

衛生管理者がメンタルヘルス対策を推進する時の課題に対する調査

独立行政法人 労働者健康福祉機構
長崎産業保健推進センター

研究責任者 福島 建一
研究代表者 太田 保之
共同研究者 田川 宜昌

背景と目的

【背景】

近年、我が国において自殺者が年間3万人を越える状況が続いている。また、うつ病など精神及び行動障害による労働者の長期病休者が増えており、1ヶ月以上の長期病休者の60%以上を占めているとの調査結果もある。

一方、中小規模事業所のメンタルヘルス対策の取組率は4分の1弱しかないという報告もあり、事業場でのメンタルヘルス対策の推進が必要とされている。

事業場内でメンタルヘルス対策を推進する担当者として、「衛生管理者、衛生推進者」(3割弱)、「産業医」(2割弱)という報告もあり、衛生管理者の果たす役割が大きいものがある。

【目的】

衛生管理者が事業場内でメンタルヘルス対策を行っていく上での課題やニーズを明確にし、的確な支援策を検討する。

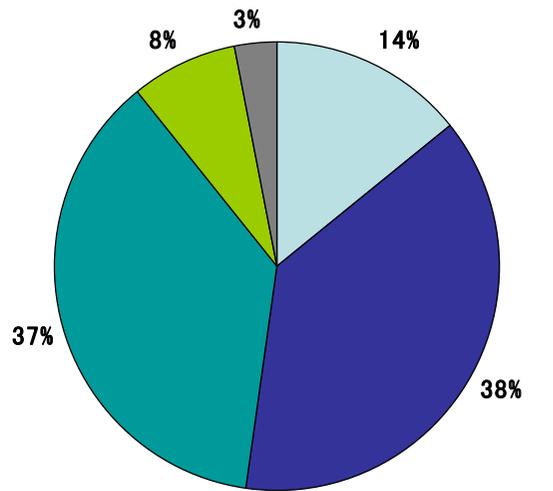


対象と方法

- 👉 平成21年11月に長崎産業保健推進センターで把握している衛生管理者が在籍している1045事業所に対して無記名のアンケート調査票を郵送し、記入後郵送にて回収を行った。
- 👉 配布した1045件のうち、回収数は307件であった。(回収率29.4%)

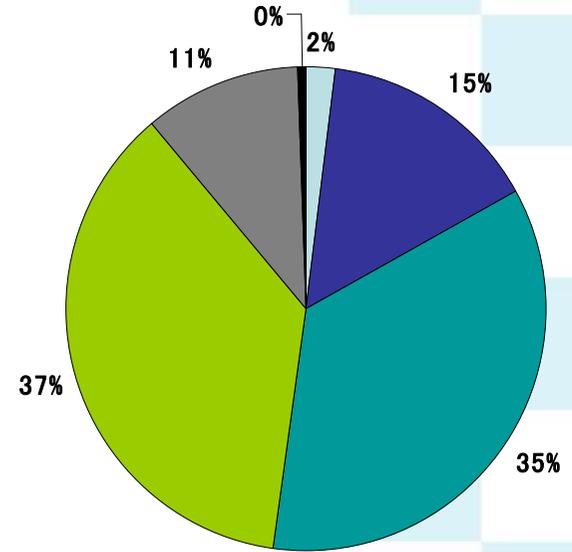
結果

事業所の規模



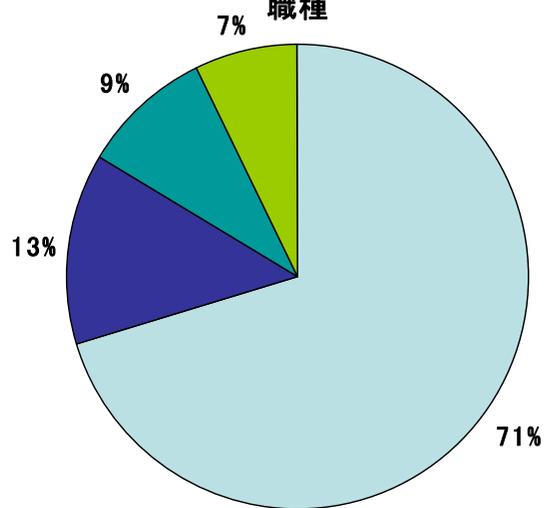
■ 50人未満 ■ 50~99人 ■ 100~299人
■ 300~999人 ■ 1000人以上

