

2011-10-21

# 医療従事者によるメンタルヘルス支援の 向上についての研究

-看護職・心理職等を対象とした実態調査と研修マニュアルの提案-

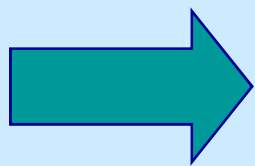
## 東京産業保健推進センター

○森崎美奈子、松井 知子、飯島美世子、  
斎藤 照代、角田 透、錦戸 典子、松島 尚子

# 調査研究の目的

- ①メンタルヘルス業務を行うに際して、新任期の産業看護職・心理職がどのような点に**困難**や**ストレス**を感じているか
- ②今後どのような**知識・技術・能力**の育成や**支援環境**を必要と感じているか
- ③**研修内容**に関する**ニーズ**

①～③を明らかにする



その結果に基づいて、今後の系統的なメンタルヘルス研修プログラムを作成する

# 調査研究 の流れ

## <質問表の作成>

研究者の職種それぞれの立場から、調査に有効な質問項目の洗い出しを行い、質問表を作成する



## <質問調査>

### 【対象者】

産業看護職・保健師、産業医、心理相談スタッフ(臨床心理士、産業カウンセラー、心理相談担当者等)1,000名程度

※対象者は研究者の職種別ネットワークを利用し幅広く行う

### 【調査方法】

- 産業保健推進センター研修会参加者対象(1,000名程度)
- 個別訪問によるインタビュー形式(10名程度)



## <マニュアルの作成>

回収したデータの分析を行い、現場のニーズに即したマニュアルを作成する。

## <期待される効果>

メンタルヘルス体制推進者(人事・労務担当者を含む)が、現場での円滑な対応が行えるようになるための**研修マニュアルを作成**することで、事業場での心身両面からの健康づくり対策へつながり、もって労働者の健康確保に寄与できる。

産業保健推進センターにおいて、**新任看護職・相談業務担当者向けに行う研修内容・方法が明確になり、産業保健スタッフ支援の強化を図ることを通じ、産業保健活動の普及・推進に資する。**

# 調査研究の概要①

## 【調査期間】

平成22年10月19日～平成22年12月31日

## 【調査対象者】

- ・47都道府県産業保健推進センター中40センター  
（東京産業保健推進センターを含む） 2,154人
  - ・日本臨床心理士会産業領域職能研修会 528人
- 計2,682人**
- 有効回答者 1,447人(回収率53.95%)

## 【調査方法】

- ・産業保健推進センターで開催された研修会時に配布・回収
- ・日本臨床心理士協会産業領域研修会時に配布・回収

# 調査研究の概要②

## 【主な調査項目】

### ①属性

年齢、現在の職種、資格、メンタルヘルス関連学会加入の有無、勤務形態、主な勤務先と規模、勤務状態

### ②メンタルヘルス業務の実施状況

### ③メンタルヘルス対策の組織・体制づくりの整備状況

### ④メンタルヘルス研修に必要と考える内容について

### ⑤対象者本人のメンタルヘルスの状況

・職業性簡易ストレス調査票

（仕事、心身状態、支援状況、仕事満足度 57項目）

・GHQ（12項目）

# 調査研究の概要③

## 【調査対象者の職種と取得資格】

①産業保健スタッフ 551人 ②人事労務事務職 383人  
 ③その他 461人 ④不明 52人 合計1,447人

### 職種別資格保持人数

	看護師	保健師	産衛登録 産業看護 師	産業カウ ンセ ラー	臨床心理士	THP心理 担当	衛生管理 者	労働衛生コ ンサルタント	その他	なし
産業保健スタッフ	345	229	40	106	72	113	248	3	40	3
人事労務事務職	5	1	0	28	6	13	200	0	15	133
その他	47	16	1	43	99	19	131	2	60	108
不明	12	8	0	9	8	5	21	1	5	4
計	409	254	41	186	185	150	600	6	120	248

