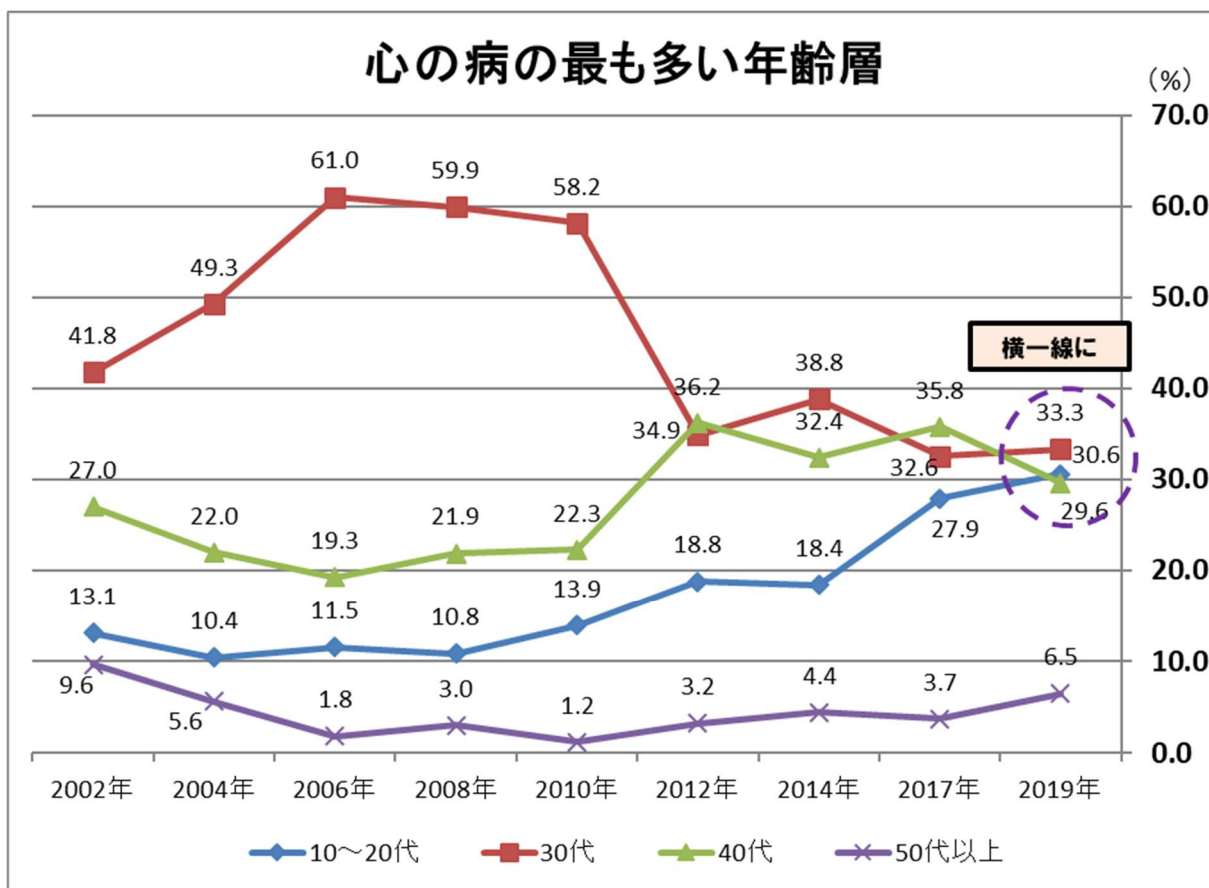


第9回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査概要

1. 調査期間：2019年7月4日から9月12日
2. 調査対象：上場企業2,361社（人事担当）
3. 調査方法：アンケート用紙郵送法、WEBアンケートシステム回答法併用
4. 有効回答数：226社、回収率:9.6%

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、10-20代が増加。初めて3割を超え、わずかに40代を上回る。50代を除き各世代の比率が横一線となり共通課題に。



