

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 研究主幹 今井 保次 有泉 奈々 Tel:03-3409-1127 Fax:03-3797-7214
--------	--

「産業人メンタルヘルス白書」

～「メンタルヘルスの取り組み」に関するアンケート調査とJMI健康調査から～

・企業における「心の病」の実態 ～産業人を取り巻く状況は悪化～

1. 最近3年間の企業における「心の病」は、約6割の企業が「増加傾向」と回答。
2. 「心の病」による「1ヶ月以上の休業者」は、66.8%の企業で存在。
3. 最も多い疾患は「うつ病」であると、85.8%の企業が回答。
4. 「心の病」が最も多い年齢層は、約半数の企業が「30代」と回答。

・メンタルヘルスへの取り組み ～管理監督者の役割と機能を重視～

1. 具体的なメンタルヘルス施策は「管理者向け教育」が、62.3%とトップ。
2. 「4つのケア」(旧労働省指針)の企業における優先度では、「ラインケア」を重視。
3. 「管理監督者に相談しやすい雰囲気づくり」を期待している企業が、3割弱。
4. 「安全衛生委員会」で取り組みを推進している企業が、半数を超える。

・施策と「心の病」との関係 ～不調者を増やさないアプローチが効果的～

* 「心の病」の増減傾向が「横ばい」の割合が高いが、「増加傾向」の割合が低い企業の特徴

1. 「メンタルヘルスの取り組みの考え方・目的」では、「不調者・病人の早期発見・早期治療」より「労災・事故等の発生防止」「疾病予防・健康の保持増進」が効果的。
2. 「4つのケア」優先度では、「ラインケア」重視の企業が、対策の効果を挙げる。
3. 「管理監督者に最も期待している役割」では、「業務内容(仕事の質)の管理」「能力発揮のための育成・指導」を求める企業が、不調者の増加抑制効果を回答。

・30代を取り巻く状況 ～JMI健康調査による年齢別分析より～

1. 30代を中心に「仕事への負担感のなさ」「将来への希望」「評価への満足感」が落ち込み、10年前との比較では、負担が増大し、評価満足感も急激に下降。
2. 項目応答率でも、30代の精神的負担感、定年後不安、処遇制度への不満が顕著に。

* 10年前との比較で、否定的な回答への応答率増加が30代で顕著である項目

「仕事がつらくとても疲れる」「職場にいるときは、いつも気持ちにゆとりがない」
「定年後の生活に不安を感じている」「現在の待遇にとっても不満である」

* 「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

2002年に引き続き、全上場企業の人事労務担当者を対象に、企業のメンタルヘルスに関する実態を分析・解明することを目的に下記の通り調査を実施した。

調査名： 「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： 2004年4月

実施方法： アンケート調査票郵送方式

調査対象： 全上場企業 2,676社の人事労務担当者

回答企業： 268企業（回収率 10.0%）

調査内容：

（1）メンタルヘルスに関する考え方（2）取り組みの現状（3）今後の課題

．企業における「心の病」の実態

1. 約6割（58.2%）の企業において、最近3年間の心の病（Q21）は「増加傾向」と回答している。2002年調査（以下、前回）では、「増加傾向」は48.9%であり、9.3ポイント増となっている。

これを従業員数規模別にみると、1,000人未満の企業では（前回34.6% 今回45.2%）、1,000人から2,999人の企業では（前回55.1% 今回65.7%）、3,000人以上の企業では（前回61.5% 今回71.2%）と、いずれも悪化しているとの認識が強まっており、産業人を取り巻く状況の厳しさが懸念される。

2. 66.8%の企業には、「心の病」で1ヶ月以上休業している従業員（Q27）が存在する（前回58.5%）。さらに、3,000人以上の企業では実に95.9%にも上っている（前回89.7%）。

3. 「心の病」のうち最も多い疾患（Q23）は、「うつ病（気分障害）」（85.8%）が圧倒的であり、前回（72.3%）を13.5ポイントも上回っている。以下「心身症」（4.5%）、「神経症（ノイローゼ）」（2.6%）が若干みられる。

前回は、従業員数規模が増えるにつれて「うつ病」の回答が多く、「うつ病」は「大企業従業員症候群」としてしたが、今回の調査においては、従業員数規模による差はみられなくなっており、一般化してきていることがうかがえる。

