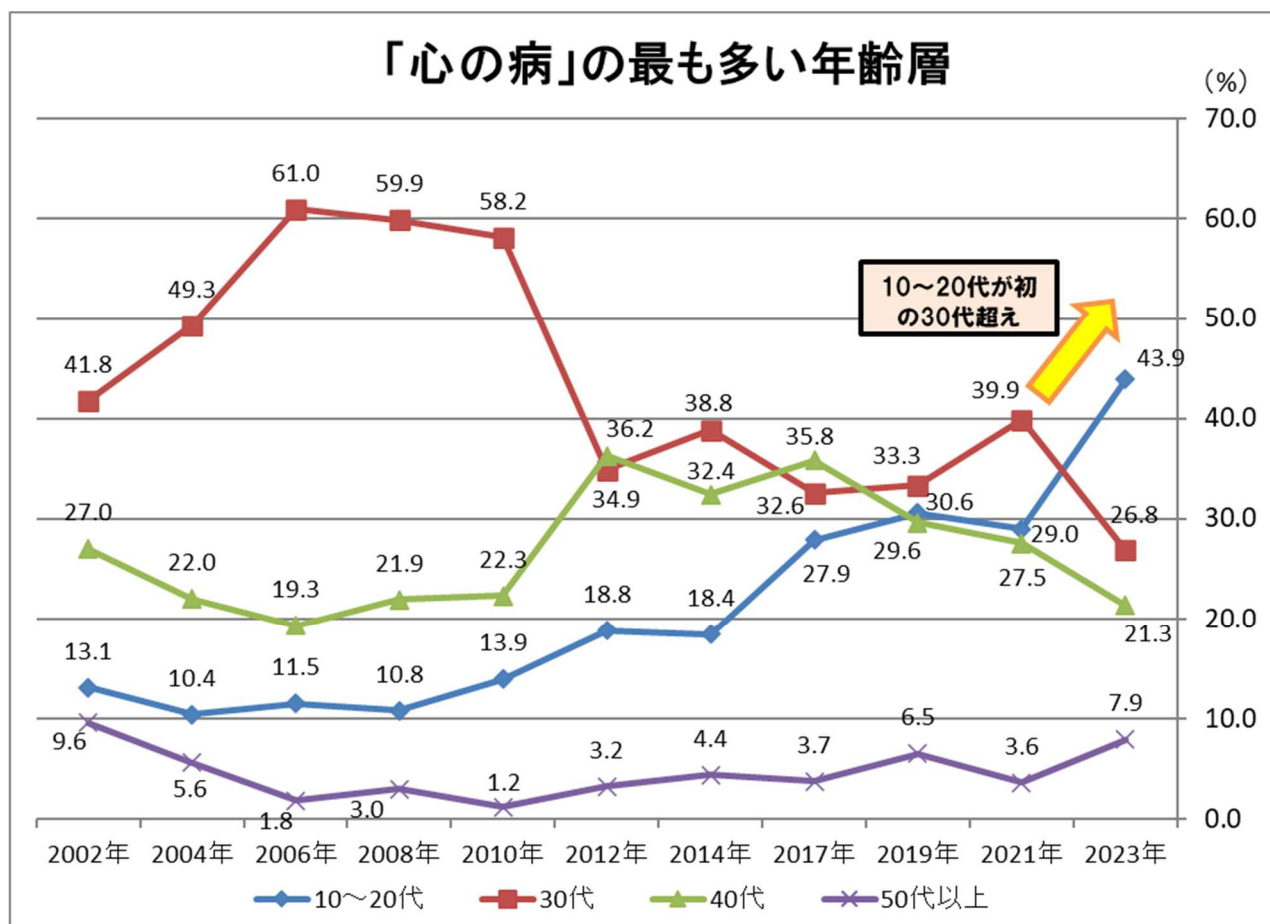


第11回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果概要

1. 調査期間：2023年7月7日～9月4日
2. 調査対象：新興市場を除く上場企業（東証、札証、名証、福証）のうち、案内の了解を得ている企業2,847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：169社、回収率：5.9%
（業種別：製造業83社、非製造業86社 規模：1000人未満79社、1000-2999人38社、3000人以上52社）

