

企業で実践できるメンタルヘルス対策の検討

○西岡 久之^{*1}、井上 俊之^{*2}、上坂 聖美^{*3}、鴻池 義純^{*4}、
仲田 昭弘^{*5}、橋戸 敏弘^{*6}、車谷 典男^{*7}、塩見 俊次^{*8}

*1: 奈良産業保健推進センター産業医学相談員、

*2: 奈良産業保健推進センター労働衛生工学相談員、

*3: 奈良産業保健推進センター保健指導相談員、

*4: 奈良産業保健推進センター産業医学相談員、

*5: 奈良産業保健推進センターメンタルヘルス相談員、

*6: 奈良産業保健推進センターカウンセリング相談員、

*7: 奈良産業保健推進センター産業医学相談員

*8: 研究代表者、奈良産業保健推進センター所長

目的

平成19年の労働者健康状況調査結果によると、メンタルヘルスケアに取り組んでいない理由は、「取り組み方がわからない」、「専門スタッフがない」が多かった。

そこで、われわれは、大企業で効果が出ているメンタルヘルス対策の中に、中小企業においても実践可能な対策があるのではないかと考え、中小企業で実践可能な対策があるならばその対策を、**実践不可能ならばその問題点を**明らかにすることにした。

方 法

1. 奈良県下の大企業に対する効果が出ているメンタルヘルス対策例についてのアンケート調査
(平成23年6月1日～同年6月20日)

対象：当センターが保有している奈良県下の大企業
19事業所(労働者数500人以上)

2. 奈良県下の中小企業に対する効果が出ているメンタルヘルス対策例についてのアンケート調査
(平成23年8月24日～同年9月30日)

対象：当センターが保有している奈良県下の中小企業
560事業所(労働者数50～99人)

方法

調査票:

- ①基本的なことから:回答担当者の性別、年齢、勤務年数、職種、メンタルヘルス失調者の変動に対する認識、メンタルヘルスケアチームの構成
- ②継続的かつ計画的に行われるべき4つのメンタルヘルスケアのうちの「セルフケア」、「ラインによるケア」及び「事業場外資源によるケア」に関する設問等

なお、中小企業に対しては。見開きで、左ページには大企業を対象にして行った結果を、右には設問を示し、回答時に大企業に行ったアンケート結果を参考しやすいように工夫した。

統計分析:SPSS、Excel等を用いて行った。

結 果・考 察

1. 奈良県下の大企業に対する効果が出ているメンタルヘルス対策例についてのアンケート調査

対象事業所	19事業所
回答のあった事業所	11事業所
回収率	57.9%

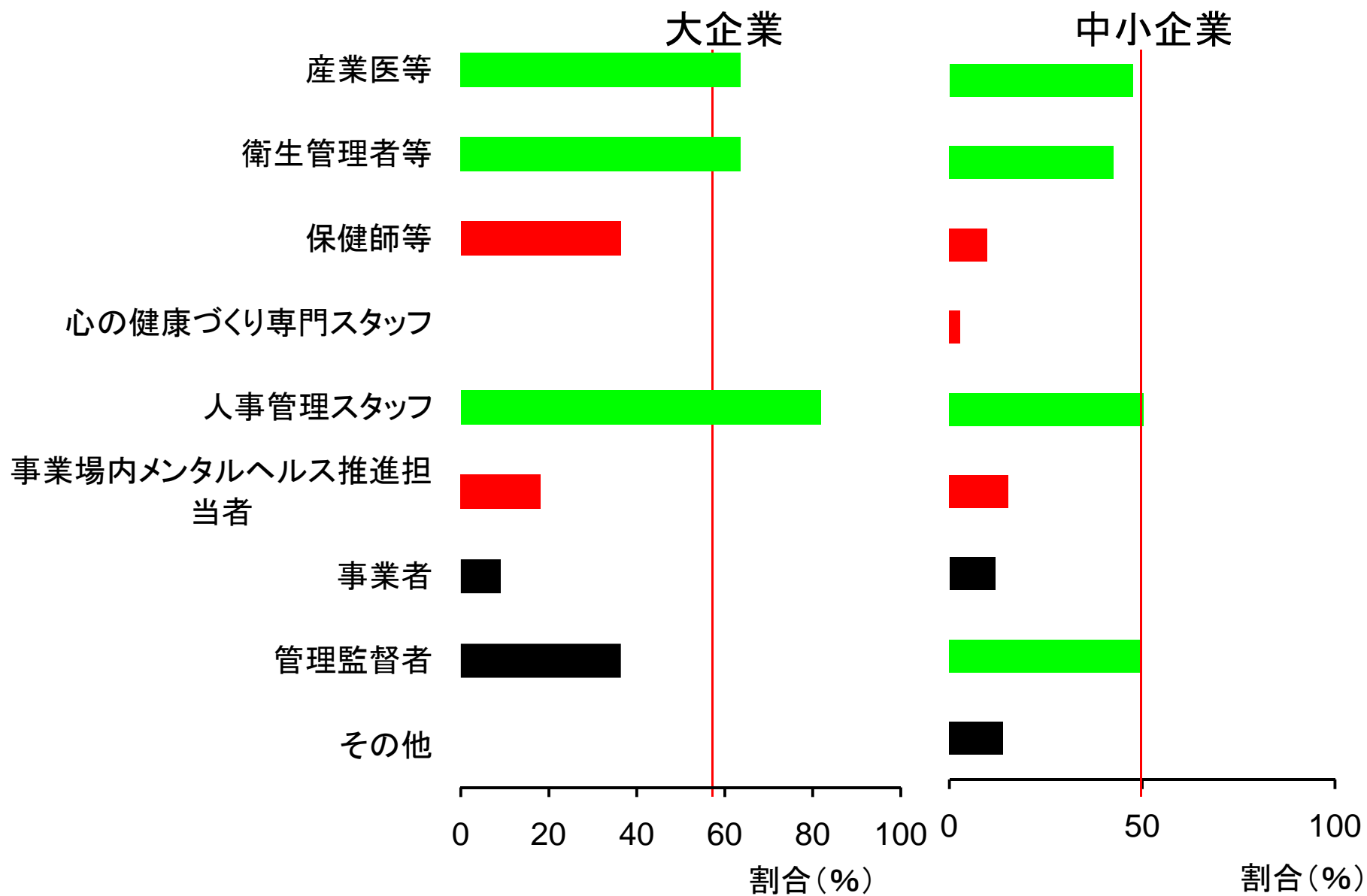
2. 奈良県下の中小企業に対する効果が出ているメンタルヘルス対策例についてのアンケート調査

