

効果的なメンタルヘルス対策を探る

-勤労者のストレスとコミュニケーションに関する調査-

2013年3月

社団法人 京都勤労者学園

はじめに

京都勤労者学園は、毎年、京都府の援助を得て京都における勤労者の実態や意識についてアンケートによる調査活動を行っています。今年度は「勤労者のストレスとコミュニケーションに関するアンケート調査」と題して、より効果的なメンタルヘルス対策のあり様を探るために実施しました。

アンケート調査は、例年のように連合京都、京都総評をはじめ京都府内の労働組合等の協力を得て、傘下労働組合員を中心にアンケート用紙を配布して行いました。今回は5,000枚を配布し、その内2,284名から回答を得て、これを集計しました。本冊子はこれを集計・分析したもので、今後、関係諸団体での活用を期待するものです。なお、集計・分析などはNPO法人京都社会労働問題研究所の協力を得て行いました。

調査の概要

- 1、 2,284名の回答者の内訳は男性77.4%女性18.3%で、年齢は男女とも30-49歳が6割前後でした。職種は男性で技術系、製造・技能系が6割と多く、女性では事務系が5割を占めています。就労形態は正社員が全体のほぼ9割でした。
- 2、 調査結果のうち、「ストレスを感じている」とする者が88.2%にのぼり、中でも、「常に強いストレスにさらされている」(9.3%)、「ときどき強いストレスを感じる時がある」(26.6%)と、「強いストレス」とかかわりが生じる者が3割強を占めています。それは30歳代、40歳代に多く、また「企画・管理系」では特に多く見られました。
何らかの「ストレスを感じる」と回答した2,016名の内、ストレスの原因についてみると、「仕事に起因する」という指摘が47.9%と最も多く、「どちらかという仕事に起因する」31.1%をあわせると、約8割にのぼります。また、強いストレスを訴える者ほど仕事に起因するとの指摘が多いという傾向が見られました。
- 3、 ストレスが仕事に起因すると指摘した者のうちで、ストレスが仕事の内容とどのように結びついているかをしらべると、「仕事量・密度の拡大」をあげた者が最も多く(47.9%)、これは、男女ともに、また年齢や職の違いに関わりなく見られました。ついで男性では「ノルマや目標設定と遂行」(30.4%)「仕事上のトラブル」(30.0%)などと続き、女性では「職場の雰囲気や人間関係」(31.7%)、「仕事上のトラブル」(26.0%)などとなっています。なお、仕事以外でのストレスとしては「自分のこと」「お金のこと」などが多く指摘されました。
- 4、 事業所のメンタルヘルス対策に対しては、事業所で対策が「行われている」

が62.3%であり、「行われていない」(14.2%)、「わからない」(22.5%)となっています。さらに、メンタルヘルス対策が「行われている」と答えた者(1,424人)のうちその対策が「有効である」とする者は180人(12.6%)にとどまっています。メンタルヘルス対策が事業所従業員に周知徹底されていないか、対策があっても有効でない場合が多い、という傾向が見られます。

メンタルヘルス対策として求めている方策をたずねたところ、多様な回答が得られましたが、そのうち「メンタルヘルスに関する個人別調査」(30.6%)や「カウンセリング・相談窓口」(28.5%)などが比較的多く指摘されました。

- 5、 仕事でのストレスと職場のコミュニケーション状況が強く結びついていると考えられます。そこで、仕事でかかわっている人についてたずねると、「製造・技能系」「技術系」の職種では「同じ会社の同僚や職場の方々」が多く、「販売・営業系」は「不特定多数の顧客」が多く指摘されています。この状況をストレスの程度別に見てみると、ストレスを強く感じる人ほど「不特定多数の顧客」や「上司や部下などの上下関係」とのかかわりが多い傾向が見られました。

また、職場でコミュニケーションが発展すればストレスを解消する方向に作用すると考えられるので、職場でコミュニケーションの状況とストレスの程度との関連をしらべてみました。そこで、コミュニケーション状況をたずねると、「何でも話せる和気あいあいとした職場」とする者が全体では55.5%と半数を超えてみられた。ところが、「つねに強いストレスを感じる」者の多い「企画・管理系」や「販売・営業系」の職種ではこの傾向はみられず、「強いストレス」にある者の間で「何でも話せる和気あいあいとした職場」とする例は43.2%にとどまっています。逆に「あまりストレスは感じない」者の間では68.7%と多数を占めました。

- 6、 職場でメンタルヘルス問題があらわれているか、あるいは関心事となっているかについてたずねたところ、「メンタル不調で休職している人がいる」(19.2%)、「病院に通っている人がいる」(15.3%)あわせて35%近くありました。

- 7、 最後に、メンタルヘルスやストレス解消に有効と思われる対策を指摘するよう求めたところ、「ストレス・うつ状態のセルフチェックテスト」(37.9%)、「職場環境チェックテスト」(33.4%)、「メンタルヘルス専門家の紹介」(32.8%)などが多く寄せられました。

また、ストレスをリフレッシュする対処法を実行できているかをたずねたところ、「対処法があり、実行できている」は全体で45.8%みられ、このように指摘した者の間でストレスが軽く済んでいる傾向がみられました。メンタルヘルスやストレス対策を担う主体への期待についてみると、企業(57.1%)、「職場の上司」(31.4%)、「行政機関」(30.6%)と続き、労働組合、職場の同僚や友人への期待がそれに続いています。

- 8、 以上から、メンタルヘルスやストレス解消に有効と思われる対策を職場で確実にすすめるために、様々な支援が必要な状況であることが明らかになっています。

アンケート用紙

2012年度 勤労者のストレスとコミュニケーションに関するアンケート調査 —効果的なメンタルヘルス対策のために—

このアンケートは、
京都の職場で働く勤労者の皆様
を対象に、労働組合や関係機関を通
じてお願いするものです。
ご回答いただいた内容は、行政の取組
や各労働組合の活動、京都勤労者学園
の事業に役立てる資料とするもので、
それ以外の目的に使われること
はありません。

調査団体： **社団法人京都勤労者学園**

(社)京都勤労者学園(愛称：ラポール学園、ラポールはラテン語で「労働」の意)は、1957年に労働組合、大学教員などの学識経験者、京都府・京都市の協力によって設立され、京都市から受託した夜間の常設の各種学校である「京都労働学校」を運営しています。労働法、経営、哲学、日本史などの他、ビジネスマナー講座など資格取得の講座や語学、メンタルヘルスについて理解を深める講座などを開講しています。

回答は該当する内容の頭の数字に○印をつけてください。

問1 あなたの性別、年齢、世帯構成、職種、就労形態について、当てはまるものをお選びください。

性別 ①男 ②女

年齢 ① 10代 ② 20代 ③ 30代 ④ 40代
⑤ 50代 ⑥ 60代以上

世帯構成 ① 単身世帯 ② 単身世帯ではない

職種 ① 企画・管理系 ② 事務系 ③ 技術系
④ 製造・技能系 ⑤ 販売・営業系
⑥ その他 ()

就労形態 ① 正社員 ② 有期契約社員 ③ 派遣社員
④ パート・アルバイト ⑤ 自営
⑥ その他 ()

問2 あなたが勤務している事業所で常時働いている従業員(パート等を含む)の数は何人くらいですか。

① 1～29人 ② 30～99人 ③ 100～299人
④ 300～999人 ⑤ 1000人以上

問3 あなたはストレスを日頃どの程度感じていますか。下記のうちあなたの状態に最も近いもの一つを選んでください。

- ① 常に強いストレスにさらされていると思う
- ② ときどき強いストレスを感じる時がある
- ③ 強くはないが、いつも何らかのストレスを感じている
- ④ たまに、ストレスを感じる時がある
- ⑤ 日頃あまりストレスは感じない
- ⑥ 一概にはいえない
- ⑦ わからない