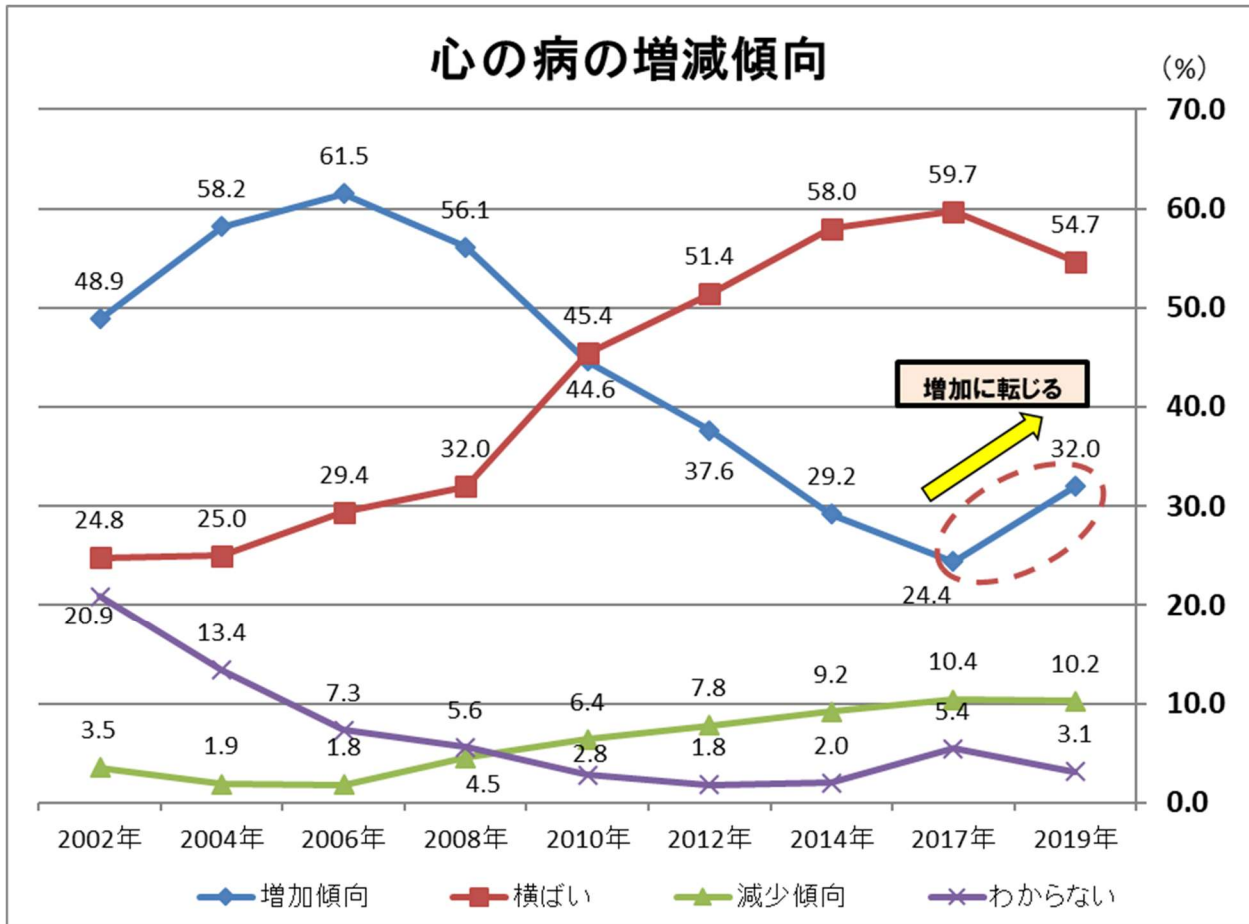
2010年までの調査では30代という回答が最も多く、次いで40代、10~20代、50代と続いていたが、2012年の調査からこれが大きく変わり、40代と30代が多く、10~20代、50代と続いた。前回大きく増加した10~20代は今回も増加傾向が続き、50代を除く10~20代、30代、40代で平準化した。

従来（2010年まで）の30代に不調者が多い理由を、仕事の責任は重いが、管理職にはなれないためという「責任と権限のアンバランス」があるためと考察してきたが、前回から30代ばかりでなく、50代を除くすべての年齢にこのアンバランスが広がったと考えられる。

これは、年功制の崩壊と連動しているとも考えられる。これまで、10~20代は一人前になるための養成期間であったが、今は即戦力である。40代は権限の持てる管理職への準備期間であったが、今は役割・権限の変化がないことも多い。そのことが影響している可能性があるのではないかと。

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」32.0%、「横ばい」54.7%、「減少傾向」10.2%。漸減傾向にあった「増加傾向」の回答が一転して増加。



最近3年間の「心の病」の増減傾向では、前回2017年、前々回2014年より「増加傾向」との回答が上回っている。今回の結果のみで心の病は増加傾向に転じたと断定まではできないが、注視すべき結果ではある。

