

担 当	労働政策研究・研修機構（理事長 小野旭） 調査部長 江上 寿美雄 主任調査員 郡司 正人 調査員 新井 栄三 / 才川 智広 （電話）5903-6282、5903-6287
--------	--

## メンタルヘルスと企業パフォーマンス - 65%の企業が生産性低下などとの関係を認識 約半数の企業が長時間労働者への面談義務づけをルール化

～「メンタルヘルスケアに関する調査」結果～

（第8回ビジネス・レーバー・モニター企業調査から）

### ・調査結果のポイント

#### 《 約8割の企業でメンタルヘルス不全者が増加(過去5年間) 》

企業に職場でメンタルヘルス不全となった従業員数について、ここ5年程度の増減を聞いたところ、「やや増えた」が55.8%と最多で、「増えた」の22.1%を合わせると、約8割で不全者が増えたと回答している。一方、「そもそもメンタルヘルス不全者はいない」ところは6.3%と僅か（p3、図2）。今後の見通しについては、過半数の企業（53.7%）が「やや深刻になる」と感じており、「深刻になる」とする22.1%を加えると、状況が厳しくなると考えている企業は8割近くを占めている（p4、図3）。

#### 《 65%の企業が、メンタルヘルスの企業パフォーマンスに対する影響を認識 》

メンタルヘルス問題が、生産性の低下や重大事故の発生など、実際の企業パフォーマンスにマイナスの影響を及ぼすと考えているかについては、「関係がある」とする企業が48.4%と約半数を占め、これに「密接に関係がある」と答えたところ（16.8%）を合わせると、65.2%の企業が、メンタルヘルス問題と企業パフォーマンスの関連性について、積極的に認識している。（p5、図5）

#### 《 休職者の5割強が課長職直前の年齢層 》

ここ5年程度の間で、どの階層にメンタルヘルス不全による休職者がもっとも多かったかについては、主任や補佐など課長職直前の「若年層後期」との回答が54.7%と半数を超えた。次いで、「若年層前期（役職なし、新卒入社10年程度まで）」が25.3%、「課長職」が8.4%などとなっており、休職者の発生が「若年層後期」に多くなっている。また、役職階層別の仕事の負荷の状況では、もっとも負荷が高まったのは、「課長職」の44.2%で、それに「若年層後期」が37.9%と続いている。（p6、図7）

#### 《 4社に1社で、上司によるメンタルヘルス面談の定期的な実施を指示 》

8割強の企業が何らかのメンタルヘルスケアに取り組んでおり（p6、図8）、「職場の上司・同僚」によるラインケアを最重視している（p8、図10）。職場の上司（管理監督者）の役割については、「定期的ではないが、部下のメンタルヘルスに注意を払うよう指示している」企業が73.9%を占め、「定期的な面談等を通じて積極的に部下のメンタルヘルスケアを行うよう指示している」として面談をルール化している企業は約2割強（23.9%）だった（p8、図11）。

#### 《 半数の企業で、長時間労働者に対する面談の義務づけをルール化 》

一定時間を超えて長時間働いている従業員に対する相談の義務づけについて、約半数（45.5%）の企業で「ルールとして面談を受けることが決められている」と回答。また、「ルールではないが、面談を受けることが奨励されている」ところが19.3%と2割近くあった（p11、図16）。

## 調査の概要

1. 調査趣旨： 本記者発表資料は、モニター企業・労組などを対象に、定点観測的に景気判断や雇用動向等を尋ねる「ビジネス・レーパー・モニター調査」(注1)の一環として実施した特別テーマ調査の企業調査をとりまとめた。第8回調査はテーマに「メンタルヘルスケア」を取り上げ、メンタルヘルスケアに対する認識や具体的な取り組みについて把握するとともに、メンタルヘルスをめぐる職場の実態を探った。
2. 調査対象： ビジネス・レーパー・モニターに登録した民間企業 103 社。  
調査企業数は約 100 社だが、主要産業のリーディングカンパニーにモニターを委嘱しており、先行的な動向の把握や先進事例の収集などをめざしている(注2)。
3. 調査方法： インターネット上の回答 WEB サイトを利用したアンケート方式
4. 調査時期： 2005 年 9 月 30 日～10 月 18 日
5. 回答状況： 回答のあった民間企業 95 社について集計（回収率は企業 92.2%）した。回答企業 95 社の業種内訳は、製造業が 47 社（49.5%）、非製造業が 48 社（50.5%）。回答企業を従業員規模（全従業員）で見ると、100～299 人が 3.2%、300～999 人が 12.6%、1,000 人～9,999 人が 50.5%、10,000 人以上が 33.7%となっている。

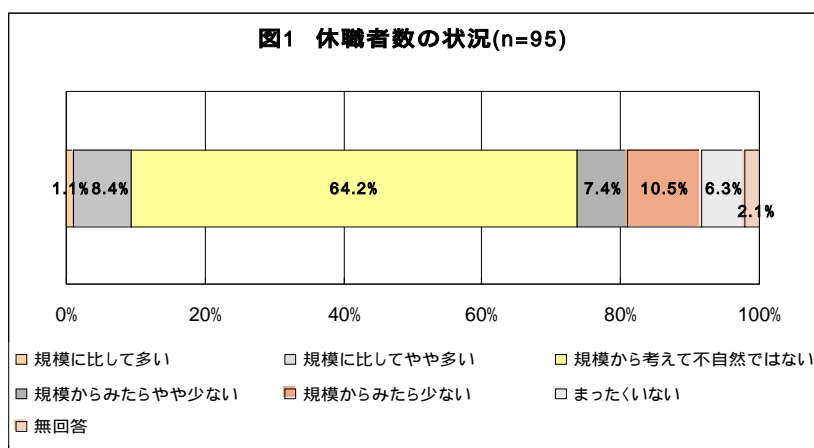
注1 「ビジネス・レーパー・モニター調査」とは、労働政策研究・研修機構が平成 15 年 10 月から開始した調査事業。企業、事業主団体、企業別労組、産業別労組のモニターを対象に、年 4 回実施しており、業況や労使の課題などに関して定期的に調査する「定例テーマ」と、適宜設定する個別テーマに関する「特別テーマ」アンケートなどで構成している。今回は特別テーマとして、「メンタルヘルスケア」を取りあげた。前回の「特別テーマ」アンケート（平成 17 年 6 月実査）では、「企業の育児休業制度と次世代支援」をテーマに実施。調査では、8 割弱の企業で女性の育休取得率が 90%以上なのに対して、男性では、対象者がいた企業のうち 77.8%が取得者ゼロと回答するなど、男性の取得の少なさが際だつ結果となった。また、男性の取得を促すためには、「上司・同僚の理解や啓蒙などの職場風土・社会的認識」「休業期間中の所得保障」の問題をクリアする必要があると指摘する企業が多かった（調査結果については、JILPT ホームページ：<http://www.jil.go.jp/kokunai/bls/index.html> でご覧いただけます）。

