

支持しながら、自らも活動に主体的にかかわっている。

〈 労働者の身近で心の健康を見守る 〉

産業看護職は産業医・精神科専門医等チームの専門職との連携をもとに、健康診断、職場巡視や訪問による職場との連携、職場調整、職場環境整備や施策化への協力、外部資源の活用などを活動の手立てとして、保健指導・面接、健康教育などの技術を用い、対象との関係性を築きながらメンタルヘルス支援を展開する。

これら日常のきめ細かな活動により労働者個人・集団・組織との接点も多く、詳細な情報による対象の適切な理解から保健支援活動につながることが可能となる。特に労働者の最も身近に存在することから、チームの他の専門職との役割を調整しながらジェネラリストとして支援的に介入でき、引き起こされる個人や集団のクライシス状況には緊急にも、予防的にも対応することが可能である。また、労働者が気軽に相談できる窓口として機能できることは、メンタルヘルス支援活動を推進する意味からも産業看護職のもつ大きなメリットである。

〈 全人的に把握・理解 〉

メンタルヘルスにかかわる現象は、人と生活構造、環境、組織や社会体系および行動体系等が密に関連し合いながら引き起こされる。そのため状況を理解し解決に向けるためには、支援対象を生活する主体者として把握・理解しアプローチすることが特に大切となる。産業看護職は看護の理念にもあるように、生活者としての対象を、身体面と心理面、社会面の統合されたトータルな視点で捉え、専門的支援機能をもつ他の保健医療スタッフと連携しながら、全人的に支援する。

職場のメンタルヘルス活動の場において、例えば精神的症状や心内に潜む悩み等は表出され難いものであるが、身体的症状や生活リズムの乱れ等については、労働者は産業看護職との面接場面で容易に訴えることができるものである。産業看護職は表出されたそれらを糸口として、対象の内面に語りかけながら本質にせまり、メンタルヘルス関連の問題としての早期発見・対処に結びつけていく。対象の全人的理解の機能がそこに生かされる。

このように産業看護職はどのような糸口からも状況の全体像を把握し、本質的課題を見出すことが可能である。それは職場のメンタルヘルス対策に貢献できる産業看護職の特性でもある。

〈 セルフケアを支援 〉

産業看護職は労働者自身が健康上の問題に気づき、正しい知識のもとに生活を見直し、ライフスタイルの変容に向けていけるような、自己理解・自己変革を目標とした対象者主体の援助を行う。カウンセリング理論の活用などで、専門的スキルによる健康相談や保健指導を提供し、対象に寄り添いながら、目標に向かうプロセスを根気よく見守っていく。

心の健康に関しても、自助力に働きかけ、あらゆる健康レベルにおいて労働者が自らのメンタルヘルスに目を向け、主体的に対処しようとするセルフイニシアティブ能力を育てること、つまり彼らが生涯を通し心の健康を維持・増進することの大切さを認識し、保健行動を実現していくために手助けすることが産業看護職の役割といえる。それは快適な職

業生活のための居場所をつくることにもつながり、労働を通じてQOL向上を目指す確かな支援でもある。

〈コーディネータとしてのかかわり〉

職場のメンタルヘルス活動における各段階で、産業看護職にはコーディネータとして産業保健スタッフ、労働者個人や職場上司、人事労務担当者さらには家族や関連する事業場外資源などに働きかけ、適切な調整を行う役割を求められることが多い。例えば、メンタルヘルス対策などの施策化における組織とのかかわり、早期情報入手のための職場担当者への働きかけ、事例支援においては本人ばかりでなく、苦労や困難を共にする職場上司や家族とは主に事例性を、主治医や専門スタッフとは疾病性をもとに情報を共有し、それぞれの場面にふさわしい調整を行う。また労働者と人事労務担当者、産業医とその他の専門スタッフというような異なる立場の間に入り、中立性を維持しながらカウンセリングマインドを用いて全体の成熟した均衡を図る。よいコミュニケーションにより関係性の構築を目指す産業看護職の専門的スキルがそこでは生かされる。

