
ニッセイ 景況アンケート調査結果

全国調査結果 2019 年度調査

＜調査結果のポイント＞

- ◆景況感は2年連続の悪化だが水準は高い。
先行きは悪化を見込む
- ◆従業員のストレス要因は「業務過多」が最多
だが改善傾向。「職場環境」等、それ以外の
ストレス要因の対策が望まれる

日本生命保険相互会社

協力：株式会社ニッセイ基礎研究所

目 次

はじめに	3 頁
〔2019 年度ニッセイ景況アンケート〕	
調査概要	4 頁
調査結果要旨	
Ⅰ．景気動向	5 頁
Ⅱ．雇用、設備投資、販売・仕入価格	10 頁
Ⅲ．経営課題・問題点	13 頁
Ⅳ．従業員のストレス軽減に関する企業の体制について	15 頁
[参考資料] 景気動向の地域別比較	27 頁
アンケート単純集計結果	31 頁
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート1〕	
50 代の半数はもう手遅れか	34 頁
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート1〕	
デジタル化を進める「人材」について考える	40 頁

はじめに

拝啓 貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

当社社業につきましては、平素より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

また、ご多忙中にも関わらず、「ニッセイ景況アンケート」にご協力いただき、心から御礼申し上げます。

当社では、企業経営においてご関心が高いと思われるテーマについて有益な情報をご提供すべく、「ニッセイ景況アンケート」を実施させていただいており、景況感や雇用動向などの定例項目に加え、毎回、企業経営に関連の深い個別テーマを設け、特別調査としてご意見を伺っております。

今回の特別調査では、「従業員のストレス軽減に関する企業の体制について」と題し、従業員のストレス要因や課題についてお伺いさせていただきました。今般、ご回答賜りましたアンケートの集計・分析がまとまりましたので、調査結果としてここにご報告させていただきます。

また、ご参考までに、「50代の半数はもう手遅れか」、「デジタル化を進める「人材」について考える」と題する特別レポートも巻末に掲載いたしております。

今回のご報告が、貴社の今後の経営において何らかのお役に立つことができれば、大変幸甚に存じます。

末筆ではございますが、貴社のますますのご発展を祈念いたしますとともに、ご多忙中にも関わらずアンケートにご協力いただきました皆様方に、心から御礼申し上げます。

敬 具

日本生命保険相互会社

【調査概要】

1. 調査時期：2019年6、7、8月
2. 回答企業数：2,761社
3. 回答企業の属性

〔地域別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
北海道	150	5.4
東北	271	9.8
関東	683	24.7
甲信越・北陸	160	5.8
東海	195	7.1
近畿	577	20.9
中国	241	8.7
四国	100	3.6
九州・沖縄	250	9.1
無回答・不明	134	4.9
合計	2,761	100.0

〔企業規模別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
1,000名超	57	2.1
300名超1,000名以下	261	9.5
300名以下	2,433	88.1
無回答・不明	10	0.4
合計	2,761	100.0

〔業種別状況〕

	社数(社)	構成比(%)		社数(社)	構成比(%)
製造業	931	33.7	非製造業	1,650	59.8
素材型製造業	319	11.6	建設・設備工事	463	16.8
農林水産業	19	0.7	運輸・倉庫	183	6.6
鉱業・石油・窯業・土石	35	1.3	通信	13	0.5
繊維・衣服	32	1.2	不動産	61	2.2
鉄鋼	40	1.4	卸売	241	8.7
非鉄金属・金属製品	128	4.6	小売	156	5.7
化学	65	2.4	飲食	46	1.7
加工型製造業	612	22.2	サービス業	439	15.9
食品	83	3.0	①情報サービス	72	2.6
家具・装備品・木製品	24	0.9	②専門サービス	82	3.0
一般機械・精密	94	3.4	③事業所向けサービス	120	4.3
電気機械	89	3.2	④個人向けサービス	165	6.0
輸送用機器	62	2.2	金融	21	0.8
出版・印刷	47	1.7	電気・ガス・水道	27	1.0
その他製造業	213	7.7	無回答・不明	180	6.5

(注) ①情報サービスには、ソフトウェア、情報処理、データベース等、②専門サービスには、法律、会計、設計、コンサルティング等を含みます。それ以外の事業所向けおよび個人向けのサービスは、それぞれ③事業所向けサービスと、④個人向けサービスに分類されています。

＜調査結果要旨＞

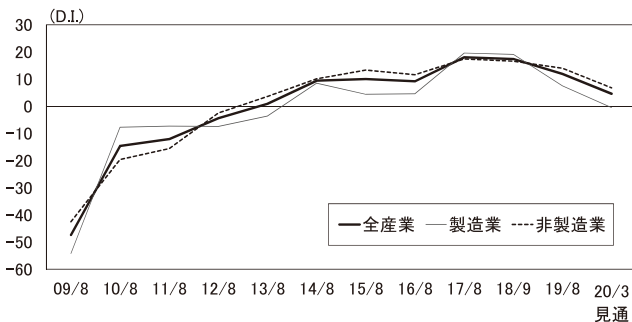
I. 景気動向

1. 企業の景況感は2年連続の悪化、先行きも悪化を見込む

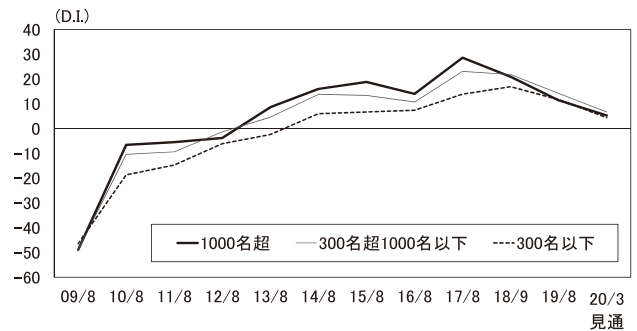
- ◆ 現状の業況判断 D.I.^(注1) は 11.9 となった。調査を開始した 95 年度以降最も高い水準となった 17 年度、18 年度調査に次ぐ水準ではあるものの、前回調査（18 年 9 月）の 17.4 から▲5.5 ポイントの悪化となった。
- ◆ 製造・非製造業別では、製造業（18 年 9 月：19.1→19 年 8 月：7.5）、非製造業（同：16.6→同：14.0）ともに業況判断 D.I.は前回調査から悪化した。特に製造業の下落幅は大きく、D.I.の水準は製造業が非製造業を 3 年ぶりに下回った。海外経済の減速を背景として輸出や生産は低迷が続いており、製造業の景況感を下押しした。
- ◆ 20 年 3 月見通しの業況判断 D.I.は 4.6 となり、現状の 11.9 から▲7.3 ポイント低下した。米中貿易摩擦などによる先行きの不透明感や消費税率引き上げを控えた消費者マインドの悪化への懸念などから、先行きの景況感は大きく悪化している。
- ◆ 製造・非製造業別では、20 年 3 月見通しの業況判断 D.I.は製造業（19 年 8 月：7.5→20 年 3 月：▲0.5）が 7 年ぶりにマイナスに転じた。厳しい外部環境が製造業の先行きの景況感を圧迫している。非製造業（19 年 8 月：14.0→20 年 3 月：6.8）も今回調査から低下しており、2019 年度末にかけて景況感の悪化を見込んでいる。

【業況判断】

（製造・非製造業別：D.I.の推移）



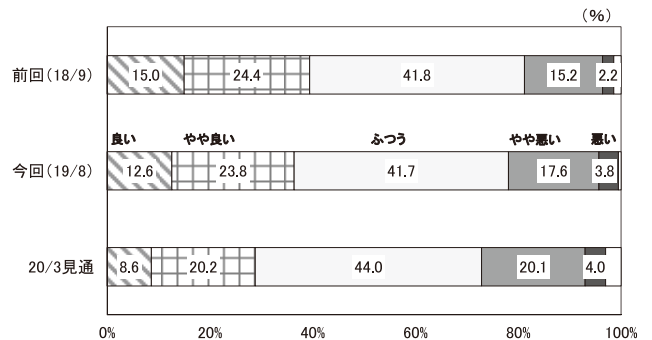
（規模別：D.I.の推移）



（前回調査結果との比較） (D.I.)

業況判断	前回調査(18/9)		今回調査(19/8)	
	18/9	19/3 見通	現在 (19/8)	20/3 見通
全産業	17.4	14.5	11.9	4.6
製造業	19.1	15.1	7.5	-0.5
非製造業	16.6	14.2	14.0	6.8
規模別				
1000名超	20.9	19.6	11.4	5.3
300名超1000名以下	21.8	17.9	14.2	6.7
300名以下	16.9	14.1	11.7	4.4

（回答割合の変化）

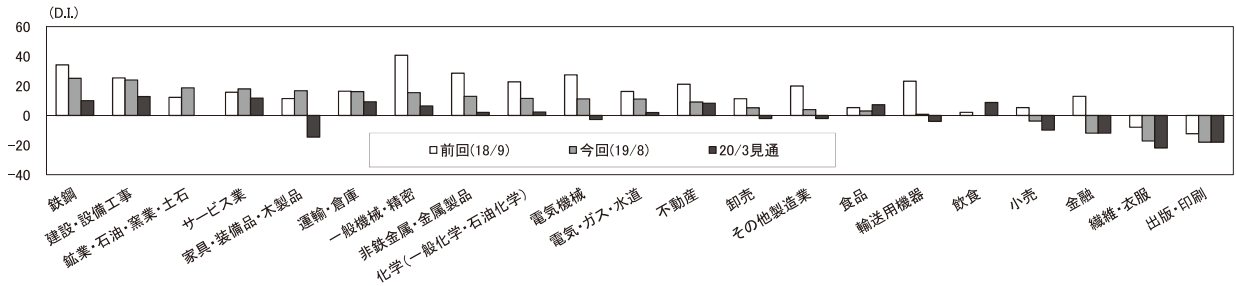


(注1) 業況判断 D.I. = (良いと回答した企業数%) + (やや良いと回答した企業数%) × 0.5

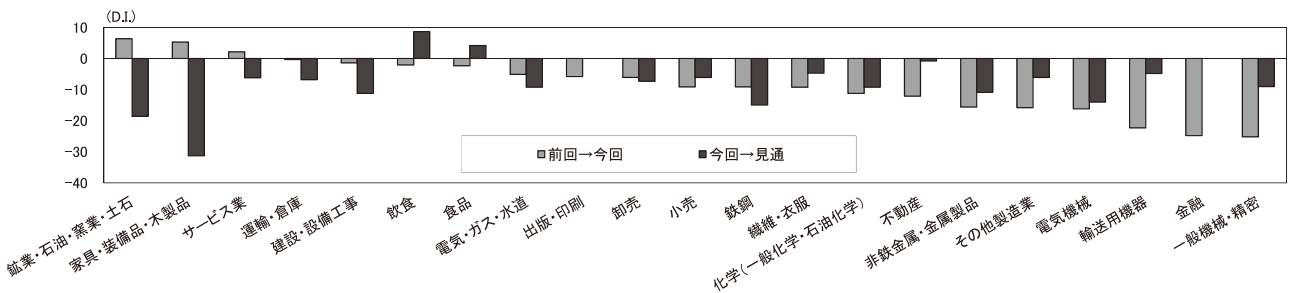
- (やや悪いと回答した企業数%) × 0.5 - (悪いと回答した企業数%)、ゼロが好況・不況の分岐点

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を業種別にみると、21 業種^(注2)中 3 業種で前回調査から改善し、悪化したのは 18 業種であった。業況判断 D.I.がマイナスの業種は前回調査の 2 業種から 4 業種（出版・印刷、繊維・衣服、金融、小売）へと増加した。また、現状の業況判断 D.I.がマイナスとなった 4 業種は、先行きの景況感も改善が見込まれていない。
- ◆ 前回調査からの悪化幅を業種別にみると、一般機械・精密（▲25.2 ポイント）、輸送用機器（▲22.3 ポイント）、電気機械（▲16.2 ポイント）など製造業を中心に悪化が目立った。米中貿易摩擦の激化や海外経済の減速が景況感の押し下げ要因となった。

(業種別：D.I.の水準)



(業種別：D.I.の改善・悪化幅)

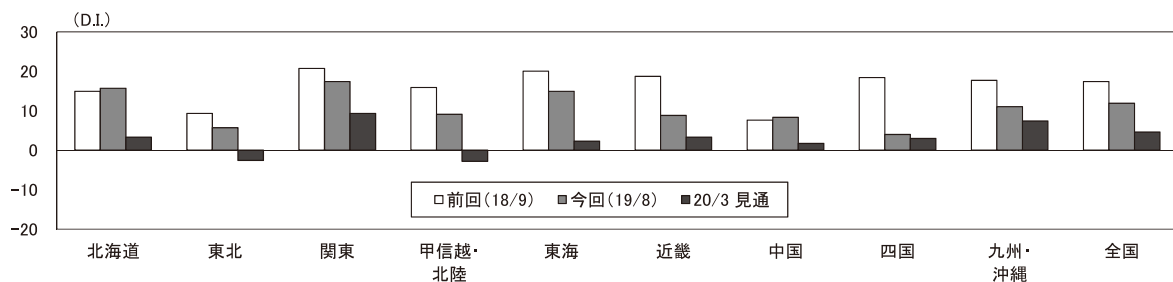


(注2) 調査対象業種は全部で 23 業種。業種別グラフでは、このうち回答企業数 20 以上の 21 業種について取り上げる。(以降に掲載する業種別グラフについても同様とする。)

2. 全 9 地域中 7 地域で景況感が悪化、先行きは全地域で悪化

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を地域別にみると、全 9 地域中 7 地域で前回調査から悪化した。 四国（▲14.4 ポイント）、近畿（▲9.9 ポイント）、甲信越・北陸（▲6.8 ポイント）、九州・沖縄（▲6.7 ポイント）は全国（▲5.5 ポイント）よりも悪化幅が大きくなった。もともと、D.I.の水準は 4 年連続で全地域プラスを維持している。
- ◆ 20 年 3 月見通しの業況判断 D.I.は、全 9 地域で今回調査から低下した。D.I.の水準は、甲信越・北陸（▲2.8）、東北（▲2.6）でマイナスとなっている。

(地域別：D.I.の水準)

