

報道機関各位

2005年版 『産業人メンタルヘルス白書』

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 有泉・飯田】
TEL：03-3409-2665 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、2005年版 『産業人メンタルヘルス白書』を発表した。

この白書は、自殺者が7年連続で3万人を超えるなど「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。

～ 2005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 「メンタルヘルスへの組織的対応を」
「産業人メンタルヘルスの動向」
「復職における現状と課題」
「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 「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
「長時間労働とメンタルヘルス」
- ・第3部 資料
- ・第4部 年報

・調査研究の概要（長時間労働とメンタルヘルス）

長時間労働は、過重労働の元凶として声高に叫ばれている。残業対策はメンタルヘルス対策として有効か、残業を減らす方法はあるのか、「心の定期健康診断（JMI）」調査によるデータを通じて検討した。

1．残業対策はメンタルヘルス対策として有効か

残業時間が増えると、1．生活習慣を乱す。特に睡眠時間が減る方向にある。2．心身の健康尺度は不健康な傾向となる。特に「疲労」は顕著に悪化する。3．職場では「仕事への負担感のなさ」が負担感のある方向にふれる。4．家族との関係は、残業が60時間以上になると問題がうかがえる。5．自殺念慮も60時間以上になると増える、といった状況が見られるため、長時間残業は決して好ましいものではない。ただし、残業時間だけを頼りにメンタルヘルス対策を行うと、残業時間の少ない人たちへのメンタルヘルス対策が見落とされがちになり、対策からもれる可能性のあることが懸念される。

2．残業対策は個人に責めを求めるテーマか

長時間残業者を特定し対策を講じることが、結果として本人の意欲を削ぐばかりでなく、罰則としての意味合いを持たないか懸念される。個人責任を過度に迫及することは、メンタルヘルス上も好ましくなく、残業規制の達成と引き換えに不調者の増加をもたらしかねない。

3．職場の現状に合った対策を

残業が多いことは基本的に好ましいことではない。しかし一律に残業規制するのではなく、残業の多い理由が意欲の高さのためなのか、職場設計がうまく行っていないためなのか、見極めがまず必要である。データからは、仕事の範囲・責任が明解になっている職場ほど不調者が少なく、残業時間も少ないという結果が得られている。今後は、職場の現状に合った対策が望まれる。

なお、「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」は、平成17年7月15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 メンタルヘルスへの組織的対応を

(メンタル・ヘルス研究所 所長 小田 晋)

本章では、メンタルヘルス 4 半世紀の潮流変化を概観し、景気の回復による繁忙化の影響が加わってくる 2005 年の産業メンタルヘルスにおいては評価の公平感の維持向上への努力を払うこと、精神障害の発見治療（二次予防）よりも職場の雰囲気改善、健康教育といった発生予防（一次予防）が重要であることを指摘している。

・第2章 産業人メンタルヘルスの動向

(国立大学法人東京大学 保健センター 助教授 大久保 靖司)

本章では、職場のメンタルヘルスの状況について概観し、さらに、労働者の自殺に関して 2004 年に進められた基礎的な調査研究の知見を踏まえて、強いストレスを受けた時点から可能な限り短期間のサポートを提供していくこと、組織全体としてリスクを低減していくことによって不調者発生を抑制することを目指す必要があることを提言している。

・第3章 復職における現状と課題

(横浜労災病院 勤労者メンタルヘルスセンター長 山本 晴義)

本章では、厚生労働省による職場復帰支援の手引きに関して、その基本となるメンタルヘルス指針から、具体的な支援の流れに関して実践されている治療法をまじえながら解説し、実際に寄せられた相談事例をもとに、職場復帰の問題点とその対応について解説している。

・第4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 常磐大学 教授 臨床心理士 高塚 雄介)

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」における相談内容等を踏まえ、自殺予防に特化した電話相談機関を作り、働く人々の心理状態に精通しかつ自殺問題に精通した訓練を受けた専門家が、日常的にサポートするなどの方策を講じることなどを提言している。

第 2 部 調査研究

・第 1 章 「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

「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」は、平成 17 年 7 月 15 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 長時間労働とメンタルヘルス

本章では、長時間労働は、過重労働の元凶として声高に叫ばれ、労働政策審議会は 2004 年 12 月にメンタルヘルス対策として 1 ヶ月 100 時間を超える残業をした労働者について、本人の申し出があった場合などに医師による面接・指導を企業に義務付けるという意見書を発表するなどの動きの中、残業対策はメンタルヘルス対策として有効なのか、残業を減らす方法はあるのか、J M I 健康調査によるデータを通じて検討している。

