

企業のメンタルヘルス対策の意識と現状

対象企業 : 大証上場企業

対象企業数 : 249社

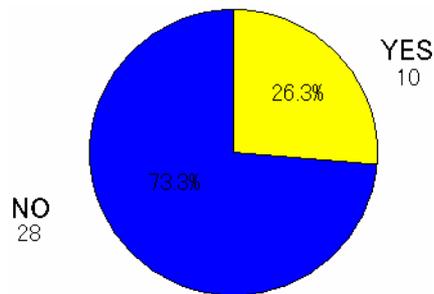
実施期間 : 2006年4月3日(月)～2006年4月11日(火)

実施方法 : 電話によるアンケート調査

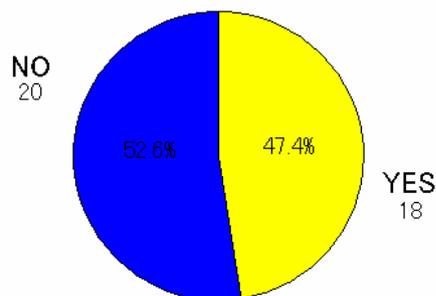
有効回答数 : 38件 < 2006年4月11日(火)時点/有効回答率15.3% >

実施機関 : カウンセリングストリート株式会社(東京都港区)

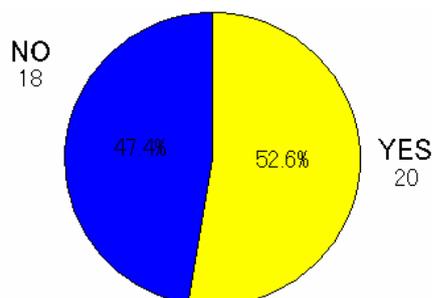
1. 05年度の経営課題のひとつに、メンタルヘルスケアの必要性が取り上げられましたか？



