２０１７年１２月１４日

関係各位

第8回 『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査結果

～「心の病」の多い世代で20代が急増。各世代共通の課題に～

公益財団法人 日本生産性本部

公益財団法人日本生産性本部「メンタル・ヘルス研究所」は12月14日、「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果を取りまとめ発表した。本調査は、企業のメンタルヘルスに関する取り組みの実態を分析・解明するために、全国の上場企業 2,273社を対象に2017年7月から9月にかけて実施したものである（有効回答数 221社、回収率9.7%）。本調査は2002年から2014年まで隔年で7回実施しており、今回は8回目となる。主な結果は以下の通り。

● 「心の病」の年代別割合:前回に続き、40代、30代が３割を上回りもっとも多いが、10-20代の割合も３割近くまで上昇し、各世代の比率が平準化。 ＜2ページ参照＞

前々回調査（2012年）以降40代と30代が拮抗して、10-20代がそれに続く形になっていた。今回も40代（35.8%）と30代（32.6%）が多いことに変化はないが、10～20代（27.9%）の増加が大きく、50代を除き各世代が平準化してきた。

●最近３年間の「心の病」の増減傾向は「増加傾向」24.4%、「横ばい」59.7%、「減少傾向」10.4%。「増加傾向」に歯止めがかかるも、依然として踊り場状態。

＜3ページ参照＞

上場企業で『最近3年間における「心の病」』が「増加傾向」と回答した企業は、24.4%と、前回調査（2014年）の29.2%に引き続き減少した。「横ばい」と回答した企業は59.7%と、前回調査の58.0%、前々回の51.9%から増加傾向が続いている。

2010年に「横ばい」が「増加傾向」を上回って以降、「増加傾向」の割合は減少し、「横ばい」が増加する傾向が続いており、増加傾向は25%を下回り過去最低に。一方、「減少傾向」は微増傾向が続くものの全体の10%にとどまり、「心の病」の増減は踊り場状態にある。

●ストレスチェック制度の実施状況：各社の平均受検率は90.0%と高水準。今後については、実施企業の約６割が「集団分析結果の活かし方」を課題に挙げた。

＜4ページ参照＞

ストレスチェック実施企業各社の平均受検率は90.0%となり、受検者のうち高ストレス者の割合は10.3%となった。また、ストレスチェックの課題には「集団分析結果の活かし方（58.4%）」「高ストレス者の面接以外のフォロー（39.8%）」「医師面接勧奨者が面接を希望しないこと（30.3%）」が上位に挙がった。法定義務化されたことから非常に高い受検率であった一方、制度の活用面に課題がみえた。

