

2019年4月5日 全6頁

「健康経営」で注目される従業員の健康確保

投資家が企業に開示を求める情報は社員のメンタルヘルスの状況

政策調査部 研究員 菅原佑香

[要約]

- いよいよ「働き方改革」の大きな柱の一つである、罰則付きの残業時間の上限規制が2019年4月から施行された。法令遵守は当然のことながら、働く人の健康を確保しながら生産性を引き上げ、個々人の意欲や能力を発揮できる新しい労働環境が求められている。
- 人事施策やCSRに関する情報の中でも、従業員の労働時間やそれに伴うメンタルヘルスの状況に投資家も強い関心を抱いている。「健康経営」が注目される中で、株主などの投資家も企業が従業員の健康確保にどれだけ力を入れているのか関心を持っているのである。
- メンタルヘルス対策の実施状況を見ると、法律で義務化されたことにより、労働者のストレスチェックに取り組む企業は多い。ただ、ストレスチェックの結果を分析し、職場環境の改善に活かすかどうかは各企業に委ねられている。
- 企業側に求められることは、ストレスチェックの結果を活用し、職場環境の要因を分析することで状況の改善を図ることである。労働時間に関する規制が厳しくなることに伴い、労働時間の単純な管理にとどまらず、労働の質の観点から従業員のメンタルヘルスの状況をチェックしていくことが重要だ。また、企業がどれだけ労働時間やメンタルヘルスにかかわる取り組みを行っているのか、積極的に情報開示していくことも求められる。

1. 「健康経営」で注目される従業員の健康確保

いよいよ「働き方改革」の大きな柱の一つである、罰則付きの残業時間の上限規制が2019年4月から施行された。大企業は2019年度、中小企業は2020年度からの施行である(一部の業務や職種には猶予期間が設けられる)。法令遵守は当然のことながら、働く人の健康を確保しながら生産性を引き上げ、個々人の意欲や能力を発揮できる新しい労働環境が求められている。

残業規制の改正に伴い企業の対応の変化に注目するのは、同業他社だけではない。株主など

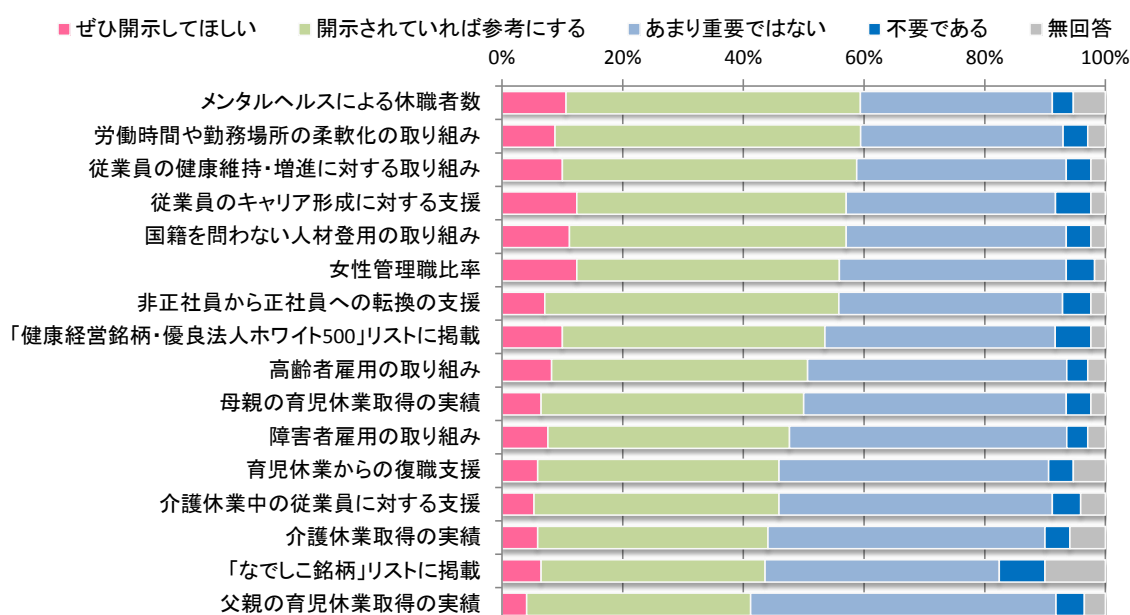
の投資家も企業が従業員の健康確保にどれだけ力を入れているのか関心を持っているのである。従業員の健康管理を経営の視点から考え、戦略的に取り組む「健康経営¹」が注目されるようになり、経済産業省と東京証券取引所が共同で、こうした取り組みに積極的である企業を「健康経営銘柄」として選定し公表している。背景には、従業員の健康保持・増進の取り組みが、将来的に企業の収益性を高める投資であるという考えがある。「健康経営」の推進は、従業員の活力度や生産性の向上、組織の活性化を通じて、業績や企業価値の向上につながると期待されている。

