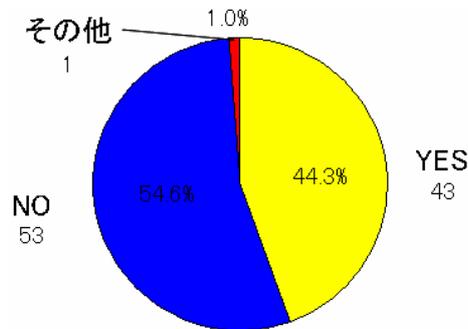


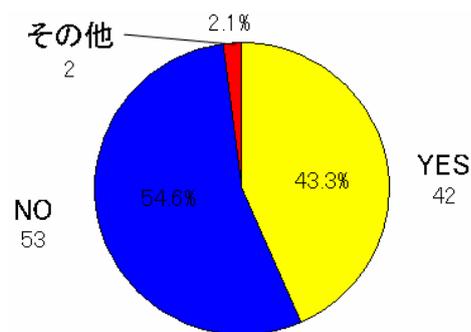
企業のメンタルヘルス対策の意識と現状

対象企業 : ジャスダック・東証マザーズ・ヘラクレス上場企業
対象企業数 : 1,157社
実施期間 : 2006年3月1日(水)～2006年5月8日(月)
実施方法 : 電話によるアンケート調査
有効回答数 : 97件 < 2006年5月8日(月)時点/有効回答率8.4% >
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)

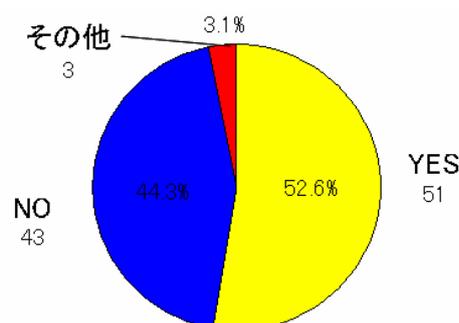
1. 05年度の経営課題のひとつに、メンタルヘルスケアの必要性が取り上げられましたか？



