

担 当	財団法人社会経済生産性本部 メンタル・ヘルス研究所 課長 飯田進一郎 有泉 奈々
	Tel:03-3409-1127 Fax:03-3797-7214

「産業人メンタルヘルス白書」

～2003年度メンタルヘルス実態調査「労働組合の取り組み」とJMI健康調査から～

・2003年度メンタルヘルス実態調査（労働組合対象）

（昨年行った上場企業「取り組みアンケート調査」に引き続き、労働組合を対象に実施をした）

1. 最近3年間の各労組における「心の病」は、67.2%が「増加傾向」。
2. 心の病による「1ヶ月以上の休業者」は、63.5%と過半数を超える。
組合員数3,000人以上では、81.5%に上る。
3. 心の病で、最も多い疾患は「うつ病」であると、82.2%の労組が回答。
4. 運動方針に「メンタルヘルスの取り組み」を入れている労組は、58.1%。
取り組みの考え方は、「疾病予防・健康の保持増進のため」が42.7%。
5. 推進上のネックは、「プライバシーの問題が絡んでいる」が58.1%。

・産業人のメンタルヘルス（2000年度以降の変化）

・応答率が5%以上、悪化した項目

「目が疲れる」「神経が疲れる」「このところ疲れてきた」
「朝起きたとき疲れた感じが残る」「仕事のノルマが厳しい」
「今の会社生活は安定しており今後の生活に不安はない」

・応答率が5%以上、良化した項目

「むずかしいことでも解決するまで色々工夫する」

・「評価」とメンタルヘルスの関係

～給与制度の合理感、評価への納得性、仕事配分の公平性～

1. 「評価への満足感」は、2000年度以降、連続的に低落している。
71.0%が評価に「納得」し、45.4%が給与制度は「合理的」と評価し、
40.6%が仕事の配分は「公平」と感じている。（応答率:2002年度）
2. メンタルヘルスへの影響度では、評価に「納得」していない人は特に大きく、
以下、「公平」でない、「合理的」でない、と感じている人の順である。
3. 評価に「納得」していない人は、精神面・身体面に悪影響が出ている。
4. 仕事配分の「公平」さを感じていない人は、職場適応や性格傾向に悪影響が出ている。
5. 評価制度の合理的な改善だけでなく、制度運用の納得性の高さ、能力・性格に応じた
仕事配分の公平性の確保が、産業人メンタルヘルスの大きな支えとなる。

・労働組合からみた「心の病」の実態

1. 最近3年間の各労組における「心の病」の増減傾向(Q8)は、67.2%が増加傾向と回答し、社会全体において、今後の心の不健康者の増減傾向(Q15)についても、90.9%が増加すると回答している。

参考：企業側アンケート(*1)では、最近3年間の増減傾向は、48.9%が増加傾向、社会全体における今後の心の不健康者の増減傾向は、84.0%が増加傾向と回答。

2. 63.5%の労働組合が「心の病」のために1ヶ月以上休業している組合員がいると、回答している(Q14)。組合員数3,000人以上では、81.5%にも上る。

参考：企業側アンケートでは、全体では58.5%、従業員数3,000人以上では89.7%。

3. 「心の病」のうち、組合員に最も多い疾患(Q11)は、「うつ病」(82.2%)が圧倒的であり、「神経症(ノイローゼ)」(10.4%)、「心身症」(5.4%)が少々みられる。

「心の病」の原因について(Q10)は、職場の人間関係(35.7%)、仕事の問題(21.2%)、本人の問題(16.6%)となっている。

参考：企業側アンケートでは、心の病のうち、最も多い疾患は、「うつ病」(72.3%)、「心身症」(9.2%)、「神経症(ノイローゼ)」(8.5%)、心の病の原因については、「本人の問題」(28.0%)、「仕事の問題」(27.7%)、「職場の人間関係」(23.4%)

4. 現在の運動方針に「メンタルヘルスの取り組み」を入れているか(Q1)については、58.1%が入れており、組合員数3,000人以上では70.4%である。運動方針に入っていない組合では、44.4%がメンタルヘルスの施策は「特になし」と回答。

