

トレス調査票や端末機器等を活用して、セルフチェックできるような機会を提供する支援を行うとともに、それらの活用を呼びかける。

- C-3-3 労働者や管理監督者が気軽に健康相談できる機会や場所を確保するために、産業医や衛生管理者と協力して事業者に働きかけて相談体制を整備する。また、労働者・管理監督者にPRして相談機会の自発的な利用を呼びかける。
- C-3-4 相談を受ける際には、傾聴に努めて信頼関係を構築し、労働者や管理監督者が本音を表出できるようにする。また、対処方法を対象者とともに検討する。特に、メンタルヘルス不調が疑われ、診断や治療が必要と考えられる場合には、産業医と連携して受診を勧め、必要に応じて社内外の専門医やカウンセラーを紹介する。
- C-3-5 精神的な疾患や不調のために、仕事面での調整が必要と考えられる場合などは、産業医と連携して上司も交えて相談することを本人に勧め、産業医・主治医・上司・本人との調整役割を果たす。
- C-3-6 精神的な疾患や不調が疑われる場合は、産業医と連携し必要に応じて、本人の状況等について、家族からの情報収集や連絡調整を行う。そのため、健康保険組合などとも協働して、広報誌などを通じて日頃から家族に対するメンタルヘルスに関する基礎知識や相談窓口などの情報提供をしていく。
- C-3-7 事業場外で受診できる医療機関や活用できる支援専門職についての情報を、普段から積極的に収集し、労働者や管理監督者に提供する。そのため、外部機関・資源とのネットワークを、日頃から築いておく。

C-4 「職場復帰における支援」として、次の活動を行う。

- C-4-1 メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、職場復帰の流れや支援の内容と手順、関係者の役割などを定めた職場復帰支援プログラムを策定するための方針づくりや準備を産業医や衛生管理者、人事労務担当者等と協働して行う。
- C-4-2 衛生委員会等での調査審議を経て、職場復帰支援プログラムの策定・労働者への周知・円滑な運用への支援を行う。
- C-4-3 労働者の個人情報の保護に留意しながら、労働者・管理監督者・人事労務担当者・主治医などとの連絡・調整を行い、円滑な職場復帰が出来るよう、産業医とともに支援する。特に、復帰にあたっての労働者ならびに管理監督者の不安や、復帰後の状況の変化などについて丁寧な情報収集を行い、必要時には労働者の了承を得て産業医や主治医からも助言を得ながら、労働者が自律的に心身をコントロールし、職務を遂行できるようになるまで支援する。その際、職場の管理監督者や同僚の負担ならびに協力体制にも配慮し、良好な職

場環境の整備に向けた支援を行う。

D. 「メンタルヘルスに関する個人情報の保護」のための支援

産業看護職は、

D-1 メンタルヘルスに関する個人情報が適切に保護されるように、労働者の健康情報の適正な取扱いを図るとともに、事業場における健康情報の取扱いに関する内規を事業者が取り決める支援を、産業医や衛生管理者ならびに心の健康づくり専門スタッフと協働して行う。

D-2 健康情報を含む労働者の個人情報の取得または提供の際には、「労働者の同意」を得る。

D-2-1 労働者の個人情報を主治医等の医療職や家族から取得する際には、予め労働者にそれらの情報の活用目的を伝えて承諾を得るとともに、できるだけ労働者本人から情報の提出を受けるようにする。

D-2-2 労働者の個人情報を医療機関等の第三者に提供する場合も、本人の同意を得る。但し、自傷他害の恐れがあるなど緊急と判断される場合には、必要な範囲で積極的に利用すべき場合もあり、産業医等と相談して、適切に対処する。

D-3 生データの取扱いに特に注意し、必要に応じて「情報の加工」を行う

D-3-1 健康相談や保健指導時に得た健康情報を含む労働者の個人情報を事業者に提出する場合には、必要性を吟味し、提供目的に合わせて情報が適切に伝達されるよう、集約・整理・解釈などを加えるとともに、提供する情報の範囲と提供先を必要最小限とする。

