

## (5) 啓発・研修(図26.⑤)ー店長職(管理職)への支援ー

実際の職場復帰を図る前に、管理職向け啓発活動の一環として、メンタルヘルス研修をセンター協力のもと、実施した。

### (ア) 目的

B社店長研修において、店長の職にある方々にメンタルヘルス、うつ病についての知識を深め、店舗内でのメンタルヘルス対策に向けた意識向上、ひいてはES(従業員満足度)の向上、CS(顧客満足度)の向上に何らかの寄与することを目的とした。

### (イ) 方法

初めに事業所担当者から、研修を行う位置づけ・意義について説明いただき、続いてセンターより、以下の構成にて講義形式の研修を実施した。

|              |                               |
|--------------|-------------------------------|
| ①(事業所担当者)    | B社における体調不良者の割合等の実態について        |
| ②(障害者職業センター) | ストレスとうつ病、ストレスと生産性の関係について      |
| ③            | ”                             |
| ④            | ”                             |
| ⑤(事業所担当者)    | 事例検討、コミュニケーション練習<br>今後の展望について |

### (ウ) 内容

#### ①うつ病の基礎知識(図31.)について

うつ病は多くの方が人生の中で経験する病気である。うつ病になっても気づかない人も多く、また医療機関にかかっていない人も多い。うつ病の原因はストレスだけではないが、ストレスが誘因であることは間違いない。適度なストレスは必要である。ストレスは、我々の人生において、仕事をしていく上で、必要であり、ストレスがないと、人生の楽しみも、目標達成の喜びも成長もない。うつ病とは、性格などその人に全て原因があるのではなく、様々な要因がからみ、結果としてうつ病、うつ状態になる。

うつ病の治療は基本的には服薬による治療が中心だが、しっかりとした休息が最初に必要となる。早期発見、早期の休職・休養が回復に効果があることは立証されている。休職した場合、一定の回復後、社会復帰、職場復帰を目指すこととなる。

うつ病は完治可能な病気であるが、中には完治しないが、ややうつ状態で安定し、その状態を維持したまま、職場復帰・社会復帰を目指す必要がある人も多い。

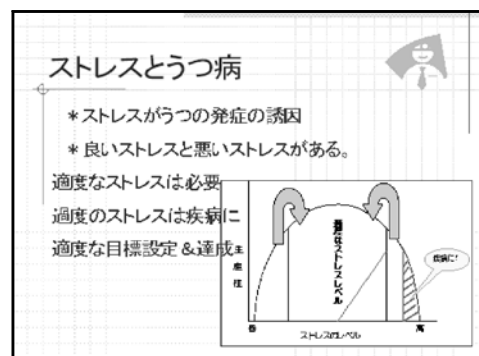
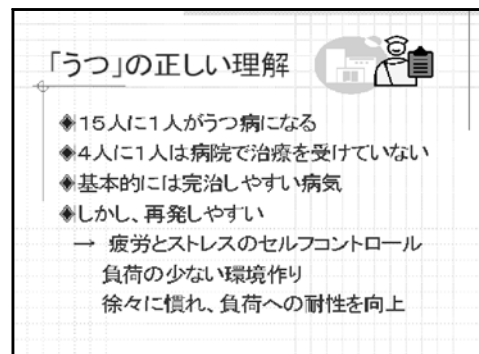


図31. うつ病の基礎知識(研修資料)

## ②ストレスマネジメント（図32.）

うつ病の健康管理のポイントは、疲労やストレスのマネジメントである。特に、うつ病者はストレス・疲労に弱く、ストレスや疲労が高まると集中力が低下したり、気分が波が出るなどの状況が見られやすくなる。しかし、これらの変化に本人が気づきにくいため、周囲からの適切な声かけや過度なストレスを与えないよう、適切な目標設定や勤務時間の調整などが望まれる。

