

役立っているか	心の健康づくり計画の困難な点	自殺予防対策	心の健康づくりに対する意見
<p>・ どのような風に進めていったらよいか、理解することができたが、社外のスタッフという扱いになるので、急に導入するのは難しい。</p>	<p>・ まずは担当事業所の情報収集からしなければ・・・と思っています。</p>		
<p>職場において、何をすべきかが具体的に理解できる点</p>	<p>・ 組織全体を動かすための体制づくりをしないとなかなか実現が難しい・予算をどう確保するか</p>	<p>特にありません。</p>	<p>必要性は充分理解しており、何とか整備充実をと思うが、具体化のためには時間と人と財源が必要であると痛感する</p>
<p>役立つところは、心の健康づくりについて、どういふふうに進めていくか、項目が具体的にないのでわかりやすい。"役に立っていない"というよりは、まだ現実に"役立てられていない"というのが現状です。</p>	<p>社風から"心の健康づくり"や"ストレス"に対して、重要視されていない。健康管理室を設置して1年。健康管理室の役割やニーズが明確化されていない状況である。</p>	<p>特になし</p>	<p>管理職教育の必要性を感じているが、その教育内容を具体的に知りたいたい。社風や社内規則はそれぞれ違っているだろうが、共通して"ここだけは抑えておきたいポイント"があれば具体的に挙げて欲しい。</p>
<p>自分自身の意識改革や知識習得のうえでは役に立っている。しかし、自分の力不足も思う。会社での取り組みには影響しておらず、身内での知識にとどまっている。特に、"計画の評価"など、方法が確立されていない部分では、計画にたずさわっている人たちの意識による部分が大きいので、社内の計画担当者に聞いてもらいたいと思った。</p>	<p>忙しさに巻き込まれてしまいうせいか、評価の部分まで頭が回らず、いきあたりばったりな評価となっているところ。また、前年度の評価の結果が反映されず、現状維持となっている。また、評価の内容が具体的にない。</p>	<p>特になし</p>	<p>一般社員がメンタル疾患の同僚について、なかなか雇員をめぐれないようである。「急いでいるのではないか」「私たちがも忙しいのに自分だけ休んでいいけど、復讐してきても腹が立つので無視して聞わりあいたくない」との声がかれる。とりあえず、表面的な部分ではあたりさわりのない(問題のない)接し方をしてもらっていると思うが、それができていければ十分、と感づいていいのだろうか。迷っているところですよ。</p>
<p>ワークショップでいただいた資料は現場に即した教科書的存在です。本書に基づき、今後、関係各位と協議したいと考えます。</p>		<p>特記事項なし</p>	<p>今後ご指導の程よろしくお願い申し上げます。</p>
<p>基本的な考え方は理解できるが、組織全体で方針を作成し実施・評価するシステムがないためその考え方が形勢していかないといけないのが、難しい。</p>	<p>本方針に基づき施策が実施されている中で、事業所自身がその実施に手一杯で、振り回りをしただけの余力がない。健康管理室に具体的な方針説明をしていくだけの余力がない。健康管理室スタッフは事業所との契約に基づきメンタルヘルスの業務を実施しているため、事業所の方針策定・環境改善・評価・改善まで十分にかかわれていない。</p>	<p>心の電話相談等は実施しているが、相談は多くない。メンタル問題・職場巡回時の面談・相談窓口のPR・健康教育等実施しているが、特別なものではない。</p>	

事業場のメンタルヘルス心の健康専門家マップ（仮称） 作成へのご協力をお願い

長引く不況、厳しい労働環境の中で、労働者のメンタルヘルスの悪化が懸念されています。事業場のメンタルヘルスの推進には、精神科医療機関など心の健康の専門家と事業場とのよりよいコミュニケーションが大事と考えます。

このたび、岡山産業保健推進センターでは、「職場のメンタルヘルス心の健康の専門家マップ」（仮称）を作成することを計画いたしました。このマップは、岡山県内の精神科医療機関から職場のメンタルヘルスに積極的に取り組んでおられる、あるいはこれから取り組むご予定の医療機関にご登録いただき、その情報を事業場の健康管理担当者に提供しようというものです。

ご趣旨にご賛同いただける場合には、この調査票にご回答いただき、ご返送いただければ幸いです。

また、アンケートの終わりには、事業場のメンタルヘルスについてお考えのこと、お困りのことなどございましたらご自由にお書きいただければ、今後岡山産業保健推進センターとして岡山県内の職場のメンタルヘルスをさらに推進する参考になるかと存じます。

ご多用中誠に恐縮ですが、どうぞよろしくお願い申し上げます。ご記入になりましたら、平成16年〇月〇日までに返送用封筒に入れてご返送ください。

まず、あなたの医療機関についてご記入ください。

医療機関名	
標榜科名	
医療機関の代表者名	
所在地	〒
お電話番号	
ファックス番号	
医療機関の相談用電子メール（あれば）	
医療機関のホームページ（あれば）	
このアンケートをご記入いただいた方の職名とお名前（代表者名と同じ場合は省略してください）※この情報は公開いたしません	

ご注意：次のページからお書きいただいた情報は、原則として「職場のメンタルヘルス心の健康専門家マップ」（仮称）に公表したいと考えています。公表したくない情報、不明な項目についてはお答えにならなくて結構です。

1. 職場のメンタルヘルス（あるいは勤労者の心の健康問題の診療）についてあなたの医療機関のお考えをおきかせください。

1) 職場のメンタルヘルスにご関心がありますか。

はい いいえ

2) 勤労者を多く診療しているなど、これまでに職場のメンタルヘルスに実績がありますか。

はい いいえ

3) 今後、職場のメンタルヘルスに力を入れようと思っておりますか。

はい いいえ

※上記1) から3) でいずれかにはいとお答えになった場合は次からの質問にお答えください。

※すべていいえであった場合には「職場のメンタルヘルス心の健康専門家マップ（仮称）」に貴医療機関は掲載されませんので、ご注意ください。

2. 基本的な事柄について

1) 診療時間帯を教えてください。

(記入例) 月、火、水、金曜日 9:00~12:30 15:30~18:00
土曜日 9:00~12:30

[]

2) 公共交通機関を利用してのあなたの医療機関までのアクセス方法を教えてください。

(例) JR岡山駅より 両備バス「〇〇」行き 〇〇下車徒歩5分

[]