5. 推進上のネック(Q5)は「プライバシーの問題が絡んでいる」が58.1%と高く、以下、「取り組みの効果がはっきりしない」(35.3%)、「具体的な取り組み方法が分からない」(31.1%)となっている。

6. メンタルヘルスが悪化した場合の影響(Q9)は、「生産性の低下」(37.8%)、「労災・事故等のリスク発生」(32.8%)の順であり、特に非製造業では、「生産性の低下」(47.3%)の比率が高い。

参考：企業側アンケートでは、「生産性の低下」が53.9%と過半数を超えており、「労災・事故等のリスク発生」は、27.3%である。

(*1)上場企業の人事・労務担当者を対象に行った「メンタルヘルスの取り組みに関するアンケート」(2002年3月実施)の結果は、「産業人メンタルヘルス白書」2002年版に所収。

・産業人のメンタルヘルス(2000年度以降の変化)

2000年度から2002年度までの3年間について、JMI健康調査の受診者(各年度平均約10万サンプル)のデータに基づいて産業人の「心」の「内面」を浮き彫りにした。JMI健康調査票を構成する400の質問項目の中から、現在の産業人の状況(心の状況)を反映していると考えられる25項目を抽出し、それぞれの質問項目への回答状況(応答率：質問項目に対して、「はい」、もしくは「よく」または「ときどき」と回答した人の比率)から産業人メンタルヘルスの現象的な側面を検証した。

1．応答率の変化が大きい項目について（変化率5%以上の項目）

「仕事のノルマが厳しい」と感じ、その結果、「目が疲れる」「朝起きたとき疲れた感じが残る」「神経が疲れる」「このところ疲れてきた」と身体中に疲れを感じ、「今の会社生活は安定しており今後の生活に不安はない」とは到底思えない状況を感じながらも、「むずかしいことでも解決するまで色々工夫する」意欲は向上している、という現在の産業人の姿が浮かび上がった。

2．応答率の変化が小さい項目について（変化率1%以下の項目）

「職場は楽しい雰囲気である」「今の仕事は自分に合っている」「何ごとにも積極的だ」「イライラしてくると居ても立ってもいられなくなる」「仕事の上で失敗することが多い」「死にたいと思うことがよくある」といった、職場の雰囲気や仕事上での失敗の頻度、自分自身の性格的な部分はあまり変化しておらず、自殺念慮を示すような病的な傾向も増えてはいない。

3．応答率からみた最近の産業人の心模様

職場での仕事量の増加、厳しいノルマなどにより、身体的な疲れや精神的疲労感、不満などは大きく増加しており、産業人のメンタルヘルスへのマイナスの影響が懸念される。しかし、仕事に向かう活力の部分では、まじめさや粘り強さ、積極性に変化はなく、仕事にやりがいを感じてい姿や周囲の人たちと協調性を持ってうまくやっていきたいなど、仕事・職場に適応しようとする姿を垣間見ることができる。

．「評価」とメンタルヘルスの関係

「雇用の流動化」を前提に、業績を中心とした成果主義賃金体系を導入してきているが、そうした「賃金制度」から派生する「評価」が産業人のメンタルヘルスに与える影響について調査した。JMI健康調査（心の定期健康診断）の中の一つの尺度である「評価への満足感」といくつかの質問項目を軸として、働く人々の「評価」に対する反応とそれが及ぼす心身の状態、職場適応、モラルへの影響を2002年度調査（106,408サンプル）より見ていく。

1．産業人の「評価への満足感」は、2000年度（5.64ポイント）から2002年度（5.56ポイント）へと急激に低下している。

2．「給与制度は合理的にできている」への回答結果

「はい」と回答したのは全体の45.4%、「いいえ」は53.5%であり、半数弱の人々が現状の給与制度自体については合理的であると認識している。

「会社の給与制度は合理的ではない」と感じている人は、元気がなく、暗い雰囲気かつ感情的になりがちであり、精神的に不安定であるといえる。特に職場の中で自分が損をしているのではないかという被害者意識が強いことが特徴的である。また、職場適応では「評価への満足感」を筆頭に低下傾向が顕著である。

