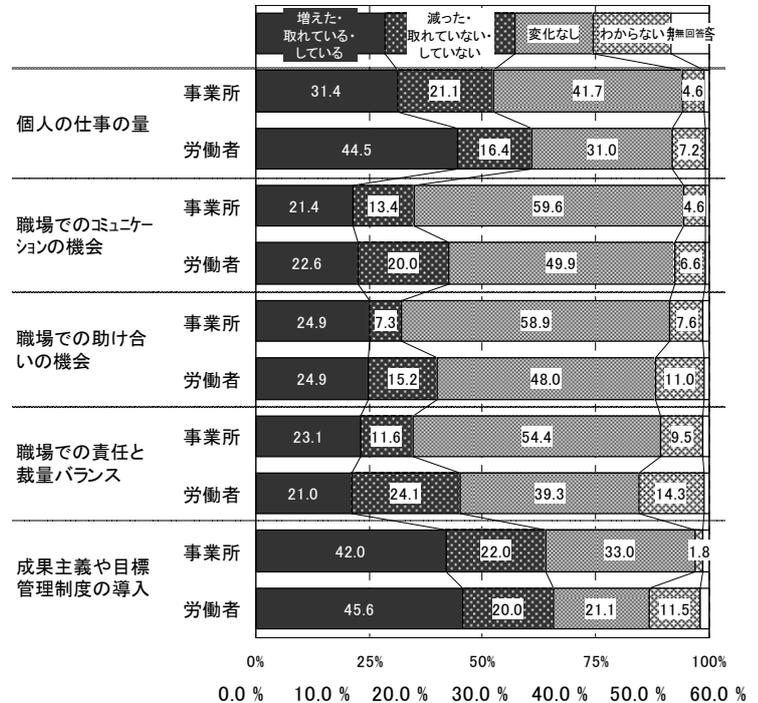


## II 労働者の実態調査結果

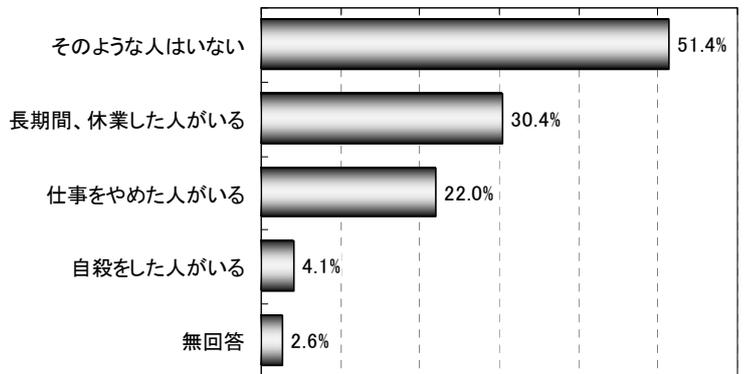
### ■ 労働者の実態調査まとめ

#### 【労働者を取り巻く職場の状況】

- 労働者を取り巻く職場環境の状況を見ると、個人の仕事量が増えていると感じる労働者が5割近くとなっている。
- 事業所側と労働者側の調査結果を比較すると、個人の仕事量が「増えた」、職場でのコミュニケーションの機会が「減った」、職場での助け合いの機会が「減った」、職場での責任と裁量のバランスが「取れていない」と回答する労働者が多くなっている。

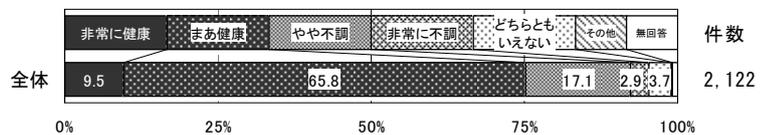


- 労働者の半数以上が、周囲で心の病で、「長期間、休業した人がいる」、「仕事をやめた人がいる」、「自殺をした人がいる」と回答している。

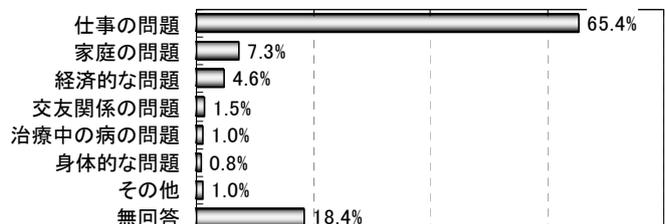
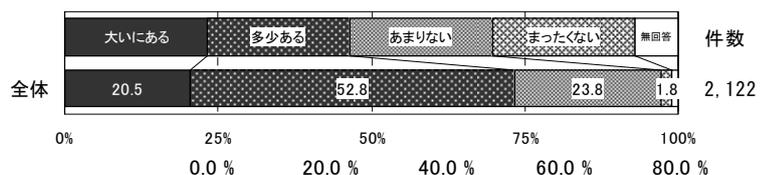


#### 【労働者の健康・ストレス状況】

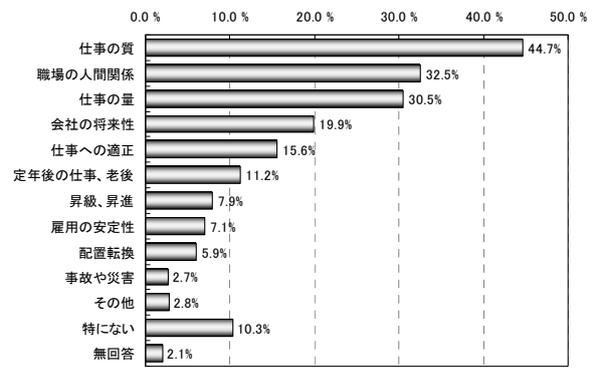
- 労働者の健康状況は、約2割の労働者が「やや不調」又は「非常に不調」と回答している。



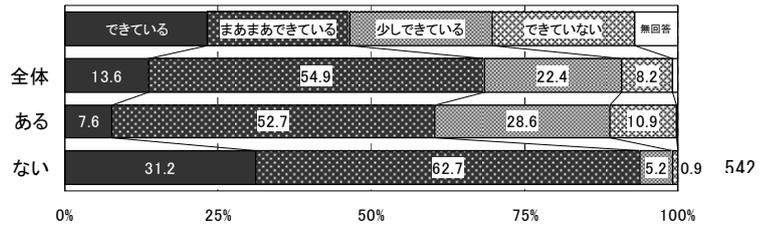
- 精神的ストレスは、7割以上の労働者が「大いにある」又は「多少ある」と回答しており、その要因は「仕事の問題」が最も多く、次いで「家庭の問題」、「経済的な問題」となっている。



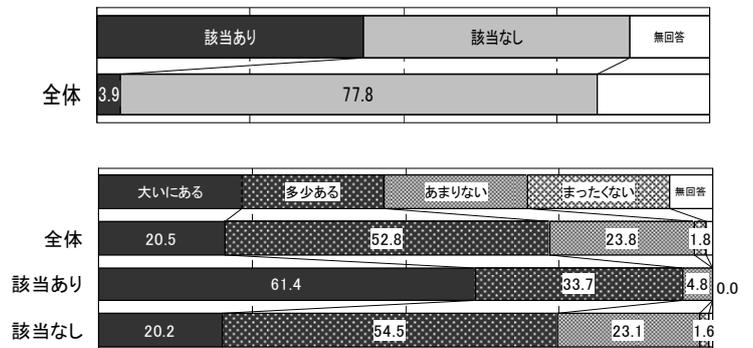
- 仕事のストレスとしては、「仕事の質」に関するものが最も多く、次いで「職場の人間関係」、「仕事の量」となっている。



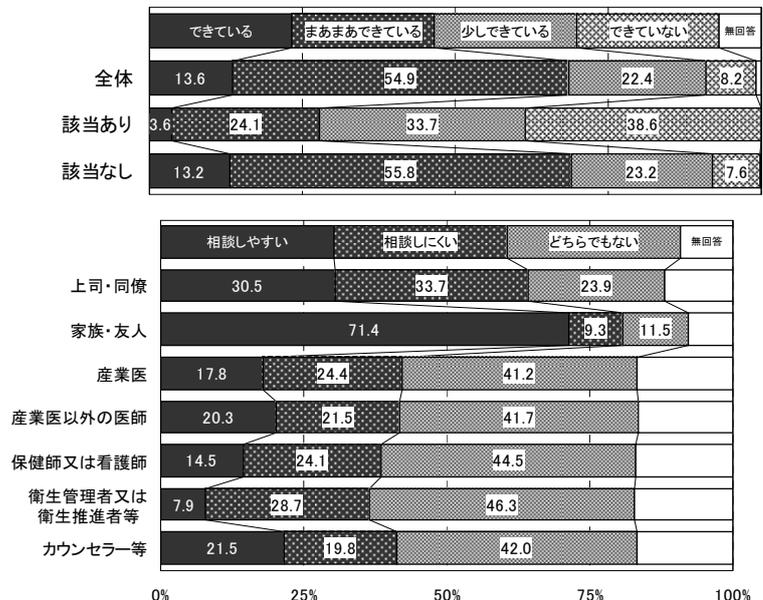
- 精神的ストレスの解消については、1割弱の労働者が解消できていない。



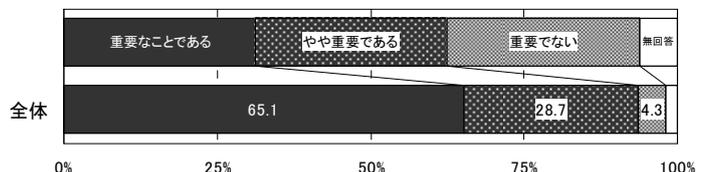
- 心の病の前兆については、「該当あり」とする労働者は3.9%おり、「該当あり」の労働者のうち、ストレスが「大いにある」とする者は61.4%、ストレス解消について「できていない」とする者は38.6%となっている。



- 心の病になった場合、相談しやすい相手を見ると、「家族・友人」が最も相談しやすく71.4%、次いで「上司・同僚」が30.5%、「カウンセラー等」が21.5%となっている。

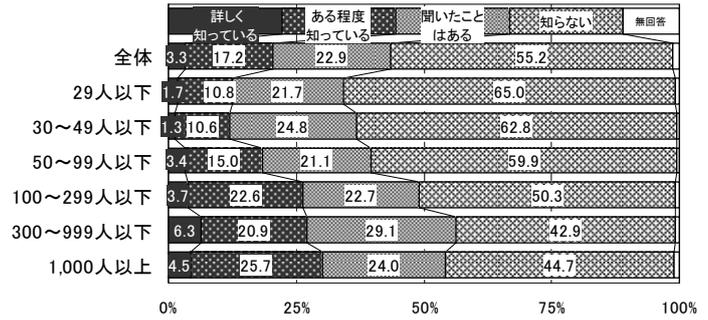


- 労働者自身が心の健康づくりに取り組むことについては、「重要なことである」が6割以上を占めている。

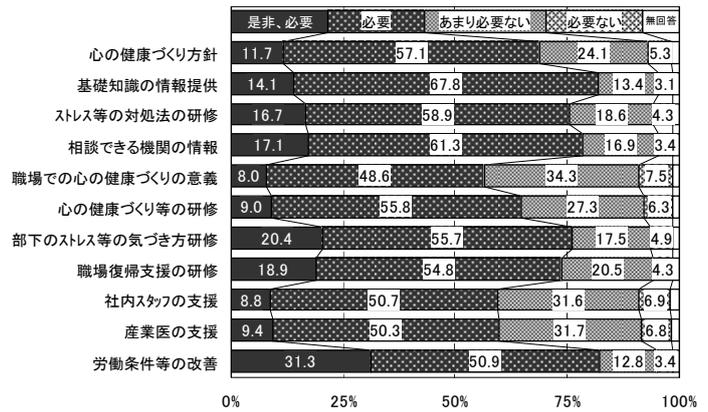


### 【職場での心の健康づくり対策】

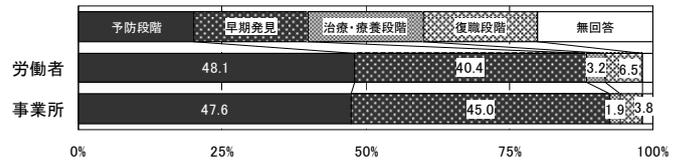
- 「4つのケア」については、「詳しく知っている」は3.3%のみで、「知らない」という労働者が5割以上を占めており、事業所規模が小さいほど「詳しく知っている」と「ある程度知っている」と「ある程度知っている」と「知らない」とを合わせた割合は低くなる傾向にある。



- 職場で必要な心の健康づくりとしては、「基礎知識の情報提供」や「労働条件等の改善」の割合が高くなっている。

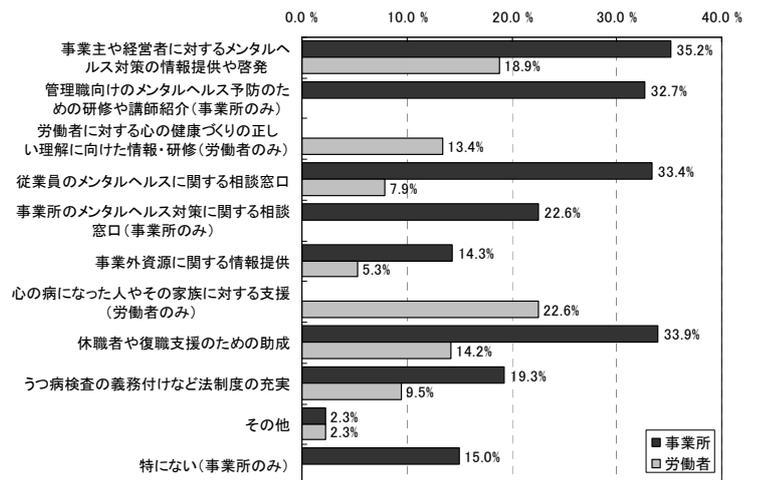


- ケアの段階については、「予防段階」や「早期発見」が重要と考えられており、事業所、労働者とも同じ傾向にある。



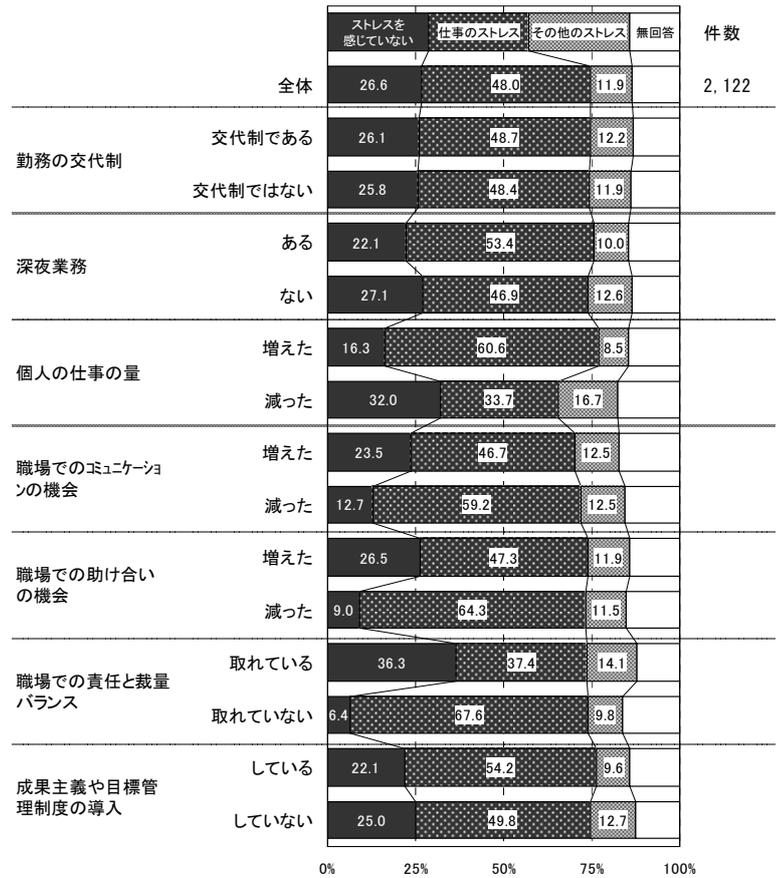
### 【行政への要望】

- 心の健康づくりに関して、行政への要望については最も多いのが「心の病になった人やその家族に対する支援」で22.6%、次いで「事業主や経営者に対するメンタルヘルス対策の情報提供や啓発」が18.9%、「休職者や復職支援のための助成」が14.2%となっている。



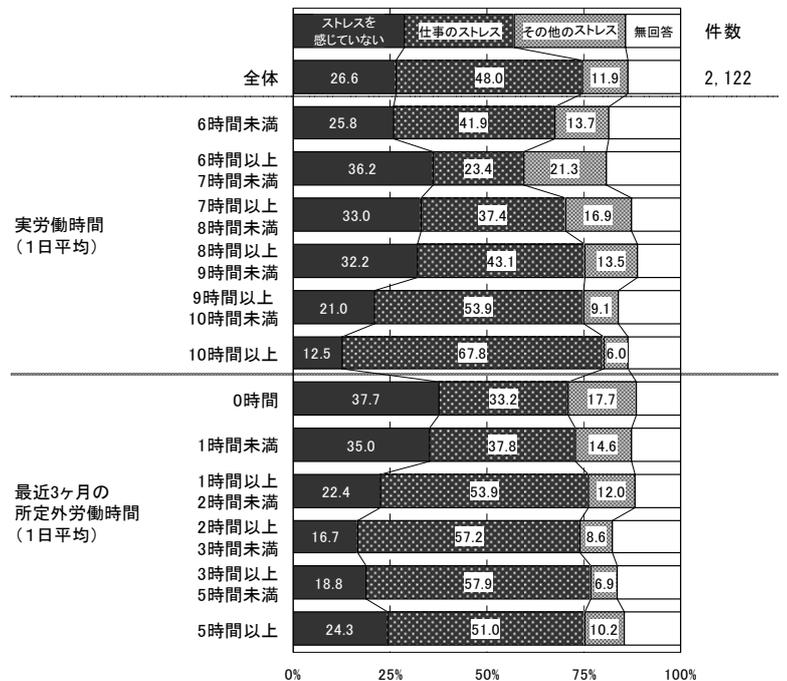
### 【職場環境別精神的ストレスの状況】

- 職場環境の変化と労働者のストレスとの関係性をみると、個人の仕事の量が増えたり、職場でのコミュニケーションの機会や職場での助け合いの機会が減ったり、職場での責任と裁量バランスの取れていなかったりする職場の労働者は、「仕事のストレス」を感じているとの回答が多くなっている。



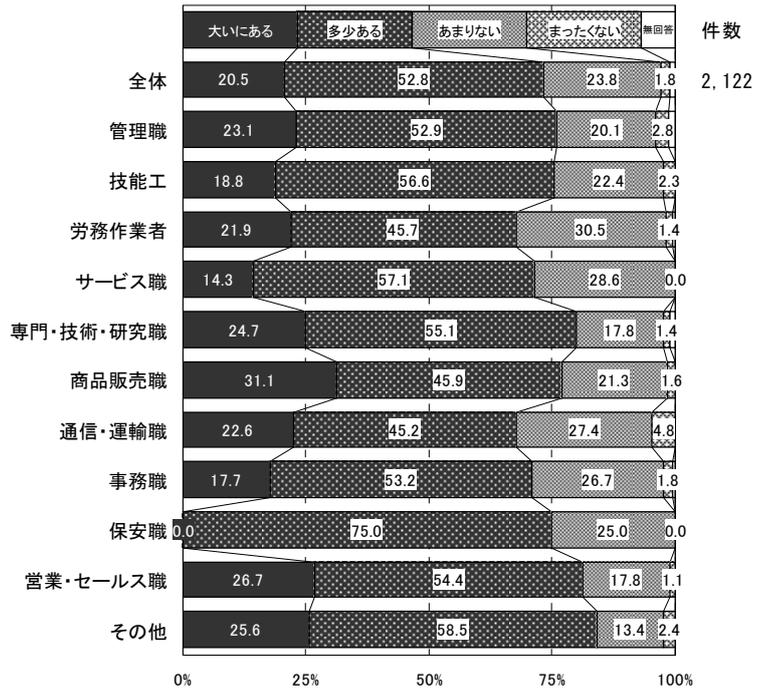
### 【労働時間別精神的ストレスの状況】

- 実労働時間とストレスの関係性をみると、1日の実労働時間が6時間以上では、労働時間が多くなるほど「仕事のストレス」を感じている労働者の割合が高くなり、特に10時間以上では、7割近い労働者がストレスを感じている。
- 所定外労働時間とストレスの関係性をみると、1時間以上の所定外労働を行っている労働者は「仕事のストレス」を感じているとの回答が5割以上を占めている。



### 【職種別精神的ストレスの状況】

- 労働者の職種とストレスの関係性をみると、多くの職種で労働者の7割以上がストレスを感じている。
- 「専門・技術・研究職」や「営業・セールス職」でストレスがあるとの回答が、他の職種よりも高くなっている。

