

『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

6割の企業でこの3年間に「心の病」が増加
 ～コミュニケーションや助け合いが減った企業ほど顕著な増加傾向～

お問合せ先：財団法人 社会経済生産性本部 メンタル・ヘルス研究所
 【担当 ^{くすのき} 楠】電話：03-3409-1128

(財)社会経済生産性本部(理事長：谷口恒明)はこの度、「メンタルヘルスの取り組み」に関するアンケート調査結果を発表した。

この調査は、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2,150社を対象に2006年4月に実施したものである。(有効回答数218社、回収率10.1%) 今回の調査は2002年、2004年に続いて3回目となる。

6割の企業でこの3年間に「心の病」が増加

1. 最近3年間ににおける「心の病」は、6割以上(61.5%)の企業が「増加傾向」と回答。この割合は、過去2回の結果と比較すると一貫して増加している。2002年(48.9%) 2004年(58.2%) 今回2006年(61.5%) [図1]
2. 年齢別にみると、「心の病」は30代に集中する傾向がより鮮明になっている [図2]。
3. 「心の病」による「1ヶ月以上の休業者」は、74.8%の企業で存在。この割合も、過去2回の結果と比較すると一貫して増加している。2002年(58.5%) 2004年(66.8%) 今回2006年(74.8%) [図3]
4. 従業員の健康づくり施策全体の中で、メンタルヘルスに関する対策に力を入れる企業が急増している。2002年(33.3%) 2004年(46.3%) 今回2006年(59.2%) [図4]

背景に職場の変化 ～7割近い企業で「個人で仕事する機会増えた」

1. 7割近い(67.0%)企業において、個人で仕事をする機会が増えている中で、約6割(60.1%)の企業で、職場のコミュニケーションの機会が減り、5割近く(49.0%)の企業で、職場の助け合いが少なくなっている [図5]。
2. 各従業員の責任と裁量のバランスが取れているという企業は約6割(60.1%)あるものの、とれていない企業も4割みられ、責任と権限がアンバランスになりがちな現状もあることが示唆される [図5]。

