



2009年版 『産業人メンタルヘルス白書』

27年間で産業人の将来への不安は倍増 ～制度の未来が描けることが希望を持てる社会への第一歩～

財団法人 日本生産性本部

財団法人 日本生産性本部メンタル・ヘルス研究所（所長：小田 晋）は、この度2009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「希望」と「心の病による休業者の復職」をテーマとしている。

～ 2009年版 『産業人メンタルヘルス白書』の概要 ～

I. 白書の構成

- ・ 第1部：第1章「産業人の『希望』の分析」～27年間一貫して低下～
第2章「心の病による休業者の復職の実態と問題点」～企業アンケート調査結果～
- ・ 第2部 論文：メンタルヘルスに対する「行政」「企業」「労働組合」の取り組み 3編
「職場復帰」「性差とメンタルヘルス」「電話相談」をテーマとした論文 3編
- ・ 第3部 取り組み事例報告：「企業」「地方自治体」「労働組合」の取り組み事例 3編
- ・ 第4部 資料
- ・ 第5部 年報

II. 概要

1. 将来の希望を見出せなくなった現代の産業人

当研究所で実施している「JMI健康調査」の「希望」に関わる質問項目を用いて、産業人の「希望」の中味、変化の検証及び考察を行い、その結果、主に以下の点が明らかになった。

「将来について特に不安はない」との回答は半減

今回のキー項目である「将来については特に不安はない」は、50%を超えた年もバブル期の入り口頃（1985・1986年度）にはあったが、最近（2007・2008年度）は25%前後で、将来に不安がないという人は1982年と比較して半減してしまった。

不安な時代に希望を見出すためには

「将来については特に不安はない」と共に、「定年後の生活に不安を感じている」「今の会社は安定しており今後の生活に不安はない」が同じ因子に分類された。希望はこれら社会制度的枠組みを通して認知されるとすれば、これらの制度の未来が描けるようにすることが求められる。

2. 復職が順調な企業ほど「心の病」の発生に歯止め

この調査は、企業の心の病による休業者の復職に関する取り組みと実態、課題を解明するために、全国の上場企業2,237社を対象に2009年4月に実施したものである（有効回答242社）。

「心の病」からの復職者がいる企業は、ほぼ4社に3社

過去1年間に「心の病」からの復職者がいた企業は、ほぼ4社に3社（74.3%）であった。復職プロセスに関して問題を多く抱える企業は約半数（49.2%）で、「心の病」の発生をみても強い増加傾向がみられた。逆に言えば、復職が順調な企業ほど「心の病」の発生に歯止めがかかっていることになる。

復職プロセスを成功させることは、「心の病」の未然防止につながる可能性

「心の病による休業者の復職」は、組織づくりの上でも重要なポイントである。職場には信頼感を、復職者には希望が描けるようにする制度的枠組みを与える可能性が示唆された。