4. 「心の病」の最も多い年齢層（Q25）は、「30代」（49.3%）であり、次いで「40代」（22.0%）となっている。比率は、業種や従業員数規模に関係なく、「30代」がトップとなっている。また、「30代」を指摘する企業は、1,000人未満（40.0%）、1,000人から2,999人（50.0%）、3,000人以上（63.0%）と従業員数規模が大きいほど、顕著な傾向である。

・メンタルヘルスへの取り組み

1. メンタルヘルスに関する具体的な施策(Q5)では、「管理職向けの教育」が62.3%を占めており、次いで「社内報などによるPR」(47.4%)、「一般社員向けの教育」(41.4%)が上位であり、教育・啓発活動が中心となっている。以下「社外の相談機関への委嘱」(40.3%)、「心の健康診断の実施」(38.8%)などとなっている。
2. 4つのケア(旧労働省2000年)の企業における優先度(Q6)では、今回は「ラインケア セルフケア 事業場内ケア 事業場外ケア」となっており、前回の「セルフケア ラインケア」の優先順位が逆転している。つまり、管理監督者によるラインケアをより重視する傾向がみられる。
3. 職場のメンタルヘルス対策として、管理監督者に最も期待していること(Q7)は、「管理監督者に相談しやすい雰囲気づくり」(28.0%)が第1位で、次いで「部下の不調への対応」(21.6%)、「労働時間管理」(16.4%)、「職場の人間関係の調整」(11.6%)の順である。特に「ラインケア」の優先度が高いと回答した企業では、「管理監督者に相談しやすい雰囲気づくり」(42.7%)を期待しているとの回答が突出しており、日頃からコミュニケーションをはかりやすい「場づくり」を重視している。
4. 安全衛生委員会でメンタルヘルスの取り組み(Q10)を「推進している」企業は、52.6%(前回45.4%)であり、7.2ポイント上回り、半数を超えている。逆に「推進していない」企業は2.3ポイント減少した(前回13.5% 今回11.2%)。「推進している」企業では、具体的施策(Q5)も幅広く、取り組み対象者(Q4)の範囲も広がりがみられ、積極的な姿勢がうかがえる。
また、過去1年の労使協議では、メンタルヘルスの取り組みは61.9%の企業で議題となっており、労使共通の課題としてもクローズアップされている。

・施策と「心の病」との関係

* 「心の病」の増減傾向が「横ばい」の割合が高いか、「増加傾向」の割合が低い企業の特徴

1. メンタルヘルスの取り組みの考え方・目的(Q2)と最近3年の「心の病」の増減傾向(Q21)のクロス分析では、「不調者・病人の早期発見・早期治療」(横ばい23.3%、増加傾向63.8%)よりも、「労災・事故等の発生防止」(横ばい35.3%、増加傾向47.1%)、「疾病予防・健康の保持増進」(横ばい26.9%、増加傾向50.7%)のほうが、「心の病」の増加抑制への効果を挙げている。

2. 4つのケア（旧労働省2000年）の企業における優先度（Q6）と最近3年の「心の病」の増減傾向（Q21）のクロス分析では、「ラインケア セルフケア 事業場内資源によるケア 事業場外資源によるケア」という優先順位で取り組んでいる企業は、不調者の増減傾向は「横ばい」（46.4%）、「増加傾向」（35.7%）と、対策の効果を挙げていることがうかがえる。
3. 管理監督者に最も期待している役割（Q7）と最近3年の「心の病」の増減傾向（Q21）のクロス分析では、「業務内容（仕事の質）の管理」（横ばい38.9%、増加傾向38.9%）や「能力発揮のための育成・指導」（横ばい25.0%、増加傾向40.0%）との姿勢を管理者に求めている企業は、不調者の増加が抑えられているとの認識が傾向としてみられる。
4. 以上のことから、不調者の増加を抑制させるためには、メンタルヘルス予防・保全、そして職場全体の健康レベルを向上させる姿勢の大切さが浮き彫りとなった。それを裏付けるように、ラインケアを中心とする施策の有効性が認識され、メンタルヘルス向上に管理職の果たす役割の大きさを印象付ける結果が現れている。また、日頃から部下の抱える仕事の難易度や業務の進捗を管理し、育成の視点で支える役割、日常の業務管理・職場管理の重要性がクローズアップされたといえよう。

