

各位

2008年度「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 北海道生産性本部

北海道生産性本部（会長 西村 求）では、昨年度に引き続き、道内地場企業（団体を含む）を対象に「メンタルヘルスの取り組み」に関する調査を実施いたしました。

この調査は、経済活動の低迷が続く中、昨年度の調査を踏まえ、道内地場企業の「心の病」の現状とメンタルヘルスに関する取り組みの実態や動向を把握・分析するために実施したものです。

つきましては、調査結果を取り纏めましたので、ご活用いただければ幸いです。

ご多用の中、本調査にご協力賜りました企業・団体の皆様に深く感謝申し上げます。

I. 調査方法：

- ・調査対象：当本部会員を中心に道内地場企業・団体456組織の人事部長
- ・調査時期：平成20年10～11月
- ・調査方法：アンケート調査票郵送方式
- ・回答数：118組織（回収率25.9%）
- ・調査内容：道内地場企業・団体のメンタルヘルスに関する取り組みの実態や動向を把握・分析するため、以下のテーマで調査した。
 1. メンタルヘルスに関わる取り組み状況
 2. 「心の病」に関する状況
 3. 「心の病」に関する休職・復職の状況
 4. 職場の変化とメンタルヘルス

II. 調査結果のポイント：

1. 『メンタルヘルス施策に力を入れている企業が3割を超える』

メンタルヘルス施策に力を入れている企業は昨年度から5.9ポイント増加し3割を超え（30.5%）、現在取り組んでいる施策については、「十分効果が出ている」、「まずまず効果が出ている」と回答した企業は3割（31.1%）となった。（P. 2、P. 5）

2. 『3分の1の企業で「心の病」が増加傾向』

「心の病」について、ここ3年間で増加傾向にあるとした企業は昨年度から6.0ポイント増加し33.9%となった。（P. 7）また、今後増加すると予想した企業は29.7%となり、昨年度を3.5ポイント上回った。（P. 10）

3. 『職場復帰のガイドラインが明確な企業ほど復職プロセスに問題が生じていない傾向』

職場復帰の際に、「明文化したルールを定めている」企業は11.9%と少ないが、こうした企業ほど復職のプロセスに問題が生じていない傾向が伺える。（P. 13）

4. 『職場におけるつながりや管理職の関わりが希薄な企業ほど「心の病」が増加傾向』

「先輩・同僚が仕事を教えあって仕事を覚えることが少なくなってきた」、「チームで仕事をする機会が少なくなってきた」、「管理者の目が一人ひとりに届きにくくなってきている」、「プレイング・マネージャーが増えてきている」とした企業ほど「心の病」が増加傾向にある。（P. 17～18）

III. 添付書類：

- ・本調査結果（本紙含め18ページ）：全ての設問についてまとめております。
- ・集計表（15ページ）：全ての設問データを掲載しております。

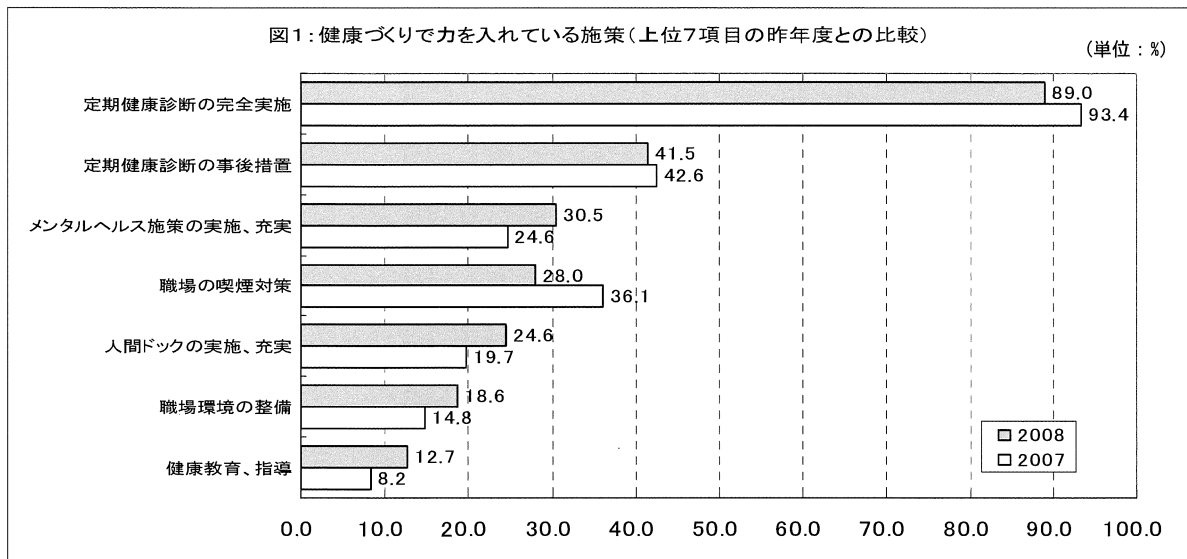
【お問合せ先】 北海道生産性本部（担当：澤田） TEL 011-241-8591

1. メンタルヘルスに関わる取り組み状況

(1) メンタルヘルス施策の位置づけ

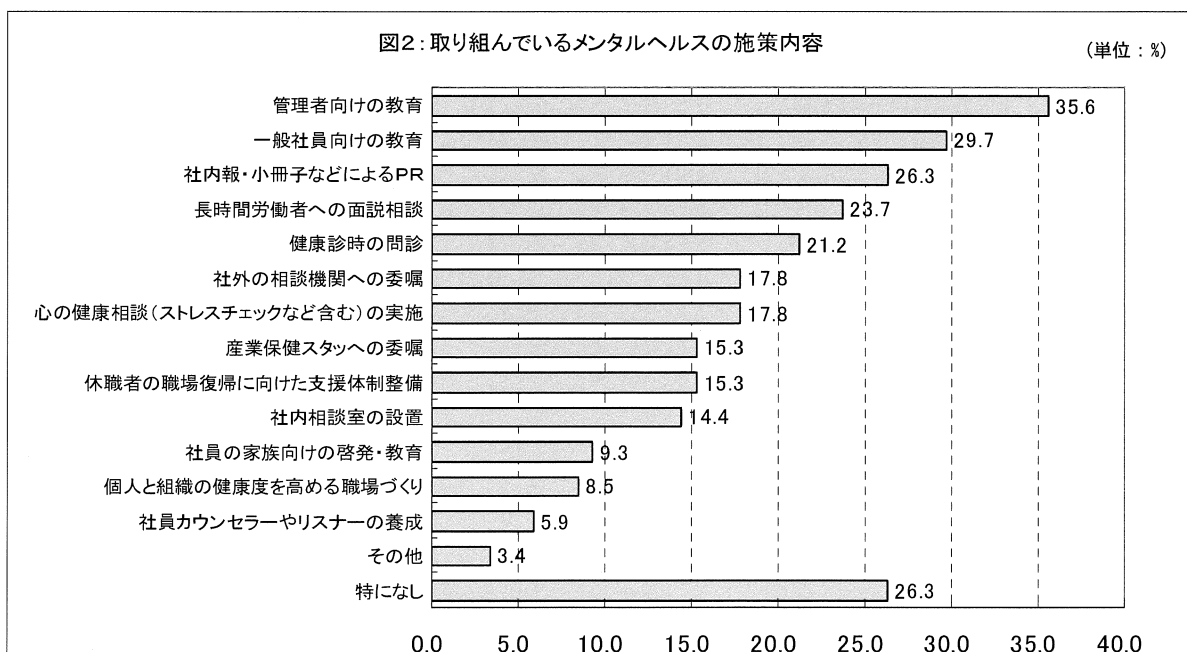
健康づくり施策の中で力を入れているものを3つまで回答してもらった質問(Q1)では、「定期健康診断の完全実施」(89.0%)、「定期健康診断の事後措置」(41.5%)に次いで、「メンタルヘルス施策の実施、充実」(30.5%)が昨年度より5.9ポイント増加し、「職場の喫煙対策」(28.0%)を抜いて第3位となった(図1・表1、表は19ページ以後に掲載。)

「メンタルヘルス施策の実施、充実」は、従業員数の多い企業ほど割合が高くなっており、特に500人以上の企業では45.2%と「定期健康診断の完全実施」(87.1%)に次いで2番目に高い割合になっている(表1)。



(2) メンタルヘルス施策の内容

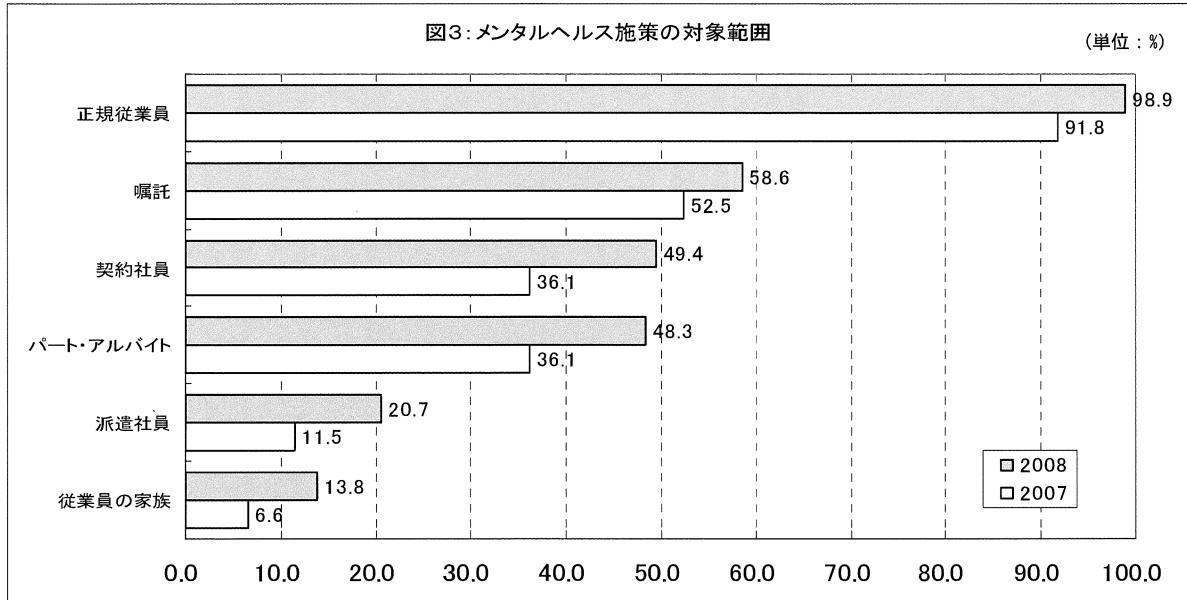
メンタルヘルス施策の内容で、取り組んでいるものすべてを選ぶ質問(Q2)では、「管理者向けの教育」(35.6%)、「一般社員向け教育」(29.7%)、「社内報・小冊子などによるPR」(26.3%)の順で高くなっているが、「特になし」(26.3%)も高い回答率となっている(図2・表2)。



