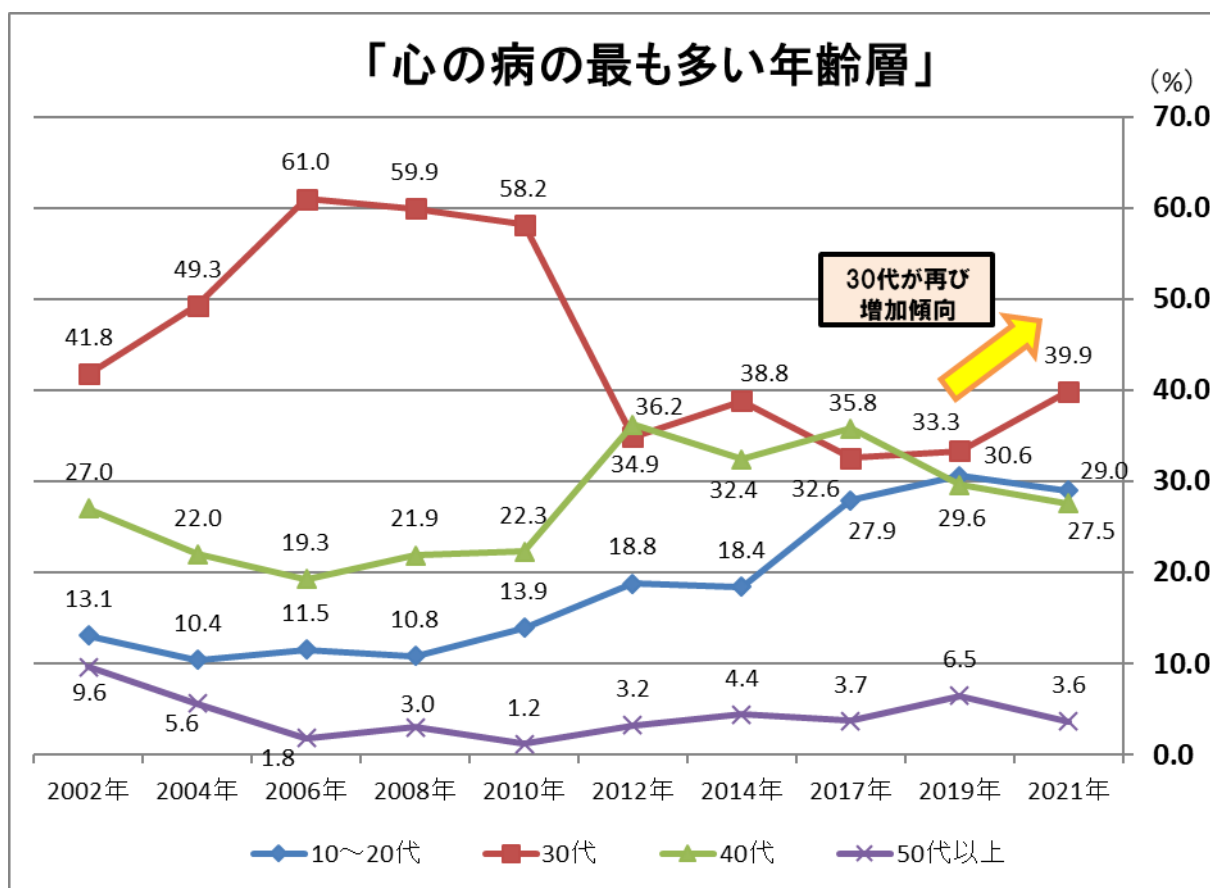


## 第10回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果概要

1. 調査期間：2021年7月15日～9月17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2,312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：144社、回収率:6.2%

### 1. 「心の病」の最も多い年齢層

●「心の病」の年代別割合：前回（2019年）迄は10-20代が増加し、30代、40代と横並びとなっていたが、今回は30代との回答が再び増加。両年代を10ポイント超上回り最多に。



「心の病」が最も多い年齢層を尋ねたところ、2010年までの調査では30代が最も多く、次いで40代、10-20代、50代以上と続いていたが、2012年の調査からこれが大きく変わり、30代が減り、40代と10-20代が多くなり、結果50代以上を除く10-20代、30代、40代が平準化し、年齢差がなくなっていた。

