

2021年2月24日

報道関係者各位

ピースマインド株式会社

【調査結果】

**CO2 排出削減やワークライフバランス推進、汚職防止など、
企業の ESG 活動は従業員のストレスにどう影響するのか？
～社会関連活動は働く人のストレスにポジティブな影響～**

企業向けに『はたらくをよくする®』支援事業を展開するピースマインド株式会社(本社:東京都中央区、代表取締役:荻原英人、以下「ピースマインド」)は、九州大学 馬奈木俊介教授と協働し、ピースマインドが企業向けに提供するストレスチェック「職場とココロのいきいき調査®」(以下「ストレスチェック」)のデータ(*1)をもとに、企業の ESG 活動が、はたらく人のストレスに与える影響を分析しました。

ESG 活動は従業員のストレスにどう影響するのか？

ESG とは、企業の経営や成長において、環境 (Environment)・社会 (Social)・ガバナンス (Governance) という 3 つの観点での配慮が必要だという考え方です。2015 年に、世界共通の目標として、SDGs (持続可能な開発目標) が採択され、社会の持続可能性/多様性/包摂性が重視されるようになっていきます。企業の ESG それぞれの活動を評価し得点化 (環境スコア、社会スコア、ガバナンススコア) した国際的なデータベースも構築されており、これまでの研究から、企業の ESG 活動と企業の経営効率/持続可能性には望ましい関係があることが示されています(*2)。SDGs が採択されて以降、投資家たちは、安定的で持続的なリターンを生む投資への関心を高めており、企業の ESG 活動の重要性は今後さらに高まるでしょう。

では、それら企業の ESG 活動は、従業員個人のウェルビーイングにはどのような影響を与えるのでしょうか。今回の分析では、ピースマインドのストレスチェックデータのうち、国際的な ESG 活動評価データベースとマッチした 11 社、約 11 万人のデータを活用し、企業の ESG 活動の状況によって、従業員のメンタルヘルスの状況に違いが見られるのかを、回帰分析という手法を用いて分析しました。

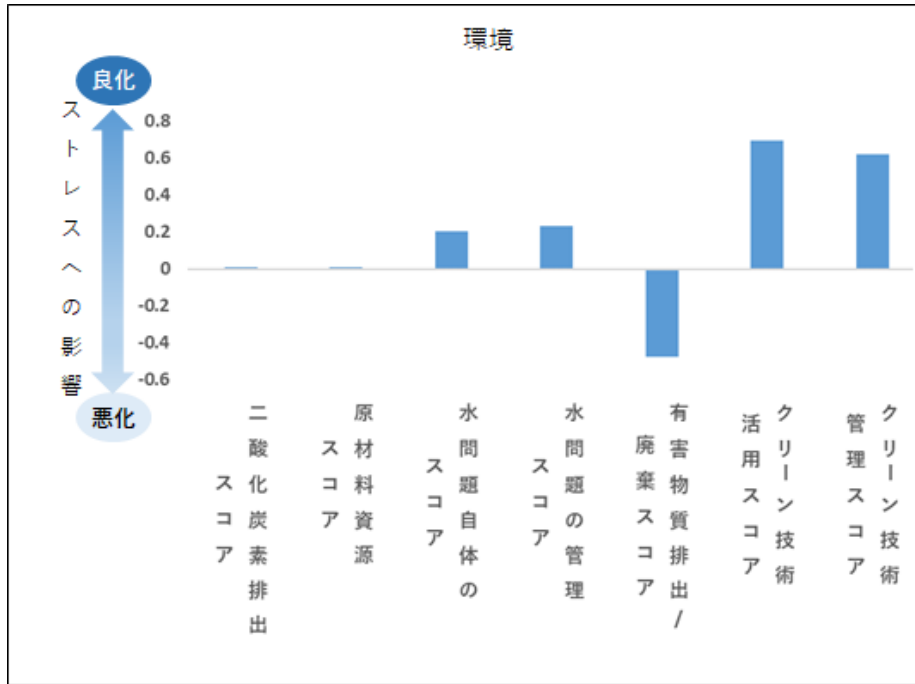
E(環境)、G(ガバナンス)活動の一部は、はたらく人のストレスを高めうる

企業の ESG 活動への評価は、環境、社会、ガバナンスそれぞれに含まれる具体的な下位指標への評価からなります。それら下位指標がストレスに与える影響を分析した結果が、図 1～図 3 です。これらの図は、値が正の方向に大きくなるほどストレスを改善する効果が、負の方向に大きくなるほど悪化させる効果があることを示しています。

環境活動は、ストレスへのポジティブ/ネガティブな影響が混在している

環境活動では、水資源の効率利用や地球温暖化を抑制するクリーン技術などの活用を示す水問題スコアやクリーン技術活用スコア、そしてそれぞれの管理スコアが、従業員のストレス状況にポジティブな影響を及ぼしています。環境に配慮し社会に貢献しようとする企業の姿勢は、従業員の業務に対するやりがいや組織への誇りへとつながり、結果としてストレスを抑制する可能性が考えられます。