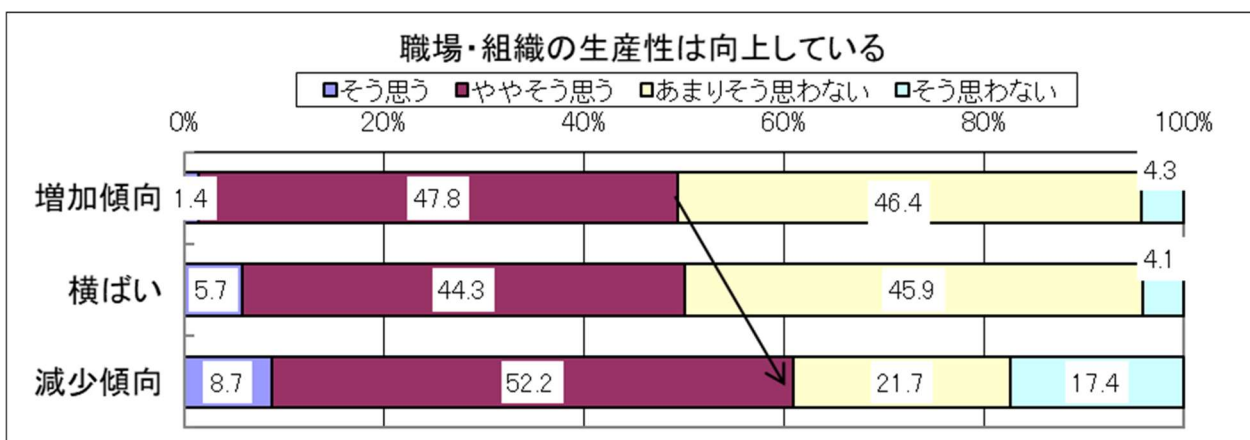
前回2017年は、初めてストレスチェック制度が導入された後の調査で、制度導入の熱気が残っていたときである。そして今回2019年は、2016・2017・2018年とストレスチェック制度を3回実施した後の調査である。メンタルヘルス対策はストレスチェック制度に任せておけばよいという意識が芽生えてきたためか、職場に活力を取り戻すという本来のマネジメントを通じたメンタルヘルス不調の未然防止への意識が薄れているのではないだろうか。そのことが影響している可能性も考えられる。

3. 組織風土・取り組みと「心の病」の増減傾向

●「心の病」の増減傾向と組織風土・取り組み：「心の病」が減少傾向の企業では「生産性が向上している」の回答割合が高い。また「健康経営」「長時間労働」「場所に縛られない働き方改革」の取り組みで効果があがっている割合も高い。

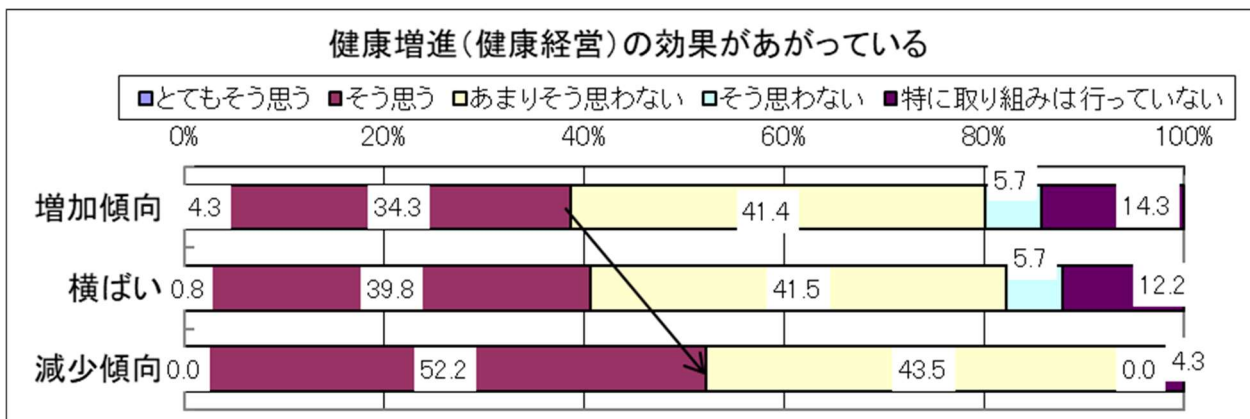
「心の病の増減傾向」と「組織の状態」「取り組み」の項目をクロスさせ集計した。この分析は、企業担当者が認識する自社の「心の病の増減傾向」と自社の「組織の状態」「取り組み」の認識間に関連があるかを見ようとするものである。