(3) メンタルヘルス施策の対象

メンタルヘルス施策の対象範囲を尋ねた質問 (Q3) では、「正規従業員」(98.9%)、「嘱託」(58.6%)、「契約社員」(49.4%)、「パート・アルバイト」(48.3%) の順で高くなっており、昨年度より、すべての項目で回答率が増加している (図3・表3)。

従業員数別では、従業員数の多い企業ほど対象とする範囲が広がっている (表3)。



(4) メンタルヘルスの取り組みを通じて期待している内容

メンタルヘルスの施策を通じて、組織全体がどのような状態になることを期待しているか、また管理監督者、従業員にメンタルヘルスの取り組みとして、どのようなことを求めているかについて質問した (Q4~6)。

組織全体がどのような状態になることを期待しているかについて3つまで回答してもらった質問 (Q4) では、「不調者に適切な対応ができる」(54.0%)、「不調者が早期に発見できる」(49.4%)、「労災・事故等が未然に予防される」(32.2%) の順で高くなっている (図4・表4)。

ただし、500人以上の企業では不調者に対する「早期発見」(69.2%)への期待が「適切な対応」(53.8%)への期待を上回り、一番高くなっている (表4)。

管理監督者に求めるものすべてを選ぶ質問 (Q5) では、「不調のサインの早期発見」(77.0%)、「心の病に関する正しい理解」(63.2%)、「日常のコミュニケーションの向上」(60.9%) の順で高くなっている (図5・表5)。

従業員数別では、100~499人の企業で「日常のコミュニケーションの向上」(64.1%)、「過重労働の改善」(59.0%)が「心の病に関する正しい理解」(56.4%)を上回った (表5)。

従業員に求めるものすべてを選ぶ質問 (Q6) では、「自分自身の不調感の気づき」(67.8%)、「同僚の不調状態への気づき」(59.8%)、「心の病に対する正しい理解」(54.0%) の順で高くなっている (図6・表6)。

従業員数別では、100人未満の企業で「自分の健康状態を常時チェックすること」(59.1%)が最も高くなっており、また500人以上の企業では「ストレスへの対処、軽減」(65.4%)が「自分自身の不調感の気づき」(80.8%)に次いで2番目に高くなっている (表6)。

図4：メンタルヘルスの取組みを通じて期待している内容

(単位：%)

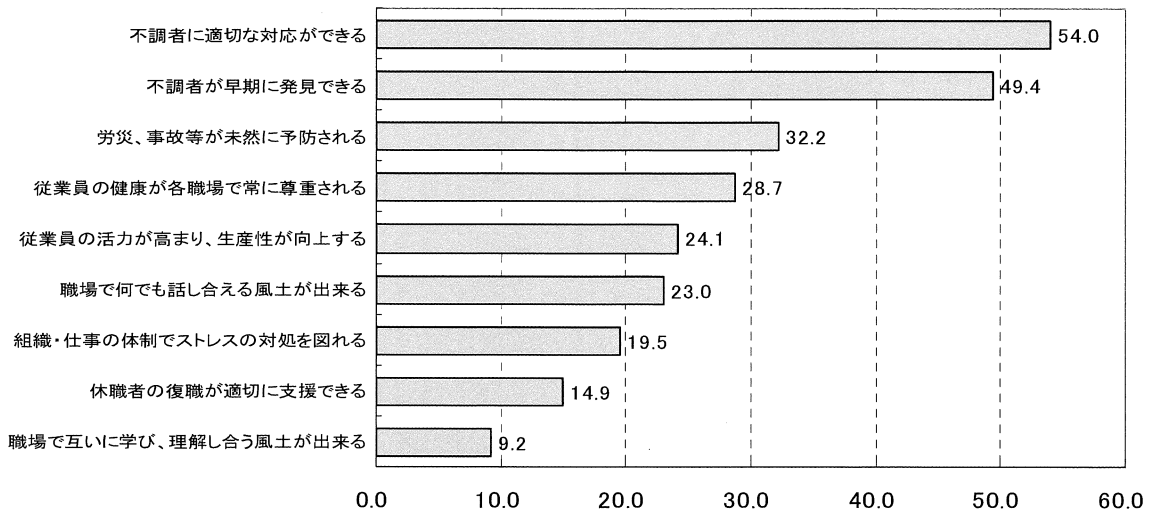


図5：管理監督者に求めていること

(単位：%)

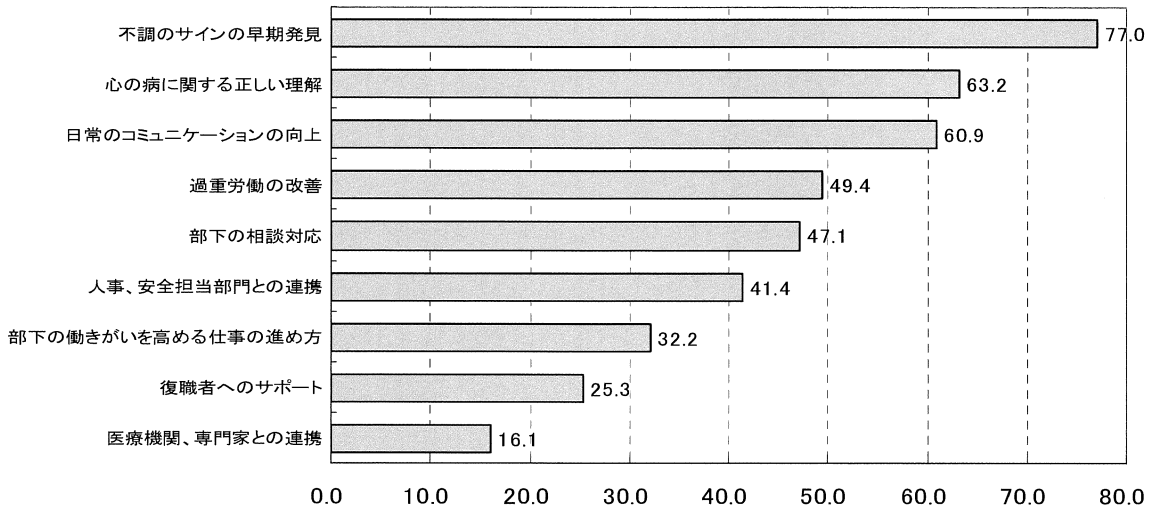
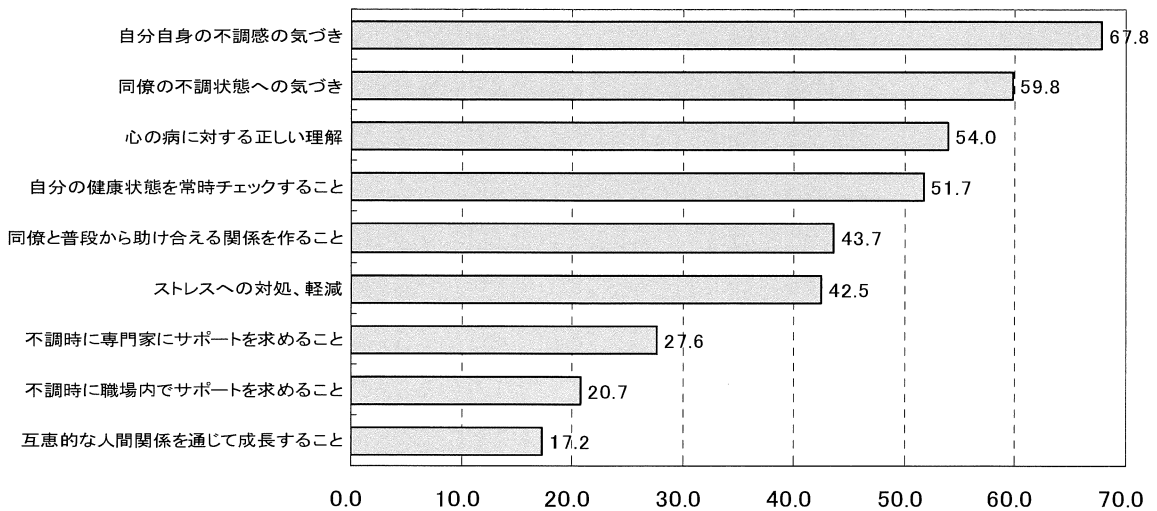


図6：従業員に求めていること

(単位：%)

