

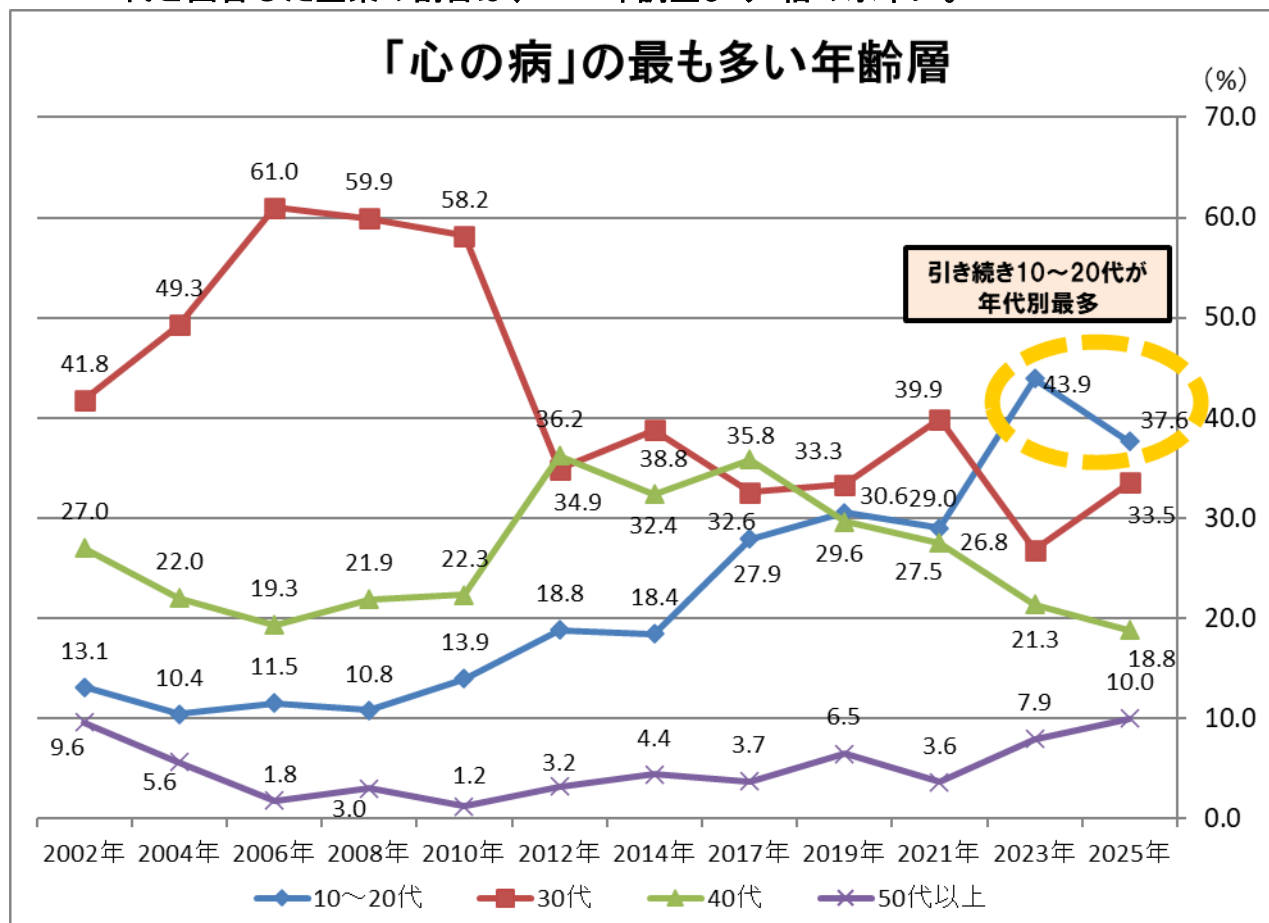
第12回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果概要

1. 調査期間：2025年7月8日～8月25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2,814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：171社、回収率：6.1%

