
メンタルヘルス

動 向

衆知の様に、2000年8月労働省（現厚生労働省）労働基準局長通達として、「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」が示された。その後、官民あげてのメンタルヘルス対策に取り組むための体制づくりが進められてきたが、事業場においては対策と具現化との間に、乖離が見られることも少なからずあり、対応に苦慮している姿もしばしばうかがえる。

国際競争の激化、効率的生産手段の改革促進、企業形態の目まぐるしい改変など、社会環境は大きなうねりを巻き起こし、働くひと達は翻弄され続け、多くの重圧に苛まれ、心身ともに疲れ果てている。心の健康づくりが推進される対極で、長時間残業に由来する健康障害の発生も多く認められている状況でもある。

「心の病」の尺度は各人各様でその評価は容易ではない。働く場の環境だけでなく、発生誘因・過程にも個人差があり、更に個人情報保護への配慮が必須とされ、ときに“心の健康”対策が効果的に作動していない様相が見られることもある。

社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所では、2002年より隔年毎に企業に対しアンケート調査を実施している。これを見ると、30歳代の社員に「心の病」が急増しているとされる。前回2004年ではほぼ半数であったものが、2006年には60%を超え、回答を寄せた6割以上の上場企業において、「心の病」を抱えている社員が増加している。

成果主義、裁量労働制の導入が謳われ、管理職の若返えりとプレイングマネージャーとして、限られた人員の枠内でラインの管理を担うようになり、苦悩している例も多い。

労働安全衛生法第69条第1項により、事業者には労働者の心身の健康に関わる幅広い努力義務が課せられており、これに関して同70条の2第1項には、厚生労働大臣は指針を公表するものとされている。2000年の労働基準局長通達「心の健康づくり」を包括し、法に基づいて「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針）が2006年3月に策定された所以である。事業者には、事業場の実態に即した形で、メンタルヘルスケアの実施に一層

の積極的な取り組みが求められている。

現状と展望

産業保健分野におけるメンタルヘルスケアに関わる措置については、必ずしも十分に普遍化されているとは言えない実状もある。限られた専門職、事業場内における共通認識の相違、事業場外資源の混雑などにより、しばしば円滑に推進されていない局面も見られる。

当協会のメンタルヘルスに関わる事業は、健康診断を通して関係のある事業場からの受託だけではなく、いろいろな要望に基づいた各種の活動が拡充・継続するようになってきている。

ライフサポートクリニックは、施設外活動が多様化していることから、保健師による相談数は著しく減少した。医師による面談数は、月間実施日数が限定されているにも拘らず、産業医業務と関連したケースを含め、前年度と比較し3倍余の増加となった。長時間残業者に対する法に基づく医師による面接指導、寛解が遷延化した「心の病」事例との定期的な面談、復職支援のための人事担当者等も含めた状況相談などが主な内容である。

健診時面接、ストレスチェックは表2の如くで、職業性簡易ストレス調査のみ実施する団体数が急増している。更に、全社的メンタルヘルス対策に取り組む方針が示された事業場の要望を受け、健診時面接の全員実施を目的に、当協会の活動地域を超え九州・関西地区に至る、保健師による広域活動が行われた。時間的制約などの条件は付くが、今後の事業展開の方向性が示唆されたとも言える。以上のことから団体数・実施数は前年度比較で大幅増加することになった。なお、ストレス調査の結果分析については、個人情報保護を遵守し、受託契約時一定の基準を設定し実施することになっている。

メンタルヘルス教育については、依頼件数は増加しているものの、日程調整等の理由により実施数は減少した。

事例検討会は年3回参加人員限定で開催することが固定化して、活発に研鑽が続けられている。

関係の集計表は156頁に掲載