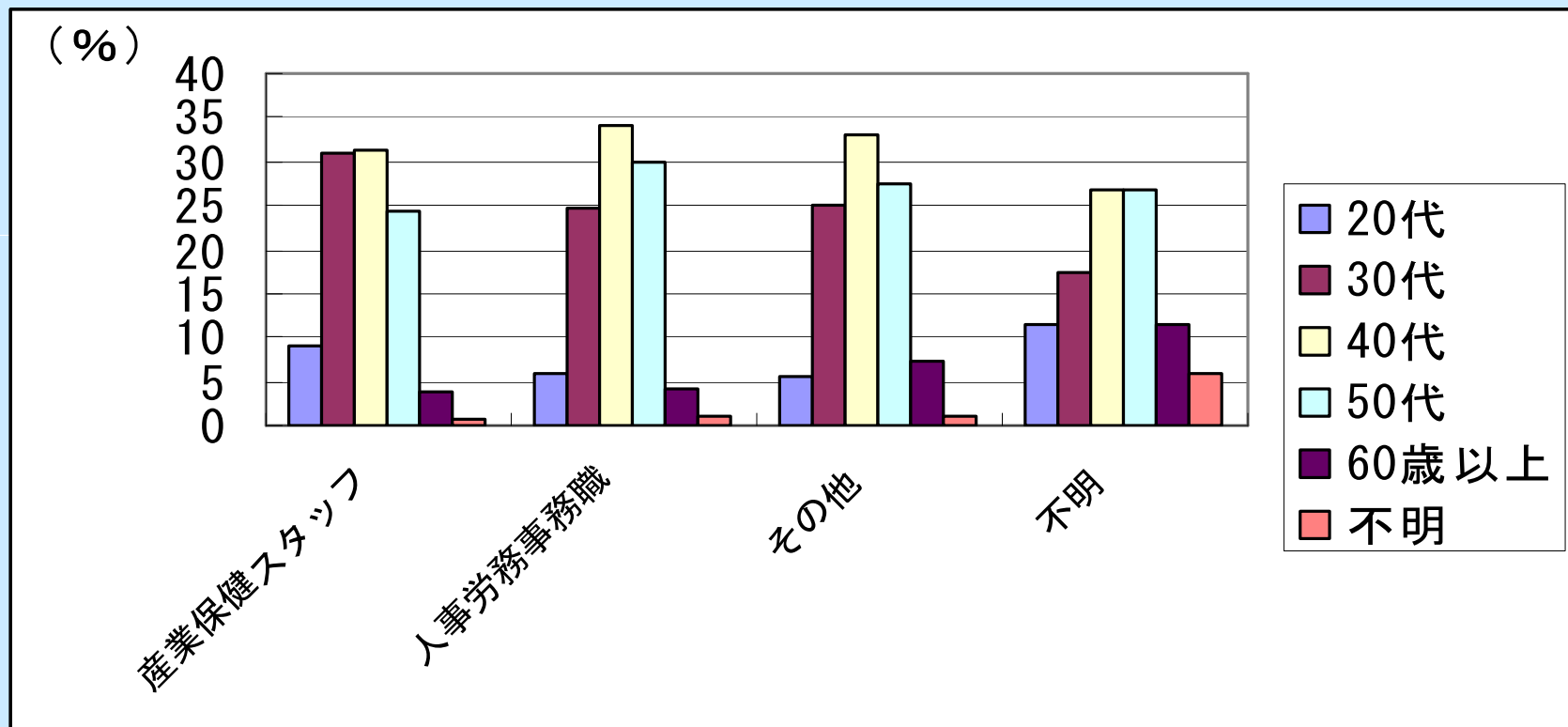
### %

	看護師	保健師	産衛登録 産業看護 師	産業カウ ンセ ラー	臨床心理士	THP心理 担当	衛生管理 者	労働衛生コ ンサルタント	その他	なし
産業保健スタッフ	84.35	90.16	97.56	56.99	38.92	75.33	41.33	50.00	33.33	1.21
人事労務事務職	1.22	0.39	0.00	15.05	3.24	8.67	33.33	0.00	12.50	53.63
その他	11.49	6.30	2.44	23.12	53.51	12.67	21.83	33.33	50.00	43.55
不明	2.93	3.15	0.00	4.84	4.32	3.33	3.50	16.67	4.17	1.61
計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