3. 「自分の評価について納得できないことがよくある」への回答結果

「はい」と回答したのは全体の 27.9%であり、「いいえ」は 71.0%であった。すなわち、7割を超える人が自分の評価についての納得していることが判明した。

しかし、「自分の評価に納得できない」人の身体・精神状態は、給与制度の非合理感によるダメージよりも大きく、相当強い被害者意識を抱いており、特に精神面では、「偏倚R」「抑うつR」「強迫R」「不安R」「気分不安定R」が、押し並べて 45.0 ポイントを割り込んでおり、自分の評価への納得性による職場適応の違いでは、10ポイント以上差がついている尺度がほとんどであり、合理性の有無による健康度への影響以上に、違いが悪い方向に広がっている。

4. 「仕事の配分は能力・性格に応じて公平に行われている」への回答結果

「はい」と回答したのは 40.6%、「いいえ」が 58.3%であった。職場レベルでの仕事配分の公平感については、6割弱の人々が何らかの不公平感を抱いている。

職場での仕事配分が公平だと感じているか否かによる身体症状への影響は、自分の評価への納得性による違いほどは大きくないが、給与制度の合理感による違いよりは大きくなっている。精神状態の違いも、職場に暗い雰囲気を生み出す源となっているようである。給与制度の合理感による開きよりは大きいものの、自分の評価に対する納得性の違いによるものよりは小さい。性格傾向の差からは、毎日積極的かつ快活な生活を送るためには、公平感が重要な意味を持つことが示されている。職場適応の違いでは、「給与制度の合理感」「評価への納得性」と比較すると、「仕事配分の公平感」での認識の差異が、一番影響が大きい。

5. 「給与制度の合理感」よりも、「評価への納得性」と「仕事配分の公平性」が、個々人の意識、モラル、心身健康度といったメンタルヘルスに非常に大きく、直接影響している。

会社の給与制度が合理的かどうかよりも、自分の評価に納得できているかどうか精神状態に大きく影響しており、「自分の評価に納得できない」という事実が精神的なダメージにつながっている。

会社の給与制度の合理感よりも、仕事配分の公平感の方が精神面への影響が大きい。給与制度は合理的ではないと思っても、仕事配分が公平だと思っていれば精神状態をあらゆる尺度はかろうじて産業人平均の 50.0 を超えている。

仕事の配分が公平と感じ、評価に納得している人のメンタルヘルスは良好である。悪化傾向が強まるのは、仕事配分が公平だと思いつつも評価に納得できていない人であり、精神状態をあらゆる尺度は押し並べて数値が低く、すべての尺度の数値が 40 台であり、精神的なダメージが大きい。

参 考 資 料

. 労働組合からみた「心の病」の実態

*「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概要

昨年実施した人事・労務担当に対する調査（上場企業対象）に引き続き、メンタルヘルスの増進に欠かせない主体である労働組合を対象に、メンタルヘルスに対する問題意識と取り組みの実態、課題を探ることを目的として下記の通り調査を実施した。

調 査 名：「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
実 施 時 期：2003年5月上旬に配布 5月下旬に回収
実 施 方 法：アンケート調査票郵送方式
調 査 対 象：全国の単位労働組合から 無作為抽出した873組合
回 答 組 合：241組合（回収率 27.6%）
調 査 内 容：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、次のテーマに関して調査した。
 （1）労働組合としての取り組み状況 （2）組合員の心の健康の実態

*「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

（下段の企業側全体は、昨年実施した上場企業対象アンケート）
 （なお、各表の数字は、上段:組織数、下段:%を示す）

1 .