職場の横のつながりを取り戻すことが喫緊の課題

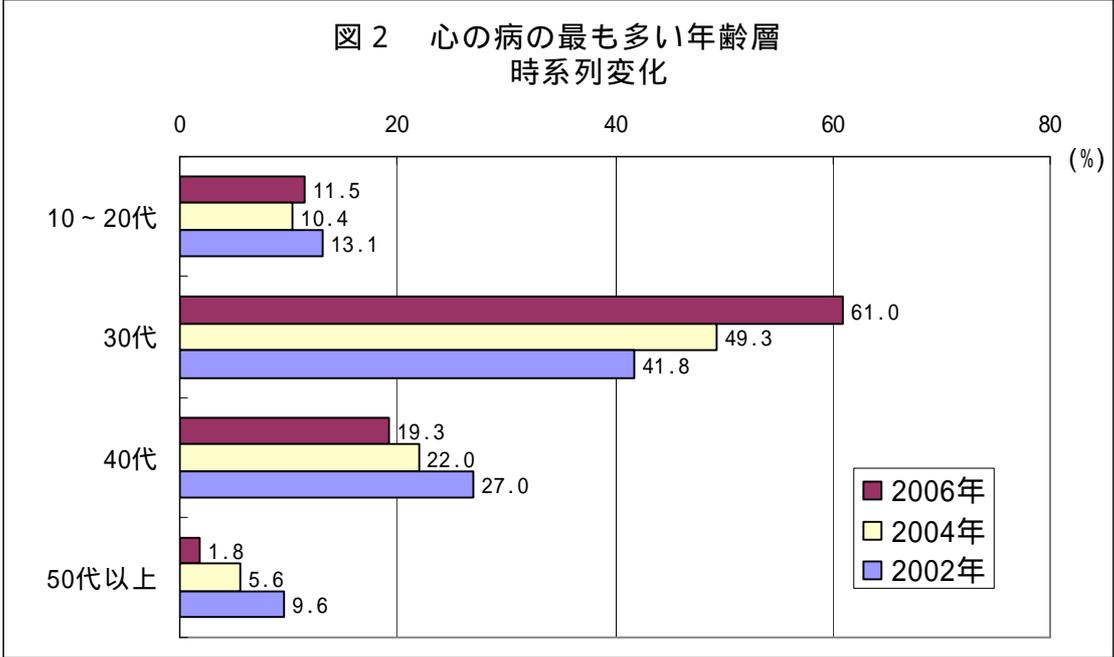
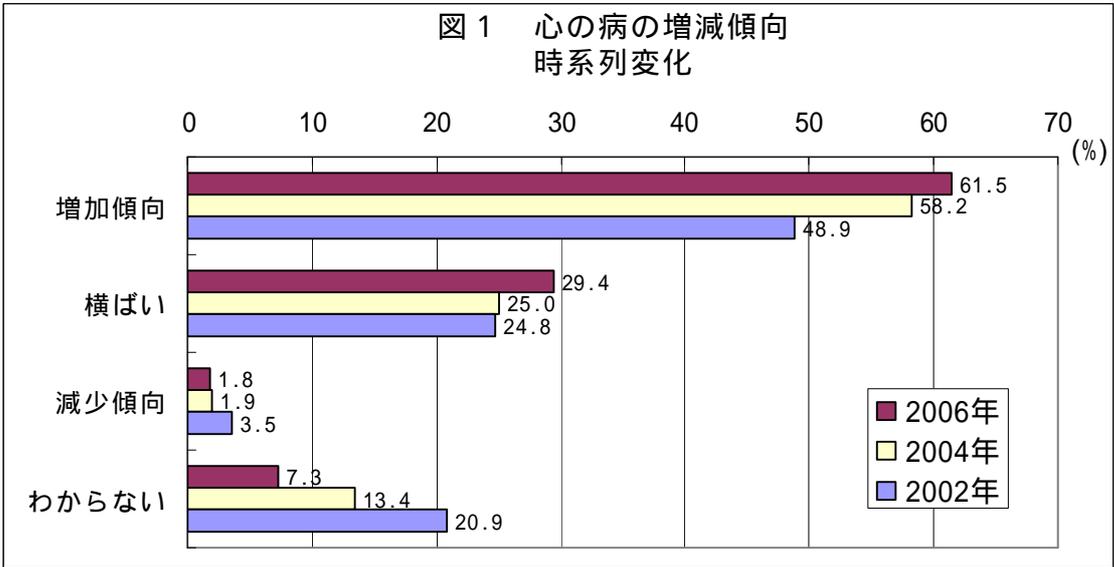
1. 職場でのコミュニケーションの機会が減少した企業においては、心の病の増加した割合が71.8%にのぼっている。減少していない企業の心の病の増加割合は46.0%なので、その差は25.8ポイントである。また、職場での助け合いが減少したという企業においても、心の病の増加した割合が72.0%で、減少してない企業との差は20.6ポイントに、個人で仕事する機会が増えたという企業においては67.1%、増加していない企業との差は17.8%になっている [図6]。
2. 「心の病」の増加傾向を抑えていくためには、職場における横のつながりの回復と、責任と裁量のバランスがとれるような仕事の仕方の改革、そしてそれらを含めた意味での一人ひとりの働きがいに焦点を当てた活力ある風土づくりが喫緊の課題である。