1. 「心の病」が最も多い年齢層

●10-20代が前回（2023年）に続き最多。

10-20代と回答した企業の割合は、2014年調査より2倍の水準に。



「心の病」が最も多い年齢層を尋ねたところ、前回（2023年）の調査に引き続き、10-20代が最も多いとの回答が最多となった。

2010年までの調査では30代との回答が圧倒的に多く、次いで40代、10-20代、50代以上と続いていた。2012年の調査から傾向が大きく変わり、50代以上を除き10-20代、30代、40代が平準化し、年代による差がなくなる傾向にあった。2023年の調査では、10-20代が最も多いとの回答が急伸し、今回の調査でも比率は若干低下したものの10-20代が最多となった。若年層で「心の病」が課題との認識が定着してきているといえる。

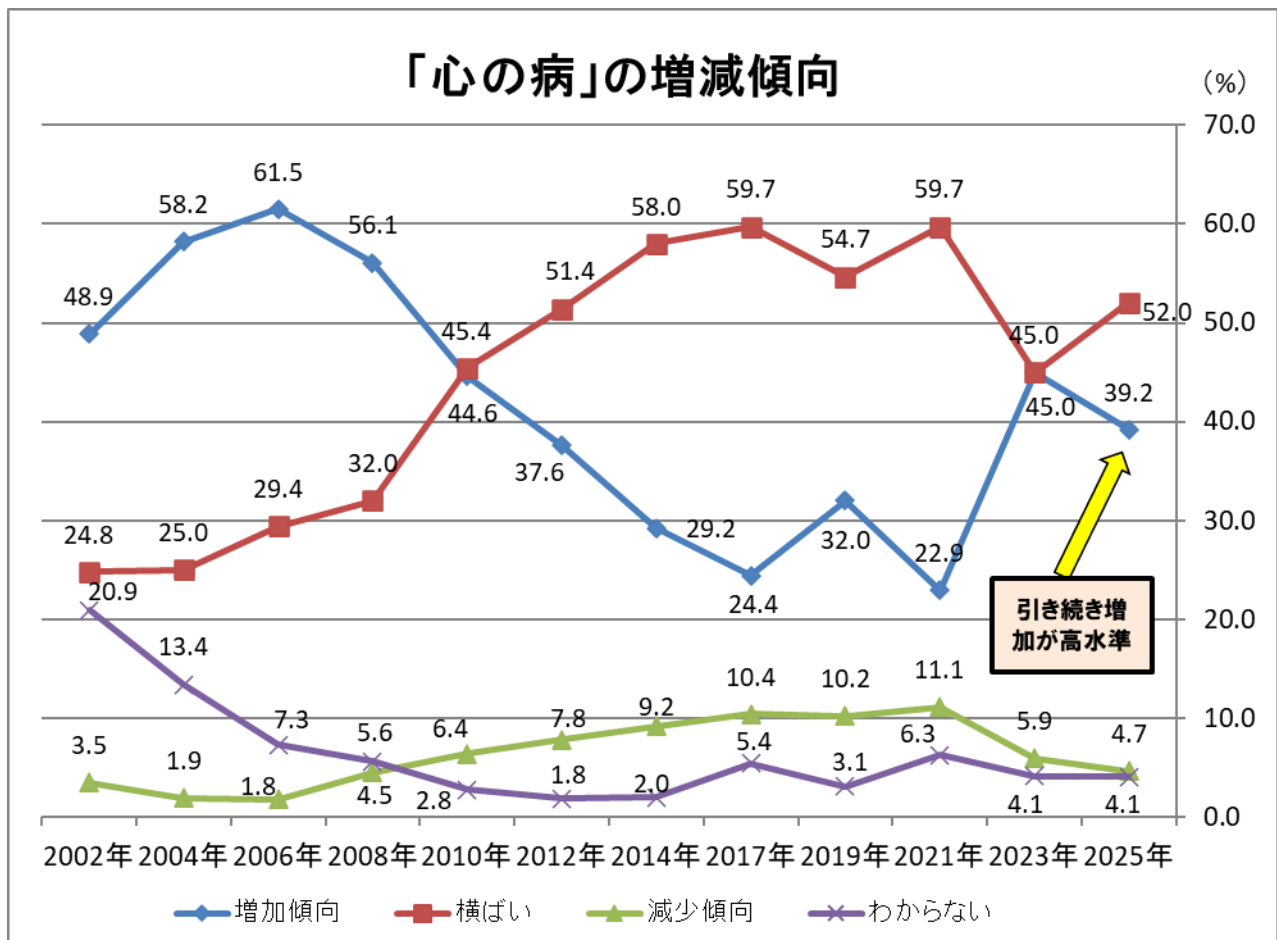
従来は、30代に不調者が多い理由を、仕事の責任は重くなるが管理職ではないという“責任と権限のアンバランス”があるためと考察し、2012年以降はすべての年代層にこのアンバランスが広がったと考えてきた。前回・今回の10-20代が最多という結果については、コロナ禍中に入社した若年層がテレワーク等で対人関係や仕事のスキルを十分に積み上げることができない中で、成長実感や達成感を持ちにくく、孤立感や孤独感を感じやすくなっている可能性が指摘できる。