●組織風土と「心の病」の増減傾向：ほとんどの職場で仕事の量が増え、要求される質も高まっている。変化や仕事の質を求められる組織で「心の病」は増加傾向に。

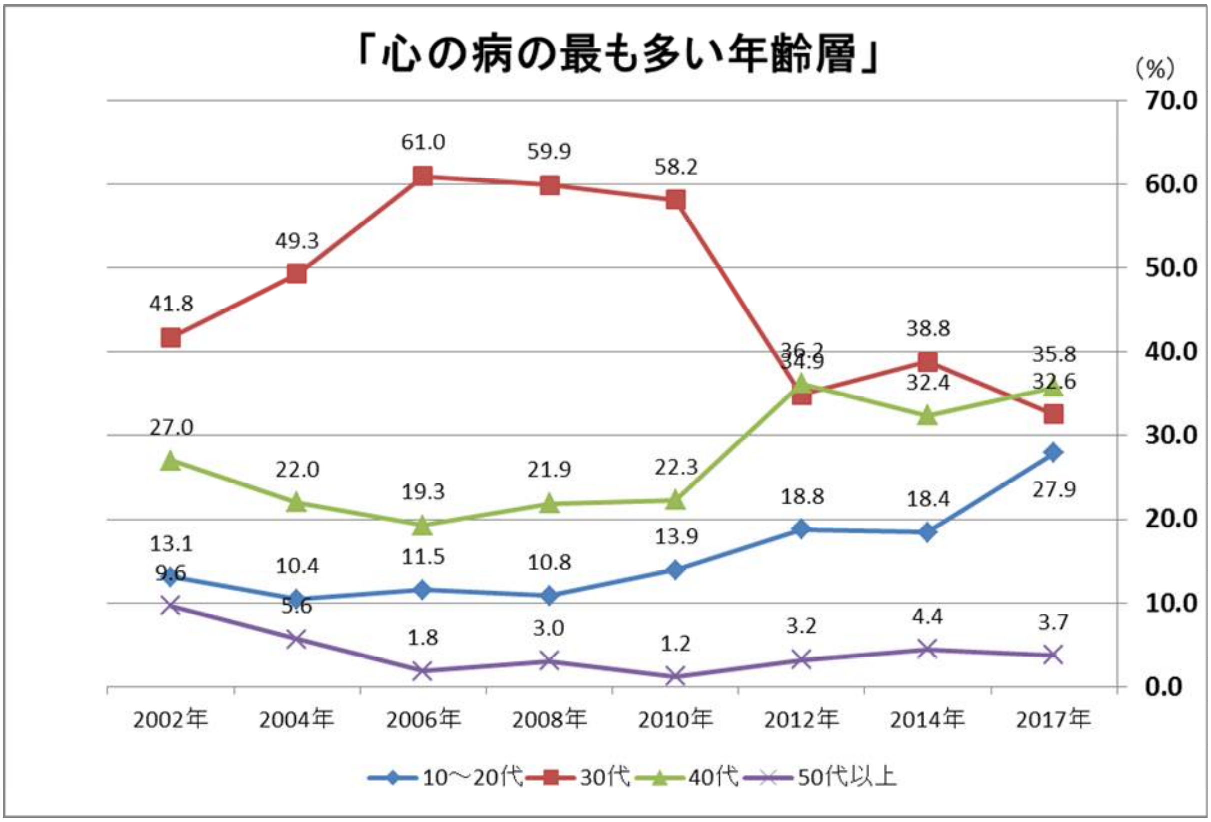
＜6ページ参照＞

今回の調査では９割以上の企業が「求められる仕事の量が多くなってきている」「求められる仕事の質が高くなってきている」「従業員が自発的に今迄の仕事のやり方を変えていくことが求められている」と回答した。職場のストレスが常態化していることが明らかになった。これらの項目に当てはまる企業は「心の病」も増加傾向にある。

