

メンタルヘルス対策の基礎知識

産業医科大学 産業生態科学研究所 作業関連疾患予防学研究室 非常勤助教 岩崎明夫

いわさき あきお ●産業医科大学産業生態科学研究所作業関連疾患予防学研究室非常勤助教。専門は作業関連疾患予防学。主に過重労働対策、メンタルヘルス対策、海外渡航者健康管理対策、両立支援の分野で活躍。

1.はじめに

精神障害等の労災補償状況では請求件数、認定件数とも高止まり傾向にあり、仕事に関して強い不安やストレスを感じる労働者の割合も6割程度が続いています。対策においては、厚生労働省の労働者健康状況調査によれば、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は調査ごとに増加しています。一方で、事業場規模別では中小規模になるにつれて、対策に取り組んでいる割合は低下する傾向にあり、事業場のメンタルヘルス対策としては不十分な状況です。そのため、国の第12次労働災害防止計画では、最終年度の平成29年度にメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%にまで引き上げる目標を掲げています。平成27年12月には新たにストレスチェック制度が施行予定であり、事業場のメンタルヘルス対策は転換期を迎え、改めて注目されています。

事業場のメンタルヘルス対策の基本として、平成18年の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」があります。事業場では、この指針をもとにメンタルヘルス対策を企画立案していくことが重要であり、本稿では4つのケアを中心に解説します。

2.メンタルヘルス対策の基本的な考え方

メンタルヘルス対策の普及が十分に進まない背景には、心の健康に対する誤解や偏見、心の健康は状態が把握しにくいことや個人差もあること、職場以外の要因等が複雑に関係し得ること等が指摘されています。そのため、留意すべき点として、表1のように、①心の健康問題の特性として、客観的に状態

を把握しにくい側面があること、個人差が大きいこと、発生の経過において誤解や偏見に注意が必要なこと、人間関係に関わることがあること等を知っておくことは大切です。また、②労働者の個人情報への配慮としては、個人の健康情報を保護し、労働者自身の意志も勘案した上で、必要な人にも適切な範囲の情報が伝わることに配慮する必要があります。個人の健康情報の取扱いへの不安や懸念があると事業場のメンタルヘルス対策は機能しなくなる恐れがありますので、十分な注意と配慮が必要です。③人事労務管理との関係では、職場配置、人事異動、職場組織等の変化や負担の影響を受けるため、健康管理だけではなく人事労務管理の面からも連携することがあります。④家庭・個人生活等の職場以外の問題では、心の健康問題においてはそのストレスとなる背景は職場だけでなく、例えば介護や育児、家族関係などの家庭の問題、交友関係や身体健康など個人生活等の要因が複雑に関係することがあることを知っておきましょう。

実際は、衛生委員会を活用の上、労働者や産業医等の意見も勘案して、心の健康づくり計画を推進することが効果的です。労働安全衛生規則第22条においても衛生委員会の付議事項として「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」として規定されています。50人未満の中小規模事業場においても、衛生委員会に代わる形で労働者の意見が反映されることが望ましいといえます。

心の健康づくり計画に盛り込むべきものとして、事業場トップ層によるメンタルヘルス対策を積極的に推進することの表明があります。メンタルヘルスの問題が誰にでも起こり得ることを考えると、労使

表1. メンタルヘルス対策の意義と留意すべき点

<p><意義></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者の心の健康保持増進 ・事業場の健康リスクマネジメント ・職場の活性化と生産性の向上 <p><留意すべき点></p> <ol style="list-style-type: none"> ①心の健康問題の特性 ②労働者の個人情報の保護への配慮 ③人事労務管理との関係 ④家庭・個人生活等の職場以外の問題 <p><取り組み方></p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営層レベルからメンタルヘルス対策を積極的に推進することの表明 ・衛生委員会の活用による労使の参加、産業医等からの助言・支援 ・4つのケアを念頭においた活動計画の立案と実行
--

表2. 4つのケア

	内容	具体的な例
セルフケア	労働者自身が自らのストレスに気づいて対処すること、事業者がそれを支援すること	セルフケア研修、ストレスチェック、面接指導
ラインによるケア	職場の管理監督者が行うケア。職場や業務の状況の把握と改善、部下の相談対応などを指す	職場環境や業務状況の把握改善、部下の相談対応
事業場内産業保健スタッフ等によるケア	事業場の産業医・保健師等の産業保健スタッフが行うケア	労働者や管理監督者への支援、メンタルヘルス対策企画立案
事業場外資源によるケア	事業場の外部の専門的な機関や専門家を活用して支援を受けること	産業保健総合支援センター、従業員支援プログラム(EAP)、外部医療機関紹介

が協力するだけでなく、事業場の方針として積極的に取り組むという方向性を打ち出すことは対策を推進する上の大きな力となります。また、実効ある対策のためには、安全衛生担当、人事労務担当、健康管理担当等の関係者が連携して、体制を整備する必要があります。心の健康づくり計画は事業場の安全衛生の一環であることから安全衛生担当も関わり、個別の労働者への対応では健康管理担当や人事労務担当が関わるといった連携が考えられますので、事業場の体制に合わせて整備すべきでしょう。

