

特集 健診における過大なストレスおよびうつ病の早期発見と今後の課題

健診におけるメンタルヘルスチェックから事後指導
——平成 22 年度全衛連メンタルヘルスサービス実施結果報告と考案——

荒井 稔

全衛連によって実施された平成 22 年度全衛連メンタルヘルスサービスの概要を報告した。全対象は、25,919 名であり、ストレスチェックの結果としては、厚労省モデルを利用した場合は、心理ストレス反応 18 項目の総合得点が 51 点以上の者が 9.4%、抑うつ感 6 項目の得点が 17 点以上が 6.5%となっていた。受診者全体の男女別比率は 78.6%、21.4%で、要面接対象もほぼ同じ比率 (79.2%、20.8%) で選定された。要面接者の選定理由として、時間外労働、ストレス点数について検討した。要面接者として選定された対象者 2,037 人 (受診者全体 25,919 人の 7.9%) のうち、事業場の産業医自ら面接を実施することとしたのは 1,342 人で、残りの 695 人がサービスを提供する教育された全衛連会員機関が直接面接する対象となった。要面接者に面接の実施について、守秘義務を考慮し、対象者 695 人に対し個人宛に案内を出したが、実際に面接を受けた労働者は 140 名 (20.1%) であった。実際に面接した結果、医療機関を受診する必要があると判断された労働者は、140 人のうち 13 名 (9.3%) であった。今回のストレスチェック事業によって、一定の検討課題はあるものの、その有用性が実証されたと結論づけられた。

<索引用語：メンタルヘルスチェック、ストレス度、時間外労働、事後指導、受診指導>

1. はじめに

現在の就労者などの精神健康の状態は、精神科受診者の顕著な増加、自殺者が 3 万人を超えていること、精神科疾患などによって就労ができずに障害年金や生活保護などを受給する者が増加していることなどから憂慮されるべきである。職域では、労働安全衛生法に基づき、事業者がメンタルヘルス対策を講じるように指導している。今回、全国労働衛生団体連合会 (以下全衛連と略す) によって実施された平成 22 年度全衛連メンタルヘルスサービスの概要を報告し、向後の就労者の精神健康の保持・増進の施策の検討に資するために報告したい。

2. 対象と方法

全衛連のメンタルヘルスサービスは、全衛連が実施する定期健診と同時に「職場ストレス簡易調査票」²⁾を改変したチェック票に記入を求め、図 1 に示すような判断基準に基づき事後指導を要する者を選択した。ストレスチェック結果は直接受診者に郵送で連絡し、事後指導を受けることを推奨した。面接などの事後指導は一定の訓練 (表 1) を受けた医師、保健スタッフによって実施された。すなわち、医師による面接 (高ストレスの状況、抑うつなどの精神症状については MINI などを用いた半構造化面接、面接希望の内容、長時間労働の状況) によって、必要な場合には、保健スタッフによるリラクセーション、コミュニケ

