

企業のメンタルヘルス対策の意識と現状

対象企業 : 東証一部上場企業

対象企業数 : 1,591社

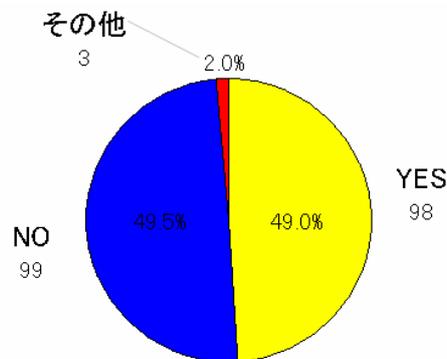
実施期間 : 2006年2月20日(月)～2006年3月30日(木)

実施方法 : 電話によるアンケート調査

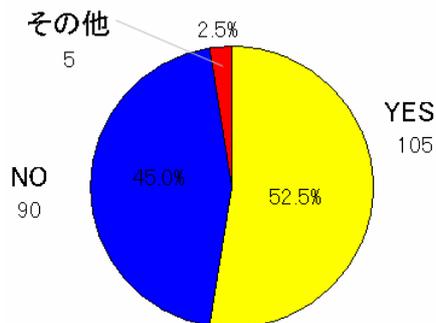
有効回答数 : 200件 < 2006年3月30日(木)時点/有効回答率12.6% >

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)

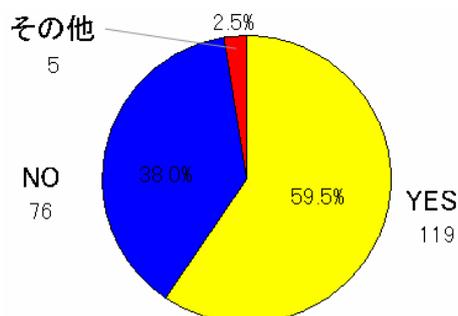
1. 今年度の経営課題のひとつに、メンタルヘルスケアの必要性が取り上げられましたか？