注2 本記者発表資料は、「ビジネス・レーパー・モニター調査」の企業調査部分を抜き出してまとめたもの。事業主団体、企業別労組、産業別労組の調査部分については、別途、報告書として取りまとめ、ホームページ等で公表する予定。

## ・調査結果の概要

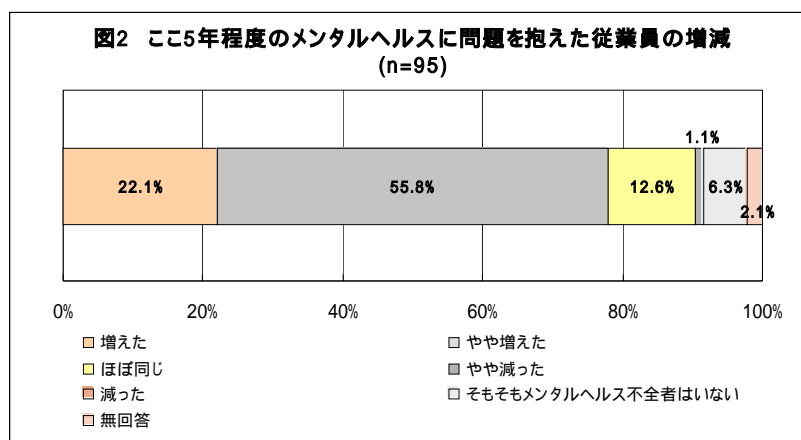
### <過半数の企業が、休職者の数は「規模から考えて不自然ではない」と回答>

企業の人事労務担当者が職場におけるメンタルヘルス不全による休職者の数について、会社の規模との比較でみた場合、どのように感じているかについては、6割を超える企業（64.2%）が「規模から考えて不自然ではない」と回答している。少ないと感じている企業は、「規模からみたら少ない」とする企業が10.5%、「規模からみたらやや少ない」が7.4%。多いと感じているのは、「規模に比して多い」が1.1%、「規模に比してやや多い」が8.4%となっている（図1）。



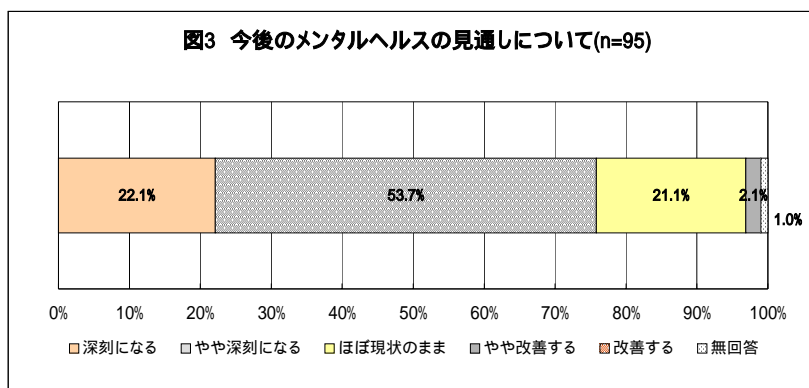
### <ここ5年で増加したメンタルヘルス不全者>

ここ5年程度でのメンタルヘルスに問題を抱えた従業員数の増減をみると、「やや増えた」とする企業が55.8%と半数を超えており、「増えた」とする22.1%を合わせると、8割近い企業でメンタルヘルス不全者が増えたと回答している。一方、「そもそもメンタルヘルス不全者はいない」とする企業は6.3%と少なかった（図2）。



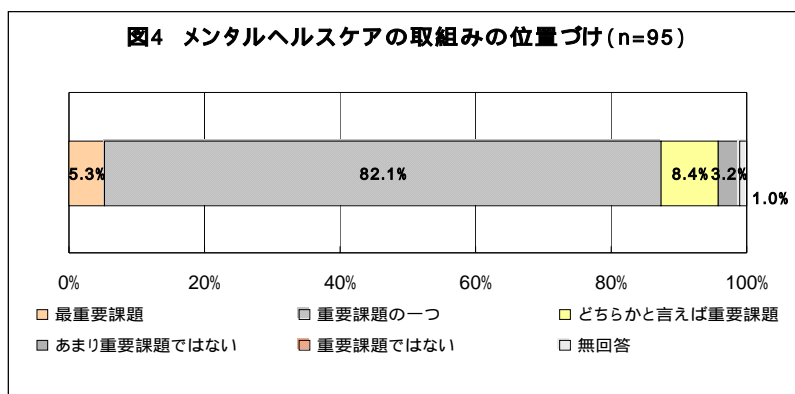
**<メンタルヘルスの問題は、今後さらに深刻になるとみる企業が大多数>**

メンタルヘルスの問題の今後の見通しについては、過半数の企業（53.7%）が「やや深刻になる」と感じており、「深刻になる」とする 22.1%を加えると、状況が厳しくなると考えている企業は 8 割近くを占める結果となった。残りの約 2 割は「ほぼ現状のまま」とみており、「改善する」と回答している企業はなく、「やや改善する」とする企業も僅か 2.1%にとどまった（図 3）。



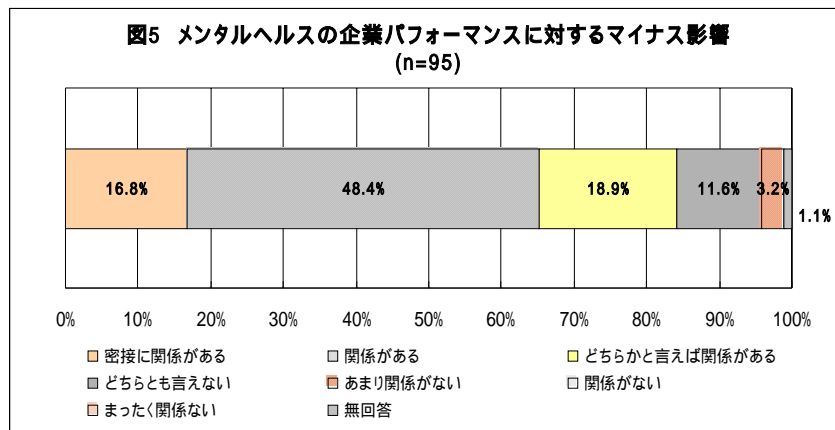
**<重要な問題としてとらえられているメンタルヘルスケア>**

メンタルヘルスケアの取り組みについて、どのようにとらえているかを聞いたところ、8 割超（82.1%）の企業が「重要課題の一つ」と回答、「最重要課題」とする 5.3%を合わせて約 9 割の企業が重要な課題として位置づけている。そのほか、「どちらかと言えば重要課題」が 8.4%あり、「あまり重要課題ではない」は 3.2%で、「重要課題ではない」とする企業はなかった（図 4）。



