

メンタルヘルス対策支援センター
促進員の訪問が事業所に与える
効果についての調査報告書

平成24年12月

独立行政法人労働者健康福祉機構

三重産業保健推進センター

目 次

I. はじめに	1
II. 対象と方法	2
III. 結 果	2
IV. 考 察	3
アンケート依頼文書及び回答用紙	7
事由記載の意見・要望等	10
発表会使用スライド(一部省略)	12

メンタルヘルス対策支援センター促進員の訪問が 事業所に与える効果について

和田文明

独立行政法人労働者健康福祉機構

三重産業保健推進センター

抄録:メンタルヘルス対策支援センター促進員の訪問が事業所に与える効果について:和田文明. 独立行政法人労働者健康福祉機構三重産業保健推進センター—目的:メンタルヘルス対策支援センター促進員の訪問により、事業所のメンタルヘルスへの取り組みに進展が見られたかを調査し、今後の効果的な支援方法の検討に資する。**方法:**平成22年度中に促進員が訪問した467事業所に対し、郵送法により調査票を配布・回収した。**結果:**促進員の訪問は事業所のメンタルヘルスへの取り組みを一定程度促進・充実させる効果が認められ、また、担当者の情報源として役立っていたが、一方で、促進員の訪問にもかかわらず、その後の取り組みも計画も無い事業所が13.4%あった。

平成19年労働者健康状況調査結果によれば33.6%であり、規模が小さくなるほどその取り組み率は低下している。そのため、目標達成のための方策の1つとして各都道府県にメンタルヘルス対策支援センター(以下、「支援センター」と記す)を設置し、事業所の取り組みを支援することとしている。なお、三重県の事業所における取り組み率は、三重労働局が実施している一部事業所の年間安全衛生管理計画及び実施結果報告書の集計で、平成24年度は49.4%であったとされている。

「支援センター」では、所属する促進員(非常勤嘱託)が事業所を訪問してメンタルヘルス対策の必要性を啓発し、要請があれば管理監督者研修を実施している。

平成22年度は、三重産業保健推進センターに設置する「支援センター」の促進員5名(保健師4名、社会保険労務士1名)によって約500カ所の事業所を訪問したが、これら促進員の活動が事業所の取り組みにどのような効果を与えたかは不明である。促進員のモチベーションを高めるため、あるいは事業所の取り組み率を高めるためのより効果的な支援活動とするため、この事業の効果을把握する必要がある。

今回の調査では、平成22年度中に促進員が訪問した事業所を対象としてアンケート

I. はじめに

平成22年6月に閣議決定された新成長戦略の中で、2020年までに実現すべき目標として「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%」が掲げられており、また、第11次労働災害防止計画において厚生労働省は、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合を50%以上とすることとしているが、現状は、

トを実施し、訪問の前後での取り組みの変化の有無、事業所が必要としている情報や支援を得られたかどうか等について検討した。

Ⅱ. 対象と方法

対象

「支援センター」の促進員が平成22年度中に訪問した467事業所に調査票を郵送し、回答が返送された261事業所を集計対象とした。

調査期間

2011年11月～2012年2月

調査項目

事業所の主たる事業内容、常用労働者数、「支援センター」利用の動機、現時点でのメンタルヘルス対策への取り組みの有無、促進員が訪問した後の取り組みの変化、促進員による情報が役立ったかどうか、メンタル関連の休職者の状況、労働安全衛生法改正の動向についての周知度、記入者の担当業務について聞いた。(別添資料)

調査手続きと倫理的配慮

事業所の健康管理担当者宛に調査協力依頼文書、調査票及び切手を貼った返送用封筒を郵送した。

なお、回答期限は特に指定していない。

調査票は無記名とし、返送用封筒にも記号等を記入せず、回答者や事業所が特定できないようにした。また、回答者の負担を少なくするため、調査項目は最低限必要と思われる項目のみとした。

Ⅲ. 結果

調査票の回収率は55.9%であった。

表-1に回答事業所の業種を示す。製造業が54%と過半数を占めていた。

表-2に常用労働者数を示した。50人～99人及び100人～299人の比較的小規模な事業所が中心であった。

表-3は、「支援センター」を利用した動機である。主な理由を2つまで選ぶよう求めているが、電話による勧誘が最も多く、次いで研修会やインターネットで知っていた、メンタル問題への具体的対応が知りなかった、無料で利用できる等が主たる動機となっていた。

