

基礎研 レポート

企業が考える従業員のストレス要因 とその改善状況

～過重労働以外のストレス要因についての議論にも期待

保険研究部 准主任研究員 村松 容子
e-mail: yoko@nli-research.co.jp

企業において、従業員のストレス軽減への関心が高まっている。ストレスを放置すると、生産性の低下や、離職、メンタル面・身体面での疾患発症の原因となる可能性がある。

従業員のストレスには、過重労働、職場での人間関係やハラスメント、働きがいや人事評価など様々な要因があると考えられるが、近年、長時間労働の抑制や有給休暇取得の推進、過労死認定基準の見直しなど、特に、過重労働に着目した政策に力が入れているようだ。

本稿では、日本生命が取引先企業に行った「ニッセイ景況アンケート 2019 年度調査 (2,761 社が回答)¹」から、企業が考える従業員のストレス要因と、要因別の改善状況を紹介し、要因別の課題について考えたい。

1—企業が考える従業員のストレス要因

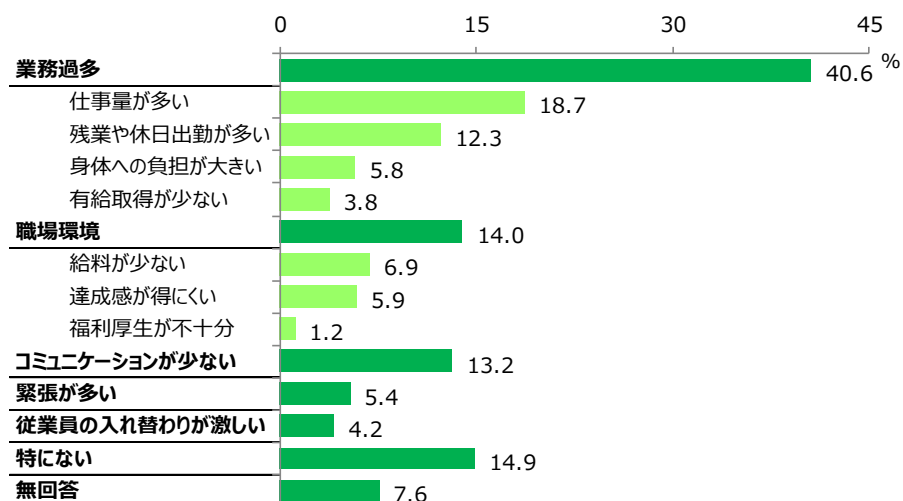
まず、従業員のストレスとなり得ると企業が考える従業員のストレス要因を最大3つまで複数回答で尋ねたうえで、その中で最大だと感じる要因を尋ねた。

その結果、最大のストレス要因は、「仕事量が多い (18.7%)」で、次いで「コミュニケーションが少ない (13.2%)」「残業や休日出勤が多い (12.3%)」「給料が少ない (6.9%)」「達成感が得にくい (5.9%)」「身体への負担が大きい (5.8%)」が続いた。複数回答における選択パターンで因子分析をした結果を参考に、「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」を、それぞれ1つのグループとした。順に“業務過多”、“職場環境”と呼ぶことにすると、「業務過多」が最大のストレス要因となっている企業は40.6%、「職場環境」が14.0%だった (図表1)。

「特にない」も14.9%と1割を超えた。

¹ 分析対象の企業の規模は、50名以下が50.1%、51名以上300名以下が38.0%、301名以上が11.4%。調査概要は、弊社サイト「[ニッセイ景況アンケート調査結果 \(2019年\)](#)」をご参照ください。

図表1 企業が考える最大のストレス要因



(出典)「ニッセイ景況アンケート(2019年度調査)」

業種と、規模および従業員の主な年代(パート、アルバイトも含めた1年以上在籍している従業員)別にみると、企業が考える従業員のストレス要因は、すべての属性で「業務過多」がもっとも高かった(図表2)。

図表2 企業が考える最大のストレス要因(企業属性別)

			N	業務過多	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	無回答
全体			2,761	40.6	14.1	13.2	5.4	4.2	14.9	7.6 (%)
製造業	規模	50名以下	384	34.4	14.8	9.9	4.2	2.6	22.7	11.5
		51~300名以下	433	38.3	15.0	22.2	5.8	3.9	11.5	3.2
		301名以上	112	45.5	12.5	19.6	8.0	4.5	3.6	6.3
	主な年代	20~30代前半	62	37.1	14.5	22.6	9.7	8.1	6.5	1.6
		30代後半~40代	584	41.4	12.7	18.2	6.3	3.8	13.9	3.8
		50~60代前半	222	33.3	20.7	14.4	3.2	2.3	18.5	7.7
60代後半以上		9	11.1	33.3	11.1	0.0	0.0	33.3	11.1	
	ほぼ同じ	24	29.2	12.5	12.5	0.0	0.0	41.7	4.2	
非製造業	規模	50名以下	890	39.7	15.3	9.9	3.9	3.4	18.4	9.4
		51~300名以下	565	47.1	12.9	12.6	6.9	5.3	9.6	5.7
		301名以上	188	53.7	8.5	14.9	6.9	8.5	3.7	3.7
	主な年代	20~30代前半	144	45.1	9.0	13.9	4.2	9.7	12.5	5.6
		30代後半~40代	871	47.0	12.7	12.4	5.7	3.6	13.1	5.5
		50~60代前半	491	42.4	17.3	10.6	5.7	5.3	13.8	4.9
60代後半以上		52	38.5	23.1	7.7	5.8	1.9	15.4	7.7	
	ほぼ同じ	29	27.6	10.3	10.3	0.0	10.3	34.5	6.9	