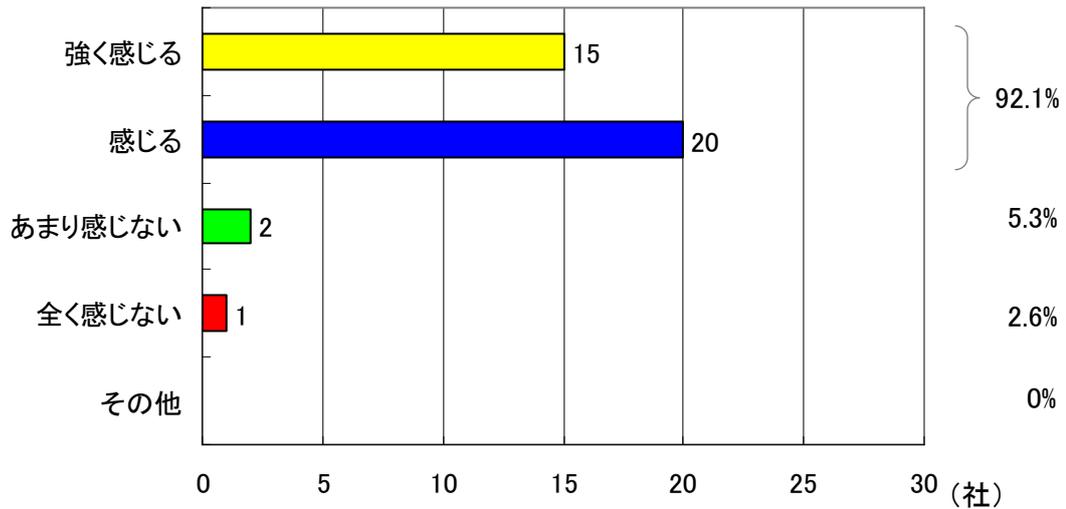
2. 05年度の人事計画のひとつに、メンタルヘルスケア対策を取り上げましたか？



3. 人事部内にメンタルヘルス担当者(兼任可)を置いていますか？

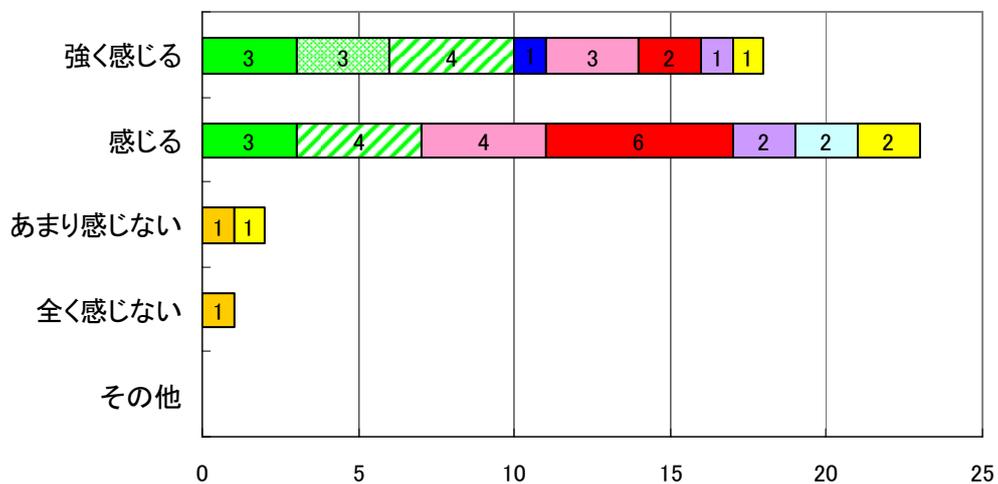


4. 人事の責任者として、社員へのメンタルヘルスキアの必要性を感じますか？



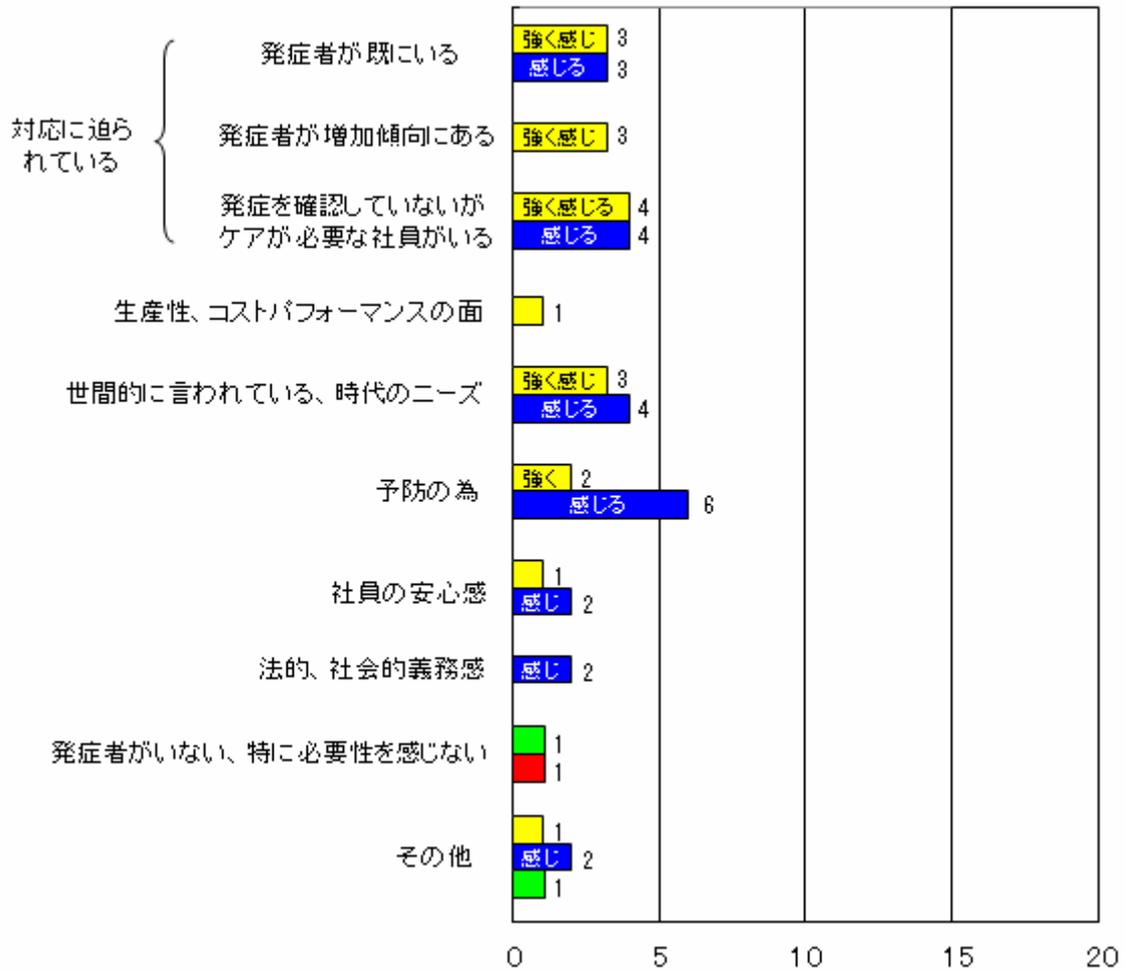
多くの人事責任者がメンタルヘルスキアの必要性を感じているにも関わらず(4より)、7割以上の企業が05年度の経営課題にメンタルヘルスキアを取り上げていない現状が、また、半数以上の企業が05年度の人事計画の一つにメンタルヘルスキアを取り上げていない現状がある(1,2より)。

■ 上記回答の理由



- 発症者が既にいる
- 発症者が増加傾向にある
- 発症を確認していないがケアが必要な社員がいる
- 生産性・コストパフォーマンスの面
- 世間的に言われている、時代のニーズ
- 予防の為
- 社員の安心感
- 法的、社会的義務感
- 発症者がいない、特に必要性を感じない
- その他