1. 「心の病」の最も多い年齢層

●10～20代が急増、30代を初めて上回り、最も多い世代に

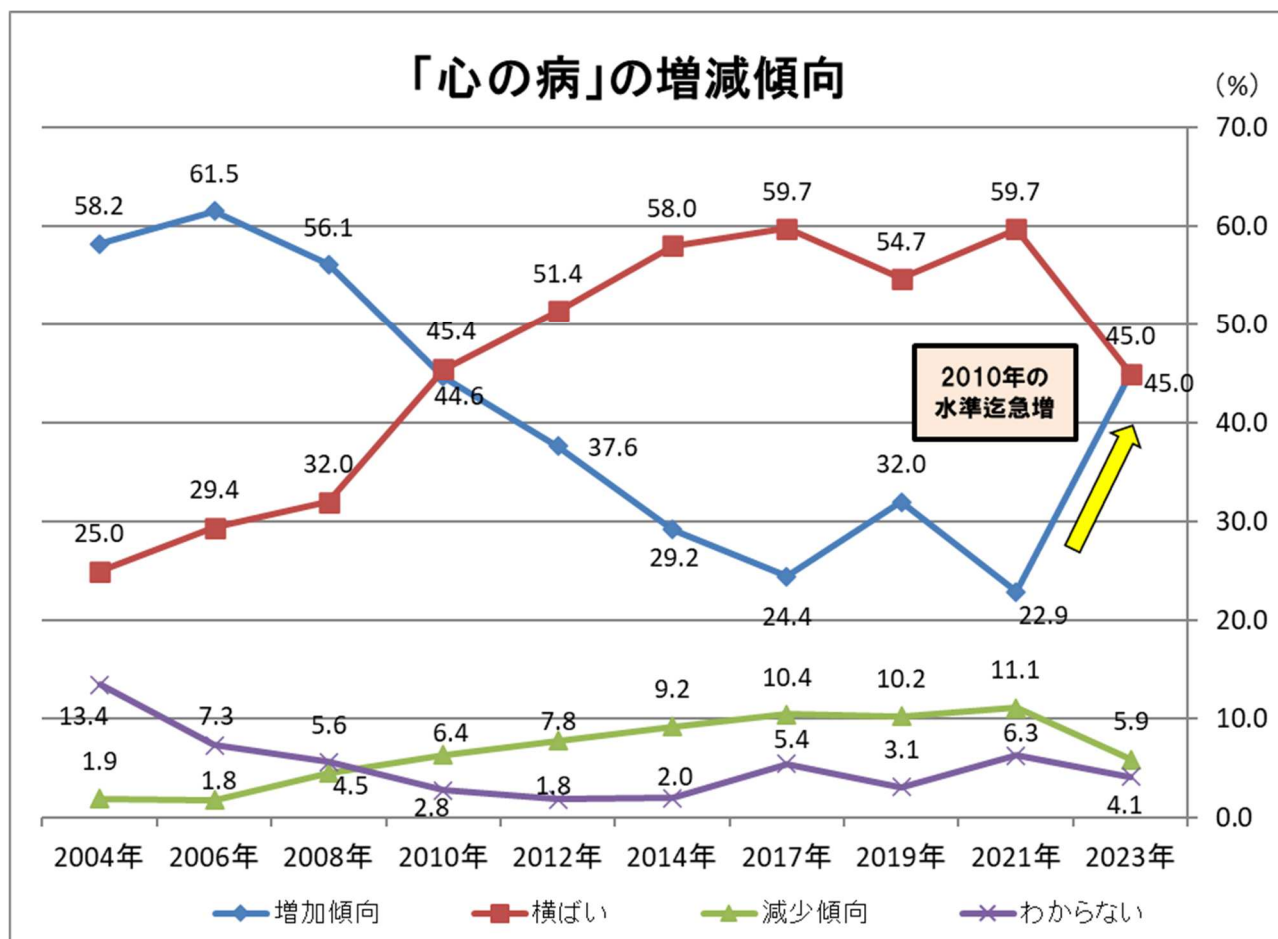


「心の病」が最も多い年齢層について、10～20代との回答が43.9%に急増して過去最多を記録し、30代（26.8%）を初めて上回って「心の病」が最も多い年代となった。2010年までは30代との回答が圧倒的に多かったが、2012年に30代が大幅に減少し、40代が大幅に増加したことでトレンドが変化した。その後、30代と40代がともに約30～40%で推移し、2008年以降徐々に増加してきた10～20代が2017年に27.9%となり、50代以上を除く年代による差がなくなる傾向にあった。

このような変化について、2010年までは30代に多い理由を、仕事の責任は重くなるが管理職にはなれない「責任と権限のアンバランス」と考察し、2012年以降はこのアンバランスが50代以上を除くすべての年代に広がったと考えてきた。