なお、具体的な調査内容は次ページ以降に掲載している。

6割の企業でこの3年間に「心の病」が増加

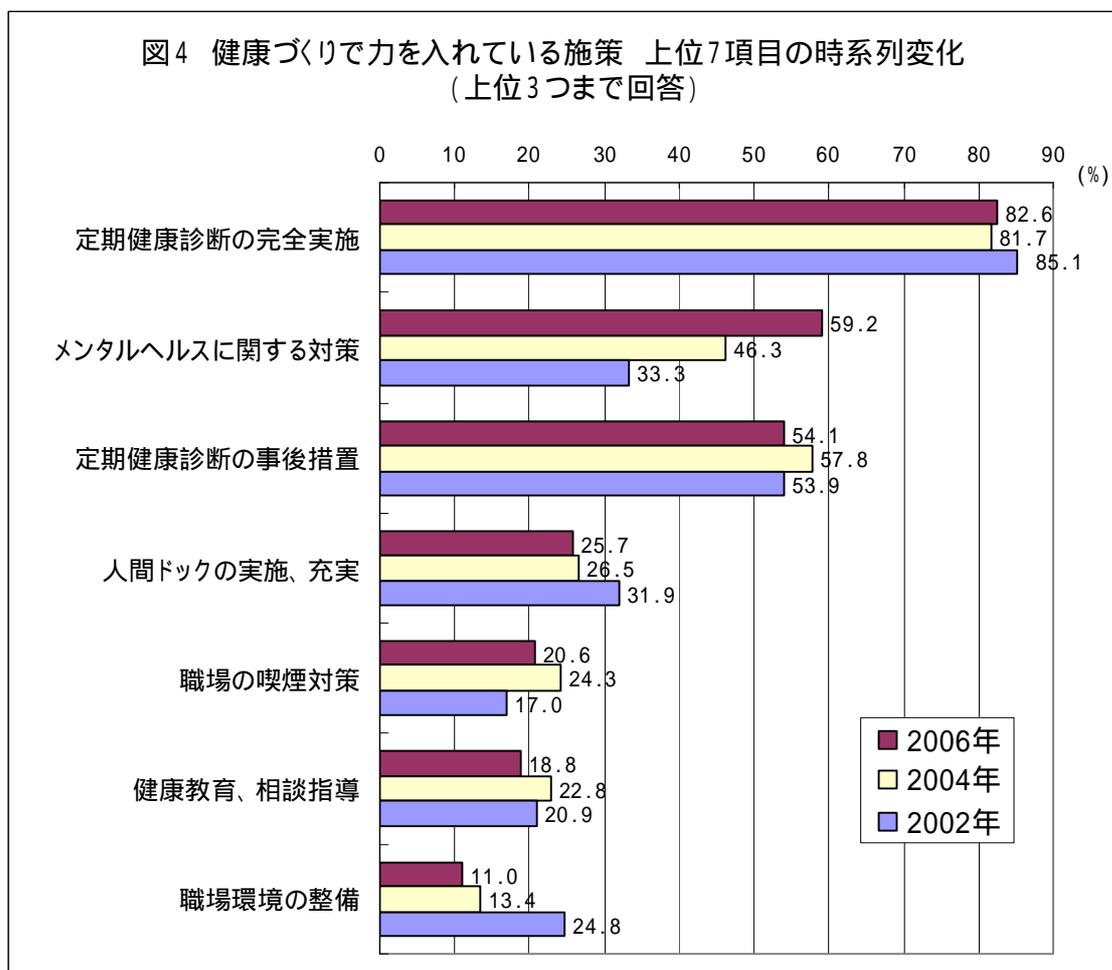
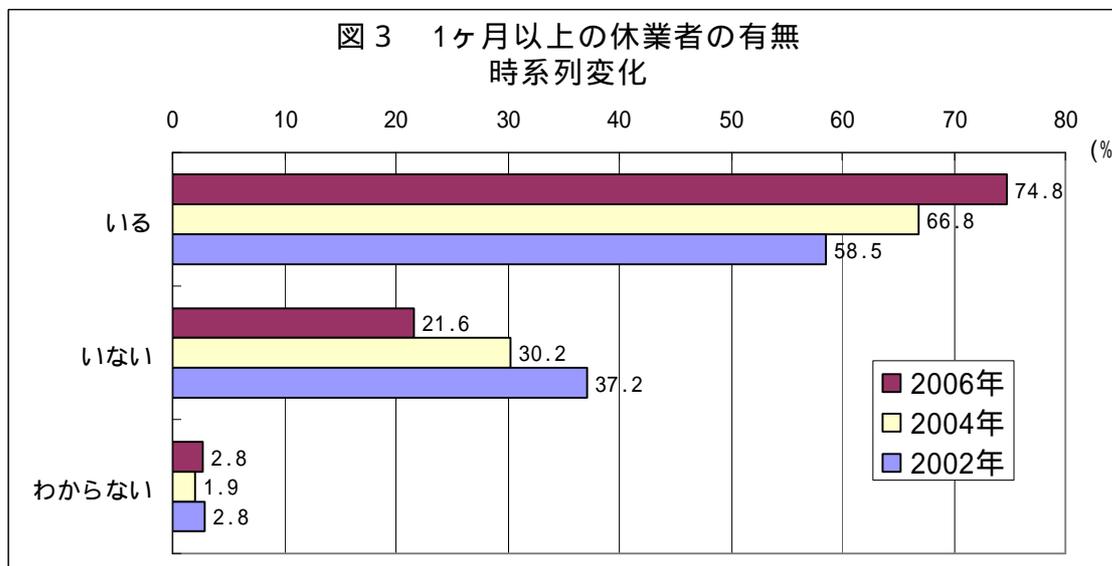
最近3年間の心の病の増減傾向について、6割以上(61.5%)の企業が増加傾向と回答している(図1)。過去2回の調査と比較すると、「増加傾向」と回答する割合は、2002年が48.9%であり、2004年が58.2%、今回が61.5%であった(図1)。「増加傾向」にある企業の割合が毎回高まる中で、「横ばい」、「減少傾向」の割合は減少しておらず、「わからない」と回答する企業の割合だけが急速に減少している。メンタルヘルスの問題をそれほど認識していなかった企業が、この数年間に自社の現状を初めて明確に認識しているケースの多いことなどが推察できる。