Q8 . 貴労働組合において、組合員のここ3年間の「心の病」の増減傾向をどのように考えていますか。該当するもの1つに をつけて下さい。

	合計	Q8 組合員の心の病増減傾向				
		増加傾向	横ばい	減少傾向	わからない	不明
労働組合 全体	241 100.0	162 67.2	46 19.1	2 0.8	31 12.9	0 0.0
企業側 全体	282 100.0	138 48.9	70 24.8	10 3.5	59 20.9	5 1.8

Q15 . 社会全体において、今後、心の不健康者の増減傾向はどのようになると予想されますか。該当するもの1つに をつけて下さい

	合計	Q15 社会全体の心の不調の増減傾向					
		増加する	ほぼ横ばいで推移する	減少する	わからない	その他	不明
労働組合 全体	241 100.0	219 90.9	16 6.6	0 0.0	5 2.1	0 0.0	1 0.4
企業側 全体	282 100.0	237 84.0	31 11.0	0 0.0	13 4.6	0 0.0	1 0.4

2 .

Q14 . 現在、「心の病」のため1ヶ月以上休業している組合員はいますか。
該当するもの1つに をつけて下さい。

	合計	Q14 心の病1ヶ月以上の休業者有無			
		はい	いいえ	わからない	不明
労働組合 全体	241 100.0	153 63.5	56 23.2	31 12.9	1 0.4
企業側 全体	282 100.0	165 58.5	105 37.2	8 2.8	4 1.4

3 .

Q11 . 組合員の「心の病」のうち、どのような疾患が最も多いと思いますか。
該当するもの1つに をつけて下さい。

	合計	Q11 心の病で一番多い疾患						不明
		うつ病 (気分障害)	神経症 (ノイゼ)	心身症	人格障害	統合失調症 (精神分裂病)	その他	
労働組合 全体	241 100.0	198 82.2	25 10.4	13 5.4	2 0.8	0 0.0	2 0.8	1 0.4
企業側 全体	282 100.0	204 72.3	24 8.5	26 9.2	1 0.4	1 0.4	11 3.9	15 5.3

4 .

Q1 . 貴労働組合の現在の運動方針に「メンタルヘルスの取り組み」を入れてありますか。
該当するもの1つに をつけて下さい。

	合計	Q1 運動方針に入れているか				
		入れている	入っていない	検討中	不明	
全体	241 100.0	140 58.1	63 26.1	36 14.9	2 0.8	
Q17 組合員 数	1,000人未満	74 100.0	32 43.2	29 39.2	13 17.6	0 0.0
	1,000人~2,999人	91 100.0	54 59.3	22 24.2	14 15.4	1 1.1
	3,000人以上	54 100.0	38 70.4	9 16.7	6 11.1	1 1.9

Q2 . 貴労働組合におけるメンタルヘルスの取り組みの考え方に最も近いもの1つに をつけて下さい。

	合計	Q2 取り組みの考え方に近いもの							不明
		疾病予 防・健 康の保 持増進 のため	不調者・病人 の早期発見・ 早期治療	不調者・ 病人の復 職支援の ため	労災・ 事故等 の対策 のため	組合員・ 組織の生 産性向上 のため	労働組合 の責務と して	その他	
労働組合 全体	241 100.0	103 42.7	66 27.4	4 1.7	14 5.8	20 8.3	20 8.3	3 1.2	11 4.6
企業側 全体	282 100.0	83 29.4	118 41.8	11 3.9	9 3.2	43 15.2	12 4.3	4 1.4	2 0.7

5 .

Q5 . 現在、貴労働組合においてメンタルヘルス推進上のネックと考えられるものは何ですか。
該当するもの全てに をつけて下さい。(上位5位まで抜粋)

		合計	Q5 推進のネック				
			プライバシーの問題が絡んでいる	取り組みの効果がはっきりしない	具体的な取り組み方法が分からない	取り組みのための予算が取れない	会社側の理解と協力が得られない
全体		241 100.0	140 58.1	85 35.3	75 31.1	58 24.1	30 12.4
Q1 入 運 れ 動 て 方 い 針 る に か	入れている	140 100.0	84 60.0	54 38.6	35 25.0	29 20.7	17 12.1
	入っていない	63 100.0	28 44.4	19 30.2	26 41.3	17 27.0	5 7.9
	検討中	36 100.0	26 72.2	10 27.8	12 33.3	12 33.3	8 22.2

6 .

