

－ 「first call」、産業医500名へアンケート調査 －

産業医500人に聞いた「従業員のメンタル不調の原因」、 1位は長時間労働ではなく「上司との人間関係」

～「メンタル不調の分かりやすいサイン」「復職の成否を分ける要因」は？～

メドピア株式会社（東京都中央区、代表取締役社長 CEO：石見 陽）の連結子会社である株式会社 Mediplat（東京都中央区、代表取締役 CEO：林 光洋、以下当社）は、法人向け産業保健支援サービス「first call」として、「オンライン産業医」「オンライン医療相談」「ストレスチェック」を提供しており、現在300社以上に導入いただいています（2019年6月時点）。この度、当社は、産業医500人を対象に「従業員のメンタル不調」に関するアンケート調査を実施し、「メンタル不調の原因」、「メンタル不調の分かりやすいサイン」、「退職後の復職の成否を分ける要因」等に関する産業医の経験知を取りまとめました。

■ 調査結果のサマリー

- ✓ 産業医500人が回答した従業員のメンタル不調の原因、**1位は「職場の人間関係」**で400人以上が選んだ。また、その内の**7割が「上司との人間関係」**を、最も多い原因として挙げた。
- ✓ メンタル不調のサインでは、「**遅刻や欠勤が増える**」「**表情が暗くなる**」が上位だった。また、早期発見のために経営者や人事が行った方が良いことでは、「**従業員との日常的な会話**」「**定期的な面談**」と、変化にいち早く気づくために日頃から従業員と接する重要性が挙げられた。
- ✓ メンタル不調で退職した後の復職は、**約半数の産業医が「どちらかというとうまくいかないケースが多い」**と回答し、復職の成否を分ける要因には「**職場による理解とフォローの有無**」が1位に挙げた。

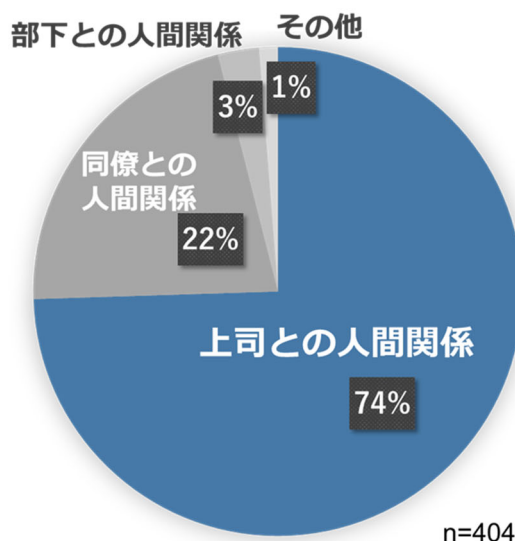
■ 従業員のメンタル不調の「原因」について

Q1. 従業員のメンタル不調の原因で、多いものは？（選択式/1～3つまで選択）

順位	メンタル不調の原因	件数
1	職場の人間関係	404
2	長時間労働/業務過多	236
3	パワハラ	161
4	仕事の難易度/能力・スキル不足	126
5	目標達成へのプレッシャー	79
6	家庭の問題	69
7	低賃金	29
8	職場の設備環境	26

Q2. メンタル不調の原因となる「職場の人間関係」で最も多いものは？（択一選択式）

※Q1で「職場の人間関係」を選択した人のみ回答

**<具体的な事例>**

- ・ ある企業で支店ごとの面談を実施した際に、特定の支店のみストレス過多の職員が多く、人間関係が悪いのが雰囲気から読み取れた。
- ・ ストレスチェックで産業医面談の希望があり面談した際、配置転換を希望された。人間関係が原因だと思われたが、本人がそうとははっきり言わないので困ったことがある。
- ・ 上司からメールの返信がないこと。新人で採用されたが、判りやすく教えてくれない状況が続き、鬱になり、精神科を受診して1カ月休職になったケースがあった。薬物治療し、他の部門（人間関係良好）で現在は生き生きと勤務している。
- ・ 目標を上司と十分に相談のうえで設定しているはずだが、本人の見込み違いなのか、上司の期待に応えようとしてなのかわからないが、無理をしているように感じることもある。
- ・ 仕事の量が管理職になるほど高くなるのに対して、やりがいや賃金が伸びてないのが、よく見受けられます。

■従業員のメンタル不調の「分かりやすいサイン」について**Q3. 従業員がメンタル不調になっている可能性があるときの分かりやすいサインは？（選択式/1~3つまで選択）**

順位	メンタル不調のサイン	件数
1	遅刻や欠勤が増える	252
2	表情が暗くなる	250
3	ミスが増えたり、作業効率が落ちる	216
4	睡眠不足、不眠になる	209
5	口数が減る	114
6	イライラする	78
7	食欲が低下する	46
8	頭痛を訴える	35

＜具体的なサインの例＞

- ・ 裁量労働でも、出社が遅くなる時は危険信号。離席が多い人も。
- ・ 突発の休み、特に月曜日の休みが多くなる。
- ・ あきらかに覇気がなくなり、不眠のためか疲れている感じがよく表情にでる。
- ・ いっぱいいっぱいで顔が硬くなる。
- ・ ミスが増えて、自責的となる。
- ・ 睡眠不足のため、遅刻、ミスが顕著になる。
- ・ 健康状態に何ら問題のない若手が急に腹痛、頭痛を強く訴えて泣きべそをかく。