回答者の年齢



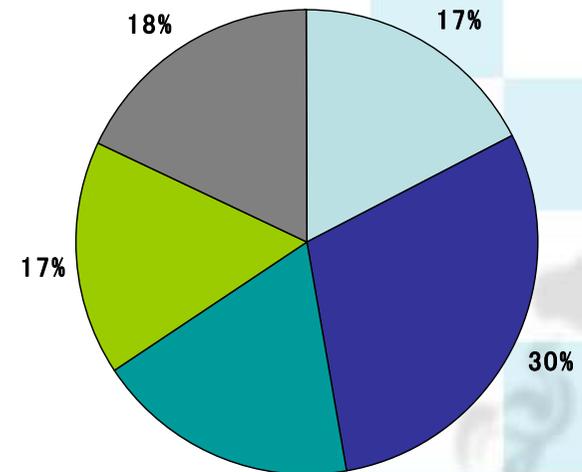
■ 20代 ■ 30代 ■ 40代 ■ 50代 ■ 60代 ■ その他

職種



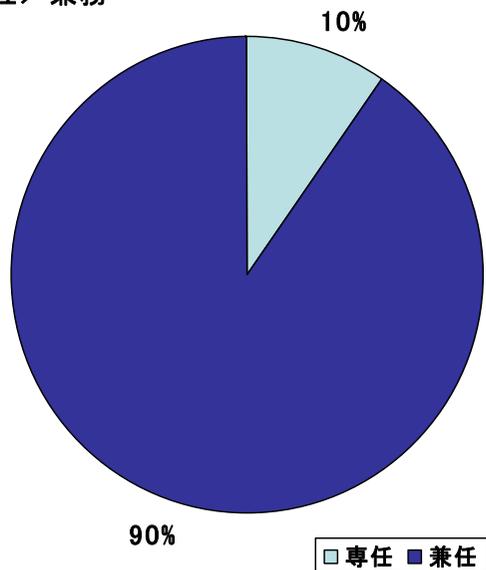
■ 事務職 ■ 技術職 ■ 医療職 ■ その他

役職

