

## (付記)「現代型抑うつ症候群について」

**従** 従来のメンタルヘルス啓発活動で“うつ病”として紹介されてきたものは、“メランコリー親和型うつ病”と呼ばれる疾患群であり、周囲の保護的環境設定が復職には重要と考えられてきました。しかし、近年の職域メンタルヘルスで問題視されてきている“うつ病”は、“メランコリー親和型うつ病”とは明らかに異なる経過をたどることが多く、「現代型抑うつ症候群」と言われます。以下にこの問題点を記載しておきます。「現代型抑うつ症候群」は精神医学領域外も含めて、逃避型抑うつ・退却神経症・スチューデントアパシー・神経症性うつ病・笠原-木村分類Ⅲ型・非定型うつ病・未熟型うつ病・現代型うつ病・ディスチミア親和型うつ病・新型うつ病・擬態うつ病・職場結合性うつ病、など非常に多数の概念・呼称が提唱されていますが、輪郭が十分に明確になっているとは言い難い状況です。

特徴をまとめますと次のようになります。比較的若年者の気分障害で、軽症ながら慢性化傾向をもっている。他罰的であるが傷つきやすく、他者配慮に乏しい。意欲低下を訴えるが選択的(平日と休日の落差、趣味は行なえる、等)で、大量服薬やリストカットなど自傷行為を繰り返すことも多く、周囲の対応や状況の変化で気分が悪化することが多いなどの特徴を持っています。

経済情勢・価値観の変化などの社会的・文化的背景や、DSM-Ⅲ<sup>注釈1</sup>(操作的診断基準)によるうつ病概念の拡大化、SSRI・SNRIなどの新薬登場などさまざまな要因が影響しているのではないかとされています。コンセンサスの得られた治療法は確立しておらず、メランコリー親和型うつ病と比較して治療反応性も乏しく、慢性的な経過をたどりやすい特徴があります。

最近のメンタルヘルス不調事例においても30代のこの種のうつ病が急増し、疾患対応としてもこれまでの“うつ病”に対する復職リハビリテーションでは満足できる結果を得られない事例が増加しています。これら事例の背景には上記の“若年の抑うつ状態”の存在に加え、発達障害、双極性感情障害なども念頭におく必要があり、産業精神保健分野における新たな枠組みの構築が求められています。以下に、「現代型抑うつ症候群」への対処のために多少とも手助けとなるのではないかとと思われる、精神科的基本知識をまとめておきます。

## ● パーソナリティー特性・障害圏

パーソナリティーは、日本語では“人格”・“性格”と訳され、パーソナリティーの障害の治療は難しいとされています。疾病・治療モデルよりも、成長・支援モデルによるアプローチの実施が予後の向上には寄与できると多くの精神科医が考えています。しかし、この場合本人の主体性が治療やリハビリテーションに不可欠とされますが、この主体性の獲得が最も困難であるというのも事実です。

環境が当事者にとって保護的な場合は比較的良好な適応が得られるが、一旦、論理的根拠が無くとも非保護的な環境と感じた場合、個人の内的な不安定感が表出し、周囲が揺さぶられてしまうとを感じる場合が多々あります。特に、組織の管理監督者は組織の脆弱な点(担当者個人の逃げ腰などの個人要因も含む)を突かれたと感じてしまい、対策が後手に回り、個人と組織が互いに傷つけ合う負の悪循環に陥る場合も珍しくはありません。予防策としては、如何に組織と組織の長(事業者)が腹を据えて取り組むかにかかっています。つまり管理監督者だけではなく事業者自身が、組織の健全化の保全と、メンタルヘルス不調者への対応について愛情を持ったリーダーシップを発揮することが要求されます。就業規則や休職・復職のルール確立と周知化、予めルール(治療の義務、連絡方法、復職可能となる回復度の基準など)について予め合意しておくなどしっかりとした体制の整備が重要です。

