

メンタルヘルス対策 第13回

健康診断機関が支援する 職場のメンタルヘルス

一般財団法人 北陸予防医学協会
事業運営部 メンタルサポート 産業カウンセラー
小松 紀美子

はじめに

厚生労働省は、地方労働行政の重点施策である労働者の安全と健康確保対策の推進のなかで、平成32年までの目標の「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%」並びに、第12次労働災害防止計画における平成29年度までの目標である「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合80%以上」の達成に向け、事業者への指導及び支援を強力に推進することが必要であると、都道府県労働局長に向けて通達した。

わが国の企業の99%が中小企業であり、その多くが「メンタルヘルスの取り組み方がわからない。」と答えている。つまり、事業場のメンタルヘルス対策推進には一つの工夫が必要といえよう。そこで地方都市・薬都富山の地で、事業場担当者とともに取り組んできた経緯と当協会の工夫を事例を元に紹介していくこととする。

一般財団法人 北陸予防医学協会について

富山県は日本海側最大の工業集積地であり、当協会は、氷河が現存する立山連峰を背に、複数の河川が作った沖積平野の北西部に位置する。当協会は、心身両面の総合的な健康保持増進を図るため、職域・地域に専門スタッフを派遣し、様々なサポートを実施してきた。その歴史は、昭和24年開業医院の患者のX線撮影の依頼を受け、委託撮影所を開設したことに遡る。

当時、結核予防法が試行されたことを機に、住民、学校、事業所のX線集団検診を開始した。その後、(図1.2)生活環境や労働環境等の変化に伴う行政施策に迅速に対応すべく、健康診断実施機関として今日まで予防医学に取り組んできている。現在、富山県内全域を巡回する健康診断を主とする健康管理センター(富山市所在)、職域、地域の総合的健康サポートを提供する高岡総合健診センター(高岡所在)、65歳以上の方を対象に支援する介護予防専門施設の角川介護予防センター(富山市所在)の



図1

設立	昭和24年 委託撮影所から開設
拠点	富山市（2拠点）・高岡市
事業内容	
職域・地域・学校における施設型・巡回総合健診および介護予防	
職員数	195名 *パート・アルバイト含む
職員構成	医師8名含め医療・専門職員109名

図2

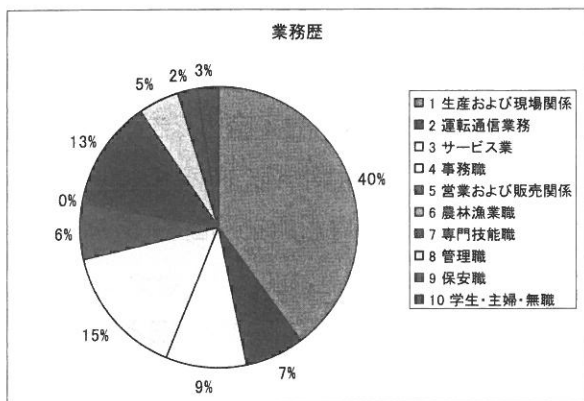


図3

3 拠点を軸に、疾病と健康保持増進を推進するために幅広い取り組みをしている。

当協会受診者の40%が製造業で働く人である。(図3) 富山の経済を担う企業の多くも300人以下の製造業であり、前述のように組織のメンタルヘルス体制に苦慮している。そういった中で、当協会のメンタルヘルスサポート

事業は、平成18年から新たに産業カウンセラーを配置したことから始まった。(図4)

当協会のメンタルヘルス事業について

図4は、当協会のH24年度のメンタルヘルスサポート事業の実績である。

富山県が主催する自殺対策強化推進民間団体等支援事業に参画し、地域・職域の連携支援の一助となるよう努めた。当該事業には、H21

事業名	内容・実績	体制
富山県自殺対策推進強化事業	ゲートキーパー育成 地域住民のカウンセリング 教育研修	精神科医・産婦人科医 産業カウンセラー メンポーズカウンセラー（看護師）
EAPサービス	5事業場 5事業場	産業医契約 EAP契約
ストレスチェック	6348人	業者シート ストレスプロフィール (全国労働衛生団体連合会)
教育研修	59回（21事業場）	産業医 産業カウンセラー
カウンセリング	112回（15事業場）	産業医 産業カウンセラー

