

企業内における  
メンタルヘルス等による欠勤者に対する対策における  
産業保健関係者の役割について

主任研究者	大阪産業保健推進センター所長	酒井 國男
共同研究者	大阪産業保健推進センター特別相談員	土井 晶子
	大阪産業保健推進センター特別相談員	大脇多美代
	大阪産業保健推進センター特別相談員	清田 郁子
	大阪産業保健推進センター特別相談員	萩原 清人

# 問題と目的

- 近年、事業場における、うつなどの精神疾患による休職者数の増加が、大きな問題となっており、「心の病」による1ヶ月以上の休業者について、75%近い企業が「いる」と回答しており(社会経済生産性本部、2006)、メンタルヘルスが企業にとって大きな課題であることが示されている。
- このような状況下で、メンタルヘルスケアに取り組む企業は増えているが、第一次・第二次予防への取り組みは見られるものの、第三次予防である「職場復帰」への体制づくりは、まだまだこれからという事業所が多いことが示唆されている。
- 本調査では、企業内のメンタルヘルスに関する健康管理体制、および復職支援体制について明確化し、現状の問題点を特定することを目的として、質問紙による調査を行った。

## 調査対象と方法

- 調査対象: 大阪府下の事業場のうち、従業員数が300名以上の2,236事業場を調査対象とした。
- 調査方法: 上記事業場に対し、質問紙を郵送で配布した。無記名での回答を求め、郵送での返送を依頼した。470事業場から回答が得られ、回収率は21.0%であった。

# 質問紙の構成

- 質問紙は3部構成とした。「事業場の概要」、「健康管理体制」および「メンタルヘルス不調者の復職支援体制」である。
- 質問項目の作成にあたっては、特に、従業員数の規模および健康管理室の有無によって、それぞれの質問項目への回答に違いが見られるかどうかを検討することを目的とした。
- 健康管理室は、当該事業場が、メンタルヘルスを含む総合的な健康管理に、人的・財政的リソースをどのように投入しているかを示す指標の一つであると考え、健康管理室の実態を把握するため、健康管理室がどのように構成されているか、詳細な質問項目を盛り込んだ。
- 復職支援体制については、実際にメンタルヘルスの不調により休職した従業員の復職に向けてのアプローチや、リハビリ出勤の有無等について回答を求め、現状を詳細に把握することを試みた。

# 質問項目

## (1) 事業場概要

- ① 業種 ② 従業員数

## (2) 事業場の健康管理体制について

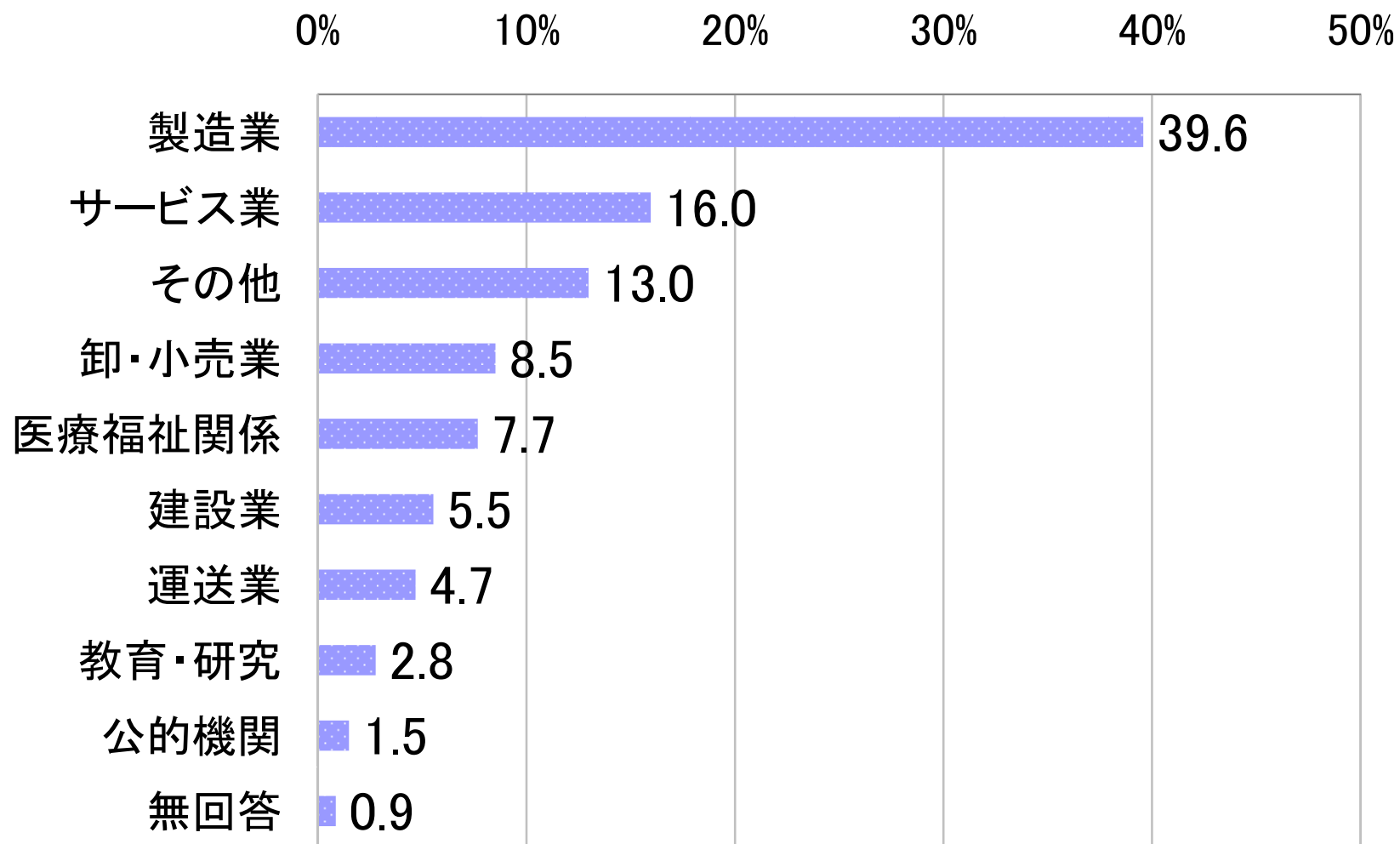
- ① 健康管理室の有無
- ② 健康管理室の構成
- ③ 精神疾患発症時の対応窓口
- ④ 事業場外精神科関係機関との連携
- ⑤ 精神疾患に対応できる復職マニュアルの有無、他