パーソナリティー特性・障害<sup>注2</sup>(特にクラスターB群<sup>注3</sup>)をもつ当事者は、情報を操作して伝えることがあるため正確な診断に結びつかない場合があります。また情報を操作することで当事者の立場の悪化だけではなく、チームの調和が乱されるなど組織への悪影響も無視できなくなる場合もあります。そのため関係者(当事者、家族、主治医、同僚、管理監督者、人事労務スタッフ、産業保健スタッフなど)が連携し情報を共有して初めて、正確なアセスメントにつながり統一した対応をとることができます。その際情報交換の扇の要として専任の産業精神保健師の存在、および常日頃からのネットワーク構築の努力が非常に有用です。トラブル防止のため本人の同意(同意書)を得てから情報交換を行うべきなのは言うまでもありません。

そして、支援者個人の能力には限界があるので、支援継続にはチームを形成し対応すべきです。対応する者を上司や同僚1人に任せず組織的な対応を行うことにより、産業保健スタッフを含めて関係者や同僚・上司の疲弊や孤立化を防ぎ、周囲の者の2次的な抑うつ状態誘発を防止する必要があります。

### ●双極スペクトラム

従来、躁病相の明らかな典型的な躁うつ病(双極性感情障害I型)とは別に、軽微ながらも躁的な要素をもち躁うつ病として治療した方が有益な一群を軽微双極性障害と呼び、これら全体を双極スペクトラムと呼んでいます。従来であれば、単極性うつ病、気分変調性障害、境界性人格障害などと診断されていたものの中に、未発見の軽微双極性障害があるのではないかといわれており、薬物療法も含めた治療的意義が大きいと考えられています。家族・同僚など周囲の人間からの情報や復職デイクケア等は外来での診療場面だけでは見えない患者の姿を知る・見ることができ、軽微双極性障害の適切なアセスメントを可能にします。精神科治療が抗うつ薬一辺倒の薬物療法が漫然と継続されている場合には、この情報の治療者への還元が、情動安定化薬の導入につながり、復職へ一歩近づく可能性も高まるかもしれません。

### ●発達障害

未診断のまま青年期・成人期に適応困難(学業、職場)となり、精神や行動の不調を起し、精神科を受診するに至ります。このような事例では、高機能自閉症・アスペルガー症候群(大学・大学院卒であるが、上司や同僚とのコミュニケーション不全を呈する)が多く、多様な精神障害に類似した状態像を呈することがあります。しかも生育歴自体が歪んだ形で診断者に伝達される場合が多く、必要な情報の聴取が難しく、診断は困難を極めます。医療機関によって診断が異なる事例に対しては、発達障害の可能性を考慮すべきと思われます。

変化しない部分もありますが、学習・成長できる部分もあるため、上司や同僚の理解、配置転換を含めた職場環境の変更が重要です。また息の長い継続的な支援と本人の人生の再構築という視点が求められます。現在は、精神科専門医が不足し支援資源(job coach など)が少ないなどの課題があり、今後の治療法・支援法の研究や開発が待たれる領域です。

## ●まとめ

この領域においては、エビデンスが乏しく語れることは少ない状況です。概念も個別性・多様性を推測させるものであり、定まってはいません。上記に述べたような疾患・障害の対応を参考にしながら、ケースに応じたオーダーメイドの対応策を立てる必要があります。

いずれにせよ関係者の連携（特に主治医との連携）が肝要です。個々の事例の解釈は観察者の主観が混入しがちですので、緊密な連携を取り続けることで、個人的主観の標準化が可能になります。標準化が図れるとその後は、早期の情報交換と問題の共有化をより効率的にすることができ、さらにはリハビリテーション時期も含め、きめ細やかで迅速な対応が可能になるでしょう。

面談を行い、本人が「これからどのような方向性を目指していきたいのか」キャリアについて考えることや、配置転換や職場調整をすることで嘘のように一挙に回復することもあります。本人を育て使いこなす上司のマネジメント力が問われているということかもしれません。周囲の者の陰性感情の処理も欠かせません。

