

『労働組合のメンタルヘルスの取り組み』に関するアンケート調査結果

ここ3年、7割の労働組合で「心の病」が増加傾向

～ もっとも多い年齢層は「30代」～

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 小暮・飯田】電話：03-3409-1128

(財)社会経済生産性本部(理事長：谷口恒明)はこの度、「労働組合のメンタルヘルスの取り組み」に関するアンケート調査結果を発表した。

この調査は、労働組合のメンタルヘルスに関する取り組みの実態を分析・解明するために、全国の単位労働組合から無作為抽出した2,384組合を対象に2005年2月に実施したものである。(有効回答数543組合、回収率22.8%) 調査結果のポイントは以下の通り。

・7割の労働組合において、ここ3年間の「心の病」は増加傾向にあると回答

組合員のここ3年間の「心の病」の増加傾向について、68.7%の労働組合が「増加傾向にある」と回答し、「心の病」が多い年齢層は「30代」とする労働組合がもっとも多い(49.9%)。「心の病」のため1ヶ月以上休業している組合員がいる労働組合も、68.1%ある。

なお、前回調査(2003年実施)に比べて、悪化傾向にあり、年齢層は40代から30代へとシフトしている。

・「心の病」の原因は、「職場の人間関係」との認識、「コミュニケーションの希薄化」の影響大

「心の病」の原因として、最も多くの労働組合が挙げているのは「職場の人間関係」(30.4%)であり、次いで「仕事の問題」(18.6%)となっている。

また、職場のメンタルヘルスを低下させる要因として最も影響が大きいものとして、「コミュニケーションの希薄化」を挙げる労働組合が最も多く(49.9%)、職場でのつながりや信頼関係が薄れていることが背景にあると考えられる。

・3分の2の労働組合が、運動方針に「メンタルヘルスの取り組み」を掲げる

現在の運動方針にメンタルヘルスの取り組みを「入れている」労働組合は65.4%であり、「検討中」を含めると8割に達している。

具体的に取り組んでいる施策としては、「組合幹部向けの教育」(36.6%)、「組合報・小冊子によるPR」(33.3%)、「組合員へのメンタルヘルス講習会」(25.2%)などとなり、教育・広報に関する施策が上位を占めている。

・予防に有効なのは、「コミュニケーション・日常の世話活動」

メンタルヘルス対策として、執行委員や職場委員に「相談しやすい雰囲気作り」、「組合員の不満の聞き取り」という「コミュニケーション・日常の世話活動」を重視している労働組合では、「心の病」の増加傾向が低い。

日頃から相談しやすい雰囲気作りに努めている労働組合は、メンタルヘルス対策でも「心の病」の芽を事前に摘み取る予防活動として功を奏していることがうかがえる。

なお、具体的な調査内容は次ページ以降に掲載している。

． 7 割の労働組合において、ここ 3 年間の「心の病」は増加傾向

組合員のここ 3 年間の「心の病」の増加傾向について、68.7%の労働組合が「増加傾向にある」と回答しており、前回調査（2003 年実施）より 1.5 ポイント増えている。（図 1-1）

「心の病」が多い年齢層は「30代」とする労働組合がもっとも多く 49.9%、次いで「40代」が 36.3%となっている。前回調査では「40代」が 43.2%と最多だったが、今回調査では「30代」の回答率が上回り、逆転している。（図 1-2）