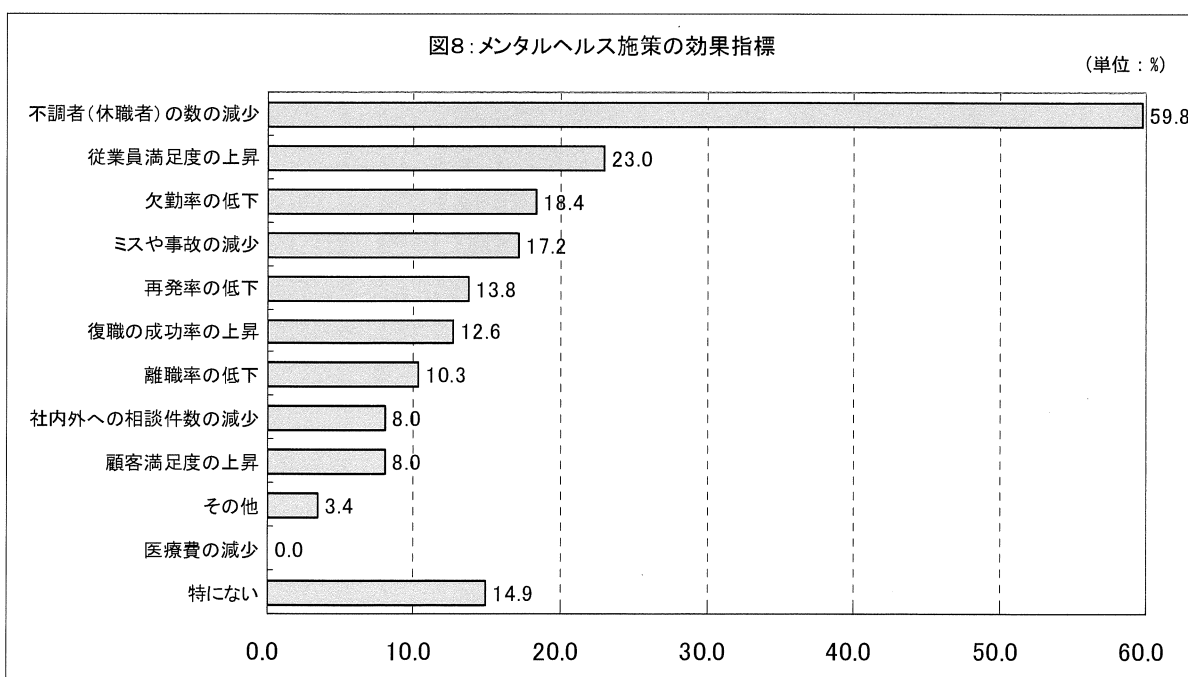
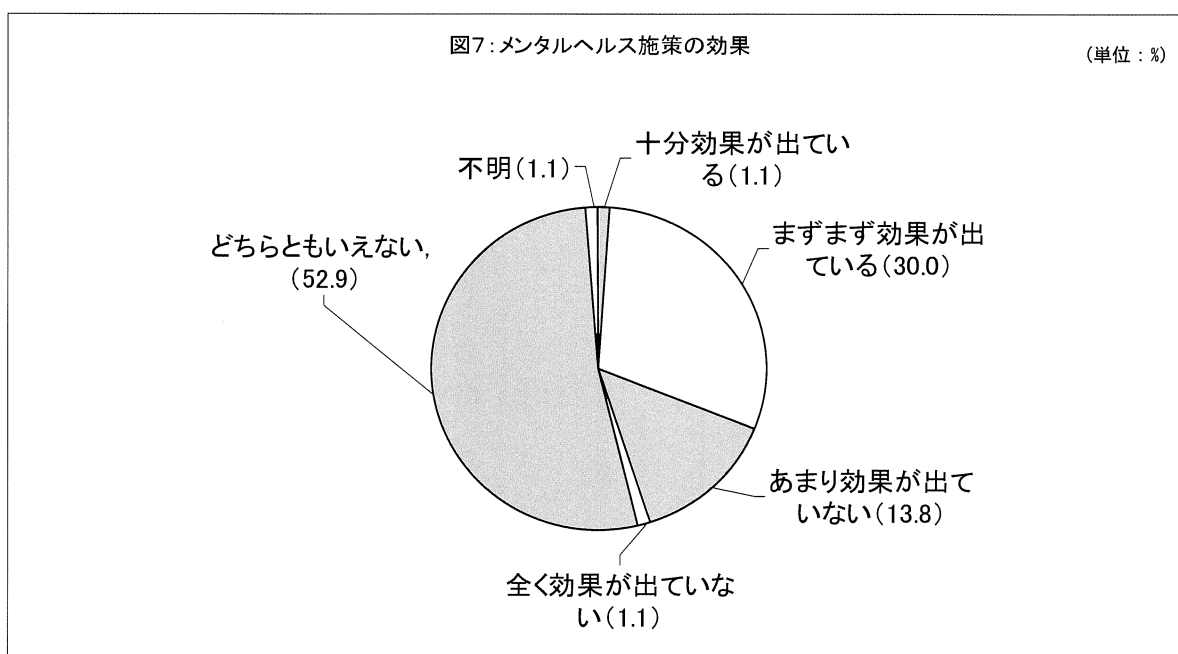


(5) メンタルヘルス施策の効果と評価の指標

現在取り組んでいるメンタルヘルス施策が、どの程度の効果をあげているかについて尋ねた質問(Q7)では、「どちらとも言えない」(52.9%)が半数を占めており、次いで「まずまず効果が出ている」(30.0%)、「あまり効果が出ていない」(13.8%)の順となっている。一方で、「十分効果が出ている」(1.1%)は僅かな回答率となっている(図7・表7)。

また、メンタルヘルス施策の効果について、どのような指標で評価しているかについて、該当するものすべてを選ぶ質問(Q8)では、「不調者(休職者)の数の減少」(59.8%)が最も高く、次いで「従業員満足度の上昇」(23.0%)、「欠勤率の低下」(18.4%)の順で高くなっている。なお「医療費の減少」については回答した企業はなかった(図8・表8)。

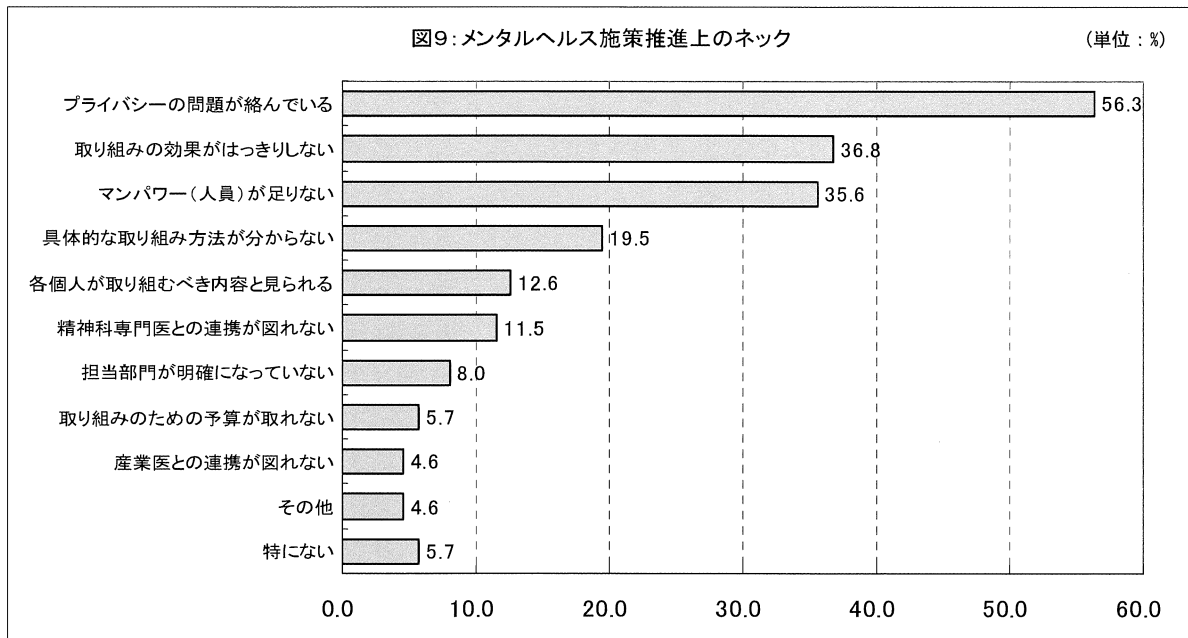
従業員数別では、500人以上の企業で「不調者(休職者)の数の減少」(57.7%)に次いで、「再発率の低下」(26.9%)、「ミスや事故の減少」(23.1%)の順に高くなっている。



(6) 取り組みのネック

メンタルヘルス施策を推進する上で、ネックと考えられるものすべてを選ぶ質問（Q9）では、「プライバシーの問題が絡んでいる」（56.3%）、「取り組みの効果がはっきりしない」（36.8%）、「マンパワー（人員）が足りない」（35.6%）の順で高くなっている（図9・表9）。

従業員数別では、500人以上の企業で「取り組みの効果がはっきりしない」（61.5%）が最も高くなっている（表9）。



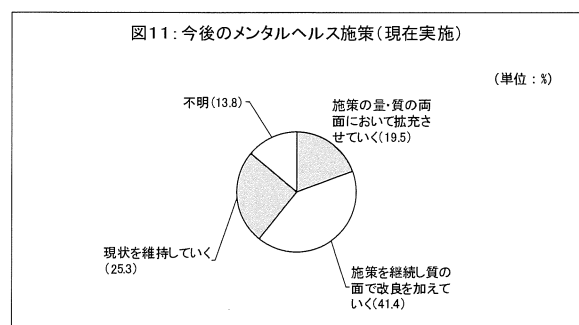
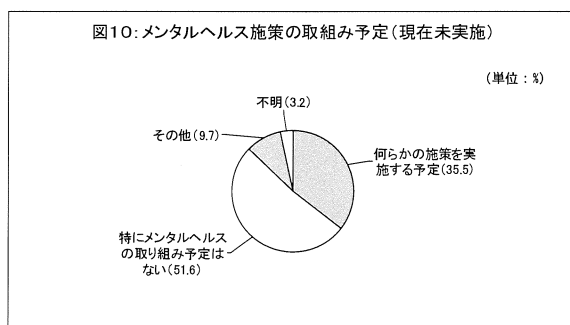
(7) メンタルヘルスの今後の取り組み

現在メンタルヘルス施策を特に実施していない企業に対して、今後のメンタルヘルスの取り組みについて、考え方を尋ねた質問（Q10）では、「特にメンタルヘルスの取り組み予定はない」（51.6%）、「何らかの施策を実施する予定」（35.5%）となっている（図10・表10）。

従業員数別では、500人以上の企業で6割（60.0%）が「何らかの施策を実施する予定」と回答している（表10）。

また、現在何らかのメンタルヘルス施策を実施している企業に対して、今後のメンタルヘルスの取り組みについて、考え方を尋ねた質問（Q11）では、「施策を継続し質の面で改良を加えていく」（41.4%）、「現状を維持していく」（25.3%）、「施策の量・質の両面において拡充させていく」（19.5%）の順で高くなっている（図11・表11）。

従業員数別では、従業員規模の大きい企業ほど施策の充実や改良を加えていく方向で考えている（表11）。



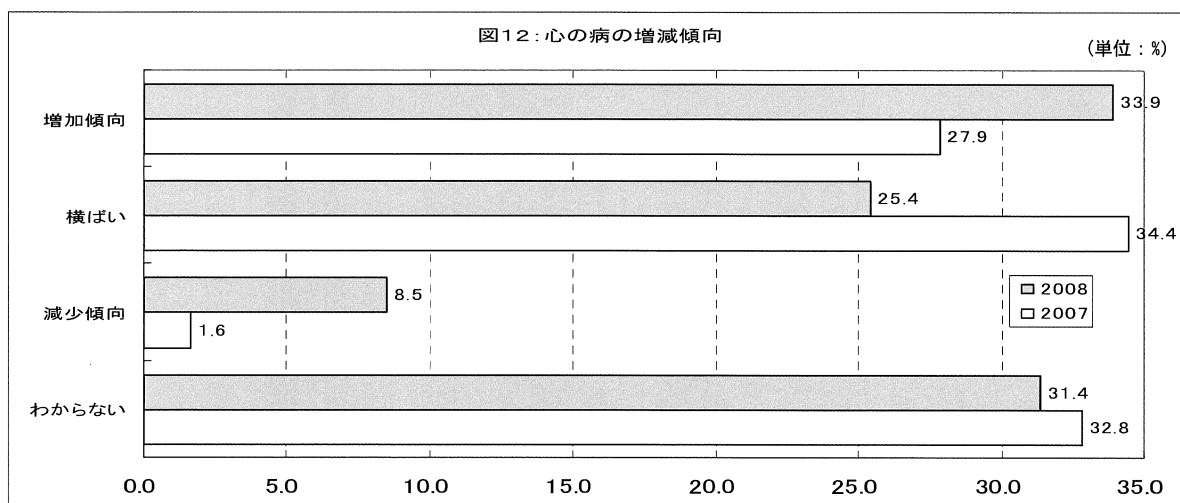
2. 「心の病」に関する状況

(1) 心の病の増減傾向

最近3年間の心の病の増減傾向を尋ねた質問(Q12)では、「増加傾向」(33.9%)、「わからない」(31.4%)、「横ばい」(25.4%)、「減少傾向」(8.5%)の順で高くなっている(図12・表12)。

