

平成12年メンタル・ヘルス研究所調査報告

第1部：JMI健康調査による職場不適応とメンタルヘルス ～自殺、事故、離職、仮病～

1. 職場不適応の代表例である「自殺・事故・離職・仮病」の間に共通因子はない。最もメンタルヘルスと関連のあるものは自殺予備群である。また、相互に関連の深い因子は、「疲労感」「仕事の重圧」である。
2. 産業人の自殺予備群（-自殺念慮-「死にたいという気持ちがある」）は、5.5%と推定される。自殺予備群に最も高く相関する因子は、「不安」と「自信欠如」である。次に相関が高い因子群は、職場・仕事に関係の深い「集中力欠如」「疲労感」「仕事の重圧」である。また「ひきこもり」「疎外感」も同程度であるが、「職場の人間関係」の影響は少ない。
3. 離職傾向のある人は、「仕事の適応感」「職場の雰囲気」「評価の不满」の因子と相関が高い。離職は、現在の職場・仕事での不満が高い事による内部要因によって影響されている可能性が高い。

第2部：労働組合メンタルヘルスJMI共同調査

1. 労働組合員と管理職の比較では、組合員の仕事のおもしろさ、負担感、将来性などの職場健康度と不安、不安定さなどの精神健康度で、組合員レベルの低さと格差の大きさが目立ち、一般社員レベルのメンタルケアの必要性をうかがわせる。
2. 研究職の職場・精神健康度（52.1、52.6）は良好であるのに対し、製造組立職は全職種で最低ランクの健康度（職場46.2、精神50.1）である。製造組立職の職場健康度での仕事の適応感、正確度の低さ、高負担感と精神健康度の不安感と社会的無責任の高さは、産業基盤の弱体化につながる可能性がある。
3. 年齢別比較では、若年層は上司からの支援を受け、仕事への意欲は高く元気に振る舞いながら仕事をしているが、一方で負担感は強く失敗やミスを気にかけており、不安を抱えている。「仕事の適応感」「帰属意識」「負担感のなさ」「仕事の正確度」は、年齢が上がるに従い概ね良い方向へ動いていく反面、「仕事への意欲」「評価の満足度」「将来への希望」は加齢と共にポイントが下がっていく傾向が特筆される。なお、40代男性では、職場の同僚との関係が希薄になっており、孤独感を抱え、自信がなく失敗を恐れている傾向がみられる。
4. 男女比較では、女性は男性と比較して負担感が強いが、仕事の適応感が高く活発で元気があり、男性は女性より「自己顕示」が低く「被暗示」（周囲の影響を受けやすい）「自己不確実」（自信のなさ）の傾向が強く出ている。