## (3) メンタルヘルス不調者の復職体制について

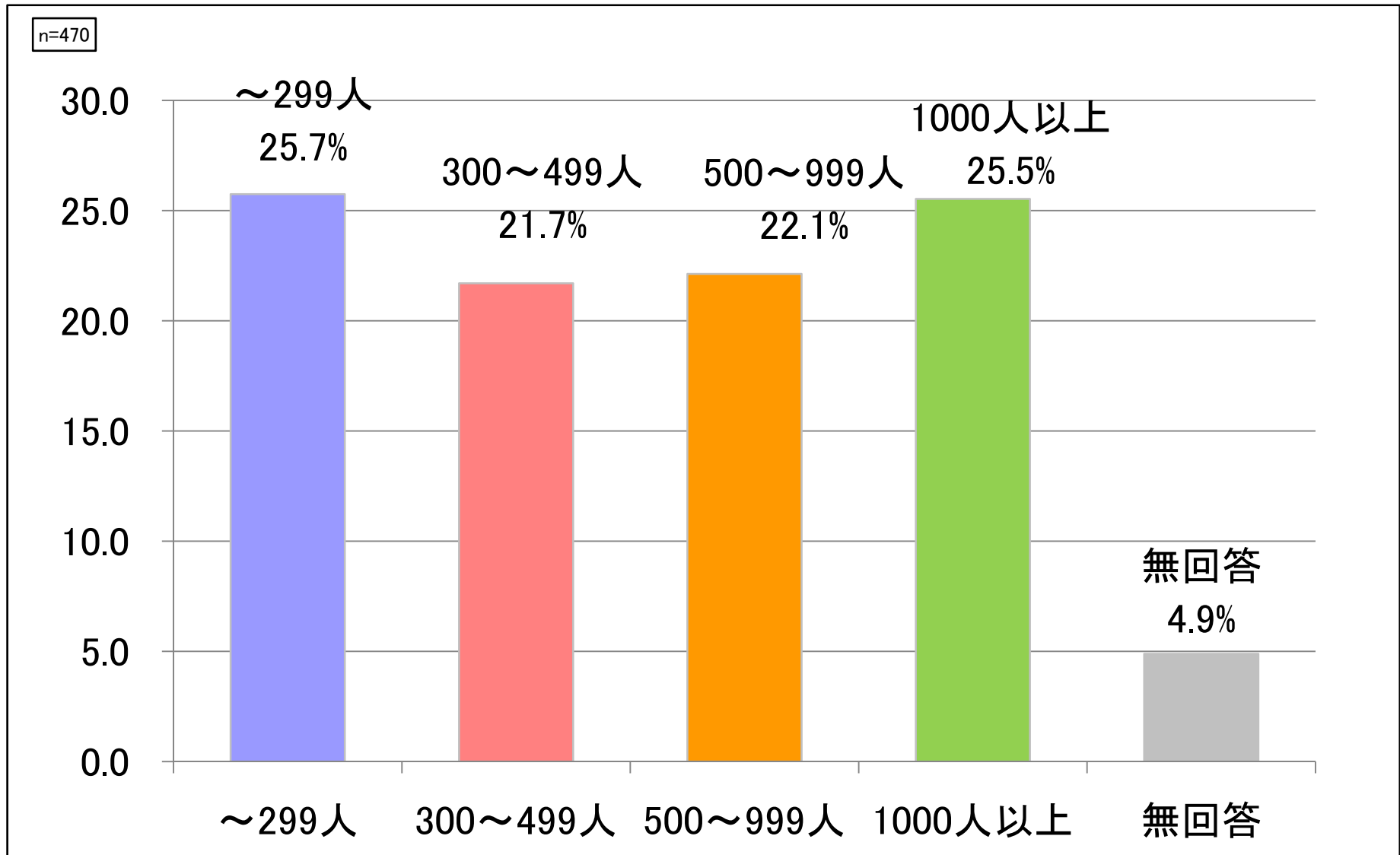
- ① 病気休業開始及び休業中のケアについて、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等によるケアをしているか
- ② 職場復帰後のフォローアップについて、他メンタルヘルス不調者の復職体制に係る全般。

