

# 京都府内の小規模事業所における メンタルヘルス対策活動(ストレス チェック・自殺予防)の実態調査

辰巳 朋子

(京都産業保健総合支援センター産業保健相談員)

伊東 眞行( 同 上 )

安元 寛子( 同 上 )

森崎 美奈子

(京都文教大学産業メンタルヘルス研究所所長)

岸田 敬子(同研究所所員)

# 1. 目的

- ・ 小規模事業所が必要とする支援策を検討するため、実態調査を実施した。平成20年度になされた、「京都市・京都府下の事業場におけるこころの健康の実態に関する調査研究」、「地方都市（京都府亀岡市・京丹後市）の事業場におけるこころの健康の実態に関する調査研究」と比較しながら考察する。
- ・ 併せて、平成27年度に制定された「京都府自殺対策に関する条例」への事業所側の意識や実態も調査する。

## 2. 調査の概要

- ・ 調査対象:平成26・27年度京都産業保健総合支援センター・地域産業保健センター事業を利用した労働者数50人未満事業所 1, 248カ所
  - ・ 調査方法:対象事業所に調査票を郵送配布し、同センターへ郵送回収(20年調査で回収率が低かったため、事業所に2回送付。2回目の送付文にはすでに回答した事業所は返送不要と明記)
  - ・ 調査期間:1回目平成28年6月22日～7月15日  
2回目平成28年8月16日～9月9日  
宛先不明69件、実質送付1,179件
  - ・ 回収数:1回目304件、2回目267件、計571件  
(回収率48. 4%)
- \* 回答が重複している可能性を検討した結果、重複はなかったと判断して、2回分を合計して分析対象とした。なお、有効回答は564件。

# 3. 調査結果

- ・ 半数を超える回答が、従業員50人未満。50人以上の事業所の答えも比較して、事業所規模別の比較をした。
- ・ 「平成20年調査」とは企業規模の違いが大きく、簡単に比較できないことが分かった。

# 3-1. 回答のほとんどが小規模事業所だった

## ①業種

林業	6	1.1%
鉱業	1	0.2%
建設業	45	8.0%
製造業	301	53.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.7%
情報通信業	5	0.9%
運輸業	27	4.8%
卸売・小売業	46	8.1%
金融・保険業	1	0.2%
不動産業	2	0.4%
飲食店・宿泊業	5	0.9%
医療・福祉	12	2.1%
教育・学習支援業	6	1.1%
サービス業	65	11.5%
他に分類されないもの	18	3.2%
不明	20	3.5%
合計	564	100.0%

## ②企業規模

50人未満	355	62.9%
50人から199人以下	120	21.3%
200人を越え499人以下	40	7.1%
500人を越え999人以下	11	2.0%
1000人を越え1999人以下	15	2.7%
2000人を越え2999人以下	4	0.7%
3000人を越える	19	3.4%
合計	564	100.0%