Q9 . メンタルヘルスが悪化した場合、職場にどのような影響を与えますか。
最も近いもの1つに をつけて下さい。

		合計	Q9 メンタル悪化による職場への影響					不明
			生産性の低下	労災・事故等のリスク発生	従業員満足度の低下	製品・サービスの質の低下	その他	
労働組合	全体	241 100.0	91 37.8	79 32.8	54 22.4	8 3.3	7 2.9	2 0.8
企業側	全体	282 100.0	152 53.9	77 27.3	30 10.6	15 5.3	5 1.8	3 1.1

・産業人のメンタルヘルス(2000年度以降の変化)

注) (*1) は、「よく」と「ときどき」と回答した数を合算した比率
(*2) は、「いつも」と「ときどき」と回答した数を合算した比率
それ以外は、「はい」と回答した数の比率

表1 . 応答率が5%以上、悪化した項目

カテゴリー	質問	2000年度	2002年度	2002年度-2000年度
職場適応	今の会社は安定しており今後の生活に不安はない	41.7%	33.0%	-8.7%
身体症状	眠りは浅い(*2)	42.1%	33.8%	-8.3%
職場適応	仕事のノルマが厳しい	19.7%	26.0%	6.3%
身体症状	このところ疲れてきた	43.7%	49.5%	5.8%
身体症状	神経が疲れる(*1)	44.7%	50.4%	5.7%
身体症状	朝起きたとき疲れた感じが残る(*1)	60.1%	65.7%	5.6%
身体症状	目が疲れる(*1)	70.7%	75.8%	5.1%

表2 . 応答率が5%以上、良化した項目

カテゴリー	質問	2000年度	2002年度	2002年度-2000年度
職場適応	むずかしいことでも解決するまで色々工夫する	67.0%	73.2%	6.2%

・「評価」とメンタルヘルスの関係

～ 給与制度の合理感、評価への納得性、仕事配分の公平性 ～

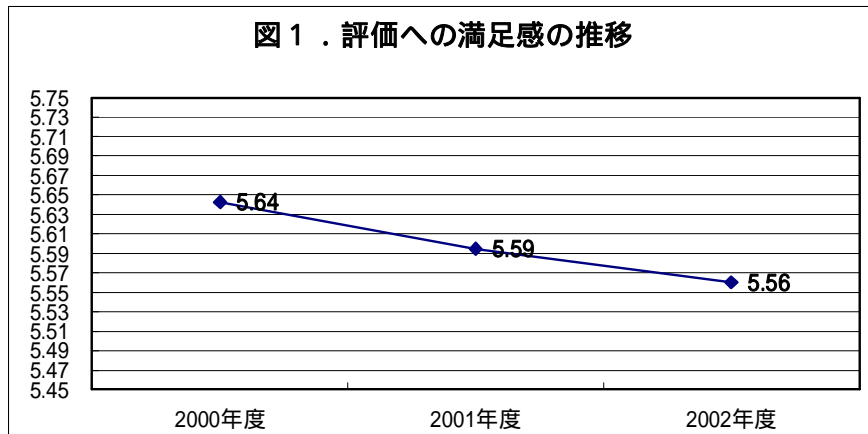


表3 . 「給与制度」と「自分への評価」のクロス分析 (応答率:2002年度)

		給与制度	
		合理的である	合理的ではない
自分への 評価	納得できる	37.3%	33.7%
	納得できない	8.1%	19.8%

(N.A 1.1%)

表4 . 「給与制度」と「仕事配分」のクロス分析 (応答率:2002年度)

		給与制度	
		合理的である	合理的ではない
仕事配分	公平だ	27.3%	13.3%
	公平ではない	18.1%	40.2%

(N.A 1.1%)

