

2007年版『産業人メンタルヘルス白書』

産業人の「信頼」低下が長期的に継続
～新しい信頼関係の確立が急務～

財団法人 社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所（所長：小田晋）はこの度、2007年版『産業人メンタルヘルス白書』を発表した。この白書は「心の病」が増加傾向にある中で、産業界におけるメンタルヘルスへの取り組みの促進を図るため、2001年から毎年発表している。今年の調査研究では、産業人の「信頼」が低下し、世代交代が大きな要因であることを明らかにしている。

～ 2007年版『産業人メンタルヘルス白書』の概要 ～

・白書の構成

- ・第1部 論文 「信頼の時代のメンタルヘルス」
「労働者の心身両面の健康確保をめぐる動向と課題・対策」
「精神疾患に関する企業の法的責任と復職の際の法的留意点」
「公務労働者におけるメンタルヘルス問題及び対策の現状」
「相談室における『疲労』の対応」
- ・第2部 調査研究 「『メンタルヘルスの取り組み』に関する自治体アンケート調査結果」
「産業人の『信頼』の経年変化」
- ・第3部 取り組み事例報告 「マツダのメンタルヘルス活動」 「旭化成のメンタルヘルス活動」
- ・第4部 資料
- ・第5部 年報

・調査研究の概要（産業人の「信頼」の経年変化）

「信頼」がソーシャル・キャピタルとして重要であることは共通の認識が得られている。一方で、社会的な「信頼の欠如」を危惧する声も大きい。産業人の「信頼」の現状はどうか、またその要因について、JMI心の健康診断の蓄積データにより経年変化から検証を行った。

1. 産業人の「信頼」は低下している

「会社の最高経営層に信頼感を持っている」（22%）、「職場の人はみんないい人だ」（17%）、
「自分の思ったことはすなおに他人に話せる」（16%）など、信頼に関わる12質問項目からみた産業人の「信頼」は、1980年代前半に比べ低下してきている。

2. 産業界の世代交代は「信頼」の低下へと繋がっている

「信頼」は時代の変化の影響を受けながらも、世代差を維持しながら推移している。世代が若くなるにつれ信頼は低下し、高信頼の世代が抜け、低信頼の世代が残ることで、産業界の平均的な信頼は低下している。2007年問題により、さらなる「信頼」の低下が懸念される。

3. 信頼に応え、能力育成を図ることが喫緊の課題

経営への信頼を高めるには、経営が従業員の信頼にも社会の信頼にもしっかりと応えていくことが必要である。同時に、産業人が自己への信頼を高めるために、産業人の問題解決能力を育成することにより、問題山積の職場でも自己コントロール感をもって働くことが出来るようにすることが課題といえる。

なお、「メンタルヘルスの取り組み」に関する自治体アンケート調査結果は、平成19年7月31日に記者発表（資料配布）を行っているため、同資料は別途添付致します。

【お問合せ先】財団法人 社会経済生産性本部 メンタル・ヘルス研究所
担当 今井・中野 電話：03-3409-2665 FAX：03-3797-7214

第1部 論文

・第1章 信頼の時代のメンタルヘルス

メンタル・ヘルス研究所 所長 小田 晋

景気の回復など産業界にも明るい兆候が見えはじめてはいるが、他面では被雇用者がおかれている状況は苛酷さを増している。本章では、地方自治体のメンタルヘルスを概観するとともに、産業人の信頼の低下という現象を考察。職場の精神的風土の改善が産業人の精神健康度向上の鍵であると指摘している。

・第2章 労働者の心身両面の健康確保をめぐる動向と課題・対策

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

中央労働衛生専門官 小宮山 弘 樹

本章では、政府全体の動きとしての自殺対策基本法の施行や新健康フロンティア戦略の策定及び職域におけるその位置づけのほか、平成17年の労働安全衛生法の改正による面接指導制度等の施行状況、事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）の見直しなど、最近の労働者の心身両面の健康確保をめぐる動向と課題・今後の方向性について説明している。

