

の開発を目的として、以下の3つの研究を実施した。

1) 事業場の心の健康づくり実施状況チェックリストの試用—平成14年度において事業場の心の健康づくりの推進状況チェックリストの評価基準の作成を行い、その妥当性については、専門家に意見聴取し、ある程度のコンセンサスが得られた。しかし、実際の現場において適応させるため、現場からの声や産業医をはじめとする産業保健スタッフの意見を聴取してさらに妥当性を検討した。評価基準がほぼ自分の認識と一致しているという結果が得られたことから、評価基準の設定は妥当であるといえた。現場の担当者にとって、心の健康づくり計画実施状況を判断する上で、一つの目安となりうるものとして役立つツールであることが確認できた。

2) 事業場の自殺予防対策推進のための参加型ワークショップ研修プログラムの開発および効果評価—産業医、安全衛生担当者など、事業場のメンタルヘルスケアの立案・推進を担当する人を対象として、心の健康づくり計画の基本を講習し、実際の事業場で心の健康づくり計画を作成できるノウハウを身につけるためのワークショップを開催した。38の事業場から、産業保健スタッフをはじめ、人事労務担当者などの参加があった。ワークショップの内容は、心の健康づくりの方針を決め、長期目標とスローガンを作ることと、心の健康づくりの組織づくりをすることで、相談体制と復職体制に焦点を当てた。時間配分についての不満は感じられたものの、全体的には参加者の満足度は高かった。参加型ワークショップの有効性について5ヵ月後および次年度の事業場の心の健康づくり実施状況を追跡調査し確認した。回答があったのは26の事業場であった。事業場の心の健康づくり実施状況チェックリストの得点は5ヵ月後に上昇し、さらに次年度計画についてはさらに得点が高かった。

3) 自殺防止のための事業場外資源の活用法に関する研究—①労働者の自殺事例を事業場外資源との連携ステージ別に分類し5つの類型に分類し、それぞれについて自殺防止対策を検討した。②事業場が精神科医療機関と円滑に連携できるようにするために、A県をモデルとして精神科等医療機関に対する意見調査を実施し、事業場との連携の取り方のパターンを明らかにし、事業場のメンタ

ルヘルス心の健康専門家マップ(案)を作成した。こうした研究から事業場における自殺予防マニュアルの作成準備が整った。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 川上憲人, 城戸尚治, 島津美由紀, 山川和夫, 尾崎紀夫: 労働者等のメンタルヘルス対策の推進の事業場における精神科医の産業医としての活用に関する調査研究. 産業精神保健 11(4): 352-354, 2003.
- 2) 川上憲人: 職場のメンタルヘルス—予防と疫学. ストレスと臨床 19: 10-13, 2004.
- 3) 川上憲人: うつ病と自殺の現状. 毎日ライフ 35(3): 17-21, 2004.

2. 学会発表

- 1) 小林由佳, 川上憲人, 堤明純, 島津明人, 廣尚典, 小林章雄, 原谷隆史. 事業場の心の健康づくりの現状全国調査から. 第76回日本産業衛生学会, (山口) 2003. 4
- 2) 廣尚典, 荒武優, 小林祐一, 座間聡子, 深澤健二, 武田真紀, 田中克俊, 川上憲人. 職場における自殺予防対策の現状に関する検討(3). 第76回日本産業衛生学会, (山口) 2003. 4

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

該当せず。

2. 実用新案登録

該当せず。

3. その他

該当せず。

表1 事業場の心の健康づくり実施状況チェックリスト得点

	評価項目	事業場規模999人以下(28事業場)		事業場規模1000人以上(21事業場)		全事業場(49事業場)	
		平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD
A1	心の健康づくりの方針表明	4.5	1.5	5.0	1.7	4.7	1.6
A2	心の健康づくりの組織	6.7	2.1	7.8	2.0	7.2	2.1
A3	心の健康づくり計画	6.1	2.1	7.6	3.0	6.8	2.6
A	心の健康づくりの方針と計画 (A1-A3合計)	17.4	5.1	20.4	6.1	18.7	5.7
B1	メンタルヘルスの相談先	11.5	3.5	13.2	3.2	12.2	3.4
B2	心の健康問題を持つ従業員の復職支援	4.7	1.4	5.5	1.4	5.0	1.4
B	メンタルヘルス相談体制(B1-B2合計)	16.2	4.6	18.7	4.2	17.3	4.6
C	職場環境等の改善	8.9	2.3	9.5	2.2	9.1	2.3
D	教育・研修および情報提供	12.5	4.6	14.2	4.4	13.3	4.6
E	さまざまな機会を活用した心の健康づくり	6.9	2.5	7.7	2.3	7.2	2.4
F	緊急時の心のケア	4.1	1.5	4.4	1.5	4.2	1.5
G	評価・改善	3.2	1.4	4.4	2.1	3.7	1.9
T	合計点数	69.1	18.6	79.4	18.8	73.6	19.2

