



中小総研

中小企業のメンタルヘルスマネジメント実態調査 (IRSME15036)

平成 28 年 1 月 25 日 神村美紗

株式会社エフアンドエム 中小企業総合研究所では、エフアンドエムクラブ会員企業に対しメンタルヘルスマネジメントについての実態調査を行った。

1. 調査背景

近年、職業生活等において強い不安、ストレス等を感じる労働者は約 6 割に上っており、心の健康問題により休業する労働者への対応が多く、事業場にとって大きな課題となっている。平成 27 年 12 月 1 日よりメンタル不調者の未然防止が目的である「ストレスチェック制度」が義務化されたが、中小企業のメンタルヘルスマネジメントの実態はどのようなものだろうか。中小企業総合研究所では調査を行った。

2. 調査概要

調査期間：平成 27 年 10 月 1 日～12 月 21 日

調査対象：エフアンドエムクラブ会員企業

※エフアンドエム会員企業とは、エフアンドエムが提供する中小企業向け
管理部門支援サービスに入会している企業

有効回答数：1,578 社

調査エリア:全国

業種/地域	北海道・東北	関東	首都圏	中部・北陸	近畿	中国・四国	九州・沖縄	総計
製造業	19	24	65	90	105	55	37	395
サービス業	26	26	64	67	71	45	70	369
建設業	38	15	48	65	58	47	48	319
卸売業	16	8	28	28	54	24	17	175
小売業	19	6	17	23	31	22	26	144
運輸・通信業	4	1	36	15	25	12	11	104
飲食業	2	2	3	5	11	10	3	36
不動産業	4	2	2	2	6	3	6	25
その他			2		5	1	3	11
総計	128	84	265	295	366	219	221	1578

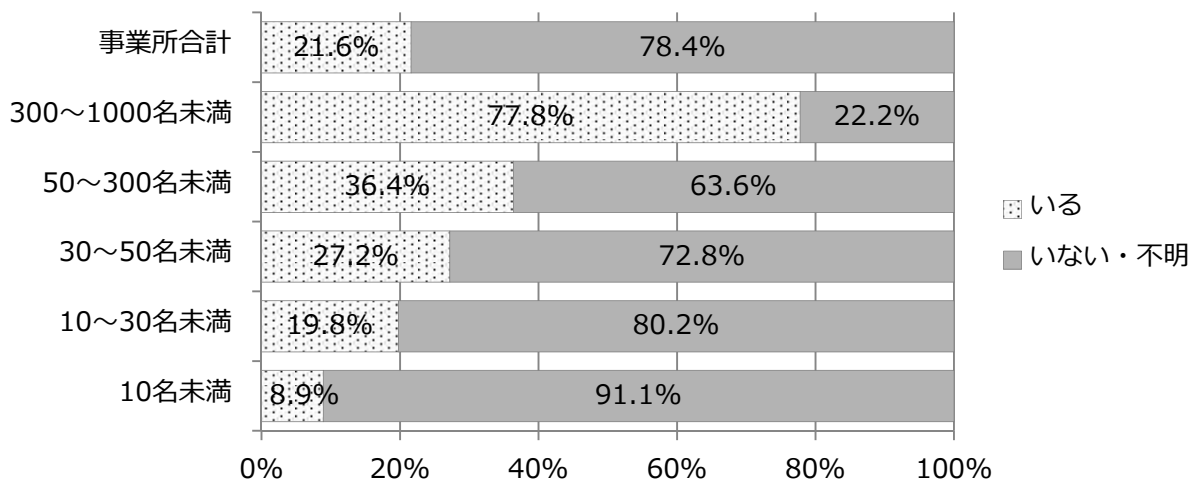
(注)首都圏＝東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県

平成 28 年 1 月 25 日

(IRSME15036) 中小企業のメンタルヘルスマネジメント実態調査

3. 調査結果

図 1 メンタルヘルス上の理由により休業・退職した従業員の有無

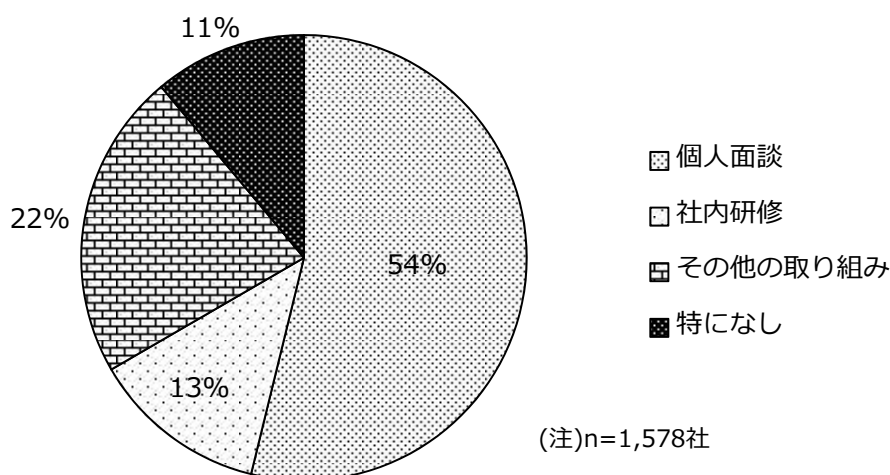


(注)n=1,578社

調査の結果、メンタルヘルス上の理由により休業・退職した従業員がいると回答した企業は全体の20%にのぼり、従業員数が30名を超える企業になるとその割合は25%を超えた。この結果からもわかるように、もはやメンタルヘルスマネジメントは中小企業が「うちには関係がない」とは言うことができない課題である。