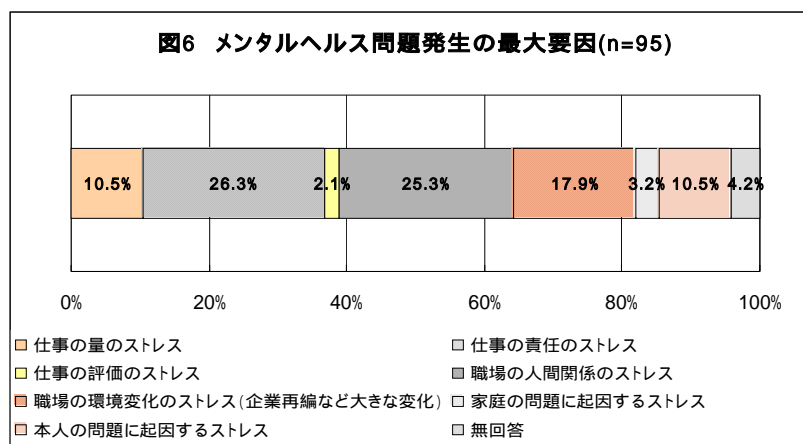
< 65%の企業が、メンタルヘルスの企業パフォーマンスに対する影響を認識 >

メンタルヘルス問題が、生産性の低下や重大事故の発生など、実際の企業パフォーマンスにマイナスの影響を及ぼすと考えているかについては、「関係がある」とする企業が48.4%と約半数を占め、「密接に関係がある」と答えたところ(16.8%)を合わせると、65.2%の企業が、メンタルヘルス問題と企業パフォーマンスの関連性について、積極的に認識している。消極的認識派の「どちらかと言えば関係ある」と答えたところ(18.9%)を加えると、メンタルヘルスと企業パフォーマンスに関係があると感じているところは8割以上に及ぶ。一方、「どちらとも言えない」と回答した企業は11.6%で、「あまり関係がない」とするところは3.2%となっている(図5)。



< 「仕事の責任」「職場の人間関係」のストレスがメンタルヘルス不全の大きな要因 >

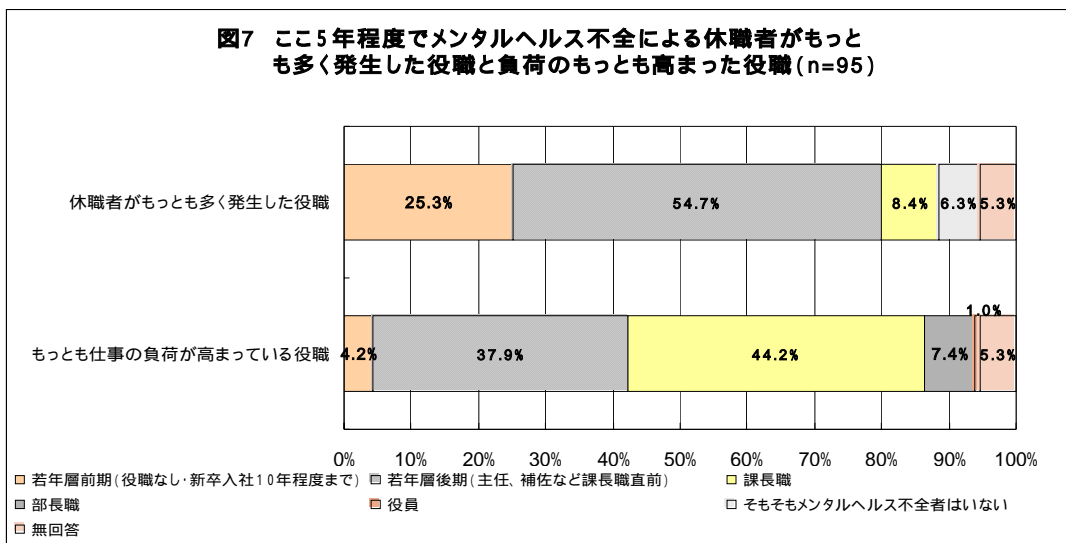
メンタルヘルス不全の発生にもっとも関係している要因については、「仕事の責任のストレス」をあげる企業が26.3%ともっとも多く、次いで僅差で「職場の人間関係のストレス」(25.3%)があげられている。続いて、「職場の環境変化のストレス(企業再編など大きな変化)」(17.9%)、「仕事の量のストレス」(10.5%)、「本人の問題に起因するストレス」(10.5%)の順。「家庭の問題に起因するストレス」「仕事の評価のストレス」をあげた企業は、それぞれ3.2%、2.1%と僅かだった(図6)。



**< 課長職直前の「若年層後期」に多いメンタルヘルス不全による休職者 >**

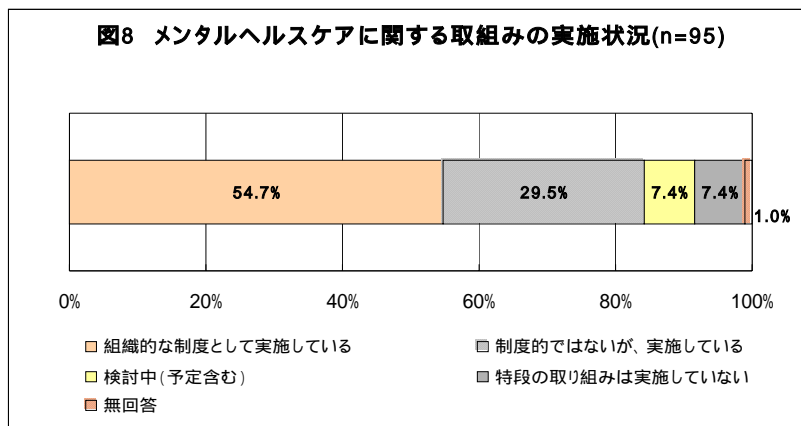
ここ5年程度の間で、どの階層にメンタルヘルス不全による休職者がもっとも多かったかについて聞いたところ、主任や補佐など課長職直前の「若年層後期」との回答が54.7%と半数を超えた。次いで、「若年層前期(役職なし、新卒入社10年程度まで)」が25.3%、「課長職」が8.4%などとなっており、休職者の発生が「若年層後期」に集中している様子が分かる。

