

平成18年度 産業保健推進センター研究

『ラインケア支援の方策マニュアル』を用いた
管理職教育とその効果に関する実践研究

茨城県産業保健推進センター

小林 敏明

松崎 一葉

久保田 芳晴

○笹原 信一郎

研究背景

- 事業場における労働者の心の健康づくりのための指針(2000年)
- 労働者の心の健康の保持増進のための指針(2006年)

セルフケア

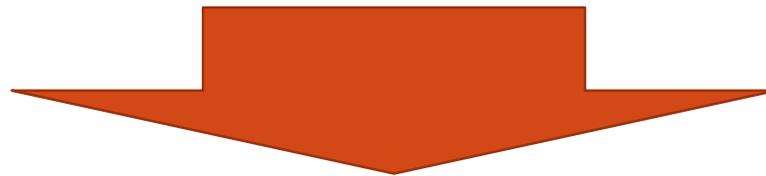
ラインケア

事業場内産業保健
スタッフによるケア

事業場外資源によるケア

中小規模事業場の現状

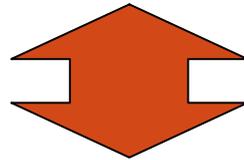
- 親会社からの無理な要求、厳しい職場環境などからセルフケアのみではメンタルヘルス対策として不十分
- メンタルヘルスを専門とする産業保健スタッフの配置が困難
- 外部資源(EAP)などの積極的な導入も、経済的制約などから困難



ラインによるメンタルヘルスケア
適切な労務管理の必要性

平成17年度産業保健推進センター 研究から得られた知見

ラインケアを行う管理監督者のストレス対処能力



部下の職業性ストレス

『管理監督者に重点的な支援を行うことで、
ラインケアが充実し、部下の職業性ストレスと
健康状態を改善させることが出来る』との結果

 『ラインケア支援の方策マニュアル』の作成

目的

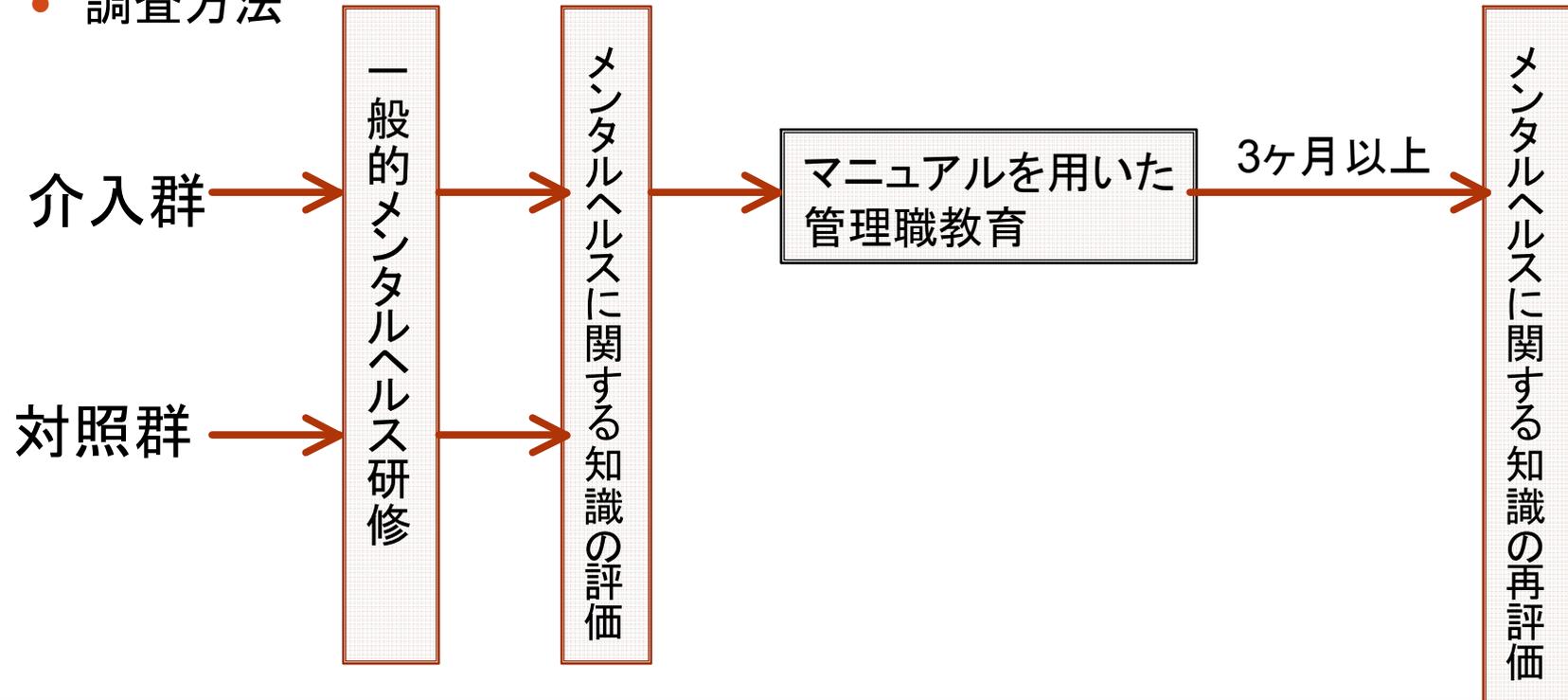
- H17年度研究の成果物である『ラインケア支援の方策マニュアル』を用いた管理職支援の有効性の検討

