

第4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

## 企業における「心の病」は依然として増加傾向

～ 職場とのつながりを感じられるかなどで増加傾向に差～

財団法人 社会経済生産性本部

(財)社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所(所長:小田 晋)はこの度、第4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 2,368 社を対象に 2008 年 4 月に実施したものである。(有効回答数 269 社、回収率 11.4%) 今回の調査は 2002 年、2004 年、2006 年に続いて 4 回目となる。

### ・ 半数以上の企業で、最近3年間の「心の病」は「増加傾向」

1. 最近3年間における「心の病」は 56.1%の企業が「増加傾向」と回答。前回調査の 61.5%より低下したものの、依然として半数を超える高い水準に留まっている。[図 1]
2. 年齢別にみると約 6 割(59.9%)の企業が 30 代に心の病が最も多いと回答。[図 2]

### ・ メンタルヘルス施策を重視する企業がほぼ倍増

1. 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施策に力を入れる企業は 63.9%となっている。この比率は 2002 年の 2 倍近い値となっている。2002 年(33.3%) 2004 年(46.3%) 2006 年(59.2%) 2008 年(63.9%)[図 3]
2. メンタルヘルスの今後の取り組みについて、9 割近く(86.9%)の企業で更に充実させる方向で考えている。[図 4]
3. メンタルヘルス施策を通じて企業が期待している主な内容は、不調者の早期発見、不調者に適切な対応ができることなどである。[図 5]
4. 現在取り組んでいるメンタルヘルス施策について、約 4 割(38.7%)の企業で「まずまず効果が出ている」と回答している。「あまり効果が出ていない」という回答は 16.0%で、「どちらともいえない」(40.1%)という回答も多い。[図 6]

### ・ 職場の状況で「心の病」の増加傾向に差

「心の病」が増加する傾向は、職場の状況に関わる次の 3 つの変化と統計的に有意な関係がみられた。[図 7]

1. 「人を育てる余裕が職場になくなってきている」という企業では、「心の病」が増加した割合が 60.2%であるのに対し、そうでない企業は 35.3%にとどまっている。
2. 「組織・職場とのつながりを感じにくくなってきている」という企業では、「心の病」が増加した割合が 63.5%であるのに対し、そうでない企業は 43.8%にとどまっている。
3. 「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」という企業では、「心の病」が増加した割合が 61.6%であるのに対し、そうでない企業は 42.9%にとどまっている。

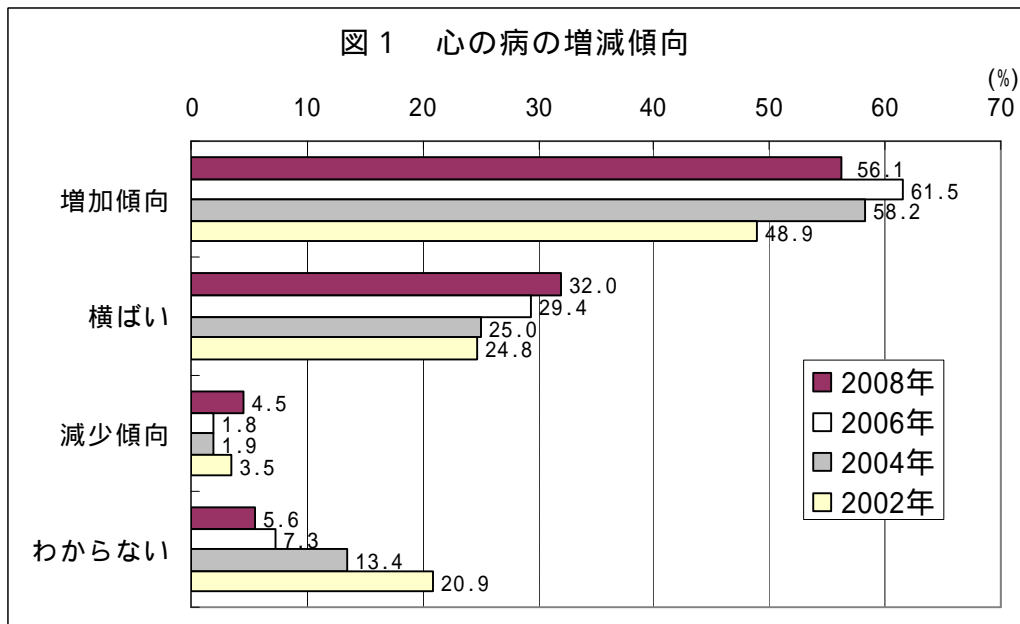
以上の結果から、メンタルヘルス施策の今後の方向性として、従来型の不調者の早期発見・早期対応に加えて、職場や組織風土の改善にももっと目を向けていく必要があると考えられる。