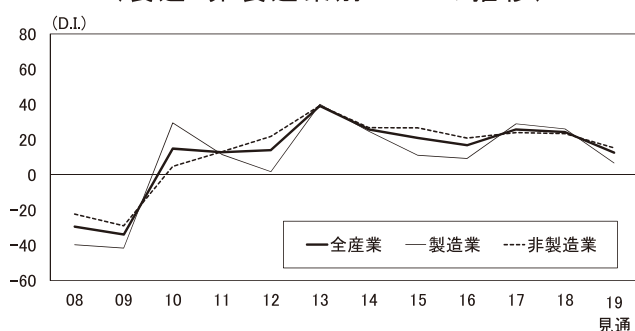


3. 18年度は9年連続の増収増益、19年度は伸びが鈍化する見通し

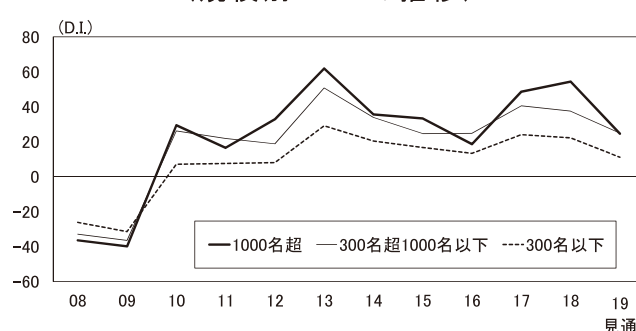
- ◆ 18年度の売上 D.I. (注3) は 24.3 と、17年度の 25.8 から小幅に低下したものの、前回調査の 18年度見通し 20.4 から上方修正され、9年連続で増収企業数が減収企業数を上回った。19年度見通しの売上 D.I.は 12.6 と 18年度実績から ▲11.7 ポイントと大幅に低下しており、増収だが伸びは鈍化する見通しである。
- ◆ 製造業の 18年度の売上 D.I.は、前回調査の同見通し 23.1 から 26.1 へと上方修正された。一方、19年度見通しの売上 D.I.は、海外経済・為替などの外部環境が厳しくなっていることを受けて 6.7 と 18年度実績から ▲19.4 ポイントの大幅低下となった。
- ◆ 非製造業の 18年度の売上 D.I.は、前回調査の同見通し 19.2 から 23.4 へと上方修正された。19年度見通しの売上 D.I.は 15.3 と 18年度実績から ▲8.1 ポイント低下した。19年10月に控える消費税率引き上げによって、需要が一定程度落ち込むことを織り込んでいるとみられる。

【売上】

(製造・非製造業別：D.I.の推移)



(規模別：D.I.の推移)



(前回調査結果との比較)

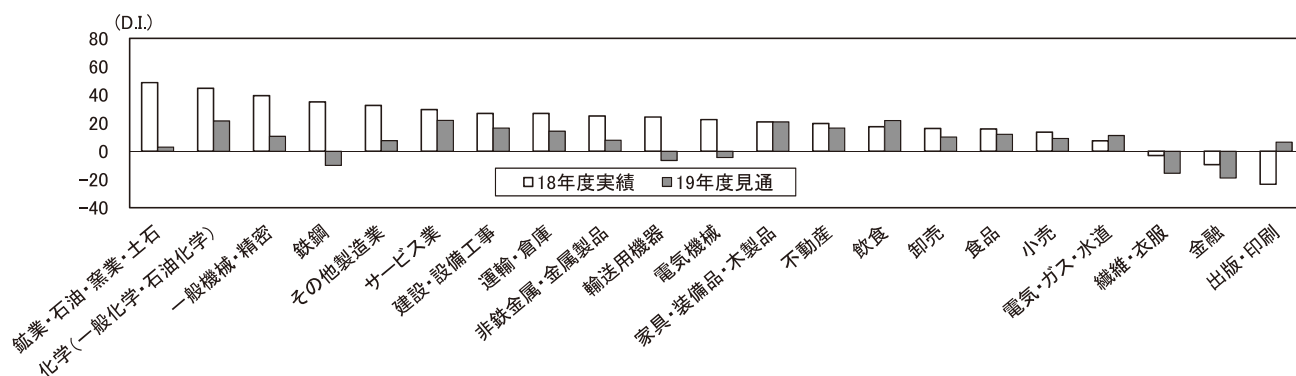
製造・非製造業別 (D.I.)

売上高	前回調査(18/9)		今回調査(19/8)	
	17年度実績	18年度見通	18年度実績	19年度見通
全産業	25.8	20.4	24.3	12.6
製造業	29.0	23.1	26.1	6.7
非製造業	24.0	19.2	23.4	15.3

規模別 (D.I.)

売上高	前回調査(18/9)		今回調査(19/8)	
	17年度実績	18年度見通	18年度実績	19年度見通
全規模	25.8	20.4	24.3	12.6
1000名超	48.6	40.5	54.4	24.6
300名超1000名以下	40.5	33.9	37.5	24.9
300名以下	24.0	18.7	22.2	11.1

(業種別：D.I.の水準)



(注3) 売上 D.I. = (連続増収・増収に転じた(る)企業数%) - (連続減収・減収に転じた(る)企業数%)

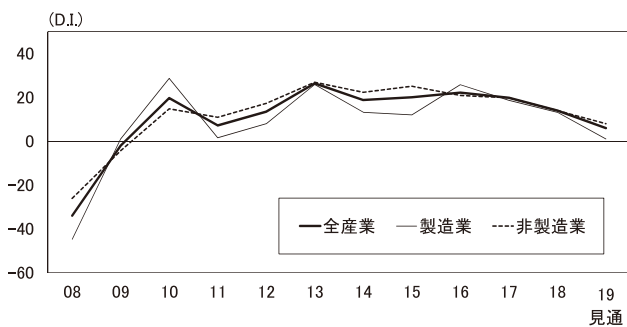
◆ **18年度の経常損益 D.I. (注4) は 13.9 と、17年度の 19.7 から低下したものの、前回調査の 18年度見通し 13.4 から小幅に上方修正され、9年連続の増益優勢となった。**前年度実績からの低下幅は経常損益 D.I.が売上 D.I.を上回っており、人件費や原材料価格の上昇などのコスト負担が収益を圧迫している可能性がある。**19年度見通しの経常損益 D.I.は 5.9 と 18年度実績から▲8.0 ポイントの大幅低下となっており、増益だが伸びは鈍化する見通しである。**

◆ 製造・非製造業別では、製造業・非製造業ともに 18年度の経常損益 D.I.は、17年度実績から低下した。19年度見通しの経常損益 D.I.は、18年度実績から製造業で▲12.2 ポイント、非製造業で▲6.0 ポイントの低下となった。19年度は製造業・非製造業ともに利益の伸びが鈍化する見通しである。

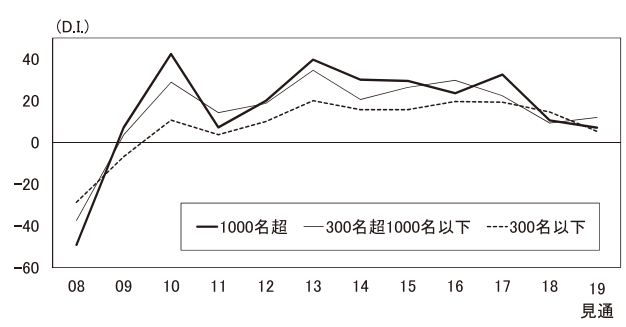
◆ 業種別では、繊維・衣服、輸送用機器、金融など 18年度実績、19年度見通しともに減益企業が優勢となっている業種もみられる。特に繊維・衣服、金融は売上 D.I.もマイナスとなっている。

【経常損益】

(製造・非製造業別：D.I.の推移)



(規模別：D.I.の推移)



(前回調査結果との比較)

製造・非製造業別

(D.I.)

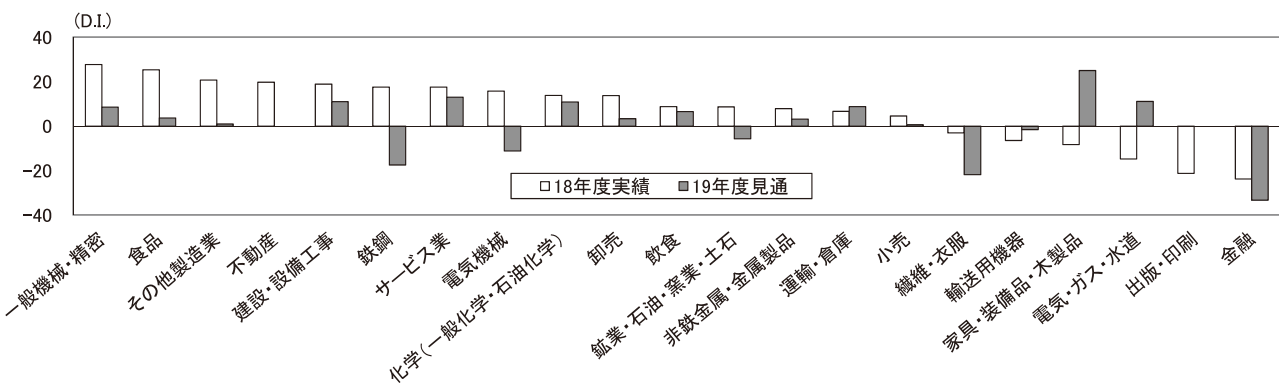
規模別

(D.I.)

経常損益	前回調査(18/9)		今回調査(19/8)	
	17年度実績	18年度見通	18年度実績	19年度見通
全産業	19.7	13.4	13.9	5.9
製造業	18.6	13.7	13.1	0.9
非製造業	19.7	12.8	13.9	7.9

経常損益	前回調査(18/9)		今回調査(19/8)	
	17年度実績	18年度見通	18年度実績	19年度見通
全規模	19.7	13.4	13.9	5.9
1000名超	32.4	35.1	10.5	7.0
300名超1000名以下	22.3	17.6	9.2	11.9
300名以下	19.2	12.4	14.5	5.2

(業種別：D.I.の水準)

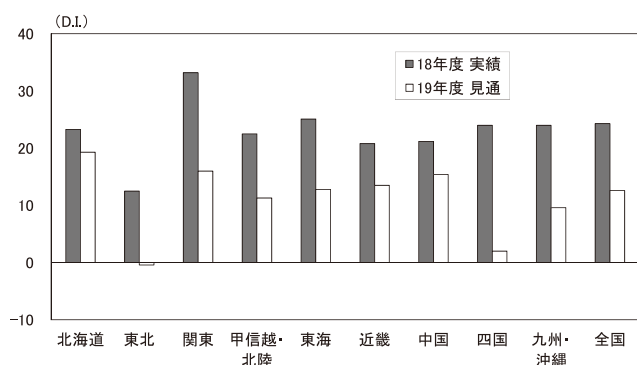


(注4) 経常損益 D.I. = (連続増益・増益に転じた(る)企業数%) - (連続減益・減益に転じた(る)企業数%)

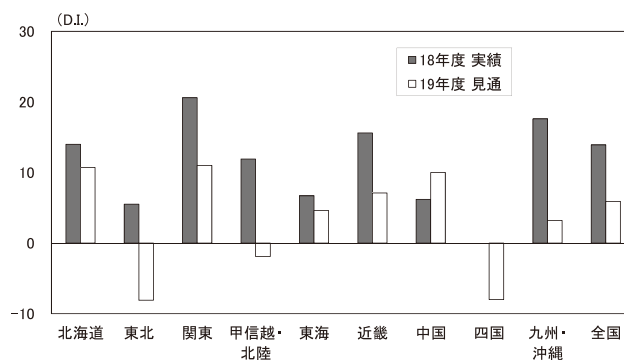
4. 18年度は全9地域中8地域で増収増益、19年度は6地域で増収増益の見通し

- ◆ 18年度の売上 D.I.を地域別にみると、全9地域でプラスとなり増収優勢となった。19年度見通しの売上 D.I.は全地域で18年度実績から低下しており、東北については減収優勢となる見通しである。
- ◆ 18年度の経常損益 D.I.は、全9地域中、四国を除く8地域でプラスとなり増益優勢となった。19年度見通しの経常損益 D.I.は中国を除く8地域で18年度実績から低下しており、東北、甲信越・北陸、四国は減益優勢となる見通しである。
- ◆ 東北では、製造業の落ち込みから19年度見通しの売上 D.I.、経常損益 D.I.ともにマイナスに転じた。東北に次いで19年度見通しの水準が低い四国は、製造業・非製造業ともに19年度見通しの経常損益 D.I.がマイナスとなった。

(地域別：売上 D.I.の水準)



(地域別：経常損益 D.I.の水準)



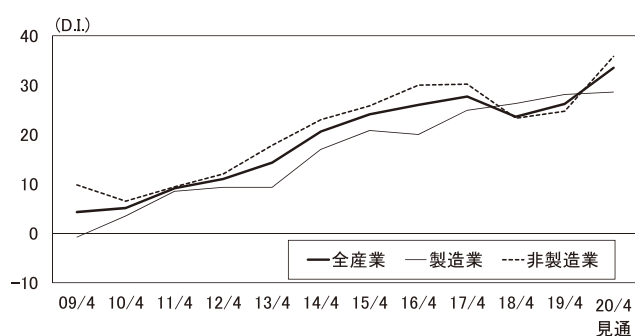
II. 雇用、設備投資、販売・仕入価格

1. 雇用拡大意欲はさらに強まる見通し

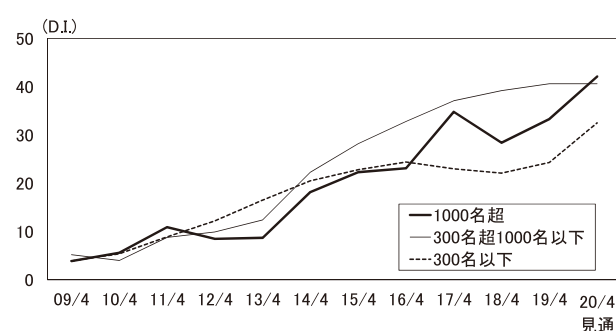
- ◆ 19年4月の従業員数D.I. (注5)は26.2と18年4月実績23.6から上昇した。20年4月見通しの従業員数D.I.は33.5と19年4月実績よりも上昇しており、雇用拡大意欲はさらに強まる見通しである。20年4月の従業員数について「増やす」と回答した企業の割合は上昇（19年4月：34.2%→20年4月：38.1%）し、「削減する」と回答した企業の割合は低下（同：8.0%→同：4.6%）しており、企業の採用意欲が依然として強いことが確認できる。
- ◆ 規模別では、300名超1000名以下の企業（19年4月：40.6→20年4月：40.6）は横ばいとなったが高水準を維持しているほか、1000名超の企業（同：33.3→同：42.1）、300名以下の企業（同：24.3→同：32.5）は上昇しており、雇用の伸びが加速する見通しとなっている。
- ◆ 業種別では、製造業（19年4月実績28.1：→20年4月見通：28.6）はほぼ横ばいとなった一方、建設・設備工事（同：25.3→同：41.5）や運輸・倉庫（同：17.5→同：41.0）などの上昇により、非製造業（同：24.7→同：35.8）で人手不足が顕著となっている。

