

関係各位



## 第6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

公益財団法人 日本生産性本部 メンタル・ヘルス研究所

公益財団法人日本生産性本部（理事長：松川昌義）「メンタル・ヘルス研究所」はこの度、「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を取りまとめた。本調査は、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 2,140社を対象に2012年6月から8月にかけて実施したものである（有効回答数 218社、回収率10.2%）。今回の調査は2002年から隔年で実施しており2010年に続き、6回目となる。主な結果は以下の通り。

### ●最近3年間の「心の病」は「横ばい」51.4%、「増加傾向」37.6%

「心の病」増加に歯止めの傾向が進む一方、「増加傾向」の企業も依然として多い

<2ページ参照>

上場企業では、『最近3年間における「心の病」』が「増加傾向」と回答した企業は37.6%と、前回調査（2010年）の44.6%から減少し、半数を下回った。「横ばい」と回答した企業は51.4%と、前回調査の45.4%から増加した。

過去6年間の結果をみると、「増加傾向」の割合が減少してきていたが、今回調査では、前回よりも「横ばい」が「増加傾向」を上回り、いっそう増加傾向に歯止めがかかった。但し、減少傾向は微増にとどまっている。

### ●「心の病」の割合：40代が36.2%に増加し、30代と40代が最も多い年齢層に 10-20代の割合も2割近くに増加

<3ページ参照>

メンタルヘルスへの企業の取り組みが成果をあげている一方で、依然として企業は「心の病」を有する従業員をかかえている。今回は、これまで最も「心の病」が多い年齢層であった「30代」の割合が、今回、58.2%から34.9%と減少する一方、40代の割合が22.3%から36.2%に増加した。10-20代の割合も13.9%から18.8%と増加した。

### ●企業が最も力を入れる「早期発見・早期対応」（二次予防）：効果ありは51.4%

<3ページ参照>

不調者の早期発見、早期対応（二次予防）は企業が最も力を入れ、期待もしている取り組みであり、管理職のメンタルヘルス対応としても最も期待が高いものではある。しかし、効果が出ている（「十分効果が出ている」、「まずまず効果が出ている」）企業は51.4%と、半数である。不明1.4%を除くと、「あまり効果が出ていない」「効果が感じられない」「どちらともいえない」あわせて47.2%となっており、半数近くの企業では十分な効果を感じていない。

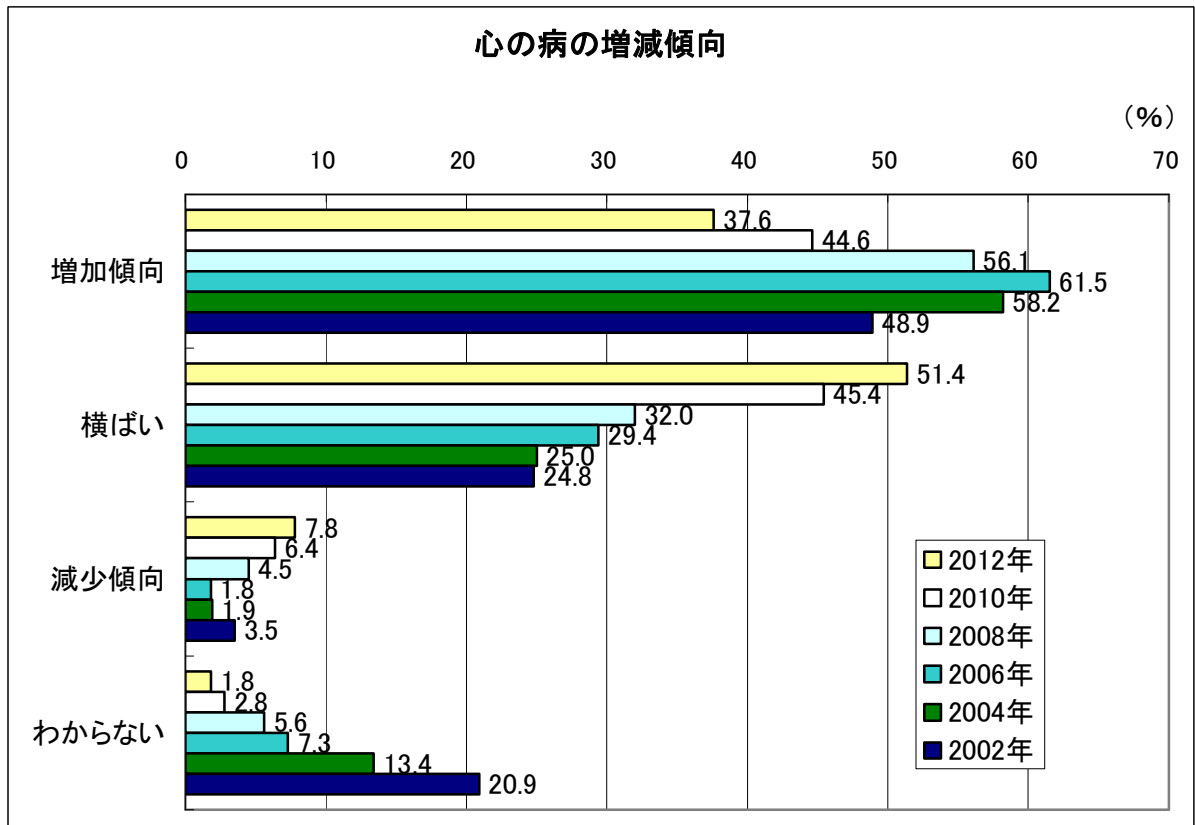
### ●職場や働き方の変化 上位3位 「職場に人を育てる余裕がなくなっている」 (76.1%)、「管理職の目が一人一人に届きにくくなってきている」(69.7%)、 「仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなってきている」(68.3%)