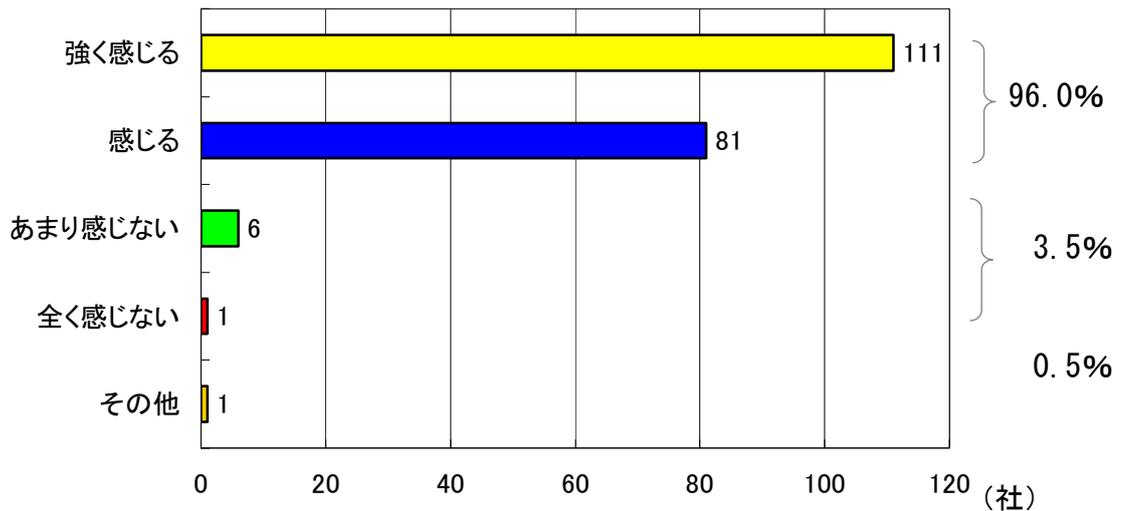
2. 今年度の人事計画のひとつに、メンタルヘルスケア対策を取り上げましたか？



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？

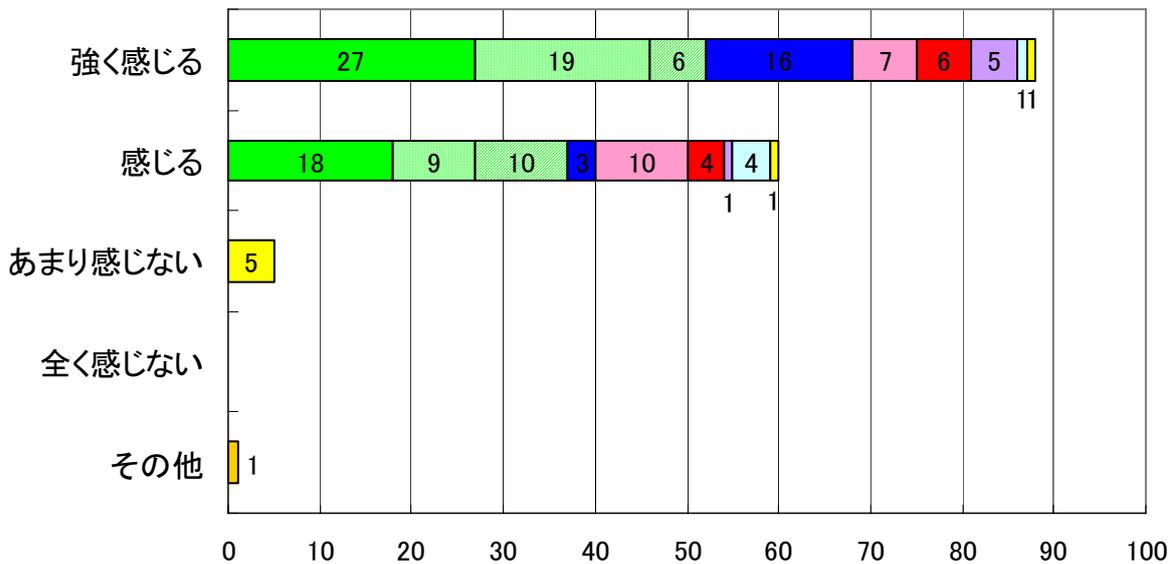


4. 人事の責任者として、社員へのメンタルヘルスケアの必要性を感じますか？



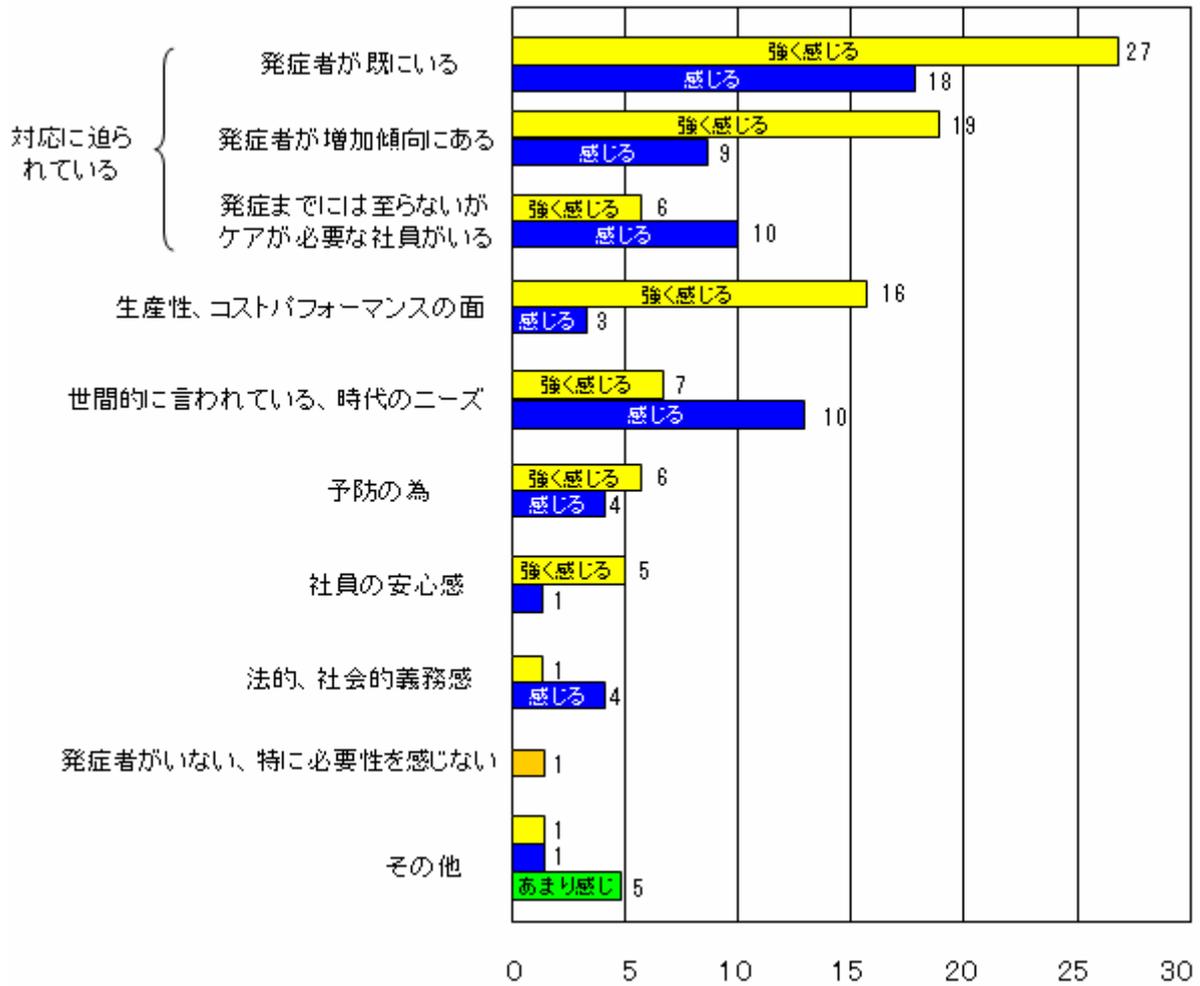
.....
 ほぼ全ての人事責任者がメンタルヘルスケアの必要性を感じている。

■ 上記回答の理由