今しばらくは1例1例の丁寧な対応を心がけ、経験を蓄積していくことが大切で、またそれしかないと考えられます。

注釈1 米国精神医学会が1980年に出版した精神疾患の診断と統計の手引き書です。その後1994年にはDSM-IVが出版されています。

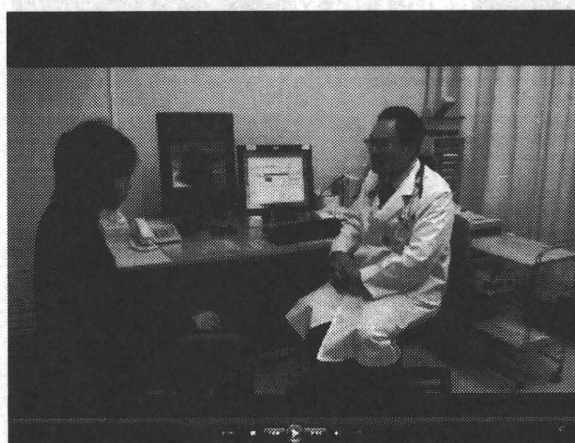
注釈2,3 パーソナリティ障害とは、対人関係における認知・行動パターンをはじめとして、感情状態、ものの受け止め方、対応の仕方、行動など、一般に人格あるいは性格と規定される一個人にける継続性をもった心のありようについて定義される精神障害です。この特徴を示しながら程度が著しくない場合をパーソナリティ傾向(特性)と呼びます。DSM-IV-TRではA群、B群、C群および特定不能群に分類されています。B群は演技的、感情的、気まぐれさの様式と特徴づけられています。(上島国利、上別府佳子、平島奈津子編：知っておきたい精神医学の基礎知識, 誠信書房, 東京, 2007.)

「プライマリー・ケア医のための精神疾患への医療面接 うつ病・診断編」


プライマリ・ケア医のための  
精神疾患への医療面接  
うつ病・診断編

2011年1月  
労働者のメンタルヘルス不調の予防と  
早期支援・介入のあり方に関する研究事業  
分担研究者 竹村洋典  
研究協力者 北村 大


南知多病院・精神科 鈴木美乃  
新潟市民病院・総合診療内科 矢部正浩  
遠山ファミリークリニック 田中久也




ここまでの医師の発言に不適切な部位があります  
それはどこでしょうか？



うつ病と鑑別すべき精神科疾患を除外する質問に  
どういったものがあるでしょうか？



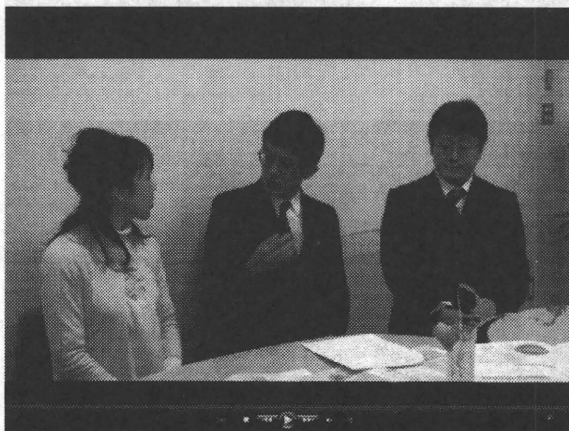
これから自殺に関する質問が始まります  
面接上、不適切な箇所を指摘してください。



自殺に関する質問で、さらにどういった内容を尋ねたらよいでしょうか？



精神科に紹介をとりつけた今の問診で重要だった点を指摘してください。



精神科に紹介する前に想定すべき疾患・検査すべき内容にはどういったものがあるでしょうか？



産業医のための職域メンタルヘルス不調  
の予防と早期介入・支援ワークブック

# 心の健康づくり計画

## もくじ

1. はじめに：このワークブックを用いた学習の到達目標
  2. このワークブックの使い方
  3. 職場のメンタルヘルスに関連する指針とこころの健康づくり計画
  4. ワーク1 基本方針と長期目標の策定
  5. ワーク1 活動項目と体制の整備
  6. ワーク1 相談体制
  7. ワーク1 年次計画と評価
-



## 到達目標

産業医は、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に準拠して、事業場におけるメンタルヘルスの体制づくりについて事業者に助言しこれを支援すること、心の健康づくり計画の策定に参画することが求められています。

このワークブックは、そういった産業医のスキルを高めることを目的に構成されています。具体的にはワークを通じて、以下の事柄ができるようになることを目的としています：

- 1) 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を活用し、事業場からの求めに応じ、事業場の実態に合った「心の健康づくり計画」を立案することができる。
- 2) 事業場における相談体制作りについて理解し（従業員への周知の方法を含む）、事業者に助言することができる