<4ページ参照>

組織のタテ・ヨコの結束性や、組織の継続性に大きな影響を与えうる変化が多く企業の多くで起きている。健康で活き活きした職場づくりのために、いわば企業の「土壌改善」にあたる一次予防を継続して行っていくことが非常に重要である。

お問合せ先:(公財)日本生産性本部メンタル・ヘルス研究所  
【メンタル・ヘルス推進センター／担当 太田】電話:03-3409-1127

## 1. 最近3年間の「心の病」の増減傾向



最近3年間における「心の病」の増減傾向についての結果は、2010年実施の前回調査よりも「横ばい」が増加し、51.4%と半数を占めた。前回よりも「心の病」の増加傾向にさらに歯止めがかかってきているといえる。

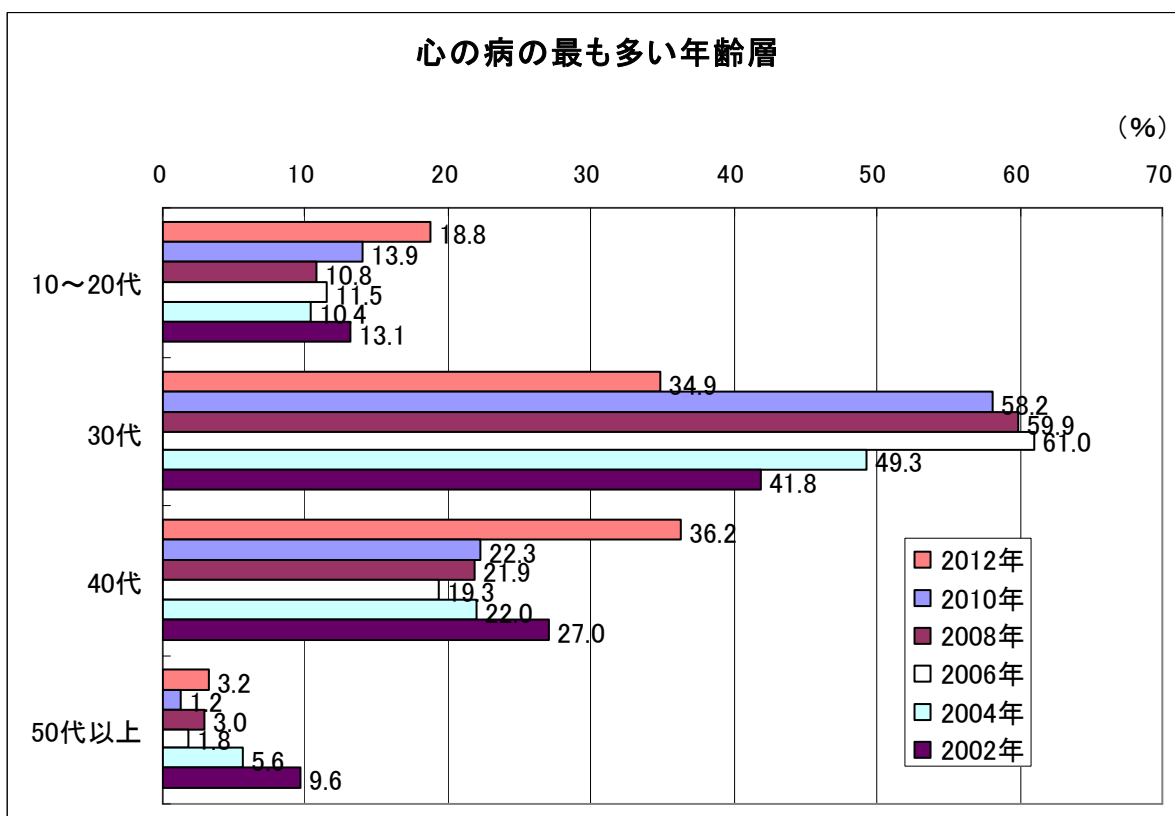
過去のトレンドを見ると、「増加傾向」は2006年の61.5%をピークに、2008年56.1%、2010年44.6%と「増加傾向」が減少してきているが、今回はさらに37.6%に減少した。「増加傾向」の数値としては、2012年の37.6%は過去最低の数値である。とはいえ、「増加傾向」の企業はまだ4割近くある。

