

職場におけるメンタルヘルス対策の3年間の変化と外部機関の支援

主任研究者 高知産業保健推進センター所 長 大原 啓志
 共同研究者 高知産業保健推進センター相談員 榎本 宏子
 高知産業保健推進センター相談員 小松 律
 高知産業保健推進センター相談員 伊藤 高
 高知産業保健推進センター相談員 下寺 信次

1 はじめに

事業場のメンタルヘルス対策について事業場へのアンケート調査を実施し、2007年の調査結果と比較した。また、外部支援のあり方を検討するため、メンタルヘルス対策支援センター（以下、支援センター）が訪問支援を行った事業場の支援後のメンタルヘルス対策の取り組み等に関する訪問聞き取り調査を実施した。今回は聞き取り調査の結果について報告する。

なお、アンケート調査では、3年間の不調経験が34.0%から39.1%に増加、不調発生にそなえた対策の実施が17.2%から23.4%、発生予防対策が38.9%から43.5%に増加、支援センターを知っている事業場は26.9%、メンタルヘルス対策における支援センターを含む推進センターの利用は6.4%、外部機関への支援要望が減少、などの結果を得た。

2 調査対象及び方法

対象は2008-09年度に支援センターの訪問支援を利用した35事業場であり、原則として支援時の面談者に面接聞き取りを行った。そのうち27事業場（77.1%）から同意が得られ、聞き取り結果を検討対象とした。なお、調査は支援時の相談員と異なる相談員1名が担当した。

3 調査結果

1) 支援利用後のメンタルヘルス対策の取り組み（表1）

全般的な取り組み状況については、「大いに進展」と「一定の進展」を合わせて20事業所（74.0%）の事業場でなんらかの改善・取り組みの進展がみられた。

表1 支援利用後の取り組み状況（ ）：支援時要改善

評価項目	取り組み状況
全般的取り組み (27)	大いに進展：9、一定の進展：11
心の健康づくり計画 (26)	進展：3
事業場内体制(27)	担当者の活動が活発：4 窓口設置/担当者明確化：16
教育研修(25)	進展：13
職場復帰支援(27)	組織的対応進展：4、個別対応：11
衛生委員会審議 (22)	審議・活用あり：13

支援時の評価項目ごとの検討は、「事業場内体制」については「相談窓口の設置」と「担当者の選任」を対象とし担当者の位置づけや役割が組織内でより明確になったと思われる20か所（74.0%）を「進展あり」とした。この中には経営者自身を含む役員が相談窓口の役割をもち、不調事例発生時の対応を行っていて、支援後、その立場が明確化したものが含まれる。そのうち、4事業場を「担当者の活動が活発」と判断した。

「教育・研修」は、13事業場（52.0%）で実施されていた。実施例の中には、明確な方針の下に年間計画の中で位置づけられているものや、管理・監督者研修が別個に実施されているものもみられ、安全衛生委員会メンバーへの研修が全般的な取り組みの進展に効果的であったと思われる事業場もあった。また、不調事例の発生に伴う研修が、「何かあれば相談すればよい」、「メンタルヘルス問題は特別なことではない」という意識の共有や、不調者への接し方が分かったなどのコメントがあった。

「職場復帰支援」については、担当者の個人的な対応でなく、所属部署の上司や複数のチームによるなどの「組織的な対応」となっているものが4事業場（14.8%）にみられた。担当者のみ、あるいは担当者主体の対応であるが、担当者が職場復帰に関する対応のポイントを把握し、意欲的に事例に対応していることがうかがわれる「個別対応の進展」に11事業場（40.7%）が該当した。両者を合わせて55.5%となる。

「衛生委員会での調査審議の徹底」については、50人未満の事業場を除く22事業場のうち13事業場（59.1%）で議題となっていた。

一方、「心の健康づくり計画」を策定している事業場は1か所であり、安全衛生計画のなかで位置づけを得ている2か所を加えても3か所（11.5%）のみであった。

2) 取り組みの改善・進展に関連する要因について

不調事例の経験：支援時、事例の経験をしている事業場では、支援がより積極的に受け入れられているとの印象が強かった。しかし、事例経験があった20事業場（うち2か所は支援後発生）で「全般的な取り組み」が「進