・第3章 精神疾患に関する企業の法的責任と復職の際の法的留意点

弁護士 丸尾 拓 養

企業内で精神疾患を理由に休職する労働者が増加している。これに伴い、復職を認めるか、リハビリ出勤を認めるか、業務軽減に対応して賃金を減額できるかといった問題が生じてきている。著者は人事労務を専門とする経営側弁護士であるが、本章では、裁判例や行政のガイドライン等を踏まえて、できる限り中立的な立場から解説している。

・第4章 公務労働者におけるメンタルヘルス問題及び対策の現状

全日本自治団体労働組合 顧問医師 上野 満 雄

1998年より地方公務員の在職死亡の第2位が自殺であり、1ヶ月以上の長期病休者の第1位が心の不調によるものであるなど自治体職場のストレスは増加している。行財政改革、人員減、自治体合併、IT化の進展、人事評価制度の変更など自治体職場で働く職員の労働条件、労働環境の変化は激しい。このような自治体職場におけるメンタルヘルスの現状と背景、実践的課題について説明している。

・第5章 相談室における「疲労」の対応

帝京平成大学 准教授 臨床心理士

メンタル・ヘルス研究所 主任相談員 長谷川 栄 子

本章では、社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所で行なっている「心の健康相談室」において、ここ数年見られる相談内容の変化の特徴について報告している。

第 2 部 調査研究

・第 1 章 「メンタルヘルスの取り組み」に関する自治体アンケート調査結果

「メンタルヘルスの取り組み」に関する自治体アンケート調査結果は、平成 19 年 7 月 31 日に記者発表（資料配布）を行っているため、同資料は別途添付致します。

・第 2 章 産業人の「信頼」の経年変化

「信頼」がソーシャル・キャピタルとして重要であることは共通の認識が得られている。一方で、社会的な「信頼の欠如」を危惧する声も大きい。産業人の「信頼」の現状はどうか、またその要因について、JMI 心の健康診断の蓄積データにより経年変化から検証した。

