



メンタルヘルス対策は万全？ 中小企業における メンタルヘルス対策の重要性

資料作成：特定社会保険労務士・行政書士 西村 美夕妃

目次

■ 1. はじめに.....	2
■ 2. なぜ今、中小企業でメンタルヘルス対策が重要なのか？.....	3
■ 3. 中小企業が取り組むべき具体的なメンタルヘルス対策.....	4
■ 4. まとめ.....	7

メンタルヘルス対策は万全？ 中小企業における メンタルヘルス対策の重要性

■ 1. はじめに

近年、メンタルヘルスへの関心は高まり続けています。心の健康が、身体
の健康と同じように大切であることは、メンタルヘルス疾患による休職者や
離職者の増加等、企業への影響が拡大していることから明らかです。厚生
労働省が公表した、「令和5年 労働安全衛生調査（実態調査）の概況」（参考
1）によると、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休職した労働者又
は退職した労働者がいた事業所の割合は13.5%で、前年調査より0.2ポ
イント上昇しており、見過ごすことのできない高い数値となっています。こ
の調査資料において定義される「メンタルヘルス不調」とは、「精神及び行動
の障害」に分類される精神障害のみならず、ストレスや強い悩み、不安等、
労働者の心身の健康に影響を与える可能性のある問題を幅広く含むものとさ
れ、病名や症状を特定することなく、該当するケースが多岐にわたることを
示しています。

さらに日本では、古くから「五月病」という言葉があり、その主な特徴
は、無気力、朝起きられない、仕事や学校に行きたくない、憂うつ感等が挙
げられてきました。今年も、ゴールデンウィーク明けに、退職代行サービス
への依頼が急増したというニュースが報じられましたが、新年度に緊張感の
なかで頑張った結果、心が疲れてしまったというケースもあったことによ
う。このように社員がメンタルヘルス不調に陥ると、離職や生産性の低下に
つながりかねず、企業の法的責任が問われる事態に発展する可能性もありま
す。また、社員個人にとっても、治療が長期化しやすく、再発率が高いこと
から社会復帰の難しさにつながる等、労使ともに深刻な影響が考えられるこ
とから、メンタルヘルス対策は企業の喫緊の課題として重要性を増していま
す。そこで今回は、中小企業が直面しやすいメンタルヘルス不調による課題
と、企業全体で取り組みたい具体的なメンタルヘルス対策についてまとめま
す。

（参考1）厚生労働省 「令和5年 労働安全衛生調査（実態調査）の概況」

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r05-46-50_gaikyo.pdf

■ 2. なぜ今、中小企業でメンタルヘルス対策が重要なのか？

現在、社員のメンタルヘルス不調に関する課題を抱えている読者の方も、少なくないのではないのでしょうか。どのように対応すべきか正解がなく、頭を抱えてしまうような場面もあると思います。ここではまず、さまざまなデータをもとに、中小企業における課題や実態を確認してみましょう。全国健康保険協会（協会けんぽ）が公表した「現金給付受給者状況調査報告」（参考2）によると、傷病手当金の受給原因となった傷病別の構成割合は、「精神及び行動の障害」が35.20%で最も高く、その男女比は、男性が32.93%、女性は37.49%となっています。さらに、年齢階級別に見ると、「精神及び行動の障害」は60歳未満の各階級で最も割合が高く、現役世代の傷病手当金受給理由のトップとなっており、なかでも20歳以上35歳未満では50%を超えています。若年層を中心としつつも、社員の年齢を問わず、丁寧なメンタルヘルス対策が求められていることがわかります。さらに興味深いデータは続きます。平均支給期間を傷病別にみた場合でも、やはり「精神及び行動の障害」は218.55日と最長を記録し、メンタルヘルス不調の治療は長引きやすいことを裏付けるデータとなっています。さらに資格喪失者、つまり退職者の支給状況においても同63.57%と最多で、離職につながりやすい実情が明らかになっています。地域別受給件数割合では、東京（45.33%）、大阪（40.87%）、京都（38.06%）が高くなっていますが、この状況には、地域差があまりありません。全都道府県で「精神及び行動の障害」で受給件数割合が最も高くなっているのです。

このデータから確認できるポイントをまとめてみると、次のような傾向があります。

- ▶メンタルヘルス不調治療は長期化しやすく、結果として離職につながりやすい。
- ▶メンタルヘルス不調は、地域を問わず全国的に対策を行うことが必要である。
- ▶メンタルヘルス不調は、年齢を問わず対策を行うことが求められる。

この傾向を見れば、すべての企業でメンタルヘルス対策が重要であることがわかりますが、なかでも中小企業の場合は、一人ひとりの従業員の役割が大きく、特定の社員が休職等で現場を離れると、業務全体に支障が生じるこ

