

第46回全消協研究集会

メンタルヘルスの基礎知識

四国ブロック幹事
山端 孝明

なぜメンタル対策が必要なのか

近年公務職場におけるメンタル不調者が増加し、精神疾患等の公務災害認定件数増加に伴い、平成26年6月に労働安全衛生法が一部改正されストレスチェックが義務化(従業員50名未満は努力義務)されました。主目的はメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防を講じることでメンタル不調者の発生を防ぎ、より働きやすく健康的な職場へと改善することを目的とします。心の健康を保ち、万全な状態で仕事をするためにはストレスへの正しい理解と適切なメンタル対策が必要です。

ストレスとは

もともとストレスという用語は物理学で使われていた言葉であり、物体の外側からかけられた圧力によって歪みが生じた状態をいいます。よくストレスを風船やゴムボールにたとえられますが、風船やボールを指などで押さえる力をストレッサー、それにより風船やボールが歪んだ状態をストレス反応と言います。しかしながらストレスは必ずしも悪いものばかりでなく、適度なストレスによって仕事の効率が上がることもあります。

平常時の主なストレス反応

| 心理的反応 | 身体的反応 | 行動的反応 |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">・イライラ・不安感・やる気が出ない・集中できない・楽しめない・悲観的思考・寂しい | <ul style="list-style-type: none">・高血圧、動悸・胃痛・肩こり、腰痛・頭痛・下痢、便秘・食欲不振・不眠、睡眠過多・呼吸苦 | <ul style="list-style-type: none">・作業効率の低下・災害、事故・アルコール依存・過食、拒食・遅刻、欠勤・ひきこもり |

ストレスコーピング

ストレスコーピングとは仕事や人間関係等でストレスを感じた時に上手にストレスに対処するという考え方です。

問題焦点型コーピング

情動焦点型コーピング

気分転換型コーピング

セルフケアとラインケア

| ケアの種類 | 実施する人 | 内容 |
|----------------------|-------|--|
| セルフケア (一次予防) | 労働者本人 | <ul style="list-style-type: none">・ストレスに対する正しい知識や研修・早期にストレスに気付き対処 |
| ラインケア (二次予防、三次予防) | 管理監督者 | <ul style="list-style-type: none">・普段からの労働者とのコミュニケーション(早期発見)・相談体制の整備や充実・労働者の個性や特徴の把握・就業環境の把握や改善・休職、職場復帰への支援・再発防止の対策 |