第1部：JMI健康調査による職場不適応とメンタルヘルス

1. 産業人における自殺予備群（死にたいという気持ちがあること）は5.5%と推定。

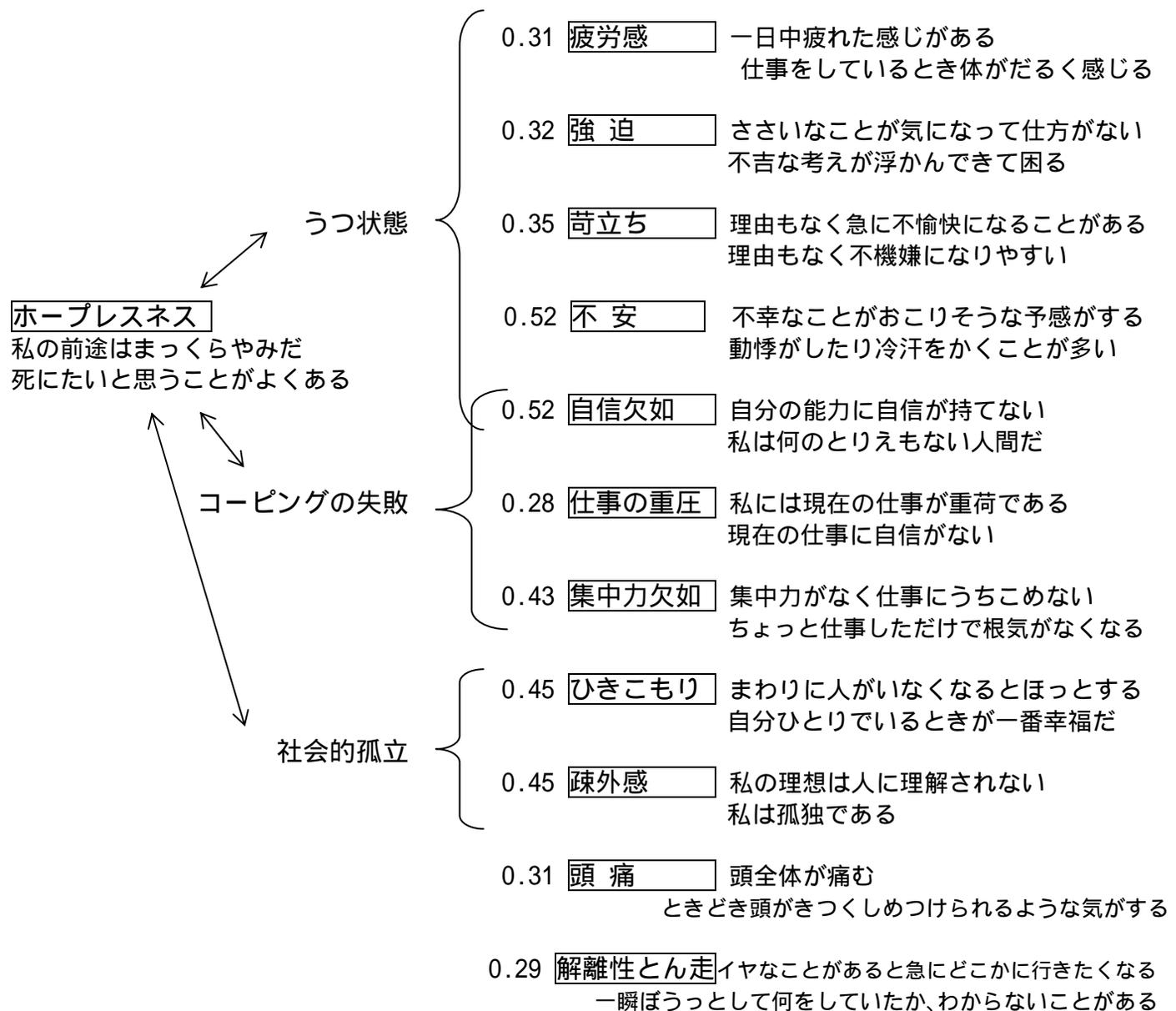
平成9年、10年、11年の3年間に実施されたJMI健康調査から、ランダムに抽出した4,000人（男性3,358人 平均年齢37.9歳、女性642人 平均年齢32.9歳）の「死にたいと思うことがよくある」という項目に“はい”と答えた割合を集計したところ、男性4.2% 女性6.9%であった。

自殺予備群を、職場が男女同数として男女の中間点を取り、 $(4.2+6.9)/2=5.5\%$ と推定した。

2. 自殺予備群の心理的因子は12発見された。

「死にたいと思うことがよくある」という質問のYes・Noと、JMI健康調査票全ての項目（595）と相関を求め、相関係数の絶対値が0.18以上の項目を抽出し、さらに抽出された項目をもとに因子分析を行い、自殺志向と相関のある項目を分類した。

