

平成 26 年度 第 3 回

宮 城 県 医 師 会 産 業 医 学 研 修 会

日 時：平成 27 年 3 月 6 日（金）午後 7 時～

場 所：江陽グランドホテル・5 階「鳳凰の間」

宮 城 県 医 師 会

プ ロ グ ラ ム

1. 開 会

2. 挨 拶

3. 講 演

(1) 「職場のメンタルヘルス対策と事例検討」

西嶋社会保険労務士事務所 所長

宮城産業保健総合支援センターメンタルヘルス対策促進員

西嶋 淑子 先生

(2) 「健診の事後措置と結果の活かし方」

仙台錦町診療所・産業医学センター センター長

宮城産業保健総合支援センター相談員

広瀬 俊雄 先生

4. 閉 会

単 位 数

基礎研修・後期研修 2 単位 (メンタルヘルス対策 1 単位、健康保持増進 1 単位)
及び生涯研修・専門研修 2 単位 (メンタルヘルス対策 1 単位、健康保持増進 1 単位)

「職場のメンタルヘルス対策と事例検討」

西嶋社会保険労務士事務所 所長
宮城産業保健総合支援センター
メンタルヘルス対策促進員 西嶋 淑子

1. 企業における健康管理の重要な役割

①病気が原因で働けないことは出来る限り避ける。②働くことが原因で病気になること(パワハラや過重労働関連が該当)は絶対に防ぐ。③働いている間に持病が悪化することは出来る限り防ぐ。加療中や復職例が①と③に該当。これらは②の事業主責任ではないが誠意をもって対処する必要がある。

次に事業場でメンタルヘルスにかかわる人として、次の人たちが挙げられる。このうち下線を引いてある人は特別の資格を要しない。

- ・事業者(総括安全衛生管理者) ・人事労務管理スタッフ ・労働者のうち管理監督者、上司 ・衛生管理者(50人未満は衛生推進者) ・産業医(専属・嘱託)
- ・産業看護職(保健師・看護師) ・精神科医・心療内科医 ・心理職(精神保健福祉士・臨床心理士等) ・社会保険労務士・労働衛生コンサルタント
- ・労働組合関係者・健康保険組合関係者など

2. 職場におけるメンタルヘルス対策の推進

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」は労働安全衛生法69条(労働者の健康保持増進を継続的計画的)を受けて同70条の2第1項(指針を定める)に基づき、労働者の心の健康の保持増進の措置が適切有効に実施されるよう、メンタルヘルスケアの原則的な実施方法を定めている。

- 衛生委員会等での調査審議(心の健康づくり計画等)
- 事業場体制整備(事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任)
(セルフケア ラインによるケア 産業保健スタッフ 外部機関)
- 教育研修の実施(一次予防) ○職場環境等の把握と改善(一次予防)
- 不調の早期発見・適切な対応(二次予防) ○職場復帰支援(三次予防)

3. 事例①2回目の休職後、転医したことで治療が進み復職が成功した。(20代後半女性)

事例②長い試し勤務だったが、安定する職場につながった。(30代後半の女性)

事例③日本初の産業医敗訴事件 大阪市K協会事件大阪地判平成23年10月25日

4. まとめ メンタルヘルス対策の原則は「切り捨て」ではなく「切り分け」。

当面、居場所が職場にない症例は、産業-(精神保健)福祉連携による再生(休息と育て直し)を模索すべきではないか(近畿大学法学部教授 三柴文典/厚生労働省労働政策審議会安全衛生分科会委員)。手続き的理性を履践するとは、合理的手続きを作って、公正に運用すること。職場におけるメンタルヘルス対策を適正に行い、一人ひとりを大切に作る職場づくりを進めて下さい。

「健診の事後措置と結果の活かし方」

仙台錦町診療所・産業医学センター センター長
宮城産業保健総合支援センター相談員

広瀬 俊雄

§ 健診の意味・意義

我が国の職域健診制度（政策）はこのところ大きく変動し、約 10 年前には、主には欧米の「効果判定調査」の影響を受けて、消極的評価が大勢を占め、正に「風前のともしび」であった。ところが 2006 年に突然「特定健診（保健指導）」が提案され、2 年後から実施されている。正に、国を挙げての「健診重視」の様相で、腹囲や基準に様々意見が出されても仲々変わらず第 2 期に入っている。健診作業は負担が多く、苦勞しただけでは受診者にも担当者にとっても活かされなければ健診は真の意味をなさない。法によって求められている「事後措置」に習熟するだけでなく、「集団解析」も重要である。

§ 産業医に期待されている役割と進め方

どんな調査でも「事業所(者)が産業医に期待していることも、産業医が実際に実践している業務も」第 1 位にあるのは、「健診の事後措置」である。産業医も医師である以上健診結果表にある内容を受診者に説明することは能力的には当然出来ることである。しかし、異常者が半数を超している現実に、過重労働面談、メンタルヘル不全者面談も増えている中では、産業医(特に囑託)がその全員に説明・指導することは無理である。しかも、産業医がなすべきことは、「健診結果を踏まえて如何にしたら健康に働けるか」を提示することである。その「業務」にあたるには、健診結果の説明と保健指導は主治医をはじめとする臨床医にお願いするようにし、産業医は「健診結果に影響している職場要因」を探りだし、その内容を考慮して、事業者側がなすべき事柄(例えば夜勤制限)を判断することが望まれる。そのことに役立つのが、『健診結果の集団評価』である。今回の研修ではこの点について、演者自身の経験を踏まえて説明する。