なお、役職階層別の仕事の負荷の状況を、ここ5年程度で眺めると、もっとも負荷が高まったのは、「課長職」の44.2%で、それに「若年層後期」が37.9%と続く。他の「部長職」「若年層前期」をあげる企業は、それぞれ7.4%、4.2%と少ない(図7)。



**< 8割を超える企業が、何らかのメンタルヘルスカケアに取り組んでいる >**

従業員のメンタルヘルスについて、相談・予防や復職支援などの具体的な取り組みを実施しているかを聞いたところ、「組織的な制度として実施している」企業が54.7%と半数を超えており、「制度的ではないが、実施している」ところが29.5%と、8割を超える企業が具体的な取り組みを始めていることがわかった(図8)。



### 自由記述 = メンタルヘルスケアに取り組むきっかけ

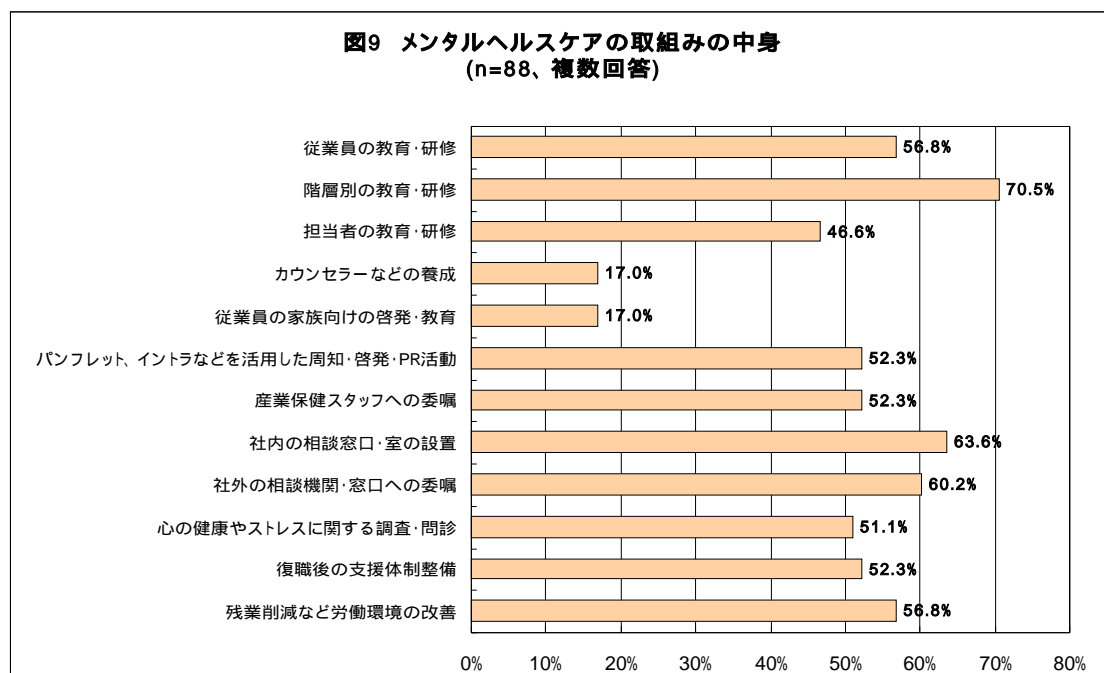
各企業がメンタルヘルスケアに取り組んだ「きっかけ」について、自由記述で聞いた回答を整理すると、「メンタル面で問題を抱える従業員が、2000年以降増加傾向だったため」「過去に、特定部署で極端な業務繁忙が生じ、メンタルヘルス不全で長期休業者が続出したことが契機」「O A化の進展や、業務量増加、人員削減などにより、心身の不調を訴え、長期欠勤する者が出てきたため」など、「メンタルヘルス不全を患った従業員の増加」をあげる企業が約7割を占めてもっとも多くなっている。

次いで、「厚生労働省の施策をはじめ、社会全体の関心の高まり」「コンプライアンス・企業倫理がより重視されるようになる中で、長時間労働とメンタルヘルスの関係が社会問題化したため」など、社会的関心の高まりをあげるところが多くなっている。そのほか、「IT化の促進などによる職場環境の変化や、新規採用の抑制による年齢構成の偏りから、メンタル面での問題が起きる可能性が高まったから」「合理化を進める過程で、従業員一人ひとりにかかる負荷が増えることが予想され、メンタル面でのケアの必要性が生じたから」など、職場環境の変化による従業員の負荷の増加を指摘する企業もある。

また、「公益企業として、社員による異常行動やミスが顧客に与える影響が大きい」など、業務上のミスが大きな事故などに結びつく可能性があることから、メンタルヘルスケアに取り組み始めたところもある。「従前から従業員の健康管理(安全衛生)の一環として実施していた」や「企業のリスク管理の一環として取り組み始めた」などの回答も見られる。

### < 取り組む企業の割合が高い階層別研修や相談窓口の設置 >

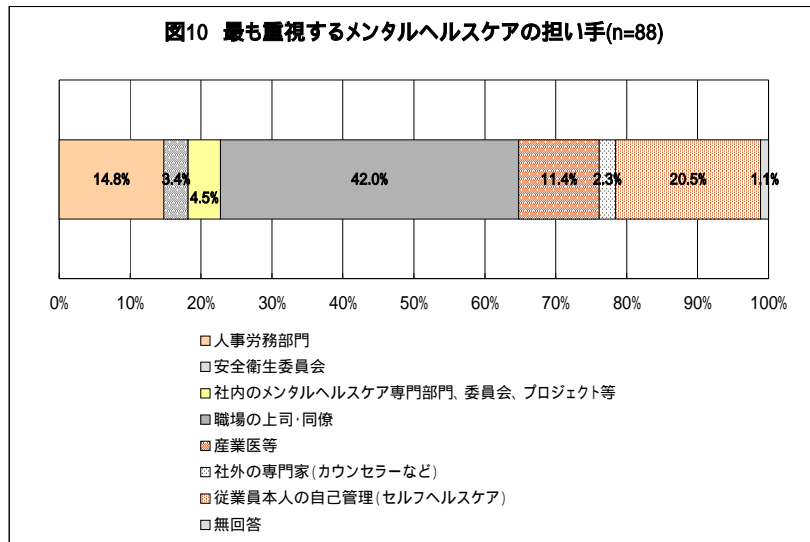
メンタルヘルスケアの取組みの具体的な中身では(複数回答)「階層別の教育・研修」が70.5%と最も多く、次いで「社内の相談窓口・室の設置」が63.6%、「社外の相談機関・窓口への委嘱」が60.2%の順。これに、「従業員の教育・研修」(56.8%)、「残業削減など労働環境の改善」(56.8%)、「復職後の支援体制整備」(52.3%)、「産業保健スタッフへの委嘱」(52.3%)、「パンフレット、イントラなどを活用した周知・啓発・PR活動」(52.3%)、「心の健康やストレスに関する調査・問診」(51.1%)、「担当者の教育・研修」(46.6%)が50%前後で続き、企業はさまざまな取組みを展開している。「カウンセラーなどの養成」「従業員の家族向けの啓発・教育」を実施している企業は、ともに17.0%と少なかった(図9)。