では実際に、中小企業ではどのようなメンタルヘルスマネジメントの取り組みがなされているのだろうか。

図 2 メンタルヘルスマネジメントの取り組み



(注)n=1,578社

調査結果より、54%の企業が個人面談でメンタルヘルス状況の把握やケアをおこなっている

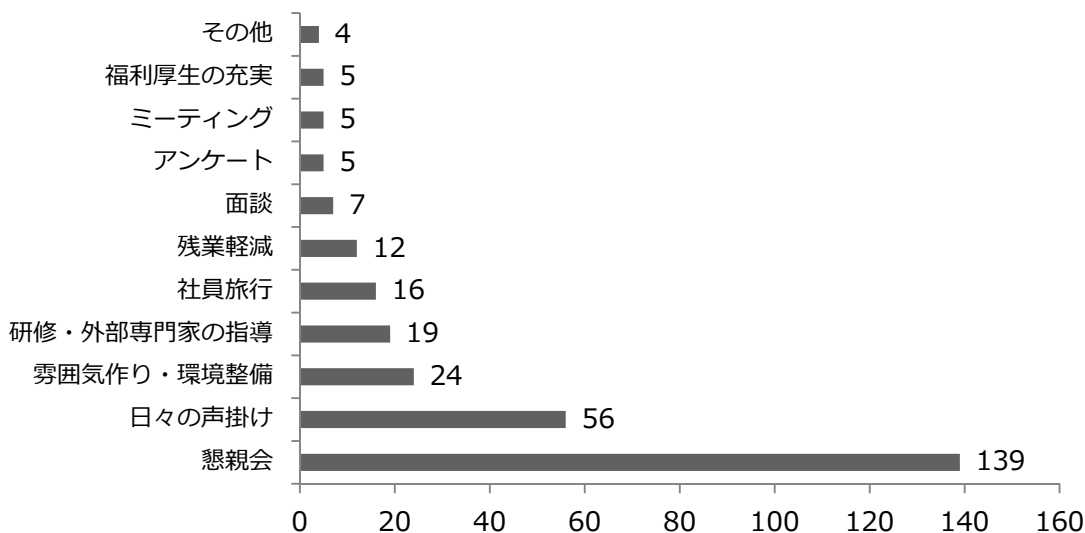
平成 28 年 1 月 25 日

(IRSME15036) 中小企業のメンタルヘルスマネジメント実態調査

るとこたえた。これは、厚生労働省が出している「労働者の心の健康保持増進のための指針」で示されているメンタルヘルスクア活動の一つである「ラインによるケア」にあたる。職場の管理監督者には、労働契約法で事業者に課された「安全配慮義務」の実行責任がある。その意味でも、事業者にとってラインによるケアを徹底することは重要である。

また調査結果より、11%の企業がストレスマネジメントの取り組みを何もおこなっていないことがわかった。中小企業の多くで、組織のフラット化、プレイングマネージャー化、非正規社員の増加がみられ、ラインによるケアを実行するための体制をとりづらくなっている。ラインによるケアを行っている企業においても、管理監督者がメンタルヘルスクアについての教育研修をうけた上で部下の相談対応を行っているケースは少ないだろう。

図3 メンタルヘルスマネジメントのその他の取り組み



(注)n=292社

図3はメンタルヘルスマネジメントの取り組み内容について、個人面談・社内研修以外の回答結果である。従業員がストレスを溜めこまないために懇親会を実施しているという回答も多く見られた。メンタルヘルスの維持増進の阻害要因となるコミュニケーションにおける問題を排除する役割に繋がると考えられる。従業員のメンタルヘルス不調は人間関係が円滑でない場合に起こりやすく、職場における適切なコミュニケーションは大きな課題である。

また、図3の結果より、中小企業ではEAP（Employee Assistance Program：従業員支援プログラム）や外部専門家による支援など、メンタルヘルスマネジメントへの投資をする動きはほとんどないことがわかる。メンタルヘルスマネジメントにかかるお金を「コスト」と考えるとどうしても消極的な対策となってしまうが、従業員がいきいきと働くことのできる環境づくりは会社の発展に繋がる「投資」であると捉えることが必要である。

平成 28 年 1 月 25 日

(IRSME15036) 中小企業のメンタルヘルスマネジメント実態調査

※1. EAP とは職場におけるメンタルヘルスマネジメントサービスのこと。

4. 総評

政府の新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）では、2020 年までの目標として「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合 100%」が掲げられている。今回のストレスチェック制度の義務化はこの目標達成に向けた施策の一つである。もちろんこの 100%という数字達成ではなく自殺者やメンタル不調者を減らすことが目的であり、単にメンタルヘルスマネジメントを行えばよいということではない。各企業で実施している対策がストレスマネジメントとして十分に機能しているのか、常に検討し続けることが必要である。（了）

本調査集計に関してのお問い合わせは
株式会社エフアンドエム 中小企業総合研究所
<http://www.fmltd.co.jp>
問い合わせ先 0120-941-158
担当：出口友恵