とが考えられます。また、離職が発生すれば、採用難の状況下において新規採用や育成コストの負担も大きくなり、職場環境や人間関係の再構築にも時間と労力がかかるなど、その影響はより深刻化しやすいものです。やはり、メンタルヘルス不調を生じさせない、有効な対策を前もって行うことが非常に重要です。メンタルヘルス不調の初期段階では、外見や日常の様子だけでは問題を抱えていることが把握しづらいこともありますので、予防や早期発見に重点をおいて対策を進めましょう。企業の持続的な成長と、安定的な経営を見通すためにも、主体的かつ優先的に取り組むべき課題であるといえます。

(参考2)：全国健康保険協会 「現金給付受給者状況調査報告」

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/honbu/cat740/c2024090601.pdf>

■ 3. 中小企業が取り組むべき具体的なメンタルヘルス対策

それでは、企業では実際にどのようなメンタルヘルス対策が行われているのか、確認してみましょう。厚生労働省が令和6年に公表した（令和5年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況）によると、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は63.8%であり、その具体的な取り組み内容の上位3位は（図表1）のとおりです。

（図表1）

メンタルヘルス対策の実施状況

順位	対策内容	実施率
1位	ストレスチェックの実施	65.0%
2位	メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な配慮の実施	49.5%
3位	メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備	45.0%

出典：厚生労働省 令和5年「労働安全衛生調査（実態調査）」の状況」をもとに著者
作成

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r05-46-50_gaikyo.pdf

最も回答が多かった「ストレスチェック」は、すでに実施している企業もあることと思いますが、常時50人以上の労働者を使用する事業場で、年1回の実施が義務とされているものです。社員の心理的負担を把握し、メンタ

ルヘルス不調を未然に防ぐことを目的としているもので、社員自らが自身のストレス状態を把握するとともに、集団的な分析を通じて職場環境の改善に役立て、必要に応じて医師との面談につなげるねらいもあります。一方で課題もあり、ただ「実施するだけ」になってしまい、ストレスチェックの結果が、その後の対応や支援につながっていないケースも指摘されています。本来の趣旨に鑑みれば、ストレスチェックで明らかになった状況は、その後の対策へときちんと結びつける行動が必要です。2024年10月に行われた、厚生労働省の「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」では、ストレスチェックの実施義務対象を50人未満の全ての事業場に拡大することが適当であると話し合われ、今後は中小企業への制度普及や支援体制の整備が進められていくことでしょう。ストレス要因が多様化している現代、効果的なストレスチェックを行うことの重要性は、より高まっています。

ほかにも、今すぐ始められるメンタル不調対策を次のとおり提案します。

(1) 経営者や管理職からの積極的な声かけ

社員同士の自発的なコミュニケーションを待つだけでなく、経営者自らが日常的に社員に声をかけたり、目を見て挨拶をしたりすることで、社員が「人として承認され、大切にされている」と感じられ、孤立を防ぐとともに、意欲の高まりも期待できるでしょう。風通しの良い職場風土を築くために、今すぐ始められる取り組みの一つです。

(2) コミュニケーションの促進

近年、多くの企業で導入されている1 on 1（ワン・オン・ワン）等、上司と部下が1対1で定期的に面談を行う機会を設け、業務指示や評価を行うだけにとどまらない、信頼関係の構築を目的としたコミュニケーションを促進しましょう。お互いに悩みを打ち明けやすくなりますし、早く異変に気づける機会にもなり得ます。

(3) 教育や研修の実施

厚生労働省が展開する、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」には、5分研修シリーズという、多彩な動画教材が用意されたページがあります（図表2）。その内容は多岐にわたり、どの動画も3～5分で気軽に視聴できるため、短時間でセルフケアや同僚によるケア等の知識・情報を習得できます。日々の忙しさのなかで、長時間の研修がなかなかできないという場合でも、社員が気軽にアクセスできる社内研修の一部として活用することができます。

(図表 2)



出典：厚生労働省 ココロの耳「5分研修シリーズ」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/fivemin/>

(4) 気軽に相談できる窓口の確保

社内相談窓口を設けていても、中小企業では、相談先が「社長」というケースも見受けられます。職場の雰囲気によっては、「忙しいだろうから相談しにくい」「なかなか気軽に相談できる相手ではない」と遠慮してしまい、形だけの相談窓口になってしまうこともあるようです。先に紹介した「ココロの耳」では、電話やメール等を利用した無料相談窓口も設けられていますので、社内に周知し、いつでも気軽に相談できる窓口を確保することもよいと思います。

そのほか、企業ではどんなメンタルヘルス対策が行われているか、(図表 1) の資料を一部抜粋して紹介します(図表 3)。先述した上位 3 位のほかにも、職場復帰における支援や、外部機関・医療機関・地域産業保健センターを活用したメンタルヘルス対策の実施等が挙げられています。

(図表 3)