表2 参加型ワークショップ研修による事業場の心の健康づくり実施状況チェックリスト得点の変化

	評価項目	研修時	5ヶ月後	来年度予定
A1	心の健康づくりの方針表明	4.9 (1.6) b	5.3 (1.5) ab	6.3 (1.8) a
A2	心の健康づくりの組織	7.9 (2.3) c	8.4 (1.9) b	10.0 (2.1) a
A3	心の健康づくり計画	8.0 (2.6) c	8.2 (2.2) b	9.6 (2.5) a
A	心の健康づくりの方針と計画 (A1-A3合計)	20.7 (5.6) c	21.9 (4.9) b	25.9 (5.8) a
B1	メンタルヘルスの相談先	13.7 (2.9) c	14.3 (2.7) b	15.5 (4.9) a
B2	心の健康問題を持つ従業員の復職支援	5.9 (1.3) c	6.1 (1.0) b	7.0 (1.1) a
B	メンタルヘルス相談体制 (B1-B2合計)	19.4 (4.0) c	20.1 (3.4) b	21.8 (6.9) a
C	職場環境等の改善	10.1 (2.0) c	10.3 (2.1) b	12.1 (3.0) a
D	教育・研修および情報提供	14.0 (4.2) b	15.5 (3.9) ab	16.6 (5.4) a
E	さまざまな機会を活用した心の健康づくり	7.6 (2.8) b	8.2 (2.7) ab	9.1 (2.6) a
F	緊急時の心のケア	3.9 (1.3) b	3.9 (1.4) b	4.4 (1.5) a
G	評価・改善	4.6 (1.6) b	5.0 (1.8) ab	6.2 (1.2) a
T	合計点数	79.5 (8.6) c	84.2 (16.5) b	92.5 (30.0) a

a b c 異なるアルファベットの間には有意な差が認められた(p < 0.05)