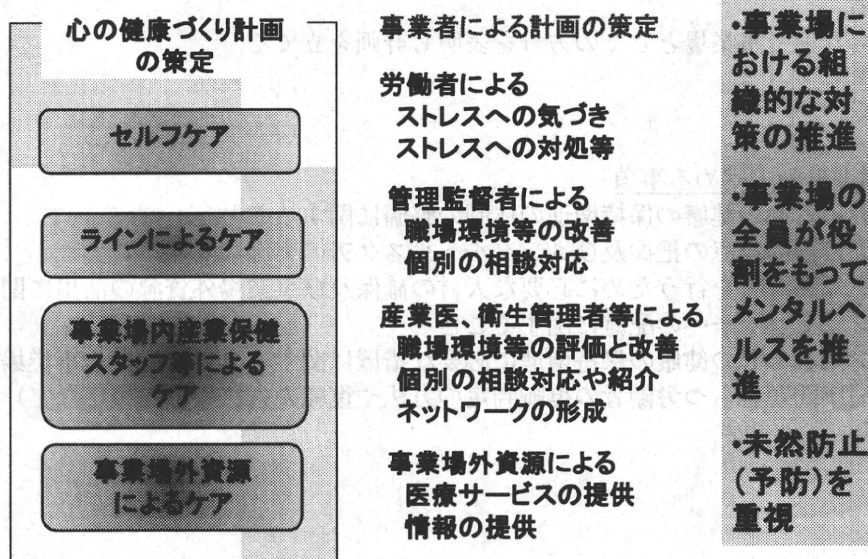
## 職場のメンタルヘルスに関連する指針類

事業場でメンタルヘルスを進めていくにあたり参考となる指針を列挙しました：

- 労働者の心の健康の保持増進のための指針
- 過重労働による健康障害防止のための総合対策
  - 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置
- 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き
- 心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針