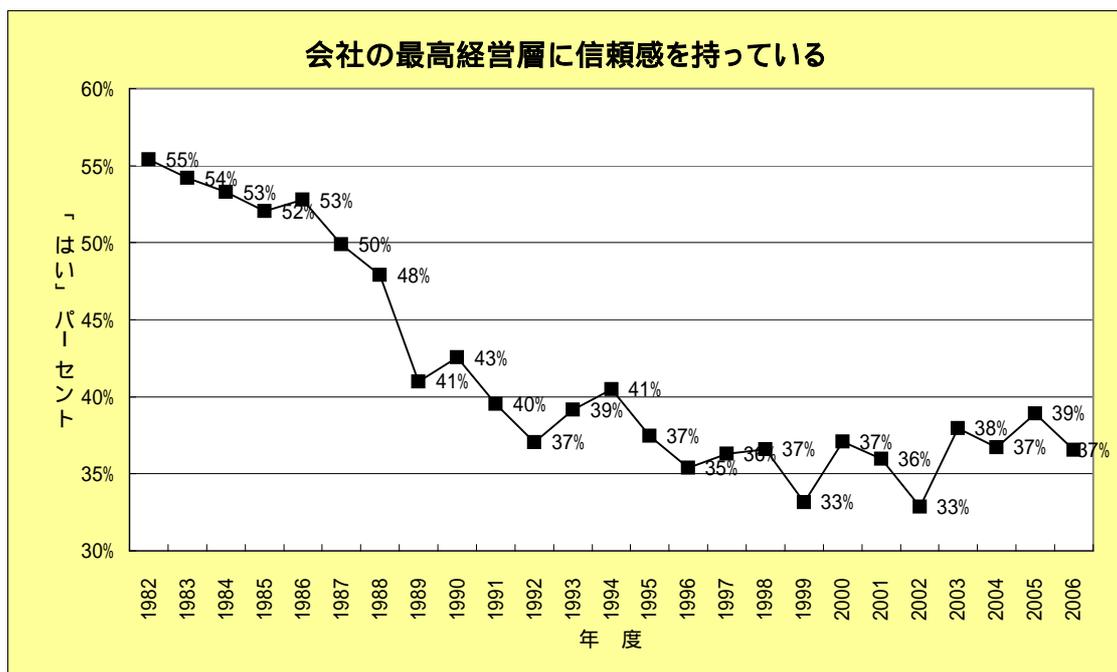
1. 産業人の信頼は低下している

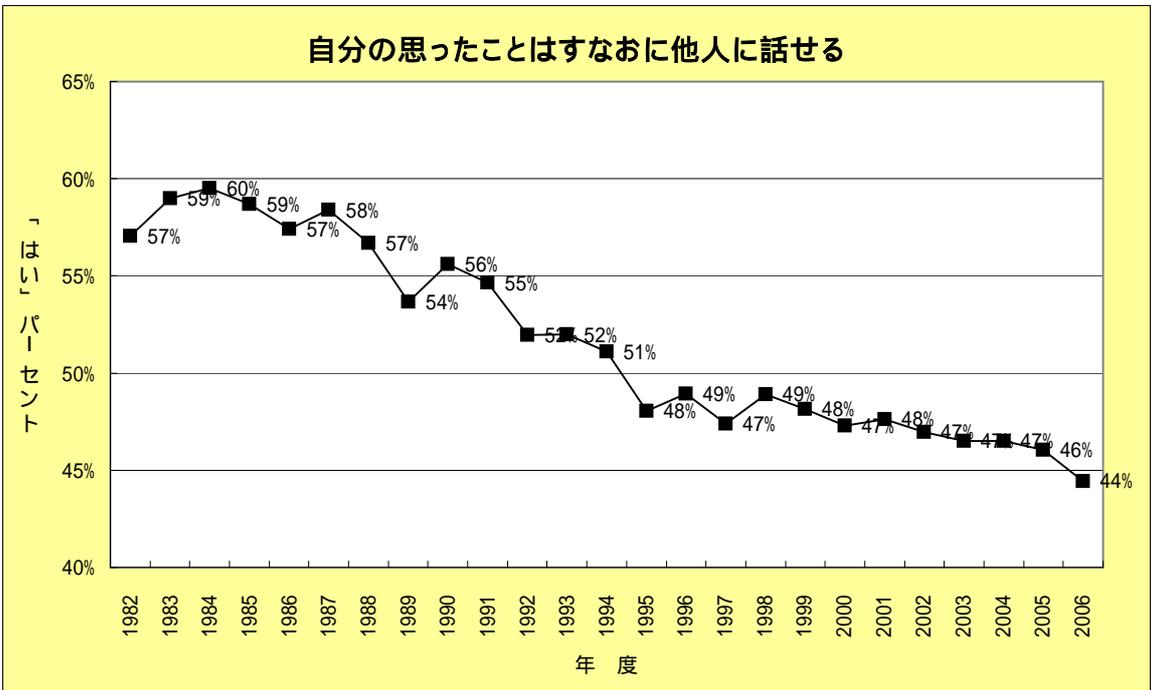