お問合せ先:(公財)日本生産性本部 メンタル･ヘルス研究所
【ICT･ヘルスケア推進部／担当 齋藤、飯田、中野】 電 話:03-3409-1127

１．「心の病」の最も多い年齢層

● 「心の病」の年代別割合：前回に続き、40代、30代が３割を上回りもっとも多いが、10-20代の割合も３割近くまで上昇し、各世代の比率が平準化。



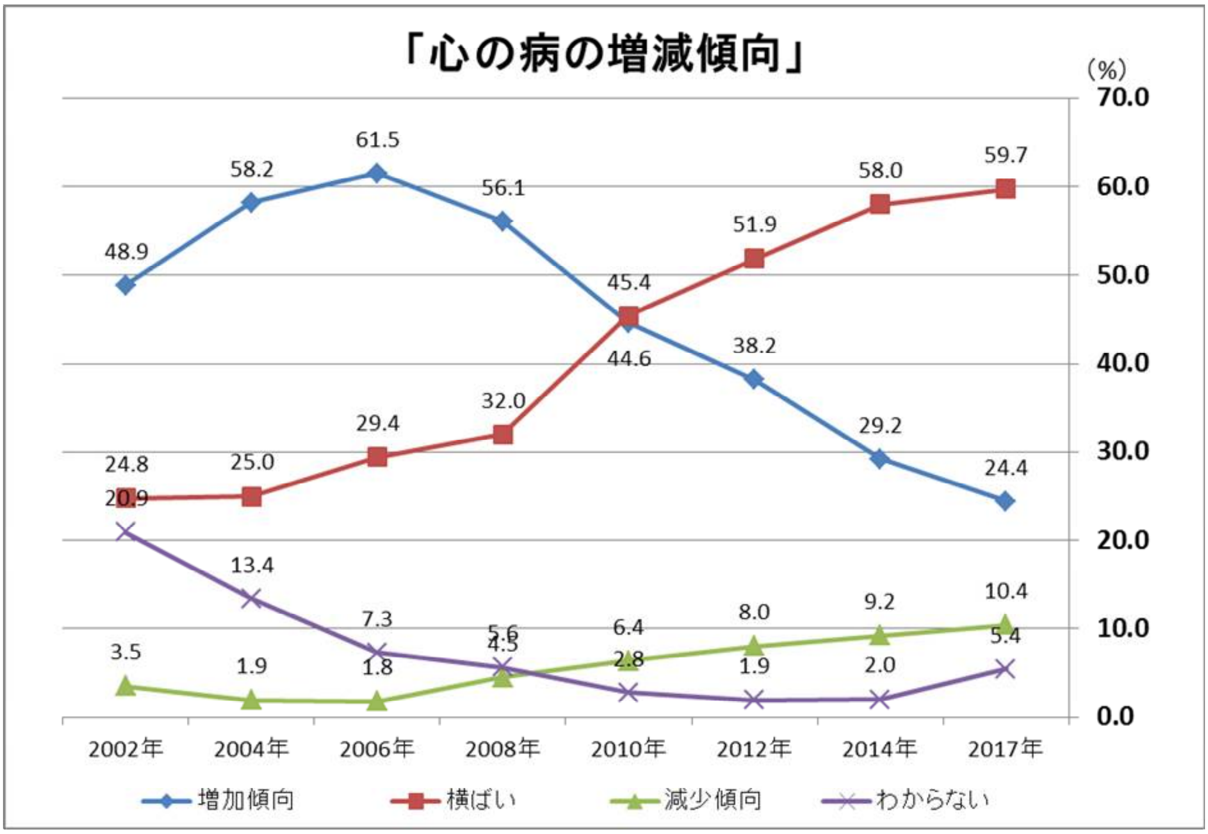
2010年までの調査では30代という回答が最も多く、次いで40代、10～20代、50代と続いていたが、2012年の調査からこれが大きく変わり、40代と30代が多く、10～20代、50代と続いた。

今回は40代と30代に多いことに変化はないが、10～20代の増加が大きく、50代を除く10～20代、30代、40代で平準化してきた。

30代については、仕事ができるようになり、働き盛りといわれる年代だが、それだけに仕事を任され責任が重くなる。ところが管理職にはまだなれず、責任と権限がアンバランスになる年代といってよい。これが30代に不調者が多い理由だと今まで考えてきたが、この‘責任と権限のアンバランス’が40代、10～20代にも広がったと考えられないだろうか。

２．最近３年間の「心の病」の増減傾向

●最近３年間の「心の病」の増減傾向は「増加傾向」24.4%、「横ばい」59.7%、「減少傾向」10.4%。「増加傾向」に歯止めがかかるも、依然として踊り場状態。



最近３年間の「心の病」の増減傾向では、今回は前回以上に「横ばい」が増加し、「横ばい」となった企業の割合が59.7%と半数以上を占めた。前回よりも「心の病」の増加傾向に歯止めがかかった。