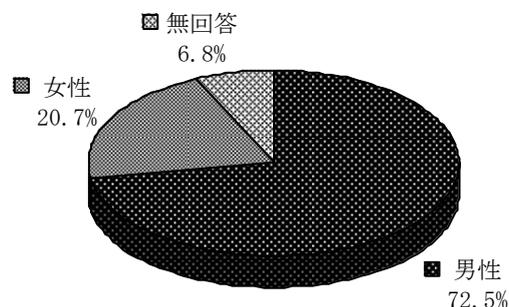


## ■ 労働者の実態調査の詳細

### 1. 回答者属性

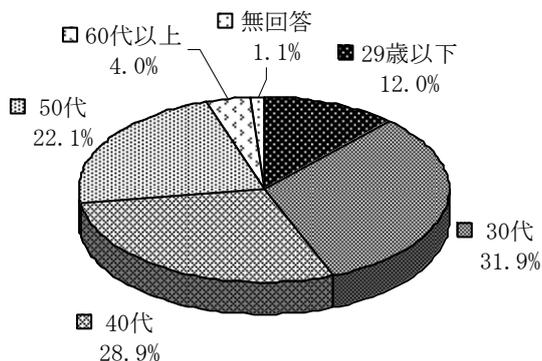
#### (1) 性別

「男性」が72.5%、「女性」が20.7%となっている。



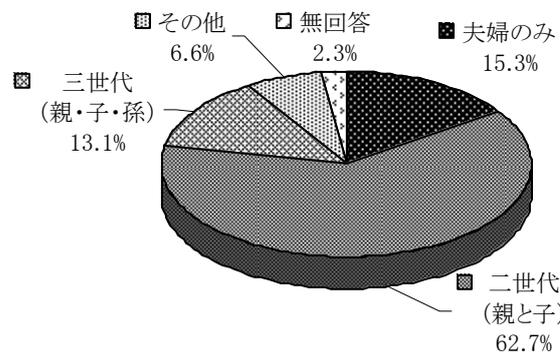
#### (2) 年齢

最も多いのは「30代」で31.9%、次いで「40代」が28.9%、「50代」が22.1%となっている。



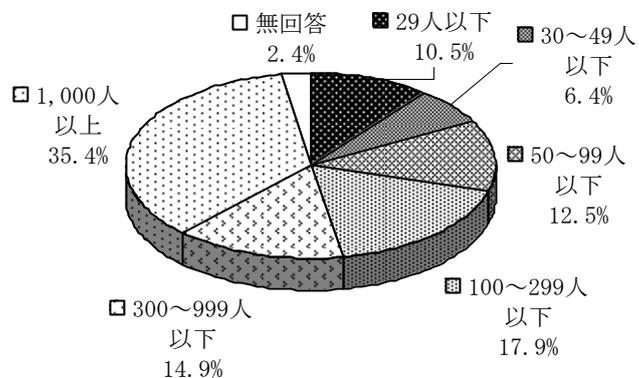
#### (3) 家族構成

最も多いのは「二世代 (親と子)」で62.7%、次いで「夫婦のみ」が15.3%、「三世代 (親・子・孫)」が13.1%となっている。



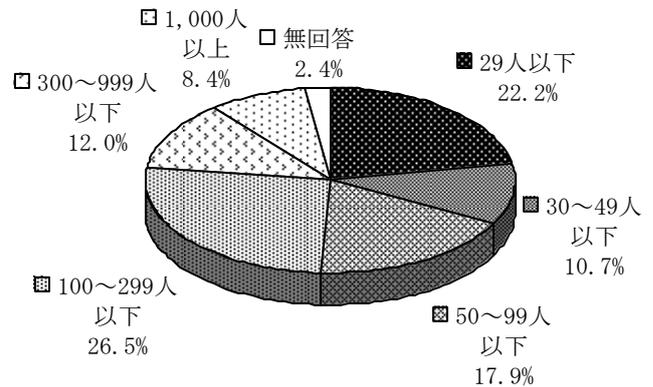
#### (4) 企業規模

最も多いのは「1,000人以上」で35.4%、次いで「100~299人以下」が17.9%、「300~999人以下」が14.9%となっている。



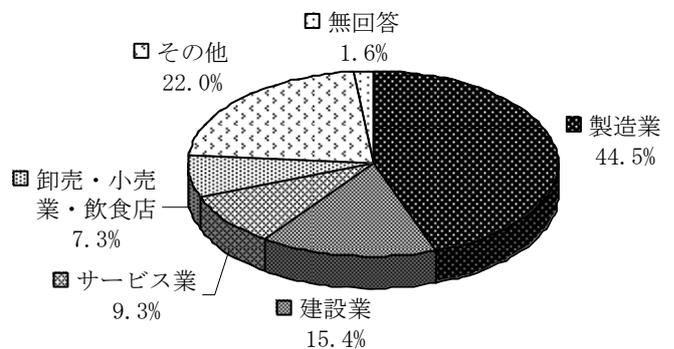
### (5) 事業所規模

最も多いのは「100～299人以下」で26.5%、次いで「29人以下」が22.2%、「50～99人以下」が17.9%となっている。



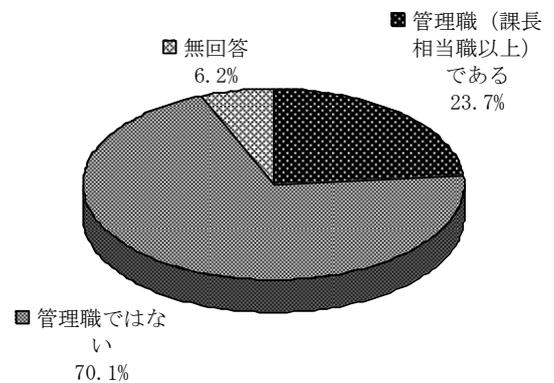
### (6) 業種

最も多いのは「製造業」で44.5%、次いで「建設業」が15.4%、「サービス業」が9.3%となっている。



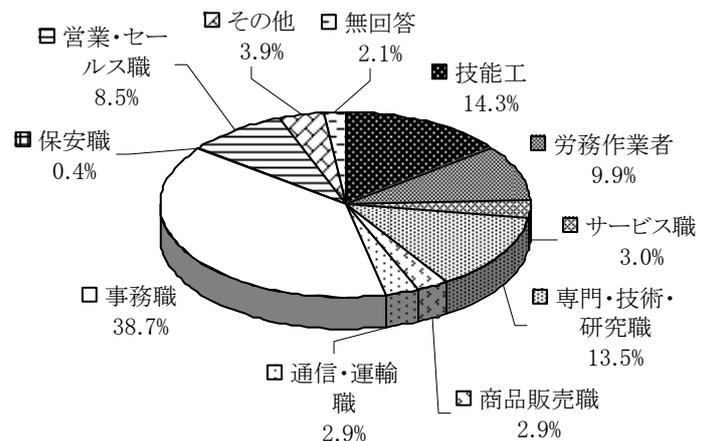
### (7) 管理職

「管理職ではない」が70.1%、「管理職（課長相当職以上）である」が23.7%となっている。



### (8) 職種

最も多いのは「事務職」で38.7%、次いで「技能工」が14.3%、「専門・技術・研究職」が13.5%となっている。

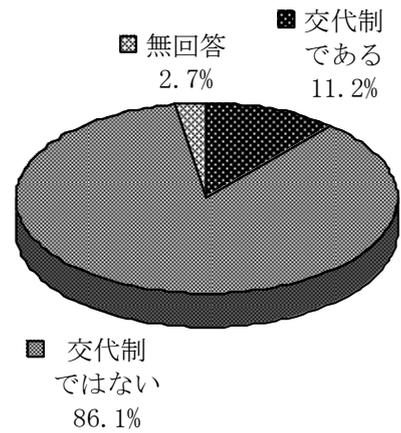


## 2. 労働者を取り巻く職場の状況

### (1) 勤務形態

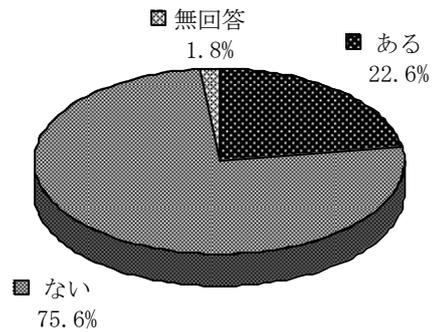
#### 1) 勤務の交代性

「交代制ではない」が86.1%、「交代制である」が11.2%となっている。



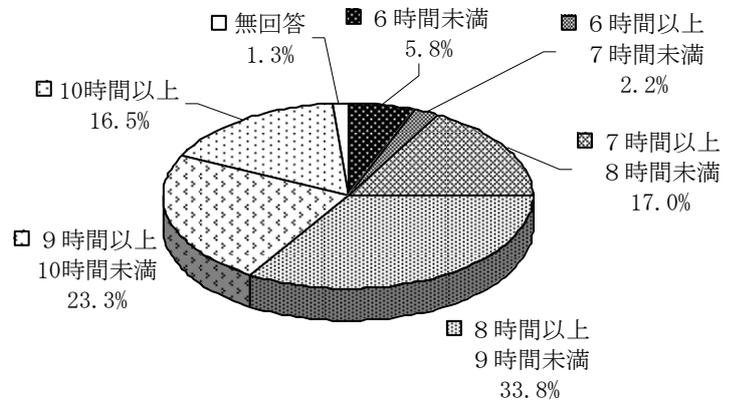
#### 2) 深夜業務の有無

「ない」が75.6%、「ある」が22.6%となっている。



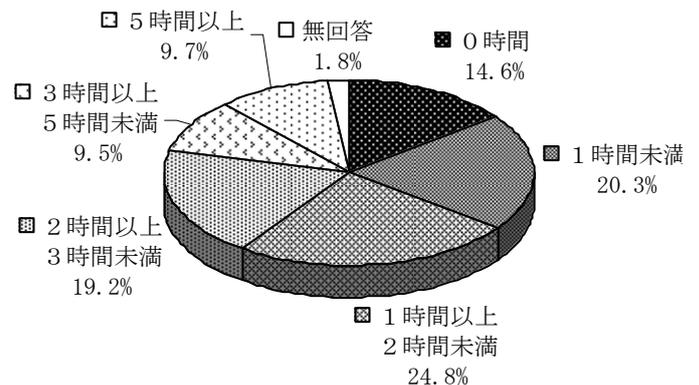
#### 3) 実労働時間

最も多いのは「8時間以上9時間未満」で33.8%、次いで「9時間以上10時間未満」が23.3%、「7時間以上8時間未満」が17.0%となっている。



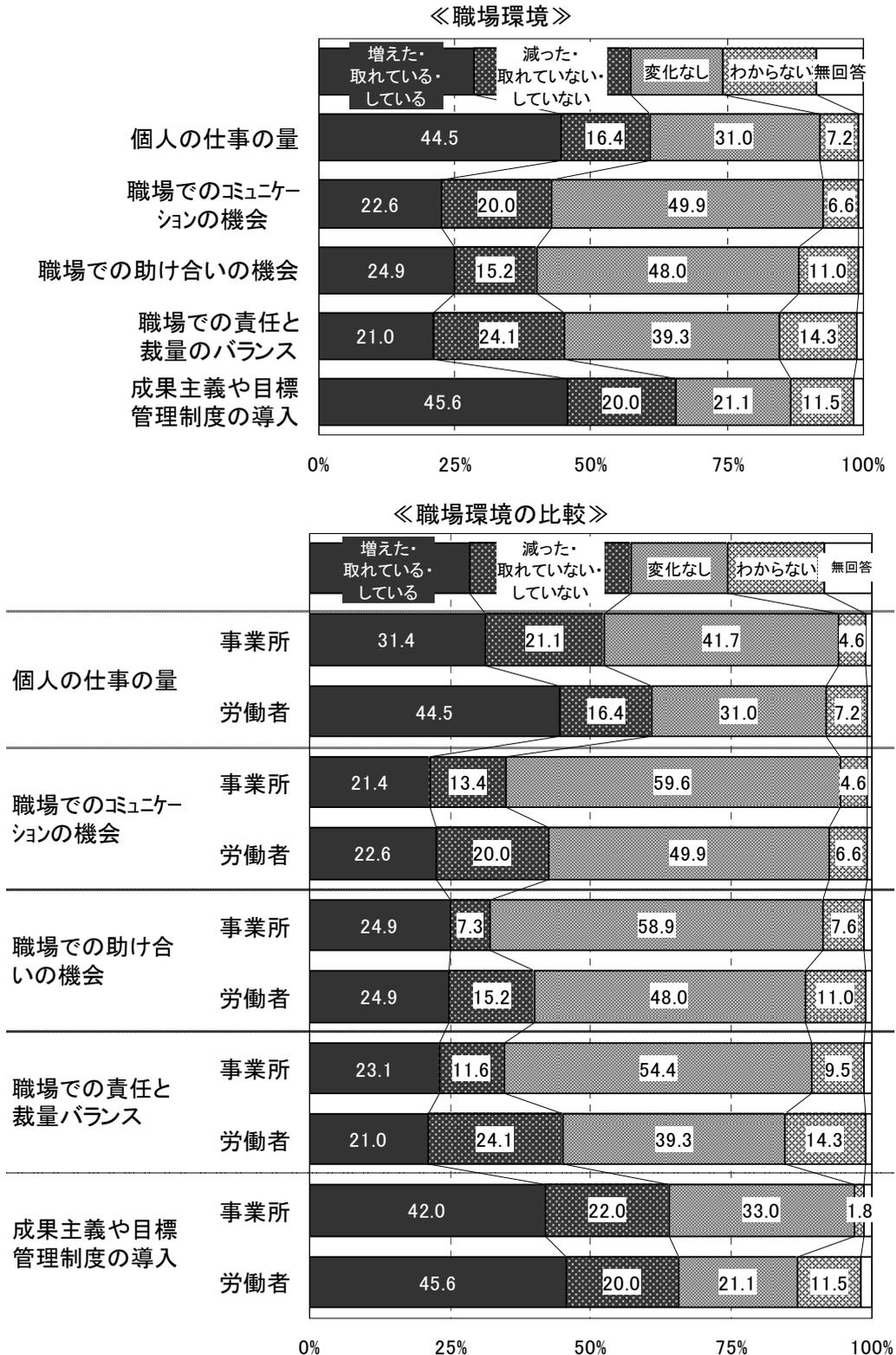
#### 4) 所定外労働時間

最も多いのは「1時間以上2時間未満」で24.8%、次いで「1時間未満」が20.3%、「2時間以上3時間未満」が19.2%となっている。



## (2) 職場の状況

- 労働者を取り巻く職場環境の状況を見ると、個人の仕事量が「増えた」とする労働者が5割近くとなっている。
- 職場環境について事業所の回答と労働者の回答とを比較すると、個人の仕事量が増えた、職場でのコミュニケーションの機会が「減った」、職場での助け合いの機会が「減った」、職場での責任と裁量のバランスが「取れていない」と回答する労働者が多くなっている。



### (3) 周囲で心の病のある方の状況

#### 1) 周囲で心の病のある方の有無

- 労働者の周囲で心の病にかかった方の有無についてみると、労働者の約半数の方が、周囲で心の病で休業したり、仕事をやめたり、自殺をした人がいると回答している。
- 職種別にみると、「専門・技術・研究職」や「事務職」、「営業・セールス職」において「長期間休業した人がいる」との回答が多くなっている。

《労働者の属性別周囲の心の病の状況（複数回答）》

		合計	そのような人はいない	長期間休業した人がいる	仕事をやめた人がいる	自殺をした人がいる	無回答
全体		2,122	1,090	646	467	88	55
		100.0%	51.4%	30.4%	22.0%	4.1%	2.6%
性別	男性	1,538	782	483	345	61	26
		100.0%	50.8%	31.4%	22.4%	4.0%	1.7%
	女性	439	234	128	99	21	7
		100.0%	53.3%	29.2%	22.6%	4.8%	1.6%
年齢	29歳以下	255	129	65	69	4	8
		100.0%	50.6%	25.5%	27.1%	1.6%	3.1%
	30代	676	332	232	164	30	9
		100.0%	49.1%	34.3%	24.3%	4.4%	1.3%
	40代	613	300	217	125	33	9
		100.0%	48.9%	35.4%	20.4%	5.4%	1.5%
	50代	469	265	123	91	18	8
		100.0%	56.5%	26.2%	19.4%	3.8%	1.7%
	60代以上	85	59	9	16	2	4
		100.0%	69.4%	10.6%	18.8%	2.4%	4.7%
世帯種別	夫婦のみ	325	177	88	73	13	6
		100.0%	54.5%	27.1%	22.5%	4.0%	1.8%
	二世帯（親と子）	1,331	687	409	299	53	24
		100.0%	51.6%	30.7%	22.5%	4.0%	1.8%
	三世帯（親・子・孫）	278	136	99	51	16	5
		100.0%	48.9%	35.6%	18.3%	5.8%	1.8%
企業規模	29人以下	222	168	17	37	5	3
		100.0%	75.7%	7.7%	16.7%	2.3%	1.4%
	30～49人以下	135	91	21	32	1	2
		100.0%	67.4%	15.6%	23.7%	0.7%	1.5%
	50～99人以下	266	145	63	72	9	6
		100.0%	54.5%	23.7%	27.1%	3.4%	2.3%
	100～299人以下	380	200	104	92	12	11
		100.0%	52.6%	27.4%	24.2%	3.2%	2.9%
事業所規模	300～999人以下	317	135	132	72	10	5
		100.0%	42.6%	41.6%	22.7%	3.2%	1.6%
	1,000人以上	751	336	292	154	51	11
		100.0%	44.7%	38.9%	20.5%	6.8%	1.5%
	29人以下	471	296	90	100	15	7
		100.0%	62.8%	19.1%	21.2%	3.2%	1.5%
	30～49人以下	226	134	54	49	3	7
		100.0%	59.3%	23.9%	21.7%	1.3%	3.1%
	50～99人以下	379	192	113	95	15	7
		100.0%	50.7%	29.8%	25.1%	4.0%	1.8%
	100～299人以下	563	274	194	124	23	8
		100.0%	48.7%	34.5%	22.0%	4.1%	1.4%
	300～999人以下	254	98	112	57	16	5
		100.0%	38.6%	44.1%	22.4%	6.3%	2.0%
	1,000人以上	179	80	74	33	14	4
		100.0%	44.7%	41.3%	18.4%	7.8%	2.2%

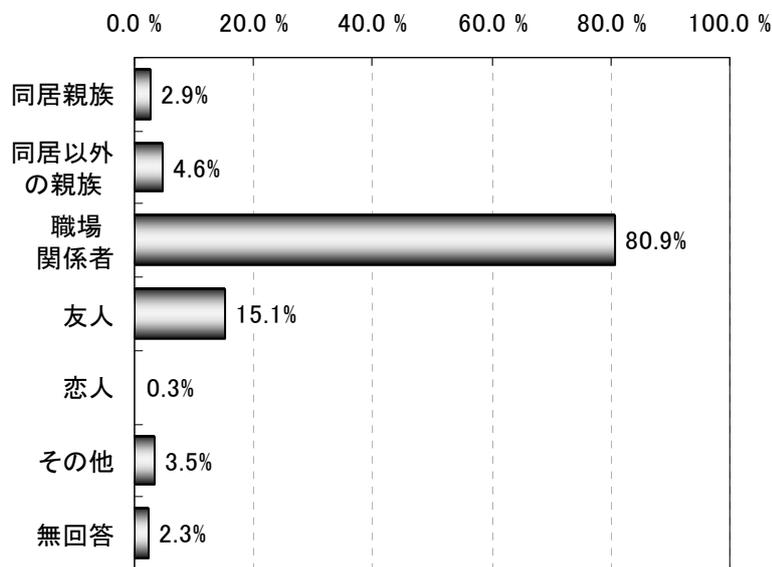
《労働者の職種別周囲の心の病の状況（複数回答）》

		合計	そのような人 はいない	長期間休業し た人がいる	仕事をやめた 人がいる	自殺をした人 がいる	無回答
全体		2,122	<b>1,090</b>	646	467	88	55
		100.0%	<b>51.4%</b>	30.4%	22.0%	4.1%	2.6%
管理職	管理職である	503	<b>261</b>	157	102	20	4
		100.0%	<b>51.9%</b>	31.2%	20.3%	4.0%	0.8%
	管理職ではない	1,488	<b>752</b>	470	345	65	34
		100.0%	<b>50.5%</b>	31.6%	23.2%	4.4%	2.3%
職種	技能工	304	<b>160</b>	82	71	17	6
		100.0%	<b>52.6%</b>	27.0%	23.4%	5.6%	2.0%
	労務作業	210	<b>118</b>	51	52	4	4
		100.0%	<b>56.2%</b>	24.3%	24.8%	1.9%	1.9%
	サービス職	63	<b>40</b>	8	17	2	1
		100.0%	<b>63.5%</b>	12.7%	27.0%	3.2%	1.6%
	専門・技術・ 研究職	287	<b>128</b>	119	61	12	4
		100.0%	<b>44.6%</b>	41.5%	21.3%	4.2%	1.4%
	商品販売職	61	<b>26</b>	19	17	3	1
		100.0%	<b>42.6%</b>	31.1%	27.9%	4.9%	1.6%
	通信・運輸職	62	<b>33</b>	13	18	2	2
		100.0%	<b>53.2%</b>	21.0%	29.0%	3.2%	3.2%
	事務職	821	<b>433</b>	264	157	41	16
	100.0%	<b>52.7%</b>	32.2%	19.1%	5.0%	1.9%	
保安職	8	<b>6</b>	0	2	0	0	
	100.0%	<b>75.0%</b>	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	
営業・ セールス職	180	<b>91</b>	58	47	3	2	
	100.0%	<b>50.6%</b>	32.2%	26.1%	1.7%	1.1%	
その他	82	<b>38</b>	27	18	3	3	
	100.0%	<b>46.3%</b>	32.9%	22.0%	3.7%	3.7%	

## 2) 心の病のある方と労働者との関係

- 心の病のある方と労働者との関係をみると、最も多いのは「職場関係者」で80.9%、次いで「友人」が15.1%、「同居以外の親族」が4.6%となっている。
- 「長期間、休業した人がいる」で最も多いのは「職場関係者」で85.4%、次いで「友人」が15.5%、「同居以外の親族」が3.9%となっている。
- 「仕事をやめた人がいる」で最も多いのは「職場関係者」で79.9%、次いで「友人」が18.2%、「同居以外の親族」が5.1%となっている。
- 「自殺をした人がいる」で最も多いのは「職場関係者」で72.7%、次いで「友人」が18.2%、「同居以外の親族」が15.9%となっている。