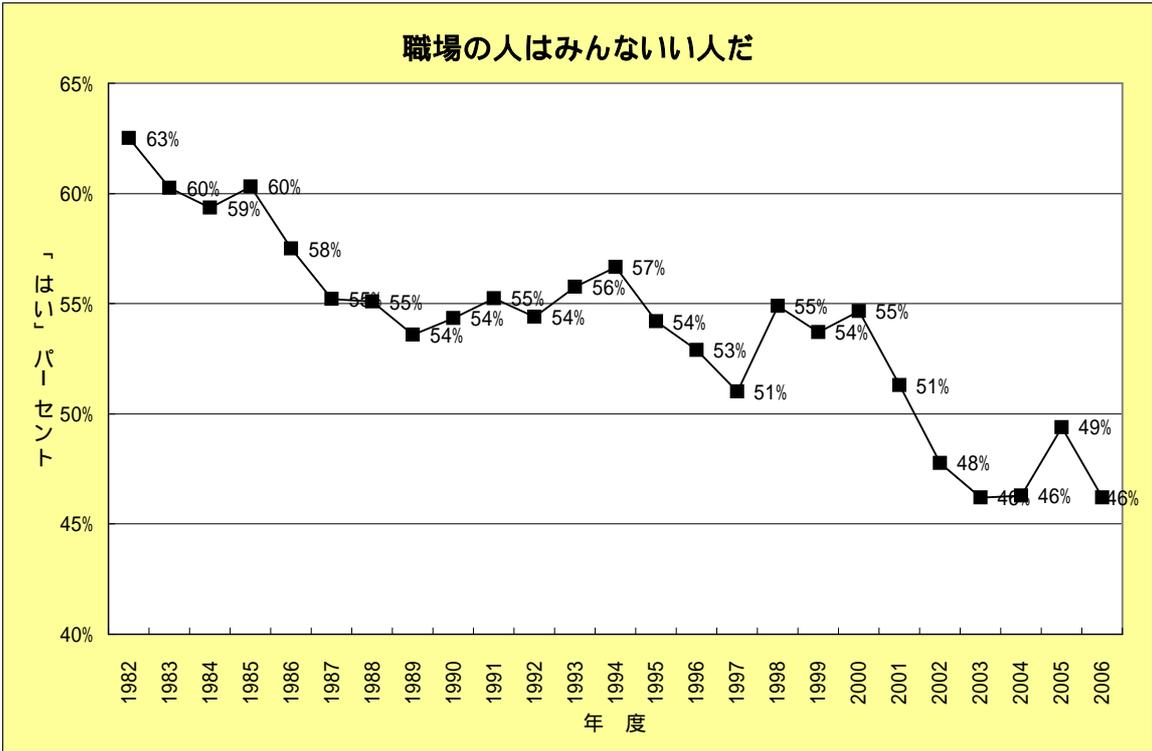
JMI 健康調査票より選ばれた 12 信頼項目の 25 年間の応答率経年変化は、全ての項目で産業人の信頼は低下していることを示している。