図1：労働者のこころの健康の保持増進のための指針

## 事業場における労働者の心の健康づくりのための指針 労働者の心の健康の保持増進のための指針



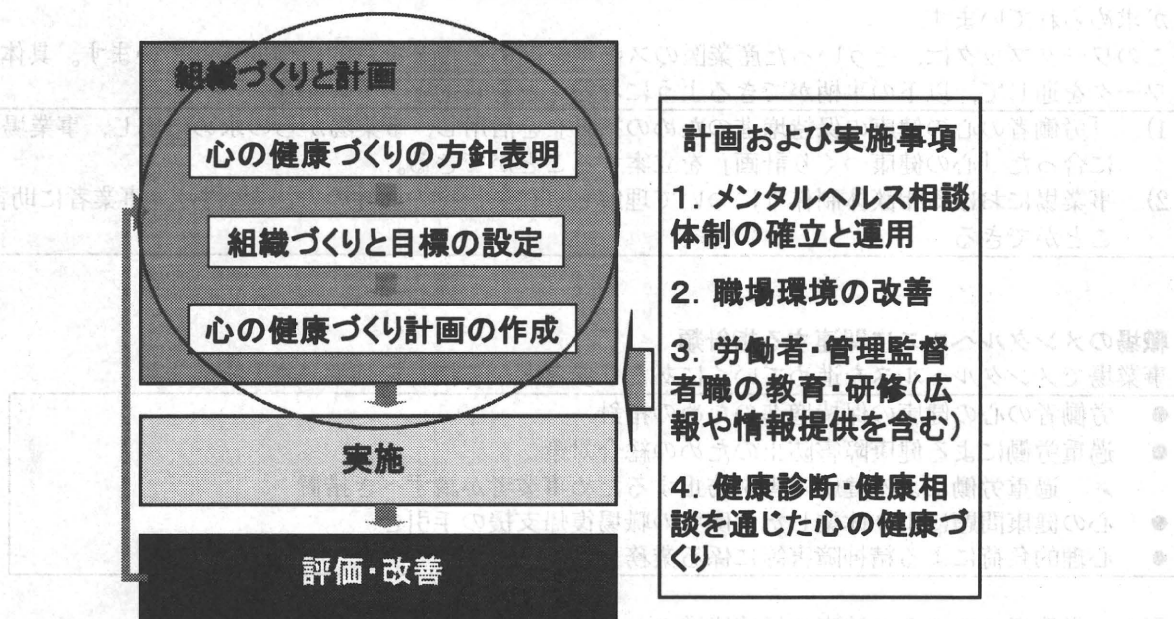
これからのメンタルヘルスカケアは、以下のような枠組みが大切とされています：

- ・ ケース対応だけでなく、事業場のシステムとしての解決を重視する
- ・ 「専門家に任せる」から「事業場の全員が役割を持って取り組む」
- ・ 中長期的な目標を持って継続的に進める

そのためにも計画を立案し、できるところから開始することの重要性が指摘されています。

図2：事業場における心の健康づくりの進め方

### 事業場における心の健康づくりの進め方



#### 心の健康の保持増進計画

1. 事業者が、メンタルヘルスが組織として重要な課題であることを認識し積極的に取り組む姿勢を表明する
2. 衛生委員会などで事業場としての方針を表明し計画を立てる

#### 心の健康の保持増進計画で定める事項

1. 事業場における心の健康の保持増進の体制の整備に関する事
2. 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関する事
3. メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関する事
4. 労働者のプライバシーへの配慮に関する事
5. そのほか労働者の心の健康の保持増進に必要な措置に関する事（企業や事業場に固有のルール、心の健康問題をもつ労働者の復職判定の方法や復職の方法の社内規定など）

## ワーク1：基本方針と長期目標の策定

### 計画策定

計画を策定する際、検討を行う基本的な項目は以下の4つです：

- どのような方針を表明するか？
- どのような活動を行うか？
- どのような体制作りと資源活用を行うか？
- どのような計画を立て、評価するか？

そもそも、「何に困っていて、何が必要か」という事業場におけるニーズを考え、優先順位に反映しましょう。

### 基本方針の表明

メンタルヘルスの状況について事業場のあるべき姿を表明します。指針には、基本方針に盛り込むことが望ましい事項として、以下の4項目が挙げられています：

- 心の健康づくりの重要性の認識
- 積極的に取り組むこと意思表示
- 予防的対応，職場環境への対応への意欲
- プライバシーに配慮した情報の取扱いの約束

### 方針の表明方法

事業場の方針の表明の仕方はいろいろあります：

- 会社の経営方針の一部として年頭に表明
- 人事・福利厚生施策として表明
- 労働安全衛生方針として表明
- 部課長会議などで、トップが毎回必ずメンタルヘルスの重要性について強調する

どのような表明の仕方をするにせよ方針の文書化が大切です。

最初のワークでは、下記の事例を基に、方針を設定するワークを行いましょう。

### 事例 ○△社

- 労働者数約500名（正規社員300名，パート200名）の食品製造業
- 嘱託産業医が月に2回出務，人事部に所属する衛生管理者2名（看護職はなし）
- 競争が厳しく，コスト削減・品質管理と新製品の開発が求められる環境
- 昨年3名のメンタルヘルス関連疾患での長期休職者が発生し，またそのうち1名が自殺
- 復職支援の手順を作ったばかり
- 衛生管理者の求めに応じて，産業医の面接

### ワーク①

#### 心の健康の保持増進の方針表明：基本方針と長期目標を作る

- 事業場における心の健康の保持増進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保持増進の基本方針とこれにあった長期目標を考えることが有効**です。
- 最初の課題として、提示する**仮想事業場（○△社）における心の健康づくりの基本方針とこれを達成するための長期目標を作成していただきます。**

次項の、「1. 心の健康の保持増進活動方針」の枠内に、どのような言葉を入れるかを考えてください。

## 1. 心の健康の保持増進活動方針

### 【指針の位置づけ】

この指針は、○△社（以下、当社）の心の健康の保持増進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、継続的に心の健康の保持増進活動に取り組むためのものである。