問4 上記問3で①～④を選んだ方にお尋ねします。あなたが受けるストレスのうち、仕事や職場など、働くことに起因するストレスと、家庭や地域など働くこと以外に起因するストレスはどちらが多いですか。該当するもの一つを選んでください。

- ① 仕事や職場など、仕事に起因するストレスが多い
- ② 家庭や地域など、仕事以外に起因するストレスが多い
- ③ どちらかという、仕事に起因するストレスが多い
- ④ どちらかという、仕事以外に起因するストレスが多い
- ⑤ どちらも同じくらい
- ⑥ わからない

問5 働くことにおいてストレスを感じる原因は何だと思えますか。主なものを3つ以内で選んでください。

- ① 仕事量・密度の拡大
- ② ノルマや目標設定と遂行
- ③ 労働時間が長い
- ④ 深夜・早朝勤務、変則勤務
- ⑤ 出張が多い
- ⑥ 単身赴任での不規則生活
- ⑦ 仕事上のトラブル
- ⑧ 職場の雰囲気や人間関係が悪い
- ⑨ 上司からの圧力や嫌がらせ(パワハラ)
- ⑩ セクハラ
- ⑪ 休暇が取りづらい
- ⑫ 仕事・職場の将来性に対する不安
- ⑬ その他 ()

問6 仕事以外であなたがストレスを感じる要因は何ですか。ストレスをよく感じるものをすべて選んでください。

- ① 自分のこと ② 夫婦のこと ③ 子どものこと
- ④ 親のこと ⑤ 友人・知人のこと
- ⑥ 地域や社会のこと
- ⑦ お金に関すること
- ⑧ 健康に関すること
- ⑨ 老後の生活設計に関すること
- ⑩ その他 ()

問7 あなたの事業所ではメンタルヘルス対策が行われていますか。該当するもの一つを選んでください。

- ① 行われている ② 行われていない ③ わからない

問8 上記問7で①を選んだ方にお尋ねします。その対策は有効だと感じていますか。該当するもの一つを選んでください。

- ① 有効だと感じている
- ② どちらかという有効だと感じている
- ③ どちらともいえない
- ④ どちらかという効果がなと感じている
- ⑤ 効果を感じない
- ⑥ わからない

★裏面も回答をお願いします。

回答者の属性

回答者の総数は2,284人で、内男性は1,768人で77.4%、女性は419人で18.3%です。年代別には、男性は30歳代が最も多く32.1%を占め、次いで40歳代25.3%、20歳代21.4%、50歳代16.8%などとなっています。女性は40歳代が一番多く32.9%で、次いで30歳代27.2%、20歳代20.3%、50歳代15.3%と続いています。

単身世帯比率は男性で25.7%、女性で29.6%となっています。

職種別では別表の通りですが、男性は「技術系」「製造・技能系」が合わせて61.7%と過半数を占めますが、女性は「事務系」が51.1%を占めます。「販売・営業系」は男性6.6%、女性7.4%と、ともに一ケタです。

就労形態別には、正社員比率が89.2%に達します。非正規社員は全部合わせても1割に満たず、サンプル数としては少なすぎるので、分析・評価は別途の機会に検討した方が良いでしょうと思います。

勤務する事業所の規模では、従業員300人以上の「大企業」に属する人が合わせて48.0%を占めます。これまでの調査でもみられた傾向ですが、調査表の配布や回収の効率性などから、労働組合員、しかも体制の整っている組合の構成員からの回答が多いため、労働者全体の就労構造とはかなり異なったものになっています。

すなわち、男性比率が高く、製造業関係労働者の比率が高い、また、正社員比率が特別に高く、大企業労働者比率も高い構成になっています。こうした回答者の属性を頭の片隅に置いて結果を見ていただきたい。(表1、2)

表一1 回答者の年代別性別分布表

	10歳代		20歳代		30歳代		40歳代		50歳代		60歳以上		白紙		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%								
男性	12	0.7	378	21.4	568	32.1	448	25.3	297	16.8	60	3.4	5	0.3	1768	100.0
		66.7		81.3		81.3		71.7		78.6		72.3		31.3		77.4
女性	3	0.7	85	20.3	114	27.2	138	32.9	64	15.3	12	2.9	3	0.7	419	100.0
		16.7		18.3		16.3		22.1		16.9		14.5		18.8		18.3
白紙	3	3.1	2	2.1	17	17.5	39	40.2	17	17.5	11	11.3	8	8.2	97	100.0
		16.7		0.4		2.4		6.2		4.5		13.3		50		4.3
合計	18	0.8	465	20.4	699	30.6	625	27.4	378	16.5	83	3.6	16	0.7	2284	100.0
		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0

上段:年代比率 下段:性別比率

表一2 回答者の内訳

		男性		女性		白紙		合計	
		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
世帯	単身世帯	455	25.7	124	29.6	23	23.7	602	26.4
	単身世帯ではない	1208	68.3	270	64.4	57	58.8	1535	67.2
職種	企画・管理系	89	5.0	18	4.3	6	6.2	113	5.0
	事務系	338	19.1	214	51.1	27	27.8	579	25.4
	技術系	563	31.8	52	12.4	25	25.8	640	28.0
	製造・技能系	529	29.9	26	6.2	22	22.7	577	25.3
	販売・営業系	117	6.6	31	7.4	2	2.1	150	6.6
	その他	96	5.4	61	14.6	6	6.2	163	7.1
就労形態	正社員	1638	92.7	326	77.8	74	76.3	2038	89.2
	有期契約社員	49	2.8	25	6.0	6	6.2	80	3.5
	派遣社員	4	0.2	20	4.8	2	2.1	26	1.1
	パート・アルバイト	14	0.8	25	6.0	4	4.1	43	1.9
	自営	1	0.1	6	1.4	2	2.1	9	0.4
	その他	13	0.7	3	0.7	2	2.1	18	0.8
企業規模	～29人	123	7.0	57	13.6	15	15.5	195	8.5
	30～99人	306	17.3	113	27.0	17	17.5	436	19.1
	100～299人	414	23.4	88	21.0	16	16.5	518	22.7
	300～999人	388	22.0	83	19.8	15	15.5	486	21.3
	1000人～	515	29.1	65	15.5	29	29.9	609	26.7
		1768		419		97		2284	

枠外の数字は全て割合の分母数です。

調査の結果

1、「ストレス感じている」は9割弱

ストレスの中でも、「(常に強いストレス)にさらされている」は9.3%ですが、「(ときどき強いストレス)を感じる」(26.6%)、「強くはないが、いつも(何らかのストレス)を感じている」(25.6%)、「(たまに、ストレス)を感じる時がある」(26.7%)と、「ストレスを感じている」人は全体で2,016名、9割弱(88.2%)を占めます。性別による差はほとんどありませんが、僅かに女性の方がストレスの程度は強いように思われます。(表3)

表-3 ストレスを日頃の程度感じていますか

	男性		女性		白紙		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
常に強いストレスにさらされている	167	9.4	40	9.5	6	0.2	213	9.3
ときどき強いストレスを感じる時がある	474	26.8	117	27.9	17	17.5	608	26.6
強くはないがいつもストレス感じている	445	25.2	106	25.3	33	34.0	584	25.6
たまにストレスを感じる時がある	470	26.6	120	28.6	21	21.6	611	26.7
日頃あまりストレスは感じない	171	9.7	30	7.2	13	13.4	214	9.4
一概にはいえない	22	1.2	5	1.2	1	1.0	28	1.2
わからない	19	1.1	1	0.2	1	1.0	21	0.9
	1768		419		97		2284	

表-4 ストレスを日頃の程度感じていますか(年代別)