図4

年より参画しており、H22年には1事業場で全衛連メンタルヘルスサービスを活用した。いわゆるEAPサービスは、産業医とカウンセラーが連携し、個人や上司や経営者層、事業場内メンタルヘルス推進担当者にカウンセリングおよびコンサルティングを実施している。さらに組織全体に対しては、職場復帰支援プログラム策定を支援している。事業場が活用するストレスチェックシートは、事業場要望に併せて提供しており、事後フォローとして経営者層へ組織分析結果報告会を開催。従業員に対しては、メンタルヘルス教育資料や産業医が面談するための情報提供資料として活用している。

事業場担当者が、健康診断機関にメンタルヘルスについて相談するきっかけは、「定期健康診断の結果が気になる。」「社員の健康教室を企

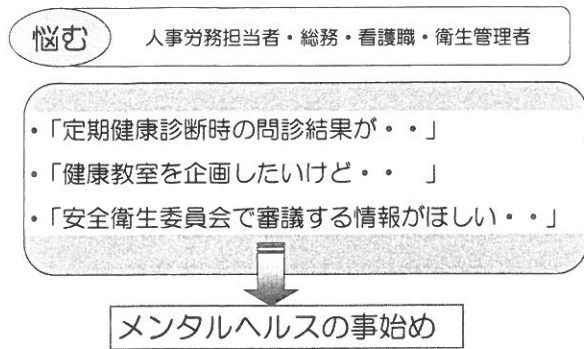


図5

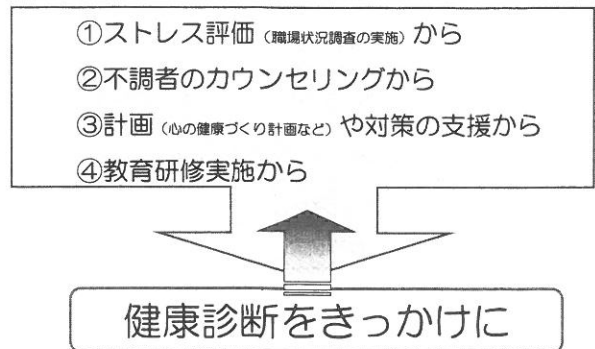


図7

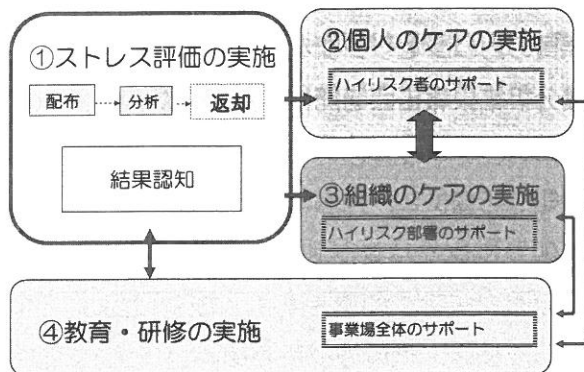


図6

画したい。「労働局から指導があり、心の健康づくり計画を策定していきたいけれど、どうしてもよいかわからない。「メンタルヘルス教育研修をしたいが、講師が見つからない。」といった悩みから発している。(図5) H18年当協会では、そういった担当者の悩みを具体的に支援するため、健康づくり指針に規定される4つのケアを基にストレスシートを活用して産業カウンセラーが『4つの実施』の提案を始めた。

その実施を図にして示した。(図6)

①ストレス評価の実施(事業場全体支援) ②カウンセリングの実施(個人支援) ③ハイリスク部署のサポート(管理者支援) ④教育・研修の実施(事業場担当者支援)である。

それぞれの事業所対策の事始は、ストレス評価であったり、不調者カウンセリングであったり、教育研修の開催や安全衛生計画作りのサポートであったりと様々である。いずれにせよ