### 【心の健康の保持増進の目標】

当社では心の健康の保持増進を以下のように位置づけている。

基本方針

具体的には以下の目標を平成26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・研修及び情報提供

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

心の健康の保持増進体制及び計画、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。

## 1. 心の健康の保持増進活動方針（作成例）

### 【心の健康の保持増進の目標】

当社では心の健康の保持増進を以下のように位置づけている。

#### 基本方針

○△社は、従業員の心の健康が会社の発展と従業員の福利に不可欠であることを認識し、以下の事項を含む心の健康づくりを積極的に取り組むことを表明する。

1. 従業員が働きやすい職場づくりを推進し、ストレス関連の健康影響リスクを低減する。
2. 従業員のセルフケアと経営者を含むラインのケアを総合的に展開する。
3. 本取組みで得られた従業員の情報は、プライバシーに配慮して適切に取り扱う。

具体的には以下の目標を平成26年までの5年間に達成する。

1. 従業員または管理監督者によるメンタルヘルス相談利用の定着
2. 従業員のメンタルヘルス不調による長期休業日数・件数の減少
3. 自殺率の低下

### 【解説】

基本方針には、指針で示されている以下の項目を盛り込むようにします：

- ・ 心の健康づくりの重要性の認識
- ・ 積極的に取り組むことの意味表示
- ・ 予防的対応，職場環境への対応への意欲
- ・ プライバシーに配慮した情報の取扱いの約束

長期目標は、該当事業場の課題に合わせて作成します。○△社では、以下のような項目も挙げられると思います：

- ・ 従業員のメンタルヘルス不調による長期休業日数・件数の減少
- ・ 休業者新規発生率の減少
- ・ 職場復帰の円滑な実施
- ・ 従業員または管理監督者によるメンタルヘルス相談利用の定着
- ・ 社内産業保健体制の整備と周知
- ・ 自殺率の低下

【ヒント】 事業場としての心の健康保持増進の大目標にあったスローガンを考えることも有効です。

**ワーク 2：目標を達成するための活動の抽出と体制整備（参照：図 1 指針を具現化する方策を考える。）**

メンタルヘルス推進体制

メンタルヘルスを効率的に進めていくには、メンタルヘルス推進に対する事業場の関係者（全員）の役割を規定することは有用です。主な関係者の役割の例としては、以下のようなものがあります：

表 メンタルヘルス推進体制の規定

従業員	管理監督者	産業保健スタッフ	人事・労務管理スタッフ
従業員自身がストレスや心の健康を理解し、ストレスに適切に対処する	職場の管理者として、メンタルヘルスに関する職場環境等の改善、部下からの相談への対応を行う	従業員及び管理監督者の活動を支援する 事業場外の専門家と連携する	管理監督者だけでは対応が困難な問題による影響を把握し、労働時間などの労働条件の改善に配慮する

さらに、マニュアルなどを整備するとシステムの運用をスムーズにします。以下の例は、関係者毎にあると便利なマニュアル類です。

表 システムとしての運用のために、どのような方針やマニュアルがあると便利か

対象	方針・マニュアル
従業員管理監督者	メンタルヘルス相談の利用法とその折のプライバシー保護の方針
主に管理監督者	職場復帰手順及び復職後フォローの方針
受療中の本人・家族 周囲の医療機関	自社のメンタルヘルス体制（担当者、復職ルールなど）についての説明パンフレット

メンタルヘルスキアの具体的な進め方

労働者の心の健康の保持増進のための指針には、メンタルヘルスキアの具体的な進め方が記されています。とくに以下の 4 項目は重要と思われます：

- 教育研修・情報提供
- 職場環境の把握と改善
- メンタルヘルス不調への気づきと対応
- 職場復帰における支援

メンタルヘルスキアの具体的な進め方：管理職監督者教育

事業場でメンタルヘルスキアを進めていくにあたり、管理監督者の機能はたいへん重要です。指針には 11 項目の教授事項が挙げられていますが、とくに事業場でメンタルヘルスキアを開始する当初は、以下の項目は重要かもしれません

<ul style="list-style-type: none"> <li>● メンタルヘルスについての意義・役割の理解</li> <li>● 社内制度（職場復帰等）の説明</li> <li>● リスナーとしての役割の期待             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ アクティブリスニング</li> </ul> </li> <li>● 早期対応・再適応支援機能のトレーニング             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 精神疾患の理解</li> <li>➢ 問題発生時の対処法</li> <li>➢ 再適応への役割</li> </ul> </li> </ul>
---

