合ったときに引きこもらざるを得なくなっている青年が増え



ているのではないかと、思われます。A君の場合は、精神科・心療内科などでの治療とともに「自己を見つめなおす」ことが必要と思われました。

2. 燃え尽きた幹部候補社員

40歳になったばかりのB氏は長年にわたり、顧客として公的機関を対象とした法人営業のエキスパートとして活躍していました。営業成績は地域でもトップクラスで、同期では一番早く課長職に抜擢され今後が期待されました。

最近になり公共事業の発注が頭打ちになり、勤務先での営業成績に落ち込みが見られるようになりました。当初、B氏は持ち前の熱心さで業績を回復させようと頑張っていました。しかし、次第にいらいらすることが多くなり、些細なことで部下を激しく叱責するようになりました。そのために、同僚や部下から支援が得られなくなり仕事も振るわず、深酒をするようになってしまいました。そして、突然の休みや遅刻が目立つようになりました。心配した上司がB氏を伴って面談に訪れました。

ストレスを受けやすいタイプとして「A型行動パターン」があげられます。これは、少ない時間で最大の効果を上げたいという欲求が習慣的に存在し、行動に表れるものです。具体的に言えば、「時間への切迫感やせっかちさ」、「具体的成果への飽くなき追求」、「数へのこだわり」、「地位への不安感」があり、行動面で「仕事への熱中」が見られる反面、同僚や部下を含む競争相手に対しては「攻撃性」を持った態度で接することが多くあります。このような心理・行動パターンを有する人は、普段は有能な職員として一目を置かれてはいますが、実はストレスから「燃え尽きてしまう」というメンタルトラブルに陥りやすいタイプでもあります。

このメンタルトラブルの徴候としては、ポカ休、職場でのミス、問題飲酒、すなわち職場の3A (Absenteeism, Accident, Alcoholism) があげられます。抑うつ感、挫折感、自己不全感に苦しみ、出勤できなくなるほど悪化しても自ら相談しようとしなため、相談・治療が遅れる場合が多くあります。産業保健スタッフのみならず、上司や同僚を含む職場全体として「ストレス」についての理解を共有すべきものであると思えます。



3. 抑うつで面談したベテラン技術系社員

C氏は46歳、入社歴24年のベテラン社員です。精密機械メーカーにおいて顧客からの修理・保守依頼の対応をおこなっている部署の職長です。週休2日制、就業規則上の勤務時間は8時30分から17時30分までです。職長として緊急事態で早朝・深夜に呼び出されることは1年間に数回だけでした。しかし、管理職としての時間外業務があり、過去6月では休日出勤が月1~2回、時間外労働時間は80時間を超えていました。また、現場を統括しているために有給休暇はあまり取得していませんでした。自宅から職場までの通勤時間は30分程度でした。

真面目で温和な性格であるため、日頃同僚や部下から大変信頼されていました。そのため労働組合の委員長に選出されたのですが、そのころから頭痛・めまいと不眠を訴え、仕事に集中することができなくなってきました。最初は単なる疲れかと思っていたのですが2週間改善せず、同僚の勧めもあり面談することになりました。

抑うつの留意点

2週間以上にわたり異常が持続している場合は医師に相談しましょう。

- ①よく眠れるか
- ②食欲はあるか
- ③仕事の億劫さはないか
- ④新聞やテレビに集中できるか
- ⑤とくに午前中は調子悪いか
- ⑥このような状態では「いっそ死にたい」と思うか



面談でC氏は、

「仕事が気になって仕方がありませんが、身体が言うことを聞かず、非常に焦ります。」

「会社に行きたくないけれど行かなければなりません。顧客や同僚に迷惑をかけていると思うと苦しくて仕方がありません。」

「この1ヶ月は気分が落ち込んで仕方がありません。とくに午前中が悪く、午後になると多少は落ち着きます。」

といった訴えがあり、さらに聞き出しますと

「同僚に迷惑をかけて申し訳ない。皆のお荷物だ。仕事をすっぱりと辞めて消えてなくなりたい。」

と語りました。うつ状態に特徴的な訴え(上表)が聞

かれたので、専門医を紹介しましたところ、「うつ病」と診断され、ただちに休職して治療に専念するようになりました。

誰にでも“うつ”が訪れる可能性があります。ある大学病院では総合内科受診例の6%程度にうつ傾向があると報告されています。また、一生の間に罹患する可能性は男性は5~12%、女性は10~25%でやや多い傾向にあります。うつ病の発症には性格や遺伝、心理社会的な要因や身体的要因が複雑に絡み合い、原因をはっきりと特定できるものは多くありません。しかし、過重労働がストレスとなりうつ病発症のきっかけになることもあり、「長時間労働者への医師による面接指導制度」が創設され、1月100時間を超える時間外労働をした場合には医師による面接を受けるようになりました（下図）。