図1 評価結果の感想

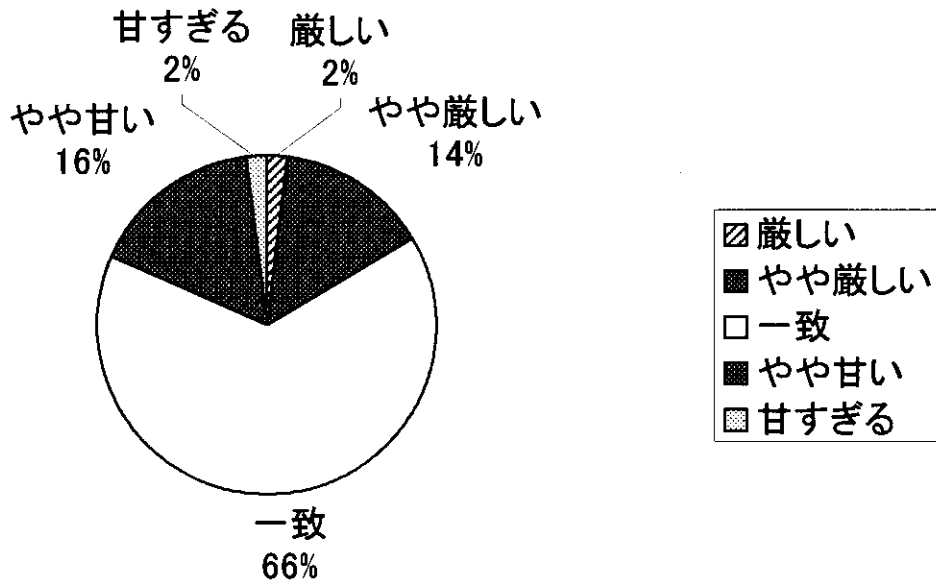


図2 役に立つかどうかの評価

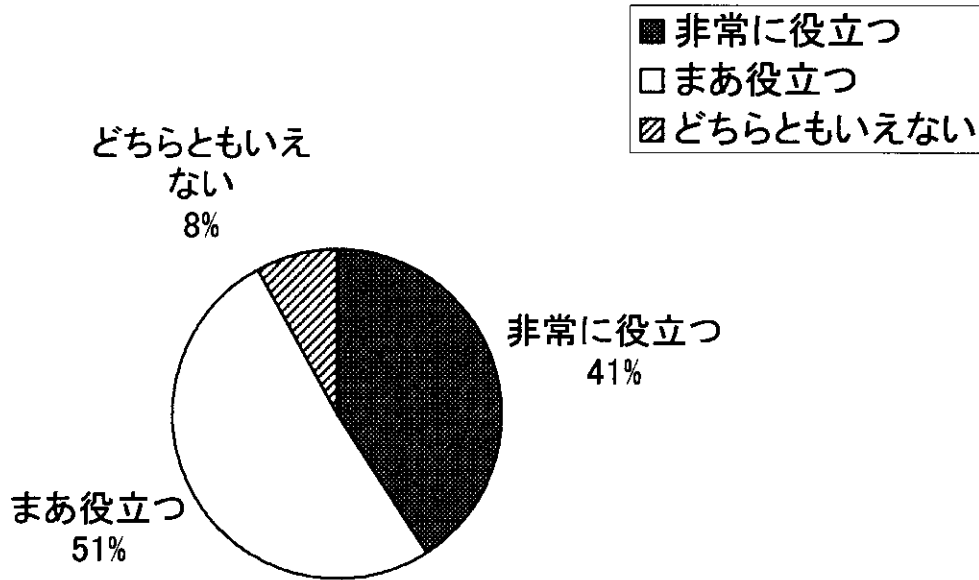
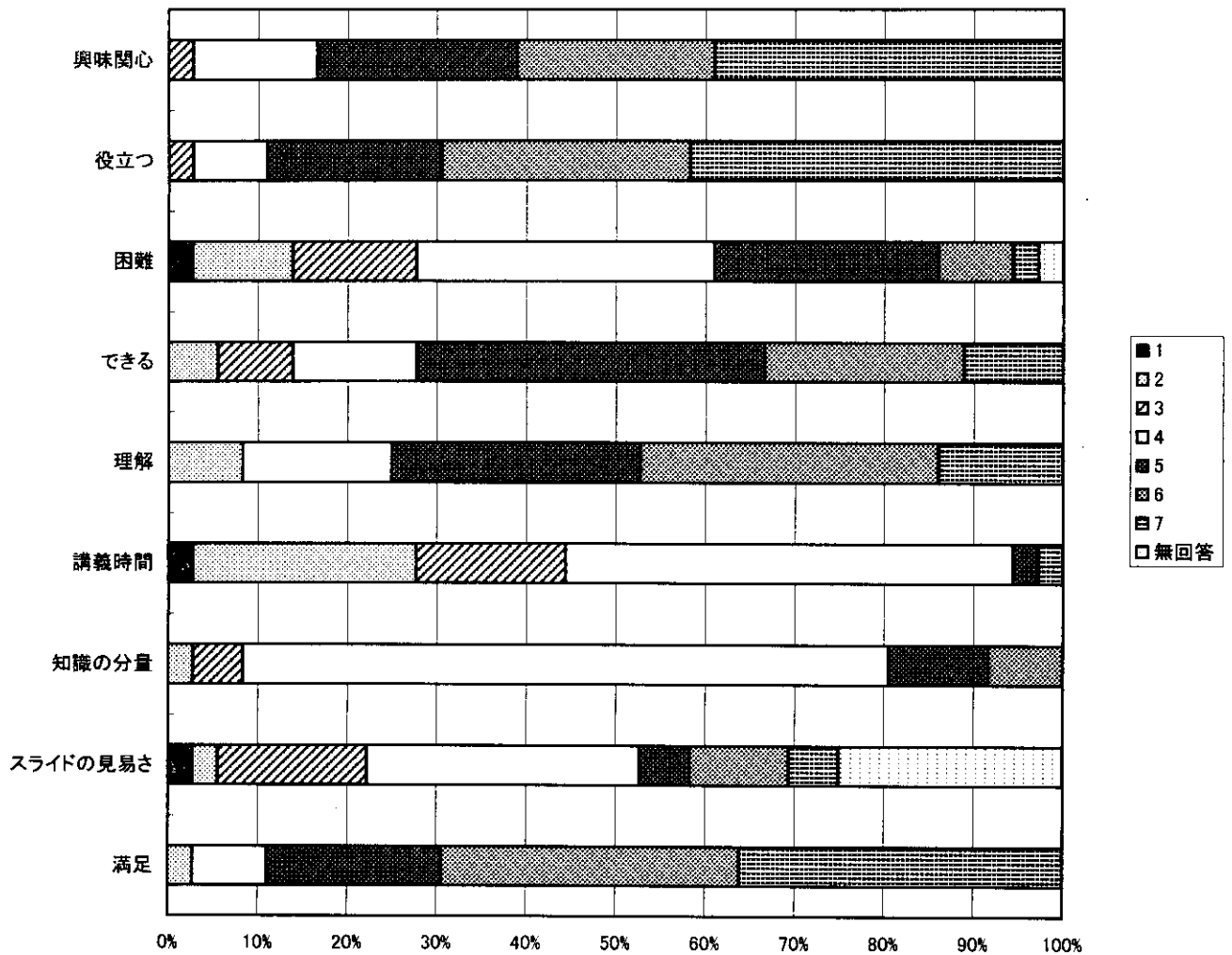