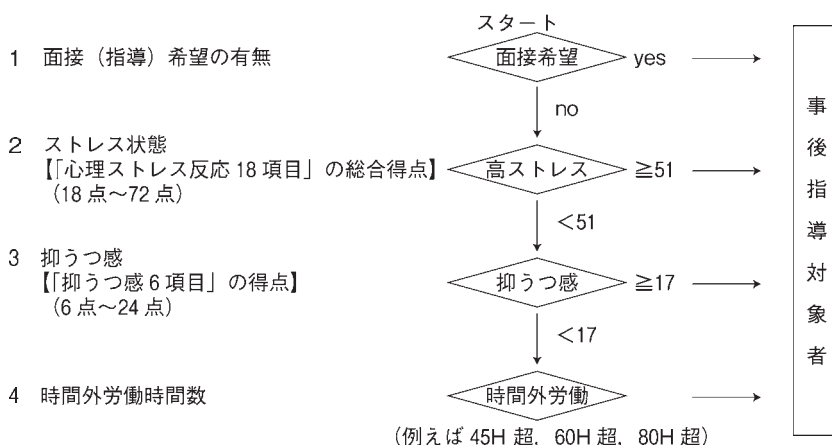


図1 面接指導対象者の選定

表1 医師および保健スタッフに対する教育内容

実施体制の整備	
人材の育成	
・研修体制の充実	
人材養成研修 → 2日間研修×3年	
能力向上研修 → 毎年研修参加の義務付け (1日)	
・産業精神保健学会認定資格の取得	
〈平成22年度の研修カリキュラム〉	
○医師研修	○保健スタッフ研修
・ストレスチェック実施手順	・ストレスチェック実施手順
・簡易ストレス調査法, 構造化面接法	・職場メンタルヘルスへの関わり方
・精神医学概論	・メンタルヘルス不調に係る病気の概要
・精神疾患別の症状, 診断, 治療	・簡易ストレス調査法, 構造化面接法
・事例検討	・高得点者へのストレス対処の指導法
・専門医療機関との連携, 個人情報保護	・専門医療機関との連携, 個人情報保護
・職場ストレス環境の改善	・職場ストレス環境の改善
・メンタルヘルス対策取組事例	・メンタルヘルス対策取組事例
・職場のメンタルヘルスと法的問題	・事後指導面接 (ロールプレイ)
	・職場のメンタルヘルスと法的問題

ーション技術, ストレスコントロール, 自律訓練法などについての事後指導がなされた。また, 専門医療機関への紹介が必要な場合は, 検診結果とともに診療情報を専門機関あてに作成した。

また, 事業所に対しては, 個人情報保護に留意しつつ, 表2に示すような内容を伝達し, 職場の精神健康の保持・増進の資料として提供した。ま

た, 関連サービスとして, 職場ストレス環境改善指導として, ストレスチェック結果を踏まえ, 職場改善計画の作成, 精神健康対策の実施, 改善効果の評価などに係る支援や, 管理職, 一般職員を対象とした研修を行い, 必要があれば事業所内スタッフに対する支援を行った。

表2 事業所に対するサービスおよび関連サービス

事業所に対するサービス

1. ストレスチェック実施結果報告書の作成・提出
 - ・ストレスチェック結果を職場単位に集計、分析
 - ・仕事のストレス判定図などの作成
 - ・ストレスチェック、事後指導面接などから明らかになった問題点の指摘、改善指導など

関連サービス

1. 職場ストレス環境改善指導
 - ストレスチェック結果を踏まえ、改善計画の作成、対策の実施、改善効果の評価などに係る支援
2. 管理職、一般職員を対象とした研修
 - ストレスチェック結果を踏まえた研修
3. 事業所内スタッフに対する支援
 - メンタルヘルス対策実施の取り組みに係る情報提供など

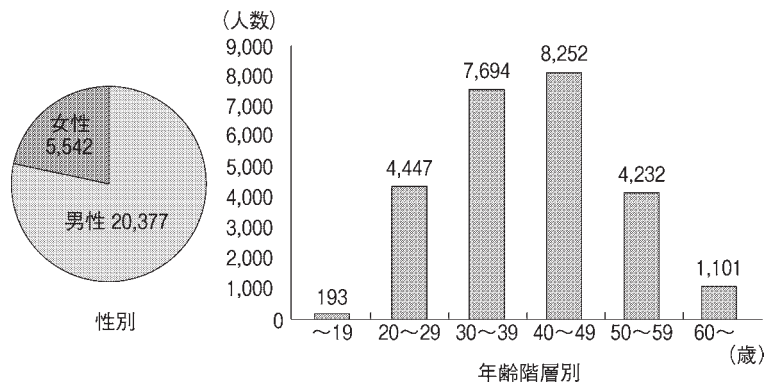


図2 ストレスチェック実施数 (平成 22 年) (25,919 人)