※複数の資格取得者あり

# 調査研究の概要④

## 【調査対象者の職種別年代別人数】



# 結果1. メンタルヘルス業務において 対応に「困ったこと」



# 結果1.対応に困ったことの項目（詳細）

## 取得資格別にみたメンタルヘルス業務において「対応に困ったこと」の多かった項目

	看護師	保健師	産衛登録 産業看護師	産業 カウンセラー	臨床 心理士	THP 心理担当	衛生 管理者	その他
事業場の心の健康づくり計画の策定への参画	○	○	○	○			○	
従業員が産業保健スタッフ等に相談できる体制整備への参画	○	○	○	○		○		
職場復帰支援プログラム策定への参画		○	○	○				
人事労務担当者、労働組合担当者、管理監督者等からの情報収集	○		◎	○		○		
メンタルヘルスに関する相談への対応	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	○
受診の必要性があるかどうかのアセスメントと危機対応	◎	◎	○	○	○	○		
緊急性があるかどうかのアセスメントと危機対応	○	◎	○	○	◎	○		
パーソナリティ障害（人格障害）が疑われるケースへの対応		○	◎	○	◎	○		
現代型うつ病が疑われるケースへの対応	○	◎	◎	○	◎	○		
医療機関への紹介・問い合わせ		○	○					
復職支援	○	○	○	○	◎			
ストレス調査等の実施								
メンタルヘルスに関する集団教育の企画・評価								
メンタルヘルスに関する集団教育の具体的な準備・実施			○					
メンタルヘルスに関する職場環境改善			◎			○		
安全衛生委員会等への参画								
上司への支援・連携	○	○	◎		○	○		
人事・労務への支援・連携	○	○	○			○		
社内の産業保健スタッフとの連携								
個人情報保護と安全配慮義務のバランスがとれた行動	○	○	◎	○	○	○		

◎：60%以上が「有」と答えた ○：50～60%が「有」と答えた

# 結果1. メンタルヘルス業務において 対応に「困ったこと」

メンタルヘルスに関する  
相談者への対応

アセスメント、  
緊急性の判断

相談体制整備への  
参画

対応に困った

パーソナリティ障害、  
現代型うつ病への対応

個人情報保護と安全  
配慮義務のバランス

### ①「メンタルヘルスに関する相談者への対応」

⇒ 全ての職種で「困った経験がある」と回答.

### ②「受診の必要性のアセスメントと危機対応」、 「緊急性のアセスメントと危機対応」

⇒メンタルヘルスの疾病性・専門的な関わりに関する質問項目への回答が多かった.

### ③「パーソナリティ障害(人格障害)が疑われるケースへの対応」、「現代型うつ病が疑われるケースへの対応」

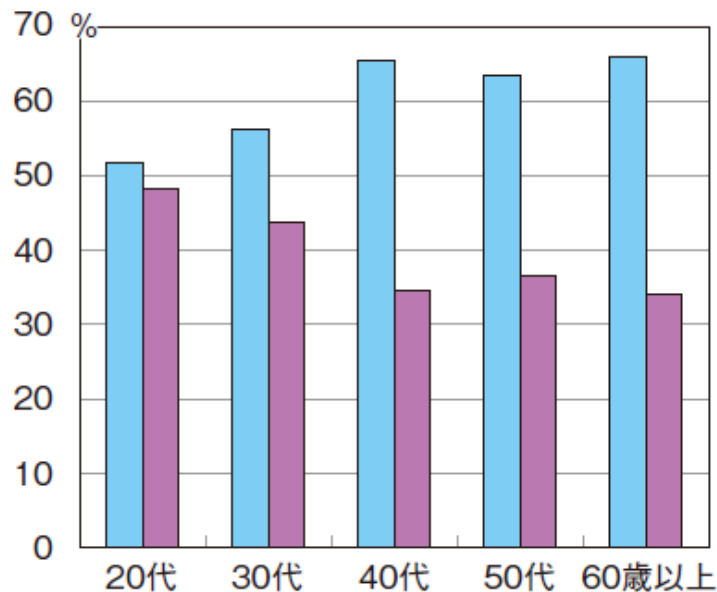
⇒最近のメンタルヘルス不調現象として問題となっている項目には、高い割合で「困った経験がある」と回答.