「死にたいと思うことがよくある」を含むホープレスネス因子と他の因子の相関を示した。

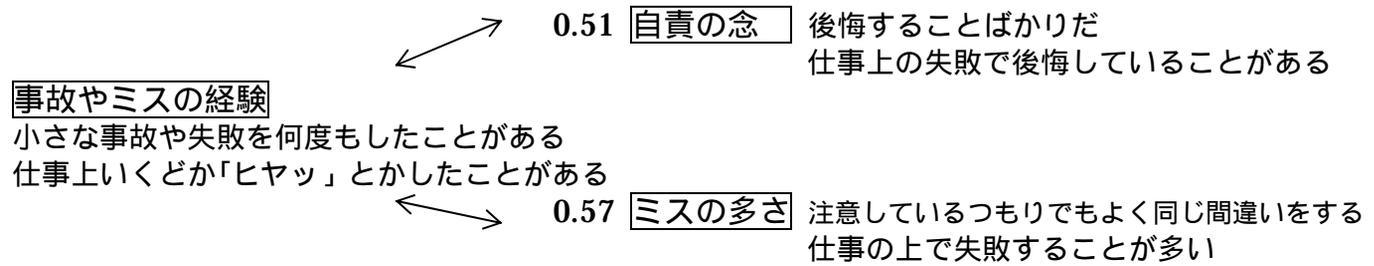


特に関連の強い因子は「不安」と「自信欠如」である。「不安」は自殺に伴うといわれる心理的苦痛をあらわすものであり、「自信欠如」はうつ症状とみても、コーピング（問題解決）の失敗の反映とみることにもできる。自殺とうつ病の関係は良く指摘される場所である。何らかのコーピングの失敗が自殺の背後にあることは最近指摘されるようになった。

次に相関の高いのは、「ひきこもり」と「疎外感」である。彼らは周囲から孤立し、よそよそしい印象を与える。JMI健康調査票には職場の人間関係を端的に聞いた項目もあるが、それらの相関は低い。従って、いわゆる職場の人間関係が悪い訳ではない。

3. 事故を起こした人の心理的因子は3つ発見された。

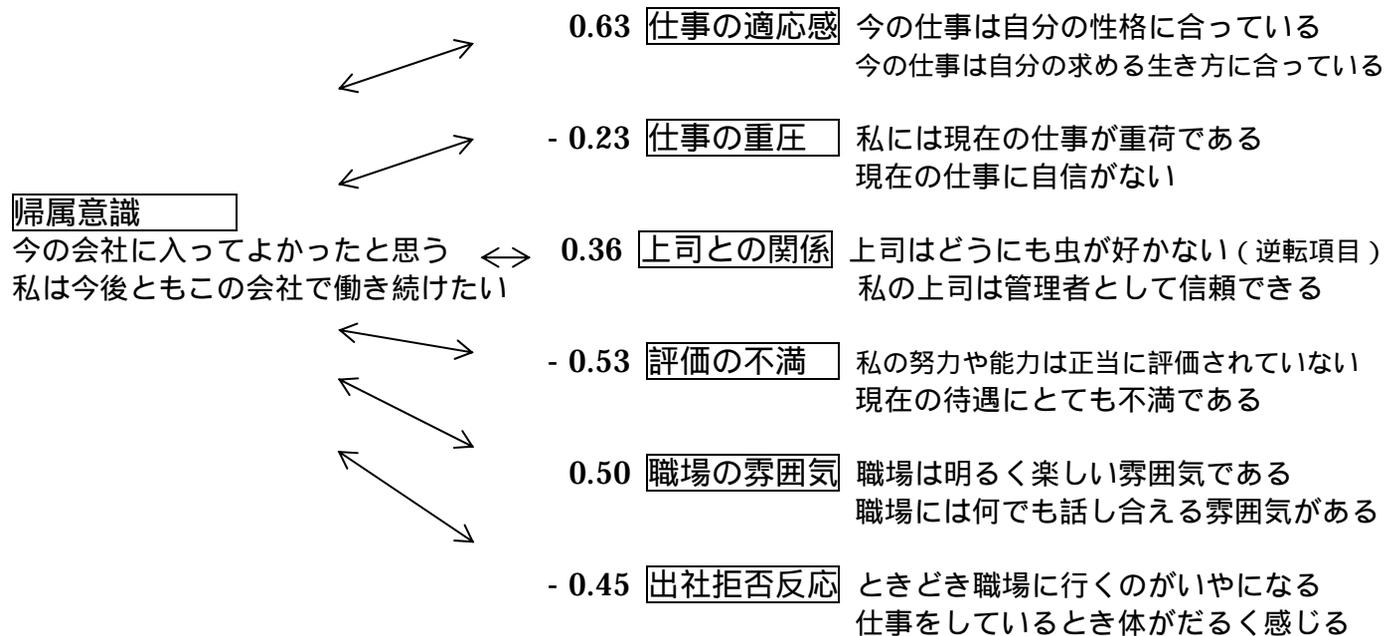
「小さな事故や失敗を何度もしたことがある」と相関の高い項目で因子分析を行い、事故と相関のある項目を分類した。