(注1) 全体と比べて高いセルに網掛け(5%水準)

(注2) 薄字はサンプル数が30未満のもの

(出典)「ニッセイ景況アンケート(2019年度調査)」

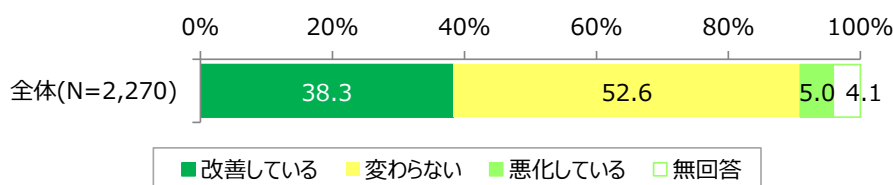
全体と比較すると、51名以上の製造業で「コミュニケーションが少ない」が、51名以上の非製造業で「業務過多」と「従業員の入れ替わりが激しい」が高かった。また、製造業では20～40代が多い企業で「コミュニケーションが少ない」が、50～60代前半で「職場環境」が、非製造業では20～30代前半が多い企業で「従業員の入れ替わりが激しい」が、30代後半～40代が多い企業で「業務過多」が、50～60代前半が多い企業で「職場環境」が、それぞれ高かった。

50名以下の企業では、製造業・非製造業ともに「特にない」や「無回答」が相対的に高かった。

2—最大のストレス要因の改善状況

最大のストレス要因の改善状況を見ると、52.6%が「変わらない」と半数程度であり、「改善している」が38.3%、「悪化している」が5.0%だった（図表3）。

図表3 最大のストレス要因改善状況



（出典）「ニッセイ景況アンケート（2019年度調査）」

業種と、規模および従業員の主な年代別に改善状況を見ると、301名以上の製造業で「改善している」が半数を超えて高かったのを除いて、それ以外の層では「変わらない」がもっとも高かった（図表4）。規模別にみると、製造業、非製造業ともに規模が大きいほど「改善している」が高かった。

全体と比較すると、51名以上と30代後半～40代の従業員が多い製造業で「改善している」の割合が高く、60代後半以上の従業員が多い非製造業で「悪化している」の割合が高かった。

最大のストレス要因別に全体と比較すると、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」の割合が高く、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「変わらない」が、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は「変わらない」または「悪化している」が高かった。

図表4 最大のストレス要因改善状況（属性別）

			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	
製造業	規模	50名以下	281	35.6	54.4	5.0	5.0	
		51～300名以下	377	43.5	50.4	3.4	2.7	
		301名以上	105	50.5	41.9	3.8	3.8	
	主な年代	20～30代前半	58	43.1	46.6	10.3	0.0	
		30代後半～40代	502	45.0	48.0	3.6	3.4	
		50～60代前半	180	32.8	58.3	3.3	5.6	
60代後半以上		6	0.0	83.3	16.7	0.0		
	ほぼ同じ	14	21.4	64.3	7.1	7.1		
非製造業	規模	50名以下	689	33.2	54.9	5.4	6.5	
		51～300名以下	502	38.2	53.6	6.6	1.6	
		301名以上	178	43.8	50.6	3.9	1.7	
	主な年代	20～30代前半	127	41.7	45.7	7.1	5.5	
		30代後半～40代	751	38.9	53.1	5.1	2.9	
		50～60代前半	418	32.3	58.4	4.8	4.5	
60代後半以上		44	18.2	56.8	15.9	9.1		
	ほぼ同じ	18	38.9	38.9	11.1	11.1		
最大のストレス要因	業務過多		1,121	44.7	47.5	4.2	3.6	
	職場環境		388	33.8	57.0	4.1	5.2	
	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1) 全体と比べて高いセルに網掛け（5%水準）

(注2) 薄字はサンプル数が30未満のもの

(出典)「ニッセイ景況アンケート（2019年度調査）」

続いて、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、改善のための課題を最大2つまで尋ねたところ、全体では、「人手不足」が51.7%ともっとも高かった。次いで「管理職の意識不足（34.2%）」「従業員の意識不足（32.2%）」「経営者の意識不足（17.4%）」「資金不足（11.5%）」「わからない（6.3%）」と続いた（図表5）。