2. 投資家が企業に開示を求める情報はメンタルヘルスの状況

労働政策研究・研修機構が2018年に実施した「企業の人的資産情報の『見える化』に関する研究」では、金融庁が発表する「適格機関投資家」リストに掲載されている1,946件（個人と外国企業を除く、2017年11月16日現在）の機関投資家（以下、投資家）を対象とした調査の結果が示されている。それによれば、人事施策・CSR情報にかかわる項目の中で、投資家が「ぜひ開示してほしい」と「開示されていれば参考にする」と回答した合計の割合が最も高いのは「メンタルヘルスによる休職者数」である（図表1）。その次に「労働時間や勤務場所の柔軟化の取り組み」や「従業員の健康維持・増進に対する取り組み」といった回答が続く。

残業規制等の改正といった働き方改革に関する政策動向に加えて、企業が取り組んでいる「健康経営」が注目されるようになり、投資家が、各企業の労働時間やそれに伴うメンタルヘルスの状況に関心を抱いていることが分かる。

図表1 機関投資家が開示してほしい人事施策・CSR情報（2018年）



（出所）労働政策研究・研修機構（2018）「企業の人的資産情報の『見える化』に関する研究」調査シリーズ No. 185 より大和総研作成

¹ 「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標である。

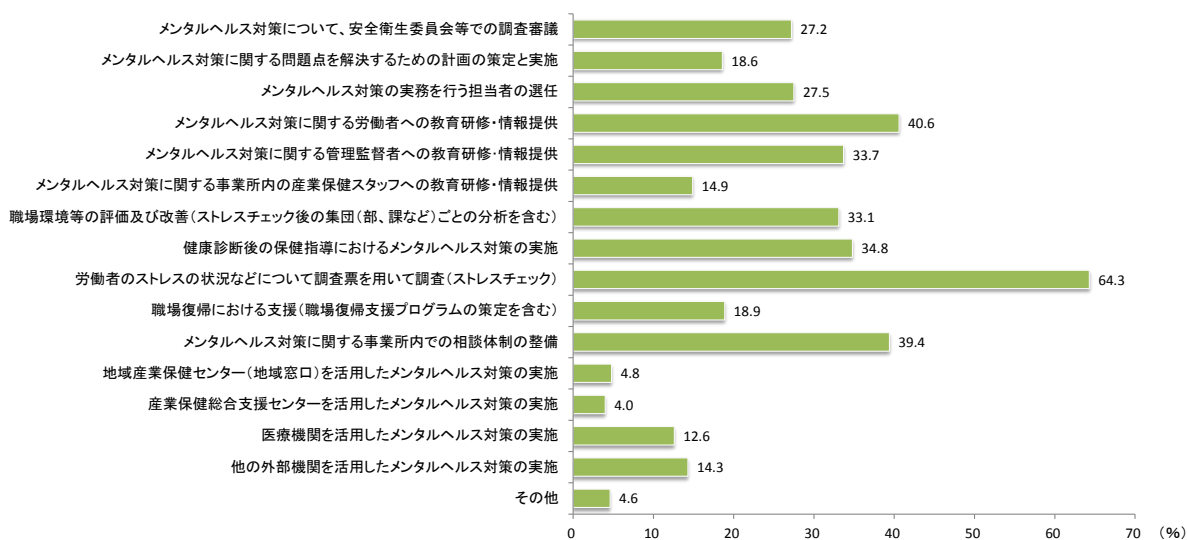
3. メンタルヘルスに関する企業の取り組み状況

過度な長時間労働は労働者に高ストレスを与え、精神的、身体的な疾患ひいては過労自殺を引き起こすリスクを高めるという関係性は以前から指摘されている²。今後、企業が残業に関する法の求めに対応することは当然のことながら、労働時間だけではなく、従業員の健康に関する状況を把握し改善に努めることが重要である。「健康経営」に対する関心が高まり、投資家側も各企業がどれだけ従業員の健康に配慮しているかを注目している。

「健康経営銘柄 2019」では、「①経営理念・方針」「②組織・体制」「③制度・施策実行」「④評価・改善」「⑤法令遵守・リスクマネジメント」の5つの項目で企業が評価されている³。これらの項目に基づけば、定期健診受診や保健指導の実施、さらには過重労働対策やワークライフバランスの推進等の項目も労働者の健康に関して重要な要素であると考えられるが、図表1で見たとおり投資家はメンタルヘルスによる休職者の情報を重要視している。そこで本稿では、労働者の健康の中でも、企業のメンタルヘルスの取り組みの状況に注目する。