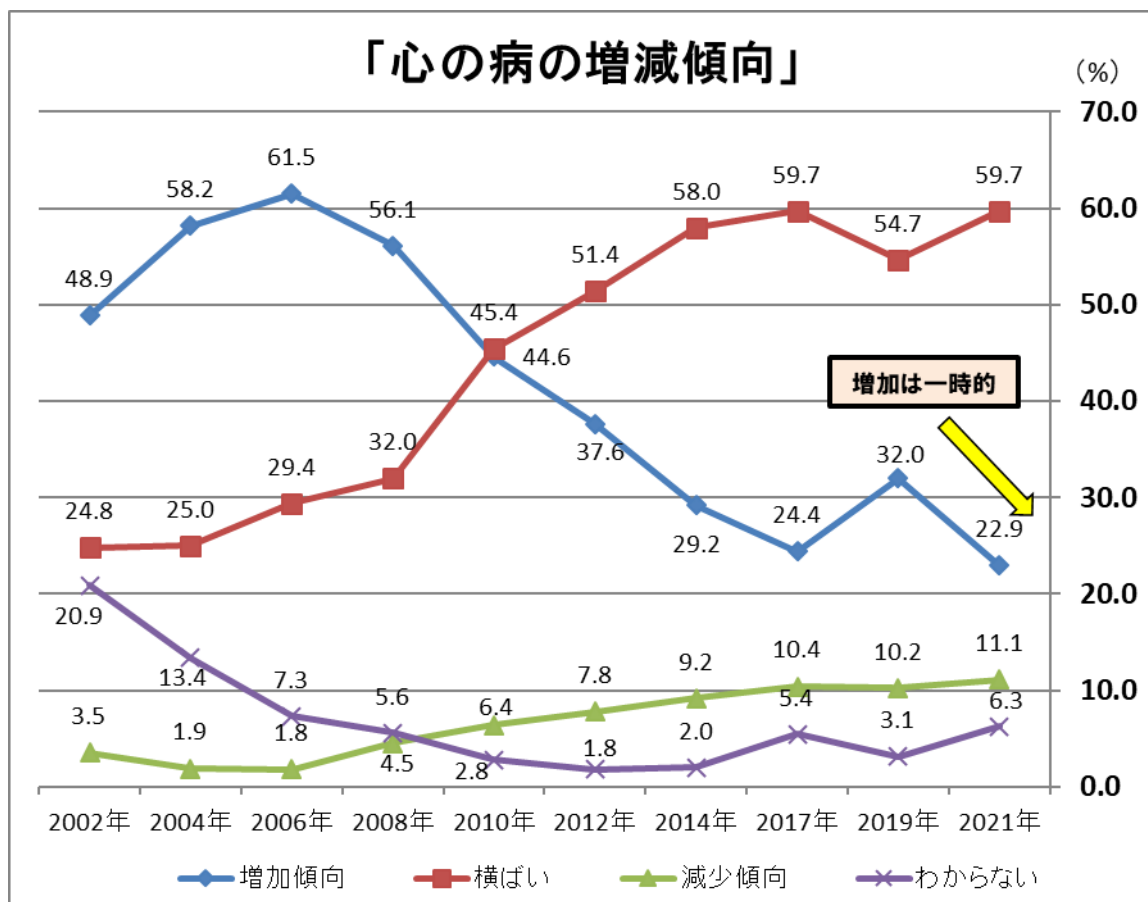
従来（2010年まで）の30代に不調者が多い理由を、仕事の責任は重く、さりとて管理職にはなれずという“責任と権限のアンバランス”があるためと考察してきたが、2012年以降は、30代ばかりでなく、50代以上を除くすべての年齢にアンバランスが広がったと考えられる。

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、今は若い層と同じく必ずしも権限が持てる見通しのない状況にある。育成の仕組みは弱まり、権限を持つ管理職と、持たざる非管理職の階層構造だけが残った。