	10歳代		20歳代		30歳代		40歳代		50歳代		60歳代	
	人数	%										
常に強いストレスにさらされている	2	11.1	18	3.9	66	9.5	78	12.5	45	11.9	3	3.6
ときどき強いストレスを感じる時がある	4	22.2	117	25.2	213	30.5	181	29.0	78	20.6	12	14.5
強くはないがいつもストレス感じている	3	16.7	99	21.3	179	25.6	171	27.4	107	28.3	22	26.5
たまにストレスを感じる時がある	3	16.7	156	33.6	189	27.0	131	21.0	103	27.3	26	31.3
日頃あまりストレスは感じない	4	22.2	56	12.1	44	6.3	52	8.3	38	10.1	20	24.1
一概にはいえない	1	5.6	9	1.9	7	1.0	8	1.3	3	0.8	0	0.0
わからない	1	5.6	9	1.9	2	0.3	4	0.6	4	1.1	1	1.2
	18		465		699		625		378		83	

中でも「強いストレス」を「常に」「ときどき」感じている人は30代、40代と、職種別には「企画・管理系」で4割を超えています。60歳代になってはじめてストレスから少し解放されるといった感じです。職種別にも特徴があるものと思われませんが、もう少し細分化してみないと大きな特徴は表れないのかもしれませんが、「企画・管理系」が僅かですがストレスの程度は強いものとなっています。(表4、5)

就労形態別には、非正規社員のサンプル数が少ないので一概には言えないものの、正社員と比べてストレスの程度は低く、「日頃ストレスは感じない」が「有期契約社員」16.3%、「派遣社員」15.4%、「パート・アルバイト」20.9%と一定の比率を占

め、精神的負担の軽さを示しているのではないかと思います。(表6)

厚生労働省は5年ごとに「労働者健康状況調査」を実施していますが、直近のデータによると、約6割の労働者が「強い不安、悩み、ストレスがある」とし、「何らかのメンタルヘルスケアに取り組んでいる事業者」は約4割(いずれも平成19年調査)にとどまっているようです。

表—5 ストレスを日頃の程度感じていますか(職種別)

	企画・管理系		事務系		技術系		製造・技能系		販売・営業系		その他	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
常に強いストレスにさらされている	15	13.3	52	9.0	40	6.3	55	9.5	17	11.3	27	16.6
ときどき強いストレスを感じる時がある	34	30.1	156	27.0	185	28.9	142	24.6	38	25.3	35	21.5
強くはないがいつもストレス感じている	26	23.0	149	25.7	161	25.2	156	27.0	34	22.7	47	28.8
たまにストレスを感じる時がある	22	19.5	163	28.2	185	28.9	151	26.2	41	27.3	34	20.9
日頃あまりストレスは感じない	11	9.7	47	8.1	54	8.4	62	10.8	17	11.3	18	11.1
一概にはいえない	4	3.5	8	1.4	9	1.4	5	0.9	2	1.3	1	0.6
わからない	2	1.8	4	0.7	7	1.1	6	1.0	0	0.0	1	0.6
	113		579		640		577		150		163	

表—6 ストレスを日頃の程度感じていますか(就労形態別)

	正社員		有期契約社員		派遣社員		パート・アルバイト		自営		その他	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
常に強いストレスにさらされている	197	9.7	3	3.8	0	0	5	11.6	2	22.2	0	0
ときどき強いストレスを感じる時がある	561	27.5	16	20.0	5	19.2	9	20.9	0	0	3	16.7
強くはないがいつもストレス感じている	529	26.0	18	22.5	6	23.1	11	25.6	3	33.3	2	11.1
たまにストレスを感じる時がある	531	26.1	28	35.0	11	42.3	10	23.3	2	22.2	8	44.4
日頃あまりストレスは感じない	175	8.6	13	16.3	4	15.4	9	20.9	2	22.2	4	22.2
一概にはいえない	26	1.3	2	2.5	0	0	0	0	0	0	0	0
わからない	18	0.9	0	0	0	0	0	0	0	0	2	22.2
	2038		80		26		43		9		18	

「単身者は気楽でいいな」などと言われていましたが、アンケート結果にみる「単身世帯」はそうでもありません。「単身世帯」のストレス具合は全体の動向とほとんど変わりません。僅かに、「常に強いストレス」が若干少ない程度で、「ストレスを感じる」合計は86.8%に及びます。(表7)

表—7 ストレスを日頃の程度感じていますか(世帯構成別)

	単身世帯		単身世帯ではない	
	人数	%	人数	%
常に強いストレスにさらされている	43	7.1	154	10.0
ときどき強いストレスを感じる時がある	157	26.1	413	26.9
強くはないがいつもストレス感じている	147	24.4	409	26.6
たまにストレスを感じる時がある	176	29.2	396	25.8
日頃あまりストレスは感じない	60	10.0	138	9.0
一概にはいえない	11	1.8	16	1.0
わからない	6	1.0	0	
	602		1535	

2、ストレスの原因は仕事

ストレスの起因について訊ねたところ、強弱含めて「ストレスを感じる」と答えた2,016人の内、「仕事に起因するストレスが多い」という人は47.9%で、「どちらかという仕事に起因」31.1%を合わせると仕事に起因するストレスが多いという人は79%にのびます。中でも、「常に強いストレスにさらされている」という人では「仕事に起因する」が81.7%にのび、ストレスの程度が軽い人ほど「仕事に起因する」割合も少なくなっています。一方、仕事以外に起因するストレスは意外に少ないようです。育児や教育、親などの介護、町内会や親せき付き合いなどストレス要因は多いと思われましたが、「ストレスを感じる」と答えた人の中で「仕事以外に起因する」と答えた人は「どちらかという仕事に起因」も合わせて171人、8.5%にとどまっています。(「ストレスを感じない」など問3で①～④以外を答えた人も問4で答えている人が一定数おられるため、「ストレスを感じる」と答えた人だけの起因別集約数と表9における起因別集約数とは異なる)

女性にこうした家庭や地域における諸問題でのストレスが高いかと思われましたが、「仕事に起因する」は男性と比べて若干少ないものの全体として大差ない結果となっています。(表8、9)

表—8 ストレスの起因別分布

	仕事に起因		仕事以外に起因		どちらかという と仕事に起因		どちらかという と仕事以外に起因		どちらも 同じくらい		わからない		
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	
常に強いストレスに さらされている	174	81.7	11	5.2	16	7.5	5	2.3	7	3.3	1	0.5	213
ときどき強いストレ スを感じる時がある	382	62.8	31	5.1	136	22.4	10	1.6	48	7.9	5	0.8	608
強くはないがいつも ストレス感じている	255	43.7	23	3.9	206	35.3	21	3.6	71	12.2	6	1	584
たまにストレスを感 じる時がある	155	25.4	25	4.1	269	44.0	45	7.4	101	16.5	14	2.3	611
上記の合計	966	47.9	90	4.5	627	31.1	81	4.1	227	11.3	26	1.3	2016

表—9 ストレスの起因は(性別)

	男性		女性		白紙		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
仕事に起因するストレス	769	49.4	174	45.4	31	40.3	974	48.3
仕事以外に起因するストレス	69	4.4	13	3.4	10	13.0	92	4.6
どちらかという、仕事に起因	495	31.8	120	31.3	26	33.8	641	31.8
どちらかという、仕事以外に起因	71	4.6	15	3.9	7	9.1	93	4.6
どちらも同じくらい	178	11.4	56	14.6	9	11.7	243	12.1
わからない	35	2.2	10	2.6	1	1.3	46	2.3
	1556		383		77		2016	