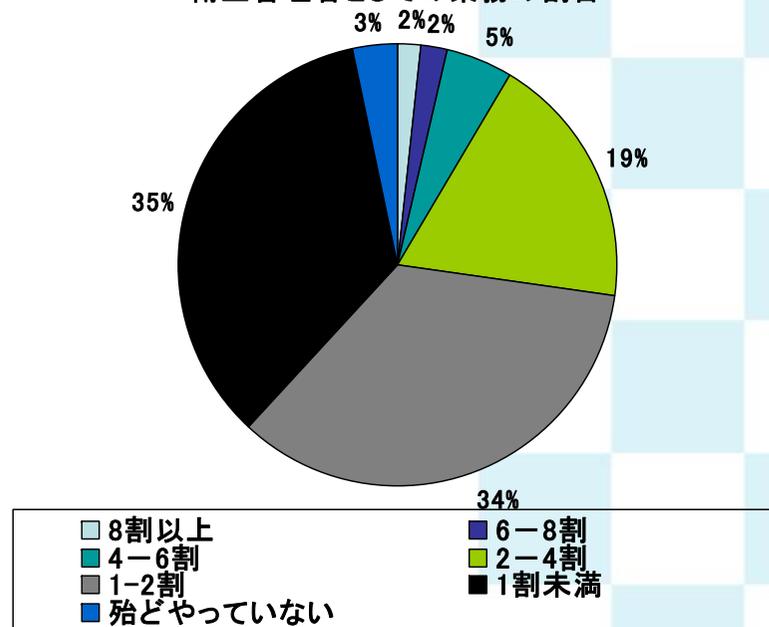


■ 部長 ■ 課長 ■ 主任 ■ 役職なし ■ その他

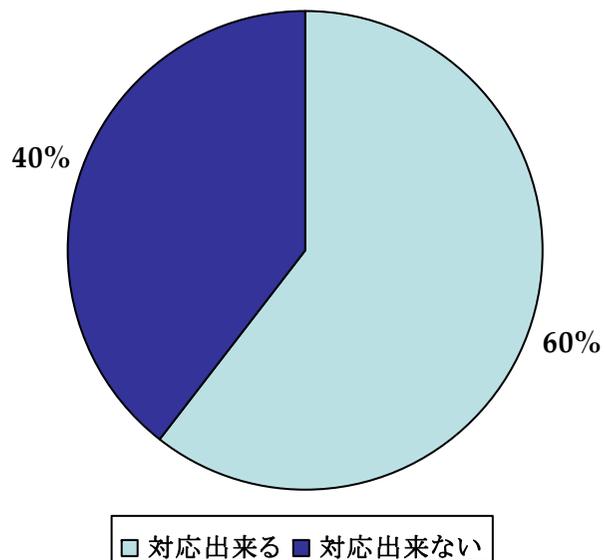
専任／兼務



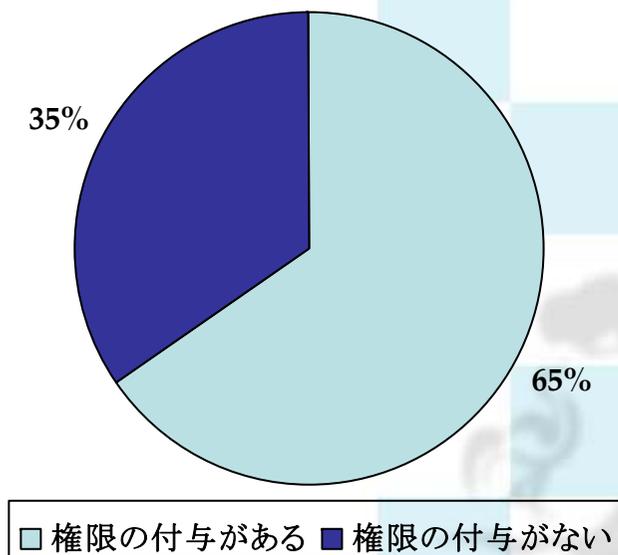
衛生管理者としての業務の割合