今回、再び30代との回答が多くなっていることについて、この調査結果からだけでは判断できないが、コロナ禍での働き方の変化によって“責任と権限のアンバランス”が再び30代に集中してきたのかもしれない。

## 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」22.9%、「横ばい」59.7%、「減少傾向」11.1%。「増加傾向」は前回(2019年)増加に転じたが、今回は減少し過去最低に。



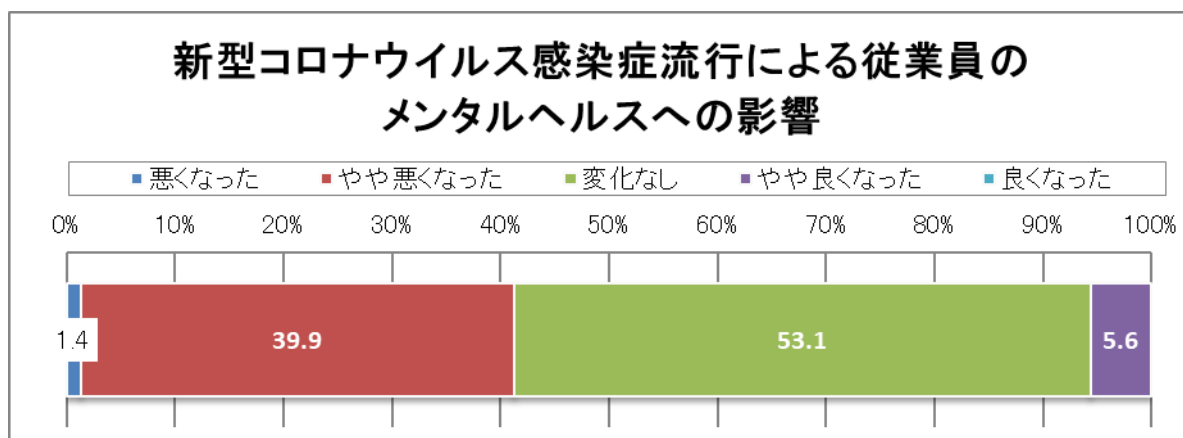
前回(2019年)は「増加傾向」と答えた割合が増えて心配されたが、今回は22.9%と、2008年以来の「増加傾向」に歯止めがかかっていたトレンドに戻り、過去最低となった。しかし、増加傾向に歯止めがかかったからといって心の病が減ったわけではなく、「減少傾向」は大きなトレンドとはなっていない。「増加傾向」の回答が「減少傾向」をまだ上回っているのが現状である。

前回(2019年)の「増加傾向」と答えた割合の増加をどう解釈するか難しいところであるが、2015年12月にストレスチェック制度が義務化され、2016・2017・2018年とストレスチェックを3回実施した後の調査なので、今まで見えなかった不調者が把握されるようになったということかもしれない。今回はコロナ禍の影響も心配されたが、元のトレンドに戻った。

