

愛知県内の小規模事業場におけるストレスチェック制度への 取組状況と実施上の課題

研究代表者	愛知産業保健総合支援センター	所 長	山本 楯
研究分担者	愛知産業保健総合支援センター	産業保健相談員	斉藤 政彦
	愛知産業保健総合支援センター	産業保健相談員	中元 健吾
	愛知産業保健総合支援センター	産業保健相談員	和田 晴美
	愛知産業保健総合支援センター	産業保健相談員	西谷 直子

【はじめに】

メンタルヘルス不調は、職場が抱える最も大きな健康問題の一つで、その対策は企業にとって大きなテーマである。平成 26 年 6 月の労働安全衛生法の改正によって、従業員数 50 人以上の事業場には労働者に対するストレスチェックの実施が義務付けられた。日本の労働者の半数以上が従業員数 50 人未満の小規模事業場で働いている現状、ストレスチェック制度が真の意味でその効果を上げるためには、現在義務化されていない 50 人未満の事業場で取組まれることが必要である。今回、ストレスチェック制度を小規模事業場へ普及するために、どのような取組みが有効か知することを目的に、愛知県内の従業員数 30 人～49 人の小規模事業場を対象に、ストレスチェックの取組み状況とその課題についてアンケート調査を行った。

【対象と方法】

従業員数が 30 人～49 人とされる愛知県内の 6,003 事業場へ、ストレスチェックへの取組み状況と実施上の問題点をアンケート調査した。平成 29 年 8 月中旬に一斉に郵送したものの、直後に、583 通が宛先不明で返送された（有効送付数 5,420）。

調査内容は、属性として、業種、事業場の従業員数、企業形態（単独の企業か、50 人以上の企業の支社、支店、または営業所か）を質問した。

アンケート項目は、A：メンタルヘルス不調者の有無、B：メンタルヘルス推進担当者の有無、C：メンタルヘ

ルス対策への取組み状況、D：四つのケアの実施状況、E：ストレスチェックの取組み状況、F：将来 50 人未満の事業場で義務化された場合、何が必要か、G：50 人未満の事業場に対するストレスチェック実施における公的支援制度の知名度、活用度、H：ストレスチェックをより良い制度とするために何が必要か、である。

寄せられた回答から、分析対象を従業員数 30 人～49 人の事業場に絞った上で、単独企業（以下、単独群）と、より大きな企業の支社・支店・営業所（以下「支所群」という。）に分けて比較検討を行った。さらに、メンタルヘルス推進担当者（以下「担当者」という。）のいるグループと、いないグループに分けて検討した。なお、本演題発表に関連して開示すべき利益相反関係にある企業等はない。

【結果】

1,160 事業場より回答があった（回答率：21.4%）。業種では製造業が 365 と最も多く、商業（214）がそれに続いた。事業場の実際の従業員数は、1～29 人が 219、30～49 人が 655、50 人以上が 269 であった。分析対象である従業員数 30 人～49 人の事業場のうち、企業形態の不明な 34 事業場を除き、単独群は 290、支所群は 331 であった。

単独群と支所群とを比較すると、メンタルヘルス不調者の有無では、両群とも、「いない」が最も多く、「いるが、問題なし」、「いる、苦慮している」の順であった。担当者がいるかないかでは、単独群では、支所群と比較して有意に、いると回答した事業場の割合が低かった。

職場のメンタルヘルス対策への取り組み状況では、有意差を認め、単独群では、「十分」と答えた事業場が少なかった。四つのケアに対する取り組み状況では、単独群と支所群との間に有意差を認め、単独群では、「取り組み無し」の事業場の割合が多かった。

ストレスチェックの実施について、単独群では「知らない」あるいは「聞いたことはあるが、詳しくは知らない」が、支所群と比較して多く、実施したところは少なかった。一方で、支所群では既に実施したところが半数近くあった。50人未満の事業場にも実施が義務となった場合に必要なものは、という問いに対して、いずれも「人材」がトップで、単独群では続いて「予算」だったが、支所群では「専門家」が続いた。公的支援制度については、いずれも知っている割合は低かった。

担当者の有無別では、単独群で担当者のいるグループは55事業場、いないグループは235事業場、支所群で担当者がいる事業場は102、いない事業場が229であった。メンタルヘルスへの取り組み状況では、単独群、支所群ともに担当者のいる事業場の方が十分に組み立てていると回答した事業場が多かった。四つのケアへの取り組みも、担当者のいる事業場で、いずれかの取り組みが行われている事業場の割合が有意に高かった。ストレスチェックへの取り組みは、担当者のいる事業場でより前向きであった。

さらに、単独群と支所群に分けて、担当者有無別での比較を行うと、単独群では担当者有りの事業場では担当者無しより、セルフケア以外の取り組みが多く行われていた。一方で、支所群では、有意差を認めなかった。

ストレスチェック制度をより良いものにするには、という質問に対する回答としては、単独群では負担軽減を求める声が多く、一方で支所群では、制度変更を求める意見が多かった。

【考察】

今回の調査から、同じ小規模事業場でも、単独の企業と、より大きな規模の企業の支社・支店・営業所では、

メンタルヘルス対策への取り組み、ストレスチェックへの取り組み状況に大きな差が認められ、いずれも、単独群と比較して、支所群においてより積極的に取り組まれていた。特にストレスチェックに関しては、後者では半数近くが既に実施されていた。この結果は、事業場単位での区分けのみではなく、企業規模を加味して取り扱うことの合理性を示していると考えられた。

一方で単独の小規模企業においては、ストレスチェックへの関心が低く、ほとんど取り組まれていない実態が判明した。これは、資金的あるいは人材的に余裕の無いことが原因と考えられ、自由記載で義務化された時に必要なことへの回答でも、負担軽減希望が多く挙げられた。よって、将来的に50人未満の事業場へ実施義務を課した場合、公的支援体制の拡充を含めて、企業負担の軽減策が必要不可欠と考えられた。

ストレスチェック制度への関心や取り組みは、事業場のメンタルヘルス対策への取り組み姿勢に関連すると考えられる。職場におけるメンタルヘルス対策はそのトップを中心に、組織的に取り組むことが重要で、その点、ラインケアが最も優先されるべきと考えられる。しかし、今回の調査で、小規模事業場の、特に単独群では、セルフケアのみの取り組みが多かった。これは従業員個人任せになっている実情を表していると考えられた。ただし、そんな中においても担当者のいる事業場では、いない事業場と比較して、よりセルフケア以外の取り組みがなされているという結果であった。他からの支援が得られない単独企業においては担当者の存在が大きいと考えられた。よって、担当者の選任を促すことが、小規模事業場、特にもっとも対策が遅れ気味な単独企業におけるメンタルヘルス対策への取り組みの推進、およびストレスチェック制度の普及・浸透に大きく寄与することが期待された。