残業対策はメンタルヘルス対策か

他の調査研究とほぼ同様な結果だが、残業が増えれば、

1. 生活習慣を乱す。特に睡眠時間が減る方向にある。
2. J M I の心身の健康尺度は不健康な傾向となる。特に「疲労」は顕著に悪化する。
3. 職場では「仕事への負担感のなさ」が、負担感のある方向にふれる。
(残業時間との単純相関は J M I 尺度のなかではもっとも大きい。)
4. 家族との関係は、残業が 60 時間以上になると問題がうかがえる。
5. 自殺念慮も、60 時間以上になると増える。

以上の結果からは、残業はしてはならないもの、特に 60 時間以上はしてはならないという結論が導き出せる。

しかし、労災の認定基準として引かれた月 80 時間を超える残業、ないし今回の屈曲点となった 60 時間以上の残業をしている者を対象とするメンタルヘルス対策には疑問が残る。労災の認定基準は、あまり長い残業は必要な睡眠時間が取れなくなるという理由から引かれたものである。確かに今回の調査でも、残業が増えれば睡眠時間は減る傾向にある。ところが、問題となる睡眠 5 時間未満の者は、残業 60 時間以上には 275 名、60 時間未満には約倍の 547 名あり、彼らが対策の対象からもれることになる。

さらに、J M I のアドバイス者の数は、残業 60 時間以上は 133 名しかなく、60 時間未満は約 5.6 倍の 750 名になる。残業時間だけを頼りにしては的外れのメンタルヘルス対策となってしまう。

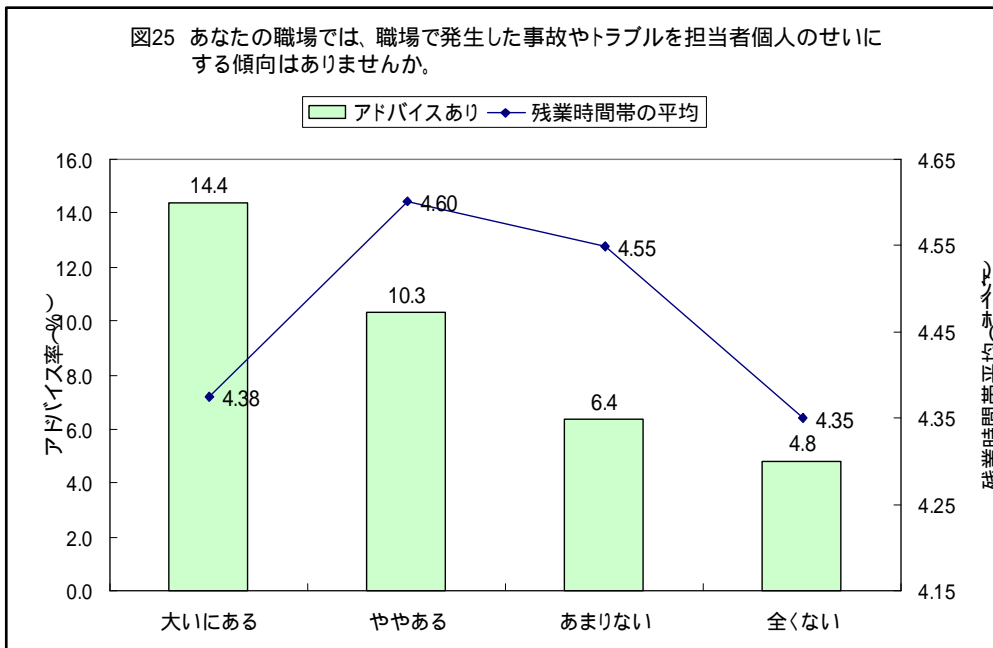
残業対策は個人に責めを求めるテーマか

長時間残業者を特定し対策を講じることが、結果として本人の仕事への意欲を削ぐばかりでなく、罰則としての意味合いを持たないか懸念される。

図 25 は、残業時間の他に J M I 健康調査票に「あなたの職場では、職場で発生した事故やトラブルを担当者個人のせいにする傾向はありますか」という質問を加えて分析したものである。

図の棒グラフは、個人責任の追及が過度になればなるほどアドバイス率が上がることを示している。個人に対して過度に責任を追及することがメンタルヘルスに好ましくない影響を与えるということを教えてくれる。

折れ線グラフは、残業時間帯の平均値である。個人の責任を追及するほうが残業時間は増える方向にある。従って責任を過度に追及すると、アドバイス率も残業も増えるので好ましくないと単純な結論を導き出したくなるが、さらに個人の責任を追及すると残業は減るのだ。厳しく管理をすれば、残業は減る可能性がある。厳しく管理し制限を付ければ、何事も達成することを経験的に知っている人は多いだろう。残業規制がコストカットの要素が強い企業は何が何でも達成したがるだろう。しかし残業規制の達成と引き換えに、不調者の増加という副作用があるかもしれないことを図は教えてくれる。



