愛知県内の小規模事業場におけるストレスチェック制度への取組状況と実施上の課題

愛知
研究代表者：愛知産業保健総合支援センター　所長　山本 楯
：同センター　産業保健相談員　斉藤 政彦
研究分担者：同センター　産業保健相談員　中元 健吾・和田 晴美・西谷 直子

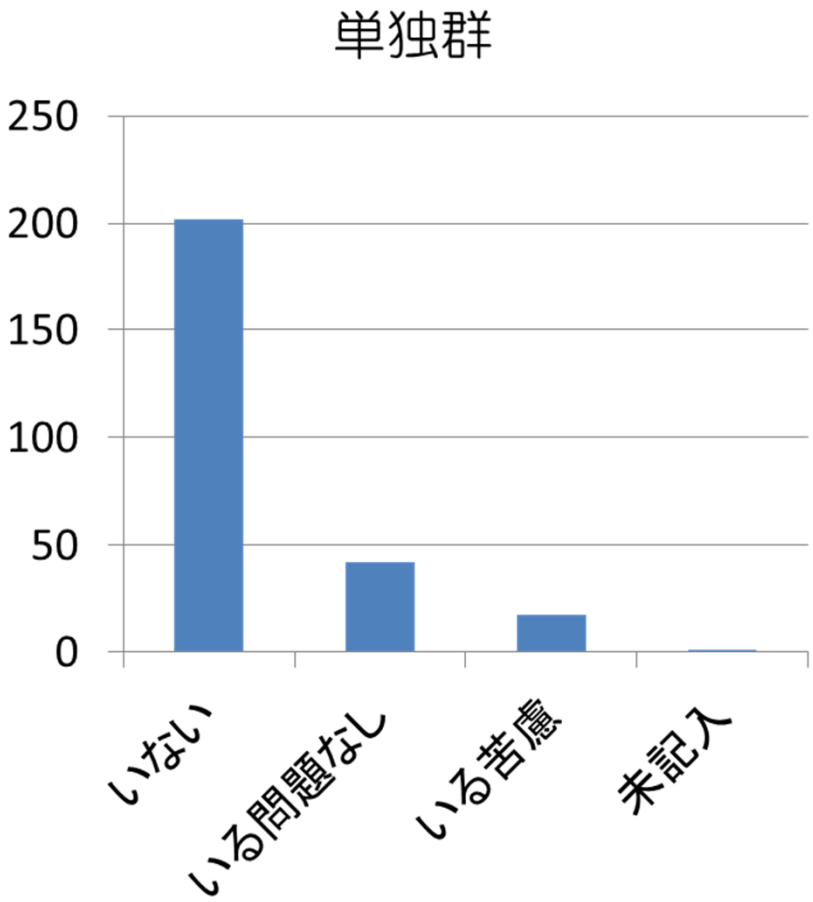
対象・方法

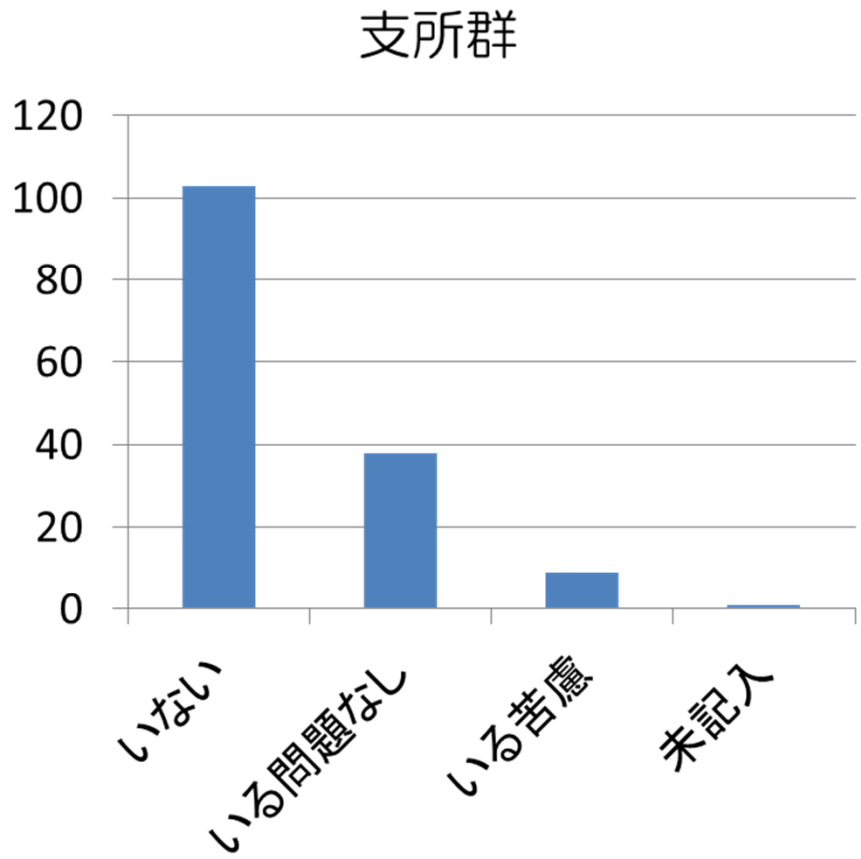
- 愛知県内の30人以上50人未満の小規模事業場における、
  ストレスチェックへの取り組み状況と実施上の問題点を
  アンケート調査実施（2017年8月）。
- アンケート項目は
  Ａ：メンタルヘルス不調者の有無、Ｂ：担当者の有無、
  Ｃ：メンタルヘルス対策への取り組み状況、Ｄ：四つのケアの実施状況、
  Ｅ：ストレスチェックの取り組み状況、
  Ｆ：将来50人未満の事業場で義務化された場合何が必要か
  Ｇ：50人未満の事業場に対する、ストレスチェック実施における公的
  支援制度の知名度
  Ｈ：ストレスチェックをより良い制度とするために何が必要か
- 単独の企業（単独群）大きな企業の支社・支店・営業所（支所群）
  で上記項目に対する比較検討・推進担当者の有無別で比較検討実施