《心の病のある方と労働者との関係》



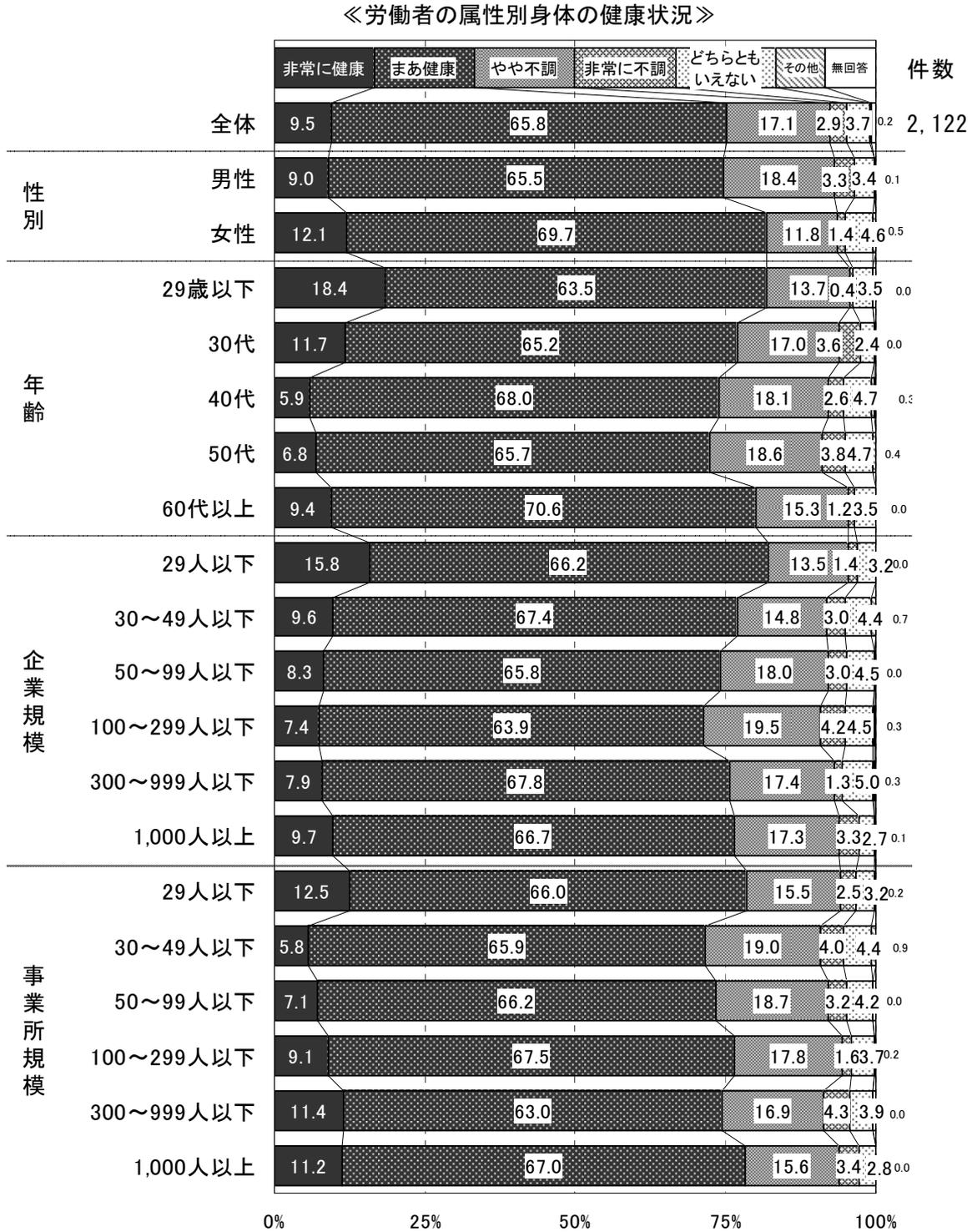
《心の病のある方の種別労働者との関係（複数回答）》

	合計	同居の親族	同居（家族）	職場関係者	友人	恋人	その他	無回答
全体	977	28	45	790	148	3	34	22
	100.0%	2.9%	4.6%	80.9%	15.1%	0.3%	3.5%	2.3%
長期間、休業した人がいる	646	16	25	552	100	3	19	14
	100.0%	2.5%	3.9%	85.4%	15.5%	0.5%	2.9%	2.2%
仕事をやめた人がいる	467	14	24	373	85	1	18	12
	100.0%	3.0%	5.1%	79.9%	18.2%	0.2%	3.9%	2.6%
自殺をした人がいる	88	8	14	64	16	1	6	2
	100.0%	9.1%	15.9%	72.7%	18.2%	1.1%	6.8%	2.3%

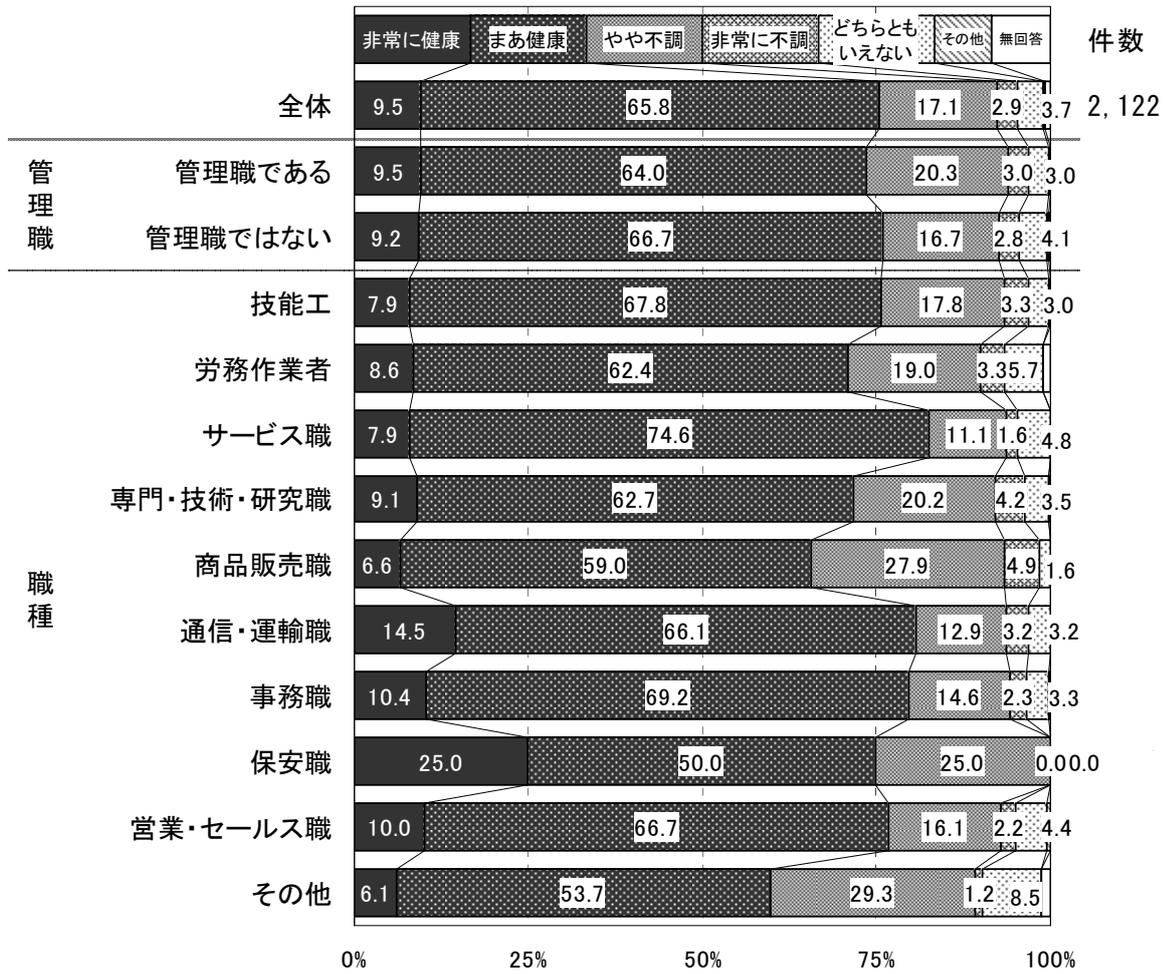
### 3. 労働者の健康・ストレス状況

#### (1) 労働者の健康状況

- 労働者の健康状況については、最も多いのが「まあ健康である」で65.8%、次いで「やや不調である」が17.1%、「非常に健康である」が9.5%となっている。
- 「やや不調」と「非常に不調」をあせると、約2割の労働者が身体の不調を感じている。



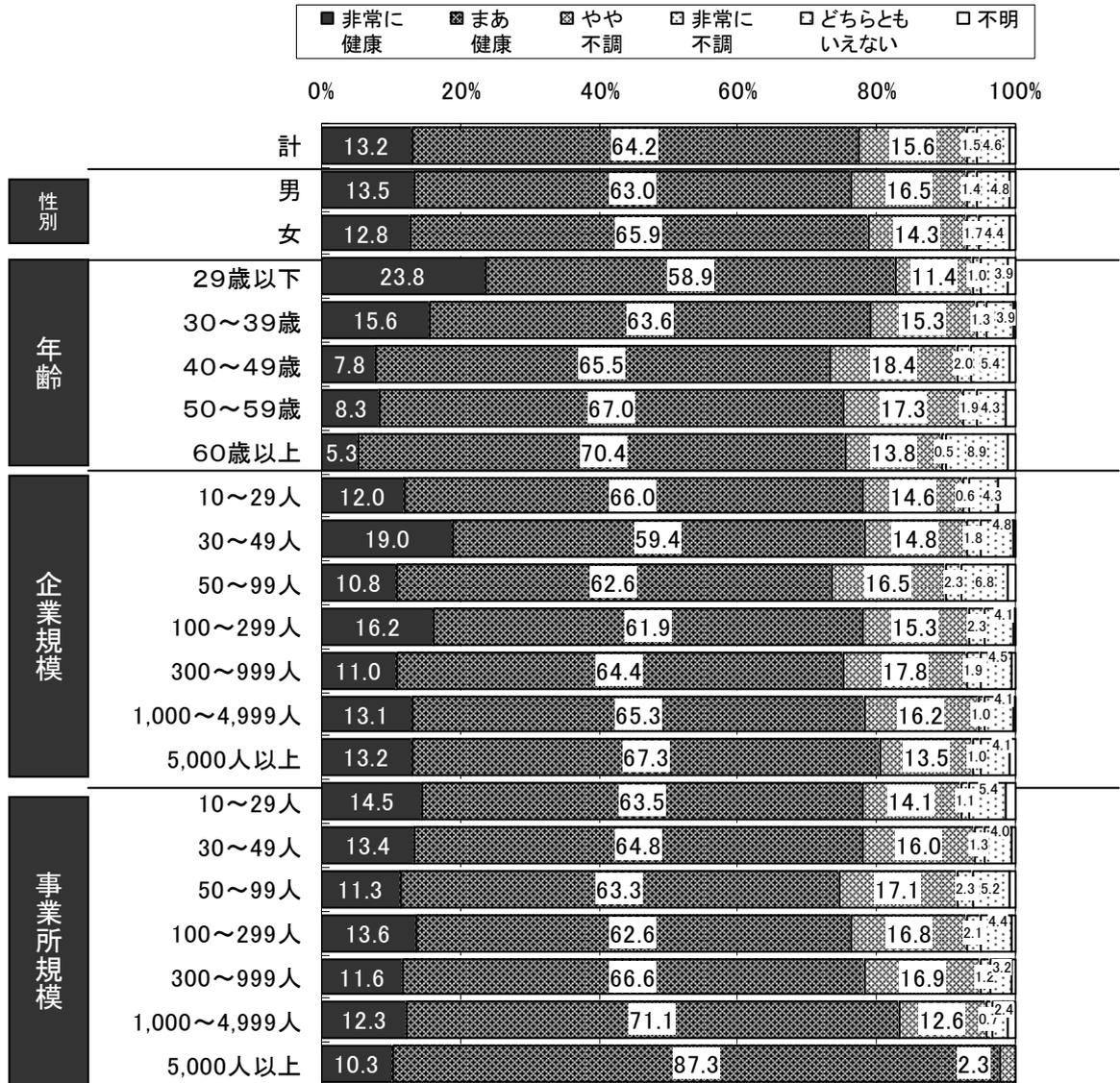
《労働者の職種別身体の健康状況》



《参考》

○ 労働者の健康状態について、今回の調査と「労働者健康状況調査」と比較すると、今回の調査の方が「非常に健康」とする労働者の割合は低く、「やや不調」とする割合は高くなっている。

《労働者の健康状態》



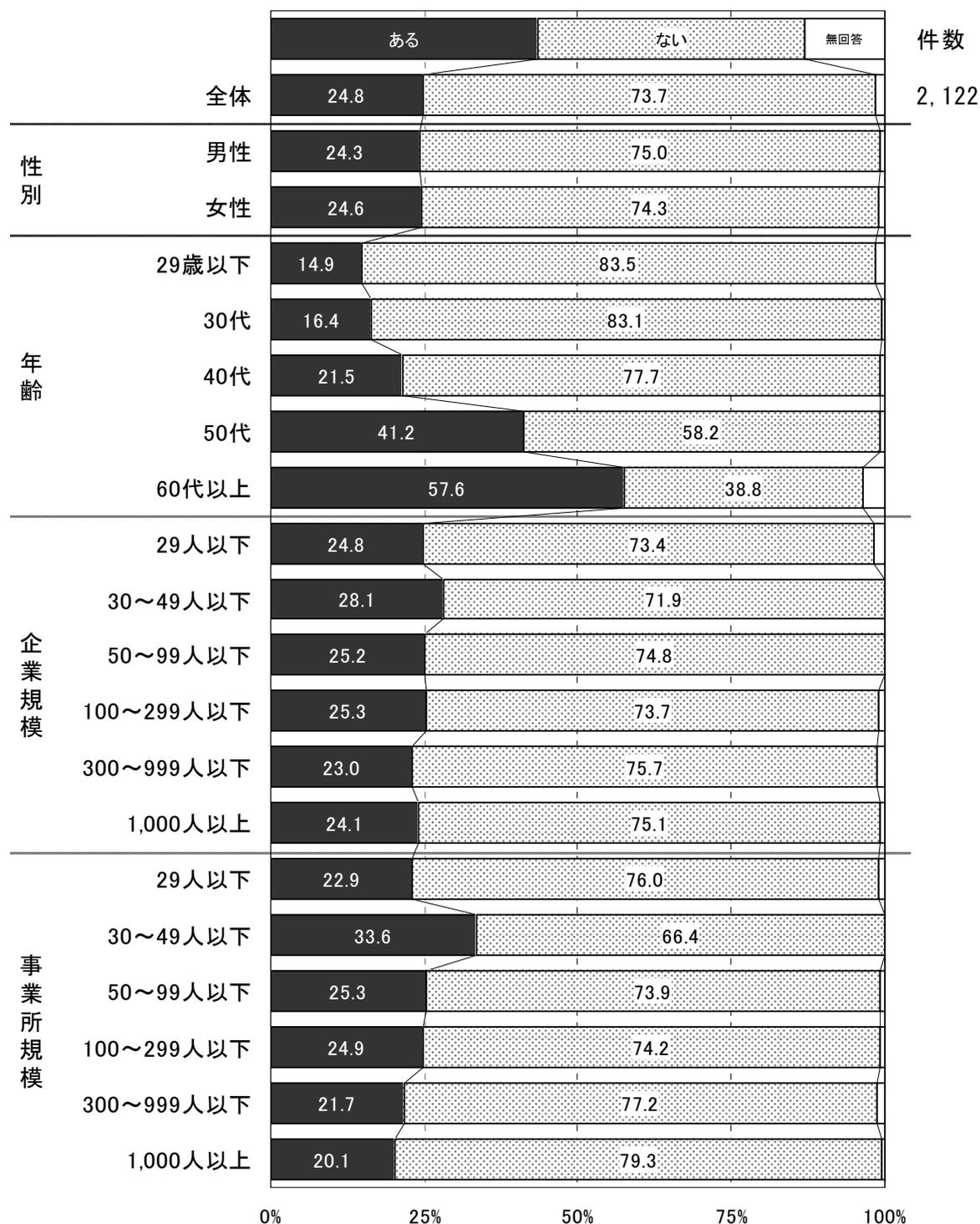
資料：「労働者健康状況調査」厚生労働省 平成 19 年

## (2) 治療中の疾病

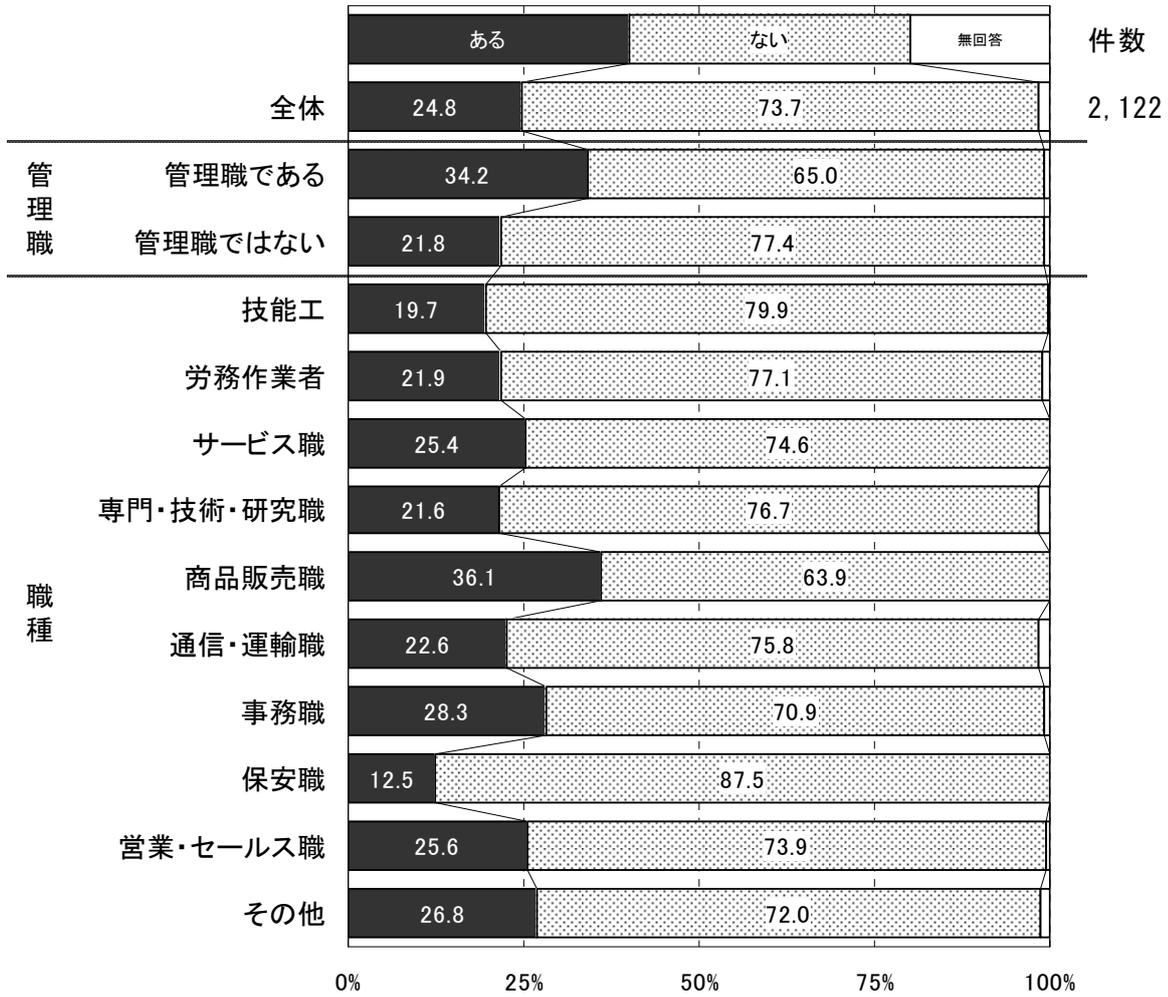
### 1) 治療中の疾病の有無

- 治療中の疾病については、労働者の24.8%が「ある」と回答している。
- 年齢別にみると、労働者の年齢が高いほど、「ある」との回答の割合が高くなっている。
- 管理職であるか否かの別にみると、管理職である方が「ある」との回答の割合が高くなっている。

《労働者の属性別治療中の疾病の有無》



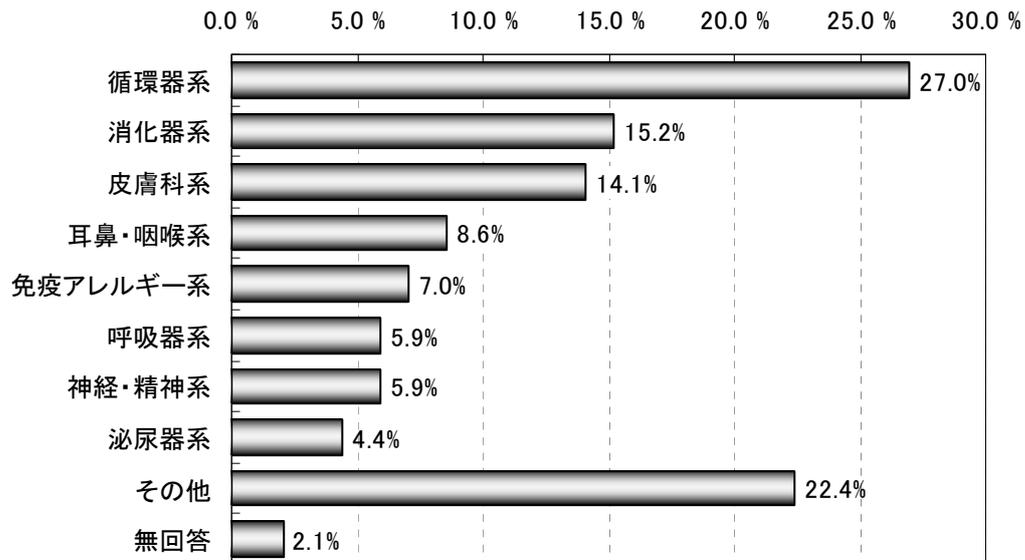
《労働者の職種別治療中の疾病の有無》



## 2) 治療中の疾病の種別

- 治療中の疾病については、最も多いのは「循環器系」で27.0%、次いで「消化器系」が15.2%、「皮膚科系」が14.1%となっている。
- 性別にみると、男性では「循環器系」が、女性は「皮膚科系」が多くなっている。
- 年齢別にみると、50代以上は「循環器系」の疾病が多くなっている。
- 職種別にみると、商品販売職で「循環器系」の割合が高くなっている。

《労働者の属性別治療中の疾病の種別》

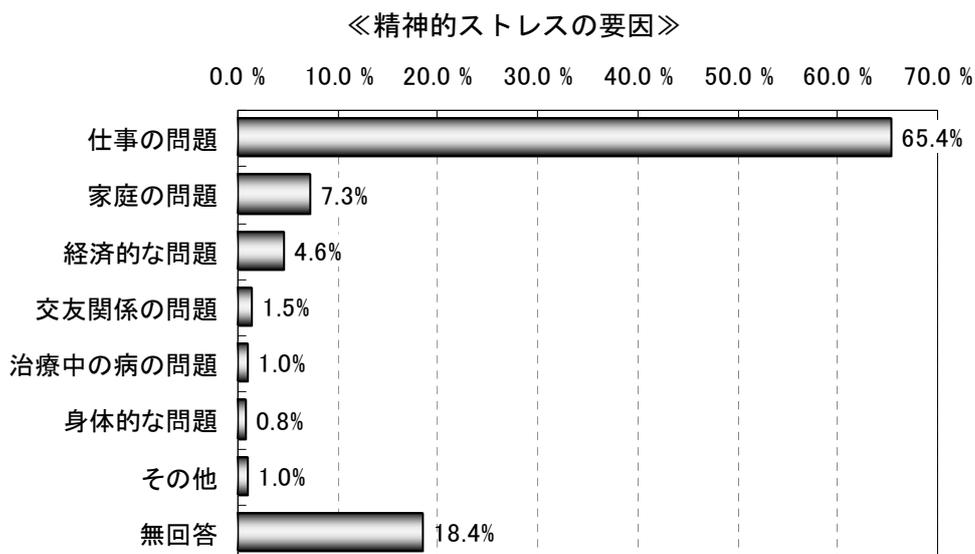
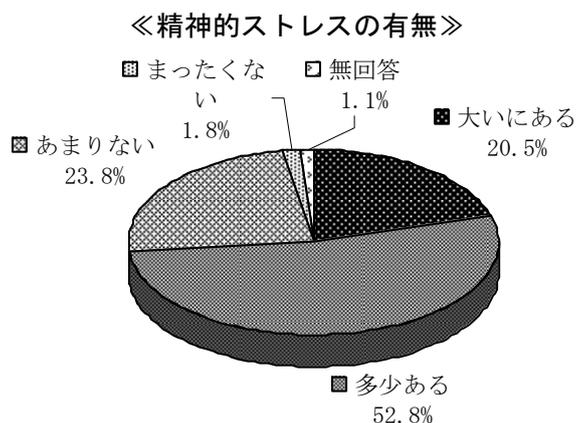