「会社の最高経営層に信頼感を持っている」の項目では、測定当初から下降し、バブル期に下降速度は速くなったが、1999,2002 年度に最低の 33% に落ちる。最近 3~4 年は上昇に転じたといつてよいだろうか。最高と最低では 22% も落ちている。（1982 年度 55% - 1999,2002 年度 33% = 22%）

「職場の人はみんないい人だ」の項目では、測定当初から下降し、1989 年度に下げ止まり上昇に転じるが、1994 年度をピークに再び下降に転じる。その後大きく上下するが、傾向としては下降している。1982 年と 2006 年の差はマイナス 17% になる。

「自分の思ったことはすなおに他人に話せる」の項目では、バブルに入ってしまった頃 1989 年度から下がり方が急になり、1997 年度でいったん下げ止まるが、以後もゆるやかに下降している。



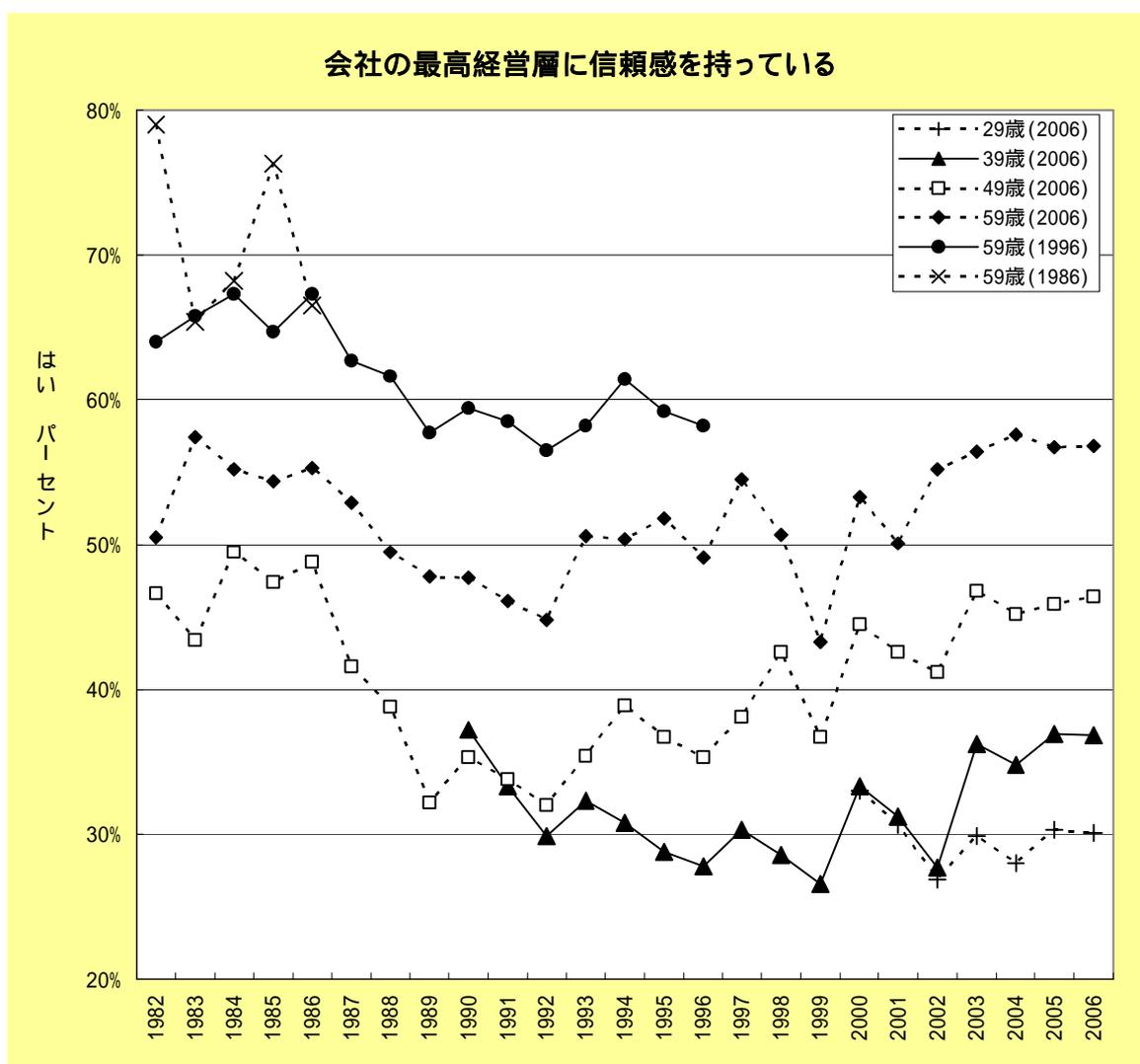


2. 産業界の世代交代は「信頼」の低下へと繋がっている

全ての信頼項目が低下しているが、その原因のひとつとして“世代による信頼の差があり、世代交代することによって全体の信頼を下げる”と仮説をたてたが、この仮説は一部の項目を除き検証できたといえる。

「会社の最高経営層に信頼感を持っている」の質問項目では、世代差をきれいに保ちながらバブル期に入ると下降し、バブルが終わると平行かむしろゆるやかに上昇する。全体平均では測定当初から下降しているが、これは信頼感の低い若い世代が加わったためであり、バブル以降が上昇している世代があるのに平行に見えるのは、これも信頼感の低い若い世代が加わったためである。