## ③従業員数

1人～9人	93	16.5%
10人～49人	429	76.1%
50人以上	42	7.4%
合計	564	100.0%

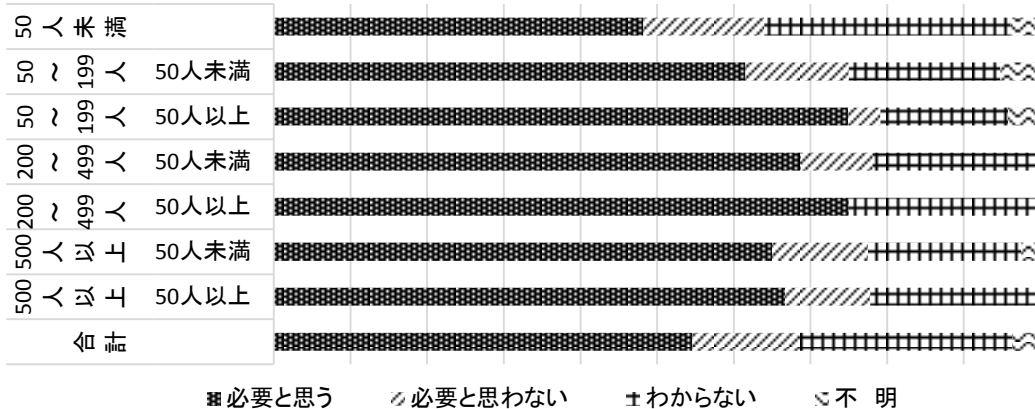
## ④創業年数

1年～19年	56	9.9%
20年～49年	211	37.4%
50年～99年	230	40.8%
100年以上	31	5.5%
不明	36	6.4%
合計	564	100.0%

# 3-2(1)「心の健康づくり」対策への意識と取組状況

メンタルヘルス対策への意識(企業規模・事業所規模別)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

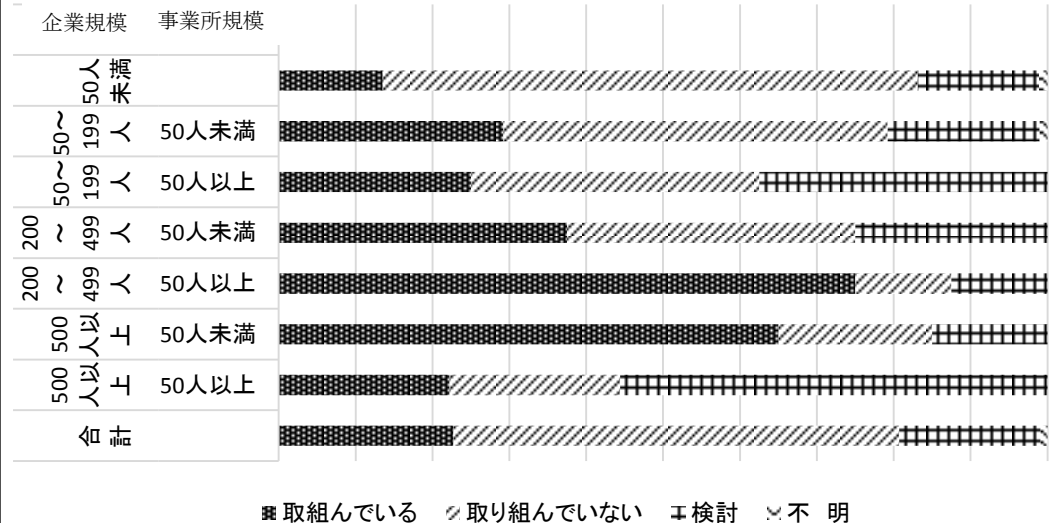


必要と思うは半数

取組みもまだ...

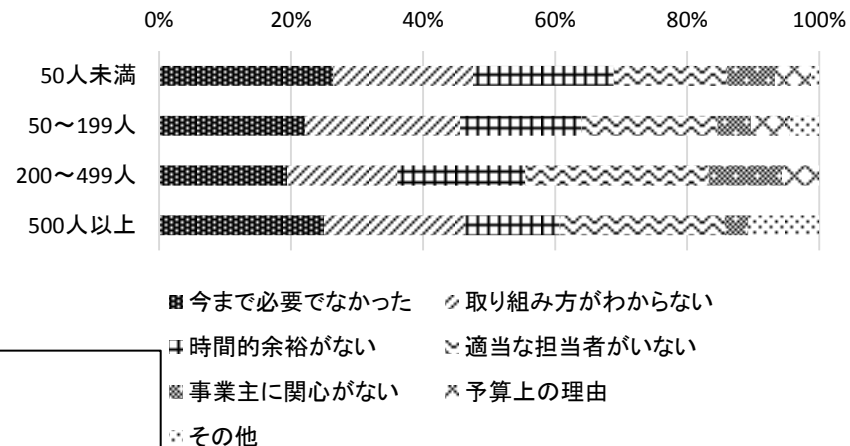
メンタルヘルス対策への取組み状況(企業規模・事業所規模別)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