企業をとりまく環境の変化に対し、企業側がどのように対応しているのか、「健康経営銘柄」の選定要件をもとにその状況を確認してみたい。メンタルヘルスの状況を測るための取り組みに関連する項目としては「③制度・施策実行」のうち「50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施」と「メンタル不調者への対応に関する取り組み」がある。

図表2 メンタルヘルス対策の取り組みを実施する企業の取り組み内容別事業所割合
(複数回答、2017年)



(出所) 厚生労働省「平成29年労働安全衛生調査(実態調査)」より大和総研作成

² 内閣府「平成28年度 年次経済財政報告(経済財政政策担当大臣報告) -リスクを越えて好循環の確立へ-」第2章 少子高齢化の下で求められる働き方の多様化と人材力の強化 第2節 多様な働き方と人材力強化の両立に向けた課題

³ 経済産業省・東京証券取引所「健康経営銘柄2019 選定企業紹介レポート」

厚生労働省の「平成 29 年労働安全衛生調査（実態調査）」によれば、メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業の割合は全体の 58.4%と約半数にとどまる。事業所規模 300 人以上の企業ではほぼ 100%が取り組んでいる一方、規模 50 人未満の企業では取り組み割合が半数にとどまる。現行の労働安全衛生法は、労働者 50 人以上の事業所に対して医師、保健師等によるストレスチェックの実施を義務付けているが、50 人未満の事業所については努力義務とされている。

メンタルヘルス対策に取り組んでいると回答した企業の取り組みの具体的内容を見ると、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）」に取り組むと回答する企業割合が 64.3%と最も高い（図表 2）。その他には、「メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供」（40.6%）や「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」（39.4%）等の回答が多い。なお、ストレスチェックに取り組むと回答する企業割合が 64.3%であるのに対して、「職場環境等の評価及び改善（ストレスチェック後の集団（部、課など）ごとの分析を含む）」との回答は 33.1%とその半分以下にとどまっている。

労働者の心理的な負担の程度を把握するためのストレスチェックの実施は、2015 年 12 月より、既述の通り 50 人以上の労働者がいる事業所に義務付けられた。ストレスチェックを実施した後に、本人への結果の通知や面接指導を受ける必要があると認められた労働者本人から申し出があった場合の医師による面接指導、医師から意見聴取を行い必要に応じて労働者に対して就業上の措置⁴を講ずることは行われる必要があるが、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置は努力義務にとどまっている。具体的には、「事業者は、職場環境におけるストレスの有無及びその原因を把握し、必要に応じて、職場環境の改善を行うことの重要性に留意し、できるだけ実施することが望ましい」とされている⁵。ストレスチェックを実施した後の結果を分析し、職場環境の改善に活かすかどうかは各企業に委ねられているのである。

4. ストレスチェックの実施や結果の分析の状況

図表 2 でストレスチェックを実施したと回答する企業のうち、分析を実施している企業の割合はどのくらいなのか。事業所規模が 50 人未満であると 5 割程度であるが、規模が大きくなるほど実施割合が高くなり、500 人以上規模になると実施割合が 8 割を超える。

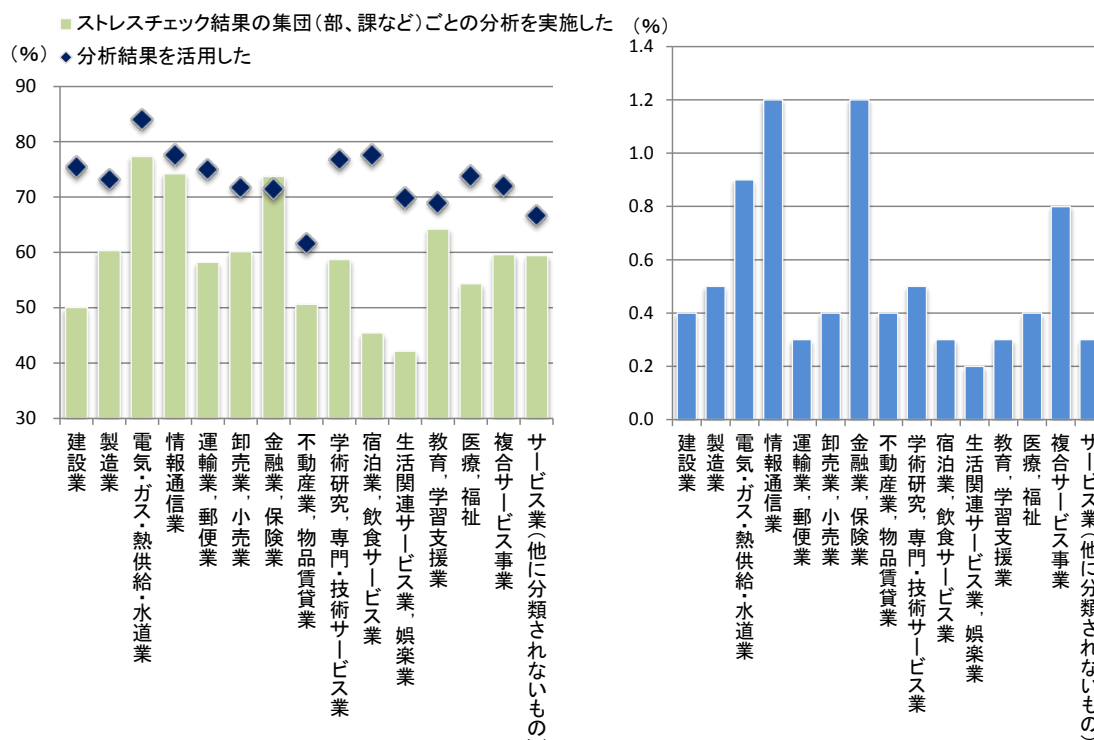
業種別の傾向を見てみると、ストレスチェックを実施した企業のうち分析を実施したと回答する割合が多い業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「情報通信業」等である（図表 3 左）。過去 1 年間にメンタルヘルス不調により連続 1 か月以上休業した労働者割合

