

報道機関各位

2006年版 『産業人メンタルヘルス白書』

1998年の変換点 ～職場に広がる不安格差～

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・小暮】
TEL：03-3409-1127 FAX：03-3797-7214

労・使・学識者の三者で構成する財団法人 社会経済生産性本部(理事長：谷口恒明)はこの度、2006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、1998年を境に職場において不安格差が生じていることを明らかにしている。

～ 2006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 「景気回復・格差拡大時代のメンタルヘルス」
「労働安全衛生法の改正と過重労働・メンタルヘルス対策について」
「長時間労働と疲労がメンタルヘルスに及ぼす影響」
「職場におけるうつ病の現状と職場復帰」
「JMI電話相談からみた働く人のメンタルヘルス」
- ・第2部 調査研究 「『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」
「1998年の変換点 ～JMIの経年変化にみる勤労者意識の変化～」
- ・第3部 資料
- ・第4部 年報

・調査研究の概要(1998年の変換点～JMIの経年変化にみる勤労者意識の変化～)

1998年は金融機関の破綻が相次ぎ自殺者が3万人を超えるなど大きな変化の年であった。そのような変化が勤労者の意識やメンタルヘルスにどのような影響を与えたのか、JMI心の健康診断のデータにより経年変化から検証を行った。

1. 1998年以降、不安格差が生じている

自己不確実、劣等感、弱志、抑うつ、不安、偏倚の各尺度は1998年を変換点として上昇傾向に転じている。表現を変えて言えば、自信の欠如(自己不確実、劣等感、弱志)と不安格差(抑うつ、不安、偏倚)が生じており、職場全体のメンタルヘルスを低下させている。

2. 職場領域の格差拡大は、職場の活性低下をもたらす

職場領域のいくつかの尺度(将来への希望、仕事への負担感、仕事への意欲、同僚との関係、評価への満足感)は、格差が拡大する中で平均値を下げる傾向がみられる。

3. 仕事志向を活かした活性化が必要

逆に1998年以降、課題から逃げずに粘り強くまじめに取り組む姿勢(前うつ)と仕事への適応感は格差が縮小する中で上昇してきた。これらの姿勢を今後も伸ばしていくことがメンタルヘルスの向上と職場活性化につながる。

企業は目標の数字を示すだけでなく、仕事の内容をも十分に説明し、仕事を通じて自分の居場所を見出せるようにし、価値ある仕事を提供し、その結果「仕事への適応感」を高める必要がある。

なお、「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は、平成18年7月28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1部 論文

・第1章 景気回復・格差拡大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

景気回復は、一方で、職場に繁忙化や過労・ストレスによる健康障害という影を落としている。本章では、1998年を転換点とした職場での様々な格差の拡大という現象も踏まえ、大きな環境変化のなかで、いかに職場のメンタルヘルスを維持し、高めていくかを論考している。

・第2章 労働安全衛生法の改正と過重労働・メンタルヘルス対策について

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

副主任中央労働衛生専門官 井上 仁

平成18年4月から長時間労働者に対する医師による面接指導等の実施について事業者に対して義務及び努力義務が課されることとなった。また、平成18年3月に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が、労働安全衛生法に基づく指針として新たに公表された。本章では法改正のポイントと方向性を解説している。

・第3章 長時間労働と疲労がメンタルヘルスに及ぼす影響

東邦大学医療センター佐倉病院精神神経医学研究室 助教授 黒木 宣夫

長時間労働対策が課題になっているが、時間外労働時間と精神疾患発症との関係に関してはいまだ明らかになっていない。本章では、労災認定された自殺事案(51例)において長時間残業がどのような状況で行われているのか調査した概要について報告している。

・第4章 職場におけるうつ病の現状と職場復帰

東京電力株式会社神奈川支店 産業医 渡部 真弓

北里大学大学院医療系研究科産業精神保健学 助教授 田中 克俊

うつ病を中心とする精神疾患者が休務後に適切に職場復帰の支援を受けて、疾病の再燃・再発を防止し、円滑に職場復帰できることが労働者と職場の双方に重要である。本章では、職場復帰支援の手引きの流れを参考に、うつ病を中心とする精神疾患者の職場復帰支援の仕方について解説している。

・第5章 JMI電話相談からみた働く人のメンタルヘルス

メンタル・ヘルス研究所 主任相談員 日本医科大学 学生相談室 主任学生相談員

臨床心理士 重村 朋子

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」における、ここ数年にみ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