単独群・支所群での比較

単独群：290
支所群（大きな企業の支社・支店・営業所）：331

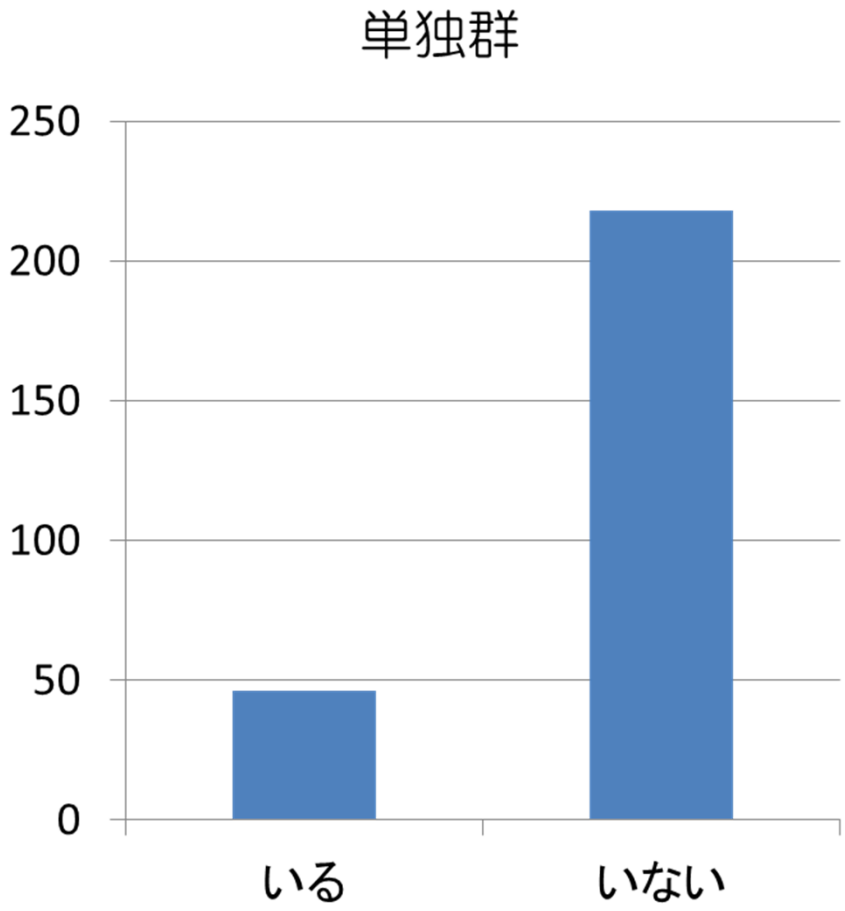
メンタルヘルス不調者の有無

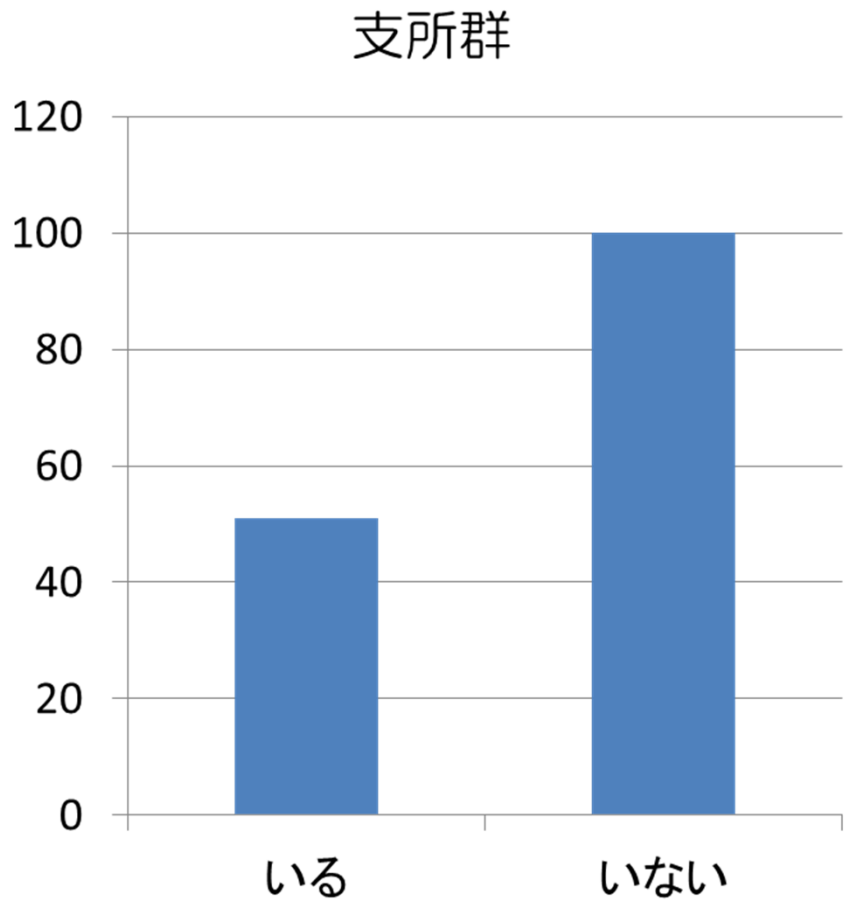




両群とも、『いない』が最も多かった

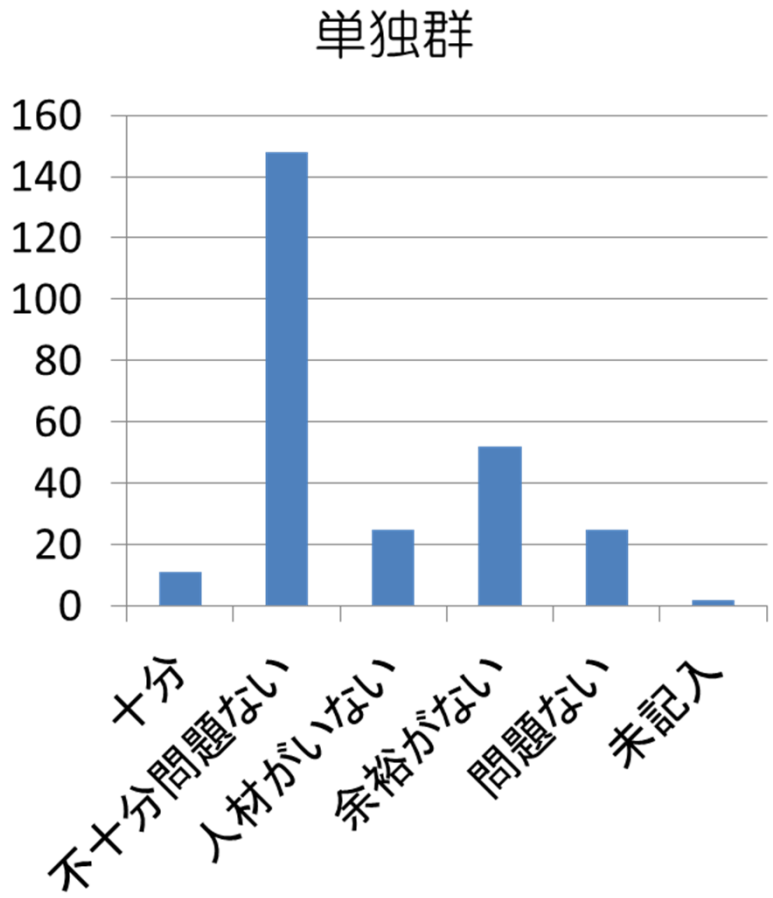