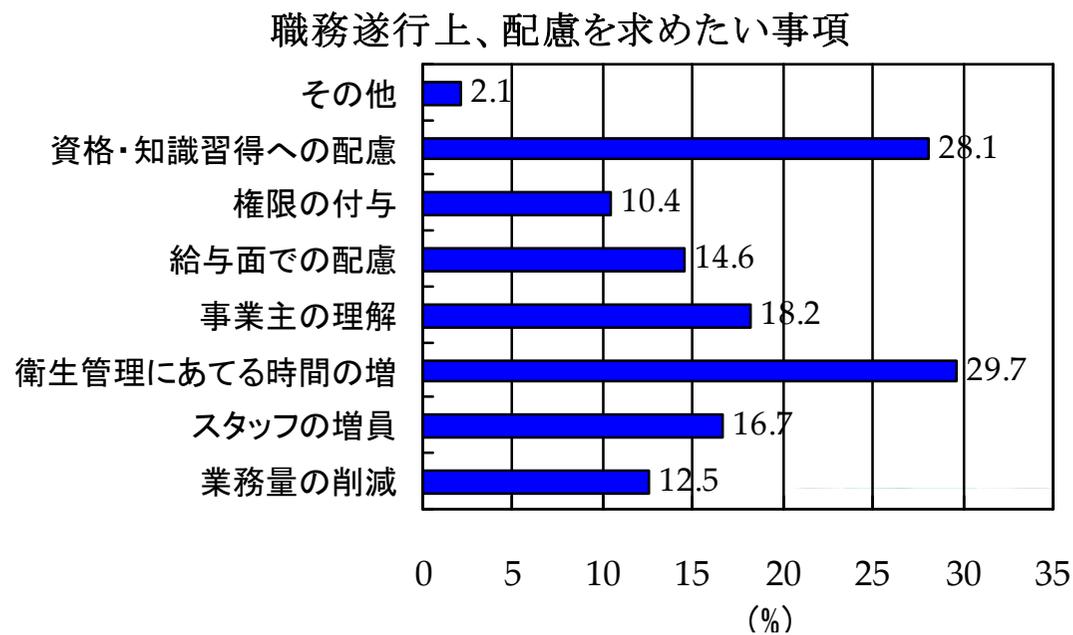
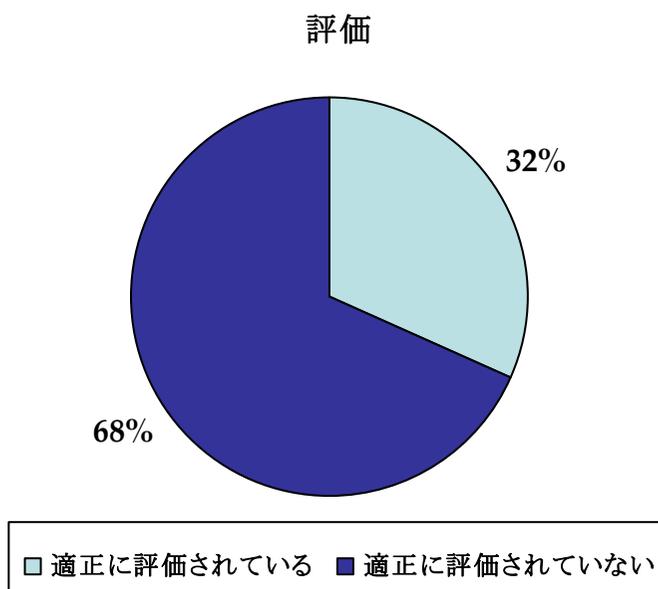
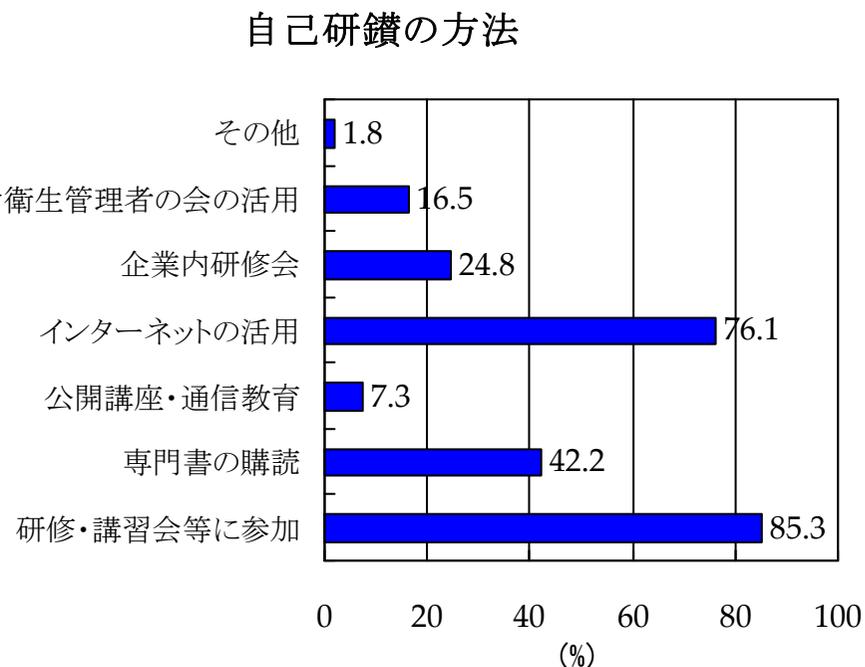
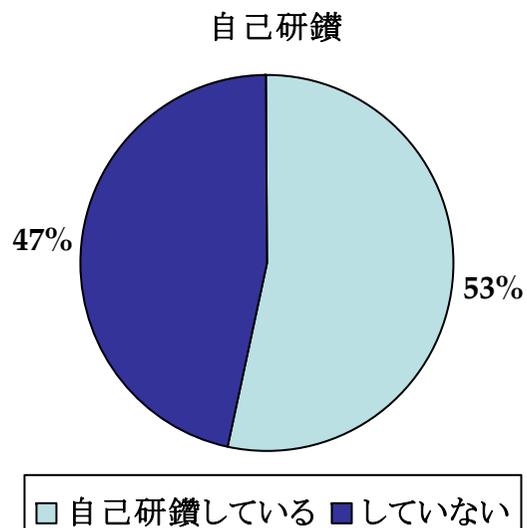