D-3-2 メンタルヘルスに関する労働者の個人情報を取り扱う際に、診断名等の生データの取扱いについては十分留意し、事業場内の伝達範囲をできるだけ医療職に限る。

D-3-3 医療職以外の関係者がこれらの健康情報を含む個人情報を扱う際の規定づくりの支援や、取り扱い方法の周知・教育を行う。

3. 事業場規模別活動事例

1) 大規模事業場：専属産業医と常勤産業看護職

従業員 1,000 人を越える大規模事業場では専任産業医が常勤しており、産業看護職と協働してメンタルヘルスケアが進められている。産業保健チームの一員である産業看護職は労働者の身近な援助者として存在し、常勤産業医とは適宜相談しながら、第 1 次予防から 3 次予防まですべての段階において個人・集団・組織にきめ細かく働きかけている。

【職場のプロフィール】

対象労働者数：63,000 人（グループ企業を含む 64 社、約 515 ヶ所の事業場）

健康管理体制：東京を中心として 8 ヶ所の健康管理センタがある

産業保健スタッフ：産業医 24 名（常勤 14 名、非常勤 10 名）、産業看護職 64 名（常勤 62 名、非常勤 2 名）、非常勤精神科医 11 名（各センタ 1～4 名、月 1～2 回）、常勤カウンセラー 1 名

【活動紹介】

（１）メンタルヘルス教育

① 事業場とともに企画する

メンタルヘルス教育は、事業場の安全衛生事業計画に基づいて人事労務担当者から健康管理センタへ依頼されることが多いが、産業看護職が職場巡視や職業性ストレス簡易調査の職場評価結果等から事業場に職場改善の方法のひとつとして勧めることもある。

メンタルヘルス教育の企画は、産業看護職が把握している職場の課題と人事労務担当者の持っている問題意識をすり合わせながら目標・実施時期・実施時間・対象者および人数・実施回数・実施内容を決定している。

プログラムは事業場との打ち合わせの結果をもとに産業医と産業看護職が相談して決める。

② 産業保健チームで準備を進める

産業看護職は決定したプログラムに従い、チーム内看護職や必要に応じてカウンセラーとともに具体的な内容を検討する。教育実施担当者である産業看護職が中心となって、資料（スライド、配布資料、実施後アンケート等）や物品（ビデオ、リラクゼーション音楽、アロマテラピー用オイル等）の準備を行い、研修当日の段取りを当該事業場の人事労務担当者と打ち合わせる。

③ 事業場のニーズに合わせて効果的に実施する

管理監督者への教育プログラムは、メンタルヘルスの基礎知識、ラインの役割、プライバシーの保護、事業場の方針、職場環境の改善、相談の受け方、事業場内産業保健スタッフとの連携方法、事業場外資源との連携に関する内容が多く、次いで職場復帰者への支援方法、職場環境の評価方法、事例検討等がある。

一般従業員への教育プログラムは、メンタルヘルスの基礎知識、ストレスへの気づき、ストレス対処法、自発的な相談の勧めと外部資源の活用が多く、次いでコミュニケーションゲーム、リラクゼーション、ストレッチ、アロマテラピー、睡眠、生活習慣、職業性ストレス簡易調査票の活用方法等がある。

両教育とも産業医と産業看護職でプログラムを分担して実施し、実施時間は 90～120 分、参加者 20 名程度の参加型が多い。

④ 評価結果を事業場と共有して次の活動につなげる

教育終了後のアンケートでは「正しい知識を得ることができた」「理解しやすい内容だった」等の回答が多かった。また、管理監督者の教育後は部下についての相談の増加や産業保健スタッフとの連携がスムーズになった等の波及効果も見られる。

結果は今後の活動について事業場の人事労務担当者と検討するための資料としたり、安全衛生委員会等で報告されている。

(2) 職場環境等の把握と改善

① 職場巡視からの情報収集

職場巡視時には作業環境、作業方法、施設や設備等の評価のみならず職場の雰囲気や労働者に声かけしながら様子を観察し、管理監督者等と情報交換を行って職場の人間関係や職場内のサポート体制等を把握している。産業看護職は職場巡視の回数も多く、労働者や管理監督者との関係性を築きながら職場環境等の変化や職場の具体的な情報を収集しており、その情報を産業医と共有し、職場環境の改善への支援を行っている。

② 職業性ストレス簡易調査票の活用

毎年組織的に実施している職業性ストレス簡易調査票による職場環境の客観的評価を行い、その結果を安全衛生委員会や管理監督者等に報告している。その際に、産業看護職は管理監督者とともに結果を検討し、職場の現状に合わせた情報提供や改善方法の提言を行い、職場環境の改善が促進されるように支援している。