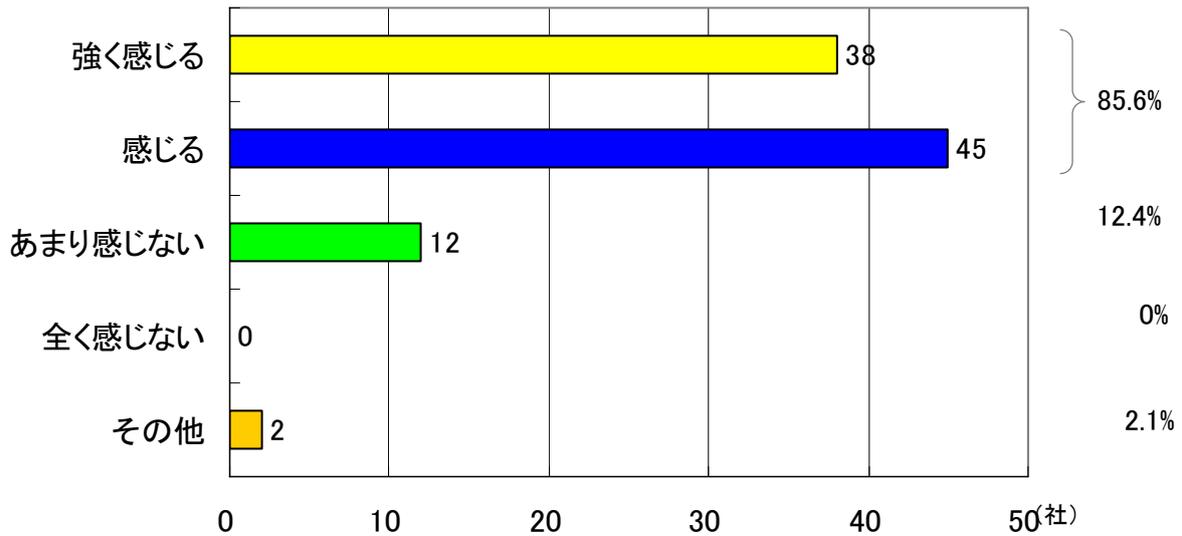
2. 05年度の人事計画のひとつに、メンタルヘルスケア対策を取り上げましたか？



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？

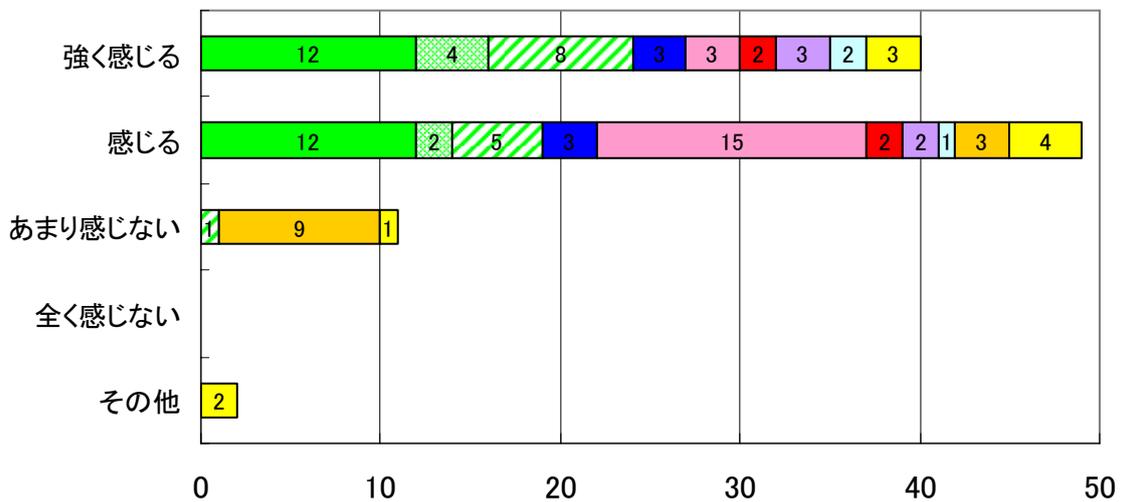


4. 人事の責任者として、社員へのメンタルヘルスキアの必要性を感じますか？



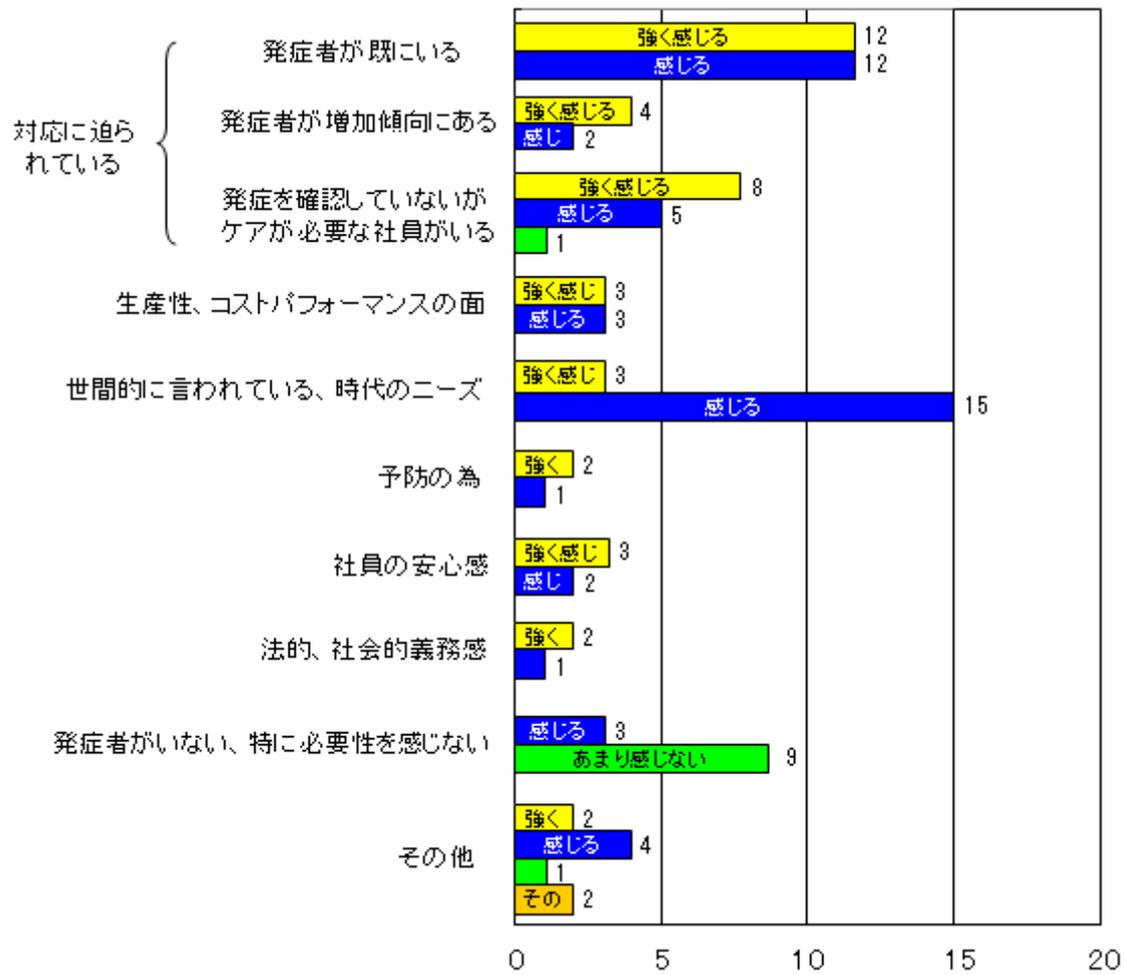
多くの人事責任者がメンタルヘルスキアの必要性を感じているにもかかわらず(4より)、6割近くの企業が05年度の経営課題や人事課題にメンタルヘルスキアを取り上げていない現状がある(1,2より)。