ストレス要因には、様々な要因があるが、社会的要因として「仕事の多忙さ」「残業」「重い責任」などが、また肉体的要因として「不規則な生活」や「睡眠不足」が、人間関係要因として「職場でのトラブル」などが指摘されている。これらのストレス要因に対する適切なマネジメントを対象者自身ができるよう、周囲から支援を行うことが重要である。

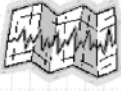



|   |   |
|---|---|
| <h3>「うつ」の健康管理</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 疲労とストレスのマネジメント           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 過度の疲労やストレスを避ける仕事内容</li> <li>- 勤務時間の調整(当初は固定シフト)</li> </ul> </li> <li>◆ 適切な目標設定           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 一度にたくさん求めない</li> <li>- 1つ達成し、次の業務</li> <li>- 達成可能な目標設定を</li> </ul> </li> <li>◆ 職場環境の調整           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 環境要因のストレス度を下げる工夫</li> </ul> </li> </ul>  | <h3>「うつ」の特徴</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ストレス、疲労に弱い           <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 段階的に耐性を向上させる工夫・支援</li> <li>→ ストレス要因を減らす工夫</li> <li>→ ストレスを高めない声かけ・周囲の支援</li> </ul> </li> <li>◆ 集中力の低下           <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 適度な休憩時間・場所</li> </ul> </li> <li>◆ 気分が波がある</li> <li>◆ 状態が悪くなると、自分では自覚しにくい           <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 周囲の気づきが大切</li> </ul> </li> </ul>  |
| <h3>「うつ」の対処方法</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ うつ状態になった人は自分で気づかない</li> <li>◆ 日々接する同僚や上司の気づきが大切</li> <li>◆ 適度な休憩</li> <li>◆ 適度な目標設定</li> <li>◆ 勤務時間の固定、残業なし</li> <li>◆ 適度な通勤時間</li> <li>◆ 規則的な生活</li> </ul>    | <h3>ストレス要因</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 物理的要因：温熱、寒冷、高圧、低圧</li> <li>◆ 環境的要因：騒音、照明、空気汚染、振動</li> <li>◆ 社会的要因：仕事が多忙、残業、夜勤、重い責任、借金</li> <li>◆ 肉体的要因：病気、けが、不規則な生活、睡眠不足</li> <li>◆ 精神的要因：家族などの病気や死、失恋、解雇、倒産、挫折</li> <li>◆ 人間関係要因：職場や家族、親戚、近所、友人とのトラブル</li> </ul>   |

図32. うつ病のストレスマネジメント（研修資料）

### ③うつ病の方へのサポート（図33.）

うつ病患者への職場でのサポートでは、管理職や上司による雇用管理も重要な方法といわれている。

たとえば、週に1回メンタルヘルスマネジメントとして、店長から店舗職員のメンタルヘルスを右図のようなチェックリストを用いて把握し、早期発見・予防に努めることなども、一つの方法である。

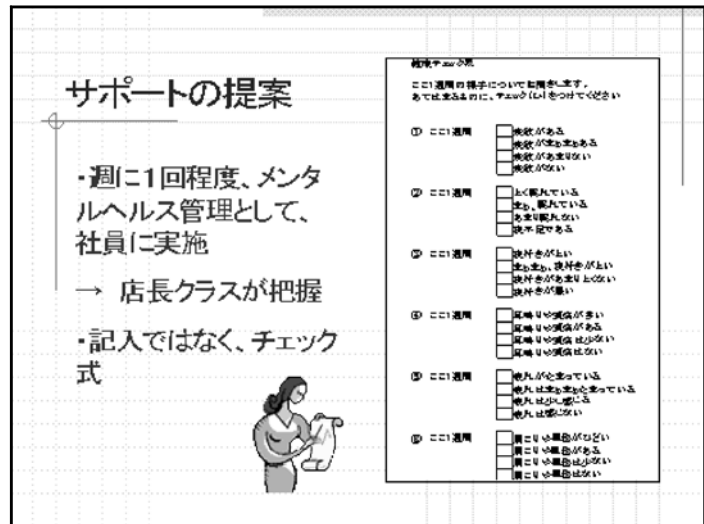


図33. うつ病へのサポート（研修資料）

### （エ）結果

店長集合研修の反応としては、コミュニケーション練習部分では笑いもあり、穏やかな雰囲気での研修を終了することができた。

店長集合研修後、本社人事担当者がリワーク支援利用の有無にかかわらず、職場復帰の受け入れを数人の店長に打診したところ、以前より理解・受け入れがスムーズになった店長もいるとのことである。

