

**2011年版 『産業人メンタルヘルス白書』****仲間や会社との「絆」がメンタルヘルスに寄与****公益財団法人 日本生産性本部**

公益財団法人日本生産性本部(理事長:松川 昌義)「メンタル・ヘルス研究所」は、この度2011年版『産業人メンタルヘルス白書』を発表した。この白書はメンタルヘルスへの関心が高まる中で、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、「絆」をテーマとしている。

～ 2011年版 『産業人メンタルヘルス白書』 ～**調査研究「絆の分析～JMI健康調査の結果から～」の概要**

- 仲間や企業・組織体との「絆」がメンタルヘルス向上に貢献
- 「社交性」が低い日本人にとって、職場の仲間との「絆」が大切
- 「絆」の形成は重要な要素～震災復興を契機に「絆」の深化を期待

<研究結果と考察の概要>

- ① 「絆」を結ぶ対象として上司、同僚、組織、家族を想定することができる。いずれも関係が良好であればメンタルヘルスを向上させる。中でも相関が高いのは「同僚関係」である。
- ② 一方、対人関係を築き、関係の良し悪しを左右する個人の特性として「社交性」をあげることができる。JMI健康調査から「社交性」に関する項目をとりだして調査結果を見ると、日常的に顔をあわせている「上司や家族との関係」が良いことよりも、「社交性」があるほど、メンタルヘルスの良さに寄与することがわかった。但し、今回の産業人のJMI健康調査からは、多くの人は「社交性」が低い方に分布しており、「社交性」の高い人は多くない。
- ③ 「社交性」の有無よりも、メンタルヘルスの良否に影響を与えているのが、「同僚と企業・組織体との関係」である。なお、「同僚」には、日常的に顔をあわせている「同僚」だけでなく、同じ企業・組織体の一員ではあるが面識のない「仲間」も含まれている。
- ④ 上司と家族という、誰と特定できる対象ではなく、「仲間」や「企業体」といった抽象度の高い集団と「絆」が結ばれているとき、メンタルヘルス向上への貢献が大きくなる。
- ⑤ 「社交性」が低い日本人にとって、「絆」の形成は重要な要素となる。「東日本大震災とメンタルヘルスの影響についてアンケート」の結果でも「トップのメッセージ発信」、「グループでの一体的取り組み」などが見られる。今回の震災復興を契機に、こうした職場の仲間に対する「絆」の大切さについて改めて確認したい。

※白書の構成は、上記調査研究と、東日本大震災とメンタルヘルスの影響についてアンケート調査結果及び特別寄稿のほか4論文を掲載。 <2頁参照>

お問合せ先:(財)日本生産性本部 メンタル・ヘルス推進センター
【メンタル・ヘルス研究所/担当 今井・太田】 電話:03-3409-1127

I. 白書の構成

- 特別寄稿 : 「大震災とメンタルヘルス」
- 第1部 調査研究 : 第1章 絆の分析～JMI健康調査の結果から～
第2章 東日本大震災とメンタルヘルスへの影響」に関する緊急アンケート調査結果
- 第2部 論文 : 第1章 職場におけるメンタルヘルス対策について
第2章 海外赴任にかかわる従業員・家族のメンタルヘルスを考える
第3章 職場復帰からみた企業のメンタルヘルスへのアプローチ
－人事部門の役割
第4章 “組織”と“意識”との間
－若者のメンタリティーの変化に適應できない企業組織
- 第3部 メンタル・ヘルス研究所の動向－電話相談から見た働く人の心模様
- 第4部 資料
- 第5部 年報

II. 白書の要点

特別寄稿 大震災とメンタルヘルス

東日本大震災とその後の出来事により、どのような問題が懸念されるか、企業はどのように対応する必要があるかを、阪神淡路大震災の経験、また、現在の電話相談の経験を踏まえ紹介する。

日本精神衛生学会理事長
明星大学教授 高塚 雄介

第1部 調査研究

第1章 絆の分析～JMI健康調査の結果から～

<研究の目的>

今回の東日本大震災の復興に当たって、災害現場のユートピア、つまり特別な共同体の立ち上がりが目撃されている。過去に世界で起きた大災害でも『災害ユートピア』が確認され、どん底にありながら人々は困っている人に手を差し伸べ、助け合い協力する地域社会が急速にうまれる。