従業員数別では、500人以上の企業で「増加傾向」の割合が45.2%にのぼり、従業員規模の大きい企業ほど、心の病が増加傾向にあるという認識を持っていることが伺える。また「わからない」が100人未満の企業で44.5%、100~499人の企業で35.3%（「増加傾向」と同率）と最も高くなっている(表12)。

昨年度の調査と比較すると「増加傾向」が昨年度(27.9%)から6.0ポイント増加し、3分の1を占めている(図12)。

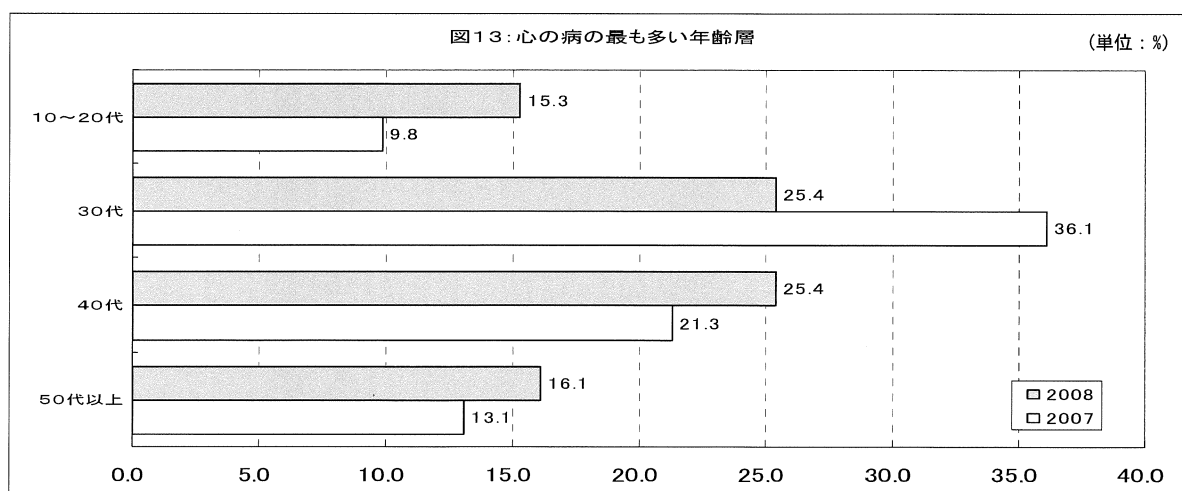


(2) 心の病が多い年齢層

心の病はどの年齢層で最も多いかという質問(Q13)では、「30代」(25.4%)と「40代」(25.4%)が同率で最も高くなっている(図13・表13)。

従業員数別では、100人未満の企業で「50代以上」(27.8%)、100~499人で「40代」(31.4%)、500人以上で「30代」(48.4%)が最も高くなっており、従業員規模の大きい企業ほど年代が若くなっている(表13)。

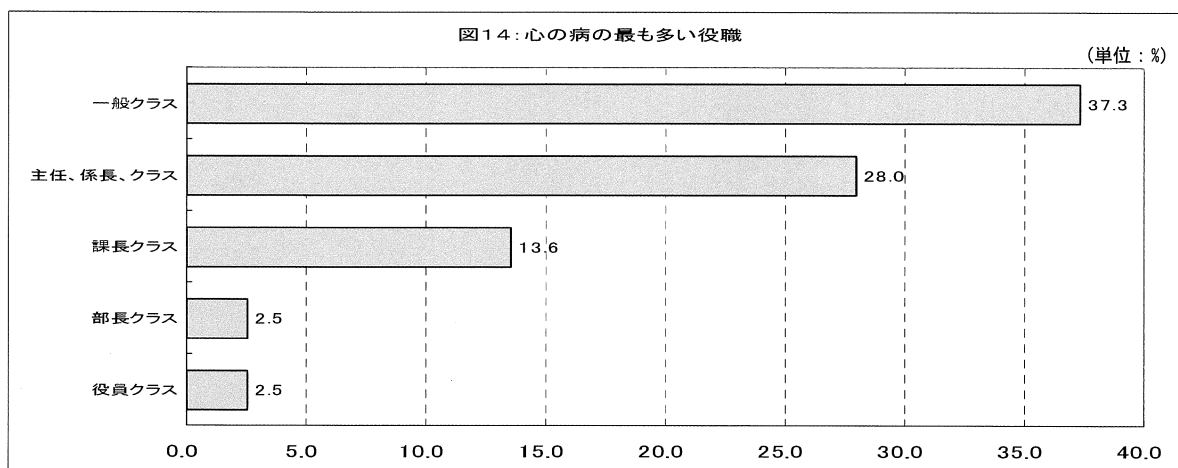
昨年度の調査と比較すると、「10~20代」が5.5ポイント、「40代」が4.1ポイント、「50代以上」が3.0ポイントそれぞれ増加し、逆に「30代」で10.7ポイント減少している(図13)。



(3) 心の病が多い役職

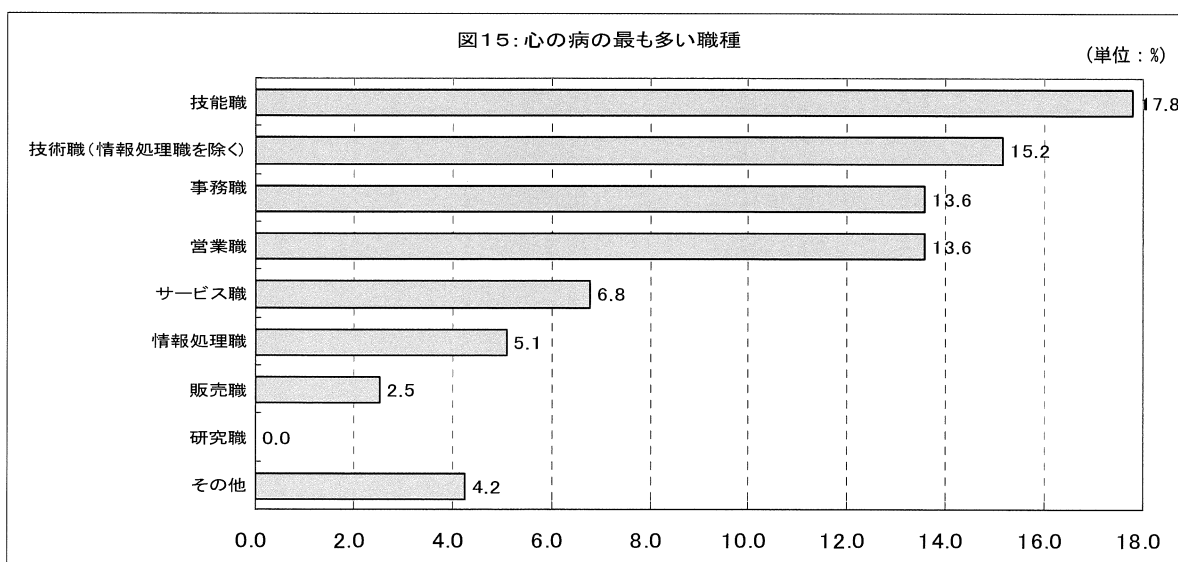
心の病がどのような役職に多いかを尋ねた質問 (Q14) では、「一般クラス」(37.3%)、「主任、係長クラス」(28.0%)、「課長クラス」(13.6%)の順で高くなっており、役職の低い人の方が心の病になりやすい結果となった (図 14・表 14)。

従業員数別では、100人未満の企業で「課長クラス」(27.8%)、100~499人で「主任、係長クラス」(43.1%)、500人以上で「一般クラス」(64.5%)が最も高くなっており、従業員規模の大きい企業ほど、役職の低い人が心の病になりやすい傾向となっている (図 14)。



(4) 心の病が多い職種

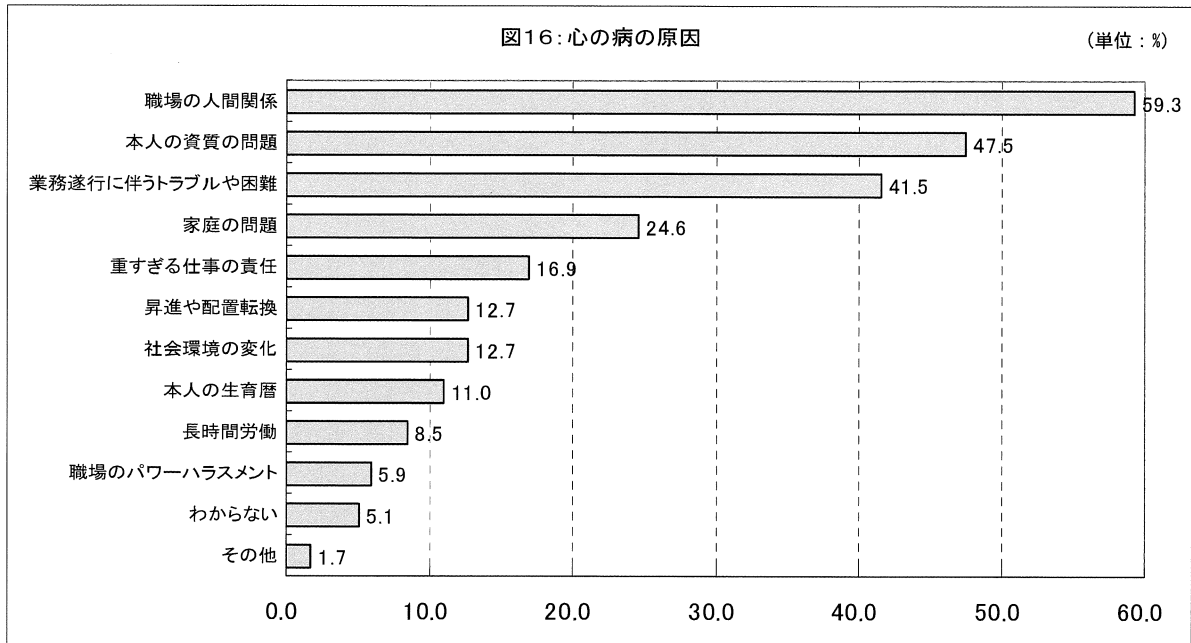
心の病がどのような職種に最も多いかを尋ねた質問 (Q15) では、「技能職」(17.8%)、「技術職 (情報処理職を除く)」(15.2%)、「事務職」、「営業職」(13.6%)の順で高くなっている (図 15・表 15)。



