

# 中小規模事業場のメンタルヘルス対策と求められる看護の役割

三重県 四日市看護医療大学

○大西信行 萩 典子 福田弘子

近藤信子 東川 薫

## Summary

今回の調査は、A市内における中小規模事業場のメンタルヘルスに関する実態と必要と考えられる対策について検討するために、「メンタルヘルスへの取り組み」に関する調査を実施した。

調査はA市商工会議所の会員企業のうち、1,868事業場の人事労務担当者に郵送し、返信は個別投函とした。回収数は323事業場（回収率16.4%）であり、今回は中小規模事業場に該当する従業員数300人未満の264事業場を分析対象とした。

調査の結果、A市の中小規模事業場においては、メンタルヘルス対策の取り組みの必要性は認識されていたが、全国調査と比較してメンタルヘルス対策が進んでいないことが明らかとなった。また、産業保健スタッフなど専門職の配置が困難であるため、管理・監督者、経営者がメンタルヘルス対策の中心的役割を担っていることがわかった。

中小規模事業場における事業場内産業保健スタッフなどによるケアは現実的には困難であるため、管理・監督者、経営者への教育研修や支援が必要である。そのためには産業保健推進センターや地域産業保健センターなどの事業場外資源の活用を行うとともに「セルフケア」はもちろん、「ラインによるケア」が重要であり、看護職は、これらの現状をふまえながら事業場内で、メンタルヘルスに関する正しい知識の普及や管理・監督者、経営者に対する教育研修などの支援を担うことができるのではないかと考える。

今後の課題として、中小規模事業場へのメンタルヘルス推進にあたって、看護職も積極的にかかわり、管理・監督者、経営者の教育研修などの支援を足がかりとして、看護職の役割を構築していく必要があると考える。

## Key Words

中小規模事業場 メンタルヘルス 管理・監督者

はじめに

近年の情報化社会の急速な発展、リストラや失業率の増加、能力・業績評価の雇用形態など急速な労働環境の変化、世界的な不況による雇用の不安などで労働者の環境は厳しさを増し、ストレスは強まる傾向にあるといえる。

職場におけるメンタルヘルス対策については、1988年に「心とからだの健康づくり」の中でトータル・ヘルス・プロモーション・プランが策定され、2006年には新指針となる「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が策定された。小規模事業場においては、事業者はセルフケア、ラインケアを中心に、地域産業保健センターなどの事業場外資源の支援などを積極的に活用することが望ましいとされ、メンタルヘルスに対する取り組みが推進されている。

しかし、2007年の「労働者健康状況調査」<sup>1)</sup>によると、自分の仕事や職業生活に関して「強い不安、悩み、ストレスがある」とする労働者は6割に達している。また「こころの健康対策」に取り組んでいる事業場の割合は、従業員1,000人以上の大規模事業場では約9割以上であるのに対し、300人以上1,000人未満の事業場では約8割、100人以上300人未満の事業場では約6割、50人未満の事業場では3～4割程度と規模が小さくなるに従って実施率が低下している。これは事業場内に産業医、保健師、看護師、衛生管理者など産業保健スタッフ（以下、産業保健スタッフ）がないことや、うまく外部機関の活用ができていないなど、多くの課題が先行研究より指摘されている<sup>2,4)</sup>。

50人未満の小規模事業場では産業医の選任義務がなく、メンタルヘルス対策の普及は困難であることがうかがえる。しかし、いったん従業員がうつ病などのメンタルヘルス不調に陥れば、貴重な人材の「健康と生産性」が損なわれ、事業にも重大な影響を及ぼし、大規模事業場よりも影響が大きいと考えられる。したがって、今後は中小規模事業場への支援を展開していくことが必要とされる。

そこでA市内における事業場のメンタルヘルスの取り組みの実際を把握、解明し、今後展開されるメンタルヘルスの取り組みや看護職の役割の基礎資料を得ることを目的として調査を行った。今回は、A市内における実態を調査したなかで、従業員300人以下の中小規模事業場に焦点を絞ってまとめたので以下に報告する。

## I. 研究方法

### 1. 調査対象

A市内の事業場で、A市商工会議所会員企業のうち、個人事業主（自営業者）を除く1,868事業場を対象とした。

### 2. 調査方法

調査対象の人事労務担当者に調査票を郵送し、返信は個別投函とした。記名、無記名自由選択による自記式調査を実施した。使用した調査用紙は、財団法人社会経済生産性本部の承諾を得て、「産業人メンタルヘルス白書2002年度版、『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査報告書」<sup>5)</sup>より抜粋、一部改変して使用した。