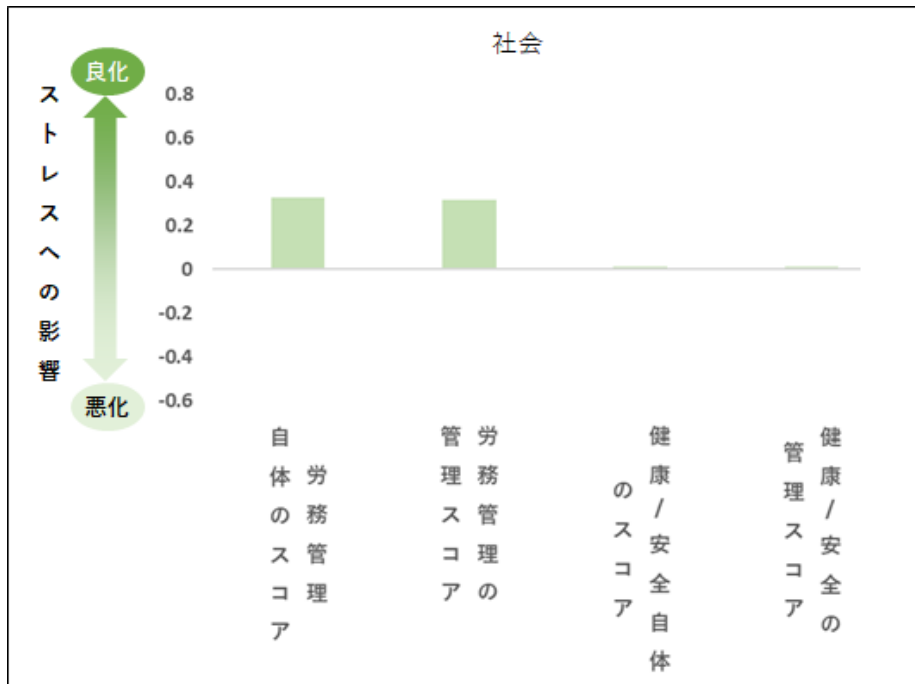
しかしその一方で、有害物質の排出/廃棄に対する制限・管理等の活動は、従業員のストレス状況にポジティブな影響を与えていませんでした。業務遂行にあたり、有害物質の排出/廃棄に対する制限・管理の重要性は理解しつつも、業務が複雑になることで業務負担が高まるのかもしれない。



【図 1】 環境関連の活動とストレスへの影響

企業の社会関連活動は、はたらく人のストレスを低減しうる

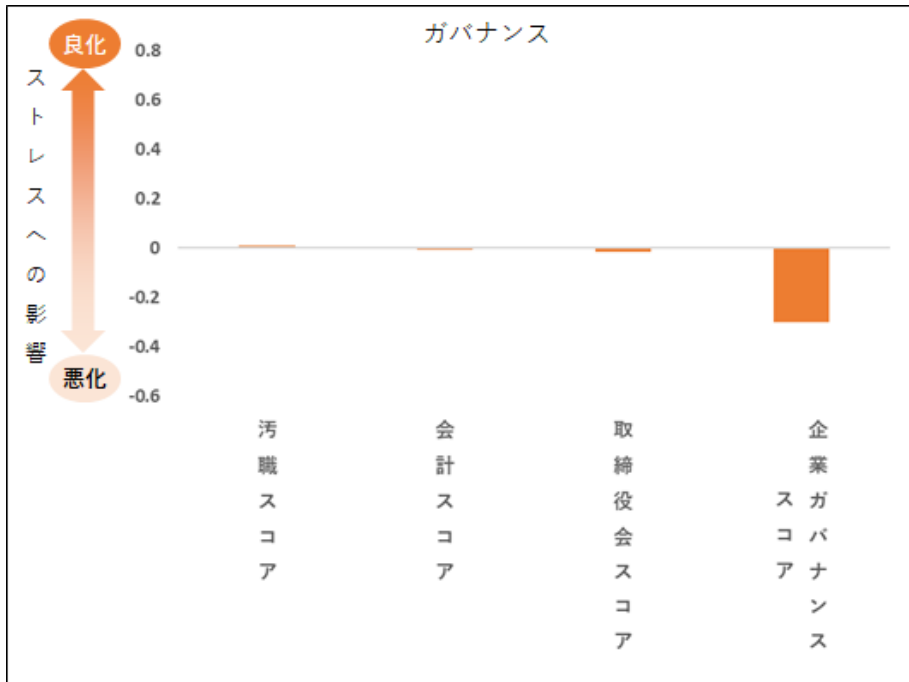
続いて、人権の尊重、公正な評価、多様性の推進、安全健康、労務管理、社会貢献活動などの企業の社会関連活動を見ると、労務管理や労務管理の管理は、従業員のストレス状況に統計的に有意にポジティブな影響を与えていることが見て取れます。人事/管理職が、従業員の労働状況を適切に把握し不調を予防するなどの取り組みは、やはり従業員のストレスの改善に効果的だと言えるでしょう。