現在、「心の病」のため 1 ヶ月以上休業している組合員がいる労働組合は 68.1%で、前回調査と比較すると 4.6 ポイントの増加となっている。（図 1-3）

図 1-1 ここ 3 年間の「心の病」の増加傾向

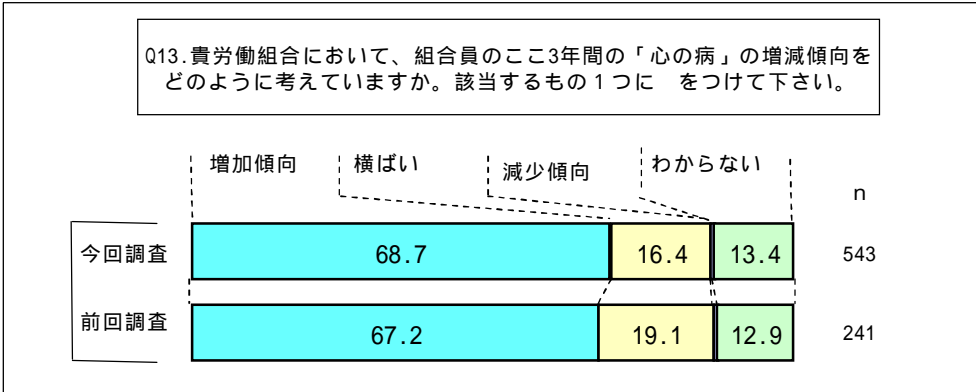


図 1-2 「心の病」の多い年齢層

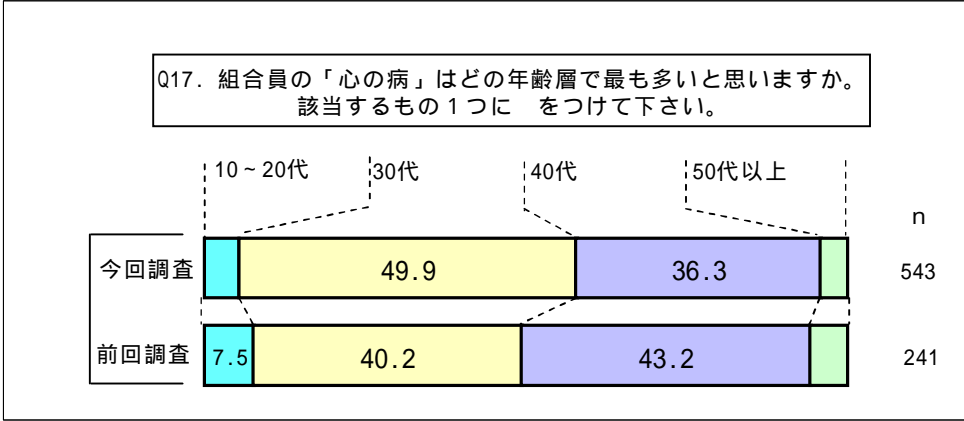
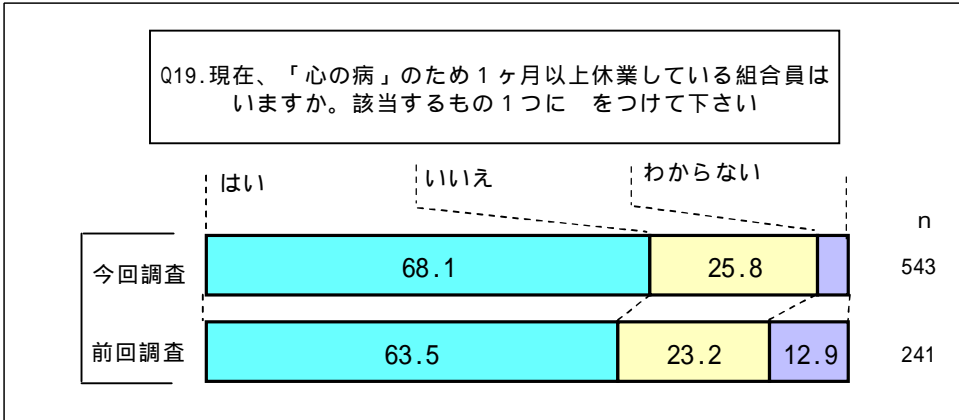


図 1-3 「心の病」のため 1 ヶ月以上休業している組合員がいる労働組合



・「心の病」の原因は、「職場の人間関係」との認識

「心の病」の原因として最も多くの組合が挙げているのは「職場の人間関係」である（30.4%）。この他にも「仕事の問題」（18.6%）、「職場環境の問題」（12.7%）と、「心の病」の原因を職場や仕事の問題として捉えている傾向が強い。（図 2-1）

また、職場のメンタルヘルスを低下させる要因として最も影響が大きいものとしても49.9%の労働組合が「コミュニケーションの希薄化」を挙げており、職場でのつながりや信頼関係が薄れていることが背景にあると考えられる。（図 2-2）