■上記回答の理由



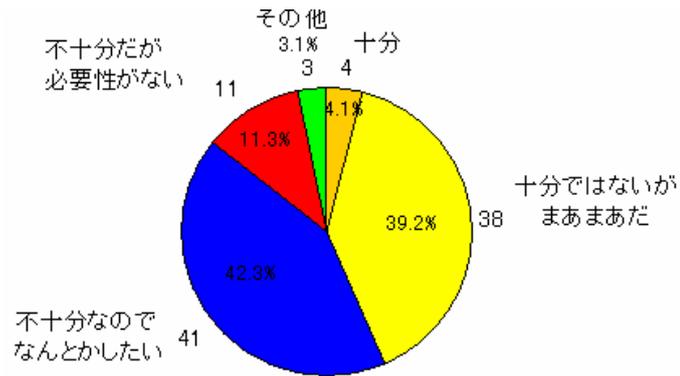
- 発症者が既にいる
- 発症者が増加傾向にある
- 発症を確認していないがケアが必要な社員がいる
- 生産性・コストパフォーマンスの面
- 世間的に言われている、時代のニーズ
- 予防の為
- 社員の安心感
- 法的、社会的義務感
- 発症者がいない、特に必要性を感じない
- その他

■理由別グラフ



「感じる」と答えた企業は、「世間的に言われている」ことを特に重要視している。
 また、「強く感じる」、「感じる」と答えた企業共に「発症者がいるなど対応に迫られている状況」にある。
 対して、「あまり感じない」と答えた企業は、「発症者がいない、特に必要性を感じない」と考える傾向にある。