メンタルヘルス推進担当者選任状況

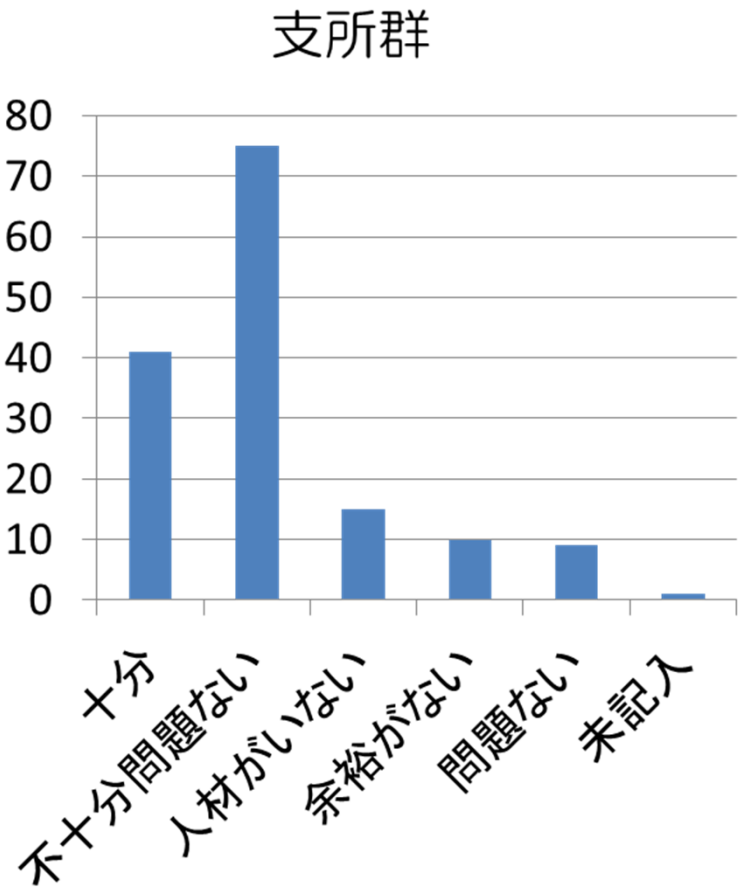




単独群：支所群と比較し有意に低かった（p＜0.001）

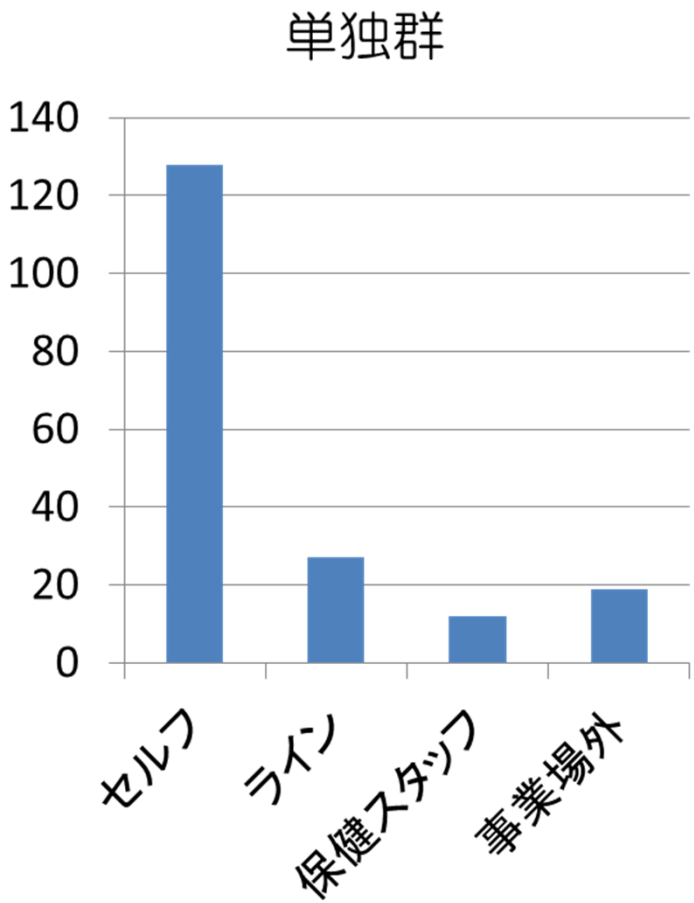
メンタルヘルスの取り組み状況

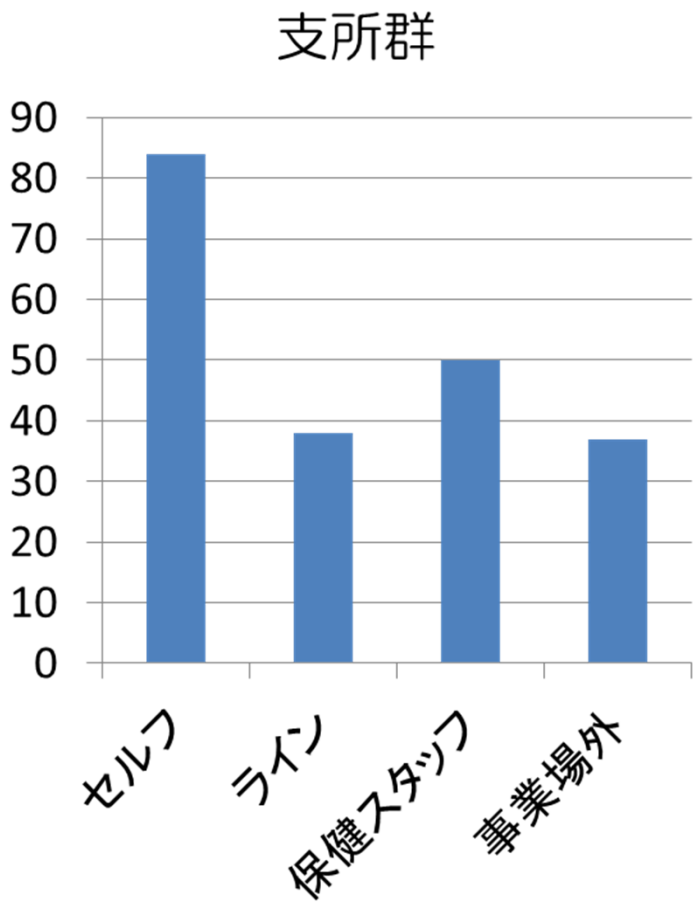