展」をみたものは14か所(70.0%)、経験なしでは7事業場中6事業場(85.7%)で、むしろ経験なし群で高率であった。「要改善」項目を限定した検討でも、経験あり群の「大いに進展」41.2%(7/17事業場)が経験なし群の28.6%に比べて高率ではあるが、両群に大きな差があるとはいえない。 「教育・研修の実施」についても両群ともほぼ半数で、差がみられなかった。一方、「職場復帰支援」については、事例経験のある事業場ではほとんどの事業場で進展がみられたのに対して、事例経験のない7事業場では進展があると評価した事業場は1か所(14.3%)のみであった。

担当部署の上司・人事労務担当役員などの理解・課題の共有(表2):「担当者の活動に対する組織的支持」があると判断した15事業場ではすべてが「全般的取り組み」か「大いに進展」か「進展」に対して組織的支持なしでは「進展」が4か所(33.3%)のみと差がみられた。

「教育・研修の実施」についても大きな差があり、その実施のためにも組織的な対応体制の構築への働きかけが必要であることを示している。

「職場復帰支援」は、組織的支持あり群では、事例がなく職場復帰に向けての具体的な対応についての状況が評価しにくかった4事業場を除く11か所(73.3%)は、いずれも「大いに進展」あるいは「進展」であり、進展が41.7%(5/12)の支持なしとの間に差がみられた。

表2 担当者への組織的支持と取り組みの進展
(取組状況:◎大いに進展 ○進展 △その他)

組織的支持	全般			教育・研修		職場復帰支援		
	◎	○	△	○	△	◎	○	△
あり(15)	9	6	0	11	4	4	7	4
その他(12)	0	4	8	2	10	0	5	7

支援後の支援センター相談事業等の利用:訪問支援後、支援センターの相談事業の利用、あるいは事業場内研修の講師を依頼してきた18事業場(66.7%)では、16事業場(88.9%)が進展(「大いに進展」が8)であり、利用なし群の「進展」44.4%(4/9)との間に差がみられた。

3) 支援方法などについて

支援時の事業場の状況に対する判断に基づく支援内容が類型化できず、当初予定した取り組みの進展状況との関連の検討ができなかったが、課題になった事項に触れる。

面談の対象者(表3):支援時、担当者のみでなく、担当部署の上司などと複数の関係者に面談した事業場が15か所(55.6%)であった。直属の上司・担当役員等だけでなく、異なるセクションの各担当者、分散事業場の各

責任者などの場合もあり、数名の関係者が参加した事業場もみられた。これらでは、全般的な取り組みが進展した事業場が多かった。「1人」に面談した事業場の「その他」には、経営層が担当者の事業場と、個別対応に良く取り組んでいるが支援後組織的な対応が進んでいないと判断した事業場の4か所が含まれており、それらを考慮すると差がみられたといえないかもしれない。しかし、小規模の事業場ではあるが、同席によって上司の理解が深まったことで、担当者の役割が明確化され、職場での周知もすすみ、その活動が飛躍的に進展した事業場もあった。支援に際して検討すべきポイントの一つと考える。

表3 支援時の面談者数と全般的な取り組みの進展

面談者数	大いに進展	進展	その他
1人(12)	3(25.0%)	4(33.3)	5(41.7)
複数(15)	6(40.0)	7(46.7)	2(13.3)

支援面談時の対象者から受けた“手応え”:面談時に説明や助言について手応えを得たと判断した16事業場では、「大いに進展」・「進展」が13か所(81.3%)であったが、その他の11事業場では4か所(36.4%)であった。“手応え”にはさまざまな要素が関連すると思われるが、その後の取り組みの進展を予測する一つの指標になると考えられる。手応えを感じたものの、取り組みの進展がみられない事業場は、経営層やそれに近い関係者、あるいは限られた部署の事例対応を担っている関係者である1人のみと面談したものであった。

4 まとめ

訪問支援後のインタビュー調査を行い、27事業場の調査結果について考察を行った。支援後にメンタルヘルス対策に関して何らかの改善や取り組みの進展が認められた事業所は74%であった。取り組みや改善の進展に関連する要因で見ると、「担当者の活動に対する組織的支持」があった15事業場では、すべてで取り組みの進展がみられたが、「不調事例の経験の有無」では差がみられなかった。また、支援時に担当者だけでなく、その上司など複数の関係者と面談した事業場は進展率が高かった。これらの結果を今後の支援に生かしたい。

今回の考察によって、支援技術の向上とともに、対象事業場の職場診断力を高めることによる、事業場のニーズへの対応が重要であることを改めて確認した。また、支援の中で考えた支援目標の視点や支援内容の記録が、支援のあり方について考察する貴重な資料となることを実感した。今後の支援活動の中での課題としたい。