． 30代を取り巻く状況 ～ JMI健康調査による年齢別分析より～

上述の「メンタルヘルスの取り組み」に関するアンケート調査では、「心の病」の最も多い年齢層は、「30代」（49.3%）であり、従業員数規模が大きいほど、顕著であった。

「30代の危機」に関しては、メンタル・ヘルス研究所では従前より指摘してきたが、30代の自殺率の伸び率（17.0%）の高さ、精神障害等（自殺含む）の労災認定件数の比率（36%）の高さなど近時の動向もあり、改めて30代を取り巻く環境を中心にJMI健康調査により浮き彫りにするため、2003年度と1993年度のデータを年齢別に比較分析し、考察した。

1. JMI健康調査の尺度において、30代に落ち込みがみられた尺度は、「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）、「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）、「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）が特に顕著である。

全般的にみると、2003年度と1993年度の比較では、この3つの尺度はどの年代においても、悪化の傾向にあるのだが、特に30代において落ち込みがみられる。

すなわち、将来への希望が持てなくなり、評価への不満は強まり、仕事の負担感が増しているのは、30代である。

2. 30代を中心とした落ち込みの内容を、JMI健康調査の項目応答率から2003年度と1993年度のデータより更に分析すると、以下のようにまとめることができる。

仕事の負担感の内容

「仕事がつらくてとても疲れる」「職場にいるときは、いつも気持ちにゆとりがない」には、2003年度と1993年度の年齢別比較では、30代に大きな差が現れており、「今の仕事は肉体的に疲れる」には、大きな差はみられなかった。

すなわち、30代の仕事の負担感は、物理的というよりは精神的な負担感であり、余裕のなさといったものであると考えられる。

将来不安の内容

「定年後の生活に不安を感じている」は、2003年度と1993年度の比較では、30～34歳において25%も増えている。また、「今の会社は安定しており今後の生活に不安はない」には、40～45歳で25%も増加している。

このことから、若い層は定年後を、高年齢層は会社の将来を、それぞれ心配している様子がうかがえる。

評価の不満の内容

「会社の昇進・昇給制度は公平に運用されている」と、「会社の給与制度は合理的にできている」は、2003年度と1993年度の比較では、それぞれに全体では8%不満を高めている。「現在の待遇にとっても不満である」は、全体としては10年の差はほとんどないものの、30代では若干(1.6%)不満に傾いている。

処遇制度の公平性、合理性が失われ、具体的な影響が30代に多く現れていると推察される。

参 考 資 料

*「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

. 企業における「心の病」の実態

Q 2 1 . 貴社において、ここ最近3年間の「心の病」の増減傾向はいかがですか。
該当するもの1つに をつけて下さい。

		合計	増加傾向	横ばい	減少傾向	わからない	不明
今回	全体	100.0	58.2	25.0	1.9	13.4	1.5
数 規 模	従業員						
	1,000人未満	100.0	45.2	27.8	3.5	20.9	2.6
	1,000~2,999人	100.0	65.7	20.0	1.4	12.9	0.0
	3,000人以上	100.0	71.2	24.7	0.0	4.1	0.0

		合計	増加傾向	横ばい	減少傾向	わからない	不明
前回	全体	100.0	48.9	24.8	3.5	20.9	1.8
数 規 模	従業員						
	1,000人未満	100.0	34.6	21.5	6.5	33.6	3.7
	1,000~2,999人	100.0	55.1	24.7	3.4	16.9	0.0
	3,000人以上	100.0	61.5	26.9	0.0	10.3	1.3

単位: %

Q 2 7 . 現在、「心の病」のため1ヶ月以上休業している従業員はいますか。
該当するもの1つに をつけて下さい。

		合計	はい	いいえ	わからない	不明
今回	全体	100.0	66.8	30.2	1.9	1.1
数 規 模	従業員					
	1,000人未満	100.0	35.7	60.0	2.6	1.7
	1,000~2,999人	100.0	84.3	14.3	1.4	0.0
	3,000人以上	100.0	95.9	2.7	1.4	0.0

		合計	はい	いいえ	わからない	不明
前回	全体	100.0	58.5	37.2	2.8	1.4
数 規 模	従業員					
	1,000人未満	100.0	33.6	62.6	1.9	1.9
	1,000~2,999人	100.0	59.6	37.1	3.4	0.0
	3,000人以上	100.0	89.7	5.1	3.8	1.3