信頼はバブルのような時代の変化の影響を受けながらも、世代差を維持しながら変化している。時代の変化に世代差は堅牢であるといえる。世代が若くなるにつれ信頼は低下し、高信頼の世代が抜け、低信頼の世代が残ることで、産業界の平均的な信頼は低下しているといえる。

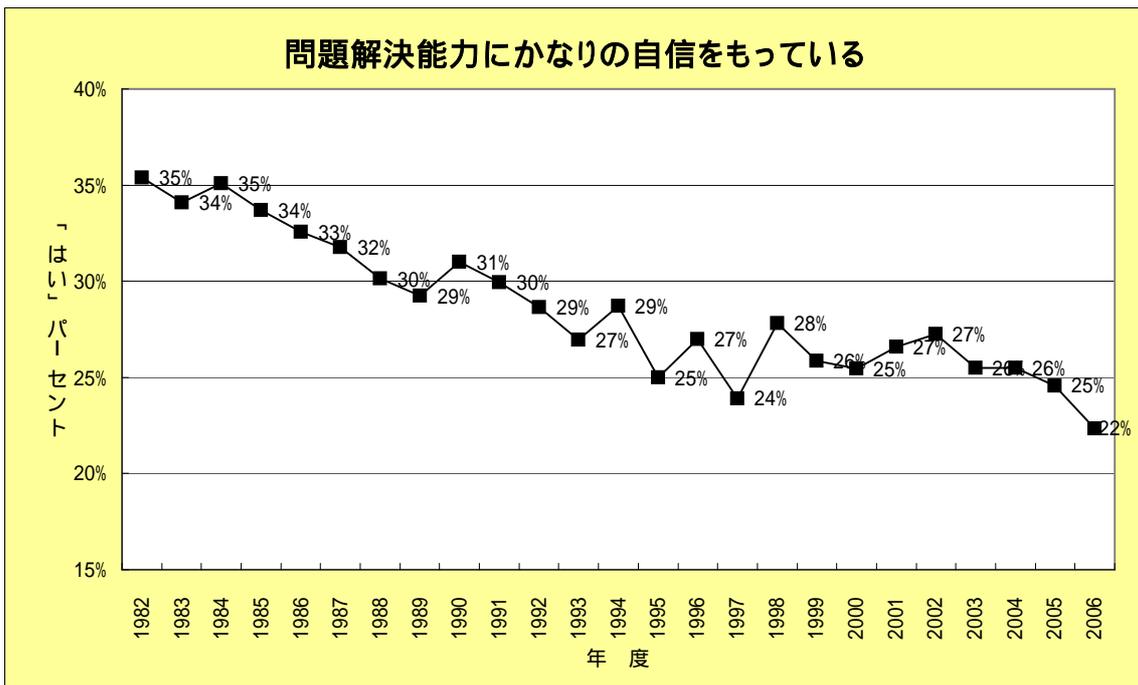
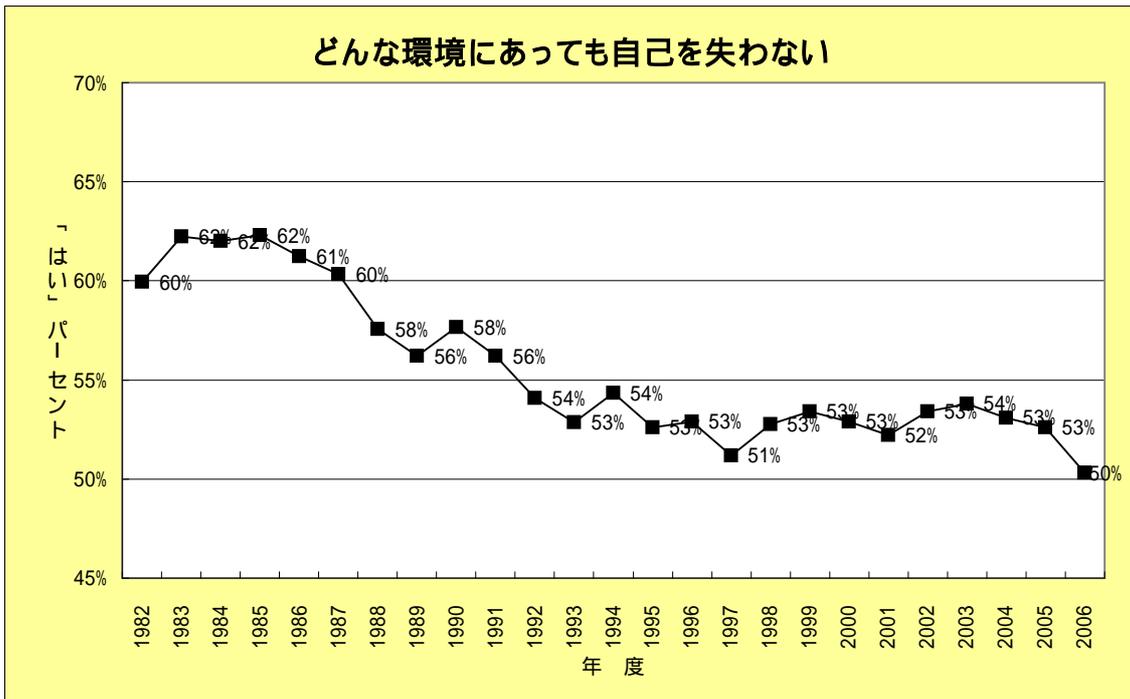


