

- ② 職場巡視等のあらゆる活動をととして、産業看護職は労働者や管理監督者との関係性を築きながら労働者の身近な援助者として存在し機能している。
- ③ 健康相談・問診等のあらゆる面談の機会を通して、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、セルフケアできることを目指し支援している。
- ④ 職場復帰時には対象者と管理監督者双方を支援し、コーディネータとしてもかかわっている。

産業看護職によるメンタルヘルス支援は、対象者の心を聴き、語らせ、支援的にかかわることにより、効果的に進められていると考えられる。産業看護職は援助者として事例検討やコミュニケーション技術等の学習を重ね、その役割を果たしているといえよう。

2) 中規模事業場：非常勤嘱託産業医と常勤産業看護職

従業員約 300 人～1000 人未満の中規模事業場の多くでは、常勤産業看護職を中心としたメンタルヘルス支援が行われている。非常勤嘱託の産業医は月に 1 回～4 回程度来社する契約にしている場合が殆どであり、常勤産業看護職は、非常勤産業医の来社日に、事業場の健康課題等に関する情報を的確に伝え、医学的判断を必要とする相談事例を照会するなど、連携をとって活動している。以下に日常的なメンタルヘルス活動を紹介する。

【職場のプロフィール】

対象労働者数：約 900 人、業種：コンピュータソフトウェアの開発と情報処理
産業保健スタッフの構成：非常勤嘱託産業医 1 名（週 0.5 日）、常勤産業看護職 2 名、非常勤カウンセラー 1 名（週 0.5 日）

【活動紹介】

（1）保健面接・健康相談

常勤産業看護職は、①従業員が自らの体調や仕事の状況についての振り返る機会として、健康診断時に 5 分程度の問診を行う、②職場を巡視して職場の様子を把握しながら従業員や管理監督者に声かけをして保健面接をする、あるいは、③次項にあるようなメンタルヘルス研修会を実施する、などの活動を通じて、普段から従業員の心身両面の情報を全人的に把握してセルフケアを支援するとともに、信頼関係を構築して相談しやすい環境づくりに努めている。その結果として、多くの従業員が心配な点があれば自発的に常勤産業看護職に相談するようになり、管理監督者からの相談も増加して、メンタルヘルス不調の従業員がいれば早期に把握できるようになった。

（2）メンタルヘルス教育・広報

常勤産業看護職の企画により、社内の層別研修プログラムにメンタルヘルス研修を織り込むこととなり、平成元年から初任管理職研修に、翌年からリーダークラスの研修で実施されている。リーダークラスの研修において行われるメンタルヘルス教育は、約 2.5 時間のプログラムで、ストレスの理解、各自のストレス状況の振り返り、今後の対処法とリラ

クゼーション演習がその主な内容となっている。初任管理職研修は、約4時間のコースで行われ、職場としてのストレス・マネジメント対策、問題事例の早期発見と対処、事例検討、上司としての傾聴訓練（ロールプレイ）などともに、昇格時や管理職の陥りやすいストレス状況とその対処法が、その主な内容である。いずれも、常勤産業看護職が中心となって企画・実施・評価が行われており、非常勤のカウンセラーも事例展開についての話をするなどの連携をしている。これらの教育研修を行った結果として、メンタルヘルスに関する基本的理解が深まるとともに、常勤産業看護職との関係性が築かれて部下や自分自身の健康課題について相談しやすくなり、職場全体としてのメンタルヘルス不調の早期把握・対処につながる相乗効果がもたらされている。

広報活動も、常勤産業看護職によって、社内報や社内のパソコンネットの掲示板・各種パンフレット等を通じて盛んに展開されており、メンタルヘルスを含む心身両面の健康知識の普及や社員の意識の高揚を図っている。特にメンタルヘルス不調に関する特別視を払拭することに努め、問題対応だけに留まらず、健康増進ならびにウェルネスを目指した支援を行っていることをPRすることによって、従業員にとってもより早期の健康相談が気軽に行えるようになってきている。

（3）メンタルヘルス不調の支援

常勤産業看護職は、上記の日常的な保健活動によってメンタルヘルス不調事例を把握した際には、事例によって対応方法を判断して、必要に応じて本人の同意を得た上で非常勤産業医や非常勤カウンセラーとの面談につなげるなどのコーディネータ機能を発揮している。

