

# 目 次

要旨	1
緒言	2
Ⅰ 対象と方法	3
Ⅱ 事業所調査の結果	4
表Ⅱ-1. 22・18年度の対象事業所の業種別構成割合	4
表Ⅱ-2. 対象事業所の本社・支社別の分類	4
表Ⅱ-3. 従業員数別の事業所の割合	5
表Ⅱ-4. 回答記入者の分類	5
表Ⅱ-5. 従業員の職種の分類	5
表Ⅱ-6. 従業員の正職員・正職員以外の分類	6
表Ⅱ-7. 最多の従業員の年代別の割合	6
表Ⅱ-8. 「心の健康問題を生じたため休職休業中の従業員がいる」か	6
表Ⅱ-9. 最近3年間で、心の健康に問題を生じて、1か月以上仕事を休んでいる従業員の増減	7
表Ⅱ-10. 「最近3年間で、心の健康に問題を生じて、退職した従業員がいた」か	7
表Ⅱ-11. 「従業員が心の健康に問題を生じたことが、困難な事態を招いた」か	7
表Ⅱ-12. その心の健康問題の種類	7
表Ⅱ-13. 心の健康づくりの重要性に対する認識の程度の割合	8
表Ⅱ-14-①. 心の健康づくりとして実施しているもの、今回	8
表Ⅱ-14-②. 心の健康づくりとして実施しているもの、22年度	9
表Ⅱ-14-③. 心の健康づくりとして実施しているもの、18年度	9
表Ⅱ-15. 「現在しているもの」の再掲	10
表Ⅱ-16. 心の健康づくり対策について困難を覚えること	11
表Ⅱ-17. 従業員に心の健康問題が生じた場合の外部の機関（病院・保健所・産業保健推進センター・地域産業保健センター等）との連携	11
表Ⅱ-18. 産業医の選任の有無	11
表Ⅱ-19. 産業医の「心の健康問題」への関与	12
表Ⅱ-20. 産業医以外の心の健康問題に関係する職種	12
表Ⅱ-21-①. 回答記入者の個人的意見、「全くその通り」または「どちらかと言えばその通り」の割合（再掲）	13
表Ⅱ-21-②. 回答記入者の個人的意見、すべての設問とその回答、今回	14
表Ⅱ-21-③. 回答記入者の個人的意見、すべての設問とその回答、22年度	15
表Ⅱ-21-④. 回答記入者の個人的意見、すべての設問とその回答、18年度	16
Ⅲ 従業員調査の結果	17
表Ⅲ-1. 性別・年齢別調査対象者数	17
表Ⅲ-2. 家族形態別調査対象者数	17
表Ⅲ-3. 仕事の種類	18
表Ⅲ-4. 職場における身分	18
表Ⅲ-5. 朝食摂取状況	18
表Ⅲ-6. 毎日の食事について栄養バランスに気をつけている者の割合	19
表Ⅲ-7. 運動やスポーツなどを行っている者の割合	19
表Ⅲ-8. 喫煙の状況	19
表Ⅲ-9. アルコール飲用の状況	19
表Ⅲ-10. 仕事以外の活動	20
表Ⅲ-11. 各科への通院・入院	20
表Ⅲ-12. 有病状況	20
表Ⅲ-13. 睡眠時間	21
表Ⅲ-14. 睡眠に対する満足度別の割合	21
表Ⅲ-15. 健康に対する満足度別の割合	22
表Ⅲ-16. 仕事に対する満足度別の割合	22
表Ⅲ-17. 職場に対する満足度別の割合	22
表Ⅲ-18. 家庭に対する満足度別の割合	22
表Ⅲ-19. 上司に対する満足度別の割合	23
表Ⅲ-20. 同僚に対する満足度別の割合	23
表Ⅲ-21. 職場外の友人に対する満足度別の割合	23
表Ⅲ-22. 家族親戚に対する満足度別の割合	23
表Ⅲ-23. 部下に対する満足度別の割合	24
表Ⅲ-24. 「体を動かす仕事」か	24
表Ⅲ-25. 「仕事の量がとても多い」か	24
表Ⅲ-26. 「次の日まで疲れが残る」か	24
表Ⅲ-27. 「勤務中はいつも仕事のことを考えていなければならない」か	25
表Ⅲ-28. 「ノルマや納期に追われる仕事が多い」か	25
表Ⅲ-29. 「自分自身で仕事の方針を決め意見を反映できる」か	25
表Ⅲ-30. 「今の仕事の方針や目標ははっきりしている」か	25

表Ⅲ-31.	「職場の人間関係は全体的に見て良い方だ」か	26
表Ⅲ-32.	「職場での伝統や習慣がかなり強制的な感じがする」か	26
表Ⅲ-33.	「仕事の伝達・連絡・報告はよく行われている」か	26
表Ⅲ-34.	「やりがいのある仕事である」か	26
表Ⅲ-35.	「努力に見合った評価を受けている」か	27
表Ⅲ-36.	「現在勤めている企業の将来は明るい」か	27
表Ⅲ-37.	「仕事と仕事以外の生活をうまく両立させている」か	27
表Ⅲ-38.	「現在の仕事は自分に適していると思う」か	27
表Ⅲ-39.	「現在の勤めをやめたいと思うことがある」か	28
表Ⅲ-40.	「職場内で男女間に差別があると思う」か	28
表Ⅲ-41.	「職場内で私生活の話はあまりしない」か	28
表Ⅲ-42.	「困ったときは上司がしっかり助けてくれる」か	28
表Ⅲ-43.	「困ったときは同僚がしっかり助けてくれる」か	28
表Ⅲ-44.	「自分の仕事は大いに社会に役立っていると思う」か	29
表Ⅲ-45.	「残業をするのが普通であるという風潮が職場に存在する」か	29
表Ⅲ-46.	「同僚とのやりとりは会話よりメールによることが多い」か	29
表Ⅲ-47.	「仕事を自宅に持ち帰ることが多い」か	29
表Ⅲ-48.	「部下への対応が難しい」か	30
表Ⅲ-49.	「今の仕事に対する自分の能力は周囲の者より優れている」か	30
表Ⅲ-50.	普段は何でもないことが煩わしいか	31
表Ⅲ-51.	食べたくない、食欲が落ちたか	31
表Ⅲ-52.	家族や友人から励ましてもらっても気分が晴れないか	31
表Ⅲ-53.	他の人と同じ程度には能力があると思うか	32
表Ⅲ-54.	物事に集中できないか	32
表Ⅲ-55.	憂うつだ（気分が沈んでいる）か	32
表Ⅲ-56.	何をするのも面倒であるか	32
表Ⅲ-57.	これから先のことについて積極的に考えることができるか	32
表Ⅲ-58.	過去のことについてくよくよ考えるか	33
表Ⅲ-59.	何か恐ろしい気持ちがあるか	33
表Ⅲ-60.	なかなか眠れないか	33
表Ⅲ-61.	生活について不満なく過ごすことができるか	33
表Ⅲ-62.	普段より口数が少ない、口が重い	33
表Ⅲ-63.	一人ぼっちで寂しいか	34
表Ⅲ-64.	皆がよそよそしいと思うか	34
表Ⅲ-65.	毎日が楽しいか	34
表Ⅲ-66.	急に泣き出すことがあるか	34
表Ⅲ-67.	悲しいと感じるか	34
表Ⅲ-68.	皆が自分を嫌っていると感じるか	35
表Ⅲ-69.	仕事が手に付かないか	35
表Ⅲ-70.	CES-D得点の平均値、男性	35
表Ⅲ-71.	CES-D得点の平均値、女性	35
表Ⅲ-72.	頭が重い、頭痛がする	36
表Ⅲ-73.	怒りっぽくなっているか	36
表Ⅲ-74.	気分が落ち込んで自殺について考えることがあるか	36
表Ⅲ-75.	自分はうつ病だと思うか	37
表Ⅲ-76.	過去の嫌な経験を思い出すことがあるか	37
表Ⅲ-77.	頭が働かない感じがする	37
表Ⅲ-78.	目が疲れるか	37
表Ⅲ-79.	あなたは、努力すれば立派な人間になれると思いますか	38
表Ⅲ-80.	あなたは、一生懸命話せば誰にでもわかってもらえると思いますか	38
表Ⅲ-81.	あなたは、努力すればどんなことでも自分の力でできると思いますか	38
表Ⅲ-82.	あなたが幸福になるか不幸になるかはあなたの努力次第だと思いますか	38
表Ⅲ-83.	ストレス解消法	39
Ⅳ	「残業するのが普通であるという風潮」の有無による解析	40
表Ⅳ-1.	3群間で単調な増加もしくは減少傾向が認められた項目	41
表Ⅳ-2-①.	CES-D設問で「たいていそうだった」と回答した割合	42
表Ⅳ-2-②.	CES-D設問で「ほとんどなかった」とした割合	43
表Ⅳ-3.	抑うつ状態に関連する設問において「たいていそうだ」とした割合	43
表Ⅳ-4.	LOCについての質問で「そう思わない」とした割合	44
考察		44
謝辞		47
参考文献		47
付録 A	職場での心の健康づくりに関する質問票	
B	健康についての調査票	

## 要 旨

平成24年度に北海道コンピュータ関連産業保険組合に加入していて、かつ従業員数が10人以上である事業所111所(すべてIT産業)を対象として、メンタルヘルスの調査を実施した。56所、462人より有効回答が得られた。平成22・18年度に北海道・東北地方における事業所(IT産業はない)およびその従業員に対して行ったメンタルヘルスに対する調査と同様、「事業所のメンタルヘルス担当者に対する調査」と「従業員に対する調査」の2つを行い、かつそれぞれの質問内容も22・18年度とほぼ同じであったが、「従業員に対する調査」をネット上で行った点は異なる。

事業所の担当者に対する調査結果では、「最近3年間で、心の健康に問題を生じて、退職した従業員がいる」率は39.3%で、22年度の22.3%、18年度の19.9%より有意に高かった。また「従業員が心の健康に問題を生じたことが、困難な事態を招いたことがある」の割合が41.8%と、これも22年度の21.7%、18年度の19.1%より有意に高かった。ところが、「心の健康問題は個人的な問題である」と考えている担当者の割合は41.0%と、22年度の34.4%、18年度の31.9%より有意に高かったことから、事業所としてのメンタルヘルスに対する考え方が(現場で精神的不調に対し「慣れ」が生じているためか)従業員のメンタルヘルスを悪化させている可能性は高いと考えられた。

従業員全体としては、抑うつ程度の指標となるCES-Dの平均値が17.7で、22・18年度の16.4、15.9よりそれぞれ有意に高かった。特に30代男性が高かった。また、ストレスを解消するためにはあまり良い方法とは言えない「ひたすら耐え続ける」者が23.7%存在したが、これは17%前後だった22・18年度より有意に高かった。

全体を「残業をするのが普通であるという風潮が職場に存在する」に対する回答により「そうだ」、「まあそうだ」、および「ややちがう」または「ちがう」の3群に分けて検討したところ、「そうだ」の群(n=195)のCES-Dの平均値は20.0、「まあそうだ」の群(n=148)では16.9、「ややちがう」または「ちがう」の群(n=116)では15.0であった。これらの群の「職場に満足している」率はそれぞれ、8.7%、15.5%、38.3%、「仕事をやめたい」率は30.1%、17.6%、14.0%であって、残業をするのが普通であるという風潮が強くなるほど、従業員のメンタルヘルスは悪化へ向かった。

## 緒言

著名な物理学者である都筑卓司氏(1928~2002)は、その30万部のベストセラー「マックスウェルの悪魔」(1970年刊、講談社ブルーバックス)の最終章「カタストロフィ 情報による圧殺」の中で「世はまさに情報時代である。…この情報は今後、増えることはあっても絶対に減ることはなかろう。…ここ何年かの中軸産業の情報量の激増は、わずか十年前には想像することもできなかつた…人間は生理的に、あるいは精神的に破綻していくのである。…情報を無理詰めすれば、思考的機能は麻痺し、さらには破壊されてしまう」と述べ、さらに「紀元二千年、文明国では過半数の人間がノイローゼにかかっている」と予測している。さらに二千五十年における予測として、「一九七〇年頃の言葉でいうまともな人間は非常に少ない。このころには、まともの意味(あるいはまともの内容)は大分変わってきている。街路を歩きながら突然わめき出す人、いきなり真裸になる若者、しかし誰も振り返ってみようとしなない。どのような人種を正常でないとして精神病院に隔離するか、現在からは一寸予測できない…自殺者は激増し、肉親殺しなどの凶悪犯罪も日常茶飯事となる」と述べている。

厚生労働省の患者調査によれば、気分[感情]障害(躁うつ病を含む)の総患者数は、平成8年には433,000人だったのが、14年には711,000人、20年には1,041,000人となっている(以下、年はすべて平成である)。北海道産業保健推進センターは、18年度および22年度に、北海道・東北地方における事業所とその従業員を対象として、メンタルヘルスに関する調査研究を実施し、その中で抑うつ状態の程度を示す指標として、CES-D(Center For Epidemiologic Studies Depression Scale)を使用した。CES-Dは20個の質問からなり、それぞれ4段階の選択肢から1つを回答するもので、最も抑うつの程度が低い場合が0点、最も高い場合が60点となる。一般には、16点以上で「うつ病」の疑いがあるとされる。我々が先に行った18年度の調査研究では、16点以上の従業員の割合が4割を超えていた。12年度の保健福祉動向調査によれば、12歳以上で16点以上の者の割合は33%であって、この中から、点数の比較的高いとされる24歳以下の若年者を除けば、労働者では約3割程度と考えられたから、18年度の調査研究での16点以上の者の割合は明らかに増加したことになる。わが国において、20世紀の末以来の経済の停滞が、その大きな原因の一つではあるが、自殺者が激増したのは事実である。このように、都筑卓司氏の40年以上前における、現在の日本に対する予想は、恐ろしいほどの的中していることになる。