図3 ワークショップの評価



注：1は評価が最も低く、7が評価が最も高いことを意味する

図4 参加のきっかけ

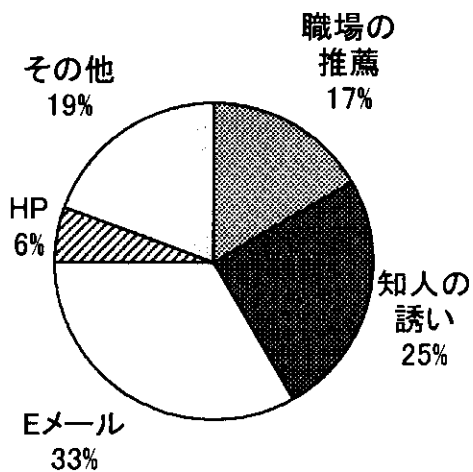
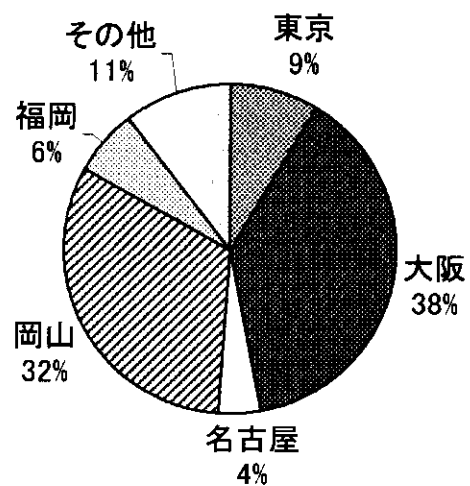


図5 開催希望地



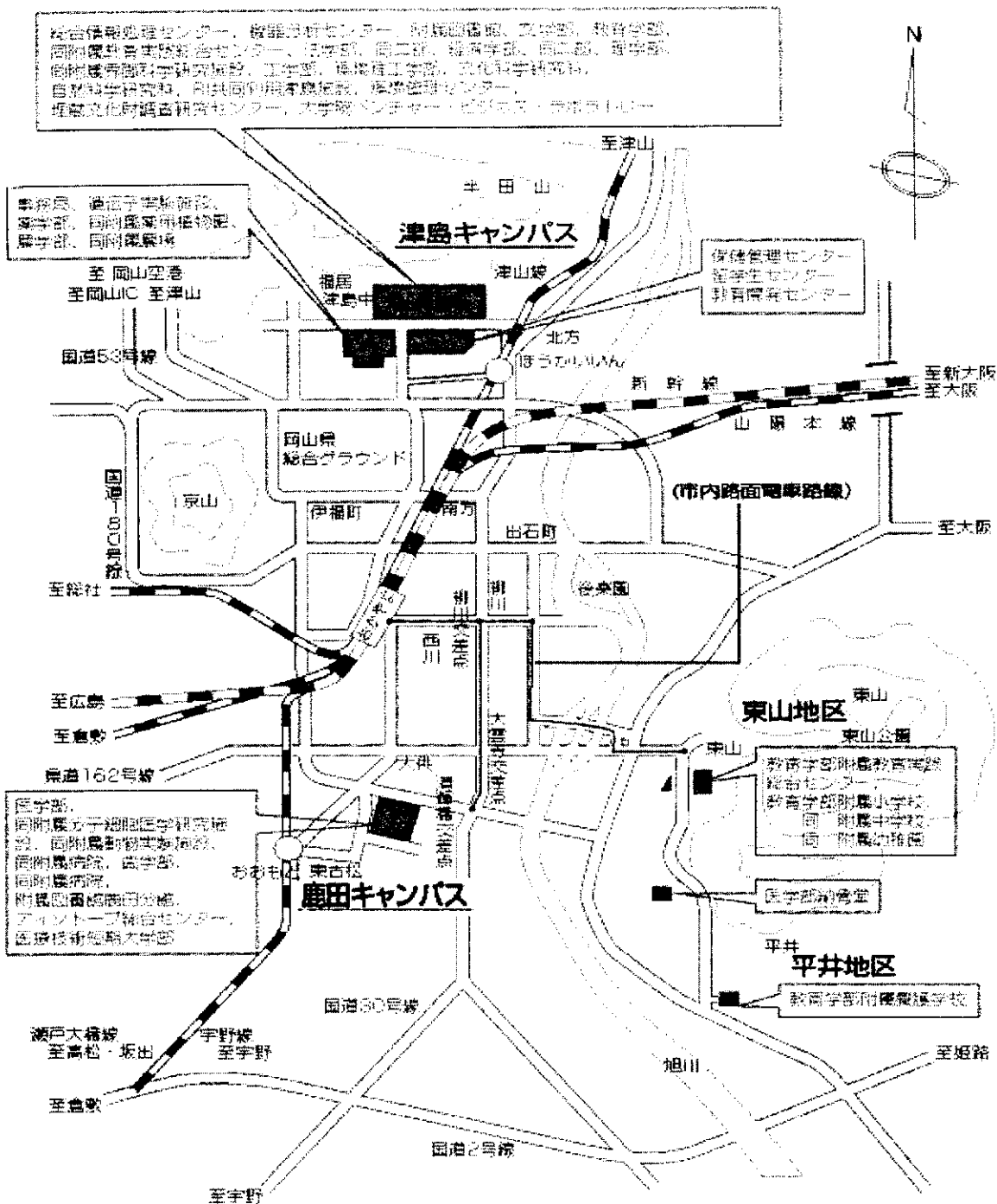
資料 1

厚生労働科学研究費労働安全衛生総合研究事業による
「事業場における心の健康づくり計画ワークショップ」

(平成 15 年 10 月 25 日 於岡山大学医学部)