なお、50代との回答は10.0%と低水準だが、過去最高値となっているため注意が必要である。

2. 直近3年間の「心の病」の増減傾向

●「増加傾向」39.2%、「横ばい」52.0%、「減少傾向」4.7%。

「増加傾向」は前回（2023年）より低下するも、約4割と依然高水準。



ここ3年間で「心の病」が「増加傾向」と回答した企業の割合は39.2%となった。前回（2023年）調査で「増加傾向」の回答率（45.0%）は大きく上がっており、その水準が継続している。

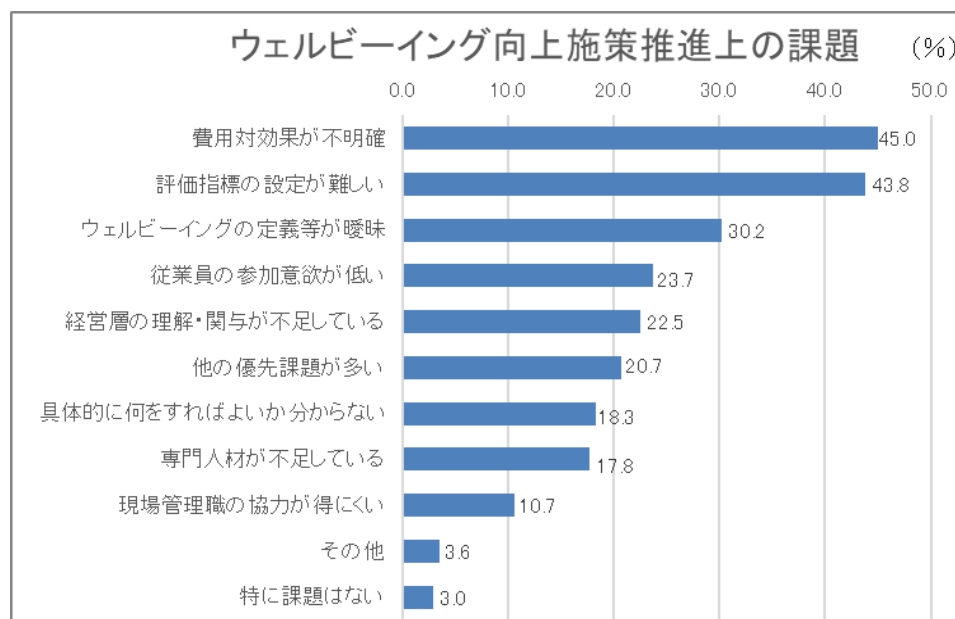
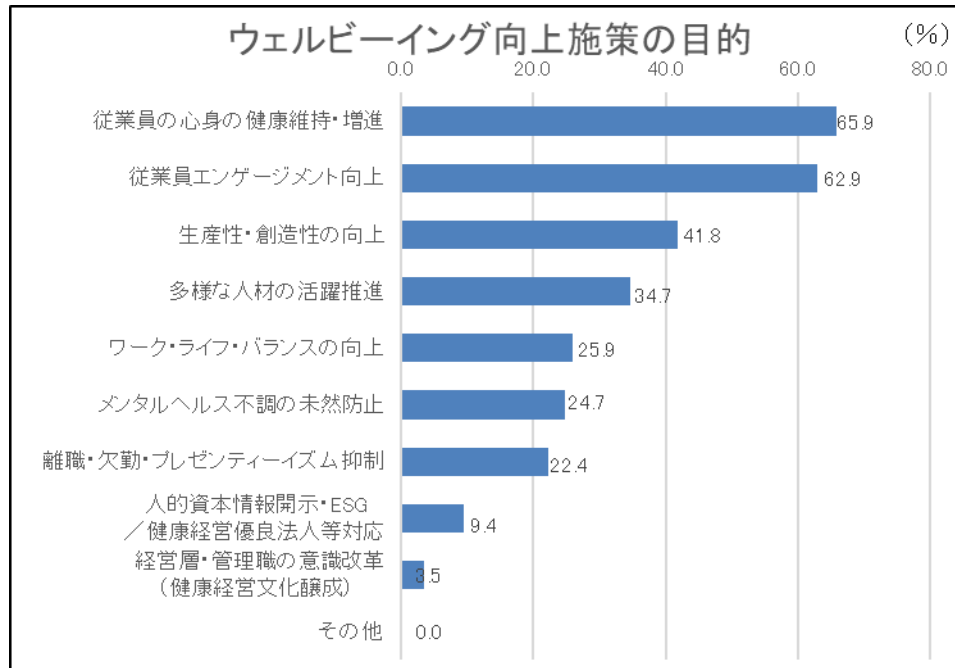
「増加傾向」の回答は、2006年にピーク（61.5%）となった後、2019年を除いて減少が続いていたが、前回調査では急反転し、2010年以來の水準となっていた。

