

どけんぽオンラインセミナー
社員を幸せにするメンタルヘルス対策
2026年2月16日

土健保データから見えてきた ライフステージや職種別の メンタルヘルスの課題

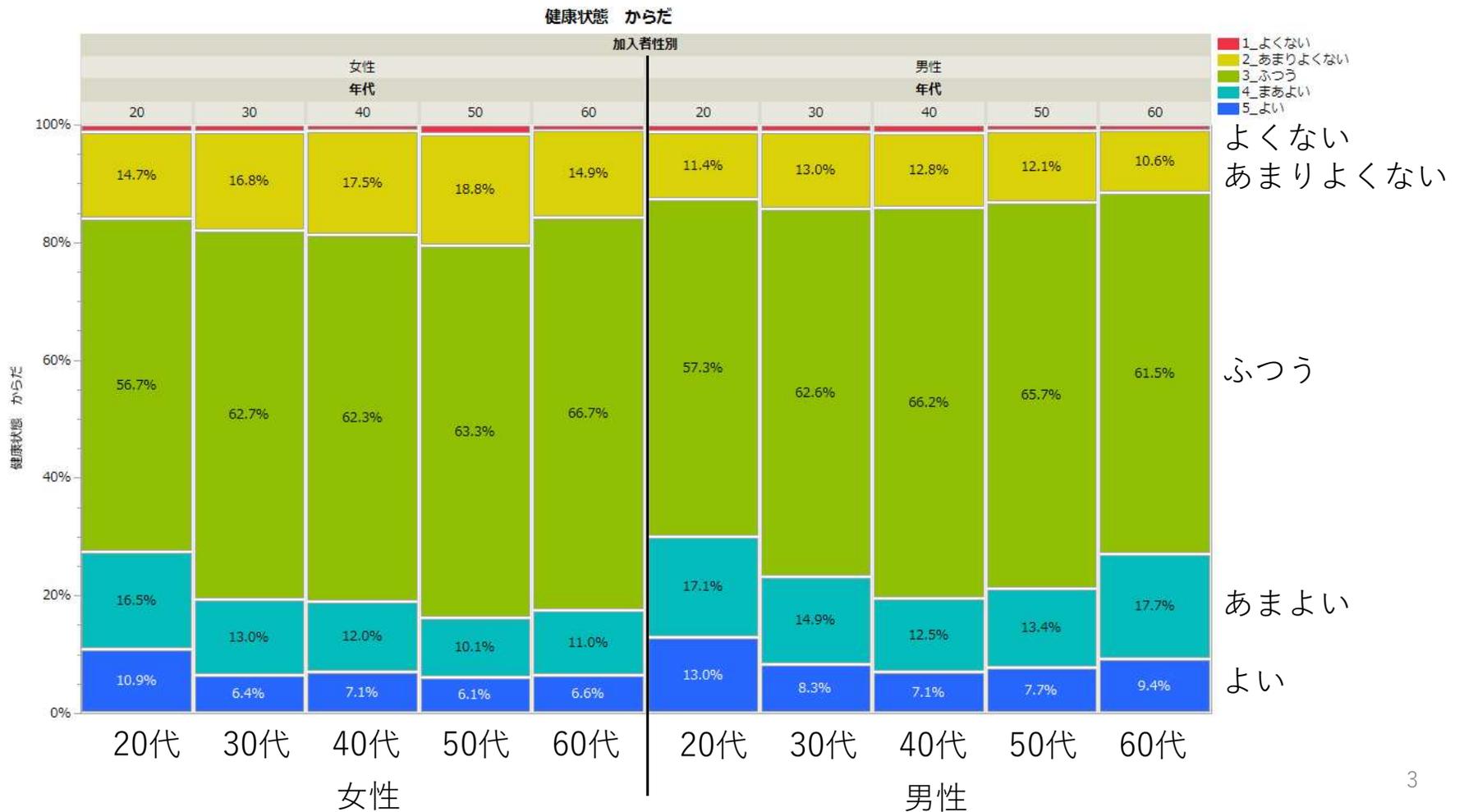
慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科教授
山内 慶太

