

福利厚生レポート

メンタルヘルス最新動向 Vol. 1

お問合せ先
TEL:03-5533-5713
E-mail: fukurikosei@nissay.co.jp

「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業調査結果報告 (公財)日本生産性本部 ～メンタルヘルスを生産性向上に繋げるために～

メンタル・ヘルス研究所
研究統括 中野博之

- 最近3年間の「心の病」の増減傾向は、「増加傾向」の回答が32.0%と、過去最低の前回より一転して増加
- 「心の病」の年代別割合:10-20代が増加し、初めて3割超え。50代を除く各世代の比率が横一線に
- 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
- 「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

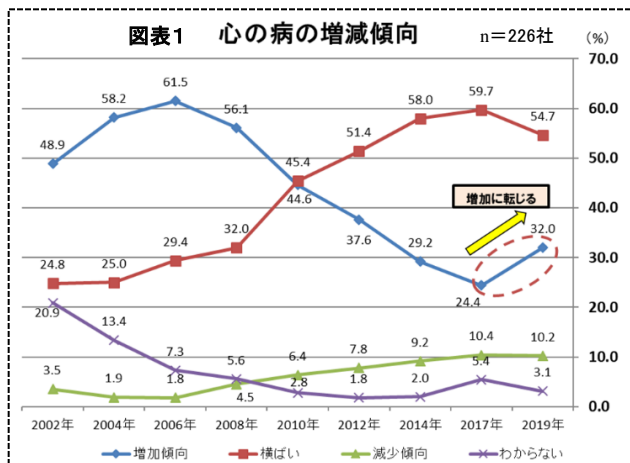
1. はじめに

(公財)日本生産性本部メンタル・ヘルス研究所では、2002年から概ね隔年で「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を実施しております。今般2019年度の調査結果を取りまとめましたので、ご報告いたします。

「労働安全衛生法」の改正により、2015年度からストレスチェックが義務化され、産業界のメンタルヘルスへの取組みは大きな変化を見せています。当本部では、メンタルヘルスは働く人が能力を発揮するうえでの基盤と考えており、この実態を調査して結果を産業界に周知することで、各事業者が積極的な取組みを進める参考としていただければと考えています。

2. 企業の「心の病」は増加傾向強まる

最近3年間の「心の病」の増減傾向についての調査項目では、「増加傾向」との回答は2006年度をピークに漸減傾向が続いていましたが、今年度は増加に転じました。今回の結果のみで断定まではできませんが、転換点となるか注目されます。(図表1)



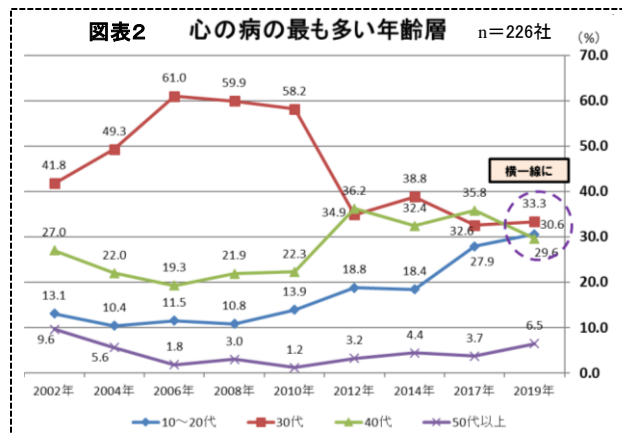
出典:公益財団法人日本生産性本部「第9回『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査結果」

2000年代にメンタルヘルス不調者増加が、組織で大きな課題となり、様々な対策が取られ、2000年代半ば以降は、増加傾向に歯止めがかかっていました。

今回の増加傾向への反転は、2015年度にストレスチェック制度が導入され、メンタルヘルス対策は一段落という意識となってしまったことで、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しまった影響とも考えられます。

3. 年代では10-20代の増加が続き横一線に

メンタルヘルスの問題が最も多い年代についての調査項目では、2010年までは「30代」という回答が最も多く、次いで「40代」となっておりましたが、2012年からこれが大きく変わり、「40代」と「30代」が拮抗するようになりました。2017年に大きく増加した「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」が横一線となっています。(図表2)



出典:公益財団法人日本生産性本部「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結果」

従来(2010年まで)の「30代」に不調者が多い理由は、仕事の責任は重い、管理職ではないためという「責任と権限のアンバランス」が要因であると指摘してきました。前回からは、「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結果と言えます。

これは、年功制の崩壊と連動しているとも考えられます。従来は、「10～20代」は一人前になるための養成期間であったと考えられますが、今は即戦力であることが多くの企業で求められています。「40代」は、

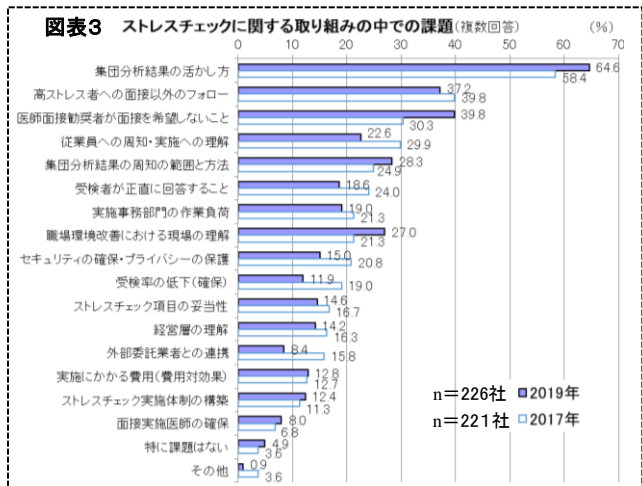
(次ページに続く)