【従業員数】

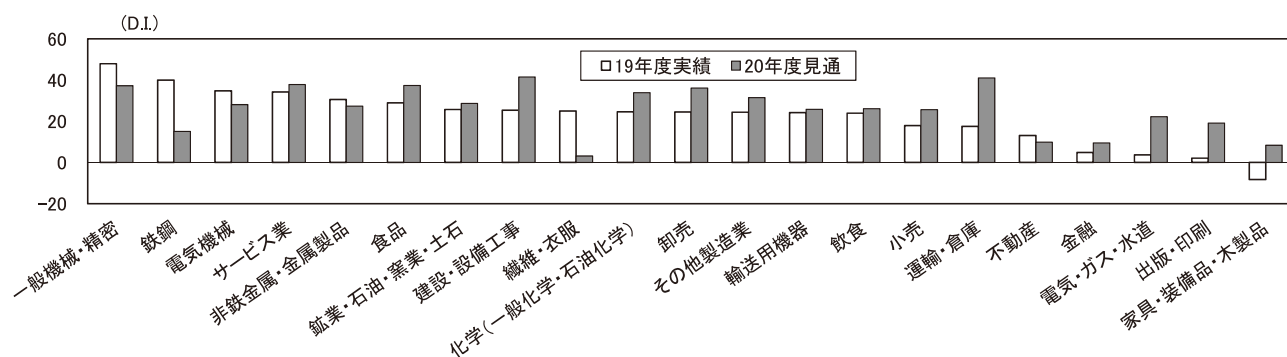
（製造・非製造業別：D.I.の推移）



（規模別：D.I.の推移）



（業種別：D.I.の水準）



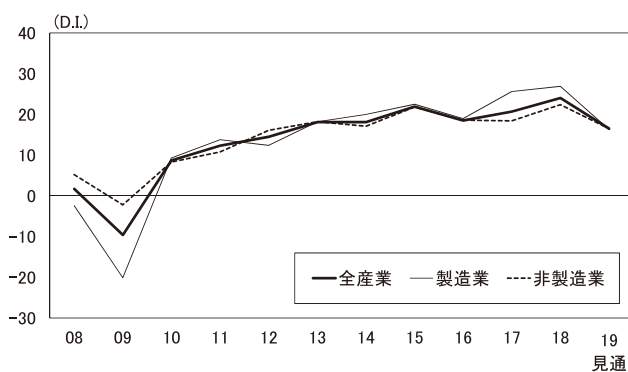
（注5）従業員数D.I.=（従業員を増やした（す）と回答した企業数%）-（従業員を削減した（する）と回答した企業数%）

2. 19年度の設備投資は伸びが鈍化

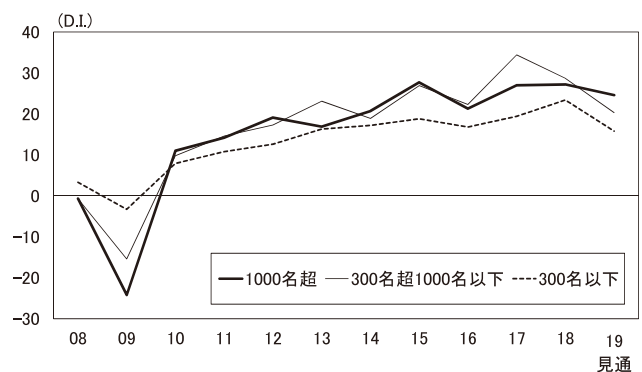
- ◆ 18年度の設備投資 D.I. (注6) は 24.0 と、前回調査の同見通し 16.8 から大幅に上方修正され、高水準を維持している。好調な企業収益を背景として、設備投資は基調として堅調に推移していると判断される。一方、19年度見通しの設備投資 D.I.は 16.5 となり、先行きは設備投資の増勢が鈍化する見通しである。
- ◆ 主な設備投資目的では、「設備の更新維持」や「生産・販売能力の増強」が前回調査に引き続き多数を占めた中、「省力・合理化」と回答した企業の割合が前回調査から最も上昇した。先行きの設備投資の見通しは鈍化傾向にあるが、人手不足の影響で省力化投資せざるを得ない実態が浮き彫りとなった。

【設備投資】

(製造・非製造業別：D.I.の推移)



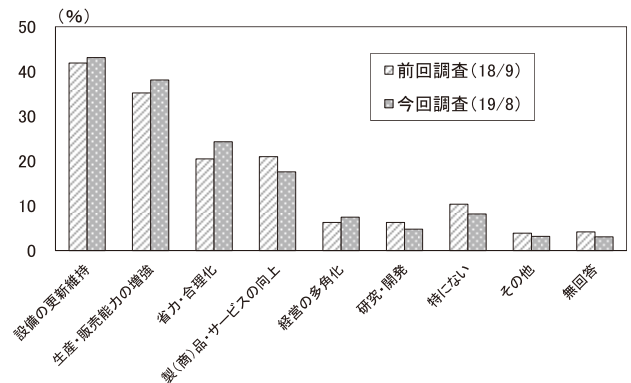
(規模別：D.I.の推移)



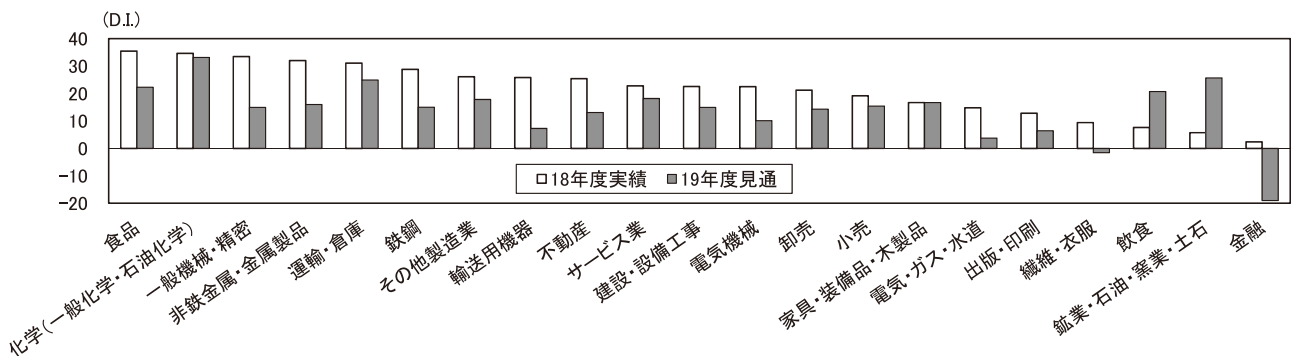
(前回調査結果との比較) (D.I.)

設備投資	前回調査(18/9)		今回調査(19/8)	
	17年度実績	18年度見通	18年度実績	19年度見通
全産業	20.7	16.8	24.0	16.5
製造業	25.6	22.2	26.9	16.3
非製造業	18.4	14.3	22.4	16.5
規模別				
1000名超	27.0	17.6	27.2	24.6
300名超1000名以下	34.4	31.1	28.7	20.3
300名以下	19.4	15.5	23.4	15.8

(設備投資目的：2 つまでの複数回答)



(業種別：D.I.の水準)



(注 6) 設備投資 D.I.=設備投資金額が(増加した(する)企業数%) + (やや増加した(する)企業数%) × 0.5 - (やや減少した(する)企業数%) × 0.5 - (減少した(する)企業数%)

3. 仕入価格の上昇を販売価格に波及させる動きは一部に留まる

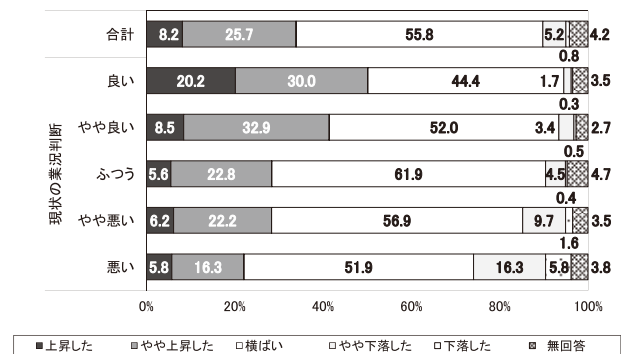
- ◆ 18年度の販売価格 D.I. (注7) は 17.7 と前回調査の同見通し 14.9 から上方修正され、17年度実績の 14.8 から上昇した。製造・非製造業別にみると、17年度実績では大きな差はなかったものの、18年度実績では非製造業の水準が高くなった。19年度見通しの販売価格 D.I.は全産業で 14.9 となり、値上げを実施する企業が一定数存在している。
- ◆ 現状の業況判断別にみると、業況を「良い」と回答した企業ほど販売価格が上昇しており、業況を「悪い」と回答した企業ほど販売価格が上昇している割合が減少し、下落している割合が増加する傾向がある。

【販売価格】

(前回調査結果との比較) (D.I.)

販売価格		前回調査(18/9)		今回調査(19/8)	
		17年度実績	18年度見通	18年度実績	19年度見通
全産業		14.8	14.9	17.7	14.9
製造業		14.3	14.4	13.9	10.0
非製造業		15.5	15.8	20.0	18.0
規模別	1000名超	16.9	10.9	20.2	9.6
	300名超1000名以下	12.8	11.5	12.3	12.3
	300名以下	15.1	15.4	18.2	15.3

(現状の業況判断別)



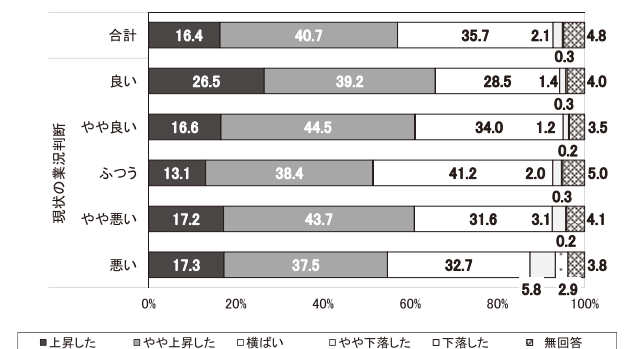
- ◆ 18年度の仕入価格 D.I. (注7) は 35.4 と前回調査の同見通し 31.2 から上方修正され、17年度実績の 31.3 から上昇した。18年度実績の販売価格 D.I.－仕入価格 D.I.でその差を見ると、製造業が▲27.0、非製造業が▲12.9 となっており、製造業・非製造業ともにコスト増の価格転嫁が十分に行われておらず、特に製造業ではその傾向が強くなっている。
- ◆ 現状の業況判断別にみると、仕入価格が「上昇した」または「やや上昇した」と回答した企業の割合に大きな差はなかった。業況を「良い」と回答した企業ほど、コスト増を価格転嫁している一方で、業況を「悪い」と回答した企業では十分に行えていないといえる。

【仕入価格】

(前回調査結果との比較) (D.I.)

仕入価格		前回調査(18/9)		今回調査(19/8)	
		17年度実績	18年度見通	18年度実績	19年度見通
全産業		31.3	31.2	35.4	32.0
製造業		38.8	37.9	40.9	33.2
非製造業		28.6	29.2	32.9	31.6
規模別	1000名超	25.7	27.1	35.1	22.8
	300名超1000名以下	33.2	33.6	34.5	31.4
	300名以下	31.4	31.2	35.7	32.3

(現状の業況判断別)



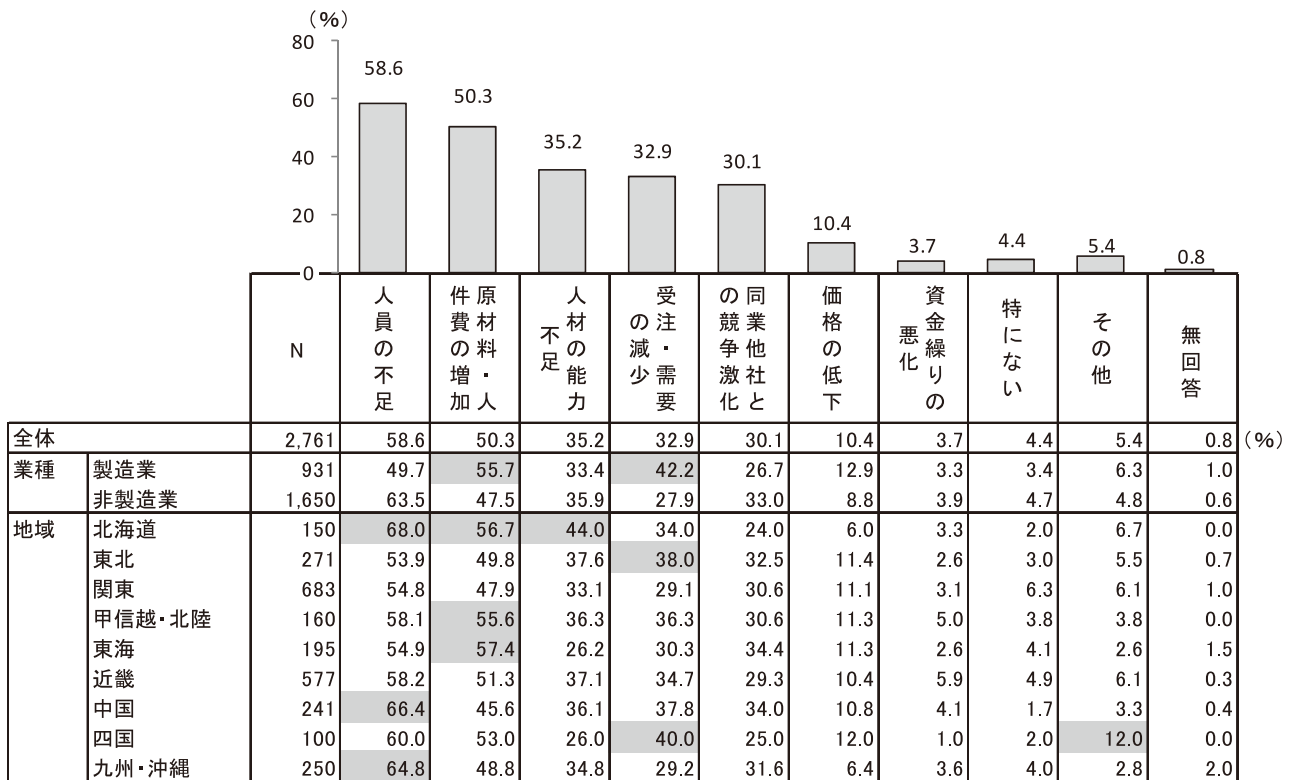
(注7) 販売(仕入)価格 D.I.=販売(仕入)価格が(上昇した(する)企業数%) + (やや上昇した(する)企業数%) × 0.5 - (やや下落した(する)企業数%) × 0.5 - (下落した(する)企業数%)