〈心を聴き、語らせる〉

看護は深い対人関係を必要とする仕事であり、援助職としての感性やコミュニケーションのスキルは産業看護職の対人支援の役割のなかに多く生かされる。

産業看護職は健康を喪失した状況にある対象に健康な援助職として身近に存在し心身を支える。支援のプロセスで出会うさまざまな関係者の心を聴き取り、心を語らせる。看護職の支援のかかわりにより徐々に自己を表出し、洞察が進むことで対象は新しい気づきを得て、その後の自身の歩みを自身で選び取ることが可能となる。

産業看護職は援助者としての自己理解、自律性、コミュニケーション能力等の力量を高める努力を重ねながら、対象者に働きかけ内的成長を目指す、この専門的作業にかかわっている。

2. 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に沿った産業看護職の役割

次に、平成18年3月31日に公示された「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に沿って、職場のメンタルヘルス対策において産業看護職が担う役割を、具体的に提示する。

A. 「衛生委員会等における調査審議」に向けた情報収集・分析と関係者間の意見調整の支援

(1) 日常的な情報収集と支援ニーズのアセスメント

産業看護職は、

A-1 職場の労働者の生活と心身の健康状態の現状と課題に関する情報を、次に述べるような方法により、日頃から収集する。

- A-1-1 健康診断や事後指導の機会を活用して、労働者への心の健康を含めた問診を行う
- A-1-2 職場巡視時に職場の様子を観察し、労働者や管理職への声かけをする
- A-1-3 人事労務担当者や労働組合担当者、職場の管理監督者等との信頼関係に基づいた情報ネットワークを活かして、職場の健康問題についての情報を得る
- A-1-4 職業性ストレス調査票などを用いて、労働者個人および職場組織のストレス状況を把握する
- A-1-5 気軽に相談しやすい環境をつくり、労働者や管理監督者からの相談を早期に受ける

A-2 これらの情報を分析し、個々の労働者や関係者への支援ニーズ、ならびに職場組織として取るべき支援対策について、アセスメントを行う。

- (2) 事業者・人事労務担当者などの職場のキーパーソン、ならびに産業医、衛生管理者などの支援専門職への情報提供と、事業者による関係者間の意見調整の支援
産業看護職は、

A-3 衛生委員会等での審議に先立って、日常的な活動から得られた職場や労働者の生活と心身の健康づくりの現状と課題についての情報を、産業医・衛生管理者・人事労務担当者などの関係者に提供し、事業場として取るべき対策について共に検討し、事業者による意見調整の支援を行う。

- (3) 衛生委員会等での調査審議への参画、情報提供、提言
衛生委員会に、産業看護職も出席することが望ましい。
産業看護職は、

A-4 産業医や衛生管理者とともに衛生委員会等に参加し、労働者の心身の現状と課題、取るべき対策などについて、労働者に最も身近な保健専門職として適切な情報提供や提言を行い、関係者による発言や審議が活発になされるように支援する。

B. 「心の健康づくり計画」の策定と実施に向けた支援

産業看護職は、

B-1 産業医や衛生管理者、心の健康づくり専門スタッフ等と協働して、衛生委員会等の場を通じて、事業場における「心の健康づくり計画」の策定に向けた支援を行う。

B-2 事業者による事業場におけるメンタルヘルスケアの積極的推進の姿勢表明を促すため、産業医等と協力して、事業者ならびに労働者へのわかりやすい情報提供や必要な資料の提供を行う。

具体的には、事業場におけるメンタルヘルスケアの実施体制の整備、

人材確保、事業場外資源の活用、労働者の健康情報保護、ならびに実施状況の評価とそれに基づく計画の見直し等に関して、基本となる考え方や中長期的な計画を策定し、それを明文化して労働者にも周知できるよう、労使への適切な情報提供や支援を行う。