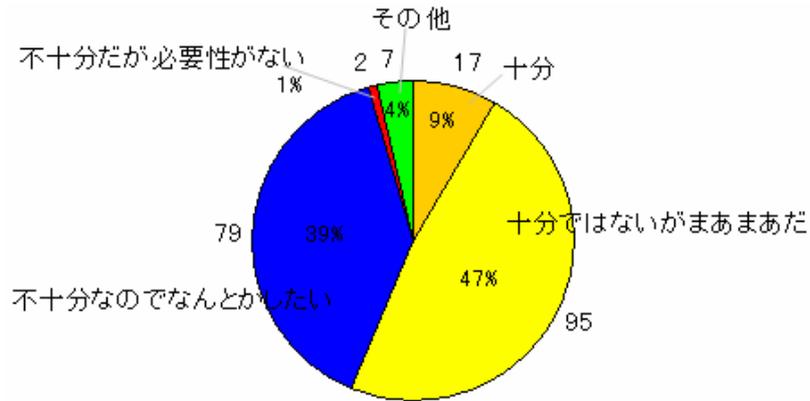
- 発症者が既にいる
- 発症者が増加傾向にある
- 発症までには至らないがケアが必要な社員がいる
- 生産性、コストパフォーマンスの面
- 世間的に言われている、時代のニーズ
- 予防の為
- 社員の安心感
- 法的・社会的義務感
- 発症者がいない、特に必要性を感じない
- その他

■理由別グラフ



- ・「強く感じる」理由 → 「発症者が既にあるなど対応に迫られている」という要素が強い。
 - ・「感じる」理由 → 「対応にも迫られているが世間的に言われているから」という要素が強い。
- つまり、「強く感じる」と答えた企業の方が「感じる」と答えた企業より緊急対応を迫られている状況にある。