Ⅲ. 経営課題・問題点

1. 現在の経営課題は「人員の不足」が58.6%で最多

- ◆ 現在の経営課題・問題点は、「人員の不足」が58.6%で最も高く、次いで「原材料・人件費の増加」が50.3%、「人材の能力不足」が35.2%で続いた。
- ◆ コスト上昇や人手不足の現状を反映し、製造業・非製造業ともに「人員の不足」や「原材料・人件費の増加」を挙げる割合が高くなった。一方、「受注・需要の減少」は製造業が挙げる割合が高く、海外経済の減速など厳しさを増す外部環境の要因が製造業に影響を与えている。
- ◆ 地域別では、「人員の不足」を挙げる企業の割合が北海道、中国、九州・沖縄は全体平均に比べて高く、「原材料・人件費の増加」を挙げる企業の割合が北海道、甲信越・北陸、東海は全体平均に比べて高くなった。

【現在の経営課題・問題点(3つまで)】

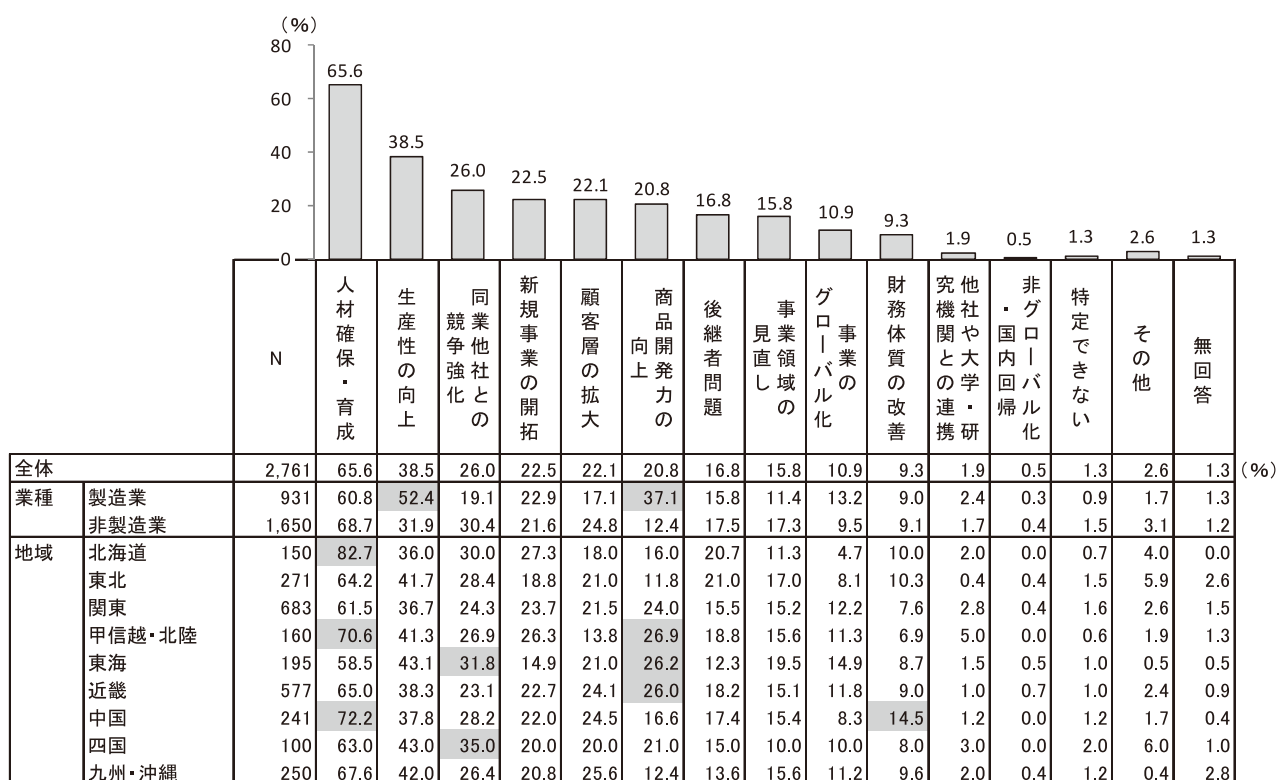


(注) 全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

2. 今後10年間で重要性を増す経営課題は「人材確保・育成」が65.6%で最多

- ◆ 今後10年間で重要性を増す経営課題は、「人材確保・育成」が65.6%で最も高く、次いで「生産性の向上」が38.5%、「同業他社との競争強化」が26.0%で続いた。
- ◆ 業種別では、「人材確保・育成」を挙げる企業の割合が製造業・非製造業ともに高くなった。「生産性の向上」や「商品開発力の向上」を挙げる割合は製造業が高く、「同業他社との競争強化」や「顧客層の拡大」を挙げる割合は非製造業が高くなった。
- ◆ 地域別では、「人材確保・育成」を挙げる企業の割合が北海道、甲信越・北陸、中国は全体平均に比べて高く、「同業他社との競争強化」を挙げる企業の割合が東海、四国は全体平均に比べて高くなった。

【今後10年間で重要性を増す経営課題(3つまで)】



(注) 全体と比べて5ポイント以上大きい値に網掛け

IV. 従業員のストレス軽減に関する企業の体制について

1. 調査の背景

- ◆ 近年、多くの企業でストレス過多や過重労働などによる従業員の健康リスクへの関心が高まっている。各企業においては、従業員のストレスの程度を把握することや、従業員自身にストレスへの気づきを促すこと、働きやすい職場づくりを推進することが求められるようになった。
- ◆ 国も、改正労働安全衛生法によって、2015年以降、常時50人以上の労働者を使用する事業場に、従業員のメンタルヘルス不調の早期発見と早期対処を目的とする「ストレスチェック制度」を義務付けるなど、体制の整備を進めてきた。また、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導を行っている。
- ◆ しかし、このような体制整備や健康リスクの周知にもかかわらず、厚生労働省「過労死等の労災補償状況」によると、仕事によるストレスが原因でメンタルヘルス不調を訴える労働者は年々増加傾向にある。
- ◆ また、厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」によると、メンタルヘルス対策を行う企業は、2013年以降おおむね6割と横ばいで推移しており、増加していない。
- ◆ このような背景のもとで、今回の調査では「従業員のストレス軽減に関する企業の体制について」をテーマとして、企業が考える従業員のストレス要因や、従業員のストレス状況の把握方法、ストレス要因別の改善状況等を調査した。

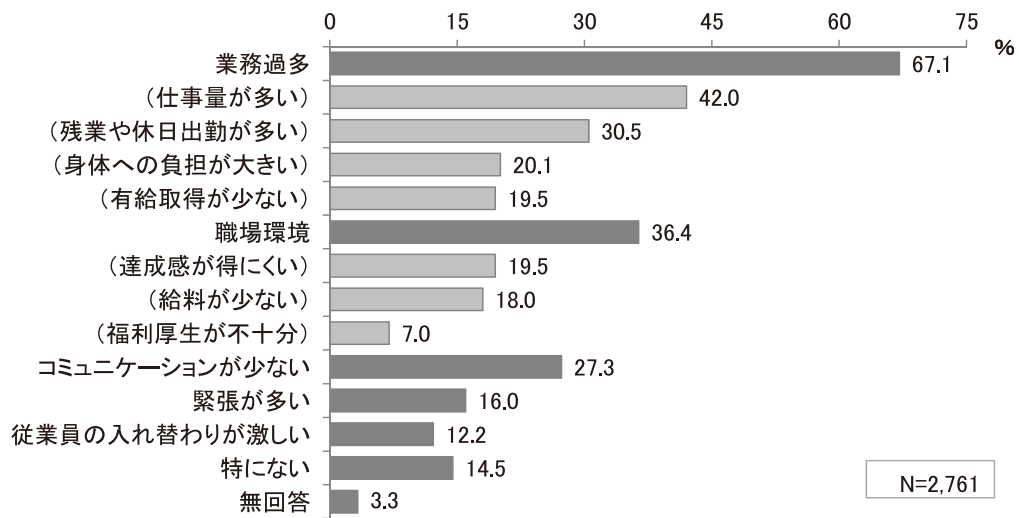
2. 企業が考える従業員の主なストレス要因は「業務過多」「職場環境」「コミュニケーションが少ない」

～製造業で「職場環境」「コミュニケーションが少ない」、非製造業で「業務過多」が特徴。若年の従業員が多い企業では「従業員の入れ替わりが激しい」も。

- ◆ 従業員のストレスとなり得るとして問題となっている要因を、最大3つ尋ねた結果、「仕事量が多い」の割合が42.0%でもっとも高く、「残業や休日出勤が多い」が30.5%、「コミュニケーションが少ない」が27.3%で続いた。以下、「身体への負担が大きい」「有給取得が少ない」「達成感が得にくい」「給料が少ない」「緊張が多い」が2割前後だった。
- ◆ ストレス要因を因子分析した結果、「仕事量が多い」「残業や休日出勤が多い」「身体への負担が大きい」「有給取得が少ない」、および「達成感が得にくい」「給料が少ない」「福利厚生が不十分」は、それぞれ1つのグループにまとめることができた。順に“業務過多”、“職場環境”と呼ぶことにすると、「業務過多」にグルーピングされるストレス要因の1つでも当てはまる企業は67.1%、「職場環境」にグルーピングされる要因の1つでも当てはまる企業は36.4%だった。

- ◆ 「特にない」も 14.5%と 1 割を超えた。「無回答」と「特にない」を除くと、従業員のストレスとなり得る問題があると回答した企業は 2,270 社（82.2%）だった。

【ストレス要因となり得るもの(3つまで)】



- ◆ ストレス要因（最大 3 つ）を規模別にみると、1000 名超で「業務過多」が、300 名超 1000 名以下で「業務過多」「緊張が多い」「従業員の入れ替わりが激しい」が、全体平均に比べてそれぞれ高かった。300 名以下の企業では、「特にない」も高かった。
- ◆ 業種別にみると、製造業で「職場環境」「コミュニケーションが少ない」が、非製造業で「業務過多」が全体平均に比べて高かった。

【ストレス要因となり得るもの(3つまで):規模・業種】

	N	業務過多					職場環境			シ コ ム ニ ケ ー シ ョ ン が 少 な い	緊 張 が 多 い	わ ら り が 激 し い 入 れ 替 わ り	特 に な い	無 回 答	
		い （ ） 多 い	出 勤 が 多 い 休 日	担 が 大 き い の 負 担	少 な い 有 給 取 得 が	に （ ） 得 にくい	い （ ） 少 な い	不 十 分 福 利 厚 生 が							
全体	2,761	67.1	42.0	30.5	20.1	19.5	36.4	19.5	18.0	7.0	27.3	16.0	12.2	14.5	3.3
規模															
1000名超	57	80.7	61.4	42.1	22.8	15.8	40.4	31.6	7.0	3.5	36.8	24.6	12.3	3.5	5.3
300名超1000名以下	261	83.5	62.5	44.8	15.7	16.5	35.2	20.7	15.7	5.4	32.2	27.6	19.2	2.7	2.3
300名以下	2,433	65.1	39.4	28.7	20.6	20.0	36.5	19.1	18.6	7.2	26.6	14.7	11.5	15.9	3.4
業種															
製造業	931	63.9	40.3	28.6	17.8	15.3	39.0	22.9	17.8	6.6	34.7	16.9	11.0	14.4	3.4
非製造業	1,650	70.1	43.9	32.7	22.0	21.9	35.2	17.3	18.4	7.1	23.8	15.5	13.0	13.6	3.2

(注) 全体平均と比べて有意に高いセルに網掛け
「業務過多」「職場環境」は、それぞれにグルーピングされるストレス要因の1つでも当てはまる企業の割合。
グルーピングされる各ストレス要因の割合の合計とは合致しない。
規模、業種が「無回答」の企業は表記を省略しているため、企業数の合計は「全体」と合致しない

- ◆ 在籍する従業員の人数がもっとも多い年代層別にみると、20～30代前半の従業員が多い企業で「業務過多」「従業員の入れ替わりが激しい」が、30代後半～40代で「業務過多」「コミュニケーションが少ない」「緊張が多い」が、50～60代前半で「職場環境」が、全体平均に比べてそれぞれ高かった。