かつて、産業衛生における主要課題は、有害物質への曝露がもたらす身体的疾患の予防であった。時代を経るとともに、そのような疾患は次第に解決され、目下のわが国の産業衛生における最重要課題は、精神的健康(メンタルヘルス)の維持となっている。

最近、SSRIなどの新たな抗うつ薬や「新型うつ病」という概念が登場してきたことが、最近の「うつ病」患者数を押し上げている可能性は否定できない。つまり、潜在していた「うつ病」患者が掘り起こされたために、見かけ上「総患者数」が増加した可能性はある。しかし、いずれにせよ、うつ病と診断される者の絶対数が増加していることは間違いはない。さらに、

前回の報告書に述べたように、その理由・要因は単純ではないが、最近の労働者においては、抑うつが増しているのは確実と考えられる。

22年度にも、北海道と東北地方において、メンタルヘルスに関する調査研究を実施したが、その過程で、いくつかの事業所のメンタルヘルスに係わっている方々とのやりとりをするうち、情報技術産業(IT産業)では、少なからぬ従業員が精神的に不調をきたし、それが日常業務や業績に悪影響を及ぼしたり、健康保険組合からの支出が無視できない負担となっていたりするなど、精神的健康の問題が極めて重要な問題となっている、という情報が得られたことから、24年度にIT産業の事業所とその従業員のみを対象として、メンタルヘルスの調査を実施した。本報告書では、22年度および18年度の結果と比較しつつ、今回の調査研究の結果を述べる。

## I 対象と方法

### 1. 事業所のメンタルヘルス担当者に対する調査（事業所調査）

24年5月の時点で、北海道コンピュータ関連産業保険組合に加入していて、かつ従業員数が10人以上である事業所111所を対象とした。すべて北海道内に何らかの形で拠点を持つ企業で、すべてコンピュータ・インターネット・携帯電話などの情報通信に関連する企業、即ちIT産業であった。

同年10月に、これら事業所のメンタルヘルス担当者（従業員の精神的健康に関する事項を取り扱う方）に対して質問票（紙媒体、自記式）を郵送し、郵送による返信での回答を求めた。同年11月22日で回答を締め切った。

### 2. 従業員に対する調査（従業員調査）

従業員に対する調査は、北海道産業保健推進センターのホームページに設けた、主としてラジオボタンによる多肢選択式のアンケートによった。事業所のメンタルヘルス担当者に対する質問票に、当該事業所のメールアドレスを記載する欄を設け、従業員に対する調査を当該事業所が承諾した場合、そのメールアドレスへ北海道産業保健推進センターよりメールを送付して、北海道産業保健推進センターのサイトのURLおよび従業員アンケートに入るためのパスワードを知らせ、原則としてそのメールを従業員に転送してもらう形で、従業員調査を行った。同年12月25日で回答を締め切った。回答の内容は、エクセルのファイルへ自動的に集約された。従業員に対するアンケートは、22・18年度の調査とほぼ同様の質問で構成した。今回あるいは22年度に新設した質問があった場合には、本報告書においてはそれ以前の調査の結果は表示せず、また年度より質問の仕方が異なるために直接の比較が困難な場合にも、それ以前の年度の結果は表示しなかった。

原則として「不明」「非該当」「無記入」を除外して表示したため、また複数回答、さらに四捨五入により、合計は100%にならない場合がある。

4段階からなる質問の結果の統計的検討に際しては、原則として2段階ずつ合計して2

群（例えば「満足+やや満足」と「やや不満+不満」の2群）に分け、 $\chi^2$ 検定により、今回と22年度、および今回と18年度で比較した。22年度と有意差があった場合は\*、18年度と有意差があった場合は#で示した。単純集計した場合にあっても、実数を使用して $\chi^2$ 検定を行った。t検定を使用した場合が数項目あるが、その場合にはその旨を記載した。有意水準はすべて5%とした。

## II 事業所調査の結果

56所より有効な回答が得られた（回収率は50.5%）。

22・18年度の対象事業所を表II-1に示す。「その他」を含めIT産業はなかった。これに対し、今回の対象事業所はすべてIT産業であって、この表に示される分類に該当するものはなかった。

表II-1. 22・18年度の対象事業所の業種別構成割合（%）

	22年度	18年度
製造業	33.8	30.1
建設業	8.4	8.6
運輸・交通・貨物取扱業	9.6	10.4
卸・小売業	9.8	11.6
金融・広告業	2.7	3.0
通信・報道業	1.8	1.4
教育・研究業	1.7	2.0
医療・福祉業	13.1	12.0
飲食・接客・娯楽業	2.2	4.3
その他	16.4	15.8

今回の調査では、ほとんどが本社であった。22・18年度の対象を従業員50人以上の事業所としたのに対し、今回は従業員10人以上としたため、比較的小規模な事業所が多くを占めた（表II-2、II-3）。

表II-2. 対象事業所の本社・支社別の分類（%）

	今回	22年度	18年度
本社	94.6	57.5	57.3
支社・支店・営業所・工場など本社の一部門	5.4	38.2	37.3
その他	0	3.8	4.4

表II-3. 従業員数別の事業所の割合 (%)

	今回	22年度	18年度
50人未満	69.6	16.0	12.2
50～99人	16.1	31.0	31.9
100～199人	7.1	26.9	28.6
200～299人	1.8	10.5	9.2
300～499人	1.8	6.8	5.9
500～999人	0	4.4	5.3
1000人以上	3.6	1.7	1.5

表II-4に回答記入者の分類を示す。今回は事業主が多かった。衛生管理者と産業看護職の割合は低かった。

表II-4. 回答記入者の分類 (%)

	今回	22年度	18年度
事業主	16.1	3.0	2.5
役員	33.9	10.1	9.4
人事または労務担当者	53.6	66.9	62.9
衛生管理者	14.3	21.5	26.5
産業看護職	0	2.1	3.1
その他	3.6	8.8	10.4

表II-5に従業員の職種分類を示す。技術・専門職が大部分だった。

表II-5. 従業員の職種分類 (%)

	今回	22年度	18年度
事務職	3.6	8.6	9.3
技術・専門職	92.9	25.7	23.2
営業・販売職	1.8	13.6	16.8
現業職（現場での作業）	1.8	46.8	44.1
その他	0	4.2	5.1

今回の対象事業所では正職員が多かった。また、その中に占める男性の割合も多かった（表II-6）。

表II-6. 従業員の正職員・正職員以外の分類（%）

	今回	22年度	18年度	うち男性の割合	
				今回	22年度
正職員（全従業員対%）	73.0	67.9	67.9	85.7	66.1
正職員以外（全従業員対%）	27.0	32.1	32.1	50.2	30.1
パート・アルバイト（内数）	15.0	21.7	21.8	31.2	28.1
派遣（内数）	4.7	6.3	5.5	60.5	24.3
その他（内数）	7.4	4.0	4.9	82.4	49.8

各事業所の従業員において、最も多くを占める年代を尋ねたところ、今回は30代が最多であった（表II-7）。

表II-7. 最多の従業員の年代別の割合（%）

	今回	22年度
10歳代	0	0
20歳代	19.6	8.5
30歳代	58.9	25.7
40歳代	17.9	33.5
50歳代	1.8	27.9
60歳代	0	2.1

今回は、心の健康問題を生じたため休職休業中の従業員はすべて正職員であって、その他の従業員はいなかった（表II-8）。

表II-8. 「心の健康問題を生じたため休職休業中の従業員がいる」か（%）

	今回	22年度	18年度
正職員			
いない	78.6	85.3	88.1
いる	21.4	13.9	11.8
その他従業員			
いない	100	97.9	98.3
いる	0	2.1	1.7

今回は、「心の健康に問題を生じて、1か月以上仕事を休んでいる従業員」が「大変増えた」と「やや増えた」を合わせると、25%となり、22（14.7%）・18年度（14.4%）より有意に高かった（表II-9）。

表II-9. 最近3年間で、心の健康に問題を生じて、1か月以上仕事を休んでいる従業員の増減 (%)

	今回	22年度	18年度
大変増えた	1.8	1.1	1.2
やや増えた	23.2	13.6	13.2
変わらない	57.1	59.0	62.0
やや減った	3.6	4.8	2.4
大変減った	5.4	3.8	2.7

今回は、全体の4割近くの事業所に退職した従業員がいたことになり、これは22・18年度より有意に高かった（表II-10）。

表II-10. 「最近3年間で、心の健康に問題を生じて、退職した従業員がいた」か (%)

	今回	22年度	18年度
いない	60.7	77.3	79.7
いる	39.3	22.3	19.9

今回は、全体の4割以上の事業所で「従業員が心の健康に問題が生じたことが、困難な事態を招いた」ことになり、これは22・18年度より有意に高かった（表II-11）。

表II-11. 「従業員が心の健康に問題が生じたことが、困難な事態を招いた」か (%)

	今回	22年度	18年度
困難な事態となったことがある	41.1	21.7	19.1
困難な事態となったことはほとんどない	33.9	39.2	35.3
心の健康問題を生じた従業員はいない	23.2	37.2	43.5

その「困難な事態」においてみられた精神的不調の種類について尋ねた（複数回答）。うつ病（抑うつ状態）が8割以上を占めるという状況は、22・18年度と大差ない（表II-12）。

表II-12. その心の健康問題の種類 (%)

	今回	22年度	18年度
うつ病（抑うつ状態）	83.9	91.2	88.6
統合失調症	0	8.8	9.6
アルコール依存症	0	4.3	3.1
上記以外の精神的疾患	6.5	—	10.2
パニック障害	0	8.0	—
自殺または自傷行為	—	—	6.5
自殺	6.5	3.1	—
自傷行為	0	2.8	—
その他	3.2	4.8	6.2

心の健康づくりを重要と考える状況は22年度と大差なかった（表II-13）。

表II-13. 心の健康づくりの重要性に対する認識の程度の割合（%）

	今回	22年度	18年度
重要である	60.7	60.6	53.4
やや重要である	30.4	27.6	26.4
それほど重要でない	8.9	7.4	10.7
重要でない	0	0.4	1.3

心の健康づくりとして実施しているものは、

「スポーツの奨励」

「勤務時間柔軟化」

「トータル・ヘルス・プロモーションプラン（THP）による心と体の健康づくりの実践」

「心の健康づくり実施計画の策定」

を除けば、5ポイント以上、3年前より実施率が増加していた（表II-14-①）。

表II-14-①. 心の健康づくりとして実施しているもの、今回（%）

	現在		3年前	
	していない	している	していない	している
相談・カウンセリングの窓口設置	69.6	23.2	76.8	17.9
一般従業員への心の健康づくり関係の教育・研修	75.0	21.4	83.9	12.5
管理・監督者への心の健康づくり関係の教育・研修	67.9	28.6	78.6	16.1
職場環境の快適化（照明、防音、換気、机配置等）	41.1	53.6	51.8	42.9
職場としてスポーツの奨励	62.5	32.1	66.1	28.6
職場として文化活動（華道、茶道、音楽鑑賞等）の奨励	69.6	25.0	75.0	19.6
職場コミュニケーション（報告・連絡・相談）の重視	17.9	76.8	28.6	66.1
年次休暇取得の奨励	25.0	69.6	42.9	51.8
労働時間への配慮（時間外労働軽減、ノー残業デー等）	25.0	69.6	41.1	53.6
自宅勤務、フレックスタイム制等の勤務時間柔軟化	58.9	33.9	60.7	33.9
トータル・ヘルス・プロモーションプラン（THP）による心と体の健康づくりの実践	94.6	0	96.4	0
心の健康づくり実施計画の策定	87.5	7.1	92.9	3.6

表II-14-②と③にそれぞれ22・18年度の結果を示し、今回との比較を表II-15に再掲する。

表II-14-②. 心の健康づくりとして実施しているもの、22年度 (%)

	現在		3年前	
	していない	している	していない	している
相談・カウンセリングの窓口設置	50.8	44.2	59.9	32.4
一般従業員への心の健康づくり関係の教育・研修	58.1	36.7	66.4	25.6
管理・監督者への心の健康づくり関係の教育・研修	51.8	43.1	62.1	29.4
職場環境の快適化（照明、防音、換気、机配置等）	28.9	66.6	35.7	57.0
職場としてスポーツの奨励	54.2	41.1	55.0	37.7
職場として文化活動（華道、茶道、音楽鑑賞等）の奨励	75.3	20.0	75.0	17.4
職場コミュニケーション（報告・連絡・相談）の重視	13.3	82.6	19.3	73.7
年次休暇取得の奨励	34.8	60.6	40.0	52.5
労働時間への配慮（時間外労働軽減、ノー残業デー等）	19.6	75.7	34.4	58.1
自宅勤務、フレックスタイム制等の勤務時間柔軟化	77.3	16.9	79.2	12.6
トータル・ヘルス・プロモーションプラン（THP）による心と体の健康づくりの実践	85.7	8.5	85.4	6.6
心の健康づくり実施計画の策定	83.0	11.6	85.5	6.9

