

令和 4 年 5 月 9 日現在

機関番号：37116

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2021

課題番号：18K17662

研究課題名（和文）中小規模事業所のメンタルヘルス対策における保健師の活動指針の開発

研究課題名（英文）Development of Action Guidelines for Occupational health nurses on Mental health measures in small and medium sized businesses

研究代表者

中谷 淳子（NAKATANI, JUNKO）

産業医科大学・産業保健学部・教授

研究者番号：60341525

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,700,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、保健医療専門職が不在である中小規模事業場のメンタルヘルス対策において、企業外からの保健師の効果的な支援方法を検討することである。中小規模事業場に対するメンタルヘルス支援の経験がある保健師11名を対象に、課題解決につながった良好事例を中心にインタビューし、成果につながる活動の因子を抽出、分析した。保健師は、職場ごとの健康管理に関する風土やニーズ、担当者による社員の健康管理に対する意識や力量を見極め、それぞれのペースに合わせて支援を行っていた。また、支援後に、事業者が自立して活動継続できるよう担当者や職場の管理職、キーパーソンへの支援を中心に行っていた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

メンタルヘルス対策において、産業医による十分な取り組みを行うことが困難である中小規模事業場は多く、保健師による支援活動への期待が高まっている。本研究の成果は、中朝企業に対する健康支援活動を行う、全国の産業保健サービス機関（企業外労働衛生機関、産業保健総合支援センター、労働衛生コンサルタント事務所等）の保健師によるメンタルヘルス支援において、限られた時間の中で効果的、効率的な活動を行うための参考となり、我が国の労働者のメンタルヘルス向上に貢献するものと考えられる。また、産業医や他職種、事業場内の安全衛生担当者に対して保健師が担える役割を示すことで効果的な連携を図ることができるという効果も期待される。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study is to examine effective mental health support methods for small and medium-sized enterprises by Occupational health nurses.

We interviewed 11 public health nurses who have experience in mental health support for small and medium-sized enterprises, focusing on good cases that led to problem solving, and extracted and analyzed the factors of activities that lead to results. Occupational health nurses judged the climate and needs of each workplace, the level of consciousness and ability of the health care staff, and provided support according to each situation. In addition, the public health nurses focused on supporting health care managers, managers, and other key persons so that businesses could continue their activities independently.

研究分野：産業看護学

キーワード：中小規模事業場 メンタルヘルス 産業看護 産業保健 産業看護職 企業外労働衛生機関

## 1. 研究開始当初の背景

近年の急速な技術革新や高度情報化、グローバル化の進展によって日本人労働者が抱える仕事のストレスは増大している。厚生労働省が発表した「労働者の健康状況調査(2012年)」によると、「強い不安、悩み、ストレス」がある労働者は再び6割を超え、また精神障害等に係わる労災補償の支給決定件数も平成27年度472件と、前年度比25件の減少であったものの、ここ4年間横ばいの状態が続いている。平成24年度「労働者健康状況調査」によれば、メンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休業又は退職した労働者がいる事業場の割合は8.1%であり、そのうち職場復帰した労働者がいる事業所の割合は55.0%と、約半数は職場復帰ができないまま退職に至っている現状がある。これらの現状は、わが国の労働生産性の低下のみならず国民全体の生活の質の低下の遠因にもなっていると考えられる。

企業におけるメンタルヘルス対策の取り組み状況は、同じく平成24年度「労働者健康状況調査」によれば、事業所規模300人以上では取り組みを行っている事業所が9割を超えている一方で、事業所規模が小さくなる程その割合は低下し、50人未満では56.0%、30人未満では38.9%となっている。また、前述した、メンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休業又は退職した労働者がいる事業場のうち職場復帰した労働者がいる事業場の割合においても、1000人以上の事業所では約95%が職場復帰した労働者がいると回答しているが、50人未満ではその割合が51.8%、30人未満では48.3%と事業所規模が小さくなる程低下している。

