

2023年10月2日

第3535号

週刊(毎週月曜日発行)
発行=株式会社医学書院
〒113-8719 東京都文京区本郷1-28-23
TEL (03) 3817-5694 FAX (03) 3815-7850
E-mail: shinbun@igaku-shoin.co.jp
COPY 出版者著作権管理機構 委託出版物

New Medical World Weekly

週刊 医学界新聞

医学書院 www.igaku-shoin.co.jp

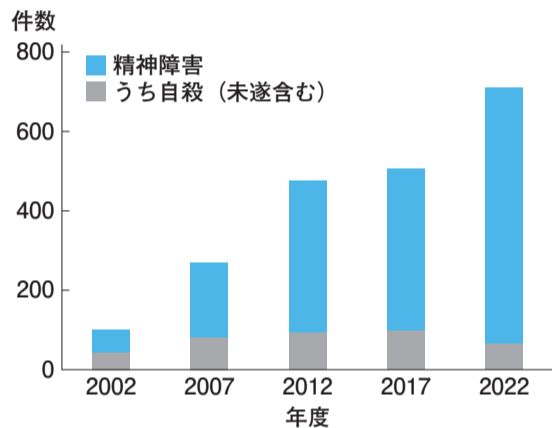
今週号の主な内容

- [座談会] 職場のメンタルヘルス問題に対する産業医・産業保健職の向き合い方(宮岡等, 田中克俊, 鎌田直樹)..... 1-2面
[寄稿] 臨床・研究で知っておきたい悪液質(カヘキシア)の診断基準(若林秀隆) 3面
[寄稿] 増加する外国人患者——宗教や医療文化・習慣の違いによるトラブルを防止するために(岡村世里奈)..... 4面
[FAQ] 知っておきたい薬剤耐性菌へのアプローチ(小川吉彦)..... 5面

座談会 職場のメンタルヘルス問題に対する産業医・産業保健職の向き合い方



業務で強い心理的負荷がかかり、精神障害を発生して労災保険の支給対象となる事案が年々増加している(図)。職場での適切なメンタルヘルスケアの実践は喫緊の課題であるものの、一様に対応できないことから患者へのアプローチに悩む産業医・産業保健職は少なくない。一筋縄ではいかない職場のメンタルヘルス問題に対応する際の留意点とは。新刊『職場のメンタルヘルスケア入門』(医学書院)の編集を担った3氏による座談会から、メンタルヘルス不調者の早期発見法や良好な労働衛生環境の構築を考えたい。



●図 精神障害に対する労災補償状況の推移(厚労省「過労死等の労災補償状況」より作成)
精神障害に対する労災請求のうち、業務上疾病と判断され労災保険給付の対象となった「支給決定件数」を年度別に集計した。本グラフで示された件数は、当該年度以前に請求されたものを含む。

宮岡 日本では仕事における強いストレスが原因でメンタルヘルス不調をきたし、精神障害を発生する人が増加の一途をたどっています(図)。産業医や産業保健職にはきめ細やかなケアが求められるため、職員や職場への対応に悩む人が少なくありません。そうしたニーズに応えるために、『職場のメンタルヘルスケア入門』(医学書院)を上梓しました。

増加しておらず、業務上の悩みを職場で気軽に相談できる機会が増えていません。

田中 メンタルヘルス問題は個性が高く、個々の労働者が抱える不調に適切に対応するのは簡単ではありません。しかし、精神科を専門とする産業医は少なく、具体的にどうアプローチすべきかわからないまま時間がたち、対応が遅れているケースも散見されます。

適性や能力に合わせて環境を変えていく働き方に

宮岡 職場におけるメンタルヘルス不調者増加の理由は何だと思いますか。鎌田 高負荷な仕事が増える中、働く人に高い適応力が求められているからです。わが国では高度経済成長期以降に第三次産業が発展し、グローバル化や情報化といった急激な変化により社会全体が高度化・複雑化しました。しかし、IT化やDX化などの影響もありコミュニケーションの量はそこまで

宮岡 メンタルヘルス不調を全て病気として医療に結びつけていく最近の傾向も気になります。軽症うつ病や注意欠如・多動症(Attention-Deficit Hyperactivity Disorder: ADHD)、大人の発達障害などは診断閾値を変えることで既存の疾患概念が拡大しています。