【図 2】 社会関連の活動とストレスへの影響

ガバナンス関連活動は、ストレスにネガティブな影響を与える

最後に、コーポレート・ガバナンス、リスクマネジメント・コンプライアンス、情報開示など企業のガバナンスについて見てみると、有害物質の排出/廃棄に対する制限・管理と同様に、労働者のストレスに対するネガティブな影響がありうることを読み取れます。こちらについても、企業がガバナンスに力を入れる副作用として、業務が複雑になりやすく、労働者の業務負担が高まる可能性が考えられます。



【図 3】 ガバナンス関連の活動とストレスへの影響

はたらく人のストレス低減が、企業の ESG 活動推進に向けたポイントに

SDGs が採択されて以降、投資家たちは、安定的で持続的なリターンを生む投資への関心を高めており、今後企業の ESG 活動は、さらに重要性を増すものと思われます。しかし、今回の分析の結果、企業の ESG 活動のうち、E(環境)の有害物質の排出/廃棄に対する制限・管理の活動や、ガバナンスの活動は、労働者のストレス状況にネガティブな影響を与える可能性が示されました。メンタルヘルスについての先行研究では、従業員のストレス状態は、離職や休職といった人材の定着と深いつながりがあることが示されています。(*3, 4)そのため、企業として、今後も継続的に ESG 活動に取り組んでいく上では、それら活動と並行して、従業員のストレス状態の悪化を防ぐ活動が必要になってきます。

S(社会)の労務管理についての活動が、従業員のストレスを軽減する可能性とあわせて考えると、人事/管理職が従業員の労働状況を適切に把握し、必要に応じてケアすることや、従業員自身もストレスをうまくマネジメントするスキルを高めることが、企業として ESG 活動を推進する際のポイントの一つと言えるでしょう。

今回の調査では、労働者のストレスという観点から、企業の安定的・持続的な経営のポイントを示しました。今後もピースマインドでは、企業の長期持続的な成長、さらには持続可能な社会づくりに寄与する研究、ソリューション開発、サービス提供を進めて参ります。

【リサーチ・アドバイザー 九州大学馬奈木俊介教授のコメント】

ESG、SDGs だからなんでも良いというのではなく、活動をしていくに従い、良い面、悪い面も出てきます。社内ガバナンスの点からも、社員の方々の働きやすさと企業の成長の両立を目指していくことが求められます。

【馬奈木俊介氏 略歴】



九州大学大学院工学研究院 都市システム工学講座 教授
九州大学都市研究センター長・主幹教授
馬奈木俊介研究室：<http://www.managi-lab.com/>

*1 2017 年から 2019 年度のデータを用いて分析しています。

*2 Do Environmental, Social and Governance Activities Improve Corporate Financial Performance?, Xie et al., 2019.

https://www.researchgate.net/publication/326389890_Do_Environmental_Social_and_Governance_Activities_Improve_Corporate_Financial_Performance

*3 A Japanese Stress Check Program screening tool predicts employee long-term sickness absence: a prospective study, Tsutsumi et al., 2018

https://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/60/1/60_17-0161-OA/pdf-char/ja

*4 Occupational stress and the risk of turnover: a large prospective cohort study of employees in Japan, Kachi et al., 2020

<https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12889-020-8289-5>

【参考情報】

- ストレスチェック「職場とココロのいきいき調査®」
<https://www.peacemind.co.jp/service/stresscheck>
- 【調査結果】企業規模・業種ごとのストレス悪化パターンを分析～ストレスチェック 30 万件データ調査～
<https://www.peacemind.co.jp/newsrelease/archives/277>
- 【調査結果】はたらく人が抱えるストレスに伴う経済的損失は、男性で生涯平均約 6000 万円に
<https://www.peacemind.co.jp/newsrelease/archives/261>

【ピースマインド株式会社について】

1998 年創業、日本・アジア地域における EAP サービスのパイオニア企業。アジア地域で、国際水準の品質認証「産業医科大学メンタルヘルスサービス機関機能認定」を取得している唯一の民間企業（医療機関を除く）です。「はたらくをよくするエコシステムを創り、いきいきとした人と職場を増やす」を企業ビジョンとし、健全で、心豊かな、明るい未来社会に貢献し続けることを目指しています。

公認心理師・臨床心理士・精神保健福祉士・産業カウンセラー・保健師・看護師等の有資格社員および国内外の幅広いネットワーク体制で約 1,200 社・対象人数約 80 万人のサポートをし、グローバル大手企業を中心に外資系企業の支援実績国内トップシェアを誇っています。

名称 : ピースマインド株式会社
本社所在地 : 〒104-0061 東京都中央区銀座 3-10-6 マルイト銀座第 3 ビル 8F
代表者 : 代表取締役 萩原英人
創業 : 1998 年 9 月（設立 2004 年 3 月）
資本金 : 9,025 万円

事業内容 : EAP(従業員支援プログラム)サービス、ストレスチェックの実施、組織分析、職場改善支援、研修/コーチング、健康経営支援
HP : <https://www.peacemind.co.jp/>

【取材等のお問い合わせ先】

ピースマインド株式会社 広報 PR 室

電話 : 03-3541-8660

メール : press@peacemind.co.jp

担当 : 末木

お問合せ : <https://www.peacemind.co.jp/contact/form>