

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2007 ～ 2008

課題番号：19791739

研究課題名（和文）職場におけるメンタルヘルス支援システムの構築に関する研究

研究課題名（英文） Research on construction of mental health support system in workplace

研究代表者

山田 淳子（YAMADA JUNKO）

群馬大学・医学部・助教

研究者番号：60431714

研究成果の概要:メンタルヘルス支援システム構築の実績を持つ 14 名の産業看護職を対象に半構成的面接調査を実施し、その内容を質的帰納的に分析した。さらに、その内容についてデルファイ調査を実施した。その結果、産業看護職は、過程Ⅰ：【日々の活動から従業員や事業者との信頼関係を築く】、過程Ⅱ：【日々の活動から職場のメンタルヘルス問題を捉え、分析する】、過程Ⅲ：【メンタルヘルス支援システム構築の構想を練る】、過程Ⅳ：【組織としての合意を得るための戦略を練る】、過程Ⅴ：【産業看護職の判断でできることに取り組む】、過程Ⅵ：【関係者とともにメンタルヘルス支援システム構築に向けて行動する】、過程Ⅶ：【随時評価をしながら改善点を検討する】という 7 段階の過程をたどり、メンタルヘルス支援システムを構築していた。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007 年度	900,000	0	900,000
2008 年度	900,000	270,000	1,170,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,800,000	270,000	2,070,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・地域・老年看護学

キーワード：労働者、メンタルヘルス、システム構築、産業看護職

## 1. 研究開始当初の背景

近年、我が国の厳しい経済社会情勢の下、労働者の受けるストレスは増大傾向にある。年間自殺者も、平成 10 年以降急増し、労働者の自殺者数も年間 8 千人～9 千人前後で推移している。このような状況から、平成 18

年 3 月、厚生労働省は、事業場におけるメンタルヘルス対策の適切かつ有効な実施をさらに推進することを目的に、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（以下「指針」という。）を公表した。各事業場においては、

指針に基づき、その実態に即した形で、メンタルヘルス対策に積極的に取り組むことが期待されている。

これまでの事業場のメンタルヘルス対策は、メンタルヘルス不調者の早期発見や復職支援などに主眼が置かれる傾向があった。しかし、労働者のメンタルヘルス活動の本来の目的は、働きがい・生きがいのある職場を目指して組織の健康度を向上させていくことにある。そして、そのことが結果としてメンタルヘルス不調者の早期発見や復職支援といった職場全体のメンタルヘルス対策につながるのだと考える。組織の健康度を向上させるためには、労働者が自らの心身の健康をコントロールできるようにするための職場の仕組みづくりや職場環境の改善といった職場の実態に即したメンタルヘルス支援システムの構築が必要不可欠である。

事業場の実態に即したメンタルヘルス支援システムの構築に関して、労働者への日々の個別支援からそのニーズや情報を把握している事業場内産業保健スタッフの役割は非常に重要である。その中でも産業看護職は、職場の健康に関わる実態を最もよく把握している職種であり、職場におけるメンタルヘルス支援システム構築において果たす役割は重要である。また、産業医の多くは嘱託であり、産業看護職は、常勤の産業保健専門職としては唯一の存在である事業場も多く、メンタルヘルス対策においても中心的役割を担うことが多い。

## 2. 研究の目的

先行研究において、産業医が常勤ではない事業場における産業看護職のメンタルヘルス支援システムの構築の活動方法は明らかにされていない。そこで、本研究では、メンタルヘルス支援システム構築過程における産業看護職の活動内容を明らかにすること

を目的とした。

## 3. 研究の方法

### (1) 面接調査による『産業看護職による職場におけるメンタルヘルス支援システム構築の手法』の抽出

調査対象は、職場におけるメンタルヘルス支援システムを構築した実績を持つ産業看護職とする。選定方法は、以下のとおりとする。職域において過去5年以内に自らが起案者となり、メンタルヘルス支援システムを構築した実績があり、そのことを言語化し、表現している産業看護職14名を対象とする。対象は、次の方法で選定する。①学会、研究発表等の場において研究対象者に相当すると思われた者に電話で本研究の目的について説明し、条件を満たすかを確認し、研究協力を了解が得られた者、②医学中央雑誌Web版により2001年から2006年までの和文献から、実績を持つ産業看護職の情報収集を行い、研究対象者に相当すると思われた者に電話で本研究の目的について説明し、条件を満たすかを確認し、研究協力を了解が得られた者