しかし、今回は、30代、40代との回答が減少する一方、10～20代との回答が急増し、これまでと様相が大きく異なっている。調査結果だけでは判断できないが、コロナ禍で入社した若手層がテレワーク等で対人関係や仕事のスキルを十分に積み上げることが出来ない中で、「5類」移行に伴う入社回帰の変化が大きなストレスになったとも考えられる。

2. 直近3年間の「心の病」の増減傾向

- 「増加傾向」と「横ばい」が45.0%で最多、「増加傾向」は過去最低を記録した前回調査(2021年)の22.9%から急増して2010年調査時と同水準に



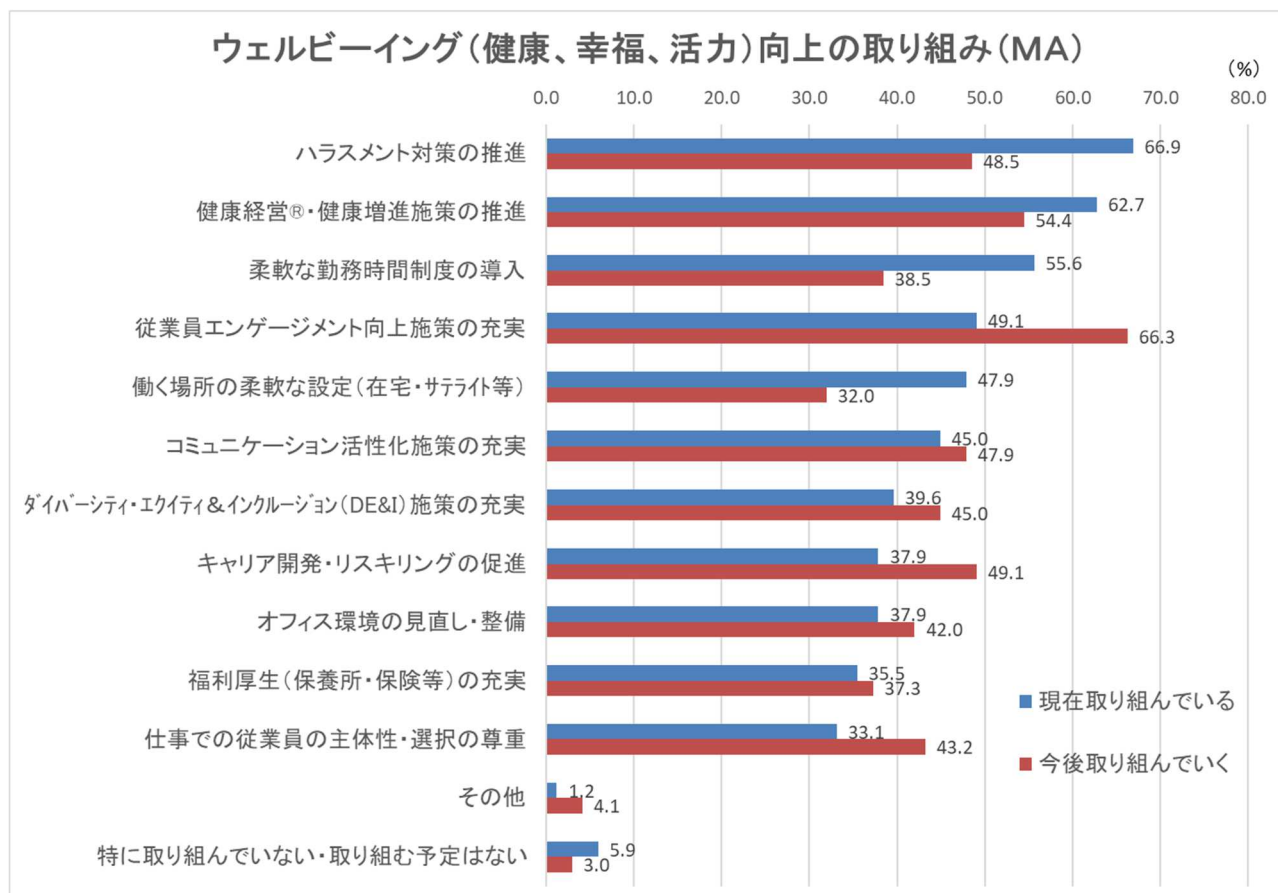
自社における「心の病」が「増加傾向」と回答した割合は2006年の61.5%をピークに2019年を除いて減少が続き、前回調査（2021年）では22.9%と過去最低となっていた。