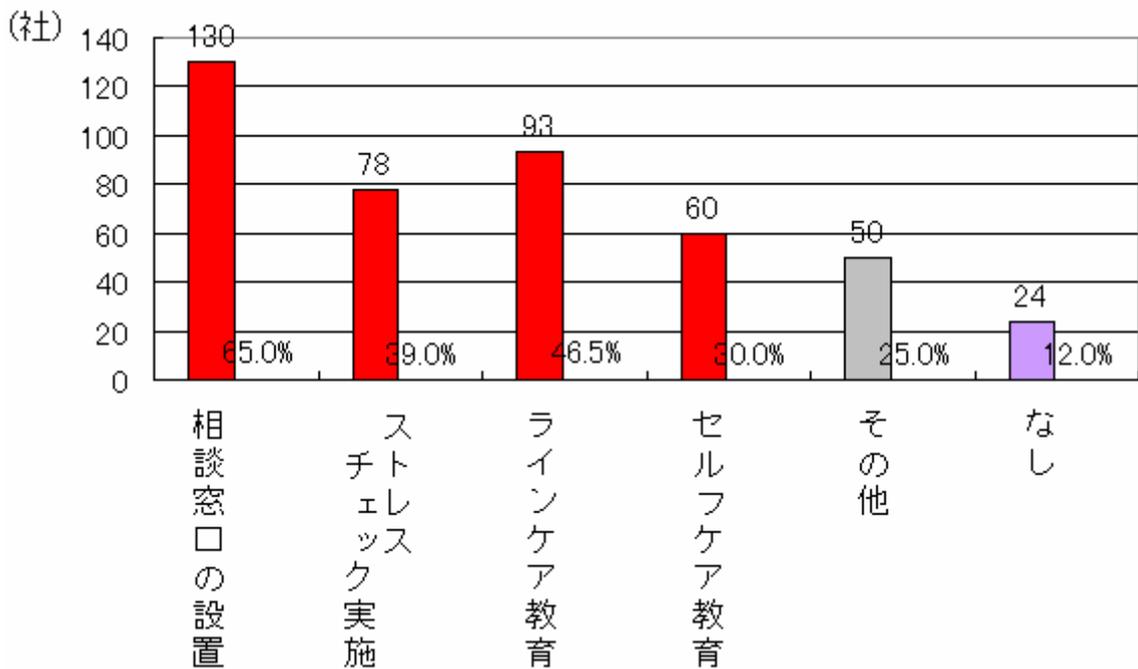
5. 人事の責任者として、社員へのメンタルヘルスケア対策は十分だと思いますか？



「十分」と回答したのはわずか9%にとどまり、メンタルヘルスケア対策はまだこれから取り組んでいくべき課題に位置付けられる。

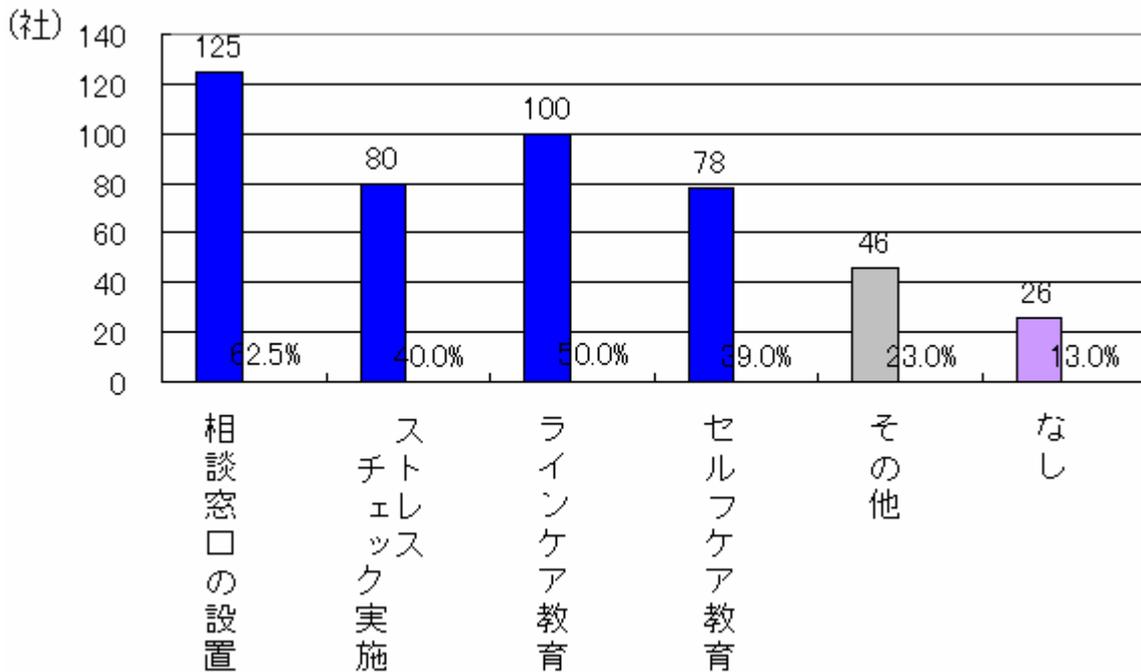
6. 05年度、取り組んだメンタルヘルスケア対策は？

(複数回答可：合計 435 ポイント)