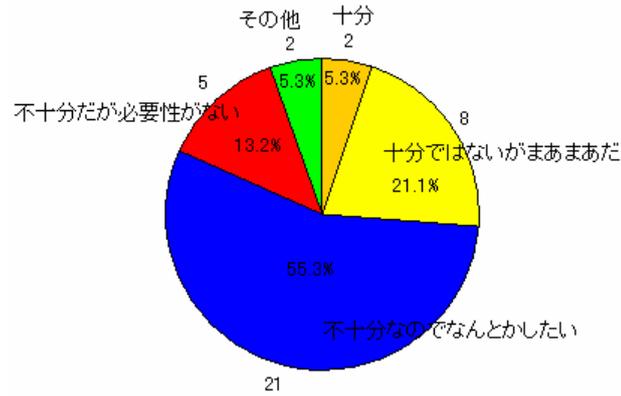
■理由別グラフ



「感じる」と答えた企業が「予防」を重要視する傾向がある他は、「強く感じる」、「感じる」と答えた企業共に、理由に突出した傾向は見られない。

05年度の経営課題や人事計画にメンタルヘルス対策が取り上げられた率が低い(1、2より)ことと考え合わせると、対策の必要性を感じるもののその理由や方向性がまだ明確化されていない段階と言えるかもしれない。

