

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成25年5月17日現在

機関番号：12301

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2009～2012

課題番号：21792296

研究課題名（和文） 職場のメンタルヘルス対策におけるケースマネジメント・モデルの開発

研究課題名（英文） Research on the Development of the Model of Case Management for Occupational Mental health

研究代表者

山田 淳子（YAMADA JUNKO）

群馬大学・大学院保健学研究科・助教

研究者番号：60431714

研究成果の概要（和文）：

本研究は、産業医が常勤ではない事業場に焦点をあて、職場のメンタルヘルス対策の2次予防活動における産業看護職のケースマネジメント・モデルを開発することを目的とした。先行研究等による知見の整理から、職場のメンタルヘルス対策における産業看護職のケースマネジメントの枠組みを定義した。また、職場のメンタルヘルス対策におけるケースマネジメントの実績を持つ産業看護職9名を対象とした面接調査を実施し、ケースマネジメントの手法を質的帰納的に抽出し、ケースマネジメントの概念枠組み等から検討し、ケースマネジメント・モデルの特徴を示した。

研究成果の概要（英文）：

This research was performed to develop a model of case management for occupational health nurses for the secondary prevention activities of mental health measures in a workplace while focusing on the business establishments where the industrial doctor works on a part-time basis. The framework of this model of case management was defined by the findings from the analysis of the preceding research. An interview survey was conducted, which targeted nine occupational health nurses whose careers were based on the case management for the mental health measures in a workplace. The method of case management was qualitatively and inductively extracted from the results of the survey and discussed based on the conceptual framework of case management and other information. Then, the characteristics of case management were shown.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2010年度	0	0	0
2011年度	600,000	180,000	780,000
2012年度	700,000	210,000	910,000
年度			
総計	2,600,000	780,000	3,380,000

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、ケースマネジメント、産業看護職

1. 研究開始当初の背景

平成19年度労働者健康状況調査によると、職業生活において強い不安、ストレスを感じる労働者は約6割に上っている。このような状況を背景に、精神障害による自殺での労災認定数も年々増加している。労災認定された自殺の中には、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が示す4つのケアが効果的に実施され、産業看護職など産業保健スタッフが早期に関わり、適切な配慮がなされていれば自殺は予防できたと推測されているものも多い。

以上のことから、職場のメンタルヘルス対策においては、早期発見・早期対応する2次予防活動が重要であるといえる。また、職場には、労働者個人のみでは取り除くことのできないストレス要因が存在している。そのため、産業保健スタッフは、労働者個人の疾病性への対応に留まらず、背景となる勤務状況等の事例性も視野に入れ、2次予防活動の全過程において、職場内外との連絡調整といったケースマネジメント機能を発揮していく必要がある。

特に、産業医が常勤ではない事業場に所属する産業看護職は、職場のメンタルヘルス対策の推進において中心的役割を担うことが多い。一方、メンタルヘルス活動上のスキル、ケースマネジメントスキルは、産業看護職が抱える活動上の困難として上位にあげられており、その手法の解明が必要である。

2. 研究の目的

本研究では、産業医が常勤ではない事業場に焦点をあて、職場のメンタルヘルス対策の2次予防活動における産業看護職のケースマネジメント・モデルを開発することを目的と

した。

3. 研究の方法

研究1～2年目は、職場のメンタルヘルス対策における2次予防活動に関する動向、ケースマネジメントの概念枠組みの把握を行った。さらに、職場のメンタルヘルス対策の2次予防活動における産業看護職のケースマネジメントの実績を持つ産業看護職のリーチを行った。

研究3年目は、職場のメンタルヘルス対策におけるケースマネジメントの実績を持つ産業看護職を対象とした面接調査を実施し、ケースマネジメントの手法を質的帰納的に抽出した。さらに、ケースマネジメントの概念枠組み等から検討し、産業看護職によるケースマネジメントの内容を明らかにした。

4. 研究成果

1) 職場のメンタルヘルス対策の2次予防活動における産業看護職のケースマネジメントに関する枠組み

文献検討等の情報収集により、職場のメンタルヘルス対策における2次予防活動に関する動向、ケースマネジメントの概念枠組みの把握を行った。

その結果から、職場のメンタルヘルス対策の2次予防活動における産業看護職のケースマネジメントに関する枠組みを以下のように定義した。

(1) 産業看護職

本研究において、産業看護職とは、産業保健分野で働く保健師・看護師の総称とする。

(2) 職場のメンタルヘルス対策における2次予防活動

本研究において、職場のメンタルヘルス対

策における2次予防活動とは、産業看護職がメンタルヘルス不調者を、倦怠感や不眠、意欲の低下などストレス反応の段階で把握し、症状コントロールや治療と職業生活が両立できるよう支援する活動のことと定義する。