総務省による「平成26年経済センサス基礎調査」によれば、わが国の事業所全体の中で、従業員50人未満の事業所は約97%、従業員数は約60%であり、日本の事業所や労働人口において小規模事業所の比率が高いことが示されている。しかしながら、労働安全衛生法の規定では、従業員1000人未満の事業所では専属産業医を置かず嘱託産業医の選任で可となっており、更に50人未満の事業所では産業医や衛生管理者の選任義務もない状況であるため、十分な産業保健活動が行われているとはいえない現状にある。そのことがメンタルヘルス対策の遅れも招いていると考えられる。申請者らは、小規模零細事業場の経営者を対象にメンタルヘルスの現状について調査を行った(森口次郎他、小規模零細企業経営者の社外メンタルヘルス専門機関の利用状況と今後の課題, 産業ストレス研究, 2014年, 森口次郎他)結果、事業場規模が小さくなる程、メンタルヘルス対策担当者が不在であり対策がなされていないこと、同じく事業場規模が小さくなる程、メンタルヘルス不調での休業や退職の割合が多くなることなどを明らかにしている。また、石埜らの調査(2010年)においても、中小企業の経営者は、メンタルヘルスケアについて自分で解決するしかないと半数以上が回答するなど、専門家からの支援に乏しい現状が明らかになっている。これら小規模事業場の産業保健活動を担う機関として、民間の労働衛生機関や、国によって各都道府県に設置されている産業保健総合支援センターの地域窓口などがあり、各機関に所属する産業医や保健師が、事業場の求めに応じて産業保健の専門的なサービスを提供している。保健師は、産業医の重要な協同者として活動しており、特に産業医の選任義務のない小規模事業場においては、産業保健専門職として中心的な役割を担っている。よって働く人々のメンタルヘルス対策においても、専門職として支援する役割が期待されている。申請者が行った調査(中谷淳子他 企業外労働衛生機関における産業看護職の雇用と活動の実態, 2008年, J-UOEH, Junko Nakatani Promoting occupational health services in small-scale enterprises in Japan: Employment conditions and activities of nurses at regional occupational health centers: Bulletin of Social Medicine.2015)では、産業保健サービス機関において、保健師

は事業場におけるメンタルヘルス対策に多く携わり、今後さらに力を入れるべきと考えていることが明らかになっている。厚生労働省による各指針においても、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」では、企業内産業保健スタッフのケアにおいて保健師等を確保すること、また近年では平成 27 年から施行されたストレスチェック制度に関する「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」でも、医師や保健師等によるストレスチェックを実施することなどが明記され、企業内外の保健師によるメンタルヘルス活動の重要性は増すものと考えられる。しかしながら、これら保健師が具体的にどのような活動、支援を行うべきかの詳細は明示されていない。メンタルヘルス対策においては、一次予防から三次予防にかけた総合的な取り組みが必要であるが、中小規模事業場において、企業外から保健師が支援をする際に指針となるマニュアルやガイドラインはなく、各機関で試行錯誤をしながら活動を行っていることが推察される。そこで本研究では、産業保健サービス機関の保健師によるメンタルヘルス支援活動における活動指針を作成し、全国の中小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の標準化に寄与することをねらいとする。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、中小規模事業場に勤務する労働者のメンタルヘルス向上のために、企業外の産業保健サービス機関(労働衛生機関、労働衛生コンサルタント事務所、産業保健総合支援センター地域窓口等、以下産業保健サービス機関とする)に所属する保健師による効果的な支援方法を明らかにすることである。具体的には、産業保健サービス機関に所属する熟練の産業保健師を対象に、中小規模事業場において職場のメンタルヘルス向上に寄与した保健師の取り組み事例を聞き取り調査し、支援内容や思考のプロセスを分析して活動の枠組みと必要な支援内容を整理することである。

## 3. 研究の方法

(1) インタビューガイドの作成：国内外におけるメンタルヘルス対策の現状および、産業医や保健師等産業保健に携わる専門職が行っているメンタルヘルス対策に関する活動状況についての文献レビュー及び2名の保健師に対するインタビューを行い、ガイドを作成した。

(2) 国内の産業保健サービス機関に所属する保健師を対象に、中小規模事業場において職場のメンタルヘルス向上に寄与した保健師の取り組み事例を半構造的面接にてインタビューし収集した。

### インタビュー対象者

国内の労働衛生機関あるいは産業保健支援センターの地域窓口、労働衛生コンサルタント事務所で10年以上のキャリアを持ち、従業員数300人未満の中小規模事業場に対するメンタルヘルス支援の経験がある保健師11名以上とした。

### 質問項目

実施したメンタルヘルス支援で課題解決につながった良好事例として、「メンタルヘルス対策に関する事業場内体制づくりの支援(以下、体制づくりとする)」「従業員個人への支援(以下、個別支援とする)」「組織・集団への支援」のうちいずれか、あるいはそれぞれについて支援の内容と特に配慮・工夫したこと、企業外の立場としてメンタルヘルス対策を進める上で重要視していること、企業外であることの活動限界と工夫、自身の情報収集の手段や学習の機会とした。

## データ分析

インタビュー結果は逐語録を作成してデータとし、要約的内容分析を用い、中小規模事業場における保健師のメンタルヘルス対策に該当する内容を抽出した。抽出した内容を、意味の類似性に基づき整理統合しカテゴリー化した。