また、このような研修を行ったことは、B社のリワーク支援利用者にとっては、会社への安心感・信頼感を強めるきっかけとなり、会社に戻ることへの不安感軽減につながった。

現在、第2回目のメンタルヘルスにかかる、店長集合研修を企画中である。

### （6）リワーク支援・リハビリ出勤—対象者への支援—（図26.⑥、⑦）

人的職場環境に対する啓発を行う一方で、復職希望の対象者 a さんに対するリワーク支援・リハビリ出勤を行った。以下に、対象者 a さんの事例を紹介する。

対象者 a さんは 40 代の男性であり、18 年前にうつ病を発症してからは復職と休職を繰り返していた。健康保険組合から、人事担当者へリワーク支援について説明がなされ、人事担当者が a さんに紹介し、リワーク支援利用に至った。利用の目的は、うつ病を繰り返さないよう対処方法の習得を行うこと、適切な自己主張・周囲とのコミュニケーション方法を身につけることであった。本人と B 社のニーズが確認できた段階で、本人に対して「本人向け研修プラン」を提案し、了解を得た。本人に対しては、センター内のリワーク支援において、MWS を使い、疲労・ストレスのセルフマネジメント訓練とタイムマネジメント訓練（障害者職業総合センター（2004a, 2004b））を中心に行った。

センター内で行ったリワーク支援におけるアセスメントの結果を人事担当者・上司に提供し、本人からも職場復帰を想定し、会社に理解していただきたい点等を報告書としてまとめ、説明する場を設けた

(図26.⑥「受け入れ体制整備に係る助言」)。本人から伝えた報告書の内容は、自分の病気について、理解していただきたい点、どのような対処を自分でするので会社から得たい配慮事項について、再発・悪化しないために自分が望むB社での働き方について、であった。

最終段階では、こちらの提案を加味した内容で、段階的接客・販売にチャレンジし、最後にシフト勤務へ移行し職場復帰に至った(図26.⑦「リハビリ出勤・職場復帰」)。

現在、aさんは体調を崩すことなく、店舗販売員として、働き続けている。シフト勤務、残業への対応にやや苦慮しているが、体調をどのようにしたら維持できるのか、適度なストレス発散も心がけながら、乗り切っている状況である。

#### 4. まとめ

現在、B社からは、新たにリワーク支援を利用させたい、という相談があり、これまで2名の方が利用している。また、B社としてリワーク支援の利用が、近隣の県にも拡大している。

また、B社人事担当者は、対外的な場においても、職業センターを利用してよかった、と述べており、障害者雇用についても様々な支援機関の協力を得て、段階的に取り組んでいきたい、と話をしており、リワーク支援の活用から、障害者雇用へも拡がりを見せている。

#### 《引用・参考文献》

武藤香織他(2006)． 職場復帰支援におけるうつ病の理解・促進のための事業主支援.第14回職リハ研究発表会発表論文集 pp.142-145

武藤香織他(2006)． うつ病等の方に対する職場復帰支援におけるワークサンプル幕張版の活用とその効果.第34回職業リハビリテーション学会発表論文集 pp.96-97

障害者職業総合センター(2004a) 精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(最終報告書) No.57

障害者職業総合センター(2004b) 精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(活用編) No.64

障害者職業総合センター(2006)． 調査研究報告書 No.73 職業リハビリテーションにおける課題分析の実務的手法の研究