

千葉県内事業所のメンタルヘルス対策の実態と 職域のメンタルヘルスに対する精神科専門医の意識に関する調査

主任研究者	千葉産業保健推進センター	産業保健相談員	本吉 光隆
共同研究者	千葉産業保健推進センター	所長	安達 元明
	千葉産業保健推進センター	産業保健相談員	能川 浩二
	千葉産業保健推進センター	産業保健相談員	諏訪園 靖
	千葉大学大学院環境労働衛生学	講師	小林 悦子
	千葉大学大学院環境労働衛生学	助手	上谷 実礼

1 はじめに

近年の厳しい社会経済状況に加えて、社会環境や産業構造が大きく変化している背景の中で、仕事や職業生活に関する不安や悩み、ストレスを感じている労働者の割合は年々増加し、働き盛りの世代の自殺の激増が大きな社会問題になってきている。このような状況のもとで、事業所における心の健康づくりに関する対応が重要な課題となってきている。職場におけるメンタルヘルス問題の解決には、事業所のみではなく健康管理部門、精神科専門機関それぞれの密接な連携が不可欠であると思われる。そこで今回、平成16年度産業保健調査研究として、職場におけるメンタルヘルス対策の実態、特に社員が精神的不調で治療を受ける際の対処法、治療への対処法、職場復帰への対処法へ焦点をあてて現状を把握すると同時に、メンタルヘルス問題の解決のために最も有効な連携方法を提言することを目的として本調査を実施した。

2 対象及び方法

精神科医は精神科医療機関一覧にある医療機関153箇所を、産業医は産業医名簿から千葉市、市原市および船橋市に居住するもの357名を、経営者もしくは人事・労務担当者は千葉市および市原市の事業所398名を対象とした。精神科医療機関については同機関に複数名の精神科医が在籍する場合は、それぞれの精神科医を対象とした。

調査方法は質問紙法を用いた。調査内容は、精神科専門医に対しては、施設の種類と規模、産業医資格の有無、職域から紹介された精神疾患の症例について、通院もしくは入院加療中の患者の病状や治療内容に関しての産業医への情報提供について、精神疾患の患者の復職時の対応について、事業所・健康管理部門・精神科専門機関の連携について、などを取り上げて調査した。調査対象産業医と事業主または人事・労務担当者の背景として、事業場規模および雇用形態、資格、事業場の安全衛生管理体制を調査した。続いて、メンタルヘルスという言葉に対するイメージ、事業場でのメンタルヘルス対策や担当者について、メンタルヘルス面での相談や問題事例の対処方法、メンタルヘルス関連疾患での専門医通院もしくは休職している従業員への関与と復職時の対応、事業所・健康管理部門・精神科専門機関の連携について、などを取り上げ調査した。

3 結果と考察

回収結果は精神科専門医163名で回収率45.1%、産業医161名で回収率45.1%、事業主または人事・労務担当者168名で回収率42.2%であった。

今回の調査では回答のあった精神科専門医のうち、7割以上が職域におけるメンタルヘルス問題に関心がある、と答えている。また、平成12年8月に厚生労働省が示した「事業所における労働者の心の健康づくりの

ための指針について」を知っているものは7割以上に上っており、精神科の臨床現場でも労働者のメンタルヘルス関連疾患が目立ってきていることが推察される。実際の状況としても、7割以上の精神科医が、職場から精神疾患のために紹介されてきた患者が1人以上いると回答している。しかし、実際には日本医師会認定産業医の資格を保有しているものは2割に満たず、産業医活動に従事している精神科専門医は約14%と少数であった。精神科専門医からの回答の中には、職域における精神疾患解決のために、精神科専門医の産業医制度構築を望む意見も見られた。

精神疾患のために精神科専門医への通院や休職を伴う入院加療を必要とする従業員にとって、最も大きな問題となると考えられるのが雇用の問題である。勤務先に内密に精神科を受診する割合が半数近くに上っていることから、精神科疾患が原因で会社からのマイナス評価されることを気にしている従業員の姿が浮かび上がる。精神科専門医の回答中にも「精神疾患が原因で解雇される事例が少なからず見られる」という記載が見られ、「事業所側から従業員の病状についての診療情報提供が求められた場合には、細心の注意を払う」という意見もあった。調査の結果では、産業医に対しての情報提供は8割以上の精神科専門医が「情報提供する」と回答しており、人事・労務担当者に対しては96%が「情報提供する」と回答しており、かなり高い確率となっていた。ただし、人事・労務担当者に情報提供する場合には「患者と報告内容についての内容を相談する」という回答が約95%に上っており、実際の臨床現場でも多くの精神科専門医が事業所への診療情報提供には、従業員本人の意向を汲み取るよう意識していることが分かった。メンタルヘルス関連疾患を有する従業員の復職時に好ましいマネジメント担当者として「産業医」「看護師・保健師」など産業保健スタッフを上げている回答が6割近くとなっていたことから、従業員の雇用問題を考慮した場合に、職域におけ

る産業保健現場と事業所の状況をともに把握する中立的存在として、精神科専門医が産業保健スタッフに期待していることが推測される。

メンタルヘルス問題の解決のために、事業所・健康管理部門と密接な連携が取れているかという問いに対しては、「個別事情により異なる」という回答が約6割と最も多く、事例によって、また担当する産業保健スタッフによって問題解決の状況に差異があることが予想された。

一方、産業医と人事・労務担当者の回答をみると、「メンタルヘルス」という言葉に対するイメージを「心の健康づくり、または精神面の健康管理」と正しく認識していたものは人事・労務担当者では8割以上であったが、産業医は7割に満たず、厚生労働省の「事業所における労働者の心の健康づくりのための指針について」を知っているものは産業医が7割強、人事・労務担当者が約半数であった。

精神科医への調査中にある自由意見欄には、事業所と精神科医をつなぐ機関としての産業保健推進センターに期待する記載が散見された。今後の具体的な連携方法として、今回の調査結果を回答に協力があつた精神科専門機関に配布すること、産業保健従事者と職域でのメンタルヘルス対策に関心のある精神科専門医の間にメーリングリストを整備して、産業保健の現場で難渋している事例などについて互いに相談しやすい環境を作ることなどを提案したい。職域でのメンタルヘルス問題解決のために、産業保健推進センターが展開していくべき活動は山積していると思われた。