また、「減少傾向」は前回の6.4%から7.8%に増えたものの、減少傾向が勢いを持っているとまでは言えない。

要約すれば、「横ばい」が増加し、「心の病」の増加傾向にさらに歯止めがかかったものの、「減少傾向」は微増にとどまっている。「増加傾向」も割合は減少したものの、依然4割近くを占めている。

## 2. 企業のかかえるメンタルヘルス問題

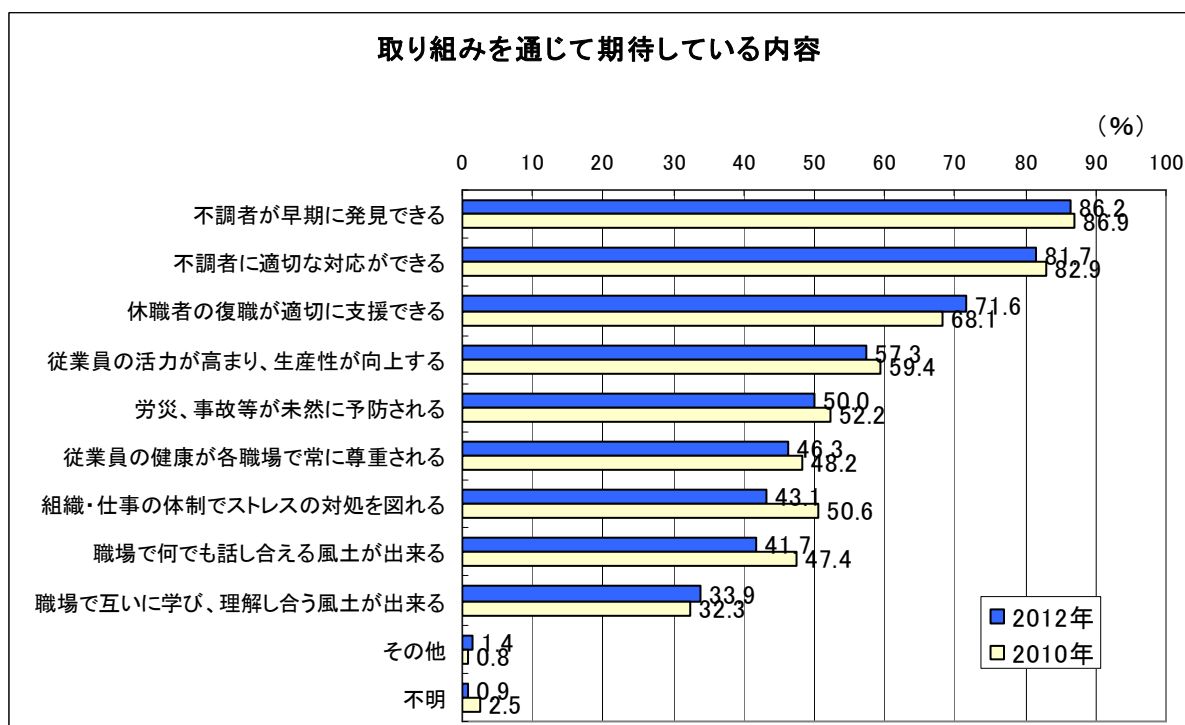
### (1) 「心の病」の最も多い年齢層



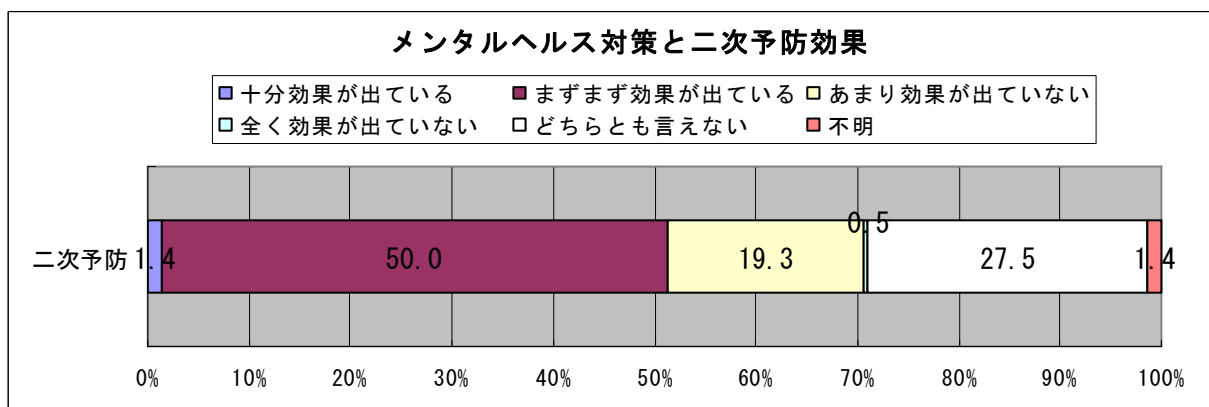
これまでの調査では30代という回答が最も多く、次いで40代、10～20代、50代と続いていたが、今回、これが大きく変わった。

40代の割合が増加し、最も多くなり、30代、10～20代、50代と続く。40代が最も多くなった。また、2割近く（18.8%）の企業で10～20代が最も多いという結果になった。

### (2) メンタルヘルスの取り組みを通じて期待する内容と効果



メンタルヘルス対策への期待の第1位は、「不調者が早期に発見できる」ことである。2番目が「不調者に適切な対応ができる」である。「不調者に適切な対応」とは、治療につなげる対応と考えれば、早期発見・早期対応が期待のトップであるということもできる。ちなみに「不調者が早期に発見できる」と答えた企業は188件あり、そのうち「不調者に適切な対応ができる」を同時に答えているのは、163件で、全体の74.8%となる。この数値でも期待内容のトップは早期発見・早期対応（二次予防）であるということが出来る。



しかし、早期発見・早期対応（二次予防）について効果が出ている（「十分効果が出ている」、「まずまず効果が出ている」）企業は半数である。「全く効果が出ていない」「あまり効果が出ていない」「どちらともいえない」があわせて47.3%となっており、効果が実感できていない企業も半数ある。