表II-14-③. 心の健康づくりとして実施しているもの、18年度 (%)

	していない	している
相談・カウンセリングの窓口設置	61.1	31.5
一般従業員への心の健康づくり関係の教育・研修	67.4	24.9
管理・監督者への心の健康づくり関係の教育・研修	60.6	32.2
職場環境の快適化（照明、防音、換気、机配置等）	35.6	57.6
職場としてスポーツの奨励	63.1	29.4
職場として文化活動（華道、茶道、音楽鑑賞等）の奨励	80.8	11.3
職場コミュニケーション（報告・連絡・相談）の重視	21.9	72.7
年次休暇取得の奨励	44.5	48.0
労働時間への配慮（時間外労働軽減、ノー残業デー等）	40.6	52.3
フレックスタイム制、SOHO等の勤務時間の柔軟化	77.1	14.4
トータル・ヘルス・プロモーションプラン（THP）による心と体の健康づくりの実践	85.3	6.3
心の健康づくり実施計画の策定	84.0	7.8

「職場として文化活動（華道、茶道、音楽鑑賞等）の奨励」

「年次休暇取得の奨励」

「フレックスタイム制、SOHO等の勤務時間の柔軟化」

の3項目だけが22・18年度より高かっただけで、

「相談・カウンセリングの窓口設置」

「一般従業員への心の健康づくり関係の教育・研修」

「管理・監督者への心の健康づくり関係の教育・研修」

「職場環境の快適化」

「THPによる心と体の健康づくりの実践」

「心の健康づくり実施計画の策定」の6項目については、今回が最低であった（表II-15）。表II-15にあげられた項目は、従業員のメンタルヘルスを支える要因とも言うべきものであるにも拘わらず、実行されていない項目が多数を占めている。

表II-15. 「現在しているもの」の再掲（%）

	今回	22年度	18年度
* #相談・カウンセリングの窓口設置	23.2	44.2	31.5
* 一般従業員への心の健康づくり関係の教育・研修	21.4	36.7	24.9
* 管理・監督者への心の健康づくり関係の教育・研修	28.6	43.1	32.2
* 職場環境の快適化（照明、防音、換気、机配置等）	53.6	66.6	57.6
* 職場としてスポーツの奨励	32.1	41.1	29.4
* #職場として文化活動（華道、茶道、音楽鑑賞等）の奨励	25.0	20.0	11.3
* #職場コミュニケーション（報告・連絡・相談）の重視	76.8	82.6	72.7
* #年次休暇取得の奨励	69.6	60.6	48.0
* #労働時間への配慮（時間外労働軽減、ノー残業デー等）	69.6	75.7	52.3
* #フレックスタイム制、SOHO等の勤務時間の柔軟化	33.9	16.9	14.4
* #トータル・ヘルス・プロモーションプラン（THP）による心と体の健康づくりの実践	0	8.5	6.3
* 心の健康づくり実施計画の策定	7.1	11.6	7.8

IT 職場ではメンタルヘルス対策実施率は概して低い

今回は「特に困難は感じていない」とする担当者の率は22・18年度より低かったことから、担当者は何らかの対策の必要性を、22・18年度の調査対象者より強く感じていることは伺える。ところが、「一般の従業員の関心が低い」「幹部職員の関心が低い」の両者は、22・18年度より高く、職場の実情が厳しいものであるにも拘わらず、幹部職員と従業員はメンタルヘルス対策を重視していないと考えられた。精神的不調がありふれた状況となってしまう、悪い意味で慣れが生じている可能性も考えられる（表II-16）。

表II-16. 心の健康づくり対策について困難を覚えること (%)

	今回	22年度	18年度
* #特に困難は感じていない	14.3	27.1	28.1
具体的な取り組み方がわからない	30.4	33.6	29.3
* 心の健康を専門とするスタッフが少ない	41.1	46.1	38.2
* #予算がない	35.7	15.7	13.2
* #一般の従業員の関心が低い	32.1	24.3	24.1
* 幹部職員の関心が低い	23.2	19.5	21.1
* #その他	7.1	3.4	3.2

IT 職場ではメンタルヘルスへの関心は概して低い（慣れが生じている？）

従業員に心の健康問題が生じた場合の外部の機関（病院・保健所・産業保健推進センター・地域産業保健センター等）との連携の可否について尋ねたが、今回は「22・18年度より明らかに連携が容易」という状態ではなかった（表II-17）。

表II-17. 従業員に心の健康問題が生じた場合の外部の機関（病院・保健所・産業保健推進センター・地域産業保健センター等）との連携 (%)

	今回	22年度	18年度
普段から連携している	17.9	12.7	12.0
問題が生じた場合には連携できる	39.3	47.6	43.7
連携は難しい	5.4	4.6	5.5
連携ができるか否か、わからない	37.5	33.4	33.4

産業医は3分の2以上の事業所で選任されていなかった（表II-18）。

表II-18. 産業医の選任の有無 (%)

	今回	22年度	18年度
いない	67.9	14.5	14.5
いる	32.1	85.1	82.2

産業医が選任されている場合に限ると、普段から心の健康問題に関わってもらっている事業所が多かった（表II-19）。

表II-19. 産業医の「心の健康問題」への関与（%）

	今回	22年度	18年度
普段から関わってもらっている	33.3	19.2	15.2
問題が生じた場合には関わってもらえる	38.9	53.4	51.0
関わってもらうことは難しい	16.7	6.3	7.8
関わってもらえるか否か、わからない	11.1	18.5	23.3

今回は、産業医以外の心の健康問題に関係する職種は、ほとんどいなかった（表II-20）。（ここに、「精神科医・心療内科医」は産業医以外の医師である。）

この結果についても、従業員数50人未満の事業所が多いことが背景にある。

表II-20. 産業医以外の心の健康問題に関係する職種（%）

	今回	22年度	18年度
精神科医・心療内科医	5.4	5.6	6.5
臨床心理士	0	4.1	2.9
産業カウンセラー	5.4	4.2	3.8
保健師・看護師	5.4	18.6	16.4
その他	0	5.6	3.8

IT 職場ではメンタルヘルス関連の職種がほとんどいない

それぞれの事業所のメンタルヘルスに関連する要因について、「全くその通り」と「どちらかといえばその通り」、「どちらかといえばちがう」「全くちがう」の4段階で、回答記入者の個人的意見を尋ねた。今回、22年度、および18年度の「全くその通り」と「どちらかといえばその通り」を合計したものを表II-21-①に示す。（②・③・④には結果のすべてを示す）。今回は「心の健康問題は個人的な問題である」「従業員のストレスは少ない方だ」と考えている者が多かった。「業務量が特定の部署に偏って多い」と感じていることも特徴であった。有意に低かったのは「給与は年功序列型を基本としている」のみであった。「管理監督者の責任」や「事業主の責任」を感じている割合は22・18年度と有意差がなかった。

表II-21-①. 回答記入者の個人的意見、「全くその通り」または「どちらかと言えばその通り」の割合（再掲）（%）

	今回	22年度	18年度
#心の健康問題に職場はよく取り組んでいる	48.2	44.3	34.5
* #心の健康問題では上司に相談しやすい	66.1	51.5	43.5
* #従業員のストレスは少ない方だ	53.6	42.5	37.2
従業員の仕事の負担は小さい方だ	37.5	37.1	33.6
*  仕事熱心な者が多い	87.5	78.8	86.3
* #業務量が特定の部署に偏って多い	67.8	58.3	55.4
業務・役割の分担があいまいである	28.6	30.6	31.0
従業員同士は仲がよい	84.0	85.4	80.9
* #従業員の意見が幹部によく伝わる	66.1	56.0	49.9
* #従業員の意思が尊重されている	73.2	58.7	52.4
* #給与は年功序列型を基本としている	30.4	46.7	39.5
*  仕事の成果に応じた給与の割合が大きい	57.1	42.7	—
#給与や昇進に関する不公平感が強い	30.4	30.6	37.3
* #適材適所の配置をしている	76.7	68.0	64.7
* #人材不足である	75.0	58.0	61.4
* #各人の能力が発揮しやすい	75.0	57.3	50.6
* #将来の人材育成に力を入れている	66.1	59.5	53.5
* #将来の雇用状況に不安がある	60.7	49.5	51.1
* #当企業の将来は明るい	57.2	39.7	38.0
* #当企業の業況（業績）は良好である	53.6	45.6	45.9
* #心の健康問題は個人的な問題である	41.0	34.4	31.9
心の健康問題は管理監督者の責任が大きい	50.0	51.6	53.6
心の健康問題は事業主の責任が大きい	44.7	40.8	45.7

心の健康問題は個人的な問題、と捉える担当者はIT産業で多い

表II-21-②. 回答記入者の個人的意見、すべての設問とその回答、今回 (%)

	全くその通り	どちらかといえばその通り	どちらかといえば違う	全く違う
心の健康問題に職場はよく取り組んでいる	7.1	41.1	44.6	7.1
心の健康問題では上司に相談しやすい	10.7	55.4	30.4	3.6
従業員のストレスは少ないほうだ	5.4	48.2	41.1	5.4
従業員の仕事の負担は小さいほうだ	0	37.5	51.8	10.7
仕事熱心なものが多い	12.5	75.0	12.5	0
業務量が特定の部署に偏って多い	10.7	57.1	30.4	1.8
業務・役割の分担があいまいである	1.8	26.8	51.8	19.6
従業員同士は仲がよい	16.1	67.9	16.1	0
従業員の意見が幹部によく伝わる	10.7	55.4	32.1	1.8
従業員の意思が尊重されている	12.5	60.7	26.8	0
給与は年功序列型を基本としている	1.8	28.6	50.0	19.6
仕事の成果に応じた給与の割合が大きい	7.1	50.0	41.1	1.8
給与や昇進に関する不公平感が強い	3.6	26.8	64.3	5.4
適材適所の配置をしている	7.1	69.6	23.2	0
人材不足である	25.0	50.0	23.2	1.8
各人の能力が発揮しやすい	1.8	73.2	25.0	0
将来の人材育成に力を入れている	5.4	60.7	33.9	0
将来の雇用状況に不安がある	10.7	50.0	35.7	1.8
当企業の将来は明るい	3.6	53.6	39.3	3.6
当企業の業況（業績）は良好である	1.8	51.8	39.3	7.1
心の健康問題は個人的な問題である	7.1	33.9	57.1	1.8
心の健康問題は管理監督者の責任が大きい	3.6	46.4	44.6	3.6
心の健康問題は事業主の責任が大きい	5.4	39.3	44.6	10.7

表II-21-③. 回答記入者の個人的意見、すべての設問とその回答、22年度 (%)

	全くその通り	どちらかといえばその通り	どちらかといえば違う	全く違う
心の健康問題に職場はよく取り組んでいる	5.6	38.7	45.7	7.6
心の健康問題では上司に相談しやすい	7.0	44.5	40.2	5.9
従業員のストレスは少ないほうだ	3.7	38.8	47.4	8.2
従業員の仕事の負担は小さいほうだ	3.0	34.1	52.5	8.3
仕事熱心なものが多い	10.8	68.0	18.4	1.0
業務量が特定の部署に偏って多い	10.5	47.8	34.9	4.9
業務・役割の分担があいまいである	3.6	27.0	50.2	17.2
従業員同士は仲がよい	9.9	75.5	12.6	0.4
従業員の意見が幹部によく伝わる	4.0	52.0	38.8	3.2
従業員の意思が尊重されている	3.1	55.6	36.2	3.0
給与は年功序列型を基本としている	7.0	39.7	37.4	14.3
仕事の成果に応じた給与の割合が大きい	6.4	36.3	44.5	10.7
給与や昇進に関する不公平感が強い	3.6	27.0	58.1	9.2
適材適所の配置をしている	4.6	63.4	27.2	2.1
人材不足である	12.4	45.6	34.1	5.8
各人の能力が発揮しやすい	3.1	54.2	37.4	2.5
将来の人材育成に力を入れている	9.0	50.5	33.2	5.3
将来の雇用状況に不安がある	9.6	39.9	40.7	7.6
当企業の将来は明るい	3.3	36.4	48.9	8.7
当企業の業況（業績）は良好である	4.1	41.5	43.4	8.4
心の健康問題は個人的な問題である	2.4	32.0	50.5	12.5
心の健康問題は管理監督者の責任が大きい	5.3	46.3	42.3	3.7
心の健康問題は事業主の責任が大きい	5.3	35.5	51.0	5.7

表II-21-④. 回答記入者の個人的意見、すべての設問とその回答、18年度 (%)