また20年ほど前よりも精神科の診療所数が増えていることから²⁾、患者がメンタルヘルス不調を精神科医に相談しやすい社会になってきたとも言えるでしょう。

鎌田 日本人の国民性も関係している

かもしれません。例えば、「事を進める前に根回しをする」ことや、「出る杭は打たれる」ような日本の風潮は、協調性が少し足りないだけで場の空気が読めない人とのレッテルを貼られてしまうこともあります。

田中 その場の空気を読むのが苦手な人にとって、複数の人と一緒に幅広い業務をこなすのが難しい場合もあるでしょう。しかし、わが国では職務を限定せずに総合職として入社するメンバーシップ型雇用が一般的です。どんな仕事もそつなくこなし、コミュニケーションも上手な社員が理想とされ

ていますが、そうしたことができる人は実際には多くいません。人を無理やり仕事に合わせるのではなく、ジョブ型雇用のような個人の得意分野やスキルを生かした雇用制度へのシフトや人材流動化を進めていかないと、今後もメンタルヘルス不調者は増える一方だと思います。

宮岡 同感です。総合職優先ではなく、ジョブ型雇用を推進すべきですね。精神障害を抱える方や高齢者が増えていく日本において、体力・気力・柔軟

(2面につづく)

October 2023 新刊のご案内 医学書院
産婦人科ベッドサイドマニュアル(第8版)
臨床中毒学(第2版)
ミニマル発生学
AO法骨折治療 アドバンスト頭蓋顔面手術 腫瘍、骨矯正、外傷
日本臨床細胞学会細胞診ガイドライン新報告様式準拠 口腔細胞診アトラス
肛門疾患診療の教科書 [Web動画付] エキスパートが伝授する診断・治療
臨床検査データブック [コンパクト版] (第12版)
Dr. 長澤印 輸液・水電解質ドリル
(標準理学療法学・作業療法学 専門基礎分野) 生理学 (第6版)
緊急度・重症度からみた 症状別看護過程 +病態関連図 (第4版)
クリスティーン の やさしい看護英会話 (新訂版)
クリスティーン の レベルアップ看護英会話 (新訂版)

<出席者>

●みやおか・ひとし氏

1981年慶大卒。88年同大大学院医学研究科博士課程を修了。東京都済生会中央病院、昭和大を経て、99年より北里大医学部精神科学主任教授。2015年北里大東病院院長(兼務)を経て21年より現職。臨床現場に従事しながら嘱託産業医としても長らく活動する。『大人の発達障害ってそういうことだったのか』『こころを診る技術』(いずれも医学書院)など著書・共著多数。



●たなか・かつとし氏

1990年産業医大卒。92年株式会社東芝に産業医として勤務。昭和大精神医学教室を経て03年北里大大学院医療系研究科産業精神保健学准教授、10年より現職。産業精神保健に関する研究・教育および厚労省の指針・基準作成などに従事。日本産業精神保健学会副理事長。日本産業保健法学会理事など。労働政策審議会障害者雇用分科会委員。



●かまた・なおき氏

2004年埼玉医大卒。06年北里大医学部精神科学。11年同大大学院医療系研究科精神科学博士課程を修了。大学勤務時より東証プライム企業、地方自治体の嘱託産業医、嘱託精神科医を複数経験する。17年より現職。日本医師会認定産業医。労働衛生コンサルタント(保健衛生)。



(1面よりつづく)

な対応力を備えた万能型の人しか労働力とみなせない状況では、職場に適応できない人が増えて人手は足りなくなるでしょう。

田中 業務に求められる能力と自分が持ち合わせている能力のミスマッチによって、メンタルヘルス不調を引き起こしているケースが一番多くなっています。これは医学的な問題というよりは仕事と自分とのミスマッチに起因しており、休養や投薬で改善するわけではありません。こうした事例が適応障害と診断されて、長期間医療の対象とされてしまうケースもみられます。

宮岡 適応障害と診断しても職場に介入しない外部の精神科医が多いのですが、環境が変わるだけで病状がとても良くなる方がいます。月に1~2回勤務する精神科の嘱託産業医にとって、契約先企業の職員の労働環境や業務内容を詳細に把握し、職場に介入することは容易ではありません。そのため、勤務時間の長い常勤産業医が労働環境全体を把握し、配置転換などを職場に働きかける必要があります。常勤産業医が精神科を専門としなくてもメンタルヘルスケアも担当すべきでしょう。