単独群：支所群と比較し『十分』と答えた群が有意に
少なかった（P＜0.001）

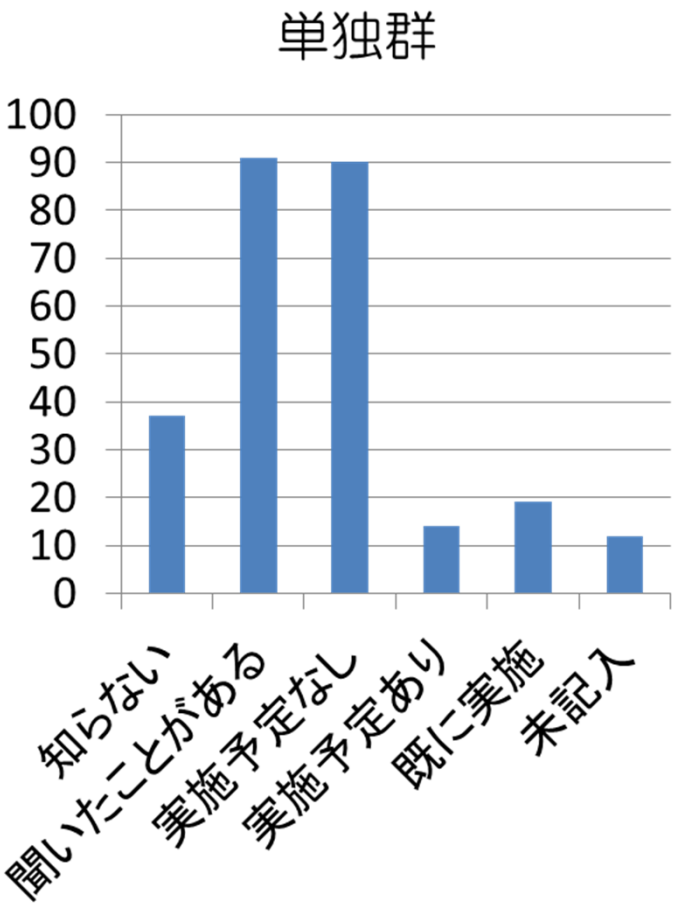
４つのケアへの取り組み状況

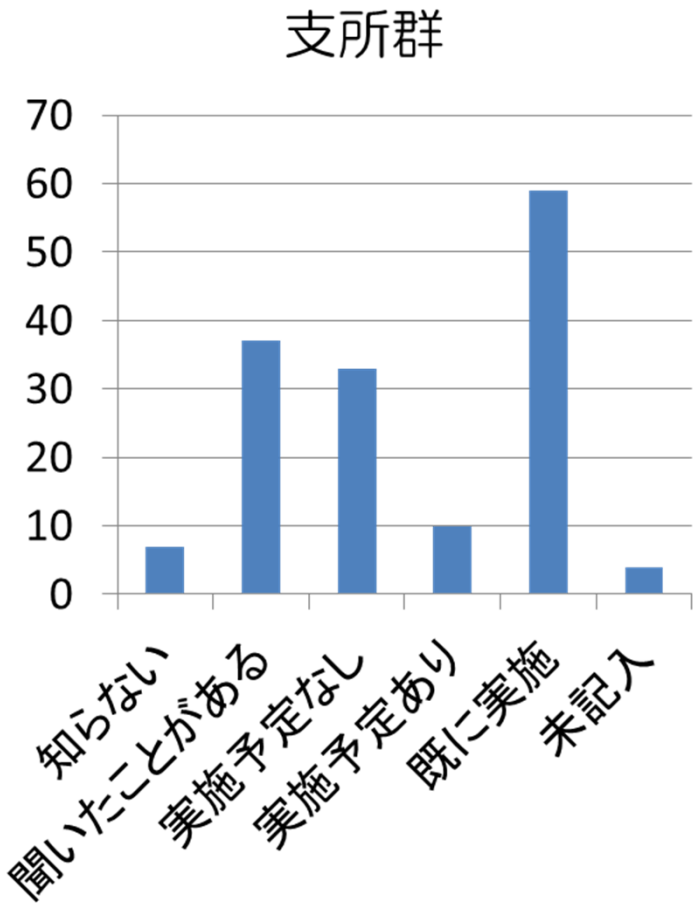




- いずれの群も『セルフケア』が最も多かった
- 単独群では、支所群と比較し、セルフケア以外のケアがセルフケアより少なかった（P＜0.001）