今回の調査では、「増加傾向」の回答が前回調査時と比較してやや落ち着いた結果となった。ただし、この回答率は2012年を上回る水準となっており、「増加傾向」が最低となった2021年より16ポイント以上高い水準である。また、「減少傾向」の回答率も低下が続いている。

これは、職場・働き方の変化がコロナ禍に伴う一過性のものではなく、新たなトレンドとなっており、従来のメンタルヘルス対策では十分に対応できていない可能性が考えられる。職場・働き方の大きな変化に対応した新たなメンタルヘルス対策が求められていると示唆される。

3. 働き方改革・従業員の健康（ウェルビーイング）経営施策について

- 施策の目的は、従業員の「心身の健康」と「エンゲージメント」が6割超。
“評価”が今後の課題。



ウェルビーイング向上施策の目的を尋ねたところ、「従業員の心身の健康維持・増進」（65.9%）と「従業員エンゲージメント向上」（62.9%）が6割超の高水準となった。

ウェルビーイング＝“健康”のための施策と考えられることも多いが、企業は“健康”と“エンゲージメント”の両輪を目的としていることが明確となった。

一方で、施策推進上の課題としては、「費用対効果が不明確」（45.0%）や「評価指標の設定が難しい」（43.8%）が上位となった。投資の効果やウェルビーイングの評価方法について、多くの企業で課題となっていることが示された。