しかし、今回調査では「増加傾向」の回答が45.0%となり、前回調査（2021年）時と比較して大幅に増加する結果となった。これは「増加傾向」と「横ばい」の順位が入れ替わった2010年以来の水準となっている。また、「横ばい」と回答した割合が45.0%と前回調査（2021年）の59.7%より低下しただけではなく、「減少傾向」と回答した割合も11.1%から5.9%に低下しており、ストレスチェック等着実に積み上げてきたメンタルヘルス対策の効果を上回る大きな変化があったと推察される。たとえば、コロナ禍を発端とする働き方や職場の在り方の変化、そしてそれらの変化への順応プロセスによる影響の可能性が考えられる。

今回の「増加傾向」の急増は大きな変化に伴う一過性のものであるか、新たなトレンドとして継続していくのか、注視していくことが必要であろう。

3. ウェルビーイング（健康、幸福、活力）向上に向けた取り組み

- 現在の取り組みは「ハラスメント対策の推進」や「健康経営^①・健康増進施策の推進」など「守り」が多いが、今後に向けては「従業員エンゲージメント向上施策の充実」、「キャリア開発・リスクリングの促進」など「攻め」の取り組みの回答が多い



近年関心が高まっているウェルビーイング（健康、幸福、活力）向上のために現在取り組んでいる施策と今後取り組みたい施策を複数回答で聞いたところ、現在の取り組みについては、「ハラスメント対策の推進」66.9%、「健康経営[®]・健康増進施策の推進」62.7%、「柔軟な勤務時間制度の導入」55.6%が上位3つとなった。一方、今後取り組みたい施策については、「従業員エンゲージメント向上施策の充実」66.3%が突出して多く、「健康経営[®]・健康増進施策の推進」54.4%、「キャリア開発・リスクリングの促進」49.1%と続いた。

現状での取り組みは、ハラスメント対策や健康に対する取り組みが多く、ウェルビーイングを維持するための予防的な施策としてやや「守り」の色が強いが、今後の取り組みは従業員エンゲージメント向上やリスクリングなど、積極的にウェルビーイングを向上させ、従業員の成長につなげるための「攻め」の色が強い結果となった。