人数はそれぞれを選択した人の総数であるが、割合は前問でストレス感じている人の総数を分母にしている

3、仕事におけるストレス原因、トップは「仕事量・密度」

では、仕事においてストレスに結びついている原因を少し詳細にみてみましょう。ストレスの原因として「仕事量・密度の拡大」を挙げた人が最も多く（47.9%）、これは男女問わず、また年齢や職種など関係なくトップです。次いで、「仕事上のトラブル」（29.0%）、「ノルマや目標設定と遂行」（28.9%）、「仕事・職場の将来性」（25.5%）、「職場の雰囲気や人間関係」（24.6%）と続きます。男性では「ノルマや目標設定」（30.4%）が二番目に多く、次いで「仕事上のトラブル」（30.0%）と続きますが、女性では「職場の雰囲気や人間関係」（31.7%）が二番目で、次いで「仕事上のトラブル」（26.0%）、「ノルマや目標設定」（22.7%）と続きます。（表 10）

表—10 働くことにおいてストレスを感じる原因は(性別、世帯別)

	男性		女性		白紙		合計		単身世帯		単身世帯ではない	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
仕事量・密度の拡大	860	48.6	194	46.3	40	41.2	1094	47.9	276	45.8	718	46.8
ノルマや目標設定と遂行	537	30.4	95	22.7	27	27.8	659	28.9	178	29.6	431	28.1
労働時間が長い	335	18.9	48	11.5	20	20.6	403	17.6	109	18.1	266	17.3
深夜・早朝勤務、変則勤務	195	11.0	24	5.7	10	10.3	229	10.0	55	9.1	158	10.3
出張が多い	21	1.2	2	0.5	1	1.0	24	1.1	7	1.2	12	0.8
単身赴任での不規則生活	34	1.9	0		4	4.1	38	1.7	19	3.2	14	0.9
仕事上のトラブル	531	30.0	109	26.0	23	23.7	663	29.0	164	27.2	429	27.9
職場の雰囲気や人間関係	410	23.2	133	31.7	19	19.6	562	24.6	153	25.4	358	23.3
上司からの圧力や嫌がらせ	119	6.7	34	8.1	7	7.2	160	7.0	56	9.3	91	5.9
セクハラ	7	0.4	7	1.7	3	3.1	17	0.7	6	1.0	6	0.4
休暇が取りづらい	151	8.5	55	13.1	10	10.3	216	9.5	49	8.1	151	9.8
仕事・職場の将来性	459	26.0	93	22.2	31	32.0	583	25.5	152	25.2	384	25.0
その他	63	3.6	49	11.7	5	5.2	117	5.1	24	4.0	84	5.5
	1768		419		97		2284		602		1535	

職種別にみても、企画・管理系では上位の順位は変わりませんが、「深夜・早朝勤務、変則勤務」や「職場の雰囲気や人間関係」は全体の割合より少なく、「上司からの圧力や嫌がらせ」は全体値よりかなり高いのが特徴です。事務系では、「仕事上のトラブル」「職場の雰囲気や人間関係」をあげた人が特に多いです。技術系では「仕事量・密度の拡大」が特別に高い比率となっています。製造・技能系では「ノルマや目標設定と遂行」や「労働時間が長い」「仕事・職場の将来性不安」が平均値より高いものとなっています。販売・営業系では「ノルマ・目標設定と遂行」「仕事上のトラブル」が特に高いのが特徴です。(表 11、12)

表—11 働くことにおいてストレスを感じる原因は(年代別)

	10歳代		20歳代		30歳代		40歳代		50歳代		60歳以上	
	人数	%	人数	%								
仕事量・密度の拡大	10	55.6	215	46.2	366	52.4	309	49.4	159	42.1	32	38.6
ノルマや目標設定と遂行	6	33.3	111	23.9	230	32.9	186	29.8	109	28.8	14	16.9
労働時間が長い	2	11.1	74	15.9	137	19.6	120	19.2	58	15.4	10	12.1
深夜・早朝勤務、変則勤務	1	5.6	38	8.2	64	9.2	65	10.4	50	13.2	10	12.1
出張が多い	1	5.6	5	1.1	9	1.3	5	0.8	4	1.1	0	0.0
単身赴任での不規則生活	0	0.0	11	2.4	8	1.2	9	1.4	8	2.1	2	2.4
仕事上のトラブル	5	27.8	159	34.2	209	29.9	150	24.0	115	30.4	23	27.7
職場の雰囲気や人間関係	1	5.6	99	21.3	168	24.0	158	25.3	103	27.3	31	37.4
上司からの圧力や嫌がらせ	0	0.0	36	7.8	49	7.0	47	7.5	18	4.8	8	9.6
セクハラ	0	0.0	6	1.3	6	0.9	1	0.2	1	0.3	2	2.4
休暇が取りづらい	0	0.0	38	8.2	61	8.7	67	10.7	44	11.7	6	7.2
仕事・職場の将来性	3	16.7	115	24.7	166	23.8	180	28.8	94	24.9	23	27.7
その他	1	5.6	19	4.1	35	5.0	38	6.1	20	5.3	2	2.4
	18		465		699		625		378		83	

表—12 働くことにおいてストレスを感じる原因は(職種別)

	企画・管理系		事務系		技術系		製造・技能系		販売・営業系		その他	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
仕事量・密度の拡大	54	47.8	280	48.4	335	52.4	274	47.5	65	43.3	63	38.7
ノルマや目標設定と遂行	29	25.7	150	25.9	204	31.9	195	33.8	48	32.0	21	12.9
労働時間が長い	20	17.7	67	11.6	115	18.0	128	22.2	23	15.3	43	26.4
深夜・早朝勤務、変則勤務	5	4.4	23	4.0	50	7.8	70	12.1	22	14.7	51	31.3
出張が多い	1	0.9	4	0.7	12	1.9	1	0.2	2	1.3	2	1.2
単身赴任での不規則生活	3	2.7	8	1.4	17	2.7	6	1.0	3	2.0	0	0.0
仕事上のトラブル	31	27.4	202	34.9	188	29.4	123	21.3	63	42.0	38	23.3
職場の雰囲気や人間関係	21	18.6	174	30.1	138	21.6	155	26.9	31	20.7	28	17.2
上司からの圧力や嫌がらせ	14	12.4	32	5.5	40	6.3	43	7.5	15	10.0	10	6.1
セクハラ	1	0.9	4	0.7	3	0.5	3	0.5	3	2.0	2	1.2
休暇が取りづらい	13	11.5	51	8.8	49	7.7	71	12.3	10	6.7	17	10.4
仕事・職場の将来性	24	21.2	145	25.1	155	24.2	175	30.3	36	24.0	34	20.9
その他	8	7.1	45	7.8	23	3.6	21	3.6	4	2.7	16	9.8
	113		579		640		577		150		163	

企業規模別にみても、「仕事量・密度の拡大」がストレス原因としてトップにあげられているのは共通ですが、企業規模の大きい事業所ほど「ノルマや目標設定と遂行」がストレス原因として高い比率を占めています。また、規模が小さくなるほど「職場の雰囲気や人間関係」「仕事・職場の将来性不安」をあげる人が多くなっています。(表 13)

表—13 働くことにおいてストレスを感じる原因は(企業規模別)