3) あなたの医療機関は、外来診療のみですか、入院も可能ですか（1つに○）。

外来診療のみ 入院も可能 その他（ご記入ください→）

4) 医師以外の専門職はいますか（臨床心理士、看護師、精神保健福祉士、ケースワーカーなど、パートも可）

なし あり → ご記入ください []

5) 初診は予約制ですか。

予約制である 予約制でない

6) 再来は予約制ですか。

予約制である

予約制でない

7) 通常の診療以外で、貴医療機関で特に力を入れておいでサービスがあればご記入ください(30文字以内)(記入例: カウンセリング、デイケア、認知行動療法)

[]

注: カウンセリングとお書きになる場合には「30分以上のカウンセリング」に限定してください。

3. あなたの医療機関を受診する患者様について教えてください。

1) 患者様は月平均何名受診されていますか(再来も含めて)。

_____ 名

2) このうち、会社で働いている方の受診は何名くらいですか(再来も含めて)。

_____ 名

3) 特に診療に力を入れておいで疾患や患者層があれば教えてください(30文字以内)。

(記入例) うつ病、アルコール依存症、女性、思春期、高齢者

[]

4. 職場のメンタルヘルスについて

1) 事業場の担当者に対してメッセージがあればお書きください(50文字以内)。

(記入例) 職場と協力してご本人の治療にあたりたいと思います。いつでも相談ください。

[]

2) 従業員が初診で受診する時、事業場の担当者に対してご要望があればお書きください(50文字以内)。

(記入例) 上司(あるいは保健師)と一緒に受診してほしい。

[]

3) 休業中の従業員の精神疾患が軽快して、復職の時期になった時には、事業場にご要望があればお書きください(50文字以内)。

(記入例) 復職前に一度、上司に本人と一緒に来院して相談してほしい。

[]

4) 従業員が復職した後の、事業場の対応についてご要望があればお書きください(50文字以内)。

(記入例) 1ヶ月に1回くらい職場での本人の状況を報告してほしい。

[]

5) 従業員が初診で受診してきた時、休業中の時、あるいは職場復帰する時など、事業場の担当者が本人の病状や今後の見通しを知りたいと思うことがあります。本人の同意を得た上で情報を提供を求めてきた場合には対応していただけますか。

はい いいえ →

理由を教えてください()

6. 次のような依頼が事業場からあったら対応可能でしょうか(いずれも有償で)。

1) 従業員や管理監督者向けのメンタルヘルス講演会(いずれかに○)

はい いいえ

2) 個人向けのストレス指導のためのスタッフ派遣(いずれかに○)

はい いいえ

3) 調査票によるストレスチェックの実施(いずれかに○)