【ストレス要因となり得るもの(3つまで):年代層】

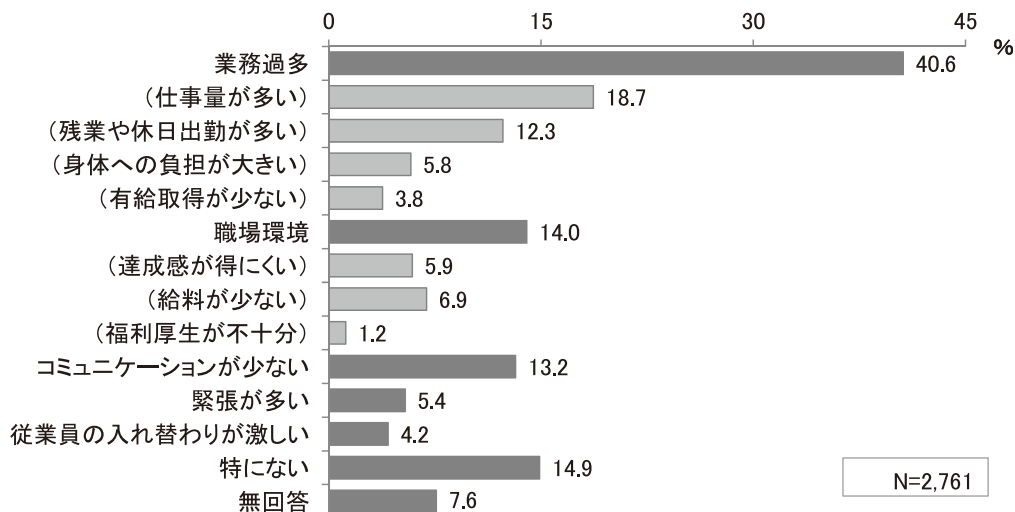
	N	業務過多	業務過多				職場環境	職場環境			コミュニケーションが少ない	緊張が多い	従業員の入れ替わりが激しい	特にない	無回答
			(仕事量が多い)	(残業や休日出勤が多い)	(身体への負担が大きい)	(有給取得が少ない)		(達成感が得にくい)	(給料が少ない)	(福利厚生が不十分)					
全体	2,761	67.1	42.0	30.5	20.1	19.5	36.4	19.5	18.0	7.0	27.3	16.0	12.2	14.5	3.3
20～30代前半	224	75.9	51.8	29.5	19.6	22.8	30.4	14.3	17.4	6.7	28.1	16.5	21.9	11.6	0.4
30代後半～40代	1,540	71.2	45.6	33.9	20.3	21.0	36.9	20.4	16.9	6.9	29.7	17.3	11.5	13.6	0.8
50～60代前半	768	65.1	38.3	27.7	22.3	18.6	41.1	21.7	22.1	7.0	26.6	16.5	12.2	14.8	1.7
60代後半以上	71	59.2	26.8	28.2	21.1	21.1	43.7	19.7	23.9	15.5	16.9	14.1	16.9	16.9	1.4
ほぼ同じ	58	43.1	31.0	17.2	8.6	10.3	31.0	15.5	15.5	6.9	25.9	3.4	8.6	39.7	1.7

(注) 全体平均と比べて有意に高いセルに網掛け

「年代層」は、1年以上在籍する従業員（パート・アルバイトを含む）で、もっとも人数が多い年代層年代層が「無回答」の企業は表記を省略しているため、企業数の合計は「全体」と合致しない

- ◆ 3つのストレス要因のうち、最大のものを尋ねた結果、「仕事量が多い（18.7%）」「残業や休日出勤が多い（12.3%）」を含む「業務過多」が40.6%と高かった。
- ◆ 最大の要因の全体、および規模別、業種別の傾向は、3つのストレス要因の傾向と同様だった（図表略）。
- ◆ 以下、最大のストレス要因の改善状況を確認する。

【ストレス要因となり得るもの(最大のストレス要因)】

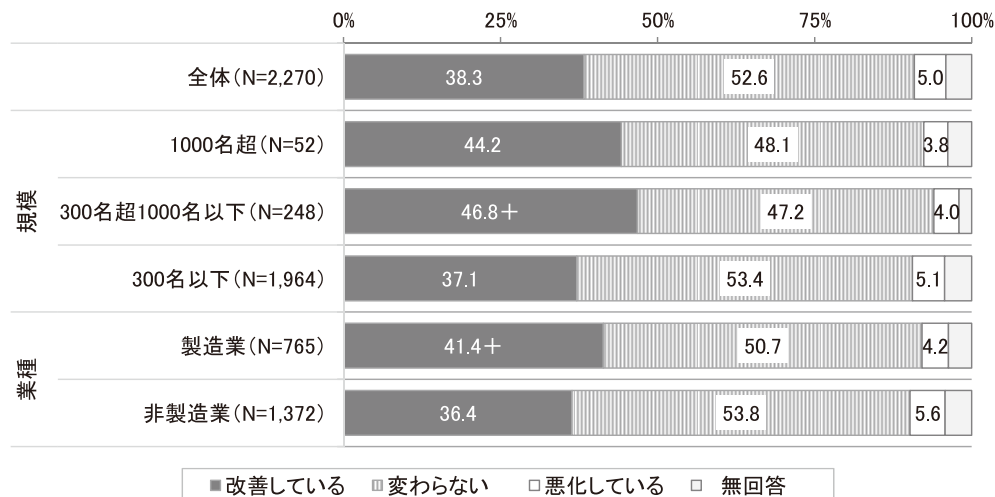


3. 最大のストレス要因が「改善している」企業は4割。半数は「変わらない」

～改善傾向があるストレス要因は「業務過多」。「従業員の入れ替わりが激しい」は悪化傾向。

- ◆ 最大のストレス要因について、改善状況を尋ねた結果、「変わらない」が52.6%と、半数以上を占めた。「改善している」は38.3%で、「悪化している（5.0%）」を上回った。
- ◆ 規模別、業種別にみると、300名超1000名以下の企業、および製造業で「改善している」の割合が高かった。

【最大のストレス要因の改善状況:規模・業種】



(注) 全体と比べて有意に高い数値に“+”

- ◆ 最大のストレス要因別に改善状況をみると、「業務過多」が最大のストレス要因となっている企業で「改善している」割合が高く、「緊張が多い」で「変わらない」が高かった。「従業員の入れ替わりが激しい」は、「変わらない」と「悪化している」の割合が全体平均に比べて高かった。

【最大のストレス要因の改善状況:最大のストレス要因別】

	N	改善している (%)	変わらない (%)	悪化している (%)	無回答 (%)
全体	2,270	38.3	52.6	5.0	4.1
業務過多	1,121	44.7	47.5	4.2	3.6
(仕事量が多い)	517	42.4	49.3	4.8	3.5
(残業や休日出勤が多い)	339	50.1	44.5	2.9	2.4
(身体への負担が大きい)	161	34.2	54.7	5.6	5.6
(有給取得が少ない)	104	54.8	37.5	2.9	4.8
職場環境	388	33.8	57.0	4.1	5.2
(達成感が得にくい)	163	30.1	61.3	3.1	5.5
(給料が少ない)	191	35.6	54.5	5.8	4.2
(福利厚生が不十分)	34	41.2	50.0	0.0	8.8
コミュニケーションが少ない	365	35.1	54.5	6.8	3.6
緊張が多い	149	26.8	65.8	3.4	4.0
従業員の入れ替わりが激しい	116	18.1	69.0	12.1	0.9

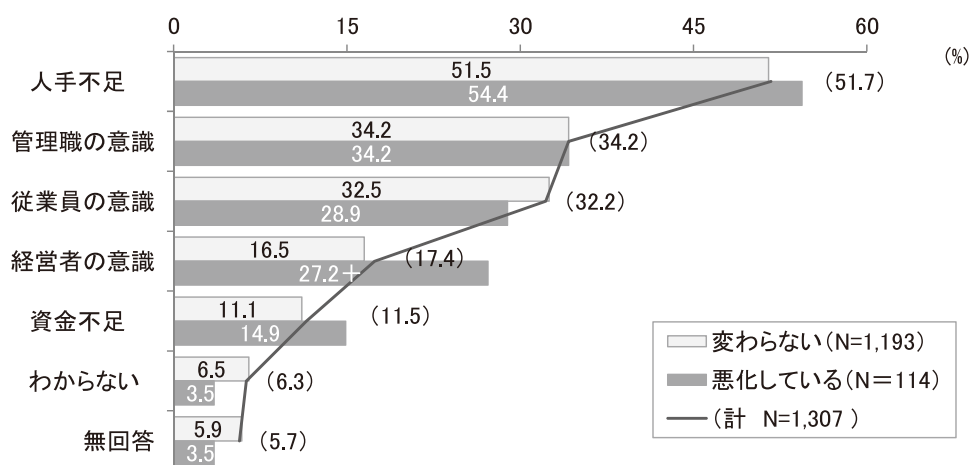
(注) 全体平均と比べて有意に高いセルに網掛け
最大のストレス要因が「特にない」「無回答」は表記を省略しているため、企業数の合計は「全体」と合致しない

4. 課題は、「人手不足」と「意識」。緊張が多い職場では課題が「わからない」も

～「変わらない」と「悪化している」の差は「経営者の意識」の差の可能性

- ◆ 最大のストレス要因が改善していない（「変わらない」または「悪化している」）企業に対して、改善に向けた課題を最大2つ尋ねたところ「人手不足」が51.7%でもっとも高かった。次いで「管理職の意識（34.2%）」「従業員の意識（32.2%）」が続いた。
- ◆ 最大のストレス要因が「悪化している」と回答した企業では、「変わらない」と回答した企業と比べて、「経営者の意識」が高かった。

【改善に向けた課題（2つまで）：ストレス改善状況別】



(注) 全体と比べて有意に高い数値に“+”

- ◆ 「変わらない」と「悪化している」を合わせて、改善に向けた課題を規模別にみると、1000名超の企業で「人手不足」が、300名超1000名以下の企業で「人手不足」「管理職の意識」が、300名以下の企業で「資金不足」が、全体平均に比べてそれぞれ高かった。
- ◆ 業種別にみると、製造業で「管理職の意識」「従業員の意識」が、非製造業で「人手不足」が全体平均に比べて高かった。

【改善に向けた課題（2つまで）：規模・業種】

	N	人手不足	管理職の意識	従業員の意識	経営者の意識	資金不足	わからない	無回答
全体	1,307	51.7	34.2	32.2	17.4	11.5	6.3	5.7
規模								
1000名超	27	74.1	37.0	14.8	11.1	3.7	3.7	11.1
300名超1000名以下	127	57.5	50.4	27.6	16.5	4.7	7.9	2.4
300名以下	1,150	50.6	32.3	33.1	17.7	12.3	6.2	5.9
業種								
製造業	420	43.3	38.8	36.7	18.3	10.0	6.4	7.1
非製造業	815	56.3	32.3	30.1	16.6	12.8	5.8	5.0

(注) 全体平均と比べて有意に高いセルに網掛け

規模、業種が「無回答」の企業は表記を省略しているため、企業数の合計は「全体」と合致しない

- ◆ 最大のストレス要因別にみると、業務過多と従業員の入れ替わりが激しいことが最大のストレス要因となっている企業で「人手不足」が、職場環境が要因となっている企業で「経営者の意識」「資金不足」が、コミュニケーションが少ないことが要因となっている企業で「経営者、管理職、従業員の意識」が、全体平均に比べてそれぞれ課題となっていた。
- ◆ 緊張が多いことが要因となっている企業では、課題が「わからない」の割合が全体平均に比べて突出して高かった。

【改善に向けた課題（2つまで）：最大のストレス要因別】

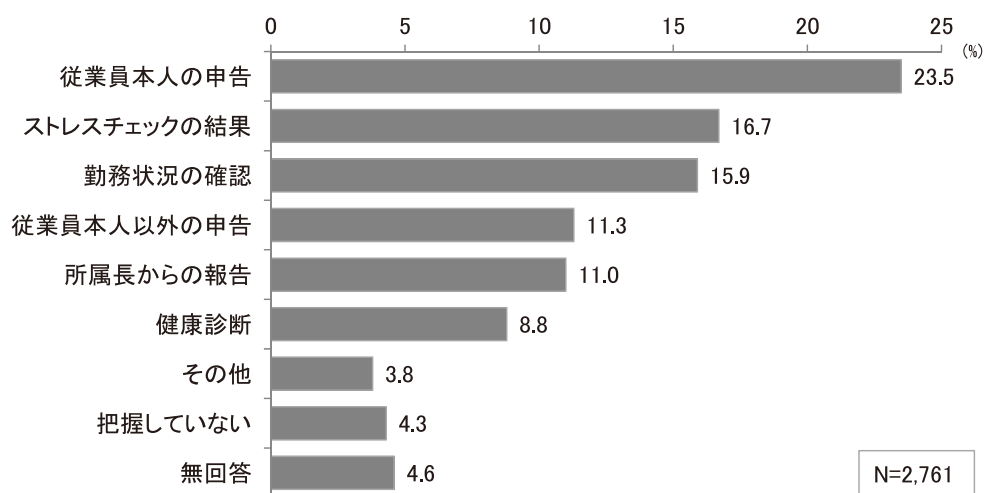
	N	人手不足	管理職の意識	従業員の意識	経営者の意識	資金不足	わからない	無回答	(%)
全体	1,307	51.7	34.2	32.2	17.4	11.5	6.3	5.6	
業務過多	580	71.9	27.2	26.2	12.6	11.4	4.5	4.5	
（仕事量が多い）	280	81.4	27.9	24.6	12.9	11.1	3.2	2.9	
（残業や休日出勤が多い）	161	68.9	36.0	28.0	16.1	6.8	3.1	2.5	
（身体への負担が大きい）	97	61.9	12.4	26.8	6.2	17.5	7.2	8.2	
（有給取得が少ない）	42	42.9	23.8	28.6	11.9	16.7	11.9	14.3	
職場環境	237	28.3	33.8	32.5	27.0	25.3	5.9	7.6	
（達成感が得にくい）	105	18.1	52.4	42.9	37.1	4.8	4.8	6.7	
（給料が少ない）	115	36.5	20.0	26.1	18.3	42.6	6.1	7.8	
（福利厚生が不十分）	17	35.3	11.8	11.8	23.5	35.3	11.8	11.8	
コミュニケーションが少ない	224	23.2	57.1	48.2	25.9	2.7	4.0	7.6	
緊張が多い	103	38.8	35.9	29.1	14.6	0.0	23.3	1.9	
従業員の入れ替わりが激しい	94	66.0	33.0	34.0	14.9	7.4	2.1	6.4	

(注) 全体平均に比べて有意に高いセルに網掛け
 ストレス要因が「特にない」「無回答」の企業は表記を省略しているため、企業数の合計は「全体」と合致しない

5. ストレス状況の把握方法は、300名超の企業で「ストレスチェックの結果」、300名以下の企業で「従業員本人の申告」

- ◆ 従業員のストレス状況を把握するうえで、もっとも役に立っている方法を尋ねた結果、「従業員本人の申告」が23.5%でもっとも高く、「ストレスチェックの結果」は16.7%に留まった。
- ◆ 「把握していない」と回答した企業も4.3%あった。