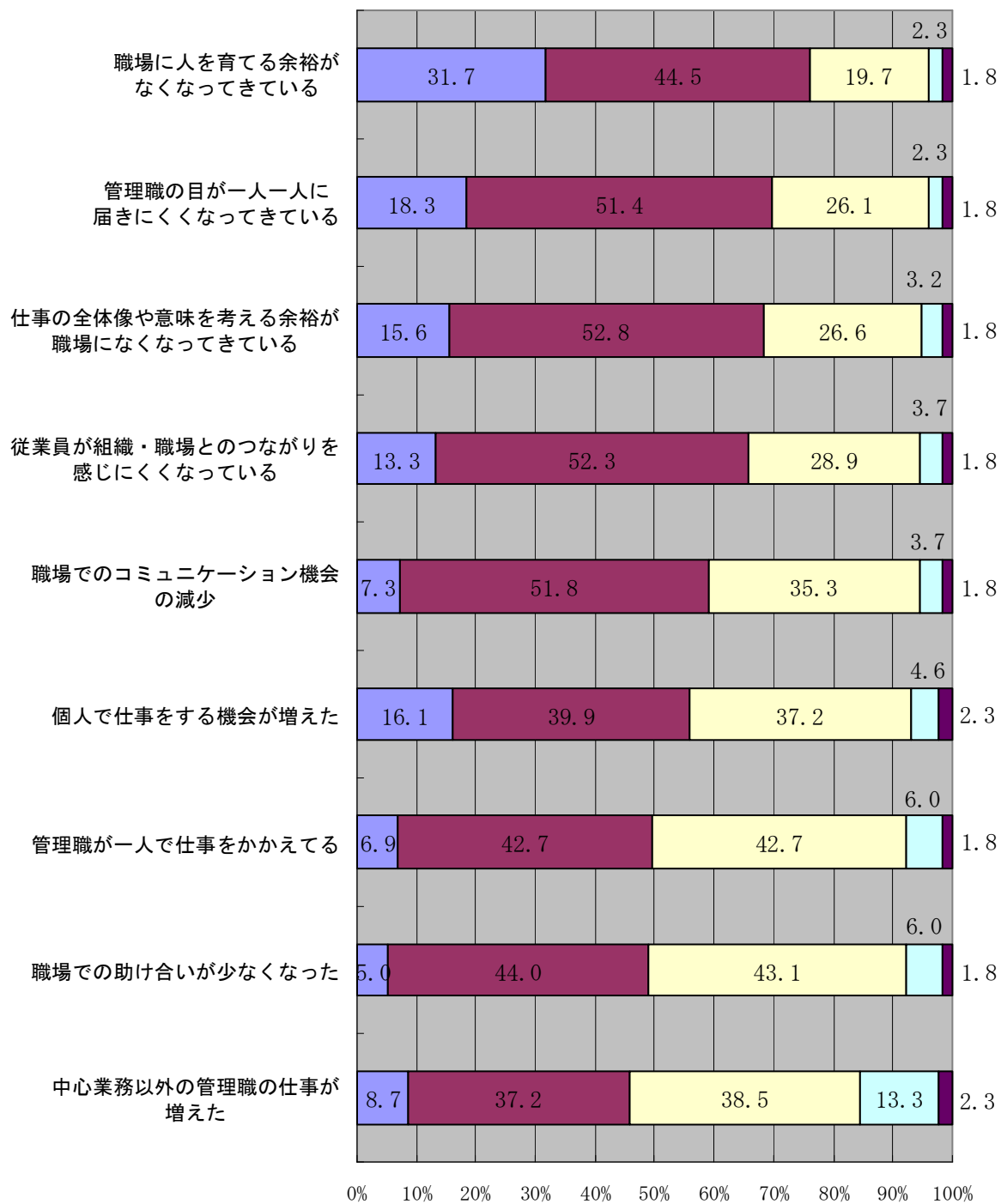
### 3. 職場や働き方に関する変化

職場や働き方についての変化の有無について、「そう思う」「ややそう思う」をあわせて、変化が起きている割合は、「職場に人を育てる余裕がなくなっている」(76.2%)が最も高く、3/4を超える企業でこうした変化が起きている。次いで、「管理職の目が一人一人に届きにくくなってきている」(69.7%)、「仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなってきている」(68.4%)という変化が、それぞれ7割近くの企業で起きている。

これらの項目を組織のタテ、ヨコとのコミュニケーションという観点で見ると、いずれの項目もコミュニケーションの減少と関わる項目であるだけでなく、組織のタテ・ヨコの結束性を弱めたり、これまでの蓄積を次の世代に繋いでいくという、組織の継続性にまで大きな影響を与えうるものである。