お問合せ先 財団法人 日本生産性本部 メンタル・ヘルス研究所
担当 今井・楠・中野 TEL：03-3409-1128 FAX：03-3797-7214

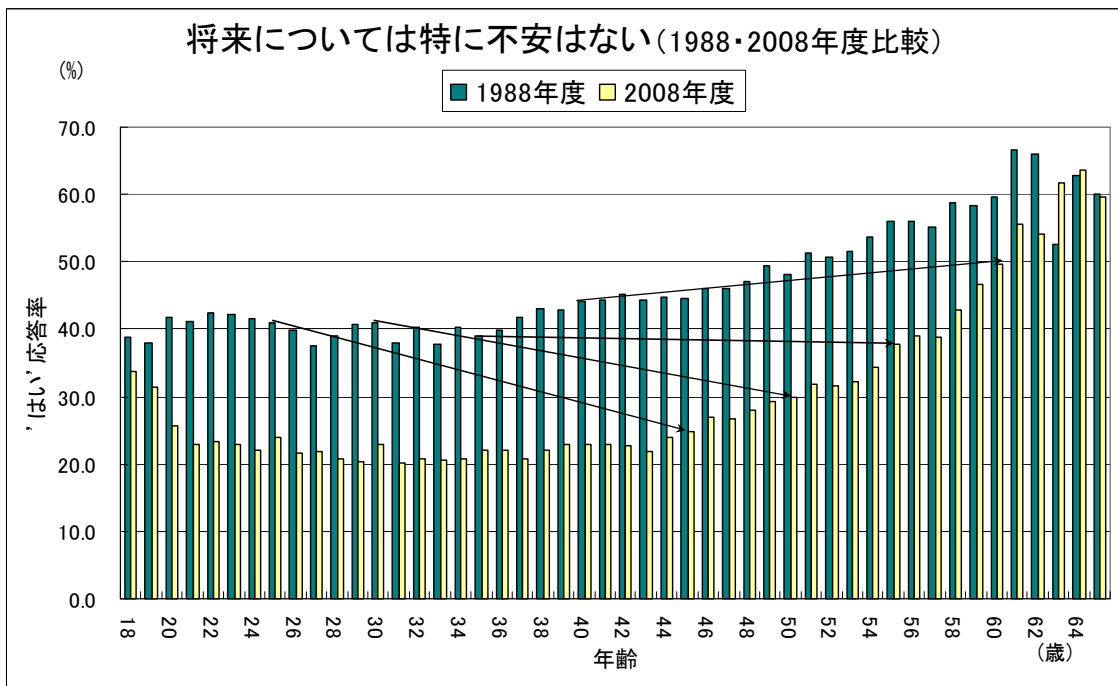
第1部 調査研究

第1章 産業人の「希望」の分析 ～27年間一貫して低下～

「希望」はメンタルヘルスという領域に留まらず、人々にとって大切なものであるとの認識から、希望を失ったとき人々はどうなるのか、希望はどのように変化してきたのか、私たちは希望をどのように思い描くことができるのか、以上の3点についてJMI健康調査¹の蓄積データから実態把握のために分析を行った。

「将来に不安がない」との回答は半減

「将来については特に不安はない」（キー項目として設定）について年齢別に 1988年度と2008年度の変化をみると、30代を中心として若い層が「不安はない」の数値を下げ、年齢別の希望格差を拡大するという形で全体の「不安はない」を下げている。若い層（20・30代）の「不安はない」は初め（1988年度）40%あったものが、現在（2008年度）は20%に落ちている。同世代の動きを矢印で示したが、希望が増大した世代もあるが、いったん収縮した若い層の「不安はない」が今後回復するという予測はしにくい。



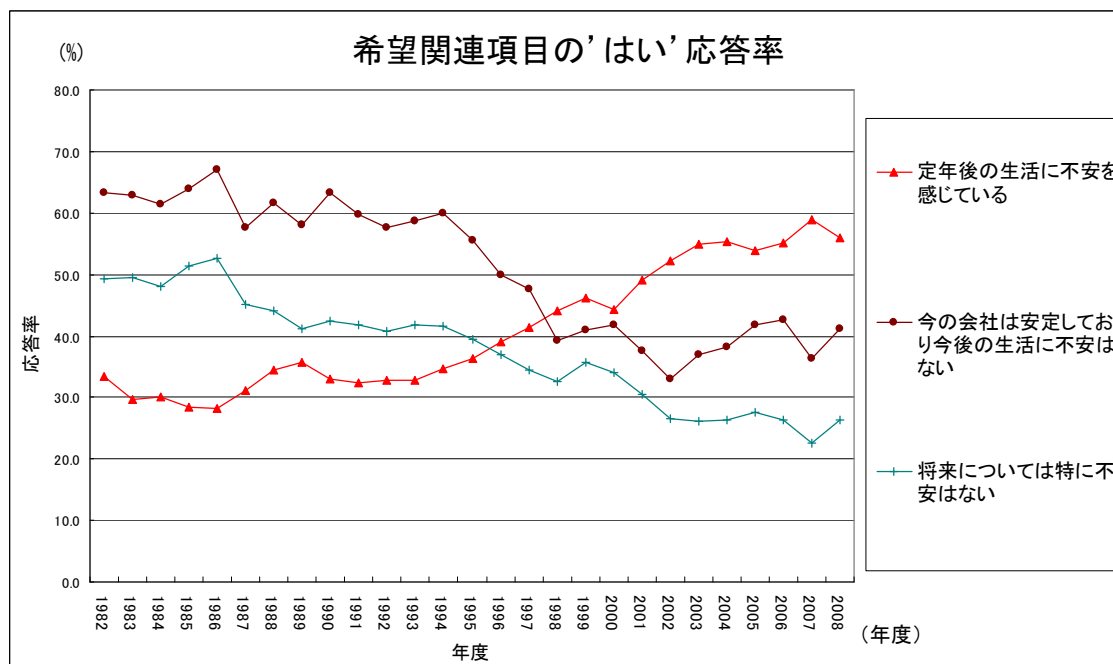
不安な時代に希望を見出すためには

キー項目の「将来については特に不安はない」と共に、「定年後の生活に不安を感じている」「今の会社は安定しており今後の生活に不安はない」が同じ因子に分類された。また、因子としては別の分類となったが、「仕事の将来」もリストされた。希望はこれら制度的枠組みを通して認知されるとすれば、これらの制度の未来が描けるようにすることが求められる。