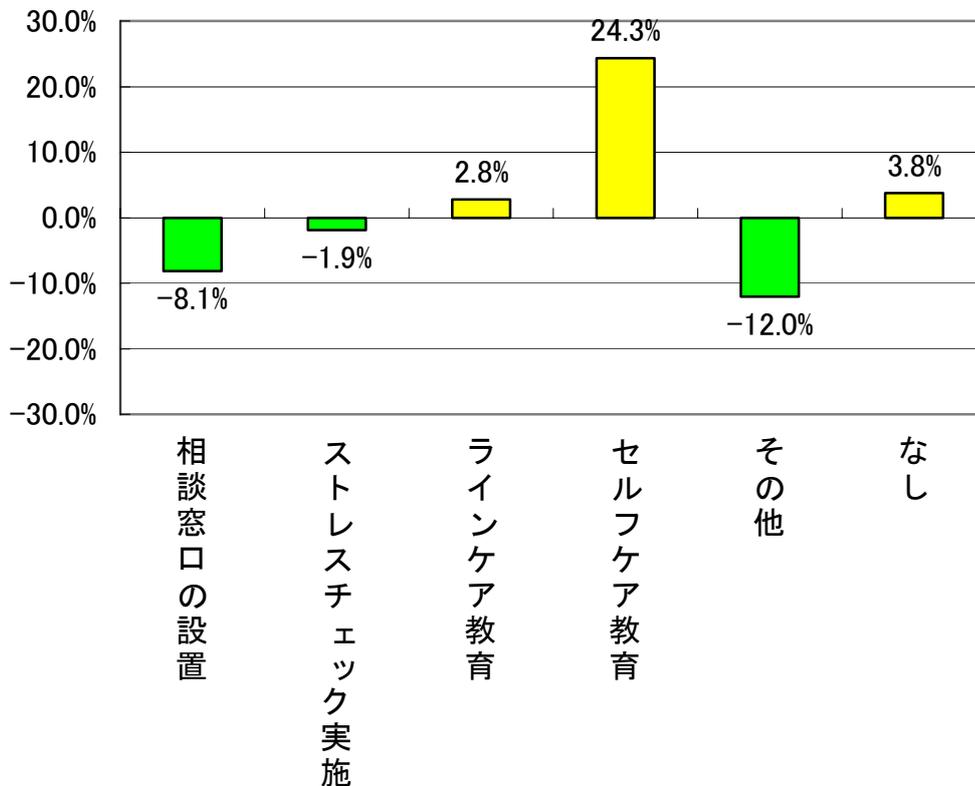


7. 06年度、取り組む予定のメンタルヘルスケア対策は？

(複数回答可：合計 455 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

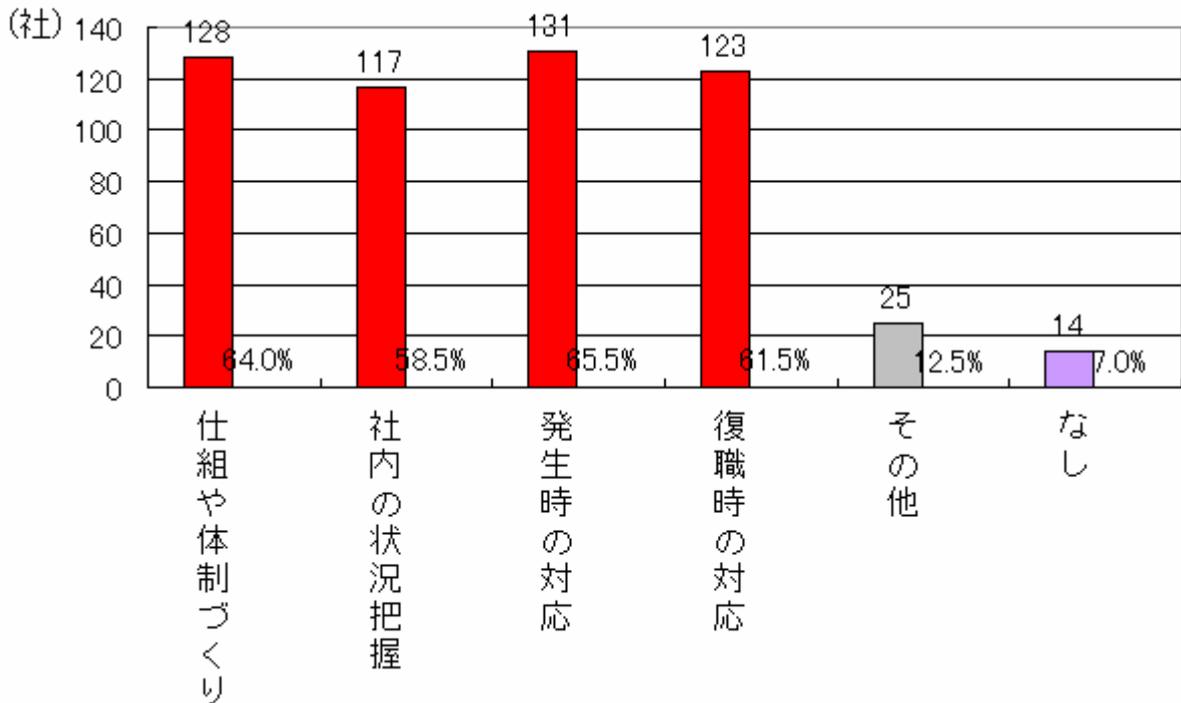


「相談窓口の設置」は減少傾向にあることから、相談窓口については設置が進んでいるようだ。