# 1 回答のあった企業の概要について

## 回答のあった企業の概要（業種）

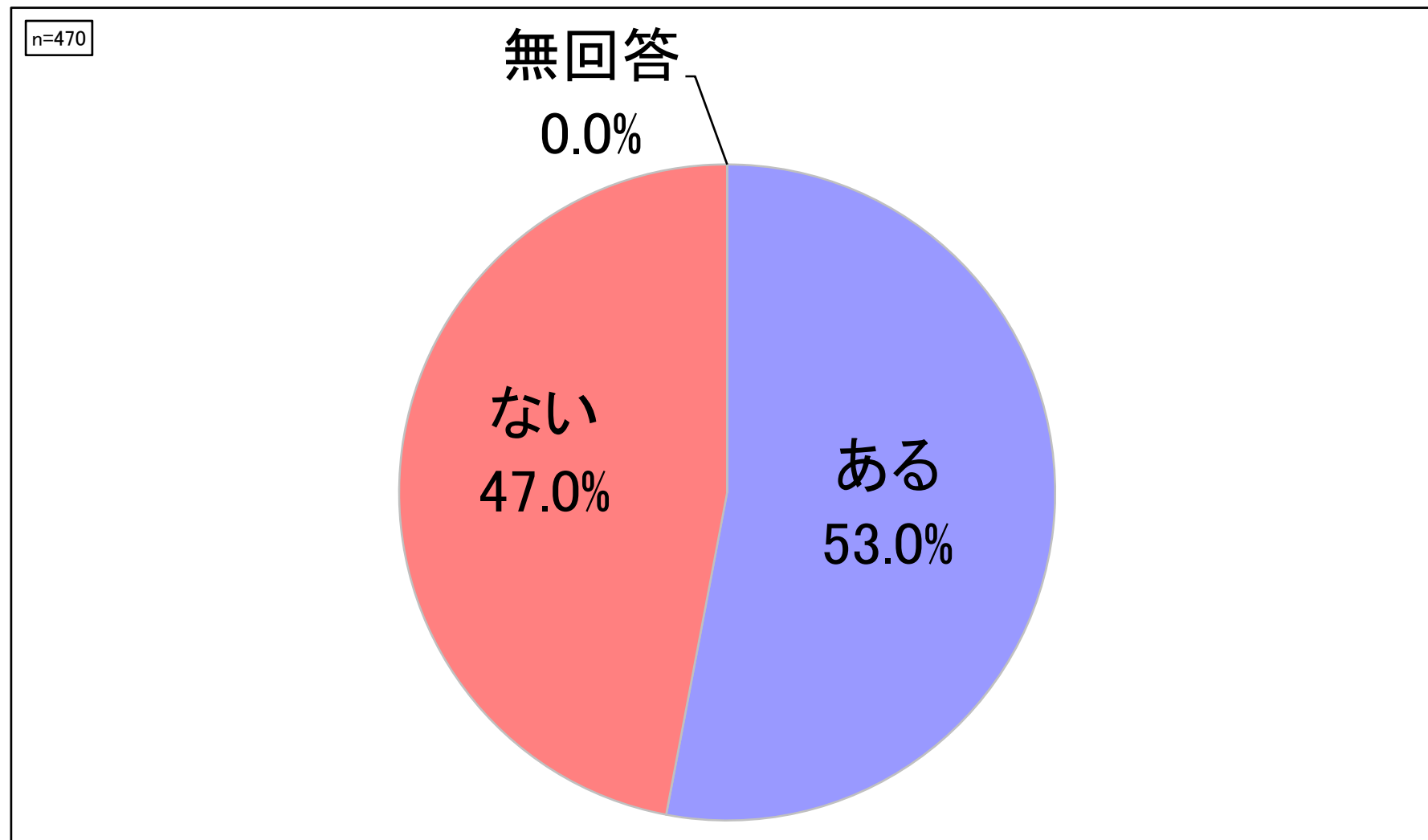


# 回答のあった事業場の従業員数



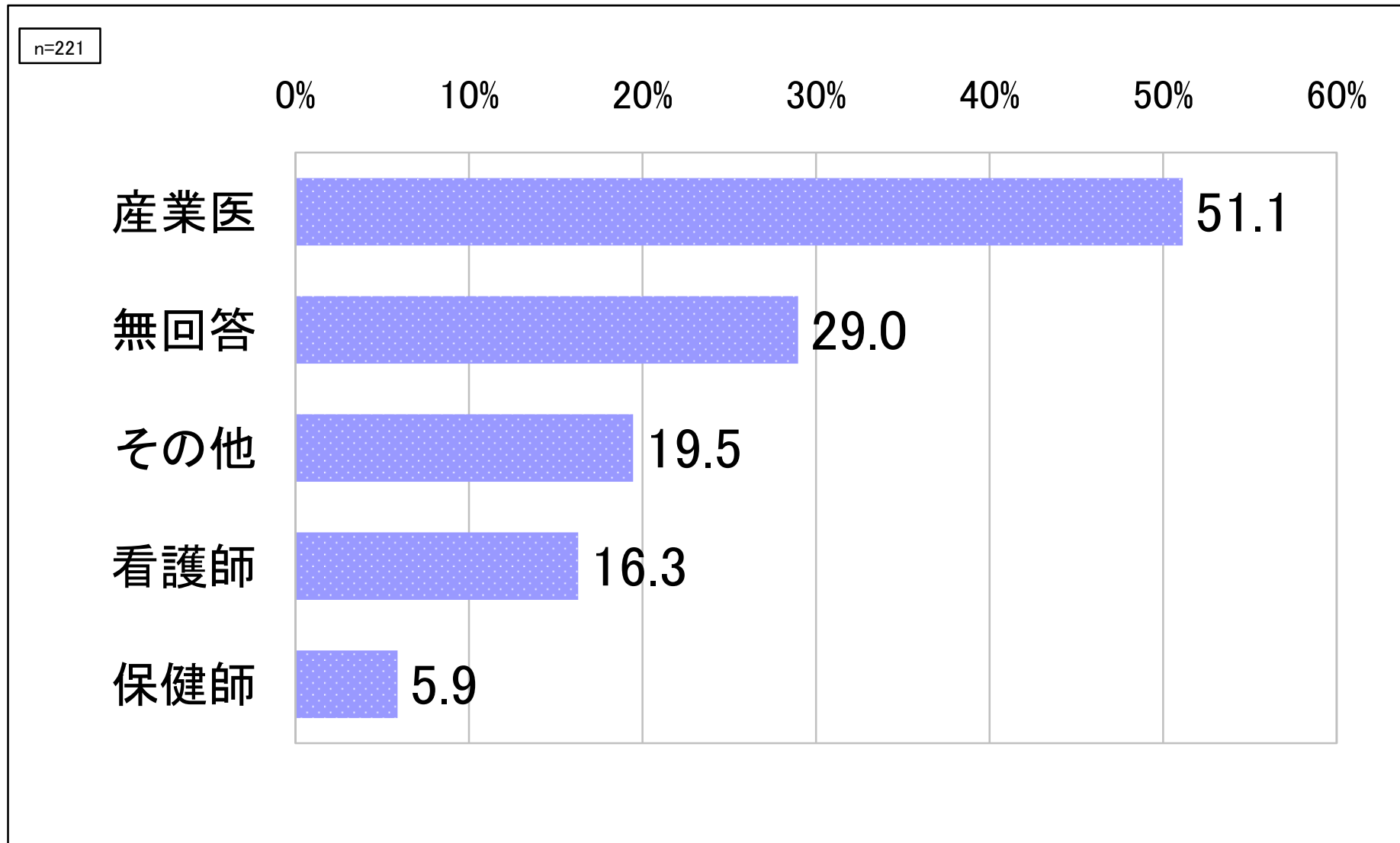
## 2 健康管理体制について

### 健康管理室の有無

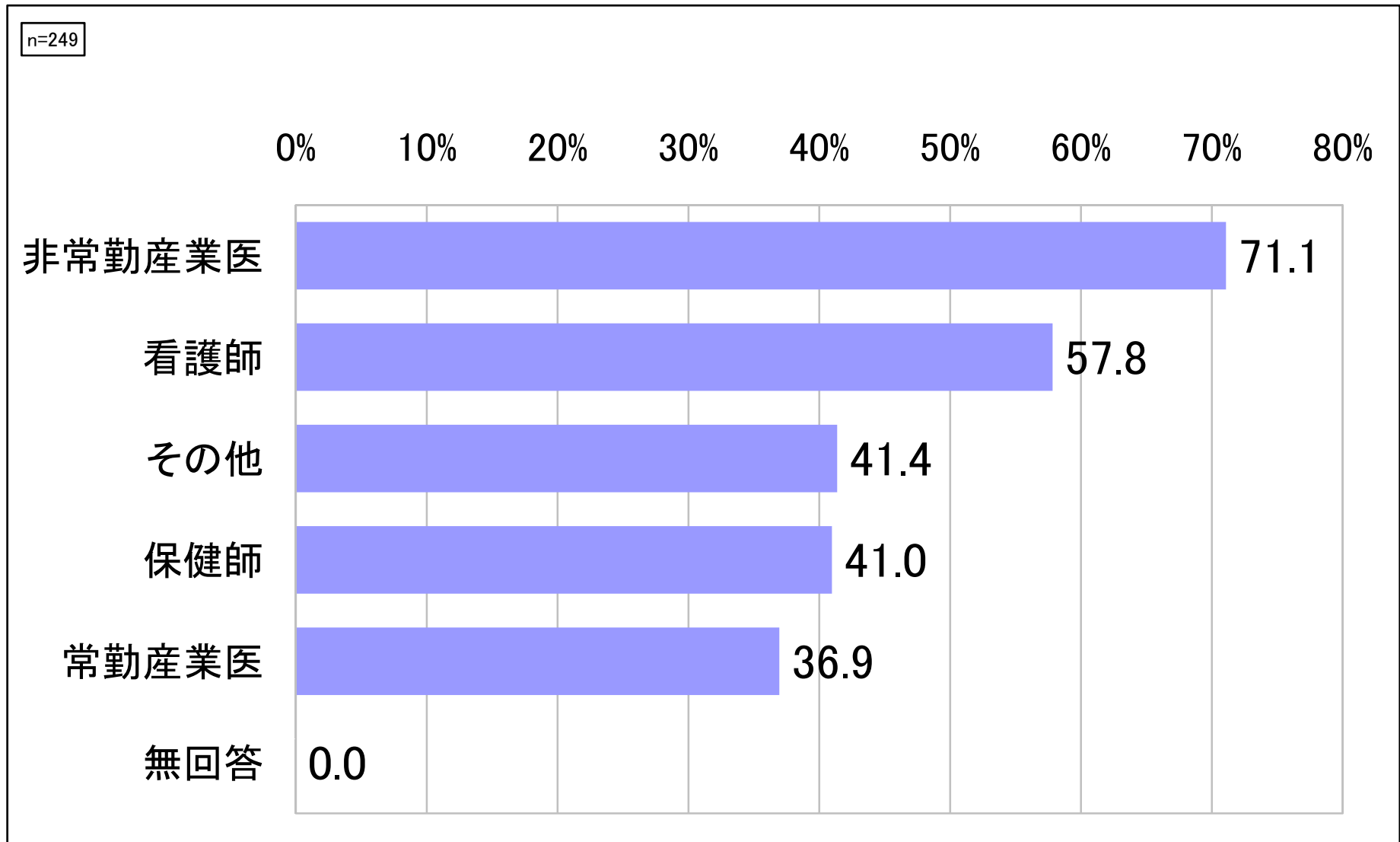




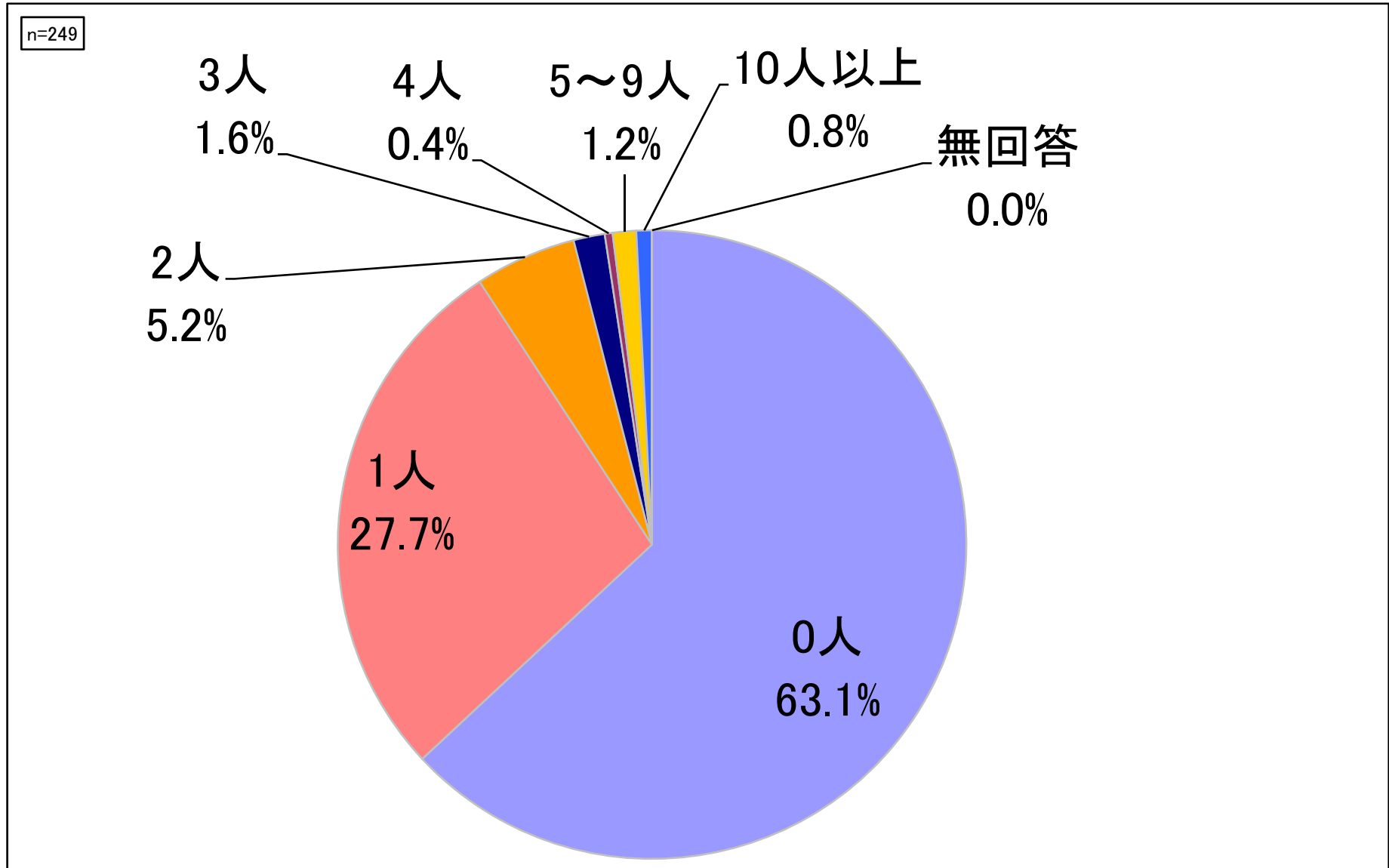
# 健康管理室が「ない」事業場の スタッフの内訳（複数回答）



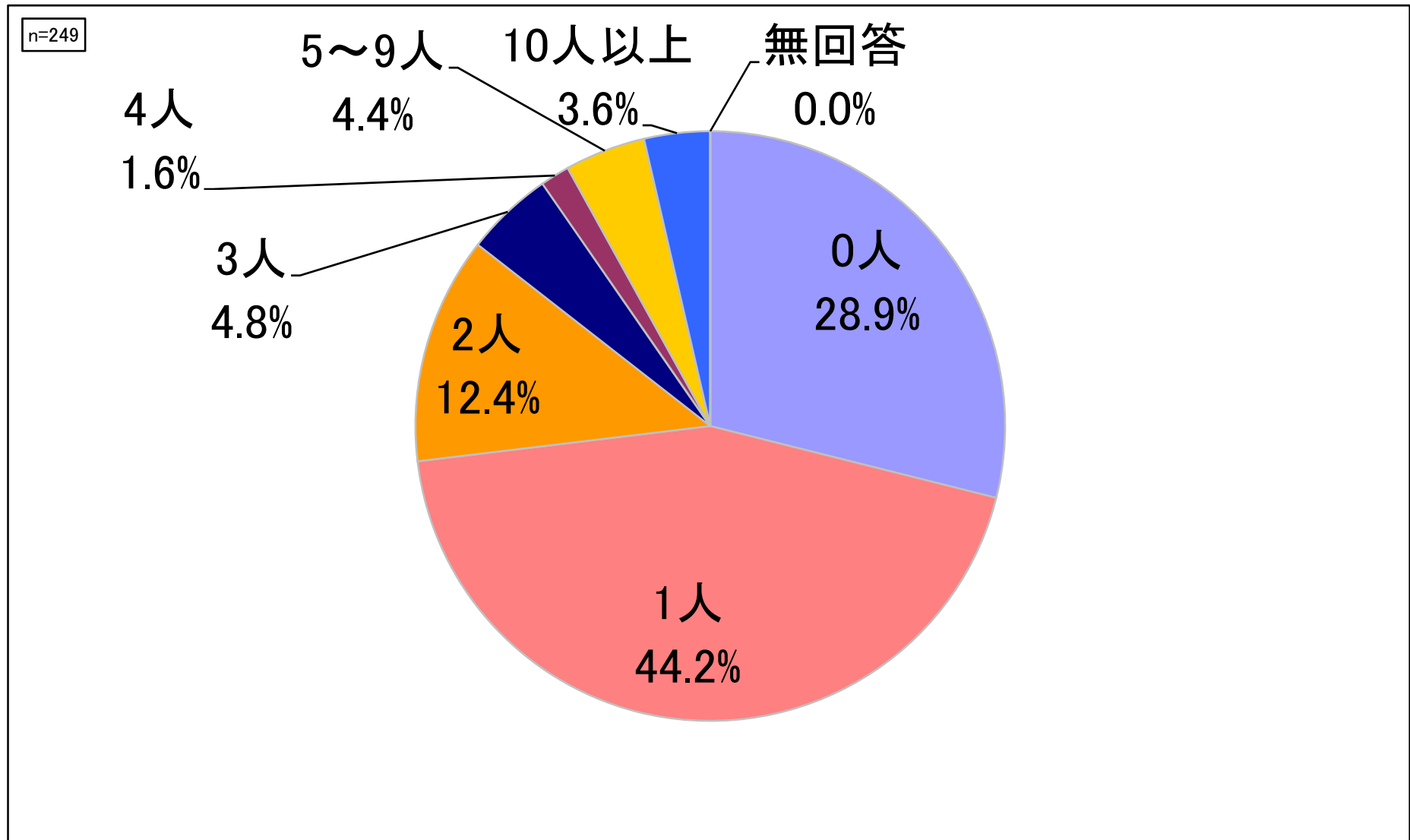