メンタルヘルスケアに取り組んでいる企業(検討中含む、n=88)を対象に集計

<メンタルヘルスケアの担い手としてもっとも重視される「職場の上司・同僚」>

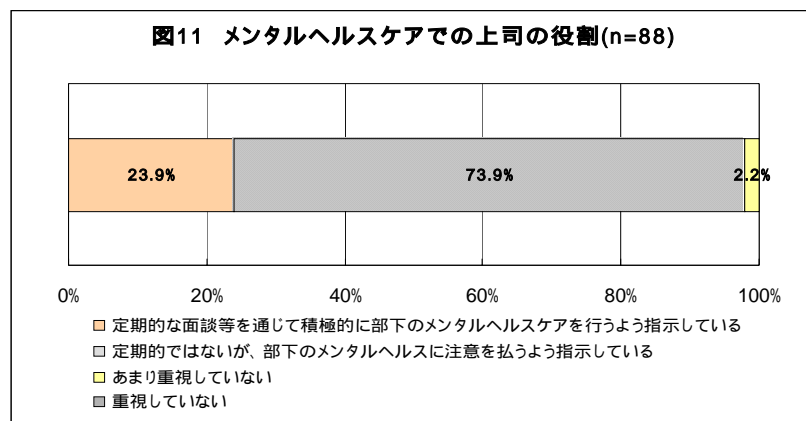
もっとも重視するメンタルヘルスケアの担い手については、「職場の上司・同僚」をあげる企業の割合が高く(42.0%)、多くの企業が職場ラインでの取り組みに力を入れようと考えているようだ。次いで、「従業員本人の自己管理(セルフヘルスケア)」を第一にあげる企業がその約半分の20.5%で、自己管理による予防に期待する企業が少なくないことが分かる。そのほか、「人事労務部門」が14.8%、「産業医等」が11.4%などとなっている(図10)。



メンタルヘルスケアに取り組んでいる企業(検討中含む、n=88)を対象に集計

<4社に1社で、上司による部下のメンタルヘルス面談を定期的実施するよう指示>

メンタルヘルスケアにおける職場の上司(管理監督者)の役割について聞いた問いでは、「定期的ではないが、部下のメンタルヘルスに注意を払うよう指示している」企業が73.9%と最も多い。「定期的な面談等を通じて積極的に部下のメンタルヘルスケアを行うよう指示している」とする企業も23.9%と少なくなく、ほぼ4社に1社が「職場の上司の役割」を明確に位置づけてケアに組み込んでいることになる(図11)。

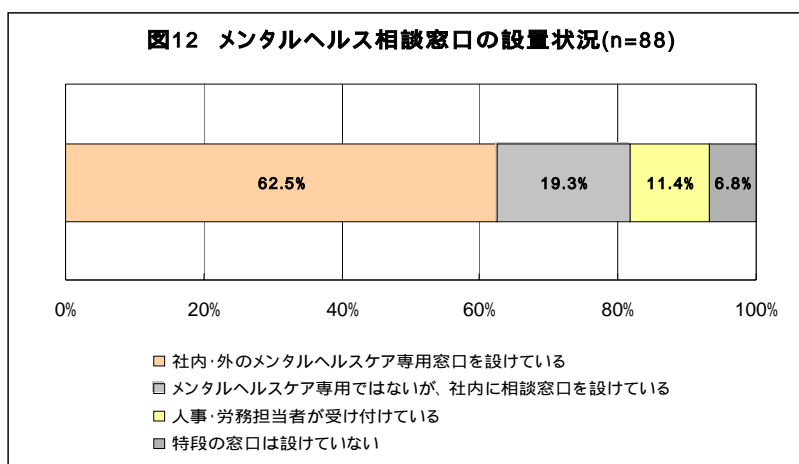


メンタルヘルスケアに取り組んでいる企業(検討中含む、n=88)を対象に集計



**< 6割以上の企業が、メンタルヘルスケア専門の相談窓口を設置 >**

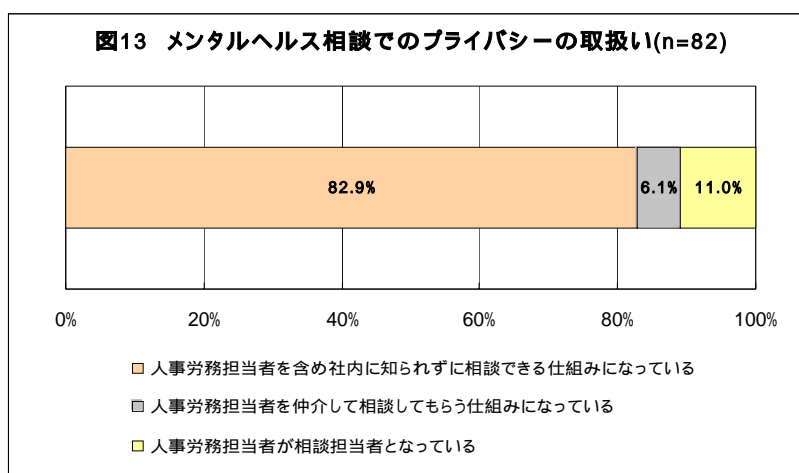
メンタルヘルスケアに関する相談窓口について、その設置方法をみると、「社内・外のメンタルヘルスケア専用窓口を設けている」が62.5%と最も多く、大きく離れて「メンタルヘルスケア専用ではないが、社内に相談窓口を設けている」が19.3%、「人事・労務担当者が受け付けている」が11.4%の順。「特段の窓口は設けていない」ところは、6.8%だった(図12)。



