

<b>職場のメンタルヘルス一次予防の試み～産業看護職としてのアプローチ～</b>		
ガイドラインステップ	キーワード	・メンタルヘルス一次予防 ・産業看護職コンピテンシー
6、7、8、9、 <u>10</u>	(6つ以内)	・主観的保健指導 ・ラインケア研修
<b>改善・取組みの背景と課題</b>	<p>(一財) 日本予防医学協会より「職場のメンタルヘルス一次予防の試み」を目指す企画開発のモデル的実践依頼があり受諾し、加入事業所 A 事業所（従業員数約 850 人）を対象に推進し継続中である。</p> <p>受託理由は、メンタルヘルス対応は、母体企業と健保とで分担して推進していること、健保運営上でもメンタルヘルス疾患の傷病手当金の増加率が他の疾患より群を抜いて大きかったことである。</p> <p>また、今後の課題としてメンタルヘルスに関する支援は、産業看護職に対しても期待されており更なる産業看護職のコンピテンシーが求められている。</p>	
<b>改善・取組みの着眼点</b>	<p>A 事業所の産業保健は嘱託産業医と健保保健師が担っており、従来のメンタルヘルス対策はケース対応が中心で、一次予防の重要性を感じていた。“元気さアンケート”は、メンタルヘルスケアの一次予防を目的とし産業看護職のコンピテンシーを考慮し開発されたものであるが、その人なりの元気さが出せているかという主観的な問いをはじめ、元気さにかかわる仕事や私生活の状況、自覚的抑うつ状況の確認、職場の状況、保健師面談希望の有無などの計 23 項目の質問からなる。着眼点は、元気さアンケートは従業員全員実施し、保健師面談希望者に対しても全員実施し、さらに元気が出せていない、いつも眠れないと回答した方に面談有無の再確認をした。データ分析は全体・性別・職制別・年代別で集計し、職場の人的環境状況の把握を行った。その結果はラインケア研修時に活用し、グループワークにより共有意識、相互啓発意識の向上にも活用した。</p>	
<b>改善・取組みの概要</b>	<p>① 保健師面談は、一人 40 分(就業時間内)。面談後にアンケートを実施し評価。元気さアンケート結果を用いることにより、どの項目が元気をなくすトリガーになっているかがわかり易く、面談がスムーズに実施できた。面談姿勢として産業看護の特性である主観的に基づき保健指導を行い、安心・安定、安全な個人の QOL の自助力向上を目指すことを念頭に行った。</p> <p>② ラインケア研修は、グループワーク形式で 1 回 3 時間で実施。元気さアンケートの結果は、管理職/一般職、各年代ごとや、何が“元気さ”に影響しているかをグループワークに活用し、元気さに影響する職場環境への気づきと改善、ヒューマンスキルアップや管理監督職自身のストレスマネジメントの重要性への理解と行動を促した。研修前後と 3 カ月後に意識変化を見た。</p>	