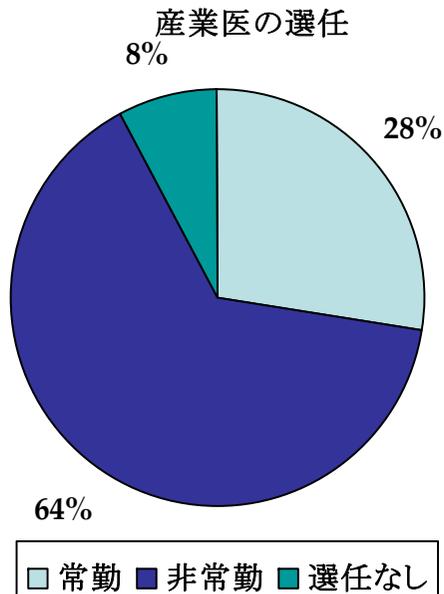
現在の知識で業務に対応できるか



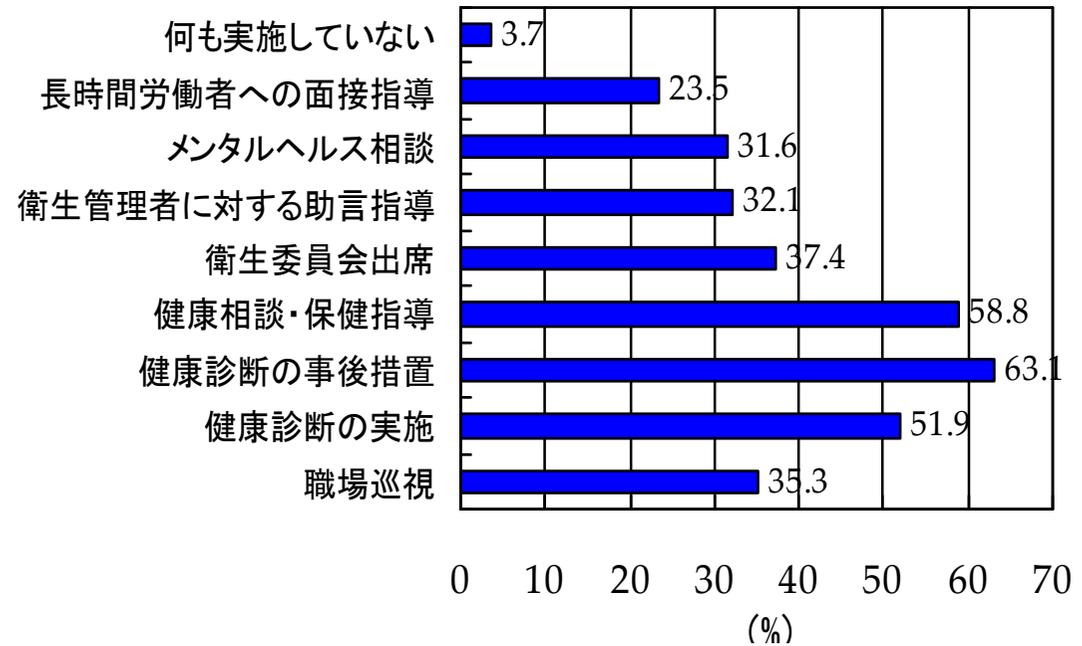
権限の付与



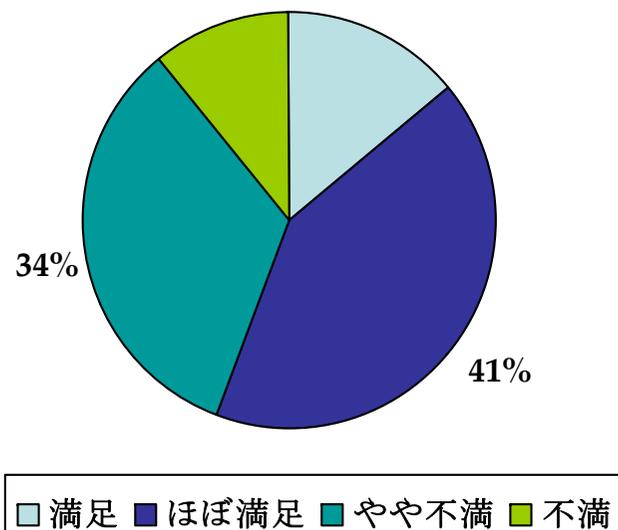




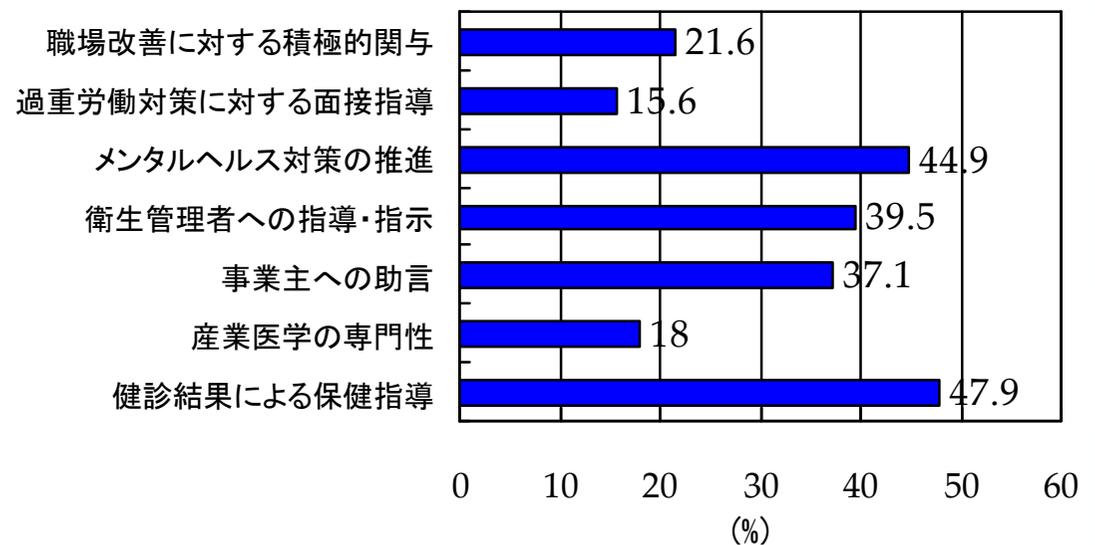
産業医の職務内容



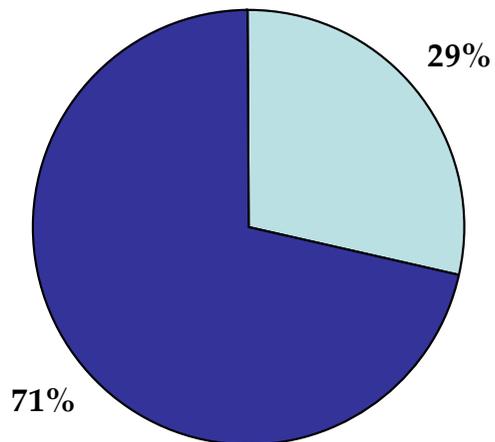
衛生管理者から見た産業医のメンタルヘルス活動の評価



衛生管理者として産業医に望むこと

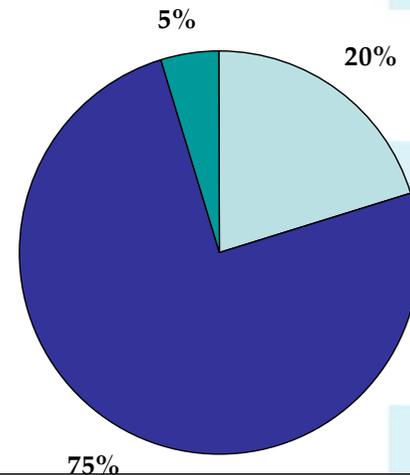


メンタルヘルス計画の策定



□ 計画策定している ■ 計画策定していない

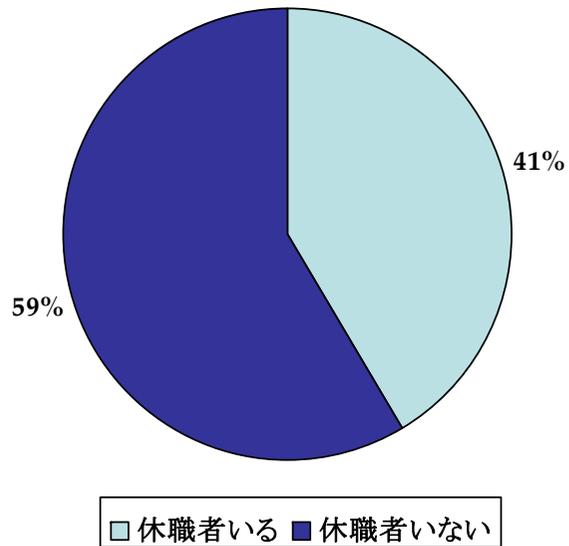
メンタルヘルス担当者の選任