	全くその通り	どちらかといえばその通り	どちらかといえば違う	全く違う
心の健康問題に職場はよく取り組んでいる	5.5	29.0	48.7	11.5
心の健康問題では上司に相談しやすい	5.8	37.7	42.8	8.5
従業員のストレスは少ないほうだ	4.8	32.4	46.1	11.7
従業員の仕事の負担は小さいほうだ	3.7	29.9	49.1	12.0
従業員はよく働く	26.8	59.5	7.8	0.8
業務量が特定の部署に偏って多い	12.7	42.7	34.7	4.3
業務・役割の分担があいまいである	5.0	26.0	46.5	17.0
従業員同士は仲がよい	10.6	70.3	13.3	0.8
従業員の意見が幹部によく伝わる	4.9	45.0	40.4	4.8
従業員の意思が尊重されている	3.8	48.6	37.3	5.1
給与や昇進は年功序列型である	6.5	33.0	38.4	17.1
給与や昇進に関する不公平感が強い	5.8	31.5	50.5	6.7
適材適所の配置をしている	4.8	59.9	27.5	2.7
人材不足である	15.0	46.4	27.8	5.0
各人の能力が発揮しやすい	3.7	46.9	40.5	2.4
将来の人材育成に力を入れている	9.1	44.4	35.1	5.5
将来の雇用状況に不安がある	12.1	39.0	36.6	6.3
当企業の将来は明るい	4.4	33.6	46.1	9.3
当企業の業況（業績）は良好である	7.4	38.5	38.8	9.3
心の健康問題は個人的な問題である	3.7	28.2	50.3	11.6
心の健康問題は管理監督者の責任が大きい	7.3	46.3	36.0	3.7
心の健康問題は事業主の責任が大きい	7.2	38.5	43.1	4.3

### Ⅲ 従業員調査の結果

#### 1. 回答従業員の基本的属性

回答者は462人であった。56箇所の事業所の従業員数の合計は4202人であったから、単純計算では回収率は11.0%となるが、担当者がすべての従業員にメールによるアンケートに応ずるよう指示したか否かが不明であり、かつ93.4%であった22年度調査（紙媒体を直接送付して回答を求めた）とは違いが大きすぎるため、この数字は実態を反映しているとは考えられず、あくまで参考に留まる。

その基本的属性に関する結果を表Ⅲ-1から4に示す。今回の回答者で最も多くを占めたのは、性別では男性、年齢では30歳代、家族形態では一人暮らし、仕事の種類ではプログラム開発であった。正職員がほとんどだった。

表Ⅲ-1. 性別・年齢別調査対象者数

	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-	不明	計
男	3	75	145	87	25	3	8	346
女	5	54	29	13	3	0	3	107
不明	0	4	2	2	0	0	1	9
計	8	133	176	102	28	3	12	462

表Ⅲ-2. 家族形態別調査対象者数

	一人暮らし	親と一緒に	夫婦のみ	親子2世代	親子3世代	その他	不明	計
男	108	57	57	100	5	19	0	346
女	29	45	10	8	0	14	1	107
不明	4	2	1	1	0	0	1	9
計	141	104	68	109	5	33	2	462

表Ⅲ-3. 仕事の種類

	男	女	無記入	計
プログラム開発	174	34	2	210
ハード開発	35	6	1	42
サイト等の監視	6	1	1	8
クレーム対応	4	0	1	5
経理	4	7	1	12
人事・労務	5	4	0	9
営業	16	1	0	17
その他の事務	10	20	1	31
その他	90	34	2	126
不明	2	0	0	2
計	346	107	9	462

表Ⅲ-4. 職場における身分 (%)

	今回	22年度	18年度
正職員	92.5	77.1	77.2
パート・アルバイト	0.9	8.8	13.1
派遣	1.1	0.3	1.9
その他			5.4
嘱託	0.7	5.0	
その他	4.8	5.2	

## 2. 従業員調査の全体としての結果

### ①生活習慣・健康・満足度・職場などに関する質問の結果

朝食を毎日摂る者の割合は60%を下回っていた。全く摂らない者も10%近くいた（表Ⅲ-5）。

表Ⅲ-5. 朝食摂取状況 (%)

	毎日摂る	時々摂る	ほとんど摂らない	全く摂らない
* # 今回	59.7	12.6	18.2	9.5
22年度	72.3	13.2	9.6	4.9
18年度	69.5	14.9	10.2	5.3

毎日の食事について気をつけているとした者の割合は13%余り。22・18年調査に比べ、低かった。少し気をつけているとした者も低かった（表Ⅲ-6）。

表Ⅲ-6. 毎日の食事について栄養バランスに気をつけている者の割合（%）

	気をつけている	少し気をつけている	あまり気をつけていない	気をつけていない
* #今回	13.4	42.4	33.3	10.8
22年度	16.9	45.7	29.4	7.8
18年度	17.4	47.5	28.1	6.8

IT 従業員の栄養摂取は悪い傾向あり

運動やスポーツなどを行っている者の割合は11%余り、「まあしている」を加えても3割に達しなかった（表Ⅲ-7）。

表Ⅲ-7. 運動やスポーツなどを行っている者の割合（%）

	している	まあしている	あまりしていない	していない
今回	11.7	16.0	38.3	33.5
22年度	11.4	15.8	37.8	34.9
18年度	8.7	16.1	40.0	35.0

喫煙の状況を表Ⅲ-8に示す。全体としては「吸ったことがない」が半数を超えていた。これを男女別にみると、「毎日吸う」者と「時々吸う」者を合わせると、男性は33%、女性は21.4%となった。

表Ⅲ-8. 喫煙の状況（%；検定は「吸ったことがない」か否か2分割して実施）

	吸ったことがない	以前習慣的に吸っていた	時々吸う	毎日吸う
* #今回	50.0	19.5	2.4	27.5
22年度	40.8	21.7	3.5	33.7
18年度	39.2	18.3	3.3	38.9

アルコール飲用の状況を表Ⅲ-9に示す。時々飲むが多かった。今回の結果を男女別にみると、毎日飲酒が、男性で16.2%、女性で7.5%あった。

表Ⅲ-9. アルコール飲用の状況（%；検定は「ほとんど飲まない」か否か2分割して実施）

	ほとんど飲まない	時々飲む	毎日飲む
今回	25.5	60.0	14.1
18年度	27.6	42.6	29.5

仕事以外の活動をしている者は4割強であった(表Ⅲ-10)。22・18年度よりは高かった。  
表Ⅲ-10. 仕事以外の活動 (%)

	今回	22年度	18年度
* #はい	41.8	25.1	23.7
いいえ	57.8	74.5	75.0

ここ1年間の、各科への通院・入院について尋ねた(表Ⅲ-11)(分母は462人として計算)。心療内科は4.8%、心療内科と精神科の合計で6.3%となり、22・18年度より数倍多いことになる。眼科は16.7%の従業員が、この1年間に受診したことになる。眼科の受診が高くなったのは、VDT作業に対する眼科検診が実施されているためと考えられる。

表Ⅲ-11. 各科への通院・入院 (%)

	今回	22年度	18年度
内科	16.1	18.6	19.5
* #心療内科	4.8	1.4	1.3
精神科	1.5	1.0	0.8
外科・整形外科	7.4	7.4	7.9
産婦人科	4.1	4.2	3.9
* #耳鼻咽喉科	5.6	3.4	3.7
* #眼科	16.7	4.9	4.6
* #歯科	18.2	11.8	12.6
* #その他	14.3	7.4	5.9

IT 従業員は心療内科受診が多い

表Ⅲ-12に、定期健診などで指摘された疾患等の割合(分母は462人として計算)を示す(複数回答)。22・18年度に比べ、高血圧は少なかったが、肝機能異常は多かった。

表Ⅲ-12. 有病状況 (%)

	今回	22年度	18年度
* #高血圧	10.4	16.7	15.0
#肥満	24.7	21.4	19.8
やせすぎ	6.3	6.7	4.7
糖尿病あるいはその疑い	5.0	5.8	5.7
胃腸の病気	5.6	6.5	5.8
#歯周病(歯そうのうろう)	1.9	3.5	5.0
* コレステロール値や中性脂肪値が高い	32.5	28.0	28.5
* #肝臓の検査結果が異常	20.3	11.5	10.9
* #その他	11.0	6.6	5.2

表Ⅲ-13に睡眠時間の状況を示す。睡眠時間は別に尋ねた就寝時刻と起床時刻から計算によって求めた。平均の就寝時刻は、忙しい時期には、午前1時を回っていた。忙しくない時期でも、日付が改まってから就寝していた。

起床時刻はほぼ一定で、午前7時過ぎであった。睡眠時間の平均は、忙しい時期には、5時間26分、忙しくない時期は6時間38分であった。

4時間台以下が22・18年度に比べ、相当多かった。逆に、7時間台以上は少なく、6時間未満の割合を、今回の多忙時と22・18年度と比較すると、いずれも有意差を生じた。IT産業従業員は、睡眠時間が短いと考えられた。

表Ⅲ-13. 睡眠時間 (%)

	4時間台 以下	5時間台	6時間台	7時間台	8時間台	9時間 以上	計
今回 多忙時	26.2	33.2	26.2	11.3	2.6	0.4	100
非多忙時	6.1	10.6	32.0	34.4	15.2	1.7	100
22年度	2.0	16.5	39.7	32.9	11.0	1.0	100
18年度	2.1	12.9	36.7	34.2	13.0	1.2	100

IT 従業員の睡眠時間はかなり短い

表Ⅲ-14に睡眠に対する満足度別の割合を示す。満足と回答した者は14%余りで、やや満足を加えても44%余りであって、半数以上は自らの睡眠に不満であるという結果となった。これは、半数以上は自らの睡眠に「満足」か「やや満足」であるとした22・18年度とは逆の結果となった。

表Ⅲ-14. 睡眠に対する満足度別の割合 (%)

	満足	やや満足	やや不満	不満
* # 今回	14.3	31.0	39.2	15.4
22年度	19.2	35.3	33.3	12.0
18年度	20.5	35.4	33.4	10.4

IT 従業員の睡眠の満足度は低い

表Ⅲ-15に健康に対する満足度別の割合を示す。22・18年度に比べ、健康に満足・やや満足している者の割合は少なく、やや不満・不満の者の割合は高かった。

表Ⅲ-15. 健康に対する満足度別の割合 (%)

	満足	やや満足	やや不満	不満
* #今回	10.6	40.3	36.8	12.3
22年度	13.4	46.4	31.7	8.2
18年度	12.5	45.0	33.4	8.2

IT 従業員の健康の満足度は低い

表Ⅲ-16に仕事に対する満足度別の割合を示す。仕事に満足している者の割合は22・18年度とほぼ同等であった。

表Ⅲ-16. 仕事に対する満足度別の割合 (%)

	満足	やや満足	やや不満	不満
今回	11.0	42.9	32.9	13.2
22年度	10.1	42.2	32.8	13.9
18年度	10.1	43.3	32.7	12.2

表Ⅲ-17に職場に対する満足度別の割合を示す。職場に満足している者の割合は18.4%で、22・18年度より多かった。一方、不満の者の割合も13.7%と高かった。「やや満足」「やや不満」と答えた者の割合が低く、22・18年度よりは二極分化していた。

表Ⅲ-17. 職場に対する満足度別の割合 (%)

	満足	やや満足	やや不満	不満
今回	18.4	41.6	26.2	13.6
22年度	12.0	43.2	30.8	13.0
18年度	12.1	43.4	31.4	11.2

家庭に満足している者の割合は20.5%で、22・18年度よりかなり低かった。やや不満・不満の者の合計は34%以上、つまり3人に1人以上と高かった。

表Ⅲ-18. 家庭に対する満足度別の割合 (%)

	満足	やや満足	やや不満	不満
* #今回	20.3	44.8	26.8	7.4
22年度	33.3	45.8	15.6	4.0
18年度	34.3	45.0	15.1	3.6

IT 従業員の家庭の満足度は低い

表Ⅲ-19に上司に対する満足度別の割合を示す。不満とやや不満の合計は、22・18年度とほぼ同等だった。

表Ⅲ-19. 上司に対する満足度別の割合 (%)

	満足	やや満足	やや不満	不満
今回	23.4	39.4	25.1	12.1
22年度	13.6	44.4	27.4	13.6
18年度	14.1	44.9	23.9	13.8

表Ⅲ-20に同僚に対する満足度別の割合を示す。同僚に満足している者の割合は28.2%で、22・18年度よりかなり高かった。不満の合計は、22・18年度よりやや高かった。「やや満足」「やや不満」は少ないか同等で、二極分化の傾向が伺えた。

表Ⅲ-20. 同僚に対する満足度別の割合 (%)

	満足	やや満足	やや不満	不満
今回	28.1	47.0	18.0	6.7
22年度	20.2	53.2	20.1	5.2
18年度	22.0	54.1	16.7	4.6

表Ⅲ-21に職場外の友人に対する満足度別の割合を示す。職場外の友人に満足している者の割合は36.4%で、22・18年度より低かった。

表Ⅲ-21. 職場外の友人に対する満足度別の割合 (%)

	満足	やや満足	やや不満	不満
* #今回	36.4	48.9	11.5	3.0
22年度	39.8	49.1	8.3	1.7
18年度	38.8	49.2	8.1	1.7

家族親戚に満足している者の割合は33.5%で、22・18年度より低く、18年度との間の有意差を生じた (表Ⅲ-22)。

表Ⅲ-22. 家族親戚に対する満足度別の割合 (%)

	満足	やや満足	やや不満	不満
#今回	33.1	51.3	11.0	3.5
22年度	36.0	49.1	11.4	2.5
18年度	42.4	45.0	8.8	2.0

部下に満足している者の割合は、今回初めて質問した。満足とやや満足を加えると、73%に達した（表Ⅲ-23）。

表Ⅲ-23. 部下に対する満足度別の割合（%）

	満足	やや満足	やや不満	不満
今回	23.2	47.8	21.9	4.3

表Ⅲ-24に「体を動かす仕事」かの結果を示すが、今回の調査対象者の属性からみて、当然の結果である。

表Ⅲ-24. 「体を動かす仕事」か（%）

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
* #今回	0.9	3.9	6.1	78.4
22年度	26.1	23.8	20.9	28.7
18年度	32.0	23.0	19.3	24.8