3. 4つのケアとは？

心の健康の保持増進においては、表2の4つのケアが中核となります。

まず基本となるのがセルフケアです。ストレスは自分では気づきにくいことから、労働者自身が心の健康についての正しい知識を持つことはメンタルヘルス対策の第一歩となります。このため事業場では労働者に対してセルフケアに関する研修や情報提供を行うことがよいでしょう。セルフケアの対象は、管理監督者を含む労働者全員となります。

ラインによるケアは、職場の管理監督者による日常的なケアという位置づけです。「たまに会う専門家より、いつも会う管理監督者（あるいは家族）」という標語があるくらい、職場や家庭で日常的な変化がわ

かることは大切です。職場での労働者の状況把握と、職場の業務や問題点を把握・改善することがラインによるケアでは大切なポイントです。

事業場内産業保健スタッフ等によるケアでは、セルフケアやラインによるケアが効果を発揮するように、労働者や管理監督者への支援・連携を行います。事業場内産業保健スタッフは心の健康づくり計画においては、その中心となる存在です。そのため、事業場では、産業保健スタッフの職務に応じた研修機会を設けること、メンタルヘルスの事業場方針に基づき実施すべき事項を委嘱すること、労働者の相談にのる制度や体制を構築すること、衛生管理者や常勤の保健師等からメンタルヘルス推進担当者を選任すること等を講じることとされています。特に、常勤の医療専門職がない中小規模事業場では、専門職以外のメンタルヘルス推進担当者が中心となって推進していくことになります。メンタルヘルス対策に関わる事業場内産業保健スタッフには、産業医、衛生管理者、保健師、心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフなどがあります。産業医は、医学的専門の観点から助言、指導、意見を述べることや必要な外部連携を行う役割があり、衛生管理者は、心の健康づくり計画に基づき、その実行や産業医との連携、助言・指導の実行等の役割があります。また保健師等が関わる事業場では、より積極的に産

コラム1

コミュニケーションと傾聴

管理監督者（または同僚）は労働者にとって職場で業務の相談を最初にする存在です。そのため、コミュニケーションがよいと業務の風通しがよくなり、さまざまな情報が集まることになり、職場環境の改善、生産性の向上につながります。

その具体的スキルとして「積極的傾聴法」がすすめられます。「聞く」という言葉の意味には主に「訊く」と「聴く」があります。「訊く」は自分の関心ごとを相手に尋ねて引き出す、という意味で、職場での業務上のやり取りの多くはこの「訊く」が主体です。一方、「聴く」は傾聴のことで、自分ではなく相手の関心ごとに注意を払いながら聞く、という意味です。業務上のやり取りにおいても、管理監督者は普段から部下とのやり取りで自然に行っていると思いますが、これをより意識して聴くのが「積極的傾聴法」です。

ポイントとしては、まず自分の価値観は置いて結論やアドバイスを急がず、相手の話や気持ちをそのまま受け入れて、相手の価値観で聴くということです。その傾聴の態度や雰囲気により、相手は話しやすくなり、聴く方は相手の態度や話し方まで目が届くようになります。このような基本的スキルの活用が職場環境改善の一助ともなります。

業医と連携して、セルフケアやラインによるケアへの支援と連携、教育研修の企画・実行、職場環境の評価と改善など多様な役割が期待されます。事業場によっては心理専門職や産業カウンセラーなどの心の健康づくり専門スタッフがいることがあり、その場合には他のスタッフとも連携して進めることができます。また人事労務管理スタッフは、ラインによるケアにおいて管理監督者では対応しきれない職場配置や人事異動等について連携して対応することや、労働時間等の労務管理や労働条件の部分を必要に応じて担当することになります。事業場の規模や体制によって、関わることのできるスタッフは異なりますので、まずは各々の事業場の現状を鑑み、できることから始めることや順次体制を整えていくことが大切です。

さらに事業場外資源によるケアは、主に専門的な

知識や相談・支援を事業場が受けることであり、産業保健総合支援センターの相談（無料、50人未満の事業場では地域窓口が対応できます）やEAP（従業員支援プログラム）のサービスがあります。外部資源の活用においては、丸投げではなく、適切に事業場の担当者や産業保健スタッフ等が入り、主体性を持って連携を進めていくことがポイントです。

4. メンタルヘルス研修のポイント

心の健康づくり計画ではセルフケア研修や管理監督者向け研修の企画・実行が重視されていますが、実際には1/4程度の事業場で実施されているだけです。セルフケア研修と管理監督者研修については表3に内容があります。実際の内容は、コラム2にあるように「こころの耳」で具体的に紹介されていますので参照してください。また、研修には集合型研修やPCを通じて行うE-ラーニング研修が広く行われています。基礎編として表3の内容を実施するとともに、発展編として、ストレスチェックやエゴグラムでのセルフチェック、ストレス対処法のグループワーク等の実施、事例の検討や部下の話に耳を傾けて聴く傾聴のロールプレイ研修などに取り組むことも有用です。