- ・産衛学会登録産業看護師、保健師ならびに臨床心理士は60%
- ・看護師、産業カウンセラー、THP相談員は50%

## 結果2. メンタルヘルス業務担当の 精神的健康度

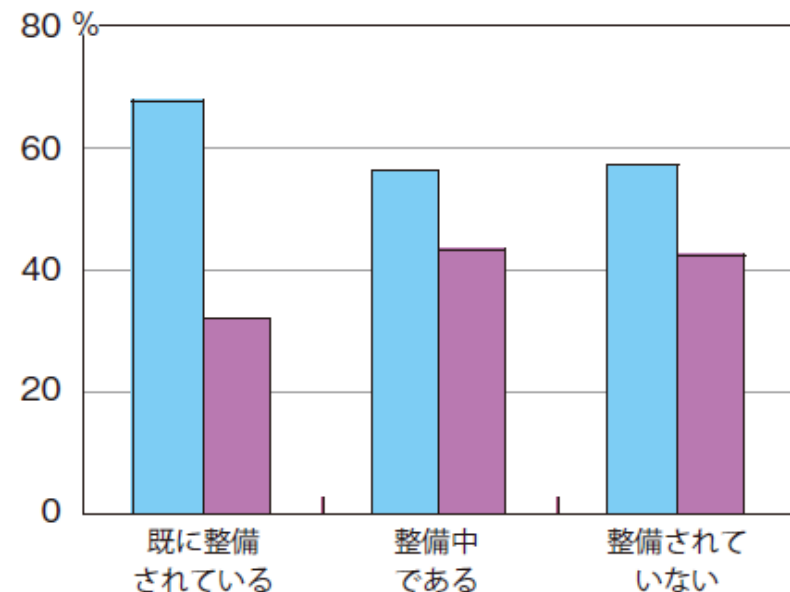
# 精神的負担度（GHQ調査）について（詳細）

図1. 年代別、精神的健康状態（GHQ得点から）



■ 良好 ■ 良好ではない

図2. メンタルヘルス体制・組織の整備状態と精神的健康状態



# 精神的負担度(GHQ調査)について

メンタルヘルス業務に関わる  
経験(着任)年数が短期間

若年層の産業保健スタッフ

20代(48%)、30代(44%)

精神負担度が  
高い

事業場におけるメンタルヘルス体制が  
整備されていない

# メンタルヘルス体制づくりのための 研修マニュアル(概要)

1. 産業領域におけるメンタルヘルスの基礎理解
  - ・産業精神保健の社会的動向、法制度
  - ・メンタルヘルス体制・組織の理解
2. メンタルヘルスの予防
  - ・第一次、第二次、第三次予防
3. メンタルヘルス対応に有効なスキル
4. ケースマネジメント
5. 緊急対応(自殺予防を含む)

# 今後の発展課題

1. 今回の結果に基づき、産業保健推進センターのメンタルヘルス研修に有効な教育ツールを作成。
  - ・重視すべき課題ごとの研修プレゼンテーションファイル作成.
2. 産業保健推進センターでの実証研修  
研究担当者、専門家などが講師となり実施。
  - ・研修内容：  
「基礎的な知識と理解」・「応用としての技術」及び「実習」という系統的な研修講義（6コマ、2日間）を予定している.
3. 教育ツールの更新
  - ・研修終了後、受講者のフィードバックにより、内容について再検討を行い、研修プレゼンテーションファイルを更新する.



ご清聴ありがとうございました