単位: %

Q23. 「心の病」のうち、どのような疾患が最も多いですか。
 該当するもの1つに をつけて下さい。

		全体	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	不明
今回	全体	100.0	85.8	2.6	4.5	0.4	0.4	1.5	4.9
数 規 模 従 業 員	1,000人未満	100.0	81.7	2.6	5.2	0.0	0.9	2.6	7.0
	1,000~2,999人	100.0	95.7	0.0	1.4	0.0	0.0	1.4	1.4
	3,000人以上	100.0	84.9	5.5	4.1	1.4	0.0	0.0	4.1

前回		全体	100.0	72.3	8.5	9.2	0.4	0.4	3.9	5.3
数 規 模 従 業 員	1,000人未満	100.0	58.9	10.3	14.0	0.9	0.0	7.5	8.4	
	1,000~2,999人	100.0	77.5	10.1	6.7	0.0	1.1	2.2	2.2	
	3,000人以上	100.0	84.6	5.1	3.8	0.0	0.0	1.3	5.1	

単位: %

Q25. 「心の病」はどの年齢層で最も多いですか。
 該当するもの1つに をつけて下さい。

		合計	10~20代	30代	40代	50代以上	不明
今回	全体	100.0	10.4	49.3	22.0	5.6	12.7
数 規 模 従 業 員	1,000人未満	100.0	13.9	40.0	22.6	7.0	16.5
	1,000~2,999人	100.0	11.4	50.0	21.4	7.1	10.0
	3,000人以上	100.0	5.5	63.0	21.9	2.7	6.8

単位: %

メンタルヘルスへの取り組み

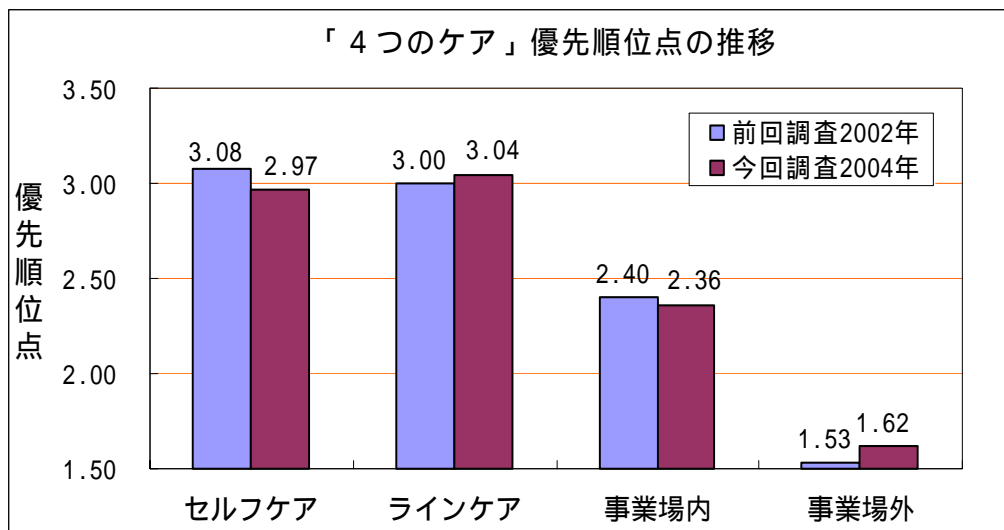
Q5. 現在、貴社が取り組んでいるメンタルヘルスの施策はどのようなものですか。
 該当するもの全てに をつけて下さい。

(上位5位まで掲載)

		合計	管理職向 けの教育	社内報な どによる PR	一般社員 向けの教 育	社外の相 談機関へ の委嘱	心の健康 診断の実 施
今回	全体	100.0	62.3	47.4	41.4	40.3	38.8
数 規 模 従 業 員	1,000人未満	100.0	45.2	29.6	29.6	26.1	22.6
	1,000~2,999人	100.0	68.6	58.6	35.7	50.0	41.4
	3,000人以上	100.0	83.6	64.4	69.9	53.4	61.6

単位: %

Q 6. 『事業場における労働者の心の健康づくりのための指針について』（旧労働省2000年）で公示された「4つのメンタルヘルスケア」について、企業における実施の優先度