対象事業所	560事業所
回答のあった事業所	143事業所
回収率	25.5%

メンタルヘルス失調者に対する認識

中小企業では、事業所の規模(労働者数)から物理的に労働者間のコミュニケーションが取りやすい、問題がおきればすぐ退職してしまう等という特徴がある。

メンタルヘルスケアチームの構成



1. 労働者に対する、メンタルヘルスケアに関する事業場の方針の明示
2. 上司や専門家に対して労働者が相談することができる体制の整備
3. 労働者に対する、ストレスに関する調査票や問診
4. 労働者がストレスに関するセルフチェックを行う機会の提供
5. 職場の管理監督者による、職場環境、仕事の質や量、職場の人間関係などに関する問題点の把握
6. 職場環境などの問題点の改善、およびその効果の定期的な評価
7. 職場の管理監督者による、労働者からの相談への対応

大企業・中小企業において、上記のメンタルヘルス対策が実施できない理由の共通点は、「現在整備中である」、「どのようにしてよいのかわからない」



上記のメンタルヘルス対策を実施している大企業が、メンタルヘルス対策の方策について、積極的にアピールする必要がある

大企業・中小企業において、事業所や事業場内産業保健スタッフ等によるメンタルヘルスケアが実施できない理由

「現在整備中である」、「その他」が多い。



大企業・中小企業において、事業所や事業場内産業保健スタッフ等によるメンタルヘルスケアが整備できれば、メンタルヘルスケア自体に大きな効果が得られる。

大企業・中小企業において、職場の管理監督者に対する、メンタルヘルスケアにおける管理監督者の役割や対応方法などに関する教育研修の実施できない理由

「現在整備中である」、「どのようにしてよいのかわからない」が多い。



上記の研修を実施している大企業が、研修の方法について、積極的にアピールする必要がある

大企業・中小企業において、労働者に対する、ストレスやメンタルヘルスケアに関する教育研修の実施できない理由

大企業では「その他」が、
中小企業では「現在整備中である」、「どのようにしてよいのかわからない」が最も多い。



大企業では「その他」について詳細な分析が、
中小企業には、大企業の研修方法を積極的にアピールしていく必要がある。

大企業・中小企業において、事業場外資源が利用できない理由

「現在整備中である」、「どのようにしてよいのかわからない」、「その他」が多い。



実際に事業場外資源の利用を行っている企業の方策を積極的にアピールしていく必要がある。

メンタルヘルスケアに使う年間費用

大企業：資金をかけるところにはかける

中小企業：資金に余裕がない

メンタルヘルスに対する安全配慮義務への認識

中小企業では認識度が低く、メンタルヘルスケアが安全配慮義務に含まれることを指導していく必要がある。

中小企業では、個人情報に配慮して相談できるような場所が、3/4の事業所で確保されているようであり、メンタルヘルスケアが安全配慮義務に含まれていることよりも、**個人情報保護法のほうが広く認識されていること**が伺える。

まとめ

奈良県下の事業場において、大企業で実施率、効果率が高いメンタルヘルスケアが中小企業で実施できない原因は、以前からとり立たせられているように「どのようにしてよいのかわからない」が多い一方、「現在整備中である」という回答も比較的多かった。したがって、**実際に大企業で実施され実績が出ているメンタルヘルス対策の事例発表等をさらに促進する必要がある。**