同じ因子に分類された希望関連項目の‘はい’の応答率を年度毎に算出し、1982年度から2008年度の応答率をグラフに表記して経年変化を検討した。（1982年度からの

¹ JMI健康調査は、メンタル・ヘルス研究所が実施しており、個人と組織にそれぞれ結果・アドバイスを出すことができる。これまでに延べ2,800組織、280万人の方に受診していただいている。

トータル・サンプル数は約 280 万件である。各年度のサンプル数は 10 万件前後であり、産業人の意識の変化を推測するのに十分な件数といえる。この経年変化の分析については男女比や年齢構成比の調整は行っていない。）



希望は楽観主義（オプティミズム）と混同されやすいが、今回の因子ではそのようなものは抽出されず、代わりに「好調感」とネーミングした因子が現れた。これは楽観・積極という気分の操作ではなく、現状を良いと肯定する意思を含んでいる。熟慮のうへのオプティミズムというか、現状に希望を託せる才能とも解せる。

現状の改善としては、今後の生活や定年後の不安の解消という点で、例えば、昨今課題となっている年金制度の改革、全ての人に無条件に生きるに必要な所得が給付される「ベーシックインカム制度」の導入などが考えられる。また、さらに大きな視点で、地球環境の未来ということではCO₂削減に改善の兆しがみられるようになることなど、考えられる改善点は限りがない。政治、行政、産業界労使等において、限られた条件と資源のなかで、何が本当に必要なことなのか見極めなければならない。

第2章 心の病による休業者の復職の実態と問題点 ～企業アンケート調査結果～

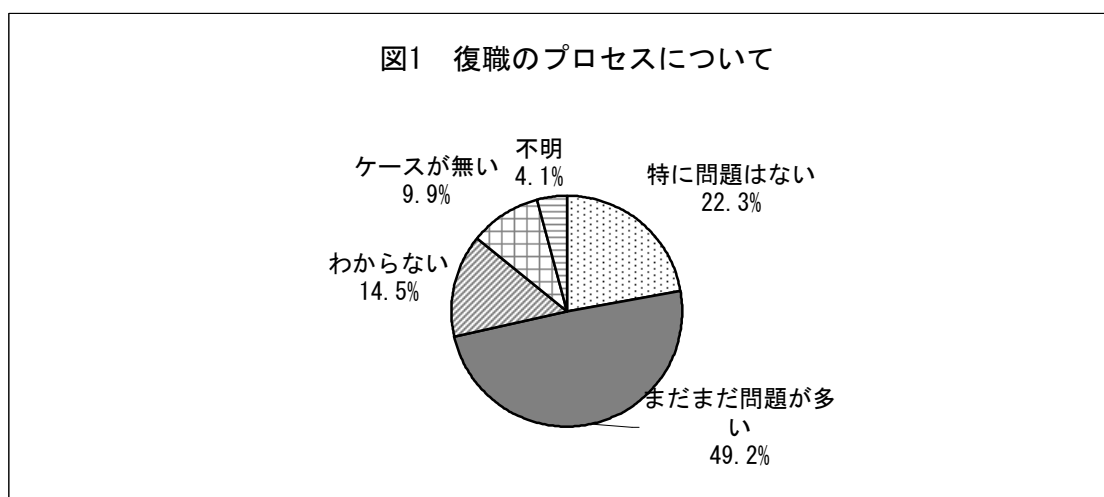
「心の病」からの復職者がいる企業は、ほぼ4社に3社

最近1年間に復職した従業員の数

最近1年間に復職した従業員の数について尋ねた。「心の病」のため欠勤期間等も含めて1ヶ月以上にわたって会社を休んだ後に、復職した従業員が1年間で何名だったかについて回答していただいた。その結果、回答企業(226社)のうち、過去1年間に復職した従業員がいた企業は、74.3%であった。企業の全従業員数及び過去1年間に復職した従業員数の記載のあった回答企業(217社)では、総従業員数が419,630名で、このうち過去1年間に復職した従業員の総数は1,244名であった。この値から算出した過去1年間に復職した従業員の割合は、0.296%であった。

