

# はたらく人のうつ病

中延医院 院長  
品川産業医事務所  
産業医

昭和大学病院附属東病院 精神科  
専任講師・診療課長補佐  
産業医

産業衛生専門医 沖野 亜紀子

精神科専門医 沖野 和磨

品川産業医事務所



## 沖野 和麿(おきの かずまろ)

産業医 医学博士

精神保健指定医

日本精神神経学会 専門医・指導医

日本総合病院精神医学会 専門医・指導医

精神神経薬理学 専門医

### 【所属】

昭和大学附属東病院精神科 専任講師・診療課長補佐

中延医院 非常勤医師

### 【経歴】

- 昭和大学医学部卒業後、2011年昭和大学病院で初期臨床研修医
- 2013年 香川県坂出市にある回生病院で外科後期研修医
- 2014年 昭和大学大学院博士課程(臨床病理診断学)で大学院生
- 2016年 昭和大学横浜市北部病院メンタルケアセンターに勤務
- 2018年 IT企業中心に8社で嘱託産業医として勤務
- 2021年 中延医院 非常勤医師

### 【受賞歴】

- 2017年 昭和大学学士会学術奨励賞

### 【筆頭学会発表、筆頭論文】

- 2022年 難治性うつ病にクエチアピン・フルマ酸徐放剤が著効した1例(総合病院精神医学 34巻1号, 52-59 症例報告)
- 2022年 入院環境, 施設環境におけるsuvorexantからlemborexantへの変薬による有用性の検討(臨床精神薬理25巻4号 原著論文)
- 2022年 Effectiveness of change from suvorexant to lemborexant drug in the treatment of sleep disorders. (Psychogeriatrics 28 原著論文)
- 2022年 心理療法を含めた管理者教育の有用性の検証(第95回 日本産業衛生学会 発表)
- 2022年 当院におけるセルフメンタルヘルスプログラムの試み(第118回 日本精神神経学会学術総会 発表)
- 2023年 Vortioxetineの有用性と,就労者への影響(臨床精神薬理26巻1号 原著論文)
- 2023年 Efficacy and safety of lemborexant as an alternative drug for patients with insomnia taking GABA-BZ receptor (Hum Psychopharmacol)

### 【講演】

- 2022年 リエゾンチームにおける不眠症治療(2月16日)
- 2022年 PDQ-5を用いたうつ病治療の治療目標(6月21日)
- 2022年 精神科医からみた不眠症治療(9月1日)



沖野 亜紀子(おきの あきこ)

労働衛生コンサルタント

日本産業衛生学会 産業衛生専門医・指導医

社会医学系専門医協会 社会医学系専門医・指導医

産業医学ディプロマ

### 【所属学会】

日本産業衛生学会

日本精神神経学会

### 【経歴】

- 2005年 産業医科大学 医学部医学科を卒業後、  
東京都立豊島病院（現 東京都保健医療公社豊島病院）で初期臨床  
研修医
- 2007年 日本アイ・ビー・エム株式会社 専属産業医
- 2012年 アズビル株式会社 専属産業医
- 2024年 中延医院 院長

これまで多くの企業、社員様からお悩みを受け、様々な困難事例に対応してまいりました。

カウンセリングを通して、医療機関に繋げることも一つの方法です。会社だけで解決することは困難なことも多い為、そのような場合は一緒に対応してまいります。

健康経営に力を入れたいとお考えの企業様は、お気軽にお問い合わせください。

# 日本をとりまく労働環境

仕事でのストレスを機に、うつ病になってしまう方はたくさんいます。

従業員の仕事のストレスは年々増加傾向にあり、大きな社会問題となっております。

ストレスが増加傾向にあるだけでなく、ストレス要因に関しても変化が見られ、従来は「職場の人間関係」が主なストレス要因であったのが、

**「会社の将来性に対する不安」**や**「仕事量の増加」**

がストレスを強める要因になってきている。

さらに慢性的な人材不足が追い打ちをかけ、残された従業員の業務量が増加し、長時間労働や責任の増大、それに伴い将来の仕事に対する希望を喪失させている。

# はたらく人のうつ病

仕事のストレスと一言で言っても、さまざまなタイプがあります。自分のストレスをしっかりと見えるようにすると、それだけで良くなっていく方もいます。そのため、最初は原因を考えていきます。

自分がどのようなことにストレスを感じているのか、はっきりさせるだけでも意味があります。全体像がみえると、それだけで楽になります。自分のストレスを、自分で把握することにも意味があります。

