

企業で実践できるメンタルヘルス対策の検討

研究代表者	奈良産業保健推進センター	所 長	塩見 俊次
	奈良産業保健推進センター	産業医学相談員	西岡 久之
	奈良産業保健推進センター	労働衛生工学相談員	井上 俊之
	奈良産業保健推進センター	保健指導相談員	上坂 聖美
	奈良産業保健推進センター	産業医学相談員	鴻池 義純
	奈良産業保健推進センター	メンタルヘルス相談員	仲田 昭弘
	奈良産業保健推進センター	カウンセリング相談員	橋戸 敏弘
	奈良産業保健推進センター	産業医学相談員	車谷 典男

1. 目的

厚生労働省の平成19年労働者健康状況調査結果によると、事業場における労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスケア」という。）対策に取り組んでいる事業所は50%に達しておらず、小規模な事業所ほど少なかった。

しかし、大企業で効果が出ているメンタルヘルス対策の中には中小企業においても実践可能な対策があると考えられる。そこで我々は大企業で効果が出ている対策を公表し、中小企業において実践不可能であるならば、その理由を解決することがメンタルヘルスケアに取り組む足がかりになると考え検討を行った。

2. 方法

当センターが保有している奈良県下の大企業（労働者数500人以上）の11事業場を対象に、効果が出ているメンタルヘルス対策例についてアンケート調査を行った（平成23年6月1日～同年6月20日）。調査票は、基本的なことがらと、継続的かつ計画的に行われるべき4つのメンタルヘルスケアのうちの「セルフケア」、「ラインによるケア」及び「事業場外資源によるケア」に関する設問等とした。

そして、当センターが保有している奈良県下の中小企業（労働者が50人以上99人以下）の143事業場にその

結果を公表し、大企業を対象に行ったものと同様の内容のアンケート調査を行った（平成23年8月24日～同年9月30日）。

統計分析はSPSS、Excel等を用いて行った。

3. 結果

①メンタルヘルスケアの方策について

大企業においては、「職場の管理監督者による、労働者からの相談への対応」の実施率ももっとも高く、効果もよく現れているようであった。しかし、「労働者に対する、メンタルヘルスケアに関する事業場の方針の明示」、「上司や専門家に対して労働者が相談することができる体制の整備」は実施率が高い割りに効果が得られていないようであった。

中小企業では、「職場の管理監督者による、労働者からの相談への対応」、「職場の管理監督者による、職場環境、仕事の質や量、職場の人間関係などに関する問題点の把握」、「上司や専門家に対して労働者が相談することができる体制の整備」の実施率が高く、比較的効果的であるようであった。

一方、これらの方策が実施できない理由の、大企業と中小企業の共通点は、「現在整備中である」、「どのようにしてよいかわからない」であり、メンタルヘルスを実施している大企業が、メンタルヘルスの方策について積

極的にアピールしていく必要がある。

②事業者や事業場内産業保健スタッフ等によるメンタルヘルスケアについて

大企業、中小企業ともに、「事業場内産業保健スタッフ等による、労働者の健康相談」、「事業場内産業保健スタッフ等による、心の健康問題を持つ労働者の職場適応、治療、退職後の職場復帰への支援」の実施率が高く、効果も高かった。

これらが実施できない理由は、大企業、中小企業ともに「現在整備中である」が多く、これらが整備できればさらに大きな効果が得られると期待できる。

③職場の管理監督者に対する教育研修について

大企業、中小企業ともに、「管理監督者の役割及び心の健康問題に対する正しい態度の教育研修」が最も実施されていたものの（大企業では100%）、中小企業においては、効果率が低かった。

中小企業で実施されていない理由は、「どのようにしてよいかわからない」が最も多く、今後、この大企業の研修方法を積極的にアピールしていく必要がある。

④労働者に対する教育研修について

大企業、中小企業ともに、「ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識に関する教育研修」、「ストレスの予防、軽減及びストレスへの対処の方法に関する教育研修」の実施率が高く効果率も高かった。

これらの研修が実施されていない理由は、大企業では「その他」、中小企業では「現在整備中である」、「どのようにしてよいかわからない」が多かった。

今後、大企業ではこれらの研修が十分実施されていない「その他」の理由について詳細に分析、検討する必要がある。一方、中小企業では大企業の研修方法を積極的にアピールしていく必要がある。

⑤事業場外資源の利用について

大企業、中小企業ともに、「どのようにしてよいかわからない」という理由で利用されていないことが多く、実際に実施している企業の方策を公表する必要がある。

⑥その他

ア) メンタルヘルスケアに対する費用の充当について
大企業では、資金をかけるところにはかける、中小企業では、資金に余裕がないということが伺われた。

イ) 安全配慮義務としてのメンタルヘルスケアと個人情報保護

メンタルヘルスケアが安全配慮義務に含まれることについては、大企業では認識度が9割と高かったが、中小企業では67%と認識度が低く、メンタルヘルスケアについてさらに知識を共有する必要がある。

一方、個人情報は、中小企業でも7割強が配慮されており、メンタルヘルスケアが安全配慮義務に含まれることよりも、個人情報保護が広く認識されていることが伺われた。

4. まとめ

奈良県下の事業場のうち、11の大企業の事業場に対してメンタルヘルスケアの実態についてアンケート調査を行った（平成23年6月1日～同年6月20日）。そのなかで実施率、効果率が高かったメンタルヘルスケアについて、さらに、143の中小企業の事業場を対象にアンケート調査を行い（平成23年8月24日～同年9月30日）、メンタルヘルスケアの実施率と実施できない理由について検討した。

大企業で実施率、効果率が高いメンタルヘルスケアが中小企業で実施できない原因は、以前からとり立たせられているように、「どのようにしてよいかわからない」が多い一方、「現在整備中である」という回答も比較的多かった。

したがって、実際に大企業で実施され実績が出ているメンタルヘルス対策の事例発表等を今後、さらに促進する必要がある。