

20代のメンタル 不調増加の背景に 部下育成法の課題



メンタルヘルス不調による患者が増加している。厚生労働省の「患者調査」では、2002

年に68・5万人の気分障害（うつ病等）の外來患者数が2023年は156・6万人と2・3倍に増加している。10万人当たりの患者数は20代が2002年の38・0人から2023年は57・5人と目立つ。

メンタル不調の予備軍も多い。厚生労働省の令和6年「労働安全衛生調査」の個人調査によると、現在の仕事や職業生活で強いストレスを感じている20代の労働者は64・9%。ストレスの内容は、「仕事の量」（40・7%）、「仕事の失敗・責任の発生等」（38・7%）、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む）」（30・8%）だ。当然、休職者も多い。レバレッジズの「メンタル不調による休職者の実態調査」（2025年9月）によると、20代の休職期間は1カ月以上、3

カ月未満が43・2%と最も多いが、

休職明けの対応では「休職後、別の会社に転職した」が22・3%と他の世代より多く、「休職後、退職し働かなかった」も46・9%と突出して多い。20代は休職後に退職しても働く気力も失う人が多いという深刻な事態に直面している。

健康経営研究会の岡田邦夫理事長（内科医）は「労災請求件数でも最も多いのが上司とのトラブル、次いで上司からのハラスメントが多い。つまり部下の育成が上手くいっていないことを示すもの。今の50代の管理職は若い社員をどう育成するかの研修を受けていない人が多く、その知識もあまりない。自分は上司の背中を見て育つたみたいなのは若い人には通用しない」と語る。予防するにはメンタルヘルス対策も重要だが、真の対策は旧来型の「指示命令型」の風土ではなく、誰もが気兼ねなく安心して意見を述べ、自分らしく働ける「心理的安全性」を高めることではないか。