

衛生管理者がメンタルヘルス対策を推進する時の課題に関する調査

研究責任者	長崎産業保健推進センター	所 長	福島 建一
研究代表者	長崎産業保健推進センター	基幹相談員	太田 保之
共同研究者	長崎産業保健推進センター	基幹相談員	田川 宜昌

1. はじめに

近年自殺者やメンタルヘルス不全による長期病休者の増加が社会的問題になっている。厚生労働省は平成12年の「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」や平成18年の「労働者の心の健康の保持増進のための指針（以降指針）」の策定以降様々な施策を進めてきているが、未だ事業場に浸透しているとは言いがたい状態である。事業場内でメンタルヘルス対策を推進していくにあたって、指針ではメンタルヘルス推進担当者を定めるようになっているが、事業所内のどの者がその役割を担うのか、まだはっきりした見解が見られていない。事業場内に医療職など産業保健スタッフがいる事業場では医療職がその役割を担うことが多いが、医療職が常勤でない事業場においては衛生管理者がその役割を担うことが多く見られている。本研究は衛生管理者が事業場内でメンタルヘルス対策を行っていく上での課題やニーズを明確にし、的確な支援策を講じることを目的としている。

2. 対象及び方法

平成21年11月に長崎産業保健推進センターで把握している衛生管理者が在籍している1045事業所に対して無記名のアンケート調査票を郵送し、記入後郵送にて回収を行った。回収できたのは307件であった。（回収率29.4%）

3. 結果と考察

回答のあった事業場の規模は50-99人がもっとも多く、

ついで100-299人が最も多かった（表1）。また事業場のメンタルヘルス対策に関与していると回答しているものが63.0%であった。

表1 事業場の規模

	回答数	(%)
50人未満	29	9.4%
50～99人	77	25.1%
100～299人	75	24.4%
300～999人	16	5.2%
1000人以上	6	2.0%
無記入	104	33.9%
計	307	100%

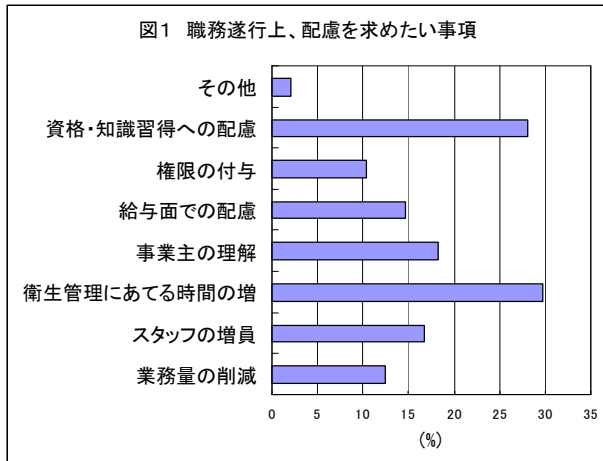
回答者の所属部署としては人事総務関連がもっとも多かった。また、その他と回答した中の38.1%が医師や看護師など医療関係の職場であった。

回答した衛生管理者の年齢構成が40歳代、50歳代合わせて71.7%であり、相対的に若い年代の者が少ないことは今後の衛生管理者の養成を考える時のポイントになるかと思われる。また回答者の役職について部長職が17.5%あり、その他の回答者の中でも13名ほどが院長や取締役など実務として衛生管理者の業務を実施していると考えがたい事も今後の衛生管理者の配置などを考える上で考慮すべき点である。

専任の衛生管理者が9.8%であり、衛生管理者の業務の割合が2割以下のものが72.7%であったことを考えると、衛生管理者の業務を完璧に遂行することは難しい状況にあると考えられる。

事業主へ衛生管理者の職務遂行上配慮を求めたい事項として衛生管理に当てる時間の増が最も多かった。(図1)

また、回答者の68%が適切に評価されていないと回答しており、衛生管理業務に熱心に取り組んでも評価されず、権限の付与がなされていると回答したのも65.3%しかいなかった。事業主へのさらなる啓蒙が必要と思われる。



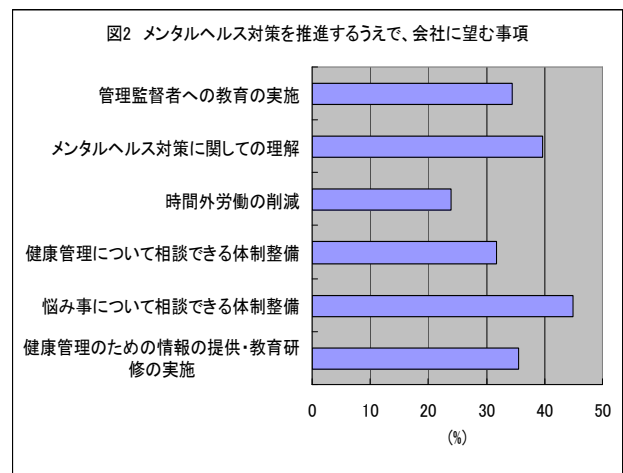
産業医の職務に関して健康診断の事後措置がもっとも多く、63.1%であり、メンタルヘルス相談は31.6%であった。産業医への要望のうち、メンタルヘルス対策の推進への要望が44.9%、衛生管理者への指導・指示が39.5%があり、衛生管理者として産業医との連携への希望が強いことをうかがわせる。この点に関して産業医研修会などの機会を通して啓蒙をしていく必要がある。

事業場内のメンタルヘルス推進担当者を選任していると回答したものは19.5%であった。事業場内のメンタルヘルス推進体制についても、計画策定がされているものは28.5%であり、メンタルヘルス推進担当者が選任または選任予定のものは25.2%であった。それぞれの対策の実施主体として衛生管理者が担当している割合はそれほど多くなかった。また、メンタルヘルスを推進する上で衛生管理者、産業保健スタッフの役割がはっきりしているのは21.4%しかなかった。

メンタルヘルス対策に取り込んでいない理由としてもっとも多かったのは取り組み方が分からない(45.0%)であった。現在厚生労働省が様々な事業を展開しているが、

「労働者の心の健康保持増進のための指針」を知らないと回答したものが56.7%あり、まだメンタルヘルス対策に対する理解は充分ではない状態である。

過去3年間事例の発生があった回答が43.9%あり、退職した従業員がいるとの回答が41.3%であるが、復職支援システムがあるものは18.2%であった。この点も今後の課題となるべきものである。メンタルヘルス対策を推進するうえで、会社に望む事項として多かったのは悩みごとについて相談できる体制やメンタルヘルスに対策に関しての理解であった。



4. 結語

事業場のメンタルヘルス対策を行う上で衛生管理者に期待される役割は大きいものがあり、衛生管理者も努力しているが事業場の理解や体制の不備などで十分に活動できていない所が多い。今後は事業主への啓蒙、研修会への参加や情報提供など衛生管理者のスキルアップの支援を行っていくなど衛生管理者が活躍できるような環境づくりを行っていく必要がある。長崎産業保健推進センターでは今回の調査結果を事業主セミナーや産業医研修会、ながさき衛生管理者の会の研修会などで報告し活用していく予定である。