

メンタルヘルス教育の要諦

スタンレー電気株式会社 秦野製作所 産業医 池上和範

1. はじめに

平成18年に厚生労働省から「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（以下、メンタルヘルス指針）が公示され、職場において労働者がストレス要因に対するストレス反応や心の健康状態について理解するためのセルフケア教育、ならびに管理監督者による職場環境改善、部下からの相談対応といったラインによるケアを促進するための管理監督者教育を行うことが求められている。これらのメンタルヘルス教育は、労働者がストレスや精神疾患に関する知識や関心の向上のために非常に有益である。しかし、一般の労働者にとって、医学的、心理学的な理論や技法を理解し、習得することは決して容易でないため、教育研修の担当者は、教育の企画、実施方法および内容を十分に吟味し工夫する必要がある。本稿では著者が過去に実施したメンタルヘルス教育やその調査研究から、受講者の興味関心を喚起し理解を深めてもらうための教育の要諦について述べる。

2. メンタルヘルス教育の目標

メンタルヘルス教育は、企業風土や事業場の実態に応じた具体的かつ達成可能な目標を設定することが重要である。例えば、セルフケア教育であれば、ストレス要因やストレス反応について理解する、ストレス対処法を知る・体験してみる、事業場内外のメンタルヘルス相談窓口を知るといった目標を設定する。また、管理監督者教育であれば、事業場内のメンタルヘルス対策方針や支援体制を理解してもらうことから始め、ストレスやメンタルヘルスケアに

ついて正しい知識を持つ、セルフケアやラインによるケアに役立つ技法を習得する、さらには職場環境の分析や改善対策の導入・展開を考えるというように段階的な目標を設定するのがよい。目標設定は受講者の意識やモチベーションを向上させるとともに、その達成度評価により受講者の理解度や現状の課題が把握できる。

3. メンタルヘルス教育の方法

メンタルヘルス教育は、できるだけ多くの受講者が参加できるよう、繁忙期を避けて実施したり、定期的な従業員の研修システムに組み込むのがよい。また、会社制度に関する説明は人事労務担当者に担当してもらう、また事前に衛生管理者などに内容を確認してもらうなど各関係者と協力することが重要である。メンタルヘルス教育を効果的に進めるための具体的なポイントとしては、

- ・ ロールプレイやディスカッションなどの受講者参加型プログラムを盛り込む。
- ・ 身近な事例を用いて解説する。ただし、実際の事例を用いる場合、それと同定されないように改編する。
- ・ 平易な表現を用いつつ、学術的な背景を持たせる。
- ・ 文章だけの説明に偏らず、模式図、表、写真を多用し、視覚的な理解ができるように工夫する。

などが挙げられる。

4. セルフケア教育

セルフケア教育の内容は、メンタルヘルス指針の中で挙げられている項目を参考に実施していくとよい。ストレスへの気づきでは、精神健康調査票(GHQ)やうつ性自己評価尺度(SDS)などの質問票を用いて、ストレスによる心身反応を解説するとよい。ストレスの予防や対処法としては、認知とストレス反応の仕組み、アサーション(自己主張)、自律訓練法などがあり、これらは教育の中に取り入れやすい。事業場内の相談窓口や事業場外資源に関する情報提供は受講者にとって非常に有益であり、教育資料の中に記載しておく。事業場外の情報としては、事業場の契約先専門機関や地域産業保健センター、地域の保健所、労災病院の勤労者メンタルヘルスセンターの連絡先などを紹介するとよい。また、厚生労働省の「こころの耳:働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト」には、各種相談窓口の一覧、公的支援制度、ストレスチェック、メンタルヘルスの解説などさまざまな情報が公開されているので是非とも活用頂きたい。

セルフケア教育は、小規模の事業場であれば、全従業員を対象に定期的に開催することが可能だが、従業員数1,000人を超えるような大規模事業場では困難である。このような場合、入社時とその後は10歳刻みの節目の年齢で受講してもらう方法などがある。受講対象者でない従業員に対しては、社内報やイントラネット上で、ストレス対処法のポイントや相談窓口に関する情報を発信するとよい。また、定期健康診断の会場に、ポスターを貼付したりリーフレットを置いておくと多くの従業員の目に留まりやすい。このようなさまざまな方法で、従業員へセルフケアの知識や情報を継続的に提供することが必要である。

5. 管理監督者教育

管理監督者は、職場ストレスの程度を左右する重要な立場にあり、また事業者の健康を含めた安全配慮義務の代行者として、メンタルヘルス対策で期待される役割は大きい。管理監督者にメンタルヘルス

対策の情報やスキル、部下の健康管理や安全配慮に関する知識を提供することは非常に効果的である。また、係長職やリーダー職といったプレイングマネージャーが部下の主要な相談相手となっている職場もあり、彼らに対して面談対応やコミュニケーションの技法に重点を置いた教育を行うのもよい。