本報告では、中小規模事業場に焦点を絞り、産業医の選任義務がない従業員数50人未満の小規模事業場と50人以上300人未満の産業医の選任義務がある中規模事業場の2群に分けた。

### 3. 調査内容

調査内容は、事業場の業種、従業員数などの対象企業の属性、「心の病」と思われる従業員の存在、メンタルヘルスの取り組みの現状などの項目により構成した。

### 4. 調査期間

2008年9月～2008年10月

### 5. 倫理的配慮

倫理的配慮として、研究の目的、概要、回答は自由意志であること、プライバシーの保護、データの管理は厳重に取り扱うことなどを明記した研究協力依頼文を質問紙とともに同封した。なお、本研究は、A市商工会議所労働・福祉問題対策委員会の承認を得て実施した。

## II. 調査結果

調査対象のうち、323事業場（回収率16.4%）から回答が得られ、そのなかで中小規模事業場に該当する従業員数300人未満の264事業場を分析対象とした。

### 1. 回答事業場の属性

回答企業の内、主要事業が一番多かったものは、製造業（23.1%）、建設・土木（19.7%）、卸売・小売（17.4%）の順となっていた（表1）。回答企業の中でもっとも多い従業員の年代は、30歳代（35.6%）であった。

### 2. メンタルヘルスの取り組みの位置づけ

従業員の健康づくりでもっとも力を入れて取り組まれているものは、全体として「定期健康診断の完全実施」（90.9%）「定期健康診断の事後措置」（38.6%）「職場の禁煙対策」（31.1%）の順となっ

ており、多くの事業場が身体への健康対策については力を入れて取り組んでいることがわかった。「メンタルヘルス施策の実施」は45%と少数であった(表2)。

### 3. メンタルヘルス施策の内容

メンタルヘルス不調者に対する制度としては「心の病に関する休職期間を設置している」(8.1%)「心の病からの職場復帰支援を制度として確立している」(4.4%)から、制度が整っている事業場は少数であった。また、「特に何もしていない」も25.0%あった。

### 4. メンタルヘルスの取り組みの必要性

メンタルヘルスの取り組みの必要性については、「従業員の疾病予防・健康の保持増進のために取り組む必要がある」(41.7%)「労災・事故等の発生予防のために取り組む必要がある」(41.3%)「従業員の健康管理は企業の責任であるため、メンタル面のケアにも取り組む必要がある」(31.8%)の順となっていた。

しかし、「なんらかの対策が必要だと感じるが具体的に何をすればよいかわからない」も23.5%となっており、メンタルヘルスに対してどのような取り組みをすればよいか、わからない事業場が存在することがわかった。

### 5. 心の病の現状と傾向

「心の病」と思われる従業員は、小規模事業場では17.9%、中規模事業場では35.3%であった。(表3)

### 6. 「心の病」の原因

従業員の「心の病」の主要な原因として認識されているものは、「本人の資質の問題」(69.5%)がもっとも多く「業務遂行に伴うトラブルや困難」(49.2%)「職場の人間関係」(39.0%)「家庭の問題」(33.9%)「重過ぎる仕事の責任」(27.1%)の順となっている。

### 7. メンタルヘルスの取り組みの実際

メンタルヘルスに取り組んでいる部署については、事業場規模別に見ると、小規模事業場では「特になし」(32.3%)がもっとも多く、中規模事業場では「総務」(48.8%)となっていた。

メンタルヘルスの取り組みの中心的な役割については、小規模事業場では「経営者・会社の役員」(36.6%)が多く、中規模事業場では「管理職」(41.9%)の占める割合が多かった(表4)。

### 8. メンタルヘルスの向上に必要とされる対策

メンタルヘルス向上のために求められる対策は、「取り組みに必要となる費用の助成や補助」(36.0%)「従業員を対象とした社内研修への講

師派遣」(30.9%)「産業カウンセラーなど産業保健スタッフの派遣(定期相談など)」(25.7%)「管理職を対象とした社内研修への講師派遣」(25.0%)「社内相談員の養成などの実施」(19.9%)「メール・電話などを活用した相談」(14.0%)の順となっている。

## III. 考察

対象とした1,868事業場のうち有効回答数は、323事業場(回収率16.4%)であった。これは事業場のメンタルヘルスへの認識がいまだ低く、メンタルヘルス対策に関心のある事業場が少ないことが関連しているものと考えられる。