3. 結 果

1) 対象全体のストレスチェック結果

ストレスチェックの総数は、25,919 名であり、男女比は 20,377 : 5,542 で、年齢階層別人数内訳は図 2 に示すようであった。

業種別では、製造業と公務員が多く、職種別では、専門技術職、技術職が多く、職位では管理職は少なく、一般職が多かった。

ストレス状況については、図 3 から図 6 に示すように、仕事の要求については、仕事の負担 (量) では、高いとやや高い (以下同様) を加えると 22.8 %、身体の負担では、33.5 %、仕事の負担 (質) では 22.6 %、対人関係のストレスでは、20.6 %となっていた。

仕事の裁量性では、高いとやや高いを加えると、22.1 %となっていた。

仕事の支援については、上司からの支援が低いとやや低いとを加えると、32.2 %で、同様に同僚からの支援は、40.6 %が相当していた。

2) 事後措置者について

事後措置が必要となったのは、25,919 名のうちの 2,037 名 (7.9 %) であった。そのうち全衛連会員機関が事後指導を担当したのは、695 名 (事後指導対象者の 34.2 %) であり、事業所の産業医などが対応したのは 1,342 名 (同 65.8 %) であった。

事後指導対象者 695 名のうち、面接によって精

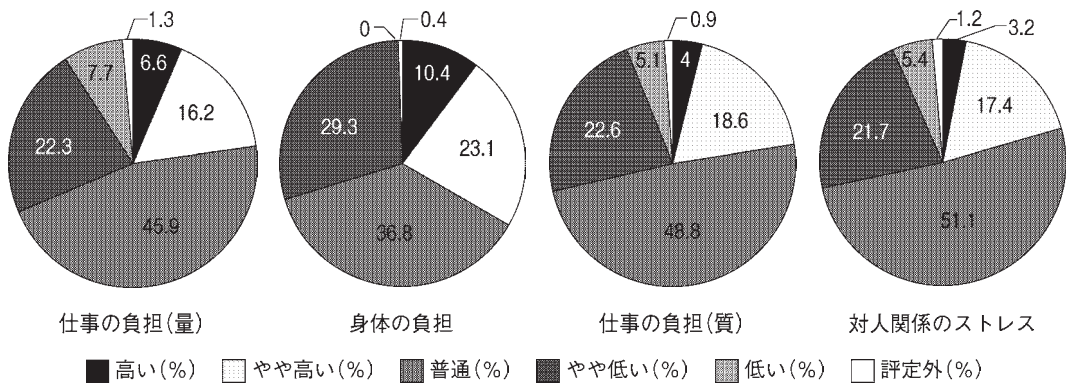


図3 ストレスチェック結果 (25,919人) ①仕事の要求