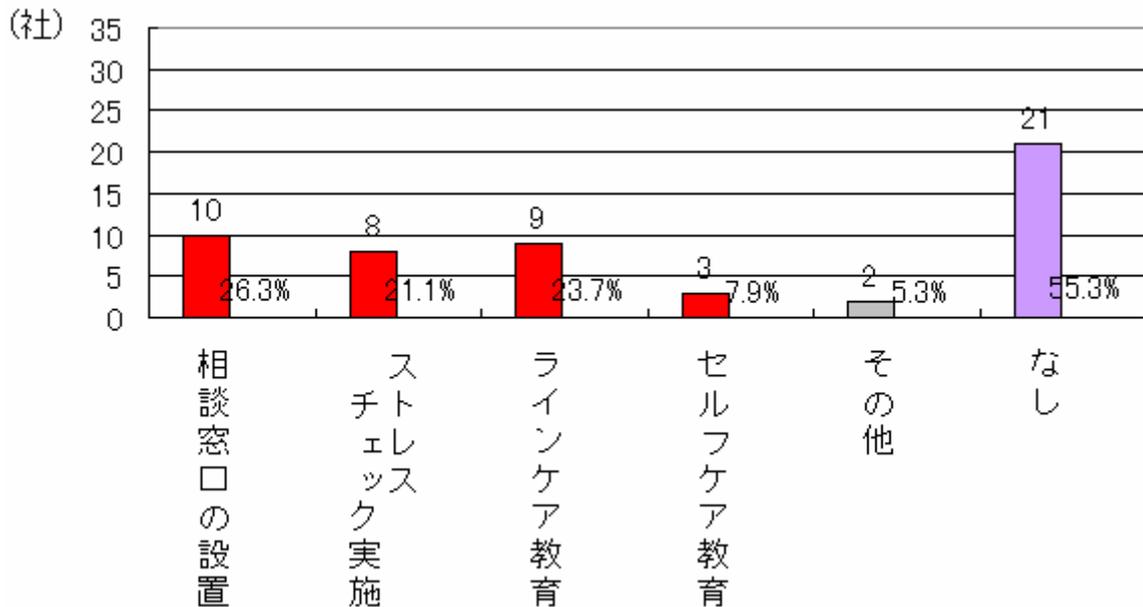
5. 人事の責任者として、社員へのメンタルヘルスケア対策は十分だと思いますか？



「十分」と回答したのはわずか 4.5%にとどまり、メンタルヘルスケア対策はこれから取り組んでいくべき課題に位置付けられる。

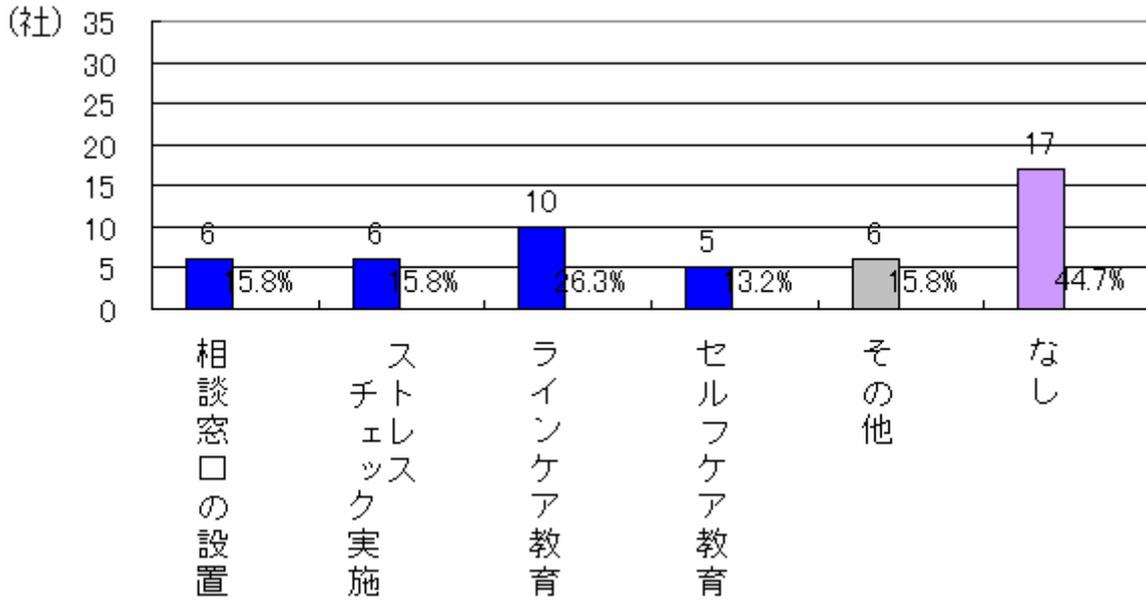
6. 05 年度、取り組まれたメンタルヘルスケア対策は？

(複数回答可：合計 53 ポイント)

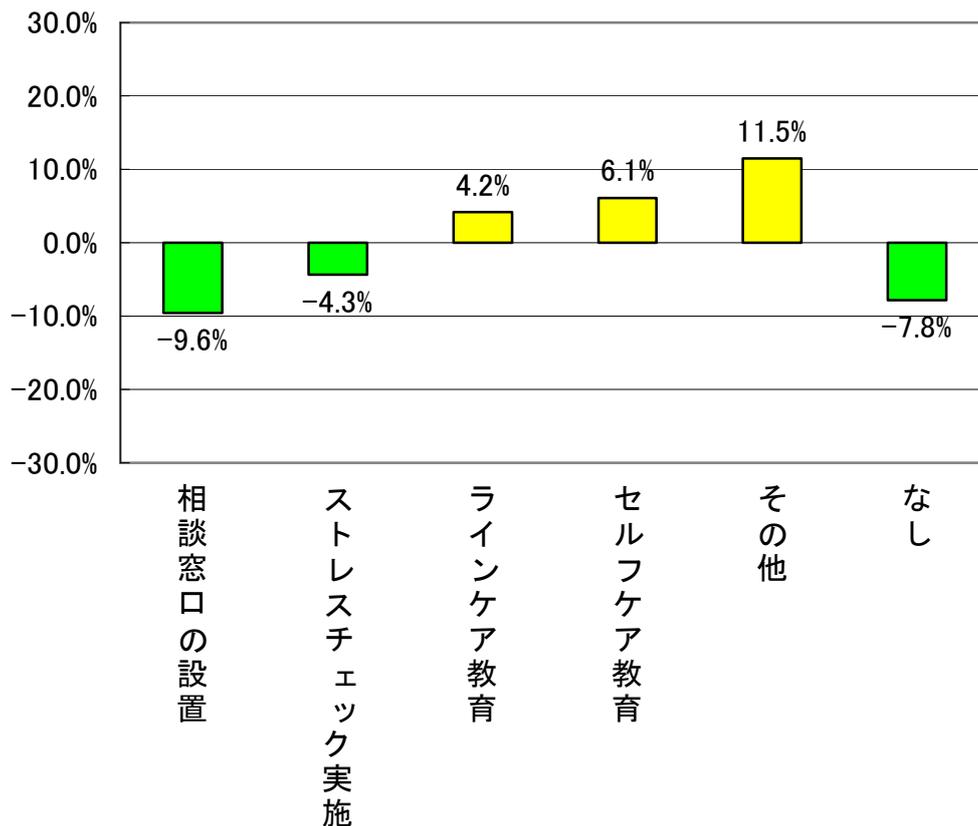


7. 06年度、取り組まれる予定のメンタルヘルスケア対策は？

(複数回答可：合計 50 ポイント)