優先順位点の算出方法は、1位:4点、2位:3点、3位:2点、4位1点として平均値を算出。

Q 7. 職場のメンタルヘルス対策として、管理監督者に最も期待していることは何ですか。該当するもの1つに をつけて下さい。

（上位5位まで掲載）

		合計	管理監督者に相談しやすい雰囲気	部下の不調への対応	労働時間管理	職場の間関係の調整	能力発揮のための育成・指導
今回	全体	100.0	28.0	21.6	16.4	11.6	7.5
数規模 従業員	1,000人未満	100.0	22.6	12.2	20.9	17.4	8.7
	1,000～2,999人	100.0	28.6	25.7	12.9	11.4	8.6
	3,000人以上	100.0	35.6	31.5	11.0	4.1	5.5

単位: %

Q 10. 貴社の安全衛生委員会はメンタルヘルスの取り組みを推進していますか。該当するもの1つに をつけて下さい。

		合計	推進している	どちらともいえない	推進していない	わからない	不明
今回	全体	100.0	52.6	33.2	11.2	2.2	0.7
数規模 従業員	1,000人未満	100.0	44.3	33.0	18.3	3.5	0.9
	1,000～2,999人	100.0	50.0	41.4	5.7	1.4	1.4
	3,000人以上	100.0	68.5	26.0	4.1	1.4	0.0

単位: %

・施策と「心の病」との関係

Q2「メンタルヘルスの取り組みの考え方・目的」×Q21「心の病の増減傾向」

		Q21.ここ3年の「心の病」の増減傾向					
		合計	増加傾向	横ばい	減少傾向	わからない	不明
全体		268	156	67	5	36	4
		100.0	58.2	25.0	1.9	13.4	1.5
考 え 方 タ ル 目 的 的 の 取 組 み の	不調者・病人の早期発見・早期治療	116	74	27	4	10	1
		100.0	63.8	23.3	3.4	8.6	0.9
	疾病予防・健康の保持増進のため	67	34	18	0	14	1
		100.0	50.7	26.9	0.0	20.9	1.5
	不調者・病人の復職支援のため	6	6	0	0	0	0
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	労災・事故等の発生予防のため	17	8	6	0	3	0
		100.0	47.1	35.3	0.0	17.6	0.0
	従業員・組織の生産性向上のため	39	23	9	0	5	2
		100.0	59.0	23.1	0.0	12.8	5.1
企業としての責任を果たすため	17	7	5	1	4	0	
	100.0	41.2	29.4	5.9	23.5	0.0	
その他	2	1	1	0	0	0	
	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	

単位：%

Q6「4つのメンタルヘルスケアについて、企業における実施の優先度」

×Q21「心の病の増減傾向」

		合計	Q21.ここ3年の「心の病」の増減傾向				
			増加傾向	横ばい	減少傾向	わからない	不明
全体		268	156	67	5	36	4
		100.0	59.1	25.4	1.9	13.6	
「 4 つ の ケ ア 」 優 先 順 位 パ タ ー ン 別	㊦、㊧、事業場内、事業場外	66	33	13	3	15	2
		100.0	51.6	20.3	4.7	23.4	
	㊧、事業場内、㊦、事業場外	29	18	7	0	4	0
		100.0	62.1	24.1	0.0	13.8	
	㊧、㊦、事業場内、事業場外	28	10	13	2	3	0
		100.0	35.7	46.4	7.1	10.7	
	事業場内、㊧、㊦、事業場外	20	16	3	0	1	0
		100.0	80.0	15.0	0.0	5.0	
	㊦、㊧、事業場外、事業場内	18	11	5	0	2	0
	100.0	61.1	27.8	0.0	11.1		
㊧、㊦、事業場外、事業場内	13	11	1	0	1	0	
	100.0	84.6	7.7	0.0	7.7		
㊦、事業場内、㊧、事業場外	12	8	3	0	1	0	
	100.0	66.7	25.0	0.0	8.3		