⁴ 就業上の措置とは、勤務に制限を加える必要のあるものに対しては「労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置」を講ずることである。また「勤務を休む必要のあるもの」に対しては「療養等のため、休暇又は休職等により一定期間勤務させない措置」を講ずることとされている。

⁵ 厚生労働省「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 27 年 11 月 30 日改正）

を確認すると、上述の業種はメンタル不調による休業者割合が多い業種であることが分かる（図表3右）。こうした業種においては、既にメンタル不調者にかかわる課題を抱えていることから、その対策を講ずるためにストレスチェック結果の分析を実施していると考えられる。

図表3 左：ストレスチェック結果の集団ごとの分析を実施した割合、活用割合（2017年）
右：過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者割合（2017年）



(注1) 左図の「ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析を実施した」とは、ストレスチェックを実施したと回答する事業所のうち、その結果を分析した事業所の割合を示している。

(注2) 左図の「分析結果を活用した」は、ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析を実施したと回答した事業所のうち、その分析結果を活用した事業所の割合を示している。

(出所) 厚生労働省「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」より大和総研作成

同調査から、ストレスチェックを実施した企業のうち医師等の専門家による面談等を実施した事業所割合を見ると、「情報通信業」（62.2%）や「運輸業、郵便業」（59.8%）が相対的に高いが、「金融業、保険業」（39.7%）や「電気・ガス・熱供給・水道業」（45.4%）などの業種は、そこまで高い割合ではない。面談の実施においては、ストレスの高い労働者として面談が必要と判断され、かつ本人の申し出があれば実施されている。仮に本人からの申し出がなかったとしても、ストレスチェック結果の分析を踏まえ、必要に応じた職場における対応の検討が望まれるところだろう。

ストレスチェック結果の集団ごとの分析を実施したと回答する企業の中で、その分析結果を活用したと回答した事業所の割合は、どの業種においても6割以上であるが、残り4割はせっかく分析まで実施していても、その結果を職場の改善にまで活用できていないことになる。全

産業ベースで見た分析結果の活用の仕方は、「衛生委員会等での審議」が47.9%と最も高く、それ以外では「人員体制・組織の見直し」「管理監督者向け研修の実施」「業務配分の見直し」という回答が続いている（複数回答）。ストレスチェックの分析は努力義務ではあるが、メンタル不調による休業者を未然に防ぐという意味においても、分析を実施しそれらの結果を踏まえた職場環境の改善に努めることが望ましい。

5. おわりに

投資家が「メンタルヘルス」にかかわる情報開示を求める背景には、従業員の健康状態は従業員のモチベーションや生産性との関連が強く、中長期的には企業のパフォーマンスへの影響があると想定しているからである。

企業側に求められることは、ストレスチェック等の結果を活用し、職場環境の要因を分析することで状況の改善を図ることである。労働時間に関する規制が厳しくなることに伴い、労働時間の単なる管理にとどまらず、労働の質の観点から従業員のメンタルヘルスの状況をチェックしていくことが重要である。

また、企業がどれだけ労働時間やメンタルヘルスにかかわる取り組みを行っているのか、取り組み状況を積極的に情報開示していくことも求められる。経済産業省が実施する「健康経営度調査」によれば、「健康保持・増進に関して目的、体制、取り組み内容、成果等を社外に公開」する企業は全体の44.0%（2014年度）から、76.0%（2018年度）に上昇している⁶。

企業の情報開示の進展に伴い、健康経営が企業の業績や生産性の改善につながるか、また具体的にどのような行動が改善につながるか、そうした検証も求められるだろう。

⁶ 経済産業省・東京証券取引所「健康経営銘柄 2019 選定企業紹介レポート」