表Ⅲ-25に「仕事の量がとても多い」かの結果を示す。「そうだ」とした者は22・18年度に比べ少なく、かつ「違う」とした者は多かった。量的には多いと感じていないようである。

表Ⅲ-25. 「仕事の量がとても多い」か（%）

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
* #今回	18.4	44.4	27.5	9.3
22年度	24.0	43.5	24.4	7.3
18年度	25.8	43.9	22.7	6.4

表Ⅲ-26に「次の日まで疲れが残る」かの結果を示す。「そうだ」と「まあそうだ」とした者の合計は18年度より有意に低かったが、22年度とは有意差はなかった。

表Ⅲ-26. 「次の日まで疲れが残る」か（%）

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
#今回	22.1	38.5	25.5	13.2
22年度	23.7	39.3	25.4	10.6
18年度	25.5	39.1	23.2	10.7

表Ⅲ-27に「勤務中はいつも仕事のことを考えていなければならない」かの結果を示す。「そうだ」とした者は22・18年度に比べ少なく、かつ「違う」とした者は多かった。

表Ⅲ-27. 「勤務中はいつも仕事のことを考えていなければならない」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
* #今回	20.1	41.1	29.0	9.3
22年度	28.6	42.3	22.5	5.9
18年度	30.6	41.4	20.4	6.4

表Ⅲ-28に「ノルマや納期に追われる仕事が多い」かの結果を示す。「そうだ」と「まあそうだ」も合わせると75%を超え、22・18年度に比べ、多かった。

表Ⅲ-28. 「ノルマや納期に追われる仕事が多い」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
* #今回	35.3	39.4	16.9	7.4
22年度	29.1	33.7	22.3	14.0
18年度	24.3	32.9	26.3	15.1

IT 従業員はノルマや納期に追われる仕事が多い

表Ⅲ-29に「自分自身で仕事の方針を決め意見を反映できる」かの結果を示す。「そうだ」と「まあそうだ」を合わせると50%を超え、22・18年度に比べ、多かった。

表Ⅲ-29. 「自分自身で仕事の方針を決め意見を反映できる」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
* #今回	11.0	45.9	32.0	10.4
22年度	7.8	39.5	34.0	17.7
18年度	9.7	40.8	33.1	14.7

表Ⅲ-30に「今の仕事の方針や目標ははっきりしている」かの結果を示す。「そうだ」と「まあそうだ」を合わせて60%を上回ったが、22・18年度に比べ低かった。これは前項と一見矛盾するが、与えられる仕事は、たとえばプログラム開発のように、その目標が初めのうちは大枠のみで、細部は比較的曖昧・不明確なもので、次第に個人の考えを細部に反映させていくようなものが多いためと考えられる。

表Ⅲ-30. 「今の仕事の方針や目標ははっきりしている」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
* #今回	14.9	45.2	26.6	11.9
22年度	18.2	50.3	22.1	8.4
18年度	17.8	50.0	22.6	7.7

表Ⅲ-31に「職場の人間関係は全体的に見て良い方だ」かの結果を示す。22・18年度と大差はなかった。

表Ⅲ-31. 「職場の人間関係は全体的に見て良い方だ」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
今回	16.0	51.7	21.4	9.7
22年度	13.4	52.6	24.3	9.1
18年度	13.5	53.7	22.7	8.7

表Ⅲ-32に「職場での伝統や習慣がかなり強制的な感じがする」かの結果を示す。22・18年度に比べ、「違う」とした者が多かった。

表Ⅲ-32. 「職場での伝統や習慣がかなり強制的な感じがする」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
* # 今回	13.9	25.3	35.9	23.4
22年度	15.9	34.8	36.7	11.6
18年度	13.3	34.1	38.4	12.3

表Ⅲ-33に「仕事の伝達・連絡・報告はよく行われている」かの結果を示す。22・18年度に比べ、「違う」とした者が多かった。

表Ⅲ-33. 「仕事の伝達・連絡・報告はよく行われている」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
* # 今回	10.0	47.6	27.9	13.2
22年度	12.9	52.2	26.3	7.9
18年度	12.6	51.5	26.7	7.7

IT 従業員は仕事の伝達・連絡・報告をよく行っているとは言えない

表Ⅲ-34に「やりがいのある仕事である」かの結果を示す。22・18年度に比べ、「そうだ」と「まあそうだ」を合わせると、22・18年度と大差はなかった。

表Ⅲ-34. 「やりがいのある仕事である」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
今回	20.1	45.2	22.3	11.0
22年度	16.6	48.9	23.7	10.2
18年度	17.7	47.9	23.4	9.6

表Ⅲ-35に「努力に見合った評価を受けている」かの結果を示す。22・18年度に比べ、「そうだ」「まあそうだ」とした者が多かった。

表Ⅲ-35. 「努力に見合った評価を受けている」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
* # 今回	10.4	43.7	26.6	17.7
22年度	5.8	39.8	35.1	18.3
18年度	6.6	40.7	34.4	16.6

IT 従業員は努力に見合った評価を受けている場合は多い

表Ⅲ-36に「現在勤めている企業の将来は明るい」かの結果を示す。22・18年度と大差なかった。

表Ⅲ-36. 「現在勤めている企業の将来は明るい」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
今回	4.8	32.5	39.6	21.4
22年度	4.2	30.3	41.7	22.5
18年度	6.3	31.7	39.4	20.6

表Ⅲ-37に「仕事と仕事以外の生活をうまく両立させている」かの結果を示す。「違う」「やや違う」は42%に達しており、約30%であった22・18年度より多かった。

表Ⅲ-37. 「仕事と仕事以外の生活をうまく両立させている」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
* # 今回	10.8	45.9	28.1	14.1
22年度	11.9	56.2	24.3	6.9
18年度	12.6	55.9	24.1	6.0

IT 従業員のワークライフバランスは良くない

表Ⅲ-38に「現在の仕事は自分に適していると思う」かの結果を示す。「そうだ」と「まあそうだ」を合わせた割合は、22・18年度と大差はなかった。

表Ⅲ-38. 「現在の仕事は自分に適していると思う」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
今回	12.8	51.9	23.2	10.2
22年度	11.5	49.8	27.7	9.9
18年度	12.1	49.6	27.9	8.9

表Ⅲ-39に「現在の勤めをやめたいと思うことがある」かの結果を示す。22・18年度と大差はなかった。

表Ⅲ-39. 「現在の勤めをやめたいと思うことがある」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
今回	21.9	31.4	22.5	23.4
22年度	20.0	33.8	26.9	18.4
18年度	19.2	32.1	26.1	21.5

表Ⅲ-40に「職場内で男女間に差別があると思う」かの結果を示す。22年度に比べ、かなり少なかった。

表Ⅲ-40. 「職場内で男女間に差別があると思う」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
* 今回	5.2	17.5	35.3	38.3
22年度	11.5	27.0	37.2	24.3

表Ⅲ-41に「職場内で私生活の話はあまりしない」かの結果を示す。22年度と大差なかった。

表Ⅲ-41. 「職場内で私生活の話はあまりしない」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
今回	9.5	32.0	40.9	16.9
22年度	11.2	34.1	41.8	12.9

表Ⅲ-42に「困ったときは上司がしっかり助けてくれる」かの結果を示す。22年度に比べ、助けてくれるとする割合は多かった。

表Ⅲ-42. 「困ったときは上司がしっかり助けてくれる」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
* 今回	16.0	45.0	23.2	13.2
22年度	12.8	44.0	28.2	15.0

表Ⅲ-43に「困ったときは同僚がしっかり助けてくれる」かの結果を示す。「そうだ」と「まあそうだ」を合計すると、22年度とほぼ同じであった。

表Ⅲ-43. 「困ったときは同僚がしっかり助けてくれる」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
今回	15.2	49.4	24.7	8.2
22年度	13.3	52.0	25.9	8.8

IT 職場では上司の助けはあるが、同僚の助けはそれほどでもない

表Ⅲ-44に「自分の仕事は大いに社会に役立っていると思う」かの結果を示す。「そうだ」と「まあそうだ」の合計は、50%台前半にとどまり、22年度に比べ少なかった。

表Ⅲ-44. 「自分の仕事は大いに社会に役立っていると思う」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
* 今回	8.4	45.5	30.3	14.1
22年度	15.1	52.3	25.5	7.1

仕事が役に立っていると考えている IT 従業員は少ない

今回の調査では、「残業をするのが普通であるという風潮が職場に存在する」かどうかについて質問した（表Ⅲ-45）。「そうだ」と「まあそうだ」を合計すると、IT職場の約4分の3では残業が普通と思われていた。

表Ⅲ-45. 「残業をするのが普通であるという風潮が職場に存在する」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
今回	42.2	32.0	15.2	10.0

IT 職場の約 4 分の 3 では残業が普通と見なされている

「同僚とのやりとりは会話よりメールによることが多い」か今回初めて質問した。「そうだ」と「まあそうだ」を合わせ、3割以上ではメールが普通の意味疎通手段であった（表Ⅲ-46）。

表Ⅲ-46. 「同僚とのやりとりは会話よりメールによることが多い」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
今回	9.1	27.7	46.5	16.0

IT 職場の 3 割以上ではメールが普通の意味疎通手段

「仕事を自宅に持ち帰ることが多い」かも尋ねたが、「そうだ」と「まあそうだ」を合計した割合は10%未満で、仕事は職場で片付けている場合が多いことが判明した（表Ⅲ-47）。

表Ⅲ-47. 「仕事を自宅に持ち帰ることが多い」か (%)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
今回	3.2	4.8	15.2	70.1

「部下への対応が難しい」かも尋ねたが、部下がいない場合もかなり多かったようである。「そうだ」と「まあそうだ」の合計は、「違う」と「やや違う」の合計より少なく、対応に苦慮している割合はそれほど多くはないようであった（表Ⅲ-48）。

表Ⅲ-48. 「部下への対応が難しい」か（％）

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
今回	4.1	18.0	27.5	17.5

「今の仕事に対する自分の能力は周囲の者より優れている」に対して、「そうだ」と「まあそうだ」とする回答は3割程度であった（表Ⅲ-49）。

表Ⅲ-49. 「今の仕事に対する自分の能力は周囲の者より優れている」か（％）

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
今回	3.7	26.6	39.6	26.2

②抑うつに関する質問の結果

CES-Dの得点計算に関連する質問項目（全20問）を表Ⅲ-50から69に示すが、その中において、22・18年度の両方と有意差を生じた項目を以下にまとめた。

「時々あった」と「たいていそうだった」の合計で見た場合、	
22・18年度の両方と有意差を生じた項目	
「物事に集中できない」割合は多い	（表Ⅲ -54）
「憂うつである（気分が沈んでいる）」割合は多い	（表Ⅲ -55）
「何をするのも面倒である」割合は多い	（表Ⅲ -56）
「何か恐ろしい気持ちがする」割合は多い	（表Ⅲ -59）
「不満なく過ごせる」割合は少ない	（表Ⅲ -61）
「毎日が楽しい」割合は少ない	（表Ⅲ -65）
「仕事が手に着かない」割合は多い	（表Ⅲ -69）
などであって、IT 従業員では抑うつ傾向が強かった。	

表Ⅲ-50. 普段は何でもないことが煩わしいか（％）

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
今回	44.2	37.4	11.3	6.9
22年度	40.0	39.7	14.9	4.2
18年度	41.5	41.7	13.5	3.3

表Ⅲ-51. 食べたくない、食欲が落ちたか（％）

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
#今回	68.0	20.3	7.4	4.3
22年度	71.8	17.9	7.6	1.8
18年度	73.3	18.1	7.1	1.5

表Ⅲ-52. 家族や友人から励ましてもらっても気分が晴れないか（％）

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
今回	59.5	25.3	6.3	8.4
22年度	58.1	25.0	10.1	4.8
18年度	59.4	27.2	9.6	3.9

表Ⅲ-53. 他の人と同じ程度には能力があると思うか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
今回	25.8	30.3	18.0	25.3
22年度	25.6	29.9	19.9	20.7
18年度	27.5	32.9	20.4	19.2

表Ⅲ-54. 物事に集中できないか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
* #今回	28.6	39.0	22.9	9.3
22年度	40.1	37.0	17.5	4.2
18年度	42.8	39.5	14.4	3.3

表Ⅲ-55. 憂うつだ(気分が沈んでいる)か (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
* #今回	35.9	34.4	16.7	12.8
22年度	40.8	32.5	17.0	8.4
18年度	43.0	34.6	15.2	7.2

表Ⅲ-56. 何をするのも面倒であるか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
* #今回	31.2	38.7	16.0	13.4
22年度	35.1	38.6	16.5	8.4
18年度	40.5	38.6	15.2	5.8

表Ⅲ-57. これから先のことについて積極的に考えることができるか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
今回	29.0	37.2	19.9	13.6
22年度	28.6	36.0	21.5	12.0
18年度	28.3	37.4	21.7	12.7

表Ⅲ-58. 過去のことについてくよくよ考えるか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
今回	40.5	35.9	13.6	9.5
22年度	38.9	35.2	16.8	7.8
18年度	39.7	37.3	16.2	6.8

表Ⅲ-59. 何か恐ろしい気持ちがするか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
* #今回	64.3	18.6	9.3	7.6
22年度	71.3	16.5	7.7	3.3
18年度	72.4	17.5	7.3	2.9