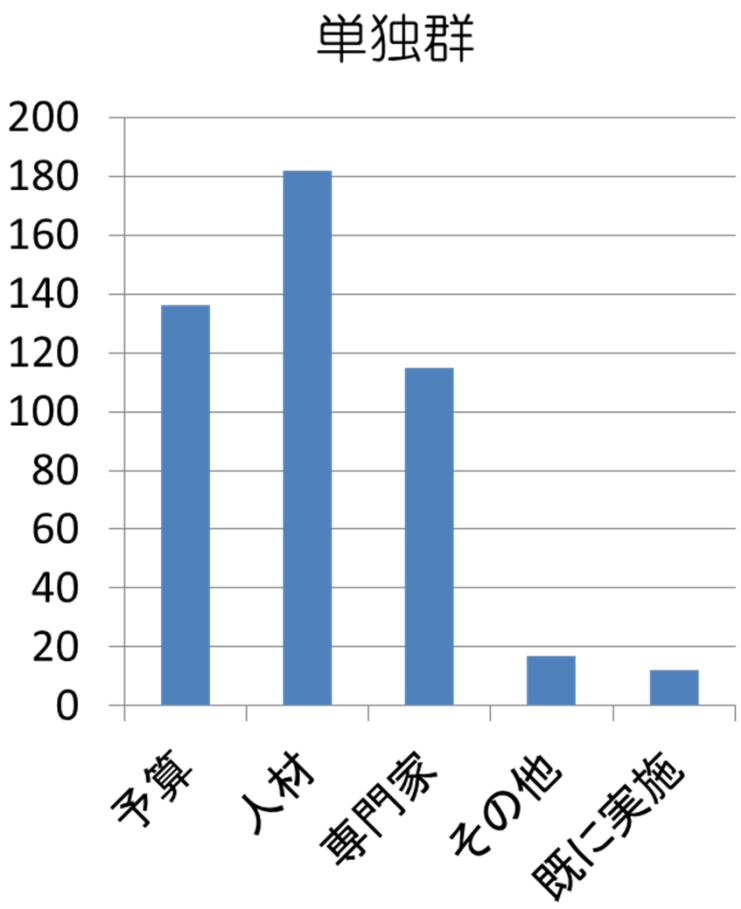
ストレスチェック取り組み状況

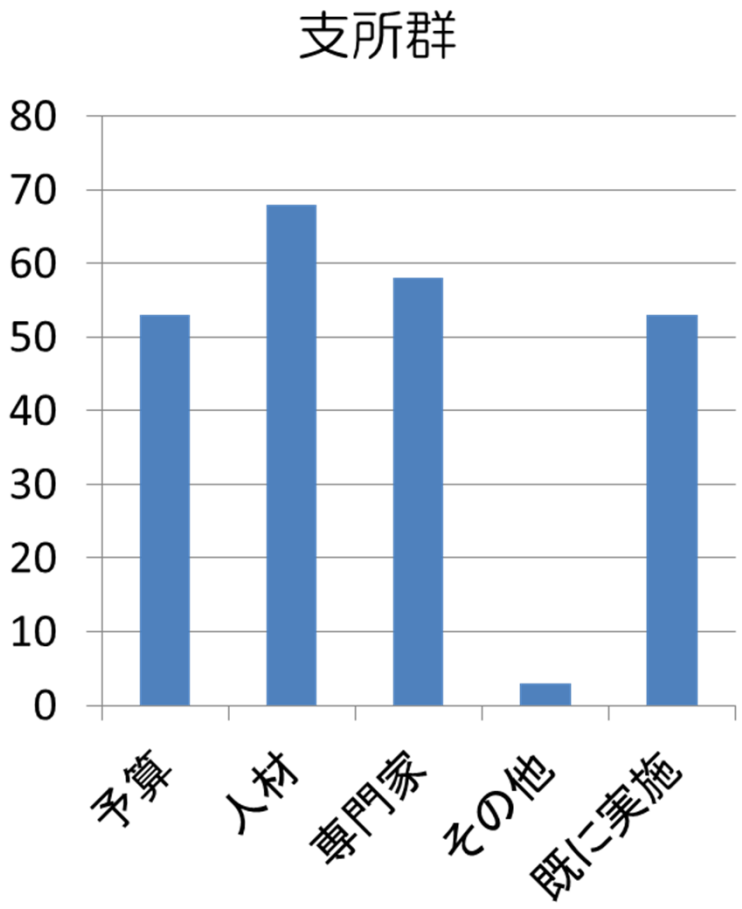




- 単独群：「知らない」「聞いたことはあるが、詳しくは知らない」が、支所群に比較して多く、実施したところは稀
- 支所群：既に実施したところが半数近くあった（$p < 0.001$）