**【量的負担】 【質的負担】 【社外の人間関係】 【社内の人間関係】**

の4つのポイントで考えていきましょう。

# はたらく人のうつ病

4つのポイントのうち、もっとも影響が大きいものは、「変化」です。

人は変化にととても弱いのです。

昇進や昇給、希望する部署への異動などプラス要素の変化も、時にストレスになります。

良くも悪くも、変化することは全て「ストレス」なのです。

そしてストレスは「変化の大きさ」が最も影響を与えます。

**ストレスの影響力 = ストレス強度 × 持続時間 × 頻度 × 変化**



# セリエによる汎適応障害群 3つの段階



明確な症状は無い



気付かぬうちに  
エネルギーを消費



ストレスが  
限界突破する



# セリエによる汎適応障害群 3つの段階

## 第一段階：警告反応期

ストレスを受けると、ショックから一時的に身体機能が低下しますが、抗ストレスホルモンが分泌し、身体の機能を活発化させることで身を守ろうとします。

## 第二弾階：抵抗期

長引くストレスに身体が抵抗し、普段よりも抵抗力が強くなっている状態です。

## 第三段階：疲憊期（ひはいき）

長期にわたってストレスを受け続けた結果、身体が疲労困憊してしまった状態です。ここまできると抵抗力が下がり、睡眠や食事などの生活リズムも乱れ、身体機能が低下していきます。



# 仕事のストレス（量的負担）

仕事の量が増えてくると、ストレスになります。

ですが、純粹に仕事量が多い＝ストレスが多いというわけではありません。

客観的な業務量は、

**純粹にトータルの業務量の多さ × 同僚などと比較**

主観的な業務量は、

**単調な作業は負担大 × 自分のキャパシティ**

楽しいと感じていれば、業務量は少なく感じます。

キャパシティの大きさに、同じ業務量でもストレスへの捉え方が変わる。

# 仕事のストレス（量的負担）

職場内での業務量の比較も影響します。人はどうしても比較をしてしまいます。同じ境遇の中で、自分より辛い人を見れば、「**自分はマシだ**」と思えます。反対に自分より周囲が楽をしていれば、「**自分の待遇がよくない**」と、よりストレスが増します。

そしてストレスに影響のもっとも多いのが**“変化”**です。

納期の都合や季節性に業務が変化すると、オンとオフの差が激しくなります。



# 仕事のストレス（量的負担）

休みをとることもストレスの軽減になります。

休めるかどうかよりも重要なのが、休みを取りやすい環境かどうかです。

休みにくい中で無理やり休むと、休まりませんよね。

## 【こんな職場なら休みが取りやすい】

“年間の稼働率”、“年間の業務成績”さえ clear  
すれば、評価に休暇の有無は関係ない

## 【こんな職場は、休みが取りにくい】

有給の申請をすると、上司が嫌な顔をする  
“上司の指定した時期”にしか、休みがもらえない



# 休みが取りやすい職場の方が、居心地が良いの？

以外にも！そんなことはありません。

休暇が取りやすい職場は、“個人の成果”がハッキリ定義されている職場が多い。

つまり“**成果に厳しい職場**”ということです。

“**休もうが、休むまいが、成果さえ出せば後は気にしない**” ✨

という考えがデフォルト

休暇が取りにくい職場は、

「申し訳ありませんが休みます」と言う必要があります。

そのかわり成果を出せなくても、

クビになることはなく、身分は保証されます。



# 職場内が変えられること

## 1. フレックスタイム・時間有給など制度

お子さんを朝から病院に連れて行くとなった時など、有給を使って丸1日休みにするより、出勤時間を1～2時間後ろにずらせば、問題なく勤務できます。さらに、1時間単位で有給休暇を取得できれば、自身の予定と組み合わせることも可能です。

## 2. “書いて残す”文化で引き継ぎをスムーズ

いわゆる“属人化”により「自分が休むと業務が回らない」「他人に負担がかかる」となり、休めない職場になってしまいます。

スムーズな引継ぎを行うためには、書いて残す文化だと考えています。

## 3. 休暇制度の整備と周知

休暇制度の有無が分からない人も多い（全体の2～3割しか知らないとのデータ）

# 休暇の種類と具体例

休暇	休暇の内容	種類
法定休暇	法律で定められている休暇	年次有給休暇 産前産後休暇 育児休暇 介護休暇 生理休暇 子の介護休暇
法定外休暇	会社が独自に定める休暇 就業規則により決められている	慶弔休暇 リフレッシュ休暇 など
法定休日	法律で定められている休暇	毎週1日の休日、または4週を通じて4日以上の日
法定外休日	法定休日以外の休日	労働基準法の「1週40時間の労働時間」により設けられる休日、法定休日以外の休日

# 仕事のストレス（質的負担）

責任の大きさは、失敗できないという管理職には、プレッシャーがかかります。扱う金額が大きい、自分が意思決定をしなくてはいけない、など、仕事の責任に伴うプレッシャーがあります。

自分の仕事をどれくらい裁量権をもてるかどうかは、ストレスに大きな影響があるといわれています。要は、自分のやり方で仕事をすすめられていれば、ストレスは感じにくいということです。

これは管理職より一般社員の方がストレスを感じやすいです。



# 具体的な質的負担

## 経験が少なく、慣れない業務

仕事の効率はどうしても落ちてしまいます。

達成感が得にくくなってしまうので、量以上のストレスがかかります。

## 見通しの立てにくい業務

全体像がみえないので結果につながりにくく、達成感が得にくいです。

今やっていることが、全体の中でどのような位置づけになるかが分かりにくいと、ストレスはより増加します。

電話対応などの流動的な業務の多いと、担当業務の効率があがらないようなこともあります。



# 具体的な質的負担

もっともストレスが大きいのは、失敗や責任の発生

周囲に迷惑をかけたたり、損失を与えたりしてしまうことに、人は恐怖心や罪悪感を持っています。

「怒られるかもしれない」「評価が下がるかもしれない」などの思いも、ストレスの一因になります。

その失敗を「ツライ」と思っているのであれば、それは仕事を頑張っている証拠でもあります。仕事の失敗そのものをありのまま受け止め、次は気を付けようという気持ちになりましょう。