その他、自由記載欄に記載された動機として、本社からの指示による、社会保険労務士の勧め、顧客からの紹介、リーフレットやメルマガを見て等があった。

表-4は、促進員が訪問した時点でのメンタルヘルス対策への取り組み状況である。既に取り組んでいた事業所は50.6%であった。

表-5は、既にメンタルヘルス問題に取り組んでいた事業所で、促進員の訪問後にその取り組みに変化があったかどうかを聞いたものである。

取り組みに変化は無かったとするものが56.8%、取り組みがさらに進んだ又は修正したとするものが38.6%であった。

表-6は、メンタルヘルス問題に取り組んでいなかった事業所が、促進員の訪問後どうしたかを聞いたものである。

110事業所の内9事業所がすぐに具体的な取り組みを初めており、62事業所が

取り組みを検討または計画していると答えたが、一方で、35事業所は計画も無いと答えていた。

表一7は、促進員が事業所を訪問した際に提供した情報が役立ったかどうかを聞いたものであるが、90.4%の事業所が役に立ったと答えている。

表一8-aは、最近3年程度の間メンタル関連の不調者又は休職者の状況である。

問題は無かったとする事業所は29.5%、メンタル不調者又は休職者が有ったとする事業所は63.2%であった。

表一8-bは、現在の状況であるが、問題なしは47.5%で、休職者ありは20.7%であった。

表一9は、労働安全衛生法を改正して、労働者のストレス状態に関する調査を実施しようとする動きに対する認識度を聞いたものである。

よく知っていると答えたのは13.8%であり、85.1%はよく知らないあるいは全く知らないと答えた。

表一10は記入者の担当業務である。人事・労務担当者が61.3%、健康管理担当者が27.2%等であった。

なお、上記以外の担当として、工場長、現場監督、経理、安全衛生担当、環境保全業務、勤務社労士、管理職、所長代理等が記載されていた。

アンケートの依頼文書、回答用紙及び自由記載の意見・要望等は巻末に提示する。

IV. 考 察

今回調査の対象とした事業所は、平成22年度中に促進員が訪問した事業所で、主

として労働局や労働基準監督署から紹介された事業所、推進センターの研修受講者のいる事業所、情報誌送付先事業所等に「支援センター」の調整員が電話で訪問の諾否を確認し、承諾の得られた事業所となっている。

従って、県内の一般的な業種や事業所規模等を全く考慮せずに訪問事業所が選定されている点に注意が必要である。また、「支援センター」の調整員が予め訪問の許可を得ており、メンタルヘルス対策に元々関心のある事業所であった可能性についても留意する必要がある。

事業所におけるメンタルヘルス対策について、促進員の訪問前後の変化を見ると、既に何らかの取り組みを実施していた事業所では56.8%が「変わらない」と答えているものの、38.6%では取り組みが「進んだ」又は「修正した」と答えている。さらに、従来メンタルヘルス対策への取り組みが無かった事業所では、検討又は計画を含めると64.6%の事業所が促進員の訪問後に取り組みを始めており、「支援センター」促進員の事業所訪問は職場におけるメンタルヘルス活動の推進に一定の効果を期待できるものと考えてもよさそうである。

但し、「検討又は計画している」と回答した事業所については、促進員の訪問から少なくとも半年～1年が経過しており、さらに年度をまたいでいることも考慮すると、今後具体的な取り組みが始められるかは疑問であり、促進員の訪問が効果ありとされるためにはさらなる勧奨・支援が必要と思われる。

また、促進員の提供する情報は90.4%が「役に立った」と答えており、ホームペ

ージやメルマガ、あるいはリーフレット送付等のような画一的・一般的且つ一方通行な情報提供と比較しても非常に優れたものであると言えよう。

一方で、促進員の訪問にもかかわらず、メンタルヘルスへの取り組みもなく、その計画もない事業所が35事業所（全体の13.4%、元々取り組んでいなかった事業所の31.8%）存在していた。この点については、促進員による説明・情報提供（表-11）が適切であったかどうかや、事業所側の要因等、さらに検討が必要である。