調査内容は、次の内容について半構成的面接調査を実施する。a. 産業看護職が構築したメンタルヘルス支援システムの概要、b. 産業看護職がメンタルヘルス支援システムを構築する過程において、実施した行為とその意図、c. 調査対象者の属性。面接内容は、調査対象者の同意を得たうえでICレコーダーに録音し、逐語録を作成する。逐語録から『産業看護職による職場におけるメンタルヘルス支援システム構築の手法』を抽出し、コード化する。

### (2) デルファイ法による『産業看護職による職場におけるメンタルヘルス支援システム構築の手法』についての意見調査

調査対象は、前年度の事前調査により同意が得られた実績を持つ産業看護職100名程度

とする。調査内容・方法は、1年目に抽出した『産業看護職による職場におけるメンタルヘルス支援システム構築の手法』をもとに調査票を作成する。次に、3段階からなるデルファイ法による意見調査を実施する。第1回：調査対象者に調査票を送付し、内容の適否及び追加項目の有無や全体の構成について意見を求める。第2回：第1回目の回答結果を資料とした調査票を作成し、内容の適否について意見を求める。第3回：第2回目と同様に内容の適否に関する意見調査をし、『産業看護職による職場におけるメンタルヘルス支援システム構築の手法』として収斂する。

#### 4. 研究成果

産業看護職への面接調査から、以下のことが明らかになった。74 サブカテゴリー、26 カテゴリーが抽出された。これらをさらに、関連性や順序性に沿って検討した結果、産業看護職は7段階の過程（大カテゴリー）をたどり、メンタルヘルス支援システムを構築していた。また、これらについてデルファイ調査を行った。

##### (1) 基本属性及びシステム概要

14名の産業看護職から15事例について回答を受けた。14名の産業看護職経験年数は、平均12年（3～27年）で、勤務形態と職種は、全員が常勤雇用、保健師であった。構築されたメンタルヘルス支援システムは、ラインケアに関する教育研修6事例、セルフケアに関する教育研修1事例、研修教育体制の整備2事例、相談体制の整備3事例、復職支援体制の整備2事例、職場環境改善の取り組み1事例であった。

##### (2) 活動内容とシステム構築過程

以下、大カテゴリー（過程）を【 】, カテゴリーを〈 〉, サブカテゴリーを“ ”, データの引用を斜体で示す。

過程Ⅰ【日々の活動から従業員や事業者と

の信頼関係を築く】

産業看護職がシステム構築を思案する前段階であり、産業看護職は、【日々の活動から従業員や事業者との信頼関係を築く】活動をしていた。具体的には、“従業員のニーズに誠実に対応する”など〈従業員との関わりを大切にして信頼されるように活動し〉、“事例対応など実績を積み重ねる”ことなどから〈事業者を活用できる存在として認識してもらえるように活動し〉ていた。

さらに、産業看護職は、“業務内容や社内制度”や“職場風土”といった〈組織特性を理解する〉ことに努めていた。また、“従業員や事業者のニーズに応えられるように自己研鑽する”など〈産業看護職の役割を考え、それに向けて活動し〉ていた。

過程Ⅱ【日々の活動から職場のメンタルヘルス問題を捉え、分析する】

産業看護職は、健康相談や職場巡視といった日々の従業員との関わりから“メンタルヘルスに関わる従業員や事業者の困りごとやニーズを捉え”ていた。さらに、“職場に元気のない雰囲気を感じ取る”というように〈メンタルヘルス問題を実感として捉え〉ていた。また、産業看護職は、「従業員に達成感がなく、やらされ感が強いと感じていた（事例6）」というように“労働状況など職務に関連する問題”や、“従業員個人や職場全体のメンタルヘルスに対する対応方法”といった〈メンタルヘルス問題が生じている背景を捉えて〉いた。さらに、“メンタルヘルスに関わる情報を定量化して分析する“などして〈メンタルヘルス問題やその背景を分析し〉ていた。