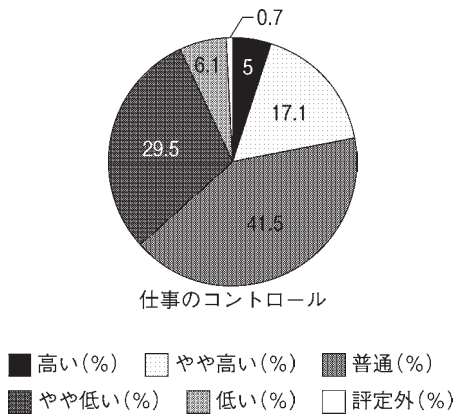


図4 ストレスチェック結果 (25,919人) ②仕事の裁量性

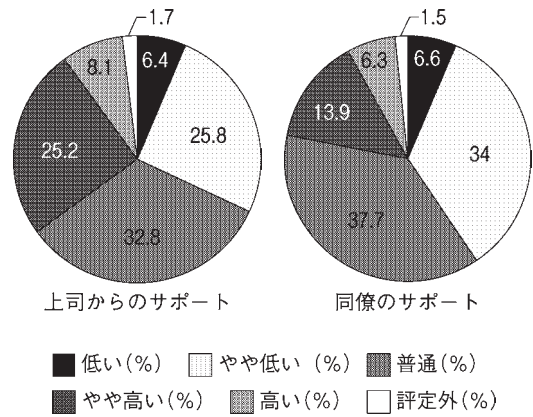


図5 ストレスチェック結果 (25,919人) ③仕事の支援

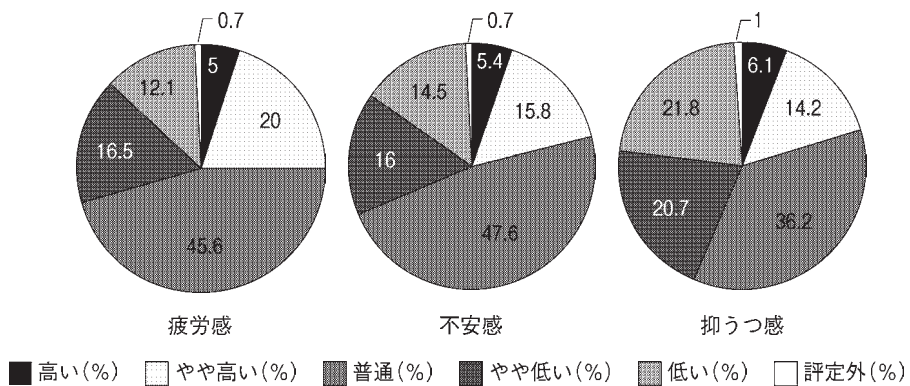


図6 ストレスチェック結果 (25,919人) ④ストレス反応

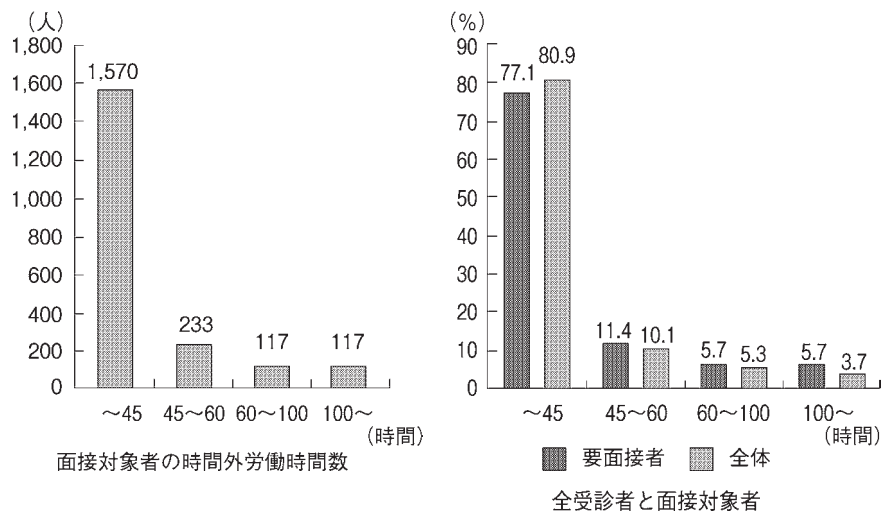


図7 面接対象者と時間外労働時間数

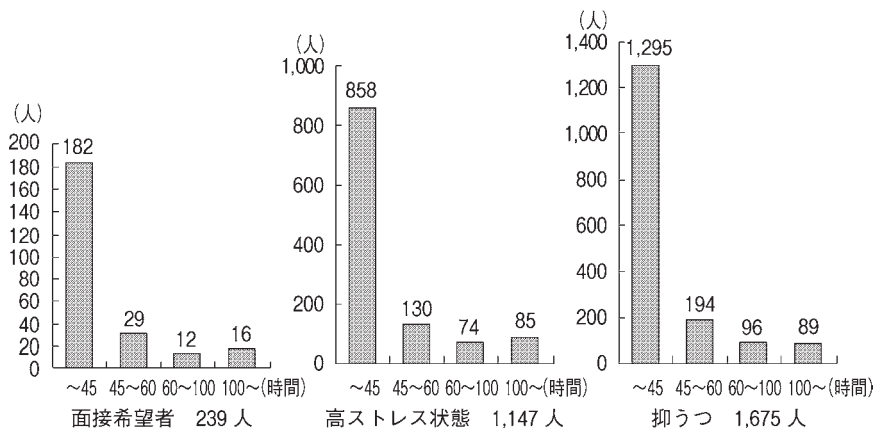


図8 面接対象選定理由と時間外労働時間の長さ

神科などの専門機関へ紹介されたのは、面接を受けた140名のうち13名(9.3%)であったが、これ以外にも現在精神科などの専門機関受診中の者が10名いた。

3) 時間外労働と他の要因との関係

時間外労働と要面接者との関係は、図7に提示するように、45時間未満の者が多数を占めるが、要面接者においては45時間以上の時間外労働者

が多い傾向があった。

要面接者の高ストレスと抑うつとの関連は、図8に示すように、面接希望よりも、高ストレス、抑うつの高い群でより時間外労働がより長い者が多い傾向があった。