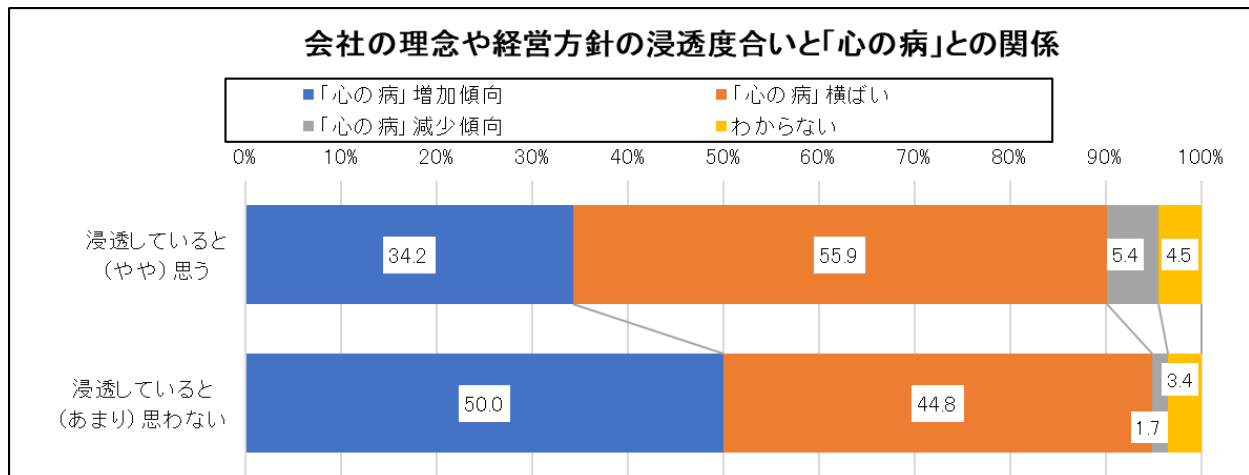
多くの企業がウェルビーイング向上施策の

目的を“健康”と“エンゲージメント”としていることを考えると、効果指標にも両者を用いることが妥当と考えられる。一方で、ウェルビーイングそのものの評価については、「ウェルビーイングの定義等が曖昧」（30.2%）との回答も一定数あり、まずは自社なりにウェルビーイングをどのように捉えるかを議論することが必要である。

4. 組織風土・取り組みと「心の病」の増減傾向の関係

●「会社の理念や経営方針が従業員に浸透」していない企業の半数で「心の病」が増加傾向。

自社の「組織状態」「組織の取り組み」について尋ねた項目を「『心の病』の増減傾向」とクロス集計した。この分析は、企業担当者が認識する自社の「組織状態」「組織の取り組み」と「『心の病』の増減傾向」の間に関連があるかを検証するものである。



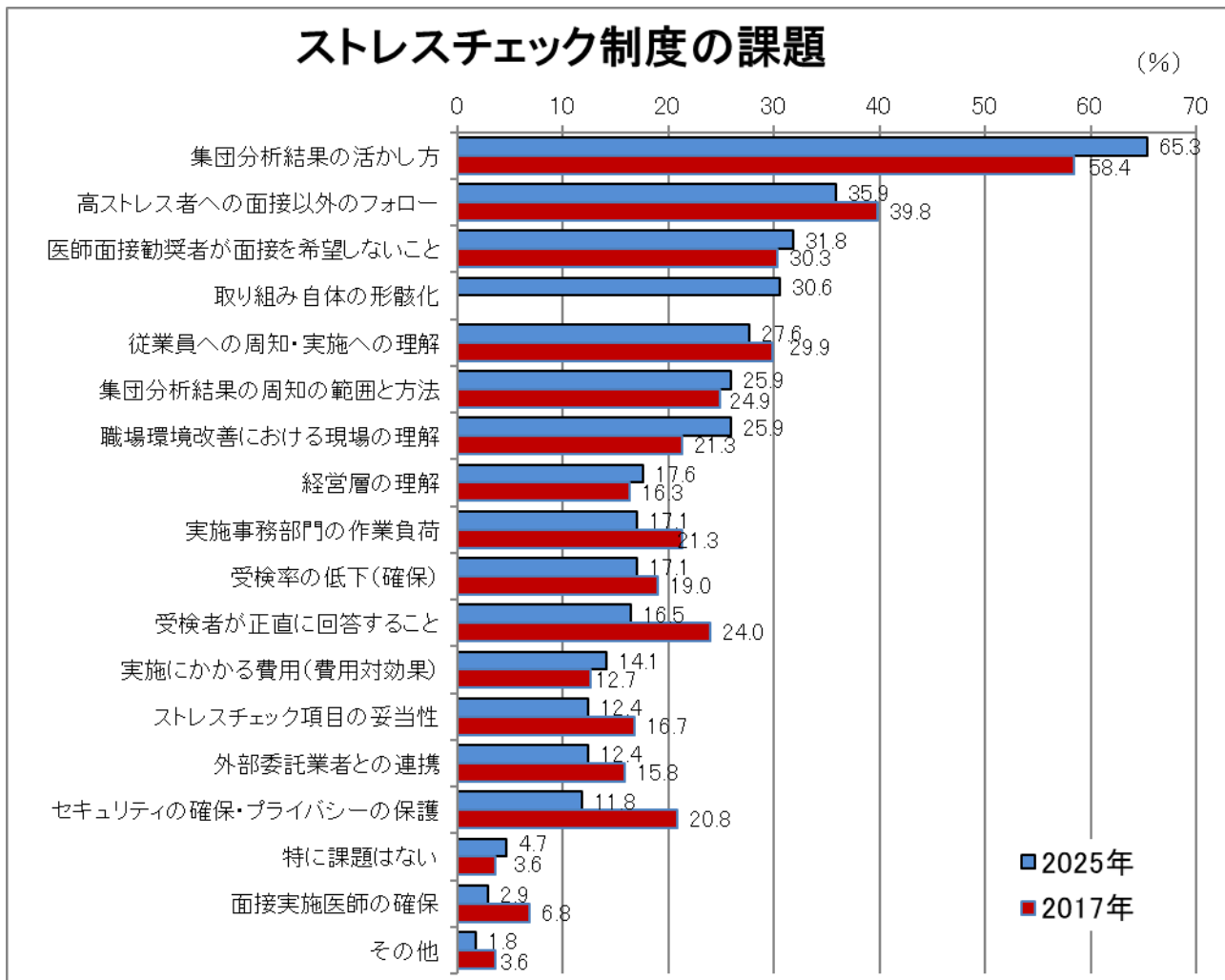
「会社の理念や経営方針は従業員に浸透しているか」を問う項目と「『心の病』の増減傾向」をクロス集計した結果、「(やや)そう思う」と回答した企業(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)では、「心の病」が増加傾向と回答した割合が34.2%であるのに対し、「(あまり)そう思わない」と回答した企業(「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計)では50.0%となり、15ポイント以上の差が見られた。