図 2-1 「心の病」の原因

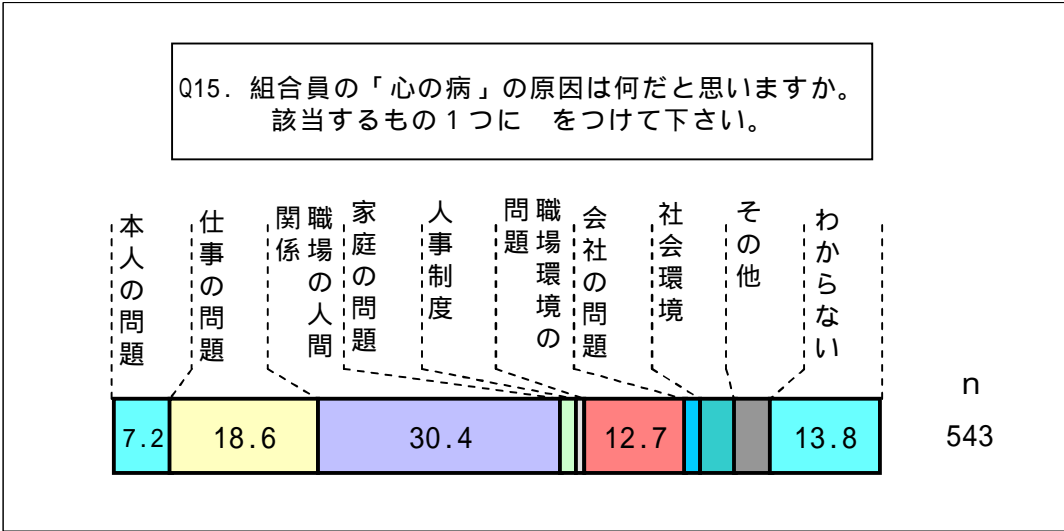
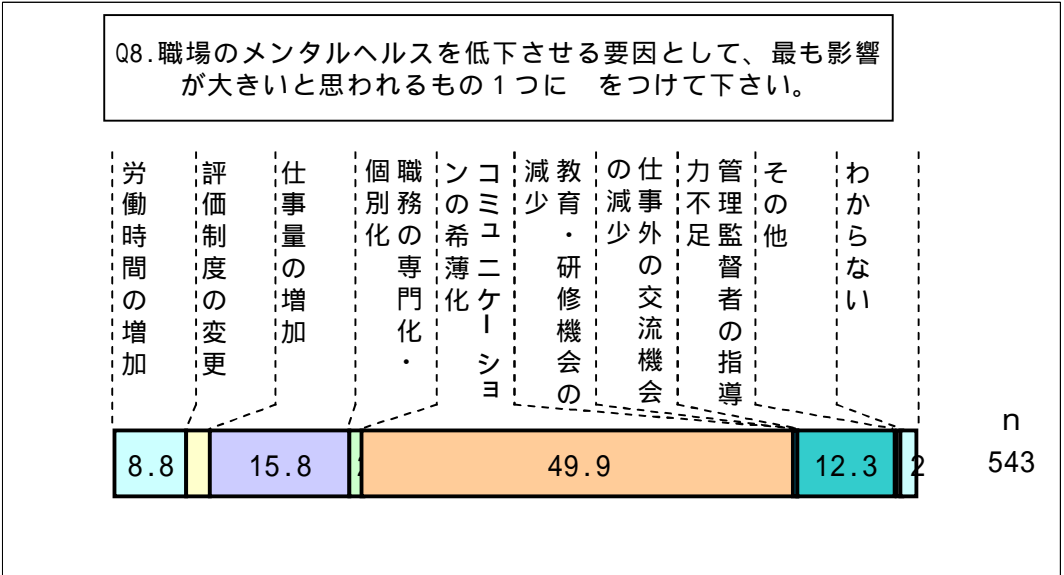


図 2-2 職場のメンタルヘルスを低下させる要因



． 3分の2の労働組合が、運動方針に「メンタルヘルスの取り組み」を掲げる

現在の運動方針にメンタルヘルスへの取り組みを「入れている」労働組合は 65.4%で、「検討中」を含めると 8 割に達している。「入れている」割合は前回調査より 7.3%増加しており、労働組合の関心が高まっていることがわかる。(図 3-1)

具体的に取り組んでいる施策(あてはまるもの全てに回答)としては、「組合幹部向けの教育」(36.6%)、「組合報・小冊子によるPR」(33.3%)、「組合員へのメンタルヘルス講習会」(25.2%)、「社外の相談機関への委嘱」(21.4%)などが高い割合で回答を集めている。

前回調査と比較すると、ほとんどの選択肢が増加傾向にあり、全体的に取り組みが強化されていることが分かる。なかでも教育・広報に関する施策が上位を占め、特に組合員への講習の割合が倍増している。(図 3-2)