対して、「セルフケア教育」は拡大傾向にあることから、次の対策としてセルフケア教育が重要視されていると思われる。

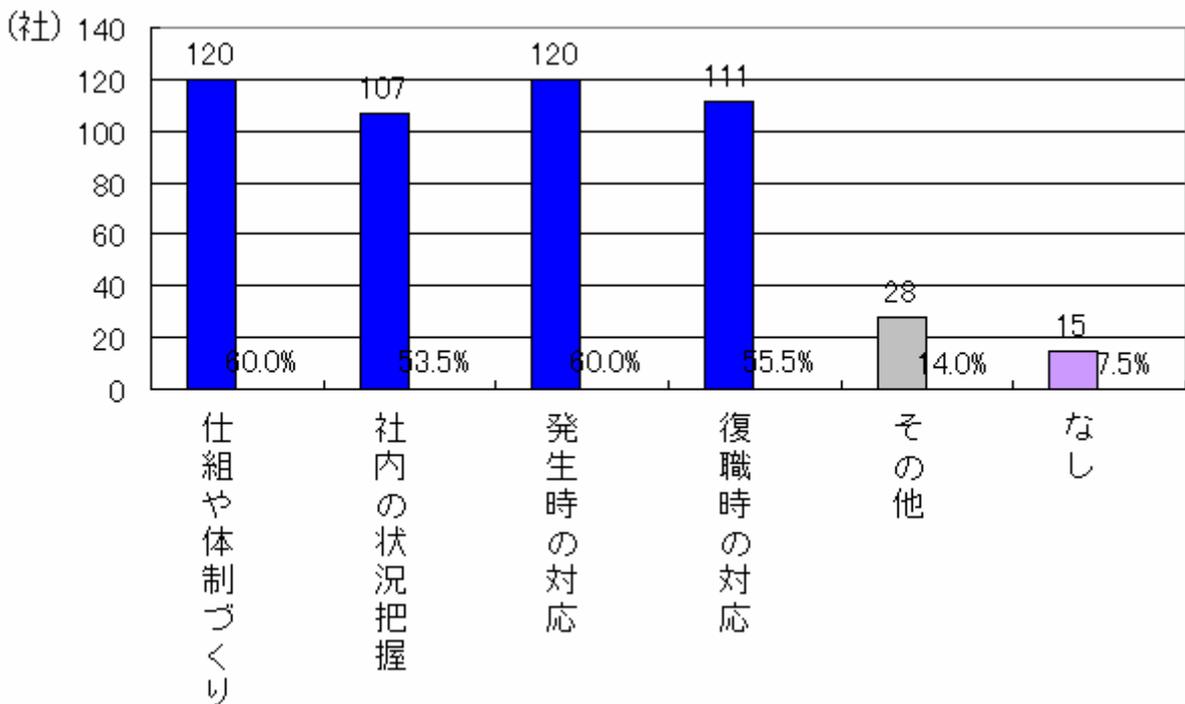
8. 人事の責任者として、現在、対策が必要だと感じることはありますか？

(複数回答可：合計 538 ポイント)

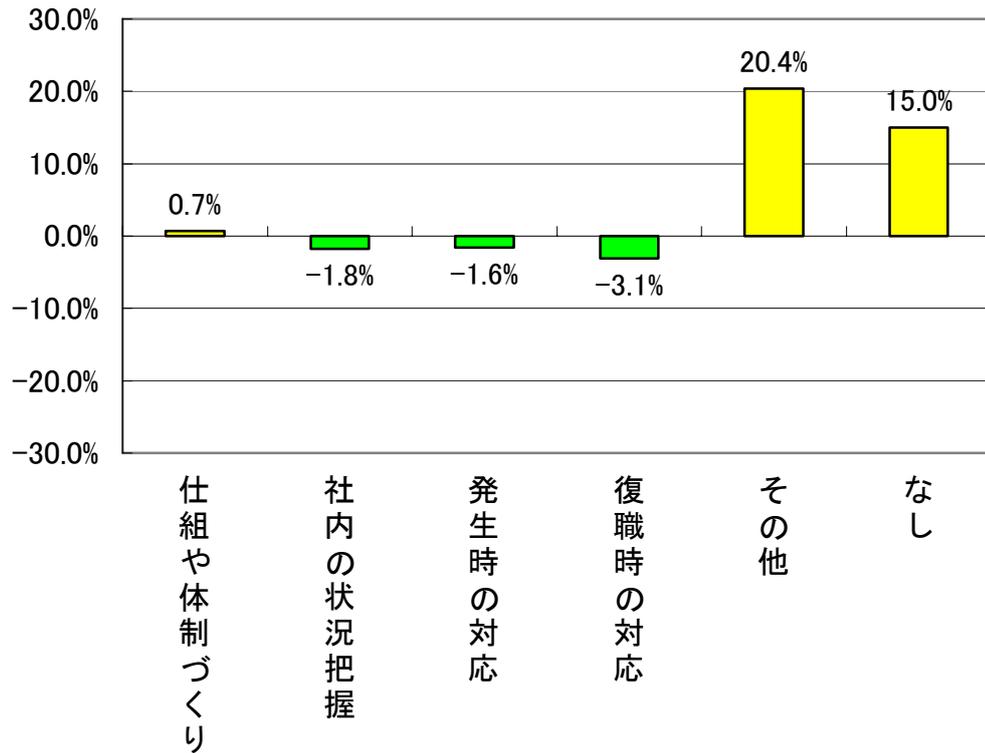


9. 人事の責任者として、今後、実際に取り組みたいと思っていることはありますか？

(複数回答可：合計 501 ポイント)



