

# 中規模事業所におけるメンタルヘルスの支援方法に関する研究

主任研究者	岐阜産業保健推進センター所長	鳥澤 重男
共同研究者	岐阜大学医学部公衆衛生学助教授	川上 憲人
	岐阜大学医学部衛生学助教授	井奈波 良一
	岐阜産業保健推進センター相談員	安藤 守昭
	岐阜大学医学部衛生学教授	岩田 弘敏
	岐阜大学医学部公衆衛生学教授	清水 弘之

## 1. はじめに

岐阜県においては、中小規模の事業所が大多数を占める。職場のメンタルヘルスは、これまで大企業において社内に精神科医や臨床心理士などの専門家を確保して実施されているが、中小規模の事業所ではなかなか普及しなかった。中小規模の事業所におけるメンタルヘルス対策の推進を支援するためにどのような方策が有効であるかを検討するために、事業所および精神科医療機関を対象とした実態調査を実施した。ここでは、特に精神的問題を持つ従業員への対応に関する調査結果の概要を紹介し、これに基づいて中小規模事業所を対象とした職場のメンタルヘルスに関する地域システムを考察する。

## 2. 対象と方法

1998年2月に、岐阜県内の民間事業所約2千から無作為に500事業所を抽出して、職場メンタルヘルスの意識、ニーズおよび問題点に関する調査票を送付し、人事・労務担当者に回答を求めた。238事業所(47%)から回答を得た(事業所調査)。また、岐阜県の全41精神科医療機関に対して同様の調査票を郵送し、33機関(80%)から回答を得た(医療機関調査)。

## 3. 結果

### 1) 事業所調査

事業所の77%が、職場メンタルヘルスを重要と回答していた。問題となる精神的問題としては、うつ病、心身症(ストレス性の身体疾患)が多かった。従業員が精神科医医療機関に受診して以後の問題点としては、本人への対応の仕方がよくわからない(42%)、長期休業、欠勤、作業能率の低下など勤務状況の問題(21~31%)が多く報告された。

うつ病を発症した従業員がまず誰に相談するかについては、本人から家族(63%)、あるいは本人から上司・同僚・先輩(51~71%)が多かった。上司からは、家族(58%)か人事・労務担当者(79%)に相談するケースが多く、人事・労務担当者は産業医(58%)に相談をすることが多かった。人事・労務担当者の85%は、本人のプライバシーを守って相談活動を行うことに許容的であった。

精神科医と契約を結び、事業所で精神的問題が生じた場合に相談にのってもらえる体制を作っておくことについては49%の事業所が、定期的に精神科医などの専門家に事業所に来ってもらうことについては28%の事業所が「有用である」「まあ有用である」と回答していた。職場メンタルヘルスの境域・啓発に関しては、パンフレット配布はあまり効果がなく、管理職向けの講演会がより効果的であると回答されていた。

### 2) 精神科医療機関調査

精神科医療機関の85~100%が、「精神科医はもっと会社の組織や管理体制についてよく知っておくべきである」、「患者の治療がうまく進むためには、会社の協力が不可欠である」に賛成していた。企業に勤務する患者の診断は、うつ病、不安障害やパニック障害、軽度のうつ状態や不安状態が多かった。患者の勤務先との間での問題としては、「上司や人事・労務が本人の病状をよく理解していない」(42%)、「会社が患者の職場復帰に抵抗したり、本人をやめさせたがるため対応に困る」(30%)ことが多くあげられていた。

紹介元で最も多いのは内科の診療所や病院(産業医以外)であり、ついで家族、職場の同僚・先輩が多かった。医療機関のほとんどが、患者の勤務先の会社から電話や直接の訪問による良いあわせを受けていた。主な問い合わせは人事・労務担当者からであり、問い合わせの内容は「会社での対応の仕方」が最も多かった。患者本人の許可なく問い合わせをしてきた場合には、人事・労務担当者の問い合わせには42%が、看護婦・保健婦や産業医の問い合

わせの場合でも24%の医療機関が拒否すると回答していた。患者本人の了解を得て問い合わせをしてきた場合には、問い合わせ者が誰であっても拒否すると回答した機関はなかった。

医療機関の55～60%が、会社と契約を結んで精神的問題の相談に対応したり、会社に精神科医やカウンセラーを定期的に派遣する事業について、一定の報酬が支払われるなら実施してもよいと回答していた。

#### 4. 考察

精神的問題を持つ従業員の受診経路は、図のようになっていると推測される。職場の管理監督者に対して従業員の精神的問題への気づき、家族との相談や医療機関への紹介などの仕方について教育・訓練をすることが、重要になると思われる。また、精神科受診後の問題の多くは、精神科医と人事・労務担当者の意志疎通が不十分なために生じていると考えられる。本人の了解をとった上で精神科医療機関に問い合わせをすることで、必要な情報をより提供してもらえるようになる。また職場は、本人の就労状況や病状について主治医にもっと提供すべきである。このような精神科医療機関との連携の取り方について、事業所に対してもっと広報がなされるべきであると考えられる。

こうした相談・受診活動をさらに円滑にするための方法として、地域の精神科医療機関が企業と契約を結んでメンタルヘルスに関する相談を受ける体制がニーズも高く、実現性もあることが示された。また、本調査であげられた問題を総合的に解決するためには、地域ごとに職場メンタルヘルス相談センターのような機関を設置し、企業との調整作業を担当することがもっとの望ましいと考える。こうした地域ごとの中小規模のメンタルヘルスの支援体制づくりは、産業保健推進センターの重要な役割であると考えられる。

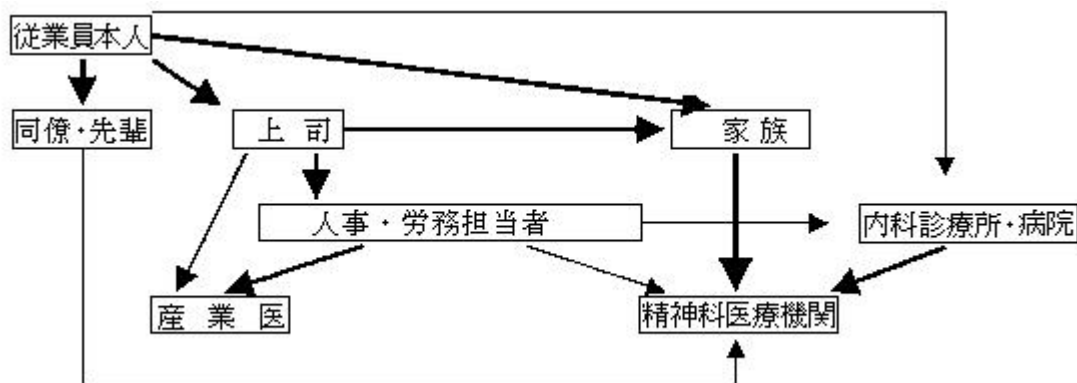


図 精神的問題を持つケースの相談先からみた職場メンタルヘルス相談の地域システムの現状(事業所調査および精神科医療機関調査の回答から構成):太い線は相談の頻度がより多いことを示している。回答が20%未満の経路は省略した。