	1~29人		30~99人		100~299人		300~999人		1000人以上	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
仕事量・密度の拡大	79	40.5	214	49.1	239	46.1	254	52.3	297	48.8
ノルマや目標設定と遂行	32	16.4	98	22.5	139	26.8	168	34.6	216	35.5
労働時間が長い	25	12.8	65	14.9	96	18.5	102	21.0	109	17.9
深夜・早朝勤務、変則勤務	24	12.3	38	8.7	64	12.4	42	8.7	58	9.5
出張が多い	6	3.1	2	0.5	4	0.8	4	0.8	8	1.3
単身赴任での不規則生活	3	1.5	6	1.4	10	1.9	7	1.5	12	2.0
仕事上のトラブル	48	24.6	158	36.2	167	32.2	121	24.9	160	26.3
職場の雰囲気や人間関係	57	29.2	112	25.7	129	24.9	118	24.3	131	21.5
上司からの圧力や嫌がらせ	22	11.3	23	5.3	42	8.1	39	8.0	30	4.9
セクハラ	2	1.0	3	0.7	5	1.0	4	0.8	3	0.5
休暇が取りづらい	21	10.8	38	8.7	40	7.7	59	12.1	55	9.0
仕事・職場の将来性	57	29.2	120	27.5	135	26.1	113	23.3	153	25.1
その他	13	6.7	28	6.4	19	3.7	22	4.5	32	5.3
	195		436		518		486		609	

ストレスの原因とストレスの程度をクロスしてみると、「常に強いストレス」を感じている人では複数の原因が絡み合っているようで、一人当たりの回答数が一番多くなっています。平均値より高いものは「仕事量・密度」(54.0%)「労働時間が長い」(27.7%)「深夜・早出、変則勤務」(15.0%)「職場の雰囲気、人間関係」(32.9%)「上司からの圧力・嫌がらせ」(14.6%)などで、逆に「たまにストレスを感じる」人では「仕事上のトラブル」を除くとおしなべて平均値より低いものとなっています。すなわち、ストレス程度の強い人ほど原因も一つではなく複数の原因が起因していることを示しているのです。(表 14)

表—14 ストレスの原因をストレスの程度別にみると

	常に強いストレス		ときどき強いストレス		いつも何らかのストレス		たまにストレス感じる 時がある	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
仕事量・密度の拡大	115	54.0	350	57.6	285	48.8	241	39.4
ノルマや目標設定と遂行	56	26.3	186	30.6	174	29.8	164	26.8
労働時間が長い	59	27.7	103	16.9	113	19.3	86	14.1
深夜・早朝勤務、変則勤務	32	15.0	49	8.1	62	10.6	58	9.5
出張が多い	2	0.9	7	1.2	4	0.7	7	1.1
単身赴任での不規則生活	2	0.9	7	1.2	11	1.9	11	1.8
仕事上のトラブル	59	27.7	161	26.5	157	26.9	199	32.6
職場の雰囲気や人間関係	70	32.9	171	28.1	128	21.9	107	17.5
上司からの圧力や嫌がらせ	31	14.6	53	8.7	20	3.4	26	4.3
セクハラ	2	0.9	2	0.3	1	0.2	3	0.5
休暇が取りづらい	20	9.4	68	11.2	64	11.0	43	7.0
仕事・職場の将来性	39	18.3	169	27.8	158	27.1	158	25.9
その他	11	5.2	22	3.6	44	7.5	28	4.6
合計	498	223.8	1348	221.7	1221	209.1	1131	185.1
	213		608		584		611	

4、仕事以外でのストレス、原因は「自分のこと」、「お金のこと」

ストレスの起因について、「仕事以外に起因する」と答えた人はストレスを感じない人も含めた全体の中で185人、9.2%（表-9）にとどまりますが、これは「仕事に起因」との比較において低くなっているものと思われます。日常生活の中で誰もが程度の強弱にかかわらず何らかのストレスは感じるもので、設問6はそうした仕事以外でのストレスの原因と思われるものを選んでもらったものです。トップは「自分のこと」で31.6%を占めます。以下表-15のとおりですが、男性は「お金に関すること」（33.4%）がトップです。収入のことやローン返済のこと、家計のこと、小遣いのこと、など沢山あると思われますが、女性では21.7%と4番目に位置するのとは大きな違いです。また、「夫婦のこと」も男性の方が女性よりかなり高い比率を占めており、男性の方が夫婦間のことについてこだわりや諍いが尾を引くのではないかと思います。女性では、トップは「自分のこと」（33.9%）ですが2番目に多いのが「親のこと」（24.8%）で、親の介護や世話、あるいは親との関わりがかなり負担になっていることを示しています。全体でもトップに挙げられているのが「自分のこと」ですが、具体的には趣味や美容、ファッション、旅行、買い物などとともに、資格や免許、将来のこと、スキルのことなど仕事絡みのことも多いのではないかと思います。（表15）

表—15 仕事以外でストレスを感じる原因は

	男性		女性		白紙		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
自分のこと	547	30.9	142	33.9	33	34.0	722	31.6
夫婦のこと	257	14.5	40	9.6	18	18.6	315	13.8
子どものこと	277	15.7	73	17.4	21	21.7	371	16.3
親のこと	266	15.1	104	24.8	18	18.6	388	17.0
知人・友人のこと	78	4.4	38	9.1	2	2.1	118	5.2
地域や社会のこと	196	11.1	40	9.6	10	10.3	246	10.8
お金に関すること	590	33.4	91	21.7	35	36.1	716	31.4
健康に関すること	335	19.0	93	22.2	25	25.8	453	19.8
老後の生活設計に関すること	235	13.3	75	17.9	22	22.7	332	14.5
その他	62	3.5	20	4.8	1	1.0	83	3.6
	1768		419		97		2284	

5、不十分な事業所のメンタルヘルス対策

勤務先の事業所でのメンタルヘルス対策の様子を聞いたところ、対策が「行われている」と答えた人は62.3%にとどまっています。2008年に労働安全衛生法の改正や厚労省通達などによって企業にメンタルヘルス対策が義務付けられましたが、「行われていない」が14.2%もあるほか、「わからない」が22.5%もあります。周知されていないか対策自身が不十分なものと察せられます。企業規模が小さいほどメンタルヘルス対策は不十分のようですが、必要性についての認識も弱いように思われます。(表16、19)

JILPT(労働政策研究・研修機構)が行った「職場のメンタルヘルス対策の実態」調査(平成22年=事業所対象)によると、6割の事業所が職場にメンタルヘルス不調者が「いる」と答え、メンタルヘルス不調で1ヵ月以上の休職、退職した労働者が「いた」事業所は25.8%にのぼる、としています。そして、メンタルヘルス不調者が現れる原因については、「本人の性格の問題」が67.7%でトップ、次いで「職場の人間関係」(58.4%)「仕事量・負荷の増大」(38.2%)「仕事の責任の増大」(31.7%)と続くとのこと。企業の人事担当者による回答であると思われませんが、実際の労働者の思いとは大きくかけ離れ、問題点の把握が弱いように思われます。

表—16 あなたの事業所ではメンタルヘルス対策が行われていますか

	1~29人		30~99人		100~299人		300~999人		1000人以上		白紙		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
行われている	80	41.0	251	57.6	345	66.6	325	66.9	409	67.2	14	35.0	1424	62.3
行われていない	67	34.4	72	16.5	81	15.6	43	8.9	58	9.5	4	10.0	325	14.2
わからない	46	23.6	110	25.2	92	17.8	116	23.9	140	23.0	11	27.5	515	22.5
白紙	2	1.0	3	0.7	0	0.0	2	0.4	2	0.3	11	27.5	20	0.9
合計	195		436		518		486		609		40		2284	

2007年に当勤労者学園は、「メンタルヘルス 心の健康問題へのかかわり」と題して京都府内の労働組合にメンタルヘルスに関する実情と対策状況を調査しています。169の労働組合から回答が寄せられていますが、それによると8割近くの組合が「職場の疲労やストレスが増している」とあり、ストレスが原因で事故や疾病やその他の問題が発生したという組合が7割以上ありました。なかでも「ノイローゼやうつ病があった」は58.6%に及んでいました。原因のトップは「職場の支援体制が不十分」というものでした。そして、メンタルヘルス対策が「必要」と答えた組合は62%に及び、「少しは必要」を含めると9割近くにのぼり、当時、「対策を行っている」という組合は49.7%にとどまっていた。

