

せきね知っ得!通信

10

October

2011

発行:せきね FP 社会保険労務士事務所

〒947-0028 小千谷市城内 2-4-26 TEL0258-83-3048 fax0258-83-3049

メール sekinekyrs@mountain.ocn.ne.jp ホームページ <http://www.office-sekine.com>

発行:2011年10月

私ごとですが、9月末に通信制の大学を無事卒業しました。大学編入の目的は、最近増えているうつ病などのメンタルヘルス不調の対処法を心理学のカウンセリング理論から学ぶためです。「これを知っていると自分や身近な人の心の健康に役立つなあ」と思った理論がたくさんありましたので、少しずつ紹介していければと思います。

知っ得!心理学の理論 (1)

今回はフロイトの精神分析より…しかし、せきね流の表現が混じっているのでご了承ください。

大人とは?

人間もイヌやネコと同じ「本能のかたまり」。生きるエネルギーは、本能の充足であり、その原理を「快樂原則」という。掃除当番をさぼるのも、結婚生活が苦痛で離婚するのも、気にいらぬ奴を一発殴るのも「快樂原則」の表れである。

子供のうちは、「したいからする。言いたいから言う」という「快樂原則」に従って生きる。しかし、大人になるとそうはいかない。「したくないけど、我慢してする。言いたいけど、言わないでおく」という風に「現実原則」を考慮して行動するようになる。

つまり、大人とは「現実原則に従いつつ、快樂原則を満たす人」である。

いい子とは?

子供なのに「快樂原則」を抑圧し、「現実原則」に従っている子を、私たちは「いい子」と呼ぶ。しかし、ある限度を超えると本能が表出し、「快樂原則」を抑えきれなくなる。「いい子、手のかからない子」が、あるとき急に不登校や問題児になるのは、そのせいである。

抑圧は危険。私たちは、子供らしさを認めつつ、その欲求をうまく発散する術を教えなければならない。

健全な人間とは?

大人になっても、子供っぽい人もいる。つまり、「現実原則に従いつつ、快樂原則を満たす」のが、上手い人と下手な人がいるのである。特に最近では、これらの感情の始末が下手な若者が、社会人として適応できないケースが見受けられる。

フロイトのめざす健全な人間とは、わかりやすく言うと、「生きるエネルギーである色気と食いが丁度良くあり、ストレス社会をちゃっかり生き抜く柔軟性があり、適度な正義感のある人間」という感じだろう。

参考になれば幸いです!

新情報！

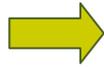
メンタルヘルス上の理由により休業・退職した労働者が増加！

本年9月1日に、厚生労働省より、2010年の労働安全衛生基本調査の結果が公表されました。その調査の結果のうち、メンタルヘルスの部分に注目してまとめました。

1. 調査結果の概要

メンタルヘルス上の理由により連続1か月以上休業した労働者がいる事業所の割合

2005年
2.6%



2010年
5.9%

(前回と比べると倍増しました)

退職した労働者を合わせ、「メンタルヘルス上の理由により連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者*」がいる事業所の割合については、7.3% となっています。

*メンタルヘルス不調には、精神及び行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含みます。

2010年 労働安全基本調査

(事業所調査対象数 12,413 有効回答数 8,742)

2. 予防が最善の策

1で明らかなように、メンタルヘルス上の理由により休業または退職した労働者（メンタルヘルス不調者）がいる事業所が増加しています。

業務に密接な関係があると判断されたメンタルヘルス不調者は労災保険の補償対象となります。場合によっては、事業主が民事上の損害賠償責任を問われることもあります。**予防が最善の策**であることは言うまでもありません。

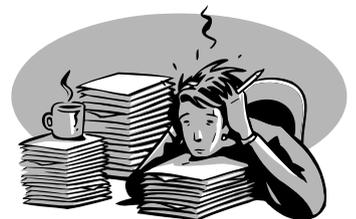
3. メンタルヘルス不調の要因

メンタルヘルス不調は、職場におけるストレス等によって引き起こされます。職場におけるストレスの原因には様々なものがありますが、上位を占めるのは…。

職場の人間関係

仕事の量

仕事の質

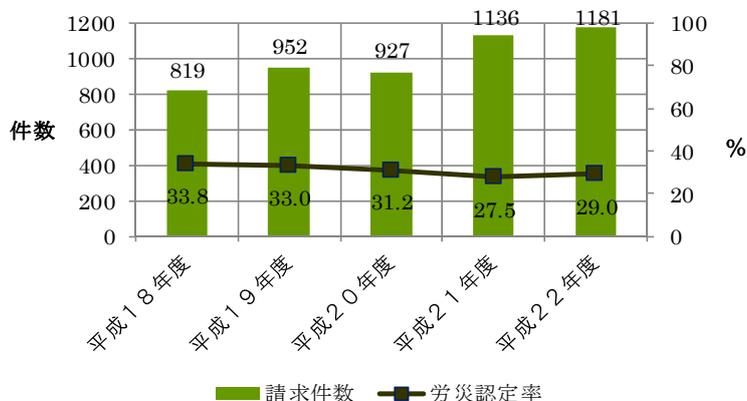


特に、長時間労働が続くと、疲労し低下した心理・生理機能を鼓舞して職務上求められる一定のパフォーマンスを維持する必要性が生じ、これが直接的なストレス負荷要因となります。