表Ⅲ-60. なかなか眠れないか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
#今回	56.9	25.3	9.3	8.4
22年度	60.5	23.3	10.1	4.8
18年度	61.2	24.9	9.7	4.2

表Ⅲ-61. 生活について不満なく過ごすことができるか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
* #今回	22.9	31.0	21.0	24.9
22年度	23.6	34.3	20.9	19.5
18年度	25.3	36.6	20.0	18.1

表Ⅲ-62. 普段より口数が少ない、口が重いか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
今回	51.7	31.2	8.2	8.7
22年度	49.8	30.1	12.5	6.3
18年度	52.4	31.0	11.2	5.5

表Ⅲ-63. 一人ぼっちで寂しいか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
#今回	61.7	23.6	8.9	5.6
22年度	68.5	18.0	7.9	4.5
18年度	70.3	18.6	7.0	4.2

表Ⅲ-64. 皆がよそよそしいと思うか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
#今回	67.3	19.5	6.3	6.3
22年度	68.5	19.8	7.5	2.8
18年度	70.3	20.6	6.4	2.7

表Ⅲ-65. 毎日が楽しいか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
* #今回	27.1	35.9	24.9	11.9
22年度	23.0	33.4	28.3	13.6
18年度	22.5	35.7	27.6	14.1

表Ⅲ-66. 急に泣き出すことがあるか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
今回	89.6	8.0	1.3	0.9
22年度	88.0	7.1	2.7	1.1
18年度	89.5	7.1	2.3	1.1

表Ⅲ-67. 悲しいと感じるか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
今回	64.5	24.5	7.1	3.5
22年度	65.0	23.2	7.2	3.2
18年度	67.2	24.1	6.1	2.7

表Ⅲ-68. 皆が自分を嫌っていると感じるか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
# 今回	65.6	22.7	6.5	5.0
22年度	66.5	23.0	6.5	2.7
18年度	70.0	22.4	5.5	2.2

表Ⅲ-69. 仕事が手に付かないか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
* # 今回	55.6	32.3	7.6	4.5
22年度	68.8	22.2	6.1	1.6
18年度	69.1	24.3	5.0	1.7

上の20問から、CES-D得点を計算した。462人のうち、CESD設問20問すべてに回答した者は438人であった。18問の回答が2人、19問の回答が22人であった。これらの者については、得点にそれぞれ20/18、20/19を掛けて補正した（この補正を行わないと、得点が低い方へ偏るため）。平均値は17.7点であった（表Ⅲ-70、71）。IT産業が事実上なかった22年度調査および18年度調査では、それぞれ16.4点、15.9点であったから、今回はこれらの結果より有意に高かった（t検定、 $P < 0.05$ ）。さらに男性は全体としては22・18年度調査（表Ⅲ-70）より平均点は有意に高かった（t検定、 $P < 0.05$ ）。特に30代男性は22・18年度調査より有意に高かった（t検定、 $P < 0.05$ ）。22・18年度調査では、加齢とともにCES-D得点は減少する傾向があったが、今回は男性の場合、30代で増加に転じていた点は特異である。

表Ⅲ-70. CES-D得点の平均値、男性

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	全体
今回	17.7	17.2	17.8* #	17.0	15.9	8.3	17.2* #
22年度	17.9	17.7	16.1	15.8	14.5	13.1	15.9
18年度	17.1	16.7	16.0	15.3	14.7	12.7	15.6

表Ⅲ-71. CES-D得点の平均値、女性

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	全体
今回	23.2	22.3 #	14.7	13.8	7.7	—	18.9
22年度	20.1	19.9	16.6	16.8	15.5	13.9	17.2
18年度	21.0	18.0	16.6	15.9	14.6	11.8	16.3

IT 職場の 30 代男性は抑うつ傾向が強い

③CES-D以外の抑うつと関連する事柄に関する質問の結果

CES-Dの設問以外にも、抑うつと関連すると思われる事柄について質問を追加した。

表Ⅲ-72から78にかけてその結果を示すが、「時々あった」と「たいていそうだった」の合計でみると、22・18年度に比べ、

「頭が重い、頭痛がする」(表Ⅲ-72)

「気分が落ち込んで自殺について考えることがある」(表Ⅲ-74)

「自分はうつ病だと思う」(表Ⅲ-75)

の項目において、その割合は高かった。

表Ⅲ-76から78は、今回初めて追加した質問であるが

「過去の嫌な経験を思い出すことがある」(表Ⅲ-76)

「頭が働かない感じがする」(表Ⅲ-77)

「目が疲れる」(表Ⅲ-78)

の項目において「時々あった」と「たいていそうだった」を合計した割合は少なくなく(それぞれ17.5、23.8、53.9%)、ここでも抑うつ傾向や精神的な疲労が確認された。

表Ⅲ-72. 頭が重い、頭痛がするか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
今回	46.3	34.2	12.6	6.7
22年度	57.8	25.9	11.9	4.4

表Ⅲ-73. 怒りっぽくなっているか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
今回	45.9	30.5	15.4	7.6
22年度	41.3	35.0	16.2	6.1
18年度	43.7	36.6	14.1	5.6

表Ⅲ-74. 気分が落ち込んで自殺について考えることがあるか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
今回	82.7	11.9	3.0	2.4
22年度	85.9	8.6	2.6	1.8
18年度	88.5	7.7	2.4	1.4

表Ⅲ-75. 自分はうつ病だと思うか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
今回	72.3	18.2	6.3	2.8
22年度	79.2	13.9	4.5	2.4

表Ⅲ-76. 過去の嫌な経験を思い出すことがあるか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
今回	45.5	36.4	10.4	7.1

表Ⅲ-77. 頭が働かない感じがするか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
今回	30.5	45.5	15.6	8.2

表Ⅲ-78. 目が疲れるか (%)

	ほとんどなかった (なし)	少しはあった (1-2日/週)	時々あった (3-4日/週)	たいていそうだった (5日以上/週)
今回	14.9	31.0	25.3	28.6

#### ④Locus of Controlに関する結果

「内的統制」Locus of Control (LOC; 事態は自分で制御できる、という考え) について、表Ⅲ-79から82に結果を示す。

今回は、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合に関して22・18年度と有意差が生じたのは「あなたは、努力すれば立派な人間になれると思いますか」の1つだけであった。ところが、特徴的だったのは、4つの質問すべてにおいて、「そう思わない」割合が、22・18年度に比べ、いずれも高かったことである。同時に、「そう思う」割合も、「あなたは、努力すれば立派な人間になれると思いますか」

「あなたは、努力すればどんなことでも自分の力でできると思いますか」において、22・18年度に比べ、いずれも高かった。これらから、「内的統制」については、二極分化の傾向はあると考えられた。

表Ⅲ-79. あなたは、努力すれば立派な人間になれると思いますか (%)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
* #今回	23.2	39.8	26.2	10.2
22年度	17.7	40.1	33.2	8.4
18年度	19.1	38.8	32.4	9.6

表Ⅲ-80. あなたは、一生懸命話せば誰にでもわかってもらえると思いますか (%)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
#今回	15.4	32.3	31.2	20.1
22年度	8.2	37.7	41.4	12.1
18年度	16.5	41.7	31.1	10.6

表Ⅲ-81. あなたは、努力すればどんなことでも自分の力でできると思いますか (%)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
今回	12.3	29.9	32.5	24.9
22年度	8.1	30.0	44.8	16.4
18年度	11.1	35.0	38.8	15.0

表Ⅲ-82. あなたが幸福になるか不幸になるかはあなたの努力次第だと思いますか (%)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
今回	34.6	42.0	12.8	9.7
22年度	29.1	45.3	18.6	6.6
18年度	36.8	43.2	14.4	5.6

内的統制については全体としては二極分化の傾向あり

#### ⑤ストレスの解消法

今回も22・18年度と同様、ストレスの解消法について質問した(表Ⅲ-83)。22・18年度の調査においては、解消法によってCES-Dの得点に相違が生じたことから、メンタルヘルスにとって良い解消法と悪い解消法がある可能性が、22・18年度の調査結果の分析から推定されている。今回の結果をみると、IT従業員は、他職種に比べ、「積極的に休暇をとる」割合が高いことをはじめとして、何らかの手段でストレス解消をしていると考えられた。「周囲の人に相談する」と「知り合いに愚痴をこぼす」など、コミュニケーションが必要な解消法は割合が少なかった。「睡眠薬や精神安定剤」「ひたすら耐え続ける」は多かった。

表Ⅲ-83. ストレス解消法 (%)

	今回	22年度	18年度
* #積極的に休暇をとる	27.7	10.8	16.3
* #周囲の人に相談する	22.1	30.0	34.3
* #寝る	67.7	43.7	52.7
* #スポーツ	24.0	16.3	19.1
* #散歩やハイキング	14.7	7.1	8.8
* 旅行	19.7	10.5	17.1
* #動物 (ペット)	14.9	9.0	11.8
* #音楽 (カラオケを含む)	34.4	18.1	22.8
* #テレビやビデオ 外出や買い物	39.6 37.2	26.2 34.3	34.8 39.2
* #好きなものを食べる	45.2	27.0	33.5
* #インターネット	40.9	10.6	9.6
* #ギャンブルや勝負事	8.2	11.7	16.4
#知り合いに愚痴をこぼす	30.1	31.1	34.9
#八つ当たりする	3.9	5.7	6.9
アルコール飲料	28.6	28.1	32.5
* #睡眠薬や精神安定剤	4.8	2.2	2.4
* #ひたすら耐え続ける タバコを吸う	23.4 21.4	16.8 —	17.5 —

IT 従業員は周囲の人に相談することが少ない  
ひたすら耐え続けることは多い

## IV 「残業するのが普通であるという風潮」の有無による解析

今回は、「残業をするのが普通であるという風潮が職場に存在する」かどうかについての質問を追加した。これに関する解析は、従業員調査の結果の一部ということになるが、重要な示唆が得られたため、新たに項目を立てて述べる。

この質問に対する回答は、「そうだ」が195人、「まあそうだ」が148人、「ややちがう」が70人、「ちがう」が46人であった。以下、「そうだ」、「まあそうだ」、および「ややちがう」と「ちがう」を合わせたもの、の3群について分析した。

これまでに説明した項目（キーワードで表示）の中から、これら3群間で単調な増加傾向もしくは減少傾向が認められた項目の結果を示す（表IV-1）。

この「風潮」が強くなるほど、CES-D平均点は単調に増加、つまり抑うつ傾向が増大し、心療内科または精神科に通院・入院する割合が単調に増え、健康・仕事・私生活・上司・同僚・部下に対する満足度が単調に低下した。この「風潮」があるとした職場では、CES-Dが16点以上の者（うつ病である可能性が高い）の割合が56.9%に、また「やめたい」と考えている者の割合が30.1%に、それぞれのぼった。

表IV-1. 3群間で単調な増加もしくは減少傾向が認められた項目 (CES-D平均点以外は%)。

	「残業をするのが普通であるという風潮が職場に存在する」		
	そうだ	まあそうだ	ややちがう・ちがう
CES-Dの平均点	20.0	16.9	15.0
CES-D16点以上	56.9	48.0	44.0
毎日の食事栄養バランスに気をつけている	10.8	12.2	19.0
睡眠に満足	8.7	17.7	19.8
毎日喫煙	29.7	27.0	25.9
心療内科または精神科に通院または入院	8.7	6.8	1.7
健康に満足	2.6	14.9	18.1
仕事に満足	4.6	9.5	23.3
職場に満足	8.7	15.5	38.3
私生活に満足	15.5	19.7	29.6
上司に満足	14.4	21.6	40.5
同僚に満足	20.0	25.2	46.6
部下に満足	17.3	18.5	43.1
ノルマ	52.3	25.0	21.9
人間関係良い	12.1	12.2	28.4
報告連絡相談	7.8	8.8	15.9
やりがい	17.4	18.2	28.7
評価	4.2	10.2	21.7
明るい	2.1	4.7	9.7
両立	7.8	10.1	16.7
やめたい	30.1	17.6	14.0
私生活の話ない	15.0	5.4	5.2
上司の援助あり	12.8	13.7	26.3
同僚の援助あり	10.7	13.5	26.5
役立つ	6.8	8.2	12.4
自宅に持ち帰る	6.6	1.4	1.0
部下への対応困難	8.1	5.7	2.9
積極的に休暇を取る	31.9	26.5	24.6
耐える	27.7	24.5	15.8
薬物	7.3	2.7	2.6
ソフトの仕事している	51.3	47.3	33.6
クレーム大変	19.5	8.2	6.1

CES-D得点を計算するための設問は20個あって、前頁で説明したように、「ほとんどなかった」、「少しはあった」、「時々あった」、「たいていそうだった」の4段階で回答している。このうち、「たいていそうだった」と回答した割合を、否定的な設問16個について、この風潮の強度別に、表IV-2-①に示す。

この風潮が強い職場において、「食べたくない、食欲が落ちた」、および「急に泣き出すことがある」以外のすべての設問で、最も高い割合を示した。つまり、抑うつ傾向が高くなる傾向が認められた。

表IV-2-①. CES-D設問で「たいていそうだった」と回答した割合 (%)