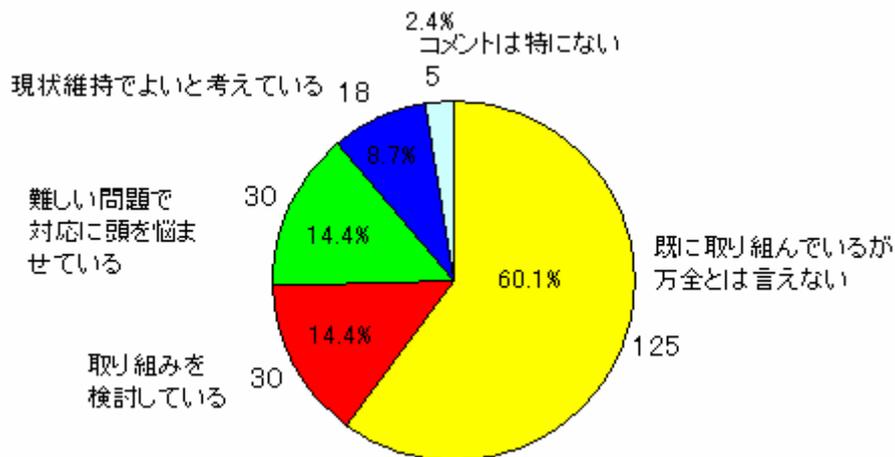
■ 必要が感じられる対策と実際に取り組みたい対策の増減率



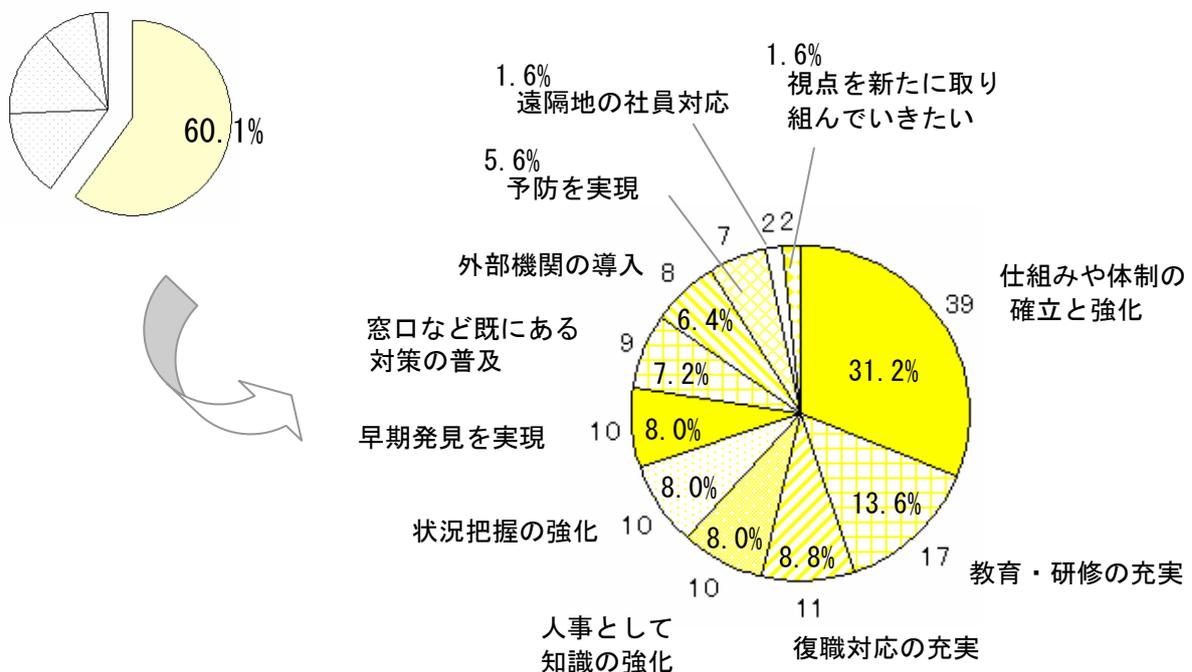
(先の4,5より)メンタルヘルスケア対策に着手はしているものの、対策の基本となる仕組みや体制作りもまだ十分ではなく、それらの整備を迫られている状況がうかがえる。