C. 「4つのメンタルヘルスケア」の推進に向けた支援

産業看護職は、下記の4つのメンタルヘルスケアの推進に向けた具体的な支援活動を、産業医、衛生管理者、ならびに心の健康づくり専門スタッフ等と協働しながら、実施する。特に、事業場内に雇用されている常勤の産業看護職は、「事業場内メンタルヘルス推進担当者」として、事業場内におけるメンタルヘルスケアシステムの確立と推進の実質的な中心役割を担う。

＜4つのケア＞：「セルフケア」の支援、「ラインによるケア」の支援、「事業場内産業保健スタッフによるケア」の推進、「事業場外資源によるケア」の活用支援

＜具体的な支援活動＞：

産業看護職は、

C-1 「メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供」として、産業医や衛生管理者等と連携して、次の活動を行う。

C-1-1 一般労働者向けのメンタルヘルス研修会の企画、準備、実施、ならびに評価を行う。研修内容として、次の項目を含める。

- ①メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ②ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- ③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
- ④ストレスへの気づき方
- ⑤ストレスの予防、軽減及びストレスへの対処の方法
- ⑥自発的な相談の有用性
- ⑦事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報（ここまでは指針項目）
- ⑧心と身体の状態の関連性
- ⑨当該事業場に多い心の健康課題の傾向とその予防・対処方法

C-1-2 管理監督者向けのメンタルヘルス研修会の企画、準備、実施、ならびに評価を行う。研修内容として、次の項目を含める。

- ①メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ②職場でメンタルヘルスケアを行う意義
- ③ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- ④管理監督者の役割及び心の健康問題に対する正しい態度
- ⑤職場環境等の評価及び改善の方法
- ⑥労働者からの相談対応（話の聞き方、情報提供及び助言の方法等）

- ⑦心の健康問題により休業した者の職場復帰への支援の方法
- ⑧事業場内産業保健スタッフ等との連携及びこれを通じた事業場外資源との連携の方法
- ⑨セルフケアの方法
- ⑩事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
- ⑪健康情報を含む労働者の個人情報の保護等（ここまでは指針項目）
- ⑫心と身体健康状態の関連性
- ⑬管理監督者、昇格者に多い心の健康課題と対処方法
- ⑭当該事業場に多い心の健康課題の傾向とその予防・対処方法

C-1-3 これらの教育研修の機会を活用して、労働者や管理監督者との信頼関係づくりに努め、その後、相談しやすい関係性を整える。

C-1-4 メンタルヘルスに関する広報や啓発活動の企画、準備、実施、評価を行う。

社内報、健康保険組合等の広報誌、ポスター、ホームページ、メールマガジン、等へ掲載する情報として、上記のような労働者ならびに管理監督者向けの情報を含めるとともに、特に社内報や健康保険組合等の広報誌には、家族ぐるみの支援の重要性や予防・対処方法等、家族向けの情報を含める。

C-2 「職場環境等の把握と改善」として、次の活動を行う。

C-2-1 日常の保健活動ならびにストレス調査等に基づいて、事業場における心身のストレス状態やその要因等の職場環境について把握し、衛生委員会等の場で、事業者ならびに職場の管理監督者や労働者等と、情報を共有する。

C-2-2 職場環境の把握に基づいて、職場の管理監督者や労働者が必要な対策を検討・実施できるように支援する。その際、管理監督者や労働者が、作業環境や作業方法、労働時間などの仕事の量ならびに質、コミュニケーションや職場組織・風土など、多角的な面から職場環境の主體的な評価や改善に取り組めるよう、情報提供やチェックリストなどの紹介、助言を行う。

C-3 「メンタルヘルス不調への気づき」の支援と相談への対応として、次の活動を行う。

C-3-1 健康診断時の問診や、日頃の職場巡視・健康相談時等において、労働者がリラックスした状況で自らの生活状況を振り返る機会を提供し、労働者の本音を引き出して、自らの心身の状況に気づけるよう支援する。

C-3-2 労働者が随時、自らのストレス状況への気づきを得られるよう、ス