5. ストレスチェックと職場環境改善

平成18年の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」において、ストレスチェックによる職場環境の評価と問題点の把握は取り入れられていますが、その普及は途上にありました。改正労働安全衛生法の施行により平成27年12月から、ストレスチェックの実施が50人以上の労働者を雇用する事業場における事業者の義務となります（職場環境の評価と改善は努力義務。50人未満の中小規模事業場はストレスチェックの実施も努力義務）。今回の改正労働安全衛生法によるストレスチェック制度は先述した指針の延長にあるものですが、法制化されたという点だけでなく、定期健診のように幅広く多くの労働者が定期的な実施対象となるという点、個人情報保護のプロセスが具体的に規定されている点、不利益取扱いが禁止されている点等に留意が必要です。

表 3. メンタルヘルス研修の内容例

- セルフケア研修：労働者を対象に自らのストレスに気づき対処することが目的。
 - ①メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
 - ②ストレスおよびメンタルヘルスケアにおける基礎知識
 - ③セルフケアの重要性および心の健康問題に対する正しい態度
 - ④ストレスへの気づき方
 - ⑤ストレスの予防、軽減およびストレスへの対処方法
 - ⑥自発的な相談の有用性
 - ⑦事業場内の相談先および事業場外資源に関する情報
- 管理監督者研修：管理監督者を対象に部下の相談、職場環境の把握改善が目的。
 - ①メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
 - ②職場でメンタルヘルスケアを行う意義
 - ③ストレスおよびメンタルヘルスケアにおける基礎知識
 - ④管理監督者の役割および心の健康問題に対する正しい態度
 - ⑤職場環境等の評価および改善の方法
 - ⑥労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供および助言の方法等）
 - ⑦心の健康問題により休業した者の職場復帰への支援の方法
 - ⑧事業場内産業保健スタッフ等との連携およびこれを通じた事業場外資源との連携方法
 - ⑨セルフケアの方法
 - ⑩事業場内の相談先および事業場外資源に関する情報
 - ⑪健康情報を含む労働者の個人情報の保護等

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」より

ストレスチェック制度においては、国から標準的なストレスチェック項目（標準57項目、簡易版23項目）が示されており、年に1回、労働者がストレスチェックを受検し、高いストレスがあるか、職場環境はどうか、面接希望があるかなどを通して、ストレスへの気づきを促し、セルフケアに活かすことが目的です。また、実施する事業場ではストレスチェックを労働者に受検してもらうだけでなく、ストレスチェック実施後に高ストレスだった労働者が面接指導を希望した場合に、産業医等の協力を得て面接の対応ができるように体制を作っておく必要があります。また、個人情報の保護の観点から、事業者はストレスチェックの結果を直接把握することは禁止（実施後の本人の個別同意、あるいは面接指導の希望があった場合は可能）されており、別に実施者を設け、人事権限のない実施事務従事者とともに、ストレスチェック制度を運用する必要があります。個人情報の取り扱いについては労働者の同意がより明確化され、ストレスチェック等による労働者の不利益取り扱いを回避する必要性が示されています。

コラム2 メンタルヘルス対策の相談先・情報入手先について

中小規模事業場においてもメンタルヘルス対策の必要性についての意識の高まりや前向きな取組みが徐々に増えてきています。一方で、専従スタッフがない、専門職が不足、どうすればよいかわからない、などの声があることも事実のようです。

ここでは中小規模事業場が活用できる相談先、情報入手先をご紹介します。

■「こころの耳」(<http://kokoro.mhlw.go.jp/>)

まず、最初の情報入手先としては、厚生労働省が発信しているメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」です。総合的なポータルサイトとして内容は非常に充実しており、「働く方へ」「ご家族の方へ」「事業者・上司・同僚の方へ」「支援する方へ」という立場ごとに4つの入口が設けられています。「事業者・上司・同僚の方へ」という入口から入ると、すでにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場も、これから取り組み始める事業場も、参考となる情報が網羅されています。また、具体的な事業場の例も多く紹介されており、相

談先も確認することができます。「こころの耳」の多様な情報を活かして、それぞれの事業場に合ったメンタルヘルス対策を推進したいものです。

■「産業保健総合支援センター」

地域における職場のメンタルヘルス対策の中核的機関として全国47都道府県に産業保健総合支援センターが設置されています。電話相談、訪問支援等、メンタルヘルス不調の予防から復職支援まで、事業者の取り組む職場のメンタルヘルス対策を無料で総合的に支援しています。また、地域産業保健センター（地域窓口）では、50人未満の中小規模事業場からの健康相談窓口対応、個別訪問対応等を行っています。

■ストレスチェック制度関連の相談先

ストレスチェック制度の導入支援について、①ストレスチェック制度実施促進のための助成金制度、②ストレスチェック制度サポートダイヤルが設置されています。詳細は、本誌表紙の裏をご参照ください。