単位：%

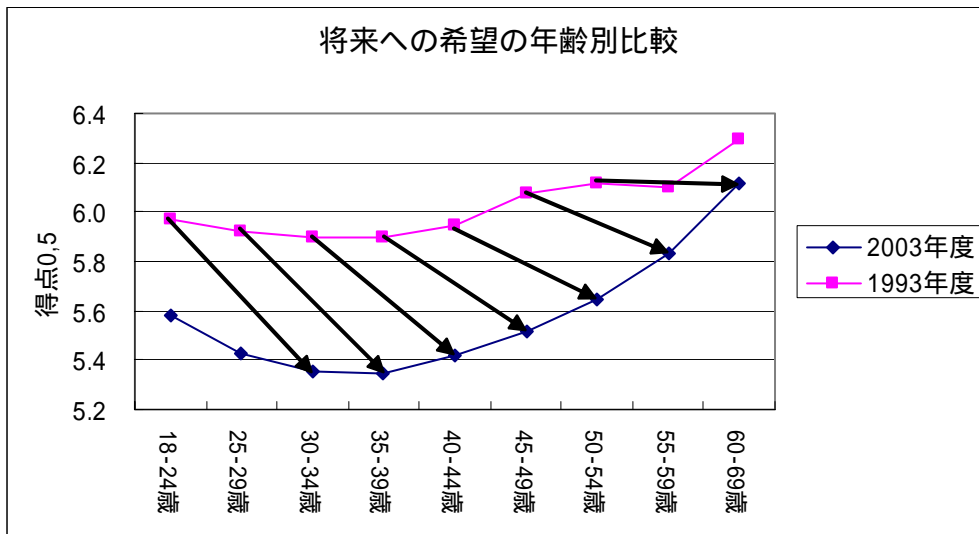
Q7「職場のメンタルヘルス対策として、管理監督者に最も期待していること」
 × Q21「心の病の増減傾向」

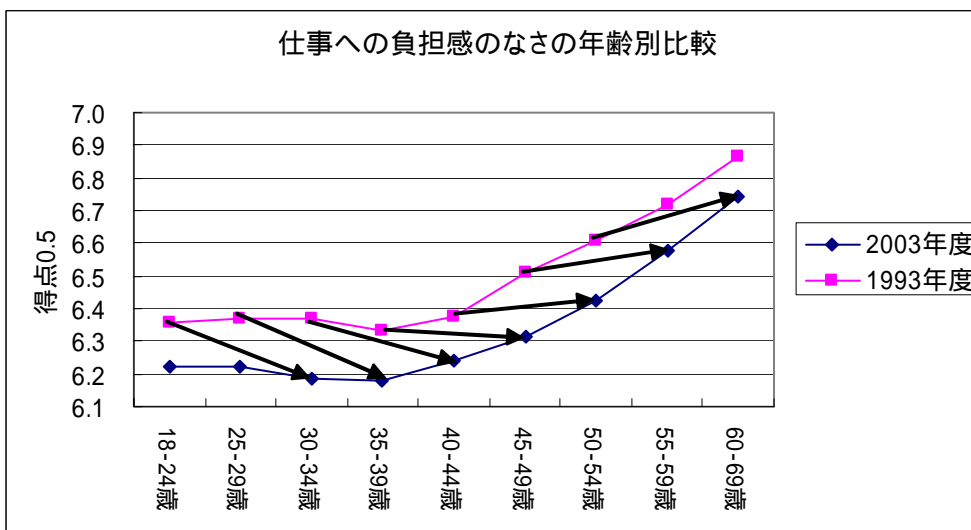
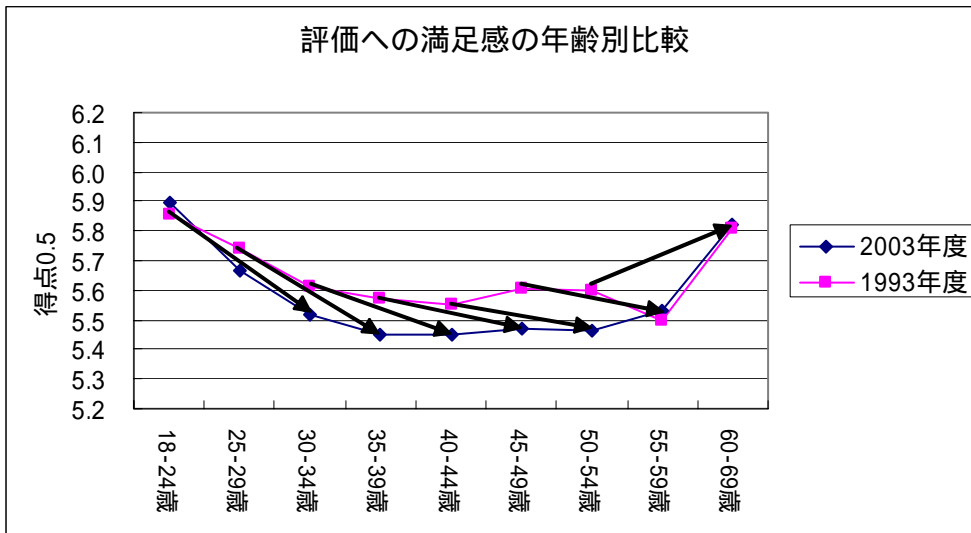
		Q21.ここ3年の「心の病」の増減傾向					
		合計	増加傾向	横ばい	減少傾向	わからない	不明
全体		268 100.0	156 58.2	67 25.0	5 1.9	36 13.4	4 1.5
Q7. 職場の管理監督者に最も期待する事	労働時間管理	44 100.0	26 59.1	11 25.0	1 2.3	5 11.4	1 2.3
	仕事量の管理	14 100.0	6 42.9	3 21.4	1 7.1	4 28.6	0 0.0
	業務内容(仕事の質)の管理	18 100.0	7 38.9	7 38.9	0 0.0	3 16.7	1 5.6
	管理監督者に相談しやすい雰囲気	75 100.0	51 68.0	18 24.0	0 0.0	5 6.7	1 1.3
	能力発揮のための育成・指導	20 100.0	8 40.0	5 25.0	1 5.0	6 30.0	0 0.0
	職場の人間関係の調整	31 100.0	16 51.6	4 12.9	2 6.5	8 25.8	1 3.2
	業務以外での気配り	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	部下の不調への対応	58 100.0	36 62.1	17 29.3	0 0.0	5 8.6	0 0.0
	その他	3 100.0	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	特になし	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