図 3-1 運動方針への採用

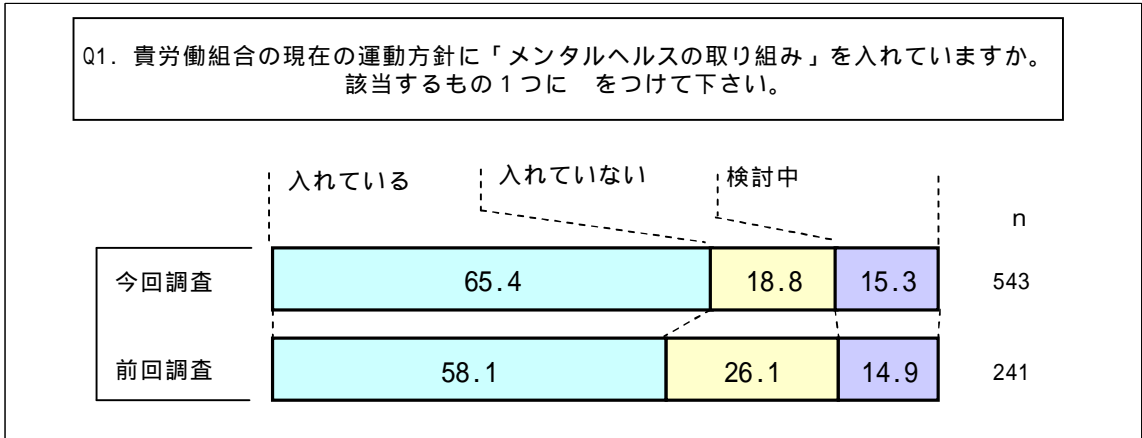
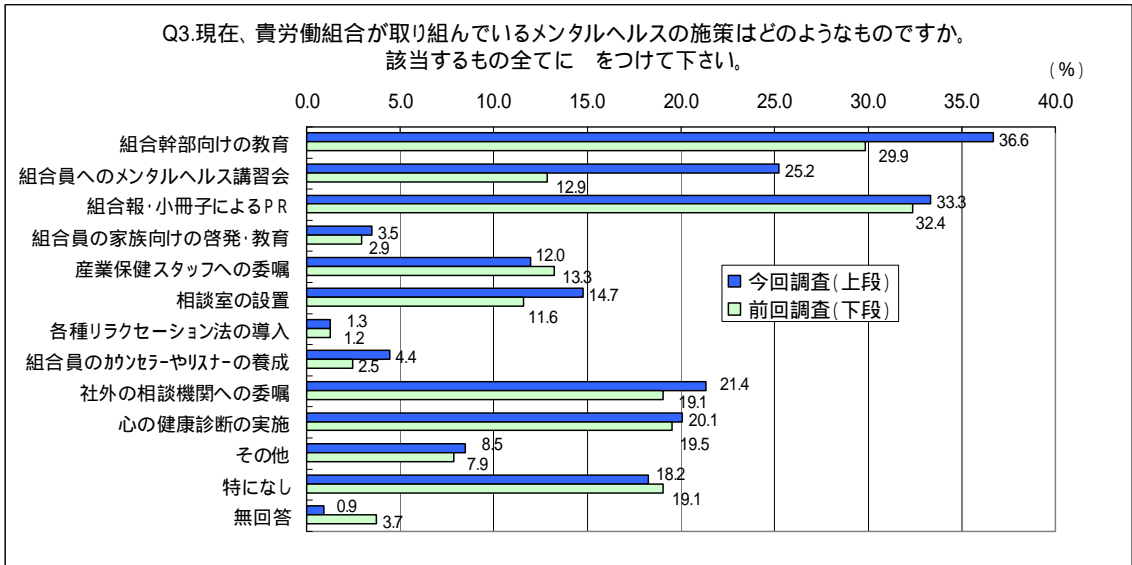


図 3-2 取り組んでいるメンタルヘルスの施策



・ 予防に有効なのは、「コミュニケーション・日常の世話活動」

執行委員や職場委員に期待する活動を、その内容別に統合し、

ここ3年の「心の病の増減傾向」とクロス集計を行った。

メンタルヘルス対策として、執行委員や職場委員に「相談しやすい雰囲気作り」、「組合員の不満の聞き取り」という「コミュニケーション・日常の世話活動」を重視している労働組合では、心の病の増加傾向が抑えられており、さらに「横ばい」の割合も高いことが分かった。

日頃から組合員の声を聞くという取り組みは、職場の声を代表するという労働組合の最も基本的な活動であるが、メンタルヘルス対策としても対話や世話活動を重点に捉えている組合で不調者の増加が抑制されている可能性がある。「心の病」に発展する前に、芽を摘み取る予防活動として功を奏していることがうかがえる結果となっている。(表 4-1)

表 4-1 職場委員に期待する項目別に見た心の病の増減傾向

	合計	Q13. 組合員の心の病増減傾向				
		増加傾向	横ばい	減少傾向	無回答	
全体	465 100.0	373 80.2	89 19.1	3 0.6	78	
Q6. 職場環境等の改善 職場 対策委員 で期待する ことや事	職場環境等の改善	133 100.0	115 86.5	18 13.5	0 0.0	28
	コミュニケーション・世話活動	196 100.0	153 78.1	41 20.9	2 1.0	22
	二次予防 (不調者早期発見)	106 100.0	84 79.2	22 20.8	0 0.0	19
	三次予防 (職場復帰支援)	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0
	その他	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	1
	特になし	3 100.0	1 33.3	2 66.7	0 0.0	3

以上