メンタルヘルス対策が「行われている」と答えた1,424人(62.3%)も、その対策が「有効である」という人は180人、12.6%にとどまり、「どちらかという有効」を含めても40.5%にしかありません。メンタルヘルス対策が不十分なこともまたストレスを増幅させる原因になっているものと思われます。対策の強化や改善が強く求められているように思われます。
(表 17)

表—17 事業所でのメンタルヘルス対策は有効だと感じていますか

	行われている	
	人数	%
有効だと感じている	180	12.6
どちらかという有効	396	27.8
どちらともいえない	475	33.4
どちらかという効果ない	122	8.6
効果を感じない	109	7.7
わからない	134	9.4
白紙	20	1.4
合計	1424	100.0

6、メンタルヘルス対策、求められる多様な取組み

メンタルヘルス対策として強化が必要だと思われるのは何かを聞きました。決定打的なものはなさそうで、項目にあるようないろいろな取組みが必要なようです。事後の対策を中心に設問が構成されているので、「痒い所に手が届いていない」感じもあるのではないのでしょうか。もう少し予防的な対策、すなわちストレスを減らす取組みについての設問項目があっても良かったと思われます。事後であれ、対策の一つ一つが重要だと思われませんが、男性と女性では少し傾向が違います。男性では「メンタルヘルスに関する個人別の調査」(32.0%)がトップで次に「カウンセリング・相談窓口」(28.2%)で、「スポーツ・レクリエーション」(22.2%)と続きます。他方、女性では「カウンセリング・相談窓口」(29.6%)がトップで「健診におけるメンタルヘルス関連の問診」(29.1%)「個人別調査」(28.4%)と続き、「スポーツ・・・」(12.6%)による気分転換はあまり重要視されていません。(表 18、19)

表—18 メンタルヘルス対策として強化が必要なもの

	男性		女性		白紙		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
健康診断の実施	314	17.8	55	13.1	22	22.7	391	17.1
メンタルヘルスに関する個人別調査	566	32.0	119	28.4	15	15.5	700	30.6
定期健診におけるメンタルヘルス問診の実施	385	21.8	122	29.1	21	21.7	528	23.1
カウンセリング・相談窓口設置	499	28.2	124	29.6	27	27.8	650	28.5
メンタルヘルスについての講習会等	306	17.3	90	21.5	18	18.6	414	18.1
職場復帰のためのリハビリテーション	215	12.2	69	16.5	13	13.4	297	13.0
人事担当者・健康管理者等の研修	228	12.9	66	15.8	17	17.5	311	13.6
社内報などにおける啓発・教育	130	7.4	37	8.8	4	4.1	171	7.5
スポーツ・レクリエーションの実施	392	22.2	53	12.6	21	21.7	466	20.4
その他	46	2.6	17	4.1	6	6.2	69	3.0
	1768		419		97		2284	

表—19 メンタルヘルス対策として強化が必要なもの(企業規模別)

	1～29人		30～99人		100～299人		300～999人		1000人以上	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
健康診断の実施	29	14.9	60	13.8	89	17.2	89	18.3	121	19.9
メンタルヘルスに関する個人別調査	46	23.6	113	25.9	151	29.2	178	36.6	201	33.0
定期健診におけるメンタルヘルス問診	41	21.0	92	21.1	123	23.8	119	24.5	148	24.3
カウンセリング・相談窓口	71	36.4	121	27.8	140	27.0	146	30.1	166	27.3
メンタルヘルスについての講習会等	32	16.4	93	21.3	93	18.0	88	18.1	104	17.1
職場復帰のためのリハビリテーション	19	9.8	59	13.5	74	14.3	66	13.6	79	13.0
人事担当者・健康管理者の研修	31	15.9	80	18.4	63	12.2	54	11.1	76	12.5
社内報などにおける啓発・教育	14	7.2	32	7.3	49	9.5	30	6.2	44	7.2
スポーツ・レクリエーションの実施	33	16.9	80	18.4	116	22.4	112	23.1	118	19.4
その他	11	5.7	11	2.5	13	2.5	12	2.5	22	3.6
	195		436		518		486		609	

7、不特定多数の顧客や上司との関わりに重い負担か

質問の趣を変えてコミュニケーションの状況を聞いています。問10では、仕事ではどんな人と関わっているかを問いましたが、「同じ会社の同僚や職場の方々」が最も多く6割弱(59.3%)を占めます。特に「製造・技能系」や「技術系」で働く人は、どちらかといえば製造現場での作業が多いと思われますが「同じ会社の同僚や職場の方々」と関わっている人が多いようです。「販売・営業系」の人は「不特定多数の顧客」との関わりや「取引先など

定められた範囲での顧客」との関わりが多いのが特徴です。

この問10の設問をストレス程度別にみると、ストレスを強く感じる人ほど、「不特定多数の顧客」や「上司や部下などの上下関係」との関わりが多い、ということが言えます。「常に強いストレスを感じている」人は「不特定多数の顧客」と関わって人の比率が33.8%に達し、また、「上司や部下などの上下関係」の関わりで仕事をしている人の比率がより高いものになっています(全体では13.4%ですが、強いストレスを感じている人では21.1%)。他方、ストレスの弱い人、ストレスを感じていない人は、どちらかと言えば気心の知れている「同じ会社の同僚や職場の方々」と関わって仕事をしている人の比率が高いものになっています。(表20、21、22)

表—20 あなたは、日頃どのような人と関わって仕事をしているか

	男性		女性		白紙		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
不特定多数の顧客	327	18.5	99	23.6	17	17.5	443	19.4
取引先、会員、学生等定められた範囲の顧客	148	8.4	52	12.4	13	13.4	213	9.3
同じ会社の同僚や職場の方々	1076	60.9	229	54.7	49	50.5	1354	59.3
上司や部下などの上下関係	254	14.4	39	9.3	12	12.4	305	13.4
人とはあまり接しない	12	0.7	3	0.7	3	3.1	18	0.8
一概にいけない	48	2.7	13	3.1	2	2.1	63	2.8
わからない	11	0.6	4	1.0	0		15	0.7
	1768		419		97		2284	

表—21 あなたは、日頃どのような人と関わって仕事をしているか(職種別)

	企画・管理系		事務系		技術系		製造・技能系		販売・営業系		その他	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
不特定多数の顧客	16	14.2	128	22.1	113	17.7	36	6.2	60	40.0	71	43.6
取引先、会員、学生等定められた範囲の顧客	13	11.5	64	11.1	54	8.4	17	3.0	44	29.3	19	11.7
同じ会社の同僚や職場の方々	66	58.4	325	56.1	420	65.6	428	74.2	40	26.7	51	31.3
上司や部下などの上下関係	16	14.2	81	14.0	60	9.4	119	20.6	14	9.3	8	4.9
人とはあまり接しない	1	0.9	3	0.5	4	0.6	7	1.2	0	0.0	3	1.9
一概にいけない	3	2.7	21	3.6	20	3.1	6	1.0	3	2.0	7	4.3
わからない	0		0		3	0.5	5	0.9	1	0.7	3	1.9
	113		579		640		577		150		163	

表—22 あなたは、日頃どのような人と関わって仕事をしているか
ストレス度合い別にクロスすると

	常に強い ストレス		ときどき強い ストレス		強くはないが 何らかのストレス		たまにストレス 感じる		あまりストレス 感じない	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
不特定多数の顧客	72	33.8	122	20.1	113	19.3	94	15.4	36	16.8
取引先、会員、学生等定められた範囲の顧客	13	6.1	65	10.7	62	10.6	50	8.2	19	8.9
同じ会社の同僚や職場の方々	92	43.2	336	55.3	359	61.5	402	65.8	137	64.0
上司や部下などの上下関係	45	21.1	102	16.8	61	10.4	70	11.5	23	10.7
人とはあまり接しない	3	1.4	2	0.3	2	0.3	3	0.5	7	3.3
一概にいえない	10	4.7	17	2.8	18	3.1	11	1.8	3	1.4
わからない	1	0.5	3	0.5	5	0.9	5	0.8	0	
	213		608		584		611		214	