しかし、増加傾向に歯止めがかかったからといって心の病が減った訳ではない。「減少傾向」は微増傾向が続くものの全体の10%にとどまった。

３．ストレスチェック制度の実施状況

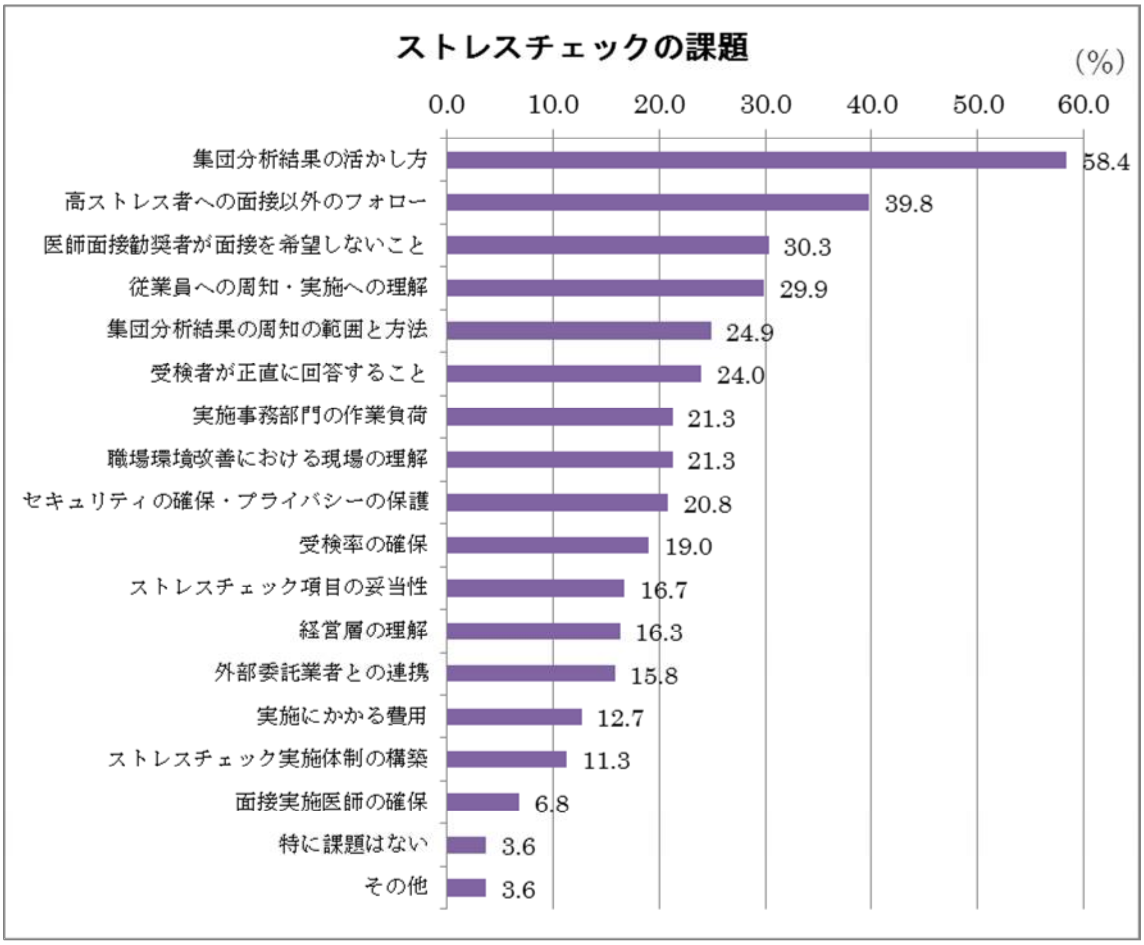
●各社の平均受検率は90.0%､高ストレス者率は10.3%となった。高い受検率の一方、実施企業の約６割が「集団分析結果の活かし方」を課題に挙げた。

回答があった202社で、実際に受検された方の比率の平均は**90.0%**と高い実施率になった。ちなみに、厚生労働省発表の資料[1]によれば、78.0%の実施率となっている。

また回答のあった197社の高ストレス者比率の平均は、**10.3%**、実際に面接指導を受けた方の比率の平均は**1.3%**であった。ちなみに、厚生労働省の資料では0.6%である。