過重労働対策 「労働安全衛生法等一部を改正する法律」

(平成18年3月17日施行)

- 対象事業場：全ての事業場（常時使用する労働者が50人未満の事業場は平成20年4月から適用）
- 対象労働者：時間外労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者で、面接指導の申し出をしたもの。産業医は、同労働者に対して面接指導の申し出を行うように勧奨できる。派遣労働者は派遣元事業主に実施の責務がある。
- 記録：面接指導の結果を作成して5年間保存しなければならない。
- 事業者：面接指導を行った医師の意見の聴取、措置の実施、安全衛生委員会への報告。
- 守秘義務：面接指導の実施に関して知りえた事実は漏らしてはならない。

*6月間平均で1月あたり平均80時間以上の時間外労働者に対しては、面接は努力義務にあげられている。

うつ病には十分な休養が何よりも大切で、薬物治療で改善する場合があります。職場でのうつ病対策としては

- 1) 発生予防と環境調整
- 2) 早期発見、早期治療
- 3) 休業を含む十分な休養と専門家の治療
- 4) 復職後のアフターケア

があげられます。具体的な対策として、産業保健スタッフなどによる職場内でのストレスケアに加えて、早期発見のためにうつ病に対する職場の構成員全体の理解が必要です。部下、同僚、上司など周囲の人にメンタルトラブルが見受けられる場合には、早めに産業保健

スタッフなどに相談していただきたいと思います。職場外の専門機関（心療内科医や精神科医）の治療が必要になる場合もあり、診察に行く時間を与えたり、また十分に休業できるような職場環境の形成が必要になります。

十分に休養した後、主治医が復職可能と判断することで職場復帰がなされます。その際に、病気を周囲が理解し皆がサポートすることが、職場復帰受け入れのポイントになります。うつ病からの回復期では、休職前の状態にはいきなり戻さないことが重要です。復帰当初は生活リズムを建て直し、気分や体調をコントロールすることが大切です。職場復帰後の数ヶ月は残業をしないで、その後徐々に業務量をもとに戻してゆることが重要です。

職場からストレスを無くすには

ストレス問題は「職員個人のパーソナリティの偏り」、「仕事上の能力の欠陥」、「身体的な病気」、「うつ病など心の病気」など、個人の問題として捉えられがちです。また、「過大な要求を行う」、「耐え難い不安・緊張を強いる」上司のパーソナリティなど、人間関係の問題として捉えられる側面もあります。さらに、「職場組織から個々の職員に与えられる能力の限界を超えた要求」など、組織および社会情勢も関与します。

ストレスによる職場への不応は、不応者個人の要因と職場環境要因の相互関係として補足することが必要でしょう。職場でのメンタルヘルス向上には個人のメンタルヘルスに配慮すると同時に、職場環境の調整、作業量および作業内容の適正化、人間関係の再調整など、仕事上の精神的・心理的なストレス要因の軽減が求められます。

快適な職場の形成

働く環境が快適であるためには、職場の建物や設備など作業環境が働きやすいものであることが必要でしょう。さらに、そこで働く人一人ひとりが心身両面にわたって健康であることが求められます。産業衛生スタッフは、定期健康診断や特殊健康診断の結果などを活用して身体面の健康状態の把握に努められていることと思います。さらに、メンタルヘルス対策として職場全体でメンタルトラブルに関する知識を共有しながら、その対策を進めることが必要とされるようになってきました。各企業は働きやすい環境や制度を整備するとともに、衛生管理者や産業医など産業衛生スタッフと人事スタッフが緊密に協力しながら、働く人一人ひとりの心身健康状態を的確に把握するように心掛ける必要があるのではないかと思います。

わが社の健康管理活動

OLYMPUS 青森オリンパス株式会社
Your Vision, Our Future



1. 会社の紹介

— 全ては患者様の笑顔のために —

青森オリンパスは、1973年3月に設立され、現在、医療用内視鏡分野の中でも、処置具の開発および製造・組立を主な業務としています。

近年、医療における内視鏡的処置の普及が拡大していることから、実際に使用する医師や看護師の意見・要望をもとに、より早く、的確で使い易い製品を生み出すために開発・製造が連携して積極的に取組んでいます。