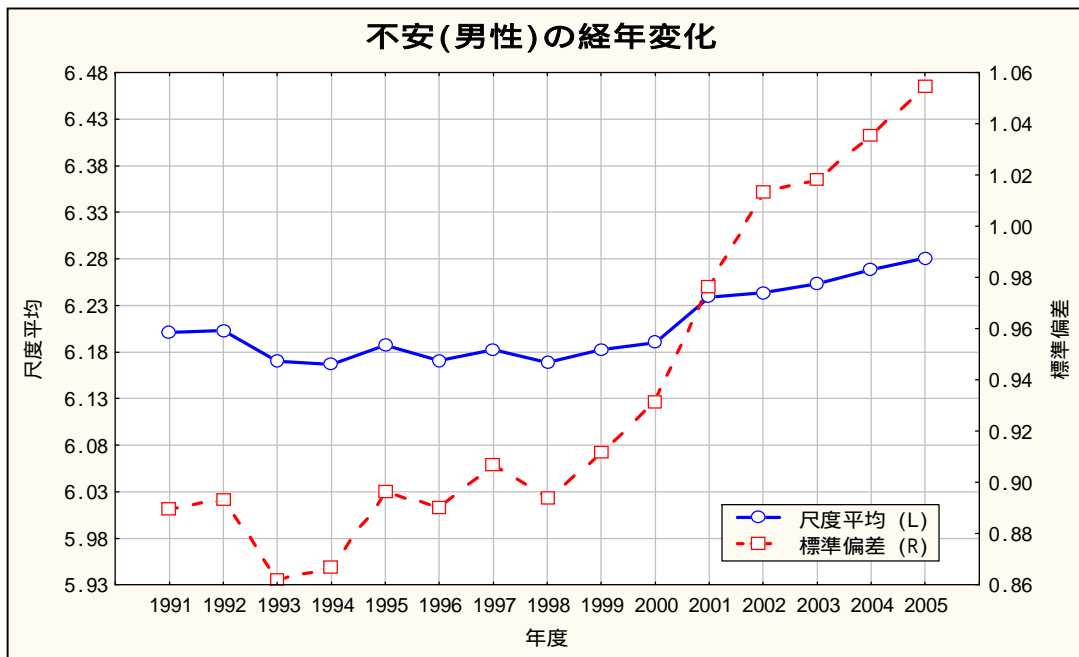
「メンタルヘルスの取り組み」に関するアンケート調査結果は、平成 18 年 7 月 28 日に記者発表（資料配布）を行っているため、同資料は別途添付致します。

・第 2 章 1998 年の変換点 ～ J M I の経年変化にみる勤労者意識の変化～

1998 年は金融機関の破綻が相次ぎ、自殺者が 3 万人を超えるなど大きな変化の年であった。そのような変化が勤労者の意識やメンタルヘルスにどのような影響を与えたのか、J M I 心の健康診断のデータにより経年変化から検証を行った。

