

産業保健師による事業所の自主的なメンタルヘルス活動への支援			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・メンタルヘルス不調 ・ラインケア ・安全衛生委員会	・職場巡回 ・キーパーソン ・
1～5、8、9			
改善・取組みの背景と課題	<p>労働者の心の健康の保持増進のための指針に基づき、各事業所が主体となり、実態に即した形でのメンタルヘルス対策を継続的、かつ計画的に推進することは重要である。A事業所でも2005年度からメンタルヘルス対策は実施していた。しかし、2008年度から新規メンタルヘルス不調者が増加傾向にあり、労働衛生の実施主体である総務課長と担当者が数年おきに異動し、対策の実績自体を重視し質がともなわれない傾向がみられた。本取り組みは、産業保健師が産業医と協働で事業所に対して新規メンタルヘルス不調者の発症予防を目的にかかわり、事業所が自主的なメンタルヘルス活動を展開できるよう支援したものである。</p>		
改善・取組みの着眼点	<p>事業所の現状をアセスメントし問題点を明確化した。その結果以下の5点の問題点が考えられた。</p> <p>(1)総務部門が数年おきに変わり、メンタルヘルス対策については研修会の実施等の実績を重視し、健康課題に沿った総合的な対策がとられていなかった。</p> <p>(2)健康管理センタの役割についても認識が不足していた。</p> <p>(3)安全衛生委員会で安全衛生についての審議内容が不十分だった。</p> <p>(4)メンタルヘルス不調となる要因として、ラインケアの不十分さがあつた。</p> <p>(5)MTOP調査(ストレスの「原因」「影響」「耐性」を指標としたWeb調査)で高ストレス者の比率が14.0%と高かつた。(全社8.2%)</p> <p>これらのことが改善できるよう2010年度から産業保健師が、総務課長をキーパーソン(以下課長)として積極的に介入し支援した。</p>		
改善・取組みの概要	<p>事業所の問題点の要因分析後、課長と問題の共有をはかるため打ち合わせを行ったが、「研修会は実施している」の一点張りで、なかなか共有がはかれなかつた。そこで、</p> <p>(1)経営層とメンタルヘルス対策についての意見交換会を課長同席のもと実施し、経営層のメンタルヘルス対策への意思表示を確認した。産業医から前年度の健康課題と健康管理センタの活動状況を述べ、センタの役割への理解と連携の強化をねらつた。</p> <p>(2)総務部門と定例ミーティングを持ち経年的な健康課題の提示、安全衛生委員会充実化の提案、健康施策の提案、企画、実施、評価を行った。安全衛生委員会については、必要性や内容の理解が不十分であつたため意義、法的根拠を示した。また、健康講話をセンタが毎月受け持つことを明言した。</p> <p>(3)メンタルヘルス研修会は、課長と企画しラインケアの充実をめざす内容とした。また、事業所主体となるよう課長の社交的な特性を活かし、課長の挨拶の時間を設けた。</p> <p>(4)社員や管理職には、月1回の職場巡回を通して相談体制を確立した。また、ラインケアの状況や職場のコミュニケーション等の情報を収集する場とした。</p> <p>(5)課長がMTOP調査の説明会を主体的に自信を持って実施できるよう、事前に健康管理センタとの意見交換会を設けるなど意識して関わつた。</p>		

<p>写真・図表・イラスト</p>			
<p>効果</p>	<p>(1) 総務部門が管理職対象のメンタルヘルス研修会を3か年計画(①リスニング②新規メンタルヘルス不調者発症時の対応③メンタルヘルス不調者復職時対応)で企画したり、課長が職場を巡回し、社員や管理職からの声を拾い上げ対応するようになった。</p> <p>(2) 課長が管理職対象のメンタルヘルス研修会で、職場でメンタルヘルスカアを行う意義(①安全配慮義務②健康管理規定③メンタルヘルス不調者の推移)を講話した。</p> <p>(3) 安全衛生委員会では、メンタルヘルス研修会内容や過重労働による健康障害防止対策についても審議されるようになった。</p> <p>(4) 定例職場巡回が事業計画にもりこまれた。</p> <p>(5) 2010年度から2011年度は、新規メンタルヘルス不調者の発症はみられなかった。</p> <p>(6) MTOP調査結果の高ストレス者比率が、2009年度14%であったが、2010年度は8.7%、2011年度は、0%と改善した。</p>		
<p>このGPSの経験から学ぶことができるポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所の実態に即したメンタルヘルス対策を展開するには、キーパーソンとなる課長と問題の共有化をはかることが重要である。今回、経営層とのメンタルヘルス対策についての意思表示の場を設定し、キーパーソンにもトップの考えを認識させることでメンタルヘルス対策が促進した。</li> <li>・課長が安全衛生委員会の体制、内容やメンタルヘルスに関する疑問や不明点について解決し意識の向上や自信につながったのは、月1回の総務部門のミーティング時に産業保健師が速やかに情報を提供、指導したことが効果的だったと考える。</li> <li>・課題の共有化がはかれた後に施策の合意形成を得て、1つ1つの施策をキーパーソンと共に企画、実施、評価をするなど意識してPDCAサイクルをまわすようにかかわった。その結果、事業所の役割認識が進み自主的な活動につながったと考えられる。</li> </ul>		
<p>参考資料</p>	<p>1) 労働者の心の健康の保持増進のための指針: 厚生労働省(2006年3月)</p> <p>2) 職場のメンタルヘルス対策における産業看護職の役割に関する報告書: 日本産業衛生学会・検討ワーキンググループ(2006年7月)</p> <p>3) 組織支援実践カテゴリー関連図発表: 日本産業衛生学会・(2009年5月)</p>		
<p>投稿者</p>	<p>宮内千代 光村かの子 杉山あけみ 田久保尚子 田中希実子 小峰慎吾</p>	<p>e-mail</p>	<p>2013年12月13日</p>