	「残業をするのが普通であるという風潮が職場に存在する」		
	そうだ	まあそうだ	ややちがう・ちがう
普段は何でもないことが煩わしい	11.8	3.4	3.4
食べたくない、食欲が落ちた	4.6	4.7	3.4
家族や友人から励ましてもらっても気分が晴れない	11.3	7.5	4.3
物事に集中できない	13.3	7.5	5.2
憂うつだ (気分が沈んでいる)	19.0	10.9	5.2
何をするのも面倒だ	22.7	8.2	5.2
過去のことについてくよくよ考える	13.3	8.2	5.2
何か恐ろしい気持ちがする	12.9	2.7	5.2
なかなか眠れない	12.8	5.4	5.2
普段より口数が少ない、口が重い	10.8	6.8	7.8
一人ぼっちで寂しい	7.2	5.4	3.4
皆がよそよそしいと思う	9.3	3.4	5.2
急に泣き出すことがある	0.5	1.4	0.9
悲しいと感じる	5.1	2.7	1.7
皆が自分を嫌っていると感じる	6.7	4.1	3.4
仕事が手に付かない	6.2	2.7	4.3

次に、肯定的な設問4つについて、「ほとんどなかった」とした割合を示す (表IV-2-②)。

この風潮が強い職場において、「急に泣き出すことがある」以外のすべての設問で、最も高い割合を示した。これは肯定的な問いに対し、「ほとんどなかった」と回答した率が高かったということで、ここでも抑うつ傾向が高くなる傾向が認められたことになる。

表IV-2-②. CES-D設問で「ほとんどなかった」とした割合 (%)

	「残業をするのが普通であるという風潮が職場に存在する」		
	そうだ	まあそうだ	ややちがう・ちがう
他の人と同じ程度には能力があると思う	28.7	24.5	22.8
これから先のことについて積極的に考えることができる	36.1	27.7	19.0
生活について不満なく過ごすことができる	30.4	14.9	19.8
毎日が楽しい	35.4	27.2	12.9

表IV-3に抑うつ状態に関連する設問において「たいていそうだ」とした割合を示す。すべての項目において、この風潮が強い職場が最も高い割合を示した。

表IV-3. 抑うつ状態に関連する設問において「たいていそうだ」とした割合 (%)

	「残業をするのが普通であるという風潮が職場に存在する」		
	そうだ	まあそうだ	ややちがう・ちがう
頭が重い、頭痛がする	10.8	4.7	2.6
怒りっぽくなっている	10.9	3.4	6.9
気分が落ち込んで自殺について考えることがある	4.1	2.0	0
自分はうつ病だと思う	5.7	1.4	0
過去の嫌な経験を思い出すことがある	9.8	6.1	3.5
頭が働かない感じがする	13.9	4.1	4.3
目が疲れる	34.9	23.8	24.1

「残業をするのが普通であるという風潮」が強いほど、抑うつ傾向が増大、満足度が低下、心療内科・精神科への受診率が増加。

表IV-4にLOCについての質問で「そう思わない」とした割合を示す。すべての質問において、この風潮が存在するとした職場が、最も高い割合を示した。つまり、内的統制は最も弱くなった。一言で言うと、この風潮が強いほど「何をやっても無駄」という心的態度に陥りやすくなる、ということである。従業員全体の結果のところで、「内的統制は二極分化の傾向あり」としたが、この風潮の有無が、その原因の1つであると考えられる。

表IV-4. LOCについての質問で「そう思わない」とした割合 (%)

	「残業をするのが普通であるという風潮が職場に存在する」		
	そうだ	まあそうだ	ややちがう・ちがう
あなたは、努力すれば立派な人間になれると思いますか	13.5	6.8	8.6
あなたは、一生懸命話せば誰にでもわかってもらえると思いますか	32.3	15.6	7.0
あなたは、努力すればどんなことでも自分の力でできると思いますか	31.6	18.2	22.4
あなたが幸福になるか不幸になるかはあなたの努力次第だと思いますか	12.6	7.4	7.8

「残業をするのが普通であるという風潮」が強いほど、内的統制は弱まる

## 考察

産業医は、従業員数が50人以上の事業所で選任することになっている。ところが、今回の調査では、従業員数が10人以上の事業所を対象としたため、全体としては、産業医選任の割合は低くなった。産業医以外の、メンタルヘルスに関わる保健関係の職種は、ほとんどの事業所で、いなかった。また、回答記入者自身が「衛生管理者」である、と回答した割合が約14%あったが、「衛生管理者」の資格のことを全ての回答記入者が正しく知っていたかには疑問が残る。規模の大きな企業では、産業医以外にも、開業精神科医と連携して、必要な場合にアドバイスをもらう、あるいは従業員を受診させる、などの対策を講じているところもあるが、今回は小規模な事業所が多かったことが、スタッフがいなかった大きな理由として挙げられる。さらに、精神的不調で休職する従業員が多く、業務に支障を来しているのに、「メンタルヘルスは個人の問題である」ととらえる担当者は少なくなく、メンタルヘルスへの関心そのものも高くはなかった。メンタルヘルス対策は、3年前と比較した場合には、実施されてはいたが、実施率そのものは22・18年度調査と比較すれば、概して低かった。22・18年度調査の結果では、何らかのメンタルヘルスの問題が持ち上がった後になって、対策を取るものと推定された。ところが、今回は、メンタルヘルスの問題は既に存在しているのにも拘わらず、対策が取られていない場合も少なくないと考えられた。

このように、IT事業所においては、全体として見た場合、メンタルヘルス対策は進んでいるとは言えなかった。上にあげた、小規模な事業所が多い、というのが1つの大きな理由であろう。また、「メンタルヘルスは個人の問題である」と考えている事業所も少なくないことも無視できない要因である（これは、今回は、小規模な事業所が多かったため、事業主や役員が回答した可能性があり、その結果であるのかも知れない）。さらに、

精神的不調が常態化して、現場において慣れが生じていることも、また1つの可能性として考えられた。これらの状況が、従業員のメンタルヘルスを、さらに悪化させる方向へ働き、悪循環を形成しているのかも知れない。今後の対策として、地域産業保健センターやメンタルヘルス対策支援センターの関与の強化などが挙げられる。前者は、特に産業医の選任義務のない小規模なIT事業所に対して、メンタルヘルス以外の有害業務はあまり多くはないことからメンタルヘルスに特化した形で、後者は、20年度に各都道府県産業保健推進センターに設置され（一部のセンターでは、現在では設置されていない）、一般企業の間においても周知度も低くはないことから、小規模な事業所も含めIT企業全体に対して、それぞれさらなる寄与が期待される。精神科を専門とする産業医はかなり少ないこと、また市中病院の精神科との連携が必ずしも円滑に行われていないことは、以前の我々の調査において明らかにしてきたが、例えば、産業保健推進センターが開催する産業医の研修において、精神科の経験のない産業医に対して具体的な症例に関するケーススタディ形式のスモールグループカンファレンスを行ったり、市中病院の（特に産業医経験のない）精神科医に対し、産業の現場におけるメンタルヘルスの状況について、サイトや医師会発行の定期刊行物を利用した啓蒙や、講演会開催などの広報活動を行ったり、産業医と市中病院精神科医との連携体制を構築すべく仲介したり、IT企業の担当者を集めた研修会を開催したりする、などの方策も考えられる。さらに、IT企業は小規模なものが多いため、産業医がいても、常勤でない場合が普通である。日常、従業員のメンタルヘルスに関わっているのは、保健師や看護師などである場合は多いことから、これらパラメディカルスタッフに対する教育・研修も、産業保健推進センターが中心となって行えるかも知れない。

従業員調査では、全体としてCES-D得点が高かった。30代男性は、目下、IT産業の主軸であって、仕事の負担が大きいと考えられるが、30代男性の得点は高かった。また、22・18年度の調査結果では、ストレスの解消法として「ひたすら耐える」者のCES-D得点が高かったことから、これはストレスの解消法としては良いものではなく、思っていることを口に出す方法が有効である、とされたが、コミュニケーションが関与するような方法（周囲の人に相談する、など）を取っている者は少なく、「ひたすら耐える」者は多かった。職場においても、互いの連絡はメールによることが多く、これも影響してか、報告・連絡・相談などのコミュニケーションは良好とは言えなかった。

従業員は、「自らの仕事に対しては一定の評価を受けている」と考えてはいるものの、「自分の仕事が社会の役に立っている」と考えている従業員も少なかった。これらの結果には、優れた結果にはそれに応じて報いられる場合がある一方で、例えば、折角苦労して作成したソフトや機器が、採用されない結果に終わる場合も少なくないなど、自らの仕事の実を結ぶことが保証されていない、というIT職場の特徴が関係しているのかも知れない。

従業員の、家庭に対する満足度も低く、ワークライフバランスは悪かった。また、睡眠

時間も短く、睡眠に対する満足度も低かった。一方で、約4分の3以上の事業所で、残業するのが普通である、という風潮が存在していた。残業が増えると、その分疲労は増す。さらに、帰宅時刻は遅くなるから、家庭で過ごす時間は減り、かつ就寝時刻も遅くなって睡眠時間は短くなり、疲労の回復に支障を来すことになる。一方で、22・18年度調査によって、ワークライフバランスが悪いと、メンタルヘルスと仕事に対する志気に悪影響が及ぶことが判明していることから、残業時間の増加は、悪循環を形成することになる。

「顧客から緊急の、かつ期限を切った注文が突然入ってくる」、「プログラムに間違いがあると、顧客に大損害を与えることがある」、「仕事を中断すると、振り出しに戻ってしまう」などは、IT産業の仕事の特色であって、このような理由から定時に仕事を終えられないことは、大いにありうることである。ところが、このような、「仕事を片付ける」ため以外に、「残業を当然と考える」風潮の故に、定時に仕事を終わらせたのに退社時刻を過ぎても社に残らざるを得ない、あるいはわざわざ退社時刻を過ぎてから会議を開く、という場合も、やはりありうることである（著者の一人〔西〕は、今回の調査とは別の機会に、札幌市内に支社を置くあるIT企業の担当者から直接この実態を確認した）。このような風潮の強い事業所の従業員は、睡眠・健康状態・仕事・職場・私生活に満足している者の割合が最も低かった。

IT産業の従業員は、肉体的な職場ではない。かなりの時間、コンピュータの画面と向かい合っているから、精神的な疲労は相当大きい。このような状態では、平日、仕事が終わった後に趣味やスポーツのために使える時間もなくなる。残業は、結果的に、精神的な疲労を相乗的に増すことになる。CES-Dの点も高く、半分は16点以上だった（抑うつ状態である可能性が高い）のは、当然の帰結と考えられた。「仕事が完了すれば定時退社してよい」という、当然のことを認めるだけで、従業員の精神的健康状態も好転するであろう。一方で、目下のIT産業の中における競争は激しいため、残業を全く廃止してしまうと、その企業自体が、競争に負けて、立ちゆかなくなる恐れはある。このため、単に残業をやめればよい、ということではなく、ローテーションや、あるいは1年間のうちどの月には誰が残業をしない、などの工夫をすることによって、残業による精神的負担を少しでも軽減すべきであろう。また、例えば、現在は週休2日制であるため多くの企業では土曜日は休日となっているが、夜間に残業を行うと前述のような悪影響が出る可能性があることから、残業は、可及的夜間には行わず、生体リズムに対する影響が夜間と比較すれば少ない土曜日（特に午前）にするよう促すことも有効かも知れない。

また、従業員がうつ病に罹患した場合、解雇せずに休職させる方が、事業所としては経済的負担は少なくなるであろうことが、モデルによって推定されたが、それでも従業員がうつ病に罹患して休職した場合、平均的には、1年間に当該従業員の基本給の2－3倍の負担を事業所が強いられると推定されることから、うつ病に対する予防に予算を使う方が、結局は安上がりとなると考えられる。

再び「マックスウェルの悪魔」に戻るが、都筑卓司氏は「人類の寿命はあと二百年から

三百年くらいではないかと思う」という東京大学の久保亮五教授の発言を引用し、「人類は忙しさのために滅亡すると主張しても、はたして人々の賛意を得られるだろうか…だが、統計力学を専攻する人達の多くは、そう考えているのである。」と述べ、さらに、「社会生活に忠実ならんと欲する者はノイローゼになり、非忠実たらんとする者はヒッピー、アングラなど、思いもよらない生活様式に逃避する」と述べている。今世紀のわが国の産業界のみならず、社会全体がまさにこのような状態になりつつあり、確かに直ちに日本人が全滅することは考えにくいものの、何らかの有効な手だてを急いで講じない限り、いずれは諸社会的システムの破綻、ひいては社会全体の崩壊を招くと考えられる。メンタルヘルスの問題は、ひとり産業衛生だけの問題ではないことを、行政をはじめとする諸機関・諸団体、さらにはすべての国民は認識すべきである。

## 謝辞

今回の調査研究の実施に当たり、ご助力いただきました北海道コンピュータ関連産業健康保険組合常務理事の政也園子様に、深甚なる感謝の意を表します。

## 参考文献

Rotter JB: Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs. 1996;1-28:80.

浅田和哉. メンタルヘルス対策支援センター事業について. 産業医学ジャーナル 2009;32:9-14.

石見忠士. 現場に足を運んでこそわかる「メンタルヘルス対策支援センター」の役割と活動. 産業精神保健 2010;18:75-80.

都筑卓司. マックスウェルの悪魔. 講談社. 1970.

鎌原雅彦、樋口一辰、清水直治. Locus of Control 尺度の作成と、信頼性、妥当性の検討. 教育心理学研究 1982;30:38-43.