「心の病」に関する復職のプロセス

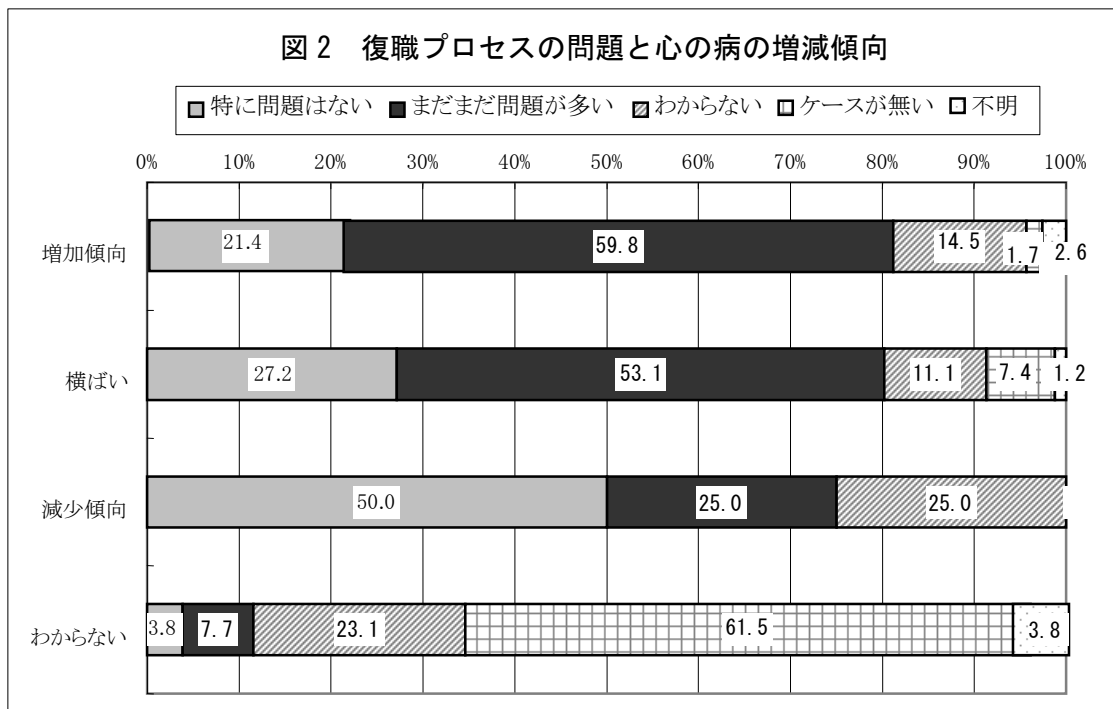
「心の病」に関する復職のプロセスは、問題なく行われているかどうかについて尋ねた質問では、「まだまだ問題が多い」(49.2%)と回答した企業の割合が最も高く、「特に問題はない」(22.3%)という企業の割合の倍以上にのぼっている(図1)。かなり多くの企業で、何らかの問題を抱えている現状にあることがわかる。



復職のプロセスと「心の病」の増減傾向

「心の病」に関する復職のプロセスは、「まだまだ問題が多い」(49.2%)と回答した企業の割合が最も高かった。「心の病による休業者の復職」については、総じて前途多難な状態にあるのが、一般的な上場企業の現状であると推察できる。それでは、このことはその企業の最近3年間の「心の病」の増減傾向と、どのような関係になっているだろうか。

この関係を調べるために、最近3年間の心の病の増減傾向を尋ねた質問と、「心の病」に関する復職のプロセスが問題なく行われているかどうかについて尋ねた質問とのクロス集計を行った。その結果、最近3年間で心の病が増加している企業では、復職のプロセスでも「まだまだ問題が多い」(59.8%)と回答している割合の高いことがわかった(図2)。逆に最近3年間で心の病が減少している企業では、復職のプロセスでは「特に問題ない」(50.0%)と回答している割合が高くなっている。



職場の信頼感を醸成し、復職者には希望をもたらす復職プロセスの可能性

「心の病」の3次予防²と1次予防の関係性

この調査結果から、「心の病」に関する復職のプロセスをうまく行うことが、「心の病」の増加傾向を抑えることに対して、なんらかの関係性を持っている可能性が示唆されている。職場復帰に直接関係するのは、当然のことながら、3次予防であるところの再発予防である。しかし、この3次予防をしっかりと行うことが、職場の信頼と活力を向上させることにつながっているとしたら、そのことが「心の病」になるリスクを低減させている可能性を否定できない。そして、もしその可能性が拓かれるとしたら、それは3次予防が1次予防につながっていくことを意味するものになる。