事故経験者は、自責の念で苦しんでいる。そして、事故にならないまでもミスが多い。

4. 離職傾向のある人の心理的因子は7つ発見された。

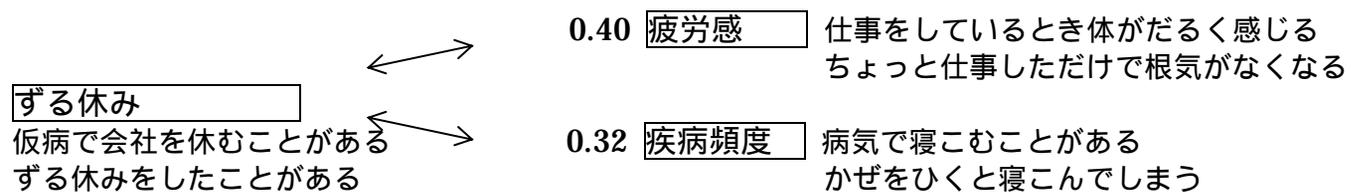
「私は今後ともこの会社で働き続けたい」と相関の高い項目で因子分析を行い、離職傾向と相関のある項目を分類した。



離職の最大要因は「仕事の適応感」が崩れたときにある。「入社拒否反応」も気がかりである。

5. 仮病をよくする人の心理的因子は3つ発見された。

「仮病で会社を休むことがある」と相関の高い項目で因子分析を行い、仮病と相関のある項目を分類した。

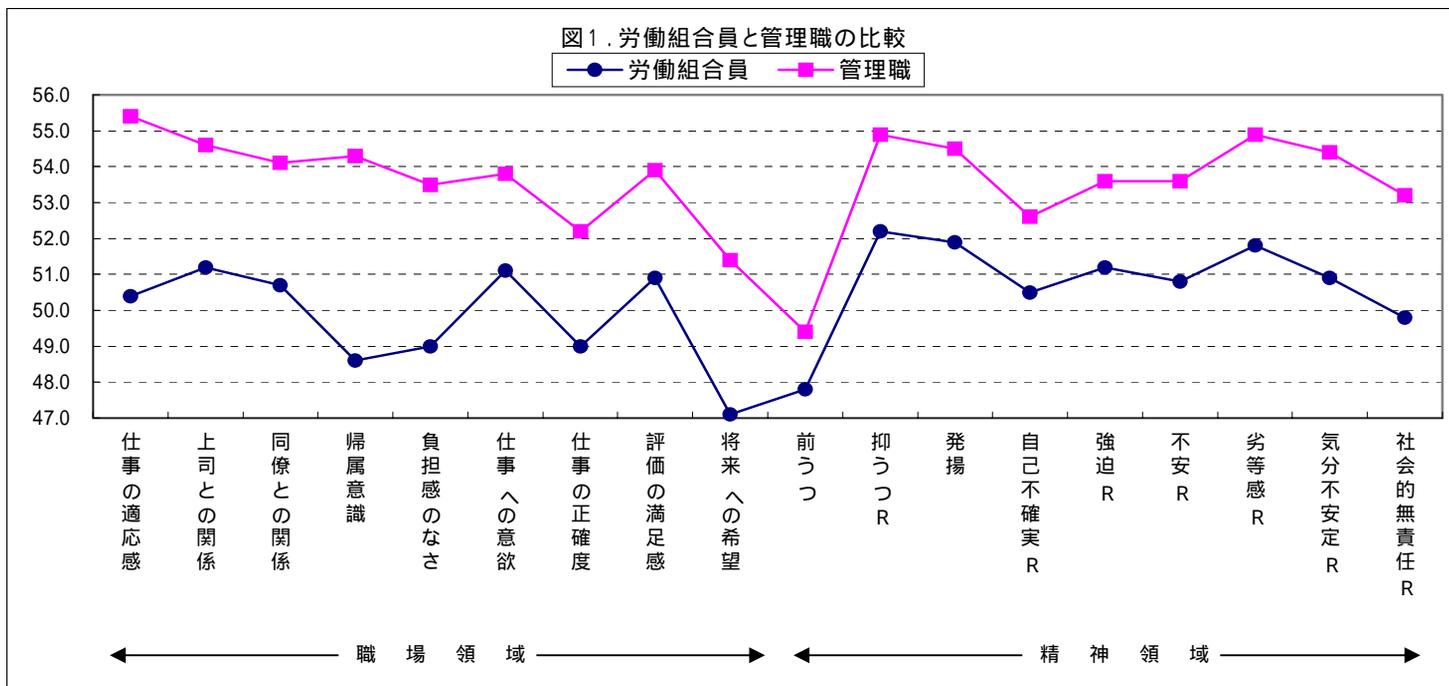


仮病で休むのは偽りの病ではなく、実際に病気がちなことがきっかけになっているようだ。