■05年度実施したものと06年度実施予定の増減率

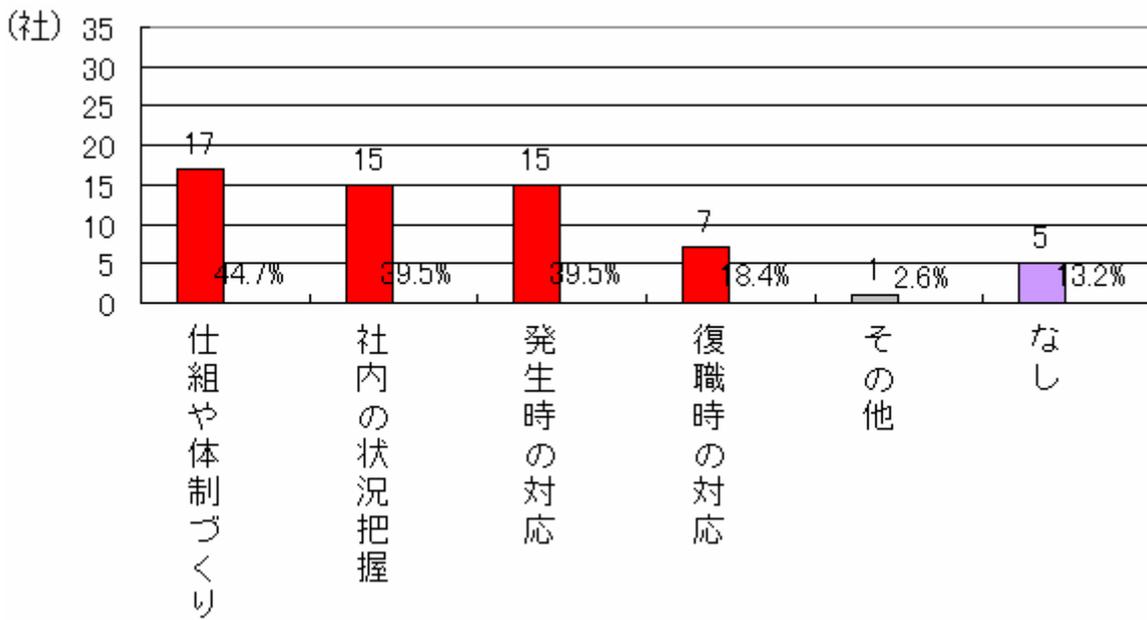


05年度、06年度共に、「なし」と答えた企業が約半数にものぼることから、多くの企業がまだ具体的な対策に手が付けられない状況にある。

既に対策に乗り出した企業については、05年度は「相談窓口の設置」や「ストレスチェックテストの実施」の取り組みが進み、06年度はさらに「ラインケア教育」と「セルフケア教育」を重要視する傾向がうかがえる。

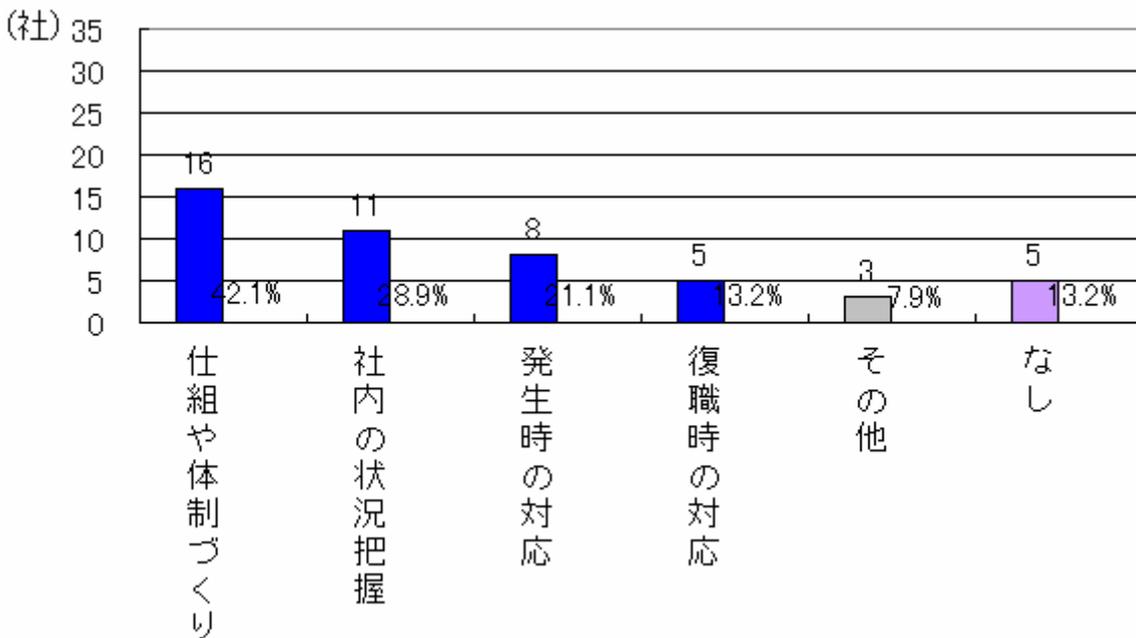
8. 人事の責任者として、現在、対策が必要だと感じられることはありますか？

(複数回答可：合計 60 ポイント)