メンタルヘルスケアに取り組んでいる企業(検討中含む、n=88)を対象に集計

**< 制度的に相談窓口のプライバシー保護を図っている企業が大多数 >**

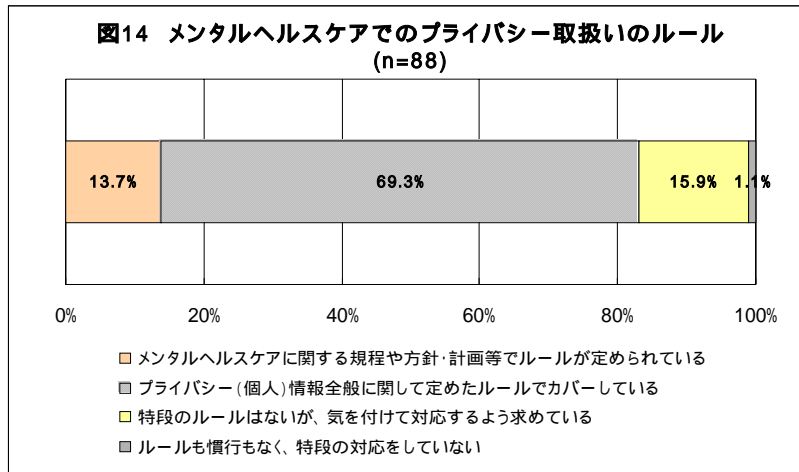
相談窓口におけるプライバシーの取り扱いについて聞いたところ、相談窓口を設置している企業の8割以上(82.9%)が「人事労務担当者を含め社内に知られずに相談できる仕組みになっている」と回答しており、多くの企業で制度的にプライバシーの保護が図られている。「人事労務担当者が相談担当者となっている」(11.0%)や「人事労務担当者を仲介して相談してもらう仕組みになっている」(6.1%)とする企業は少数派となっている(図13)。



相談窓口を設置している企業(n=82)を対象に集計

### < 約 7 割の企業がプライバシー保護を、個人情報保護規程でカバー >

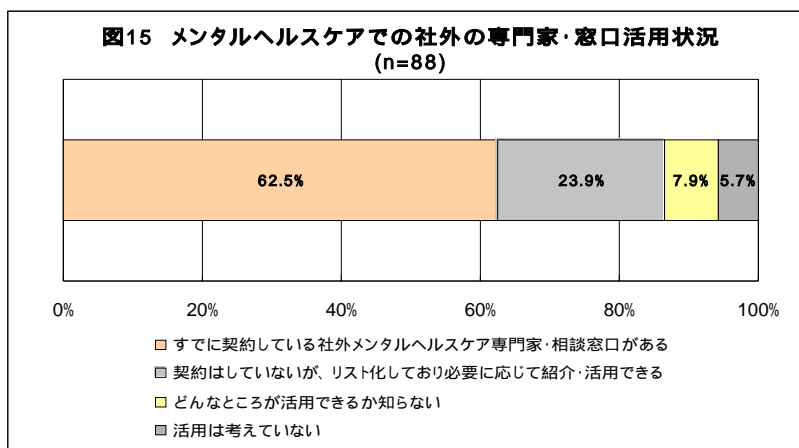
メンタルヘルスケア全般に関して、プライバシーの取扱いルールがどのように決められているか聞いたところ、約 7 割（69.3%）の企業が「プライバシー（個人）情報全般に関して定めたルールでカバーしている」と回答。多くの企業が、メンタルヘルスケアに関しても、個人情報保護規程に定められている雇用管理情報に関するルールで対応していることが分かった。さらに、通常の個人情報保護規程とは別に、「メンタルヘルスケアに関する規程や方針・計画等でルールが定められている」も 13.7%あった。一方、「特段のルールはないが、気を付けて対応するよう求めている」は 15.9%で、「ルールも慣行もなく、特段の対応をしていない」は 1.1%と少なかった（図 14）。



メンタルヘルスケアに取り組んでいる企業（検討中含む、n=88）を対象に集計

### < 企業の 6 割強が、外部のメンタルヘルスケア・サービスを利用 >

外部のメンタルヘルスケア・サービスの利用状況について聞いたところ、6 割以上（62.5%）の企業が「すでに契約している社外メンタルヘルスケア専門家・相談窓口がある」と回答しており、活用が進んでいる実態を確認することができた。次いで「契約はしていないが、リスト化しており必要に応じて紹介・活用できる」とする企業が 23.9%で、「どんなところが活用できるか知らない」「活用は考えていない」など、活用に消極的な企業は少数（それぞれ 7.9%、5.7%）だった（図 15）。

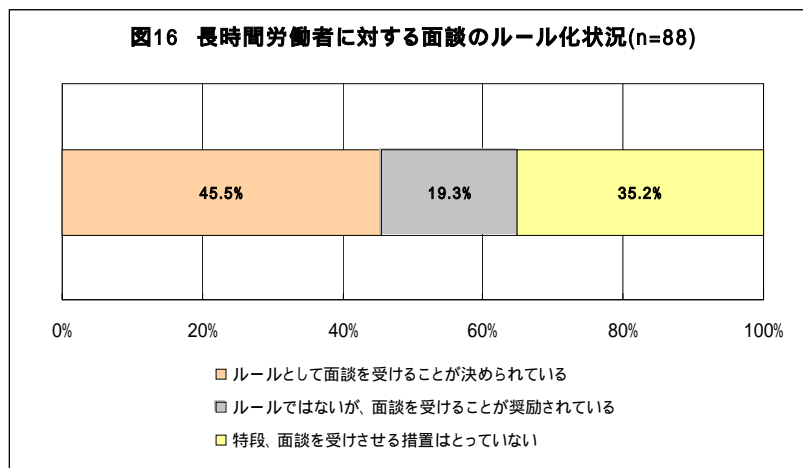


メンタルヘルスケアに取り組んでいる企業（検討中含む、n=88）を対象に集計

**< 約半数の企業で、長時間労働者に対する面談の義務づけをルール化 >**

恒常的な長時間労働が、メンタルヘルス不全を引き起こす大きな要因となることは、よく知られており、メンタルヘルスケアの具体的な取り組みでも、「残業削減など労働環境の改善」をあげる企業が多かった。

