

倍を超える出現率ではないかと推定している。

このような状況の中で、私の働く人々対象の精神医療においても産業看護職との共同作業の重要性は、その量も質も増大、高度なものとなっている。今回は上記のような精神科専門医としての経験を踏まえて、精神科専門医として望ましい産業看護職の活動について述べてみたい。

1. 社員が自己の苦悩を訴えやすい人としての産業看護職

私は職場のメンタルヘルスの向上、精神障害の予防あるいは早期発見に重要なものとして職場の人間関係、ことに上司と部下の間の、自己の苦悩を率直に打ち明けられるような心開かれた人間関係とそのような職場の雰囲気重視し、推奨してきた。しかし業務達成が課題である職場にはそれなりに限界がある。看護職の存在は当の職場とは異なる存在であり、社員にとってはある意味で安心できる職種であり、また当そうあるべきである。したがって、看護職には社員たちが気軽に自己の苦悩を相談できる、この存在が価値がある。

この為には、1) 看護職の一人ひとりを社員が知っていて気軽に声がかけられること、2) 看護職のほうからもさりげなく声をかけられる関係にあること、3) これは決して看護職だけの役割ではないが、保健室ないし健康管理所が社員が出入りしやすい雰囲気を持つよう務めることである。要するに看護職は社員の精神的不調の早期発見に大きな役割をもっていることである。

2. 精神障害に対する専門的知識に裏づけられた判断とその後の役割

精神的不調、障害に対する十分な知識をもつことが、その後の看護職の役割に重要である。産業医との連絡のもとに早期に診断・治療に導入すべきケースであるかの検討をおこなう。顧問の精神科専門医がいれば3者で相談し、外部の精神科専門医を紹介することになろう。そのときの職場の様子、本人の精神状態、おかれている状況に関する看護職の知見がおおいに重要である。

3. 障害者を加えての4者面談への参加・情報の共有

治療導入期、治療中、あるいはその後の支持に精神科専門の顧問医、産業医、本人を加えての面接が状況によっては必要、有効であり、場合によってはそこに職場の上司なども加わる場合があるわけだが、そこに担当を決めた上での看護職も加わることが望ましい。それにより、その後のフォローが充実する。

4. 社外精神科専門医との連携

社員が市中の精神科専門医の治療を受けている場合、本人の了承の下に治療者との連携を取り、場合によっては訪問して相談し治療計画を共通のものとして認識することが大切である。治療者の立場から見ると、患者の置かれている職場の状況は本人からしか知りえないのに比較して、この連携の下に、職場に精通している看護職の情報提供は大いに参考になり、治療上の価値も高い。

5. 家族との連携

本人の了承の元に、障害を病む社員の家族との連絡、連携は治療上も良い予後を維持する上でも望ましい。

6. さりげないフォロー

復帰した後の社員も当然しばらくは健康管理室との連携が重要であるが、それに加えて看護師のさりげない見守り、職場訪問、電話での交流などが良い結果をもたらす。

7. 定期的職場訪問とメンタルヘルスに関する知識の普及活動

産業医とともに上記活動に従事することは、障害発生の予防のうえからも、また障害を生じる職場の状況を把握するうえでも重要である。

以上、1-7まで産業看護職の職場でのメンタルヘルスに関する貢献について述べた。これらの活動のうちのいくつかは当然看護職だけでなく、産業医、顧問精神科専門医の行うべきで活動でもある。しかし現在の厳しい状況にあつては、職種間の連携、共同活動が重要であり、誤解を恐れずにいえば、職種を超えた共同作業が要請されているのであり、看護職の参加・活動は欠かすことができない。

産業医の立場から

東京都予防医学協会 総合健診部 三輪 祐一

(はじめに)

私は健診機関の医師です。健診の企画、判定、精度管理など、製造業でいえば品質管理を担当しています。当会のユーザーは主に中小以上の規模で、当会の精度管理やサービス、他の機関より高い料金を理解してくださった優良企業ばかりです。また産業医紹介の依頼も多く、私も数ヶ所の嘱託産業医をしています。一部上場企業から国の外部団体まで様々です。産業看護職も社内にいるところが1社、社外の健保にいるところ1社、他は衛生管理者または総務などの担当者のみのところ です。

労働現場で今一番の問題はメンタルであるといっても過言ではありません。労働者100人につき1名程度がメンタル不調のため、通院や休職しています。また年間1万人につき1名の自殺者が出ています。したがって予備軍はその数倍と考えられ、我々医療職の仕事はやればやるほど忙しい、という状況です。