# 健康管理室が「ある」事業場の スタッフの内訳（複数回答）



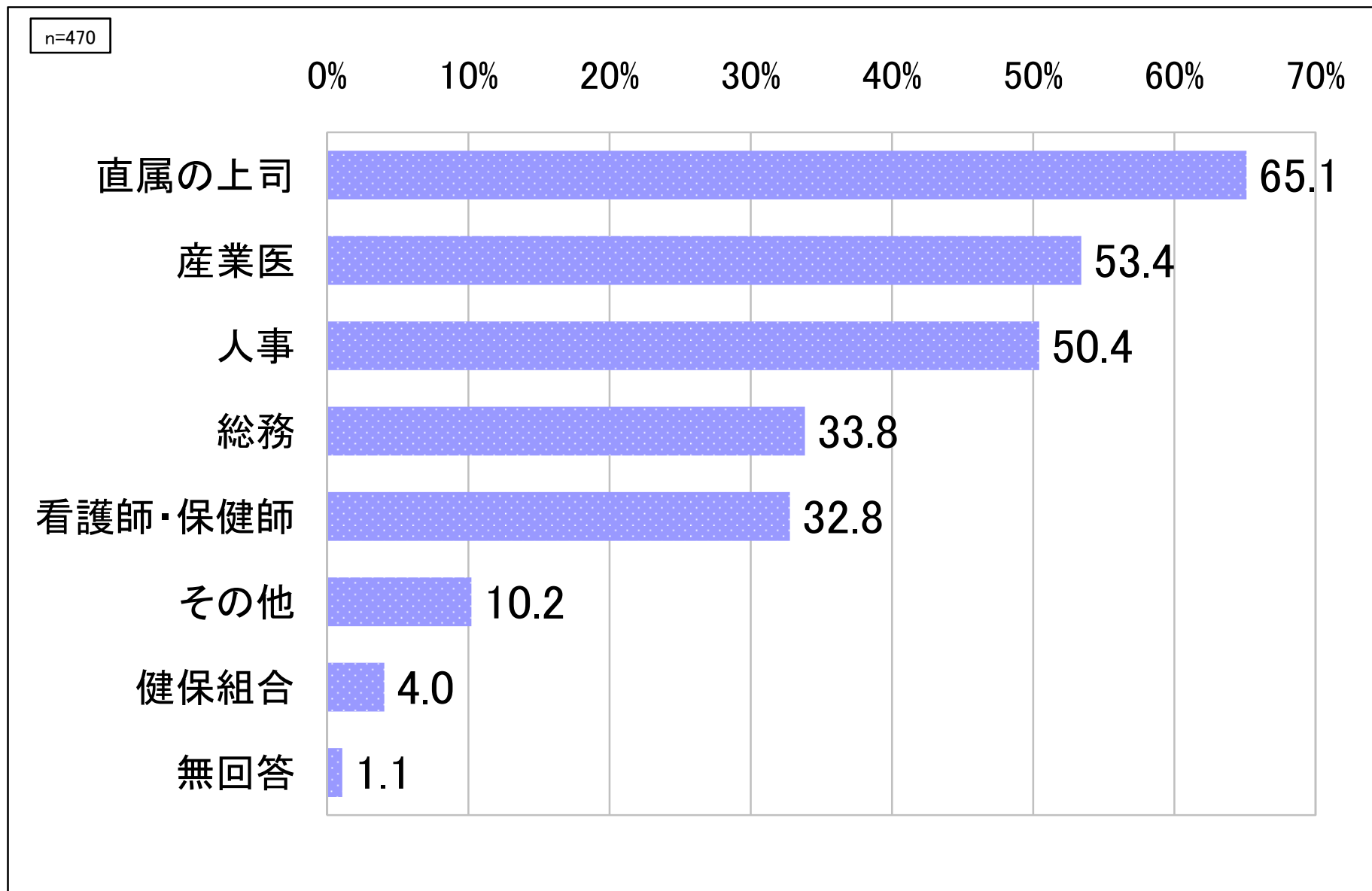
# 常勤産業医の人数



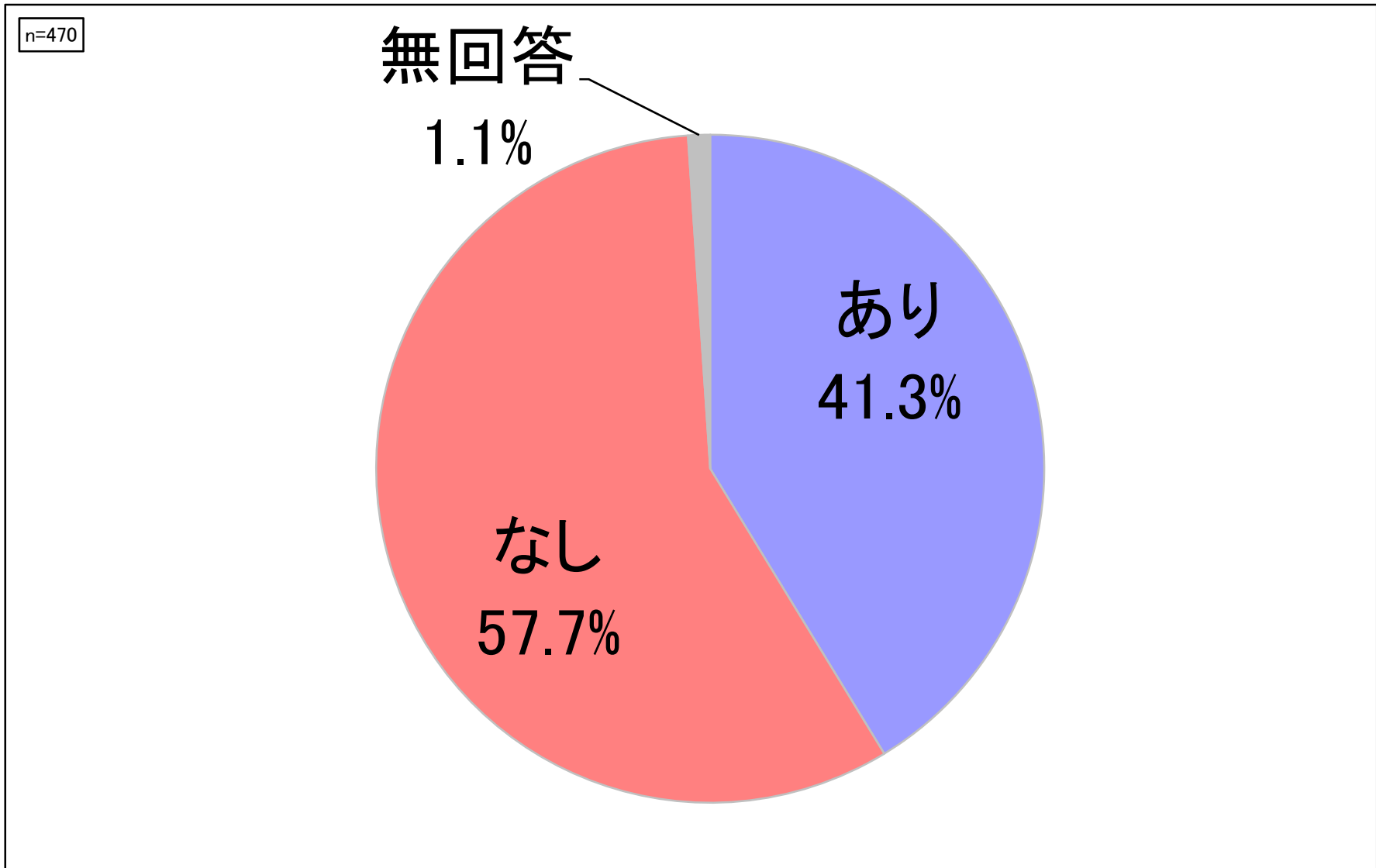
# 非常勤産業医数の状況



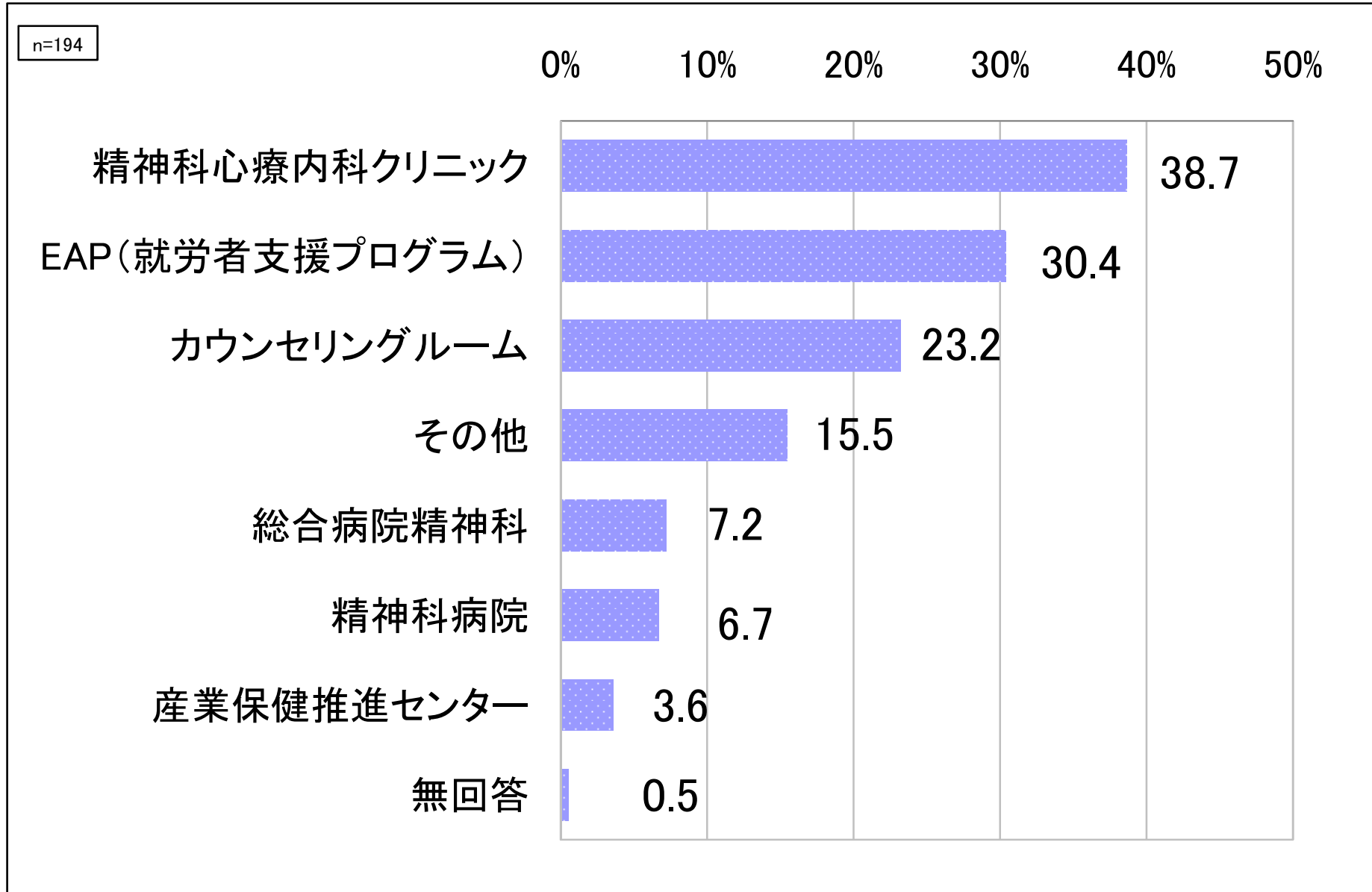
# 精神疾患発症時の窓口（複数回答）



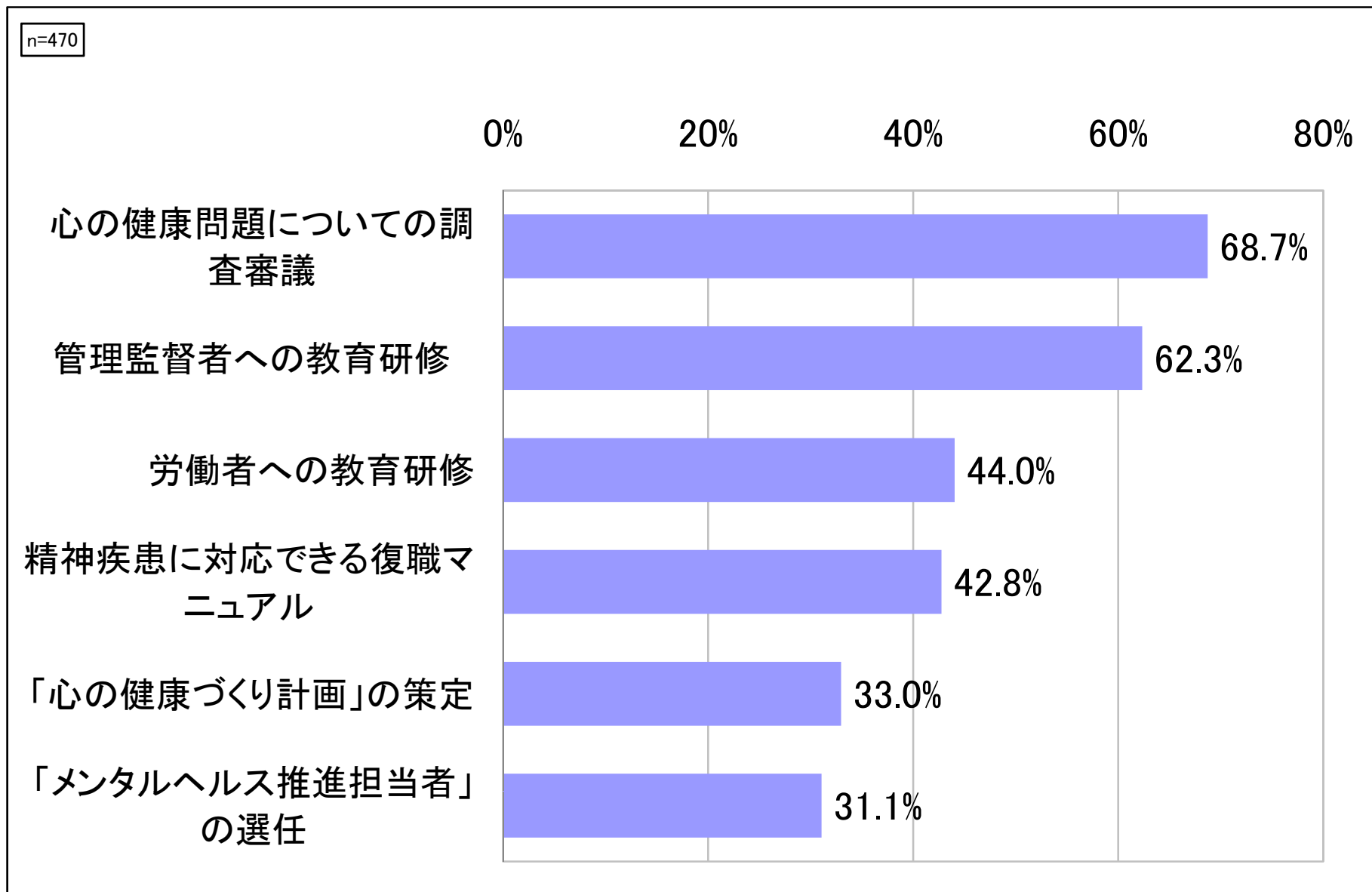
# 事業場外精神科関連機関との連携の有無



# 連携先の外部機関(複数回答)



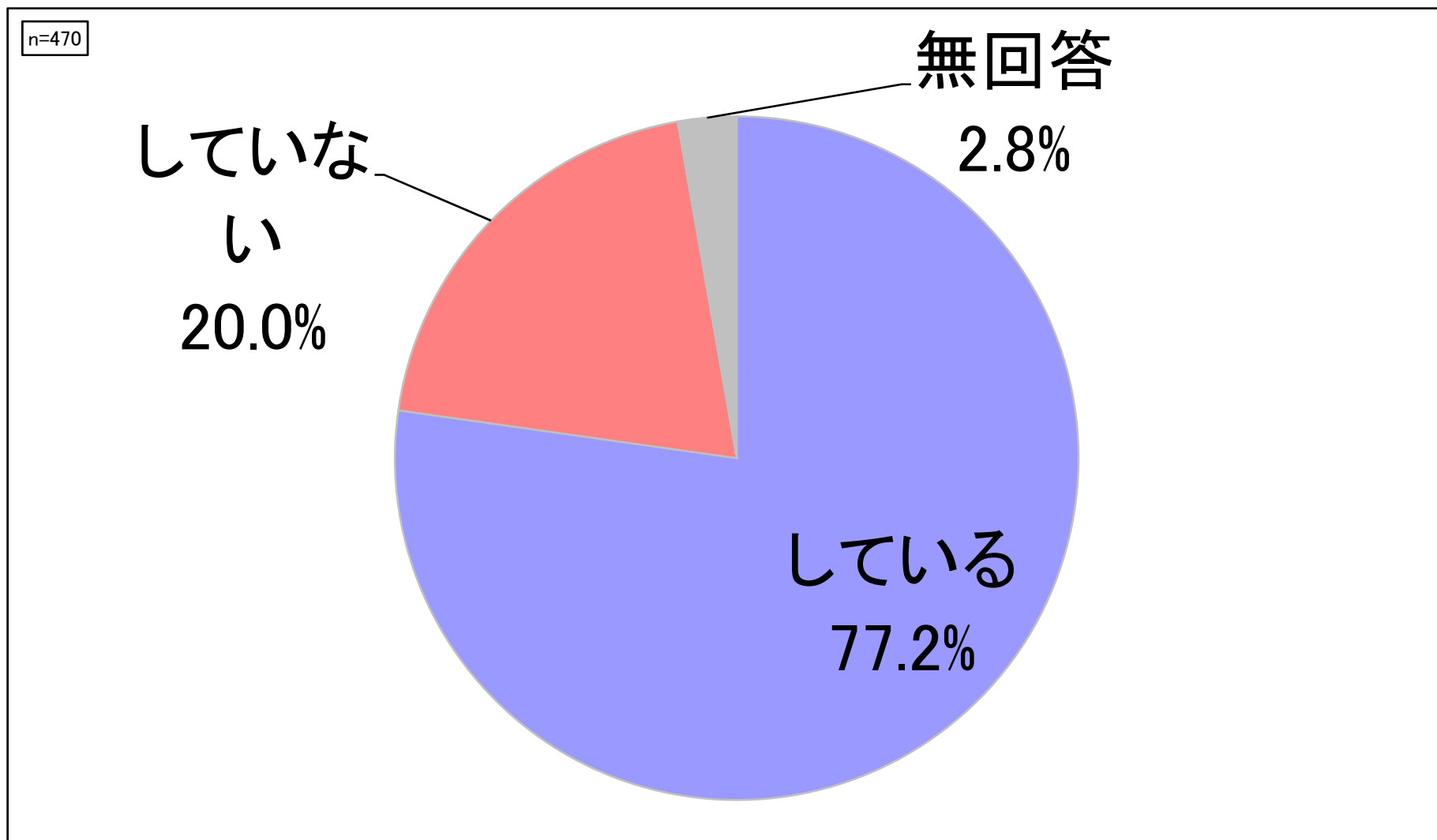