健康診断がきっかけとなり、職員の健康を心身両面だけでなく、社会的にも支援しようと悩む担当者の声から、職場のメンタルヘルス対策が始まっている。(図7)

ストレスチェックシート活用から始まった事業場では、不調者が繰り返し出現する部署の特定や問題点の洗い出しをして、組織のメンタルヘルス体制の機運を高めるツールとしている。これにはシート実施前に想定外の効果があった。それは、ある事業場において、従業員が自らカウンセリングを希望してこられたことだった。当初、ストレス評価のハイリスク者を産業医によって抽出し、カウンセリングを実施することを予定していた。当時、カウンセリングを受けることは、比較的特別なこととして捉えている人が多く、念のために問診項目にカウンセリング希望の有無を入れておいたところ、本人の希望を拾い上げることができたのである。

このような取組みで職場メンタルヘルス体制に成功したA・B事業所事例を図8.9で紹介したい。A, B事業所のメンタルヘルス体制導入成功の共通項は、3つある。

①「健康」②担当者の「疑問」「熱意」③健康診断機関への「信頼」「活用」である。

職場の健康増進を図るためには、何が必要になるのか、どうすれば職場のみんなに伝わるのか、と活動を繰り返す熱意。さらに健康保持増

5W1H	A事業所	B事業所
WHO(誰が)	総務担当部長から	衛生管理者から
何を(What)	不調者カウンセリング	心の健康づくり計画から
いつから(When)	2007年～	2010年～
どこで(Where)	総務課	安全管理課
なぜ(Why)	不調者発生	労災発生
どう対応したか(How)	受診勧奨から	心の健康づくり計画から

図8

	A事業所	B事業所
業種	製造業(化学)	製造業(電子)
労働者数(男女)	270人(50:50)	235人(90:10)
平均年齢	39歳	34歳
平均勤続年数	15年 6ヶ月	7年 4ヶ月
勤務形態	交替勤務 無	交替勤務 有
メンタルヘルス スタッフ選任状況	健康推進協議会	メンタルヘルス推進部会
	総務担当部長 1名	管理部長 1名
	総務部 1名 衛生管理者 2名	推進員 3名 衛生管理者 2名

図9

支援内容	A事業所	B事業所
最優先課題	従業員カウンセリング	担当者支援
支援①	ストレスシート実施	委員会の立ち上げ
支援②	教育研修	事業者方針表明
支援③	職場状況報告会開催	中長期計画策定
担当者の立場	総務課長	衛生管理者
現在の支援	相談窓口設置し、職場訪問	
	希望者・不調者 カウンセリング	ストレスシート 事後フォロー

図10

進機関である健康診断機関を信頼し、事業外資源として活用したことにあると思う。その具体的な支援内容は、図10に示すとおりである。

- 1) A事業所の概要、業種：化学製造業従業員
270名 平均年齢39歳 男女比1:1
A事業所支援を開始したのはH19年。当時

A事業所は経営改革の最中であった。人材は、会社の資産と考え、全人的教育をすることを経営戦略の重要課題として推進していた。しかしその会社方針は、一部の従業員が自己反省するあまり精神疲労を及ぼす弊害もあった。この状況について当協会は、要望のある不調者カウンセリングに並行して、全従業員対象にストレスチェックシートを実施し、職場状況の可視化を提案した。さらに事後フォローとして疲弊部署課員のカウンセリングを実施、経営者層には組織分析結果報告会を開催した。また、こまめに電話・メール等でメンタルヘルスに関する情報や知識を提供し、担当者支援にも努めた。従業員のカウンセリング利用実績は、全従業員の18.8%となった。体制の導入成功要因は、「企業の成長は、職員の成長である。」という職場風土が背景にあるが、カウンセリングを受けることは自己成長につながる、ということを経営者に啓発したこと。カウンセリングの場が、会社セーフティネットを直に感じる場になっていったことだと考える。これを機にA事業場では、健康推進協議会が設置された。現在定期的に訪問し、復職支援プログラム策定支援等を実施している。