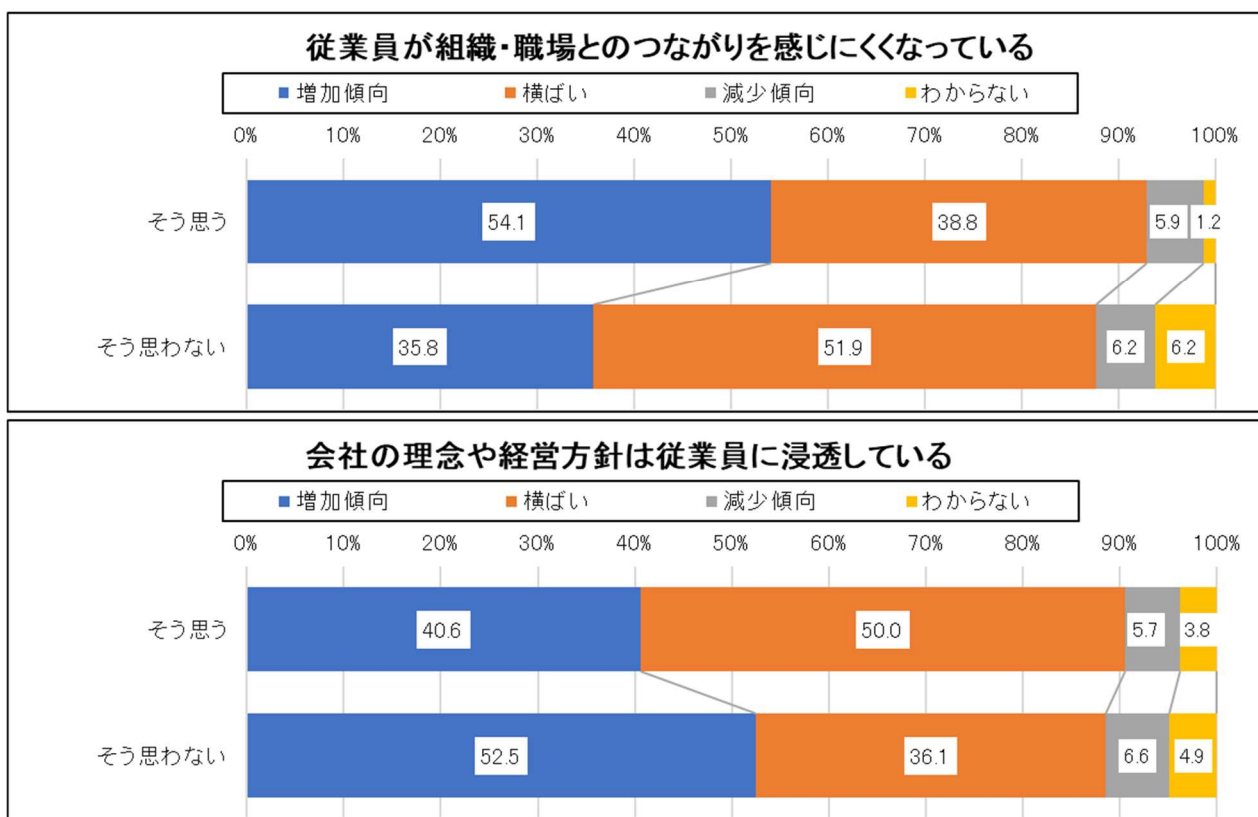
¹ 「健康経営[®]」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標。

4. 組織の状態・取り組みと「心の病」の関連性

- 従業員エンゲージメントが高いと思われる企業では、そうではない企業に比べて「心の病」が「増加傾向」と回答した割合が10ポイント以上低い
- 「自分に自信のない社員が増えている企業」と「規範意識が弱まっている企業」では、そうではない企業に比べて「心の病」が「増加傾向」とする割合が10ポイント以上高い

人事担当者が認識する自社の「組織の状態」「組織の取り組み」と自社の「『心の病』の増減傾向」の認識間の関連性について、「組織の状態」「組織の取り組み」への回答別に「『心の病』の増減傾向」をクロス集計して分析した。