8、ストレスの強さ、職場でのコミュニケーションに反比例

職場でのコミュニケーションの状況を問11で聞きました。「何でも話せる和気あいあいとした職場」とした人は全体では55.5%と半数を超えています。性別、職種別、企業規模別にみて極端な違いはありませんが、「常に強いストレスを感じる」人の比率の高かった「企画・管理系」や「販売・営業系」の職種では「何でも話せる和気あいあいとした職場」の比率は全体の結果より少なく、「仕事以外の話はあまりしない職場」「会話のない職場」「あいさつもほとんどない職場」の比率は高いものとなっています。職場でのコミュニケーション状況とストレス程度をクロスしてみると、「常に強いストレス」にあるという人では、「何でも話せる和気あいあいとした職場」という比率は43.2%にとどまり、会話は少ない職場の比率が多いのが特徴です。逆に「あまりストレスは感じない」という人では「何でも話せる和気あいあいとした職場」と答えた人の比率が高い(68.7%)のが特徴です。前問と同様、職場でコミュニケーションが充分とれている職場ほどストレスの程度は弱いといえることができます。(表23、24、25)

表—23 職場でのコミュニケーションの状況は

	男性		女性		白紙		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
何でも話せる和気あいあいとした職場	971	54.9	251	59.9	45	46.4	1267	55.5
仕事以外の話はあまりしない職場	551	31.2	101	24.1	31	32.0	683	29.9
あいさつはするがあまり会話のない職場	140	7.9	28	6.7	8	8.3	176	7.7
あいさつもほとんどない職場	20	1.1	5	1.2	0	0.0	25	1.1
わからない	68	3.9	24	5.7	6	6.2	98	4.3
	1768		419		97		2284	

表—24 職場でのコミュニケーションの状況は(職種別)

	企画・管理系		事務系		技術系		製造・技能系		販売・営業系		その他	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
何でも話せる和気あいあいとした職場	59	52.2	308	53.2	365	57.0	331	57.4	80	53.3	96	58.9
仕事以外の話はあまりしない職場	40	35.4	176	30.4	199	31.1	163	28.3	49	32.7	35	21.5
あいさつはするがあまり会話のない職場	9	8.0	55	9.5	41	6.4	45	7.8	13	8.7	9	5.5
あいさつもほとんどない職場	2	1.8	6	1.0	6	0.9	9	1.6	1	0.7	1	0.6
わからない	3	2.7	30	5.2	20	3.1	28	4.9	4	2.7	12	7.4
	113		579		640		577		150		163	

表—25 職場でのコミュニケーションの状況とストレス度合いをクロスすると

	常に強いストレス		ときどき強いストレス		強くはないが何らかのストレス		たまにストレスを感じる		あまりストレス感じない	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
何でも話せる和気あいあいとした職場	92	43.2	301	49.5	301	51.5	357	58.4	147	68.7
仕事以外の話はあまりしない職場	73	34.3	198	32.6	176	30.1	153	25.0	43	20.1
あいさつはするがあまり会話のない職場	19	8.9	52	8.6	53	9.1	32	5.2	12	5.6
あいさつもほとんどない職場	8	3.8	8	1.3	3	0.5	4	0.7	0	0
わからない	16	7.5	24	3.9	26	4.5	20	3.3	5	2.3
	213		608		584		611		214	

職場でメンタルヘルス問題がどのようにあらわれ、関心事になっているかを尋ねました。「メンタル不調で休職している人がある」と答えた人は19.2%で、「病院に通っている人がある」も15.3%で、合わせて35%近くになります。

職種別には「事務系」で職場に「休職している人」、「病院通いしている人」いるが46.2%に達しています。職場にメンタル不調を訴えている人がいて、強いストレスを感じる人がかなりいる割には、「職場でメンタルヘルスの維持・不調の予防や対策が話題になっている」という人が僅か12.6%というのは大変寂しいものと言わざるを得ません。「自己責任」にとどまっているのではないかと思います。企業規模別にみると、中小企業ほどメンタル不調で「休職している人」「病院に通う人」がいる比率は低く、大規模事業所ほど「休職している人」「病院に通う人」がいる比率が高く、その一方で「話題にもなっていない」という比率も高いものとなっています。規模の大きい職場での労働者間の連帯や絆が弱いのではないかと危惧されます。(表26、27)

表—26 職場でメンタルヘルスが話題になっていますか

	1～29人		30～99人		100～299人		300～999人		1000人以上		白紙		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
メンタル不調で休職している人がいる	27	13.9	80	18.4	123	23.8	92	18.9	114	18.7	3		439	19.2
メンタル不調で病院に通う人がいる	14	7.2	40	9.2	96	18.5	93	19.1	102	16.8	4		349	15.3
メンタルヘルスで相談を受けた、関心持つ人がいる	26	13.3	45	10.3	86	16.6	60	12.4	61	10.0	6		284	12.4
メンタルヘルスについての予防や対策が職場で話題になっている	29	14.9	52	11.9	81	15.6	47	9.7	75	12.3	5		288	12.6
職場では話題にもなっていない	68	34.9	150	34.4	149	28.8	189	38.9	218	35.8	11		785	34.4
わからない	40	20.5	98	22.5	100	19.3	78	16.1	114	18.7	7		437	19.1
その他	1	0.5	6	1.4	7	1.4	8	1.7	8	1.3	0		30	1.3
	95		436		518		486		609				2284	

表—27 職場でメンタルヘルスが話題になっていますか(職種別)

	企画・管理系		事務系		技術系		製造・技能系		販売・営業系		その他	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
メンタル不調で休職している人がいる	20	17.7	152	26.3	122	19.1	89	15.4	34	22.7	13	8.0
メンタル不調で病院に通う人がいる	19	16.8	115	19.9	98	15.3	71	12.3	20	13.3	20	12.3
メンタルヘルスで相談を受けた、関心持つ人がいる	20	17.7	89	15.4	63	9.9	60	10.4	24	16.0	20	12.3
メンタルヘルスについての予防や対策が職場で話題になっている	16	14.2	83	14.3	68	10.6	75	13.0	21	14.0	21	12.9
職場では話題にもなっていない	42	37.2	161	27.8	222	34.7	242	42.0	44	29.3	51	31.3
わからない	10	8.9	96	16.6	131	20.5	124	21.5	29	19.3	38	23.3
その他	0	0.0	10	1.7	11	1.7	6	1.0	2	1.3	1	0.6
	113		579		640		577		150		163	

9、対策として有効な情報はストレスチェック

メンタルヘルスやストレス解消の対策として有効な情報について尋ねたところ、「ストレス・うつ状態のセルフチェックテスト」がトップ（37.9%）で、次いで「職場環境チェックテスト」（33.4%）、「メンタルヘルス専門家の紹介」（32.8%）「リラクゼーション情報」（26.7%）と続きます。厚労省の労働政策審議会は平成25年1月、労働災害減少のために国が今後5年間にわたって重点的に取り組む事項を定めた「第12次労働災害防止計画」を答申しました。その重点施策に「メンタルヘルス不調予防のための職場改善手法の検討、ストレスチェックなどの取組み推進」をあげています。ストレスから心の病や体調不良に転化させないための予防的取組みが、ストレスを軽減させるための施策とともに重要になってくるものと思われれます。（表28）

