

職場におけるメンタルヘルス向上のための調査研究 ～フォローアップ及び検証～

研究代表者	香川産業保健推進センター	所長	森下立昭
研究分担者	香川産業保健推進センター	特別相談員	鈴江 毅
	香川産業保健推進センター	相談員	平尾智広
	香川産業保健推進センター	相談員	小山文彦
共同研究者	メンタルヘルス対策支援センター	促進員	藤岡秀夫
	メンタルヘルス対策支援センター	促進員	森 享子
	メンタルヘルス対策支援センター	促進員	徳田恒治
	メンタルヘルス対策支援センター	促進員	岡田恵子
	メンタルヘルス対策支援センター	促進員	根本幸子
	浜松医科大学	教授	片山はるみ
	香川県立観音寺第一高等学校	教諭	岡田倫代

I. はじめに

我が国の自殺者数は、平成10年以降連続して3万人前後で推移しており、自殺予防は喫緊の課題になっている。特に中高年男性の自殺率の高さが問題となり、職場においても早急に対策が求められている。香川産業保健推進センターでは平成24年に「**職場におけるメンタルヘルス向上のための調査研究**」を行った。まず①**コンピテンシー研究調査**において、自殺予防に向けたメンタルヘルスアップ・コーディネーターのコンピテンシー・モデルを構築し、カリキュラムを開発した。次に②**養成講座効果研究調査**では、作成したカリキュラムを元にコーディネーター養成講座を開講した。これら講座の前後で活動評価を行い、現状把握と養成講座の効果を確認した。

これらの研究調査の結果を踏まえ、今回は、まず③**コーディネーター養成講座の持続的効果研究調査**を行い、養成したコーディネーターをリーダーとしてフォローアップ研修を行った。内容としては年2回の講座とし、毎回前半は講義、後半は実習形式(1回2時間)で行った。講師陣はできるだけセンター内の人材を充てることとし、これら講座前後に活動評価を行い、養成講座の持続的効果を検証した。さらに④**サポーター養成講座の効果研究調査**として、リーダーが各職場においてサポーター養成を試みることで、講座前と講座終了3か月後の活動状況を解析し、サポーター講座の効果および活動状況についての検証を行った。最後に⑤**「自殺予防に向けた職場におけるメンタルヘルスアップ・コーディネーター養成講座実践マニュアル」**を作成した。

II. 養成講座関係の研究

③コーディネーター養成講座の持続的効果研究調査

1. 対象と方法

平成24年度に合計5回開催したメンタルヘルスアップ・コーディネーター養成講座に参加登録した61名の内、本人が3回以上講座に出席した44名を全対象者とした。調査は第1,4,5回講座開催時に行い、それぞれ調査1,2,3とした。さらに今回平成25年度のフォローアップ研修時の調査を調査4とした(表1)。

質問紙は、フェイスシートとして、性別、年齢、主な職業、所属する事業所の業種、所属する事業所の労働者数、職場での役割の回答を求めた。また、コンピテンシーの評価には、前回作成した「職場におけるメンタルヘルスアップ・コーディネーター・コンピテンシー尺度」を用いた。本尺度は「イニシアティブ」「対人関係理解」「人間関係の構築」「チームワークと協調」「実務能力」の5つの大項目で構成されている。

分析としては1元配置分散分析を行い、有意水準を0.05とした。

表1 (調査日と回答者人数)

講座	調査	参加者人数	全対象者のうち回答者人数
本講座第1回 (平成24年9月13日)	調査1	61	44
本講座第2回 (平成24年10月18日)		51	
本講座第3回 (平成24年11月5日)		54	
本講座第4回 (平成24年12月13日)	調査2	47	37
本講座第5回 (平成25年2月7日)	調査3	61	31
フォローアップ 第1回 (平成25年9月18日)	調査4	14	13
フォローアップ 第2回 (平成26年1月29日)		7	6

2. 結果

コンピテンシー得点は、「イニシアティブ」「対人関係理解」「チームワークと協調」の3項目において、調査1に比較して、調査3の時点で有意に上昇、調

査4も同様の結果であった。一方「人間関係の構築」と「実務能力」については、上昇傾向は認められたものの、有意なものではなかった。最終的には全項目において、当初の目標である得点が達成された(図1~5)。