このマニュアルを用いて管理監督者を支援することにより、職域全体のメンタルヘルスの状態にいかなる影響を及ぼすかを調査し、本マニュアルの有効性を検討

対象・方法

- 調査対象
 - [介入群] 東京都内の大規模事業場(従業員27550人)の中から無作為に抽出した管理職9名
 - [対照群] 茨城県内の中規模事業場(従業員600名)の中から無作為に抽出した管理職7名

- 調査方法



調査項目・介入方法

- 調査項目：
メンタルヘルスワークブック(法研)
 ケースA:うつ病の職員への対応事例
 ケースB:統合失調症の職員への対応
- 介入方法：
 - ①介入群の管理職に対しては、一般的なメンタルヘルスに関する講習会受講後に、『ラインケア支援の方策マニュアル』を配布し、1ヶ月の期間内に通読していただいた。
 - ②『ラインケア支援の方策マニュアル』に関する疑問点についてのヒアリングを実施し、実際の症例に対する適用方法等に関するレクチャーを実施した。
 - ③『ラインケア支援の方策マニュアル』の中にある3症例を中心に、ケースワークを実施し、対応方法を学んでいただいた。

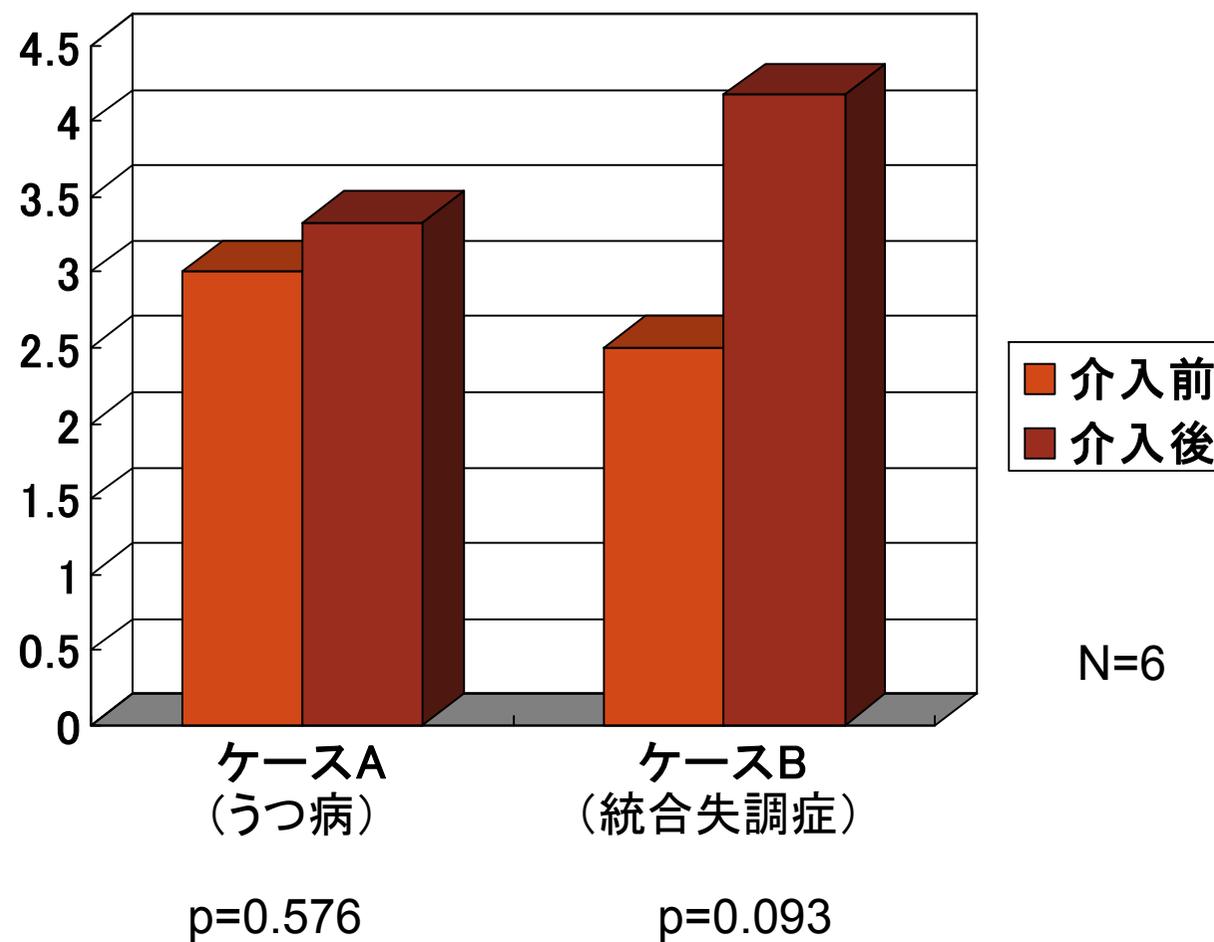