表—28 メンタルヘルスやストレス解消の対策として有効な情報は

	男性		女性		白紙		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
メンタルヘルス専門家の紹介	567	32.1	151	36.0	31	32.0	749	32.8
ストレス・うつ状態セルフチェック	688	38.9	153	36.5	25	25.8	866	37.9
職場環境チェックテスト	572	32.4	158	37.7	32	33.0	762	33.4
リラクゼーション情報	445	25.2	143	34.1	21	21.6	609	26.7
ワンポイント健康アドバイス	265	15.0	62	14.8	19	19.6	346	15.1
オンラインでのカウンセリング	186	10.5	58	13.8	11	11.3	255	11.7
メンタルヘルス事例集	268	15.2	52	12.4	9	9.3	329	14.4
その他	60	3.4	14	3.3	24	24.8	98	4.3
	1768		419		97		2284	

10、容易でないストレスのリフレッシュ対処法

ストレスをリフレッシュする対処法があるか、また、実行できているかを聞いたところ、「対処法があり、実行できている」は全体で45.8%にとどまり、「対処法あるが実行できていない」（29.4%）、「対処法はない」（23.3%）合わせると52.7%にのびります。ストレス程度別にみえますと、「常に強いストレス」を感じている人では、「対処法があり、実行できている」はわずか27.7%にとどまっています。他方、「ストレスは感じない」という人では「実行できている」が62.1%に達しています。言い換えれば、「対処法があり、実行できている」人ほどストレスがない、もしくはストレスが軽くて済んでいるとも言えるでしょう。（表29、30）

表—29 あなたにはストレスをリフレッシュする対処法がありますか、実行できていますか

	男性		女性		白紙		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
対処法があり、実行できている	800	45.2	205	48.9	40	41.2	1045	45.8
対処法あるが、実行できてない	519	29.4	122	29.1	31	32.0	672	29.4
対処法はない 乃至わからない	431	24.4	81	19.3	21	21.6	533	23.3
	1768		419		97		2284	

表—30 あなたにはストレスをリフレッシュする対処法がありますか、実行できていますか
ストレス度合いとクロスしてみると

	常に強いストレス		ときどき強い ストレス		強くはないが 何らかのストレス		たまに ストレス感じる		あまりストレス 感じない	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
対処法があり、実行 できている	59	27.7	238	39.1	255	43.7	338	55.3	133	62.1
対処法あるが、実行 できてない	96	45.1	215	35.4	190	32.5	136	22.3	31	14.5
対処法はない 乃至 わからない	58	27.2	142	23.4	135	23.1	129	21.1	48	22.4
	213		608		584		611		214	

11、メンタルヘルスやストレス対策、担うべきは企業

メンタルヘルスやストレス対策を担っていくべき主体は何か、ある意味で責任の所在を尋ねたところ、「企業」をあげた人が最も多く（57.1%）、次いで、「職場の上司」（31.4%）、「行政機関」（30.6%）、「労働組合」（23.6%）と続きます。また、「職場の同僚や友人」（20.6%）への期待もあるようです。（表 31）

表—31 メンタルヘルスやストレス対処への対策を担っていくべき主体はどれだと思いますか

		行政機関		医療機関		企業		職場の上司		同僚や友人	
		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
性別	男性	537	30.4	379	21.4	1036	58.6	550	31.1	362	20.5
	女性	131	31.3	87	20.8	218	52.0	143	34.1	89	21.2
	白紙	32	33.0	23	23.7	51	52.6	25	25.8	20	20.6
	合計	700	30.6	489	21.4	1305	57.1	718	31.4	471	20.6
年代別	10歳代	3	16.7	3	16.7	4	22.2	3	16.7	5	27.8
	20歳代	131	28.2	88	18.9	254	54.6	142	30.5	82	17.6
	30歳代	226	32.3	153	21.9	411	58.8	220	31.5	154	22.0
	40歳代	208	33.3	131	21.0	367	58.7	213	34.1	124	19.8
	50歳代	110	29.1	94	24.9	223	59.0	106	28.0	79	20.9
	60歳以上	21	25.3	15	18.1	39	47.0	29	34.9	25	30.1
職種別	企画・管理系	33	29.2	22	19.5	65	57.5	50	44.2	28	24.8
	事務系	178	30.7	128	22.1	341	58.9	185	32.0	139	24.0
	技術系	183	28.6	121	18.9	376	58.8	210	32.8	126	19.7
	製造・技能系	171	29.6	128	22.2	347	60.1	164	28.4	114	19.8
	販売・営業系	49	32.7	29	19.3	93	62.0	38	25.3	29	19.3
	その他	64	39.3	44	27.0	58	35.6	50	30.7	30	18.4
企業規模別	1～29人	66	33.8	41	21.0	88	45.1	63	32.3	41	21.0
	30～99人	150	34.4	90	20.6	255	58.5	132	30.3	73	16.7
	100～299人	147	28.4	111	21.4	306	59.1	131	25.3	108	20.8
	300～999人	147	30.2	103	21.2	290	59.7	161	33.1	103	21.2
	1000人以上	178	29.2	136	22.3	351	57.6	220	36.1	139	22.8
ストレス具合例	常に強いストレス	73	34.3	44	20.7	119	55.9	67	31.5	39	18.3
	ときどき強い	194	31.9	132	21.7	367	60.4	223	36.7	117	19.2
	何らかのストレス	187	32.0	119	20.4	346	59.2	165	28.3	113	19.3
	たまにストレス	181	29.6	146	23.9	342	56.0	194	31.8	144	23.6
	ストレス感じない	55	25.7	41	19.2	106	49.5	57	26.6	53	24.8

労働組合		家族		地域ネット NPO		個人の問題		わからない		
人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	
450	25.5	392	22.2	65	3.7	308	17.4	91	5.1	1768
67	16.0	114	27.2	15	3.6	52	12.4	16	3.8	419
23	23.7	19	19.6	1	1.0	18	18.6	4	4.1	97
540	23.6	525	23.0	81	3.5	378	16.5	111	4.9	2284
5	27.8	6	33.3	0		3	16.7	4	22.2	18
120	25.8	83	17.8	15	3.2	86	18.5	25	5.3	465
147	21.0	172	24.6	20	2.9	104	14.9	27	3.9	699
151	24.2	126	20.2	19	3.0	102	16.3	33	5.3	625
100	26.5	113	29.9	18	4.8	61	16.1	17	4.5	378
16	19.3	24	28.9	8	9.6	19	22.9	4	4.8	83
20	17.7	36	31.9	4	3.5	19	16.8	2	1.8	113
120	20.7	161	27.8	22	3.8	95	16.4	19	3.3	579
159	24.8	138	21.6	20	3.1	109	17.0	30	4.7	640
153	26.5	105	18.2	21	3.6	104	18.0	40	6.9	577
42	28.0	36	24.0	7	4.7	23	15.3	6	4.0	150
37	22.7	37	22.7	9	5.5	22	13.5	10	6.1	163
36	18.5	45	23.1	9	4.6	32	16.4	12	6.2	195
95	21.8	88	20.2	13	3.0	61	14.0	26	6.0	436
119	23.0	143	27.6	19	3.7	93	18.0	23	4.4	518
141	29.0	95	19.5	16	3.3	76	15.6	20	4.1	486
139	22.8	149	24.5	20	3.3	106	17.4	28	4.6	609
71	33.3	47	22.1	7	3.3	27	12.7	13	6.1	213
156	25.7	110	18.1	11	1.8	96	15.8	22	3.6	608
130	22.3	135	23.1	19	3.3	100	17.1	33	5.7	584
127	20.8	165	27.0	28	4.6	91	14.9	27	4.4	611
43	20.1	58	27.1	13	6.1	52	24.3	8	3.7	214