2) B事業所の概要、業種：電子製造業 従業員235名 平均年齢34歳 男女比9:1

B事業所の支援開始はH22年である。B事業場では、H18年から新工場の設立があり、早期の立ち上げに伴い、新製品開発で過重労働者が続出していた。毎年、労働災害が発生していた状況を、衛生管理者である担当者は過重労働が原因であると考えて、これまで取り組めなかったメンタルヘルス対策を力強く推進していくことにした。当協会は、最優先課題を担当者支援とし、事業者による心の健康づくり推進表

明や取組み等の社内広報を十分尽くすことを提案した。

次に、中長期計画目標に相談窓口体制整備をいれ、メンタルヘルス推進部会の発足を求めた。

さらに、産業医・担当者（衛生管理者）・当協会カウンセラー・人事部の情報共有化に努め、担当者支援の強化を図った。従業員相談窓口において、産業医の指導のもとに当協会カウンセラーが事後フォロー面談を継続している。短期間のうちで相談窓口が機能したことは、担当者の精力的な活動によるところが大きいですが、担当者への細やかな情報提供や健康診断時に全衛連メンタルサポートシステムを活用し事後フォローしたことも、従業員健康度アップにつながったと感じている。

実績と得られた効果を図 11、12 に示す。

A 事業所では、カウンセリング場面では、単に成果に対する反省にとどまらず、従業員自らが、「自己洞察を深める機会を提供してくれる会社体制に感謝している。」「働きがいのある会社」と言った発言が多くの社員からみられるようになった。

B 事業所では、心身健康管理の気づきの場としてカウンセリングが職場に定着し始め、上司が部下との面談をするうえで傾聴する面談が出来るようになったとの意見が出てきている。

現在、A、B 事業所双方定期的に訪問し、就業時間内に希望者および不調者・復職者のカウンセリングを実施している。この A、B 事業所支援を振り返ってみて、担当者の「どうしたらよいのか」という疑問からすでに事業場メンタルヘルス対策は始まっているといえる。

A事業所	B事業所
さらなる帰属意識の高まり	健康管理意識の促進（身体・心）
ワークライフバランス気運の高まり	上司との面談促進
健康管理担当者の対応の迅速化	メンタルヘルス推進担当者のスキル向上
風通しのよい職場環境へジャンプ	風通しのよい職場環境へステップ
過重労働防止対策の促進	従業員の精神安寧とカタルシス効果

図 11

実績結果	A事業所	B事業所
カウンセリング体験者率	8.5% (270人中)	9.8% (235人中)
カウンセリング回数	51回	28回
肯定的評価回答 (面談実施者)	92%	100%
職場環境支援数 (不調者)	4人	2人
担当者支援回数 (情報提供・指導・会議出席)	36回	23回

図 12

終わりに

「何故?」「どうして?」から一次予防が始まり、その予防は2次予防を経て3次予防につながる。そして次の「何故?」「どうしたら?」が始まる。繰り返すことでメンタルヘルス体制が回り始め、強化されると考えている。メンタルヘルス支援は、職員の心身の健康のみならず、社会的健康支援であり、事業場全体の健康につながっていくものと言える。WHOの「健康」の定義は、完全な肉体的、精神的、霊的、社会福祉的なダイナミックな状態であり、単に疾病又は、病弱の存在しないことではないとしている。「健康」の確保において生きている意味・生きがいなどの追求が重要との考えから提唱されたものと理解している。

事業所支援を通じて、当協会が工夫し確信した3つの点を紹介して終える。①経営者層への

報告は、トップの意識を継続的につなぐために有効かつ重要である。②健康診断機関を事業場外資源機関として機能させること③社内広報は、繰り返し行い、従業員がセーフティネットの中にいることを実感させる。

以上が、メンタルヘルス体制を維持させるためのコツである。今後も健康保持増進機関としての使命を尽くしていきたい。

（中災防 第71回全国産業安全
衛生大会発表論文より一部引用）