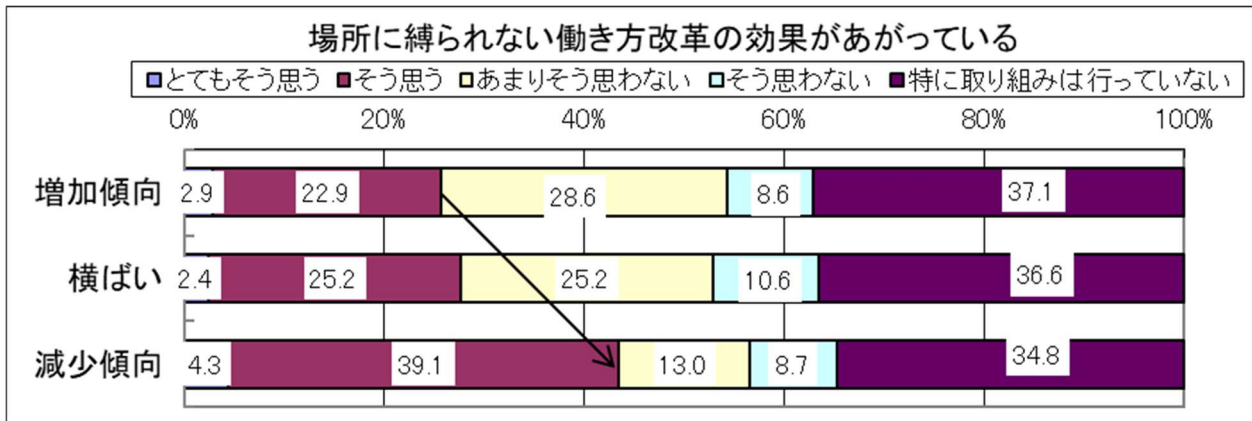
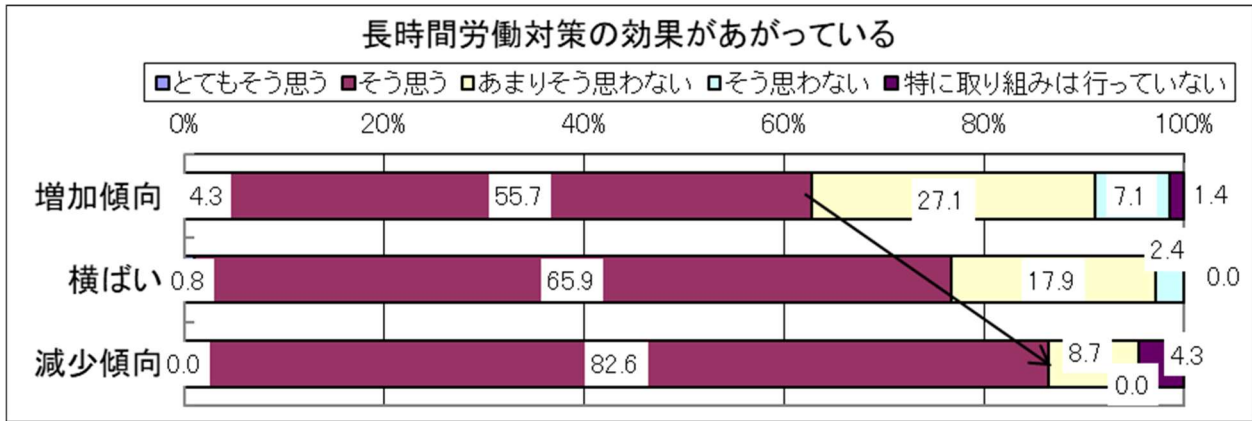
下図は「職場・組織の生産性は向上している」と「心の病」の増減傾向をクロスしたものであるが、「心の病」が減少傾向にある組織では、生産性が向上しているとの回答が「増加傾向」「横ばい」の組織に比べて多く見られる。



この場合の生産性とは、経営指標として数値で表される生産性ではなく、その職場の仕事がうまく行っているかどうかという広い意味ととらえるほうが妥当であろう。これは、企業担当者が把握できる職場の健康指標になり得る結果である。