そこでは「絆」という言葉が広く標語となり、古い絆が引き裂かれたとしても、新しい絆がうまれている。ひるがえって、私たちの古い絆である職場の人間関係はどうか。

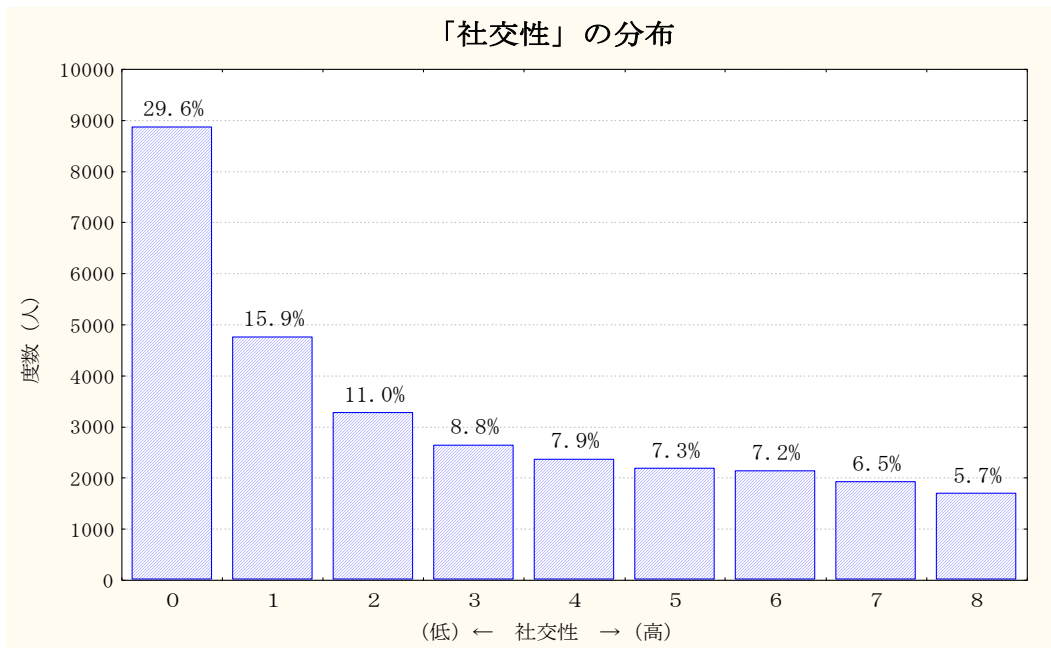
人間関係がメンタルヘルスにとって重要であるという世間の認識はゆるぎないものがある。しかし、職場の人間関係が従業員のメンタルヘルスに寄与する様相は、「人間関係は大切なものである」という認識レベルに留まっている。職場の人間関係は「上司との関係」「同僚との関係」の両尺度でカバーできるが、絆の分析とすることによって、企業・組織体との絆も分析対象とすることができる。また、絆は家族との絆に広げることができる。これらの絆、ないし対人関係が心身の健康に及ぼす影響をできるだけ公平に評価することが、今回の研究の目的である。

また、対人関係に影響する性格傾向として外向性がある。そこで本研究は、JMI健康調査*の調査データから、絆ないし職場の対人関係とメンタルヘルスの関連を、対人関係相互の比較や、対人関係に寄与すると思われる性格傾向を交えて明らかにすることを試みた。

