

職場におけるメンタルヘルス不調者の事例性に着目した支援方策に関する研究
平成 27 年度研究結果の概要

研究代表者 廣 尚典

研究分担者 神山昭男, 田中克俊, 長見まき子, 永田昌子

多くの職場においてメンタルヘルス不調を有する労働者が増加、多様化しており、産業保健スタッフをはじめとする職場関係者は、そうした状況への対処に苦慮している実態がある。本研究は、このような現状下で、メンタルヘルス不調例に対し、事例性に着目した適切な対応を行うための方法論を開発することを目的とする。以前から、職場関係者は確定診断名や治療法にとらわれすぎずに、それらは精神医療にゆだねた上で、事例性を重視した取り組みを行うべきであるという指摘があり、本研究はその視点から職場での具体的な対応（支援）法を検討するものである。研究（3 年間）の最終的な成果物としては、メンタルヘルス不調例の事例化による類型分類とそれに対応した支援活動のガイドライン類などを予定している。

1 年目の平成 27 年度は、メンタルヘルス不調例とその対応について、現状を調査・分析し、課題を明確化するとともに、ガイドライン類開発の方向性を確立することを主な狙いとして、以下の 6 つの研究を実施した。

① メンタルヘルス不調者の事例化への産業医の対応に関する研究

Web による専属産業医等への質問紙調査を通して、比較的産業保健活動が充実している職場において、メンタルヘルス不調例が現在どのような形で生じ、産業医は全般的にどういった点に留意して対応しているかを、主治医との連携状況をも含めて検討した。産業医にとってのメンタルヘルス関連事例への対応の難易性とその理由、事例の転帰、産業医と主治医の連携の程度、産業医が行うことの多い対応などが明らかになった。

② 職場におけるメンタルヘルス不調の表面化およびその対応に関する事例研究

事例票調査（専属産業医等に参加を依頼）によって、職場でみられている事例の表面化とその経過、産業医および精神科医（心療内科）医の関わり、職場で行われた対応、その中でも特に効果的であったものなどを検討した。その結果、初期に表面化やすい問題と時系列にみた経過の特徴、職場関係者に望まれる助言・指導の方向性、特に効果的な取り組み（事例全般に共通するもの、状態などによって異なるもの）などが明らかになった。

③ メンタルヘルス不調者の事例性と疾病性の形成過程と相互関連性に関する分析的研究

事例性・疾病性からみたストレスチェック結果の分析、メンタルヘルス不調者の事例性と病態及び休業歴との関連性の検討の 2 つの課題に取り組んだ。前者からは、ストレス得点を活用することによる疾病性のカテゴリー化の可能性が示唆された。後者では、業務の量と質、対人関係、役割と責任などの業務に関連した要因が休職理由として抽出され、累積休業期間は半年程度が最多である一方で長期化している事例も少なくないこと、抗うつ剤、抗不

安剤に加え精神病薬が多数使用されていることなどが判明した。

④ 事例性に着目した EAP 機関のメンタルヘルス不調事例の収集および事例の特徴と対応の実際

EAP 機関に寄せられた職場のメンタルヘルス不調事例について、事例性に着目して情報を収集・整理し、EAP 機関における事例の大まかな傾向と対応の実際を把握した。メンタルヘルス不調のサインとして見逃すことのできない事項、職場関係者が対応にあたって困惑する問題の主要なものが整理された。

⑤ 一般雇用分野への応用可能性の検討を目的とした障害者雇用領域の支援方法の調査

国内の障害者雇用分野で現在実施されている制度のうち、発達障害者によく利用されていると考えられる制度の概要を取りまとめ、そこで得られた情報を参考に、障害者職業総合センターで公開されている研究結果やツールのなかで、過去 5 年に発効され、発達障害について記述されており、かつ就労支援の現場で使用されているツールを取りまとめた。さらに、米国、英国、アイルランドの自閉症、発達障害、自閉症スペクトラム障害についての就労支援のマニュアルやツールについて情報収集を行った。それらの中で、産業保健職が応用可能な機能を抽出した。

⑥ 産業領域の個別対応における認知行動的アプローチの活用に関するレビュー

ストレスマネジメントにおける個人向けのアプローチとして最も有用とされている認知行動的アプローチが、我が国の職場での個別対応場面でどのように活用されているかを、文献調査によって調べるとともに、そのメリットと限界や課題について検討を行った。その結果、認知行動療法を用いた個別介入は、一次予防、二次予防、三次予防のための方法として比較的幅広く実施されており、我が国においても効果的な介入方法の一つであることが示唆された。しかし、現状では、低強度の認知行動療法の実施者の養成、より簡便な方法の開発、効果の評価方法のあり方など、数多くの課題も残されていることが明らかとなった。

①および②は産業保健、③は精神科臨床、④は EAP サービスの視点からみた分析であり、今後これらをさらに発展させるとともに関連づけて統合し、⑤および⑥の文献調査の結果を含めて、メンタルヘルス不調者の職場での事例化の類型分類とそれぞれの類型別の対応法のガイドライン開発に向けた検討を行う。認知行動的アプローチの適用に関しても深掘りを行う。