【ストレス状況の把握にもっとも役立っている方法】



- ◆ 「ストレスチェックの結果」がもっとも高かったのは、300名超の企業だった。その割合は、1000名超の企業で43.9%、300名超1000名以下の企業で37.9%であった。
- ◆ 300名以下の企業と非製造業では「従業員本人の申告」が「ストレスチェックの結果」を上回っていた。

【ストレス状況の把握にもっとも役立っている方法：規模・業種】

	N	従業員本人の申告	ストレスチェックの結果	勤務状況の確認	従業員以外からの申告	所属長からの報告	健康診断	その他	把握していない	無回答
全体	2,761	23.5	16.7	15.9	11.3	11.0	8.8	3.8	4.3	4.6
規模										
1000名超	57	10.5	43.9	14.0	5.3	10.5	8.8	1.8	0.0	5.3
300名超1000名以下	261	14.9	37.9	13.0	5.0	16.1	7.7	1.9	1.5	1.9
300名以下	2,433	24.7	13.8	16.3	12.2	10.5	8.9	4.0	4.7	4.8
業種										
製造業	931	20.5	20.4	14.9	11.1	13.1	8.9	3.3	3.4	4.3
非製造業	1,650	25.0	15.2	17.1	11.4	9.8	8.3	3.8	4.8	4.7

(注) 全体と比べて有意に高いセルに網掛け
規模、業種が「無回答」の企業は表記を省略しているため、企業数の合計は「全体」と合致しない

- ◆ ストレス要因別にみると、「ストレスチェックの結果」がもっとも高かったのは、コミュニケーションが少ないことがストレス要因となっている企業だった。
- ◆ 業務過多、職場環境、緊張が多い、従業員の入れ替わりが激しいことがストレス要因となっている企業では、「従業員本人の申告」が「ストレスチェックの結果」を上回った。
- ◆ その他、業務過多がストレス要因となっている企業では「勤務状況の確認」、職場環境やコミュニケーションが少ないことが要因となっている企業では「従業員本人以外の申告（うわさ等）」「所属長からの報告」が、緊張が多いことが要因となっている企業では「所属長からの報告」「健康診断」が、従業員の入れ替わりが激しいことが要因となっている企業では「所属長からの報告」が、それぞれ役立っていると回答した割合が全体

平均に比べて高かった。

- ◆ 従業員のストレスになり得る要因が「特にない」と回答した企業でも「健康診断」を活用している企業は1割を超えたが、8.8%がストレス状況を「把握していない」と回答した。

【ストレス状況の把握にもっとも役立っている方法：ストレス要因別】

	N	人 の 業 申 告 本	の チ ス 結 果 ツ レ ク ス	の 勤 務 確 認 状 況	申 告 以 外 の 本	ら 所 属 長 の 報 告	健 康 診 断	そ の 他	い 把 握 し て い な い	無 回 答
全体	2,761	23.5	16.7	15.9	11.3	11.0	8.8	3.8	4.3	4.6
業務過多	1,852	25.2	18.5	18.0	11.1	11.6	8.9	2.6	3.3	0.8
（仕事量が多い）	1,160	25.7	19.4	18.9	9.6	12.5	8.4	2.2	2.5	0.8
（残業や休日出勤が多い）	841	19.6	21.4	21.2	10.8	9.9	11.3	2.6	2.7	0.5
（身体への負担が大きい）	554	30.0	16.6	17.1	11.9	10.3	7.8	2.0	3.6	0.7
（有給取得が少ない）	539	22.1	16.3	18.6	12.8	12.6	8.7	3.2	4.8	0.9
職場環境	1,006	25.0	17.0	15.0	15.5	12.6	6.2	3.8	4.1	0.8
（達成感が得にくい）	538	22.3	20.3	14.7	17.3	13.8	4.6	3.5	3.2	0.4
（給料が少ない）	497	29.6	13.7	13.5	16.3	11.5	6.8	4.0	3.8	0.8
（福利厚生が不十分）	192	25.5	12.0	18.8	12.0	12.0	6.8	4.2	7.3	1.6
コミュニケーションが少ない	754	19.2	23.2	14.3	17.1	13.4	6.0	3.2	3.2	0.4
緊張が多い	443	22.6	19.4	13.5	9.5	14.2	16.3	1.8	2.7	0.0
従業員の入れ替わりが激しい	338	26.0	18.6	15.4	14.2	15.7	4.4	2.7	2.7	0.3
特にない	399	21.6	10.8	14.0	8.0	8.8	12.3	9.3	8.8	6.5

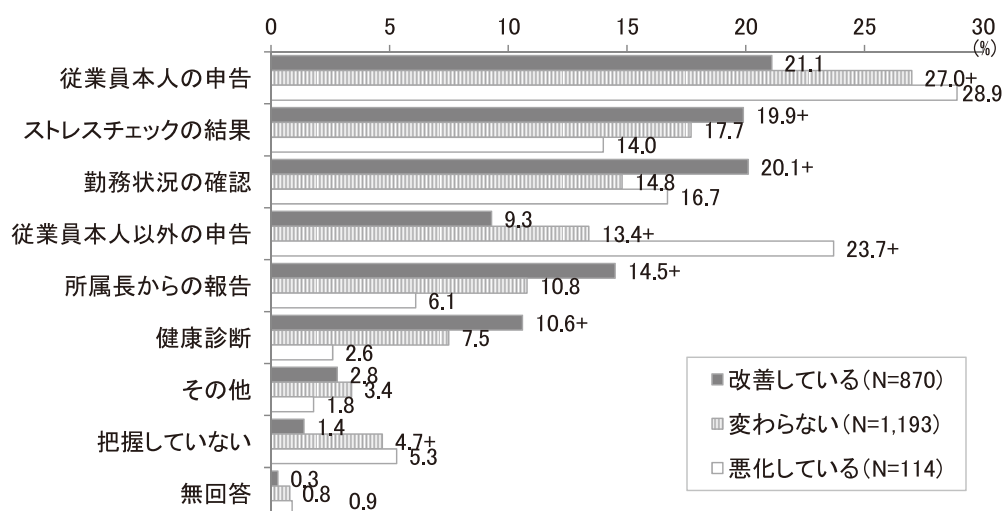
(注) 全体平均と比べて有意に高いセルに網掛け

「業務過多」「職場環境」は、それぞれにグルーピングされるストレス要因の1つでも当てはまる企業の割合。グルーピングされる各ストレス要因の割合の合計とは合致しない。

6. 「改善している」企業が利用しているのは、「ストレスチェックの結果」「勤務状況の把握」「所属長からの報告」「健康診断」

- ◆ ストレス状況の把握にもっとも役立っている方法は、ストレス要因が改善しているか否かにかかわらず、「従業員本人の申告」がもっとも高かった。
- ◆ 最大のストレス要因の改善状況が、変わらない、または悪化している企業と比べて、改善している企業が役立っていると回答した割合が高かった方法は、「ストレスチェックの結果」「勤務状況の把握」「所属長からの報告」「健康診断」だった。
- ◆ ストレス要因が改善している企業でみると、「従業員本人の申告(21.1%)」がもっとも高く、次いで「勤務状況の確認(20.1%)」だった。「ストレスチェックの結果」は19.9%に留まった。
- ◆ 悪化している企業は、「所属長からの報告」が低く、「従業員本人以外の申告(うわさ等)」が高かった。

【ストレス状況の把握にもっとも役立っている方法：ストレス改善状況別】



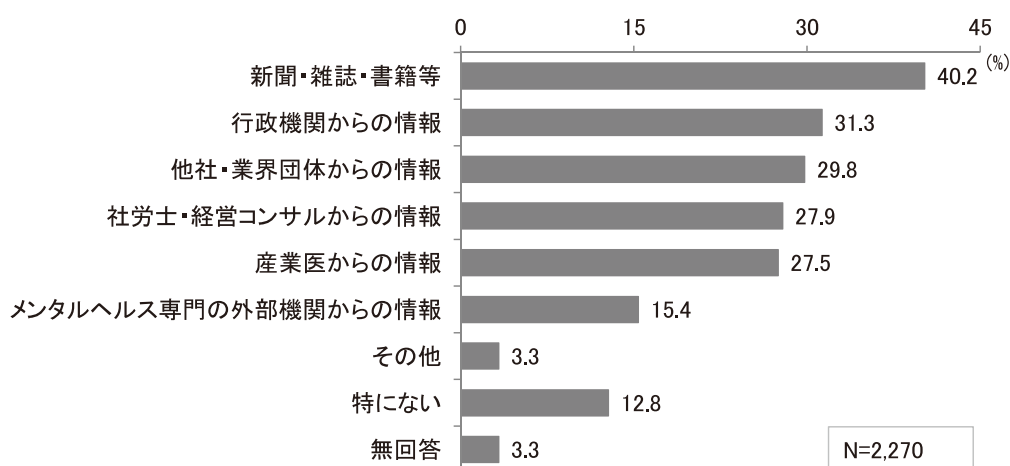
(注) 全体と比べて有意に高い数値に“+”

7. メンタルヘルス対策で利用する情報源は「新聞・雑誌・書籍等」。

～「特にない」も1割超

- ◆ メンタルヘルス対策で利用する情報源を尋ねた結果、従業員に何らかのストレス要因があると考えている 82.2% の企業 (2,270 社) で、「新聞・雑誌・書籍等」が 40.2% でもっとも多く利用されていた。次いで、「行政機関からの情報 (31.3%)」、「他社・業界団体からの情報 (29.8%)」、「社労士・経営コンサルからの情報 (27.9%)」、「産業医からの情報 (27.5%)」が続いた。
- ◆ 「特にない」は 12.8% と、1 割を超えた。

【メンタルヘルス対策で利用する情報源】



- ◆ 規模別にみると、1,000名超の企業で「産業医からの情報」「メンタルヘルス専門の外部機関からの情報」の利用が全体平均に比べて多かった。300名超1000名以下の企業では「行政機関からの情報」も多かった。
- ◆ 一方、300名以下の企業では「特にない」も14%と高かった。
- ◆ 業種別にみると、製造業で「産業医からの情報」の利用が全体平均に比べて多かった。

【メンタルヘルス対策で利用する情報源：規模・業種】

	N	等誌新・聞書・籍雑	行政機関	界他団体・業	サ経社 ル営労 コ士 ン・	産 業 医	機門へメ 関のルン 外スタ 部専ル	そ 他	特 に な い	無 回 答
全体	2,270	40.2	31.3	29.8	27.9	27.5	15.4	3.3	12.8	3.3 (%)
規模	1000名超	52	36.5	30.8	28.8	23.1	61.5	36.5	1.9	3.8
	300名超1000名以下	248	37.5	41.1	30.6	26.6	54.4	29.4	1.2	5.2
	300名以下	1,964	40.7	30.1	29.7	28.2	23.3	13.1	3.6	14.0
業種	製造業	765	42.9	33.3	27.1	28.6	35.0	15.8	3.3	10.8
	非製造業	1,372	39.5	30.8	31.1	27.2	24.3	15.2	3.4	13.7

(注) 全体平均と比べて有意に高いセルに網掛け
規模、業種が「無回答」の企業は表記を省略しているため、企業数の合計は「全体」と合致しない

- ◆ 最大のストレス要因別にみると、業務過多が最大のストレス要因となっている企業では、「他社・業界団体からの情報」「産業医からの情報」が、コミュニケーションが少ないことが要因となっている企業で「行政機関からの情報」「社労士・経営コンサルからの情報」「産業医からの情報」「メンタルヘルス専門の外部機関からの情報」が、全体平均に比べてそれぞれ高かった。
- ◆ 業務過多の詳細内容別にみると、仕事が多いことが要因となっている企業で「産業医からの情報」、残業や休日出勤が多いことが要因となっている企業で「行政機関からの情報」「産業医からの情報」「メンタルヘルス専門の外部機関からの情報」、身体への負担が大きいことが要因となっている企業で「他社・業界団体からの情報」が、全体平均に比べてそれぞれ高かった。
- ◆ 緊張が多いことが最大のストレス要因となっている企業では「特にない」の割合が全体平均に比べて高かった。

【メンタルヘルス対策で利用する情報源：最大のストレス要因別】

	N	等誌新・聞書・籍雑	行政機関	界他団体・業	サ経社 ル営労 コ士 ン・	産 業 医	機門へメ 関のルン 外スタ 部専ル	そ 他	特 に な い	無 回 答
全体	2,270	40.2	31.3	29.8	27.9	27.5	15.4	3.3	12.8	3.3 (%)
業務過多	1,121	41.5	32.3	31.8	26.9	29.7	13.9	2.8	11.1	3.1
	(仕事が多い)	517	42.7	27.9	26.3	25.7	32.1	13.5	1.9	9.9
	(残業や休日出勤が多い)	339	42.2	39.5	32.7	29.8	33.9	19.2	3.8	9.7
	(身体への負担が大きい)	161	38.5	30.4	47.2	24.2	19.3	8.1	3.7	14.3
	(有給取得が少ない)	104	37.5	33.7	32.7	27.9	20.2	7.7	1.9	16.3
職場環境	388	41.8	27.6	32.5	26.3	19.3	13.9	3.6	15.7	2.8
	(達成感が得にくい)	163	46.0	27.0	35.0	28.2	23.9	15.3	5.5	12.9
	(給料が少ない)	191	40.3	28.3	30.4	26.7	14.7	13.1	2.6	17.8
	(福利厚生が不十分)	34	29.4	26.5	32.4	14.7	23.5	11.8	0.0	17.6
コミュニケーションが少ない	365	41.4	37.5	26.8	32.9	36.4	25.2	4.1	11.0	0.8
緊張が多い	149	37.6	28.2	23.5	26.2	26.8	15.4	2.0	19.5	3.4
従業員の入れ替わりが多い	116	42.2	31.0	25.9	31.0	25.9	10.3	6.0	11.2	3.4