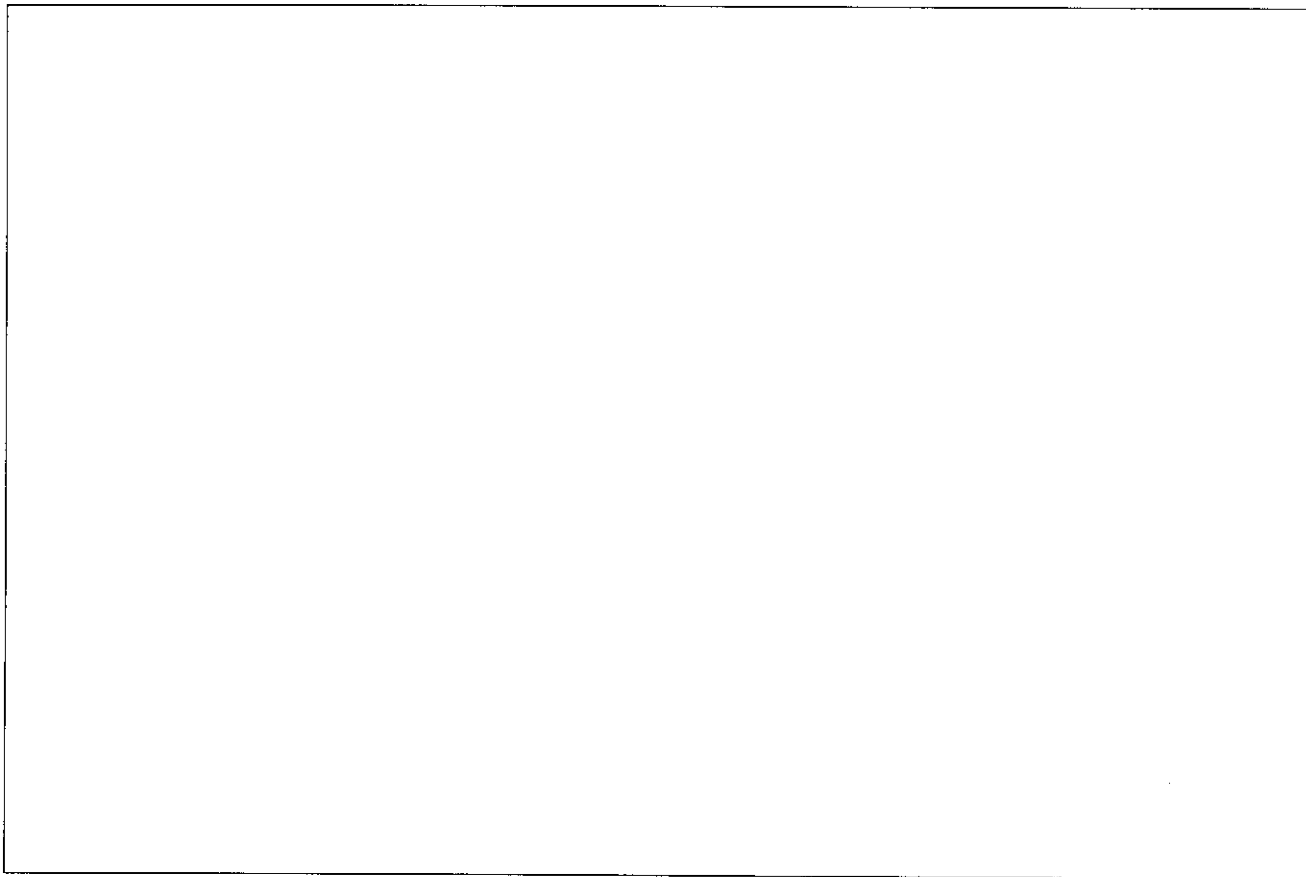
はい いいえ

9. 職場のメンタルヘルスについてご意見・ご感想をお寄せください

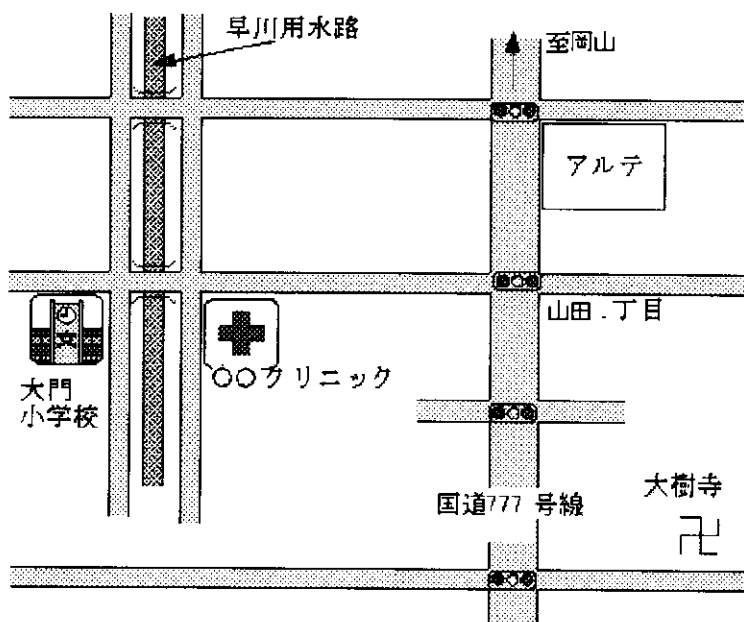
職場のメンタルヘルスについてのご意見や日頃感じている問題がありましたらぜひお寄せください。事例の場合には、できる範囲でその従業員が勤務している事業場の規模(おおよその従業員数)をお書きいただくと助かります。

[]

10. 最後に、あなたの医療機関の周辺地図をお書きいただくか、あるいは既存のものからコピーして下のスペースに貼りつけてください。



(医療機関の地図の記載例)



ご協力どうもありがとうございました。
返送用の封筒に入れて、平成16年〇月〇日までに投函してください。

資料4-2 A県における精神科等医療機関に対する調査における事業場担当者へのメッセージの一覧(1/4)

医療機関整理番号	標榜科名	事業場の担当者に対してのメッセージ	従業員が初診で受診する時の事業場の担当者に対しての要望	精神疾患により休業中の従業員への復職時期の事業場への要望	復職後の事業場の対応についての要望
3	精神科、神経科、 歯科	職場と協力してご本人の治療にあたりたいと思います。初めての方の場合、新患外来での対応となりますので、ご注 意しながら通院している方が多い実績が あります。ご相談ください。 職場における特異性も考慮しつつ、ご 本人並びに職場のメンタルヘルス向上 に寄与してゆきたいと思っております 開放病棟で個室もあり、入院も随時 可。常勤内科医もあり、各種診断 機器の内科的管理が併せて可能で	ご本人の状況が客観的にわかる方が 一緒に受診していただきたい。できれば ご家族と一緒に受診していただきたい です。上回のほうが一緒に受診してくだ さい。上回のほうが悩まれていることもお 聞かせください。 事業所からのすすめによる受診の際 は、その旨をお知らせください。	復職期間の復職の システム(連絡を取れる人がはっきりして いる等)を希望します 復職プログラムについてご相談のら せていただきたいと考えます。	復職後の事業場の対応についての要望 職場での本人の状況について相互連 絡のできるシステムを希望します 随時、ご心配なことはご連絡ください。
4	精神科、神経科、 神経内科、内科、 歯科、心療内科 内科、精神科				
6	精神科、神経科、 神経内科				ご本人の了解のもと、職場での状況の 報告をお願いします
9	精神科、神経科、 神経内科		原則的に予約制ではありませんが、診 察日によっては込み合う事も予想さ れ、事前に情報をお知らせいただけると助かり 上回が一緒に受診してもらえ るとよい	無理なくスムーズに復職可能な勤務体 系(例えば復職初期の勤務時間や仕事 内容の軽減)であれば助かります 半日勤務など業務を軽減した肩ならし の時期を認めてもらおうと復職が成功し その従業員は病状、病気の内容により けりなものでケースバイケース	
11	心療内科		初診時は「本人と家族」を原則にしてほ しい 受診する理由などを把握している時に は、その旨を、書き添えるなどしていた だけると、よりよい治療につなげられ る場合により、家族の協力を依頼した と思えます 上回のみでの相談も可能です。(但し保 険適用外) 職場の連絡(窓口)がわかるようにして おいてほしい	上司に患者様と一緒に来院してもらえ るとよい 治療の流れの中で職場の上司との話 し合いも必要になる。その時点で連絡 連絡をとる必要がある。本人の同意 を得て持っていくこと できれば本人の承諾も頂き、職場の協 力についてご相談したいです 復職を考える段階で職場との連携が不 可欠と考えています。ご協力ください。	連絡をさせていただいたときに協力を いただきたい 職場での担当者が明確であると連携し やすいです。
16	精神科、神経科、 心療内科、神経内 科、精神科、神経科	メンタルヘルスに関する勉強会、講習 会などに応じます 特にアルコール症や、欠勤休みがちな 人に対して、早めに相談などを受け ようとしていくことをおすすめます。 電話相談も含め気軽に相談ください。 毎週土は予約受診可能です ご本人の治療・回復には家族・職場の 協力が必須です			
17	精神科、神経科、 心療内科、神経内 科、精神科、神経科				
18	精神科、神経科、 心療内科、精神科				
19	精神科、神経科、 心療内科				
20	精神科				
21	神経科、精神科	要請があれば事業場へ直接出掛け、 従業員へのメンタルヘルスの講演を いたします 職場と連携して治療にあたりたいと思 います	復職前に一度、上司に本人と一緒に来 院して相談してほしい 事業場の受け入れ時の融通性を知り たい 復職時の判断は、ご本人と上司との意 見を参考にしたいと考えています 本人の同意の上で連絡または来院して いただくかと思えます。	1か月後、本人と同席で様子を聞かせて ほしい。その後は、問題がある場合、 本人と相談した上で随時様子を聞かせ たい	
22	神経内科、精神科 (心療科)				
23	精神科	職場でのご本人の状態(仕事内容、症 状のために支障をきたしている 点など)をお教えください。大変参考に なります 職場と連絡を取り合いながら治療を行 いたいと思えます			特にありません。復職後もご本人の経 過を診察することがないので、ご本人 から状況を聞けば、おおよそよいと思わ れます 当初は作業量を少なくして、本人の適 応度、療養度をみながら段階的に元の 作業量に戻していただきたい
25					
29	内科、神経内科、 呼吸器科、消化器 科、循環器科、小 児科、外科、皮膚 科、リハビリ科、放		保健師の同伴が望ましい		