今回、調査票の回収率は55.9%と、この種の調査としては比較的良好であったと思われるが、県内には約8万8千事業所が存在し、規模的にも業種的にも、また、サンプリング上もかなりバイアスのかかったサンプルであることから、以上の結果をもって県内事業所の一般的な傾向であるとすることはできない。

今後は、機構本部が実施する調査結果等も参考にしながら、促進員の活動が事業所のメンタルヘルス対策を充実させる上で重要な役割を担えるようにしてゆきたい。

この報告書は、平成24年11月2日に独立行政法人労働者健康福祉機構によって開催された平成24年度調査研究発表会において報告した内容をもとに、加筆・修正したものである。

表-1

事業所の主たる業種	件数
林業	1
鉱業	0
建設業	14
製造業	141
電気・ガス・熱供給・水道業	5
情報通信業	4
運輸業	12
卸売・小売業	14
金融・保険業	14
不動産業	0
飲食店・宿泊業	5
医療・福祉	12
教育・学習支援業	1
複合サービス業	38
計	261

表-2

常用労働者数	件数
10人未満	4
10～29人	29
30～49人	30
50～99人	71
100～299人	78
300～999人	36
1000～4999人	13
5000人以上	0
計	261

表-3

支援センター利用の理由	件数
支援センターから電話で勧められた	75
労働基準監督署から勧められた	27
研修会やインターネットで知っていた	68
上司や同僚等から勧められた	7
従業員の具体的なメンタル問題への対応方法を知らなかった	60
事業所としての計画や体制作りについて知らなかった	28
ストレスやメンタル疾患について知らなかった	32
無料で利用できるから	60
その他	23

表-4

促進員訪問時の取組状況	件数
取り組んでいた	132
取り組んでいなかった	110
無回答	19

表-5

促進員訪問後の取組状況	件数
従来から特に問題は無く、取組も変わらない	50
問題は有るが、取組は変わってない	25
特に問題があるわけではないが、取組は訪問前より進んだ、又は修正した	37
問題があり、取組がさらに進んだ、又は修正した。	14
訪問前より取組は減った	0
その他	5
無回答	1

表-6

促進員訪問後の取組状況	件数
すぐに具体的な取組を始めた	9
取組を検討又は計画している	62
まだ取り組んでおらず、計画も無い	35
無回答	4

表-9

労働安全衛生法改正の動き	件数
よく知っている	36
聞いたことはあるが、よく知らない	155
全く知らない	67
無回答	3

表-7

促進員の提供情報は役立ったか	件数
おおいに役立った	65
少しは役に立った	171
あまり役には立たなかった	13
全く役立たなかった	1
無回答	11

表-10

回答者の担当業務	件数
従業員の健康管理を担当している	71
健康管理の担当ではないが、人事・労務の仕事をしている	160
その他	22
無回答	8

表-8-a

過去3年程度の状況について	件数
メンタル不調者による問題も休職者も無かった	77
メンタル不調者のみで、休職者は無かった	37
休職した者があった	128
わからない	16
無回答	3

表-11 促進員が提供する情報等

課題・問題点の有無の確認
支援センターの事業内容の説明
メンタル指針等の紹介
情報検索、相談・メルマガ等の申し込み方法等
管理監督者研修の勧め
推進センターの案内

表-8-b

現在の状況について	件数
メンタル不調者も休職者も無い	124
メンタル不調者はあるが、休職者はいない	72
休職している者がある	54
無回答	11

ご担当者各位

独立行政法人労働者健康福祉機構
三重産業保健推進センター
メンタルヘルス対策支援センター
所長 和田 文明

アンケート調査へのご協力をお願い

謹 啓

貴事業所におかれましては、ますますご清栄のことと存じます。

さて、近年、職業生活等において強い不安・ストレス等を感じる労働者は6割に上り、業務による心理的負荷を原因とする精神障害等に係る労災認定件数は増加する傾向にありますことは既にご高承のことと存じます。このため、厚生労働省は第11次労働災害防止計画（平成20年～平成24年）の重点対策の中で、メンタルヘルスケア（心の健康対策）に取り組む事業所の割合を50%以上とする目標を掲げていますが、平成19年の事業所調査ではその割合は33.6%に止まり、専門スタッフがいない、取り組み方が分からない、などがメンタルヘルスケアに取り組んでいない主な理由とされています。