同様に、メンタルヘルス施策以外の施策と「心の病の増減傾向」をクロスさせた。

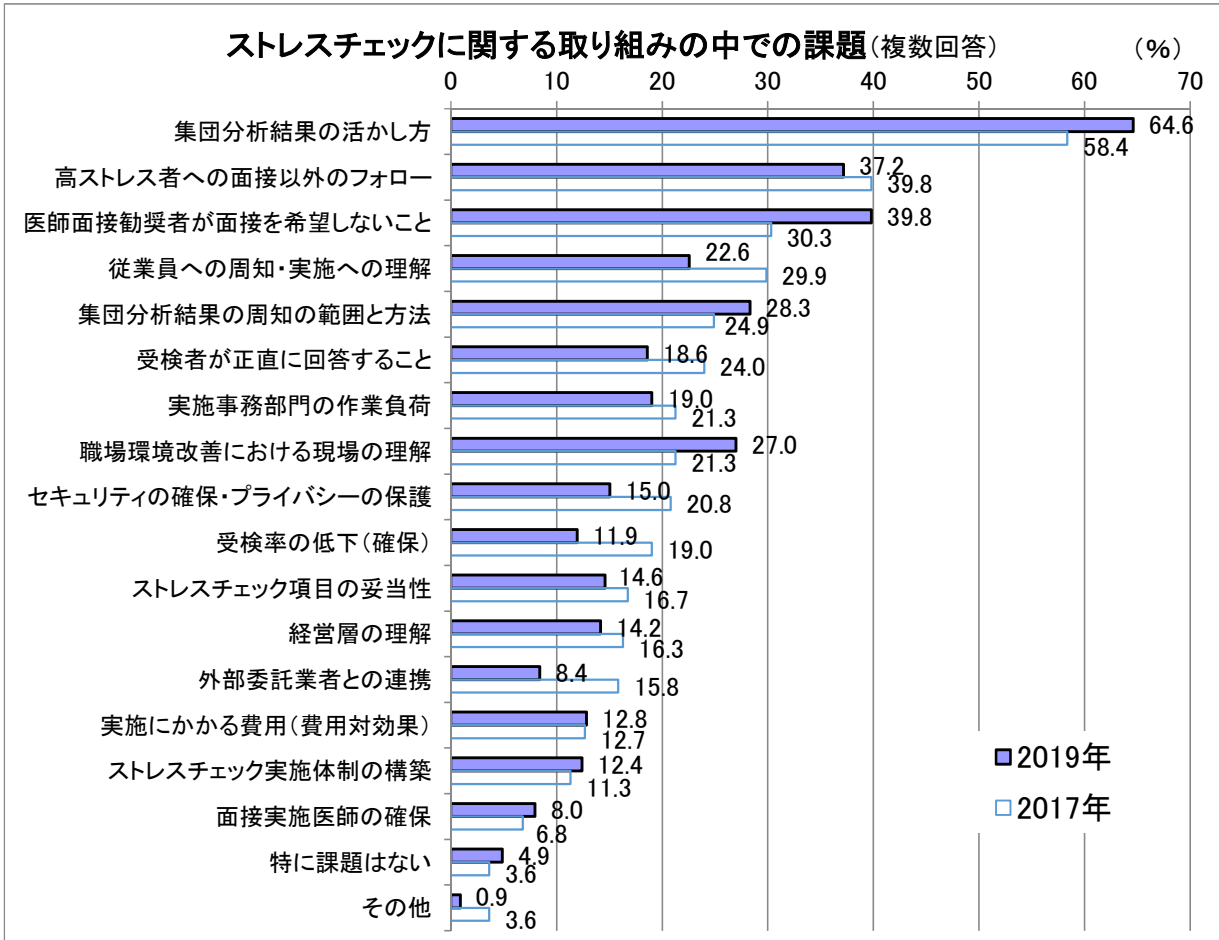




メンタルヘルスを直接の目的としない施策でも、メンタルヘルスに貢献している。「長時間労働対策」は特に顕著である。「健康増進（健康経営）」「場所に縛られない働き方改革」もまずまず貢献している。他の施策がうまく行っている企業は、メンタルヘルス施策もうまく行っているということでもある。

4. ストレスチェックの課題

●ストレスチェックの課題：「集団分析結果の活かし方」を課題として挙げた企業が2/3と最多。続いて「医師面接対象者が希望しないこと」が4割。組織対応と個人対応のストレスチェック制度活用の両輪が課題。



ストレスチェック制度の課題は多岐にわたるが、前回も今回も「集団分析結果の活かし方」が最も多くの企業で課題となっている。また、若干だが回答が増えている。

他に回答が増えたのは、「医師面接勧奨者が面接を希望しないこと」「集団分析結果の周知の範囲と方法」「職場環境改善における現場の理解」である。集団分析関連と面接のフォローの問題意識が増えている。

集計結果を報告するだけでは集団分析を活用したことにはならない。結果をフィードバックされても、どうすれば職場のメンタルヘルスが良くなるのか分からないという問題もある。これが「集団分析結果の活かし方」が課題であることの意味である。

「医師面接勧奨者が面接を希望しないこと」の問題は、高ストレス者が必ずしもハイリスク者でないという点とも関連があろう。一方で、リスクが高いと判断された人に対して手が届いていない状況があるとしたら、組織的には懸念材料である。

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、両輪のフォロー部分で課題が残されたままである。