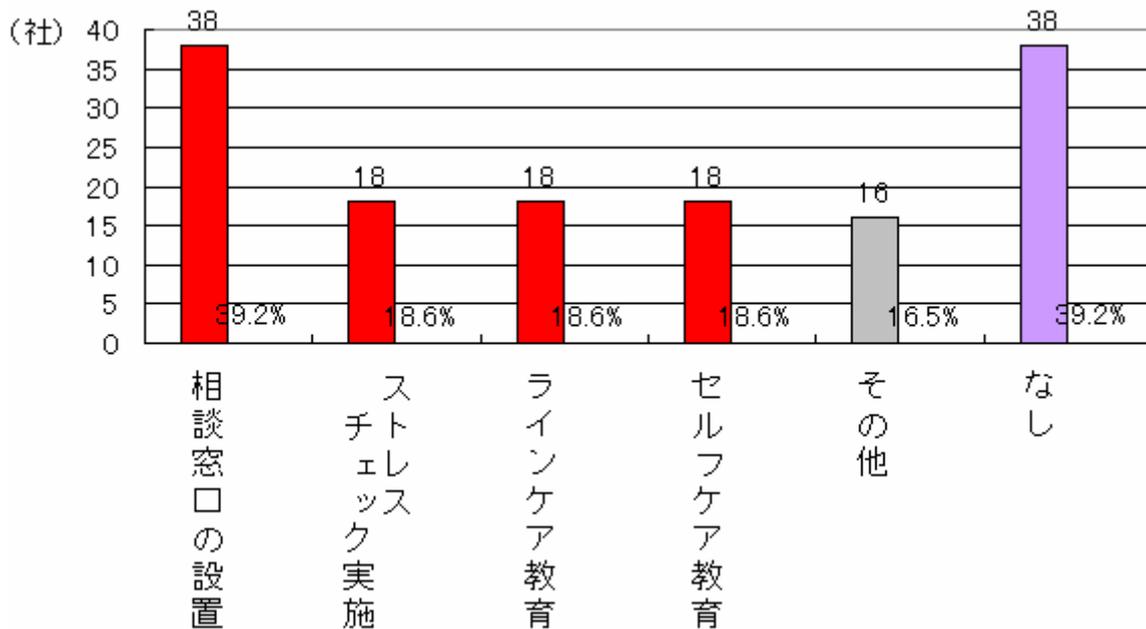
5. 人事の責任者として、社員へのメンタルヘルスケア対策は十分だと思いますか？



「十分」と回答したのはわずか 4.1%にとどまり、メンタルヘルスケア対策への取り組みはまだまだこれからの段階と言える。

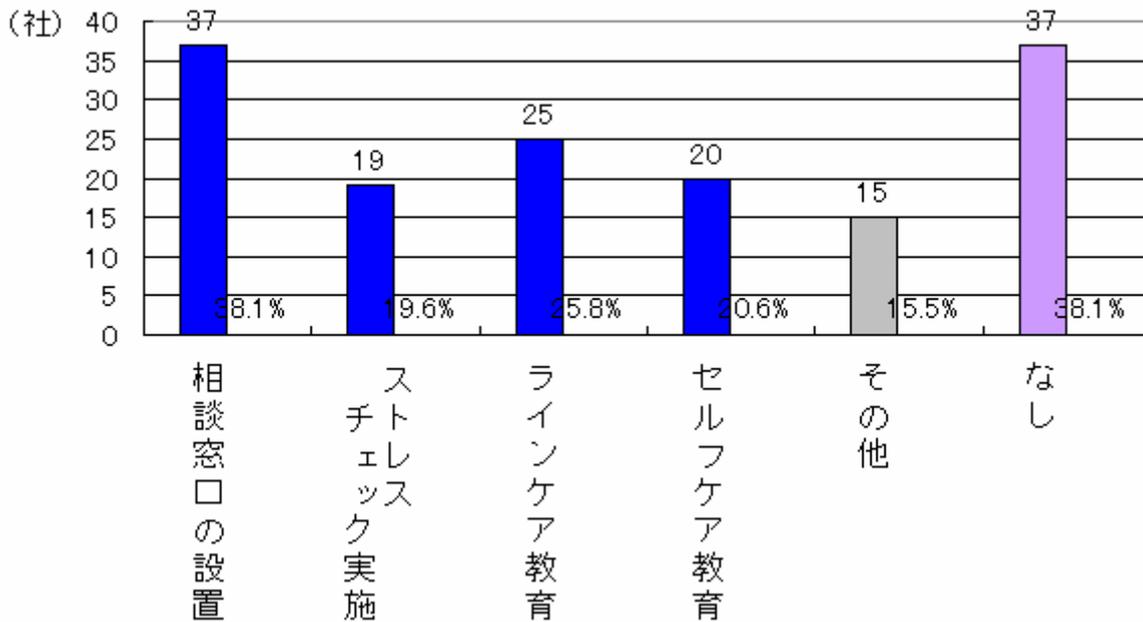
6. 05 年度、取り組まれたメンタルヘルスケア対策は？

(複数回答可：合計 146 ポイント)