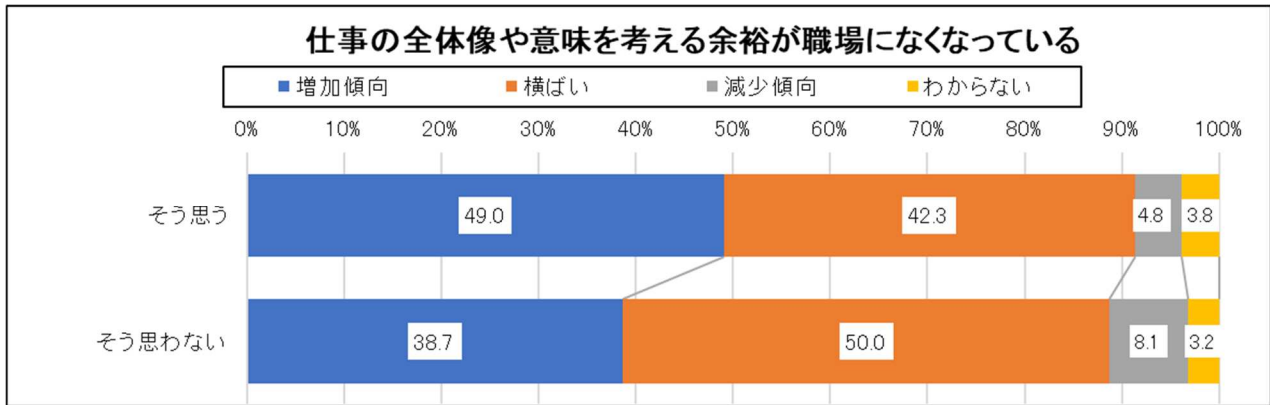
グラフ内の「そう思う」は「そう思う」「ややそう思う」の合計、「そう思わない」は「そう思わない」「あまりそう思わない」の合計となる。



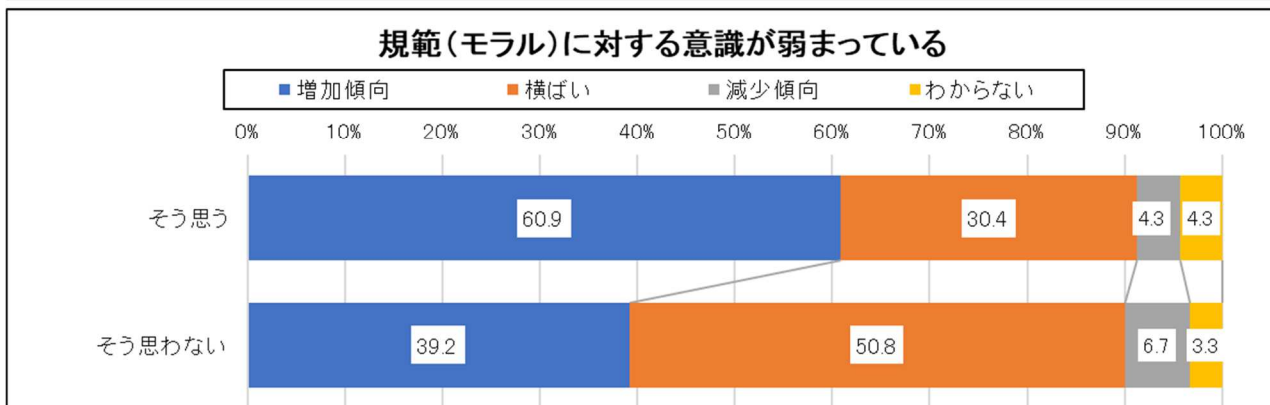
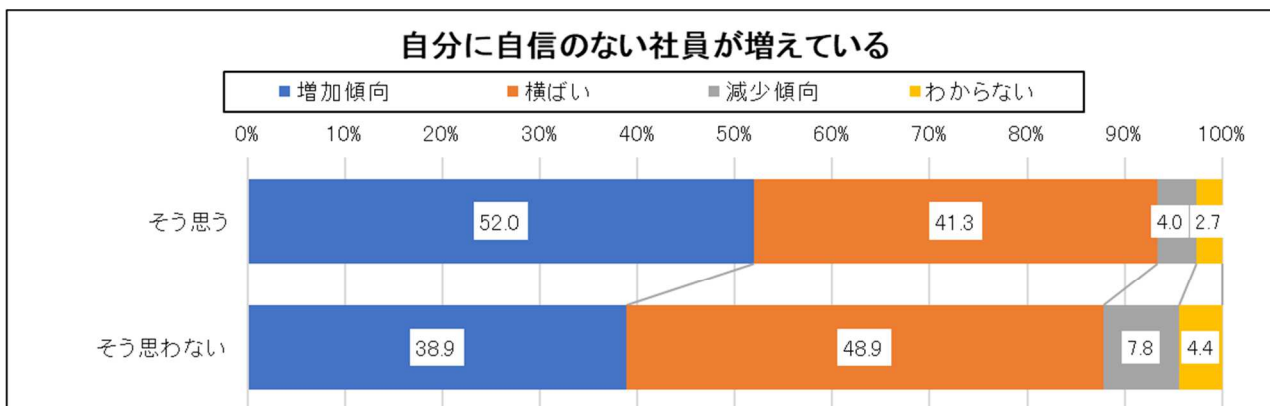
自社の組織状態について、従業員エンゲージメント（従業員と組織との相互の結びつき）と関連する2つの項目（「従業員が組織・職場とのつながりを感じにくくなっている」「会社の理念や経営方針は従業員に浸透している」）への回答と、当該企業の「心の病」の増減傾向をクロス集計した。