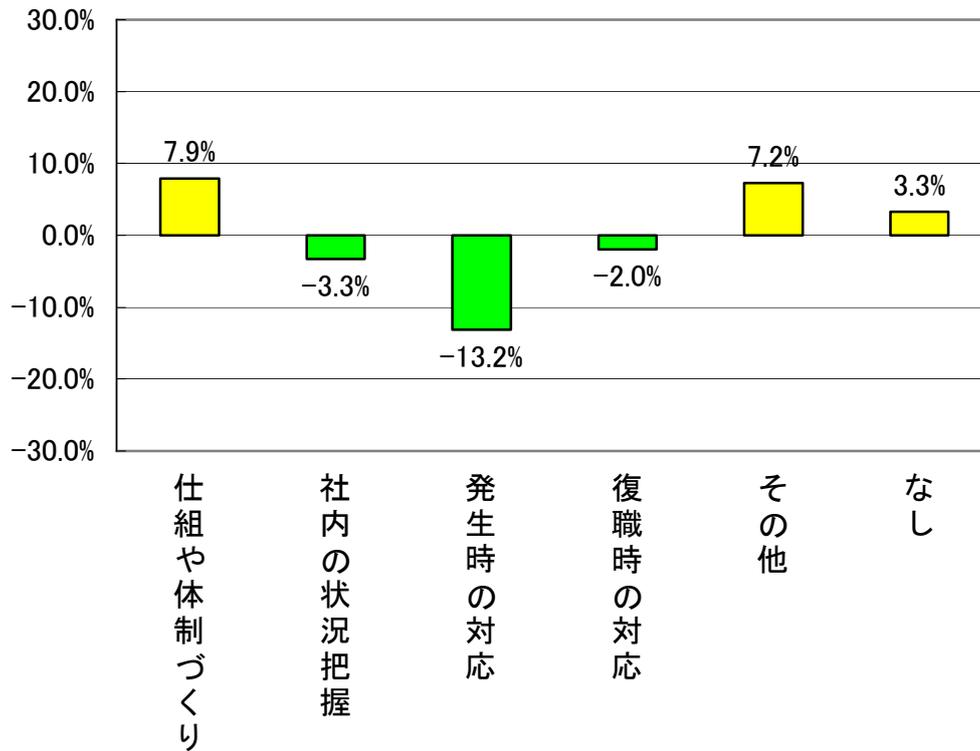


9. 人事の責任者として、今後、実際に取り組みたいと思っていることはありますか？

(複数回答可：合計 48 ポイント)