一口に処置具といっても、その種類は多様です。高周波スネア、注射針、高周波凝固子、乳頭切開具、胆石破碎具等、現在ではおよそ1000種類を数えるに至っています。近年は、粘膜にとどまっている早期胃癌に対しては、内視鏡的粘膜切除術（EMR/Endoscopic Mucosal Resection）により治療するなど、さまざまな内視鏡的処置がめざましく普及し、多くの患者への手術による負担を大幅に軽減しています。

2. OSHMSに基づく健康管理

青森オリンパスでは、事業所で働く全ての人の安全と健康を確保することを基本方針として安全衛生目標を定め、PDCAという一連の過程に基づき、継続的に実施する安全衛生管理に関する仕組みを確立し、快適な職場環境づくりを目指しています。

2009年3月、厚生労働省告示第53号「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」に基づいたJISHA方式適格OSHMS（Occupational Safety & Health Management System）労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)認定を取得しています。

3. 健康増進活動『オリンパス健やか21』

オリンパスグループでは、会社とオリンパス健康保険組合が協業し、従業員とその家族の健康増進を狙いとした「オリンパス健やか21」を進めています。

具体的な活動は「生活習慣改善による健康づくり」を柱に、会社とオリンパス健康保険組合は、効果的な支援を行っています。その一環として『オリンパスヘルスアップキャンペーン』では、まず自分自身の生活習慣を見直して、改善するために、「ウォーキング」を基本コースとして、さらに「食事」「運動」「メンタル」等6つの選択コースから一つのコースを選択し、それぞれのチャレンジ目標を設定し、毎日意識して取り組む「本人が主役の健康づくり」を進めています。



弘前城さくら祭り



岩木山と青森りんご



黒石ねぶた祭り(青森オリンパスのねぶた)

◆事業内容

青森オリンパス株式会社
医療用内視鏡関連製品（医療用処置具製品）の開発・製造
〒036-0357 青森県黒石市追子野木2-248-1
TEL 0172-52-8511 FAX 0172-52-8515
URL : <http://www.aomori.olympus.co.jp>
Eメール : aomori_soumu@ot.olympus.co.jp

名所名跡、特産品の紹介コーナー

埼玉県 滑川町・東松山市

本部業務部 伊藤香織

埼玉県の癒しのスポットを紹介します。

観光 スポット その1・森林公園

東武東上線 森林公園駅から、直線バスに乗ること約10分で、国営武蔵丘陵森林公園に到着します。国営武蔵丘陵森林公園は通称、森林公園と呼ばれており、埼玉県比企郡滑川町と熊谷市にまたがる緑豊かな公園です。

森林公園は明治百年の記念事業の一環として1974年7月22日に全国初の国営公園として開園しました。

それから約30年を超える今でも学校の授業や校外学習活動、子供会などの地域団体の活動の中で、自然観察や簡単な料理など組み合わせて1つのプログラム学習の場としても使われています。

中に入ると、ありのままの自然が残された自然道や、森などに心をすっかり奪われてしまいました。どこまでも続く森の中にいると、まるで『となりのトトロ』の世界に入り込んでしまったようです。

公園の展望台へ上ると、森の広さが良く分かります。遠くに山々が見え、天気の良い日には、富士山を望むこともできるそうです。ですが、この日は雲が



▲どこまでも続く落ち葉の道



▲ハーブ園のふんすい

多く見ることは出来ませんでした…

公園の中央口を過ぎると、都市緑化植物園という場所に出ます。そこはきれいに整備された植物園展示棟や緑あふれるハーブガーデン

が広がっていました。中にあるボタニカルショップではハーブティーやソフトクリームを頂くことも出来ます。

観光 スポット その2・東松山グルメ

森林公園駅から1つ東京寄りの東松山駅。駅を降りると、そこは数々の焼鳥屋さんが並んでいます。しかも焼き鳥といっても、東松山では、『鳥を串にさして焼いている』のではなく、『豚のカシラを串にさして焼いている』のだそうです。

なぜ、焼き鳥がこんなに名物と言われているのかははっきりしませんが、お値段は1本130円くらいと

とってもリーズナブル！お1人様でも、女性でも入りやすいような雰囲気のお店もいっぱいあります！

味は味噌を付けて食べるのが東松山流……のようです。

皆さんも東松山を訪れた際には、お気に入りのお店を見つけられてはいかがでしょうか？

平成22年4月1日から施行 労働基準法の一部改正法

1

時間外労働の割増賃金率が引き上げられます (中小企業については、当分の間、適用が猶予されます)