心の健康づくりのケア*や面接指導等を行い、労働者の心の健康を害さないよう細心の注意が必要といえます。

*厚生労働省では、「職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策・心身両面にわたる健康づくり」を推進しており、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の開設等、さまざまな支援策を講じています。

1 精神障害等の労災請求ってどのくらい？



精神障害等による労災請求は年々増加。反対に認定率は以前と比べ下降気味で、精神障害等による労災認定基準が厳しくなっていることがわかります。

具体的にどのような出来事が精神障害等の引き金になったのかというと…？

1. 仕事の量・質の変化
2. 対人関係のトラブル
3. 事故や災害の体験

2 精神障害等を未然に防ぐためには？

まずは職場における4つのメンタルヘルスケアからはじめましょう。

セルフケア

継続的
かつ
計画的に

事業場外資源によるケア

事業場内産業保健
スタッフ等によるケア

ライン（現場）によるケア **一番大切！**

例えば・・・

人事労務管理スタッフ

労働時間等の労働条件の改善、労働者の適正な配置に配慮する。 など。

上司が部下の不調に気付けるかが非常に重要です。

実際、うつ病の早期発見は、「8割は職場」でされます。

3 管理職が知っておきたいメンタルヘルス対策

■ 監督者は実際、何をしたらいいか ■

まずはうつ状態のサインに気付くこと。

たとえば、こんな、サインがあるはずですよ。

- ・遅刻が多くなった
- ・ミスが多くなった
- ・飲酒量が多くなった
- ・会議での発言が少なくなった
- ・ぼんやりしていることが多くなった

など、「今までと違う」ということにいち早く気付くことが大切です。

ライン（現場）でのケアが大切だというのは、いくら専門知識を持った「産業医」であっても、「普段」を知らない人は、「変化」に気付けないからです。



■ おかしいな、と思ったら？ ■

おかしいな、と思ったら、声かけをしてください。

「最近、ミスが多くなった気がするが、大丈夫か？ 何かあったか？」と軽く声をかけてみてください。一度目は「いいえ、何もないです」と言われることが多いですが、そう言われたら、「そうか」と一度は引き下がり、また日を改めて声をかけてみてください。

「実は……」と打ち明けられた内容が、自分ではどうにもできない問題だったときには、早めに産業医などの受診をするように勧めてください。

本人が何も話してくれなかったり、医者に行きたくないと言った場合は、無理やり本人を医者に行かせず、本人の同意をとった上で、上司が産業医の元に出向き、今後の対策を相談してください。

→ ただ、「声かけ」と言っても、「聞く」力のない人が声をかけてしまうと逆効果になることも考えられます。

管理者には研修を受けさせ、「傾聴」などのスキルを習得させることが大切です。

■ 休職させ、復職させる場合の注意 ■

★休職者が出る前に、**休職期間の設定と、復職の要件についての規定(就業規則など)に問題がないか、見直しておきましょう。**実際の休職者が出てから規定を直すと、不利益変更になる場合があります。

★復職の前には、「復職プログラム」を作っておく必要があります。**復職の際には、産業医や主治医と連携することが大切です。**

★復職してすぐは、特に注意が必要です。

出勤初日から責任のある仕事を任せたり、励ましたり、飲み会に誘ったりするのは禁物です。

★精神疾患を想定した就業規則の見直しはお済ですか？
お困りの際は当事務所までご相談ください。



トピックス 地域別の最低賃金に変更！

新潟県最低賃金額は

683円
(時間額)

(前年681円)



お仕事 カレンダー

- 10/1 ●(1日～7日)全国労働衛生週間
高齢者雇用支援月間
◎定時決定により、9月に改定された社会保険料を10月給与から控除。
- 10/11 ●一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業:概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- 9月分の源泉所得税・住民税特別徴収税額の納付

- 10/31 ●9月分健康保険・厚生年金保険料の納付
●労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の7月から9月分の労災事故について報告)
●有期事業概算保険料延納額の納付(納付対象:8月～11月分)
- 8月決算法人の確定申告・翌年2月決算法人の中間申告
- 11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告