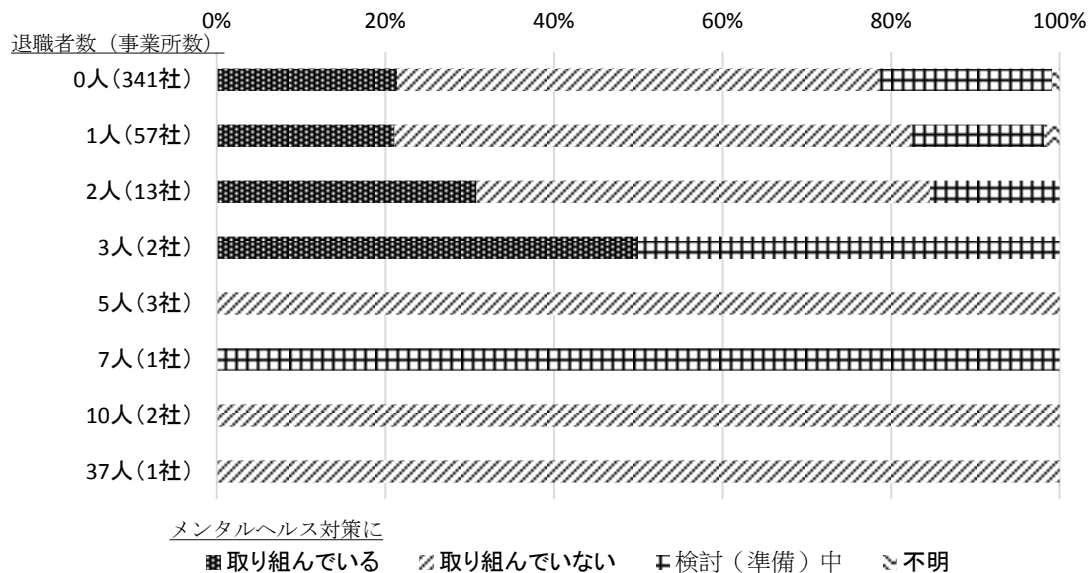


# 3-2(2) 回収率は高かったけれど取組みはまだ・・・

事業所規模別の  
取り組んでいない理由



心の健康問題での退職者数と  
メンタルヘルスの取組み状況



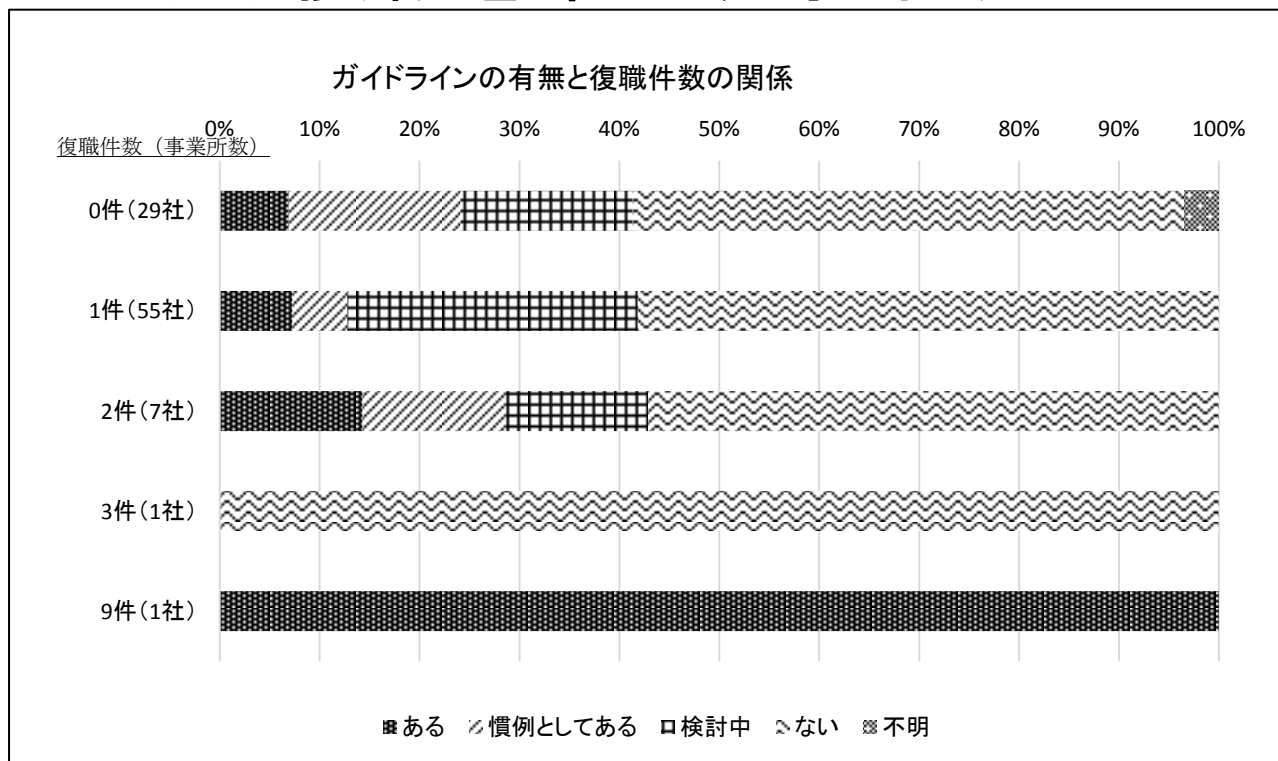
### 3-2(3)小規模事業所、退職多い?!

- ころの健康問題による退職者数(この5年)では、従業員数の少ない事業所でも退職がでていて、支援を受けないままに退職に至った可能性も。

事業所規模(人)	0人		1人		2人		3人		5人		7人		10人		37人		合計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
1~9	52	89.7%	3	5.2%	2	3.4%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	58
10~49	267	80.7%	47	14.2%	9	2.7%	1	0.3%	3	0.9%	1	0.3%	2	0.6%	1	0.3%	331
50以上	22	71.0%	7	22.6%	2	6.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	31
合計	341	81.2%	57	13.6%	13	3.1%	2	0.5%	3	0.7%	1	0.2%	2	0.5%	1	0.2%	420