(看護職への期待と実例)

事務担当者が有能なら、産業医への仲介や会社側への説明が可能です。しかしプライバシーに関わる事に配慮がしづらかったり、どこまで関わるべきか見極めが難しかったりします。また嘱託産業医は月に1日程の訪問なので、いつでも面談ができるわけではありません。そういうところで、産業医としてはとても助けていただいているだけでなく、会社、従業員からも看護職への期待は大きいのです。そのためには健康管理室等にこもらず、従業員の顔を覚える努力が必要です。顔見知りになれば皆が何を期待しているか、会社は何を望んでいるかわかります。

私は嘱託産業医ですので、その事業所の方々と協力してやることになります。社内に看護職がいる企業は最もうまくいっています。自殺を少しでも少なくしようと相談し、管理職研修も実施しました。今では問題が起こるとすぐに看護職に相談が入ります。看護職からのアプローチは上司や人事などとは違い、秘密を守ってくれたり、思いやりを感じていただいているようで、本人も安心して相談にこられます。早く気づき相談することが管理職の仕事であると話したので、相談することに躊躇がなくなりました。看護職の方も心得

たもので面接をして産業医に連絡をくれます。その後産業医が面接をしたり専門医に紹介したりすることがたびたびあります。最終的にうまく復職できた例もありますが、退職された方もいます。しかし本人が納得の上での結果であればお互いに良いのです。そして昨年は、たまたま自殺はゼロでした。

健保に看護職がいるところもあります。社内に常勤しているわけではありませんが、出張相談を続けていると、様子がわかるようになり、不調の方がいると相談が入ります。その後の流れは同様です。これらは看護職がいることの最大のメリットではないかと感じています。ですから、数千人以上の健保ではぜひ看護職が必要であると思います。そして、各事業所を年に1回は巡回することが必要ではないでしょうか。人格に問題があったり、職場不適應と思われる方もいて、対応には苦労します。上手くいかないこともあるので、全て自分で背負いこむことがないように、管理職、労務や人事、産業医などと協力して対応することが肝要です。「あとはよろしく」という管理職もありますが、管理責任もあるので、上手に巻き込んでいく必要があります。労務や人事に対しては「復職や円満退職にならなかった時に慌てても遅いですよ」と巻き込んでください。お互いに報告、連絡、相談を密にしていけば、その事業所なりのシステムが出来上がってくるものです。

(おわりに)

メンタルの問題は働き方や職場の雰囲気等が重要です。それらを理解した上で、時には上の方に相談しながら働きやすい職場をめざしてください。うまくいけば暇になるかもしれません！（リストラされる危険あり？）

事業者の立場から

富士電機システムズ株式会社 取締役 管理本部長 西尾 格

職場におけるメンタルヘルスケアには、3つの側面があると思っています。

一つは、管理者層に対するメンタルヘルスに関する正しい知識の教育。

二つ目は、予防的カウンセリングの実施。

三つ目は、問題を抱えた従業員の治療とアフターケア。

これらの多くの部分では、所謂病気を治療するという行為もさることながら、生身の人間としての従業員の心に直に接して、職場環境、業務内容、人間関係等の関わりの中で問題に取り組むという行為が要求されるものと思います。

産業看護職に対する事業者の立場での私の思い入れは、会社組織、職場の実情を理解し、従業員と目線を合わせて接して貰っていることに、非常に大きな価値があると思っています。従業員にとっては、心に抱える悩みや痛みを、話の分かる人に聞いて貰うことほど救われることはありません。最初に挙げた一つ目と二つ目が特に重要と考える由縁です。やや極論をすれば、医師が病気を見るのであれば、産業看護職は働く人間そのものを見る仕事であるということです。

会社の中でのメンタルヘルスケア教育は、然るべき頻度で繰り返し行う必要を感じています。職場環境は、経済状況、会社の業況によって少なからず変化していますし、個々の従業員が受けるストレスの内容も質も絶えず変化していると思われます。特に管理者層が精神疾患について偏見を排し、適切な気配りを持って職場を管理し、部下に接する素地を作ることには、息の長い努力が必要でしょう。また一方では、こうした教育を通じて、心的障害に起因して会社に発生する可能性のある種々のリスクについて、認識を高めてゆくことも重要課題と考えています。