① 30代の男性システムエンジニアの事例

仕事効率が極端に落ち、生気がみられないとの相談が上司から常勤産業保健師に入り、常勤産業看護職は本人に会って話を聞いた。本人によると、数ヶ月前から関わった仕事で、ある客先からの無理な要望に苦慮するなど、高ストレス状態が続いていたおり最近では食欲不振や不眠などの症状が見られるとのことであったので、非常勤産業医や非常勤カウンセラーとの面談がまず必要と判断した。本人の同意を得て、面談に先立って産業医やカウンセラーにこれまでの経緯や、職場での様子、健診や自覚症状データなど、必要な情報を事前に提供して対応方法を相談した。これらの情報提供や相談は、主にそれぞれの非常勤専門職の来社日を中心に行うが、緊急と判断される場合には電話でも相談できるよう、前もって依頼・契約が行われている。非常勤産業医や非常勤カウンセラーにも相談をした上で、必要が認められる場合は、外部の精神科医等の受診を薦め、電話連絡や紹介状を渡すなどの対応を、協力して実施する。この男性従業員の場合にも、精神科医の受診を紹介したところ、「うつ状態」と診断され、服薬と2週間の自宅療養が指示された。経過を見守り、仕事に戻るにあたって、本人の承諾を得た上で、職場の管理監督者や同僚とも連携を取り、本人が判断や対応に困った場合に相談しやすい職場体制を整えていただき、その後は順調に仕事を続けている。

② 50代の男性管理職の事例

常勤産業看護職が職場巡視中に声をかけたところ、本人から自発的に抑うつ的な症状について相談された。自宅近くの精神科医に1ヶ月前からかかり服薬しているが、眠気な

どの副作用があり、症状が好転しないとのことであった。常勤産業看護職は、本人の承諾を得た上で、非常勤産業医ならびに主治医と相談した結果、1ヶ月の休養が必要との診断書を主治医に書いてもらい、社内的な手続きを経て自宅療養に入った。休養期間中は、妻から電話で、本人の症状や生活状況についての報告があり、それらの状況を非常勤産業医にも随時報告した。本人の症状の治癒状況を観察しながら、結果的に休養期間は3ヶ月に達したが、主治医から復職可能との診断書を得て復帰面談を実施し、もとの管理職の職務に復帰した。不在期間中に職場の管理を代行していた別の管理職のサポートを得ながら、順調に職務に適応できている。

③ 20代の女性システムエンジニアの事例

顧客からの無理な要請を断れない、周囲にサポートを求めにくいなど、の傾向があり、直属の男性職場リーダーから納期遅れや対応のまずさを叱責されることがあった。徐々に抑うつ症状を呈して、仕事の効率がさらに悪化したことから、上司を通じて常勤産業看護職に連絡が入り、非常勤産業医とも連絡をとりながら、上司・本人と常勤産業看護職が面談の上、専門医紹介ののち入院加療となった。その後は服薬などをきちんと遵守し、順調に回復。5ヵ月後退院し職場復帰の見込みとなるが、元の職場への復帰に向けての不安を上司にもらした。以前と同じ仕事に戻る不安や、男性リーダーの指導への不安が強かったことから、本人の承諾を得た上で、主治医、上司、人事労務担当者、非常勤産業医との調整を取り、職場復帰に向けての支援の方向性を相談した。その結果、本人の希望もあり職場転換の必要性が認められるとの産業医意見書を得て、本人にとって負荷が少ないと思われる職場の検討を人事部門に依頼した。人事労務担当者からの相談を受けて、社内向けの支援サービスを担当する職場への異動を前提に、常勤産業看護職が当該職場の上司と事前に面談した。本人の現状や今後の基本的な支援方法等について情報提供し、理解を得るとともに、受け入れ側としての上司の様々な不安などについて相談を受けた。復帰後も定期的（退院後半年くらいは週1回程度、その後安定してからは月1回程度）面談を続け、職場巡視時などに本人や周囲との関係性を観察するとともに上司からの情報収集を行い、継続支援を行った結果、順調な職務復帰を果たしている。

これらの事例のように、メンタルヘルス不調者への支援は常勤産業看護職がキーパーソンとなって、社内の人事労務担当者、関連部署の管理監督者・同僚、非常勤産業保健スタッフと連携して、外部の専門職を活用しながら、必要に応じて家族とも連携をとりつつ、継続的・多角的な支援を展開している。

（4）上層部への提言や、職場のメンタルヘルスケアシステムづくり

常勤産業看護職は、日常の保健活動から得られた職場としての特徴的なストレス状況や問題等について、非常勤産業医に伝えとともに、レポートや口頭で会社の上層部にも報告し、必要な組織的対応を行なっていくための提言や事業の企画等を行なっている。その際、個人情報保護について極力配慮し、集計するなど適宜加工した情報提供に努めている。

また、常勤産業看護職は、日常の支援活動を通して得た支援ニーズの分析をベースに、事業場におけるメンタルヘルス対策の基本方針や計画づくり、事業場への提言と予算の獲得、社内の非常勤専門職や社外資源の活用を含めた保健事業の企画・実施・運営、および