資料4-2 A県における精神科等医療機関に対する調査における事業場担当者へのメッセージの一例(2/4)

医療機関 整理番号	標榜科名	事業場の担当者に対してのメッセージ	従業員が初診で受診する時の事業場の 担当者に對しての要望	精神疾患により休業中の従業員の復 職時期の事業場への要望	復職後の事業場の対応についての要 望
32	心療内科(精神)	職場、家庭と協力して治療を進めてい メンタルヘルスについて充分な理解を してほしい。偏見を持たず、専門医へ の受診をすすめてください	なし	復職前に本人の了承の下で面会した	
33					
35		ストレスサインかと思われる従業員さん がおられたらいつでも相談してください 。担当者様をサポートします。			
36	内科、心療内科、 精神科		上司又は家族とともに受診してほしい		
37	内科、小児科、胃 腸科、循環器科、 神経内科、理学診 療科、神経科、精 神科	ご本人の人權を尊重した上で、事業場の 健康管理担当とのコミュニケーション に努めております	仕事場での状況報告および情報交換 をお願いします	個別性を大事にした職場復帰の環境 づくりが望まれます	生活者としての雇用者の状況を踏まえ た上での対応をお願いします
39	精神科	メンタルヘルスに関わる病名であって も、職場に要因があるか、事業の遂行 と支障があるものでなければ、見守る こととどこまでかまわうか、ということ にありませ	まず電話での相談の上、必要な方に來 談による相談や他機関の紹介情報の 提供を行います	復職前に上司と協力することが必要で すが、その組み立て方は医療機関で本 人との話し合いで決めていくことがよい	気にかかるとあるときに相談してい ただければよい
41	精神神経科、内科	特にありません	特にありません	復職前に必ず連絡を取ってほしい	1~2ヶ月に1回状況報告が必要
42	内科、神経内科、 心療内科、精神科	従業員の病状や受診状況について医 療機関に問い合わせるときには、必 ず本人の同意書を用意してください	あまり干渉しないようにしてください	復職前に一度、上司または担当者の 方に、本人の同意のもと一緒に來院し ていただくか、同意書を持って來院し ていただくことが望ましいです	1か月後、3か月後などの様子を教えて いただけると幸いです
44		人格に十分配慮しつつ情報の共有を	上司など職場の状況がわかる方が一 緒の場合は、不慮の成り立ちが理解 されるべく症状が軽いうちに受診させ てほしい。受診することが本人の不利 にならないように配慮してほしい。 職場の様子を知らせてほしい	職場の状況も含めて共通認識が深ま るよう努力したい	復職後1~2ヶ月間はフォロー、イン フォームなコミュニケーションを十分 時々本人の状況を教えてほしい
45	心療内科、神経 科、精神科	私は精神科医ですが、臨床心理士でも あり、薬物療法だけでなく、カウンセ リング中心の相談を行っています 職場との協力が必要と思います。	職場の保健担当者が同伴くださいばあ りだと思います	復職可能かどうかは医師一人で決めら れないことが多いので、事前に上司等 との相談の機会を作ってください	
46	内科、神経内科、 精神科、心療内科	職場内の人間関係で迷い悩む方が多く みられます。早期に発見、早期治療に 取り組んでいます	職場の保健担当者が同伴くださいばあ りだと思います	復職前に受け入れ態勢を聞きたい	1ヶ月に1回は様子を知らせてほしい
48	精神科、心療内科	職場との協力関係が重要であると考え ています。良好なコミュニケーションを 目指しています	職場の保健担当者が同伴くださいばあ りだと思います	職場復帰ソフトトレーニングはとも注 意を払いますので、上司または担当者 が事前に相談くださればありがたいと 復職前に上司とご本人と話し合えたら と思います	復帰した後のフォローをしっかりとりたい と思っておりますので、連絡を絶やさないよう にお願いしたいと思います
49	精神科、心療内 科、神経科		できるだけ情報を文章にまとめておい ていただけたらと助かります		適宜連絡を取られればと思います
51	精神科、心療内科	職場と協力してご本人の治療にあたり たいと思います。いつでも相談くださ い病気が気からというのを訴えたい	上司(あるいは保健師)と一緒に受診 してほしい	復職後に一度、上司に本人と一緒に來 院して相談してほしい	1ヶ月に1回くらい職場での本人の状況 を報告してほしい
52	内科、小児科、心 療内科		特になし	静かに見守ってほしい	
55	心療内科、神経内 科、神経科、精神 科、心療内科、心 療内科	復職には会社側の理解が必要である のでご協力いただきたい	上司の同伴は不要。本人の希望があ れば上司と面談可 ケースバイケース	復職前に本人の勤務内容について打 ち合わせたい ケースバイケース	負荷をかけすぎないように注意してほし い ケースバイケース
56	診療内科、神経 科、精神科	ケースバイケース	ケースバイケース	ケースバイケース	

資料4-2 A県における精神科等医療機関に対する調査における事業場担当者へのメッセージの一覧(3/4)