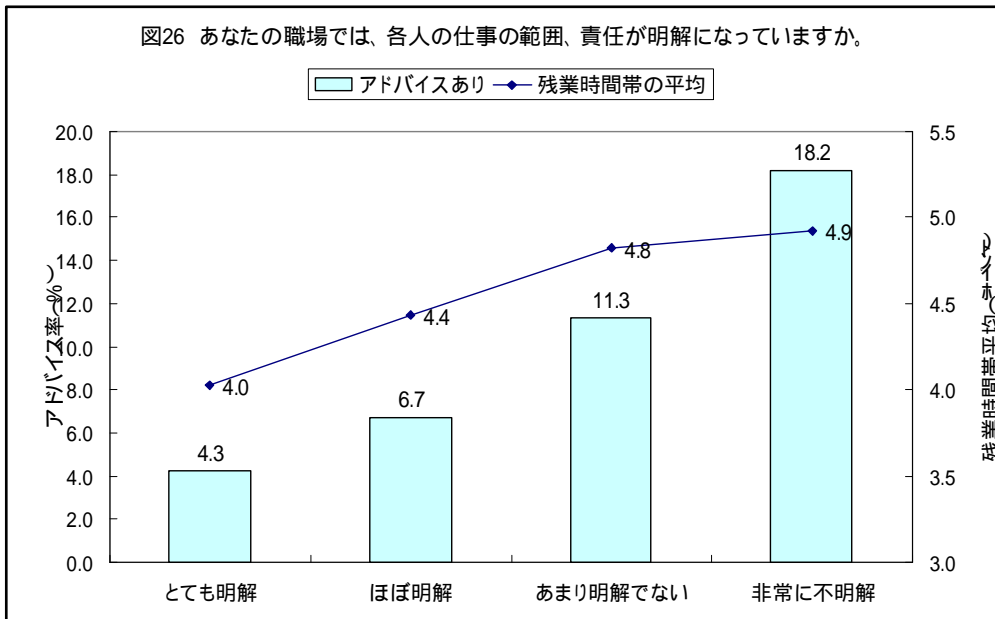
(注) J M I 健康調査システムでは、病気のリスクが高い者に対しては専門家と相談するように促すアドバイスを個人結果のフィードバックに加えている。その比率を「アドバイス率」と呼んでいる

どうすれば残業は減るか

残業がない状態で仕事が滞りなく進捗するならば、それが良いに決まっている。長時間残業者を特定して対策を打つという方法以外の、無理のない方法を探さなければならない。

うまく設計された職場のイメージとして「あなたの職場では、各人の仕事の範囲、責任が明解になっていますか」という質問を加えてみた。分析結果は図 26 のとおりである。仕事の範囲と責任が明解な職場は不調者が少なく、残業時間も少ないという理想的な結果になっている。

この質問には「責任」という言葉があるので、図 25 の個人責任を追究することの弊害が現れると想像する向きもあるが、責任が明解であることと、個人責任を追究されることとは逆の関係にある。「あなたの職場では、各人の仕事の範囲、責任が明解になっていますか」と「あなたの職場では、職場で発生した事故やトラブルを担当者個人のせいにする傾向はありませんか」の相関は-0.223 である。一人ひとりが何をやればよいか互いに了解している職場を作ることは、メンタルヘルスにも残業減少にも貢献するのではないか。



(注)残業時間帯の平均値：追加質問項目「あなたの月間残業時間はどれくらいですか(過去6ヶ月平均)、実際の時間でお答えください。管理職の方もお答えください。」に対して、

・ほとんど残業しない 1	・40～50時間未満 6
・10時間未満 2	・50～60時間未満 7
・10～20時間未満 3	・60～80時間未満 8
・20～30時間未満 4	・80時間以上 9
・30～40時間未満 5		

の回答選択肢を設けた。その回答選択肢1～9を集計し、残業時間帯の平均値をポイントとして算出した。

第3部 資料

- ・資料1 過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会報告書（抜粋）
- ・資料2 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3 労働者の健康情報の保護に関する検討会報告書のポイント
- ・資料4 「安全・安心に関する特別世論調査」の概要（抜粋）
- ・資料5 平成16年 国民生活に関する世論調査（抜粋）
- ・資料6 「職員の自殺防止のために」について（抜粋）
- ・資料7 2004年連合生活アンケート調査報告（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16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（2004年7月～2005年6月）

以上