独立行政法人労働者健康福祉機構では、厚生労働省の委託を受けて全国の産業保健推進センター内にメンタルヘルス対策支援センターを設置し、事業所で実施されるメンタルヘルス対策への支援を行っておりますが、この度、支援センターの活動をより効率的・効果的なものにするため、平成22年度中に支援センターをご利用いただいた事業所様のご意見をお伺いするためのアンケート調査を実施することと致しました。

ご多忙中、まことに恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、平成24年1月10日(火)までに、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

いただいたご意見は秘密を厳守し、個人や企業が特定されることはありません。また、この調査にご回答いただけない場合でも、貴事業所が不利益を受けられることはありません。

なお、この調査に関してご不明な点がございましたら、担当の〇〇又は〇〇（下記）までお問い合わせ願います。

謹白

平成23年12月

（アンケートに関する問い合わせ先）

三重産業保健推進センター業務課 課長 氏 名
メンタルヘルス対策支援センター業務担当員 氏 名
電話059-213-0711
FAX059-213-0712

6. 促進員の訪問後、貴事業所でのメンタルヘルス問題への取り組みはどうなりましたか。
- すぐに具体的な取り組みを始めた。
 - 取り組みを検討または計画している。
 - まだ取り組んでおらず、計画も無い。
7. 促進員が提供した情報は貴事業所にとってお役に立ちましたか。
- おおいに役だった。
 - 少しは役に立った。
 - あまり役には立たなかった。
 - 全く役立たなかった。
8. 貴事業所ではメンタル問題またはメンタル疾患による休職者の状況はどうですか。
- 過去3年程度の状況について
 - メンタル不調による問題も休職者も無かった。
 - メンタル不調のみで、休職者は無かった。
 - 休職した者が有った。
 - わからない。
 - 現在の状況について
 - メンタル不調者も休職者も無い。
 - メンタル不調者は有るが、休職者は無い。
 - 休職している者が有る。
9. 現在厚生労働省では、定期健康診断に従業員のストレスの状況の調査項目を加えることについて労働安全衛生法の改正案を国会に提出していますが、このことについて。
- よく知っている。
 - 聞いたことはあるが、よく知らない。
 - まったく知らない。
10. よろしければ、ご記入いただいたあなたのお仕事についてお答えください。
- 従業員の健康管理を担当している。
 - 健康管理の直接の担当ではないが、人事・労務の仕事をしている。
 - その他 ()
11. 最後に、メンタルヘルス対策支援センターに対するご意見・ご要望をお聞かせください。

ご協力ありがとうございました。

<事由記載の意見・要望等 42件>

研修・講習会について（20件）

- ・継続的に講習会をしていただきたい。
- ・非常に難しい問題なので、今後も研修会(無料)等を実施して欲しい。
- ・無料で講師派遣を1回だけでなく、複数回利用できるようにして欲しい。
- ・管理職クラスのメンタルヘルス教育に関する情報が欲しい。
- ・今後も、管理職を中心に定期的に講習の機会を持ちたい。
- ・職場管理者に対する講演会等を希望します。
- ・来年2～4月位に「教育研修の実施」か「管理監督者教育」をお願いしようと思っています。
- ・H23. 12. には、「管理監督者教育」として、〇〇相談員様にご講演いただきました。誠にありがとうございました。今後とも、このような制度が利用できることを期待しています。
- ・弊社の希望通りの内容で、管理職教育をしていただき大変役に立ちました。その内容等をもとに、従業員の教育も実施することが出来ました。感謝しています。
- ・促進員の講習は知識面から大変有益でした。特に予防の観点でのラインケアが重要であると認識できました。H24年度も継続して利用させていただきたいと思います。
- ・年に1～2度、従業員への研修をお願いしたい。
- ・折角、促進員(?)の方に研修をしていただいたが、テキストの文章をそのまま読み上げるだけで、来ていただいた理由が薄れてしまった。
- ・講師の選択が出来ると良い。
- ・メンタルヘルスに関する知識習得のための講習会で、人事・労務担当以外にも参加し易い形式のものを定期的実施いただければ有り難いと思います。
- ・従業員教育の場(継続的に行う)を提供していただきたい。
- ・取り組むに際して「おすすめコース」等、出前講座がパック化されていれば、選択するだけである程度の活動がし易い。
- ・年1度は社内で研修を開催したいと思っています。無料でアドバイザーの派遣を今後ともお願いしたい。
- ・メンタルヘルス休職者の復職基準についての勉強会やメンタルヘルス疾患既往者の復職後の生き方、考え方について(認知行動療法等のアドバイス…etc)の勉強会など。
- ・具体的な活動内容と講習等をお願いする場合の条件等の詳細が分かる様にして欲しい。
- ・取組方法や取り組んでいる企業の講話等があれば聞いてみたい。又、DVD等の教材があれば提供して欲しい。

