

現場ニーズに基づいた事業所担当者のための メンタルヘルス対策支援ツールの開発

研究代表者	東京産業保健推進センター基幹相談員	角田 透
研究分担者	東京産業保健推進センター基幹相談員	飯島美世子
	東京産業保健推進センター基幹相談員	斎藤 照代
	東京産業保健推進センター基幹相談員	炭山 隆
	東京産業保健推進センター基幹相談員	錦戸 典子
	東京産業保健推進センター基幹相談員	松井 知子
	東京産業保健推進センター基幹相談員	森崎美奈子
	東京産業保健推進センター基幹相談員	山田 智子
	東京産業保健推進センター特別相談員	野田 一雄

1 はじめに

産業保健領域において、メンタルヘルス対策は健康管理の一環として組織的に取り組まなければならない事業である。物理環境などのハード面に重点が置かれていた快適職場づくりにおいても、「職場に潤いを持たせ、リラックスさせることへの配慮」が必要であることが示されており、働く人のメンタルヘルスについても考慮されたものであった。

昨今、多くの事業場で、メンタルヘルス支援体制が整備されつつあるが、その体制が十分に機能しているかどうかについて適確に把握できているとは言い難いものがある。実際に、組織や体制が適切に機能しているかどうかについては、実績で評価することが可能であるが、想定される業務負荷の量や質に対して、適切な対応時間が確保され、結果として相応の質的および量的な実績となっているか等について確認・検証することが有用と思われる。

そこで本研究では、産業保健業務のうちのメンタルヘルス支援の実施状況について、形態と機能とに分けて有機的にチェックすることを目的とした新しい簡易な有用性の高いチェックリストの開発を目指すこととした。

2 調査研究方法

①調査質問票の作成

今まで推進センター等で行われた研究の成果を踏まえた上で、職種の異なるそれぞれの研究者の立場から調査に有用と考えられる質問項目の洗い出しを行い、評価的な質問項目を織り込んで、その業務に関して適切に機能しているか判断できる調査質問票を作成した。

②調査対象者と調査期間

産業医、産業看護職・保健師、心理相談スタッフ、衛生管理者・人事労務スタッフ等の産業保健に従事するものを調査対象者とした。調査期間は平成 24 年 11 月 1 日から平成 25 年 1 月 19 日までの間。東京産業保健推進センター及びメンタルヘルス対策支援センター利用者の他、全国の産業保健推進センター等 46 箇所、産業保健フォーラム、日本産業衛生学会産業医・産業看護全国協議会、産業安全推進大会等の場で調査協力をお願いし、可能な限りその場で回収することとした。

調査質問票の配布枚数 2,474 枚であり、回答者は 1,532 名（推定回収率 61.9%）であった。

3 調査結果とその検討の要約

①回答者の属性

人事労務スタッフ 31.8%、産業保健スタッフ 57.2%、その他 8.9%、不明 2.0%であり、男女の比率はほぼ同

率であった。

②回答者の所属事業場（以下、事業場）の労働安全衛生事業の現状

60%強の事業場が労働安全衛生計画を作成しており、45%の事業場が労働安全衛生マネジメントシステムに基づいた安全衛生活動を実施していた。職場巡視は70%強の事業場で実施していた。ただし、どの項目も事業場別にみると、従業員数49人以下の事業場においてはそれらの実施割合はかなり低率であった。

③事業場の労働安全衛生体制について

専属産業医選任、嘱託産業医選任を合わせると82.9%で、多くの事業場で産業医の選任がされていた。

産業医の委託業務では、メンタルヘルスに関する業務委託は全体の半数であった。

④定期健康診断後の保健指導について

定期健康診断後に保健指導を実施していたのは87.1%のうち25.7%は受診者全体を対象としていた。受診者全体を対象としている事業場では、メンタルヘルス不調者の発症を予防出来ている、職場の雰囲気は生き生きとしていると思う等の意見が保健指導をしていない場合とで顕著な差がみられた。

⑤メンタルヘルス対策事業について

メンタルヘルス対策については事業所規模が大きくなるにつれて実施割合が増加していたが、「心の健康づくり計画」および「職場復帰プログラム」の実施については全体の約半数であった。「メンタルヘルス不調者の予防」については心の健康づくり計画作成やストレス調査の実施との間に有意に関連が認められた。

⑥相関分析の結果について

調査質問票には主観的ではあるが評価的な項目が含まれており、事業場の規模および産業保健サービスに従事する職種間でのコミュニケーションの状況にもよるが、メンタルヘルス対策事業の実施状況の評価に利用できる可能性が窺われた。

4 チェックリスト(暫定版)の項目について

調査結果についての以上の考察をふまえて事業場のメンタルヘルス事業を評価することのできる有用な簡便なチェックリストについて検討した。

法制度上、事業場において選任されていなければならない専門職の選任状況等については質問内容には必ず含まれなくてはならないので、それらに配慮し、またメンタルヘルス対策の評価的項目についても最小限のものを加えて以下のような項目をチェックリストの暫定版として提案したい。

	チェックリスト(暫定版)項目
1	事業場の従業員数
2	衛生管理者の選任状況
3	安全管理者の選任状況
4	衛生推進者の選任状況
5	安全推進者の選任状況
6	産業医の選任状況
7	安全衛生委員会の開催状況
8	職場巡視の実施状況
9	健康診断の実施状況
10	安全衛生業務の進め方
11	過重労働対策の実施状況
12	ならし勤務(リハビリ出勤)制度の有無
13	ならし勤務(リハビリ出勤)制度の活用の有無
14	メンタルヘルス対策の実施状況
15	産業保健スタッフのマンパワー
16	産業保健スタッフは期待した業務を行っているか
17	産業保健スタッフ間のコミュニケーション
18	メンタルヘルス不調者の有無
19	メンタルヘルス不調者の発症予防
20	メンタルヘルス不調者の職場復帰

5. むすび

チェックリスト(暫定版)の各項目については慎重に検討したものであり、現時点において相当に有用である、と考えているが、議論の余地がないと言うものではない。ツールの有用性については、今後の研究での確認作業を予定しており、可能な限り有用性のより高いものを目指さなければならないと考えている。