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

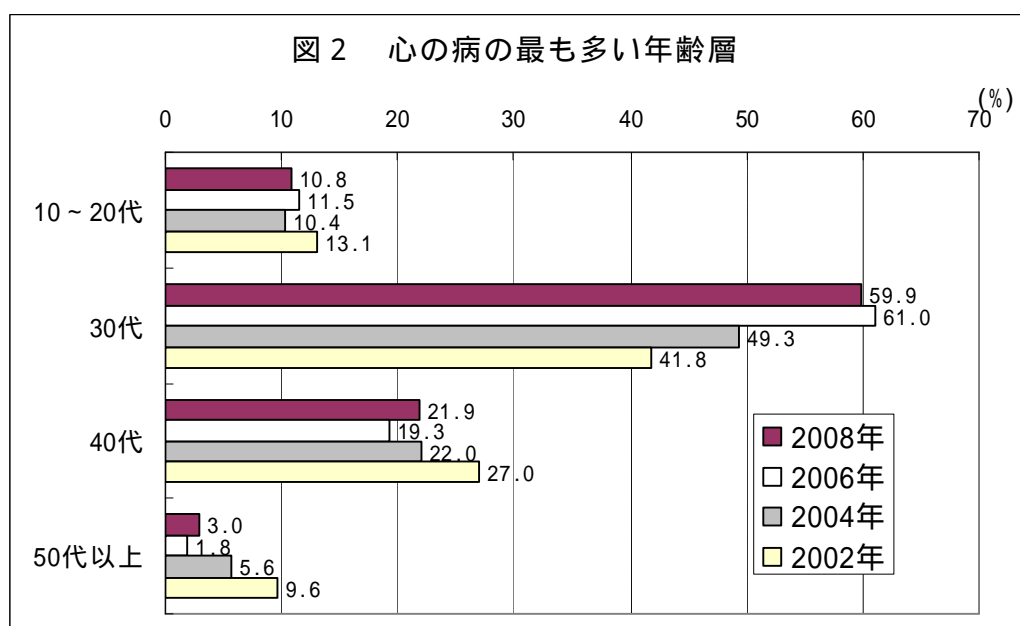
【担当 <sup>くすのき</sup> 楠・西村】 電話:03-3409-1128

## 半数以上の企業で、最近3年間の「心の病」は「増加傾向」

最近3年間の心の病の増減傾向を尋ねた結果、過半数(56.1%)の企業が「増加傾向」と回答している(図1)。過去3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%、2006年が61.5%と、一貫して高くなる傾向が継続していた。その流れからみると、今回調査は「増加傾向」にある企業の割合が減少し、「横ばい」、「減少傾向」の割合が上昇している。「増加傾向」の割合が上昇し続ける傾向は、ひとまず止まった形となったが、それでも心の病の「増加傾向」にある企業の割合は、依然として半数を超える高い水準に留まっている。