過程Ⅲ【メンタルヘルス支援システム構築の構想を練る】

産業看護職は、捉えた問題の解決策としてメンタルヘルス支援システムの構築を思案

し、その構想を練っていた。具体的には、産業看護職は、「メンタルと掲げると相談しにくいので、健診事後指導など日常の中に組み込んでいくのが、小規模な事業所では有効だと考えた（事例9）」というように“従業員が理解しやすく受け入れやすい内容を考え”ていた。また、「事業所の方針として実施している人材教育に位置づけてメンタルヘルスについて取り組もうと考えた（事例7）」というように“企業理念やキーパーソンの方針に即して内容を考える”など〈システムの内容を考え〉ていた。そして、“管理監督者・人事労務・産業保健スタッフが連携し早期対応ができること”や、“メンタルヘルス活動が組織としての主体的な取組となることを期待する”など産業看護職は、〈システムの構築による成果を見積もつ〉ていた。また、“業務への影響を考慮する”など〈システムの運営方法を考え〉ていた。さらに、“組織として合意を得るべき人や部署を見極め、その認識を把握する”など〈システム構築に必要な資源について考え〉ていた。また、“マンパワー不足による限界や専門家主導による限界”といった〈システム構築を困難にする要因を予測し〉ていた。

過程Ⅳ【組織としての合意を得るための戦略を練る】

産業看護職は、過程Ⅲにおいて活動を困難にする要因として予測された【組織としての合意を得るための戦略を練る】ていた。具体的には、産業看護職は、「経営に役立つという視点で、批判的にはならないようにと資料を作った（事例6）」というように“伝え方に配慮しながら的確に提言しようと考え”など〈提言の方法を考え〉ていた。また、「定例の上司との面談の場を使ってシステム構築について話した（事例3）」など“組織特性をふまえて提言の場を考え”たり、既存のシ

ステムである“安全衛生委員会の活用を考える”というように〈提言の場を考え〉ていた。そして、「職場から面談をしてほしいという要望がでたので、ラッキーと思った（事例12）」など“キーパーソンの問題意識の高まりを見極め”たり、“法律や指針の施行のタイミングを捉える”など〈提言のタイミングを考え〉ていた。

過程Ⅴ【産業看護職の判断でできることに取り組む】

日々の活動からメンタルヘルス問題を捉え、その解決策としてメンタルヘルス支援システム構築を思案し、戦略を練る一方で、産業看護職は【産業看護職の判断でできることに取り組む】でいた。具体的には“現状分析結果や試案をまとめておく”など〈提案や実施に向けて準備し〉、“個人情報保護への配慮を促す”など〈日々の事例対応の中でできることに取り組む〉でいた。そして、“メンタルヘルスに関するトレンドや先駆的活動に関する情報を得る”など〈システム構築の手がかりとなる情報を入手し〉、システムの内容や運営方法を考える際の参考にしていた。また、「職場復帰に関する相談の中で、上司に、研修会への参加を促していた（事例9）」というように“キーパーソンの理解を深めるための働きかけをし”ていた。さらに、産業看護職は「適任だと思っていた人に、衛生管理者の資格をとってもらった（事例7）」というように“キーパーソンが活躍しやすい土壌づくりをする”など〈合意形成に向けた基盤づくりをし〉ていた。

過程Ⅵ【関係者とともにメンタルヘルス支援システム構築に向けて行動する】

過程Ⅳまでに思案してきた内容を踏まえ、【関係者とともにメンタルヘルス支援システム構築に向けて行動する】段階である。産業看護職は、“安全衛生委員会で組織の合意

を得る”など〈システム構築の合意を得〉ていた。そして，“関係者との意見交換の場を設定して問題点やシステム構築の方向性を確認する”など〈職場内外の関係者との協働関係を構築し〉ていた。また、産業看護職は、  
「休職者への対応は、労務規定と連動して動くことになるのでそのことに詳しい人事課長に講師になってもらうようにした（事例8）」というように“関係者の立場や専門性を活かして役割分担をする”など〈関係者と協働してシステム案を作成し〉ていた。さらに、産業看護職は，“関係者の主体的取組を支援しつつ不足部分をフォローする”などして〈関係者との協働関係が継続するように働きかけ〉ていた。

過程Ⅶ【随時評価をしながら改善点を検討する】

システム構築を思案し、関係者との合意形成から実施に至る各過程において、産業看護職は、【随時評価をしながら改善点を検討し】ていた。具体的には、産業看護職は、「対象となる職場の人間関係を把握してそれに合った方法が必要だと実施してみて感じた（事例15）」というように“情報の不足”など〈アセスメントの評価から改善点を検討し〉ていた。また、「この連絡ファイルの導入で、出勤状況など今まで見えなかったことが見えたりすると感じている（事例13）」というように，“波及効果を検討する”など〈結果評価から改善点を検討し〉ていた。そして、産業看護職は，“企画内容の妥当性”や“合意形成や協働関係”など〈プロセス評価から改善点を検討し〉ていた。

5. 主な発表論文等  
特になし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

山田 淳子 (YAMADA JUNKO)  
群馬大学・医学部・助教