(1)主観的な健康感

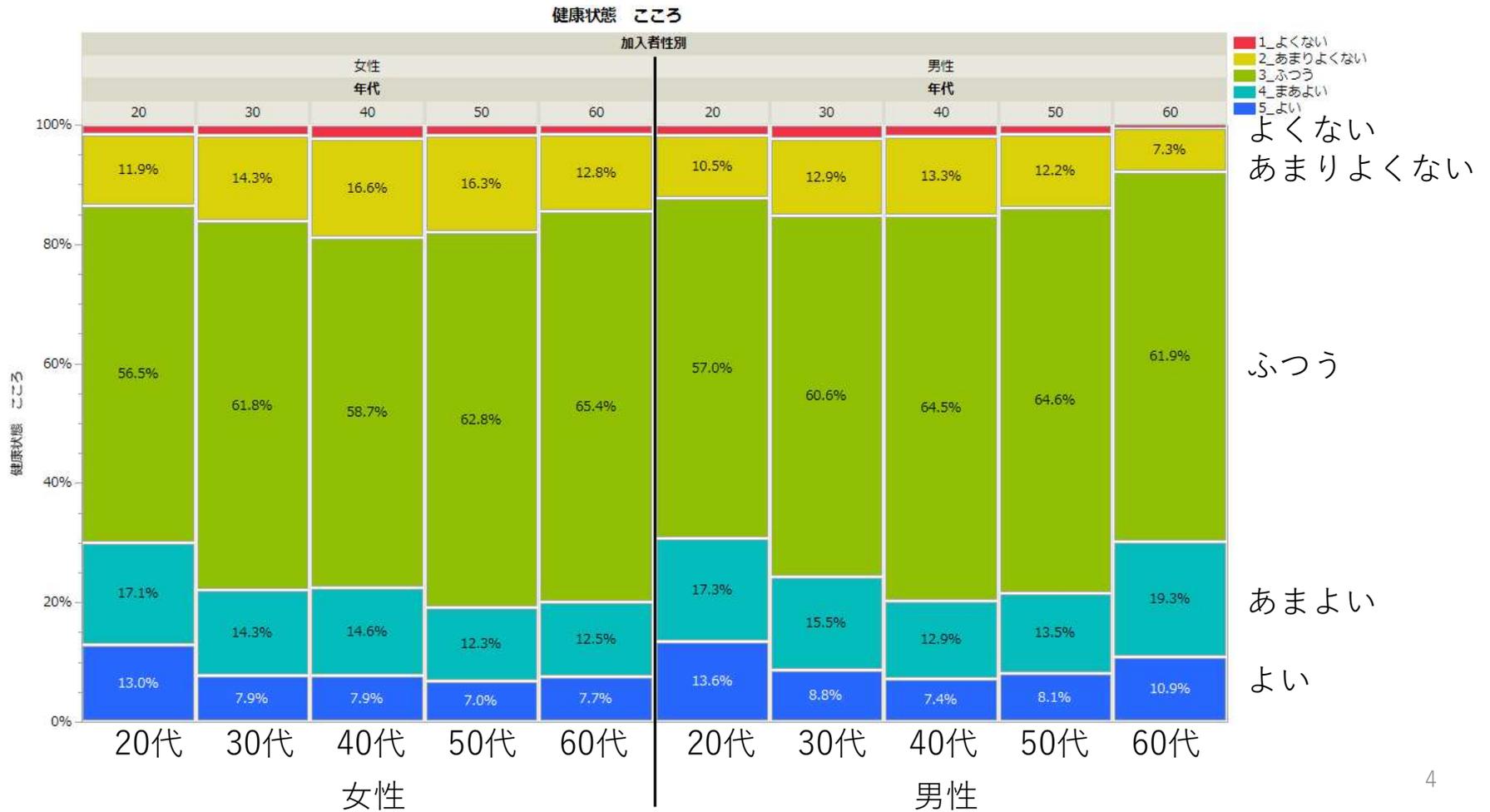
ここ1か月のあなたの健康状態はいかがですか？



「ここ1か月のあなたの健康状態はいかがですか」(からだ)



「ここ1か月のあなたの健康状態はいかがですか」(こころ)



職場での取り組みで大切なこと

1. 主観的な健康感の「あまりよくない」「よくない」を減らすだけではなく、「まあよい」「よい」を増やす取り組みでもある。そのことを共有するとすべての社員にとって他人事ではなく自分事になる。

(2)うつ病の可能性

ーうつ病のスクリーニング尺度(PHQ-2)