面接希望、高ストレス、抑うつの各群において、時間外労働が45時間未満を1とした場合の45時間以上の時間外労働を行った者との比率は、どの群においても、45時間を超えると、すべてが要

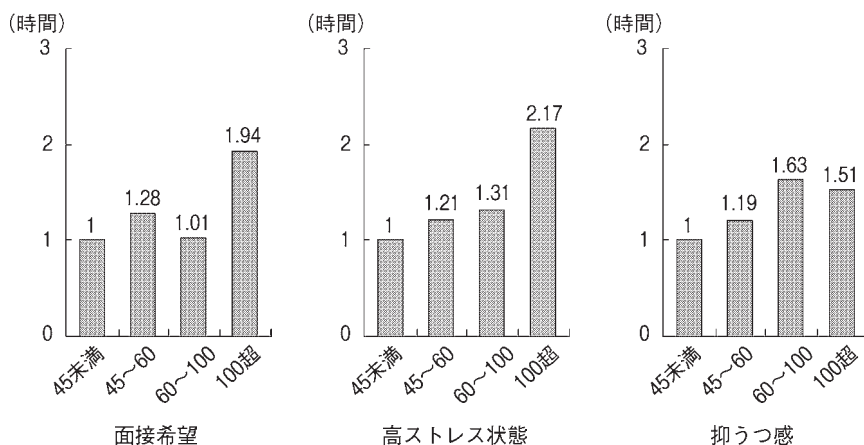


図9 時間外労働の長さと同面接指導選定割合

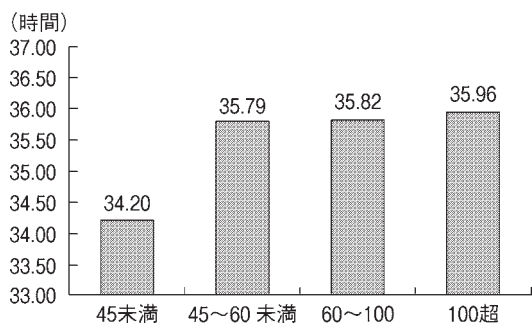


図10 ストレス点数と同時間外労働時間数

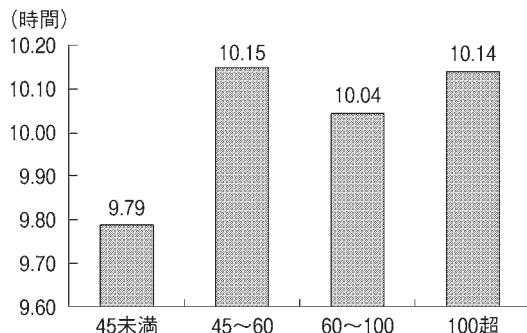


図11 抑うつ点数と同時間外労働時間数

面接とされる比率が増すが、100時間を超えると、面接希望、高ストレス者でおよそ2倍選択される可能性が高くなった。

さらに、ストレス点数と同時間外労働との関係では、45時間の時間外労働があると、45時間以上の場合には時間数とは関係なくストレス点数は高い傾向があった。

抑うつ点数と同時間外労働との関係では、45時間未満に比べ45時間以上では抑うつ点数が高い傾向が認められた。

4. まとめと考察

1) 今回の25,919名を対象としたストレスチェックの全結果としては、厚労省モデルを利用

した場合には、心理ストレス反応18項目の総合得点が51点以上の者が9.4%、抑うつ感6項目の得点が17点以上が6.5%となっていた。

2) 受診者全体の男女別比率は78.6%、21.4%で、要面接対象もほぼ同じ比率(79.2%、20.8%)で選定された。年齢階層別には30代、40代で全体の62%を占めた。