従業員が健康で、前向きに仕事に取り組める環境を作することは、会社運営の基本の一つだと思います。会社としては、メンタルヘルスケアの前線に立つ産業看護職に会社の経営実態を十分に理解してもらうことも重要と考えています。また、その認識をベースとして、個々の従業員の心のトラブルを人事部門、あるいは労働組合等の関連組織と連携を取って解析いただき、然るべき対応を取って行くことは、仕事からの離脱を未然に防ぐことはもとより、活力を維持向上させる大切な共同作業であると思うのです。

日本経団連の立場から

－経営者の視点から－

日本経団連 安全衛生部会委員 高橋信雄
(JFE スチール㈱)

1. 事業場におけるメンタルヘルスケアのニーズ

わが国では1998年に初めて自殺者数が3万人を超え、それ以降明白な減少の兆しがない。特に「働き盛り」の中高年男性の自殺者数が増えている。近年我国の社会状況が急速に変化し人々のストレス要因が増加したことが主な原因と思われる。大競争時代と言われる経済情勢の変化、高度情報化の進展、高齢化・核家族化の進行等が心の健康を保ちにくくする要因となっている。

この潮流は産業現場にも様々な影響を及ぼし、雇用方式の見直し、就労形態の変化、就業意識の変化、人間関係の希薄化等が加わって働く者のストレスが増えている。このため従来の健康診断を中心とした産業保健の枠組みによる取り組みでは充分でなく、メンタルヘルスケア施策の一層の充実が望まれている。

このような状況にあって、各事業場では規模に応じて必要なスタッフを配置し対応を進めている。大規模事業場の場合、産業医、産業看護職、衛生管理者、臨床心理士等複数の専門スタッフを配置し、人事担当者、安全衛生担当者等と連携し進めるケースが多い。一方中小規模事業場においては産業看護職と安全衛生担当者等の、少人数で進めるケースが多い。

いずれにおいても、産業看護職は「健康診断の実施と事後対応」「健康相談」「保健指導」「外部専門家との連携」「復職者支援」等多くの局面においてメンタルヘルスケアの大切な

役割を担っている。

2. メンタルヘルス対策における具体的役割

産業看護職に期待される主な役割を次に記す。

(ア) 労働者の健康情報の感知

産業看護職は健康診断時の面接、職場巡視、健康相談、保健指導等、個々人の健康状態、悩みを知る機会が多い。大事な情報を的確に把握し次ぎの対応に繋げるようにしたい。

産業看護職は女性がほとんどであり、「比較的いろいろなことを話やすい」という声が多い。じっくりと面談者の話を聞いて必要な情報を的確に把握するよう努めて欲しい。

(イ) ケース対応

その後把握した問題に応じ、保健指導、経過観察、専門家への紹介・フォロー、家族への連絡等、必要な対応を講じることとなる。いずれの対応を進めるべきか産業看護職自身の判断によることがあるが、場合によっては産業医や精神科医または臨床心理士等の専門家と相談しながら対応を進める。

(ウ) 職場との調整

仕事の内容や量、他のスタッフとの関係、環境条件問題においては、職場の上司と相談し、改善・調整を行なう。業務内容の変更や異動が必要な場合は産業医等と相談しながら人事部門と連携し対応する。

(エ) 復職者支援

療養のため休業していた者が復職する場合には、上司に相談し仕事の内容を考慮するとともに、同僚に配慮を求める等の対応を進める。復職した後も時々様子を聞きフォローすることを忘れてはならない。

(オ) 安全管理への寄与

事業場で発生する災害の中には、「つい、うっかりして」「他のことを考えていて」等の理由で起きてしまうものがある。悩み事やストレス要因が背景にあって仕事に意識を集中できないためである。これらの防止にメンタルヘルスクエア施策は有効である。ストレスマネジメントの視点があれば、あるいは職場で相互に気遣う姿勢があれば災害に結びつく要因を低減できる。普段から教育・指導する機会をもちたい。

またアルコール依存や不眠で作業に支障をきたすケースもあり個別指導が必要である。

さらには、重大災害の後に関係者がうつ症状に陥ることや自殺してしまうケースが時々みられる。これらの防止のために災害発生後、関係者のサポートを心がけることが大切である。

このように安全管理の視点からも産業看護職に期待される役割がある。

(カ) 組織の課題の把握と改善策の提言

産業看護職は面接や指導の場で、多くの従業員と比較的長く話す機会がある。したがって個々人の様子がよくわかることに加え、組織・集団の傾向や問題に気づくことがある。

そういう時、必要なことは職場の実情を理解した上で人事や安全衛生部門に、場