A市の中小規模事業場にみられるメンタルヘルスの現状として、今回の調査分析の結果、従業員の健康管理については、「定期健康診断の完全実施」が小規模事業場で88.3%、中規模事業場で98.5%と多く取り組まれており、身体への健康管理については定期健康診断がほぼ実施されていた。これは2007年度の労働者健康状況調査<sup>6)</sup>とほぼ同様の結果であった。しかし、メンタルヘルス施策の実施に関して全国では約30%から60%実施している<sup>7)</sup>のに対して、本調査では中小規模事業場全体で4.5%と低い割合であった。

大西らによる2008年度の調査<sup>8)</sup>においては、職場復帰支援制度や休職期間を設置している小規模事業場は少数にとどまっていることと合わせ、メンタルヘルス不調に陥った従業員は、退職を余儀なくされていることが推測される。

しかし、メンタルヘルスの取り組みの必要性については、従業員の疾病予防・健康保持増進(41.7%)、労災・事故などの防止(41.3%)の目的から必要であると、半数近くの事業場が認識している。また、小規模事業場、中規模事業場の2割が取り組みがわからないという実態もわかり、中小規模事業場にあった実効可能な対策を考える必要があると思われる。

メンタルヘルス不調の原因については、小規模事業場、中規模事業場ともに本人の資質の問題ととらえているのがもっとも多く、メンタルヘルス不調の原因は個人の問題としてとらえられており、環境との関連についての問題としての認識は薄いと考えられる。したがって看護職がメンタルヘルスに対する正しい理解を促すための啓発、教育や研修を行うことによって、メンタルヘルスに関する正しい知識を普及させる役割を担うことができると考える。

メンタルヘルスの取り組みを行っている部署

は、小規模事業場では「経営者・会社役員」が役割を担っており、中規模事業場では「管理職」が役割を担っていた。このことから小規模事業場では経営者・会社役員向け、中規模事業場では管理職へのメンタルヘルス教育を重点的に行うことが重要である。久野ら<sup>9)</sup>は、小規模事業場では事業者の行うメンタルヘルスが重要であると述べており、中小規模事業場の現状と一致していた。鈴木<sup>10)</sup>は小規模事業場のメンタルヘルス対策の立案として、産業看護職ではない管理・監督者のメンタルヘルスの取り組みを立案している。事業場内産業保健スタッフなどによるケアが困難な現状では、経営者・会社役員や管理職がメンタルヘルス対策を担うものとしての役割は大きいといえる。

メンタルヘルス向上のために求められる対策は資金の助成や補助、社内研修への講師派遣、産業スタッフの派遣が挙げられており、メンタルヘルス対策への経済的負担の問題と人材の問題が存在していることがわかった。またメンタルヘルスに関する専門職が中小規模事業場では少数という結果から、メンタルヘルスの普及にかかわる保健師・看護師など産業保健スタッフを雇用することが困難な状況であることが示唆された。小堀らの調査・研究からは、小規模事業場では健康管理の専門スタッフを選任する義務がないことに加えて、事業場の規模が小さいために経済的な負担を負うことが難しく、健康相談、健康指導、健康管理などが十分に行えない小規模事業場が多数ある<sup>11)</sup>と報告している。この調査結果と小堀らの指摘は一致している。

中小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の普及では産業保健スタッフの介入が望ましいが、新たな雇用やメンタルヘルス対策のために予算を準備することは経済的にも難しく、中小規模事業場では、事業場内の産業保健スタッフによるメンタルヘルス対策の推進は、現状では困難であることが示唆される。

#### IV. まとめ

A市の中小規模事業場においては、メンタルヘルス対策の取り組みの必要性は認識されていたが、全国調査と比較してメンタルヘルス対策が進んでいないことが明らかとなった。また、産業保健スタッフなど専門職の配置が困難であるため、管理・監督者、経営者がメンタルヘルス対策の中心的役割を担っていることがわかった。

「心の健康の保持増進のための指針」には、4

つのケア、すなわち「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフなどによるケア」「事業場外資源によるケア」の継続的・計画的推進があげられている。しかし、今回の調査からは、事業場内産業保健スタッフなどによるケアは、中小規模事業場では現実的には困難である。したがって、「セルフケア」や「ラインによるケア」が重要となってくる。

看護職は、これらの現状をふまえながら事業場内で、メンタルヘルスに関する正しい知識の普及や管理・監督者、経営者に対する教育研修などの支援を担うことができるのではないかと考える。今後の課題として、中小規模事業場のメンタルヘルス推進にあたって、看護職も積極的にかかわり、管理・監督者、経営者の教育研修などの支援を足がかりとして、看護職の役割を構築していく必要があると考える。

