

山梨県内におけるメンタルヘルスケアの実態調査

総 括 山梨産業保健推進センター 所 長 佐藤 章夫
共同研究者 山梨産業保健推進センター 相談員 金子 誉
山梨学院大学 助教授 今井 久
山梨産業保健推進センター 副所長 石原 誠 他

1. はじめに

現在、我が国の産業界は、経済のグローバル化や情報化の促進等により、大きな転換期を迎えている。また、高齢化の急速な進行も産業構造に影響を与えている。さらに、労働者の就職意識の変化や働き方の多様化等により、仕事や職業活動に関する強い不安、悩み、ストレスを訴える人々が増加している。このような事態に対処するために、平成12年8月、厚生労働省は「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」(以下、「メンタルヘルス指針」という。)を公示し、事業場において事業者が行うことが望ましい、労働者の心の健康の保持増進のための基本的な措置、メンタルヘルスケアの原則的な実施方法を示した。

山梨県内の事業場においても、事業者による労働者へのメンタルヘルスケアの実施が緊急の検討課題となっている。しかし、その実態はそれほど把握されていない。

本調査では、山梨県内の事業場におけるメンタルヘルスケアをより一層充実したものにするため、県内の事業場における、メンタルヘルスケアの実施状況及び事業主の意識がメンタルヘルスケアの実施に与える影響を調査した。そして、これらの結果を踏まえ、産業保健推進センターの取り組むべき問題点を明らかにした。

2. 対象と方法

アンケート調査の対象となる事業場は、山梨県内の事業場で、業種は問わず、従業員200名以上(パート、非常勤含む)とし、98の事業場を選出した。アンケート調査の回答者は、事業場においてメンタルヘルスケアに精通している担当者(心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ、産業医、衛生管理者、看護師・保健師、及び、事業主とした。なお、無記名自記法とし、事業場名・担当者氏名が公表されることのないよう配慮した。

3. 結果と考察

選出した98事業場のうち協力の意思表示のあった93事業場からの回収率は80%であった。

(1) メンタルヘルス指針の普及状況

平成12年8月に、厚生労働省がメンタルヘルス指針を公示してから3年余りが経過したが、今回の調査において、この指針の内容を知っていると回答した事業場は全体の7割程度であった。換言すると、約3割の事業場が未だにこの指針の内容を知らないことであり、3年という期間を考えると、メンタルヘルスケアがそれほど普及しているとは考えにくいのが現状である。

(2) メンタルヘルスケアに関する教育研修等

教育研修・情報提供が実施されている項目は、衛生管理者の役割、人事労務管理者の役割、心の健康問題に関する心理相談であり、それ以外の項目は、

行っていない割合が多かった。

山梨県内の事業場においては、メンタルヘルスケアに関する教育研修、情報提供、支援状況があまり普及していないことが確認された。

(3) 事業場外資源との連携

事業場外資源からの支援については、75%程度の事業場が支援を受けていないとし、2割程度が山梨産業保健推進センターまたは地域産業保健センターから支援を受けていた。

したがって、事業場外資源との連携、情報提供が、普及していない状況が目立っている。

(4) 心の健康問題に関するケア

事業場対象調査用アンケートの質問20の結果においては、約半分の事業場で、心の健康問題に関するケアが実施できていないとの回答であり、心の健康問題に関するケアが十分に実施できている事業場が少ないことが確認できた。

(5) 事業主の意識

心の健康問題に関するケアへの関心度と担当者アンケートとの相関関係をみると、担当者がメンタルヘルス指針を知っている事業場では、事業主の産業保健スタッフの職務について理解度が高かった。労働者に対する教育研修・情報提供を行っている事業場との相関関係も、同様に事業主の関心の方が高かった。その他、労働者の職場環境の整備、管理監督者に対する教育研修・情報提供や問題点を把握する体制の整備などについても同様のことが言える。

以上のことから、事業主の意識がメンタルヘルスケアに関する様々な実施状況に影響していることが確認された。しかし、アンケート用紙を回収する際に、事業主が「メンタルヘルスケアを必要としない」と明言した事業場も幾つかあり、メンタルヘルスケアに関する事業主の意識に大きな隔たりがあることも確認された。

今後、山梨県内の各事業場が取り組むべきことは、

第1に、事業主が心の健康問題についてより関心を示し、事業場内産業保健スタッフや現場管理監督者と共に積極的にメンタルヘルスケアを推進していくことだと考えられる。上記したように、事業場におけるメンタルヘルスケアの実施には事業主の意識が大きく影響しており、まずは、メンタルヘルスケアに関する事業主の意識改革が必要であろう。

第2に、メンタルヘルスケアに関する教育研修、情報提供、支援状況があまり普及していないことから、事業場内における情報提供を推進することが必要である。特に、セルフケア（自己管理）の重要性に関する情報、知識を積極的に提供すべきである。そうした上で、メンタルヘルスケアに関する教育研修を積極的に受けようとし、支援体制を整備していくことが必要である。

第3に、事業場と事業場外資源との連携が整っていない現状から、他の事業場との連携を深めていくことも必要であろう。メンタルヘルスケアに関しは、まだ初期の段階であると考えられるので、それぞれの事業場でそれほどノウハウがあるとも考えづらいし、また、事業場による相違も考えられる。このような観点から、事業場内だけでなく、他の事業場との連携によって、メンタルヘルスケアの支援体制を整備していくことが必要であろう。

未だに発展途上である山梨県内の事業場におけるメンタルヘルスケアの実施であるが、上記したような提言を各事業所が積極的に受け入れていけば、各事業場におけるメンタルヘルスケアは大いに充実することが期待される。そのため、山梨産業保健推進センターの役割が重要となってくる。

・福島産業保健推進センターにおける調査結果との比較

同一テーマによるアンケート調査を行った福島産業保健推進センターにおける調査結果と比較した。

しかしながら、調査対象事業場の選定基準や質問事項の若干の相違、また、県の規模も面積・人口とも、福島県は山梨県の3倍近くあり、共通点の少ない地域との比較となった。

両センターの調査結果を比較すると、メンタルヘルス指針の内容を知っている割合や心の健康問題に関するスタッフの配置状況などほぼ同じ割合となっていた。また、事業場外資源の内、産業保健推進センター、地域産業保健センターの利用度の低調さも同様であり、事業主の心の健康問題に関するケアへの関心度も同様であった。ほとんどの項目においてほぼ一致した内容となっており、地域差等によるメンタルヘルスケアの実情に相違はないことが判明した。この比較から、産業保健推進センターの取り組むべき共通の問題点も浮き彫りになった。

・考察

今回の調査は従業員200名以上の事業場を対象として行ったが、実際従業員数においても事業場数においてもこれより小さい規模の事業場が多数を占めている。当然のことながら、中小零細企業では、今回調査を行った大企業よりも劣悪な労働環境・労働状況が予測される。今後、地域産業保健センターや労働衛生機関との連携を深め、中小零細企業のメンタルヘルスケアの現状も把握したい。