(前ページより続く)

権限の持てる管理職への移行期間でありましたが、今は年功で誰もが管理職になる時代ではなく、役割・権限の変化がないことも多いのが実態です。そのことが、この結果に影響している可能性は十分考えられるのではないのでしょうか。

4. ストレスチェックの課題は「集団分析活用」

ストレスチェック制度への期待は高いですが、実施していく中で課題も多く認識されています。ストレスチェック制度の取組みの課題について聞いた調査項目では、前回も今回も「集団分析結果の活かし方」が、大差で最も多くの企業に課題と認識されています。前回よりも回答数も増えており、実施回数を重ねて、課題であることがより明確化しているようです。(図表3)



出典：公益財団法人日本生産性本部「第9回『メンタルヘルスの取組み』に関する企業アンケート調査結果」

ストレスチェック制度では、個人の気付き・ケアと集団分析結果の活用による職場環境改善が、メンタルヘルス対策の両輪として重視されていますが、集団分析結果の活用については、まだまだ手探りの企業が多いのが実態と言える結果となっています。

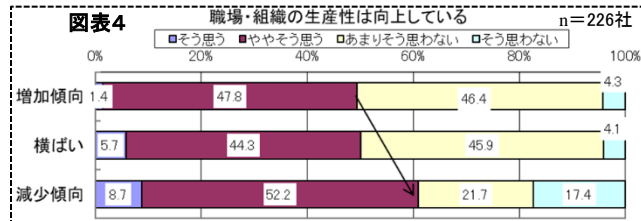
厚生労働省の平成30年「労働安全衛生調査」では、ストレスチェックの集団分析を実施した事業場は73.3%となり、多くの企業で集団分析自体は行われています。しかしながら、集団分析結果を各職場にフィードバックするだけでは活用したことはありません。分析結果を見ても、どうすれば職場のメンタルヘルスが良くなるのか分からないので、対応のしようがないというのが現場の現状なのではないのでしょうか。

実際に分析結果は現場に返されているのに、現場の責任者が結果の見方を正しく理解できておらず、活用につながらない事例も多く見られます。まず、現場レベルで分析結果を読み込み課題抽出ができるように、ストレスチェック担当者が丁寧に支援し、現場責任者と一緒になって、どうすれば職場改善につながるのかを考え、実行していくことが必要なのではないのでしょうか。また、このような取組みを推進していくためには、ストレスチェックをセルフケアのために行うものとせず、集団分析結果を活用して、職場ひいては組織そのものを良くしていくための活動という共通認識を持てるように周知していくことも重要となります。

5. メンタルヘルスは生産性向上の基盤

メンタルヘルスの生産性への影響について確認するために、「心の病の増減傾向」についての回答結果と「職場・組織の生産性は向上している」か否かについて聞いた回答結果をクロス集計して、「心の病の増減傾向」と自社の「生産性」の認識間に関連があるかを見たものが図表4になります。

「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結果となっています。



出典：公益財団法人日本生産性本部「第9回『メンタルヘルスの取組み』に関する企業アンケート調査結果」

この結果をもって「メンタルヘルスと生産性が関連している」とまでは言い切れませんが、メンタルヘルスの取組み成果が生産性向上に関連している可能性を示唆している結果と言えるのではないのでしょうか。メンタルヘルスを生産性につながる課題と捉える視点は、健康経営®の考え方と相まって、人手不足時代の企業の持つべき視点になりつつあると言えそうです。

6. おわりに

ここまで今年度の「メンタルヘルスの取組み」に関する企業調査結果についてみてきましたが、ストレスチェック制度が導入されて4年が経過するタイミングで、「心の病」が増加に転じてきたことは、企業のメンタルヘルスへの取組みを見直していく必要があることを示唆しているのではないのでしょうか。

これまでの取組みを見直し、進めていくには、メンタルヘルスを個人の問題、病気の問題とだけとらえず、働く場所としての組織の問題、働く人の活性度の問題、つまりは経営の課題としてもとらえていくことが重要と言えます。特にストレスチェックは、法定で毎年1回実施する義務がありますので、これを有効に活用することは極めて重要です。

ストレスチェック制度は、個人と組織の心身のストレス状況を把握するために有効ではありますが、予防につながる行動をとっていくことがより求められます。「集団分析の活用」が課題として最も挙がっていることは、企業で組織の改善につなげていくことにうまく活用できていない状況を示しているとも言えます。ストレスチェックには、職場の状況について確認する項目も含まれていますので、従業員意識調査の一種として活用を検討するのも一案です。ストレスチェックを、企業の働き方改革をはじめとする各種取組みの進捗を評価する、PDCAの「C」の機能と考えられると、活用の幅が広がるのではないのでしょうか。

繰返しとなりますが、今回調査で示唆されたように、メンタルヘルスを生産性につながるテーマと考え、健康だけではなく経営の課題とすることが、取組みを進めていくうえで重要になるのではないのでしょうか。

貴社・貴団体では「メンタルヘルスの取組み」に関し課題やお困りの点はありますか。 WS2019-843(2020.1.14)

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。すべての内容は日本の著作権法および国際条約により保護されています。

「健康経営®」は特定非営利活動法人 健康経営研究会の登録商標です。