(3) メンタルヘルス不調者

本研究において、メンタルヘルス不調者とは、倦怠感や不眠、意欲の低下等ストレス反応が出現している者、また、うつ病等の健康障害が発症している者とする。いずれも治療中の者も含む。

(4) ケースマネジメント

ケースマネジメントは、アメリカの社会福祉領域のソーシャルワークを母体として生まれた概念で、ケアマネジメントと概念としては同義で用いられている¹⁾。日本では特に、ケアマネジメントの用語で、介護保険制度の運用システムの中で活用され、「利用者の発見、アセスメント、計画、実施、モニタリング、評価・フィードバック」という一連の基本的過程（以下、ケースマネジメントの基本的過程とする）を辿ること、「利用者、社会資源、ケースマネージャー」の3つの構成要素のからなることが一般的に知られている²⁾。産業保健領域においては、日本では、問題事例への個別の相談対応や職場復帰支援がケースマネジメントとして捉えられ、職場復帰支援についてその過程が示されている^{3) 4)}。また、約100年の歴史を持ち、産業看護職能団体の組織化など、世界の産業看護の中で先駆的活動を行っているアメリカにおいては、産業看護職は、いくつかの職責の一つとしてケースマネジメントを行う場合や、ケースマネジメント会社に雇用されて専門的にケースマネジメントを実施する場合などがある。その過程は、ケースマネジメントの基本的過程を辿る。しかし、その内容は、労働損失の補填や労災に掛かる医療コスト削減の活動

の意味合いが強い^{5) 6)}。

そこで、本研究においては、ケースマネジメントを「従業員が労働と健康の調和を通してよりよく働けることを目的とし、メンタルヘルス不調者の発見から、不調者が症状コントロールや治療と職業生活が両立でき、状況が安定したと産業看護職が感じるまでの過程における産業看護職による支援」と捉えることとする。また、ケースマネジメントの過程は、ケースマネジメントの基本的過程（利用者の発見、アセスメント、計画、実施、モニタリング、評価・フィードバック）と設定する。さらに、ケースマネジメントの3つの構成要素は「従業員、社会資源、産業看護職」と置き換えることとする。

<参考文献>

1. 近澤範子：精神障害者のケースマネジメントに関する考察. 精神科看護 67 : 2-13、1998
2. 岡本玲子・他：保健婦活動における在宅ケアマネジメントの過程の質を構成する要素の検討. 日本在宅ケア学会誌 1(1)、46-55、1998
3. 川上憲人：職場のメンタルヘルスの専門家が持つべき技術. 産業ストレス研究 14(4) : 157-163、2007
4. 三橋祐子・他：産業・環境看護の実践範囲. 労働の科学 63(5) : 58-61、2008
5. 原善子・他：米国における産業看護活動の実際. 産業医科大学雑誌 30(2) : 221-234、2008
6. 伊藤美千代・他：産業・環境看護師の役割. 労働の科学 63(10) : 58-61、2008

2) 産業看護職による職場のメンタルヘルス対策におけるケースマネジメントの手法

職場のメンタルヘルス対策におけるケースマネジメントの実績を持つ産業看護職を対象とした面接調査を実施し、ケースマネジ

メントの手法を質的帰納的に抽出し、ケースマネジメントの概念枠組み等から検討し、ケースマネジメント・モデルの特徴を示した。

(1) 対象者

職場のメンタルヘルス対策におけるケースマネジメントの実績を持つ産業看護職9名を対象とした。

対象者は、先行研究として実施した「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」において対象者となった産業看護職14名のうち、本研究の調査対象に該当し、同意が得られた者あるいは、14名から研究対象者に該当すると推薦を受けた者とした。

(2) 調査方法

インタビューガイドを用いて、対象者1名につき、1時間～1時間半程度の半構成的面接を行った。面接内容は、研究対象者の同意を得た上でICレコーダーに録音し、逐語録を作成した。

(3) 調査内容

調査内容は、産業看護職が、メンタルヘルス不調者を、倦怠感や不眠、意欲の低下などストレス反応の段階で把握し、不調者が症状コントロールや治療と職業生活が両立できることにつながったと感じている1ケースを想起してもらい、次の内容について聴取した。