心の病が最も多い年齢層は、「30代」(61.0%)の回答率が圧倒的に高く、次いで「40代」(19.3%)が高かった(図2)。過去2回の調査と比べると、「30代」の割合が高い傾向は変わらないものの、その割合がさらに急速に上昇してきていることがわかる(図2)。心の病が「30代」に集中する傾向がより明確になってあらわれてきている。



心の病のため1ヶ月以上休業している従業員のいる企業は74.8%で、過去2回の調査と比べると、「いる」と回答する割合は一貫して増加傾向にあることがわかる(図3)。

健康づくり施策の中で力を入れているものを3つまで回答してもらったところ、メンタルヘルスに関しては、定期健康診断に次いで、多くの企業が力を入れて取り組んでおり、過去2回実施したアンケート調査と比較すると、明確に上昇傾向が認められる(図4)。

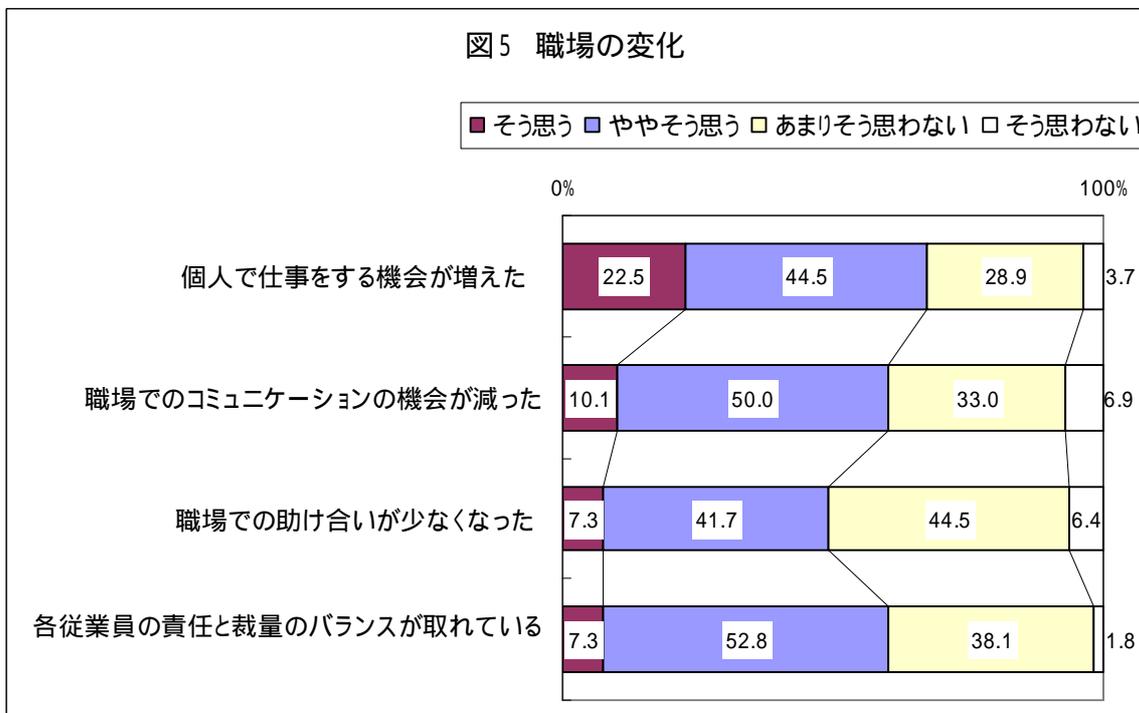


背景に職場の変化 ~7割近い企業で「個人で仕事する機会増えた」

個人で仕事をする機会が増えたかどうかという質問に、「そう思う」と回答したのは22.5%であった(図5)。「ややそう思う」(44.5%)と合わせると、個人で仕事をする機会が増えたという企業は7割近くになる(67.0%)。

職場でのコミュニケーションの機会が減ったかどうかという質問では、「そう思う」と回答したのは10.1%であった(図5)。「ややそう思う」(50.0%)と合わせると、職場でのコミュニケーションの機会が減っている会社は約6割(60.1%)になる。個人で仕事をする機会が増えている背景で、職場でのコミュニケーションの機会は減る企業の方が大半を占めている。また、職場での助け合いが少なくなったかどうかという質問では、「そう思う」と回答したのは7.3%であった(図5)。「ややそう思う」(41.7%)と合わせると、職場での助け合いが少なくなったという企業は5割近くになる(49.0%)。成果主義や目標管理制度を導入する企業が増え、個人で仕事をする機会が増えていることなども、職場での助け合いが少なくなる傾向と少なからず関係があるものと推察される。