1. 1998 年以降、不安格差が生じている

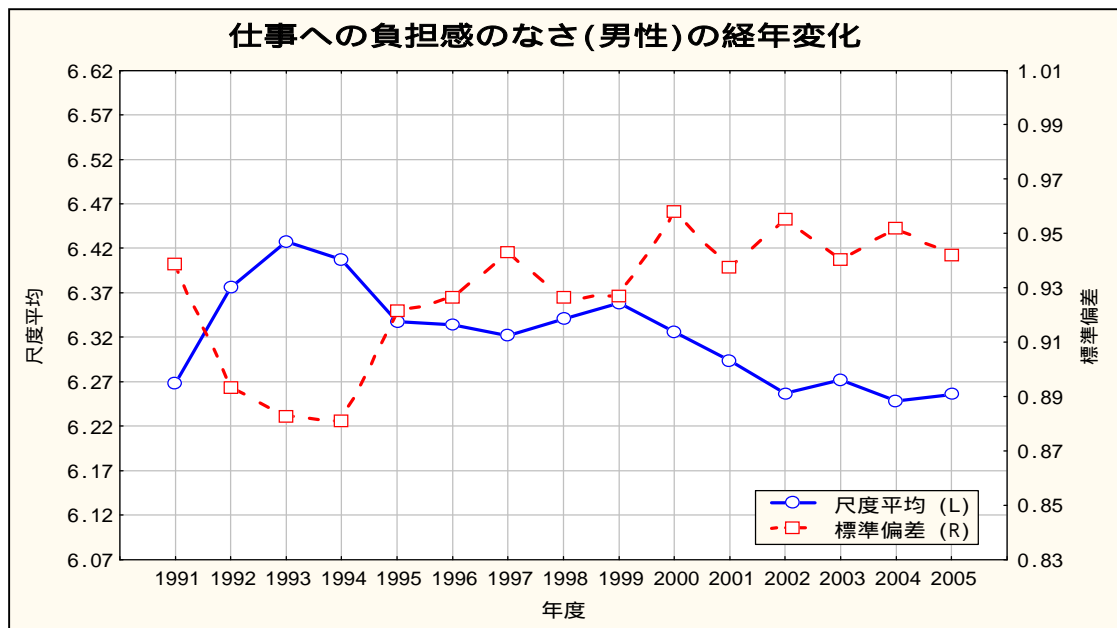
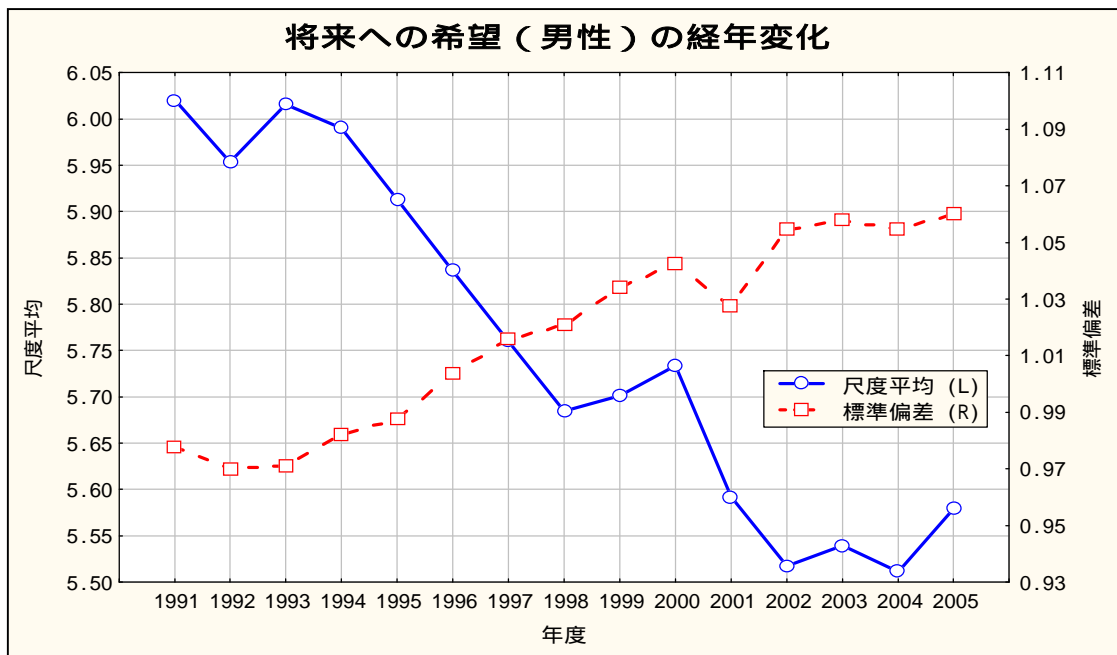
自己不確実、劣等感、弱志、抑うつ、不安、偏倚の各尺度は 1998 年を変換点として上昇傾向に転じている。標準偏差の変化を加えて考察すると 1998 年の前後で同じ平均値の高さでも内容が異なることがわかる。つまり 1998 年前では標準偏差が小さいという形で不安があったが、1998 年後は格差が生まれて不安が高まっているといえる。社会が大きな変換期にある時、様々な不都合な現象が現れる。その一つに自殺の増加があり、そして J M I にみる勤労者意識の変化があったといえる。その変化は自信の欠如（自己不確実、劣等感、弱志）であり、不安格差（抑うつ、不安、偏倚）の増大である。不安の格差が大きくなって職場全体としての不安のレベルも高まっているといえる。



2. 職場領域の格差拡大は、職場の活性低下をもたらす

自分の将来に希望が持てる人と持てない人の格差が広がることで、職場全体の「将来への希望」も低下するという関係にある。他にも、仕事を負担と感じる人とそうでない人の格差が広がることで全体の負担感が増し、仕事への意欲の格差、同僚との人間関係の格差、企業への信頼感の格差、仕事への適応感の格差、評価への満足感の格差、仕事が進んでいくかどうかの格差、上司との人間関係の格差、いずれも格差が拡大すれば全体のレベルが低下するという関係にある。以上はいずれも職場環境の尺度である。