分析に際しては、研究代表者に加え、中小規模事業場に対するメンタルヘルス支援の実績が豊富な産業保健師2名の協力を得て実施した。

## 4. 研究成果

### (1) インタビュー対象者の背景

インタビュー対象者の産業看護経験年数は平均18年であった。保健師の所属は、企業外労働衛生機関が6人、独立開業が2人、産業保健総合支援センター・地域産業保健支援センターが3人であった。保健師が実際に事業場に訪問する回数は月2回～年1回とばらつきがあった。

### (2) 良好事例の概要と支援において重視したこと、配慮や工夫点

良好事例は、体制づくりへの支援が10件、個別支援が11件、組織・集団への支援が8件収集された。体制づくりへの支援では、ストレスチェックの実施体制づくりの支援、心の健康づくり計画作成の支援、安全衛生体制の立ち上げ支援、過重労働対策、退職者の復職のしくみづくり等を行っていた。支援にあたって重視したこととして、「事業所ごとのニーズや風土に合わせる」「職場の安全衛生担当者の意識や力量に合わせた支援を行い、決して焦らないこと」があげられた。個別支援では、配置転換の支援、職場の人間関係の調整、自殺者の同僚の支援などケースは様々であった。いずれのケースも、対象者の訴えを傾聴し、受容と共感を示し支援的な態度で接すると同時に、安全衛生担当者と連携し客観的な事実確認を行うこと、その上で職場や同僚、上司との業務や人間関係の調整、フォローアップを行っていた。組織・集団への支援では、職場全体の活性化に向けたプログラムの推進、ストレスチェック集団分析による職場改善の支援、セルフケア研修、集団分析の説明会などであった。

配慮・工夫点としては、「人事労務や職場の管理職と連携し且つフォローをすること」、「職場の改善点だけでなく良い点を評価すること」、「当該事業場の安全衛生活動の強みを示し、担当者のやる気を引き出した」などであった。また、多くのケースにおいて担当者の電話相談を行うことで間接的な支援を行っていた。

### (3) 企業外の立場としてメンタルヘルス対策を進める上で重要視していること

「企業外という立場であり、一線を引いて役割分担を明確にすること」、直接職場を見ることができない、従業員の声を直接聞く機会が少ないため、「担当者から情報を得ること、コミュニケーションを十分にとること」、保健医療専門職であるため、社員の健康に目がいくが、「仕事への影響、職場の協力の範囲を理解し、職場の負担を考慮しながら支援する」という結果が得られ、特に電話連絡など職場訪問以外の機関も含め、職場の担当者とのコミュニケーションを重要視していた。

### (4) 企業外でという立場で活動限界がある中で、よりよい活動を行うための工夫

多くの保健師が、「事業場の健康管理担当者、衛生管理担当者を育てる」という視点をもって活動していた。そのために、各職場や担当者に必要な情報を見極め、自律的に活動できるような情報提供をすること、また、支援の都度、相手の理解状況を確認しながら進められていた。また、活動の内容や少しでも気になったことなどをすぐに報告し、信頼を得るための工夫をしていた。全体として、この項目においてもコミュニケーションを重視しているという意見が多かった。

### (5) 保健師自身の情報収集の手段や学習の機会

ほぼ全員が、社内外の保健師、産業医への相談が多く、特に社外の同業者との情報交換のためにも、学会や勉強会、研究会などへの所属、参加をしていた。また、学会誌や専門誌を購読し、随時最新情報の収集を行っていた。

全体を通して、企業外の保健師は、複数の事業場を担当しており、それぞれの職場の風土やニーズ、事業者や担当者等の意識や力量を見極めながらペースに応じて支援を行っていた。また、体制づくり、個別支援、集団・組織への支援いずれの活動においても、事業場が自立、継続して活動が行えるように、担当者の支援や職場の管理職、キーパーソンへの支援を中心に行っていた。企業外であり訪問回数が少ないという制限がある中で、職場のキーパーソンを育成することが中小規模事業場におけるメンタルヘルス対策を進める上で重要であると考えられた。また、数多くの事業場を担当するため、さまざまな職種や職場の特徴、スタッフ構成、産業保健への理解度や実務能力に応じ臨機応変に対応することが求められていることから、自己研鑽を続けることが重要であり、そのためにも学会や研究会に所属し学習の機会を持つことが重要であった。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

|  |
|--|
| 1. 発表者名<br>中谷淳子、中尾由美、白石明子                    |
| 2. 発表標題<br>中小規模事業場のメンタルヘルス対策における企業外の保健師活動の特徴 |
| 3. 学会等名<br>第94回日本産業衛生学会                      |
| 4. 発表年<br>2021年                              |

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

| 氏名<br>(ローマ字氏名)<br>(研究者番号) | 所属研究機関・部局・職<br>(機関番号) | 備考 |
|---------------------------|-----------------------|----|
|---------------------------|-----------------------|----|

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

| 共同研究相手国 | 相手方研究機関 |
|---------|---------|
|---------|---------|