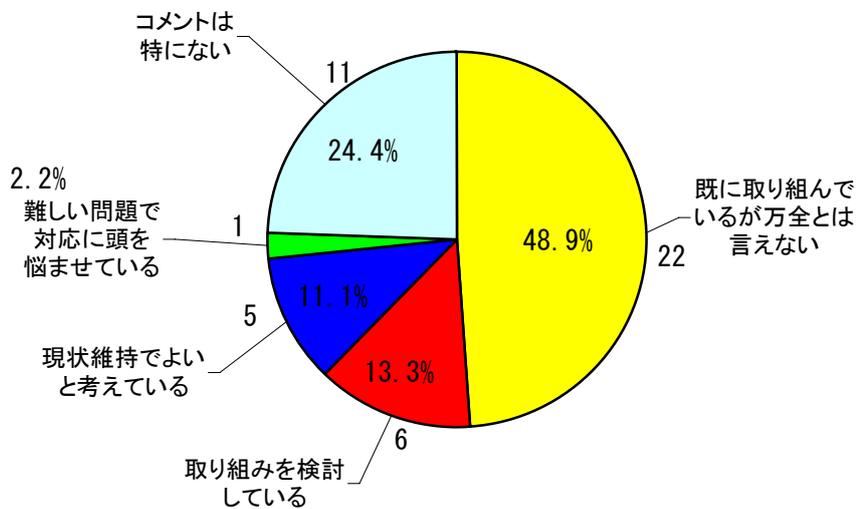
■必要が感じられる対策と実際に取り組みたい対策の増減率



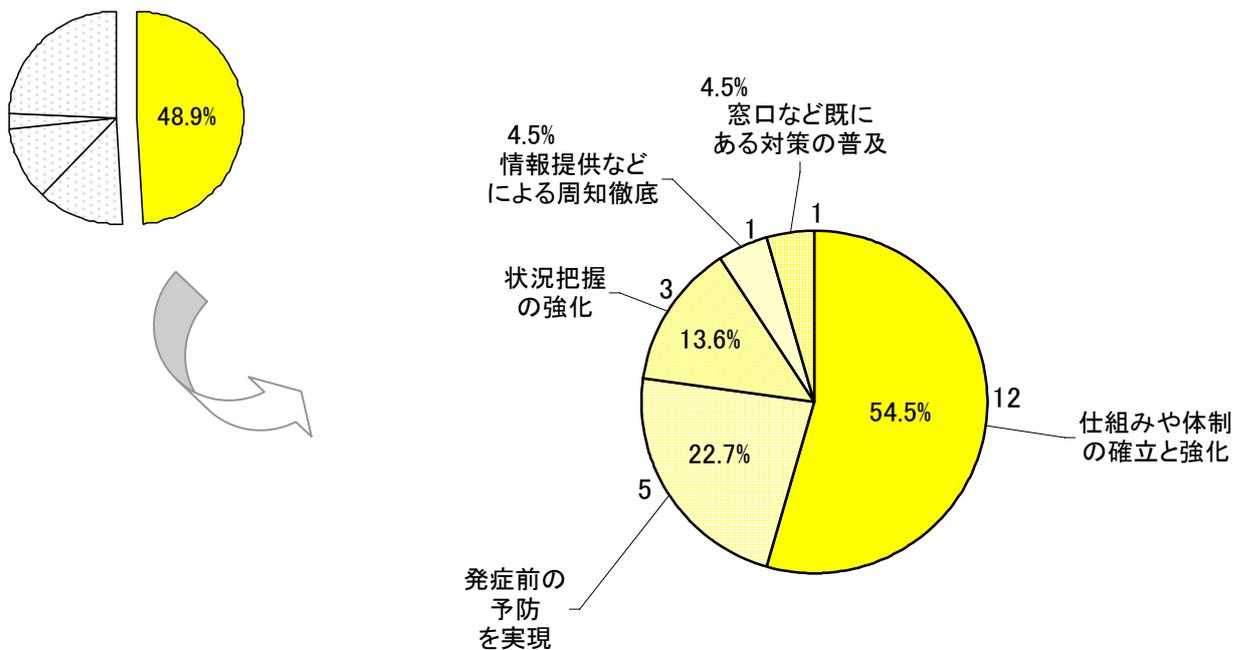
「発生時の対応」や「社内の状況把握」、「復職時の対応」が必要だと感じつつも実際は「仕組みや体制づくり」からの取り組みを考えている。
発生時の対応などに取り組みたいものの早急に仕組みや体制づくりを迫られている状況がうかがえる。