(5) 心の病の原因

心の病になる主要な原因と思われることについて3つまで尋ねた質問 (Q16) では、「職場の人間関係」(59.3%)、「本人の資質の問題」(47.5%)、「業務遂行に伴うトラブルや困難」(41.5%)の順で高くなっている (図 16・表 16)。

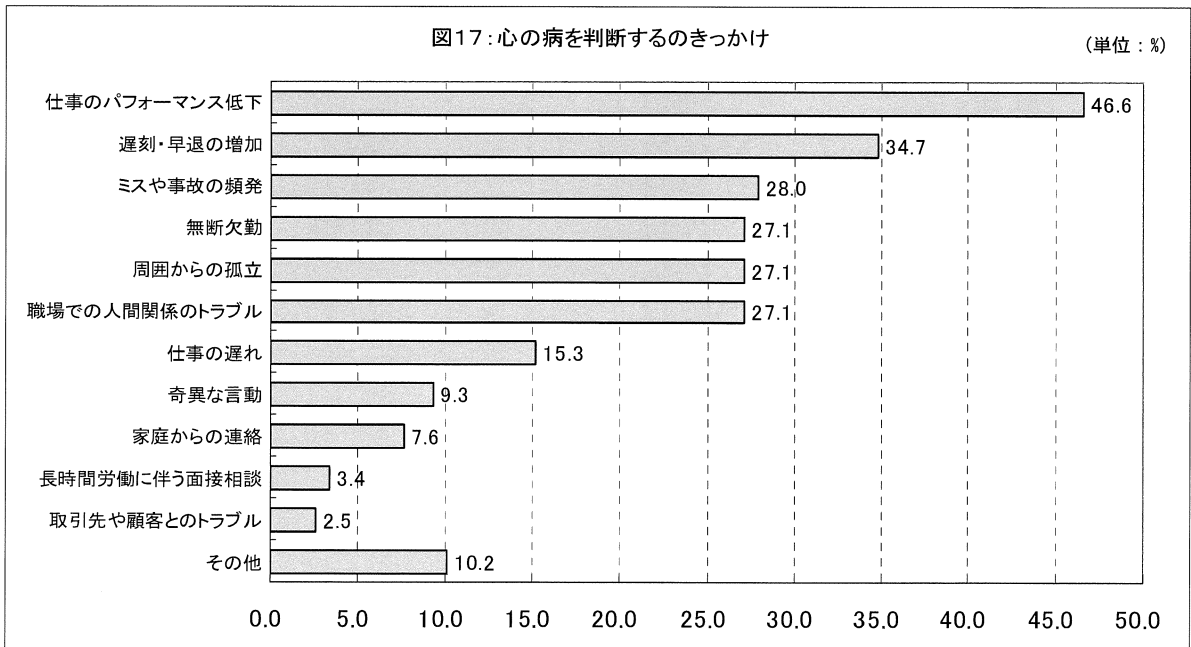
従業員数別では、100~499人の企業で「職場の人間関係」が7割(72.5%)を超える高い回答率となっている (表 16)。



(6) 心の病を判断するきっかけ

従業員の心の病を、どのようなきっかけによって判断しているか3つまで尋ねた質問 (Q17) では、「仕事のパフォーマンス低下」(46.6%)、「遅刻・早退の増加」(34.7%)、「ミスや事故の頻発」(28.0%)の順で高くなっている (図17・表17)。

従業員数別では、100人未満の企業で「職場での人間関係のトラブル」が3割を超え(33.3%)、「仕事のパフォーマンス低下」(41.7%)に次いで2番目に高くなっている (表17)。



(7) 心の健康に問題を抱えた人の割合

心の健康に問題を抱えた従業員が、表面化していない人も含めると、どれ位の割合になっているかを推測していただいた質問 (Q18) では、「1%台」(19.5%)、「2%台」(16.1%)、「3~4%台」(12.7%)の順に高くなっており、次いで「10%以上」(9.5%)と高い数値を示している。

特に100人未満の企業で「10%以上」(16.7%)が最も高くなっている (表18)。

(8) 今後の予測

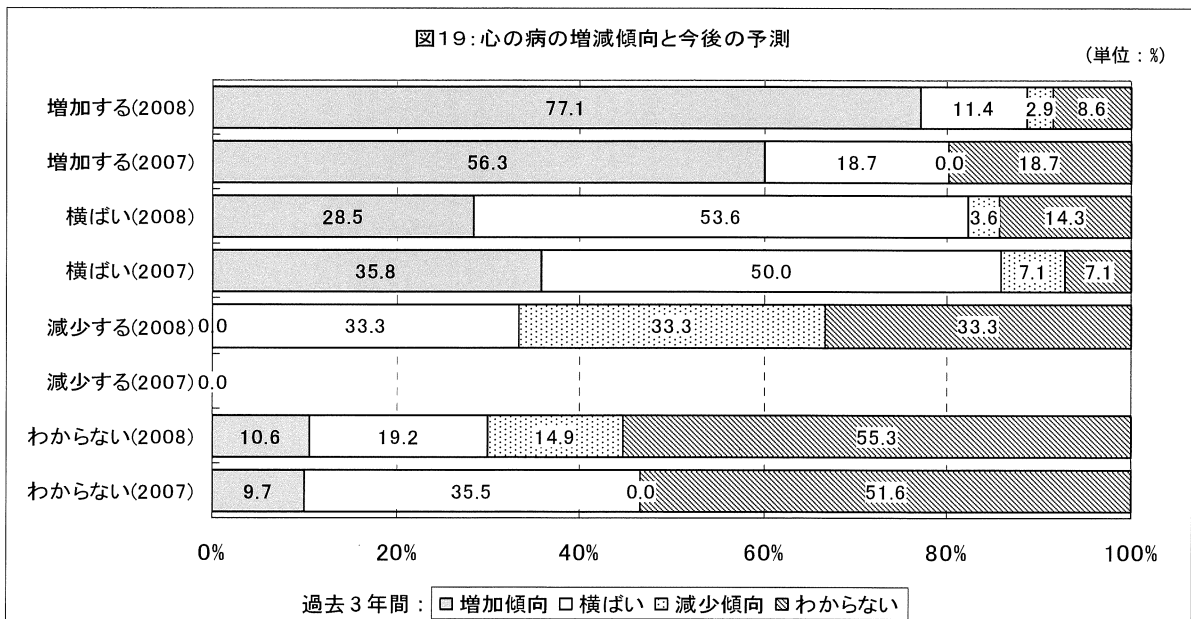
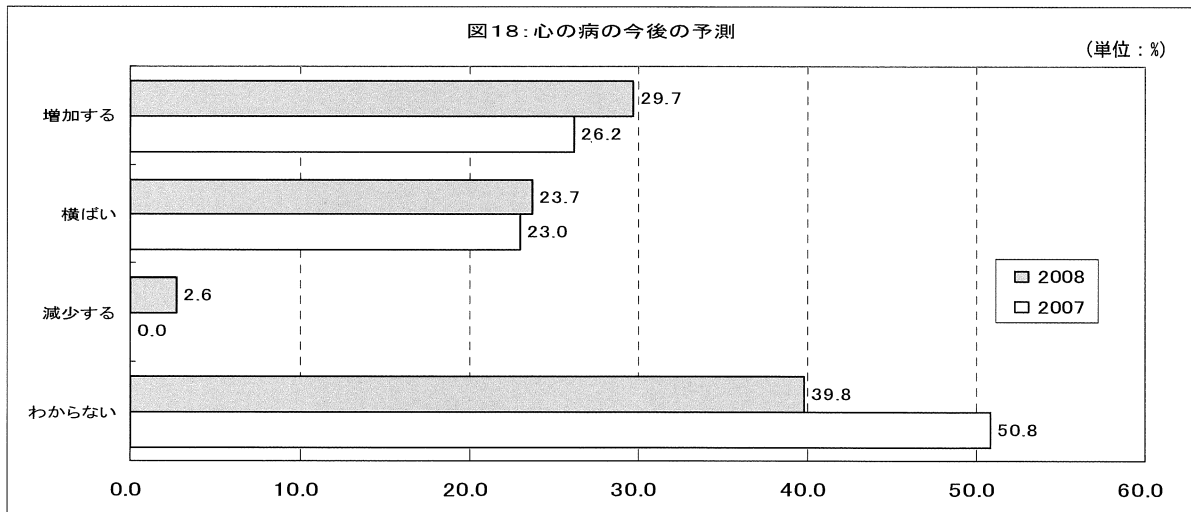
心の健康に問題を抱えた従業員の増減傾向が、どのようになると予想されるかを尋ねた質問(Q19)では、「増加する」(29.7%)、「ほぼ横ばいで推移する」(23.7%)、「減少する」(2.6%)の順で高くなっている(図18・表19)。

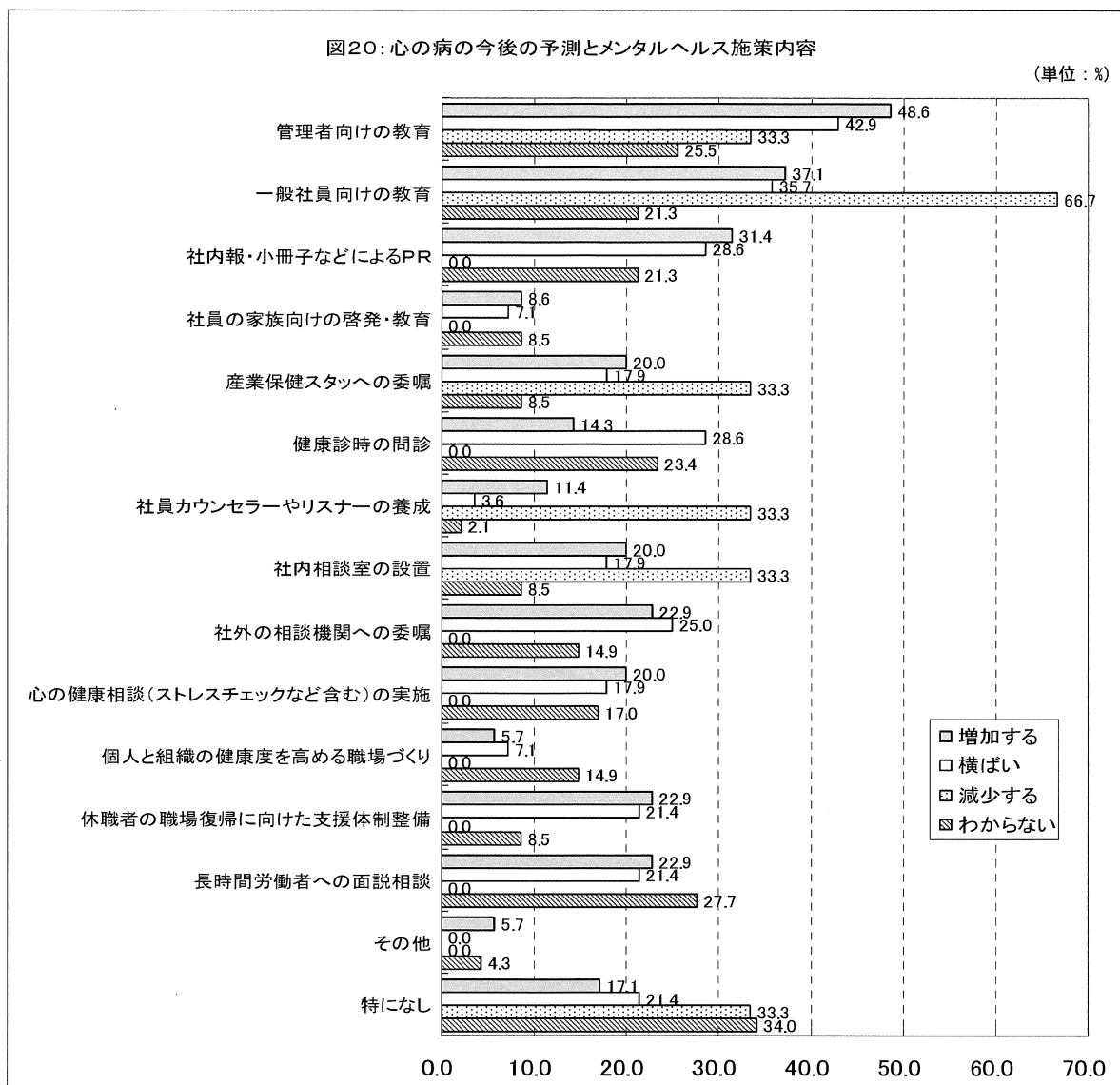
業種別では、製造業で「ほぼ横ばいで推移する」(28.6%)が「増加する」(23.8%)を上回っており、従業員数別では、規模が大きいほど「増加する」の回答率が高くなっている(表19)。