ストレスチェックが義務となった場合、何が必要か

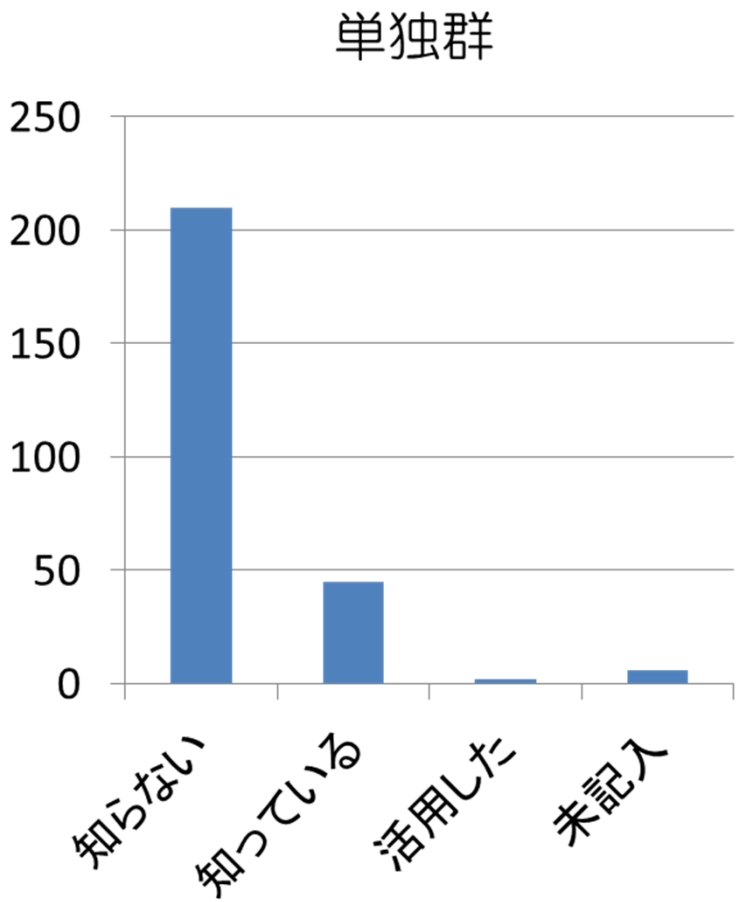


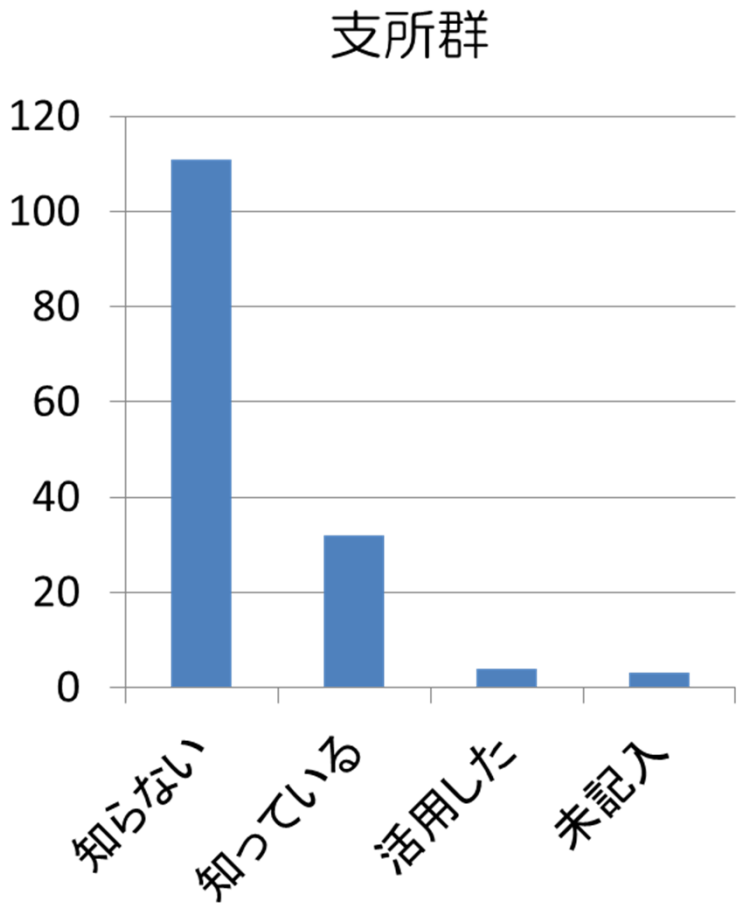


- 単独群：1位「人材」　2位「予算」　3位「専門家」
- 支所群：1位「人材」　2位「専門家」3位「予算」

公的支援制度

「事業者・産業保健スタッフ向けのセミナー」「メンタルヘルス専門家によるストレスチェック導入相談」「管理監督者向け教育」「高ストレス者に対する面接指導」「ストレスチェック実施に対する助成金」