# メンタルヘルスへの取り組み（複数回答）



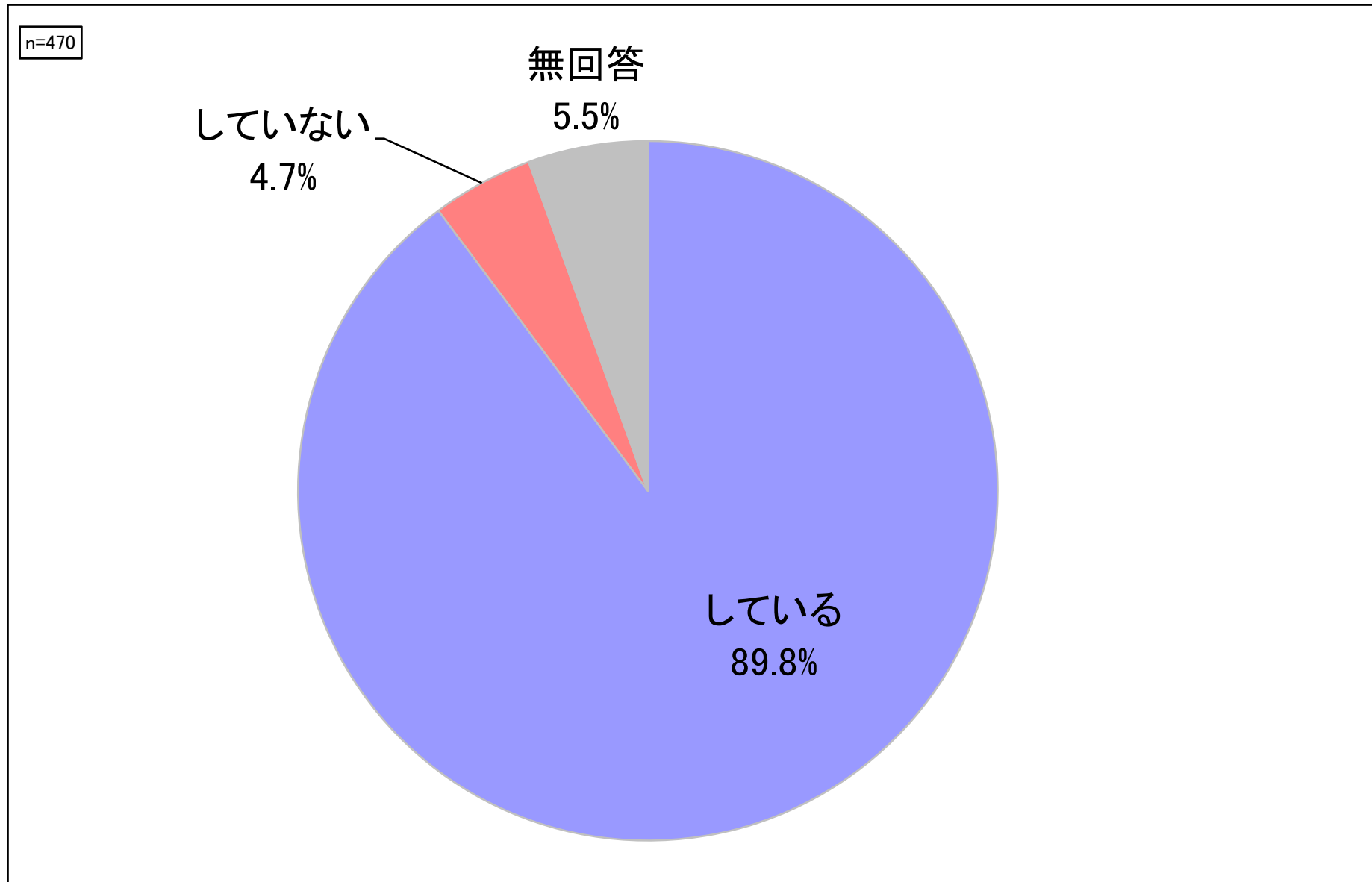


### 3 メンタルヘルス不調者の復職体制について

休業開始・休業中のケアの実施（休職中の面会等）

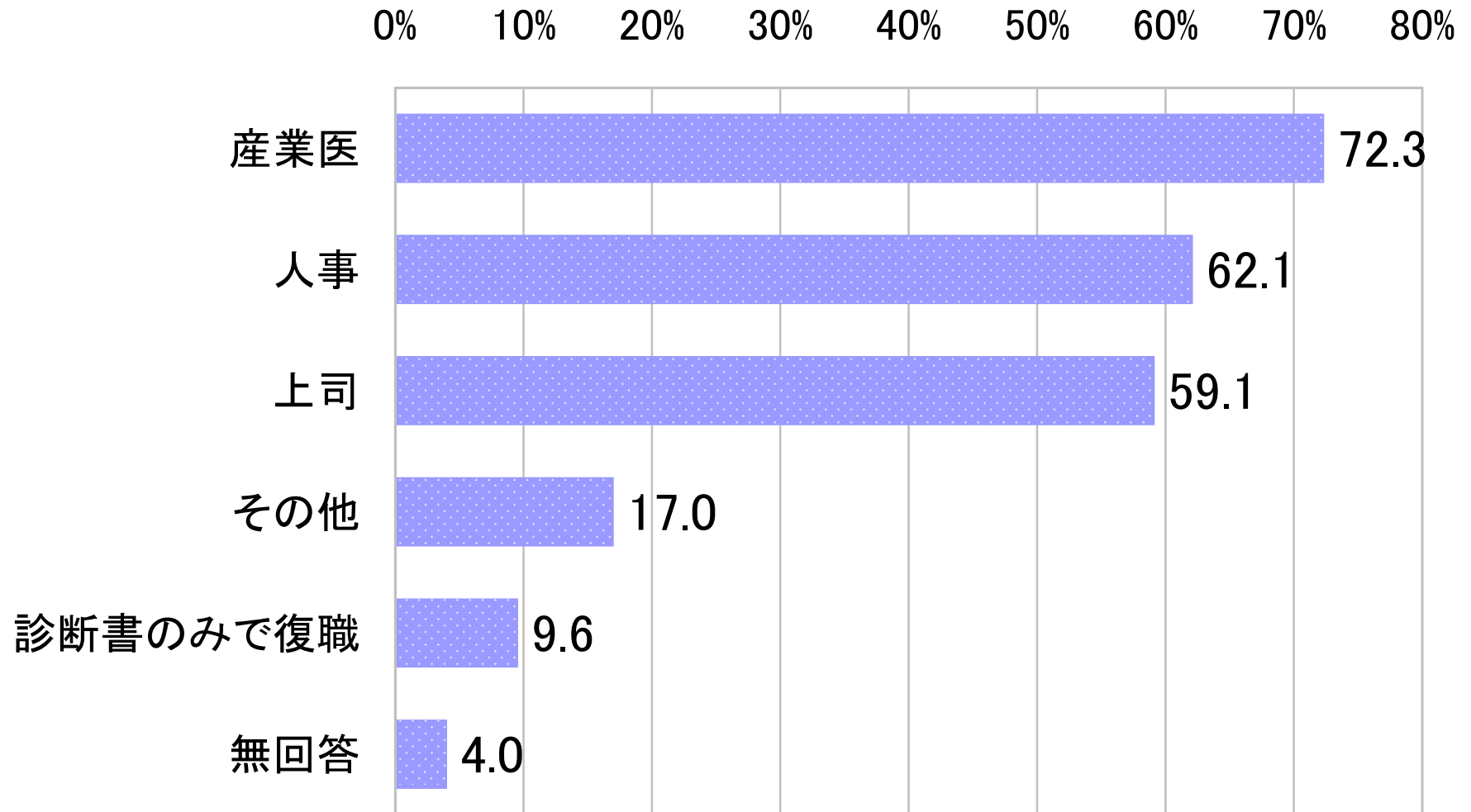


# 職場環境の調整への配慮



# 職場復帰の判断を誰が行うか（複数回答）

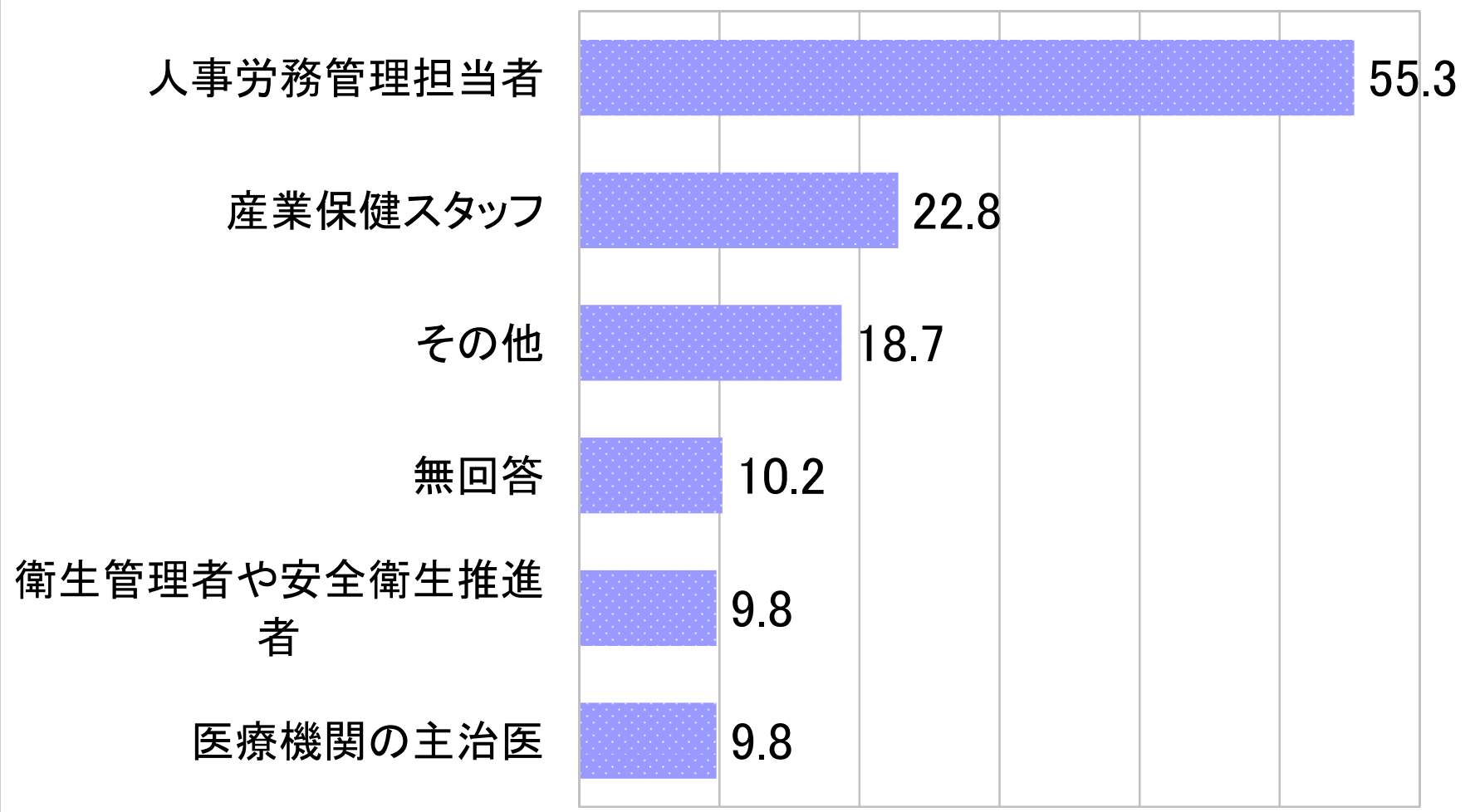
n=470



# 職場復帰支援プランの作成者（複数回答）

n=470

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%