昨年度の調査と比較すると、「増加する」が3.5ポイント増加している(図18)。

このような将来予測に関する回答を、最近3年間の心の病の増減傾向に関する質問(Q12)とクロス集計(図19・表38)したところ、増減傾向の将来予測で「増加する」と回答している企業は、最近3年間も「増加傾向」(77.1%)と回答する割合が高くなっており、昨年度の調査と比較すると、20.8ポイント増加している。過去から将来に向けて、心の病が増加し続けるとの認識を持っている企業が多くなっていることが伺える。

更に、このような将来予測に関する回答をメンタルヘルスの施策内容に関する質問(Q2)とクロス集計(図20・表39)したところ、増減傾向の予測で「増加する」と回答している企業においては、「管理者向けの教育」(48.6%)に取り組む割合が最も高くなっている。





3. 「心の病」に関する休職、復職の状況

(1) 心の病のため休業している人がいる割合

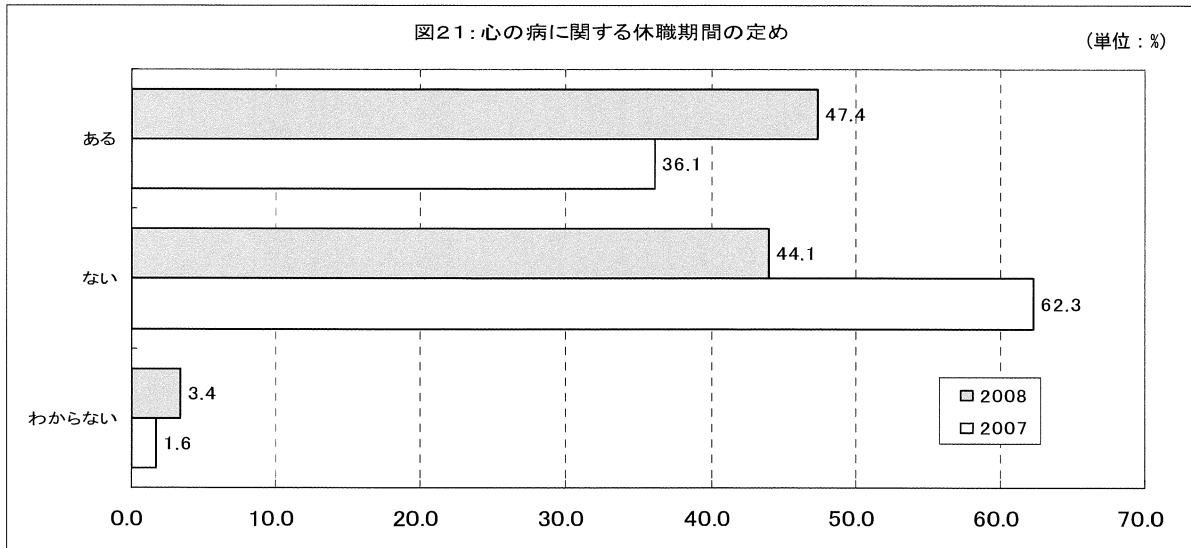
心の病のため1ヶ月以上休業している従業員が、全体の何%いるかについて尋ねた質問(Q20)では、「0.2%未満」(60.2%)、「0.2%以上 0.4%未満」(9.3%)、「1%台」(8.5%)の順で高くなっている(表20)。

(2) 休職期間の定め

心の病に関して休職期間の定めがあるかどうかについて尋ねた質問(Q21)では、「ある」(47.4%)、「ない」(44.1%)となっており、昨年度の調査と比較すると「ある」が11.3ポイント増加、「ない」が18.2ポイント減少した(図21・表21)。

業種別では、製造業で「ある」(59.5%)が非製造業より高くなっており、従業員数別では、規模が大きくなるほど「ある」の割合が高くなっている(表21)。

また、「ある」と回答した企業には、休職期間の長さについても質問しており、最も回答率が高かったのは、「7ヵ月以上1年以下」(26.8%)であり、休職期間の最長は、「2年7ヵ月以上3年以下」(7.1%)であった(表22)。



(3) 復職のプロセス

心の病に関する復職のプロセスは、問題なく行なわれているかどうかを尋ねた質問 (Q22) では、「まだまだ問題が多い」(32.2%)、「ケースがない」(同)、「特に問題はない」(20.3%)の順で高くなっている (図 22・表 23)。

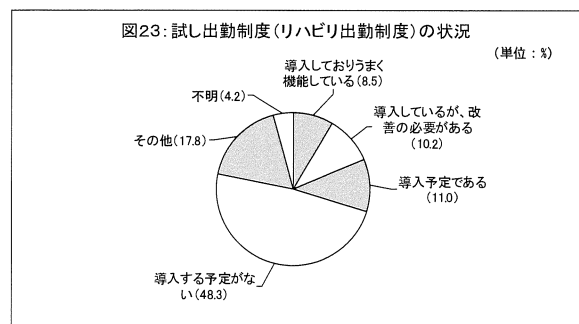
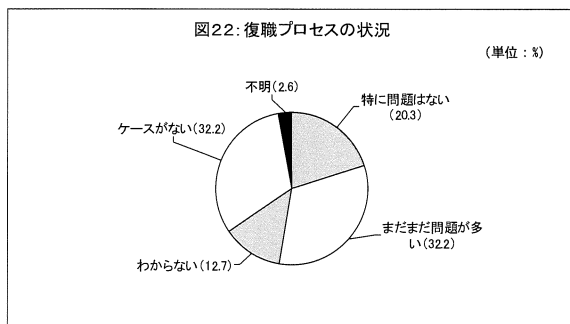
従業員数別では、規模が小さいほど「ケースがない」の割合が高くなっている (表 23)。

(4) 試し出勤制度 (リハビリ出勤制度)

心の病で休職中の試し出勤制度 (リハビリ出勤制度) について、導入状況を尋ねた質問 (Q23) では、「導入する予定がない」(48.3%)、「導入予定である」(11.0%)、「導入しているが、改善の必要がある」(10.2%)の順で高くなっており、現時点で導入していない企業は6割近くを占めている (図 23・表 24)。

従業員数別では、規模が大きいほど「導入しておりうまく機能している」、「導入しているが、改善の必要がある」、「導入予定である」の割合が高くなっている (表 24)。

昨年度の調査では、試し出勤制度が「ない」と回答した企業が85.2%あり、導入する企業は今後増える傾向にあるものと考えられる。



(5) 復職の可否の決定

心の病に関する休業者に対して、復職の可否は最終的に企業が決定することとなるが、その際、誰の意見を最も重要視するかについて尋ねた質問 (Q24) では、「主治医」(37.3%)、「産業医」(21.2%)、「本人」(14.4%)の順で高くなっている (図 24・表 25)。

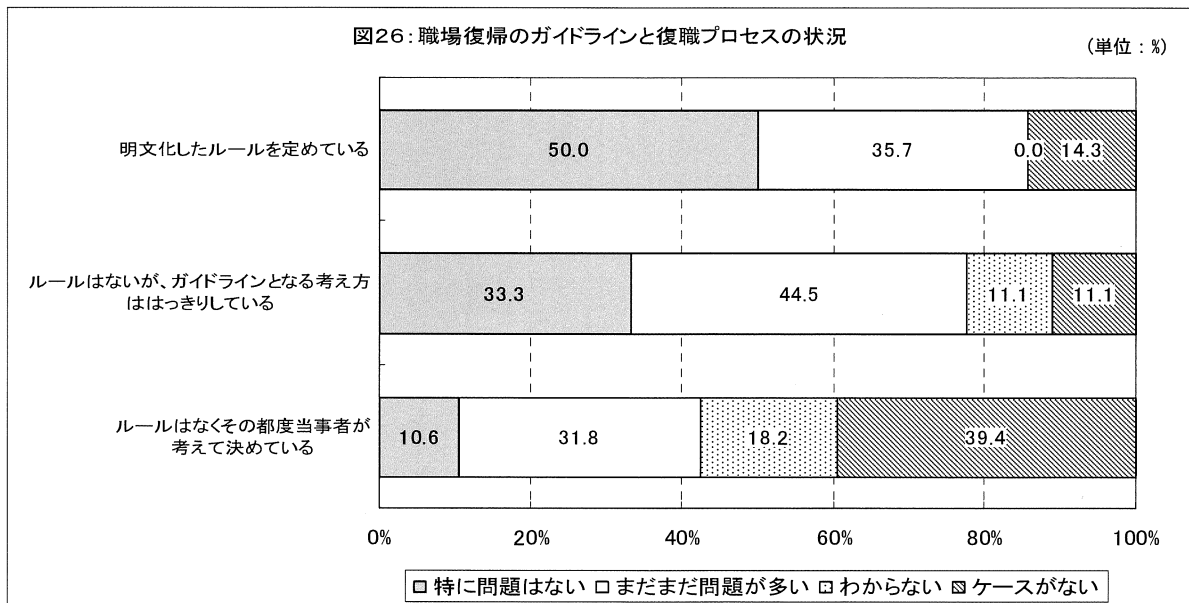
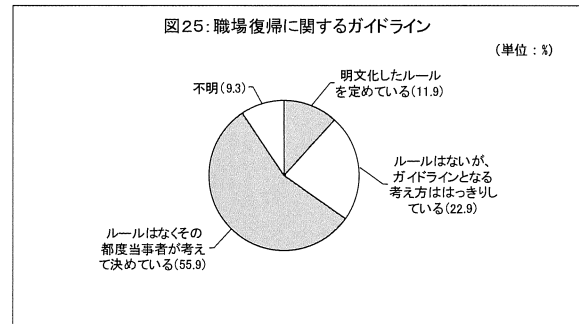
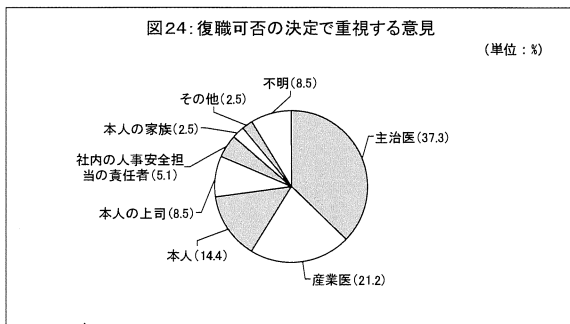
従業員数別では、100人未満の企業で「本人」(27.8%)、100~499人で「主治医」(51.0%)、500人以上で「産業医」(45.2%)が最も高くなっている (表 25)。