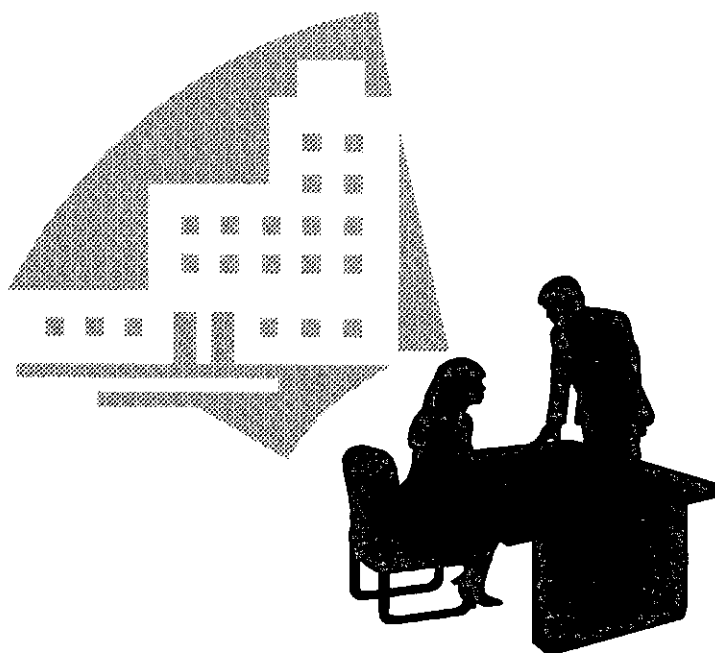
医療機関整理番号	標榜科名	事業場の担当者に対するメッセージ	従業員が初診で受診する時の事業場の担当者に対する要望	精神疾患により休業中の従業員の復職時期の事業場への要望	復職後の事業場の対応についての要望
57	神経内科、精神科	気軽にご相談ください。連携が大切だと考えています。	ご本人の了解の上で上司の方が一緒に受診していただければと思います。(あるいは保健婦、看護婦)	復職前に復職に関する話し合いをご本人と上司の方で同席で相談したいと思っております。復職後に復職に関する話し合いをご本人と上司の方で同席で相談したいと思っております。復職前に担当者を支えて、情報交換することが、不可欠だと思います。ご協力ください。	復職後も約半年くらいは情報を交換したい
58	内科、皮膚科、心療内科、精神科、神経科	職場のメンタルヘルスは事業所の担当者との連携が不可欠です。いつでもご相談に応じます。	初診は敷居が高く患者さんにとって大変な決断が必要です。受診を支持してあげてください。	復職前に担当者を支えて、情報交換することが、不可欠だと思います。ご協力ください。	職場環境が許せば従来の6割くらいの仕事量から復職させてほしいと思います。
59(58番と同一系列)	精神科、心療内科、神経科	職場のメンタルヘルスは事業所の担当者との連携が不可欠です。いつでもご相談に応じます。	初診は敷居が高く患者さんにとって大変な決断が必要です。受診を支持してあげてください。	復職前に担当者を支えて、情報交換することが、不可欠だと思います。ご協力ください。	職場環境が許せば従来の6割くらいの仕事量から復職させてほしいと思います。
60	精神科、心療内科	職場との連携を密にして治療を行いたいと思っております。	同伴で受診していただくか、前もって情報提供をお願いしたい	復職にあたり、復職プログラムを作成し、復職を検討したいと思います。	職場での様子、上司の不安等連絡を取り合いたい
61		職場と協力してご本人の治療にあたりたいと思っております。いつでも相談ください。	報告が望ましい。必要に応じて職場と連携する	復職の時期、勤務時間、責任の程度などは重要でぜひ相談してほしい	本人からの報告で充分。必要あれば連絡は望ましい
62	内科、小児科	いつでも相談ください	同伴の有無に関わらず情報をお寄せください	今後も連携を密にすることが大切と考えます	
63	内科、神経内科、心療内科、精神科	職場と協力してご本人の治療にあたりたいと思っております。いつでも相談ください。	ご本人、ご家族の方の希望を尊重してほしい	復職期間を設けてほしい。ストレス源に対し配慮を	ご本人の本音が聞ける人が早めに相談してほしい
66	心療内科			段階的な復職に協力してもらいたい	
67	心療内科、精神科、アレルギー科	うつ病には休養治療がとても重要です。ご本人が安心して休養できるような職場において、十分なご理解をお願いします。	うつ病の人には休養治療が必要です。その点を十分に理解していただきたいです。	再発予防のためにご本人と相談の上、過労、ストレスをさける仕事量や環境づくりを配慮願います	再発予防のために家老やストレスにならない様な職場の環境や仕事量等の配慮をお願いいたします
69	診療内科、神経科、精神科		家人(妻、夫)が同伴されることが望ましい		
70	内科、小児科、心療内科、アレルギー科	職場と協力してご本人の治療にあたりたいと思っております。いつでも相談ください	できれば、上司と一緒に受診してほしい	復職前に一度、上司に本人と一緒に来院してほしい	1ヶ月に1回くらい職場での本人の状況を報告してほしい
71	心療内科、精神科、神経科、内科	職場の回復には職場と上司の協力が大きい。特に復職時のプログラムの相談がポイントと考えている	ケースバイケースだが、診察に受診の日は、緊急でも有給扱いにしてあげてほしい	必ず復職前に復職時の注意事項等相談をさせてほしい	復職後6ヶ月くらいまでは月1回くらいの状況を知らせてほしい
72	内科、心療内科	ご本人の了承の下に、事業場の担当者とも協力、連携して治療にあたらせていただきます	職場からの情報提供を頂くことは、治療に役立ちます。お手紙をご本人にお手渡し下さるとありがたいです	特になし	特になし
73	心療内科、精神科、神経科	早期対応が病後の職場復帰を容易にする	本人の了解あれば上司同行が望ましい	上司がご家族とご本人とが話し合える機会が必要	ご本人の了承の下、職場での適応状況を知りたい
76	内科、神経科、精神科	能率欠く人、ミスが多くなった人、欠勤の多い人、私生活に乱れのある人に声をかけてください	職場で問題視されているケース以外は、特にプライバシーに要注意	衛生管理者あるいは直属の上司と充分情報交換がしたい	本人がスムーズに職場復帰できるための配慮として工夫させよう
77	心療内科、精神科、神経科	特になし		労働条件について柔軟に対応していただければと思います	労働条件について柔軟に対応していただければと思います
78	心療内科、精神科、神経内科	特になし	家族(配偶者、両親など)に最初の時点で同伴してほしい	最低限、通院のための時間を積極的に確保してほしい	本人不調時に報告してほしい。(本人同意の上)できればFAXがありがたい

資料4-2 A県における精神科等医療機関に対する調査における事業場担当者へのメッセージの一覧(4 / 4)

