

地方会・研究会記録

日本産業衛生学会第 53 回産業精神衛生研究会*

＜テーマ＞「職域メンタルヘルスの未来展望～変わって
いくもの、変えなければいけないもの～」

＜パネルディスカッション＞

「職域メンタルヘルスにおける産業看護職の役割」

座長：夏目 誠（大阪樟蔭女子大学大学院教授）

大脇多美代（大阪産業保健推進センター相談員）

1. 事業所の産業看護職の立場から

玉木登志枝（ダイハツ工業 保健師）

2. 労働衛生機関の産業看護職の立場から

小倉由佳梨（京都工場保健会 保健師）

3. 産業医の立場から

上原正道（ブラザー工業健康管理センター長）

＜ランチョンセミナー＞

「メンタルヘルス活動のための実践的心理療法～交流分
析を中心に～」

座長：圓藤吟史（大阪市立大学医学部教授

産業衛生学会副理事長）

演者：芦原 睦（中部労災病院心療内科部長）

＜特別講演＞

「メンタルヘルス不調者の職場復帰支援に関する国内外
の話題」

座長：車谷典男（奈良県立医科大学教授

産業衛生学会近畿地方会会長）

演者：川上憲人（東京大学大学院医学系研究科教授）

＜シンポジウム＞

「メンタルヘルス不調者の復職支援を考える」

座長：廣部一彦（みずほフィナンシャルグループ大阪
健康開発センター所長）

鮫島真理子（大阪産業保健推進センター相談員）

1. 専属産業医の立場から

土肥誠太郎（三井化学本社健康管理室長統括産業医）

2. 産業看護職の立場から

中田ゆかり（参天製薬滋賀工場保健師）

3. リワーク支援の立場から

片桐陽子（宇治おうばく病院 臨床心理士）

4. 嘱託産業医の立場から

森口次郎（京都工場保健会産業保健推進部部长）

コメンテーター

弁護士：山田長伸（山田長伸法律事務所所長）

精神科医：井上幸紀（大阪市立大学医学部准教授）

＜一般演題＞

1. 組織資源と組織市民行動の関連の検討

○真船浩介, 野崎卓朗, 井上彰臣, 廣 尚典
（産業医科大学産業生態科学研究所 精神保健学研究室）
本研究では、組織資源として機能する望ましい心理・社会的職場環境と労働者の自発的な相互支援、すなわち、組織市民行動との関連を検討した。調査は、製造業 1 事業場に勤務する労働者 529 名を対象に、メンタルヘルス風土尺度 WIN（真船他, 2008）と日本版組織市民行動尺度（OCB：田中, 2005）を使用した。人口統計学的変数や職場等の要因を統制した多元配置分散分析の結果、組織資源と組織資源との有意な関連が認められ、充実した組織資源が、組織市民行動、すなわち、労働者の自発的な相互支援を促進することが示唆された。

2. 休復職支援としての復職・健康判定委員会活動の報告と今後の展開

○名井美佐子
（パナソニック健康保険組合健康管理センター
予防医療部 メンタルヘルス科）

2010 年厚生労働省の調査によると、メンタルヘルス上の理由で 1 ヶ月以上休業した労働者がいる事業所の増加しており、職場復帰に関するルールがない事業所は半数以上であった。

当社グループでは 1965 年から、メンタル関連疾患休職者が復職する際、復職判定委員会 復職判定を、復職後 1 年経過した者には復職判定委員会 健康判定を実施している。ここ数年、復職後 1 年間就労できている者は約 60% と少ない。その背景には『十分な職場復帰計画が立てられていない』、『回復状況に見合った業務配慮が検討されていない』等の課題があった。そこで復職支援内容の標準化・可視化が行えるように帳票類を見直し、業務計画・支援内容の評価が継続してわかる内容に変更した。今後は当科が中心となって、本人・事業所・健康管理室が三位一体で、復職支援・再休職の予防に努められるようにサポートしたいと考える。

3. 長期休業抑止を目的とした「超短時間日々面談」取り組み事例の検討

○昇淳一郎, 石田裕美
（パナソニックヘルスケア株式会社松山地区健康管理室）

*平成 24 年 3 月 3 日（土）9：30-17：00

会 場：エル・おおさか（エルシアター 2F）

会 長：廣部一彦（みずほフィナンシャルグループ大阪健康開発センター所長）

某事業場では精神疾患罹患労働者の休復職支援時に、精神症状の日々の微細な変化を把握し、同変化を職場上司へフィードバックして管理監督者の職場マネジメントを向上させることを目的に、顔合わせ程度の極短時間の構造化面接（超短時間日々面談：Ultra-short daily briefing）を、対象労働者の全出勤日に実施している。過去 13 年間の面談実施記録を元に集計したところ、面談回数は本面談取組み開始以降に増加したものの、累計面談実施時間の増加率、休職件数率および再休職件数率は著減した。また、本面談実施時間は平均 75.9 秒（最大 375 秒、最小 5 秒、中央値 36 秒）で、支援者、被支援者双方にとり通常の復職支援よりも効率的であることが示唆された。超短時間日々面談によって精神疾患罹患労働者の微細な症状変化の早期発見および早期対応が強化され、効率的に再休業等を抑止することが可能であることが示唆された。

4. 一般女性を対象としたストレマネジメント教育の実践と効果 —認知行動的アプローチを取り入れたストレマネジメント教育プログラムの開発—

○関根友実, 夏目 誠
(大阪樟蔭女子大学大学院)

ストレス疾患への一次予防として、ストレマネジメントが教育や産業領域で取り入れられている。本研究では、気分障害発症のリスクが男性よりも比較的高く、かつ非労働層も含めて正規雇用の比率が低く講習を受ける機会が少ないと考えられる一般女性を対象として、ストレマネジメント教育プログラムを実践した。ストレマネジメントには「認知行動的アプローチ」および「リラクゼーション」を単独、もしくは組み合わせたものが有効であるとした先行研究を踏まえて、2つのアプローチを組み合わせたプログラムを考案した。さらに、ストレマネジメント心理教育の内容が日常場面でセルフケアとして実行されるか否かという視点を重視し、自己効力感を向上させることを目的とした。プログラムの効果測定をするために実施前後で質問紙調査を行った結果、プログラム受講後に自己効力感の有意な高まりが確認され、心身の健康度が改善されたことが認められた。