(6) 復職者の職場復帰に関するガイドライン

心の病に関する復職者の職場復帰に関して、どのようなガイドラインで支援しているかについて尋ねた質問（Q25）では、「ルールはなく、その都度当事者が考えて決めている」（55.9%）、「ルールはないが、ガイドラインとなる考え方ははっきりしている」（22.9%）、「明文化したルールを定めている」（11.9%）の順で高くなっている（図 25・表 26）。

従業員数別では、500 人以上の企業で、「ルールもしくはガイドラインとなる考え方」を持っている割合は 6 割を超えている（表 26）。

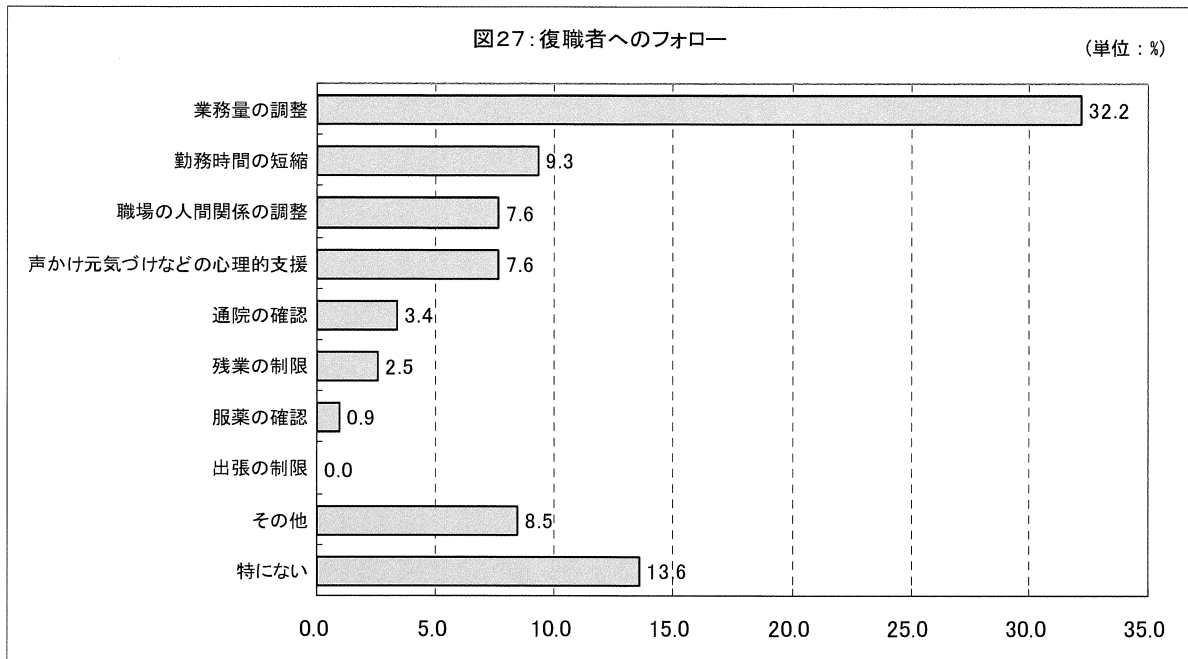
このような職場復帰のガイドラインについての回答を、心の病に関する復職のプロセスの問題に関する質問（Q22）とクロス集計（図 26・表 40）したところ、ガイドラインについて「明文化したルールを定めている」と回答している企業は、復職のプロセスについて「特に問題はない」と回答する割合が半数（50.0%）を占めており、明文化したルールを定めている企業ほど、復職のプロセスに問題が生じていない傾向が伺える。



(7) 「心の病」に関する復職者の職場フォロー

心の病に関する復職者の職場のフォローとして、どのようなことを行なっているかについて尋ねた質問（Q26）では、「業務量の調整」（32.2%）、「勤務時間の短縮」（9.3%）、「職場の人間関係の調整」（7.6%）、「声かけ、元気づけなどの心理的支援」（同）の順で高くなっている（図 27・表 27）。

従業員数別では、100 人未満の企業で、「声かけ、元気づけなどの心理的支援」（13.9%）が「業務量の調整」（16.7%）に次いで 2 番目に高くなっている（表 27）。



4. 職場の変化とメンタルヘルス

(1) 管理スパン

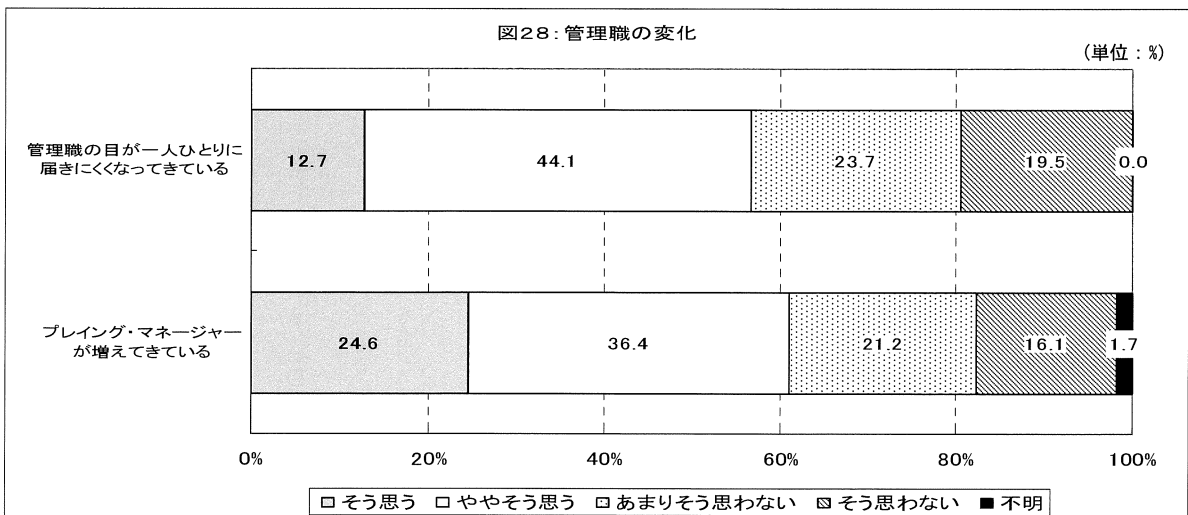
管理職の目が一人ひとりに届きにくくなってきているかという質問(Q27-1)では、「そう思う」(12.7%)と「ややそう思う」(44.1%)を合わせると56.8%となり、半数以上の企業が肯定的な回答となっている(図28・表28)。

業種別・従業員数別では、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせた否定的な回答は製造業(52.4%)および100人未満の企業(63.9%)で半数以上を占めている(表28)。

(2) プレイング・マネージャー

プレイング・マネージャーが増えてきているかという質問(Q27-2)では、「そう思う」(24.6%)と「ややそう思う」(36.4%)を合わせると61.0%となり、6割の企業でプレイング・マネージャーが増えている傾向が伺える(図28・表29)。

従業員数別では、100人未満の企業で、「あまりそう思わない」(16.7%)と「そう思わない」(33.3%)の否定的回答(50.0%)が肯定的回答を若干上回っている(表29)。



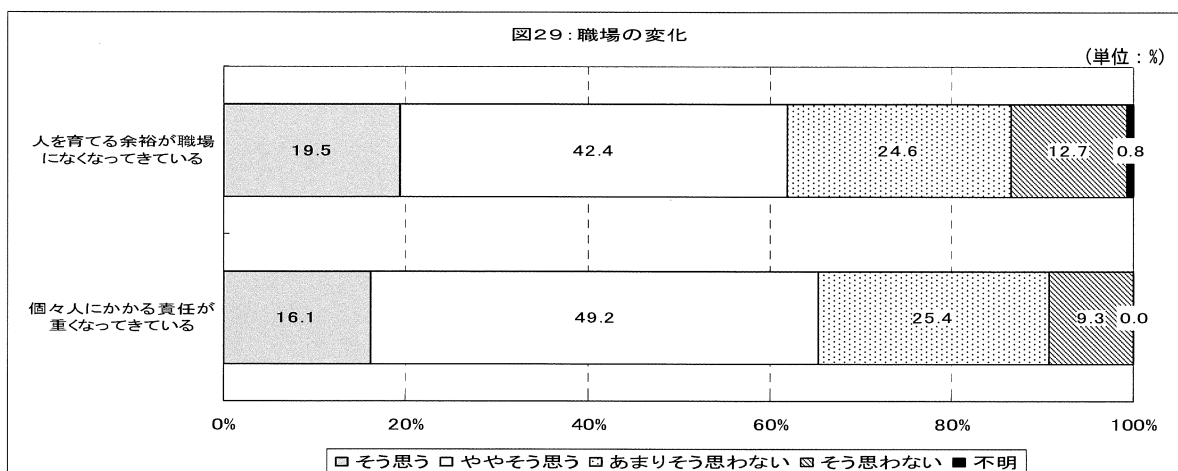
(3) 人を育てる余裕

人を育てる余裕が職場になくなってきているかという質問 (Q27-3) では、「そう思う」(19.5%) と「ややそう思う」(42.4%) を合わせると 61.9% となり、6 割の企業で人を育てる余裕が職場になくなってきている状況が伺える (図 29・表 30)。