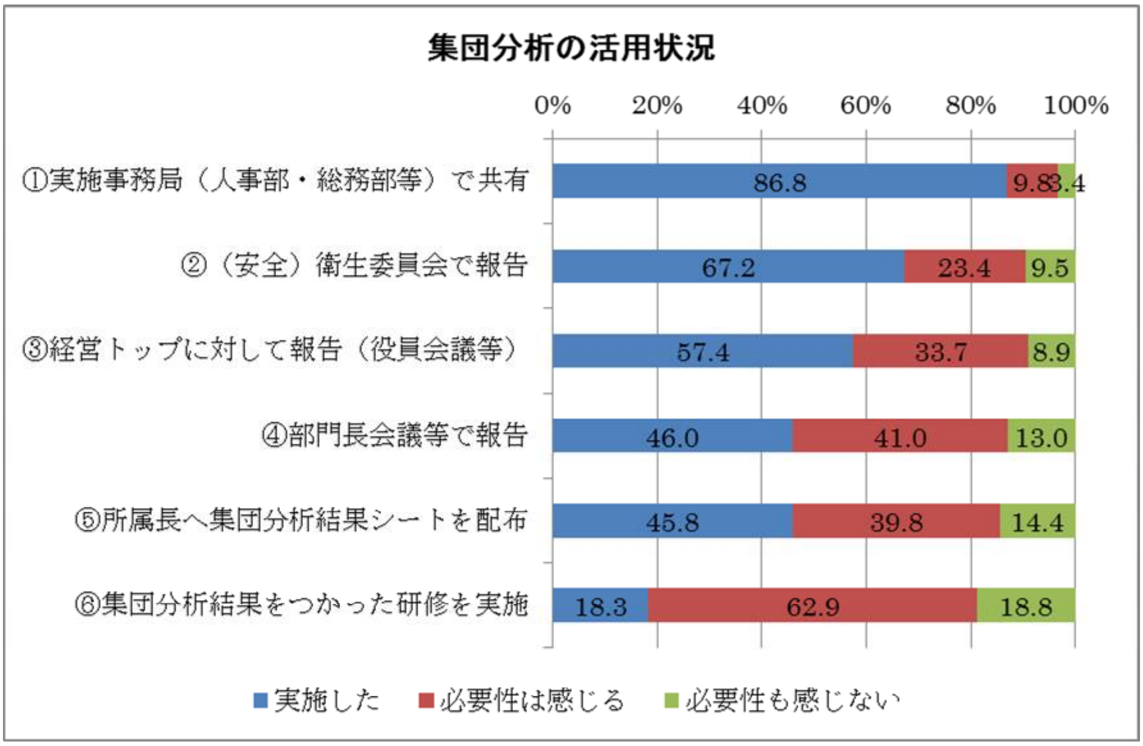
ストレスチェック制度の課題では1位は「集団分析結果の活かし方」、2位は「高ストレス者への面接以外のフォロー」となっている。

メンタルヘルス対策は組織対応と個人対応の両輪で攻めるべきであるが、肝心の両輪の要が問題視されている。



課題として第1位に挙げられた「集団分析の活かし方」に関連し、各企業の集団分析の活用状況を次頁にまとめた。

1 厚生労働省「ストレスチェック制度の実施状況」平成29年7月26日



活かし方が課題となっている集団分析の活用状況を確認してみると、実施事務局内での共有（86.8%）は行われているが、職場での実際の改善を行う立場にある所属長への報告は、45.8%と半数以下にとどまっている。

また、集計結果を報告するだけでは活用したことにはならない。分析をしてその結果を読む力が求められるが、そこについては人事や産業保健スタッフ等のストレスチェック実施側の支援が求められよう。集団分析結果をつかった研修に至っては、さらに難しい課題となろう。