# 仕事のストレス（社外の人間関係）

## 顧客の相性の問題

つきあいにくい顧客はいるかと思えます。

問題のあるお客さんに  
接する方もいると思えます。

それでも会社の名刺をもってきている以上、  
つきあわざるを得ません。

そして、そのつきあいを  
半ば強要されてしまうこともあります。

ですから、無理をしなくてははいけない方もいらっしゃると思います。



# 仕事のストレス（社外の人間関係）

それでも仕事が上手くいっているときは、大きくは問題になりません。  
顧客との関係性が崩れていくのは、ミスが起きた時です。

1度ミスが起きてしまうと、

**【その対応】 【原因説明】 【予防】**

などと対策を講じなければいけません。

そして、会社としての建前を

顧客に伝えなければいけないこともあります。

直接伝えることもストレスになりますが、

顧客への伝え方を決定するほうのストレスも大きいです。



# 仕事のストレス（社内の人間関係）

会社は長い時間を過ごす場所です。

そこでの人間関係が上手くいかないと、大きなストレスになります。

会社での人間関係としては、

**「部下・同僚・上司・部署・会社」**

の5つの対象との関係性をみていきましょう。



# 仕事のストレス（社内の人間関係）

部下とうまくつきあって円滑に仕事をしていくことは、とても難しいです。

管理職としても自身の評価されるポイントになります。

部下に信頼されていないと感じながら仕事をしていくことは大きなストレスになります。

同僚との人間関係が上手くいかないと、困った時に相談することもできません。

疎外感をもちながら職場で仕事をしていくは、大きなストレスになります。



# 仕事のストレス（社内の人間関係）

上司との人間関係は、自分の評価にも影響するので大きなストレスになります。  
仕事のストレスとして最も多いのは、

**「上司から自分が思うように評価されていない」**

となります。

品川産業医事務所

そして努力が認められずに正しい評価が得られないと、  
労働意欲やモチベーションは低下します。

労働量や報酬によっては、

**「なんでこんな辛い思いをしなくちゃいけないんだ」**

とストレスが溜まってしまおうでしょう。

# 仕事のストレス（社内の人間関係）

上司との人間関係は、自分の評価にも影響するので大きなストレスになります。

自分と仕事の姿勢や考え方、価値観の合わない上司と仕事をしなければならないことが大きなストレスです。部下が、仕事のストレスとして最も多いのは、

**「上司から自分が思うように評価されていない」**

と思う時です。そんなときは、

「評価されるために頑張るって、難しいよ」

「人の評価は変わらないよ」

って言って、なだめてください。



# 仕事のストレス（社内の人間関係）

## 【人事評価制度を明確にする（成功例）】

- 経営と人事と連携することで、経営戦略と評価基準が一致する
- 評価基準を明確にする（数値化、客観性）
- 定期的に評価の社内説明会を開く
- フィードバックをする

## 【人事評価制度を明確にする（失敗例）】

- 経営戦略と紐づいていない → “企業が求めること”と”評価基準”の相違
- 等級制度や報酬制度との連動がうまくいっていない
- 評価基準があいまいになっている → 評価者の主観が入っている
- 導入意図が現場に伝わっていない → 公平にするための評価尺度であること



# 仕事のストレス（社内の人間関係）

## 体育会系の雰囲気である

人によっては、威圧的な態度や厳しい上下関係に嫌気がさしてしまいます。  
経営層が運動部出身の人が多かったり、運動部からの採用が多い会社がなりがち。

## 古い慣習が多い

お酒によるコミュニケーション、飲み会における若手社員の一発芸、女性社員のお茶くみといったことを強要する企業もあります。

## トップダウンが強い

若手の意見は反映されず、  
「上司の言うことは絶対！」という環境では、  
仕事のやる気もそがれてしまうでしょう。



# ストレスは「変化の大きさ」が最も影響を与える

## 【量的負担】

- 客観的な業務量
- 主観的な業務量
- 部署間での業務量
- 量的変化
- 休みの取りやすさ

## 【質的負担】

- 責任の大きさ
- 並行業務の多さ
- 経験の少なさ
- 見通しの立てづらさ
- 質的な変化

## 【社外の人間関係】

- 顧客との相性
- つきあい
- 臨時対応の多さ
- ミスの対応
- 建前と本音化

## 【社内の人間関係】

- 部下
- 同僚
- 上司
- 部署
- 会社との関係

# 相談窓口のお知らせ

---

- 仕事に関することでも、職場に関係ないことでも構いません。
- 産業医が対応します。
- お気軽に相談ください。
  
- 産業医訪問日：毎月第 曜日 時～