≪労働者の属性別治療中の疾病の種別≫

		合計	循環器系	消化器系	皮膚科系	耳鼻・咽 喉系	免疫アレ ルギー系	呼吸器系	神経・精 神系	泌尿器系	その他	無回答
性別	男性	373	107	62	45	33	25	23	24	17	79	8
		100.0%	28.7%	16.6%	12.1%	8.8%	6.7%	6.2%	6.4%	4.6%	21.2%	2.1%
性別	女性	108	19	8	25	9	9	7	3	2	29	3
		100.0%	17.6%	7.4%	23.1%	8.3%	8.3%	6.5%	2.8%	1.9%	26.9%	2.8%
年齢	29歳以下	38	2	3	18	2	3	4	1	0	7	2
		100.0%	5.3%	7.9%	47.4%	5.3%	7.9%	10.5%	2.6%	0.0%	18.4%	5.3%
	30代	111	13	9	25	16	16	8	7	4	19	1
		100.0%	11.7%	8.1%	22.5%	14.4%	14.4%	7.2%	6.3%	3.6%	17.1%	0.9%
	40代	132	23	26	19	7	8	7	14	6	37	5
		100.0%	17.4%	19.7%	14.4%	5.3%	6.1%	5.3%	10.6%	4.5%	28.0%	3.8%
年齢	50代	193	78	33	10	16	10	9	6	10	45	1
		100.0%	40.4%	17.1%	5.2%	8.3%	5.2%	4.7%	3.1%	5.2%	23.3%	0.5%
年齢	60代以上	49	23	9	2	4	0	3	3	3	10	2
		100.0%	46.9%	18.4%	4.1%	8.2%	0.0%	6.1%	6.1%	6.1%	20.4%	4.1%
企業規模	29人以下	55	15	7	7	5	6	6	1	3	11	1
		100.0%	27.3%	12.7%	12.7%	9.1%	10.9%	10.9%	1.8%	5.5%	20.0%	1.8%
	30～49人 以下	38	11	7	5	6	4	3	3	0	5	1
		100.0%	28.9%	18.4%	13.2%	15.8%	10.5%	7.9%	7.9%	0.0%	13.2%	2.6%
	50～99人 以下	67	16	12	10	6	4	3	8	4	13	2
		100.0%	23.9%	17.9%	14.9%	9.0%	6.0%	4.5%	11.9%	6.0%	19.4%	3.0%
企業規模	100～299人 以下	96	26	9	20	11	4	4	5	7	24	0
		100.0%	27.1%	9.4%	20.8%	11.5%	4.2%	4.2%	5.2%	7.3%	25.0%	0.0%
企業規模	300～999人 以下	73	20	8	8	6	6	3	6	4	19	1
		100.0%	27.4%	11.0%	11.0%	8.2%	8.2%	4.1%	8.2%	5.5%	26.0%	1.4%
企業規模	1,000人 以上	181	52	36	18	11	13	11	7	4	42	6
		100.0%	28.7%	19.9%	9.9%	6.1%	7.2%	6.1%	3.9%	2.2%	23.2%	3.3%
事業所規模	29人以下	108	24	18	16	12	11	9	6	5	22	3
		100.0%	22.2%	16.7%	14.8%	11.1%	10.2%	8.3%	5.6%	4.6%	20.4%	2.8%
	30～49人 以下	76	20	13	11	10	10	4	9	0	10	1
		100.0%	26.3%	17.1%	14.5%	13.2%	13.2%	5.3%	11.8%	0.0%	13.2%	1.3%
	50～99人 以下	96	27	9	11	10	7	5	5	8	25	2
		100.0%	28.1%	9.4%	11.5%	10.4%	7.3%	5.2%	5.2%	8.3%	26.0%	2.1%
事業所規模	100～299人 以下	140	40	18	22	7	3	10	7	6	35	1
		100.0%	28.6%	12.9%	15.7%	5.0%	2.1%	7.1%	5.0%	4.3%	25.0%	0.7%
事業所規模	300～999人 以下	55	13	12	7	4	3	3	2	2	15	3
		100.0%	23.6%	21.8%	12.7%	7.3%	5.5%	5.5%	3.6%	3.6%	27.3%	5.5%
事業所規模	1,000人 以上	36	11	9	4	2	1	0	2	1	10	1
		100.0%	30.6%	25.0%	11.1%	5.6%	2.8%	0.0%	5.6%	2.8%	27.8%	2.8%
管理職	管理職 である	172	64	34	15	15	11	8	7	10	34	7
		100.0%	37.2%	19.8%	8.7%	8.7%	6.4%	4.7%	4.1%	5.8%	19.8%	4.1%
管理職	管理職 ではない	324	66	42	57	27	25	21	22	12	80	3
		100.0%	20.4%	13.0%	17.6%	8.3%	7.7%	6.5%	6.8%	3.7%	24.7%	0.9%
職種	技能工	60	16	12	8	4	2	2	2	3	14	1
		100.0%	26.7%	20.0%	13.3%	6.7%	3.3%	3.3%	3.3%	5.0%	23.3%	1.7%
	労務作業 者	46	14	7	6	4	3	2	3	2	12	1
		100.0%	30.4%	15.2%	13.0%	8.7%	6.5%	4.3%	6.5%	4.3%	26.1%	2.2%
	サービス職	16	5	2	1	0	2	2	1	1	5	1
		100.0%	31.3%	12.5%	6.3%	0.0%	12.5%	12.5%	6.3%	6.3%	31.3%	6.3%
	専門・技 術・研究職	62	18	11	10	3	7	3	1	2	12	0
		100.0%	29.0%	17.7%	16.1%	4.8%	11.3%	4.8%	1.6%	3.2%	19.4%	0.0%
	商品販売職	22	9	2	2	2	2	2	2	0	3	0
		100.0%	40.9%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	0.0%	13.6%	0.0%
	通信・ 運輸職	14	3	2	0	3	0	1	3	1	2	1
		100.0%	21.4%	14.3%	0.0%	21.4%	0.0%	7.1%	21.4%	7.1%	14.3%	7.1%
事務職	232	55	31	40	21	15	14	12	9	55	6	
	100.0%	23.7%	13.4%	17.2%	9.1%	6.5%	6.0%	5.2%	3.9%	23.7%	2.6%	
保安職	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
営業・ セールス職	46	14	7	6	6	6	2	5	5	6	0	
	100.0%	30.4%	15.2%	13.0%	13.0%	13.0%	4.3%	10.9%	10.9%	13.0%	0.0%	
その他	22	5	5	0	2	0	2	2	0	8	1	
	100.0%	22.7%	22.7%	0.0%	9.1%	0.0%	9.1%	9.1%	0.0%	36.4%	4.5%	

### (3) 精神的ストレスの状況

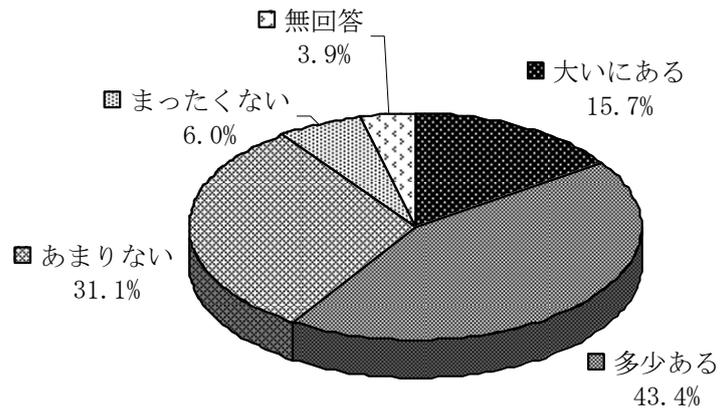
- 精神的ストレスの有無については、最も多いのは「多少ある」で52.8%、次いで「あまりない」が23.8%、「大いにある」が20.5%となっており、7割以上の労働者が、精神的ストレスを感じている。
- ストレス要因で最も多いのは「仕事の問題」で65.4%、次いで「家庭の問題」が7.3%、「経済的な問題」が4.6%となっている。



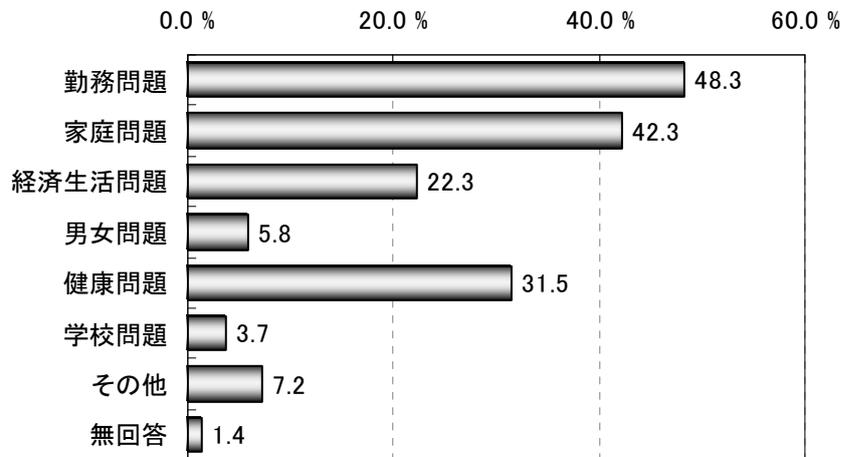
《参考》

- ストレスの有無について、今回の調査と「自殺対策に関する意識調査」とを比較すると、今回の調査の方が精神的ストレスを感じているとの回答の割合が高くなっている。
- また、ストレスの原因としては、今回の調査の方が「仕事の問題」とする回答の割合が高くなっている。

《最近1カ月のストレスの有無》



《ストレスの原因（複数回答）》

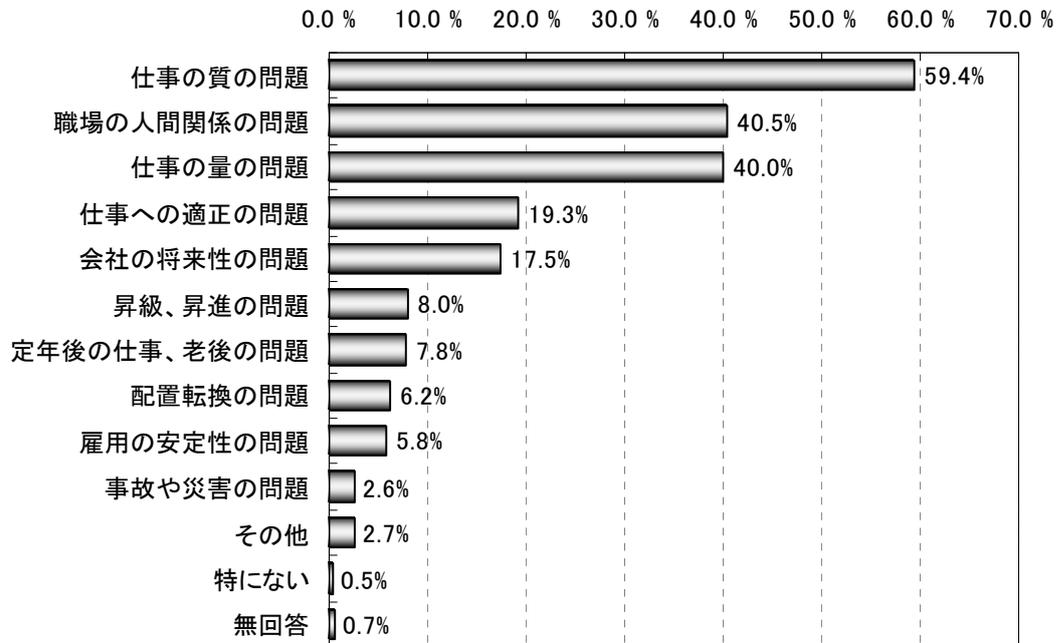


資料：「自殺対策に関する意識調査」内閣府 平成20年

#### (4) 仕事上のストレス要因

○ 仕事上のストレス要因で最も多いのは「仕事の質の問題」で59.4%、次いで「職場の人間関係の問題」が40.5%、「仕事の量の問題」が40.0%となっている。

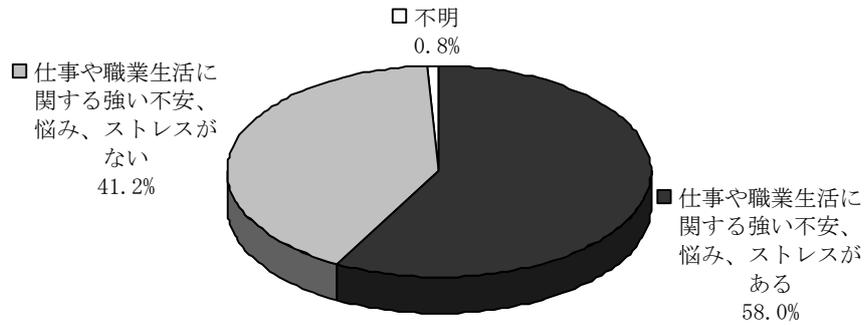
《仕事の問題のストレス要因（複数回答）》



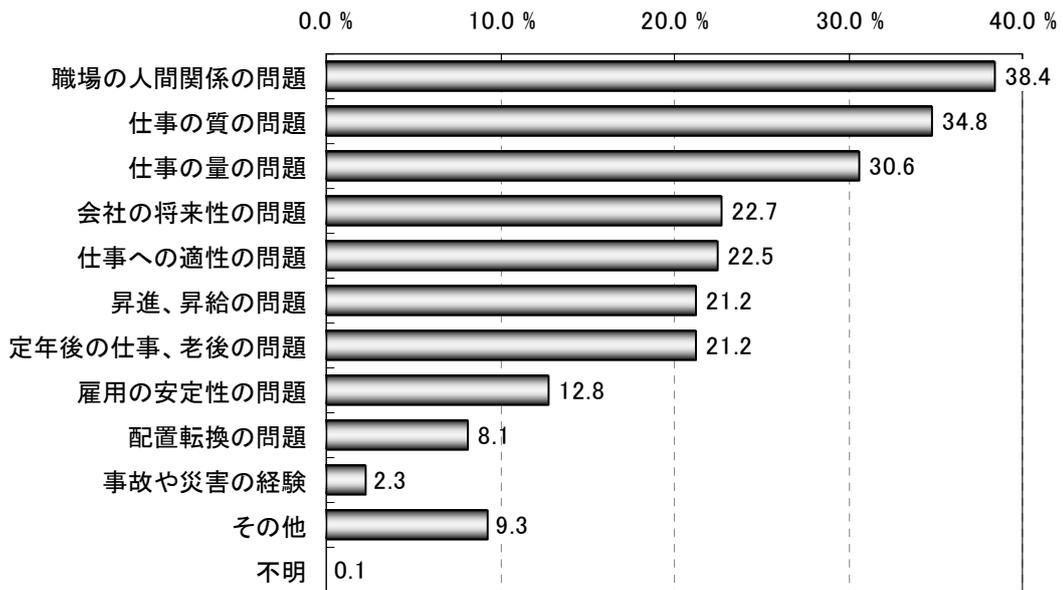
《参考》

○ 仕事から受けるストレスの内容について、今回の調査と「労働者健康状況調査」と比較すると、今回の調査の方が「仕事の質の問題」とする回答の割合が高くなっている。また、「昇進・昇給の問題」や「定年後の仕事、老後の問題」については、低くなっている。

《仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無》



《仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容（複数回答）》

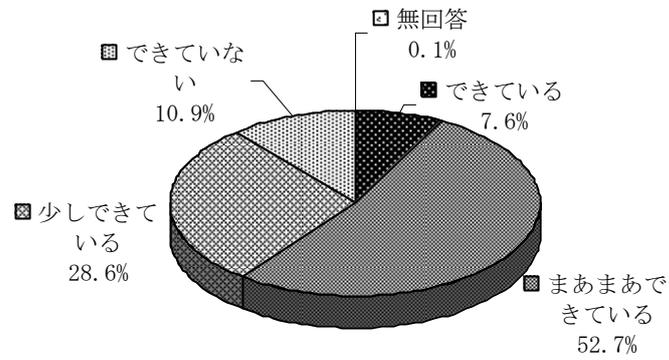


資料：「労働者健康状況調査」厚生労働省 平成 19 年

## (5) 精神的ストレスの解消状況

○ 精神的ストレスの解消については、1割強の労働者が精神的ストレスが解消できていないと回答している。

《精神的ストレスの解消状況》

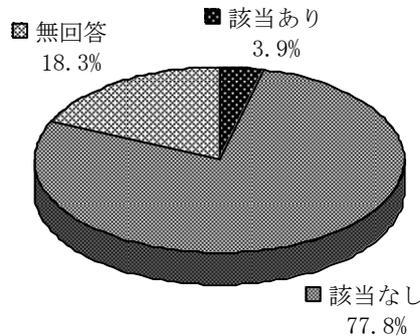


## (6) 心の病の前兆

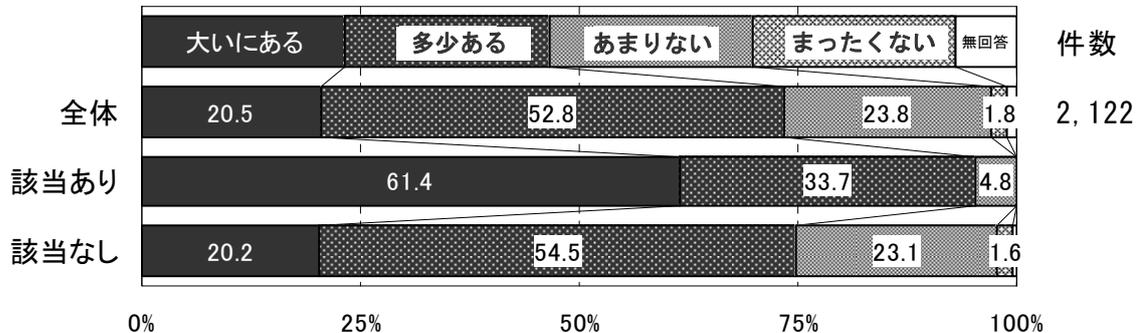
- 心の病の前兆のチェック項目に該当する労働者の有無について\*は、全体では「該当なし」が77.8%、「該当あり」が3.9%となっている。
- ストレスの有無との関係を見ると、「該当あり」の労働者は、ストレスを大いに感じている割合が高い。
- ストレスの解消状況との関係を見ると、「該当あり」の労働者は、ストレスの解消がうまく解消されていない傾向にある。

※① 毎日のように、ほとんど1日中ずっとゆううつである。② 何に対しても興味がわからない。③ 食欲が低下、または体重の増減が激しい。④ 毎晩のように、寝付けない、夜中や早朝に目が覚める。⑤ 動作や話し方が遅い、またはイライラしたり、落ち着きが無い。⑥ 疲労感がひどい。また気力がわからない。⑦ 自分に価値が無い、または申し訳ないと感じる。⑧ 仕事や家事に集中したり、決断することができない。⑨ この世から消えてしまいたいと思うことがある。のうち、①と②が該当し、更に、該当する症状が合計で5つ以上ある場合