③ 健康診断時間診・保健指導・健康相談等

産業看護職は健康診断時間診・保健指導・健康相談等の労働者と面談するあらゆる機会をとらえて、労働者自身の健康課題のみならず、労働者側からみた職場環境等、特にメンタルヘルスに影響する主観的な職場環境等の把握も行っている。

(3) メンタルヘルス不調の気づきへの援助

① 健康診断時間診

問診は健康問題のない労働者にも会える機会であるため心身の健康状態の確認や自己の生活への振り返りを促して、あらゆる健康レベルの労働者の健康度をあげることを目指した援助を行っている。

② 健康相談・保健指導

健康相談や保健指導ではメンタルヘルス不調が身体症状として現れていることもあり、労働者を包括的に理解し、労働者自身が健康上の問題に気づき、自らの問題として解決していけるように支援している。

③ ストレスのセルフチェック後のフォロー

毎年組織的に職業性ストレス簡易調査票による調査が実施されており、労働者に自己のストレス状態への気づきを促している。その結果は本人と健康管理スタッフのみが確認することができ、高ストレス者や本人の希望により産業看護職が面談を行っている。

上記、いずれも受診や職場調整等の必要なメンタルヘルス不調者へは産業医と連携して対応している。

(4) 職場復帰における支援

① 事例紹介

対象者：52歳、男性、既往歴なし

職場状況：技術系一般職、設計現場で監督調整

家庭状況：妻と25歳長男、22歳長女との4人家族、同居

② 病気休業中の支援

労務厚生担当者から「3ヶ月間の休養を要する」との診断書が健康管理センタへ送付されてきた。産業看護職が管理監督者へ電話連絡して病気休暇に至るまでの経過を確認し、健康管理システムと本人への対応について説明した。これらの情報を産業医に報告して、休業の認定が行われた。

職場巡視時に産業看護職が管理監督者と面談したところ、管理監督者はメンタルヘルス不調者への対応経験がなく不安をもっていたため、病気の基礎知識、療養中の対応、職場復帰システムと業務調整について説明して、連携して対応していくことを確認した。

病休1ヵ月後に本人から産業看護職へ電話があったが、まだ面接できる病状ではなく、2ヵ月後の本人からの「そろそろ職場復帰できそう」との電話連絡で、産業医との面接を設定した。本人には職場復帰の練習を体調に合わせて行うように具体的な行動を提案した。

産業医は面接時に本人より病状と生活状況の確認を行い、4時間勤務での職場復帰となった。

この結果を産業看護職が管理監督者へ連絡したところ、本人のペースでできる単純な業務を用意しており、本人とも業務内容についての調整を行ったとのことだった。

② 職場復帰後の支援

職場復帰1週間後の職場巡視時に産業看護職が本人と面談して、本人の気持ちを表出させながら病状・業務・生活などを聴いて職場適応の状況を確認した。管理監督者からも本人の職場での様子を聞き、職場適応の評価を行った。この結果を産業医に報告し、次の健康管理面接まで4時間勤務が継続された。

復帰1ヵ月後の産業医との面接では順調な職場適応ができており6時間勤務となり、この結果を管理監督者へ伝え、今後の業務内容について確認した。その2週間後の職場巡視時の産業看護職との面談で本人より「1日勤務できそう」との申し出があったが、主治医から内服の減量を言われていること、仕事に集中して疲れてしまうこと、現状への焦りが見えたことから、「すべてをいちどに戻すのではなく、徐々に様子を見ながらステップアップさせることが回復の近道になることが多い」と伝え、本人も納得した。

復帰2ヵ月後の産業医との面接で通常勤務となり、復帰6ヵ月後には治療終了となった。

【まとめ】

この事業場では組織改革や成果主義の導入などの労働環境の変化により、メンタルヘルス不調者が増加傾向にあり、メンタルヘルス対策を重要課題と位置付けて熱心に取り組んでいる。そして、常勤の産業医と産業看護職を中心とした産業保健チームは、チーム内での連携を密に取ることで、事業場が行うメンタルヘルス対策への効果的な支援を可能にしている。具体的なメンタルヘルス支援における産業看護職の活動を以下にまとめる。

- ① メンタルヘルス教育ではメンタルヘルス不調者の早期発見・対応や職場復帰への援助のみならず職場環境の改善や心の健康の保持増進の推進について教育している。