４．組織風土と「心の病」の増減傾向

●職場ストレスの常態化：ほとんどの職場で仕事の量が増え、要求される質も高まっている。変化や仕事の質を求められる組織で「心の病」は増加傾向に。

下記の項目は、「そう思う」「ややそう思う」の合計が約90%を超えており、この種のストレスは職場で常態化しているといえる。

「経営課題に対応するには個人だけでなくチームとして力を発揮することが求められている」

「求められる仕事の量が多くなってきている」

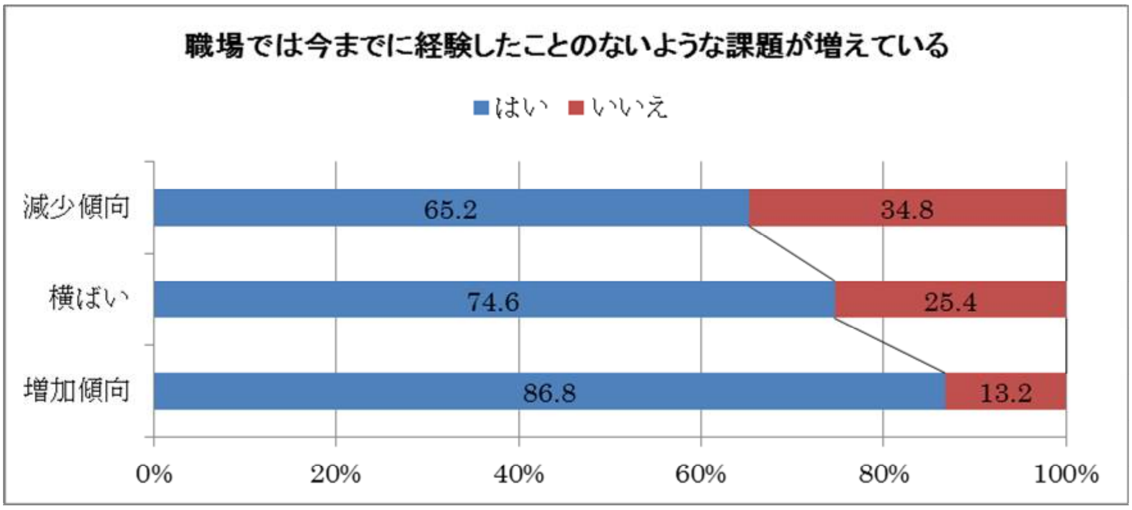
「求められる仕事の質が高くなってきている」

「従業員が自発的に今迄の仕事のやり方を変えていくことが求められている」

仕事の量は増え、質も高いものが要求され、従業員自らが工夫して成し遂げなければならず、さらに個人の努力ばかりでなくチーム力を発揮しなければならなくなっている。これがほとんどすべての職場の現状である。

上記の項目と「心の病の増減傾向」の応答とをクロスさせてみたところ、以下の項目で「心の病の増減」と必ずしも統計的に有意ではないが、相関する傾向があることが判明した。

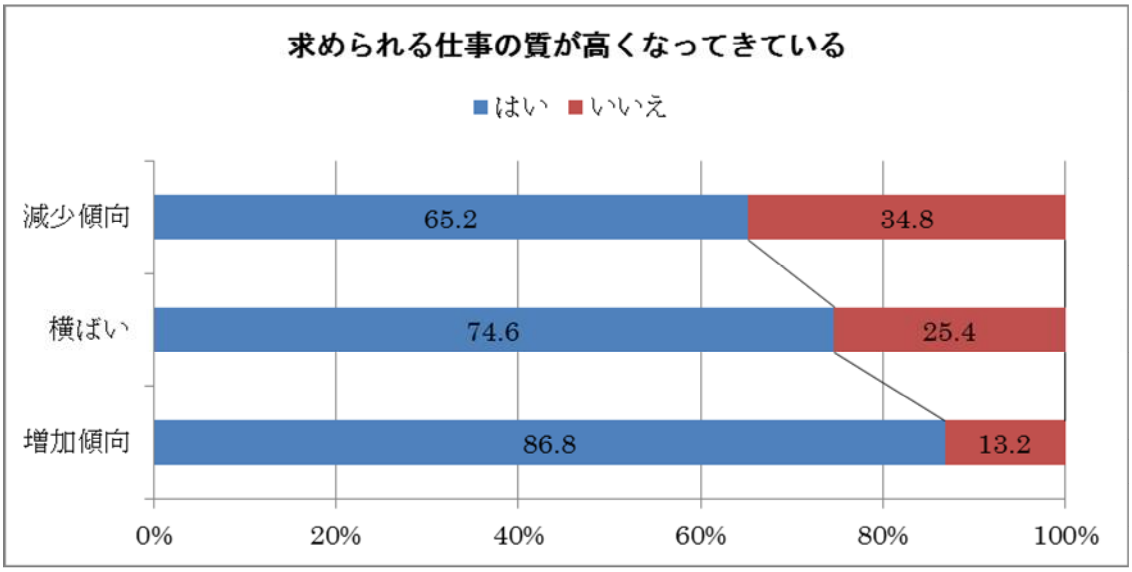
項目の回答の「そう思う」と「ややそう思う」を合わせて「はい」とし、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせて「いいえ」として、心の病の増減傾向「増加傾向」「横ばい」「減少傾向」とクロスさせた。

