

兵庫県内事業場におけるメンタルヘルスケアの 構築と活動実態に関する調査研究

主任研究者 兵庫産業保健推進センター相談員 野島 紀子

1 目的

平成12年8月にメンタルヘルスケアの指針が発表されてから7年が経過した現在、兵庫県内のメンタルヘルスケアの実態を把握し、今後の兵庫産業保健推進センターの支援対策に役立てることを目的としています。

2 方法

兵庫県内の1,380事業場の事業主、人事・労務担当者、衛生管理者、保健師、看護師などの産業保健スタッフとしてメンタルヘルスケアを主とする担当者を対象に、2007年6月にアンケート調査票を郵送し、8月末までの返送をお願いした。アンケート調査に対して670事業場からの回答があり、回収率は48.5%と比較的良好であったことと、短期間での回収は事業場におけるメンタルヘルスケアについての関心の高さを示しました。

3 結果と考察

・事業場概要

業種別事業場数

製造業が368(54.9%)、サービス業97(14.5%)、その他業種68(10.1%)、建設業49(7.3%)、運輸・通信業49(7.3%)の順でした。

規模別事業場数

50人未満(5.4%)、50人~99人(14.9%)、100人~299人(47.0%)、300~499人(13.3%)、500人~999人(10.3%)、1000人以上(6.6%)でした。

・メンタルヘルス対策の体制

メンタルヘルス対策に関する事業主の理解

「はい」348(51.9%)、「いいえ」120(1

7.9%)、「わからない」181(27.0%)でした。全体では約半数の理解度でしたが、規模別では100人未満の事業主の理解が低いことが解りました。

社内に心の健康づくりを推進する部署・機能の有無は、「はい」43.0%、「いいえ」51.6%でした。事業場の規模が大きいほど充実していることが解りました。

事業場に配置されている人

(1) 産業医

専属が14.9%、嘱託・非常勤が73.9%、選任していない事業場は7.6%でした。

(2) 精神科医

専属が1.0%、嘱託・非常勤が9.6%、配置されていないが69.7%でした。

(3) カウンセラー

専属が3.9%、嘱託・非常勤が12.7%、人事・労務担当者が兼務しているが10.4%、配置していないが57.0%でした。

(4) カウンセラーの資格

臨床心理士(21.4%)、産業カウンセラー(37.7%)、心理相談員(15.6%)

心の健康づくりに関する教育研修の実施状況

「定期的に実施している」17.6%、「実施したことがある」29.9%、「実施したことがない」49.6%でした。

悩みを相談できる場の有無

「事業場内にある」36.3%、「外部の相談機関に紹介している」14.8%、「ない」38.5%でした。

ストレス解消を配慮した設備や環境の有無

「ある」23.9%、「ない」74.6%でした。

「ある」と答えた事業場の具体的な設備・環境は休憩所が最も多かったです。

従業員のメンタルヘルスの把握程度

「十分把握できている」5.7%、「不十分だが把握するしくみはある」34.2%、「把握したいと思うが、実際には把握できていない」58.1%、「把握する必要を感じない」1.6%でした。

平成18年4月の新指針の周知

「はい」68.7%、「いいえ」31.1%でした。

心の病気をもつ従業員への対応

心の病で休業した従業員の有無

「いる」63.1%、「いない」31.6%でした。

現在心の病で1月以上休業している従業員の有無

「いる」27.2%、「いない」72.2%

心の病で休業している従業員の増減

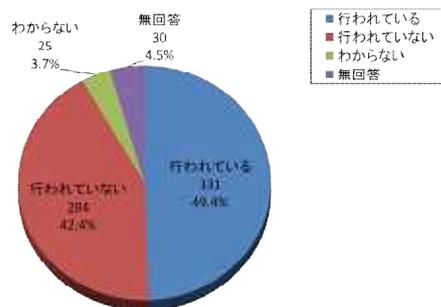
「増加傾向」32.8%、「変わらない」42.3%、「減少傾向」14.3%でした。規模の大きい事業場ほど増加傾向が高いという結果が出ています。

心の病気をもつ従業員への対応

「対応している」66.1%、「対応していない」24.6%でした。規模の大きい事業場ほど「対応している」という高い率を示していました。

長時間労働者への医師による面接指導の実施状況

「行われている」49.4%、「行われていない」42.4%、「わからない」3.7%でした。「行われている」



が50%に至らなかったのは、50人未満の事業所に

おいて、平成20年4月からの実施が周知されていないということも関係しているかと考えます。

心の病の休業、職場復帰のすすめ方

「マニュアル等に基づき対応している」16.6%、「ケースバイケースで処理している」66.3%、「対応に困っている」4.8%でした。

従業員をとりまく環境で最近気になること

従業員のコミュニケーションの低下(19.2%)、管理監督者のマネジメント不足(19.1%)仕事の質と量ともなう残業・休日出勤の増加(15.6%)、合理化による人手不足からくる従業員への負荷が増大(15.1%)等の順でした。

健康管理をすすめる上で必要な支援

メンタルヘルス不調者の部下を持つ管理監督者に対して、部下との接し方を教えて欲しい(26.3%)、心の病気に対する予防教育を、従業員に実施するための講師、セミナー等を紹介して欲しい(18.6%)、現在すでに心の病気を抱えている従業員とその家族への対応の仕方を知りたい(17.8%)、職場復帰支援について知りたい(15.8%)等でした。

4 まとめ

今回のアンケート調査の結果から、従業員をとりまく環境で従業員のコミュニケーションの低下、管理監督者のマネジメント不足、合理化等による従業員への負荷の増大等があげられ、メンタルヘルス不調者を部下に持つ管理監督者に対する対応方法の講習会、すでに心の病気を持つ従業員及びその家族への対応方法、また従業員への心の病気に対する予防教育等の支援を必要としていることがわかりました。50人未満の事業場では、事業主のメンタルヘルスケアに対する理解度の不足や産業医の配属等で、メンタルヘルスに対する体制が十分でないと感じますが、50人未満の事業場が全体の97%を占めていることから今後の課題であると考えます。