鎌田 産業保健に15年ほどかかわる中で感じるのが、適応障害で休職した後と同じ職場に復職するのではなく、転職して自分の適性に合ったキャリアを選択する人が増えたことです。これからは一つの企業文化の中で復職するのではなく、自分の能力を生かせる環境を見つけていく、転職前提の働き方も増えるでしょう。産業医や産業保健職

には、患者の適性にも気付いたり、異動や転職について話題にできるようなかわりができたりすることも必要となってくるのかもしれない。

産業医は人事や管理職と一般職をつなぐ潤滑油

宮岡 職場のメンタルヘルスケアが難しい理由について、お二人はどう考えていますか。

田中 職場のメンタルヘルスケアでは、医学的判断基準だけでなく会社の就業規則やさまざまな行政・法学的判断基準に従うことが求められます。ですので、通常の医療と異なり、患者の利益の最大化を唯一の判断基準にすることはできません。法が示す産業医の主な役割は、事業者が果たすべき安全配慮についてアドバイスすることですが、必要な安全配慮は業務や個人の状況によって変化し、常に明確な答えがあるわけではないのです。会社のルールなどの兼ね合いで、産業医としてどのように対応すべきか判断が難しいことも少なくないです。

鎌田 加えて、医療機関と企業で医師としての勤務の性質が異なることも挙げられます。医療機関で働く医師は治療を実施しますが、企業で働く産業医には衛生教育や予防的なかわりも求められ、それらを円滑に行うために企業の人事と綿密なコミュニケーションをとらなければなりません。産業医は企業の人事や管理職と一般職をつなぐ潤滑油としての働きをする必要があります。医療機関の中だけではこうした経験を積むことがなかなか難しいです。

宮岡 メンタルヘルス不調者を早期発見する良い方法はありますか。

鎌田 まずはストレスチェックを活用することです。受検結果の集団分析により高ストレスの分布を把握し、特定の集団にアプローチできます。その他、産業保健師や臨床心理士・公認心理師が高ストレスの従業員に全数ヒアリングを行う企業もあります。万能ではないものの、手段の一つとして活用できます。

田中 早期発見には、本人が気軽に相談できる看護師や保健師の存在が大きいと感じています。産業医相手だとどうしても構えてしまって相談に来づらい従業員がいるので、産業看護師や産業保健師が窓口になる意義はあります。

宮岡 産業保健職が担う役割は重要ですよ。また、最初に変調に気が付きやすいのは上司や先輩なので、社内教育などを通して、彼らから相談を受けやすい周囲や健康管理室の雰囲気づくりも重要でしょう。

鎌田 一方で上司から「健康上の問題があるなら産業医と面談するように」と伝えても遠慮してしまう従業員は少なくありません。ですので、職場の管理職に対して部下への効果的な声掛けの方法を伝えてほしいです。例えば、産業医面談を打診する際に「鬱々とし

編者からのメッセージ

◆弁護士の立場から

淀川亮(英知法律事務所)

産業保健領域における法的判断は法律家が行うものの、産業医や産業保健職もその考え方を把握しておかないと法的リスクを伴います。法的知識は事例からしか学べないことも多いのですが、『職場のメンタルヘルスケア入門』にはそのエッセンスを弁護士の立場から盛り込みました。常勤・嘱託の雇用形態や専門診療科にかかわらず、産業医や産業保健職が押さえておくべき法的視点を学んでいただきたいと思います。



●よどがわ・りょう氏/2016年に弁護士登録(大阪弁護士会所属)。21年より近畿大非常勤講師を兼任。日本産業保健法学会所属。専門は労働安全衛生法、産業保健法など。

◆産業看護職の立場から

三木明子(関西医科大学看護学部教授)

「ひとり職場」で働く産業看護職は多いです。そのため、メンタルヘルス不調を抱えた従業員の対応で困っても、身近に聞ける仲間がない場合があります。『職場のメンタルヘルスケア入門』は、そうした悩みを誰かに相談したいと思った時に「あつてよかった」と思える内容をめざしました。職場のメンタルヘルス問題にかかわる全ての人に、その向き合い方を指南してくれます。



●みき・あきこ氏/1994年東大卒。99年同大大学院医学系研究科精神保健・看護学分野博士後期課程修了。2018年より現職。産業保健看護上級専門家(保健師)。

ている」と精神面を指摘するよりは、「パフォーマンス低下はあなたのスキルや能力の問題だと思いたくないし、調子が悪そうだから産業医に相談してみても」と寄り添う姿勢を示すと良いでしょう。