業種と、規模および従業員の主な年代別に全体と比較すると、51名以上で、製造業、非製造業ともに「管理職の意識不足」が高かった。301名以上の非製造業では「人手不足」も高かった。製造業では、20～30代前半の従業員が多い企業で「従業員の意識不足」が、50～60代前半の従業員が多い企業で「資金不足」が、非製造業では、30代後半～60代前半の従業員が多い企業で「人手不足」が、50～60代前半が多い企業で「資金不足」が、それぞれ課題となっていた。

最大のストレス要因別に全体と比較すると、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、職場環境が課題となっている企業で「資金不足」と「経営者の意識不足」が、コミュニケーションが少ないことが最大のストレス要因となっている企業で「従業員、管理職、経営者の意識不足」が、それぞれ高かった。また、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「わからない」が2割を超え高かった。

図表5 最大のストレス要因が改善していない企業の改善に向けた課題

			N	人手不足	資金不足	意識不足	従業員不足	管理職不足	経営者不足	いわゆるからな	無回答
全体			1,307	51.7	11.5	32.2	34.2	17.4	6.3	5.7	(%)
製造業	規模	50名以下	167	46.7	14.4	38.3	18.6	17.4	7.8	10.8	
		51～300名以下	203	40.4	7.4	36.5	52.7	18.2	4.9	4.9	
		301名以上	48	43.8	4.2	33.3	50.0	20.8	8.3	4.2	
	主な年代	20～30代前半	33	36.4	12.1	45.5	42.4	24.2	9.1	3.0	
		30代後半～40代	259	43.6	6.6	37.5	39.0	20.1	7.3	6.2	
		50～60代前半	111	46.8	18.9	33.3	36.9	12.6	3.6	9.9	
60代後半以上		6	16.7	0.0	50.0	33.3	50.0	16.7	0.0		
	ほぼ同じ	10	40.0	0.0	20.0	50.0	0.0	0.0	10.0		
非製造業	規模	50名以下	415	54.7	18.8	30.1	18.1	15.4	7.5	6.5	
		51～300名以下	302	55.0	7.0	32.5	45.7	19.2	3.6	3.6	
		301名以上	97	68.0	5.2	21.6	51.5	13.4	5.2	3.1	
	主な年代	20～30代前半	67	49.3	7.5	37.3	41.8	11.9	6.0	3.0	
		30代後半～40代	437	56.8	8.2	30.2	34.6	16.5	6.4	5.3	
		50～60代前半	264	58.7	19.3	28.0	28.0	17.8	4.9	5.3	
60代後半以上		32	56.3	28.1	28.1	12.5	12.5	6.3	3.1		
	ほぼ同じ	9	44.4	33.3	11.1	44.4	33.3	0.0	0.0		
最大のストレス要因	業務過多		580	71.9	11.4	26.2	27.2	12.6	4.5	4.5	
	職場環境		237	28.3	25.3	32.5	33.8	27.0	5.9	7.6	
	コミュニケーションが少ない		224	23.2	2.7	48.2	57.1	25.9	4.0	7.6	
	緊張が多い		103	38.8	0.0	29.1	35.9	14.6	23.3	1.9	
	従業員の入れ替わりが激しい		94	66.0	7.4	34.0	33.0	14.9	2.1	6.4	

(注1) 全体と比べて高いセルに網掛け(5%水準)

(注2) 薄字はサンプル数が30未満のもの

(出典)「ニッセイ景況アンケート(2019年度調査)」

3—過重労働以外のストレス要因についての議論にも期待

今回の結果から、企業が考える従業員の最大のストレス要因は、「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」等の「業務過多(過重労働)」が多かった。特に、比較的年齢が若い従業員が多い51名以上の非製造業が多かった。

ただし、業務過多については、他のストレス要因と比べて改善している企業が多かった。改善していない企業においては、「人手不足」が主な課題となっていた。また、最大のストレス要因が業務過多であって、この1年間で従業員を増やした企業の半数が「改善している」と回答していた。従業員、管理職、経営者の「意識不足」が課題と回答した企業の割合は、他のストレス要因と比べて低く、業務過多については、従業員から経営者まである程度意識が共有できており、(可能かどうかは別として)人手を増やすことである程度解消できる可能性がうかがえた。

一方、企業が考えるストレス要因には、業務過多以外に「給料が少ない」「達成感が得にくい」「福利厚生が不十分」等の「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」等、多岐にわたっていた。これらのストレス要因については、業務過多と比べて改

善している企業の割合は低かった。

改善していない企業における課題は、業務過多と比べると、従業員、管理職、経営者の「意識不足」が高い傾向があり、問題意識の共有がなされていない可能性があった。また、「緊張が多い」については、課題が「わからない」が高く、解決策が見当たらない様子が見えなかった。

従業員が過労死するという最悪な事態を避けるためには、有給休暇取得の義務化や過労死認定の基準見直し等の過重労働対策は必要だろう。

拘束時間が減れば、過重労働は避けられ、他のストレスを抱えた従業員も、気分転換や相談、将来について考える機会が増えると思われる。しかし、従業員が効率よく働き、離職を食い止める働き方を進めるためには、過労以外のストレス要因に対しても、議論を進める必要があるのではないだろうか。