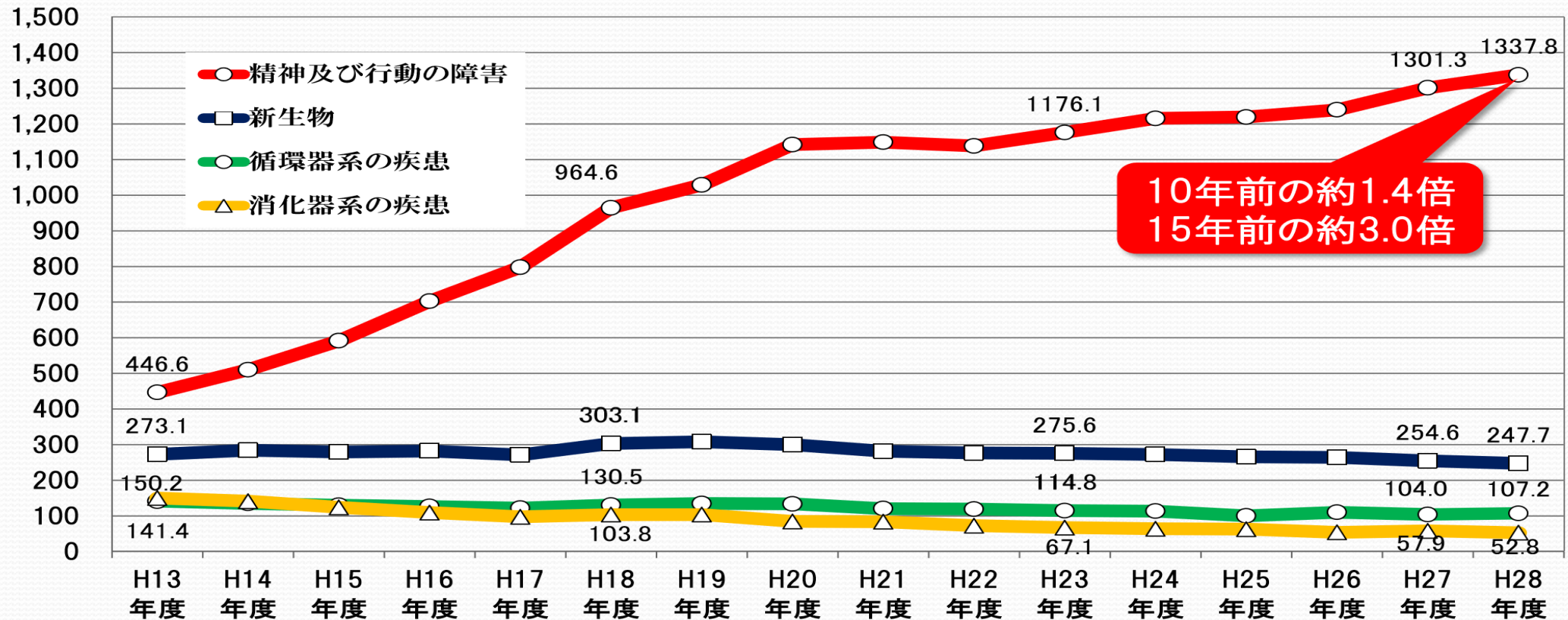
優先度としてはラインケアを充実させることが大切である

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレス

| 男性 | 女性 |
|--------------|--------------|
| 1. 仕事の間係問題 | 1. 仕事の間係問題 |
| 2. 仕事の質の問題 | 2. 仕事の質の問題 |
| 3. 仕事の量の問題 | 3. 仕事の量の問題 |
| 4. 会社の将来性の問題 | 4. 仕事への適性の問題 |

厚生労働省 労働者健康状況調査(2012年)

主な疾病分類別の長期病休者(10万人率)の推移



10年前の約1.4倍
15年前の約3.0倍

長期病休者(疾病により休業30日以上又は1ヶ月以上の療養者)

うつ病に関する基礎知識

- ・こころの病で一ヶ月以上欠勤している人の8割がうつ病
- ・発症年齢は平均して40歳
- ・抑うつ気分がある、もしくは興味や喜びの喪失がある
- ・症状が2週間以上持続する
- ・生涯有病率は15%
- ・女性と男性では有病率が違う

古典的うつ病と新型うつ病

| | 古典的うつ病(メランコリー親和型) | 新型うつ病(ディスチミア親和型) |
|-------|--|--|
| 年齢層 | 中高年 | 青年 |
| 性格や気質 | 几帳面・生真面目・融通が利かない・責任感が強い・義務感が強い・秩序志向・仕事熱心 | 秩序に対して否定的・規範に対して抵抗・あまり仕事熱心ではない・退却傾向と無力感・自分自身に愛着感 |
| 病的変化 | 罪悪感と疲弊感・焦燥と抑制・自殺企図 | 他者への逃避・衝動的な自傷や軽い自殺企図 |
| 薬物治療 | 多くは効果的 | 部分的効果、もしくは効かない |
| 予後 | 休養と服用で軽快しやすい 環境変化には両価的になる | 休養と服用のみでは慢性化することがある 環境変化で急速に改善することがある |

消防職員の惨事ストレスケア

惨事ストレスとは (Critical Incident Stress)

・事故や災害など現場で活躍した災害救援者の避けたり逃げたりできない状況下で受ける強いストレスや、そうした現場を目撃した人が受ける強い精神的なショックを惨事ストレスと呼ぶ。

惨事ストレスを受ける人々

○1次被害者

被害者・被災者

○1.5次被害者

被害者や被災者の家族や保護者

○2次被害者

職業的災害救援者
災害時救援することが多い
職業無関係
惨事を目撃しやすい

消防職員・警察官・自衛官・海上保安官
医師・看護師・教員・カウンセラー
災害ボランティア・消防団員
報道関係者

○3次被害者

報道で衝撃を受けた住民

主なストレッサー(ストレスの原因)