6. 上記4現象のうち自殺がうつ傾向との相関が強く、最もメンタルヘルスに関連するものであった。4現象の類似点は、自殺と仮病の「疲労感」、自殺と離職の「仕事の重圧」と重なる因子があり、統計的にも有意な相関があるものの、相関係数は最大でも0.14であった。

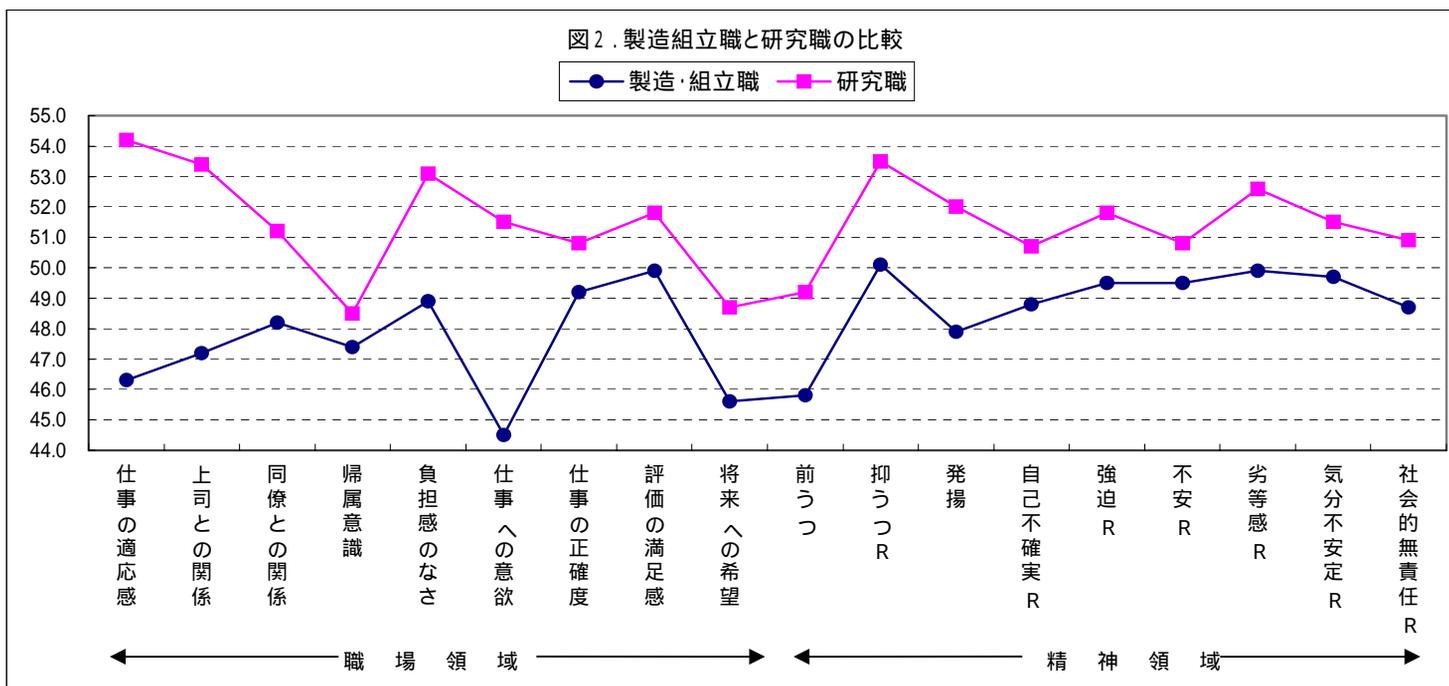
第2部：労働組合メンタルヘルスJMI共同調査

1. 労働組合員と管理職の比較では、組合員の仕事のおもしろさ、負担感、将来性などの職場健康度（49.6）と不安、不安定さなどの精神健康度（52.0）で、組合員レベルの低さと格差の大きさが目立ち、一般社員レベルのメンタルケアの必要性をうかがわせる。職場領域では、格差の大きい順に、「帰属意識」（ポイント格差5.7）、「仕事の適応感」（格差5.0）、「負担感のなさ」（格差4.5）、「将来への希望」（格差4.3）、「上司との関係」「同僚との関係」（格差3.4）となっている。また、職場領域ほどではないが、精神領域においても全般的に組合員が管理職を下回っており、管理職の精神の安定度の高さが際立つ結果となっている。