平成 15 年度厚生労働省科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業
「労働者の自殺リスクの評価と対処」主任研究者
岡山大学大学院医歯学総合研究科教授 川上憲人

岡山大学医学部へのアクセス



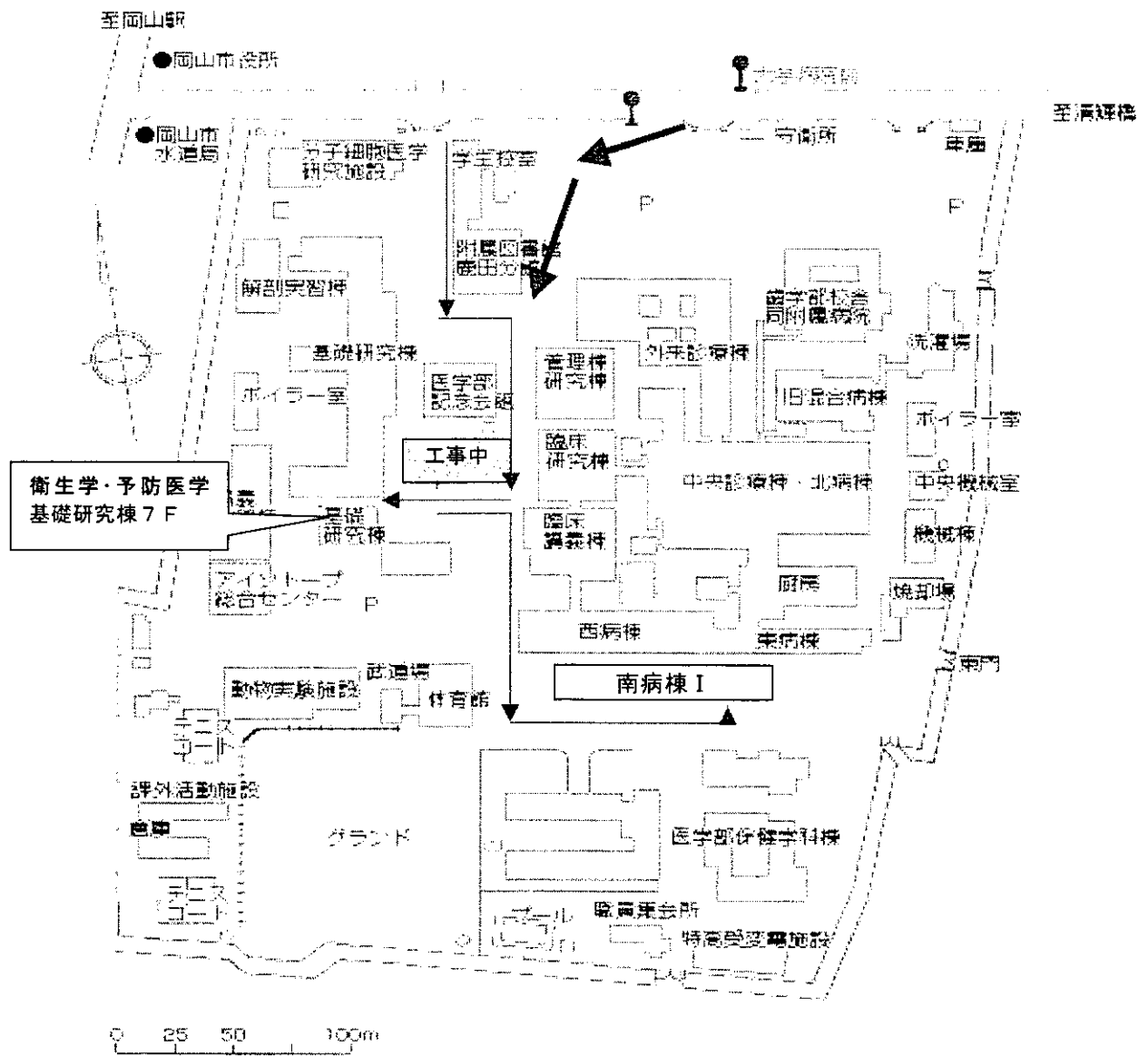
岡山までJR利用

- ・ バスご利用 → 岡山駅前バスターミナル(4番、5番、8番)から岡岡バス大学病院経由「東山」(バス番号③、⑤) 行又は並木町経由「労災病院」(⑬) 行か「岡南営業所」行 ③-1、⑤-1、⑩、市役所経由「大東」行 ⑬ に乗車、「大学病院前」で下車(約10分)。
- ・ 路面電車ご利用 → 岡山駅前の電車乗場から「瀬畔橋」行に乗車、終点瀬畔橋下車徒歩約8分。
- ・ タクシーご利用 → 岡山駅前よりタクシー7~10分。津島キャンパスと間違えないために、行き先は「岡山大学の鹿田の方」と告げるのが良い。