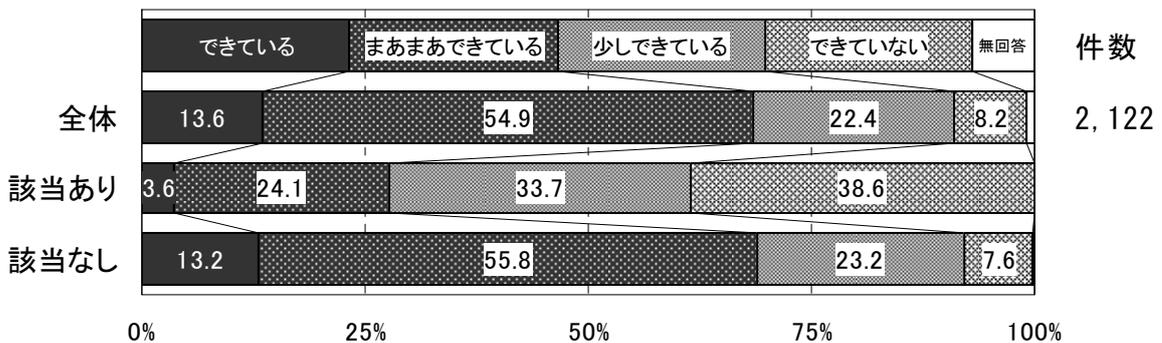
《心の病の前兆》



《心の病の前兆とストレスの有無》



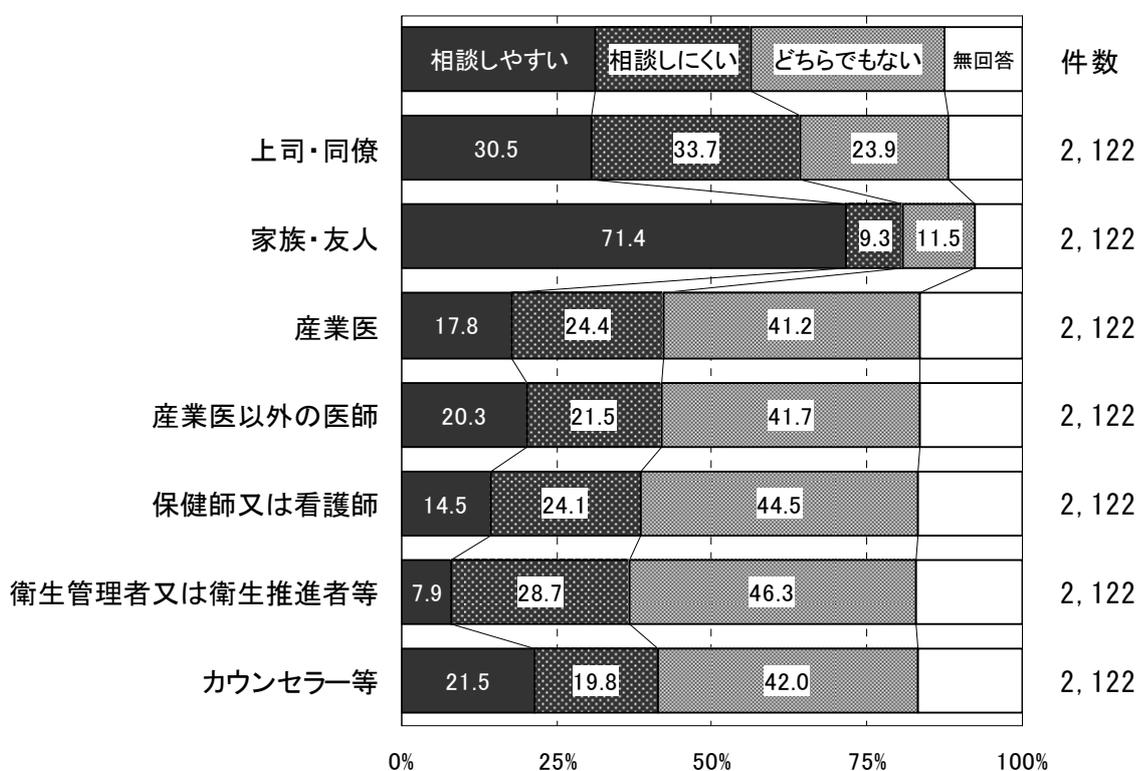
《心の病の前兆とストレス解消状況》



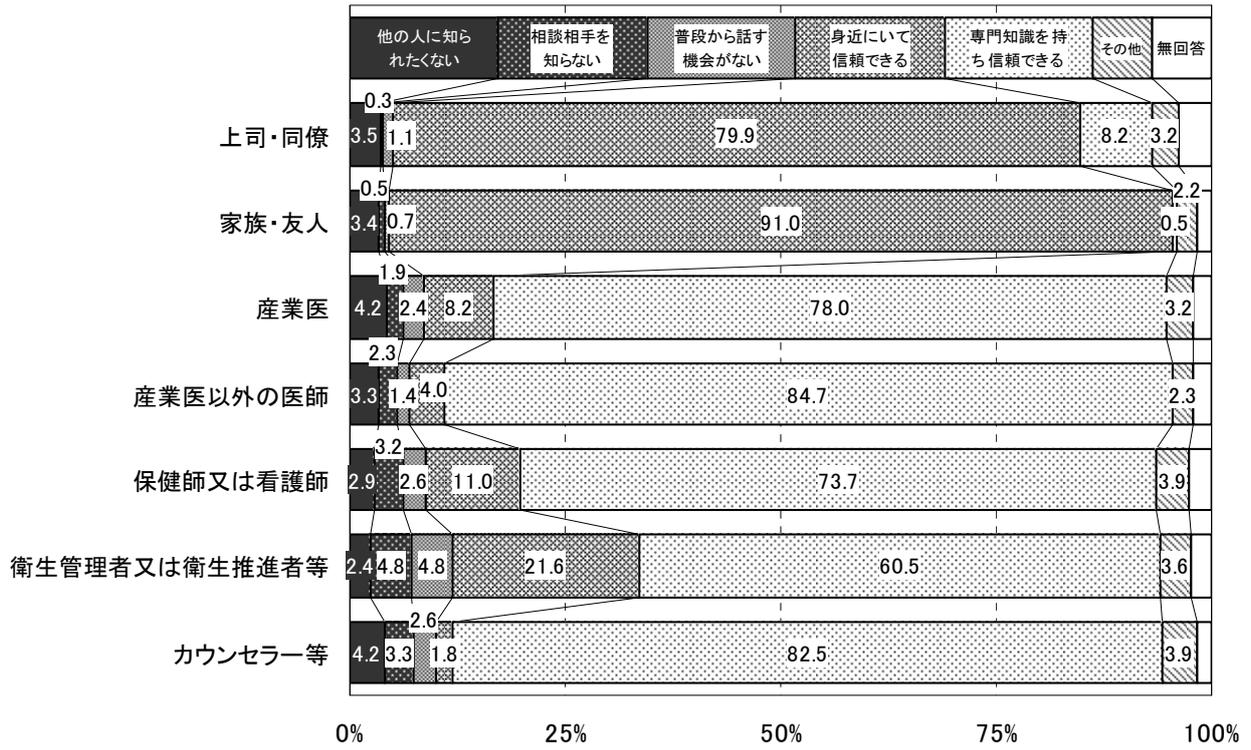
### (7) 心の病になった場合の相談相手

- 心の病になった場合の、相談相手についてみると、家族・友人が「相談しやすい」が71.4%で最も多く、次いで「上司・同僚」が30.5%、「カウンセラー等」が21.5%となっている。
- 相談しやすい理由をみてみると、上司・同僚、家族・友人では、「身近にいて信頼できる」の回答が、産業医などの医療専門家では、「専門知識を持ち信頼できる」の回答が多くを占めている。
- 相談しにくい理由をみると上司・同僚、家族・友人では、「他の人に知られたくない」の回答が、産業医などの医療専門家では、「相談相手を知らない」、「普段から話す機会がない」の回答が多くなっている。

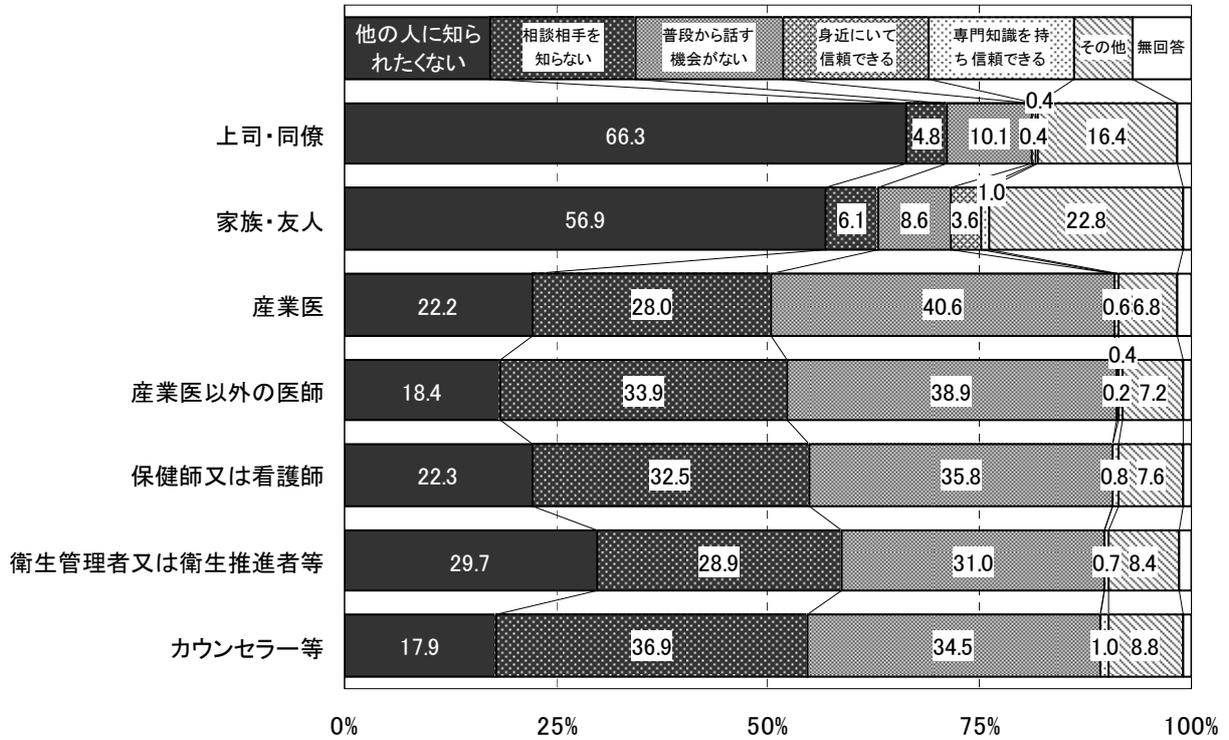
《心の病になった場合の相談相手》



《相談しやすい理由》



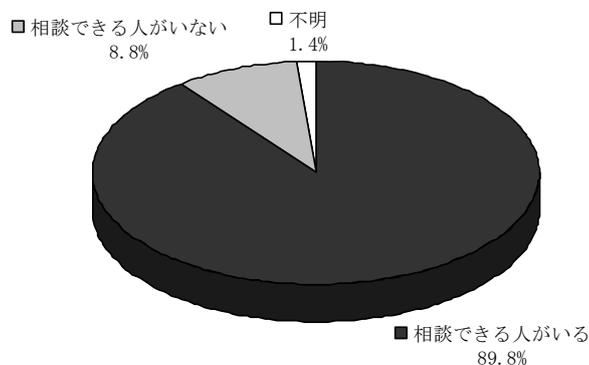
《相談しにくい理由》



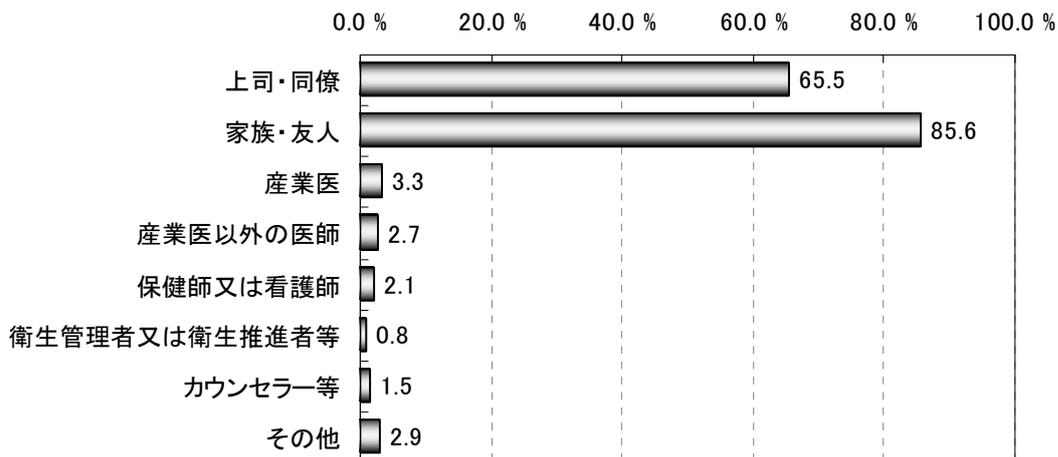
《参考》

○ 相談相手について今回の調査と「労働者健康状況調査」と比較すると、今回の調査では産業医や産業医以外の医師に対して、「相談しやすい」との回答が約20%となっているが「労働者健康状況調査」では、約3%となっている。

《現在の自分の仕事や職業生活に関する相談できる人の有無（複数回答）》



《現在の自分の仕事や職業生活に関する相談できる人の相談相手（複数回答）》



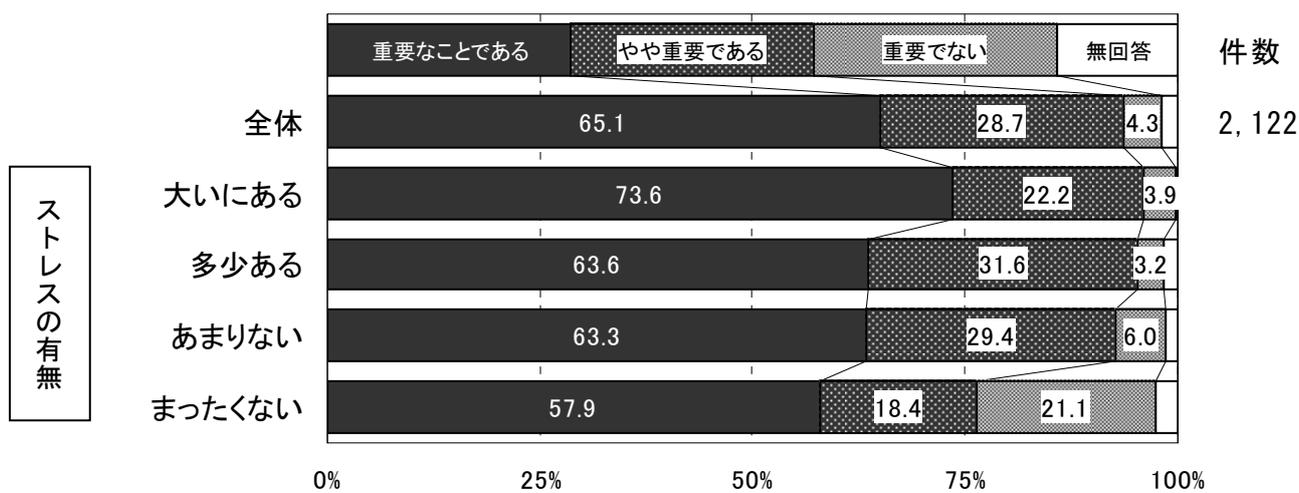
資料：「労働者健康状況調査」厚生労働省 平成19年

### (8) 労働者自身の心の健康づくりへの意識

- 労働者自身が心の健康づくりに取り組むことについては、「重要なことである」との回答が65.1%となっている。
- ストレスの有無との関係を見ると、ストレスを感じている労働者ほど、自ら心の健康づくりに取り組むことが重要であると認識している。

《労働者自身の心の健康づくりの意識とストレスの有無の関係》

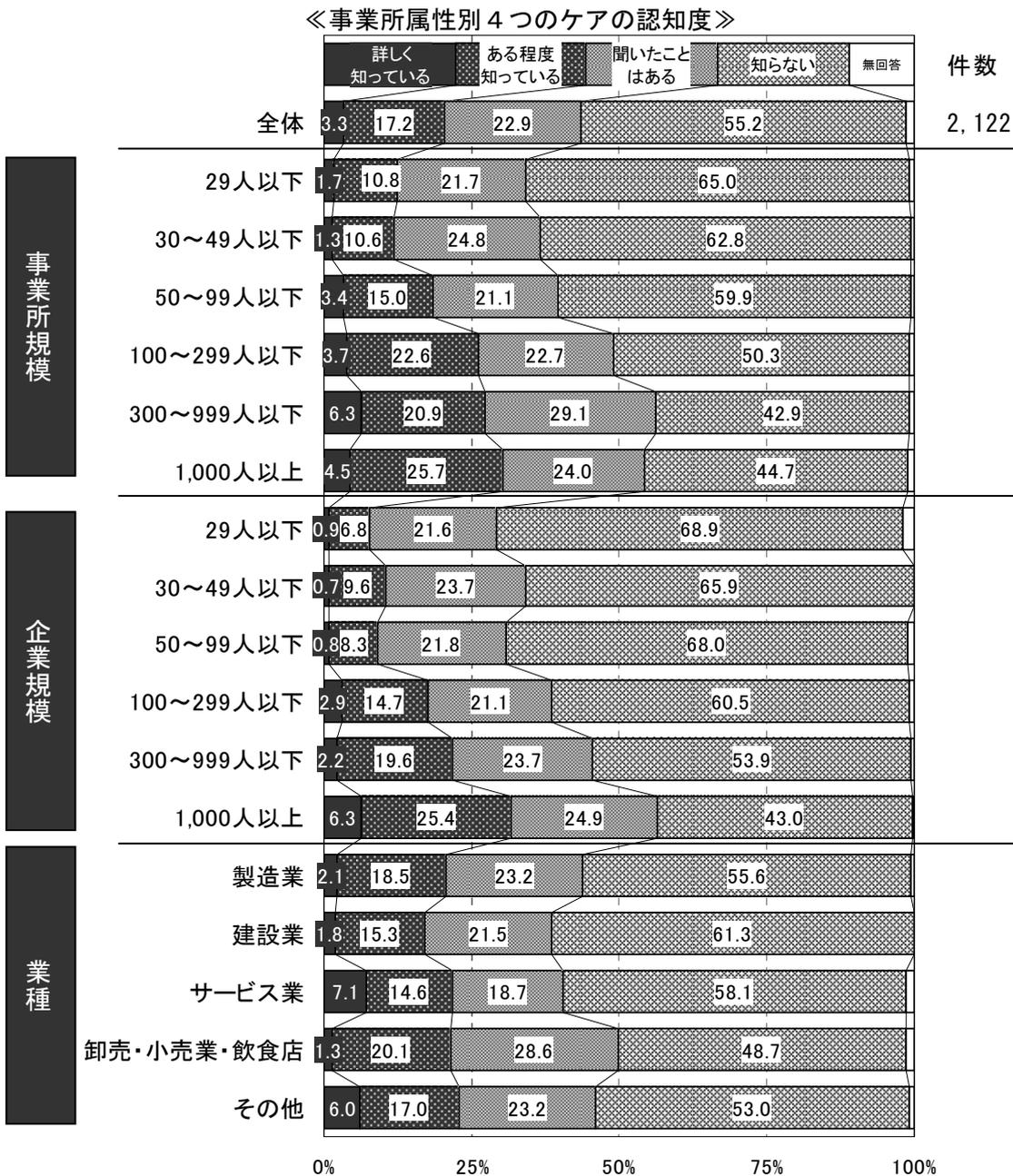
労働者自身が心の健康づくりに取り組むことの重要性



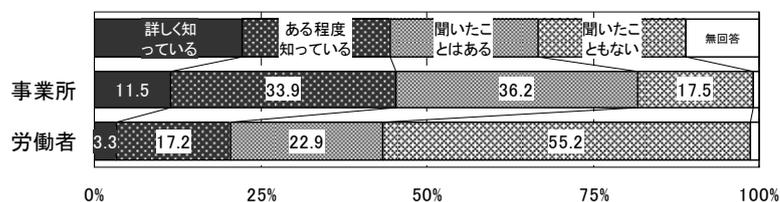
#### 4. 職場での心の健康づくり対策

##### (1) 4つのケアの認知度

- 「4つのケアの認知度」については、「詳しく知っている」は3.3%のみで、「ある程度知っている」を含めると2割程度となっている。「聞いたことはある」も2割程度となっている。
- 「知らない」という労働者が5割以上を占めている。
- 企業規模や事業所規模が大きい事業ほど「知っている」との回答の割合は高くなる傾向にある。
- 事業所側と労働者側の調査結果とを比較すると、労働者側の認知度は著しく低くなっている。



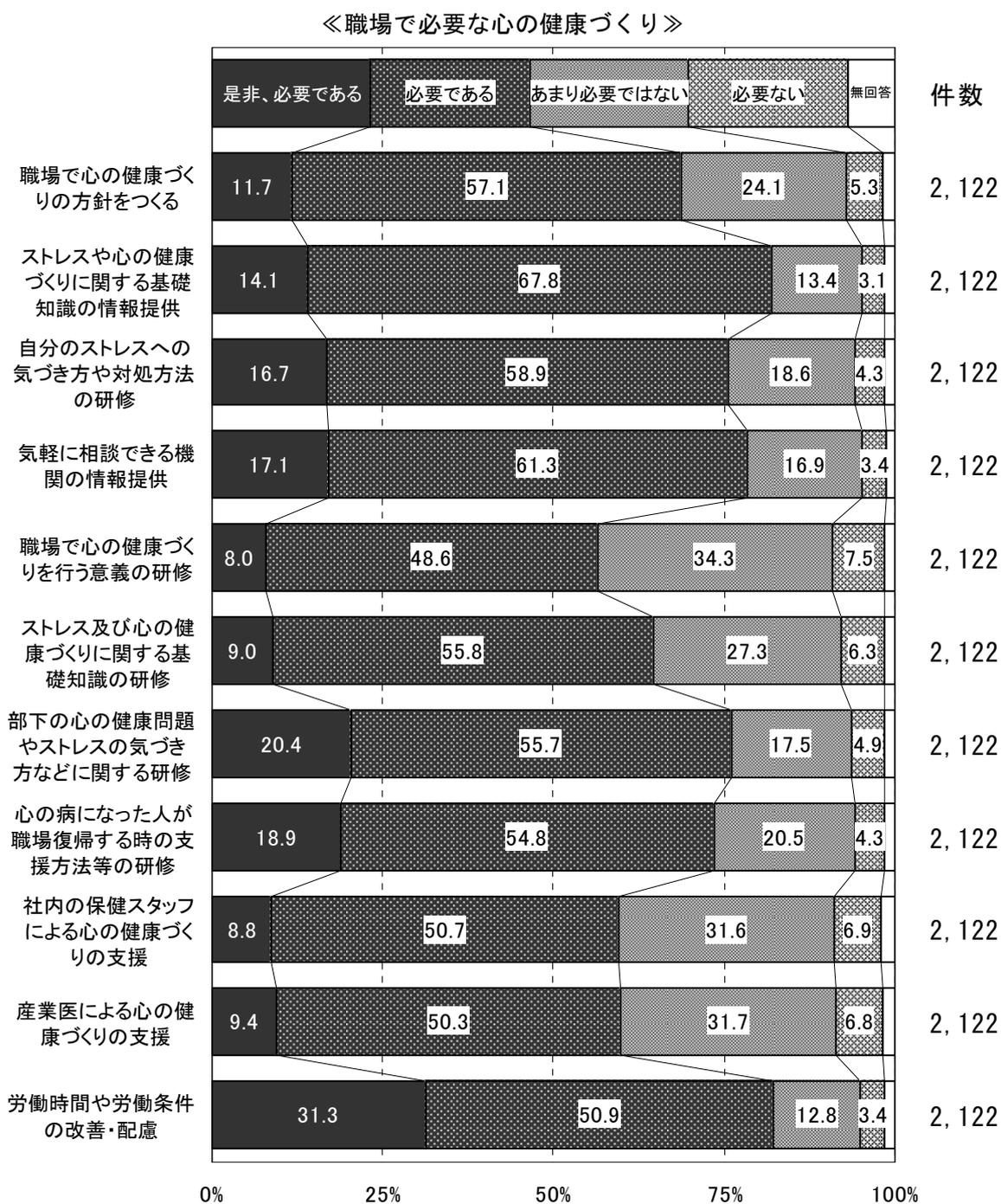
《4つのケアの認知度比較》



## (2) 職場における心の健康づくりのために必要な対策

### 1) 職場における心の健康づくりのための必要な対策

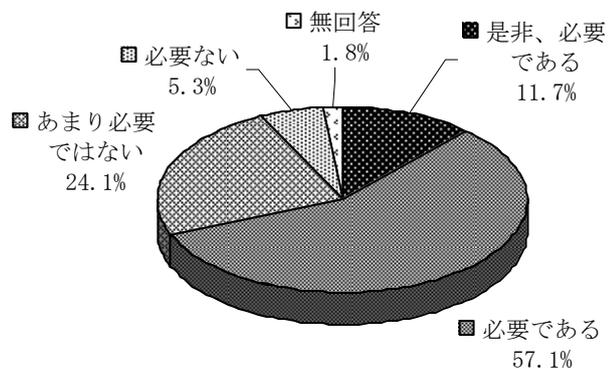
○ 職場における心の健康づくりとして必要な対策としては、労働時間や労働条件の改善・配慮において、「是非、必要である」との回答が 31.3%となっており、次いで部下の心の健康問題やストレスの気づき方などに関する研修について「是非必要である」との回答が 20.4%となっている。



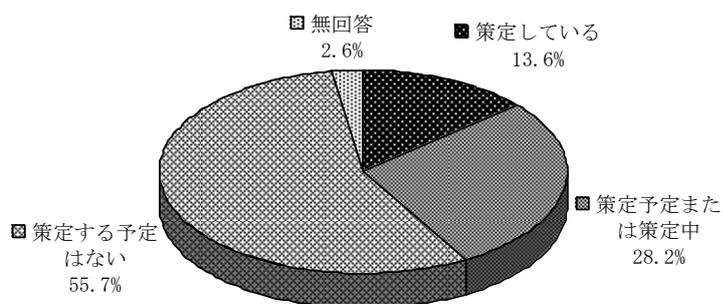
## 2) 心の健康づくり計画

○ 心の健康づくり計画の必要性についての労働者のアンケート結果と、事業所のその取組状況と比較すると、心の健康づくり対策については、労働者の 68.8%が必要と考えているのに対し、策定している、又は策定予定の事業所をあわせるとは 41.8%となっている。