医療機関 整理番号	標榜科名	事業場の担当者に対するメッセージ	従業員が初診で受診する時の事業場の 担当者に対するメッセージ	精神疾患により休業中の従業員の復 職時期の事業場への要望	復職後の事業場の対応についての要 望
80	心療内科、神経 科、精神科、内科	職場の環境、業務歴等をお知らせくだ さい	従業員が初診で受診する時の事業場 の担当者に対するメッセージ 保健師もしくは産業医等の紹介状があ れば幸いです。経過がよくわかってい る方との同伴受診	上司と一緒に来院し、リハビリ的就労 が可能かどうか、業務内容、時間等の 労働条件で配慮することができると うかなど相談したい	定期的(3ヶ月)な職場での生活状況を お知らせください
81		対象者の生活歴、職業歴等に加え、家 庭の状況をもとに職場での状況を解決 したいと考えています。	保健師、衛生管理者、上司との同行受 診が望ましい		上司、衛生管理者に本人の状況を報 告してほしい

〇〇県
事業場のメンタルヘルス心の健康専門家マップ(案)

職場と精神科医療機関とのよりよいコミュニケーションのために



平成16年3月版

事業場のメンタルヘルス心の健康専門家マップについて

長引く不況、厳しい労働環境の中で、労働者のメンタルヘルスの悪化が懸念されています。事業場のメンタルヘルスの推進には、精神科医療機関など心の健康の専門家と事業場とのよりよいコミュニケーションが大切です。

このたび、〇〇産業保健推進センターでは、「職場のメンタルヘルス心の健康の専門家マップ」を作成することを計画いたしました。このマップは、〇〇県内の精神科医療機関から職場のメンタルヘルスに積極的に取り組んでおられる、あるいはこれから取り組むご予定の精神科などの医療機関にアンケートを行い、その情報を産業保健スタッフや人事・労務担当者などの事業場のメンタルヘルスを担当される方に提供しようというものです。貴事業場のメンタルヘルスの推進にお役に立てば幸いです。

心の健康専門家との連携の仕方について

「社員を精神科にゆかせて、その後で様子を聞こうと思って電話したら『答えられません』と一方的に電話を切られた」、「『明日から復職可能』の診断書を持ってきた社員を会社させたら、一週間でまた休みはじめた」という声を事業場でよく耳にします。一方で、精神科などの医療機関は「社員を復帰させず、なんとかやめさせようとして会社が強硬な態度に出る」、「復職の時期になったが、会社での受け入れ体制がよくわからないので困る」としばしば困っています。こうした事業場と心の健康の専門家との関係における困難は、その多くが十分なコミュニケーションがとれていないことからきています。

心の健康の専門家とうまくコミュニケーションをとるためには、いくつかのコツがあります。心の健康問題の可能性のある従業員を受診させたり、心の健康問題で休業中の従業員の復職にあたって、事業場の担当者が心の健康の専門家と連絡をとろうとする時には次のようなポイントに気をつけるとよいでしょう。

1. 心の健康の専門家がどんな立場をとっているかを理解しておきましょう

心の健康の専門家の多くは「治療がうまく進むためには、会社の協力が不可欠である」と考えています。しかし中には、心の健康問題を持つ従業員の診療において会社はあまりかかわらずそっとしておいてほしいという方針の医療機関もあります。このマップに記載された情報を参考にして、個々の医療機関の立場を理解しておきましょう。

またこうした方針は病状などによっても1人1人異なりますので、専門家に事業場としてどのように対応すればいいかたずねておきましょう。

できれば、よく気心の知れた心の健康の専門家に自分の事業場の従業員の診察をお願いできれば心の健康の専門家とのコミュニケーションはずいぶん円滑になります。事業場でのメンタルヘルス講演会の講師をお願いするなど、日頃から心の健康の専門家とのつきあいを広げておくといよいでしょう。

2. 従業員の病状に関する問い合わせの場合には本人の了解を得てからにしましょう

心の健康の専門家のほとんどが、事業場の担当者からの電話や直接の訪問による相談や問い合わせに対応してくれます。しかし、法律に定められた医師の守秘義務や日本医師会の医師の倫理規定にあるように、医師は患者本人の了解を得ないと他者に情報を伝えることができません。従業員の病状や今後の見通し、復職のめどなどについて知りたい場合には、従業員本人から了承をもらってから医療機関に連絡をとりましょう。

3. 事業場の情報を医療機関にできるだけ伝えるようにしましょう

①本人の職場での状況（本人の職場での仕事内容、勤務状況など）、②事業場における休業制度や復職の際の手順などの情報は、心の健康の専門家が従業員をきちんと診断し、治療する上でとても役に立つ情報です。手紙などでできるだけ主治医の先生に知らせるようにしておきましょう。

4. 事業場の担当者の連絡先を伝えておきましょう

心の健康の専門家は、復職などの見通しについて事業場の担当者と連絡をとりたがっていることもあります。心の健康の専門家にお手紙などで連絡する場合には、事業場の窓口となる担当者の名前と連絡先を伝えておきましょう。

5. 心の健康問題による休業からの職場復職について

ちゃんとした手順を踏めば、心の健康問題で休業した従業員の7～9割は元通りの仕事ができるまでに回復します。事業場としては性急に従業員を解雇しようとする態度は慎まなくてはなりません。一方、職場復帰を急ぎすぎるとかえって再発を招いたりしてよくないこともわかっています。事業場が従業員をちゃんと受け入れるという態度を示せば、心の健康問題の専門家はよいタイミングでの復職の進め方について相談にのってくれます。

1. ○○メンタルクリニック

標榜科名	精神科、心療内科、一般内科
所在地	〒xxx-xx ○○県○○市○○町1-2-3 私鉄○○駅より バス「○○」行き ○○下車徒歩5分
電話番号	○○○-○○○-○○○○
ファックス番号	○○○-○○○-○○○○
相談用電子メール	なし
ホームページ	http://××△△.co.jp