単位: %

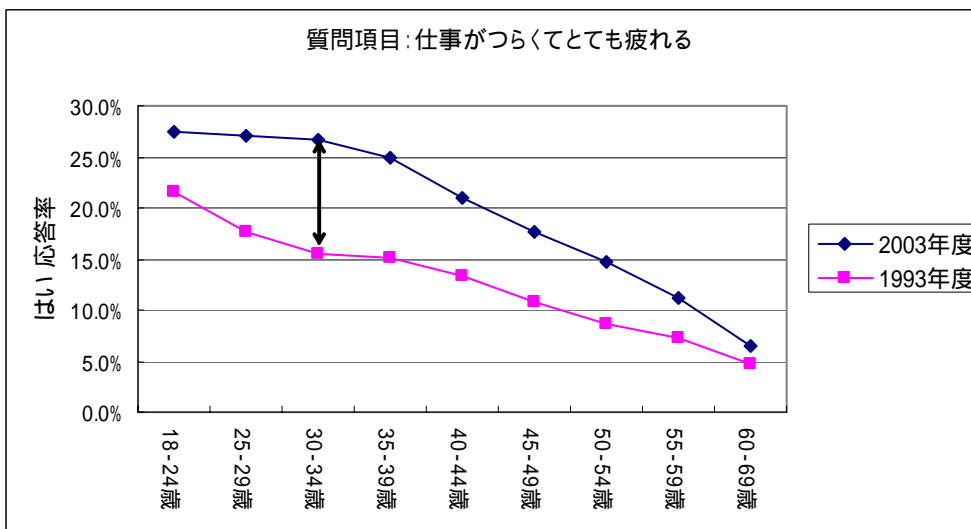
・ 30代を取り巻く状況 ~ JMI健康調査による年齢別分析より ~

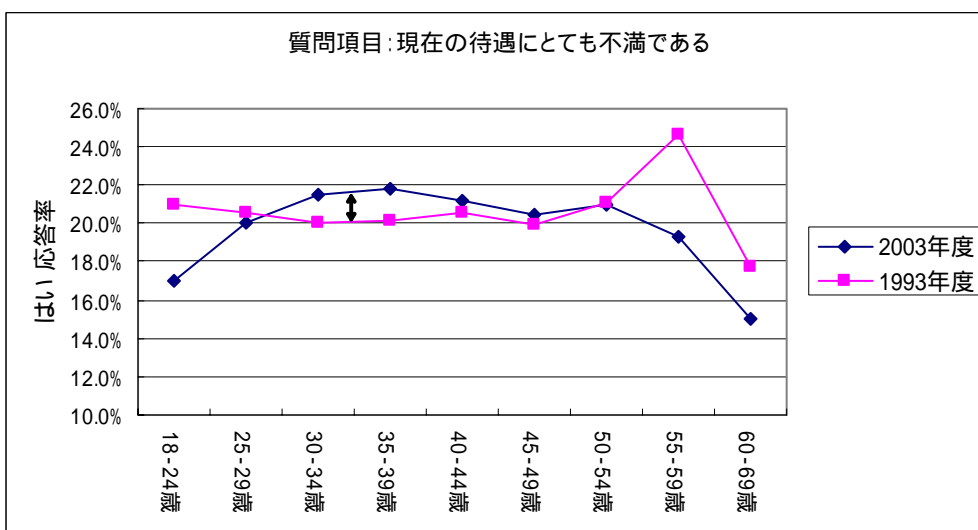
