

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 28 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, 桂川修一, 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、職場におけるメンタルヘルス不調例の適切な対応のためのガイドラインなどを予定している。2 年目の平成 28 年度は、昨年度積み残した調査の継続およびガイドライン開発に向けての準備を主な狙いとして、6 つの研究を実施した。

① 職場におけるメンタルヘルス不調者の対応ガイドラインの開発に関する研究

平成 27 年度の研究で収集し、粗分析を行ったメンタルヘルス不調とその対応に関する事例を改めて詳細に分析するとともに、その結果について産業保健を専門とする医師、精神医学・心身医学を専門とし、労働者の精神保健に関しても豊富な経験を有する医師等へのグループ討議による聞き取り調査を行い、それらをもとにして、産業保健スタッフのための「職場におけるメンタルヘルス不調者の対応ガイドライン」の骨格を作成した。本ガイドラインの目次立ては、「1. はじめに」「2. 対応の前提条件」「3. 主治医との連携」「4. 事例の表面化のパターン」「5. 多くの事例に共通して効果的な対応」「6. 診断が確定している例への対応」「7. 診断が確定しない例への対応」「8. 各種属性を考慮した留意点」「9. その他の留意点」となった。

② 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

職場のメンタルヘルス不調者の事例性ならびに疾病性の形成過程に着目し、事例性が及ぼす疾病性形成過程への影響、さらに関連作用などを解明することにより、疾病化過程の抑止、もしくは阻止にむけた方策の手がかりを得るため、平成 27 年度に収集したデータをさらに追加調査し、休職歴を有するメンタルヘルス不調者 185 例について、業務区分と休復職歴による事例性、疾病性を比較検討した。その結果、入社後の初期スクリーニング、社会適応性の強化学習などが早期対応として有効であり、2 回目の休業時には事例性、疾病性の両面から職場適応性評価を十分に行い予後の改善への対応が重要であると考えられた。

③ 主治医の立場からみたメンタルヘルス不調者の転帰に関連する要因と対応の調査研究

メンタルヘルス不調者例がどのような経過で休職し復職をするか、主治医はどういった点に留意して対応しているかを、職場・仕事内外の要因をも含めて明らかにするため、平成28年以前に医療機関を受療した患者のうち休職経験のある事例100例を、復職成功事例、復職できなかった事例、退職後転職した事例、退職後無職となっている事例の4つに類型化して、個体側要因、職場要因、職場以外の要因、治療経過、転帰について分析を行った。復職成功群の特徴が、職場・仕事関連要因および職場・仕事外要因の双方で一部明らかになった。

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

某 EAP 機関における 2009 年 1 月から 2015 年 12 月の面談事例のうち、関わりが終了した 205 事例（男性 156 例、女性 49 例）を分析対象とし、前年度作成された調査票の項目を利用して、疾病別に効果的な対応法を整理した。うつ病、双極性障害、統合失調症、不安障害、発達障害、パーソナリティ障害、適応障害について、EAP サービスにおいて望ましい対応の一部が明らかになった。

⑤ 事例性に着目した適切な支援のためのツールの検討

メンタルヘルス不調者に対し事例性に着目した適切な対応を行うため、産業保健職が活用可能なツールとして、既存の「在職者のための情報整理シート」を修正・加筆し、「職場における困りごと情報整理シート」案を作成した。また、聞き取り調査によって、厚生労働省一般職業適性検査の有用性と限界、留意点を検討した。限定的な有用性はあるものの、社内で該当する職種が存在しない、他の代替手段があるなどの意見が挙げられた。

⑥ 職場における認知行動療法教育の有用性及び課題について

職場で保健師向けの CBT 教育を行い、ストレスマネジメントとしての有用性や課題について検討を行った。製造業の 19 事業場の看護職（20 名）を対象に産業保健スタッフ向け CBT 研修を実施した。研修は、3.5 時間で内容はコミュニケーション技法、認知再構成法、問題解決技法、行動活性化を中心とした。研修後、CBT 研修の有用性や課題について質問紙調査を行った。産業看護職を対象とした CBT 教育は有用性が高いことが示唆されたが、実施者への継続的な教育と実践の場におけるスーパービジョンが必須と考えられ、CBT 教育を幅広く実施するための人材確保が今後の課題と考えられた。

平成 29 年度は、前半に骨格の妥当性を検討するとともに、これらの追加研究を行い、後半ではそれらを集約して、ガイドラインを完成させる予定である。