《心の健康づくり計画の必要性（労働者）》



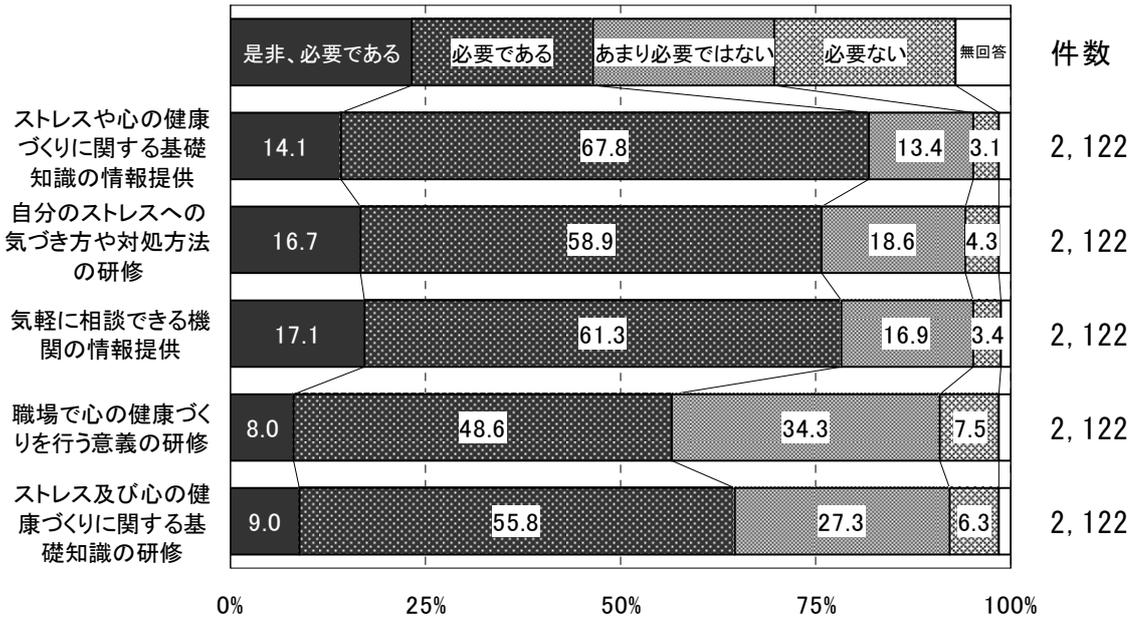
《心の健康づくりの策定の状況（事業所）》



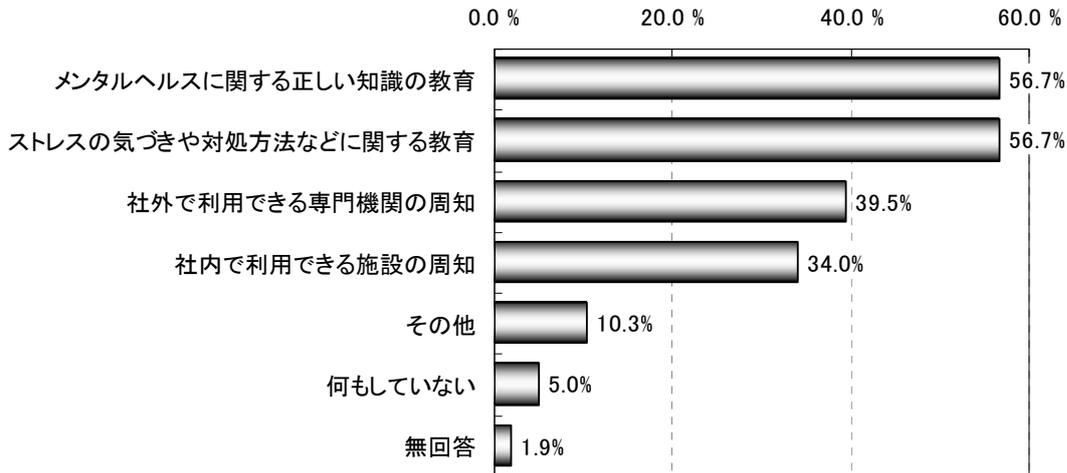
### 3) セルフケア対策

○ セルフケア対策について、事業所と労働者のアンケート結果を比較すると、「ストレスや心の健康に関する基礎知識の情報提供」や「気軽に相談できる機関の情報提供」などについて労働者は必要性を感じており、事業所においては「メンタルヘルスに関する正しい知識の教育」と「ストレスの気づきや対処方法などに関する教育」といった取り組みが多くなっている。

《セルフケア対策の必要性（労働者）》



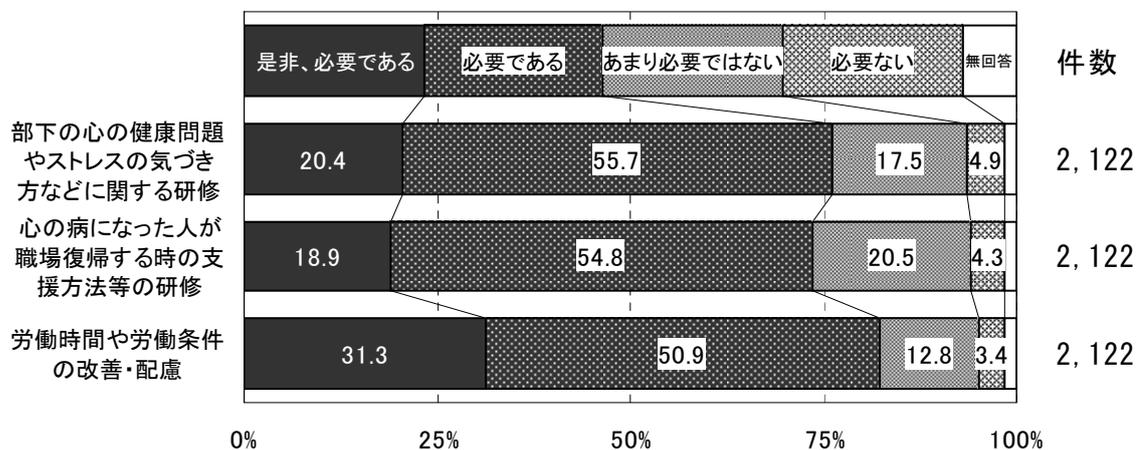
《セルフケア対策の状況（事業所）》



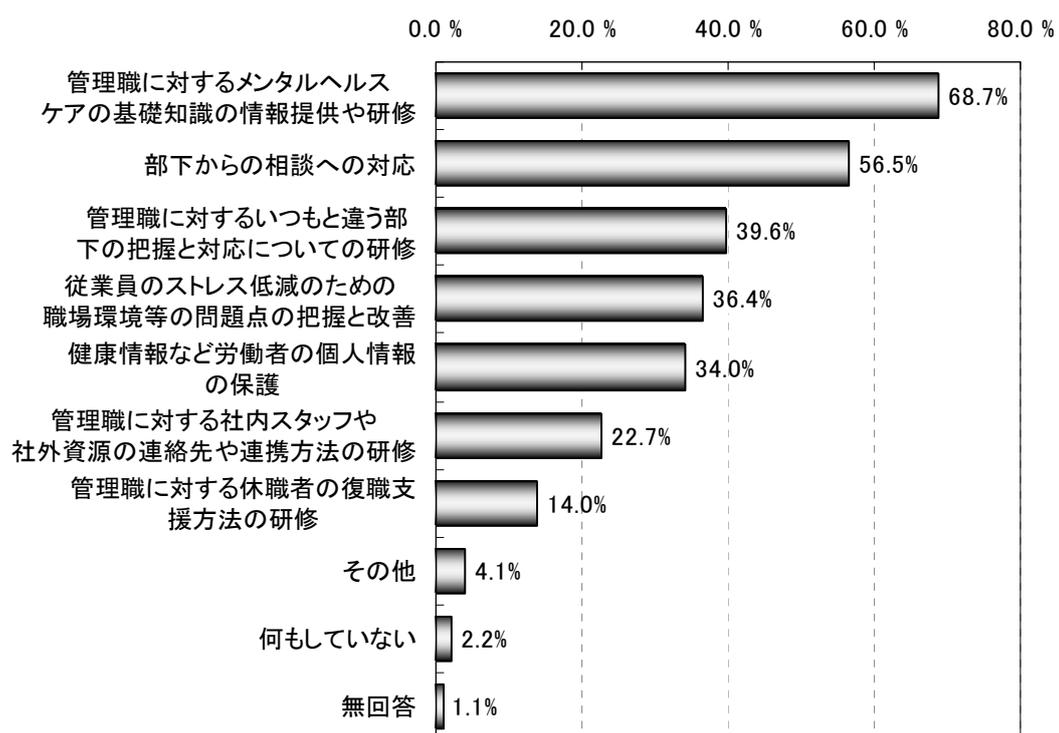
#### 4) ラインによるケア対策

- ラインケアによる対策の必要性について労働者のアンケート結果は、事業所の取組状況と比較すると、労働者は、「部下の心の健康問題やストレスの気づき方などに関する研修」について、7割以上が必要と考えているのに対し、事業所では、「管理職に対するいつもと違う部下の把握と対応についての研修」に取り組んでいるのは、39.6%となっている。
- 労働者は「心の病になった人が職場復帰する時の支援方法の研修」について、7割以上が必要と考えているのに対し、事業所では「管理職に対する休職者の復職支援方法の研修」に取り組んでいるのは、14.0%となっている。
- 労働者は「労働時間や労働条件の改善・配慮」について、8割以上が必要と考えているのに対し、事業所では「従業員のストレス低減のための職場環境等の問題点の把握と改善」に取り組んでいるのは、36.4%となっている。

《ラインによるケア対策の必要性（労働者）》



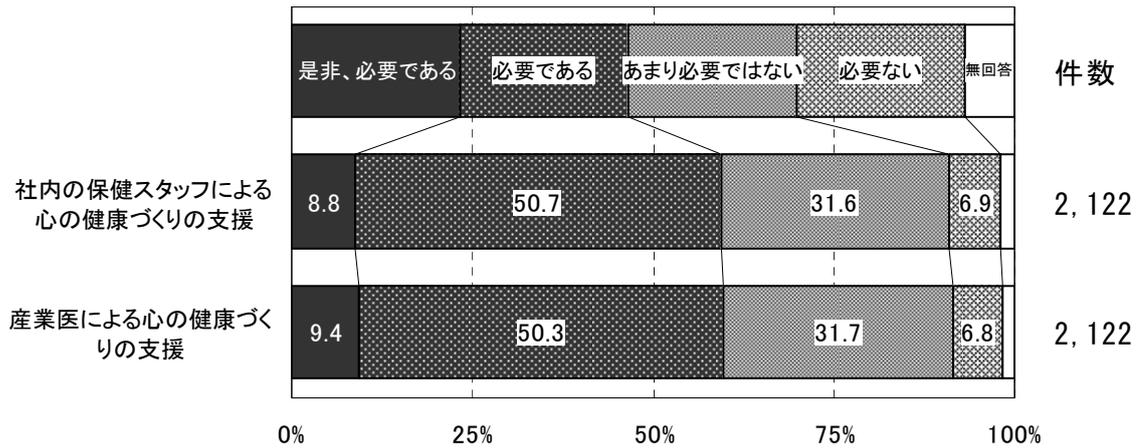
《ラインによるケア対策の状況（事業所）（複数回答）》



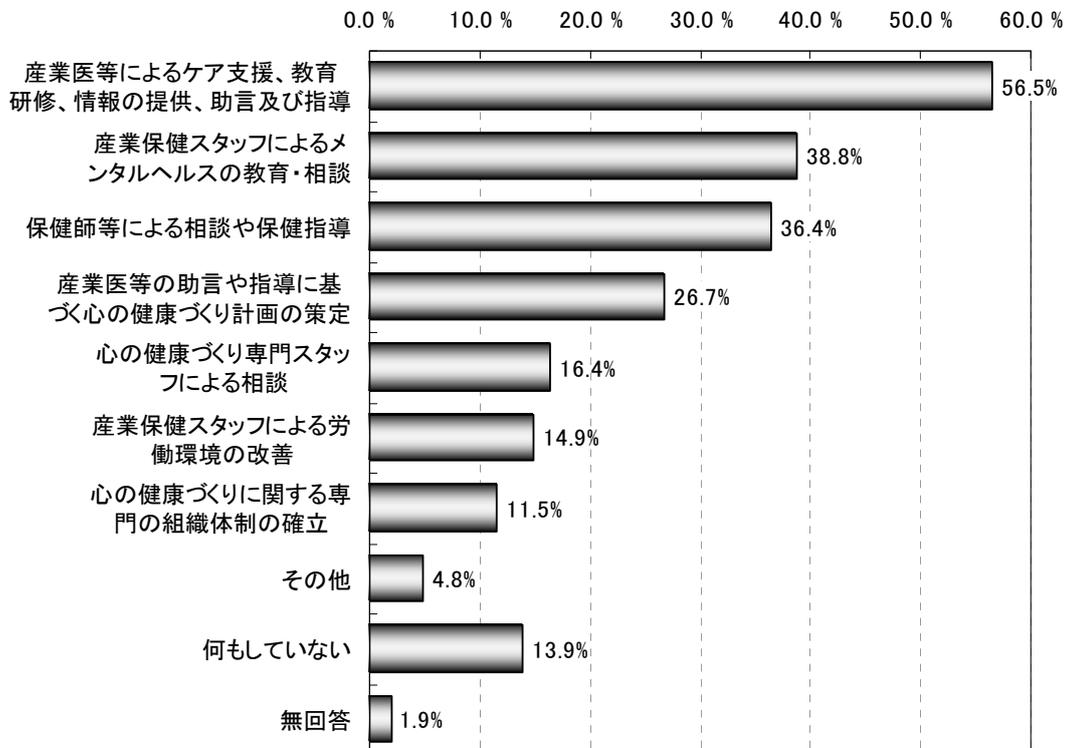
## 5) 事業場内産業保健スタッフによるケア対策

- 事業場内産業保健スタッフによるケア対策について労働者のアンケート結果と、事業所の取組状況と比較すると、約6割の労働者が「社内の保健スタッフや産業医による心の健康づくりの支援」が必要と考えているのに対し、事業所では「産業医等によるケア支援、教育研修、情報の提供、助言及び指導」に取り組んでいるのは、56.5%となっている。

《事業場内産業保健スタッフによるケア対策の必要性（労働者）》

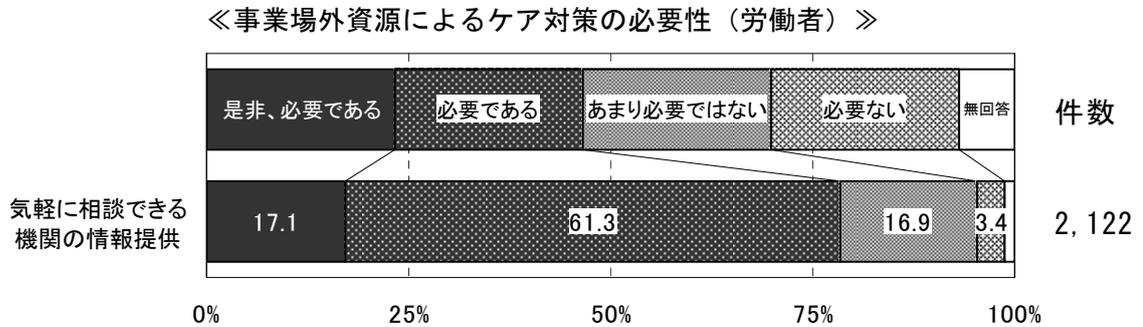


《事業場内産業保健スタッフによるケア対策の状況（事業所）》

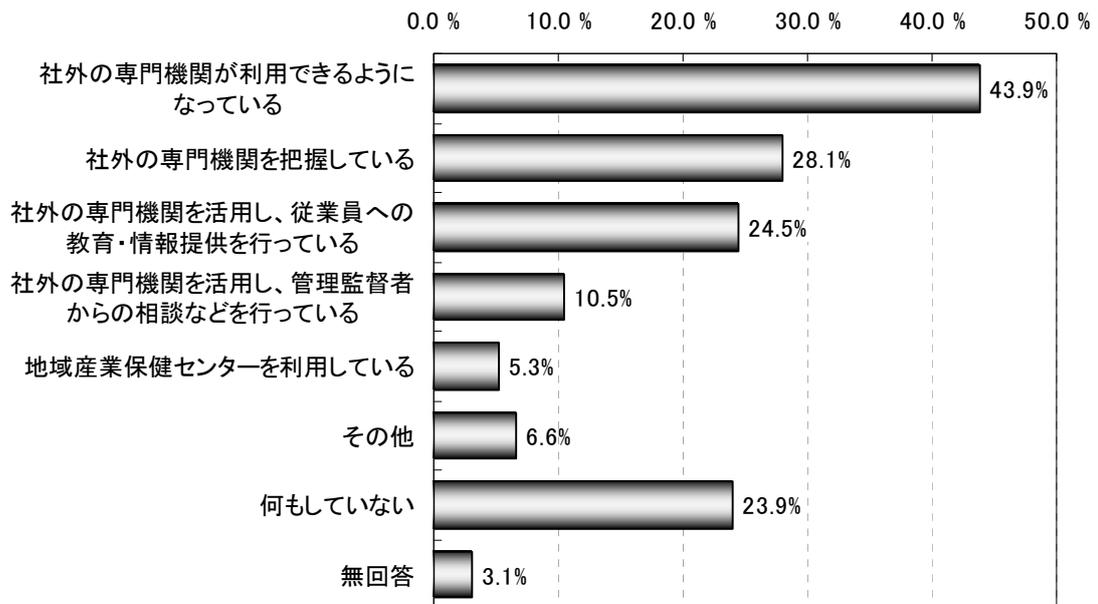


## 6) 事業場外資源によるケア対策

- 事業場外資源によるケア対策について、労働者のアンケート結果と事業所の取組状況と比較すると、労働者の約8割が「気軽に相談できる機関の情報提供」が必要と考えているのに対し、「社外の専門機関が利用できるようになっている」とする事業所は、43.9%となっている。