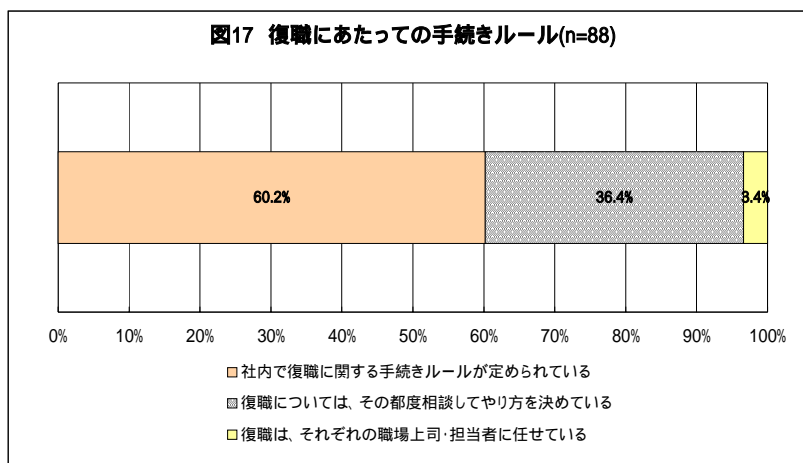
実際に、一定時間を超えて長時間働いている従業員に対する相談の義務づけなど、改善のための体制が整備されているのだろうか。約半数（45.5%）の企業で「ルールとして面談を受けることが決められている」としており、制度として長時間労働の従業員に面談を義務づけていた。また、「ルールではないが、面談を受けることが奨励されている」ところも19.3%と2割近くあった。一方、「特段、面談を受けさせる措置はとっていない」とする企業も35.2%と少なくない（図16）。



メンタルヘルスケアに取り組んでいる企業(検討中含む、n=88)を対象に集計

**< ルールとして職場復帰の手続きが決められている企業が過半数 >**

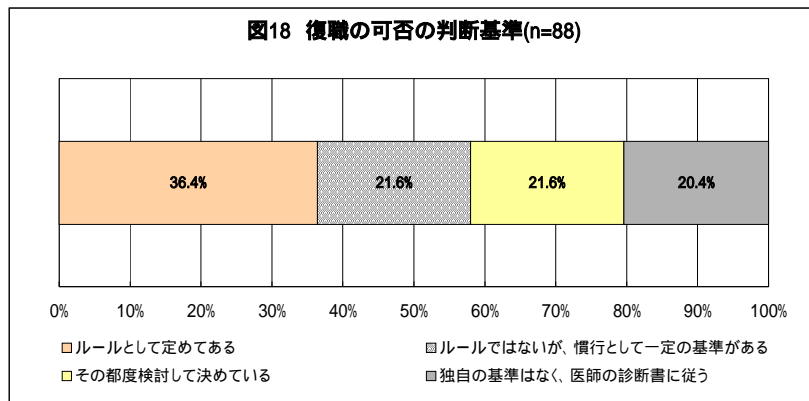
メンタルヘルス不全による休職者の、職場復帰にあたっての手続きルールについて聞いたところ、過半数（60.2%）が「社内で復職に関する手続きルールが定められている」としており、4割弱（36.4%）は「復職については、その都度相談してやり方を決めていく」としている。特段に組織的な手続きを踏まずに、「復職は、それぞれの職場上司・担当者に任せている」という企業は3.4%と少なかった（図17）。



メンタルヘルスケアに取り組んでいる企業(検討中含む、n=88)を対象に集計

**< 職場復帰の可否を判断するための基準をあらかじめ決めている企業は約 4 割 >**

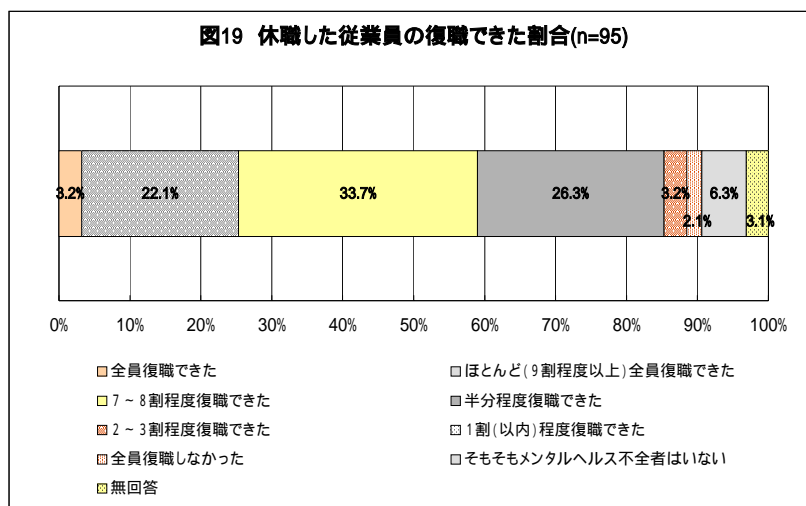
職場復帰の可否を判断する何らかの基準が、あらかじめ決められているかについては、「ルールとして定めてある」が約 4 割（36.4%）と最も多く、「ルールではないが、慣行として一定の基準がある」とする 21.6%を合わせると、半分以上の企業が何らかの基準を設けていることになる。しかし、「その都度検討して決めている」（21.6%）や、「独自の基準はなく、医師の診断書に従う」（20.4%）という企業も少なくなかった（図 18）。



メンタルヘルスケアに取り組んでいる企業(検討中含む、n=88)を対象に集計

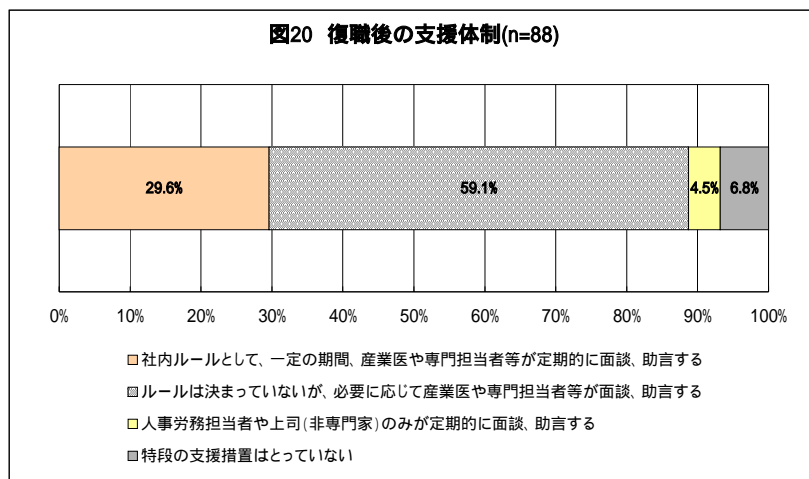
**< 職場復帰の割合では、約半数の企業が 7 ~ 8 割以上復帰できたと回答 >**