《結果》 介入群と対照群の比較

メンタルヘルスに関する基礎知識習得を目的とした、一般的なメンタルヘルスに関する講習会実施後のメンタルヘルスワークブックの得点

- 介入群(9名)
ケースA〔うつ病事例〕 2.78±1.09点
- 対照群(7名)
ケースA〔うつ病事例〕 2.43±1.40点

(n.s.)

《結果》介入群における教育効果



考察

- メンタルヘルス疾患の中で最も有名なうつ病への対応
→『ラインケア支援の方策マニュアル』を用いた教育では有意な差を認めなかった
- 一般のメンタルヘルス研修会では取り上げられることの少ない統合失調症の対応
→『ラインケア支援の方策マニュアル』を用いた教育後で有意な得点の上昇傾向を認めた



メンタルヘルス教育が一般的になってきた現在においても、未だにうつ病を中心とした理解にとどまっている

考察

- 実際に職場で適切な対応が必要な統合失調症や人格障害に対する理解が十分に深まっていないことが推測された。
- 統合失調症や人格障害への対応方法も盛り込んだ『ラインケア支援の方策マニュアル』を用いたメンタルヘルス教育
 - うつ病以外のメンタルヘルス疾患に対する理解
 - 企業における包括的なメンタルヘルスの理解へ