岡山まで航空機利用

- ・ バスご利用 → 岡山空港から中鉄バス「岡山市内方面」行に乗車、「岡山駅」で下車(その後上記岡山駅前からの各種交通機関を利用願います)。

岡山大学医学部内見取り図



土日・祝日は医学部正門がとじておりますので、病院正門（太い矢印）からお入りください。
 駐車場はございますが、駐車台数に制限があり、また駐車料金がかかりますので、できるだけ公共交通機関をご利用ください。

ワークショップ会場見取図

南1病棟11階

	男子WC	カンファレンス ルーム			
	女子WC	11A	11B	③	④
カンファレンスルーム 11C ①	11D ②	寝台用 EV 3台			
		乗用 EV 2台	非常用 EV		
					DN UP
		ロビー			

会場内訳

会場番号	名称	ワークショップ (グループ別討議)	備考
①	カンファレンスルーム11C(内線5022)	A グループ	全体会場として使用 スタッフ 島津明人
②	カンファレンスルーム11D(内線5021)	B グループ	スタッフ 堤 明純 津田佳穂
③	カンファレンスルーム11A(内線5020)	C グループ	スタッフ 小林由佳
④	カンファレンスルーム11B(内線5020)	D グループ	スタッフ 峰山幸子

厚生労働科学研究費労働安全衛生総合研究事業による
「事業場における心の健康づくり計画ワークショップ」(平成 15 年 10 月 25 日)
スケジュール

- 10:00-11:00 開会・心の健康づくり計画に関する講義
開会挨拶(5分)
自己紹介(20分)
講義:心の健康づくり計画の考え方(講師:川上)(35分)
- 11:00-12:00 ワークショップ①「心の健康づくりの方針表明ー長期目標とスローガンを作る」
(グループ共通課題)
課題の説明(10分)
グループ討議(20分、移動時間込み)
グループ発表(30分、1グループ発表4分、討論3分)
- 12:00-13:00 昼食
- 13:00-14:50 ワークショップ②「心の健康づくりの組織・体制づくり」
(グループ別課題、①相談体制2グループ、②復職体制2グループ)
課題の説明(15分)
グループ討議(35分、移動時間込み)
グループ発表(40分、1グループ発表5分、討論5分)
全体討議(20分)
- 14:50-16:10 ワークショップ③「心の健康づくりの年次計画と評価手順」
(グループ共通課題)
課題の説明(10分)
休憩(10分)
グループ討議(30分、移動時間込み)
グループ発表(30分、1グループ発表4分、討論3分)
- 16:10-17:00 質疑とまとめ、感想の記入

ワークショップの開始にあたって

ワークショップのねらい

ワークショップでは、1つの課題を通じてグループのメンバーでアイデアを出し合い、討議して1つの結論を出し、それを形として発表することを経験していただきます。心の健康づくり計画について自分たちで考え、自分たちで発表することで、事業場に戻られても自ら心の健康づくり計画を作成できる能力が身に付くことを期待しています。

まずやっていただくこと

1. グループ別討議の最初には、各自自己紹介をしてください。
2. グループの名前(愛称)あるいは事業場の名前を決めてください。
3. 司会(タイムキーパーを兼ねる)、書記、発表者を決めてください。これは課題ごとに別の人に代わってください。
4. 事業場の心の健康づくり計画の検討を具体的に進められるように、それぞれのグループで事業場の条件を決めてください。

事業場の設定のポイントを以下にあげておきますので、参考にしてください。

- 事業場の規模
- 業種、主な仕事内容
- 産業保健スタッフの有無・職種
- 単一事業場か分散事業場か
- 現在の問題点(例:自殺者数が増加した、疾病休業日数が多い、リストラで大幅減員したため今後のストレスの訴え率の増加が予想される、など)

ワークショップ課題の説明

ワークショップ①「心の健康づくりの方針表明－長期目標とスローガンを作る」(グループ共通課題)

事業場における心の健康づくり計画の最初に重要なことは、産業保健スタッフとして、事業者が事業場としての方針を表明し、これを文書化することを支援することです。このためには、事業場としての心の健康づくりの大目標とこれにあったスローガンを考えることが有効です。最初の課題として、上で仮定した事業場における心の健康づくりの長期目標とこれにあったスローガンをまずグループごとに討議して発表していただきます。(討議時間は20分、移動時間込み)

※グループ発表では、グループ討議の経過と、「××社心の健康づくり計画ハンドブック平成16年度版」1ページの枠内にどんな言葉を入れるかを、OHPを使って報告してください。