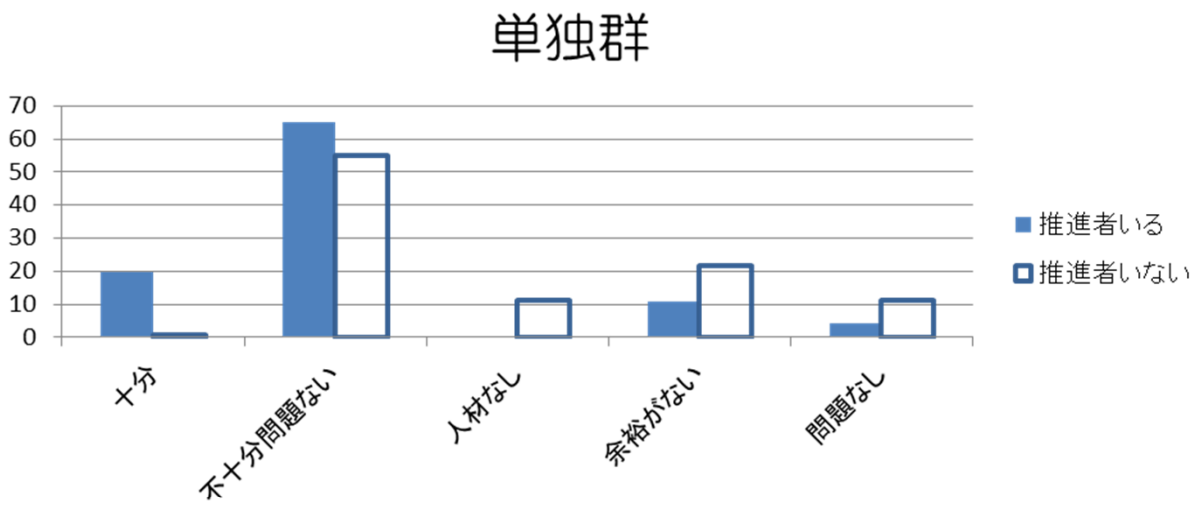


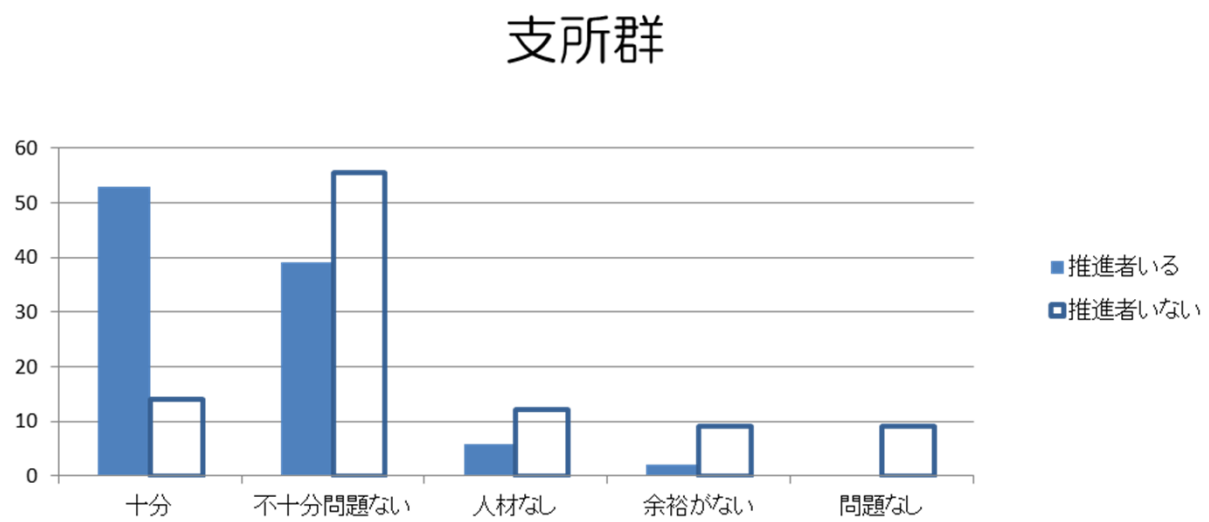
知っている割合は低かったが、特に単独群では低く、活用したのは2事業場のみ

メンタルヘルス推進者有無との関係性

単独群：担当者有り：55事業場、担当者無し：235事業場
支所群：担当者有り：102事業場、担当者無し：229事業場

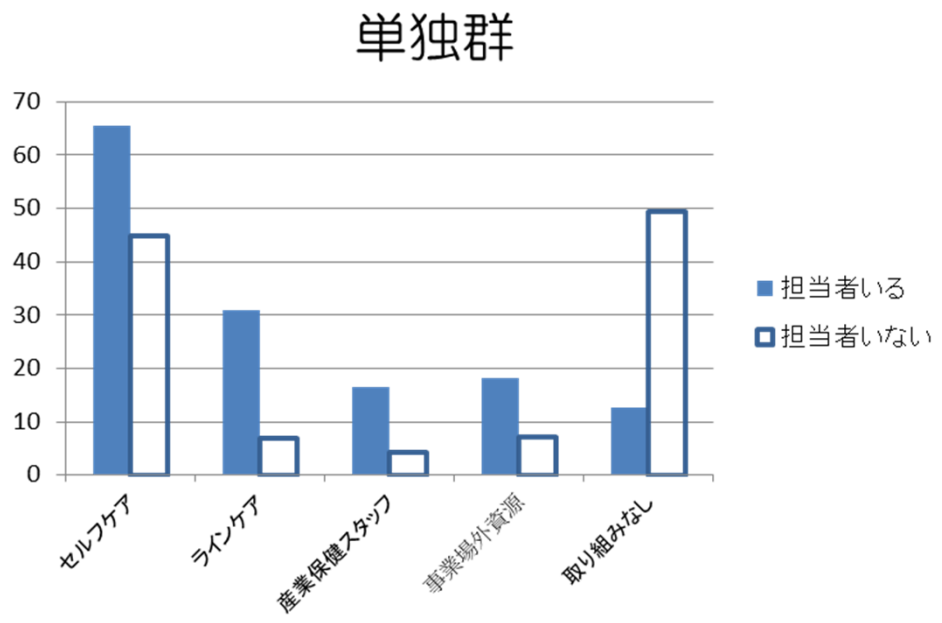
メンタルヘルス取り組み状況

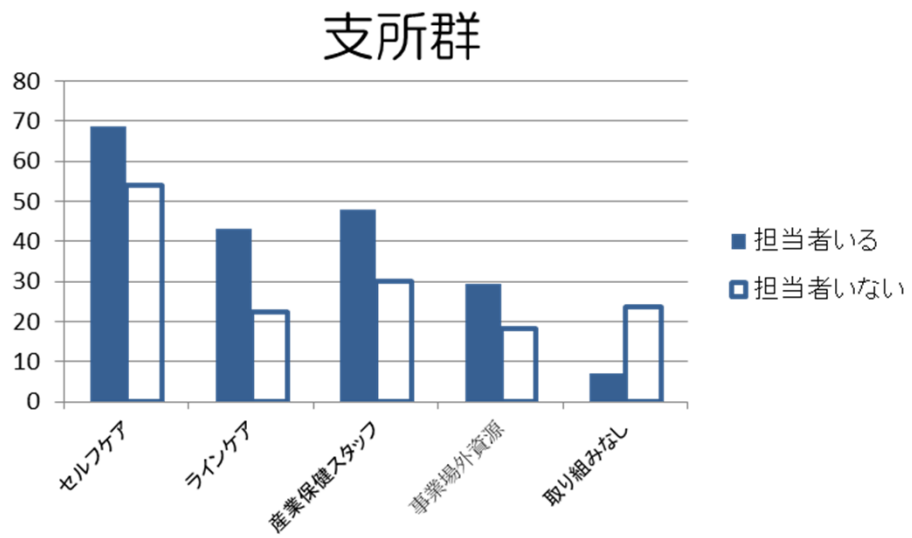




単独群、支所群、いずれも担当者のいる方が、十分に取り組めているという回答が多かった

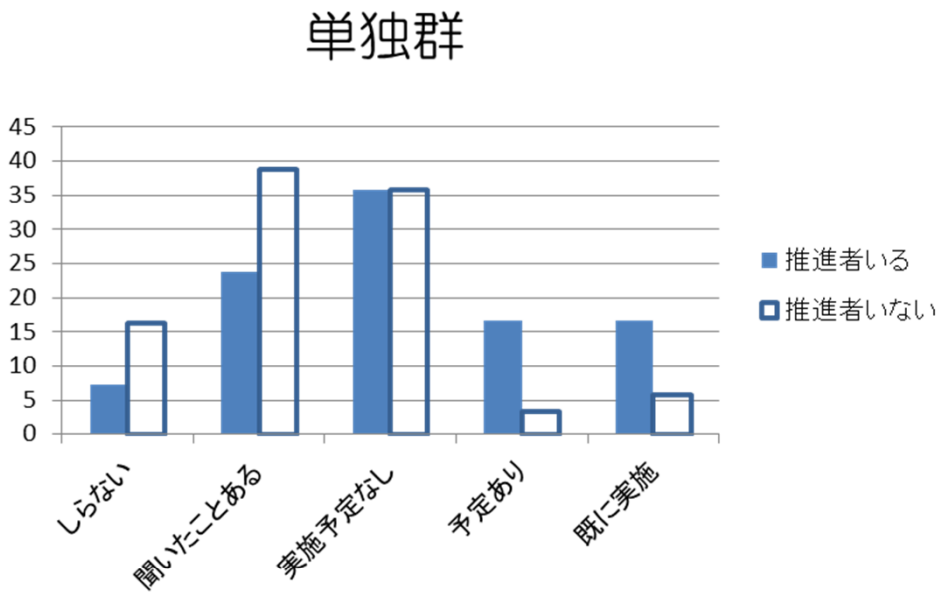
4つのケアへの取り組み状況

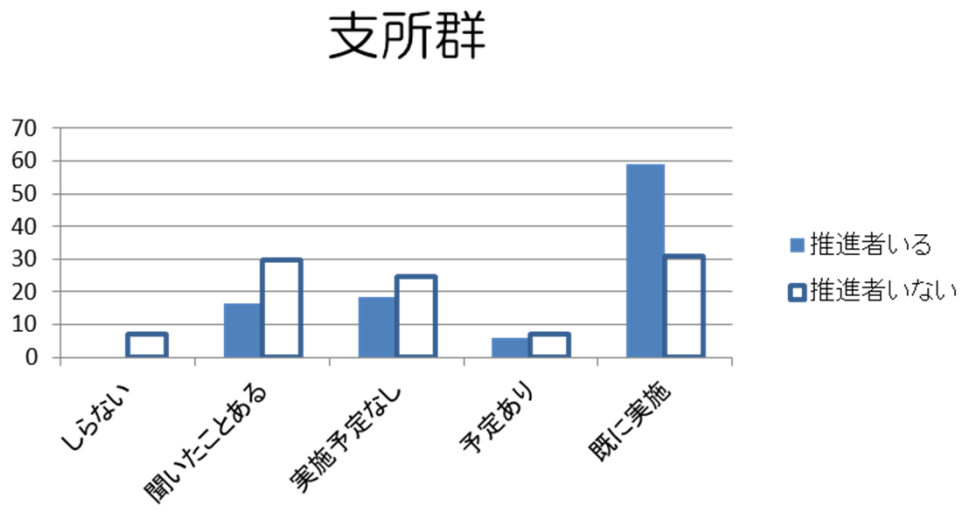




○担当者のいる事業場
より多く取り組めて
いる
○担当者のいない事業場
何も取り組まれて
いないところが多かった

ストレスチェック取り組み状況





- 担当者のいる事業場でより前向き
- 特に単独群では、「予定している」「既に実施した」という回答が、担当者のいる事業場で顕著に多かった

まとめ

- 単独の企業（単独群）と、大きな企業の支社・支店・営業所（支所群）に分けて比較検討実施。
- 推進担当者の有無別で比較検討実施。
- 単独群の特徴