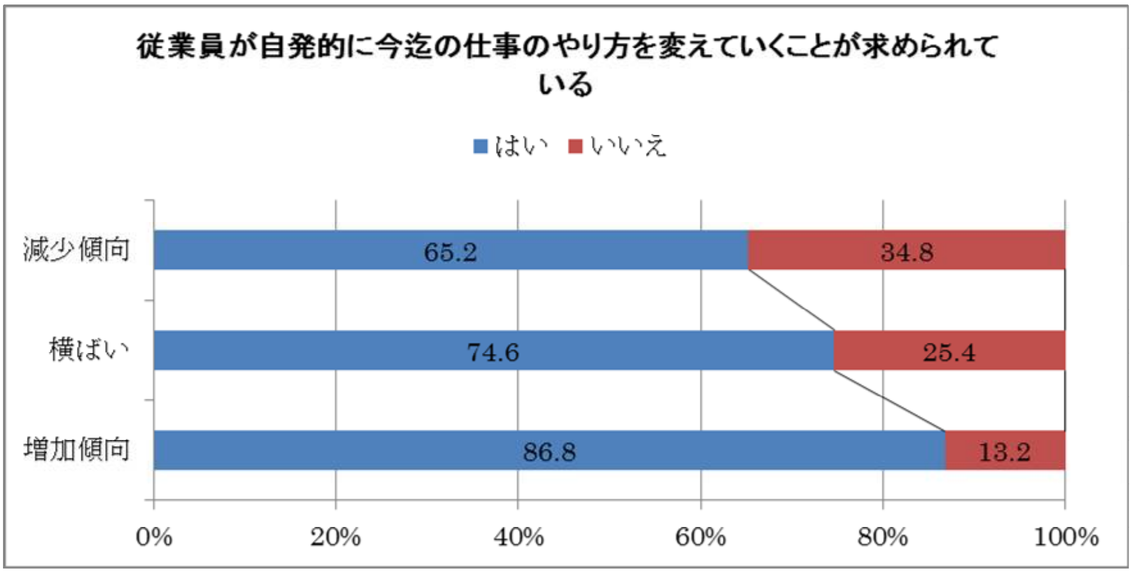


常態化するストレスの中で、「今までに経験したことのないような課題が増え」れば「心の病の増加傾向」につながる傾向がみられる。ライフイベント理論で有名なホームズ&ラーエもいうように、新しい出来事はストレスを生む[2]と言えよう。

[2] HOLMES, T. H. & RAHE, R. H. (1969) The Social Readjustment Rating Scale. J. of

以下の項目では「そう思う」を「はい」と、「ややそう思う」と「あまりそう思わない」、「そう思わない」を合わせて「いいえ」と分類した。





仕事の質が高くなれば心の病の増加につながりやすい傾向にある。同じく従業員自らが仕事を変えていかなければならない事態も、心の病の増加につながりやすい傾向にある。

この結果を見て、仕事の質を下げる、業務改善をやめるといった対応を行うのでは、まったく職場の現状にそぐわない。仕事はますます質の高いものになるし、今までのやり方では対応できなくなる。その現状を踏まえた対策を工夫しなければならない。上記の図表の何れも、新しい事態への対応という共通項を含んでいる。