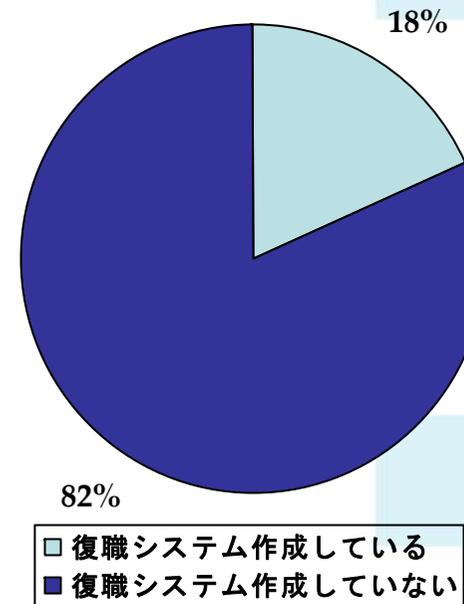
□ 選任している ■ 選任していない ■ 選任する予定がある

産業保健スタッフ別のメンタルヘルス対策の実施状況	回答数	(%)	担当者(%)				
			事業主	産業医	産業保健スタッフ	衛生管理者	その他
心の健康づくりの計画の策定	51	19.2	36.1	5.6	30.6	25.0	2.8
労働者の教育・研修	125	45.8	42.1	10.5	11.8	23.7	11.8
管理・監督者の教育・研修	105	38.7	47.2	15.3	12.5	18.1	6.9
メンタルヘルスの相談	132	47.8	19.5	23.2	23.2	28.0	6.1
メンタルヘルス調査	68	25.7	21.2	5.8	30.8	36.5	5.8
休職者の職場復帰システム	83	31.3	46.3	13.0	9.3	25.9	5.6
衛生委員会での調査審議	88	32.8	17.0	5.7	15.1	56.6	5.7