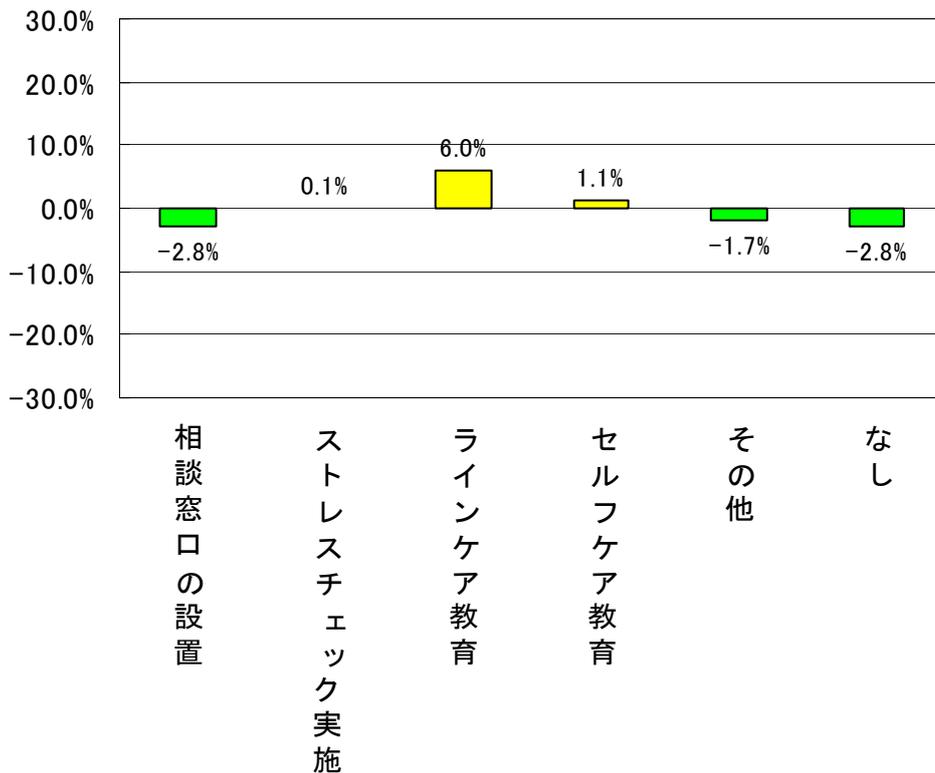


7. 06 年度、取り組まれる予定のメンタルヘルスケア対策は？

(複数回答可：合計 153 ポイント)