従業員エンゲージメントが高いと思われる企業（「従業員が組織・職場とのつながりを感じにくくなっている」に「そう思わない」（「そう思わない」「あまりそう思わない」の合計）と回答、または、「会社の理念や経営方針は従業員に浸透している」に「そう思う」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）と回答した企業）は、そうではない企業に比べて、「心の病」が「増加傾向」と回答した割合が10ポイント以上低い結果となった。

この結果から、従業員エンゲージメントを高める施策を行うことで、メンタルヘルスにもプラスの影響を与える可能性が示唆された。



仕事のエンゲージメントを高めるためには、仕事への理解を深めその意味を考える余裕が職場にあることも重要である。そのため、「仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなっている」への回答と、当該企業の「心の病」の増減傾向をクロス集計した。「仕事の全体像や意味を考える余裕がなくなっている」と回答した企業（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）では、余裕があると回答した企業（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）に比べて、10ポイント以上「心の病」が「増加傾向」と回答した割合が多くなった。仕事の全体像をつかみ、意味を考える余裕を持つことがメンタルヘルスにも有効な可能性が示された。

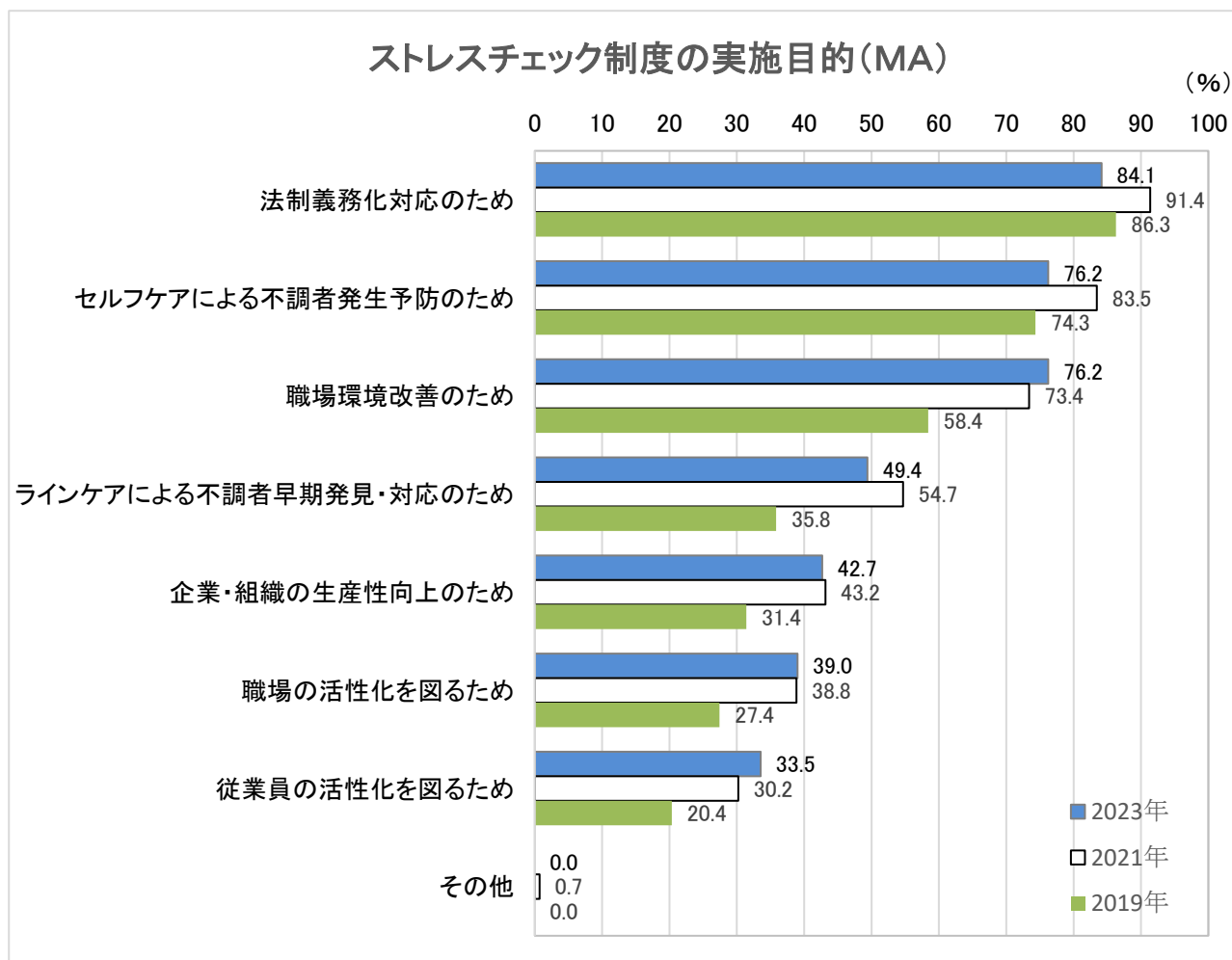


