

小規模零細事業場における労働者参加型のメンタルヘルス対策に関する調査研究

和歌山産業保健推進センター	所長	岡久雄
	相談員	宮下和久
	相談員	生田善太郎
	相談員	菊岡弘芳
	相談員	津田晴子
	特別相談員	森岡郁晴

和歌山県内の事業場の多数を占める小規模事業場において、労働者のストレス度を「職業性ストレス簡易調査票」を用いて調査するとともに、その結果をもとに「メンタルヘルスアクションチェックリスト」などを活用して職場に相応しい環境改善策を労働者が自ら考え、その実践を支援することで、小規模事業場でどのような環境改善が実施され、その結果労働者のストレス度がどの程度改善するのかを検証した。

対象と方法

調査対象事業場には、和歌山市・海南地域産業保健センターの協力も得て、小規模事業場 41 事業場を選び、その事業場の従業員 1457 人を対象とした。41 事業場の業種は、商業 11、製造業 7、建設業 3、運輸・交通業 3、その他 17 であった。従業員数は、11 人から 78 人で、7 事業場で 50 人以上であった。

対象者には、「職業性ストレス簡易調査票」の回答を依頼し、郵送法で事業場を通さずに回収した。調査票は、各個人別に分析するとともに、事業場単位でも集計した。各個人の分析結果は、調査員が各従業員に直接手渡した。事業場の集計結果は、各従業員と事業場の責任者に説明した。

各事業場ではそれらの結果を踏まえて、職場の環境改善に向けた取り組みを話し合ってもらった。話し合いの際には、「メンタルヘルスアクションチェックリスト」などを活用してもらった。話し合いの結果、取り組むと決めた内容を産業保健推進センターに連絡してもらった。

この話し合いの成果を確認するために、取り組みを開始してから約 2 か月後に再度調査を実施した。

結果と考察

第 1 回目のアンケートは、41 事業場 1007 名から回収された（平均回収率 69.1%）。

個人の分析結果と事業場の集計結果を受けて、本調査の結果説明以外に何らかの話し合いが、27 事業場で行われた。報告された主な取り組みは、工場長と社員との個別面談の実施や月例ミーティングの積極的な活用などのメンタルヘルス対策だけではなく、作業マニュアルの見直しや現場作業時間の調整などであった。

第 2 回目のアンケートは、33 事業場 665 名から回収された（平均回収率 45.6%）。このうち、第 1 回目も回答しており、前後の比較が可能な 32 事業場 546 名を、解析対象者とした（有効回答率 37.5%）。解析対象者の性別年齢階級別人数を表 1 に示す。平均年齢（±標準偏差）は、実施群の男 41.2±10.5 歳、女 43.9±9.3 歳であった。未実施群は、男 39.4±11.3 歳、女 27.6±7.8 歳であった。

話し合いの有無別に職業性ストレス簡易調査表のストレス度を検討した結果を表 2 に示す。実施群では、自覚的な仕事の負担（質）が軽減するとともに、上司からの支援度が増加していた。そこで、ストレスの原因と考えられる因子 9 項目、ストレス反応によって起こる心身の反応 6 項目、ストレス反応に影響を与える他の因子 4 項目の合計点から、上昇、不変、低下の割合

表1 性別年齢階級別解析対象者数

年齢 (歳)	実施群		未実施群		計
	男	女	男	女	
18-19				4	4
20-29	31	4	32	52	119
30-39	69	35	47	16	167
40-49	63	30	34	2	129
50-59	47	40	22	4	113
60-67	7	1	5		13
不明		1			1
計	217	111	140	78	546

を比較検討したところ、ストレスの原因と考えられる因子とストレス反応によって起こる心身の反応では、実施群と未実施群に差がなかった。ストレス反応に影響を与える他の因子では、実施群に上昇したものの割合が多く、低下したものの割合が少ない傾向であったが、未実施群と有意な差を認めるほどではなかった。

話し合いの有無別に職場のストレス判定図の指標を検討した結果を表3に示す。実施群では、量的負担が低下し、量-コントロール判定図のリスクが軽減しており、総合健康リスクは軽減していた。さらに、仕事の量的負荷、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援の4項目の点数から評価値を求め、上昇、不変、低下の割合を比較検討した結果、実施群に上昇している事業場が多かった。

実施群の第1回目のストレス度をみると、未実施に比べ自覚的な仕事の負担(量)、自覚的な身体的負担度が高く、上司からの支援が低かった。また、仕事の量的負荷も高かった。したがって、実施群の事業場では、環境改善する必要性が高かったことが伺われた。

今回、小規模事業場でも簡単にできる職場内の相互支援を中心とした取り組みで、職場のストレス度が改善されることが明らかになった。このような対策は、予防的に行うことが重要であり、事業主に対する更なる啓発が必要であろう。

(謝辞) 今回の調査実施にご協力いただきました、和歌山市・海南地域産業保健センターの森喜久夫センター長、橘忠義さん、川口博三さんに深謝します。

表2 取り組みの有無別職業性ストレス簡易調査表のストレス度(5に近いほどストレス度は低い)

	実施群 (N=328)		未実施群 (N=218)	
	1回目	2回目	1回目	2回目
自覚的な仕事の負担(量)	2.6	2.7	2.9 ^{##}	2.9 [#]
自覚的な仕事の負担(質)	2.5	2.7*	2.7	2.7
自覚的な身体的負担度	2.4	2.5	2.8 ^{###}	2.8 ^{###}
職場の対人関係上のストレス	3.0	2.9	3.1	3.0
職場環境によるストレス	2.6	2.5	2.7	2.7
仕事の裁量度	3.0	3.0	3.0	3.0
技能の活用度	2.8	2.7*	2.8	2.7
自覚的な仕事の適性度	2.8	2.8	2.8	2.8
働きがい	2.8	2.6*	2.8	2.8
活気	3.0	2.9*	3.0	2.9
イライラ感	3.1	3.0	3.1	2.9**
疲労感	2.9	3.0	2.9	2.9
不安感	2.9	2.8	2.9	3.0
抑うつ感	3.2	3.2	3.2	3.2
身体愁訴	3.1	3.1	3.0	3.0
上司からの支援度	2.8	2.9*	3.1 ^{###}	3.1
同僚からの支援度	2.7	2.8	2.9	2.8
家族や友人からの支援度	3.8	3.6*	3.8	3.6**
仕事や生活の満足度	3.1	3.0	3.1	3.0

* p<0.05 ** p<0.01 (1回目と2回目の比較)

p<0.05 ## p<0.01 ### p<0.001 (実施群と未実施群の比較)

表3 取り組みの有無別仕事のストレス判定図

	実施群 (N=16)		未実施群 (N=16)	
	1回目	2回目	1回目	2回目
量的負荷	9.3	9.0*	8.4 [#]	8.5
コントロール	7.4	7.5	7.7	7.6
上司の支援	7.3	7.5	7.3	7.1
同僚の支援	8.2	8.4	8.2	7.8**
量-コントロール判定図	110	106*	99 ^{##}	100
職場の支援判定図	102	98	102	109 [#]
総合健康リスク	112	105*	101	109*

* p<0.05 ** p<0.01 (1回目と2回目の比較)

p<0.05 ## p<0.01 (実施群と未実施群の比較)