# 3-2(4) 復職を果たす事業所にガイドラインが...



事業所規模	0件		1件		2件		3件		9件		合計 (事業所数)
1～9人	2	15.4%	10	76.9%	1	7.7%	0	0.0%	0	0.0%	13
10～49人	21	31.8%	41	62.1%	2	3.0%	1	1.5%	1	1.5%	66
50人以上	6	42.9%	4	28.6%	4	28.6%	0	0.0%	0	0.0%	14
合計	29	31.2%	55	59.1%	7	7.5%	1	1.1%	1	1.1%	93

## 4. 考察

- 今回調査で、回収率は高かったが、必要性の認識や取組は高くない。どのように動けばよいのかわからないというジレンマの中で、ストレスチェックという文言が関心を引いたと思われる。メンタルヘルス対策促進員の個別事業所訪問が予定されているので、これらの情報を提供する。
- 雇用の流動性は高く、小規模ゆえにメンタルヘルス事案に出会う確率も低いが、対応力の差も出始めているのが現状。経営層に向ける提案には、担当者を置いて、雇用の安定や人材育成につなげる等の方策が求められる。
- 事業所が従業員を急に亡くす経験は多くない。葬儀出席やお見舞いなどの対応が精いっぱいという現状であった。自殺に限らず、危機的事象が生じた際の従業員の安全配慮を目的としたマネジメントとして、支援を考えてはどうだろうか。