実際にいくつかの職場領域の尺度（将来への希望、仕事への負担感、仕事への意欲、同僚との関係、評価への満足感）は、格差が拡大する中で平均値を下げる傾向がみられる。

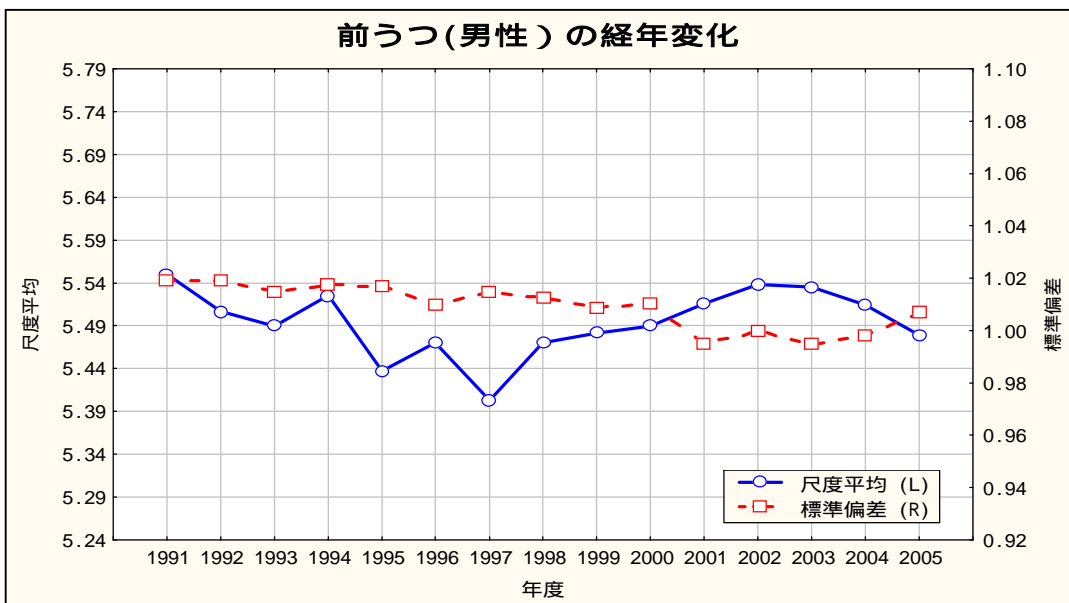
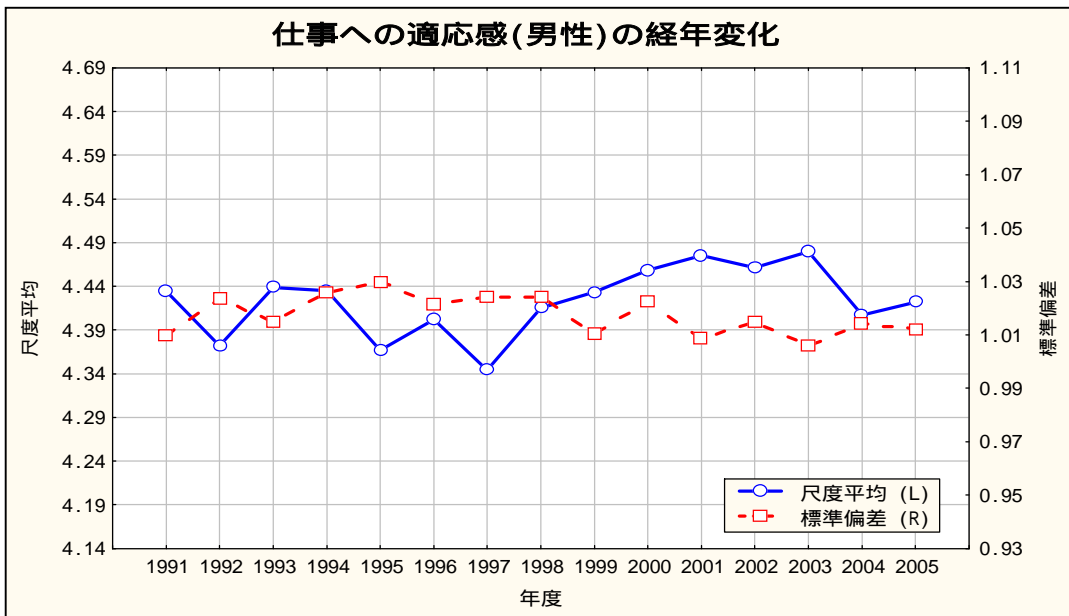