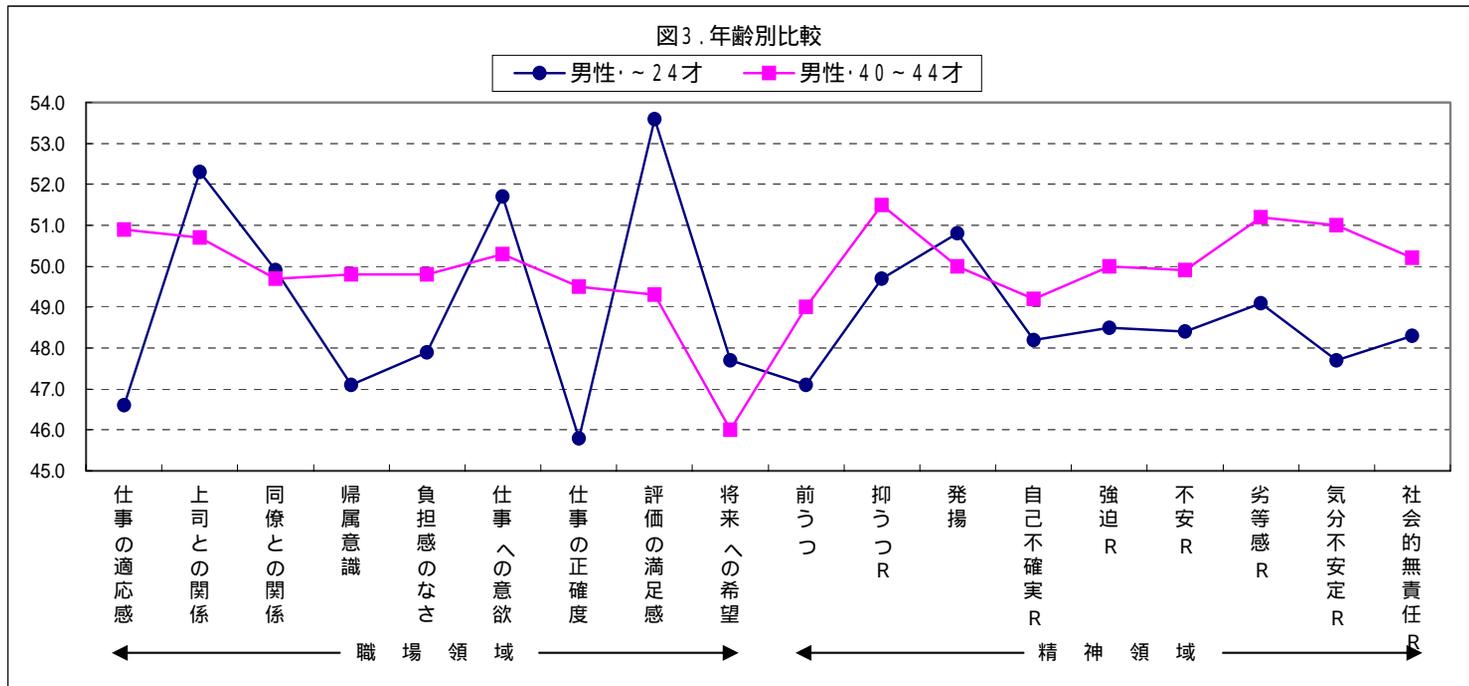


2. 研究職の職場・精神健康度（52.1、52.6）は良好であるのに対し、製造組立職は全職種で最低ランクの健康度（職場46.2、精神50.1）である。職場領域における顕著な格差として、「仕事の適応感」（ポイント格差7.9）、「仕事への意欲」（格差7.0）、「上司との関係」（格差6.2）、「負担感のなさ」（格差4.2）が挙げられる。精神領域でも、製造組立職では「自己不確実」（ポ