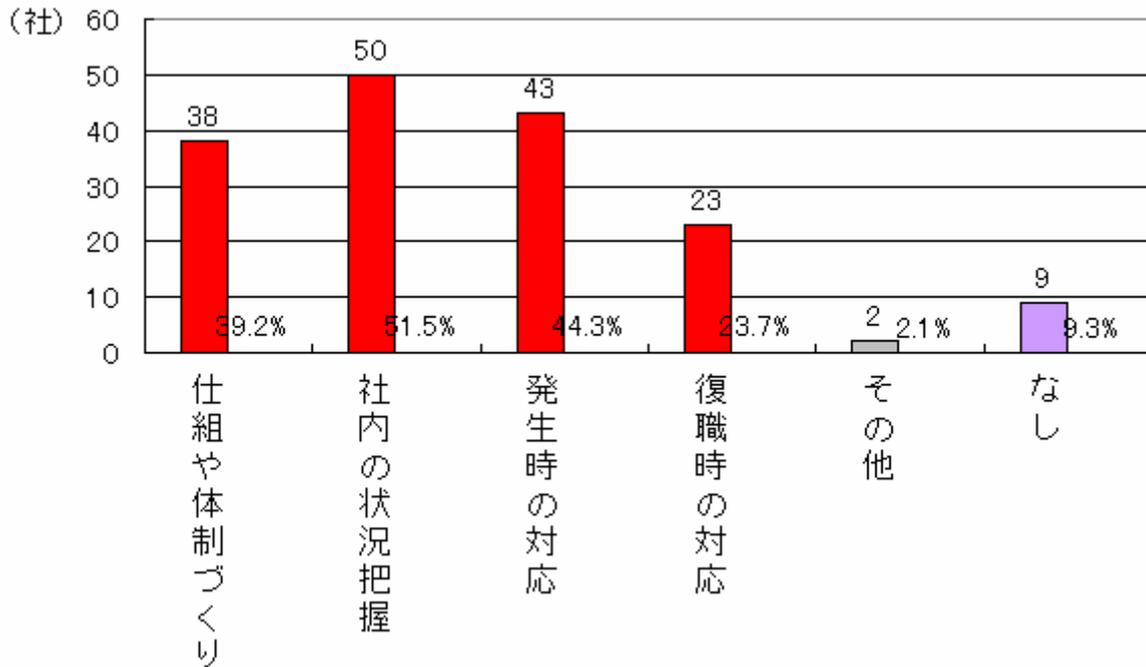
■05 年度実施したものと 06 年度実施予定の増減率



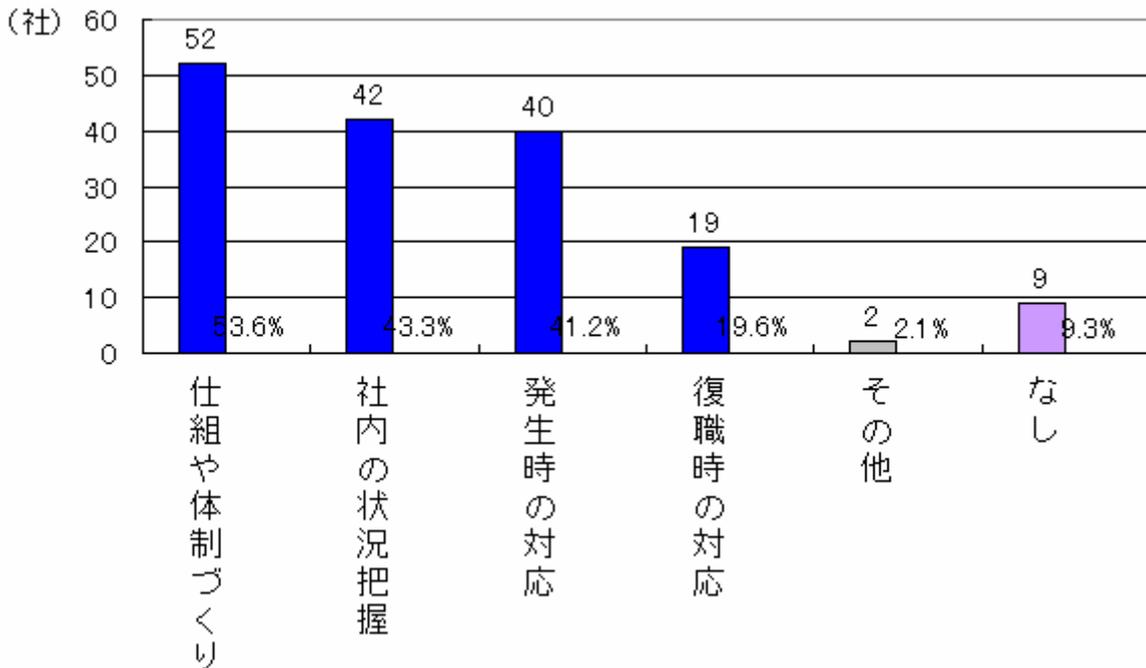
05 年度、06 年度共に、「なし」と答えた企業が 4 割近くにもものぼることから、多くの企業がまだ具体的な対策に手が付けられない状況にある。

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」が進み、06 年度はそれに続いて「ラインケア教育」を重要視する傾向がうかがえる。

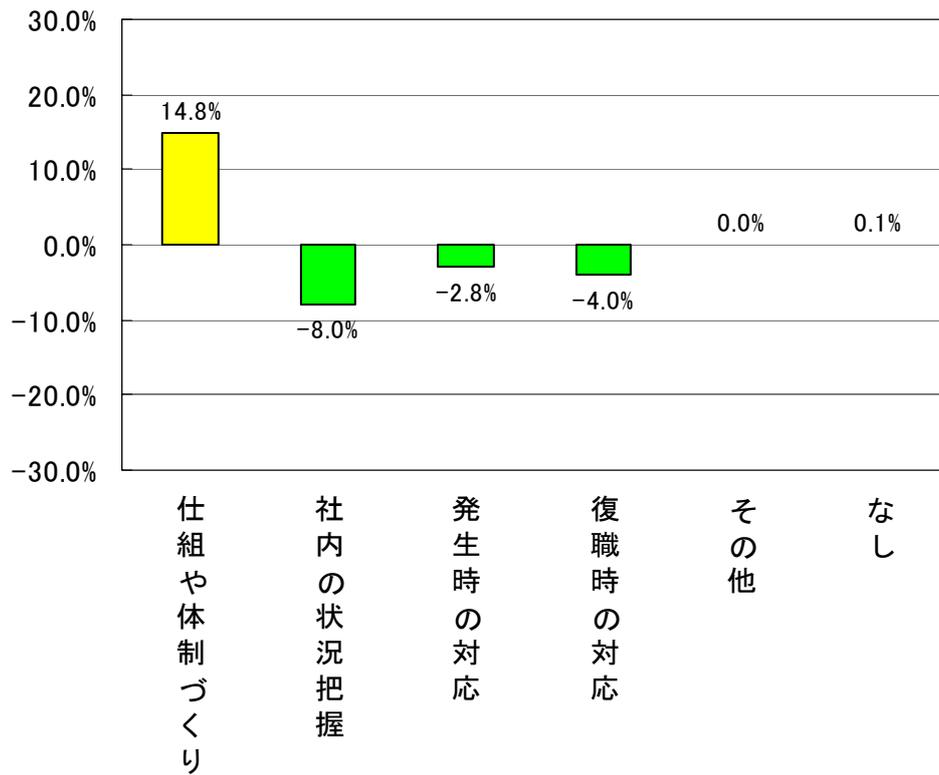
8. 人事の責任者として、現在、対策が必要だと感じられることはありますか？
 (複数回答可：合計 165 ポイント)