表5 . 「自分への評価」と「仕事配分」のクロス分析 (応答率:2002年度)

		自分への評価	
		納得できる	納得できない
仕事配分	公平だ	34.9%	5.7%
	公平ではない	36.1%	22.2%

(N.A 1.1%)

		はい	いいえ	はい-いいえ
身体症状	心臓愁訴R	54.6	50.2	4.4
	心身的身体症状R	54.9	47.0	7.9
	疲労R	50.8	42.2	8.6
	疾病頻度R	54.8	51.7	3.1
	生活習慣	61.9	52.9	9.0
精神状態	抑うつR	51.2	45.6	5.6
	偏倚R	53.6	46.3	7.3
	強迫R	51.0	47.0	4.0
	不安R	50.7	46.5	4.2
	爆発R	57.9	51.8	6.1
	気分不安定R	53.1	47.2	5.9
	嗜癖性R	54.5	53.3	1.2
性格傾向	前うつ	54.9	48.0	6.9
	好調感	51.1	43.1	8.0
	自己顕示	53.3	49.7	3.6
	探究性	51.0	54.1	-3.1
	自己不確実R	48.9	47.4	1.5
	劣等感R	50.3	47.4	2.9
	弱志R	44.5	47.4	-2.9
	外向性	54.4	50.5	3.9
	瞬発性	44.4	50.4	-6.0
職場適応	仕事への適応感	57.6	45.2	12.4
	上司との関係	60.8	47.2	13.6
	同僚との関係	56.9	44.1	12.8
	帰属意識	59.3	38.1	21.2
	仕事への負担感のなさ	55.8	47.9	7.9
	仕事への意欲	54.6	53.5	1.1
	仕事の正確度	52.0	48.5	3.5
	評価への満足感	68.1	32.4	35.7
	将来への希望	52.0	36.2	15.8
	社会的無責任R	52.9	44.9	8.0

いいえ	はい	いいえ-はい
54.8	45.5	9.3
54.3	41.5	12.8
49.9	36.8	13.1
55.0	48.4	6.6
59.8	50.2	9.6
51.7	39.5	12.2
54.7	37.0	17.7
52.1	40.6	11.5
51.4	41.2	10.2
58.1	45.7	12.4
53.0	42.0	11.0
54.5	52.0	2.5
50.4	52.9	-2.5
47.8	44.1	3.7
50.2	54.1	-3.9
51.1	56.7	-5.6
49.9	43.7	6.2
50.9	43.4	7.5
47.0	43.8	3.2
52.6	51.5	1.1
47.1	48.9	-1.8
54.0	43.2	10.8
59.2	38.8	20.4
55.1	36.9	18.2
51.3	38.8	12.5
55.3	42.0	13.3
52.7	57.1	-4.4
52.1	45.1	7.0
60.3	19.6	40.7
47.6	33.0	14.6
51.8	40.6	11.2

はい	いいえ	はい-いいえ
56.0	49.5	6.5
56.7	46.4	10.3
53.1	41.3	11.8
55.8	51.3	4.5
62.3	53.4	8.9
53.3	44.6	8.7
55.8	45.3	10.5
52.9	46.0	6.9
52.2	45.8	6.4
58.9	51.5	7.4
54.5	46.7	7.8
55.0	52.9	2.1
56.4	47.4	9.0
53.2	42.2	11.0
55.0	48.8	6.2
53.2	52.3	0.9
51.3	45.9	5.4
52.0	46.5	5.5
45.3	46.6	-1.3
56.7	49.3	7.4
44.8	49.7	-4.9
62.0	43.3	18.7
65.7	44.9	20.8
61.5	41.9	19.6
60.2	39.2	21.0
59.5	46.0	13.5
57.0	52.0	5.0
53.7	47.6	6.1
70.9	33.4	37.5
53.6	36.4	17.2
54.9	44.2	10.7

単位は、パーセンタイル値

- 5.0～9.9の差があるもの
- 10.0～19.9の差があるもの
- 20.0以上の差があるもの