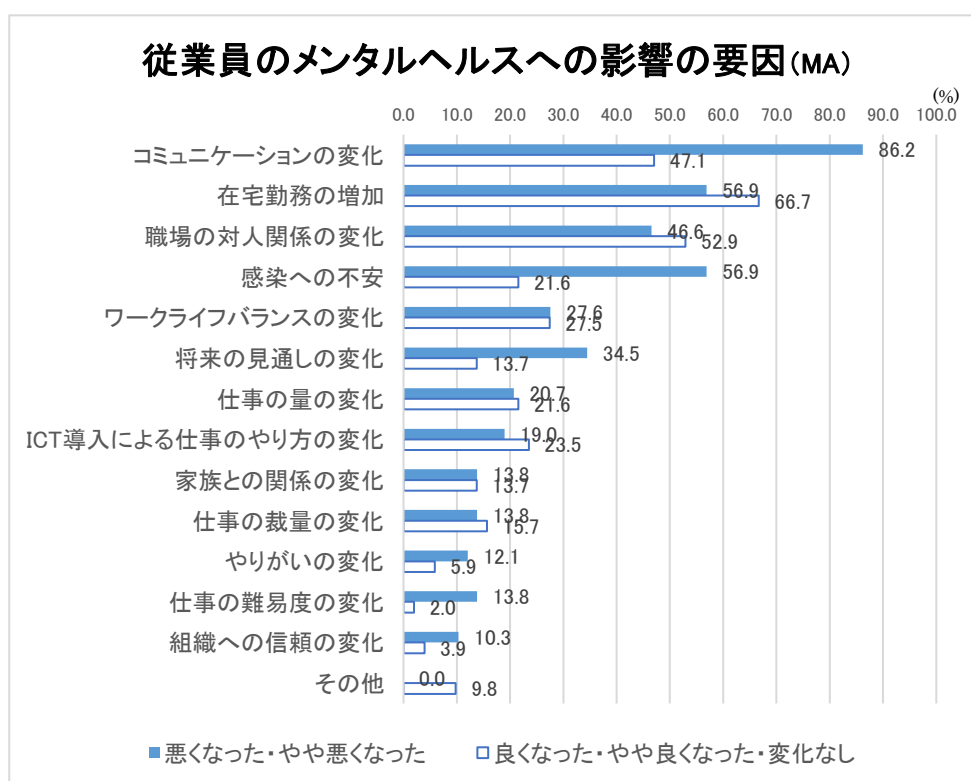
今後、「減少傾向」をトレンドにする取り組みが必要になろう。

### 3. コロナ禍の従業員へのメンタルへの影響とその要因

●コロナ禍で従業員のメンタルヘルスが“悪化した”企業は約4割。悪化の要因は「コミュニケーションの変化」との認識が約9割と大半に



コロナ禍のメンタルヘルスへの影響について、「悪くなった」「やや悪くなった」と回答した“悪化した”企業が41.3%と約4割、「変化なし」「やや良くなった」「良くなった」の“悪化していない”企業は58.7%と約6割となった（「良くなった」の回答は0%）。