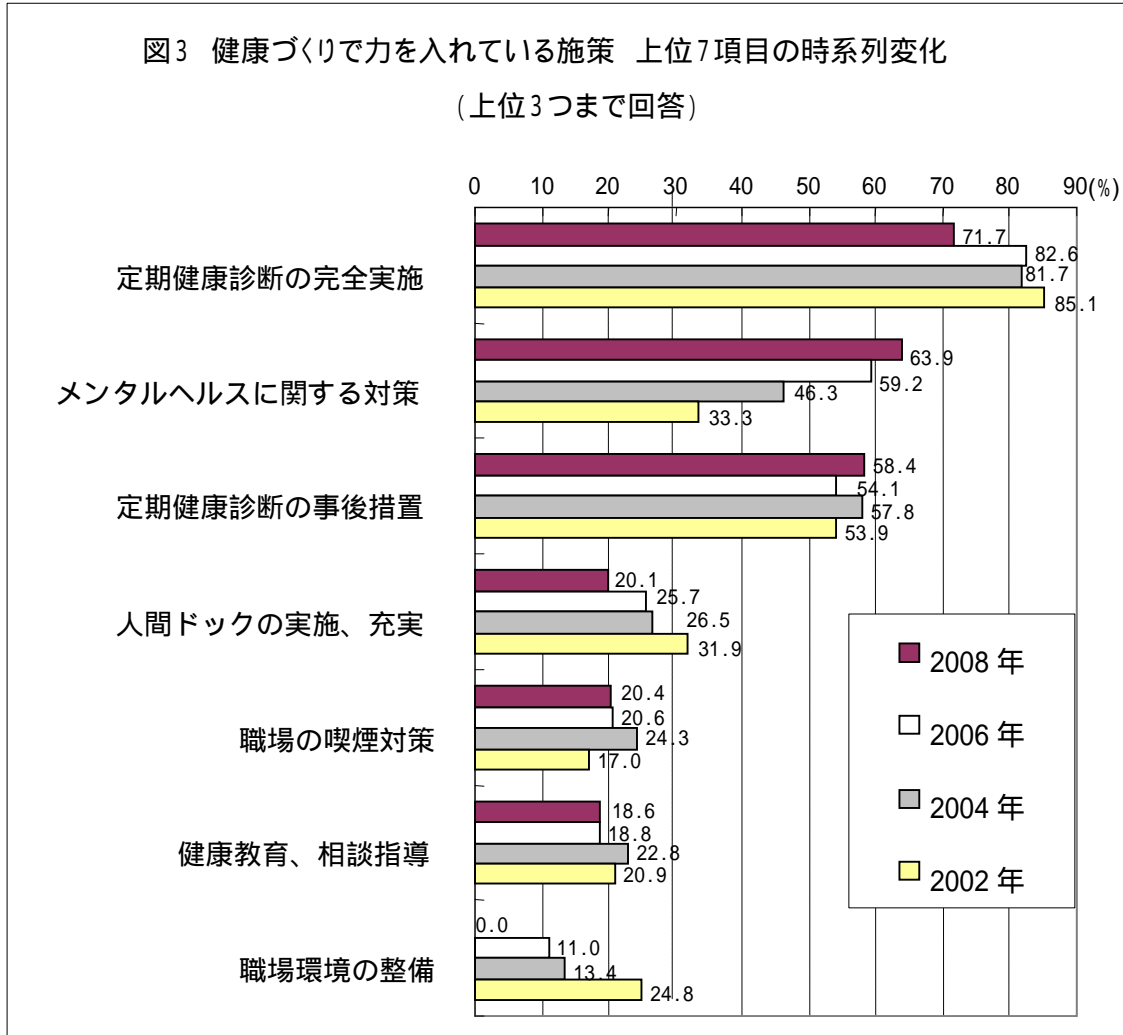


心の病はどの年齢層で最も多いかをみると、「30代」(59.9%)の回答率が高く、次いで「40代」(21.9%)が高かった(図2)。

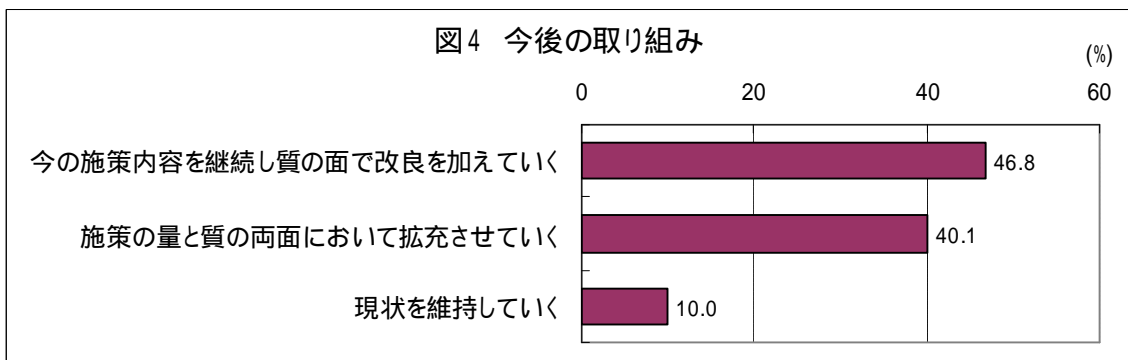


## メンタルヘルス施策を重視する企業がほぼ倍増

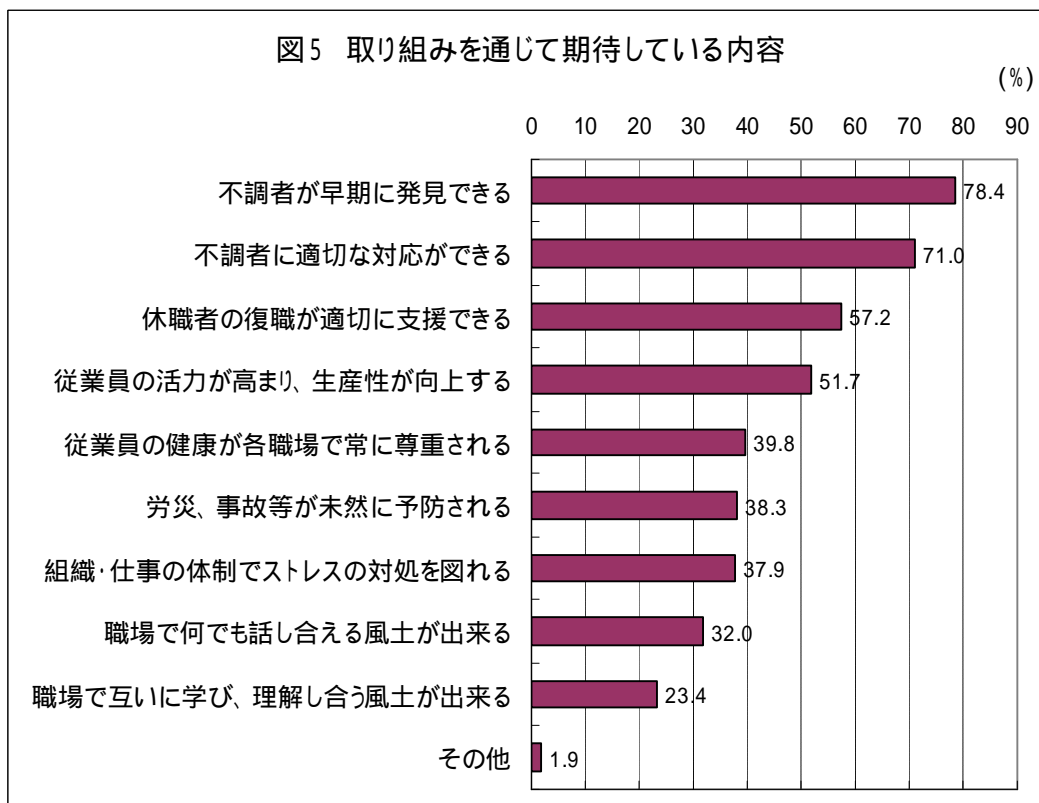
健康づくり施策の中で力を入れているものを3つまで回答してもらった結果、「定期健康診断の完全実施」(71.7%)、「メンタルヘルスに関する対策」(63.9%)、「定期健康診断の事後措置」(58.4%)の順で回答率が高くなっている(図3)。メンタルヘルスに関する施策に力を入れる企業は63.9%で、2002年の2倍近い値となっている。