(4) 個々人にかかる責任

個々人にかかる責任が重くなってきているかという質問 (Q27-4) では、「そう思う」(16.1%) と「ややそう思う」(49.2%) を合わせると 65.3% となり、6 割を超える企業で個々人にかかる責任が重くなってきている状況が伺える (図 29・表 31)。

従業員数別では、500 人以上の企業で、「そう思う」(12.9%) と「ややそう思う」(61.3%) を合わせると 7 割以上 (74.2%) の企業で肯定的回答となっている (表 31)。



(5) 組織・職場とのつながり

組織・職場とのつながりを感じにくくなってきているかという質問 (Q27-5) では、「そう思う」(8.5%) と「ややそう思う」(44.1%) を合わせると 52.6% となり、組織・職場とのつながりを感じにくくなってきている企業は半数を超えている (図 30・表 32)。

従業員数別では、100 人未満の企業で、「あまりそう思わない」(33.3%) と「そう思わない」(19.5%) の否定的回答が半数を超えており (52.8%)、500 人以上では、「そう思う」(3.2%) と「ややそう思う」(58.0%) の肯定的回答が 6 割 (61.2%) を占めている (表 32)。

(6) 先輩や同僚が教えあって仕事を覚えること

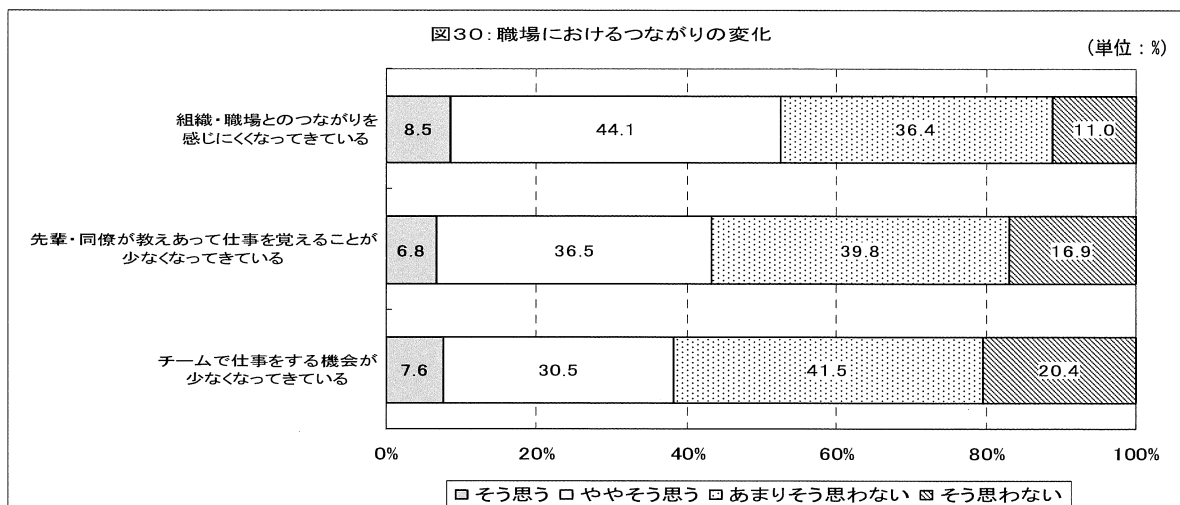
先輩や同僚が教えあって仕事を覚えることが少なくなっているかという質問 (Q27-6) では、「そう思う」(6.8%) と「ややそう思う」(36.5%) を合わせると 43.3% となり、先輩や同僚が教えあって仕事を覚えることが少なくなっている企業は 4 割程度となっている (図 30・表 33)。

従業員数別では、500 人以上の企業で、「そう思う」(12.9%) と「ややそう思う」(45.2%) を合わせると 6 割近く (58.1%) となり、先輩や同僚が教えあって仕事を覚えることが少なくなっている (表 33)。

(7) チームで仕事をする機会

チームで仕事をする機会が少なくなっているかという質問 (Q27-7) では、「そう思う」(7.6%) と「ややそう思う」(30.5%) を合わせると 38.1% となり、チームで仕事をする機会が少なくなっている企業は 4 割近くとなっている (図 30・表 34)。

従業員数別では、500 人以上の企業で、「そう思う」(6.4%)と「ややそう思う」(48.4%)を合わせると 54.8%となり、5 割を超える企業で、チームで仕事をする機会が少なくなっているとしている(表 34)。



(8) 社員同士で議論をする機会

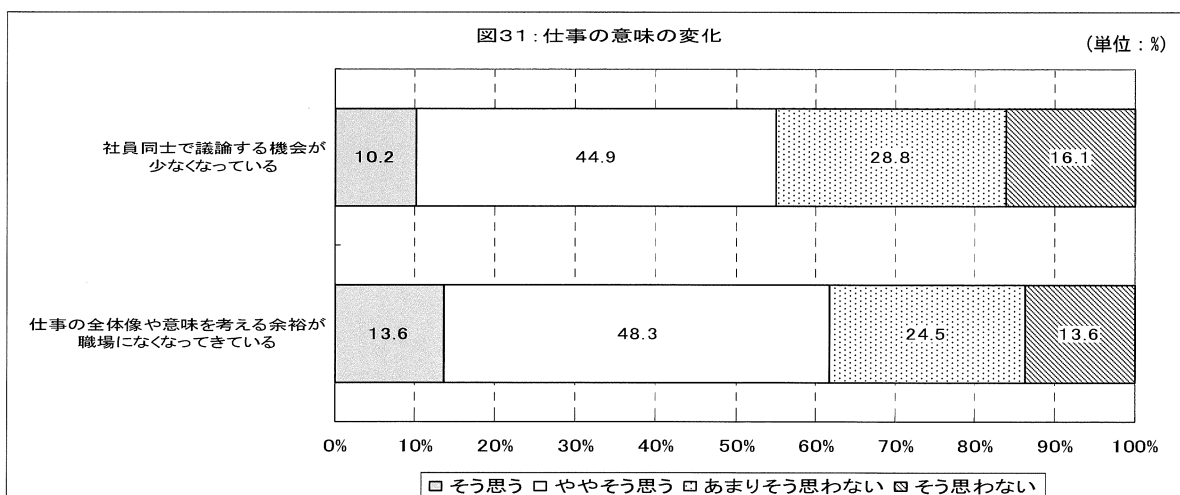
社員同士で議論する機会が少なくなっているかという質問(Q27-8)では、「そう思う」(10.2%)と「ややそう思う」(44.9%)を合わせると 55.1%となり、社員同士で議論をする機会が少なくなっている企業が半数を超えている(図 31・表 35)。

従業員数別では、100~499 人の企業で、「そう思う」(9.8%)と「ややそう思う」(37.2%)を合わせると 47.0%となり、社員同士で議論をする機会が少なくなっている企業は半数を下回っているものの、500 人以上では「そう思う」(12.9%)と「ややそう思う」(54.8%)の肯定的回答が 67.7%となっている(表 35)。

(9) 仕事の全体像や意味を考える余裕

仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなってきているかという質問(Q27-9)では、「そう思う」(13.6%)と「ややそう思う」(48.3%)を合わせると 61.9%となり、6 割の企業で仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなってきている状況が伺える(図 31・表 36)。

従業員数別では、100 人未満の企業で、「あまりそう思わない」(27.8%)と「そう思わない」(27.8%)の否定的回答が半数を超えており(55.6%)、500 人以上では、「そう思う」(22.6%)と「ややそう思う」(54.8%)の肯定的回答が 7 割(77.4%)を超えている(表 36)。



(10) 「職場の変化」と「心の病の増減」の相関関係

前述のとおり、「チームで仕事をする機会」や「先輩や同僚が教えあって仕事を覚えること」といった職場におけるつながりの変化については、少なくなっているとした肯定的回答よりも否定的回答が半数を上回る結果となったが、その他については、いずれも肯定的回答が半数以上を占めており、「管理者の目が一人ひとりに届きにくくなっている」、「プレイング・マネージャーが増えてきている」、「人を育てる余裕が職場になくなってきている」、「個々人にかかる責任が重くなってきている」、「職場・組織とのつながりを感じにくくなってきている」、「社員同士で議論する機会が少なくなっている」、「仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなってきている」状況が伺える。

このような職場の状況に関する質問(Q27-1~9)の回答と、ここ3年間の「心の病」の増減傾向を尋ねた質問(Q12)の回答をクロス集計(図32・表41)してみると次のような傾向が見られた(クロス集計は、会社全体の項目に「そう思う」および「ややそう思う」と回答した企業を合算して「Yes」とし、「あまりそう思わない」および「そう思わない」と回答した企業を合算して「No」とした。その上でそれぞれの項目の「Yes」と「No」の回答企業に心の病の増減傾向に違いがあるかどうかを見たものである。)

Q27-1~9で「Yes」と回答した企業において、心の病が増加傾向にあると回答した割合が高い質問順に、「先輩・同僚が仕事を教えあうことが少なくなっている」(48.0%)、「チームで仕事をする機会が少なくなった」(47.7%)、「職場・組織とのつながりを感じにくい」(44.3%)、「管理者の目が届きにくい」(43.9%)、「プレイング・マネージャーが増えている」(43.6%)となっている。

更に、心の病が増加傾向にあると回答した企業について、Q27-1~9の回答で「Yes」とした回答率から「No」とした回答率を引いた差の高い順に見ると、「先輩・同僚が仕事を教えあうことが少なくなっている」(「Yes」48.0%、「No」23.9%、その差24.1ポイント)、「プレイング・マネージャーが増えている」(「Yes」43.6%、「No」20.4%、その差23.2ポイント)、「管理者の目が届きにくい」(「Yes」43.9%、「No」21.6%、その差22.3ポイント)、「チームで仕事をする機会が少なくなった」(「Yes」47.7%、「No」回答26.0%、その差21.7ポイント)、「職場・組織とのつながりを感じにくい」(「Yes」44.3%、「No」23.2%、その差21.1ポイント)となっており、その他の質問についても、「Yes」と回答した方が、「No」と回答したよりも心の病が増加傾向とした回答率が上回る結果となった。

したがって、職場におけるつながりや管理職の変化といったものが、心の病の増加傾向を生じる背景の要因になっていると推察される。

昨年度の調査では、「個人で仕事をする機会の増加」や「職場での助け合いの減少」など仕事を進める上での孤立的状況が心の病の増加に結びついていることが伺えた反面、「職場のコミュニケーションの減少」自体は、必ずしも心の病の増加に結びついているとは言えないことが示された。

前回の調査も踏まえると、心の病と周囲との関わり合いの程度には相関関係が認められる一方、求められる関わり合いは、必ずしも表面的なコミュニケーションの量だけでなく、「人と人、組織と人との人間的な関わり合い」といった質の部分も考えていく必要があると思われる。

図32: 職場の変化と心の病の増減傾向の関係

(単位: %)