島悟、鹿野達男、北村俊則. 新しい抑うつ性自己評価尺度について. 精神医学 1985;27:717-723.

西基、三宅浩次. 従業員のうつ病罹患が企業に与える経済的損失. 北方産業衛生 2009;47:1-4.

西基、三宅浩次. メンタルヘルス対策支援センターの周知度とその訪問事業の利用.  
北方産業衛生 2011;48:5-8.

三宅浩次、西基、山村晃太郎、後藤啓一、小林幸太、中路重之、渡邊直樹、大山博史、鈴木満、立身政信、中屋重信、小野田敏行、大澤正樹、安田恒人、三塚浩三、佐藤祥子、齊藤征司、伏見雅人、本橋豊、清水徹男、関雅幸、須藤俊亮、東谷慶昭、堀野隆弘.  
平成18年度 産業医のメンタルヘルスとの関わりを中心とした調査研究 北海道・青森・岩手・宮城・秋田・山形産業保健推進センター共同調査研究 平成19年3月  
北海道・青森・岩手・宮城・秋田・山形産業保健推進センター.

三宅浩次、西基. ワークライフバランスと関連する緒要因. 北方産業衛生  
2009;47:27-35.

三宅浩次、西基、中路重之、小野田敏行、菊池武剋、佐藤祥子、千葉健、伏見雅人、東谷慶昭、五十嵐敦. 平成22年度 調査研究報告 北海道・東北地方における事業所のメンタルヘルスの状況とその対策に関する調査研究 北海道・青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島産業保健推進センター共同調査研究 平成23年3月.

三宅浩次、西基、福田勝洋、小林幸太、久村正也.  
平成23年度 労働者健康福祉機構 調査研究 メンタルヘルス活動の啓発に関する調査研究. 北海道産業保健推進センター 平成24年3月.

労働者健康福祉機構産業保健部. メンタルヘルス対策支援センター事業について. 産業保健21 2009;15:11.

## 付録A 職場での心の健康づくりに関する質問票

### A 貴事業場についてお伺いします。(該当の番号を○で囲んでください。)

問1 貴事業場は？(ひとつだけ)

1. 本社    2. 支社・支店・営業所・工場など本社の一部門    9. その他 (    )

問2 本日現在の従業員の職種として、最も多いものはどれですか？(ひとつだけ)

1. 事務職    2. 技術職・専門職    3. 営業・販売職(対人サービス)    9. その他 (    )  
4. 現業職(現場での作業)

問3 本日現在の従業員数は何人ですか？

正職員 (    ) 人 [うち男性 (    ) 人]  
正職員以外：パート・アルバイト (    ) 人 [うち男性 (    ) 人]  
派遣 (    ) 人 [うち男性 (    ) 人]  
その他 (    ) 人 [うち男性 (    ) 人]

問4 従業員の年齢では、どの年代が最も多いですか？(ひとつだけ)

10歳代    20歳代    30歳代    40歳代    50歳代    60歳代

問5 貴事業場では本日現在、心の健康に問題を生じて休職中の方はいらっしゃいますか？(それぞれひとつだけ)

正職員    〇. いない    1. いる (    ) 人  
その他従業員    〇. いない    1. いる (    ) 人

問6 最近3年間で心の健康に問題を生じて1か月以上休職中の方の数は？(ひとつだけ)

1. 大変増えた    2. やや増えた    3. 変わらない    4. やや減った    5. 大変減った

問7 最近3年間で、心の健康に問題を生じて、退職された方は？(ひとつだけ)

〇. いない    1. いる (    ) 人

問8 従業員が心の健康に問題を生じたことが、貴事業場での業務遂行に際して困難な事態を招いたことはありましたか？(ひとつだけ)

1. 困難な事態となったことがある → 質問※へ  
2. 困難な事態となったことはほとんどない  
3. 心の健康問題を生じた従業員はいない

※その心の健康問題は次のどの病状(状況)ですか？(いくつでも)

1. うつ病(あるいは抑うつ状態)    2. 統合失調症(精神分裂病)  
3. アルコール依存症    4. パニック障害    5. 1~4以外の精神的疾患  
6. 自傷行為    7. 自殺    9. その他 (    )

問9 貴事業場では、心の健康づくりを重要と考えていらっしゃいますか？(ひとつだけ)

1. 重要である    2. やや重要である    3. それほど重要でない    4. 重要でない

問10 貴事業場で、心の健康づくりとして実施なさっているものを現在と3年前のそれぞれについて、お答えください。(それぞれひとつだけ)

	現在		3年前
	していない	している	
a. 相談・カウンセリングの窓口設置	0	1	0
b. 一般従業員への心の健康づくり関係の教育・研修	0	1	0
c. 管理・監督者への心の健康づくり関係の教育・研修	0	1	0
d. 職場環境の快適化(照明、防音、換気、机配置等)	0	1	0
e. 職場としてスポーツ(職場体操、職場運動会、運動部活動等)の奨励	0	1	0
f. 職場として文化活動(華道、茶道、音楽鑑賞等)の奨励	0	1	0
g. 職場コミュニケーション(報告・連絡・相談)の重視	0	1	0
h. 年次休暇取得の奨励	0	1	0
i. 労働時間への配慮(時間外労働削減、残業なし等)	0	1	0
j. 自宅勤務、フレックスタイム制等の勤務時間柔軟化	0	1	0
k. トータルヘルス・プロモーションプラン(THP)による心と体の健康づくりの実践	0	1	0
l. 心の健康づくり実施計画の策定	0	1	0

問11 心の健康づくり対策につき、困難を覚えることは(いくつでも)？

〇. 特に困難はない  
1. 具体的な取り組み方がわからない    2. 心の健康を専門とするスタッフがいない  
3. 予算がない    4. 一般の従業員の関心が低い    5. 幹部職員の関心が低い  
9. その他 (    )

問12 従業員が心の健康に問題を生じた場合、外部の機関(病院・保健所・産業保健推進センター・地域産業保健センター等)と連携できますか？(ひとつだけ)

1. 普段から連携している    2. 問題が生じた場合には連携できる    3. 連携は難しい  
9. 連携ができないか否か、わからない

問13 貴事業場では、産業医を選任されていますか？（それぞれひとつだけ）

O. いない  
 1. いる → その産業医から「心の健康問題」に関わってもらっていますか。  
 1. 普段から関わってもらっている  
 2. 問題が生じた場合には関わってもらえる  
 3. 関わってもらうことは難しい  
 9. 関わってもらえるか否か、わからない

問14 貴事業場では、産業医以外に、心の健康問題に関係するスタッフ（嘱託を含む）がいらっしゃいますか？（いくつでも）

1. 精神科医・心療内科医 2. 臨床心理士 3. 産業カウンセラー  
 4. 保健師・看護師 9. その他 ( )

B 回答を記入していらっしゃる方の個人的なご意見をお伺いします。

問1 以下の項目に対し、どうお考えですか？

	全くその通り	どちらかとい えはその通り	どちらかとい えは違う	全く違う
a. 心の健康問題に職場はよく取り組んでいる	1	2	3	4
b. 心の健康問題では上司に相談しやすい	1	2	3	4
c. 従業員のストレスは少ないほうだ	1	2	3	4
d. 従業員の仕事の負担は小さいほうだ	1	2	3	4
e. 仕事熱心な人が多い	1	2	3	4
f. 業務量が特定の部署に偏って多い	1	2	3	4
g. 業務・役割の分担があいまいである	1	2	3	4
h. 従業員同士は仲がよい	1	2	3	4
i. 従業員の意見が幹部によく伝わる	1	2	3	4
j. 従業員の意思が尊重されている	1	2	3	4
k. 給与は年功序列を基本としている	1	2	3	4
l. 仕事の成果に応じた給与の割合が大きい	1	2	3	4
m. 給与や昇進に関する不公平感が強い	1	2	3	4
n. 人材適性の配置をしている	1	2	3	4
o. 人材不足である	1	2	3	4
p. 各人の能力が発揮しやすい	1	2	3	4
q. 将来の人材育成に力を入れている	1	2	3	4
r. 将来の雇用状況に不安がある	1	2	3	4
s. 当企業の将来は明るい	1	2	3	4
t. 当企業の業績（業績）は良好である	1	2	3	4
u. 心の健康問題は個人的な問題である	1	2	3	4
v. 心の健康問題は管理監督者の責任が大きい	1	2	3	4
w. 心の健康問題は事業主の責任が大きい	1	2	3	4

問2 今、回答を記入していらっしゃる方は（重複回答可）

1. 事業主 2. 役員 3. 人事または労務担当者 4. 衛生管理者  
 5. 産業看護職 6. その他 ( )

今回の調査の結果をお返しいたしますので、連絡先のご記入をお願い申し上げます。

ご連絡先事業所名	
ご連絡先電話番号	( ) ( ) -
ご連絡先ご住所	〒 -
ご担当者名	

◎従業員の方々に対してしまして、同封しました内容の調査をネットを利用して実施したく存じておりますので、今、ご記入されている方のメールアドレスをお知らせ下さいますよう、お願い申し上げます。

◎

心の健康問題についてご意見がございましたら、以下にご記入ください。

[ ]

長時間にわたりご回答いただきまして、誠にありがとうございます。返信用封筒にてご返送をお願いいたします。



以下の質問について当てはまる項目をチェックしてください。

問1. スタッフの健康診断を行いますか。(1つだけ)

- 1. 行わない
- 2. 時々行う
- 3. ほとんど行わない
- 4. 全く行わない

問2. 毎日の業務について、労働（作業）に気を付けていますか。(1つだけ)

- 1. 気を付けている
- 2. やや気を付けている
- 3. あまり気を付けていない
- 4. 気を付けていない

問3. 毎日の業務内容は何時までか（勤務で仕事を終った場合を除く）

- a. 多忙な時期 選択 時 0 : 分 0 ころ
- b. 忙しくない時期 選択 時 0 : 分 0 ころ

問4. 平日の出勤時刻は何時頃ですか。

- a. 多忙な時期 選択 時 0 : 分 0 ころ
- b. 忙しくない時期 選択 時 0 : 分 0 ころ

問5. 健康診断には満足していますか。(1つだけ)

- 1. 満足
- 2. やや満足
- 3. やや不満足
- 4. 不満足

問6. 運動（エアロビクス）などで身体を動かすようにしていますか。(1つだけ)

- 1. している
- 2. 時々している
- 3. ほとんどしていない
- 4. していない

問7. 十分な休息を摂っていますか。(1つだけ)

- 1. 取つていない
- 2. 以前、定期的に取つていた
- 3. 時々取る
- 4. 毎日取る（1日休む）

問8. お酒（アルコール）飲料を飲みますか。(1つだけ)

- 1. 全く毎日ほとんどと飲まない
- 2. 時々飲む
- 3. 毎日飲む

問9. 仕事以外の習い事、趣味などの活動はしていますか。(1つだけ)

- 1. はい（内容）
- 2. いいえ
- 3. 緊急時や災害時

問10. この1年間で医療機関に入院や受診的に連絡をしたことがありますか。(1つだけ)

- 1. ある（内容）
- 2. ない（内容）

問11. 上記の期で「ある」と回答された方にお知らせします。入院または連絡したのは何科ですか。(いくつでも)

- 1. 内科
- 2. 心療内科
- 3. 精神科
- 4. 外科（整形外科）
- 5. 腎臓内科
- 6. 耳鼻科
- 7. 眼科
- 8. 歯科
- 9. その他

問12. 健康診断などで、次のようなことを指摘されたことがありますか。(いくつでも)

- 1. 高血圧
- 2. 肥満
- 3. 外性性腺分泌
- 4. 血糖値が高い
- 5. 骨質の減少
- 6. 脂質異常症
- 7. コレステロール値が高い
- 8. 前回の検査結果が異常
- 9. その他

問13. 二百分の健康や仕事などの満足度ははいかがでしょうか。(それぞれ1つだけ)

- a. 健康性 1. 満足 2. やや満足 3. やや不満足 4. 不満足
- b. 仕事 1. 満足 2. やや満足 3. やや不満足 4. 不満足
- c. 労働 1. 満足 2. やや満足 3. やや不満足 4. 不満足
- d. 私生活 1. 満足 2. やや満足 3. やや不満足 4. 不満足

問14. 周囲の方々に対する満足度ははいかがでしょうか。(それぞれ1つだけ)

- a. 上司 1. 満足 2. やや満足 3. やや不満足 4. 不満足
- b. 同僚の同僚 1. 満足 2. やや満足 3. やや不満足 4. 不満足
- c. 部下 1. 満足 2. やや満足 3. やや不満足 4. 不満足
- d. 職場の友人 1. 満足 2. やや満足 3. やや不満足 4. 不満足
- e. 家族の友人 1. 満足 2. やや満足 3. やや不満足 4. 不満足

問15. 過去1年間に、以下のことを経験されましたか。(いくつでも)

- 1. 健康が良くなくなった
- 2. 家族が病気や怪我を被りました
- 3. 家族が入院を要しました
- 4. 妻または夫が退職、または休職をした
- 5. この年の間に、家族が入院した
- 6. 仕事で大きな変化があった
- 7. 仕事で大きな変化があった
- 8. 子育てが忙しい

問16. 上記の期で「仕事」上で大きな変化があったにチェックをされた方にお知らせします。具体的などのような変化がありましたか。(いくつでも)

- 1. 転職
- 2. 昇格
- 3. 異動
- 4. 昇進