訪問・支援について（9件）

- ・事業所に訪問していただけるのが、1度切りというのが残念です。
- ・今後も継続してご指導お願いします。
- ・今後も継続して進めていただけると良いと思います。
- ・現時点では特になし。但し、計画がまとまってきたらご指導いただく事になると思われる。
- ・産業医を通じ、支援をお願いするかも知れませんが宜しくお願いします。
- ・メンタルヘルス以外にも、栄養相談の講義や応急処置の講義等、依頼があれば訪問していただけると有り難いです。
- ・とても優しく、時間を掛けてお話していただいて良かったです。でも、余り重要性が会社とし

て伝わらないのが現実で、できる範囲で「転ばぬ先の杖」になるよう頑張ります。

- ・いつもご協力いただき、大変有り難く思っています。
- ・今後とも、ご支援よろしくお願ひいたします。

情報提供について（5件）

- ・取組検討中であり、今後不明な点があったら問い合わせたいと思います。宜しくお願ひいたします。
- ・自社では、本社の精神科医が考えた、簡単な睡眠についての調査と、ストレスチェックをしています。また、この調査よりフォローとして、産業医の面談や6ヶ月後に再チェックをしています。他社でストレスチェックが行われている所がありましたら、その結果やメンタルヘルス対策の状況及び効果判定の方法など教えていただけましたら有り難いです。また、他社との意見交換の場など作っていただけましたら嬉しいです。（情報が欲しい）
- ・情報を提供してください。
- ・今後も情報ソースの一つとして様々な機会を活用させていただきたいと考えております。
- ・会社の規模に応じたきめ細かい対応や仕組み作りを具体的にご提案いただけると良いと思う。

専門家への相談について（3件）

- ・専門家に直接相談できるので、大変有り難いです。今後も宜しくお願ひいたします。
- ・メンタル疾患者が気軽に相談できる窓口をもっと多く開設しアピールしてはどうか？（大企業ではそういった窓口を設置できるが、中小企業は難しいため）
- ・相談員が少ないため予約が取れない。津市外にも出先機関が必要と思う。

その他（5件）

- ・必要だと思うが、切迫した状況にはならない。
- ・私は医薬品に携わっていますが、ついストレスとなれば、うつ病を連想してしまいます。こうしなければ良いと思うばかりで、最近では抗うつ剤の副作用で、更にうつになり悪化する人が多いと思います。このようなアクションはそれを予防できるものと考えています。
- ・中小企業では、休職者の負担を他の職員が協力して補うため、理由によっては、不協和音が広がります。我慢強さには人それぞれ違いがありますので、ある一定の基準と専門機関の認定がある方が、今、頑張っている職員さんも安心できます。何卒、元気な職員さんに伝染しないような取組と、企業が存続出来るような指導をお願ひいたします。
- ・中小企業にとって、メンタルヘルスの問題の発生は致命傷になりかねない。一方、メンタルヘルスを専門に担当する者を単独で置くことも不可能であり、八方塞がりになる危険性が大きい。通常の病気と違い特効薬もなく、個人こじんで症状も違うため、対応に苦慮しているのが現状です。良いアドバイスをいただいても最終的には、社内で結論を出さないといけないことなので難しいです。
- ・アンケートは任意の為と毎回内容が同じの為、回答率がアップしない。何か改善策が必要。