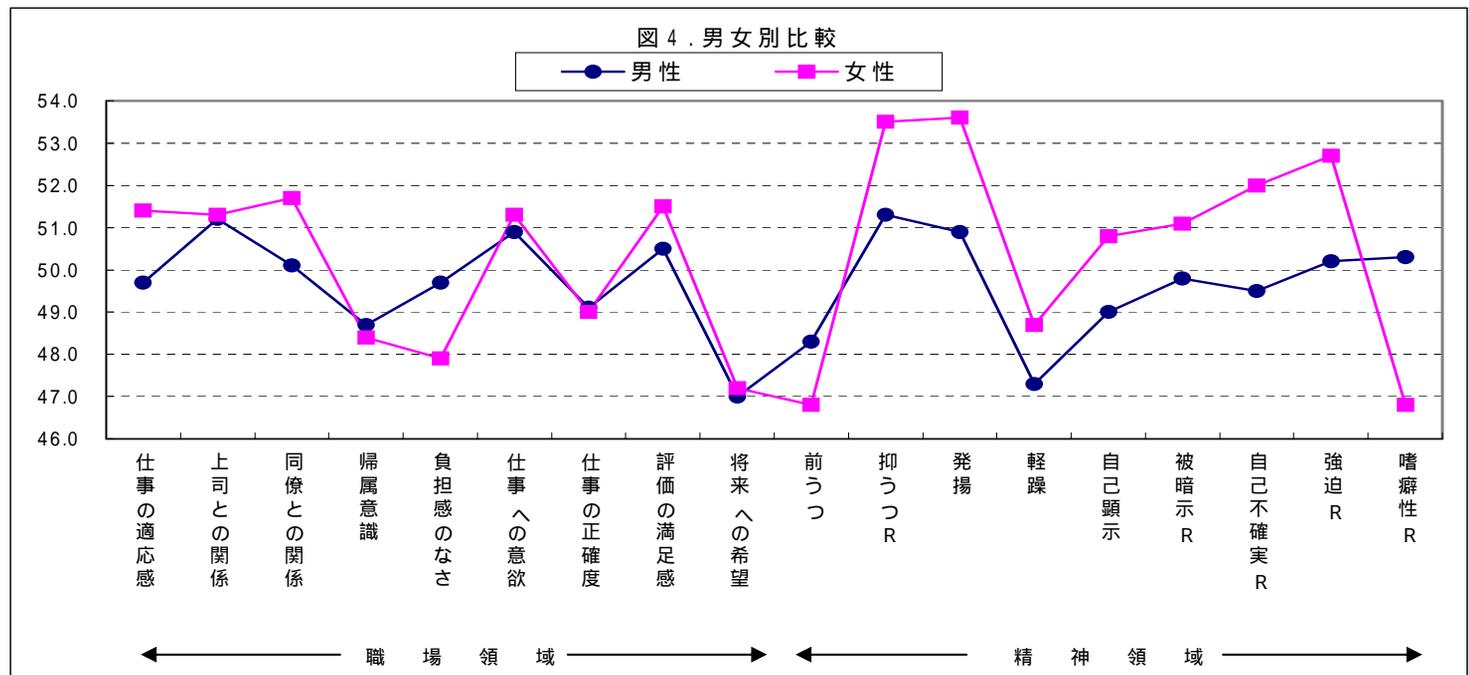
イント48.8）、「強迫」（ポイント49.5）、「不安」（ポイント49.5）、「気分不安定」（ポイント49.7）が産業人平均を下回っており、精神面の不安定さが窺える結果となっている。製造組立職の職場健康度での仕事の適応感、正確度の低さ、高負担感と精神健康度の不安感と社会的無責任の高さは、産業基盤の弱体化につながる可能性がある。



3. 年齢別比較



4. 男女別比較



* 尺度名下部のRは逆転尺度

連絡先：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、高橋、飯田）
 〒150-8307 東京都渋谷区渋谷3-1-1
 TEL:03-3409-1127,1128 FAX:03-3797-7214
 URL:<http://www.jpc-sed.or.jp/mhr/index.html>