今後、このような可能性を視野に入れてメンタルヘルス活動に取り組めるようになると、「心の病」に関する復職プロセスのあり方が、組織全体の健康度の水準を高める組織づくりのコンテキストで語られる内容になるだろう。そうすると、「心の病」に関する復職プロセスは、職場のコミュニティーを育てていく上でも重要性の高いテーマとして、さらに前向きに取り上げられるようになるだろうと考えられる。

一方で、復職者にとっての職場復帰とは、まさに第1章「産業人の『希望』の分析」で述べたところの制度的枠組みへの復帰であると考えられる。職場復帰の効果には、職場コミュニティーからもたらされる精神的な側面もあることを忘れてはならないだろう。それはあらゆる人々にとっての「希望」の生成と同様に、共同体という基盤を持っている。

² 3次予防は復職プロセスを含む事後処置の再発予防のことをいう。1次予防は未然に病気にならないように、全員の健康度をより高めていく活動で、2次予防は早期発見・早期治療を促す活動のことをいう。

第2部 論文

・第1章 職場のメンタルヘルス対策に関する最近の取り組み

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 土井智史

本章では、平成19年労働者健康状況調査結果により、労働者の健康面での動向及び組織での取り組み状況を紹介し、政府全体の対策として都道府県労働局、労基署における取り組みや、メンタルヘルス対策支援センターの取り組み、職場復帰支援の手引きの改訂、精神障害にかかる労災認定基準の見直しなど、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2章 メンタルヘルス対策に関する経営サイドのニーズ

JFEスチール株式会社 安全衛生部 部長

高橋信雄

本章では、日本経団連の産業保健問題ワーキンググループで座長を務める筆者が、日本経団連におけるメンタルヘルスの議論を総括し、特に中心的な課題となる職場復帰をめぐる論点についても紹介する。また課題の対応のための視点も示す。

・第3章 メンタルヘルス対策についての連合の取り組み

日本労働組合総連合会 雇用法制対策局 局長

中桐孝郎

本章では、連合で労働組合の労働安全衛生対策の取り組みを推進する立場にある筆者が、連合の取り組みについて説明するとともに、労働組合を対象に行ったアンケート調査結果を紹介し、現状と課題について明らかにする。

・第4章 職場復帰をどう進めるか

筑波大学大学院 社会医学系 教授

松崎一葉

メンタルヘルス問題による退職者の復職は、対応が難しい「未熟型うつ」に代表される現代型のメンタルヘルス不全の増加もあり、現場では大きな課題となっている。本章では、様々な組織で精神科産業医も勤める筆者が、鍵となる精神医学のモデルを紹介し、従来型、現代型別に事例分析を行い、現場において厚労省指針を「効果的に運用し展開する」ための職場復帰の実践的ヒントを示す。

・第5章 産業における性差とメンタルヘルス

東京女子医科大学付属 女性生涯健康センター 所長

加茂登志子

本章では、女性のメンタルヘルス問題の第一人者である筆者が、産業メンタルヘルスの世界では女性は一般的な女性論よりさらにマイノリティとしての立場に留まっているという心理社会的性差の観点から、主として就労女性の実態とストレスを俯瞰する。

・第6章 JMI電話相談から見た働く人のメンタルヘルス

専修大学商学部 教授・医学博士・臨床心理士

メンタル・ヘルス研究所 主任相談員

藤岡新治

本章では、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3部 取り組み事例紹介

・第1章 富士通におけるメンタルヘルスの取り組み

大手電機メーカーの富士通では、カウンセラーがフロントラインとして、メンタルヘルス問題への対応を中心となって行っている。その具体的内容についての報告。

・第2章 高知県におけるメンタルヘルスの取り組み

高知県では、行政改革にともなう心の負担感の増加に対して、メンタルヘルス対策として、心の健康診断を行い、各層への研修を展開している。その具体的内容についての報告。

・第3章 オール・デサント労働組合におけるメンタルヘルスの取り組み

オール・デサント労働組合では、事業効率化や能力・成果主義の導入により職場環境が変化したし、その客観的な評価のためにココロの健康診断を導入した。また調査結果を受けてアクションプラン立案、ラインケアへと結び付けている。その具体的内容についての報告。

第4部 資料

- ・資料 1 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き(抜粋)
- ・資料 2 「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」の一部改正について
- ・資料 3 当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について
- ・資料 4 自殺対策加速化プラン(抜粋)
- ・資料 5 平成19年 労働者健康状況調査結果の概況(抜粋)
- ・資料 6 平成19年 国民生活基礎調査の概況(抜粋)
- ・資料 7 第17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 8 産業カウンセラーが見た職場 アンケート調査結果(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5部 年報

- ・メンタルヘルスを巡る1年間の動き(2008年7月～2009年6月)

以上