宮岡 職場の管理職への労働衛生教育も産業医の重要な役割ですから、良好なメンタルヘルスが維持されやすい職場づくりも意識してほしいです。

安易に発達障害と考えず、他の精神障害も疑おう

宮岡 産業保健の領域において昨今、発達障害が話題に挙がる機会が増えています。

鎌田 患者本人に自覚がない場合も多く、慎重な対応が必要と考えます。「元々の能力が発揮できていない原因を一緒に解き明かしませんか」と提案してみると、外部の医療機関を受診してくれる方が多い印象です。

田中 「その人が問題だ」と考えるのではなく、「問題が問題なのだ」ととらえることが大事だと思います。何が問題になっているかを本人と共有して、その解決のためにできることを一緒に考える姿勢を示すと良いでしょう。

宮岡 発達障害は、対人関係やコミュニケーションが苦手という本人の「特性」であって、「障害」や「疾患」としてとらえなくても良いと個人的には思います。また、自閉スペクトラム症(Autism Spectrum Disorder: ASD)やADHDを発達障害と一括するのも不適切です。発達障害を見極めるのは精神科専門医でも難しいことが多く、経過をみていると統合失調症や躁うつ病などと診断されている場合も見受けられます。小児期に診断されている場合を除いて、成人では安易に診断しないほうが良いです。

田中 ちょっとしたことでも突然攻撃的になったり、入社しなくなったりする人を見て発達障害傾向やパーソナリテ

イ障害があると考える産業医や産業保健職も少なくありません。しかし、そうした行動の多くは「戦うか逃げるか(Fight-or-Flight)」の反応であり、障害特有の症状というよりは脅威を感じた時に誰にでも生じる反応です。特に医療職は攻撃されることに敏感ですが、そうした反応に必要な以上に引張られないようにしていただきたいです。

*

宮岡 最後に、職場のメンタルヘルスケアにかかわる方にメッセージをお願いします。

鎌田 産業医の職務は労働衛生の3管理(作業環境管理、作業管理、健康管理)や労働衛生教育、統括管理ですが、メンタルヘルスケア対応へのニーズは年々増加しています。産業保健職と共に高い対応力を身につけ、健康経営を実現していきましょう。

田中 先ほど申しましたが、産業保健領域では医学的判断基準のみならず、判例法理も含めた法学的判断基準についての基本的な知識も求められます。産業医や産業保健職には精神医学の知見の他に、失敗学としての過去の判例に関する知見も役に立つと思います。

宮岡 『職場のメンタルヘルスケア入門』は精神科を専門としない産業医や産業保健職の方にアンケートを行い、そこで出た疑問を基にQ&A形式で解説する構成としました。また、産業保健職や弁護士の方にも編集に加わっていただき、バランスのとれた記載に努めました。現場での実践のみならずスタッフの教育や研修時の教材としてもお薦めですので、ぜひご一読ください。(了)

●参考文献・URL

- 1) 日本医師会. 産業医活動に対するアンケート調査の結果について. 2015. <https://onl.tw/gdPssy5>
- 2) 厚生労働省. 医療施設(静態・動態)調査・病院報告. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/79-1a.html>

職場のメンタルヘルスケアに関して「知っておきたいこと」を「実践的に」「コンパクトに」「分かりやすく」解説。産業医として勤務する精神科専門医、産業看護職、弁護士がタッグを組み、Q&A形式で最新の知見に即して職場のお悩みを解決します。産業医・産業保健スタッフのみならず、職場のメンタルヘルスケアに関わる方にとって必携の一冊。

メンタルヘルス不調の未然防止(一次予防)/メンタルヘルス不調者の早期発見と初期対応(二次予防)/メンタルヘルス不調者のメンタルクリニック受診・通院/メンタルヘルス不調者の休務/メンタルヘルス不調者の復職/復職準備(三次予防)/対応に苦慮するケースへの対応/疾病・障害の基礎知識/睡眠障害/発達障害/アルコール・薬物・ギャンブル/認知障害(高次脳機能障害・認知症)/てんかん/産業保健スタッフの教育・リソース/外部リソース/法律・労災・訴訟/制度関連/危機対応

詳細はこちら

編集代表 宮岡等
編集 淀川亮/田中克俊/鎌田直樹/三木明子

●B5 2023年 頁256 定価3,740円(本体3,400円+税10%)
[ISBN978-4-260-05319-8]

精神科専門医・産業医・産業看護職・弁護士が監修。

Q&A形式でサクサク読める!

あなたの職場のお悩み、俯瞰してませんか?

医学書院