(注) 全体平均と比べて有意に高いセルに網掛け
最大のストレス要因が「特にない」「無回答」の企業は表記を省略しているため、企業数の合計は「全体」と合致しない

8. 結果のまとめ

- ◆ 今回の調査で、「業務過多」をストレス要因の1つと考えている企業は7割、最大のストレス要因と考えている企業も4割と多かったものの、その4割強が改善していると回答し、悪化していると回答したのは5%に満たなかった。
- ◆ 一方、企業が考える従業員のストレス要因は、「業務過多」以外に、「職場環境」「コミュニケーションが少ない」「緊張が多い」「従業員の入れ替わりが激しい」があった。「職場環境」「コミュニケーションが少ない」「緊張が多い」「従業員の入れ替わりが激しい」が最大のストレス要因となっている企業も合計で約4割となった。
- ◆ これらの要因が改善している割合は、「業務過多」が改善している割合と比べて低かった。特に、「従業員の入れ替わりが激しい」ことが最大のストレスとなっている企業では、改善していた企業は18%にとどまり、悪化していた企業が12%と、他のストレス要因と比べて改善が不十分であった。
- ◆ 改善に向けた課題は、「業務過多」では「人手不足」だった。「業務過多」と比べて、「職場環境」「コミュニケーションが少ない」は、経営者、管理職、従業員自身の意識面での課題がある可能性があった。また、「緊張が多い」については、課題が「わからない」と回答した企業が多かった。
- ◆ 厚生労働省による「ストレスチェック制度の実施状況（2017年7月）」によると、従業員300人以上の企業においては9割以上、100人未満の企業においても8割程度は導入している。しかし、今回の調査で、従業員のストレス状況の把握方法として、ストレスチェックの結果が役に立った企業は、従業員300名超で4割程度、300名以下では1割強にとどまっており、「従業員本人の申告」が利用されやすいようだった。
- ◆ メンタルヘルス対策で利用する情報源についてみると、産業医やメンタルヘルス専門の外部機関といった、メンタルヘルス専門の知見を持つと思われる情報源を利用していたのは、従業員300名超の規模の大きい企業だった。300名以下の企業では情報源が「特になし」が1割強もあった。

9. 得られた示唆

- ◆ 従業員が健康に働き続けるために、過重労働を改善する必要性の認識は、企業にも従業員にも浸透してきていると考えられる。今回の調査においても、過重労働に関連した「業務過多」はストレス要因として多くの企業で認識され、改善している企業が相対的に多かった。
- ◆ しかし、従業員のストレス要因は、過重労働以外に、職場環境（達成感が得られない、給料や福利厚生が十分でない）、緊張することが多い仕事である、職場におけるコミュニケーションが少ない等、多岐にわたるが、これらのストレス要因については過重労働に比べて改善が見られなかった。改善に向けた課題として、企業側・従業員側の意識があげられた。
- ◆ 今後は、過重労働以外のストレスについても、企業や従業員が課題を共有することが重要であり、改善に向けた議論が求められると思われる。

- ◆ また、従業員のストレス状況を、従業員自身、および職場が把握するために、2015年以降「ストレスチェック制度」が導入されている。しかし、今回の調査では「ストレスチェック制度」の活用は、一定程度に留まっていた。現状のストレスチェック制度は、従業員のプライバシーへの配慮から、職場が個々の従業員が抱えるストレスについて得られる情報が限られているため、活用しづらい可能性がある。
- ◆ 従業員のプライバシーを配慮しつつ、個々の従業員のストレス状況や職場の課題を把握できる運用を進める必要があるだろう。

景気動向の地域別比較

1. 業況

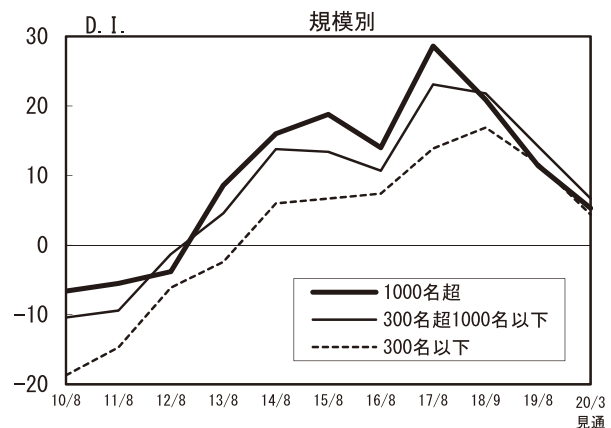
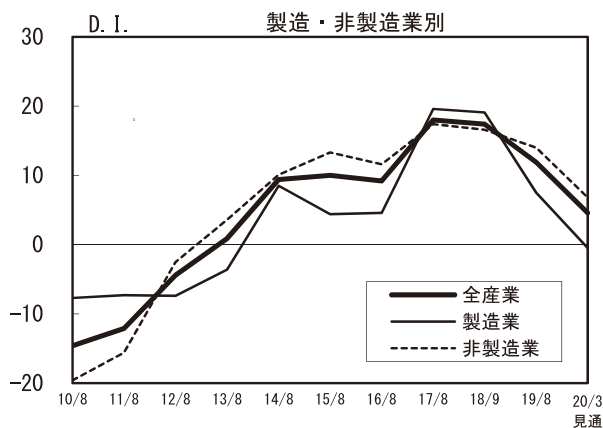
(構成比: %, D.I.)

		良い	やや良い	普通	やや悪い	悪い	業況判断 D. I.
全国	2018/9 (前回)	15.0	24.4	41.8	15.2	2.2	17.4
	2019/8 (今回)	12.6	23.8	41.7	17.6	3.8	11.9
	2020/3末見通	8.6	20.2	44.0	20.1	4.0	4.6
北海道	2018/9 (前回)	12.3	21.9	49.1	14.9	0.9	14.9
	2019/8 (今回)	16.7	22.0	40.0	18.7	2.7	15.7
	2020/3末見通	8.0	17.3	49.3	18.7	4.0	3.3
東北	2018/9 (前回)	9.3	24.2	43.5	19.3	2.5	9.3
	2019/8 (今回)	8.1	22.5	43.2	25.1	1.1	5.7
	2020/3末見通	3.7	18.5	45.4	23.6	3.7	-2.6
関東	2018/9 (前回)	16.0	25.2	43.2	12.9	1.4	20.7
	2019/8 (今回)	13.3	28.4	40.4	13.8	3.2	17.4
	2020/3末見通	9.2	24.5	41.9	17.9	3.2	9.3
甲信越・北陸	2018/9 (前回)	14.5	25.0	40.7	15.7	3.2	15.9
	2019/8 (今回)	11.9	22.5	40.6	19.4	4.4	9.1
	2020/3末見通	7.5	16.9	43.1	23.8	6.9	-2.8
東海	2018/9 (前回)	15.8	25.8	41.0	14.9	1.2	20.0
	2019/8 (今回)	12.8	23.6	46.2	15.4	2.1	14.9
	2020/3末見通	7.7	19.5	45.6	22.1	4.1	2.3
近畿	2018/9 (前回)	15.7	26.4	38.8	16.3	2.1	18.7
	2019/8 (今回)	13.3	20.8	40.7	19.4	5.2	8.8
	2020/3末見通	9.7	18.4	43.8	21.8	4.7	3.3
中国	2018/9 (前回)	12.2	19.9	41.0	19.9	4.6	7.6
	2019/8 (今回)	10.4	24.9	40.7	19.1	5.0	8.3
	2020/3末見通	6.2	20.7	44.0	21.6	4.1	1.7
四国	2018/9 (前回)	18.4	19.7	46.1	11.8	3.9	18.4
	2019/8 (今回)	10.0	20.0	42.0	22.0	5.0	4.0
	2020/3末見通	10.0	18.0	44.0	18.0	7.0	3.0
九州・沖縄	2018/9 (前回)	15.4	25.5	39.7	15.4	2.8	17.7
	2019/8 (今回)	13.2	21.6	43.2	16.4	4.8	11.0
	2020/3末見通	10.0	19.2	45.2	20.4	2.0	7.4

(注) 業況判断D. I. は次の算式による。

$$\begin{aligned} & (\text{良いと回答した企業数}\%) + (\text{やや良いと回答した企業数}\%) \times 0.5 \\ & - (\text{やや悪いと回答した企業数}\%) \times 0.5 - (\text{悪いと回答した企業数}\%) \end{aligned}$$

業況判断D. I. の推移 (全国)



2. 売上及び経常損益

(構成比: %, D.I.)

		売 上			経 常 損 益				
		増収	前年 並み	減収	売上 D. I.	増益	前年 並み	減益	経常損益 D. I.
全国	2017年度実績 (前回)	41.8	40.2	16.0	25.8	37.5	42.6	17.7	19.7
	2018年度実績 (今回)	43.2	36.8	19.0	24.3	36.4	39.8	22.6	13.9
	2019年度見通 (今回)	30.6	48.4	18.0	12.6	26.1	50.9	20.1	5.9
北海道	2017年度実績 (前回)	43.9	35.1	17.6	26.3	37.7	40.4	17.6	20.2
	2018年度実績 (今回)	43.4	36.7	20.0	23.3	38.0	38.0	24.0	14.0
	2019年度見通 (今回)	34.6	48.0	15.3	19.3	30.0	48.7	19.3	10.7
東北	2017年度実績 (前回)	32.9	42.9	23.0	9.9	29.1	43.5	25.5	3.7
	2018年度実績 (今回)	33.2	44.6	20.6	12.5	28.4	48.0	22.9	5.5
	2019年度見通 (今回)	21.0	52.4	21.4	-0.4	16.3	54.6	24.4	-8.1
関東	2017年度実績 (前回)	43.2	43.1	11.6	31.7	37.9	45.0	15.0	23.0
	2018年度実績 (今回)	47.3	37.3	14.1	33.2	40.0	39.5	19.3	20.6
	2019年度見通 (今回)	32.8	46.6	16.8	16.0	28.7	50.1	17.7	11.0
甲信越 ・ 北陸	2017年度実績 (前回)	41.5	33.9	22.9	18.5	37.1	37.9	23.0	14.1
	2018年度実績 (今回)	41.3	38.8	18.7	22.5	35.0	40.6	23.1	11.9
	2019年度見通 (今回)	31.9	46.3	20.7	11.3	24.4	48.1	26.3	-1.9
東海	2017年度実績 (前回)	47.8	37.0	14.3	33.5	39.1	40.4	19.9	19.3
	2018年度実績 (今回)	46.2	32.8	21.1	25.1	35.4	35.9	28.7	6.7
	2019年度見通 (今回)	29.2	53.8	16.4	12.8	24.6	54.9	20.0	4.6
近畿	2017年度実績 (前回)	43.2	39.0	16.6	26.5	40.5	41.5	16.7	23.7
	2018年度実績 (今回)	42.5	34.3	21.7	20.8	38.3	37.3	22.7	15.6
	2019年度見通 (今回)	32.6	47.0	19.1	13.5	27.5	50.4	20.5	7.1
中国	2017年度実績 (前回)	38.2	35.5	22.6	15.6	35.5	35.8	24.8	10.7
	2018年度実績 (今回)	43.6	34.0	22.4	21.2	33.7	37.8	27.4	6.2
	2019年度見通 (今回)	32.0	49.4	16.6	15.4	26.2	54.4	16.1	10.0
四国	2017年度実績 (前回)	52.6	32.9	14.4	38.2	39.5	38.2	22.3	17.1
	2018年度実績 (今回)	43.0	38.0	19.0	24.0	29.0	42.0	29.0	0.0
	2019年度見通 (今回)	27.0	47.0	25.0	2.0	25.0	41.0	33.0	-8.0
九州 ・ 沖縄	2017年度実績 (前回)	38.6	43.5	16.8	21.8	36.4	47.3	14.6	21.8
	2018年度実績 (今回)	42.8	36.8	18.8	24.0	37.6	40.0	20.0	17.6
	2019年度見通 (今回)	26.0	54.0	16.4	9.6	22.8	53.6	19.6	3.2

(注1) 増収(増益)は、「連続増収(増益)」と「増収(増益)に転じた(る)」企業の合計。

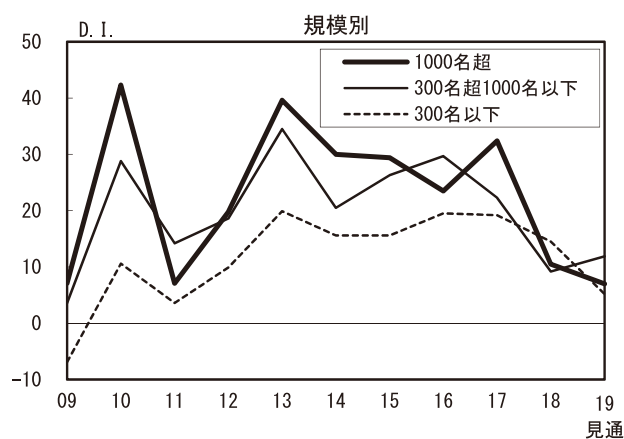
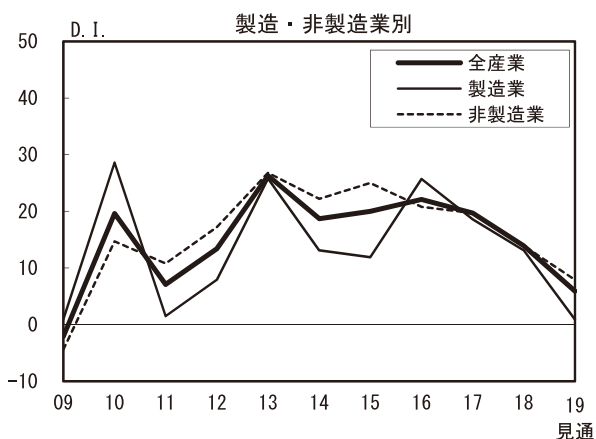
減収(減益)は、「連続減収(減益)」と「減収(減益)に転じた(る)」企業の合計。

(注2) 売上(経常損益) D. I. は次の算式による。

(連続増収(増益)と回答した企業数%) + (増収(増益)に転じた(る)と回答した企業数%)

- (減収(減益)に転じた(る)と回答した企業数%) - (連続減収(減益)と回答した企業数%)

経常損益D. I. の推移(全国)



3. 従業員数の増減

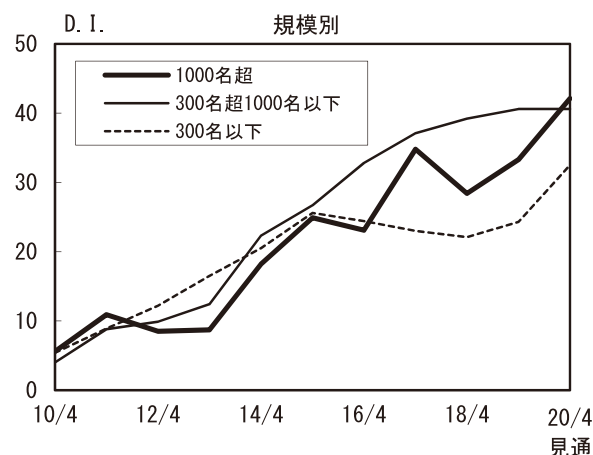
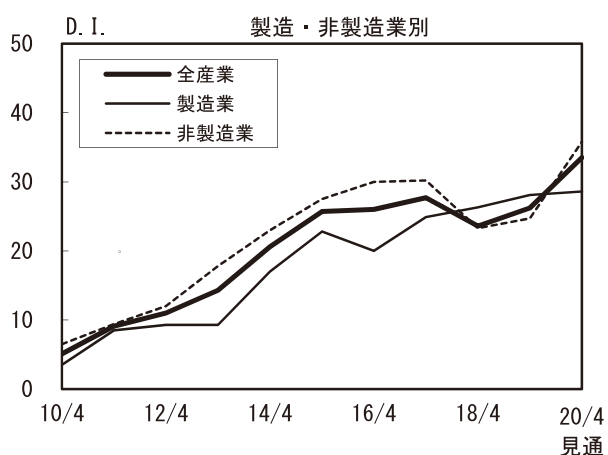
(構成比: %、D.I.)