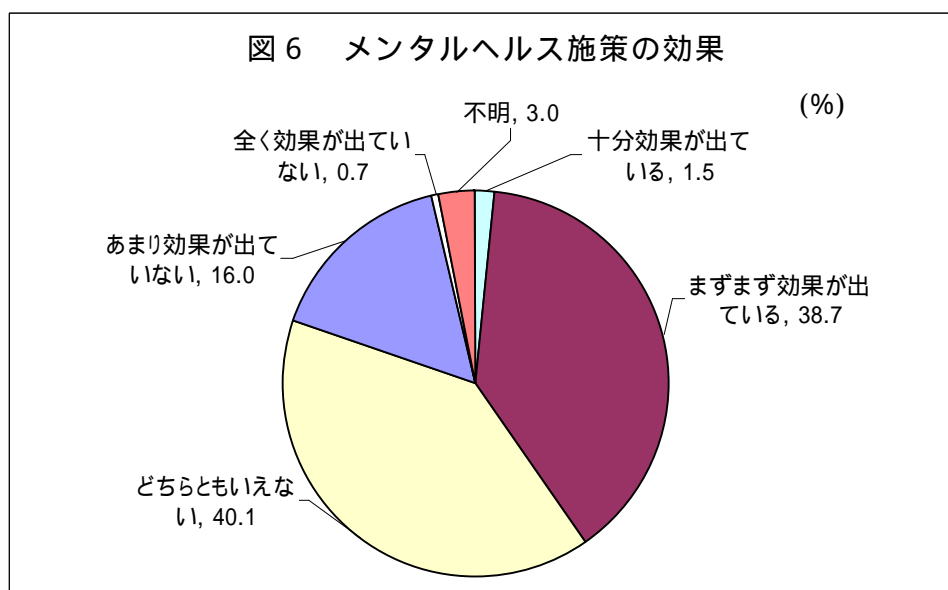
メンタルヘルスに関する今後の取り組みについて、考え方を尋ねると、「今の施策内容を継続し、質の面で改良を加えていく」(46.8%)の回答率が最も高く、次いでほぼ同水準で「施策の量と質の両面において拡充させていく」(40.1%)の回答が多かった(図4)。9割近く(86.9%)の企業で、メンタルヘルスに関する施策を今後、更に充実させる方向で考えていることがわかる。



メンタルヘルスの施策を通じて、組織全体がどのような状態になることを期待しているかについて尋ねた結果、「不調者が早期に発見できる」(78.4%)、「不調者に適切な対応ができる」(71.0%)の回答率が高くなっている(図5)。組織全体として、不調者の存在を見過ごすことなく、適切な対応ができるような体制構築をしていくことが、メンタルヘルス施策の主要な目的になっていることがわかる。



現在取り組んでいるメンタルヘルス施策が、どの程度の効果をあげているかについて尋ねたところ、「まずまず効果が出ている」(38.7%)、「どちらとも言えない」(40.1%)の回答率がほぼ同じ水準で高くなっている(図6)。次いで回答率が高いのは「あまり効果が出ていない」(16.0%)であった。



## 職場の状況で「心の病」の増加傾向に差

職場の状況の変化と、ここ3年間の「心の病」の増減傾向を尋ねた質問の回答結果をクロス集計したところ、「人を育てる余裕が職場になくなってきている」、「組織・職場とのつながりを感じにくくなってきている」、「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」に対する回答と心の病の増減傾向との間に統計的にも有意な関係があることがわかった（図7）。

つまり、上記3つの変化がみられる企業では、心の病は増加傾向にある割合が高く、そうでない企業では、心の病が横ばいもしくは減少傾向にある割合が高くなっている。

以上の結果から、メンタルヘルス施策の今後の方向性として、従来型の不調者の早期発見・早期対応に加えて、職場風土の改善にももっと目を向けていく必要があると考えられる。

図7 組織風土と心の病の増加傾向