3) 職場全体のストレス状況については、仕事の要求については、仕事の負担(量)では、高いとやや高い(以下同様)を加えると22.8%、身体の負担では、33.5% 仕事の負担(質)では22.6%、対人関係のストレスでは、20.6%となっていた。仕事の裁量性では、

高いとやや高いを加えると、22.1%となっていた。これらは、一般の職場のストレス状況と大きな差はなかったが、仕事の支援については、上司からの支援が低いとやや低いとを加えると、32.2%で、同様に同僚からの支援は、40.6%が相当し、一般と比べやや高いことが指摘できた。

- 4) 要面接対象者の時間外労働時間数との関係では、受診者全体と要面接対象者の割合を比較すると、45時間未満では要面接者の割合がわずかに少なく、45時間以上に多く認められた。
- 5) 時間外労働別の要面接対象者を時間外労働別の受診者で除し、45時間未満を1とした場合、45~60時間、60~100時間、100超の時間と比較すると、要面接者では、面接希望、高ストレス状態、抑うつ感とも、時間外労働時間が長くなるにつれて高くなる傾向が認められた。
- 6) 要面接者の時間外労働時間数と平均ストレス点数の関係については、45時間未満の受診者のストレス点数と比べ45時間を超える受診者のストレス点数は約4.7%高くなっていたが、45時間超についてはそれぞれにほとんど差がなかった。
- 7) 時間外労働時間数と平均抑うつ点数の関係についてみると、45時間未満の受診者のストレス点数と比べ、45時間を超える受診者の抑うつ点数は約3.3%高くなっていた。
- 8) 要面接者として選定された対象者2,037人(受診者全体25,919人の7.9%)のうち、事業場の産業医自ら面接を実施することとしたのは1,342人で、残りの695人がサービスを提供する教育された全衛連会員機関が直接面接する対象となった。
- 9) 要面接者に面接の実施について、守秘義務を

考慮し、対象者695人に対し個人宛に案内を出したが、実際に面接を受けた労働者は140名(20.1%)であった。実際に面接した結果、医療機関を受診する必要があると判断された労働者は、140人のうち13名(9.3%)であった。なお、事業場産業医等が自ら面接することとなった対象者の面接実施の有無、その他の情報は現時点では得られていない。

- 10) 今回のストレスチェック事業によって、以下の項目について一定の検討課題はあるものの、その有用性が実証されたと結論づけられる。
 - ①職場全体の精神保健の概況
 - ②職場改善策の提言
 - ③個別の高ストレス者の一定の根拠のあるスクリーニング法の有効性
 - ④守秘義務に配慮した要面接者の選定
 - ⑤教育を受けた産業医などによる面接・評価
 - ⑥産業保健職によるストレス対処法の指導
 - ⑦精神科的関与が必要のある者の受診指導

向後さらに、メンタルヘルスチェックなどを健診などの際に行い、その制度の洗練、精度管理、面接技法の向上、事後指導の適正化、および受診指導が適正に行われることが必須である。その活動を通じ就業者全体の健康の維持・増進、およびメンタルヘルス不全者に対する受診指導などの活動が行われることによって、就労者のさらなる精神健康が維持・増進されることが望まれる。なお、今回の対象については黒木¹⁾がすでにその一部を発表していることを付記する。

文 献

- 1) 黒木宣夫：全衛連メンタルヘルス問診事業1年後の結果の報告. 産業精神保健, 19; 237-230, 2011
- 2) 全国労働衛生団体連合会：全衛連のメンタルヘルスサービス実施の手引き第2版. 全衛連, 2011