その評価と事業場への報告、衛生管理者や人事労務担当者・管理監督者との連携・調整、復帰支援システム等、事業場におけるメンタルヘルスケアシステムづくりへの支援を、非常勤産業医と協力しながら行っている。

【まとめ】

本事例で取り上げた企業は情報処理系の業種でシステムエンジニアが多く、メンタルヘルス関連の問題事例も多いこともあり、企業としても熱心にストレス対策に取り組む姿勢がある。非常勤産業医もベテランで、20年来同企業で健康管理業務に携わり従業員のストレス構造をよく把握している。また、問題事例の早期掘り起こしの結果、相談事例が増えたこともあって、常勤産業看護職の提案により、非常勤カウンセラーを近年導入するなどの対策をとっている。それらの非常勤専門職をいかに活用できるかは常勤産業看護職がいかに日常から従業員との信頼関係を築き、情報収集と適確な支援ができていくかに関わっているという共通認識を、経営トップや非常勤産業医も持っており、良い連携のもとに多角的で活発な活動が展開されている。非常勤産業医と非常勤カウンセラーの週半日のそれぞれの来社相談日には、常勤産業看護職の掘り起こしの結果、30分おきに相談予約が入っており、その合間を縫って、常勤産業看護職からの情報提供が行なわれている状況である。来社日だけでは足りずに、電話やFAX、Eメール等を活用して、スタッフ間の報告や相談が行なわれることも度々あり、非常勤専門職と常勤産業看護職がうまく連携して対応にあたっている。

一次予防的な活動は常勤産業看護職中心に活動が展開されており、メンタルヘルス教育の充実が早い時点での問題の掘り起こしにつながり、円滑な相談活動に結びつくなど、連動した効果がもたらされている。それらの結果、常勤産業看護職が雇用されて本格的に一次予防活動に着手する以前には、メンタルヘルス不調から長期欠勤などの事態に至り、人事労務担当者や職場の管理監督者が大変困惑する事案が多かったのに対し、現在は早期に把握される事例が殆どとなっており、大事に至る以前に早期対応ができていくことに会社側や非常勤産業医からの高い評価が得られている。

第2章 職場のメンタルヘルス対策における産業看護職の貢献

— 看護職の活動を支える人々 —

産業看護職は働く人々のQOLの向上を目指し、彼らに最も近いところでヘルスプロモーション指向の保健活動に取り組んでいる。メンタルヘルス活動の具体的目標である労働者の職場への適応を推進するためには、変化する労働環境から予測できるリスクを先読みした的確な予防活動の展開や、対象の身体・精神・生活などのニーズに沿った、特性に考慮したサポートおよび支援ネットワークの構築などが役割の課題である。

職場と一体となって労働現場をアセスメントし、共通の活動課題となる産業保健計画の立案と具体的健康対策を実施、産業保健専門職の職場巡回によるメンタルヘルス関連問題の早期把握、有病者への休業から職場復帰支援など、第一次予防から三次予防にいたるすべての保健活動のプロセスで、産業看護職はコーディネーターとして個や集団・組織にかかわり、さらに職場・家庭・主治医・地域その他の外部資源などにも働きかけ、ケアのための関係性を構築する。これらケア・コーディネーションの機能を通じ、産業看護職は労働者をはじめ周辺のさまざまな組織や人とのつながりを深くする。

また保健活動で提供するサービスの質の向上を目指し、産業看護職はさまざまな努力を重ねているが、日本産業衛生学会産業看護部会では専門性確保のための産業看護師の育成・登録を進めており、既に1000人を超える看護職が登録されている。また日本産業精神保健学会による産業精神保健専門職認定も看護職も対象として含められ、数年前から進められている。職域での現場活動の実態や専門学会での取り組み等の現状から、今後は法律面でも産業看護職の役割の明文化や実態に見合った配置基準等が示されることを心から期待したい。

以後のページではメンタルヘルスカケア活動現場での協働者である労働者・事業者、産業保健チームの産業医、精神科専門医、そして産業保健活動を支える行政の方々などの関係諸氏に産業看護職の活動への理解と期待につながるお言葉をいただいている。これら協働者や関係の皆様をサポートなくして産業看護活動は成立しない。

皆様からのお言葉を真摯に受けとめ、産業看護職としてのさらにレベルの高いメンタルヘルス活動につなげていきたいと思う。

精神科専門医の立場から

獨協医大名誉教授 滝澤病院理事長 大森健一

昨今の企業における働く人々の在り様はメンタルヘルスという視点から眺めるとき実に厳しいものとなっているとしみじみ実感している。私は医科大学付属病院の精神科担当として、また市中の精神病院の外来医として、さらにいくつかの企業における保健室の非常勤顧問医として、働く人々を対象とした精神医療に携わってきた。素朴な実感の域を超えるものではないが、20年前に比べて私が係わる事例は増加の傾向をたどり、おそらく3