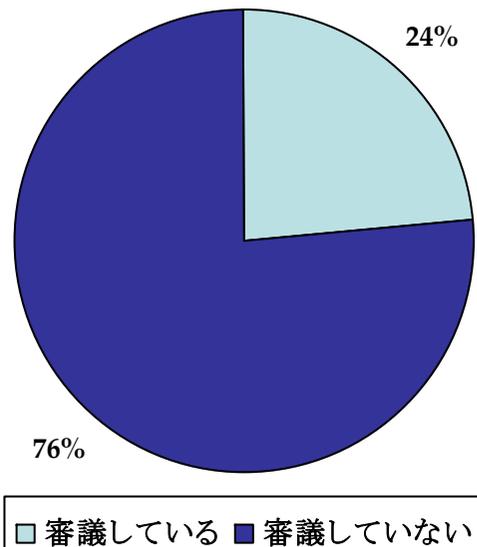
休職者発生の有無



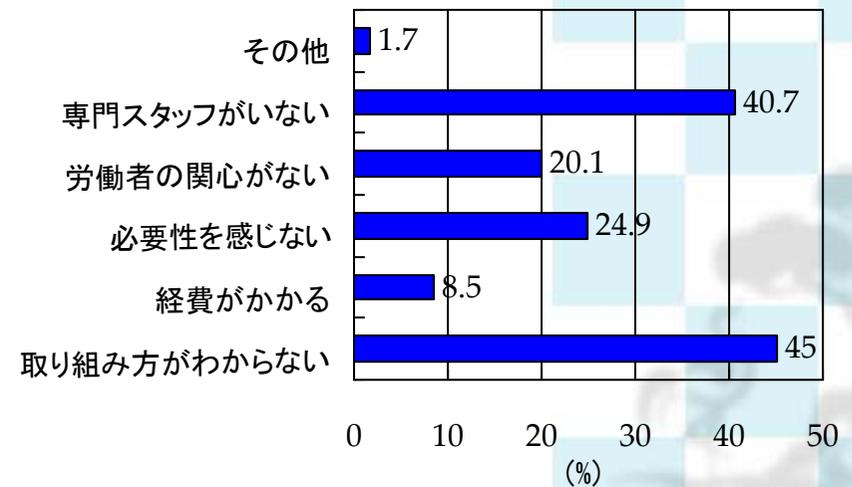
復職支援システムの作成



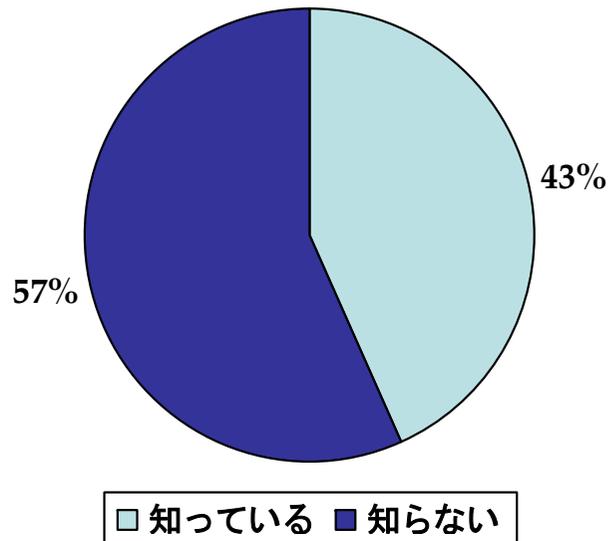
衛生委員会での審議



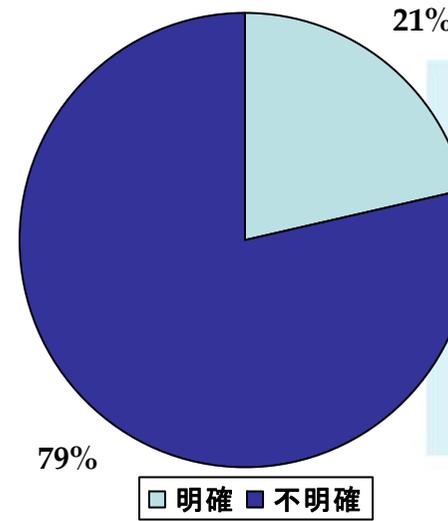
メンタルヘルスに取り組まない理由



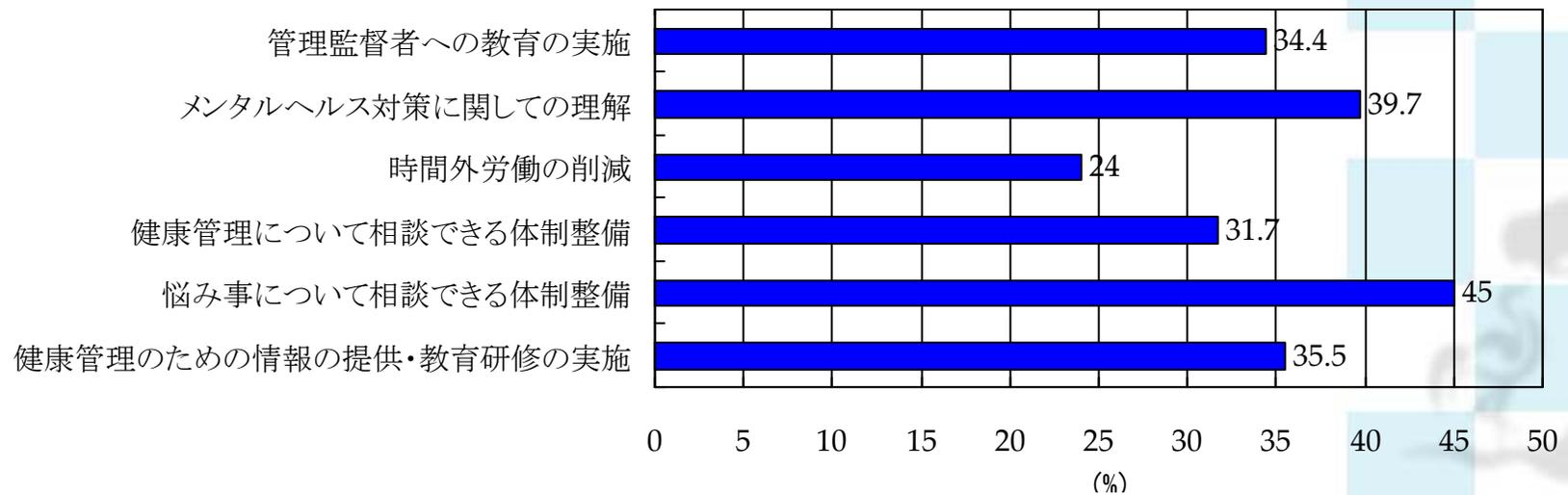
メンタルヘルス指針について



役割の明確化



メンタルヘルス対策を推進するうえで、会社に望む事項



考察

- ❖ 事業場のメンタルヘルス対策に關与している衛生管理者が63%と高い値であり、衛生管理者の果たす役割は大きい。
- ❖ 専任の衛生管理者が9.8%であり、衛生管理者の業務の割合が2割以下のものが72.7%であった。衛生管理者の業務を完璧に遂行することは難しい状況にある。
- ❖ 自己研鑽の方法として研修会・講習会などへの参加が最も多く、ついでインターネットの活用であった。今後衛生管理者への支援を考える時に研修会の開催とともにインターネットを通じての情報提供も必要である。
- ❖ 研修会の通知も事業主にも發送するなど事業主の理解が得られやすい工夫が必要である。
- ❖ 適正に評価されていないと回答したものが68.4%いた。衛生管理業務に熱心に取り組んでも評価され状況では衛生管理者のモチベーションを下げることも考えられるので、事業主への啓蒙活動が必要である。

考察