教育研修では、管理職の行動変容を目標とすること、管理職へのサポート体制を明確化すること、などが、教育成功のポイントとなります。

#### メンタルヘルスケアの具体的な進め方：従業員向けの教育研修

自らストレスへの気づき，ストレスへの対処，自発的な相談ができるように教育・研修を行います。労働者が学ぶべき事項としては，以下のような事項があります：

- ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- セルフケアの重要性及び心の健康問題に対する正しい態度
- ストレスへの気づき方
- ストレスの予防，軽減及びストレスへの対処の方法
- 自発的な相談の有用性
- 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
- メンタルヘルスケアに関する事業場の方針

#### メンタルヘルスケアの具体的な進め方：職場環境等の改善

管理監督者による日常的な働きやすい環境づくりも大切です。メンタルヘルスに好ましい職場の環境の例として以下のようなものが挙げられています：

- 仕事のきつさに見合った自由度や，やりがいがあること。
- 上司や先輩に相談しやすいような環境づくり（意外と職場のレイアウトが大事）。
- 十分に情報や説明が提供されること。先の見通しが与えられること。
- 人事評価などに公平感があること

#### メンタルヘルスケアの具体的な進め方：健康診断や健康増進の機会におけるストレス対策

健康診断など様々な機会を利用してストレス対策を企画します。以下のような例が考えられます：

- ストレス調査票などを活用してストレスへの気づきの機会を提供する
  - 職業性ストレス簡易調査票等の活用
- ストレスに対する保健指導
  - 保健指導などにおいて心理的ストレスを考慮した指導をおこなう
- イン트라ネットなどITを利用してセルフチェックを提供する
  - 中央災害防止協会提供 <http://www.jisha.or.jp>

#### メンタルヘルスケアの具体的な進め方：行政の勧める職場復帰の流れ

図3心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

### メンタルヘルスケアの具体的な進め方 行政の勧める職場復帰の流れ 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

＜第1ステップ＞病気休業開始及び休業中のケア

＜第2ステップ＞主治医による職場復帰可能の判断

＜第3ステップ＞  
職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

＜第4ステップ＞最終的な職場復帰の決定

職場復帰

＜第5ステップ＞職場復帰後のフォローアップ

## メンタルヘルスケアの推進に当たっての留意事項

メンタルヘルスケアの推進に当たっては、さまざまな留意事項があります：

- 心の健康問題の特性
  - ▶ 客観的な評価方法が十分確立していないこと
  - ▶ 無理解や誤解がつきまといやすいこと
- 個人のプライバシーへの配慮
- 人事・労務との協力
- 家庭・個人生活等の職場以外の問題点

とくにプライバシー保護に関することは重要です。

以下の事項に留意して、事業場・健保を含めた労働者の健康情報管理のルール作り（適正な手続きを経たルール作り）を行います（労働者の健康情報に係わるプライバシー保護に関する検討会中間取りまとめ（厚生労働省 2000））：

- 法定健康診断情報と、これ以外の健康情報管理の区別（法定外健康診断については健康診断受診者の承諾を得ることが必要）
- 収集、保管（保存、管理、破棄、開示）、使用（利用、提供）に関するプライバシーへの配慮
- 管理監督者に提供すべき情報と、提供する必要のない情報の区別

作成したルールについて、労働者に対するプライバシーの考え方を十分に周知するようにします。産業医は、個人情報保護と産業保健専門職の行動規範、判例などの動向に敏感になっておく必要があります。

心の健康に関する健康情報を取り扱う際は、以下の事項を明示したうえで、労働者への説明と同意取得を行います：

- 労働者の情報を伝えることが必要な理由
- 情報を伝える相手の範囲
- 他者に伝えるべき情報と伝える必要のない情報の区分

心の健康問題については、自傷他害の恐れなど安全配慮上の心配があるときには、労働者のプライバシーが保護されない例外規定の設定も検討されておくとよいでしょう。

以上、代表的なメンタルヘルス推進の進め方を説明してきましたが、ワーク②では、事例に挙げた事業場で必要な活動項目と体制を挙げていただきます。

### ワーク②

#### 心の健康の保持増進計画：活動項目と必要な体制のリストアップ

- 設定された基本方針をもとに○△社に必要なメンタルヘルス対策に必要な具体的活動と整備すべき体制を抽出します。
- どんな活動を行うべきか、どのような体制が整備されるべきか、項目を列挙してください。