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）

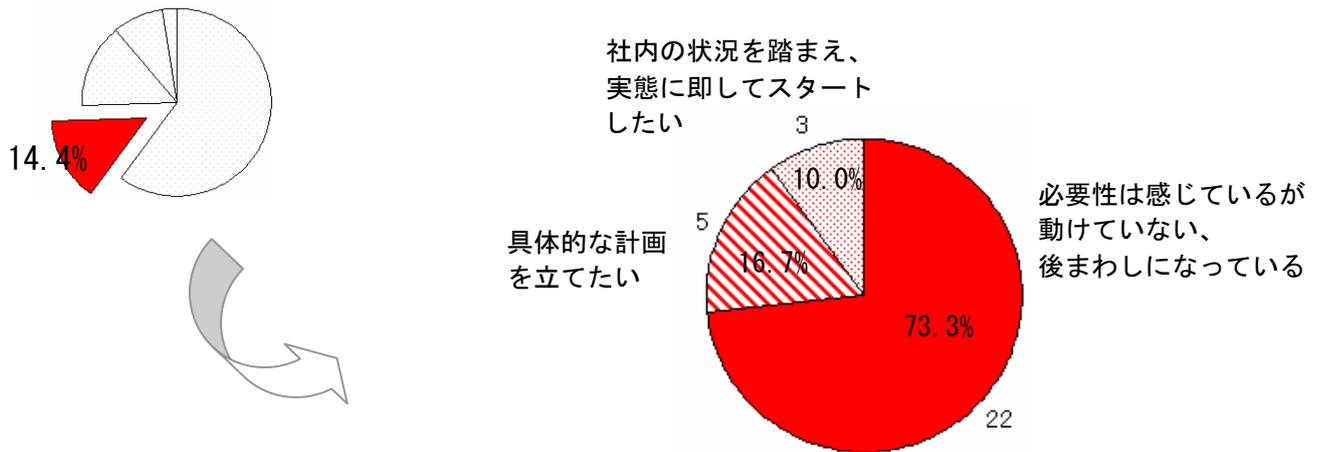
■ 自社のメンタルヘルス対策について思うこと、考えることの割合



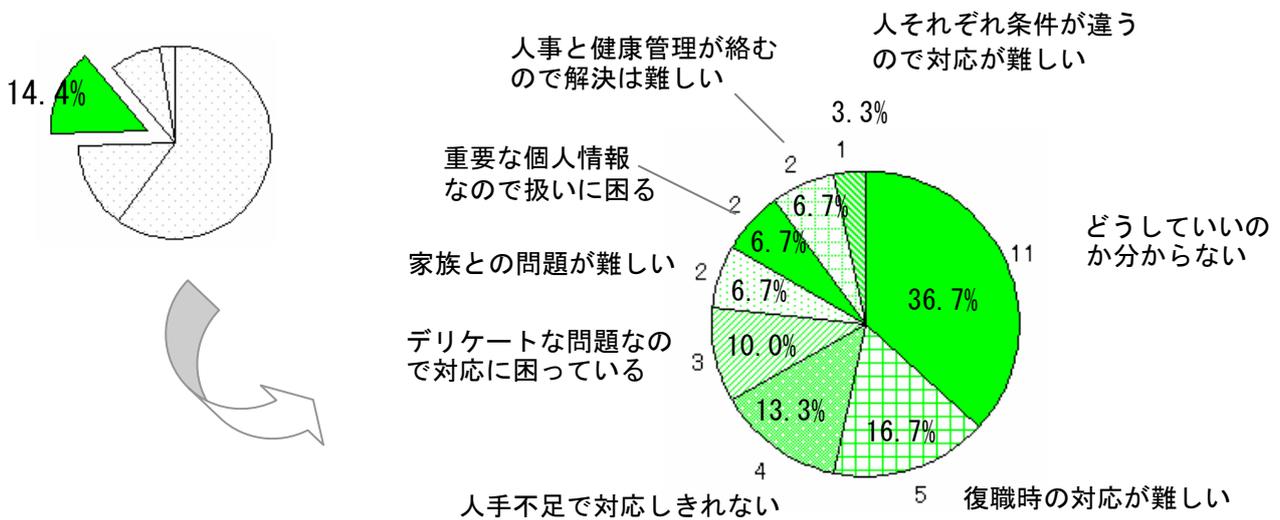
■ 既に取り組んではいるが万全とは言えず、「今後取り組みの必要性を感じている具体的な内容」についての内訳



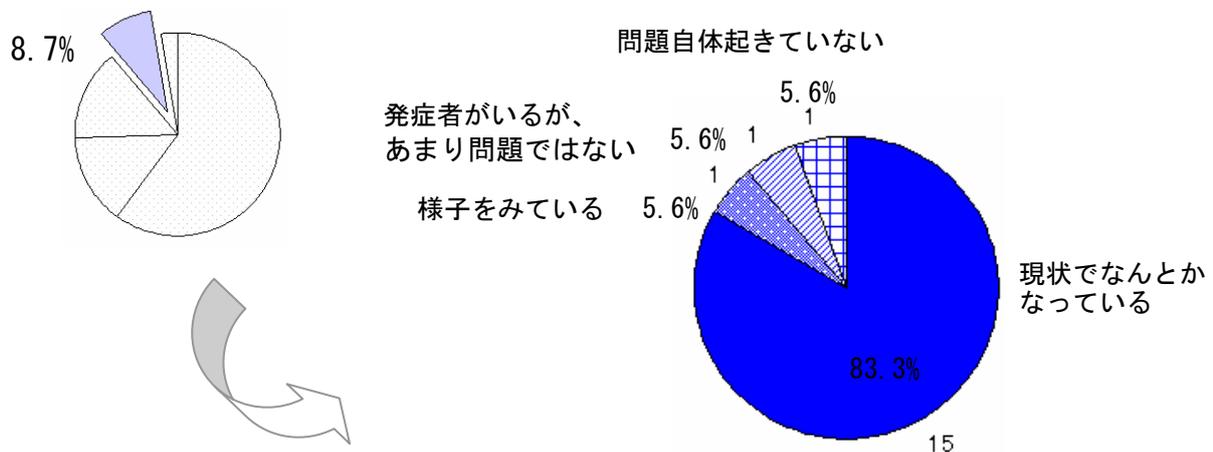
■ 取り組みを検討している状況で、「実際の実現レベル」についての内訳



■ 難しい問題で対応に頭を悩ませている「理由」の内訳



■ 現状維持でよいと考えている「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 ⇒ これから取り組むべきことが多くある、個別対策レベルで万全とは言えない
今後取り組みを検討している
- 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 頭を悩ませている ⇒ どう対応していいのかわからない、対応が難しい
- ④ 現状維持でよい ⇒ 問題対応の必要性を感じていない