

福井県内の事業場におけるうつ病従業員発生時の 支援ニーズに関する調査研究

主任研究者	福井産業保健推進センター	相談員	松原 六郎
共同研究者	福井産業保健推進センター	相談員	五十川早苗
	キヤノンファインテック株式会社	看護師	齊藤 忍
研究分担者	福井産業保健推進センター	相談員	松原 享子
	福井産業保健推進センター	相談員	中村まゆみ

1 はじめに

我が国の産業保健において、メンタルヘルス問題、特に職場におけるうつ病患者、うつ病による休職者の問題は、近年高い関心を集めている。しかし中小企業など産業保健スタッフが十分に機能していない事業場では、うつ病患者が発生しても適切な支援を行うことができていない可能性が高い。

本研究では、事業場の衛生管理者を対象に、各事業場のうつ病従業員の現状と、現在行われているメンタルヘルス対策、うつ病従業員が発生した際の困難性、外部機関に求める支援内容などについて調査を行い、それらに対する具体的な対策を立てることを目的とする。

2 対象と方法

福井県内の従業員 30 名以上の事業場約 2000 社のうち無作為に 1000 社を抽出し、主に事業場の衛生管理者を対象に、郵送法による自記式調査表による調査を行った。

3 結果および考察

郵送した 1000 通の質問紙のうち、回収されたのは 372 通（回収率 37.2%）であった。従業員数の回答のあった 368 社の従業員数の平均は 157.3 名であった。

<メンタルヘルスの現状>

回答した事業場の約 4 分の 1 が 1 名以上のうつ病従業員を抱えている。大規模事業場ではほとんどの事業場でうつ病従業員を抱えており、休職や復職、再休職についても、多くの事業場で体験している。一方でうつ病従業員について把握していない事業場も 13%あり、従業員に

対する安全配慮という意味でメンタルヘルスの現状を把握しておくことの重要性を周知していく必要がある。

<メンタルヘルス体制の現状>

産業医、産業保健スタッフ、労働安全（衛生）委員会など、メンタルヘルスに関わる人材や組織としての体制は、小規模事業場で整備されておらず（10.3%）、特に産業保健スタッフを置いている割合は大規模事業場（62.5%）との間で開きがある。

<メンタルヘルス対策の現状>

【体制】に関する 13 項目で、実施していると回答している事業場はいずれの項目でも半数に達していない。全体として最もよく取り組まれていることは、メンタルヘルス問題に対応する部署を明確にすること（42.6%）であり、つづいて相談窓口の設置（42.2%）、管理監督者が面談の機会を持つこと（40.3%）となっている。これらの対策は事業場内で比較的容易に取り組むことができる対策であり、今後体制が整っていない事業場においても、体制整備のための最初の取り組みとして提案可能な対策であるといえる。取り組みが遅れている対策は、従業員の家族に対する情報提供（13.0%）、専門家を社内に確保すること（14.6%）、支援計画の作成（18.6%）などである。これらはメンタルヘルス体制の土台作りとなる対策であるが、素早い効果が見えにくい対策であるために取り組みが遅れる傾向があるのではないかと考えられる。

【具体的な対応】に関する 13 項目でも、実施していると回答している事業場はいずれの項目でも半数に達して

いない。全体としてよく取り組まれていることは、管理監督者および衛生管理者の職場環境についての理解(40.6%)と職場環境改善(38.7%)、衛生管理者や人事・労務担当者の教育研修機会(38.8%)などである。メンタルヘルス不調の原因となる職場環境について把握し、改善することは具体的な取り組みとして重要であり、直接的な効果も見込める。またメンタルヘルス不調者に対応することの多い衛生管理者や人事・労務担当者への教育研修の機会もある程度与えられている。あまり取り組まれていないことは、従業員対象の研修(12.8%)や管理監督者に対する研修(18.6%)、定期的なストレス調査によるストレス要因の評価(19.3%)などである。従業員に対するセルフケア教育やメンタルヘルスに対する理解を深める研修は、予防の観点からも、うつ病従業員が発生した際に周囲の受け入れ態勢を整える際にも基盤となる重要な取り組みである。またストレスチェックなどへの取り組みは職場環境を把握し、改善していくためのデータとなるものであるが、現段階では直接的な対策として結びついていないことがうかがわれる。これらは今後事業場においてメンタルヘルス対策を具体的に進めていく際のポイントの一つであると考えられる。

<メンタルヘルス問題に関する対応窓口>

従業員がうつ病を発症した場合や休職した場合の対応の窓口となるのは、人事労務担当者が最も多く(225社)、次いでラインの管理者(120社)であるが、メンタルヘルス対策の中で管理監督者に対する研修は遅れている取り組みであり、今後メンタルヘルス問題に対応していく人材として位置付けていくためには、管理監督者への研修が必要不可欠であることが明らかになった。

<うつ病従業員発生時に困難を感じる事>

従業員がうつ病に罹患した場合に困難を感じる事としては、復職に関することが多い。特に復職準備のためのリワーク支援機関に関する情報不足をあげる事業場が多く、これはリワーク支援に対する期待の表れでもあると思われる。

<当センターによる必要な支援>

従業員がうつ病を発症したり、休職したりした場合には、当センターの支援として必要と思われることについては、初期対応についての助言や相談員のうつ病の従業員との直接面談による担当者への助言、復職マニュアル作成への助言、セカンドオピニオンの役割などであった。

<うつ病罹患社員の事例>

事例についての詳細は報告書に譲るが、初期対応から休職、復職、復職後に至るまでプロセスのそれぞれの場面で困難を感じている。マニュアル通りにはいかずケースに応じた対応を求められる場面もあるため、そういった場合のきめ細かい指導や助言を必要としていることが明らかになった。

4 まとめ

福井県内の事業場におけるメンタルヘルス対策は未だ不十分であり、特に小規模事業場においては取り組みが遅れている。また事業場におけるメンタルヘルス対策としては、直接的な効果が見込め、事業場内で比較的容易に取り組むことができる対策は取り入れる傾向があるが、メンタルヘルス体制の基盤を整えていくような取り組みには二の足を踏む傾向があるようである。この点に関しては、今後従業員のメンタルヘルスの向上が、事業場の生産性や従業員の士気を高めることに直結することを訴えていく必要がある。事業場で従業員がうつ病を発症した場合に困難を感じるのは、復職に関することが多いが、対応を任せられることの多い管理監督者への研修が不十分であり、今後の対策として必要不可欠である。またリワーク支援に対する期待が大きいにも関わらずその情報は十分でないため、今後当センターに復職支援に関する助言を求められることが多くなると予想される。