10. その他、人事の責任者として自社のメンタルヘルスケアについて思うこと、考えることはありますか？（選択肢なし、自由回答）

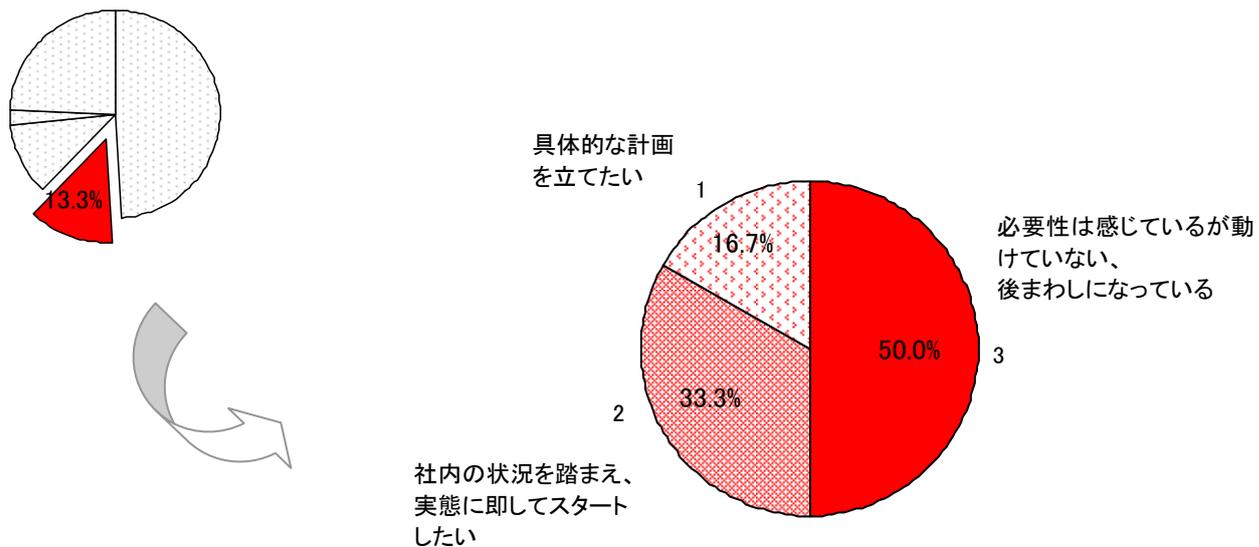
■ 自社のメンタルヘルス対策について思うこと、考えることの割合



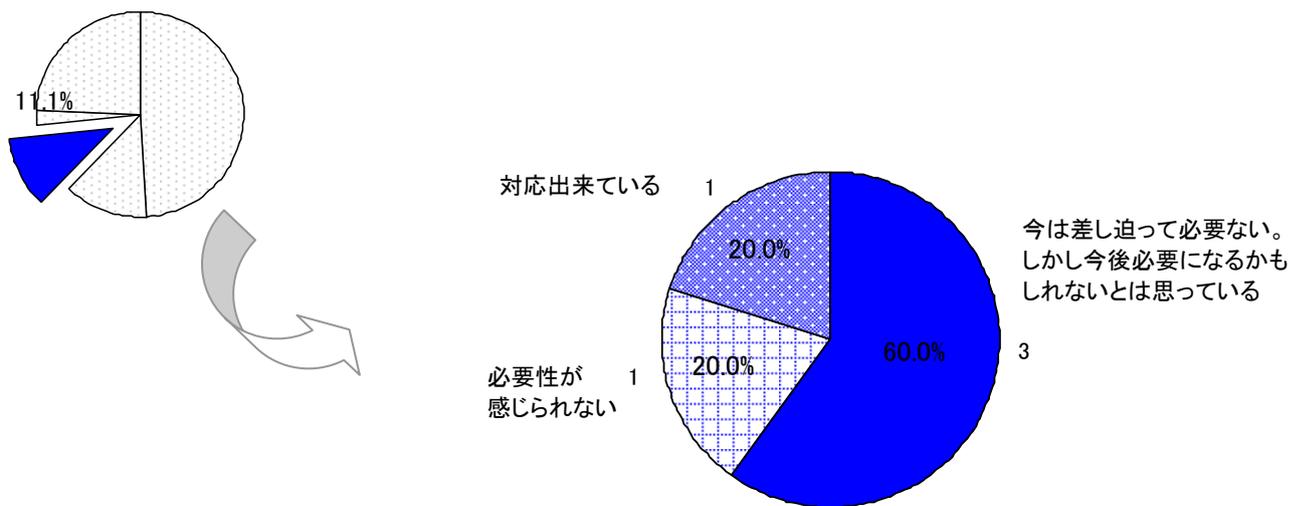
■ 既に取り組んで入るが万全とは言えず、「今後取り組みの必要性を感じている具体的な内容」についての内訳



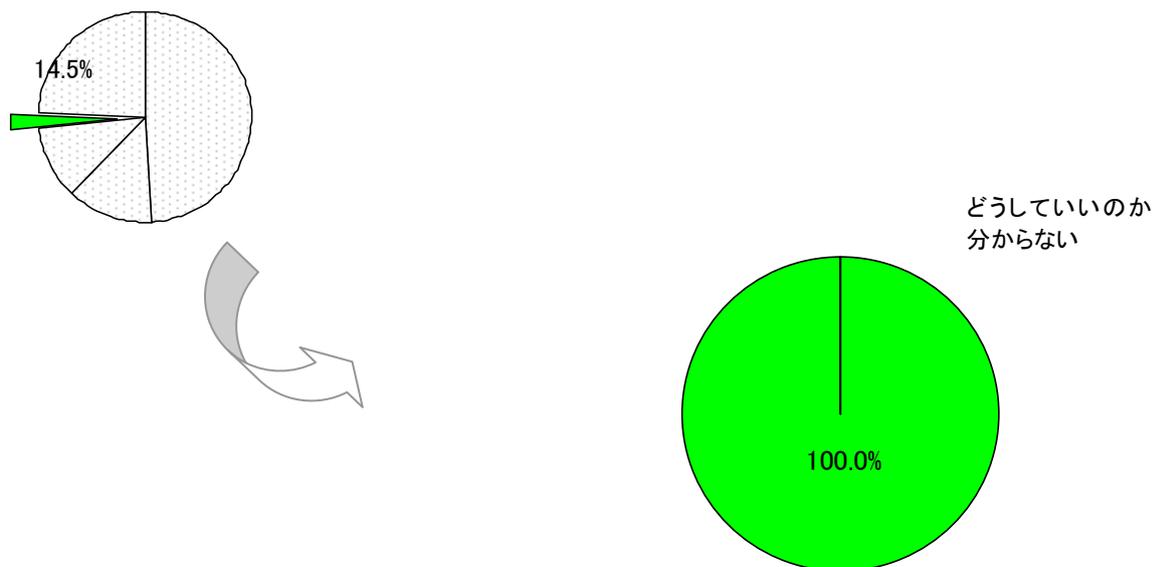
■ 取り組みを検討している状況で、「実際の実現レベル」についての内訳



■ 現状維持でよいと考えている「理由」の内訳



■ 難しい問題で対応に頭を悩ませている「理由」の内訳



以下の4タイプの傾向が見られる。

- ① 既に取り組んでいるが ⇒ 対策全体としてはまだ初期(仕組みや体制作り)の段階
万全とは言えない
- ② 取り組みを検討している ⇒ やらなくてはと思いつつなかなか手をつけていない
- ③ 現状維持でよい ⇒ 問題対応の必要性を感じていない、まだ気付いていない
- ④ 頭を悩ませている ⇒ どう対応していいのかわからない