診療時間帯

月、火、水、金曜日 9:00~12:30 15:30~18:00
土曜日 9:00~12:30

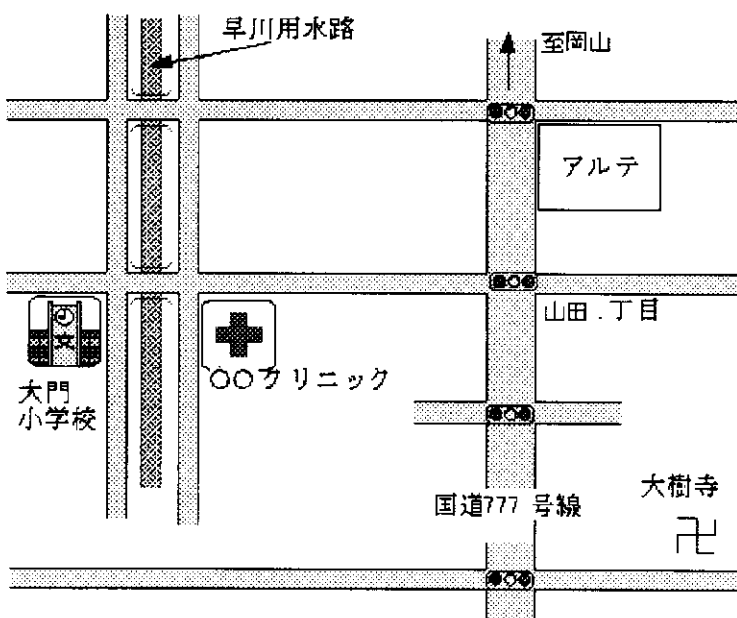
外来診療のみ、入院はできません

初診は予約制です 再来は予約制ではありません

医師以外の専門職は 臨床心理士、看護師、精神保健福祉士、ケースワーカー がいます

診療に力を入れている疾患は、ストレス、うつ病、アルコール依存症、統合失調症、神経症、高齢者など です

医療機関への地図



〇〇メンタルクリニック 職場のメンタルヘルスデータ

職場のメンタルヘルスに関心がある	はい
職場のメンタルヘルスに実績がある(勤労者を多く診療しているなど)	いいえ
今後、職場のメンタルヘルスに力を入れようと考えている	はい
患者さんのうち勤労者の割合	80%

事業場の担当者へのメッセージ

〇〇市内中央公園の近くにあり、仕事を続けながら通院している方が多い実績があります。ご相談ください。

事業場の担当者への要望

• 従業員が初診で受診する時

できれば上司と一緒に受診してください。上司の方が悩まれていることもお聞かせください。

• 精神疾患で休業中の従業員の復職

復職プログラムについてご相談にのらせていただきたいと思います。

• 従業員が復職した後の事業場の対応

随時、ご心配なことはご連絡ください。

本人の同意を得た上で事業場の担当者がお話を聞きたい時には 対応します

診療以外に提供できるサービス

従業員や管理監督者向けのメンタルヘルス講演会

厚生労働科学研究補助金（労働安全衛生総合研究事業）
分担研究報告書

産業保健スタッフによる労働者の自殺リスクの評価法と対処法の検討

分担研究者 廣 尚典 こうかん会鶴見保健センター センター長

研究要旨：

事業場内産業保健スタッフが中心となって実施する自殺防止対策に寄与すべく、2つの研究を行った。ひとつは、昨年度の本研究で開発したうつ病評価のための簡便な構造化面接法を追試し、その有用性を検討することであり、もうひとつは、産業保健スタッフ向けの自殺防止対策の教育研修カリキュラムと、そこで使用できるマニュアルを作成することである。構造化面接法については、その有用性が確認された。教育研修カリキュラムは1時間枠を設定し、事業場における自殺防止対策をメンタルヘルス対策の一環として行うことを想定した。マニュアルの一部については、理解を深めるためにビデオも製作した。

A. 研究目的

昨年度の本研究では、事業場内産業保健スタッフを中心となって実施する自殺予防対策に寄与しうる資料およびツールの作成を目的として、2つの研究を行った。ひとつは、自殺の危険因子と自殺直前のサインの把握に関する指標を、事業場の実態（人的資源面と管理・組織面の充実度）別に作成したものであり、もうひとつは、うつ病の把握のために使用できる簡便な構造化面接法の開発であった。

本年度は、この成果を踏まえて、次の2つの研究を実施した。

- ①昨年作成したうつ病の簡便な構造化面接法（brief structured interview for depression：以下、BSIDと略する）の有用性について追試を行った。
- ②産業保健スタッフ向けの自殺予防対策マニュアルの試行版を開発し、それを用いて

行う教育研修プログラムを作成した。また、併せて、マニュアルの内容の一部については、教育研修効果を高めるためのビデオを製作した。

I. BSIDの有用性に関する検討

B. 研究方法

BSIDの有用性を以下の2つの方法で再検討した。

- 1) 1名の産業医および4名の保健師が、健康診断の問診時にBSIDを実施し、抑うつ気分か「興味の減退」のいずれかがみられた例（産業医の場合は、陽性（うつ病の疑いあり）と判断された例のみ）計63例に対して、精神科診療あるいは心療内科診療の経験を有する産業医が、その後 M. I. N. I.（Mini-International Neuropsychiatric Interview）日本語版の大うつ病エピソードのモジュールを行った。これによって、

M. I. N. I. 日本語版を至適基準とした BSID の陽性的中率を算出した。なお、BSID を表 1 に示した。

2) 入社 1 年目の従業員 82 名に対して、健康診断の間診時に保健師が BSID を実施し、同時にうつ病の自記式質問票 CES-D を施行して、両者の結果を比較した。CES-D は、米国国立精神保健研究所 (NIMH) の疫学研究センターがうつ病の疫学研究用に開発したもので、島らによって日本語訳が作成されている。現在広く使用されているうつ病の代表的なスクリーニングテストのひとつといえる。

C. 研究結果

1) BSID の陽性的中率

4 名の保健師による BSID および M. I. N. I. の実施結果およびそれらの所要時間を表 2 に示した。産業医が BSID を実施した例については、BSID で陰性であった例も含め、全例を表 3 に示した。BSID の陽性的中率は、80.6% (25/31) と算出された。BSID の所要時間 (5 問とも行った場合) の平均 (±標準偏差) は、98.1 (±54.7) 秒であった。一方、M. I. N. I. の所要時間 (9 問行った場合) の平均は、144.1 (±58.6) 秒であった。

2) BSID と CES-D の結果比較

両法の結果の比較を表 4 に示した。

D. 考察

昨年の本研究で開発した簡便なうつ病の構造化面接法の有用性を、M. I. N. I. を至適基準として再評価したが、良好な結果が得られた。所要時間も M. I. N. I. に比べ短縮しており、比較的時間がとりにくい健診の場などでも導入が可能であると考えられる。