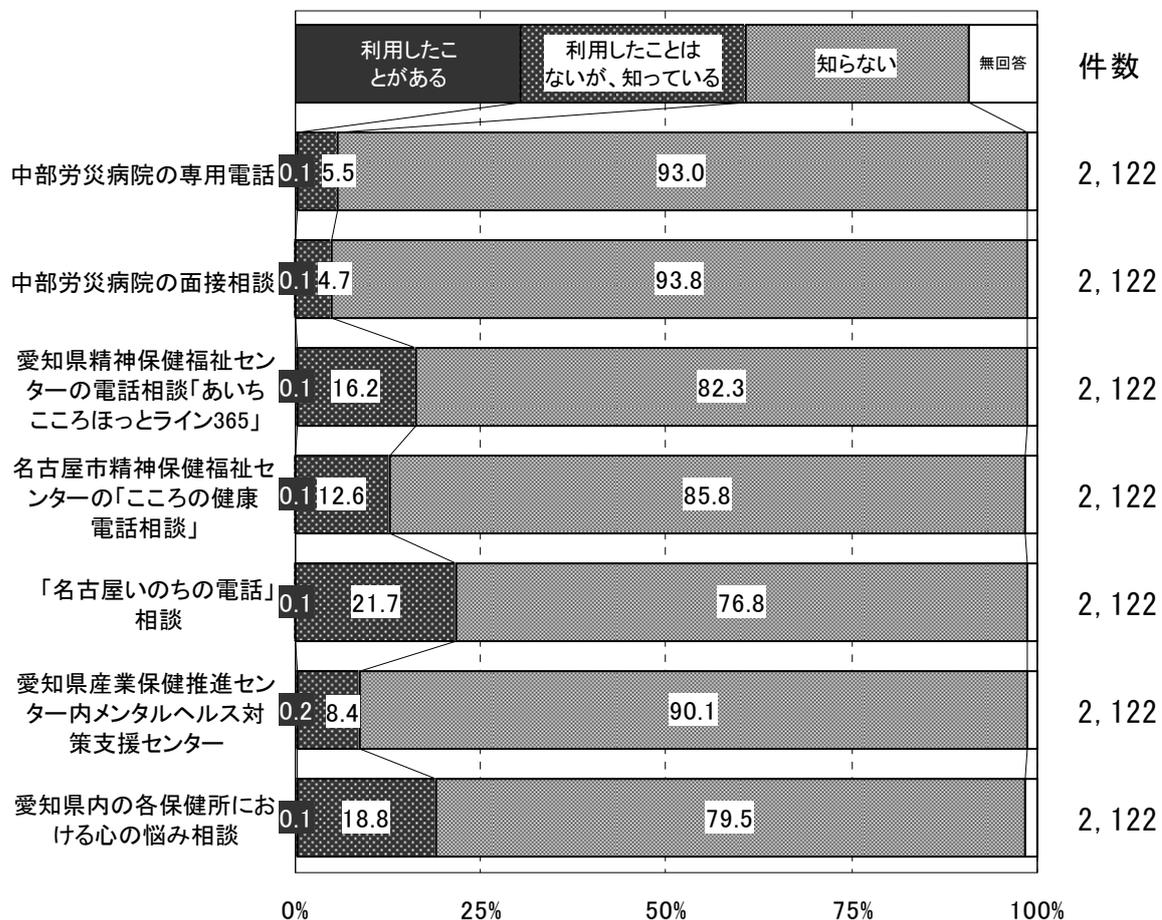
## 《事業場外資源によるケア対策の状況（事業所）（複数回答）》



### (3) 県内で利用可能な事業所外資源の認知度

○ 県内で利用可能な事業所外資源の認知度については、最も認知度が高いのが「名古屋いのちの電話」相談であり、認知度は約2割となっている。

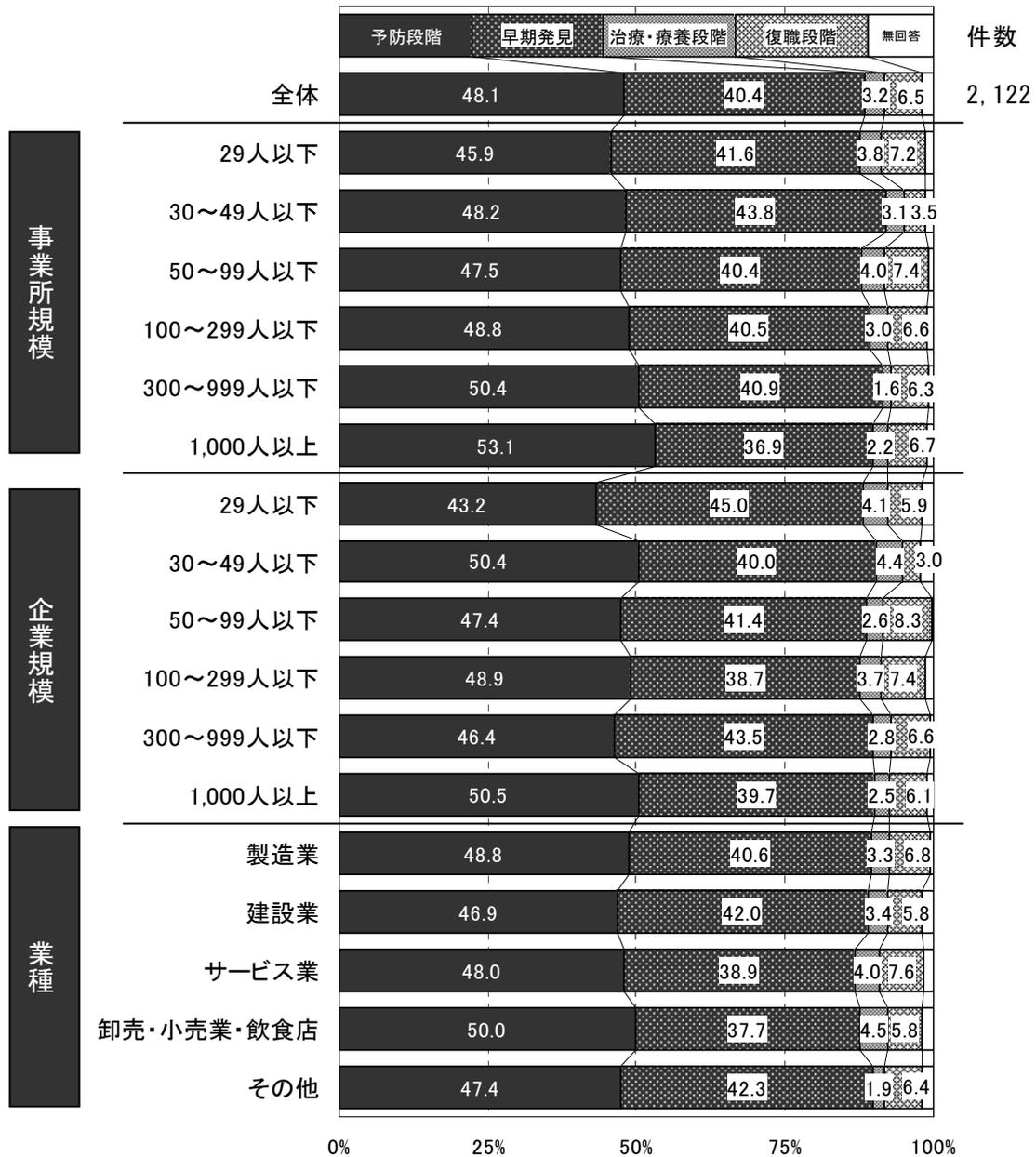
《県内で利用可能な事業所外資源の認知度》



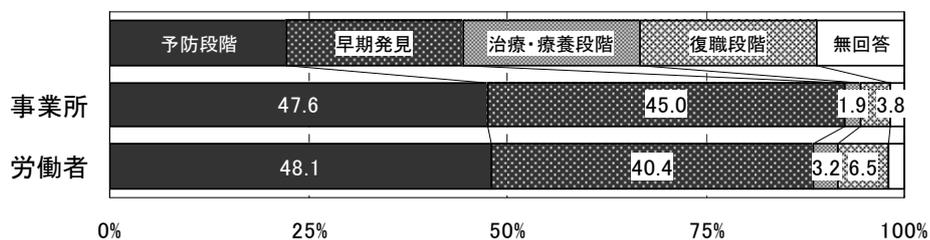
(4) 重要と考えられているメンタルヘルスケアの段階

- メンタルヘルスケアの段階を予防、早期発見、治療、復職の4つの段階に分けた場合、「予防段階」を重要と考える労働者が48.1%で最も多い。次に「早期発見」が40.4%となっている。
- 労働者側と事業所側の調査結果を比較すると、労働者の方が「治療・療養段階」や「復職段階」を重要と考えている割合が高くなっている。

《事業所属性別重要と考えられているメンタルヘルスケアの段階》

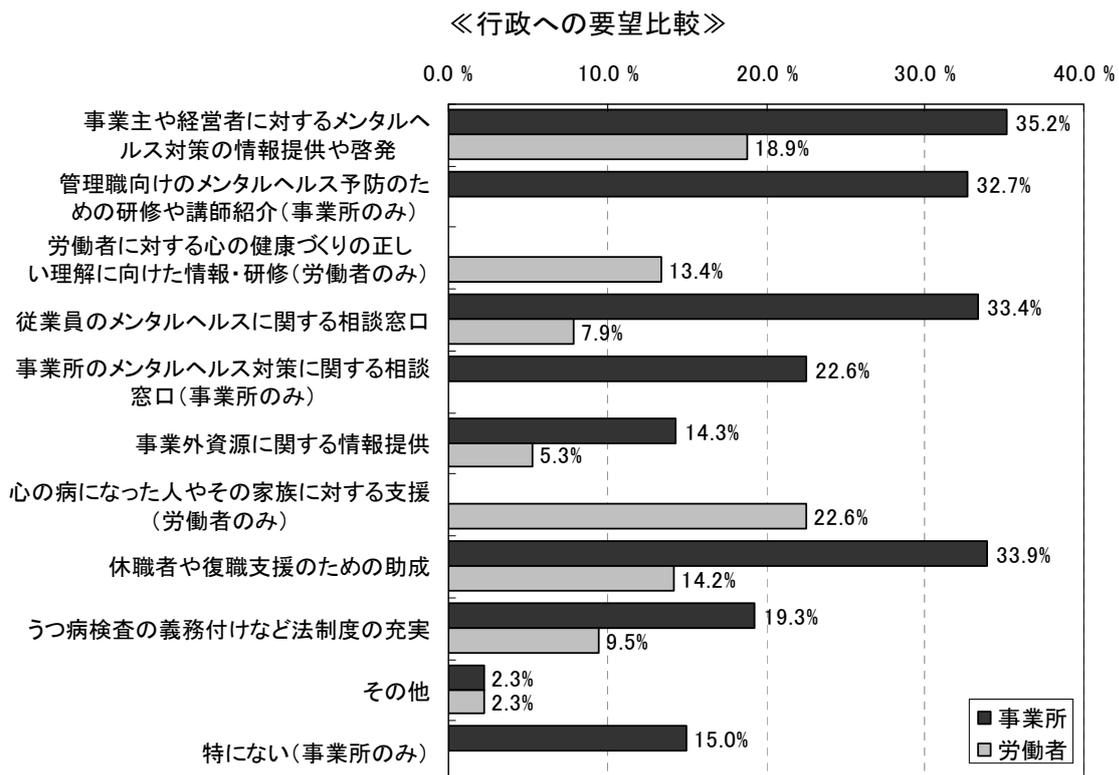
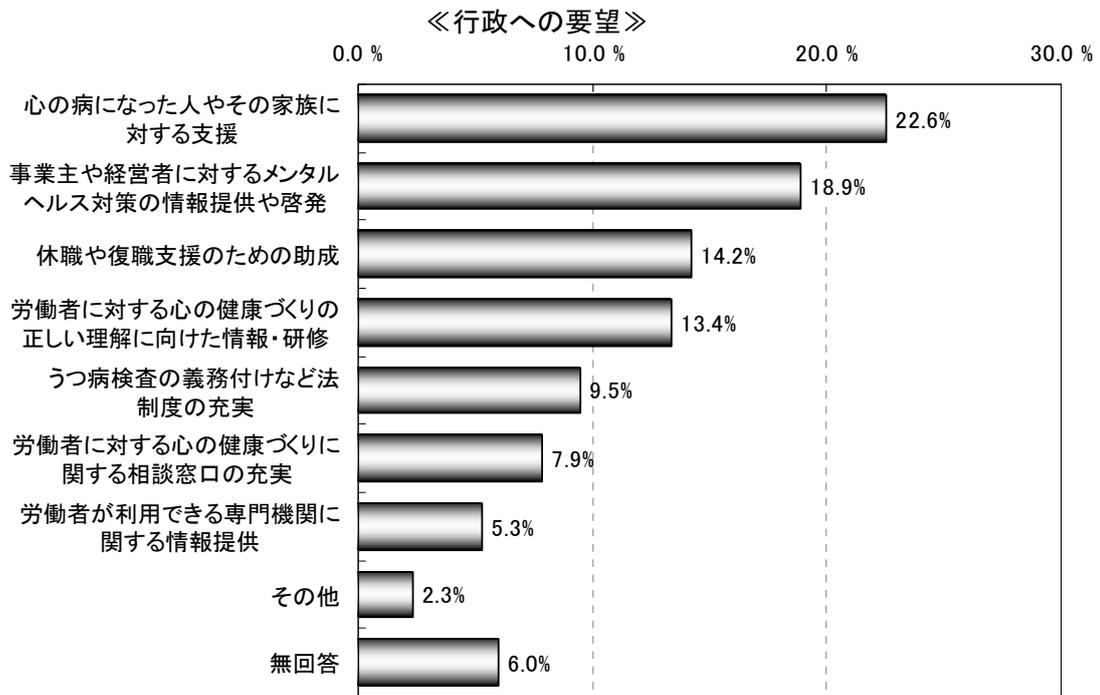


《重要と考えられているメンタルヘルスケアの段階比較》



## 5. 行政への要望

- 心の健康づくりに関して、行政へ要望することで最も多いのは「心の病になった人やその家族に対する支援」で 22.6%、次いで「事業主や経営者に対するメンタルヘルス対策の情報提供や啓発」が 18.9%、「休職や復職支援のための助成」が 14.2%となっている。
- 労働者側と事業所側の調査結果を比較すると、全般的に事業所の方が行政への要望が高くなっている。

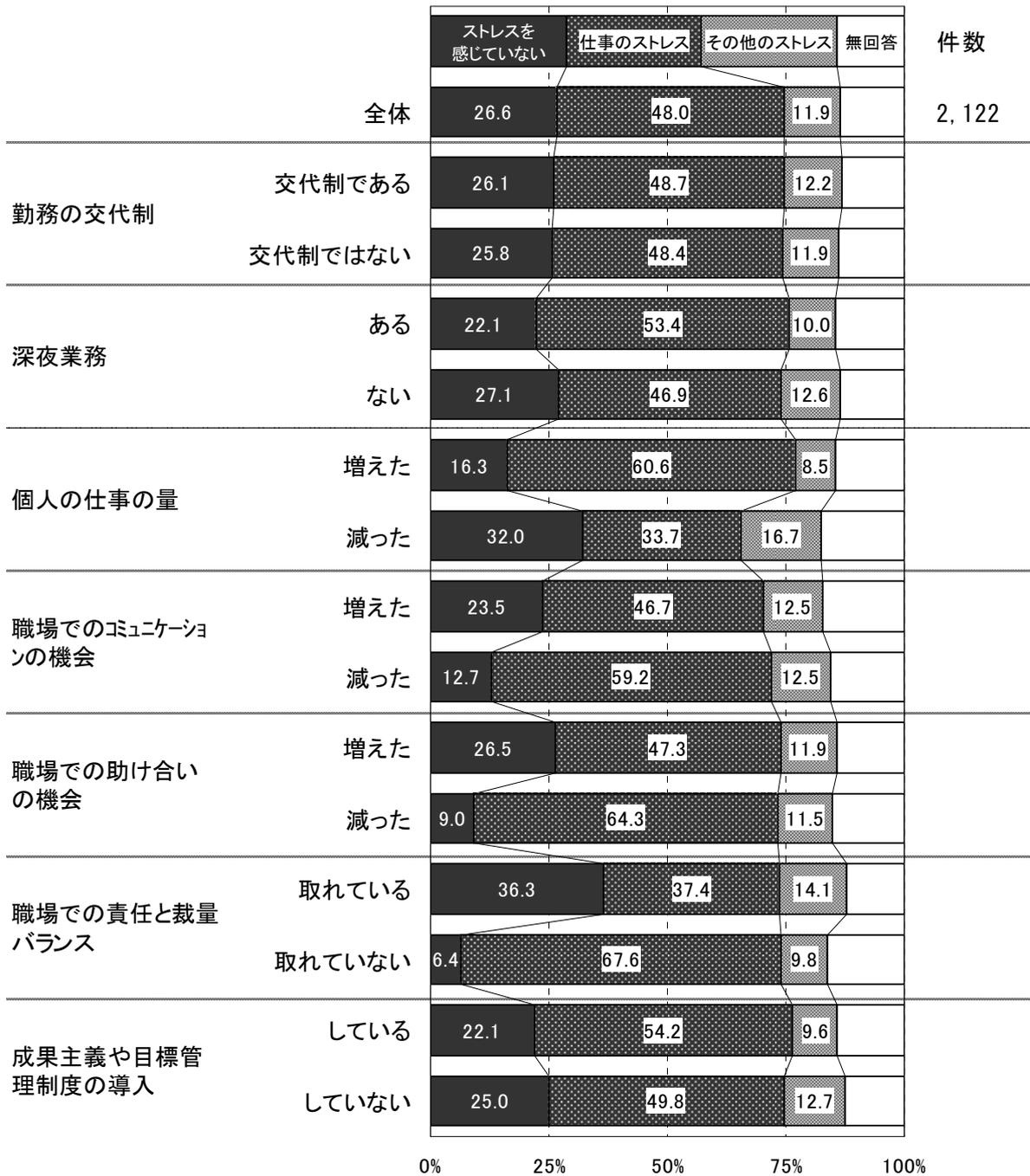


## 6. 職場環境別精神的ストレスの状況

### (1) 職場環境と仕事のストレスとの関係

○ 職場環境の変化とストレスを感じている労働者の関係性をみると、「個人の仕事量」が増えたり、「職場でのコミュニケーションの機会」や「職場での助け合いの機会」が減ったり、「職場での責任とバランス」の取れていないとする職場の労働者は、仕事のストレスを感じているとの回答が多くなっている。

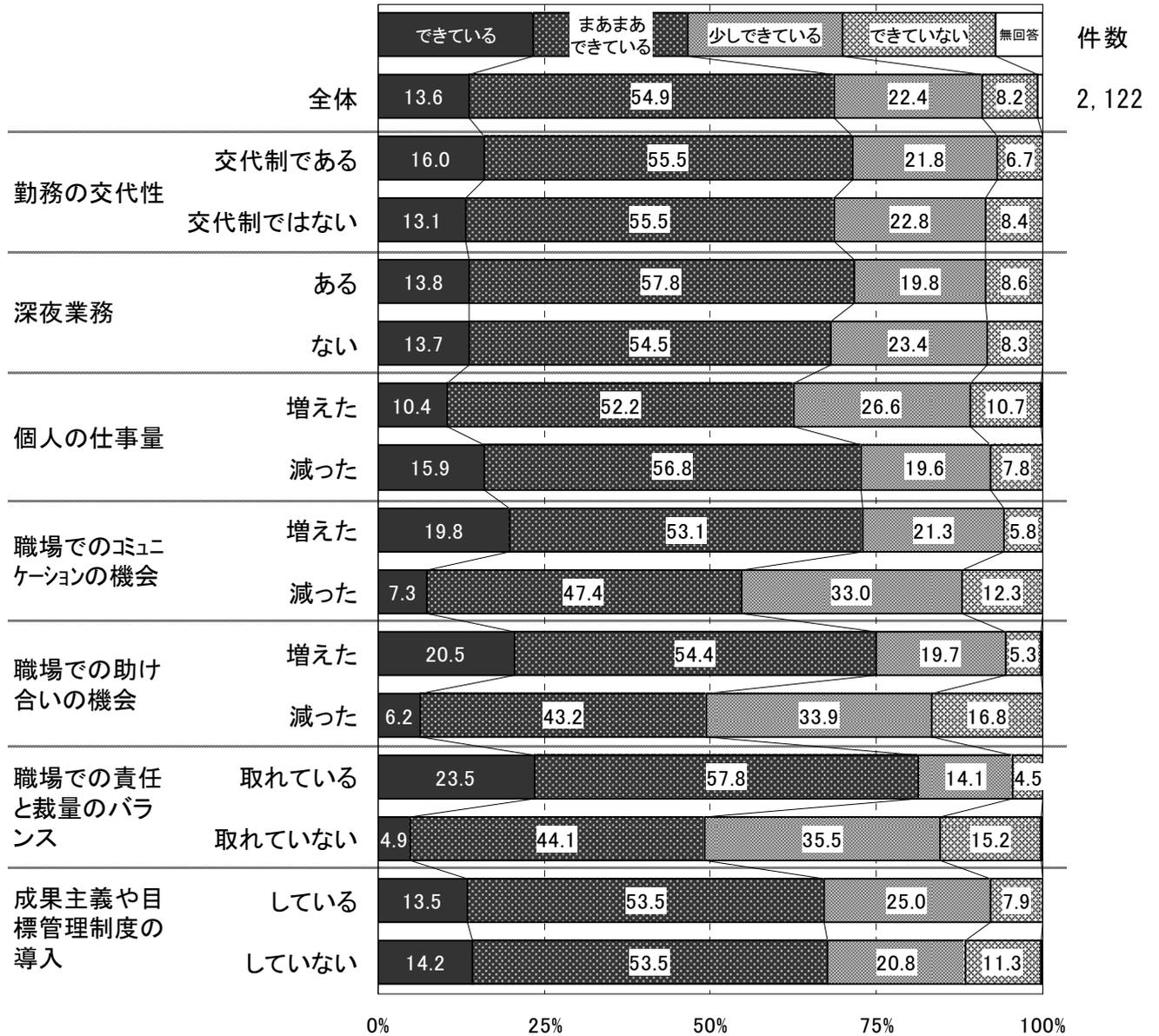
《職場環境とストレスの関係》



(2) 職場環境とストレス解消状況

○ 職場環境とストレス解消状況の関係をみると、「職場でのコミュニケーションの機会」や「職場での助け合いの機会」が減ったり、「職場での責任と裁量のバランス」が取れていなかったりする職場の労働者は、「ストレスの解消ができていない」との回答が多くなっている。

《職場環境とストレス解消状況》



### (3) 職場環境と仕事のストレス要因

- 仕事のストレス要因をみると、「仕事の質の問題」で 59.4%、次いで「職場の人間関係の問題」が 40.5%、「仕事の量の問題」が 40.0%となっている。
- 職場環境と仕事のストレス要因の関係をみると、いずれも「仕事の質」を要因としてあげる労働者が最も多くなっている。

《職場環境と仕事のストレス要因（複数回答、上位5位）》

		合計	仕事の質の問題	職場の人間関係の問題	仕事の量の問題	仕事への適性の問題	会社の将来性の問題
全体		1,018	605	412	407	196	178
		100.0%	59.4%	40.5%	40.0%	19.3%	17.5%
勤務の交代性	交代制である	116	76	55	53	18	15
		100.0%	65.5%	47.4%	45.7%	15.5%	12.9%
勤務の交代性	交代制ではない	884	521	348	348	171	158
		100.0%	58.9%	39.4%	39.4%	19.3%	17.9%
深夜業務	ある	256	164	95	139	41	36
		100.0%	64.1%	37.1%	54.3%	16.0%	14.1%
深夜業務	ない	752	433	313	264	155	140
		100.0%	57.6%	41.6%	35.1%	20.6%	18.6%
個人の仕事量	増えた	573	372	222	283	117	91
		100.0%	64.9%	38.7%	49.4%	20.4%	15.9%
個人の仕事量	減った	117	64	48	20	29	28
		100.0%	54.7%	41.0%	17.1%	24.8%	23.9%
職場でのコミュニケーションの機会	増えた	224	139	83	93	39	34
		100.0%	62.1%	37.1%	41.5%	17.4%	15.2%
職場でのコミュニケーションの機会	減った	251	150	134	99	64	41
		100.0%	59.8%	53.4%	39.4%	25.5%	16.3%
職場での助け合いの機会	増えた	250	154	84	104	39	43
		100.0%	61.6%	33.6%	41.6%	15.6%	17.2%
職場での助け合いの機会	減った	207	123	112	97	42	45
		100.0%	59.4%	54.1%	46.9%	20.3%	21.7%
職場での責任と裁量のバランス	取れている	167	102	61	47	28	16
		100.0%	61.1%	36.5%	28.1%	16.8%	9.6%
職場での責任と裁量のバランス	取れていない	346	233	149	165	69	68
		100.0%	67.3%	43.1%	47.7%	19.9%	19.7%
成果主義や目標管理制度の導入	している	525	328	193	213	114	80
		100.0%	62.5%	36.8%	40.6%	21.7%	15.2%
成果主義や目標管理制度の導入	していない	211	123	93	82	36	62
		100.0%	58.3%	44.1%	38.9%	17.1%	29.4%

《参考》

- 交代勤務の有無、深夜業務別による仕事のストレスの関係については、今回の調査と「労働者健康状況調査」とを比較すると、今回の調査では「仕事の質」に関する内容が高くなっているが、「労働者健康状況調査」では「職場の人間関係の問題」の割合が高くなっている。

