

メンタルヘルス担当者の役割認識と意見に関する調査研究 ー特に上司の役割の重要性についてー

調査態勢

研究代表者 北海道産業保健推進センター所長 三宅浩次

共同研究者 北海学園大学名誉教授員 後藤 啓一

北海道産業保健推進センター相談員 山村 晃太郎、井上 蓉子

1. はじめに

平成13,14年度に行ったメンタルヘルスに関する調査研究においてメンタルヘルス担当者の役割としては、直属の上司がもっとも関与の度合いが大であることが明らかになった。そこで、15年度には北海道内の事業場から協力を得た7社21職場の従業員を対象として、仕事上の上司関係に焦点を当てた調査票を作成し、調査を行った。その結果、管理職、部下も非管理職（以下、中間職）、部下がいないものの3群や、職場単位で不満の大中小の違いなどについてメンタルヘルス対策上重要な所見が得られた。

2. 対象と方法

協力を得られた企業は、製造業、電力関連事業、運輸業、サービス業など各種にわたり、回答従業員数は、432名であった。調査票は個人属性、上司部下関係の態度（1.上司に相談をもちかけたときの上司の態度、2.統計数理研究所「日本人の国民性」調査のドライな課長と人情課長）、最近の心身状態(症状)25項目、上司と同僚の支持的傾向3項目、仕事負担度4項目、自由裁量度3項目、勤務状況5項目、仕事、職場、家庭の満足度で構成した。調査票はプライバシー保護のため各人封筒に入れ封をして職場ごとに大封筒で回収して返送された。解析はEXCEL および SPSS を使用した。

3. 結果および考察

3.1 上司部下関係の態度嗜好 上司に助言を求めたときの上司の態度を5つの選択肢（具体的な会話）から選ばせる方法で、1.評価的、2.支持的、3.解釈的、4.共感的、5.探索的と分類した。全体としては、探索的態度への嗜好が52%と多く、カウンセリング手法として推奨される傾聴的態度に相当する共感的態度については16%しか選ばれなかった。統計数理研究所が行っている「日本人の国民性」調査で、仕事以外では面倒をみない上司と無理な仕事をさせるが仕事以外でも面倒をみる上司のどちらを好ましいと思うか選択させる質問で、75%が人情課長型を選んでいる。

3.2 上司や同僚のサポート 上司や同僚の支持の度合いを「気軽に話せる」、「困ったとき頼りになる」、「個人的問題の相談」の3項目を各3段階で選択させた。

3.3 最近の勤務状況 ここ1か月の時間外労働は、62%が45時間以内と答え、3%が80時間を超えたと答えている。

3.4 満足感 仕事、職場、家庭についての満足感を4段階で選択させた。仕事、職場それぞれ満足59%、不満41%、家庭では満足88%、不満12%であった。

3.5 合成尺度による職場ごとの平均値 以上の項目から上司・同僚のそれぞれの支持感を3項目の合成点で7段階、仕事負担度を4項目から9段階、仕事の自由裁量度を3項目から7段階、仕事と職場の不満感から職場仕事不満感を7段階、心身状態25項目から「抑うつ」、「攻撃」、「身体」、「行動」、「対人」の5項目に集約して8段階の尺度を作成した。各尺度を個人別さらに職場別に算出し、種々の属性要因との関連を検討した。図に各尺度間の順位相関係数を示した。職場単位と個人単位で多少の相違が見られる。職場仕事不満度は上司非支援度の影響が大きく、仕事負担度は無関係であった。職場仕事不満度は抑うつ症状、攻撃的傾向に影響を与える。仕事負担度は直接に攻撃的傾向、身体的症状に影響を与えるが、個人単位では弱く、職場単位としての影響が大きい。

3.6 職場仕事不満度別職場の特徴 職場仕事不満度の大きさで不満大の7職場、中間の9職場、不満小の5職場の3群にまとめ、各属性との関連を検討した。管理職については、不満小の職場では勤務年数20年以上と長いものが多く、年齢も高い。すなわち、年功序列型である。それに対し、不満大の職場では勤務年数3～15年が多かった。不満小の職場の管理職は、部下に対し共感的であるが、上司に対してはむしろ共感的ではない。それに対し、不満が大きい職場の管理職は、部下に対して9人中1人も傾聴のタイプを選んでいない。また、不満大の職場の管理職は、上司に対し人情課長型を嗜好している。中間職では、人情課長型を選ぶ率が不満度小ほど多く、不満大の職場では人情型とドライ型が拮抗している。不満大の職場の中間職は、症状が多い。部下のいないものたちは、不満小の職場では、勤務年数が15年以上と長いものが多く（41%）、逆に不満大の職場では、勤務年数3年未満と短いものが多い(42%)。不満大または中の職場では、多数の症状が見られ、仕事の能率が低下していることを推察させる。上司との関係も不満が大きい。しかし、同僚は支持的である

4. まとめ

事業場のメンタルヘルス担当者としてもっとも最初に対応する上司と部下との関係に焦点をあて、7社21職場の432名の調査票を解析した。相談をもちかけられた上司の対応として5タイプの中から望ましいタイプを選ばせたが、傾聴的態度を選んだものは16%であった。職場仕事不満の小さい職場の管理職は、部下に対しての選択では傾聴的タイプを30%が選びながら、上司に対しては選んでいない。ドライな課長と人情課長の選択では、人情課長を選ぶものが全体では75%であった。不満の小さい職場の中間職では人情型を選ぶものが多く、不満の大きい職場ではドライ型と人情型が拮抗している。職場仕事不満の少ない職場の管理職は、勤務年数20年以上が多く、年功序列型の体制を維持している。職場仕事不満にもっとも影響が大きい要因は上司のサポートであり、仕事の裁量度の影響はわずかである。職場不満は、抑うつ、攻撃傾向、身体症状の増加に影響している。以上、職場では上司がメンタルヘルスに果たす役割は、きわめて大きい

図職場・仕事不満度との要因関連図（数値は、スピアマンの順位相関係数）（数値の左は職場単位、右は個人単位）