- ・自分自身や同僚の受傷や死亡、またはその危険度が高い
- ・悲惨・壮絶な現場や死体
- ・家族や知人を想起させる人の死傷
- ・子供の死や重篤な状態
- ・理不尽な原因による事故や犯罪等の被害者
- ・傷病者の人生を思い起こさせ、様々な思いを持つような現場活動
- ・困難な救出活動や不成功に終わった場合
- ・情報不足による不安や恐怖の中での活動
- ・衆人監視下・マスメディアが注目する事案(情報コントロール)
- ・市民の支持が得られなかった場合
- ・惨事ストレスを理解しない職場風土
- ・トリアージ(優先度選別)による罪悪感

ストレス関係障害

- ・適応障害
- ・急性ストレス障害
- ・心的外傷後ストレス障害

適応障害 (AD:Adjustment Disorder)

適応障害とは原因となるストレスがあり、そのストレスに適応できないために精神症状・身体症状・異常行動が現れる状態

精神症状

不眠・不安・気分の落ち込み・イライラ等

身体症状

動悸・嘔気・便秘・めまい・震え等

異常行動

酒量増加・タバコ増加・勤務怠慢・喧嘩等

ストレス障害 (ASD:Acute Stress Disorder)

命の危険にさらされる突発的な事故、災害、他者からの攻撃、性的暴力などの重大な出来事の後には様々なストレス反応による症状がおこる障害です

侵入症状

陰性気分

解離症状

回避症状

覚醒症状

心的外傷後ストレス障害 (PTSD:Post Traumatic Stress Disorder)

急性ストレス障害の症状が1ヶ月以上持続し、それにより顕著な苦痛感や社会生活や日常生活の機能に支障をきたしている状態

PTSDの測定方法(スクリーニング)として改訂出来事インパクト尺度
(IES-R:Inpact of Event Scale Revised)

侵入症状・回避症状・過覚醒症状の3症状から1カ月以降にチェック

デフュージングの実施

デフュージングとは、ストレスを受ける現場で活動後に速やかに(8～12時間以内)に会話することでストレスを軽減する、またはストレスをたまりにくくすることが目標です。凄惨な現場を体験した後、一人で黙っているとストレスがどんどん悪化してしまいます。同じ体験をした仲間同士で会話し、お互いを励ましたり助言を与える機会とします。

目標

- ①急性ストレス反応・過覚醒状態の早期発見と軽減
- ②現場活動に関する情報の整理と共有
- ③リスク群のスクリーニング
- ④部隊の緊密化・相互理解・サポート関係の強化
- ⑤次の出場に向けた気持ちの切り替え
- ⑥ストレス反応の相互理解・対処法の情報交換

デブュージングの進め方

メンバー構成は3人～7名程度(大人数にならないように)
出来る限り早い段階で時間は20分～1時間程度
休憩は入れない

- ① 隊員に対してのねぎらい、集合した目的の説明、守秘義務の確認
秘密の保持、記録を取らない、他人の発言を批判しない、責任追及の場にしない
- ② 複数の視点から事実を再構成し共有する。
- ③ 現在の気持ちの開示、助言や励まし
(無理に話をさせない、話したければ話をする)
- ④ 今後の状況に関する説明、相談窓口の提示
- ⑤ フォローが必要なメンバーの確認

メンタルヘルスのまとめ

ストレスにはストレッサー(原因)と認知(解釈)とストレス反応(結果)とがあり、人間関係や長時間労働等のストレッサーが原因で、近年公務員の長期病休者率では精神疾患が増加傾向である。また心の病の8割はうつ病であるが、その病状は様々であることを理解しておく。

また消防職場においてメンタルにおいて1番リスクがあるとされているのは勤続年数が長く・災害遭遇頻度が高い中間職(消防司令補)である。惨事ストレス対策として組織的(消防本部や単協)に惨事ストレスに対する教育や研修を実施して、本人の気付きや周囲のサポート体制を構築する。またデフュージングを実施することによりストレスの積み重ねを軽減する。



組織(消防本部や単協)が職員を守る風土を作り、職員同士で悩みや不安を共有できる職場環境を作る