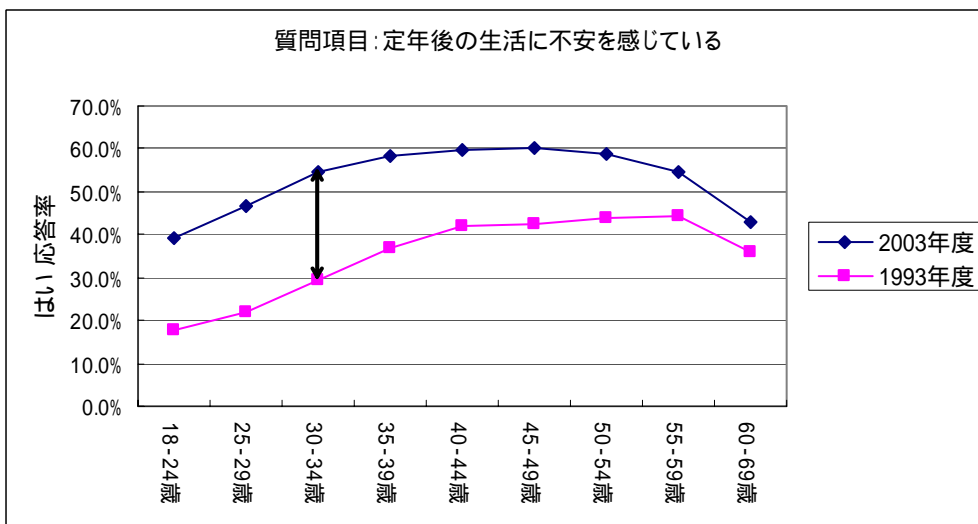
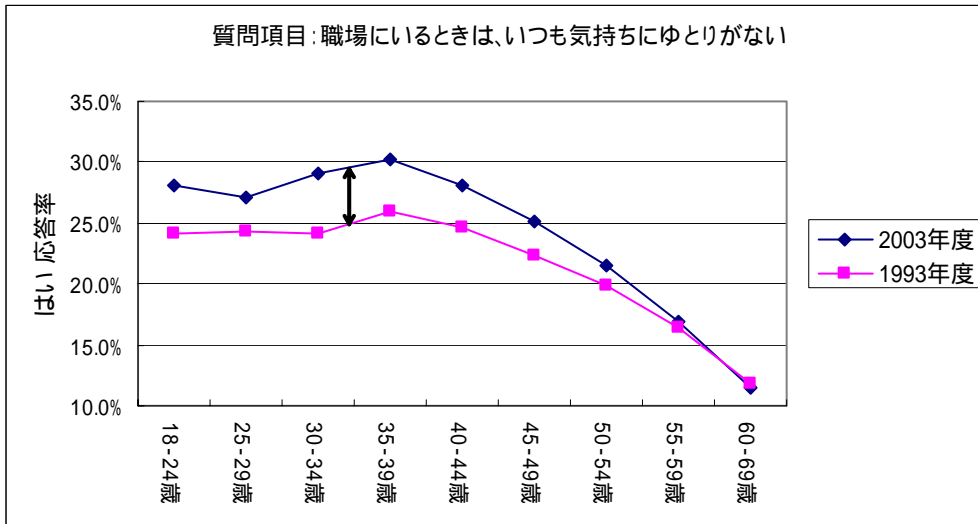
1. 尺度レベルにみる30代の落ち込み





2. 項目応答率レベルにみる30代の落ち込み





以上