# 事業場の規模と健康管理体制の関係 について

- 事業場の規模と健康管理体制の関係を調査するために、「健康管理体制」に関する質問項目を点数化し「**健康管理体制得点**」として算出し評価を行った。
- 健康管理室が「ある」と回答した事業場を、従業員数により500名以上と500名未満の2群に分け、企業規模によって「健康管理体制得点」に差があるか比較したところ、企業規模が大きいほうが、健康管理体制が有意に整っているという結果が得られた。

# 事業場の規模と復職支援体制の関係 について

- 事業場の規模と復職支援体制の関係を調査するために、「復職支援体制」に関する質問項目を点数化し「**復職支援得点**」として算出し評価を行った。
- 事業場を、従業員数により500名以上と500名未満の2群に分け、企業規模によって「復職支援得点」に差があるかどうか比較したところ、企業規模が大きいほうが、復職支援体制が有意に整っているという結果が得られた。

# 健康管理室の有無と復職支援体制の関係について

- 健康管理室の有無と復職支援体制の関係を調査するため、健康管理室が「ある」と答えた事業場と、「ない」と答えた事業場について、「**復職支援得点**」に差があるかどうか比較を行ったところ、健康管理室のある事業場の方が、健康管理室がない事業場よりも、復職支援体制が有意に整っていることが示された。

# 考察

## 事業場の規模と健康管理体制、および復職支援体制について

- 従業員数500名未満・500名以上の比較を行った結果、従業員数の多い事業場の方が、健康管理体制も復職支援体制も有意に整っていた。
- 小規模事業場は財政的な見地からも、社内での取り組みには限界のあるところが多いと推察される。

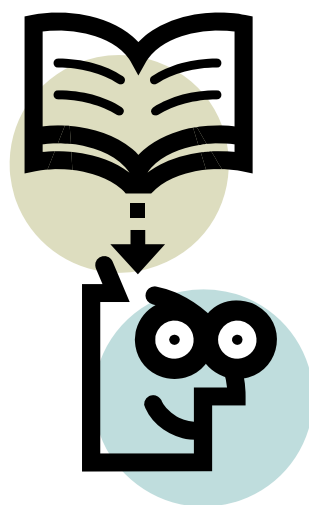
## 健康管理室の有無と復職支援体制の関係について

- 健康管理室のある事業場の方が、復職支援体制は有意に整っている。
- 労働者の健康管理に特化した健康管理室が存在することの意義は大きい。

## 事業場外産業保健関係者の役割

- 健康管理室のない小規模事業場においては、事業場外産業保健スタッフ・資源を有効に活用できるよう、積極的な情報提供および利用可能なサービスのアピールが必要。
- 小規模事業場における健康管理体制および復職支援体制を支援していく必要性がある。





御清聴ありがとうございました