- ▲ 産業医の職務に関して健康診断の事後措置がもっとも多く、63.1%であり、メンタルヘルス相談は31.6%であった。産業医への要望のうち、メンタルヘルス対策の推進への要望が44.9%、衛生管理者への指導・指示が39.5%があり、衛生管理者として産業医との連携への希望が強いことをうかがわせる。この点に関して産業医研修会などの機会を通して啓蒙をしていく必要がある。
- ▲ 事業場内のメンタルヘルス推進体制についても、計画策定がされているものは28.5%であり、メンタルヘルス推進担当者が選任または選任予定のものは25.2%であった。それぞれの対策の実施主体として衛生管理者が担当している割合はそれほど多くなかった。
- ▲ 過去3年間事例の発生があった回答が43.9%あり、休職した従業員がいるとの回答が41.3%であるが、復職支援システムがあるものは18.2%であった。
- ▲ メンタルヘルス対策に取り込んでいない理由としてもっとも多かったのは取り組み方が分からない(45.0%)であった。現在厚生労働省が様々な事業を展開しているが、「労働者の心の健康保持増進のための指針」を知らないと回答したものが56.7%あり、まだメンタルヘルス対策に対する理解は充分ではない状態である。

まとめ

今後必要な支援として次の事が考えられる

- ▲ 事業主に対する啓蒙
 - ▲ 衛生管理者の役割の周知
 - ▲ 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知
- ▲ 産業医に対する働きかけ(産業医研修会などにおいて)
 - ▲ 衛生管理者への支援の必要性の周知
 - ▲ メンタルヘルス対策における産業医の役割の周知
 - ▲ 産業医のスキルアップ
- ▲ 衛生管理者自身に対する支援
 - ▲ 研修会などの開催
 - ▲ インターネットなどによる情報提供
 - ▲ 衛生管理者同士の情報交換の場の提供