3. 仕事志向を活かした活性化が必要

1998年に社会も企業も大きな変化を起こすべくハンドルを切った。大きな変換期は、新しいことにチャレンジしなければならない。このとき、課題から逃げずに粘り強く、注意深く取り組むことは必要なことである(前うつ)。その課題とはまさに仕事であり、仕事にコミットメントすることになる(仕事への適応感)。この二つの尺度は、'格差の縮小によって平均値を上げる'ことができた。ところが2004・2005年の「仕事への適応感」と「前うつ」の平均値は下がる傾向にあり今後が心配される。

「仕事への適応感」は、要領よく仕事をこなすという態度よりも、「前うつ」というどちらかという要領が良いとはいえない真摯な態度と相関があることが今回の調査でわかった。要領よく仕事をこなす必要はあるが、課題から逃げずに、粘り強く、注意深く取り組む姿勢をもっと評価すべきであろう。

さらに「前うつ」は理想を追うという姿勢ともつながっている。良い仕事をしたいという思いは、良い仕事を提供されることによって強化される。企業は目標の数字を示すだけでなく、仕事の内容をも十分に説明し、仕事を通じて自分の居場所を見出せるようにし、価値ある仕事を提供し、その結果「仕事への適応感」を高める必要がある。



第3部 資料

- ・資料1 労働安全衛生法等の一部を改正する法律について（抜粋）
- ・資料2 労働者の心の健康の保持増進のための指針
- ・資料3 過重労働による健康障害防止のための総合対策について（抜粋）
- ・資料4 自殺予防対策に関する有識者意識調査 報告書（抜粋）
- ・資料5 自殺予防に向けての政府の総合的な対策について
- ・資料6 セクシュアルハラスメントによる精神障害等の業務上外の認定について
- ・資料7 連合第5回安全衛生に関する調査（抜粋）
- ・資料8 労働者健康福祉機構「勤労者 心の電話相談」（無料）
平成17年度相談受付状況（抜粋）
- ・資料9 JMIこころの健康調査・相談室レポート
- ・資料10 メンタルヘルス関連統計資料

第4部 年報

- ・メンタルヘルスを巡る1年間の動き（2005年7月～2006年6月）

以上

参考資料；JMI健康調査と尺度について

JMI健康調査は1980年よりメンタル・ヘルス研究所が開始した“心の定期健康診断システム”である。尺度とは、質問項目を複数用意し、その合計点で質問項目に共通する内容を測定しようとするもの。

尺度の名称	尺度の内容
心臓愁訴	動悸や息切れ、不整脈など、循環器系の不調感の訴えの程度。
疲労	身体面、精神面での疲労の程度。
疾病頻度	病気がちであったり、体調が悪く会社を休んだりする程度。
抑うつ(よくうつ)	マイナス思考・気分のふさぎ込んでいる様子。
偏倚(へんい)	奇妙な考えが浮かんだり、被害者意識が強く、風変わりな様子。
強迫(きょうはく)	取り越し苦労をしたり、心配事が気になって仕方がない様子。
不安	胸騒ぎがしたり、漠然とした不安を感じる様子。
爆発	いらいらして、感情的であり、怒りやすい様子。
気分不安定	気分が変わりやすく、不機嫌になりやすい様子。
嗜癖性(しへきせい)	酒の上でのトラブルや人に迷惑を掛けてしまうほどの飲酒。
前うつ	几帳面さ・真面目さ・粘り強さなどの傾向。
好調感	心身ともに調子が良く、生活も快調であるとの傾向。
自己顕示	自信やリーダーシップがあり、活動的な傾向。
探究性	好奇心が強く、新しい経験を求める傾向。
自己不確実	自信がなく、萎縮し、失敗を恐れて行動できない傾向。
劣等感	ひけめを感じたり、自分自身への評価が低い傾向。
弱志	弱気であり、周囲の人に合わせてしまう傾向。
外向性	社交的であり、積極的で、活発な傾向。
瞬発性	集中的に、一気に物事に取り組む傾向。
仕事への適応感	今の仕事は自分が生かせ、自分に合っているとの意識の程度。
上司との関係	上司との関係の良し悪しの程度。
同僚との関係	同僚との関係の良し悪しの程度。
帰属意識	今の会社(組織)で働いていることへの誇りや会社(組織)への信頼感の程度。
仕事への負担感のなさ	仕事の上での身体的、精神的、物理的な負担感の程度。
仕事への意欲	仕事に対するチャレンジブルな意欲の程度。
仕事の正確度	仕事上のミスや失敗の程度。
評価への満足感	給与を含めた自分に対する評価への満足感の程度。
将来への希望	定年後も含めた今後の生活や将来に対する希望の程度。
社会的無責任	仕事からの逃避や仕事のやり方のルーズさの程度。