過去2週間に物事に対してほとんど興味がない、または楽しめないことがどのくらいありましたか？

まったくない

数日

半分以上

ほとんど毎日

過去2週間に気分が落ち込み、ゆううつになる、または絶望的な気持ちになることがどのくらいありましたか？

まったくない

数日

半分以上

ほとんど毎日

まったくない	0点
数日	1点
半分以上	2点
ほとんど毎日	3点

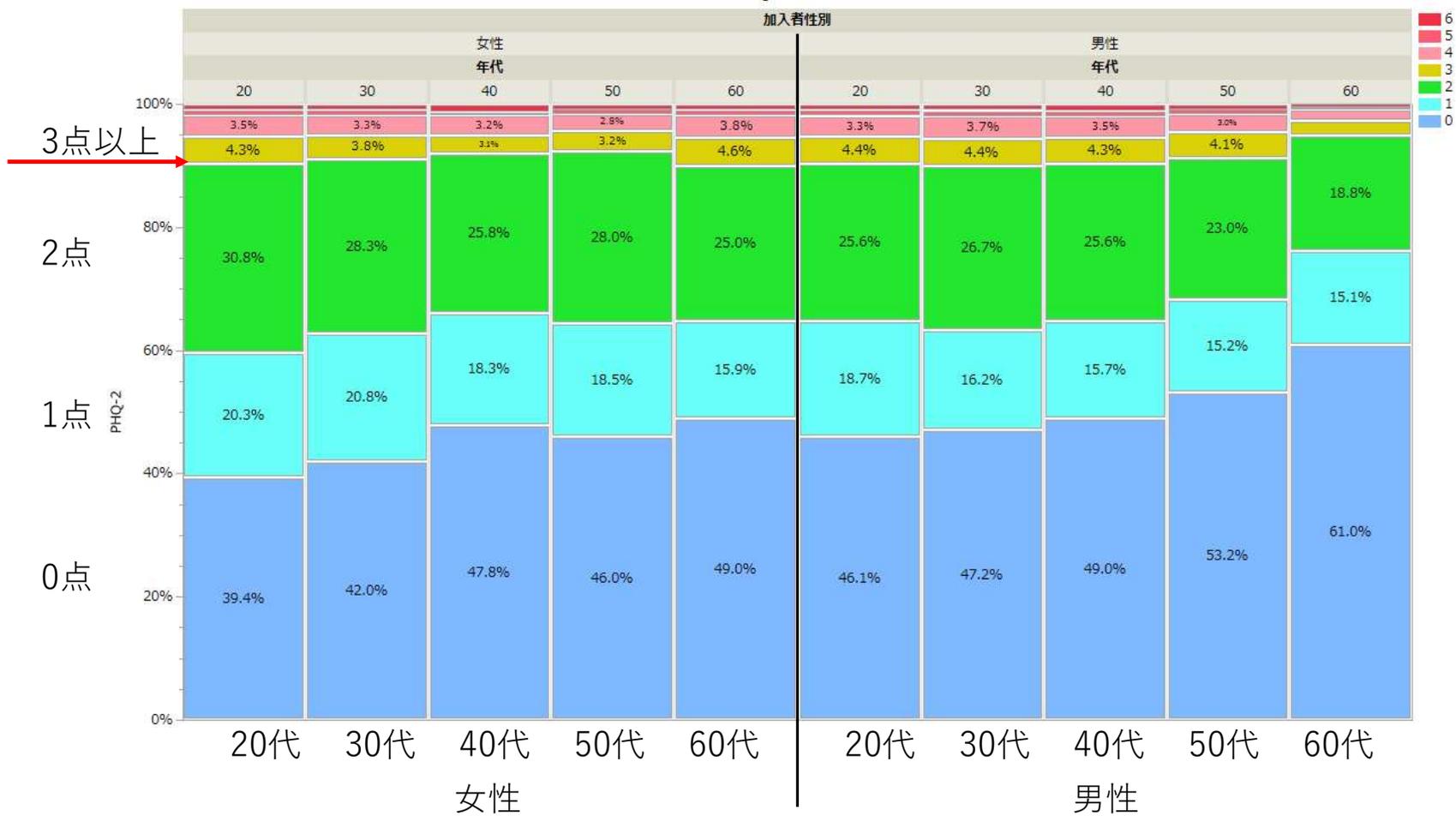


2つの質問の合計点が**3点以上**でスクリーニング結果陽性

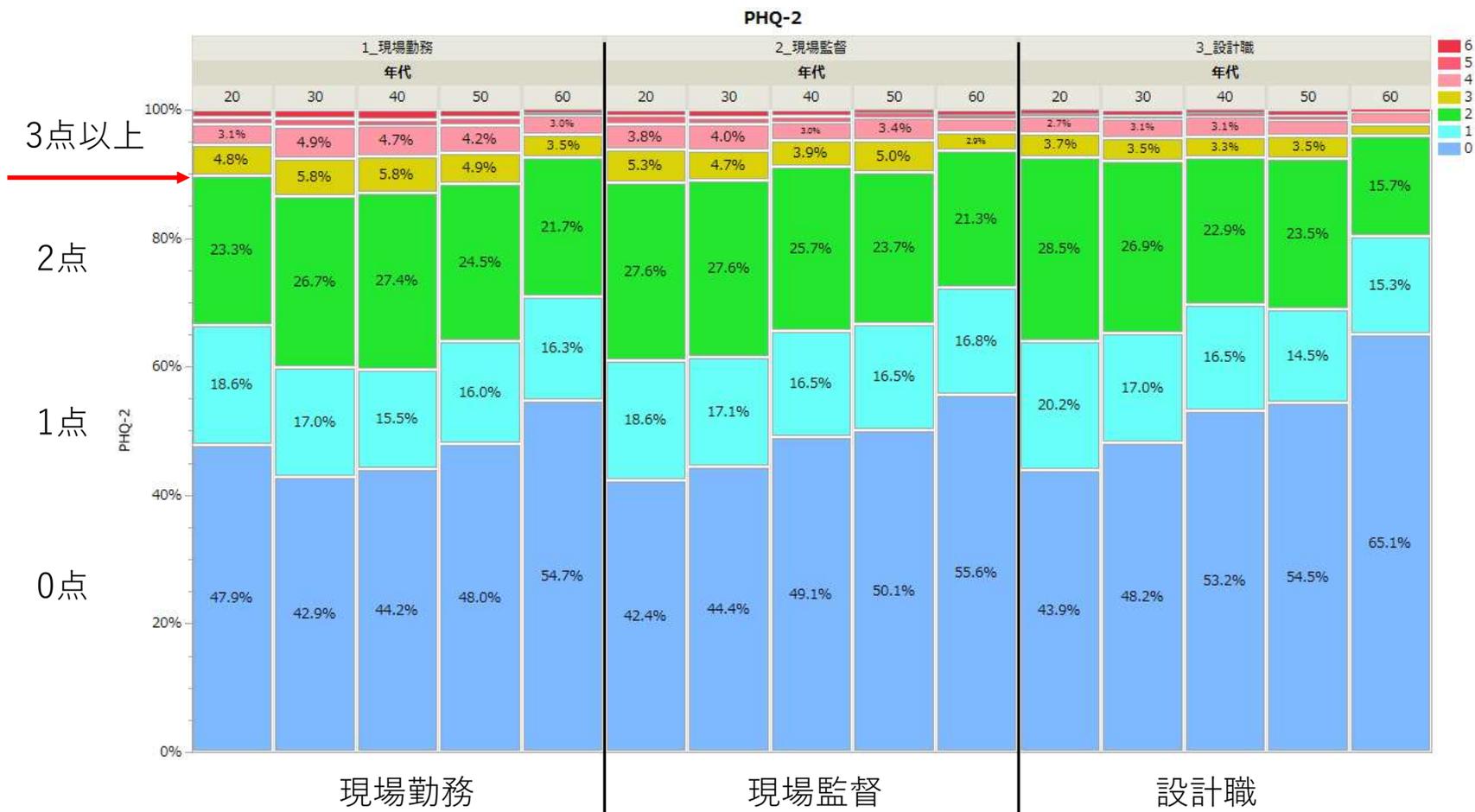
年代別(男女別)

