



▼世界保健機関(WHO)のガイドライン

2022年、WHOから職場のメンタルヘルスガイドラインが出されました。精神障害を持つ労働者の割合は1割ぐらゐと推定され、うつ病や不安障害等による生産性の低下は甚大だと推定されているため、ガイドラインがまとめられました。国際的な人手不足、社会復帰の促進のためにも、精神障害を持ちながら就業をすることを促進することが重要です。この策定には、専門家による国際的な知見を集約したものなので、現時点でのエビデンスに基づいたガイドラインと言えます。2022年9月末に公表されています。

▼ガイドラインの構造

3つの対象である①全労働者、②健康関係スタッフ、③メンタルヘルス不調を持つ労働者について、6種類の介入方法を推奨しています。6つとは、(1)組織への介入、(2)管理監督者トレーニング、(3)労働者へのトレーニング、(4)個人向けの介入、(5)休業後の職場復帰、(6)メンタルヘルス不調を持つ人の就労です。

・組織への介入

無断欠勤や生産性の低下を防ぐために、職員参加型の組織で対応すること、作業負荷の低減や作業スケジュールの変更、コミュニケーションやチームワークの改善により心理社会的リスク要因を組織的に減らすこと、人権原則に則ってメンタル不調にある労働者への合理的配慮をすることが述べられています。この点は特に強調されているようです。

・管理監督者トレーニング

部下のメンタルヘルス支援のための研修で、すでに取り組みされている所もあると思います。管理監督者が備えるべき知識、態度、行動や部下のメンタルヘルス不調のサイン等を学ぶことになります。部下の感じている精神的苦痛をいち早く見つけ、コミュニケーションと傾聴で解決に結びつけます。これは全労働者に知っておいて欲しいことでもあります。特に管理監督者や保健スタッフは十分なトレーニングを受ける必要があります。

・労働者へのトレーニング

全労働者には、メンタルヘルスリテラシーを身に付けてもらうことが重要です。メンタルヘルスについての正しい知識を持ち、偏見を正し、自分でメンタル不調にいち早く気づけることが重要です。周りが偏見を持たない態度で接してくれば、不調者は治療を続けながら職場で働き続けることが可能となります。これらのトレーニングを行うのは職場の保健スタッフになるので、関係者のより一層の理解が必要です。

・個人向けの介入

労働者には、精神的健康度の向上や作業効率の向上のためにストレスに対処する技能を高めるための介入を行うこと、そのためには余暇時間に行う身体活動が有効な事が述べられています。全労働者への取り組みに加え、メンタル不調を来している人へ、ストレス対処法、自分で対処するためのトレーニング、コミュニケーション技能の向上法などについての心理的プログラムを利用しやすくすることも示されています。最近ではマインドフルネス(瞑想に似た精神安定化法)や認知行動療法(自分の認識のズレによる思い込みの修正)、問題解決トレーニング等の介入方法が流行っています。

・社会復帰に関する事項

休業後の職場復帰には、労働条件の改善、労働時間削減、作業内容の変更、業務負担軽減、業務の段階的再導入等に加え、心理的臨床的ケアを続けることが示されています。これらは、現在でも配慮されていると思います。

・メンタルヘルス不調労働者の就労

精神障害を持つものを雇用する必要性も述べられており、これはわが国でも障害者雇用が義務付けられており、そのための労働者支援も当然必要です。

▼スクリーニングプログラム

メンタルヘルスのスクリーニング(検査)を労働者に行い、適切な治療や経過観察に結び付けることは、強く推奨されていませんが、わが国では、すでにストレスチェックとして実施しています。このように見ると、目新しい内容は少ないかもしれませんが、わが国の企業の国際競争力と存在感の維持のためにも、今後ますます世界標準の職場のメンタルヘルス対策の実施が求められる時代になると考えられます。特に、職場労働安全衛生の一環にメンタルヘルス対策を含めること、メンタルヘルス不調者の対応における人権の配慮、労働者の意見を聞いて対策を進めること、科学的根拠に基づき質が管理されたサービスを提供することに注意を払っておく必要があると言えます。



鳥取大学医学部
環境予防医学分野
教授

尾崎 米厚
(おさき よねあつ)