ただし、この構造化面接法は、確定診断のツールとして開発したものではなく、あくまでうつ病の「見立て」をより効果的に行うために活用することがすすめられる。したがって、その結果陽性すなわち、うつ病の疑いがあると判断された例に対して、どのような対応をするのかを事前に十分整理しておくことが重要である。

また、CES-D については、過去にその有用性が検討され、高い評価を得ているものであるが、一部で指摘されてきたように、質問票はその信頼性、妥当性が実施する場面、状況設定などによって大きく左右されやすく、偽陽性も生じやすい。今回の検討でも、陽性率が 17.1% と高く、BSID を至適基準とした場合の陽性的中率は 35.7 (5/14) %にとどまっていた。

健康診断の法定項目には、自覚症状が含まれている。人的資源 (産業保健スタッフ) の不足や時間的な制限などから、健診の場で時間をかけた面接を行うことが困難な職場が多いのが実情であるが、本構造化面接法が少しでも多くの職場で取り入れられ、そのメンタルヘルス対策の推進に寄与することが望まれる。

II. 産業保健スタッフ向け自殺防止対策マニュアルおよび教育研修プログラム案の作成

B. 研究方法

平成 13 年度厚生労働省委託研究「労働者の自殺予防に関する調査研究」と平成 14 年度労働安全衛生総合研究事業「労働者の自殺リスク評価と対応に関する研究」の成果、小冊子「職場における自殺の予防と対応」、「自殺防止対策有識者懇談会報告」および

その他の過去の知見等をもとに、精神科あるいは心療内科の臨床経験等を有する産業医および職場でのコンサルティング経験を有する精神科医の計 10 名による意見交換を経て、産業医、看護職、衛生管理者等の産業保健スタッフを対象とした自殺防止対策のための教育。研修プログラムを作成した。

また、その際に使用し、その後もメンタルヘルス対策をすすめる中で参考にできるマニュアルについても、10 名の精神科あるいは心療内科の臨床経験を有する産業医に分担執筆を依頼し、分担研究者がそれらを統合、再構成して、草案を作成した。

さらに、より理解を深めるため、マニュアルの一部について、それを補完するためのビデオを製作した。

C. 研究結果

研修プログラム案を表 5 に示した。

また、作成したマニュアル（草案）を本文末に付した。

うつ病の構造化面接法の実際、希死念慮に関する質問のしかた、自殺を打ち明けられた場合の対応法については、解説を補完するためのビデオを製作した。

D. 考察

研修プログラムは実施可能性を重視し、1 時間枠を原則とした。さらに時間拡大が可能であれば、ロールプレイなどを充実させることが可能であろう。

マニュアルに関しては、昨年永田の研究結果（管理監督者向け自殺予防マニュアルなど）との関連を考慮し、その一部を取り入れた。一般的なメンタルヘルス対策の

あり方についての記述は最小限とした。うつ病、問題飲酒の詳述も控えた。衛生管理者等でそれらについての知識が十分でない場合には、他書を参考に必要がある。

E. まとめ

昨年、開発したうつ病の構造化面接法は、追試によっても高い有用性が確認された。本方法が、うつ病の早期発見、早期対応、さらには自殺予防対策のために、広く用いられることを望みたい。

また、産業保健スタッフが活用できる自殺予防対策マニュアルの草案を作成した。併その中には、この構造化面接法や昨年、一昨年の自殺予防関連の研究成果を取り入れている。併せて、マニュアルを使用した教育研修のプログラムも提案した。これについては、今後実際の試行を経て、改訂を行うことが必要である。

F. 参考文献

- 1) 廣尚典, 田中克俊, 石崎潤子, 他: 産業保健スタッフによる労働者の自殺リスクの評価法と対処法の検討. 川上憲人 (編) 労働者の自殺リスク評価と対応に関する研究 (労働安全衛生総合研究事業 平成 14 年度総括・分担研究報告書, pp49 - 69, 2003.
- 2) 廣尚典: 職場における自殺予防対策の現状に関する検討. 労働者の自殺予防に関する調査研究 II 研究成果報告書, pp55 - 63, 2002.
- 3) 廣尚典: 自殺事例からみた自殺予防対策のあり方の検討. 労働者の自殺予防に関する調査研究 II 研究成果報告書, pp64 - 74, 2002.
- 4) 厚生労働省 (編): 職場における自殺の

予防と対応. 中央労働災害防止協会, 2001.

5) 永田頌史: 労働者向け自殺予防教育プログラムの開発および介入研究による効果評価. 川上憲人(編) 労働者の自殺リスク評価と対応に関する研究(労働安全衛生総合研究事業 平成14年度総括・分担研究報告書, pp81-250, 2003.

6) Seehan D, Lecrubier Y: MINI Mini-International Neuropsychiatric Interview. 大坪天平, 宮岡等, 上島国利(訳): 精神疾患簡易構造化面接法 日本語版 5.0.0. 星和書店, 2003.

7) 島悟, 鹿野達男, 北村俊則, 他: 新しい抑うつ性自己評価尺度について. 精神医学 27, 717-723, 1985.

研究協力者:

秋山ひろみ

荒武優

石崎潤子

衛藤理砂

小林祐一

座間聡子

柴岡三智

鈴木英孝

武田真紀

田中克俊

玉井光

深澤健二

表 1. BSID

B1	この2週間以上、毎日のように、ほとんど1日中ずっと憂うつであったり沈んだ気持ちでいましたか？	いいえ	はい
B2	この2週間以上、ほとんどのことに興味がなくなっていたり、大抵いつもなら楽しめていたことが楽しめなくなっていましたか？	いいえ	はい

B1、またはB2のどちらかが「はい」であるである場合下記の質問にすすむ

B3 この2週間以上、憂うつであったり、ほとんどのことに興味がなくなっていた場合、あなたは：

- | | | | |
|---|---|-----|----|
| a | 毎晩のように、睡眠に問題（たとえば、寝つきが悪い、真夜中に目が覚める、朝早く目覚める、寝過ぎてしまうなど）がありましたか？ | いいえ | はい |
| b | 毎日のように、自分に価値がないと感じたり、または罪の意識を感じたりしましたか？ | いいえ | はい |
| c | 毎日のように、集中したり決断することが難しいと感じましたか？ | いいえ | はい |

B1～B3 (a～c) の回答に、少なくともB1とB2のどちらかを含んで、3つ以上「はい」がある？

いいえ	はい
大うつ病エピソードの疑い	