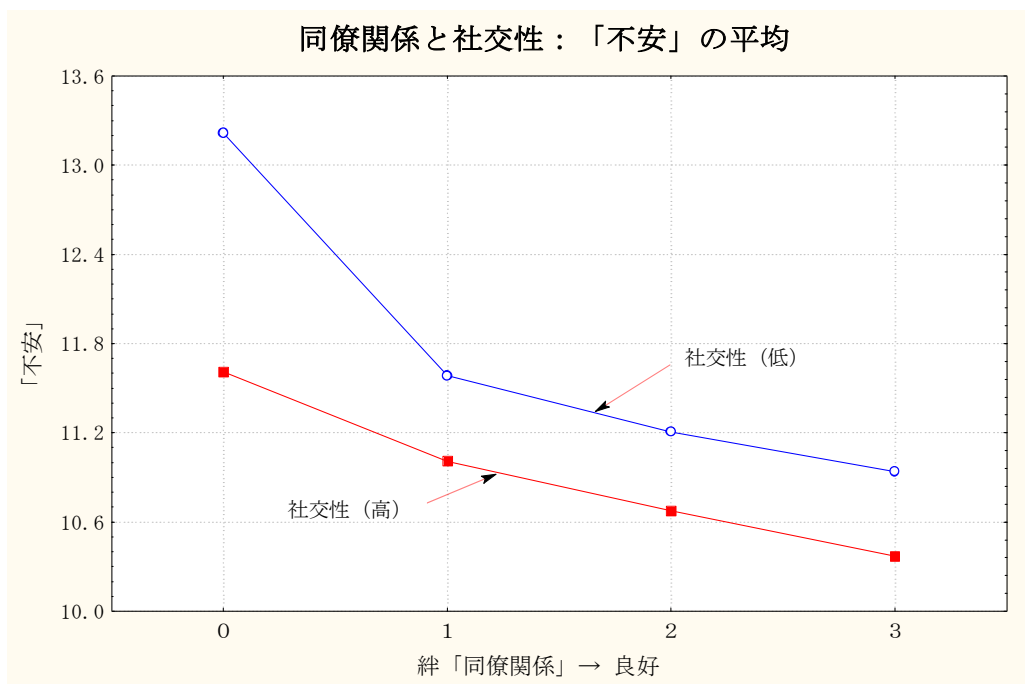
<研究結果と考察の概要>

- ① 絆を結ぶ対象として上司、同僚、組織、家族を想定したが、いずれも関係が良好であればメンタルヘルスを向上させる方向にある。中でも相関が高かったのは「同僚関係」である。
- ② 職場の人間関係が期待ほどメンタルヘルスに寄与しない理由のひとつは、職場の人間関係（同僚関係）は衛生要因であるためと考察された。
- ③ 性格傾向の社交性は、社交性の「低い」方に多く分布しており、日本の産業人は社交的でないと言える。<図表1を参照>
- ④ 上司と家族の場合、それ自体との関係の良し悪しより、社交性の有り無しでメンタルヘルスの良否の説明がついてしまうが、同僚と企業・組織体に対しては社交性よりそれ自体との関係の良さがメンタルヘルスを決めている。
- ⑤ 誰と名指しできる対象ではなく、仲間や企業体といった想像の範囲内の集団に絆が結ばれているとき、メンタルヘルスへの貢献度が大きくなる。
- ⑥ 社交性のない日本人にとって、絆の形成は重要な要素となる。今回の震災復興を契機に、職場の仲間に対する絆が強化されることを期待したい。<図表2を参照>

<図表1> 社交性の項目（誰とでもすぐのうちとけられる、社交的なほうだ等）に一つも‘はい’と答えない人が3割という数字は、大きいと言わざるを得ない。非社交的傾向が普通のことと言える。



<図表2> 社交性が高ければ「不安」を下げる要因ではあるが、それ以上に「同僚関係」の絆が良好であれば、社交性以上に「不安」を下げる要因となっている。絆の恩恵は社交性が低いグループで顕著である。社交性のない日本人にとって、絆の形成はメンタルヘルスにとって重要な要素となる。



第2章 「東日本大震災とメンタルヘルスへの影響」に関する緊急アンケート調査結果

「東日本大震災とメンタルヘルスへの影響」に関する緊急アンケート調査結果は、2011年8月1日に記者発表（資料配布）を行っております。

プレスリリース資料は、＜公益財団法人日本生産性本部＞ホームページの＜調査研究・提言＞にてご覧いただけます（ダウンロードもできます）。URLは下記になります。

<http://activity.jpc-net.jp/detail/mhr/activity001045.html>

第2部 論文

第1章 職場におけるメンタルヘルス対策について

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

安全衛生法の改正、メンタルヘルス項目を含む健康診断の実施、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などの動向などを踏まえたこれからの国の施策、求められる企業の対応を紹介する。

第2章 海外赴任にかかわる従業員・家族のメンタルヘルスを考える

近畿医療福祉大学 社会福祉学部
教授 勝田 吉彰

従業員とその家族の、海外勤務、海外渡航に伴う異文化接触によるストレスをめぐる、メンタルヘルスを中心とした諸問題と、対応の在り方について、これまでの事例などをもとに整理する。

第3章 職場復帰からみた企業のメンタルヘルスへのアプローチ

ー人事部門の役割

岡山大学大学院医歯薬学総合研究科
疫学・衛生学分野 講師 高尾 総司

従来の医療的健康管理にもとづくメンタル対応、職場復帰の問題点を踏まえ、業務的健康管理によるアプローチを提示し、本人、家族、産業医、主治医など関係者の役割、特に人事部門の役割を整理し、留意すべき問題点を検討する。

第4章 “組織”と“意識”との間

ー若者のメンタリティーの変化に適應できない企業組織

法政大学大学院 政策科学学科
講師 岩間 夏樹

期待される働き手である若者と企業はどのように対したらよいのか、若者のメンタリティーの変遷を追いつつ、若者とのコミュニケーションの取り方のあるべき姿について整理、検討する。