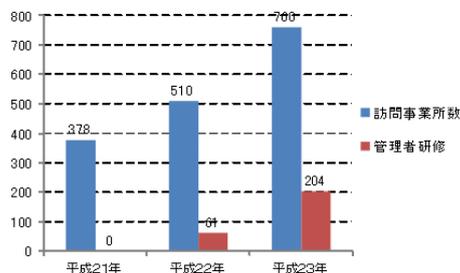
メンタルヘルス対策支援センター 促進員の訪問が事業所に与える 効果について

2012. 11. 2
三重産業保健推進センター
和田文明

訪問時に受ける質問等－2

- 予防方法は
- 気になる職員への対応方法
- 主治医との連絡について
- 社内コミュニケーションの取り方
- うつ病のタイプ、治療等について
- リワークの実施機関、公的相談機関について
- 普段から心がけており、改めて対策は必要？

メンタルヘルス対策支援センター の実績(三重県)



調査の目的

メンタルヘルス対策支援センター
促進員の訪問により、事業所のメンタルヘルスへの取り組みに進展が見られたかを調査し、今後の効果的な支援方法の検討に資する。

促進員が提供する情報等

- 課題・問題点の有無の確認
- 支援センターの事業内容の説明
- メンタル指針等の紹介
- 情報検索、相談・メルマガ等の申し込み方法等
- 管理監督者研修の勧め
- 推進センターの案内

調査の対象と方法

- 調査対象: 平成22年度中に促進員が訪問した事業所の内、廃業した事業所等を除く467事業所。
- 調査方法: 郵送により調査票と返信用封筒を配布・回収。
調査は無記名としてプライバシーに配慮した。

訪問時に受ける質問等－1

- メンタル対策の効果、他の事業所での取組
- 労災事例、裁判事例
- 職場復帰のタイミング、方法
- 復職後の職場での対応方法
- 就業規則の見直し
- 休職時の傷病手当等について
- 管理監督者研修の内容等について
- トップの理解を得る方法

結果

- 調査票は261事業所から返送された。
(回収率55.9%)
- 回答事業所の業種は、製造業が54%と過半数を占め、次いで複合サービス業14.6%であった。
- 常用労働者数50人～299人の事業所が57%であった。

調査票記入者の属性

担当業務	件数	割合(%)
健康管理を担当	71	27.2
人事・労務担当	160	61.3
その他	22	8.4
回答なし	8	3.1

促進員の提供した情報は役だったか

提供情報は役だったか	件数	割合(%)
大いに役立った	65	24.9
少しは役立った	171	65.5
あまり役立たなかった	13	5.0
全く役立たなかった	1	0.4
回答なし	11	4.2

促進員訪問時点でのメンタルヘルスの取り組み状況

訪問時点の取り組み状況	件数	割合(%)
既に取り組んでいた	132	50.6
取り組んでいなかった	110	42.1
回答なし	19	7.3

まとめ

- 促進員の訪問は事業所のメンタルヘルスへの取り組みを一定程度促進・充実させる効果が認められ、また、事業所側担当者の情報源として役立っていた。
- 一方で、促進員の訪問にもかかわらず、その後の取り組みも計画も無い事業所が13.4%あった。

訪問による変化 (既に取り組んでいた事業所)

促進員訪問後の取組状況	件数	割合(%)
取組に変わりはない	75	56.8
取組は進んだ・修正した	51	38.6
取組は減った	0	0.0
その他	5	3.8
回答なし	1	0.8

訪問による変化 (取り組んでいなかった事業所)

促進員訪問後の取組状況	件数	割合(%)
すぐに具体的な取組を開始した	9	8.2
取組を検討又は計画している	62	56.4
まだ取り組んでおらず、計画もない	35	31.8
回答なし	4	3.6

独立行政法人労働者健康福祉機構

三重産業保健推進センター

514-0003

三重県津市桜橋2丁目191番4

三重県医師会ビル5階

TEL 059-213-0711 FAX 059-213-0712

E-mail mie-ohpc@miesanpo.jp