1か月に60時間を超える時間外労働を行う場合……50%以上 (改正法第37条第1項、第138条)

○1か月60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が、現行の25%から50%に引き上げられます。

(注1)

○ただし、中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは猶予されます。(注2)(※)

(注1) 割増賃金率の引上げは、時間外労働が対象です。
休日労働(35%)と深夜労働(25%)の割増賃金率は、変更ありません。

(注2) 中小企業の割増賃金率については、施行から3年経過後に改めて検討することとされています。

※猶予される中小企業

①資本金の額または出資の総額が

小売業 5,000万円以下

サービス業 5,000万円以下

卸売業 1億円以下

上記以外 3億円以下

または

②常時使用する労働者数が

小売業 50人以下

サービス業 100人以下

卸売業 100人以下

上記以外 300人以下

(注)

事業場単位ではなく、
企業(法人または個人
事業主)単位で判断し
ます。

割増賃金の支払に代えた有給の休暇の仕組みが導入されます (改正法第37条第3項)

○事業場で労使協定を締結すれば、1か月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引上げ分(25%から50%に引き上げた差の25%分)の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができます。(注1)

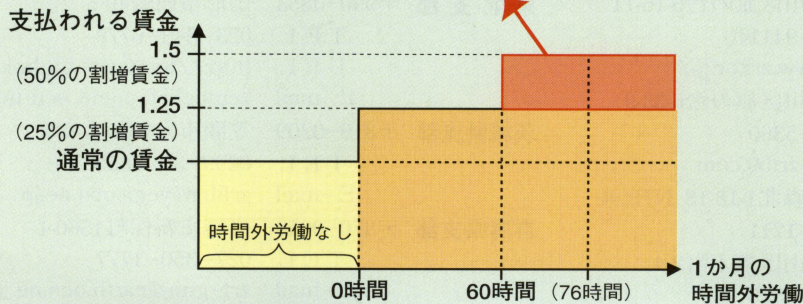
○労働者がこの有給の休暇を取得した場合でも、現行の25%の割増賃金の支払は必要です。(注2)

(注1) この有給の休暇は、長時間の時間外労働を行ったときから一定の近接した期間内に、半日単位などまとまった単位で付与することが考えられますが、詳細は改正法の施行までに、労働政策審議会で議論の上、厚生労働省令で定められます。

(注2) 労働者が実際に有給の休暇を取得しなかった場合には、50%の割増賃金の支払が必要です。

【図】割増賃金の支払に代えた有給の休暇の仕組み

事業場で労使協定を締結すれば、割増賃金の支払に代えて、有給の休暇付与も可能



【具体例】

時間外労働を月76時間行った場合

→ 月60時間を超える16時間分の割増賃金の引上げ分
25%(50%-25%)の支払に代えて、有給の休暇付与も可能

→ $16時間 \times 0.25 = 4時間分$ の有給の休暇を付与

(76時間 \times 1.25の賃金の支払は必要)

2

割増賃金引上げなどの努力義務が労使に課されます (企業規模にかかわらず、適用されます)

限度時間(1か月45時間)を超える時間外労働を行う場合……25%を超える率

○「時間外労働の限度基準」(平成10年労働省告示第154号:限度基準告示)により、1か月に45時間を超えて時間外労働を行う場合には、あらかじめ労使で特別条項付きの時間外労働協定を締結する必要がありますが、新たに、

① 特別条項付きの時間外労働協定では、月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率も定めること

② ①の率は法定割増賃金率(25%)を超える率とするように努めること

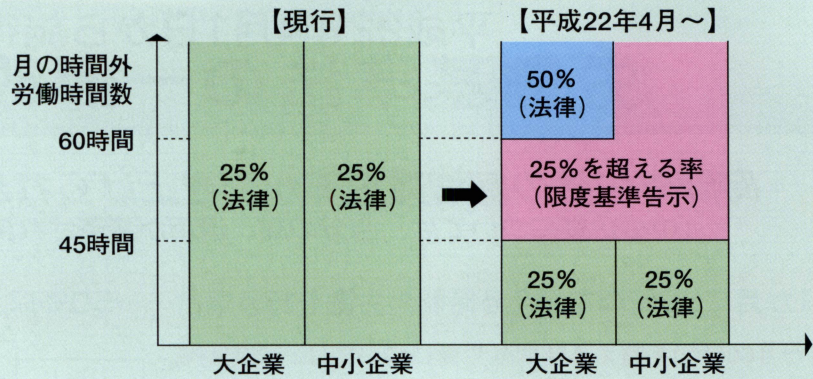
③ 月45時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めることが必要となります。(注1)(注2)