PHQ-2

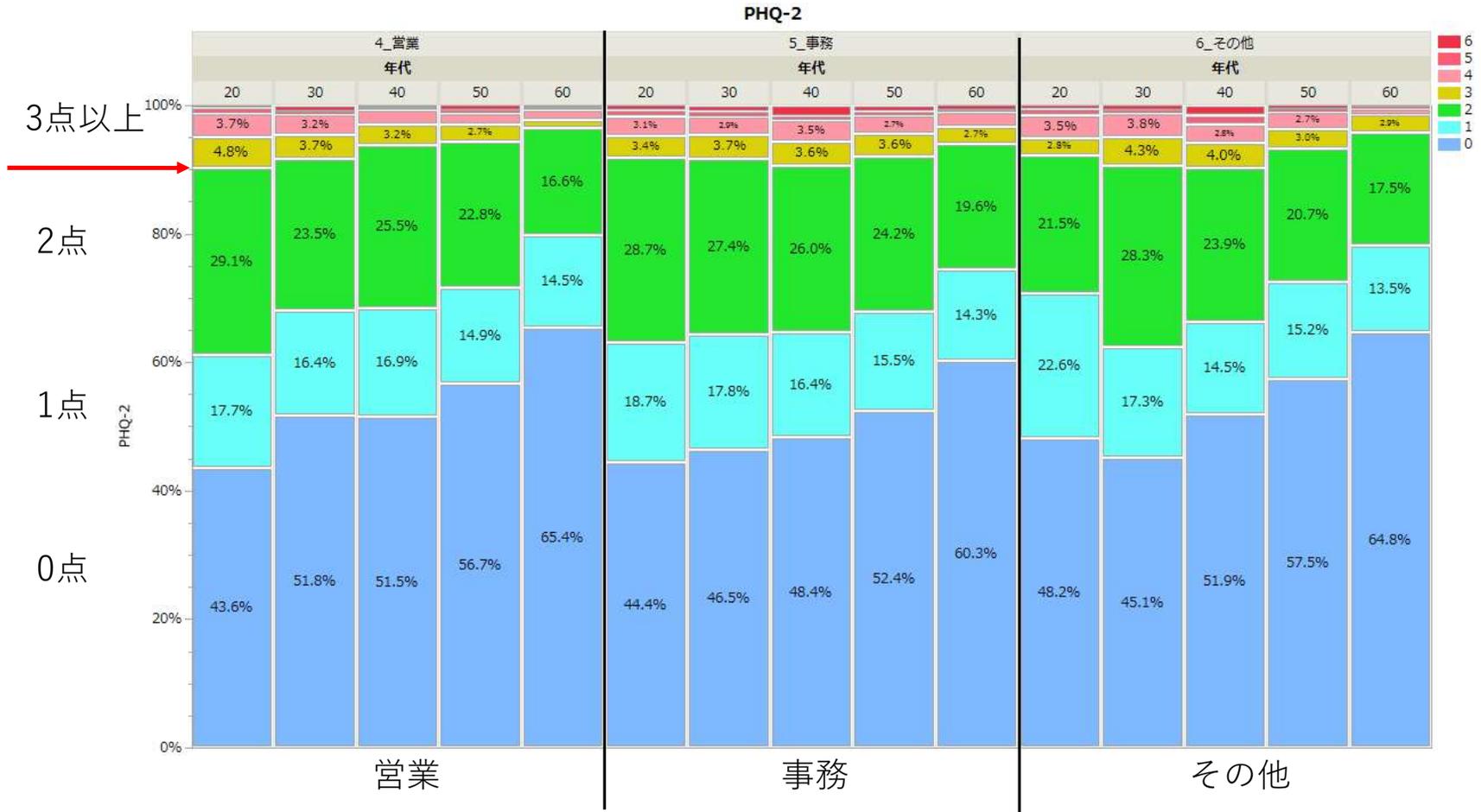
加入者性別



職種別（年代別）



職種別（年代別）



職場での取り組みで大切なこと

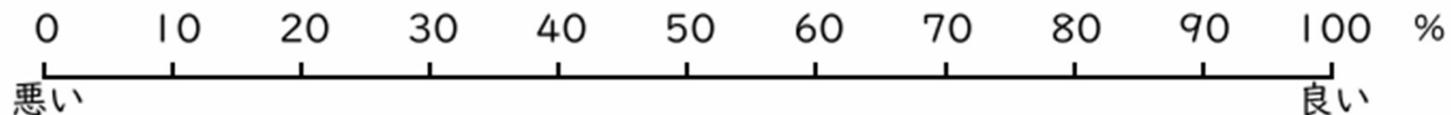
1. 主観的な健康感の「あまりよくない」「よくない」を減らすだけではなく、「まあよい」「よい」を増やす取り組みでもある。そのことを共有するとすべての社員にとって他人事ではなく自分事になる。
2. うつ病の可能性のある従業員が約1割いる。また、職種や年代による傾向もある。その全てが積極的な治療が必要な状態という訳ではないが、早めに相談できる環境を作ることが大切。

(3) 仕事の生産性の低下 ープレゼンティーズム

体調を崩すと生産性は低下する。

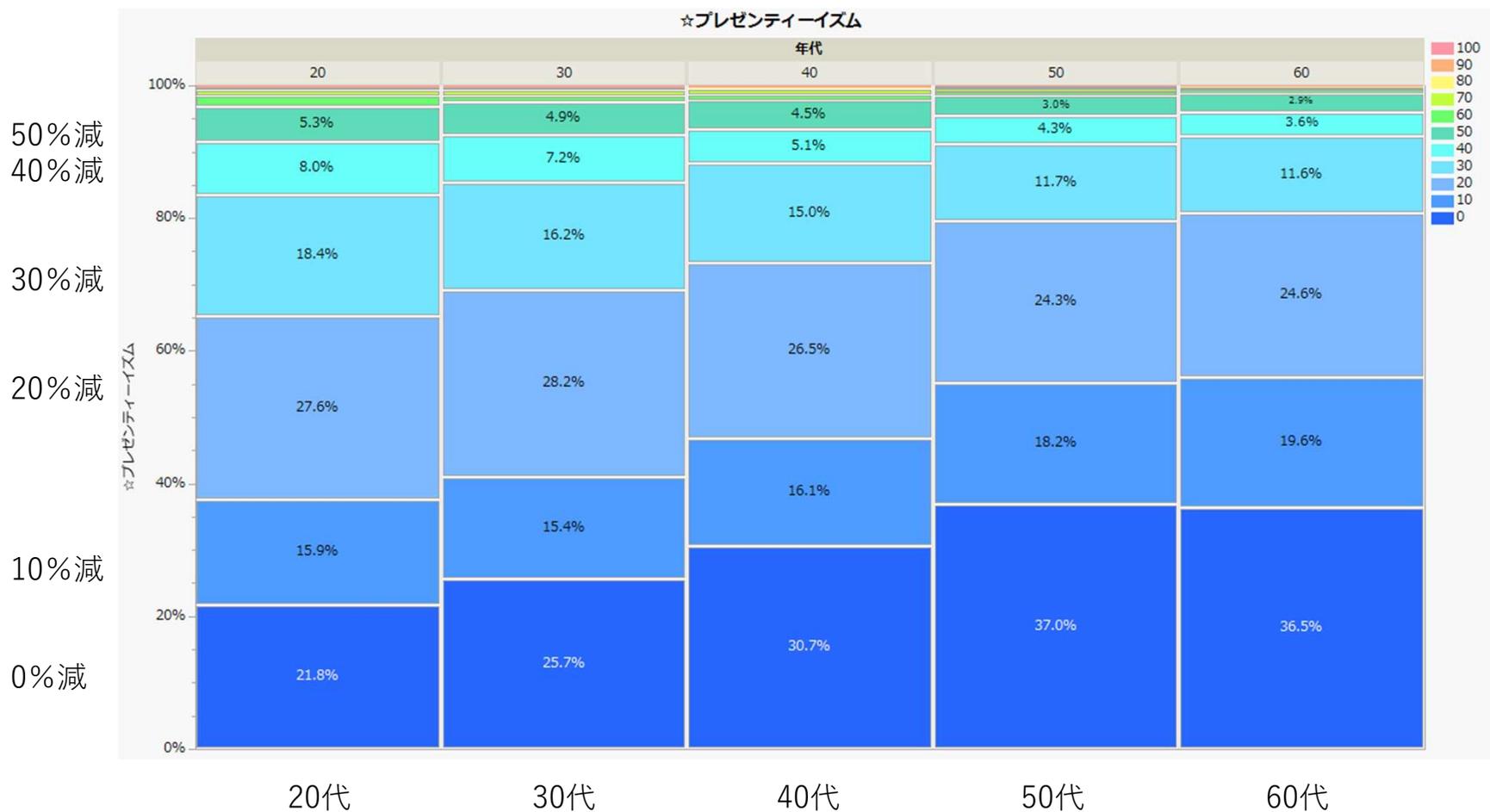
- ・ 欠勤、休職、早期の退職（アブセンティーズム）
- ・ 出社はしていても集中力・注意力・意欲の低下等による低下(プレゼンティーズム)