## ○△社でのメンタルヘルス推進（回答例）

### 例示：活動項目

- 相談窓口の構築：内部および外部（契約）
- 職場復帰手順の徹底・リハビリ出勤制度の創設
- 管理監督者教育
  - 相談窓口の理解
  - 部下への気づき促進・積極的傾聴
  - 職場復帰手順等の制度
  - 職場のストレス改善
- 従業員の啓発
  - 窓口・制度
  - メンタルヘルスに対する理解・セルフケアについて
- マニュアルの整備・プライバシーポリシーの策定
- 現状把握と分析：職場のストレス状況の調査→次年度に向けた取り組み

### 例示：体制作りと資源活用

- 社内産業保健体制の整備
  - 衛生委員会の活用
  - 人事労務担当者の強化
  - ラインの強化
    - ◇ 専門資源
  - 事業場内産業保健スタッフ → 保健師の採用
  - 事業場外資源
    - ◇ 医療機関 → 近隣精神科医との連携
    - ◇ EAP 機関 → 相談窓口としての契約
- ツール
  - 簡易ストレス調査票等の質問紙 (<http://www.tokyo-med.ac.jp/ph/ts/> などに掲載)
  - 職場改善等の改善マニュアル

### 解説

とくにラインの強化は重要と思われます。

## 解答例 2. 心の健康の保持増進に関する体制及びマニュアル

### 1) 心の健康の保持増進体制

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（オプション）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

従業員及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，心の健康の保持増進活動を推進する。

#### 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

- 心の健康の保持増進計画の企画・立案及び評価
- 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及び教育研修
- 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及び適正配置を行う。

#### ○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の保持増進活動を推進する。

### ワーク3：相談体制

#### 相談体制の整備

事業場における相談体制の整備は、メンタルヘルス不調者の早期発見・早期治療を可能にする重要なインフラです。以下の事項に留意して整備をします：

- 秘密を守って相談できる事業場内の相談担当を決めて、これを周知する
  - ▶ 事業場内の相談担当は、人事・労務に対しても「秘密を守って」相談に対応することを保証する
  - ▶ 医師、保健師・看護師は法的に守秘義務がある
- 相談できる専門家を確保する
  - ▶ 産業保健スタッフが、ケースについて気軽に相談できる専門家を確保しておく
- 管理監督者の教育・研修をする
- よい医療機関を確保する
  - ▶ 地域ごとの医療機関のリストを揃えておく。リストは都道府県の精神保健福祉センターなどからもらう
  - ▶ このほか、カウンセリング機関や自助グループ（アルコール、DV、拒食・過食症の会）なども調べておくとい
- 受診先との連携
  - ▶ 受診先に紹介状によって情報提供する
  - ▶ 会社の職場復帰のルールや手順について、受診時に主治医に説明しておくか、パンフレットを持参させる

#### ワーク③

##### 心の健康の保持増進の組織・体制づくり：相談体制

- 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。
- 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、発表してください。最終的な成果は「メンタルヘルス相談体制」としてフロー図を作成してください。

##### 参考となるポイント

以下の点については検討してください：

- 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（管理監督者・外部資源・人事労務）との連携
- プライバシーへの配慮（情報の流れ・記録の取扱）
- 従業員への周知方法

## 2. 心の健康の保持増進に関する体制及びマニュアル

### 1) 心の健康の保持増進体制

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（オプション）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すること。

- ④ ストレスや心の健康についての正しい知識の理解
- ⑤ ストレスへの気づきと対処
- ⑥ 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、部下からの相談の対応を行う。

- ④ 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
- ⑤ 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
- ⑥ 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

従業員及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、心の健康の保持増進活動を推進する。

#### 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

- 心の健康の保持増進計画の企画・立案及び評価
- 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及び教育研修
- 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及び適正配置を行う。

#### ○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の保持増進活動を推進する。