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 164 ポイント)



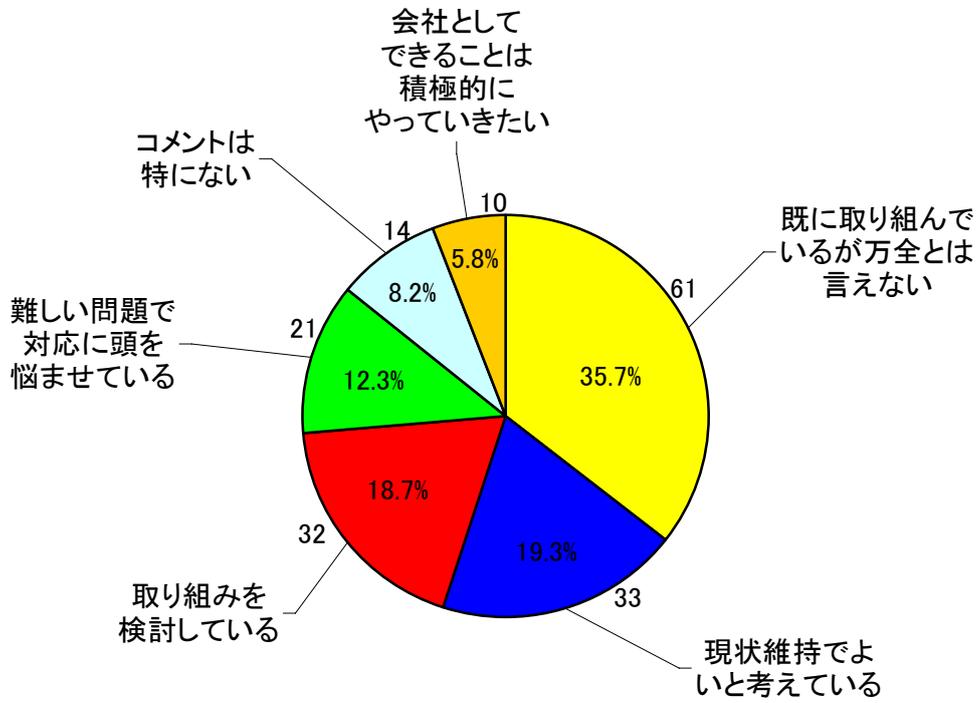
■必要が感じられる対策と実際に取り組みたい対策の増減率



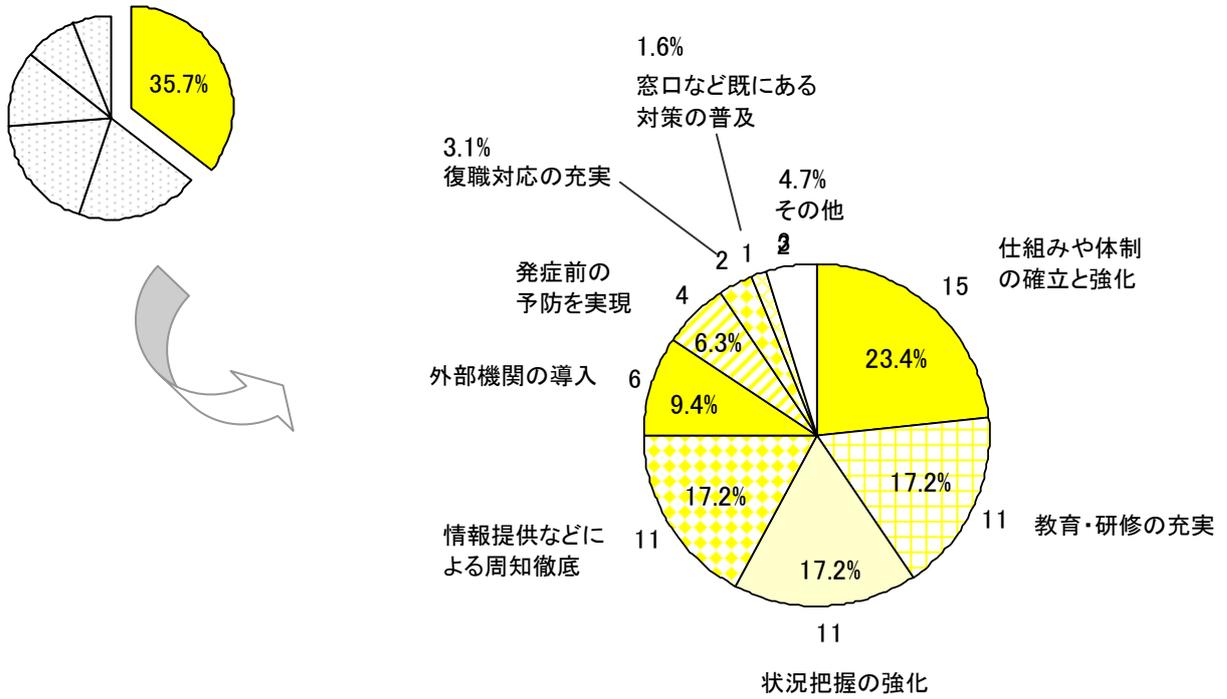
「社内の状況把握」や「発生時の対応」が必要だと感じつつも、実際は「仕組みや体制作り」を優先しなければならない状況がうかがえる。