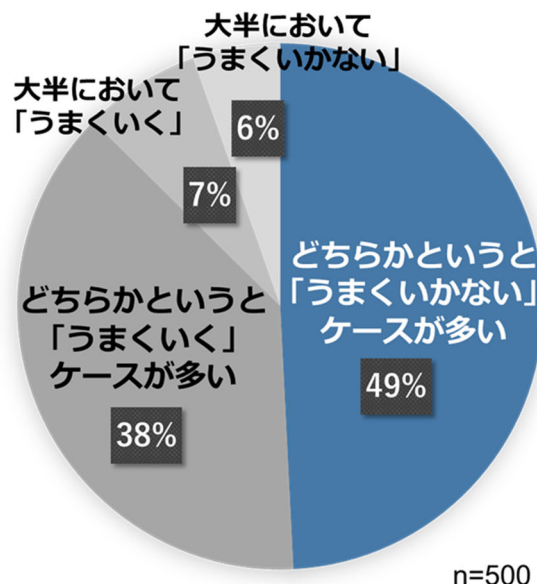
Q4. 従業員のメンタル不調を早期発見するために、経営者や人事の方が行った方が良いことは？（自由記述から集計）

順位	経営者・人事が行った方がよいこと	件数
1	従業員との日常的な会話	78
2	定期的な面談	72
3	ストレスチェックの実施	36
4	アンケートの実施	21
5	相談窓口の設置/相談しやすい環境づくり	15
6	メンタルヘルスに関する研修や啓蒙活動	14
7	勤怠状況の把握	13
〃	残業規制や休暇の確保	13

■メンタル不調で休職した後の「復職」について

Q5. メンタル不調で休職した後、復職がうまくいくケースと、うまくいかないケース*はどちらが多い？（択一選択式）

*休職のまま退職に至ったり、復職後に退職に至ってしまうケース



Q6. メンタル不調で休職した後の復職、成否を分ける要因として大きいものは？（選択式/1~3つまで選択）

順位	復職の成否を分ける要因	件数
1	職場（上司や同僚）による理解やフォローの有無	344
2	配置転換（異動）	155
3	業務量の調整	139
4	家族による理解やフォローの有無	138
5	本人の資質ややる気	106
6	職場における相談窓口の有無	97
7	早期介入ができていたか	66
8	治療が継続されているか	56

<理由（一部を抜粋）>

- ・ 本人を精神的に孤立させない、職場周囲でサポートしているという強いメッセージを送ることが大事。
- ・ 「元と同じ職場に戻る」ことは避けた方がよい。
- ・ 何よりも周りの人々の理解が不可欠です。また経験上、職場や業務内容も変えたほうが良いです。
- ・ 業務量が多いと再発するケースが多い。
- ・ 職場や家族のフォローがないと治療の継続が難しい。
- ・ 本人の資質のせいにしてしまっっては元も子もないが、実際そうとしか言えないような場面は多い。
- ・ 早期介入できないと重篤化し、改善までに時間がかかる。時間がかかると復職への気持ちのハードルが上がる。また、業務内容も日々変化しており、変化への対応が難しくなり自信喪失につながる。

■ 調査概要

- ・ 調査対象：医師専用コミュニティサイトMedPeerに会員登録をする医師の内、産業医資格があり、現在産業医として事業所で従事している医師
 - ・ 有効回答：500人
 - ・ 調査期間：2019/6/4～2019/6/7
 - ・ 調査方法：インターネット調査
- ※Q1、Q3、Q6の選択肢は、事前のサンプル調査（産業医50名）から抽出。

■ 「first call」の産業保健支援サービスについて

「first call」では、法人向けに以下3つの産業保健支援サービスを提供しています。従業員のメンタルヘルス対策や健康管理をワンストップでサポートすると同時に、オンライン化と管理システムの導入により人事労務担当者の業務負担を軽減いたします。



① オンライン医療相談

日常生活における自身や家族の健康上の不安や悩みについて、チャットやテレビ電話でいつでもどこからでも医師に相談ができるサービスです。一般内科や小児科、産婦人科、精神科など全12科目での相談に医師が実名で回答します。

② オンライン産業医

産業医の定期訪問からオンラインでの面談まで、産業医業務を受託するサービスです。産業医面談をオンラインでも可能とすることで、国内外の支社の従業員など、面談調整が困難であった従業員とも早期に面談が設定できることに加えて、日程調整など人事の業務負担も軽減します。

③ ストレスチェック

Webやアプリで簡単に従業員のストレスチェックや、部門やチームなど職場毎のストレス状況を可視化するサービスです。オンライン医療相談の無料オプションとして提供し、オンライン産業医と合わせて導入することで、ストレスチェック後の産業医面談までをオンライン上でワンストップで実施することが可能となります。

【メドピア株式会社の概要】

会社名：メドピア株式会社

所在地：東京都中央区銀座6-18-2 野村不動産銀座ビル11階

設立：2004年12月

代表者：代表取締役社長 CEO 石見 陽（医師・医学博士）

事業内容：医師専用コミュニティサイト「MedPeer」の運営、その他関連事業

URL：<https://medpeer.co.jp>

【株式会社Mediplatの概要】

会社名：株式会社Mediplat（メドピア株式会社子会社）

所在地：東京都中央区銀座6-18-2 野村不動産銀座ビル11階

設立：2015年11月

代表者：代表取締役 CEO 林 光洋

事業内容：産業保健支援サービス「first call」の運営、ライフログプラットフォーム事業

URL：<https://firstcall.md/Home/About>

本件に関するお問い合わせ先

メドピア株式会社・広報担当 藤野 | 電話：03-4405-4905 | メール：pr@medpeer.co.jp