

労働現場からみたメンタルヘルス対策のポイント

産業医科大学

産業生態科学研究所精神保健学

廣 尚典

1. 職場のメンタルヘルス対策の目的

福利厚生から事業者責任への対応（労働安全衛生法の遵守，安全配慮義務の履行）へ
さらに、職場の活性化、生産性の向上へ
事業者責任への対応は、依然として重要

2. 健康管理における優先順位

職業病，労働災害に該当する疾病の防止＞作業関連疾患の予防＞私傷病の予防

3. 精神障害と労災認定

- ・ 心理的負荷による精神障害の認定基準
- ・ 請求件数，認定件数とも増加
- ・ 仕事上の強いストレスと評価された事例が多い事柄
仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事
（ひどい）嫌がらせ，いじめ，暴行を受けた
上司とのトラブルがあった

私傷病の仕事要因による増悪は，労災認定はされにくい，事業者責任としての防止対策の優先順位は高い。

4. 職場のメンタルヘルス対策の範囲

- ・ メンタルヘルス不調により休業した労働者の職場復帰支援
- ・ メンタルヘルス不調事例の早期発見・早期対応
- ・ 職場関連のストレスを主因とするメンタルヘルス不調事例の発生予防（・自殺予防）

5. 職場におけるメンタルヘルス対策の取り組み状況

- ・ 年々取り組む事業場の割合が増加
- ・ 内容としては，教育研修・情報提供（対労働者，管理監督者），相談窓口の設置が高率

6. 職場のストレス対策

- ・ トップダウン型，トップ検討（外部機関指導）型から，（それらに加え）現場提案，現

場解決型の併用へ

- ・ 専門職主導型から、全員参加型（専門職支援型）へ
- ・ マネジメントシステム運用型へ

7. ストレス対策の方法論とツール

- ・ 職業性ストレス簡易調査票（新・旧）
- ・ NIOSH モデル
- ・ 仕事の要求度—コントロール—支援モデル
- ・ 仕事のストレス判定図
- ・ 評価の手順
 - 実施手順、事後措置の明確化
 - 関係者の合意
 - 対象者への説明
 - 時間・場所
 - 配布・回収方法
 - 結果のフィードバック（職場、個人）
 - 事業場外資源との連携
 - 個人情報保護
 - ストレス調査票私用のためのソフトガイドライン（デンマーク産業保健研究所）
- ・ 職場改善の手順
 - 調査票で職場の問題点の概要を整理する。
 - 職場単位で、ディスカッションにより、改善活動を絞り込む
 - ワーキンググループ、全員
 - 優先順位を付けた具体的活動案を策定し、実施する
 - 活動の評価を行う・上層部に提示する
 - 好事例 4 件の紹介
- ・ 事例対応から職場改善に
 - ・ 好事例・悪事例に学ぶ
 - ・ 情報収集方法・範囲の妥当性を意識する
 - ・ 改善可能な部分と不可能な部分を切り分け、明確化する
 - 「すべて改善不可能」はありえない
 - ・ 改善活動の経過・過程も注視する
 - ・ 継続的な活動となるようにシステム化する

8. ハラスメントとメンタルヘルスの関連

- ・ハラスメントのために、メンタルヘルス不調に陥る。
- ・メンタルヘルス不調のために、ハラスメントを起こしてしまう。
- ・メンタルヘルス不調を背景因子とする言動が、ハラスメントの要因となる。
- ・メンタルヘルス不調のために、ハラスメントを強く感じる。

9. 組織公正性の概念

- ・分配的公正
 - ―評価や待遇などの意思決定の結果に関する公正
 - ―努力-報酬不均衡モデルと重複する
- ・手続き的公正
 - ―意思決定のプロセスや手続きに関する公正
 - ―仕事のコントロールと関連が深い
- ・相互作用的公正
 - ―上司の部下に対する態度
 - ―上司の支援と重複しているところがある

10. メンタルヘルス不調者の職場復帰支援

《うまくいかない理由》

「どのような支援をしても休業を繰り返す例がある」「業務遂行能力がもとに戻らない例もある」ことを前提として、

- ・復帰時期が早すぎる
 - ―本人の希望、主治医の意見を尊重
- ・職場再適応に向けての支援が不適切である
 - ―就業上の配慮（制限）の仕方
 - ―配置転換
 - ―本人の希望を尊重
 - ―段階的なチェック
- ・当該労働者本人の問題

《できること》

 - ・初回の復職を慎重にする
 - ・復職可能な回復レベルの明確化と周知
 - ・期待できる回復レベルの確認
 - ・「試し出勤制度」の適切な導入
 - ・リワークプログラムの検討
 - ・就業上の配慮の明確化
 - ・職場復帰支援プランの徹底と見直しシステムの確立

- ・ 職場再適応過程の評価
- ・ 職場再適応支援チェックリスト
- ・ 早期発見，早期対応の推進