3. 信頼に応え、能力育成を図ることが喫緊の課題

フクヤマが「信無くば立たず」を著したのは1995年のことである。ここで日本は高信頼社会と位置付けられている。しかし信頼が年を追うごとに下がっている今回の結果を見る限り、もはや日本は高信頼社会とはいえなくなったのではないかと。今後は、自分

と仲間と社会と未来を信じ、現状を知った上で、残った信頼に基づいて“信頼に値する行いを為す”ことが求められる。信頼を回復するのも信頼である。

経営への信頼を高めるには、経営が従業員の信頼にも社会の信頼にもしっかりと応えていくことが必要である。同時に、産業人が自己への信頼を高めるために、産業人の問題解決能力を育成することにより、問題山積の職場でも自己コントロール感をもって働くことが出来るようにすることが課題といえる。



第3部 取り組み事例紹介

・第1章 マツダのメンタルヘルス活動 マツダ株式会社 健康推進センター

大手自動車メーカーのマツダでは、メンタルヘルスに特化せずに、すべての健康づくりの仕組みの中で、ウォーキングも勧める、メンタルヘルスも勧めるという形で活動を進めている。その具体的内容についての報告。

・第2章 旭化成のメンタルヘルス活動 旭化成労働組合

旭化成労働組合では、「働きがいが高めるため『強い現場』の実現をめざします」というビジョンを掲げ、「働きがい」を実現するためにもメンタルヘルスを重視して活動している。その具体的内容についての報告。

第4部 資料

- ・資料1 平成17年度 労働安全衛生基本調査結果の概況（抜粋）
- ・資料2 自殺対策基本法案の概要及び自殺対策基本法
- ・資料3 自殺総合対策大綱（抜粋）
- ・資料4 平成19年版 国民生活白書（抜粋）
- ・資料5 第13回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」（抜粋）
- ・資料6 労働者健康福祉機構「勤労者 心の電話相談」（無料）
平成18年度相談受付状況（抜粋）
- ・資料7 JMIこころの健康調査・相談室レポート
- ・資料8 メンタルヘルス関連統計資料

第5部 年報

- ・メンタルヘルスを巡る1年間の動き（2006年7月～2007年6月）

以上