セルフケア教育と同様に、管理監督者教育の内容もメンタルヘルス指針の中で実施すべき項目が示されている。求められる学習項目は多く、すべての内容を1回の教育機会ですべてに理解してもらうのは容易ではないため、事業場の状況に応じて優先度の高い項目に重点を置いたプログラムにしたり、数回に分けて段階的に実施するとよいだろう。メンタルヘルス指針に示されている項目において、ストレス要因やメンタルヘルスに関する基礎知識、職場復帰支援の方法および事業場内産業保健スタッフとの連携などに関しては実際の事例を用いて詳しく解説すると受講者が理解しやすい。特に事業場内産業保健スタッフとの連携は、メンタルヘルス不調者の病状や事態のさらなる悪化を防ぎ早期の問題解決やリスク回避に役立つことを強調し、相談窓口としての積極的な活用を促したい。

職場環境等の把握と改善や労働者からの相談対応は、ラインによるケアにおける重要な項目であるため、十分な時間をかけて説明したい。労働者からの相談対応については、コンプリメント(賛辞)や積極的傾聴法などのコミュニケーション技法を実習する方法がある。コンプリメントの実習は、二人一組になり、話し手は自由に話し、聴き手は話し手のよいところを誉めたり、話し手の労をねぎらうことを体験した後、お互いに気づいた点やよかった点を意見交換してもらった上で解説を行うとよい。積極的傾聴法は管理監督者教育によく取り上げられ、その有効性も多く報告されている。特に積極的傾聴態度評価尺度(ALAS)によって、受講者の理解度や教育の効果を容易に検証できる点で実用性が高い。積極的傾聴法の実習は、通常1日以上時間を必要とするが、著者らが140分プログラムを組みALASを用いて評価したところ、研修後に傾聴の態度や聴き方の向上、受講者の傾聴へ

表. メンタルヘルス教育に有用なツール

ストレスへの気づき	うつ性自己評価尺度 (SDS)、精神健康調査票 (GHQ)、K6/K10、 ライフイベント法、交流分析 (TA)
ストレス対処法	自律訓練法 (AT)、アサーション、ABC理論 (倫理療法)、コラム法 (認知行動療法)、 解決志向アプローチ (SFA)
相談対応・コミュニケーション	コンプリメント、積極的傾聴法
職場環境の評価・改善	職業性ストレス簡易調査票 (BJSQ)、努力報酬不均衡モデル調査票、メンタル ヘルス改善意識調査票 (MIRROR)、職場環境改善のためのヒント集 (MHACL)、
その他 (事例、相談窓口など)	こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト (http://kokoro.mhlw.go.jp) 事業場におけるメンタルヘルスサポートページ (http://www.jstress.net)

の意識行動変容が認められた。積極的傾聴実習は、短時間でもその効果が現れるため、メンタルヘルス教育の内容として扱いやすく、上司と部下との信頼関係の構築や、上司の支援の強化に非常に有効である。メンタルヘルス指針における職場環境とは、物理的な作業環境、作業方法、労働者の疲労回復のための施設および設備、職場生活を支援する施設および設備に加え、労働時間、仕事の量と質、職場の人間関係、人事労務管理体制、企業風土などの広い概念である。これらは労働者のメンタルヘルスに影響を与える要因として重要であり、管理監督者は、中心的立場で職場環境の改善を進める役割がある。職場環境の評価や問題点の把握には、職業性ストレス簡易調査票 (BJSQ) やメンタルヘルス改善意識調査票 (MIRROR)、職場環境等改善のためのヒント集 (メンタルヘルスアクションチェックリスト) など、いくつかの有用なツールがある。管理監督者教育では、これらのツールを用いて抽出された課題や問題点を示し、職場環境改善への活用を促すとよい。

管理監督者は、仕事の質的負担が大きく高ストレス状態に陥りやすい立場であるため、一般の労働者と同様にセルフケアは重要である。教育内容は前述のセルフケア教育に示した通りであるがその他として、原因の追究をせず未来の解決像に焦点を当てる解決志向アプローチ (Solution Focused Approach) は、セルフケアのみならず、部下とのコミュニケーションにも役立つ技法として有用である。

部下からの相談対応に当たってはプライバシーに十分配慮し、従業員から得た個人情報については原

則、本人の了解を得た上で他関係者へ提供することを説明すべきである。一方、部下に自傷他害の傾向が認められる、あるいは会社にとって多大な不利益が生じる可能性がある場合は、管理監督者は安全配慮義務の代行者として、本人の同意が得られなくとも、関係者に連絡する必要があることも理解してもらう。最後に、メンタルヘルス教育に役立つツールを上表にまとめたので参考にされたい。

6. おわりに

メンタルヘルス教育の効果を高めるため、教育研修の担当者にはこれまでに実施した教育の評価・改善を図り、労働者に継続的かつ段階的な学習を提供することが求められる。例えば、教育内容や実施方法、教育後の意識行動変容や知識の修得度を質問票で評価分析することや、衛生管理者や人事担当者にメンタルヘルス教育に参加してもらい感想や意見を聴取することは、今後の教育の質の向上や教育内容の見直し、フォローアップの計画に大変役立つ。また、メンタルヘルス教育は、一般従業員や管理監督者と人事労務担当者、産業保健スタッフの連携を強化させる場であると同時に、従業員同士の情報交換により、新たな発見や悩みの相談・解決の場にもなり得る。労働者のメンタルヘルスケアの一層の強化のため、本稿を参考に積極的なメンタルヘルス教育の実施に取り組んで頂きたい。

参考文献

・産業医科大学産業生態科学研究所精神保健学：チームで取り組む職場のメンタルヘルス、診断と治療社、2011。