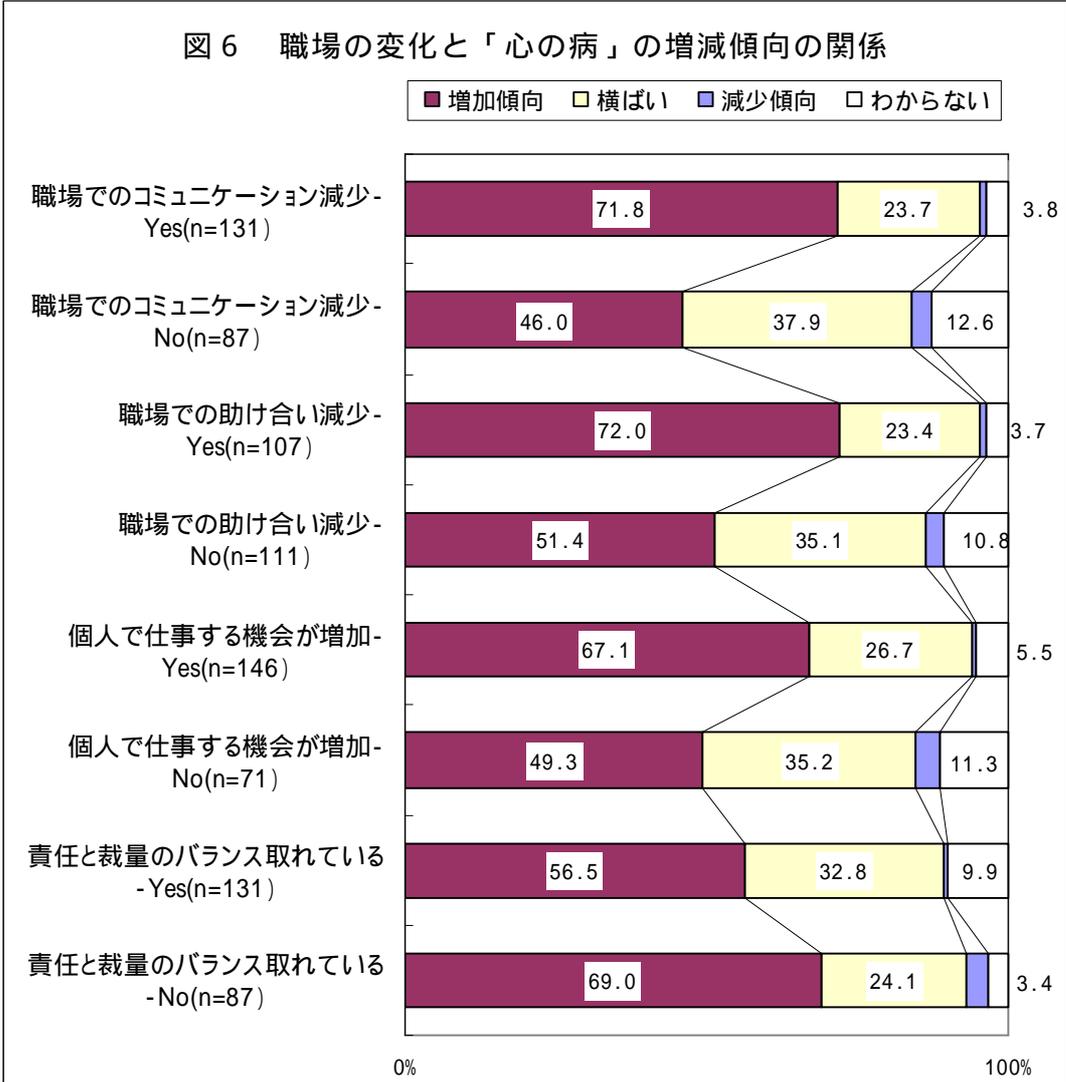
各従業員の責任と裁量のバランスが取れているかどうかという質問では、「そう思う」と回答したのは割合が、7.3%に過ぎない(図5)。「ややそう思う」(52.8%)と合わせると、6割は超えるものの(60.1%)、「あまりそう思わない」(38.1%)、「そう思わない」(1.8%)を合わせると、約4割(39.9%)の企業で否定的な回答が見られる。経営方針・目標が理解されていて、人を大切にする風土のある企業であったとしても、各従業員の責任と裁量のバランスをうまく取れていない企業は多いだろうと推察される。



職場の横のつながりを取り戻すことが喫緊の課題

職場の変化と最近 3 年間の心の病の増減傾向との関係をクロス集計によって調べた(図 6)。その結果、心の病の増加に最も深く関係していると考えられるのは、「職場でのコミュニケーションの減少」、「職場での助け合いの減少」、「個人で仕事をする機会の増加」であった。職場でのコミュニケーションの機会が減少したという企業においては、心の病の増加した割合が 71.8%にのぼっている。そうでない企業において心の病が増加した割合は 46.0%なので、その差は 25.8 ポイントである。また、職場での助け合いが減少したという企業においても、心の病の増加した割合が 72.0%で、そうでない企業との差は 20.6 ポイントになっている。このようにコミュニケーションや助け合いの機会が減少している企業の現状は、一人当たりの仕事量が増え、職場でのゆとりがなくなっていることを反映しているものと推察される。個人で仕事をする機会が増加している企業においても、心の病の増加した割合は 67.1%で、そうでない企業との差は 17.8 ポイントになっている。

「心の病」の増加傾向を抑えていくためには、職場における横のつながりの回復と、責任と裁量のバランスが取れるような仕事の仕方の改革、そしてそれらを含めた意味での一人ひとりの働きがいに焦点を当てた活力ある風土づくりが喫緊の課題である。



()Yes は、「そう思う」と「ややそう思う」の回答を合算したもの。No は、「あまりそう思わない」と「そう思わない」の回答を合算したもの。