病気やけががない時に発揮できる仕事の出来を100%として、過去の4週間の自身の仕事の評価をしてください。

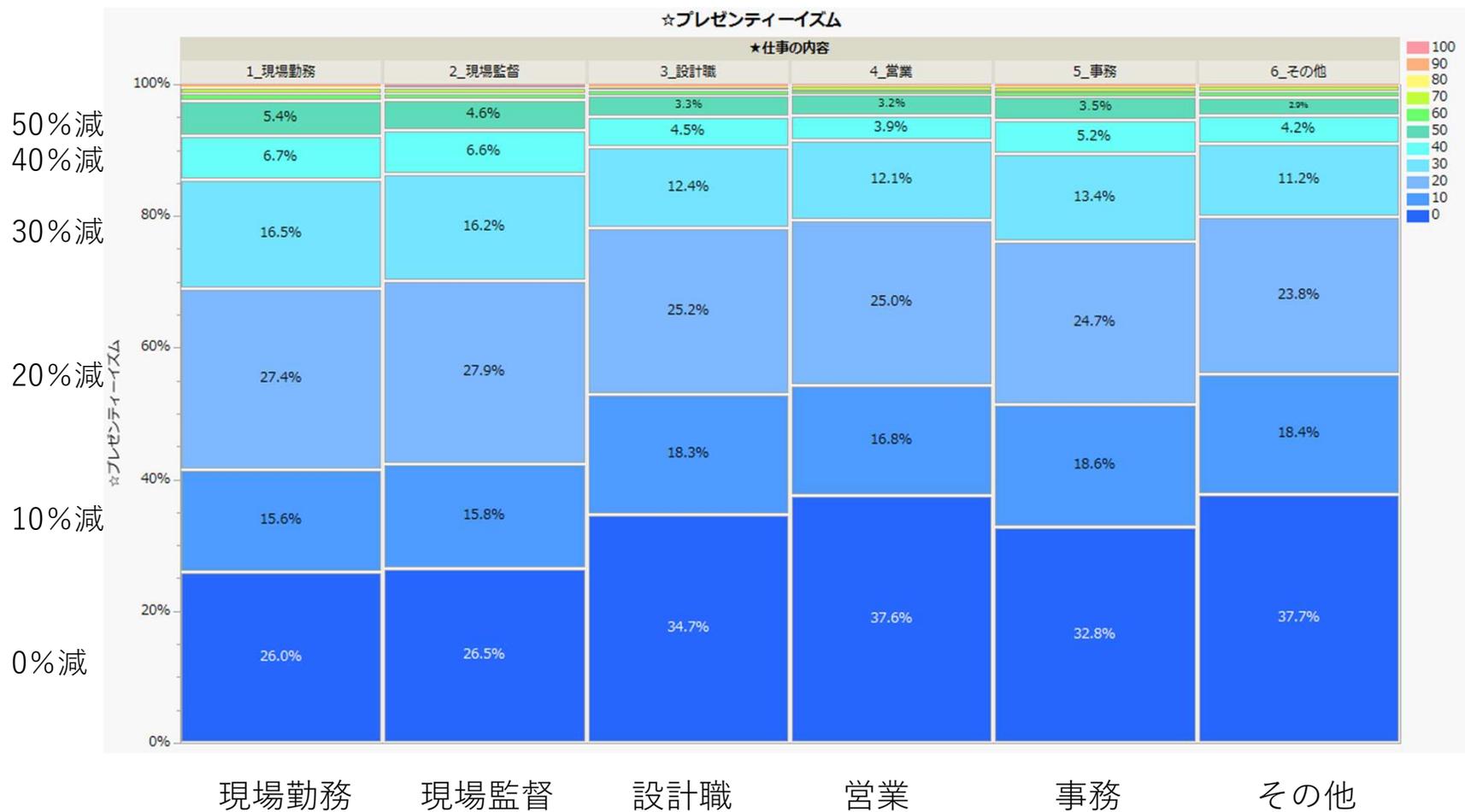


$$100\% - \text{「回答結果\%」} = \text{「生産性の損失（\%）」}$$

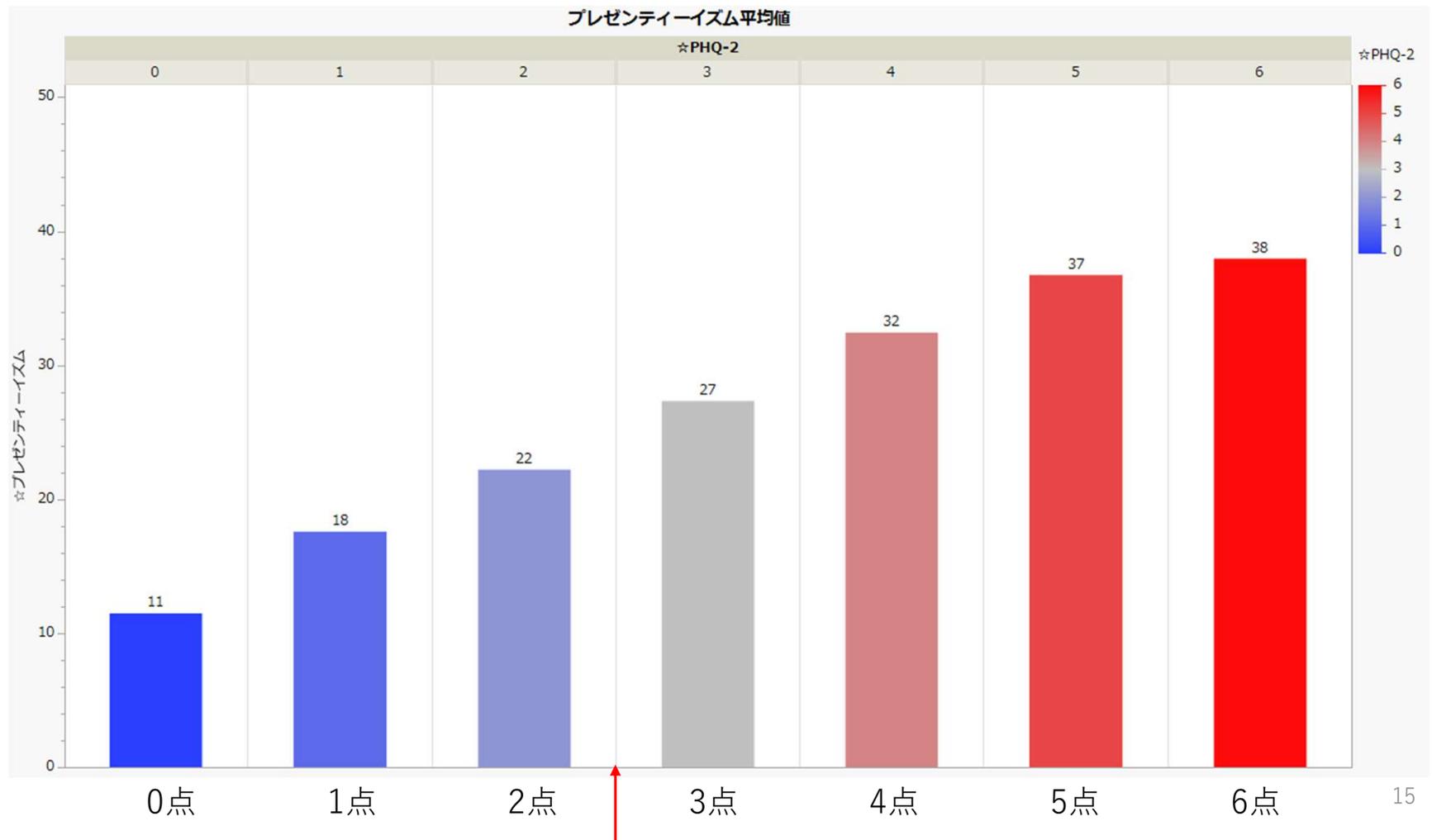
年代別



職種別



PHQ-2とプレゼンティーズムの関係



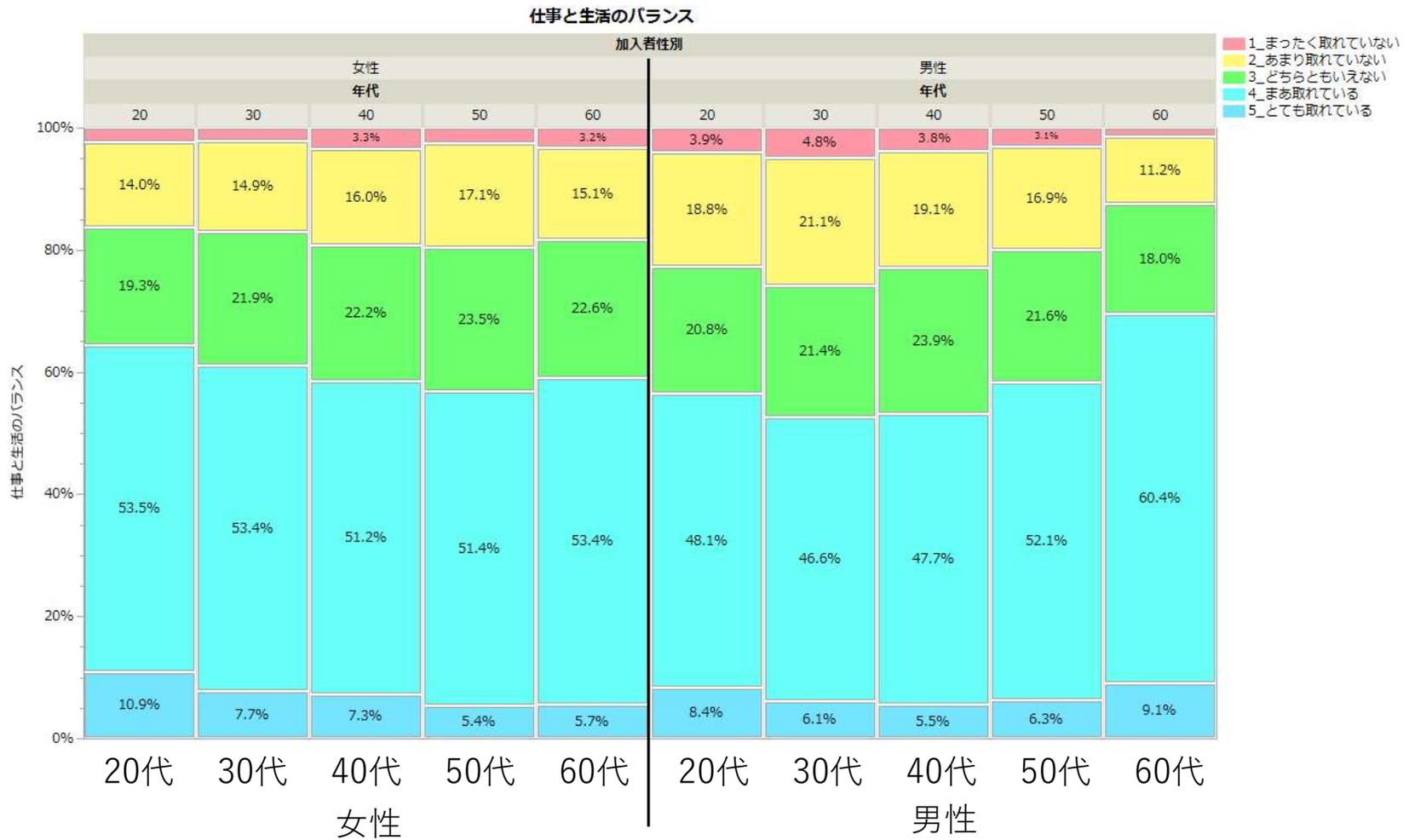
職場での取り組みで大切なこと

1. 主観的な健康感の「あまりよくない」「よくない」を減らすだけでなく、「まあよい」「よい」を増やす取り組みでもある。そのことを共有するとすべての社員にとって他人事ではなく自分事になる。
2. うつ病の可能性のある従業員が約1割いる。また、職種や年代による傾向もある。その全てが積極的な治療が必要な状態という訳ではないが、早めに相談できる環境を作ることが大切。
3. うつ状態の傾向と仕事のパフォーマンスの低下は対応する。安全管理の面からも、生産性の向上の為に、メンタルヘルス対策に力を入れること(お金をかけること)は企業にとって経済的にも合理性がある。