#### 引用・参考文献

- 1) 厚生労働省：平成19年労働者健康状況調査結果の概況，2008.
- 2) 洲崎好香，高橋幸子，齊藤由香他：小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の導入とその評価，日健医誌，18(2)，p 64・69，2009.
- 3) 錦戸典子，飯島美世子：中小規模事業所における心の健康づくりの現状と展望，産業精神保健，13(3)，p 127 - 133，2005.
- 4) 鈴木順一郎，西山真里，中岡洋子：地域・職域連携による小規模事業所に対するメンタルヘルス調査について，四国公衆衛生学会雑誌，51(1)，p 121 - 124，2006.
- 5) 財団法人社会経済生産性本部編：産業人メンタルヘルス白書2002年版，財団法人社会経済生産性本部，2002.
- 6) 前掲書1)
- 7) 前掲書1)
- 8) 大西信行，萩典子，近藤信子，東川薫：平成20年度事業報告書，四日市地域研究機構産業看護研究センター，p 29 - 46，2009.
- 9) 久野梧郎，藤原壽則，増田公彦他：松山地区小規模事業所における労働者のメンタルヘルスケアの実態調査，産業医学ジャーナル，24(5)，p 87 - 94，2001.
- 10) 鈴木安名：単一企業分散型小規模事業場における業務管理実態の調査を通じたメンタルヘルス対策の立案，労働科学，82(2)，p 51 - 69，2006.

- 11) 小堀俊一, 赤本知康, 北条稔: 労働者のメンタルヘルスに関するニーズの研究, 日本職業・災害医学会会誌, 48(3), p 234 - 238,

表1 主要事業と従業員数

事業場規模	製造	金融保健	不動産	ソフトウェア・情報	建設土木	運輸倉庫	卸売小売	飲食・サービス	その他	無回答	合計
50人未満	34 17.3	7 3.6	1 0.5	5 2.6	49 25.0	12 6.1	36 18.4	16 8.2	36 18.4	0 0.0	196 100.0
50人以上 300人以下	27 39.7	1 1.5	2 2.9	0 0.0	3 4.4	9 13.2	10 14.7	6 8.8	7 10.3	3 4.4	68 100.0
全体	61 23.1	8 3.0	3 1.1	5 1.9	52 19.7	21 8.0	46 17.4	22 8.3	43 16.3	3 1.1	264 100.0

表2 メンタルヘルスの取り組みの位置づけ (複数回答)

事業場規模	定期健康診断の完全実施	定期健康診断の事後措置	がん検診の実施、充実	人間ドックの実施、充実	メタボリック症候群対策	メンタルヘルス施策の実施、充実	健康指導担当者の採用・育成	健康教育、相談指導	職場の禁煙対策	その他	無回答
50人未満 (N=196)	173 88.3	65 33.2	12 6.1	10 5.1	15 7.7	10 5.1	4 2	19 9.7	60 30.6	6 3.1	4 2
50人以上 300人以下 (N=68)	67 98.5	37 54.4	4 5.9	19 27.9	3 4.4	2 2.9	0 0	9 13.2	22 32.4	1 1.5	0 0
全体 (N=264)	240 90.9	102 38.6	16 6.1	29 11	18 6.8	12 4.5	4 1.5	28 10.6	82 31.1	7 2.7	4 1.5

表3 「心の病」と思われる従業員の存在

事業所規模	1. はい	2. いいえ	3. わからない	無回答	計
50人未満	35 17.9	118 60.2	41 20.9	2 1	196 100
50人以上 300人以下	24 35.3	19 27.9	24 35.3	1 1.5	68 100
全体	59 22.3	137 51.9	65 24.6	3 1.1	264 100

表4 メンタルヘルスの取り組みの中心的な役割

事業所規模	産業医	産業医以外の医師	保健師・看護師	カウンセラー	人事・厚生等会社のスタッフ	健康保険組合のスタッフ	衛生管理者	管理職	労働組合の幹部	経営者・会社の役員	その他	無回答	合計
50人未満	7 7.5	3 3.2	7 7.5	3 3.2	10 10.8	4 4.3	5 5.4	19 20.4	0 0	34 36.6	0 0	1 1.1	93 100
50人以上 300人以下	7 16.3	0 0	5 11.6	0 0	6 14	2 4.7	2 4.7	18 41.9	0 0	2 4.7	1 2.3	0 0	43 100
全体	14 10.3	3 2.2	12 8.8	3 2.2	16 11.8	6 4.4	7 5.1	37 27.2	0 0	36 26.5	1 0.7	1 0.7	136 100

(注) 上段：該当企業数  
下段：パーセント



