

みんなで“頑張れる”ためのメンタルヘルスセミナー企画 ～3年間の活動の総括			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・新しいメンタルヘルス対策	・グループワーク
2、9、10、16		・1次予防	・職場復帰支援
		・3次予防	・参加型職場環境改善
改善・取組みの背景と課題	<p>労働者のメンタルヘルスは、多くの企業で課題である。2000年に厚生労働省から指針が出され、管理監督者教育や職場復帰支援など一定の取り組みと成果が上がっている。しかし、企業を取り巻く高いストレス環境が続く中で、新たなメンタル不調者の発症や職場復帰後の再発の問題など、メンタルヘルス不調者へのケア的な対応だけでは限界が生じてきている。この解決策として、働く人一人ひとりが活力をもち、企業が再び元気になるような新しい視点での取り組みが必要であるとする。このような「ポジティブなメンタルヘルス」を目標とすることは、すでに世界的な取り組みであるが、実際にどのように取り組めばよいか分からない産業保健担当者が多くいるのも現状である。これを解決するために、皆で活力ある社会にしていくことを目的としたメンタルヘルスセミナーの開催と実践型ワークショップを行ったので、その経験を紹介し、考察を加えたい。</p>		
改善・取組みの着眼点	<ul style="list-style-type: none"> ・働く人と企業を元気にするためのプロジェクトとして、「職場におけるみんなで“頑張れる”ためのメンタルヘルス対策」を主テーマとして掲げ、3か年計画(2011年度から2013年度)で実施した。 ・3年間のプロジェクトで、1次予防および3次予防の両方を目的としたプログラムを実施した。 ・セミナー形式で多くの参加者に、メンタルヘルスの新しい視点での情報を提供した。 ・セミナーに関連した実践型ワークショップを開催した。3つのテーマに対して各2回シリーズで行い、1回目のワーク後に課題を設定し、2回目のワークまでに各職場で取り組んでもらった。 ・ワークショップでは参加者同士がディスカッションをするグループワーク中心の運営を行った。 ・参加対象者は医療職に限定せず、人事・労務担当者、実際の労働者、管理監督者、産業保健関係のコンサルタント、社会保険労務士など多職種を対象とした。 ・複数のメンバー(産業医、精神科医、臨床心理士、公衆衛生学の大学教員、人事、経営、一般社員)が参画してプログラムを作成した。 		
改善・取組みの概要	<ul style="list-style-type: none"> ・1年目:「頑張って働く」という新しい方向性を説明するセミナーを開催。ポジティブメンタルヘルス(自助)、職場のストレスへの共感と従業員参加型職場環境改善(共助)などが働きがいのある労働生活のヒントになると紹介。個々人の経験だけでなく、職場復帰を標準化・可視化し、皆が一所懸命に職場復帰に向けて実行できる体制づくりの取り組みを紹介。 ・2年目:働く能力の再生・向上を目指した職場復帰支援の取り組みを説明するセミナーを開催。次に、セミナーの内容を踏まえた「みんなで頑張っていける職場復帰の手引き書」を各社毎に作成してもらうワークと、模擬復職面談のシナリオ・ロールプレイの実践をグループワークで実施。各参加者には1回目のワーク後に、職場復帰の手引書を自社に合わせた形で作成を試みることや、模擬復職面談で得た経験を実際の現場で応用すること等を課題として、第2回目のグループワークで1回目のワーク内容を発展させた。 ・3年目:参加型職場環境改善の取り組みの意義と効果を説明するセミナーを開催。次に、職場環境改善の手法を参加者自身が体験し、自職場でも展開できるノウハウを習得するためのグループワークを実施。参加者には1回目のワーク後に、自職場で実際に職場環境改善のアクションを起こすという課題を設定し、第2回目のワークでその経験を参加者で共有した。 		

<p>写真・図表・イラスト</p>	 <p>複数のメンバーで企画会議を重ねた。</p> <p>セミナー形式で多くの参加者・企業に情報を提供した(計3回)。その後、各テーマの内容を発展させるワークショップを実施した。</p> <p>模擬復職面談のワークでは、お互いの立場を理解して、職場復帰支援の向上に努めた。</p> <p>職場環境改善のグループワークを実体験し、自職場で自らが職場環境改善リーダーになれるように目指した。</p>		
<p>効果</p>	<p>【参加人数と企業数】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セミナー: 1年目 86人(70社)。2年目 142人(100社)。3年目 112人(95社)が参加した。 ・実践型ワークショップ: 職場復帰の手引書作成: 11人(10社)、模擬復職面談のワークショッ: 15人(12社)、労働者参加型職場環境改善の取り組み: 17人(16社)が参加した。 ・参加者の職種: 保健師・看護師約40%、人事労務約35%、その他約25%(管理職、企業経営者、社会保険労務士、研究職など)という多職種の方が参加した。 <p>【全体としての効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「みんなで頑張って働いていく」という活力向上を一つの軸として、メンタルヘルス対策の1次予防から3次予防が一連のつながりにあると確認できた。 ・メンタルヘルス対策は経営そのものであるという認識がセミナーを通じて確認できた。 ・多くの参加者と多くの企業にメンタルヘルス対策の情報をセミナーやワークショップで提供できた。 ・ワークショップを通じて、具体的な成果が生まれ(手引書作成など)、各社の産業保健活動の支援が行えた。 ・他企業の参加者同士でも交流が進み、議論しながら理解を深めることができた。 		
<p>このGPSの経験から学ぶことができるポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルスの3次予防の取り組みは各企業にとって優先度が高いが、職場復帰の際の目標設定によって復職支援するプロセスそのものが変わる。このプロセスを落とし込むような「復職の手引き(マネジメントシステム)」の構築を目指すことが、新しい3次予防に必要だと考えられた。 ・「復職の手引き」を運用する場面として、人事労務、当該者の立場で模擬復職面談を行うことによって、お互いの立場や考え方を実感でき、有益な研鑽方法になると考えられた。 ・参加型職場環境改善の取り組みを、職場担当者自ら(産業保健スタッフや人事など)が実習を受けるといった経験が、次に自職場で職場環境改善リーダーになるための良いステップになることが分かった。 ・今後、労働安全衛生法の改正が準備され、メンタルヘルス不調者の早期発見に焦点を当てた対策が実施される可能性がある。しかし、メンタルヘルス不調者のケア的対応だけでなく、もう一度戦力として「頑張れる」ようにするための支援、活力をもって仕事に取り組める職場環境や組織の実現を目指すことが、今後の産業保健活動に必要な要素であると分かった。 		
<p>参考資料</p>	<p>1) 平成23年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」分担研究報告書(川上他、2011)</p>		
<p>投稿者</p>	<p>坂本宣明</p>	<p>e-mail</p>	<p>2013年 12月 日</p>