ワークショップ②「心の健康づくりの組織・体制づくり」

(グループ別課題、①相談体制2グループ、②復職体制2グループ)

1. 相談体制グループ

心の健康問題を持つ従業員を、必要に応じて円滑に外部の医療機関まで受診させることができるように事業場内でのメンタルヘルス相談体制を定め、これを従業員全員に周知します。この課題が割り当てられたグループは、各グループで仮定した事業場においてどのようなメンタルヘルス相談体制をつくるかを討議し、発表していただきます。最終的な成果は「心の健康づくり計画書」の中にA4で1ページに収まるように作成してください(討議時間は40分、移動時間込み)

以下に参考となるポイントをいくつかあげておきます。

- メンタルヘルス相談のルール(連絡手段、対応者、利用可能時間帯など)
- 関係者との連携
 - ✓ 管理監督者との連携
 - ✓ 外部医療機関との連携
 - ✓ 人事労務との連携
- プライバシーへの配慮(情報の流れ、記録の取り扱い)
- 従業員へのPR方法

※グループ発表では、グループ討議の経過と、「××社心の健康づくり計画ハンドブック平成16年度版」3ページをどのように作成するか、OHPを使って報告してください。

2. 復職体制グループ

心の健康問題で休業した従業員を円滑に復職させるために、心の健康問題に関する職場復帰の手順を定めて、管理監督者、本人、主治医に周知しておくことが有効です。この課題が割り当てられたグループは、各グループで仮定した事業場においてどのような復職体制をつくるかを討議し、発表していただきます。最終的な成果は「心の健康づくり計画書」の中にA4で1ページに収まるように作成してください(討議時間は40分、移動時間込み)

以下に参考となるポイントをいくつかあげておきます。

- 休職開始直後の対応
- 復職のルールづくり
 - ✓ 復職準備・復職判定のルール
 - ✓ 継続的支援のルール
- 復職時の対応スタッフの役割
 - ✓ 産業保健スタッフ(産業医、保健師、カウンセラーなど)
 - ✓ 人事労務
 - ✓ 管理監督者
- 復職体制の周知の方法

※グループ発表では、グループ討議の経過と、「××社心の健康づくり計画ハンドブック平成16年度版」4ページをどのように作成するか、OHPを使って報告してください。

ワークショップ③「心の健康づくりの年次計画と評価手順」(グループ共通課題)

心の健康づくりの長期目標とスローガン、心の健康づくりの体制とルールが決まったら、次は年次目標の設定です。ワークショップの仕上げとして、心の健康づくりの年次計画をグループで討議していただきます。1年でどのような事業をどこまで実施するのかを、できるだけ具体的に、その事業場で想定される優先順位を考えて決めてください。また1年間が終了した時点で、どのように評価を行うかについても年次計画の作成と同時に決めてください。(討議時間は30分、移動時間込み)

以下に参考となるポイントをいくつかあげておきます。

- 心の健康づくり計画の長期目標と一致しているかどうか確認します。
- 心の健康づくり年次計画を具体的に、優先順位の高いものから3つまで選定してください。
- 心の健康づくり年次計画の評価手順についても計画しておきます。
 - ✓ プロセスの評価の仕方
 - ✓ アウトカムの評価の仕方
 - ✓ 評価をどう改善に生かすか

※グループ発表では、グループ討議の経過と、「××社心の健康づくり計画ハンドブック平成16年度版」6ページをどのように作成するか、OHPを使って報告してください。

××社
心の健康づくり計画ハンドブック
平成16年度版

1. 心の健康づくり活動方針
2. 心の健康づくりの体制およびマニュアル
 - 1) 心の健康づくり推進体制
 - 2) メンタルヘルス相談体制
 - 3) 心の健康問題による要休業者・要管理者の支援の手順
3. 平成16年度心の健康づくり活動計画

平成〇〇年〇〇月

××株式会社

総務部人事・勤労課

配布先：事業場各課および管理監督者に配布

1. 心の健康づくり活動方針

(指針の位置づけ)

この指針は、××株式会社（以下、当社）の心の健康づくり活動の基本方針を示すことにより、従業員、管理監督者及び産業保健スタッフ等が協力して、組織的、継続的に心の健康づくり活動に取り組むためのものである。

(心の健康づくりの目標)

当社では心の健康づくりを以下のように位置づけている。

(スローガン)

(その解説)

具体的には以下の目標を平成20年までの5年間に達成する。

- 1.
- 2.
- 3.