メンタルヘルスが“悪化した”企業は、その要因について、9割弱と大半で「コミュニケーションの変化」が影響していると考えている。「在宅勤務の増加」「感染への不安」も、ともに6割弱と過半数でメンタルヘルスの悪化に影響していると考えられている。

一方、「良くなった」「やや良くなった」

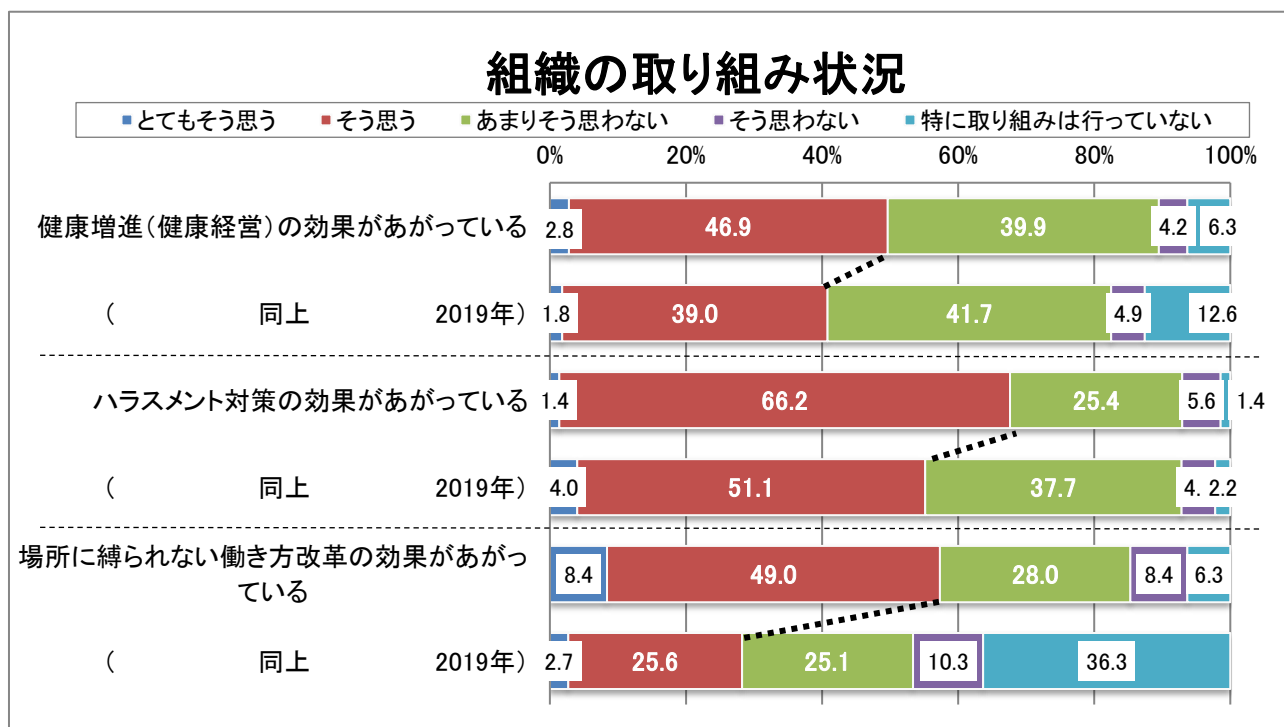
「変化なし」の“悪化していない”企業では、「在宅勤務の増加」が7割弱と最もメンタルヘルスに影響していると考えられている。続いて「職場の対人関係の変化」も過半数となっている。