		増やした(す)	横ばい	削減した(する)	従業員数 D. I.
全国	2018/4実績 (前回)	32.0	57.5	8.4	23.6
	2019/4実績 (今回)	34.2	56.5	8.0	26.2
	2020/4見通 (今回)	38.1	54.0	4.6	33.5
北海道	2018/4実績 (前回)	39.5	52.6	7.9	31.6
	2019/4実績 (今回)	32.7	59.3	7.3	25.3
	2020/4見通 (今回)	43.3	54.0	0.7	42.7
東北	2018/4実績 (前回)	28.6	59.0	10.6	18.0
	2019/4実績 (今回)	31.7	58.7	9.2	22.5
	2020/4見通 (今回)	36.2	56.1	3.0	33.2
関東	2018/4実績 (前回)	29.8	60.8	7.1	22.7
	2019/4実績 (今回)	34.4	56.5	7.9	26.5
	2020/4見通 (今回)	35.9	56.5	4.5	31.3
甲信越 ・ 北陸	2018/4実績 (前回)	35.9	51.6	9.7	26.2
	2019/4実績 (今回)	40.6	51.9	5.6	35.0
	2020/4見通 (今回)	40.0	55.0	2.5	37.5
東海	2018/4実績 (前回)	36.3	53.4	9.0	27.3
	2019/4実績 (今回)	36.4	55.9	7.7	28.7
	2020/4見通 (今回)	38.5	54.4	5.6	32.8
近畿	2018/4実績 (前回)	34.0	55.8	9.3	24.7
	2019/4実績 (今回)	34.5	55.5	8.5	26.0
	2020/4見通 (今回)	40.0	51.5	6.2	33.8
中国	2018/4実績 (前回)	32.7	54.1	10.1	22.6
	2019/4実績 (今回)	36.5	54.4	7.5	29.0
	2020/4見通 (今回)	40.2	51.0	3.7	36.5
四国	2018/4実績 (前回)	22.4	68.4	7.9	14.5
	2019/4実績 (今回)	22.0	68.0	9.0	13.0
	2020/4見通 (今回)	25.0	66.0	6.0	19.0
九州 ・ 沖縄	2018/4実績 (前回)	32.5	57.7	7.6	25.0
	2019/4実績 (今回)	32.4	58.0	8.0	24.4
	2020/4見通 (今回)	39.2	51.2	6.0	33.2

(注) 従業員数D. I. は次の算式による。

(従業員を増やした(す)と回答した企業数%) - (従業員を削減した(する)と回答した企業数%)

従業員数D. I. の推移 (全国)



ニッセイ景況アンケート 単純集計結果 (2019年度調査)

【定例調査項目】

【1】従業員数について(パート・アルバイト含まず)

①50名以下 (50.1%) ②51名以上100名以下 (15.0%) ③101名以上300名以下 (23.0%) ④301名以上500名以下 (4.9%)
⑤501名以上1,000名以下 (4.5%) ⑥1,001名以上3,000名以下 (1.6%) ⑦3,001名以上 (0.4%)

◇従業員数の増減について

2019/4実績：①増やした (34.2%) ②横ばい (56.5%) ③削減した (8.0%)
2020/4見通：①増やす (38.1%) ②横ばい (54.0%) ③削減する (4.6%)

【2】業況について

現在：①良い (12.6%) ②やや良い (23.8%) ③ふつう (41.7%) ④やや悪い (17.6%) ⑤悪い (3.8%)
2020/3見通：①良い (8.6%) ②やや良い (20.2%) ③ふつう (44.0%) ④やや悪い (20.1%) ⑤悪い (4.0%)

【3】売上について(前年度と比べ)

2018年度実績：①連続増収 (25.9%) ②増収に転じた (17.3%) ③前年並み (36.8%) ④減収に転じた (16.2%) ⑤連続減収 (2.8%)
2019年度見通：①連続増収 (16.7%) ②増収に転じる (13.9%) ③前年並み (48.4%) ④減収に転じる (14.5%) ⑤連続減収 (3.5%)

【4】経常損益について(前年度と比べ)

2018年度実績：①連続増益 (19.8%) ②増益に転じた (16.6%) ③前年並み (39.8%) ④減益に転じた (19.5%) ⑤連続減益 (3.1%)
2019年度見通：①連続増益 (11.5%) ②増益に転じる (14.6%) ③前年並み (50.9%) ④減益に転じる (16.3%) ⑤連続減益 (3.8%)

【5】設備投資について

◇設備投資金額について(前年度と比べ)

2018年度実績：①増加した (20.0%) ②やや増加した (18.8%) ③横ばい (51.1%) ④やや減少した (4.9%) ⑤減少した (2.9%)
2019年度見通：①増加する (15.6%) ②やや増加する (16.8%) ③横ばい (52.5%) ④やや減少する (6.9%) ⑤減少する (4.1%)

◇設備投資目的について(主なもの2つまで)

①生産・販売能力の増強 (38.1%) ②製(商)品・サービスの向上 (17.6%) ③省力・合理化 (24.3%) ④経営の多角化 (7.5%)
⑤研究・開発 (4.8%) ⑥設備の更新維持 (43.1%) ⑦特になし (8.2%) ⑧その他 (3.2%)

【6】販売・仕入価格について(前年度と比べ)

◇製(商)品・サービスの販売価格について

2018年度実績：①上昇した (8.2%) ②やや上昇した (25.7%) ③横ばい (55.8%) ④やや下落した (5.2%) ⑤下落した (0.8%)
2019年度見通：①上昇する (6.8%) ②やや上昇する (24.2%) ③横ばい (55.7%) ④やや下落する (5.9%) ⑤下落する (1.1%)

◇原材料・製(商)品の仕入価格について

2018年度実績：①上昇した (16.4%) ②やや上昇した (40.7%) ③横ばい (35.7%) ④やや下落した (2.1%) ⑤下落した (0.3%)
2019年度見通：①上昇する (13.8%) ②やや上昇する (39.5%) ③横ばい (37.3%) ④やや下落する (2.2%) ⑤下落する (0.5%)

【7】現在の経営課題・問題点について(主なもの3つまで)

①受注・需要の減少 (32.9%) ②原材料・人件費の増加 (50.3%) ③価格の低下 (10.4%) ④人員の不足 (58.6%)
⑤人材の能力不足 (35.2%) ⑥同業他社との競争激化 (30.1%) ⑦資金繰りの悪化 (3.7%) ⑧特になし (4.4%) ⑨その他 (5.4%)

【8】今後10年間で重要性を増すと思われる経営課題について(主なもの3つまで)

①商品開発力の向上 (20.8%) ②生産性の向上 (38.5%) ③事業のグローバル化 (10.9%) ④非グローバル化・国内回帰 (0.5%)
⑤同業他社との競争強化 (26.0%) ⑥事業領域の見直し (15.8%) ⑦新規事業の開拓 (22.5%) ⑧顧客層の拡大 (22.1%)
⑨財務体質の改善 (9.3%) ⑩人材確保・育成 (65.6%) ⑪後継者問題 (16.8%) ⑫他社や大学・研究機関との連携 (1.9%)
⑬特定できない (1.3%) ⑭その他 (2.6%)

【9】現在、企業(経営者)の興味・関心のある内容について(各項目、主なもの2つまで)

◇事業展開について

①売上の拡大 (60.7%) ②海外展開の強化 (7.2%) ③株式上場 (0.9%) ④販路拡大・多角化 (24.3%)
⑤収益性の向上 (65.3%) ⑥不採算事業の売却 (2.5%) ⑦その他 (4.5%) ⑧興味・関心なし (3.1%)

◇人事・労務について

①従業員の採用 (57.0%) ②新入社員教育 (13.6%) ③幹部候補育成 (31.7%) ④リタイアメント教育 (1.8%)
⑤給与制度 (18.4%) ⑥健康経営 (11.0%) ⑦ワークライフ・バランス (11.7%) ⑧女性活躍推進 (5.4%)
⑨法改正への対応 (17.1%) ⑩その他 (3.3%) ⑪興味・関心なし (2.9%)

【定例調査項目】 続き

◇福利厚生について

- ①退職一時金制度 (28.1%) ②退職年金制度 (29.6%) ③遺族補償 (3.3%) ④休業補償 (18.3%) ⑤医療保障 (14.3%)
⑥保養所 (4.4%) ⑦その他 (16.7%) ⑧興味・関心なし (21.0%)

◇財務・経理について

- ①資産運用商品 (10.8%) ②資産運用コンサル (5.8%) ③融資関係 (13.0%) ④株式関係 (4.4%) ⑤リース関係 (8.5%)
⑥会計・税務相談 (23.0%) ⑦税制改正への対応 (34.1%) ⑧金融市場の動向 (13.0%) ⑨その他 (8.6%) ⑩興味・関心なし (17.3%)

◇事業リスクについて

- ①賠償リスク (28.4%) ②災害リスク (31.7%) ③為替リスク (4.9%) ④サイバーリスク (7.1%)
⑤営業リスク (コンプライアンス) (28.0%) ⑥事業継承 (22.2%) ⑦内部統制 (20.7%) ⑧その他 (5.3%) ⑨興味・関心なし (7.9%)

◇不動産について

- ①不動産売却 (8.4%) ②不動産購入 (16.5%) ③新規出店 (8.2%) ④オフィス移転 (10.9%) ⑤遊休地活用 (9.1%)
⑥ビル管理・清掃・設備 (6.8%) ⑦その他 (10.2%) ⑧興味・関心なし (44.9%)

【特別調査項目】

従業員のストレス軽減に関する企業の体制について

近年、多くの企業で従業員のメンタルヘルス不調が課題となっています。各企業においては、ストレスの程度を把握し、従業員自身にストレスへの気づきを促すとともに、働きやすい職場づくりが求められています。そこで貴社の従業員のストレス状況の把握方法や課題について伺います。

【10】ここ2～3年で従業員のストレス要因になり得るとして問題となったことについて(1)主な要因を3つと、(2)その中で最も大きいと感じているもの

(1)主な要因3つ

- ①仕事量が多い (42.0%) ②緊張が多い (16.0%) ③残業や休日出勤が多い (30.5%) ④身体への負担が大きい (20.1%)
⑤給料が少ない (18.0%) ⑥有給取得が少ない (19.5%) ⑦達成感が得にくい (19.5%) ⑧福利厚生が不十分 (7.0%)
⑨従業員の入れ替わりが激しい (12.2%) ⑩コミュニケーションが少ない (27.3%) ⑪特になし (14.5%)

(2)最も大きい要因

- ①仕事量が多い (18.7%) ②緊張が多い (5.4%) ③残業や休日出勤が多い (12.3%) ④身体への負担が大きい (5.8%)
⑤給料が少ない (6.9%) ⑥有給取得が少ない (3.8%) ⑦達成感が得にくい (5.9%) ⑧福利厚生が不十分 (1.2%)
⑨従業員の入れ替わりが激しい (4.2%) ⑩コミュニケーションが少ない (13.2%) ⑪特になし (14.9%)

【11】(上記【10】)で⑩以外を回答された方最も大きいと感じている要因について

- ①改善している (38.3%) ②変わらない (52.6%) ③悪化している (5.0%)

【12】(上記【11】)で②もしくは③と回答された方要因の改善に向けた課題について(当てはまる順に2つ)

- ①人手不足 (51.7%) ②資金不足 (11.5%) ③従業員の意識不足 (32.2%) ④管理職の意識不足 (34.2%) ⑤経営者の意識不足 (17.4%)
⑥わからない (6.3%)

【13】従業員のストレス状況を把握するうえで、最も役立っているものについて

- ①従業員本人の申告 (23.5%) ②所属長からの報告 (11.0%) ③勤務状況の確認 (15.9%) ④健康診断 (8.8%)
⑤ストレスチェックの結果 (16.7%) ⑥従業員本人以外の申告 (うわさ等) (11.3%) ⑦その他 (3.8%) ⑧把握していない (4.3%)

【14】メンタルヘルス対策を検討する際に参考にしてしている情報について(当てはまるものをすべて)

- ①新聞・雑誌・書籍等 (37.2%) ②行政機関からの情報 (28.7%) ③他社・業界団体からの情報 (27.4%)
④社労士・経営コンサルからの情報 (25.8%) ⑤産業医からの情報 (24.4%)
⑥メンタルヘルス専門の外部機関からの情報 (13.5%) ⑦特になし (15.3%) ⑧その他 (3.3%)

【15】1年以上在籍している従業員(パート・アルバイト含む)でもっとも多い年代層について

- ①20～30代前半 (8.1%) ②30代後半～40代 (55.8%) ③50～60代前半 (27.8%) ④60代後半以上 (2.6%) ⑤ほぼ同じ (2.1%)

(注) 複数回答の設問があるほか、各設問とも無回答分があるため、合計は100%にはなりません。