また、組織風土・取り組みと「『心の病』の増減傾向」のクロス集計を分析した結果、一定数以上の回答(50社以上)があった選択肢の中で、「心の病」が増加傾向と回答した割合が最も高いのは“理念や経営方針が浸透していない”企業であった。これは、“個人で仕事をする機会が増えた”企業や“組織・職場とのつながりを感じにくくなった”企業より、“理念や経営方針が浸透していない”企業のほうが、メンタルヘルスの課題を抱えている比率が高いことを示している。

今回の結果からは、“理念や経営方針を浸透させる”ことの重要性が示されたといえる。“理念や経営方針を浸透させる”ことで、従業員がアイデンティティを形成しやすくなることや、見通しを持ちやすくなることなどの効果が期待され、メンタルヘルスにも良い影響を与えられとえられる。

5. ストレスチェック制度の課題

- 「集団分析結果の活かし方」が2/3と最多。高ストレス者・面接対応が3割強で続く。
ストレスチェック制度導入から10年も傾向は変化なし。



※「取り組み自体の形骸化」は、2017年調査では選択肢になかった項目

ストレスチェック制度の課題について尋ねたところ、制度導入後の2017年調査と同様に、今回調査でも「集団分析結果の活かし方」が最も多くの企業で課題として挙げられている。回答率（58.4%→65.3%）も増加しており、この課題の重要性がさらに高まってきている。

「高ストレス者への面接以外のフォロー」（35.9%）、「医師面接勧奨者が面接を希望しないこと」（31.8%）についても、3割強の企業で課題となっている。これは、「心の病」のリスクが高いと判断された人に対して必要なケアが十分に届いていない状況であることを示唆しており、組織運営上の懸念材料である。

また、「集団分析結果の周知の範囲と方法」（24.9%→25.9%）、「職場環境改善における現場の理解」（21.3%→25.9%）の回答率がわずかに上昇し、1/4を超える結果となった。集団分析を活かしたいという意識は高いものの、十分に活用できていないと考える企業が多い状況がうかがえる。特に、職場では集計結果をフィードバックされても、どうすれば職場のメンタルヘルスが改善するのか分からないという問題があり、これが「集団分析結果の活かし方」が課題となっている根本的な要因であるといえる。

メンタルヘルス対策は組織対応と個人対応の両輪で取り組むべきであるが、2015年のストレスチェック制度導入から10年が経過しても、依然として課題が残されたままである。