《交代勤務の有無、深夜業務別仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容(上位5位)》

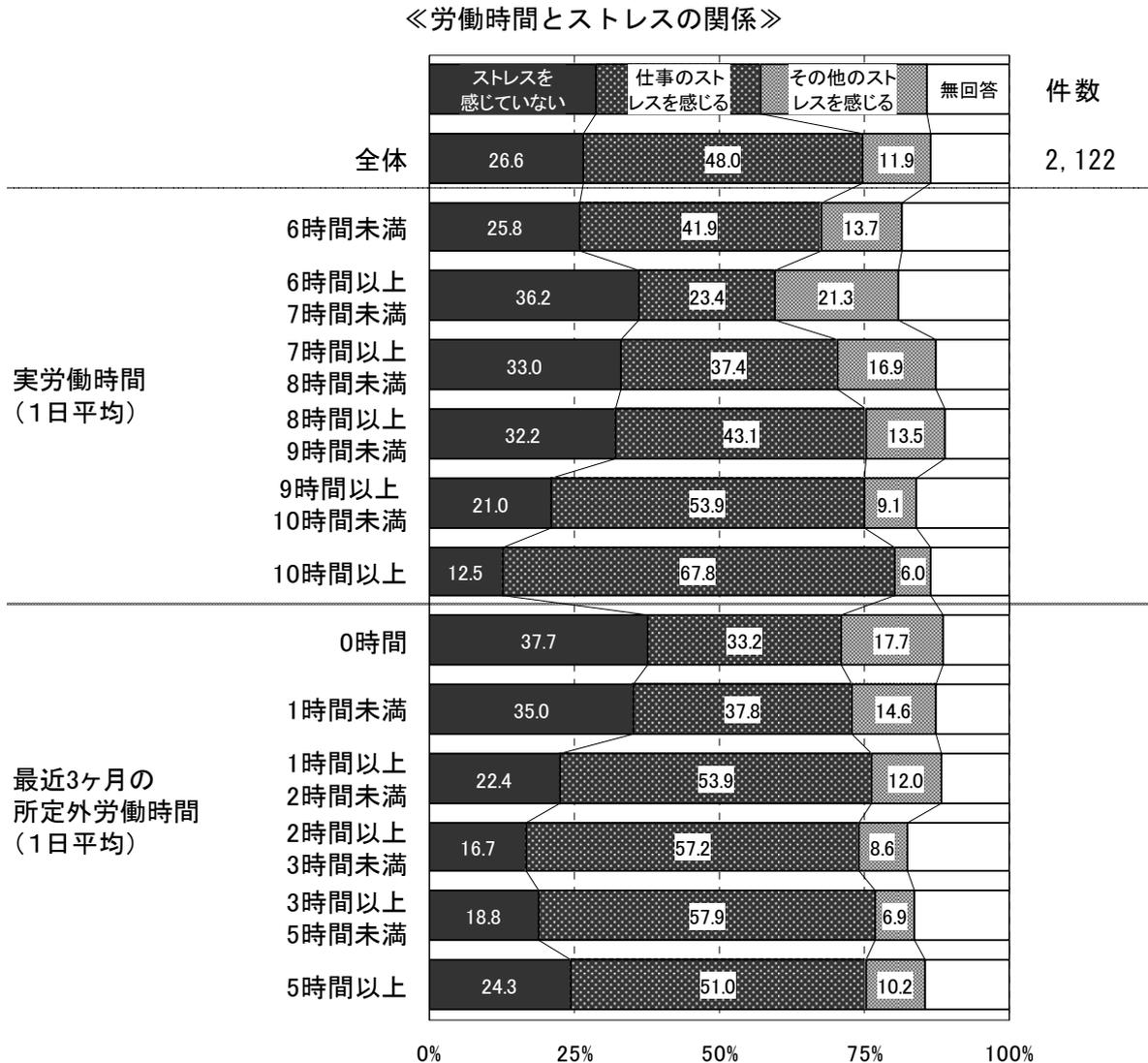
		仕事の質の問題	職場の人間関係の問題	仕事の量の問題	仕事への適性の問題	会社の将来性の問題
合計		34.8	<b>38.4</b>	30.6	22.5	22.7
交代勤務の有無	交代制である	34.5	<b>41.6</b>	32.7	21.9	20.8
	交代制ではない	34.9	<b>37.6</b>	30.1	22.6	23.2
深夜業務	ある	33.5	37.8	<b>38.2</b>	20.1	21.4
	ない	35.2	<b>38.5</b>	28.8	23.1	23.0

資料：「労働者健康状況調査」厚生労働省 平成19年

## 7. 労働時間別精神的ストレスの状況

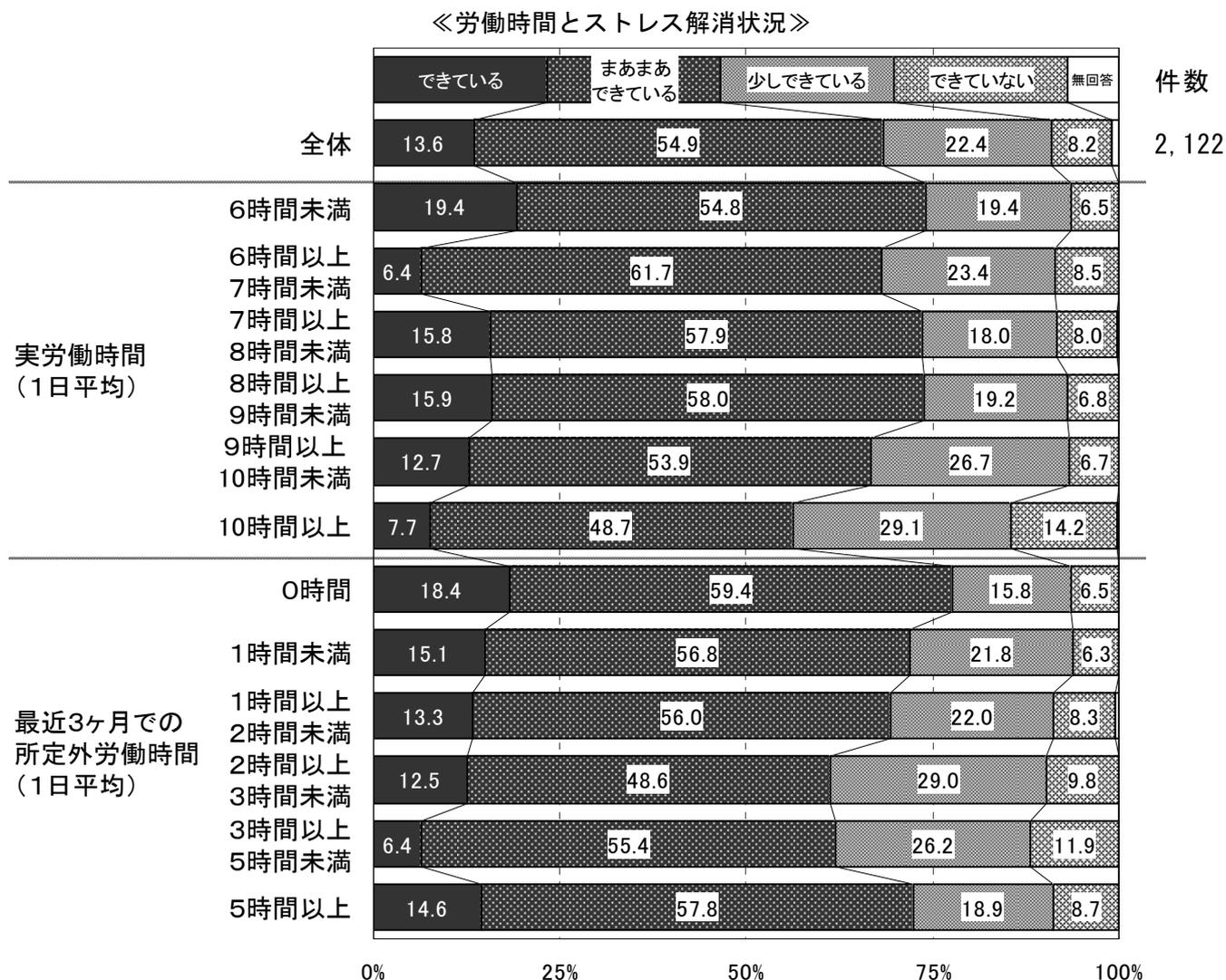
### (1) 労働時間と仕事のストレスとの関係

- 実労働時間とストレスの関係性をみると、1日の実労働時間が「6時間以上」では、労働時間が多くなるほど仕事の問題によるストレスを感じている労働者数が増加傾向にあり、特に「10時間以上」では、67.8%の労働者がストレスを感じている。
- 所定外労働時間とストレスの関係性をみると、1日平均で「1時間以上」の所定外労働を行っている労働者は「仕事のストレスを感じる」との回答が5割以上を占めている。



## (2) 労働時間とストレス解消状況

○ 労働時間とストレス解消状況の関係をみると、実労働時間が10時間以上の職場の労働者は、ストレスの解消が「できていない」との割合が高くなっている。



### (3) 労働時間と仕事の問題のストレス要因

- 労働時間と仕事のストレス要因の関係をみると、10時間未満の労働時間の労働者は、「仕事の質」との回答が最も多くなっている。
- 労働時間が10時間以上の労働者は、「仕事の量」との回答が多くなっている。
- 所定外労働時間と仕事のストレス要因の関係をみると、「仕事の質」と回答する割合が高くなっている。

#### 《労働時間と仕事の問題のストレス要因（複数回答、上位5位）》

		合計	仕事の質の問題	職場の人間関係の問題	仕事の量の問題	仕事への適正の問題	会社の将来性 の問題
全体		1,018	<b>605</b>	412	407	196	178
		100.0%	<b>59.4%</b>	40.5%	40.0%	19.3%	17.5%
労働時間 (1日平均)	6時間未満	52	<b>34</b>	17	22	8	5
		100.0%	<b>65.4%</b>	32.7%	42.3%	15.4%	9.6%
	6時間以上	11	<b>6</b>	4	1	2	4
	7時間未満	100.0%	<b>54.5%</b>	36.4%	9.1%	18.2%	36.4%
	7時間以上	135	<b>73</b>	63	29	33	31
	8時間未満	100.0%	<b>54.1%</b>	46.7%	21.5%	24.4%	23.0%
	8時間以上	309	<b>178</b>	132	75	65	66
	9時間未満	100.0%	<b>57.6%</b>	42.7%	24.3%	21.0%	21.4%
	9時間以上	267	<b>174</b>	101	112	52	36
10時間未満	100.0%	<b>65.2%</b>	37.8%	41.9%	19.5%	13.5%	
10時間以上	238	136	90	<b>164</b>	34	36	
	100.0%	57.1%	37.8%	<b>68.9%</b>	14.3%	15.1%	
最近3ヶ月での 所定外労働時間 (1日平均)	0時間	103	<b>49</b>	43	21	20	30
		100.0%	<b>47.6%</b>	41.7%	20.4%	19.4%	29.1%
	1時間未満	163	<b>95</b>	79	35	31	28
		100.0%	<b>58.3%</b>	48.5%	21.5%	19.0%	17.2%
	1時間以上	284	<b>176</b>	119	94	64	51
	2時間未満	100.0%	<b>62.0%</b>	41.9%	33.1%	22.5%	18.0%
	2時間以上	233	<b>149</b>	79	128	40	40
	3時間未満	100.0%	<b>63.9%</b>	33.9%	54.9%	17.2%	17.2%
	3時間以上	117	66	45	<b>72</b>	14	14
5時間未満	100.0%	56.4%	38.5%	<b>61.5%</b>	12.0%	12.0%	
5時間以上	105	<b>60</b>	41	52	25	14	
	100.0%	<b>57.1%</b>	39.0%	49.5%	23.8%	13.3%	

《参考》

- 労働時間別に仕事から受けるストレスの内容について今回の調査と「労働者健康状況調査」と比較すると、今回の調査の方ではストレスの内容を「仕事の質」と回答する割合が高くなっている。一方「労働者健康状況調査」では、「職場の人間関係の問題」を回答する割合が高くなっている。

《労働時間別仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容（複数回答）（上位5位）》

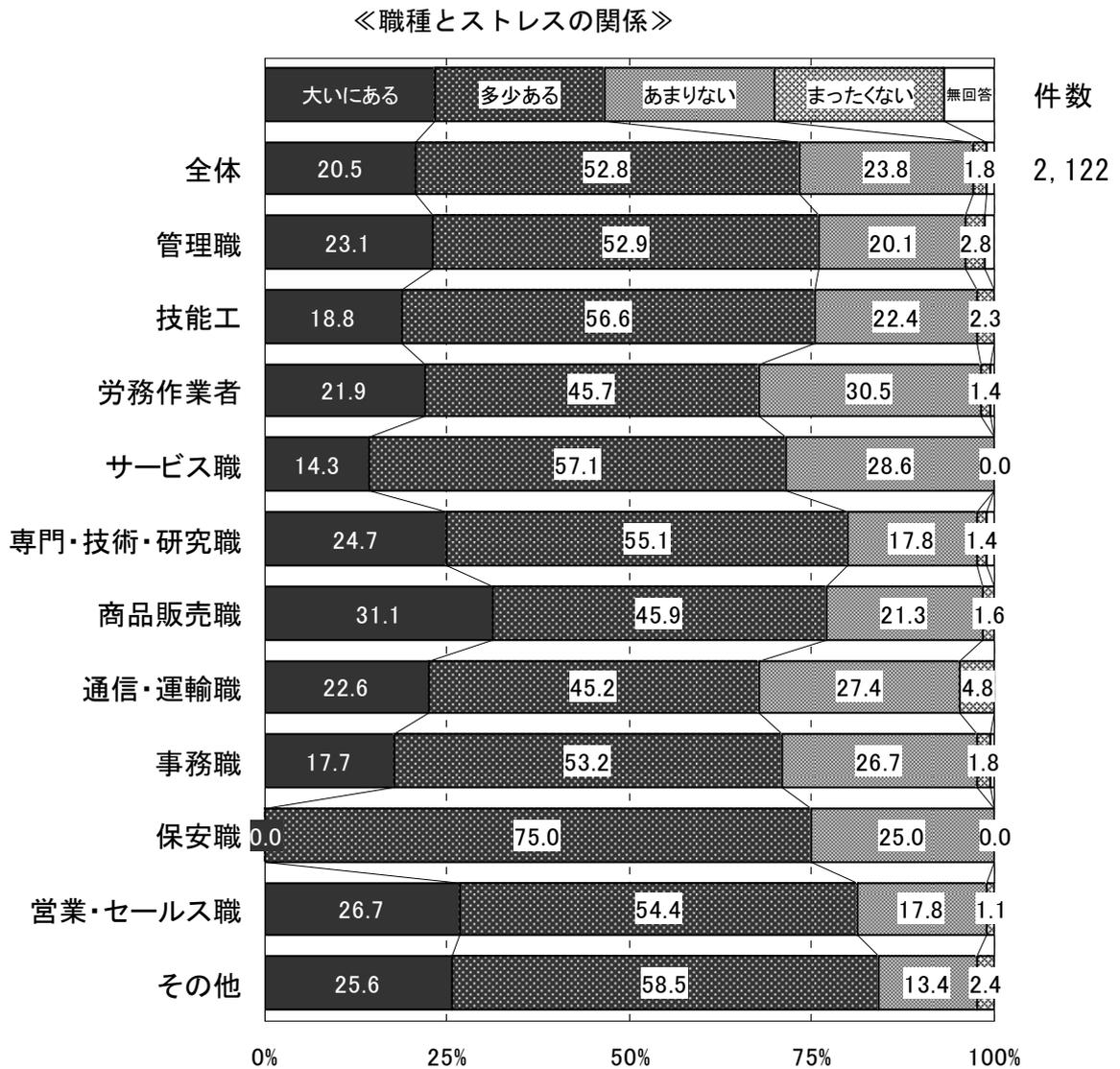
		仕事の質の問題	職場の人間関係の問題	仕事の量の問題	仕事への適性の問題	会社の将来性の問題
平均実労働時間	6時間未満	29.6	<b>39.5</b>	29.8	13.5	19.8
	6～7時間未満	32.9	<b>46.2</b>	19.9	26.3	10.3
	7～8時間未満	34.2	<b>45.8</b>	19.3	23.9	19.4
	8～9時間未満	31.5	<b>38.7</b>	28.3	21.5	22.3
	9～10時間未満	37.1	34.4	<b>38.9</b>	23.9	20.3
	10時間以上	40.5	30.9	<b>42.1</b>	21.8	34.4
平均所定外労働時間	0時間	25.7	<b>46.8</b>	15.8	23.4	17.4
	1時間未満	35.4	<b>41.3</b>	23.0	22.6	22.0
	1～2時間未満	<b>38.7</b>	36.3	33.6	22.3	24.8
	2～3時間未満	32.6	35.0	<b>42.7</b>	24.6	23.8
	3～5時間未満	<b>46.9</b>	33.3	41.8	23.3	31.0
	5時間以上	30.9	31.4	<b>39.8</b>	17.1	18.8

資料：「労働者健康状況調査」厚生労働省 平成19年

## 8. 職種別精神的ストレスの状況

### (1) 労働者の職種とストレス

- 労働者の職種とストレスの関係性をみると、多くの職種で7割以上の労働者がストレスを感じている。
- 職種別でストレスが「大いにある」とする割合が最も高いのは、「商品販売職」で31.1%、次いで「営業・セールス職」が26.7%となっている。

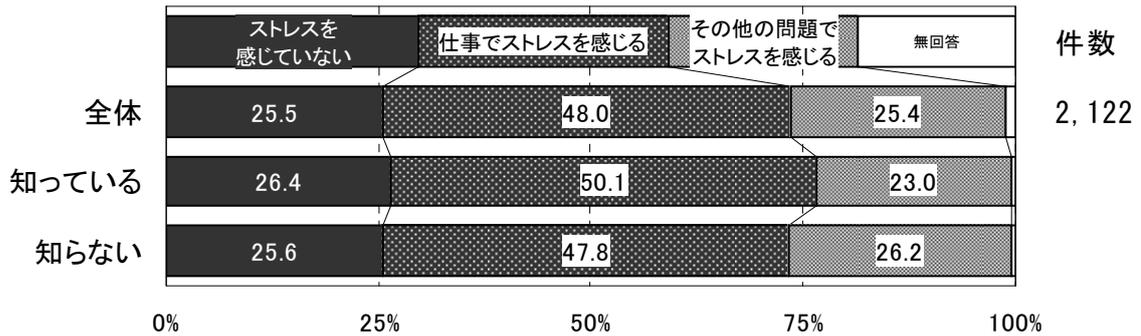


## 9. 4つのケアの認知度別労働者の実態

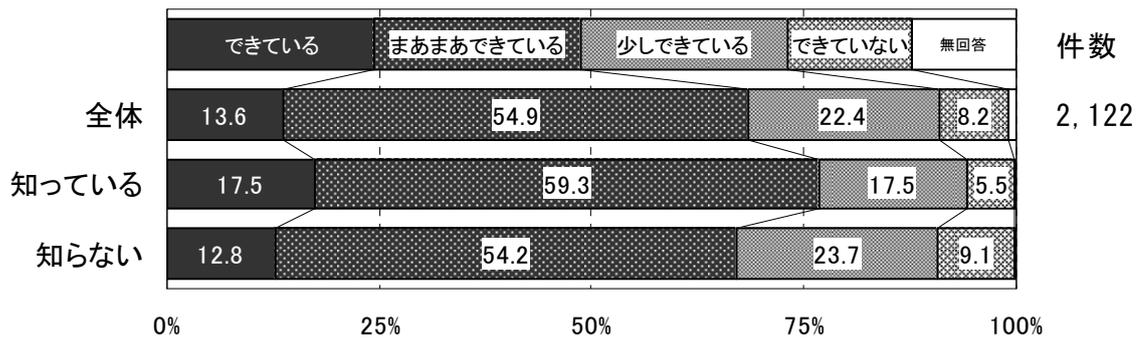
### (1) 4つのケアの認知度別ストレスの状況

- 4つのケアの認知度別にストレスの状況を見ると、大きな差異はない。
- 4つのケアの認知度別にストレスの解消状況を見ると、認知度が高い職場においては、ストレスの解消ができていない労働者が多くなっている。

《4つのケアの認知度とストレスの状況》



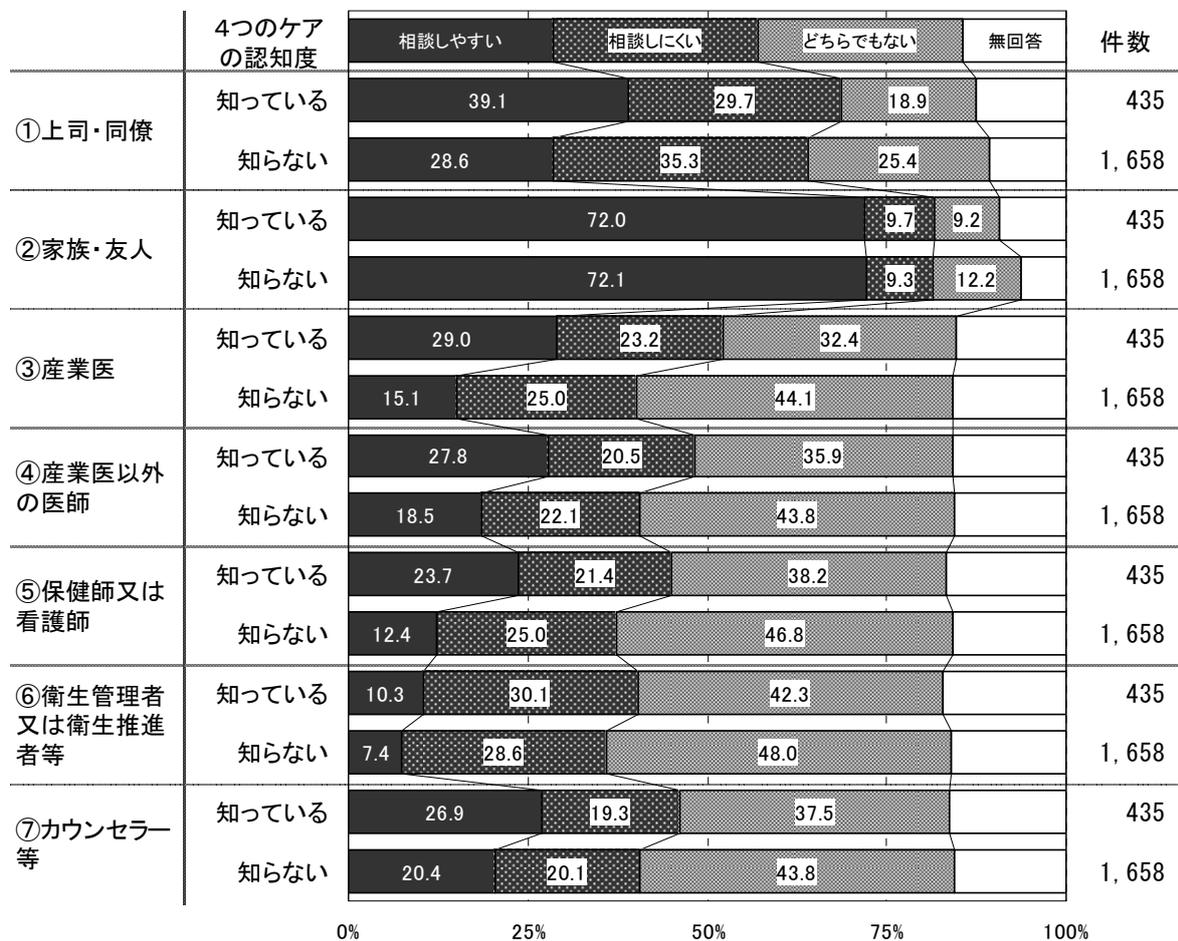
《4つのケアの認知度とストレスの解消状況》



(2) 4つのケアの認知度別心の病になった場合の相談相手

○ 4つのケアの認知度別に相談しやすい相手を見ると、家族・友人では大きな差異が見られないが、その他の相談相手については、認知度が高い労働者の方が、「相談しやすい」と回答する割合が高くなっている。

《4つのケアの認知度と相談相手》



### (3) 4つのケアの認知度別心の健康づくり

○ 4つのケアの認知度と労働者自身による心の健康づくりの意識の関係をみると、4つのケアの認知度が高い労働者ほど、自ら心の健康づくりに取り組むことが重要であると認識している。

《4つのケアの認知度と労働者自身による心の健康づくりの意識》