3. 考察

これらの結果より、フォローアップ研修講座の有効性が認められ、コーディネーター養成システム全体の有効性および持続的効果が確認された。

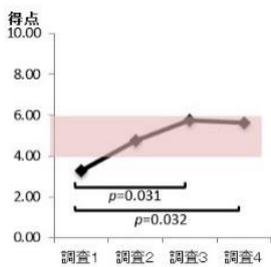


図1. イニシアティブ

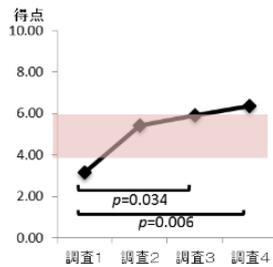


図2. 対人関係理解

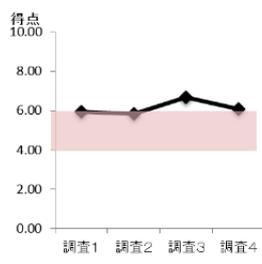


図3. 人間関係の構築

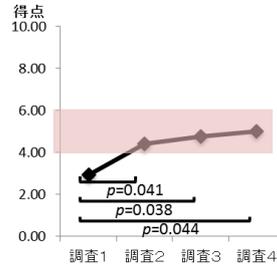


図4. チームワークと協調

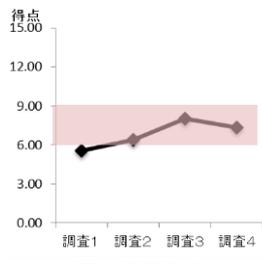


図5. 実務能力

④サポーター養成講座の効果研究調査

1. 対象と方法

平成25年度に5つの職場において合計24名を対象にサポーター養成講座を各リーダーの主催で開講した。養成講座の直前と講座後3か月の時期に調査を行い、前後を比較した。

質問紙は、フェイスシートとして、性別、年齢、主な職業、所属する事業所の業種、職場での役割などの回答を求めた。またコーディネーターのコンピテンシー尺度から、サポーター活動に必要と思われる、「自発的努力」「他人を理解する力」「他人の話を良く聴く力」「人間関係の緊密度」「チームへの貢献」の5つの小項目を抽出し、これらについて調査した。

分析は、講座前後で対応のあるt検定を行い、有意水準は0.05とした。

2. 結果

24名の対象者の内訳は、男性16名、女性8名、主な職業は、専門技術職、管理職、事務職、生産業務職などであった。

サポーターのコンピテンシー得点は活動前に比較してすべての項目において平均値はわずかに上昇したが、いずれも有意なものではなかった。

3. 考察

各職場でのリーダーの活動として、サポーター養成講座開催によるサポーター養成を試みたが、十分な効果が認められなかった。その理由として、講座内容が不十分、調査項目がサポーター活動を正確に評価するには不適當、メンタルヘルスに関する同僚からの反発、などの可能性が考えられ、主な原因について今後検証していきたい。

今後のコーディネーター養成については、メンタルヘルス対策支援センターの促進員の協力を得て、講座を全県に広げていくとともに、コーディネーターの活動内容などに関して、さらなる工夫・検討が必要と考えられた。

Ⅲ. 実践マニュアル作成

⑤「自殺予防に向けた職場におけるメンタルヘルスアップ・コーディネーター養成講座実践マニュアル」

平成24年度に開催した「職場におけるメンタルヘルスアップ・コーディネーター」養成講座の内容を吟味・修正したうえで、職場のメンタルヘルス対策関係者がコーディネーター養成講座を開催できるように、実際の講師陣との共同執筆でマニュアルを作成した。香川県内の主な事業所に配布し、今後の持続的な活動支援に資することとした。

さらに産業保健推進センターにおいてもガイドブック等を作成し、啓発活動を同時に行いたい。

Ⅳ. まとめ

1. 「職場におけるメンタルヘルスアップ・コーディネーター」フォローアップ研修講座の有効性が認められ、コーディネーター養成システム全体の有効性および持続的効果が確認された。

2. リーダー(コーディネーター)が各職場でサポーター養成講座を行った結果、有効性は確認できなかった。

3. コーディネーターの各職場での活動方法について、さらなる工夫・検討が必要と考えられた。

4. 「自殺予防に向けた職場におけるメンタルヘルスアップ・コーディネーター養成講座実践マニュアル」を作成し、調査研究終了後の持続的な活動支援に繋ぐことができた。