

# 京都府内の小規模事業所におけるメンタルヘルス対策活動 (ストレスチェック・自殺予防)の実態調査

研究代表者	京都産業保健総合支援センター	産業保健相談員	辰巳 朋子
研究分担者	京都産業保健総合支援センター	産業保健相談員	伊東 眞行
	京都産業保健総合支援センター	産業保健相談員	安元 寛子
共同研究者	京都文教大学産業メンタルヘルス研究所 所	長	森崎美奈子
	京都文教大学産業メンタルヘルス研究所 所	員	岸田 敬子

## 1 目的

京都産業保健総合支援センターでは、府内小規模事業所のメンタルヘルス活動を支援している。そこで今回、新たに制度化されたストレスチェック制度の啓発を行いながら、小規模事業所が必要とするメンタルヘルス支援策を検討するため、実態調査を実施した。

平成20年度には、「京都市・京都府下の事業場におけるこころの健康の実態に関する調査研究」(以下「20年調査」という)<sup>1)</sup>が行なわれ、同時に地方都市(京都府京丹後市)・(京都府亀岡市)でも同様の調査が行われた。

今回の調査では、この先行研究と比較しながら、小規模事業所のメンタルヘルス対策の実態に迫り、併せて、平成27年度に制定された「京都府自殺対策に関する条例 第6条2 事業主は府が実施する自殺対策に協力するものとする」に対する、小規模事業所の意識や現状についても明らかにすることをめざした。

## 2 調査の概要

・調査対象：平成26・27年度に京都産業保健総合支援センター・地域産業保健センター事業を利用した労働者数50人未満の事業所 1,248ヶ所

・調査方法：対象事業所に調査票を京都産業保健総合支援センターから郵送配布し、同センターに郵送回収

・調査期間：①平成28年6月22日～7月15日

②平成28年8月16日～9月9日

郵送による調査で回収率が低くなることが予想されたため、2回の調査を実施した。

2回目の調査時には、1回目の調査時にあて先不明で戻った69事業所を除き、送付文には1回目に回答した事業所は、返送不要である旨を明記した。

・回収数：①郵送1,248件(内宛先不明69件)回収304件

②郵送1,179件、回収267件

回答が重複している可能性を検討した結果、送付文で明確に説明したことや小規模事業所では回答担当者が限られていることから、重複回答はなかったと判断して、2回分の回答合計571件を分析対象とした。回収率は48.4%。なお、有効回答は564件であった。

## 3 調査結果

### (1) 職場・仕事について

<1-1>半数を超える301件が製造業で、次いでサービス業・卸小売業・建設業であった。<1-2-1>企業規模50人未満事業所が355件(62.9%)あり、84.2%が企業規模199人以下であった。「20年調査」では、約7割の事業所が正社員100名以上であったが、今回の調査では、企業規模の小さな事業所が多かった。

<1-2-2>事業所の従業員数は、9人までが93件(16.5%)、10～49人までが429件(76.1%)、50人以上が42件(7.4%)であり、対象とした従業員50人未満の事業所が、回答の92.6%を占めていることが確認できた。50人以上の事業所の回答も比較対象として用いた。

<1-3>創業年数は、19年までが56件(9.9%)、20年から99年が441件(78.2%)。小規模であるが、創業年数は長いことが特筆される。

<1-4>記入者の役職名は約半数が総務・人事労務担当で、経営者層を合わせると80.9%。安全衛生担当及び兼務は10.6%。

(2)「心の健康づくり」について

<2-1>メンタルヘルス対策が必要と思うか 表1

表1 メンタルヘル対策への意識

企業規模	事業所規模	必要と思う		必要と思わない		わからない		不明		合計
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
50人未満	50人未満	171	48.2%	56	15.8%	114	32.1%	14	3.9%	355
50人～ 199人	50人未満	59	61.5%	13	13.5%	19	19.8%	5	5.2%	96
	50人以上	18	75.0%	1	4.2%	4	16.7%	1	4.2%	24
200人～ 499人	50人未満	22	68.8%	3	9.4%	7	21.9%	0	0.0%	32
	50人以上	6	75.0%	0	0.0%	2	25.0%	0	0.0%	8
500人 以上	50人未満	26	65.0%	5	12.5%	8	20.0%	1	2.5%	40
	50人以上	6	66.7%	1	11.1%	2	22.2%	0	0.0%	9
合計		308	54.6%	79	14.0%	156	27.7%	21	3.7%	564

<2-2-イ>取組んでいない理由(複数回答)では、「今まで必要なかった」が最も多く、25.2%あり、次いで、「取り組み方が分からない」、「時間的余裕がない」、「適当な担当者がいない」の順に多かった。

<2-4①-ア>この5年間の心の健康問題での退職人数表<sup>2</sup>では、事業所規模が小さいほど退職0の答えが多いものの、その退職者数が従業員数の割には多いと思われ、心の問題の支援を受けずに退職に至った可能性もあると推測される。

表2 こころの健康問題による退職者数

事業所規模	退職者数										合計						
	0人	1人	2人	3人	5人	7人	10人	37人									
1～9	52	89.7%	3	5.2%	2	3.4%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	58		
10～49	267	80.7%	47	14.2%	9	2.7%	1	0.3%	3	0.9%	1	0.3%	2	0.6%	1	0.3%	331
50以上	22	71.0%	7	22.6%	2	6.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	31
合計	341	81.2%	57	13.6%	13	3.1%	2	0.5%	3	0.7%	1	0.2%	2	0.5%	1	0.2%	420

<2-6>復職に関するガイドライン等の有無への回答では、「ある」と答えた事業所はそれぞれ数%でありどのように対応してよいか戸惑う状況と思われる。

<2-8>京都産業保健総合支援センター・地域産業保健センター共に、「20年調査」に比べて知名度も利用も伸びていた。

<2-9>京都府・京都市による自殺対策計画では、遺

族支援に取り組む施策も示されているが、事業所にとっては従業員を急に亡くすという経験は多くなく、事業所の対処は、お見舞いや葬儀出席等が現状であった。

4 考察ならびに研究成果の活用予定

回収率の高さは、ストレスチェック制度の広報を同封したことや心の健康問題への関心が高まった影響であろう。しかし、自由記述等からは、企業がどのように動いたらよいのか、分からない実態があると読める回答も多く見られた。安全衛生担当者がいないことが多い小規模事業所には、経営者層や総務人事労務担当者への啓発研修や意識向上を図る支援が、メンタルヘルス対策向上につながると思われる。

また、小規模事業所であっても、雇用の流動化が進んでいて、退職者が多く見られた。従業員数に比し退職者が多い実態からは、退職者の中に、心の健康問題への支援を受けずに退職している従業員が含まれている可能性もあると思われる。経営者層に対しては、メンタルヘルス対策が雇用の安定や人材育成につながるものであることを訴えることが望まれる。

自殺事象においては、残された人々の喪失体験等、心理的な動揺への予防的なケアが最重要とされる。集団としての凝集性の高い小規模事業所に向けては特段の広報と、自殺に限らず、危機的事象が生じた際の従業員の安全配慮を目的とする具体的なマネジメント対策等の普及が望まれる。

今回の調査結果は、京都産業保健総合支援センターで事業場支援を担当しているメンタルヘルス対策促進員とも詳細を共有する予定であり、今後は、小規模事業所経営者層への積極的な働きかけを検討していく。

<sup>1)</sup> 島 悟. 厚生労働省科学研究費補助金「労働安全衛生総合研究事業 平成20年度総括・分担研究報告書 労働者の自殺予防に関する介入研究」P79～P128