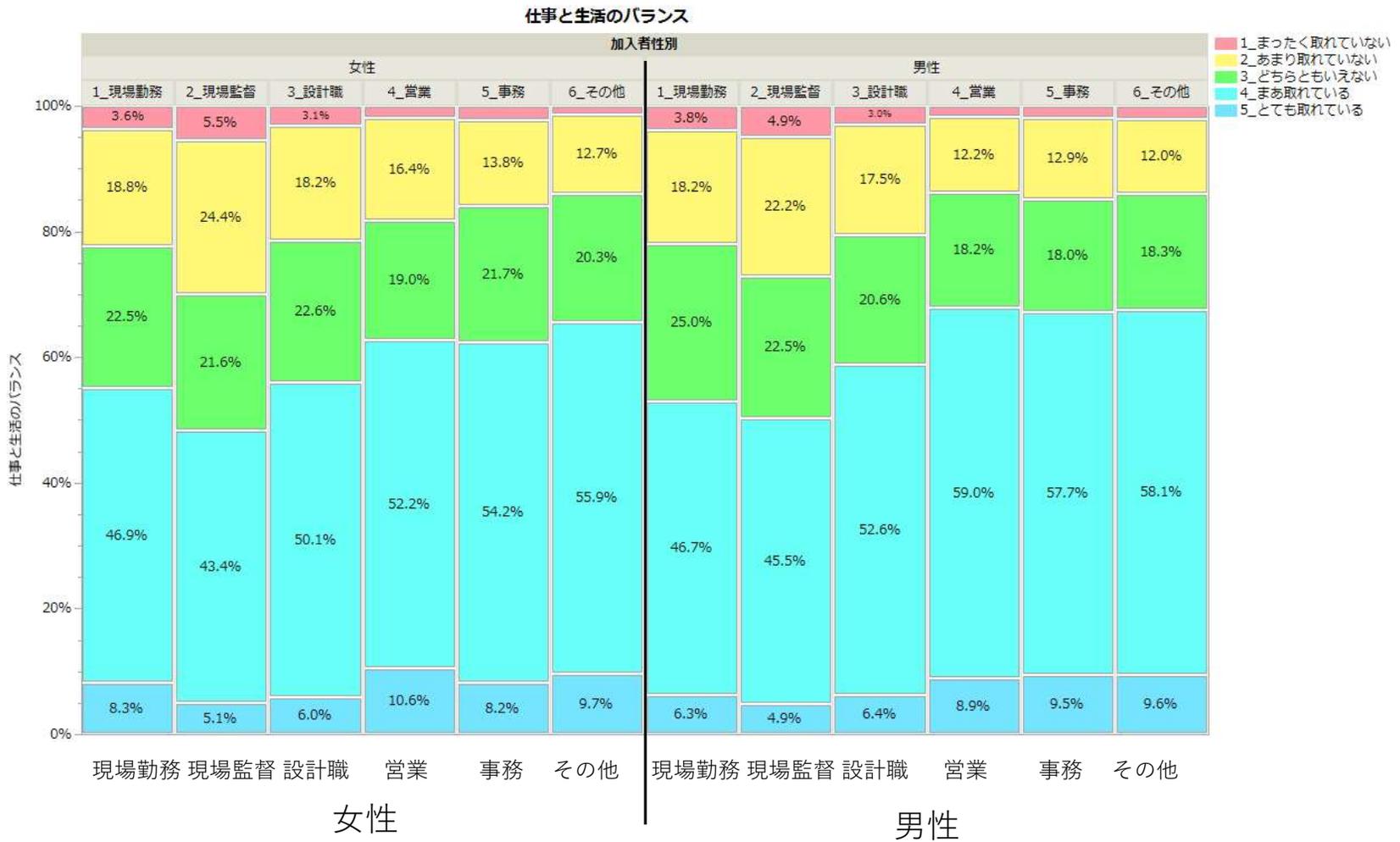
(4) ワークライフバランス (生活と仕事のバランス)

あなたの仕事と生活(家庭生活、余暇、趣味など)はバランスが取れている
と思いますか?

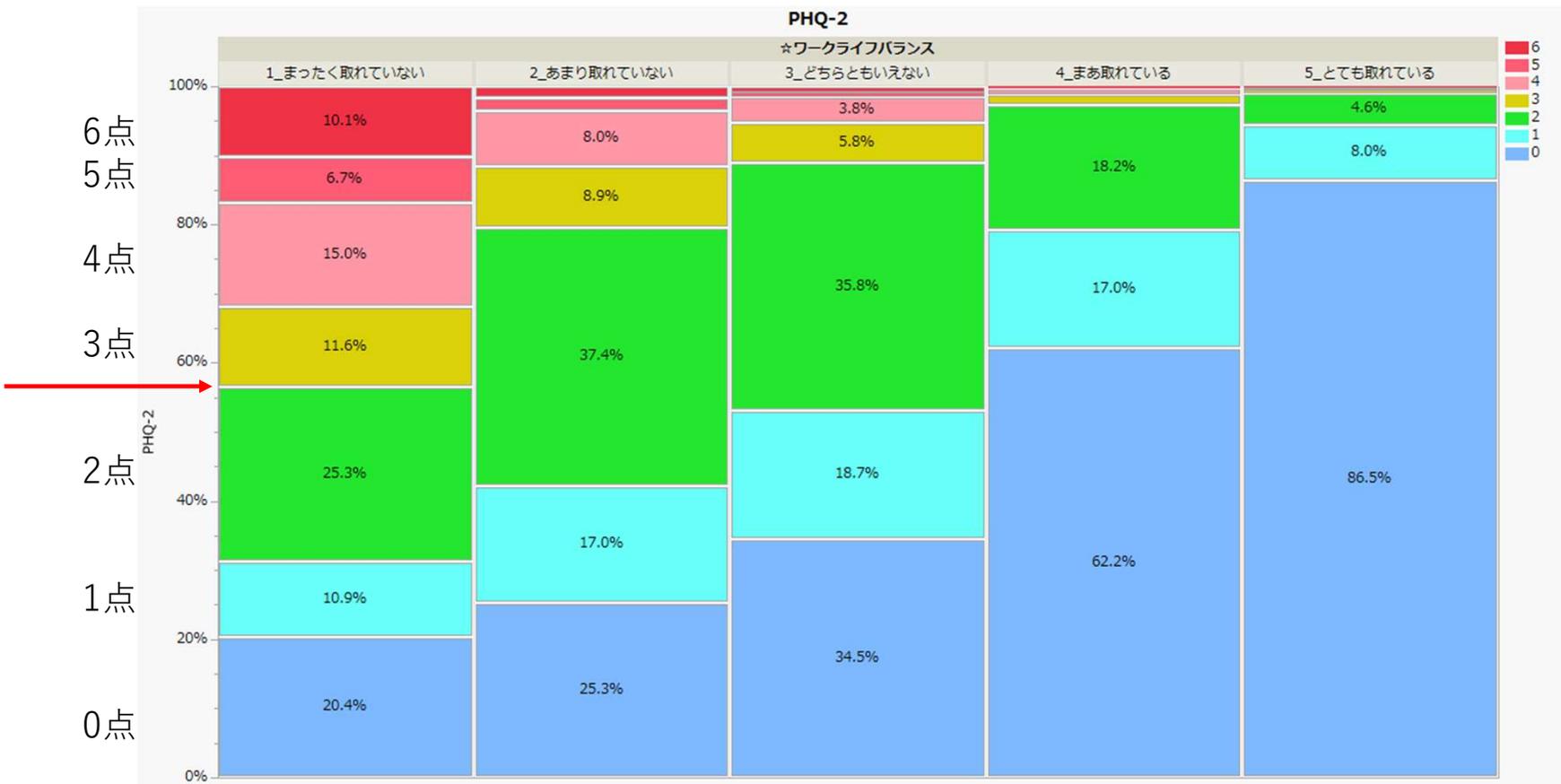
年代別(男女別)