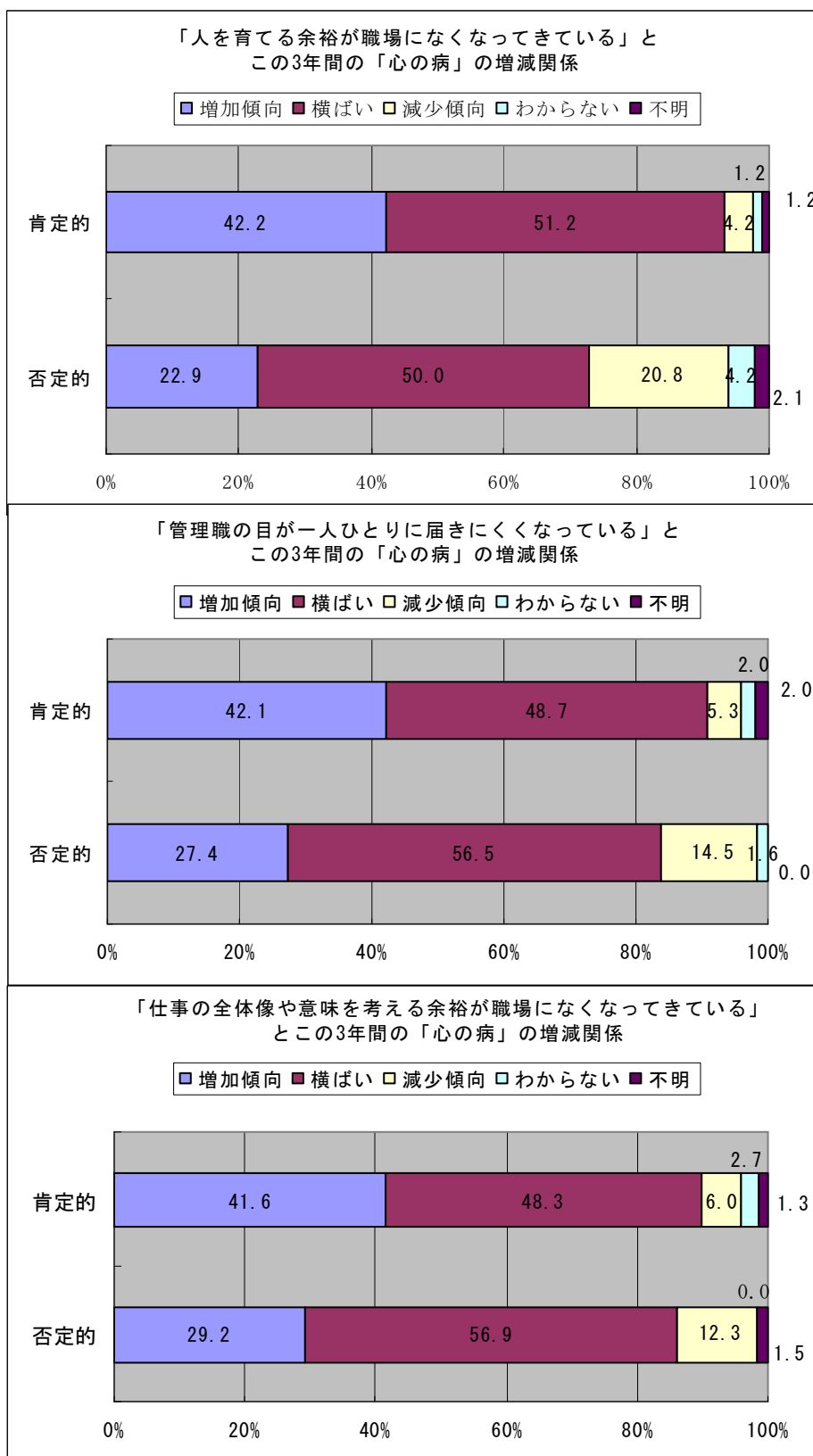
## 職場に関する変化

■ そう思う ■ ややそう思う □ あまりそう思わない □ そう思わない ■ 不明



なお、これらの上位3項目それぞれについて、そうした変化があてはまる肯定的な回答をした企業群と、変化があてはまらないとして企業群について、この3年間の「心の病」の増減傾向との関係を見た。

### 職場の変化（上位3位）と「心の病」の増減傾向の関係



こうした変化が起きているという企業では「心の病」の増加傾向が多く、変化があてはまらないとした企業では、増加傾向が低く、かつ、減少傾向が高めになっている。

健康な活力ある職場づくりのために、いわば企業の「土壌改善」にあたる一次予防を継続して行っていくことは非常に重要であり、この調査結果も、その必要性を示唆するものといえる。