このことから、「コミュニケーションの変化」は圧倒的にメンタルヘルス悪化の要因と考えられている一方、「在宅勤務の増加」や「職場の対人関係の変化」はメンタルヘルスが悪化している要因とも悪化していない要因ともみられている。

対人関係はストレスの要因ともなるものであり、在宅勤務により解消されている可能性もある。ただし、短期的に良い影響があるように見える職場であっても、長期的に見るとどうであるかは検証していく必要があるだろう。

#### 4. 組織の働き方等改善状況と「心の病」の増減傾向

●「健康経営」「ハラスメント」「場所に縛られない働き方改革」の取り組みで、効果が上がっている企業は大幅に増加している。「心の病」が減少傾向の企業では、特に取り組みに効果との回答割合が高い。



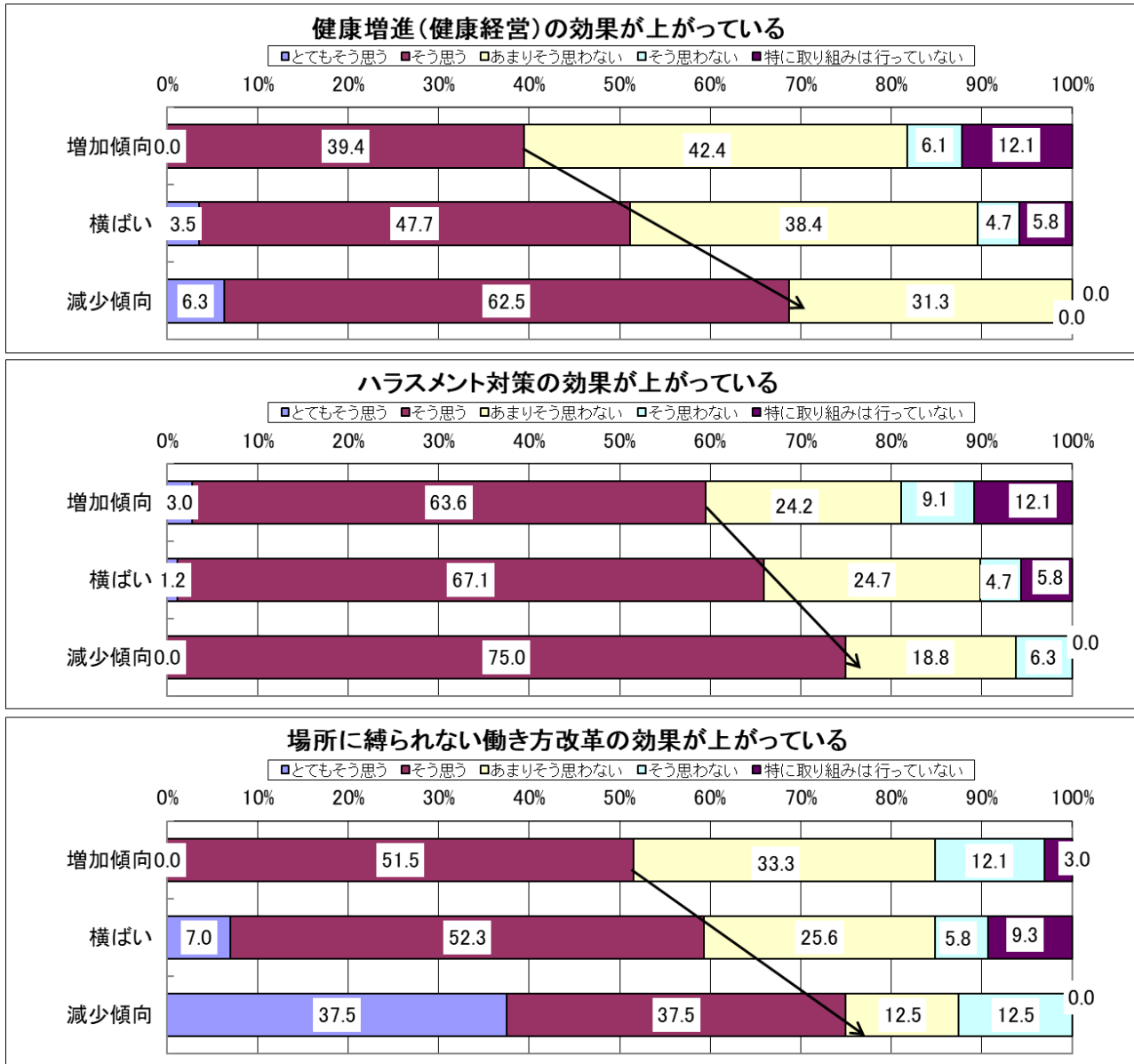
ストレスチェック制度以外にも、働く人々の環境を良くしようとする活動はさまざまに行われている。それぞれの効果の認識をみてみたい。

「健康経営」の効果についての前回（2019年）調査との比較では、効果が上がっているとの回答が8.9ポイント増加して、49.7%と約半数で成果がみられるようになっている。

「ハラスメント対策」では、効果が上がっているとの回答が12.5ポイントと大きく増加しており、取り組みの成果がみられるところが7割弱（67.6%）となっている。

「働き方改革」も様々ではあるが、前回「特に取り組みは行っていない」が36.3%と最も多い回答であったが、今回は6.3%と大幅に減っている。コロナ禍をきっかけとして在宅勤務を中心に多くの企業で働き方の改革に取り組まれたようである。また効果が上がっているとの回答も、28.3%から57.4%に約2倍と大幅に増加している。

以下の図はこれらの施策と「心の病の増減傾向」をクロスさせ集計した。この分析は、企業の人事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「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。

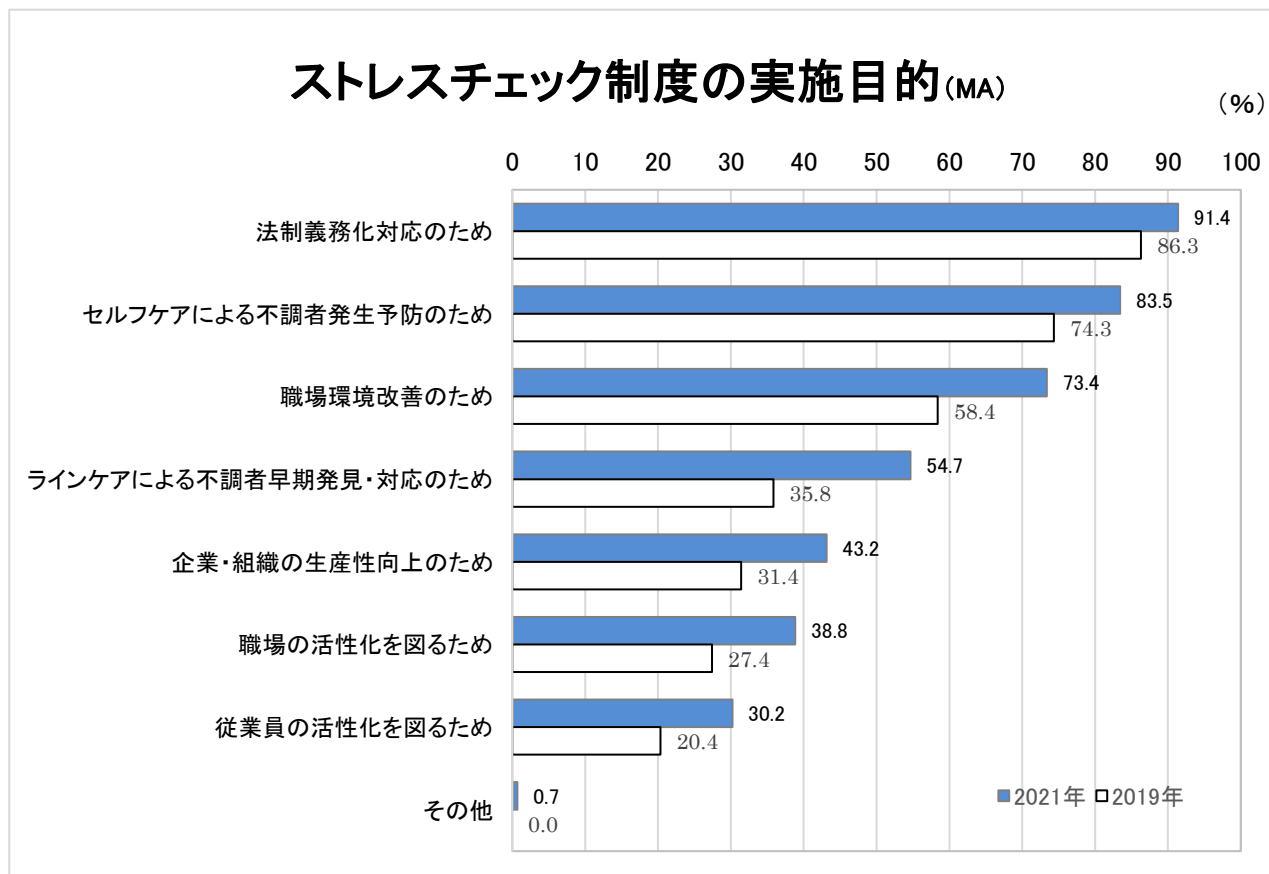


メンタルヘルスを目的としない施策でも、メンタルヘルスに貢献している。「健康経営」「ハラスメント対策」「場所に縛られない働き方改革」いずれも、程度の差はあるものの「心の病」が減少傾向にある組織では、それぞれの取り組みの効果が「増加傾向」「横ばい」の組織に比べて多くみられる。特に「場所に縛られない働き方改革」では傾向が顕著である。

別の言い方をすれば、他の施策がうまくいっている企業は、メンタルヘルス施策もうまくいっているということでもある。企業が組織をあげて「業務・仕事」の改善に取り組むとき、その取り組みがうまくいけば、大抵の場合メンタルヘルスの改善に貢献すると言える。リモートワークの導入がうまくいけば、「心の病」も減少するのである。

## 5. ストレスチェック制度の実施目的

●「法制義務化対応」とした企業が9割超と最多。一方、「生産性向上」「職場の活性化」とした企業も前回より10ポイント以上増加。



上記は、いずれもストレスチェック制度の目的になり得る選択肢について、複数選択で聞いたものだが、「法制義務化対応のため」という目的が9割を超えて最多となった。「セルフケアによる不調者発生予防のため」(83.5%)「職場環境改善のため」(73.4%)と続くが、このどちらかが最多になってもらいたいところである。この傾向は前回と変わらない。

前回(2019年)と比較して、いずれの項目も選択比率が伸びている。「企業・組織の生産性向上のため」「職場の活性化を図るため」「従業員の活性化を図るため」など、ポジティブな活用を目的としているとの回答も増加している。ストレスチェック制度の目的は、多方面に広がり、期待が大きくなっていると考えられる。