職種別(男女別)



ワークライフバランスとPHQ-2の関係



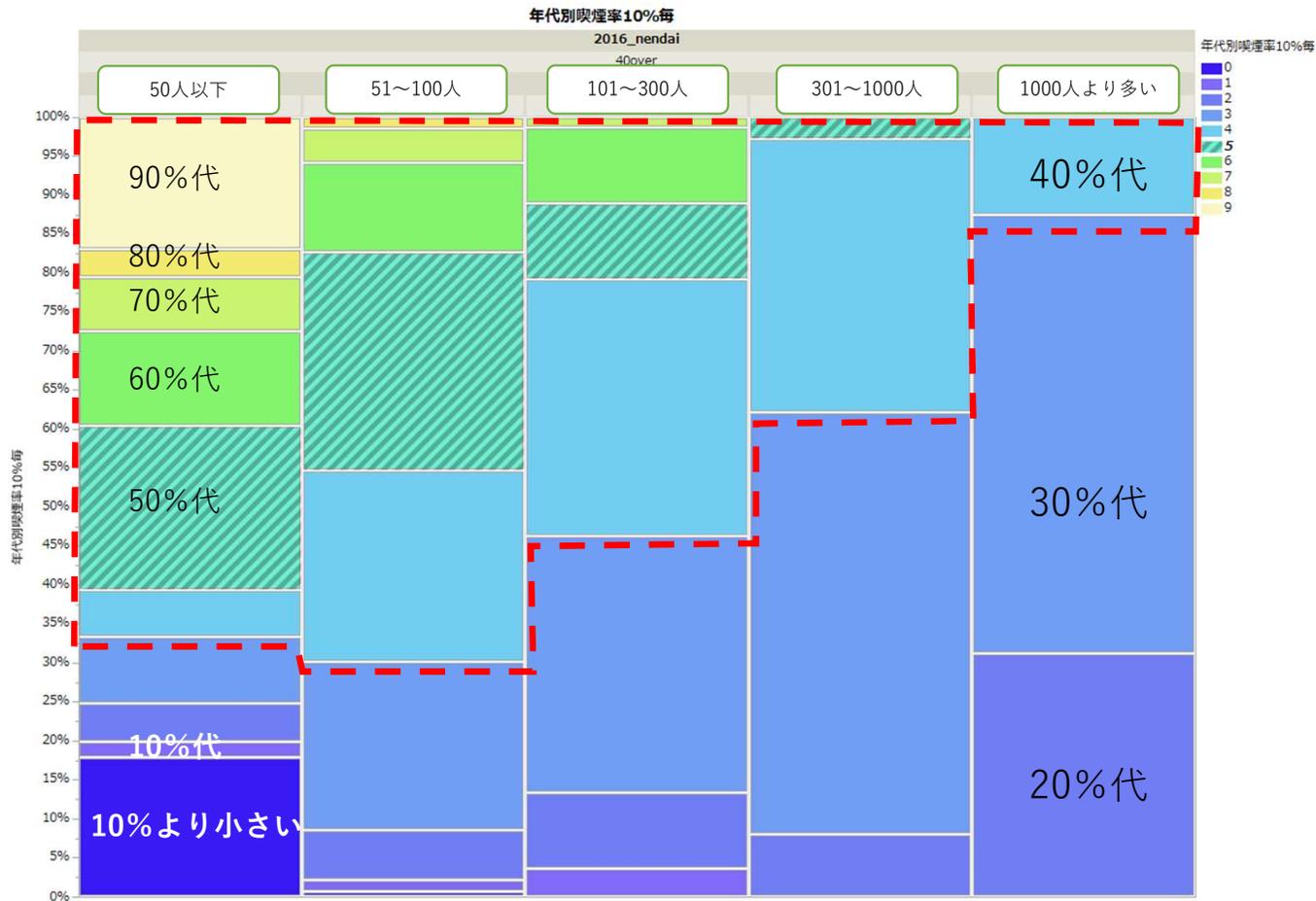
職場での取り組みで大切なこと

1. 主観的な健康感の「あまりよくない」「よくない」を減らすだけでなく、「まあよい」「よい」を増やす取り組みでもある。そのことを共有するとすべての社員にとって他人事ではなく自分事になる。
2. うつ病の可能性のある従業員が約1割いる。また、職種や年代による傾向もある。その全てが積極的な治療が必要な状態という訳ではないが、早めに相談できる環境を作ることが大切。
3. うつ状態の傾向と仕事のパフォーマンスの低下は対応する。安全管理の面からも、生産性の向上の為に、メンタルヘルス対策に力を入れること(お金をかけること)は企業にとって経済的にも合理性がある。
4. うつ状態の傾向とワークライフバランスは対応する。職種、年代等に応じ、ワークライフバランスをとることの難しさへの理解と配慮が必要。

(5) 職場と生活習慣

- 会社・職場による違いはどの程度あるのか？
- 土健保は、多様な企業が参加しているので、自分の会社・職場の特質を相対的に捉えやすいのでは？

企業の規模と企業当たりの喫煙率(40歳代)



職場での取り組みで大切なこと

1. 主観的な健康感の「あまりよくない」「よくない」を減らすだけではなく、「まあよい」「よい」を増やす取り組みでもある。そのことを共有するとすべての社員にとって他人事ではなく自分事になる。
2. うつ病の可能性のある従業員が約1割いる。また、職種や年代による傾向もある。その全てが積極的な治療が必要な状態という訳ではないが、早めに相談できる環境を作ることが大切。
3. うつ状態の傾向と仕事のパフォーマンスの低下は対応する。安全管理の面からも、生産性の向上の為に、メンタルヘルス対策に力を入れること(お金をかけること)は企業にとって経済的にも合理性がある。
4. うつ状態の傾向とワークライフバランスは対応する。職種、年代等に応じ、ワークライフバランスをとることの難しさへの理解と配慮が必要。
5. 小さい規模の企業で生活習慣の悪い企業が多い。但し、良い企業もある。規模・組織の特性に応じた取り組みが肝要。