①ケースの概要（性別、労働状況、メンタルヘルス不調の内容）、②ケースの把握方法、③ケースマネジメントの過程における支援内容とその支援意図。④産業看護職の属性（性別、年代、職種、勤務形態、雇用先、所属部署、役職、産業看護職としての経験年数、所属事業場の業種・規模）について聴取した。

(4) 分析方法

面接内容から、ケースマネジメントの3つの構成要素である「従業員、社会資源、産業看護職」それぞれに対して、産業看護職が行っ

た活動を抽出し、ケースマネジメントの基本的過程（利用者の発見、アセスメント、計画、実施、モニタリング、評価・フィードバック）に沿って分類した。

(5) 結果

対象者は、全て女性で、保健師8名、看護師1名であった。産業看護職の経験年数は、9名ともに10年以上であった。

職場のメンタルヘルス対策の2次予防活動における産業看護職のケースマネジメントの内容は、以下の33カテゴリーに分類された。

ケースマネジメントの基本的過程（利用者の発見、アセスメント、計画、実施、モニタリング、評価・フィードバック）ごとにカテゴリーを示す。

①利用者の発見

〔本人からの相談を受ける〕、〔職場の上司や家族からの紹介により本人の相談を受ける〕、〔職場の上司からの相談を受ける〕〔人事労務からの相談を受ける〕、〔家族からの相談を受ける〕という5カテゴリーに分類された。

相談経路は、自発的なもの、他者の紹介によるもの、他者からの相談の3つの経路があった。

②アセスメント

〔個人情報に配慮して関係者に連絡を取る〕、〔初回面談の場を設定する〕、〔本人の問題の認識を助け、ニーズの表出を促す〕、〔本人の支援を受けることへの抵抗や不安に対処する〕、〔本人から問題理解・解決のために必要な情報を収集する〕、〔相談者から問題理解・解決のために必要な情報を収集する〕、〔職場関係者から問題理解・解決のために必要な情報を収集する〕、〔本人の健康上の課題を明らかにする〕、〔本人の労働生活上の課題を明らかにする〕、〔本人の家庭生活上の課題を明らかにする〕、〔職場・

職場関係者の課題を明らかにする]、[本人と周囲の問題認識のギャップを明らかにする]、[問題解決に影響する本人の強みを明らかにする]という13カテゴリーに分類できた。

相談経路の違いにより、問題を感じている人物、問題と感受着ている事象も異なるケースが多いことから、産業看護職は、問題の本質に迫ることができることを目指してアセスメントしていた。

③計画

[本人の生命・労働生活の維持から支援の優先順位を考える]、[問題解決への結びつきやすさから支援の優先順位を考える]、[本人の意向を踏まえた労働生活上の目標を設定する]、[産業保健スタッフで支援計画を協議する]、[主治医等外部専門家と支援計画を協議する]、[職場と支援計画を協議する]、[人事労務と支援計画を協議する]、[関係者間で相反する目標の調整をする]という8カテゴリーに分類できた。

産業看護職は、本人の意向を踏まえつつ、労働生活の継続への支援を大きな目標としていた。また、職場のメンタルヘルス問題は、関係者間で利害が相反することも多く、その調整のための活動も多く実施していた。

④実施

[上司・職場へのコンサルテーションをする]、[本人と定期的に面談をする]、[専門機関につなぐ]という3カテゴリーに分類できた。

産業看護職は、本人への支援と同時に、上司や職場へのコンサルテーションも行い、そ

こに多くの時間を割いていた。

⑤モニタリング・⑥評価・フィードバック

[本人・関係者と定期的な面談の場を設定する]、[専門機関との定期的な連絡をする]、[定期的な面談・連絡の結果を再アセスメントする]、[支援計画の修正、フィードバックをする]という4カテゴリーに分類できた。

産業看護職は、本人・関係者・関係機関との定期的な面接や連絡を行い、支援を継続するとともに、随時、支援計画のモニタリング・修正を行っていた。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計0件)

[学会発表] (計0件)

[図書] (計0件)

[産業財産権]

○出願状況 (計0件)

○取得状況 (計0件)

[その他]

ホームページ等
なし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

山田 淳子 (YAMADA JUNKO)

群馬大学・大学院保健学研究科・助教

研究者番号：60431714

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし