

2008年版 『産業人メンタルヘルス白書』

メンタルヘルス向上には良い組織をつくる視点が不可欠

～ 「方針理解」「承認」(声かけ、あいさつ)が創発点～

財団法人 社会経済生産性本部

財団法人 社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所(所長:小田 晋)は、この度2008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、メンタルヘルスの取り組みは良い組織を作るという視点から組織に働きかけることが有効であることを明らかにしている。

～ 2008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
 - 「職場の精神的風土の転換を」
 - 「労働者の心身両面の健康確保をめぐる動向と課題・対策」
 - 「うつ病のタイプと望まれる対応」
 - 「パワーハラスメントに対する企業の法的責任と留意点」
 - 「JMI電話相談から見た働く人のメンタルヘルス」
- ・第2部 調査研究
 - 「第4回『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査結果」
 - 「組織の存在証明」
- ・第3部 取り組み事例報告
 - 「JFEスチールにおけるメンタルヘルスの取り組み」
 - 「東海コープ事業連合におけるメンタルヘルスの取り組み」
 - 「東武百貨店労働組合におけるメンタルヘルスの取り組み」
- ・第4部 資料
- ・第5部 年報

・調査研究の概要(組織の存在証明)

JMI心の健康診断の尺度と職場運営に関わる質問項目を用いて、個人および組織に対する働きかけの有効性の差異の検証を行った。

1.メンタルヘルス向上には組織への働きかけが重要

- ・JMI心の健康診断の尺度と職場運営項目「声かけ」「あいさつ」「方針目標」「仕事範囲」「進捗管理」「自己成長」との相関を、個人と組織について求めたところ、結果は個人より組織の相関が明らかに高かった。この結果から、メンタルヘルスの取り組みは、組織を対象に働きかけていくことが有効であることが示された。(巻末資料1～3参照)

2.「方針理解」「承認」(声かけ、あいさつ)による組織づくりは共通して有効

- ・個別企業4社の分析において例外なく組織の方が相関の大きかった項目は、「方針目標」「声かけ」「あいさつ」であった。「方針目標」の理解は、組織の目的が何であって、そのために一人ひとりが何をすればよいか、よく認識されていることを示し、「声かけ」は柔らかな情報収集、進捗管理、部下指導につながる。「あいさつ」はあいさつが交わされている状況に在るというよりも、あいさつが交わされている職場に在るということがメンタルヘルスに寄与する。これらは短期的な問題解決技法ではなく、リーダーの業務指向と経営理念を一致させ、職場独自の価値をつくり出す創発点であると理解すべきである。職場のリーダーが「方針目標」「声かけ」「あいさつ」の3つの方向で組織の構築に向かえば、メンタルヘルスの向上が期待される。

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・中野 電話:03-3409-2665 FAX:03-3797-7214

第1部 論文

・第1章 職場の精神的風土の転換を ～産業精神保健の到達点～

メンタル・ヘルス研究所 所長 小田 晋

景気の先行き不安は心理的な不安となって個人の前に立ち塞がっている。本章では、企業のメンタルヘルスを概観するとともに、組織としてメンタルヘルスに取り組む意味を考察。ユーモアに代表される職場の精神的風土の改善が、健康な職場を作り出すための鍵であると指摘している。

・第2章 労働者の心身両面の健康確保をめぐる動向と課題・対策

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 成毛 節

本章では、過去最多を記録した精神障害等の労働災害認定状況など労働者の健康面での動向を紹介し、政府全体の対策としての第11次「労働災害防止計画」の策定や、事業場外資源活用の促進を図るメンタルヘルス相談の専門機関の登録・公表制度、職域における自殺対策の取組み、事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）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3章 うつ病のタイプと望まれる対応

国際医療福祉大学医療福祉学部 教授 上島 国利

うつ病については、単一的な理解をされることが多いが、さまざまなサブタイプが実際には存在し、そのタイプによって求められる対応も異なることがあり注意が必要である。本章では、うつ病研究の第一人者である著者が、うつ病の概略から紐解き多様な下位分類ごとの特徴についての解説を行う。また、うつ病の治療についても詳細に説明している。

・第4章 パワーハラスメントに対する企業の法的責任と留意点

森・濱田松本法律事務所 パートナー・弁護士 高谷 知佐子

職場におけるハラスメントは増加の傾向にある。パワーハラスメントについては、法的に定められた定義というものは未だないが、被害者のメンタル面での影響は深刻で、労災認定理由としても認められる事例もあり、組織として看過できない状況にある。本章では、人事労務分野の第一線で活躍する弁護士である著者が、パワーハラスメントの定義、事例、企業の法的責任について解説し、事態が発生してしまった後の対処における実務上の留意点、予防のための対策についても提言している。

・第5章 JMI電話相談から見た働く人のメンタルヘルス

中央大学学生相談室 相談員・臨床心理士

メンタル・ヘルス研究所 主任相談員 奥田 良子

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2部 調査研究

・第1章 第4回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果

第4回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果は、平成20年8月5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 組織の存在証明 ～良い職場をつくるというメンタルヘルス戦略～

メンタルヘルスの対策を行う上で、個人にウエイトを置いた対策と組織にウエイトを置いた対策は違いがあるのだろうか。JMI心の健康診断の尺度と職場運営に関わる項目を用いて、個人および集団に対する働きかけの有効性の差異の検証を行った。

1. メンタルヘルス向上には組織への働きかけが重要

JMI心の健康診断の通常質問項目に加えて、職場のメンタルヘルス向上に効果的と考えられる職場運営に関する質問項目「声かけ」「あいさつ」「方針目標」「仕事範囲」「進捗管理」「自己成長」を加え、JMI尺度得点とこれらの項目への回答の得点との相関係数をとった。相関はサンプルを個人の得点としたもの、実際の職場の平均値をサンプルとしたもの、さらに架空の集団の平均値をサンプルとしたものの3種類を求めた。

その結果、個人および架空集団の相関係数絶対値の全体平均は、実際の職場の相関係数絶対値の全体平均より大きくなることはなかった。架空集団より実際の職場をサンプルにした相関の方が大きいということは、平均値を使ったために数値としての信頼が増したことによるということではないといっておく、確かに個人の相関より職場の相関が大きいといえる。そのことは組織の存在を洞察するに十分なものであるといえる。また、この結果から、メンタルヘルスの取り組みは、組織を対象に働きかけていくことが有効であることが示された。

巻末資料1・2・3参照

2. 「方針理解」「承認」(声かけ、あいさつ)による組織づくりは共通して有効

「方針目標」「声かけ」「あいさつ」の3項目は、全社分析も個別企業4社ごとの分析でも例外なく組織サンプルの相関が有意に大きかった。したがって組織のメンタルヘルス対策として有効であると考えられる。組織存在の第一条件として「方針目標」の理解があり、「声かけ」というかたちで上司のマネジメントがあり、気持ちの良い「あいさつ」はコミュニケーションとして組織の存在を確認できる。つまり、「始め」(方針目標)と「プロセス」(声かけ)と「結果」(あいさつ)がそろうことになる。

「方針目標」の理解は、組織の目的が何であって、そのために一人ひとりが何をすればよいか、よく認識されていることを示す。「声かけ」は柔らかい情報収集、進捗管理、部下指導につながる。「あいさつ」はあいさつが交わされている状況に在るというよりも、あいさつが交わされている職場に在るということがメンタルヘルスに寄与する。これらは短期的な問題解決技法ではなく、リーダーの業務指向と経営理念を一致させ、職場独自の価値をつくり出す創発点であると理解すべきである。職場のリーダーがそのような意味における「方針目標」「声かけ」「あいさつ」の3つの方向で組織の構築に向かえば、メンタルヘルスの向上が期待される。

第3部 取り組み事例紹介

・第1章 JFEスチールにおけるメンタルヘルスの取り組み

大手鉄鋼メーカーのJFEスチールでは、「メンタルヘルスケア教育の推進」「相談機能の充実・周知」「専門家・機関との連携」の3項目をメンタルヘルスケアの基本方針として活動を進めている。その具体的内容についての報告。

・第2章 東海コープ事業連合におけるメンタルヘルスの取り組み

東海地方4会員生協からなる東海コープ事業連合では、「連帯の力で声と願いを“かたち”に」を理念に掲げるなど、職場活性化の取り組みを定期的なメンタルヘルスチェックによる組織分析を通して行っている。その具体的内容についての報告。

・第3章 東武百貨店労働組合におけるメンタルヘルスの取り組み

東武百貨店労働組合では、労働組合主体ではじめてメンタルヘルスの取り組みを経営側にもフィードバックし、春闘でもテーマに上げるなど労使の取り組みとして行っている。その具体的内容についての報告。

第4部 資料

- ・資料 1 第11次 労働災害防止計画（抜粋）
- ・資料 2 事業場における労働者の健康保持増進のための指針
- ・資料 3 労働契約法の施行について及び労働契約法（抜粋）
- ・資料 4 自殺対策に関する意識調査（抜粋）
- ・資料 5 企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット（抜粋）
- ・資料 6 第15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 7 平成18年度国家公務員長期病休者実態調査結果（抜粋）
- ・資料 8 「勤労者 心の電話相談」平成19年相談受付状況（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5部 年報

- ・メンタルヘルスを巡る1年間の動き（2007年7月～2008年6月）

以上

巻末資料1．個人をサンプルとしたJMI尺度得点と職場運営項目の相関

個人をサンプルとしたJMI尺度得点と職場運営項目得点の相関

	N=7792					
	声かけ	あいさつ	方針目標	仕事範囲	進捗管理	自己成長
心臓愁訴	0.128	0.126	0.121	0.144	0.144	0.095
心気的身體症状	0.127	0.150	0.144	0.174	0.165	0.099
疲労	0.151	0.207	0.190	0.208	0.181	0.132
疾病頻度	0.070	0.087	0.073	0.080	0.069	0.061
生活習慣	-0.049	-0.112	-0.117	-0.120	-0.076	-0.062
抑うつ	0.189	0.184	0.222	0.164	0.163	0.174
偏倚	0.214	0.184	0.205	0.200	0.190	0.118
強迫	0.115	0.136	0.189	0.138	0.122	0.114
不安	0.122	0.130	0.184	0.144	0.131	0.117
爆発	0.078	0.082	0.140	0.095	0.105	0.080
気分不安定	0.087	0.117	0.215	0.137	0.108	0.109
嗜癖性	-0.030	0.013	-0.028	0.015	0.015	-0.004
前うつ	-0.022	-0.091	-0.198	-0.091	-0.042	-0.124
好調感	-0.115	-0.175	-0.146	-0.153	-0.129	-0.127
自己顕示	-0.102	-0.120	-0.209	-0.067	-0.048	-0.149
探究性	-0.096	-0.064	-0.065	0.018	-0.021	-0.103
自己不確実	0.116	0.149	0.223	0.117	0.083	0.145
劣等感	0.107	0.122	0.224	0.121	0.091	0.146
弱志	-0.054	-0.006	0.063	0.055	0.004	-0.014
外向性	-0.162	-0.169	-0.195	-0.099	-0.103	-0.160
瞬発性	-0.053	-0.013	0.015	0.054	0.011	-0.019
仕事への適応感	-0.216	-0.241	-0.316	-0.222	-0.179	-0.248
上司との関係	-0.486	-0.287	-0.224	-0.318	-0.457	-0.135
同僚との関係	-0.373	-0.395	-0.293	-0.289	-0.297	-0.197
帰属意識	-0.198	-0.235	-0.295	-0.269	-0.245	-0.172
仕事への負担感のなさ	-0.133	-0.203	-0.135	-0.218	-0.189	-0.111
仕事への意欲	-0.092	-0.087	-0.190	-0.014	-0.035	-0.124
仕事の正確度	-0.058	-0.116	-0.210	-0.159	-0.097	-0.106
評価への満足感	-0.302	-0.201	-0.145	-0.256	-0.315	-0.121
将来への希望	-0.181	-0.186	-0.244	-0.195	-0.172	-0.148
社会的無責任	0.137	0.192	0.282	0.207	0.153	0.145
家族受容性	-0.066	-0.089	-0.175	-0.098	-0.081	-0.092
ライスケール	0.058	-0.092	-0.123	-0.135	-0.048	-0.035
Fスケール	0.135	0.131	0.165	0.136	0.123	0.099
サラリーマンの理想像	-0.096	-0.168	-0.260	-0.142	-0.100	-0.170
相関係数絶対値の平均	0.135	0.145	0.178	0.144	0.128	0.116
				相関係数絶対値の全体平均		0.141

巻末資料2．実際の職場をサンプルとしたJMI尺度得点と職場運営項目の相関

実際の職場を単位に集計したJMI尺度得点（平均）と職場運営項目得点（平均）の相関

	N=340					
	声かけ	あいさつ	方針目標	仕事範囲	進捗管理	自己成長
心臓愁訴	0.185	0.177	0.195	0.207	0.228	0.162
心気的身體症状	0.234	0.220	0.225	0.152	0.158	0.143
疲労	0.224	0.286	0.328	0.190	0.119	0.168
疾病頻度	-0.004	0.079	0.117	0.107	0.067	0.140
生活習慣	-0.176	-0.134	-0.239	0.081	0.130	-0.119
抑うつ	0.288	0.215	0.316	0.104	0.150	0.280
偏倚	0.364	0.219	0.271	0.153	0.216	0.213
強迫	0.213	0.099	0.282	0.138	0.141	0.226
不安	0.254	0.186	0.282	0.146	0.175	0.260
爆発	0.203	0.062	0.178	0.015	0.116	0.141
気分不安定	0.198	0.123	0.267	0.052	0.087	0.194
嗜癖性	0.112	0.010	-0.014	0.056	0.101	0.011
前うつ	-0.079	-0.104	-0.250	0.027	0.026	-0.212
好調感	-0.109	-0.309	-0.211	-0.218	-0.100	-0.165
自己顕示	-0.183	-0.177	-0.248	0.032	0.022	-0.257
探究性	-0.251	0.037	-0.052	0.159	-0.036	-0.224
自己不確実	0.146	0.139	0.285	0.081	0.066	0.240
劣等感	0.205	0.134	0.309	0.095	0.115	0.246
弱志	-0.055	-0.064	0.063	0.240	0.183	-0.029
外向性	-0.186	-0.229	-0.272	-0.012	0.007	-0.279
瞬発性	-0.185	0.026	0.004	0.058	-0.034	-0.040
仕事への適応感	-0.354	-0.301	-0.360	-0.070	-0.079	-0.384
上司との関係	-0.650	-0.321	-0.233	-0.330	-0.556	-0.207
同僚との関係	-0.506	-0.514	-0.327	-0.273	-0.326	-0.293
帰属意識	-0.290	-0.334	-0.403	-0.327	-0.274	-0.217
仕事への負担感のなさ	-0.290	-0.308	-0.324	-0.272	-0.203	-0.129
仕事への意欲	-0.215	0.032	-0.148	0.186	0.037	-0.246
仕事の正確度	-0.175	-0.159	-0.336	-0.270	-0.198	-0.158
評価への満足感	-0.419	-0.206	-0.190	-0.286	-0.480	-0.205
将来への希望	-0.278	-0.240	-0.337	-0.085	-0.092	-0.238
社会的無責任	0.223	0.366	0.396	0.341	0.260	0.274
家族受容性	-0.157	-0.172	-0.307	-0.052	-0.084	-0.173
ライスケール	0.155	-0.188	-0.105	-0.301	-0.055	0.119
Fスケール	0.252	0.179	0.239	0.074	0.129	0.215
サラリーマンの理想像	-0.174	-0.267	-0.314	-0.065	-0.029	-0.272
相関係数絶対値の平均	0.228	0.189	0.241	0.150	0.145	0.197
				相関係数絶対値の全体平均		0.192

巻末資料3 . 架空の集団をサンプルとしたJMI尺度得点と職場運営項目の相関

個人サンプルに1から340のランダムな数値をあてがい、その数値をもとに架空の集団をつくって算出した相関

N=340	r > 0.250					
	声かけ	あいさつ	方針目標	仕事範囲	進捗管理	自己成長
心臓愁訴	0.204	0.089	0.175	0.163	0.194	0.094
心気的身體症状	0.189	0.078	0.160	0.158	0.200	0.117
疲労	0.213	0.101	0.199	0.103	0.161	0.145
疾病頻度	0.065	0.211	0.128	0.216	0.191	-0.014
生活習慣	-0.187	0.058	-0.013	0.161	0.145	-0.103
抑うつ	0.210	0.016	0.077	-0.033	0.034	0.247
偏倚	0.299	0.070	0.143	0.020	0.098	0.184
強迫	0.138	0.007	0.154	0.044	0.085	0.140
不安	0.183	0.043	0.160	0.061	0.127	0.179
爆発	0.140	-0.129	-0.032	-0.087	-0.069	0.070
気分不安定	0.181	-0.085	0.095	0.007	0.021	0.099
嗜癖性	-0.045	0.019	-0.064	-0.046	-0.093	-0.065
前うつ	-0.035	0.034	-0.072	0.117	0.133	-0.202
好調感	0.092	-0.150	-0.126	-0.137	-0.102	-0.161
自己顕示	-0.096	-0.016	-0.117	0.160	0.153	-0.237
探究性	-0.183	0.140	0.019	0.166	0.102	-0.151
自己不確実	0.141	-0.018	0.162	0.015	-0.016	0.168
劣等感	0.143	-0.003	0.108	-0.003	0.054	0.183
弱志	0.032	-0.011	0.131	0.260	0.227	-0.084
外向性	-0.134	-0.048	-0.119	0.050	-0.013	-0.227
瞬発性	-0.218	0.080	0.065	0.178	0.041	-0.077
仕事への適応感	-0.226	-0.038	-0.159	0.021	0.016	-0.274
上司との関係	-0.496	-0.141	-0.178	-0.191	-0.362	-0.241
同僚との関係	-0.376	-0.268	-0.200	-0.164	-0.223	-0.225
帰属意識	-0.158	-0.086	-0.241	-0.200	-0.240	-0.268
仕事への負担感のなさ	-0.237	-0.085	-0.094	-0.099	-0.118	-0.116
仕事への意欲	-0.185	0.136	-0.056	0.225	0.112	-0.214
仕事の正確度	-0.167	-0.091	-0.247	-0.218	-0.215	-0.163
評価への満足感	-0.288	-0.103	-0.107	-0.206	-0.276	-0.121
将来への希望	-0.189	-0.015	-0.116	0.056	-0.029	-0.221
社会的無責任	0.143	0.229	0.326	0.273	0.206	0.098
家族受容性	-0.031	-0.094	-0.144	-0.075	0.022	-0.139
ライスケール	0.248	-0.248	-0.195	-0.349	-0.169	0.024
Fスケール	0.200	0.058	0.120	-0.045	0.040	0.149
サラリーマンの理想像	-0.123	-0.099	-0.207	0.002	0.011	-0.288
相関係数絶対値の平均	0.177	0.088	0.135	0.123	0.123	0.157
				相関係数絶対値の全体平均		0.134