ここ 5 年間で、メンタルヘルス不全で休職した従業員のうち、実際に職場復帰できた割合を聞いたところ、「7 ~ 8 割程度復帰できた」と答えた企業が 33.7%と最多。「ほとんど（9 割程度以上）全員復帰できた」（22.1%）、「全員復帰できた」（3.2%）と合わせると、約半数の企業で 7 ~ 8 割以上復帰できていることになる。また、「半分程度復帰できた」とするところも 26.3%と少なくない。そのほか、「2 ~ 3 割程度復帰できた」が 3.2%で、「全員復帰しなかった」が 2.1%となっている。（図 19）。



**< 約 3 割の企業が、面談・助言などの復職サポートをルールとして実施 >**

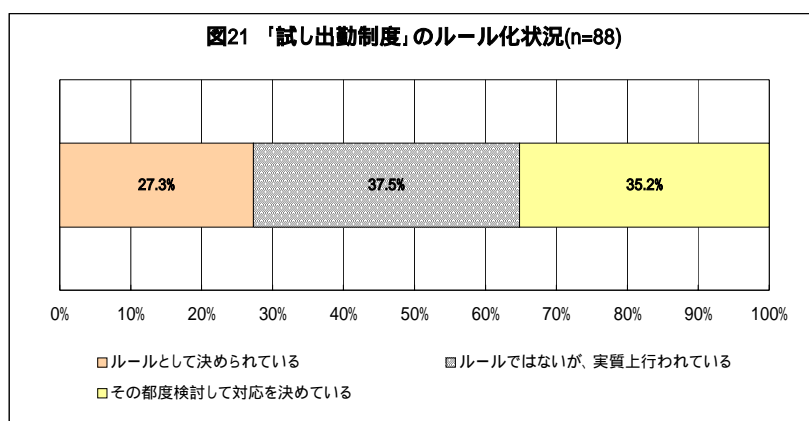
復職後の面談や助言などの継続的なサポート体制について聞いたところ、「ルールは決まっていないが、必要に応じて産業医や専門担当者等が面談、助言する」と答えた企業が約 6 割（59.1%）ともっとも多い。次いで「社内ルールとして、一定の期間、産業医や専門担当者等が定期的に面談、助言する」といった、復職後の面談、助言を制度化している企業も 29.6%と少なくない。「特段の支援措置はとっていない」や「人事労務担当者や上司（非専門家）のみが定期的に面談、助言する」は、それぞれ 6.8%、4.5%と少数派だった（図 20）。



メンタルヘルスケアに取り組んでいる企業(検討中含む、n=88)を対象に集計

**< 6 割超の企業が、短時間勤務など職場復帰のための「試し出勤制度」を実施している >**

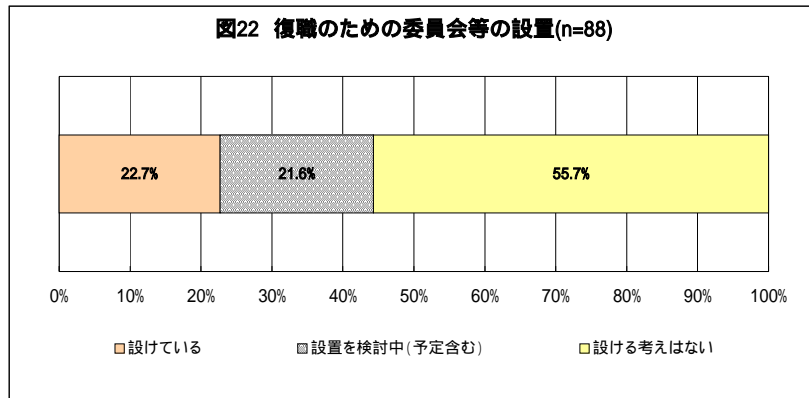
職場復帰をスムーズに行うためには、短時間勤務など慣らし運転的に仕事を再開する「試し出勤制度(リハビリ出勤制度)」なども、有効な復職サポートになるといわれている。「試し出勤制度」が社内制度として設けられているか聞いた問いでは、「ルールではないが、実質上行われている」と回答した企業が 37.5%ともっとも多く、「ルールとして決められている」(27.3%)と合わせると、6 割以上が「試し出勤制度」を何らかの形で実施している。また、「その都度検討して対応を決めている」は 35.2%となっている（図 21）。



メンタルヘルスケアに取り組んでいる企業(検討中含む、n=88)を対象に集計

< 「復職判定委員会」の設置については、肯定派と否定派がほぼ拮抗 >

職場復帰の判断や、職場復帰支援の手続き、計画づくりなどを組織的に進めるために設けられる委員会（「復職判定委員会」など）の設置について聞いたところ、「設ける考えはない」と回答した企業が55.7%と過半数を占めた。ただ、すでに「設けている」(22.7%)に、「設置を検討中(予定含む)」(21.6%)を加えると4割強となり、復職支援のための委員会の設置については、肯定派と否定派がほぼ拮抗していると見られる(図22)。



メンタルヘルスケアに取り組んでいる企業(検討中含む、n=88)を対象に集計

**自由記述 = メンタルヘルスケアの課題**

メンタルヘルスケアを進めるうえでの課題については(自由記述)「社内的にメンタルヘルス自体の概念が浸透しておらず、認知されていない」「職員のメンタルヘルス問題の重大性に対する認識が薄い」「理解が人によってかなり異なる」など、職場のメンタルヘルス自体に関する認識の低さを指摘する企業が多い。

とくに、職場での取り組みで重要な役割を期待されている管理職については、「病状の気づきでは、直属の上司がキーマン。観察力など、気付く能力の修得が必要」などの意見が出されている。プライバシーの確保も重要な課題で、「職場での対応について、どこまで、誰に情報を伝えるか、プライバシーの保護との関係から判断が難しい」「社内での相談機能を高めたいが、個人情報保護と両立させる仕組みづくりが課題」「会社の安全配慮義務と本人のプライバシーとのバランス確保が困難」などの指摘があった。

そのほか、「本人の気づきと、復職についての自らの理解が課題」や「手厚い保護制度によって本人の回復意欲が削がれるケースもあるなど、セルフケアがなかなか進まない」など、セルフケアの難しさも課題にあげられている。また、「対策の効果が目に見える形で表せない」「費用対効果の評価が難しい」などの意見もあった。