  - 職場のメンタルヘルスへ十分取り組めている事業場が少ない
  - ４つのケアへの取り組みでは、セルフケアが一番多い
  - ストレスチェックについては、関心が低く、実施に前向きではない
  - 義務化になった場合必要なものは、１位「人材」２位「予算」
- 支所群の特徴
  - 半数近くでストレスチェック実施
  - 義務化になった場合必要なものは、１位「人材」２位「専門家」
- 公的支援制度については、いずれの群でも認知度が低く、特に単独群で顕著
- 担当者の有無別で比較すると、単独群、支所群、いずれも担当者のいる事業場でメンタルヘルス対策に前向きで、ストレスチェックについてもより多く実施

考察

- 支所においては本体企業からの取り組み促進がストレスチェックへの取り組みを促進するには即効的と考えられた。
- 単独の小規模企業では、ストレスチェックへの関心が低く、ほとんど取り組まれていない要因として、「資金・人材の余裕の無さ」が考えられる。
- 将来的に50人未満の事業場へ実施義務を課した場合、公的支援体制の拡充を含めて、企業負担の軽減策が必要不可欠と考えられた。
- その一方で公的支援制度が実際には活用されていない現状も判明し、その周知方法や支援の仕方については工夫が必要と考えられた。
- 今後は、「企業におけるメンタルヘルス対策の重要性の認識向上」「公的支援制度の周知」「公的支援での事業場サポート強化」が重要と考える

  『真の企業ニーズの向上、ニーズをサポートできる公的体制強化』

  ※法令順守に基づく活動では、活動は前進しない！