区 分	メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)								
	ストレスチェックの実施	職場復帰における支援(職場復帰支援プログラムの策定を含む)	メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備	地域産業保健センター(地域窓口)を活用したメンタルヘルス対策の実施	産業保健総合支援センターを活用したメンタルヘルス対策の実施	医療機関を活用したメンタルヘルス対策の実施	他の外部機関 ² を活用したメンタルヘルス対策の実施	メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な配慮の実施	その他のメンタルヘルス対策
合 計	65.0	25.1	45.0	3.6	2.8	10.0	11.1	49.6	1.9
(事業所規模)									
1,000人以上	99.9	78.4	89.7	3.4	6.7	23.7	42.0	82.6	5.2
500～999人	99.7	74.3	80.8	1.2	5.7	14.3	32.1	80.8	8.2
300～499人	97.7	63.0	75.6	0.7	6.0	18.1	23.6	81.0	3.4
100～299人	94.9	39.5	61.1	0.7	3.1	17.8	17.6	63.0	0.6
50～99人	85.2	25.9	57.1	1.1	3.4	10.1	10.2	53.9	1.6
30～49人	58.1	28.3	47.1	4.4	2.9	10.5	12.2	48.7	3.1
10～29人	58.6	21.3	39.4	4.2	2.5	8.8	9.7	46.6	1.7
(再掲) 50人以上	89.6	34.1	60.3	1.0	3.5	13.3	14.3	59.3	1.5
令和4年									
合 計	63.1	23.9	46.1	3.7	4.4	12.4	15.3	53.6	4.2
(事業所規模)									
50人以上	93.0	32.0	53.1	1.4	5.0	16.9	19.8	57.7	4.1
30～49人	61.7	29.4	50.7	8.4	8.1	20.5	18.8	56.1	4.0
10～29人	53.5	19.7	42.5	3.2	3.2	8.8	12.9	51.6	4.2

出典：厚生労働省 令和5年「労働安全衛生調査(実態調査)」の概況より抜粋

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r05-46-50_gaikyo.pdf

■ 4. まとめ

今回は、中小企業のメンタルヘルス対策についてまとめ、その現状や課題、具体的な対策をご紹介します。メンタルヘルス不調に陥ると、朝起きられない、会社に行きたくない、集中力が続かずミスにつながりやすい等、働くことに困難さを抱える状況に陥りやすいものですが、周囲からは「やる気がないのでは」「怠けている」等と誤解されやすく、円満な職場の人間関係に影を落とすこともあります。これは企業にとって、組織の成長や生産性にも影響を及ぼしかねない重大な課題となり得ます。だからこそ、未然に防ぐこと、早く気づくこと、丁寧に対応することといった、日常的なケアがとても重要であり、そのための対策を早い段階から整えておくことが大切なのです。

企業だけで頑張らなくとも、厚生労働省や地域産業保健センター等の公的機関が、企業向けに支援策や情報を発信しており、それらをうまく活用することで、対策へのハードルを下げられる可能性があります。社員も企業も、負担を抱えすぎずにメンタルヘルス対策をスタートし、無理なく継続しながら、形骸化させない対策を行いたいものです。

メンタルヘルス不調は、誰にでも起こる可能性があります。特別なことではなく、「働くうえで当たり前に配慮すべきこと」として、オープンな雰囲気を取り組みを進めていくべきものといえるでしょう。日頃から、「社員の心身の健康を大切に考えています」という意思表示を、職場内に浸透させて実践していくことが求められます。

健康は、すべての活動の土台となるものです。メンタルヘルスへの正しい理解と対策が、社員の安心と意欲を育て、ひいては企業の成長にもつながる礎となることでしょう。

【参考資料】

活用できる公的機関

- 地域産業保健センター（地さんぽ）

労働者数50人未満の小規模事業者やそこで働く方を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導等の産業保健サービスを無料で提供しています。

<https://www.johas.go.jp/Portals/0/sanpocenter/webhiroba.html>

- 厚生労働省「こころの耳」

この記事でもご紹介しましたが、働く人のメンタルヘルスに関する情報が豊富に紹介

されています。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

- 精神保健福祉センター

地域住民の精神的健康の保持増進、精神障害の予防、適切な精神医療の推進から、社会復帰の促進、自立と社会経済活動への参加の促進のための援助等の支援があります。

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryoku/iyakuhin/yakubutsu_ranyou_taisaku/hoken_fukushi/index.html

【著者プロフィール】西村 美夕妃（にしむら みゆき）



社労士・行政書士 西村美夕妃事務所。特定社会保険労務士・行政書士。

働く現場は、人生の舞台そのものだと思うからこそ、全ての人がしあわせに活躍でき、働く自分を好きでいられるような組織への支援を心がけています。

いつもそばにいて、なんでも相談できる労働分野の専門家として、「迅速に、心ある仕事で、ともに在る。」をモットーに、東京都港区赤坂にて社労士・行政書士 西村美夕妃事務所を開業しています。

<https://www.miyuki-sr.com/>

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