(推進体制)

このために、従業員、管理監督者、産業保健スタッフ、人事・労務部門がそれぞれの役割を果たす。

(推進事項)

このために、以下のような方策を実施する。

1. 相談体制

従業員及び管理監督者が相談しやすい相談窓口の設置など、心の健康に関する相談体制の充実を図る。

2. 傷病者のケア

心の健康により養護を必要とする従業員に対して、業務により健康が悪化しないよう、また円滑に職場に復帰できるように、ケアの充実を図る。

3. 教育・研修および情報提供

従業員、管理監督者及び産業保健スタッフがそれぞれの役割を理解し、状況に応じて適切な活動を推進できるように情報提供及び教育・研修の計画的な実施を図る。

4. マニュアル等

心の健康づくりの体制および計画、進め方を示す文書・マニュアル等を整備し、全社に周知・徹底する。

5. プライバシーへの配慮

従業員が安心して活動に取り組めるよう、個人情報の秘密保持に十分配慮する。

2. 心の健康づくり活動に関する体制およびマニュアル

1) 心の健康づくり推進体制

従業員、管理監督者、産業保健スタッフ、人事・労務部門の役割を以下の通りとする。全体の概要は、図を参照のこと。

○従業員

従業員はストレスや心の健康について理解し、自分のストレスに適切に対処し、必要に応じてメンタルヘルス相談を利用すること。

- ①ストレスや心の健康についての正しい知識の理解
- ②ストレスへの気づきと対処
- ③自発的な相談

○管理監督者

管理監督者は、職場の管理監督者として、職場環境等の改善を通じたストレスの軽減、部下からの相談への対応を行う。

- ①職場のストレス状況の把握と職場環境等の改善によるストレス軽減
- ②部下からの相談への対応と必要に応じてメンタルヘルス相談を利用すること。
- ③心の健康問題を持つ部下の治療や職場復帰に対する配慮や援助

○産業保健スタッフ

従業員および管理監督者の活動を支援する。

(1) 各職場産業保健スタッフ

①衛生管理者

全社産業保健スタッフと協力して、心の健康づくり活動を推進する。

②健康推進担当者

衛生管理者及び全社産業保健スタッフを補助し、実務を行う。

(2) 全社産業保健スタッフ

産業医、産業看護職（保健師、看護師）、安全衛生担当者

- 心の健康づくり計画の企画・立案および評価
- 従業員、管理監督者からの相談への対応と保健指導
- 職場環境等の評価と改善によるストレスの軽減
- 健康診断等の場におけるストレスチェックの実施と事後措置
- 従業員、管理監督者等に対する情報提供および教育研修
- 外部医療機関等との窓口
- 職場適応、治療及び職場復帰の指導
- 就業上の配慮についての意見

○人事・労務部門

人事・労務部門の担当者は、管理監督者だけでは対応が困難な問題（職場配置、人事異動等）に対応し、また労働時間等の労働条件の改善および適正配置を行う。

○健康保険組合

健康保険組合は、被保険者の健康増進の観点から事業場と協力して心の健康づくり活動を推進する。

2) メンタルヘルス相談体制

心の健康に関する相談体制は以下の通りである。

1. 管理監督者による対応
2. 産業保健スタッフによる対応
3. その他の相談対応
4. 個人のプライバシーへの配慮について

☒ メンタルヘルス相談体制

3) 心の健康問題による要休業者・要管理者の支援の手順

心の健康問題により休業を必要とする者（要休業者）、治療を必要とする者あるいはその他の就労上の配慮を必要とする従業員について（要管理者）、業務により健康が悪化しないよう、また円滑に職場に復帰できるように以下のように取り扱う。

1. 要休業者・要管理者の指定

1) 要休業者の指定

要休業者とは、心の病気（疑いを含む）による休業が休日を含み引き続き 30 日以上に及ぶ者とする。

2) 要管理者の指定

要管理者とは、勤務は可能であるが、心の病気（疑いを含む）により治療が必要又は勤務制限措置を必要とする者

2. 要休業者・要管理者、管理監督者、産業保健スタッフの役割

1) 要休業者・要管理者は、傷病の回復に努める。

2) 管理監督者は、傷病者・要管理者の状況を把握し、傷病者の健康状態が業務によって悪化しないように就業上の配慮を行い、傷病の回復を支援する。

3) 産業保健スタッフは、管理監督者及び傷病者・要管理者を支援する。

3. 休業開始時および休業中の要休業者への対応

--

4. 要休業者の職場復帰の準備

--

5. 要休業者・要管理者の支援

--

4) ストレスチェック実施要領

ストレスチェックの実施は以下のとおりとする。

1. 従業員自身による自己チェック

(1) 全社産業保健スタッフが提供する各種ストレスチェックを利用して、自らのストレスを適宜チェックする。

(2) 定期健康診断時に産業保健スタッフが提供するストレスチェックを受け、後日送付される「あなたのストレスプロフィール」で自らのストレスを把握する。

(3) ストレスチェックの結果に応じて、産業保健スタッフによるストレスに関する保健指導を受ける。

2. 管理監督者による職場状況のチェック

全社産業保健スタッフが提供する「仕事のストレス判定図」などを利用して、職場のストレス状況を把握する。

3. 留意事項

ストレスチェックの実施にあたっては、個人のプライバシーの保護に留意する。