(注1) 労使は、時間外労働協定の内容が限度基準告示に適合したものとなるようにしなければなりません。(労働基準法第36条第3項)

(注2) 今後、改正法の施行までに、労働政策審議会で議論の上、限度基準告示が改正される予定です。

【図】時間外労働に対する割増賃金率の仕組み

※1、2の改正内容を図にすると右のようになります。



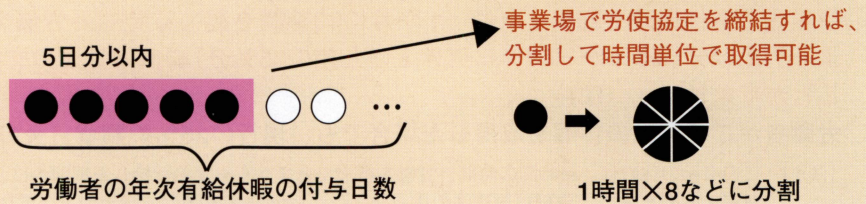
3

年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります
(企業規模にかかわらず、適用されます)

(改正法第39条第4項)

- 現行では、年次有給休暇は日単位で取得することとされていますが、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになります。(注1) (注2)
 - 年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由を選択することができます。(注3)
- (注1) 所定労働日数が少ないパートタイム労働者の方なども、事業場で労使協定を締結すれば、時間単位で取得できるようになります。
 (注2) 1日分の年次有給休暇が何時間分の年次有給休暇に当たるかは、労働者の所定労働時間をもとに決めることとなりますが、詳細は改正法の施行までに、労働政策審議会で議論の上、厚生労働省令で定められます。
 (注3) 例えば、労働者が日単位で取得することを希望した場合に、使用者が時間単位に変更することはできません。

【図】時間単位年休の仕組み



財団法人 全日本労働福祉協会

本部 〒142-0064 東京都品川区旗の台6-16-11
 TEL 03-3783-9411(代)
 URL <http://www.zrf.or.jp/>

第二ビル 〒142-0064 東京都品川区旗の台6-33-9
 TEL 03-3786-5360
 E-mail data_zrf@zrf50.com

大森事務所 〒143-0016 大田区大森北1-18-18 NJビル
 TEL 03-5767-1711

東海支部 〒457-0044 名古屋市南区柵下町2-4
 TEL 052-822-2525
 URL <http://www.zrf.jp/>
 E-mail fukushi@zrf.jp

東海診療所 〒450-0003 名古屋市市中村区名駅南1-27-2
 日本生命笹島ビル6階
 TEL 052-582-0751(代)
 E-mail zrf-cli@jg8.so-net.ne.jp

長野県支部 〒381-0022 長野市大豆島中之島3223
 TEL 026-222-5111(代)
 E-mail kenkou-n@io.ocn.ne.jp

東北支部 〒990-0853 山形市西崎49-6
 TEL 023-643-6778
 URL <http://www.zrf-touhoku.jp/>
 E-mail zennichi@poem.ocn.ne.jp

茨城県支部 〒319-0209 笠間市泉1615-1
 TEL 0299-37-8855
 E-mail zrfiba@vega.ocn.ne.jp

群馬県支部 〒370-0018 高崎市新保町1560-1
 TEL 027-350-1777
 E-mail zrf-gun@earth.ocn.ne.jp

青森県支部 〒030-0921 青森市原別1-2-35
 TEL 017-736-8955
 URL <http://www.zrf-aomori-kenshin.jp/>
 E-mail zrfaom01@giga.ocn.ne.jp

三重県支部 〒514-0006 津市広明町112-5
 第3いけだビル2階
 TEL 059-222-1081

健康のひろば

発行 2010年Vol.1 (非売品)
 編集及び 財団法人 全日本労働福祉協会
 発行者 健康事業部 健康企画課

発行所 財団法人 全日本労働福祉協会
 〒142-0064 品川区旗の台6-16-11
 TEL 03-3783-9411(代) FAX 03-3783-6598
 URL <http://www.zrf.or.jp/>