同様に「自分に自信のない社員が増えている」「規範に対する意識が弱まっている」の2つの項目と「心の病」の増減傾向をクロス集計した。「自分に自信のない社員が増えている」と回答した企業（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）、または、「規範（モラル）に対する意識が弱まっている」と回答した企業（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）は、そうではない企業に比べて、それぞれ10ポイント以上「心の病」が「増加傾向」と回答する割合が多かった。

自分に自信を持つ、あるいは規範意識を持つための基本的な育成をしっかりと実施することが、メンタルヘルスにも影響することがわかった。特に「規範（モラル）に対する意識」については、規範意識が弱まっていると回答した企業とそうではない企業とで、「心の病」の「増加傾向」の割合に20ポイント以上の差が生じており、特に重視すべき項目といえる。

5. ストレスチェック制度の実施目的

- 「法制義務化対応のため」が84.1%と最多だが前回調査（2021年）より減少、「職場環境改善のため」「従業員の活性化を図るため」など前向きな目的が増加



ストレスチェック制度の目的について複数選択で聞いたところ、「法制義務化対応のため」が84.1%と、これまで同様最多となったものの、前回調査（2021年）の91.4%からは減少した。

「セルフケアによる不調者発生予防のため」（76.2%）が続き、こちらも前回調査よりも回答割合は減少した。同率で「職場環境改善のため」（76.2%）が並んでおり、こちらはわずかながら回答割合が増加した。

前回調査（2021年）と比較して回答割合が減少した項目が多い中、「職場環境改善のため」（+2.8ポイント）、「従業員の活性化を図るため」（+3.3ポイント）といったポジティブな活用目的の回答割合が増えた。ストレスチェック制度の目的が多方面に広がり、「義務だから」という受け身の目的や「不調者対応のため」という消極的な目的から、「職場環境改善のため」「職場・従業員の活性化のため」といった前向きな目的が着実に増加していることがわかった。