第3部 メンタル・ヘルス研究所の動向

電話相談から見た働く人の心模様

日本生産性本部メンタル・ヘルス推進センターで行なっている「心の健康相談室」における、電話相談という臨床の場面から、ここ数年見られる相談内容の変化や特徴について概括しつつ、働く人を取り巻く状況を報告する。働く人のメンタルヘルスの動向を紹介する。

第4部 資料

- 資料1 職場におけるメンタルヘルス対策検討会 報告書概要
- 資料2 自殺・うつ対策の経済的便益
- 資料3 第20回、第21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4 勤労者 心の電話相談(無料) 平成22年度 相談受付状況
- 資料5 自治労パワー・ハラスメント10万人実際調査(抜粋)
- 資料6 今後の職場における安全衛生対策について
- 資料7 セクシュアルハラスメント事案に係る分科会報告書
- 資料8 精神障害及び自殺に関する海外の労災補償制度について
- 資料9 精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会 検討事項
- 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(2010年7月～2011年6月)

Ⅲ. 一般販売について

『2011年版 産業人メンタルヘルス白書』は9月上旬に一般発売を開始致します。

以上

※ J M I 健康調査

1980年よりメンタル・ヘルス研究所が開始した“心の定期健康診断システム”である。J M I健康調査票は質問紙として開発され、職場領域、身体領域、精神領域、性格領域の4領域からなり、質問項目は400項目に及ぶ。この種の調査は、プライバシーの厳守が絶対条件で、自宅で記入し、密封して回収し、日本生産性本部メンタル・ヘルス研究所でコンピュータ処理をし、その結果を各自の自宅に直送する。その結果を見て相談したい人は、メンタル・ヘルス研究所の電話相談と、全国主要都市の面接相談室を利用することができる。個人ばかりでなく、データを集団として集計し、組織のメンタルヘルス状況のアセスメントも行う。そして、個人と同じく組織にも、マネジメントの相談に応じている。J M Iは、個人と組織のアセスメントとフォローアップを一体化したシステムとして機能している。

(J M I 健康調査票の尺度の内容)

身体領域	心臓愁訴	動悸や息切れ、不整脈など、循環器系の不調感の訴えの程度。
	心身的身体症状	身体器官にまつわる全般的な不調感の程度。
	疲労	身体面、精神面での疲労の程度。
	疾病頻度	病気がちであったり、体調が悪く会社を休んだりする程度。
	生活習慣	睡眠や嗜好品、スポーツなどの程度。
精神領域	抑うつ (よくうつ)	マイナス思考・気分のふさぎ込んでいる様子。
	偏倚 (へんい)	奇妙な考えが浮かんだり、被害者意識が強く、風変わりな様子。
	強迫 (きょうはく)	取り越し苦労をしたり、心配事が気になって仕方がない様子。
	不安	胸騒ぎがしたり、漠然とした不安を感じる様子。
	爆発	いらいらして、感情的であり、怒りやすい様子。
	気分不安定	気分が変わりやすく、不機嫌になりやすい様子。
嗜癖性 (しへきせい)	酒の上でのトラブルや人に迷惑を掛けてしまうほどの飲酒。	
性格領域	前うつ	几帳面さ・真面目さ・粘り強さなどの傾向。
	好調感	心身ともに調子が良く、生活も快調であるとの傾向。
	自己顕示	自信やリーダーシップがあり、活動的な傾向。
	探究性	好奇心が強く、新しい経験を求める傾向。
	自己不確実	自信がなく、萎縮し、失敗を恐れて行動できない傾向。
	劣等感	ひけめを感じたり、自分自身への評価が低い傾向。
	弱志 (じゃくし)	弱気であり、周囲の人に合わせてしまう傾向。
	外向性	社交的であり、積極的で、活発な傾向。
瞬発性	集中的に、一気に物事に取り組む傾向。	
職場領域	仕事への適応感	今の仕事は自分が生かせ、自分に合っているとの意識の程度。
	上司との関係	上司との関係の良し悪しの程度。
	同僚との関係	同僚との関係の良し悪しの程度。
	帰属意識	今の会社(組織)で働いていることへの誇りや会社(組織)への信頼感の程度。
	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。
	仕事への意欲	仕事に対するチャレンジブルな意欲の程度。
	仕事の正確度	仕事上のミスや失敗の程度。
	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。
	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。
社会的無責任	仕事からの逃避や仕事のやり方のルーズさの程度。	
その他	家族受容性	家族に対する信頼感や家族の包容力の程度。
	ライスケール	“うそ”の尺度。飾ったり、建前で回答していないかの程度。
	Fスケール	精神的な不安定さの程度。(Fは not Frequency: まれなの意味)
	Iスケール	仕事に取り組む姿勢として産業人の理想的な姿。(IはIdeal: 理想)