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）

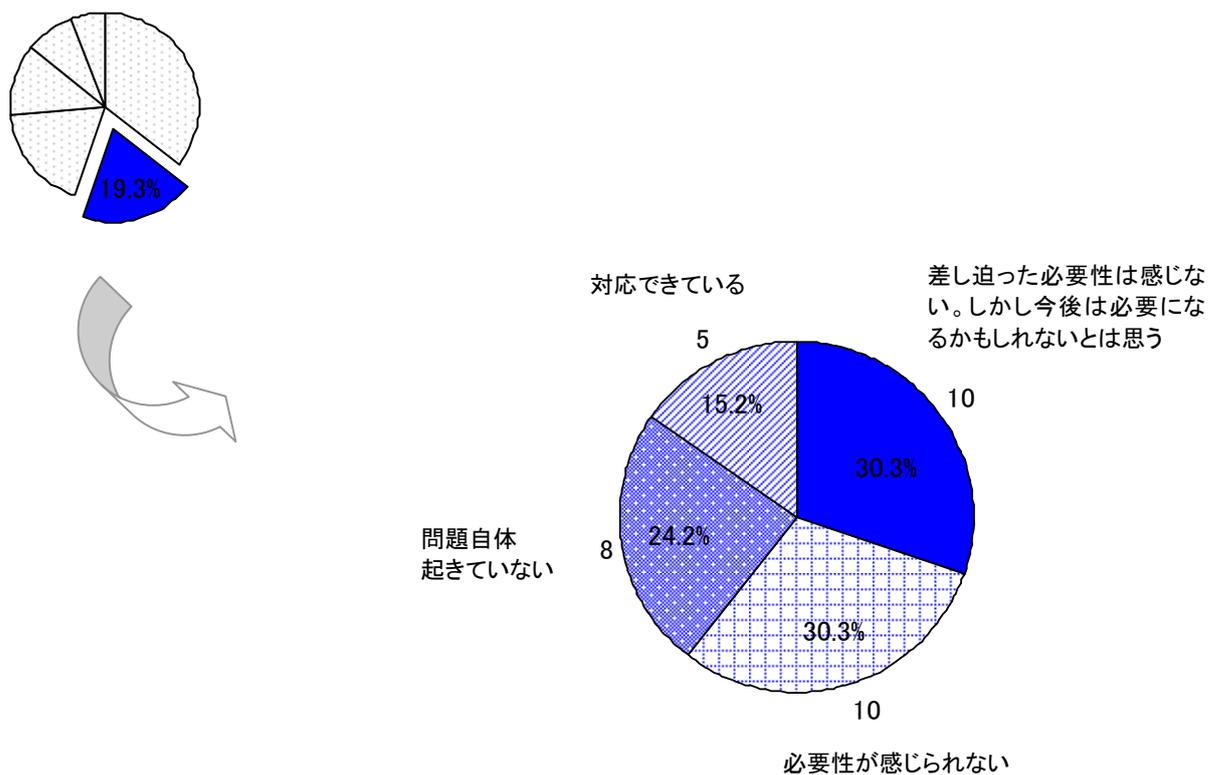
■ 自社のメンタルヘルス対策について思うこと、考えることの割合



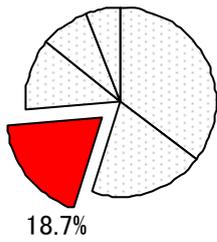
■ 既に取り組んで入るが万全とは言えず、「今後取り組みの必要性を感じている具体的な内容」についての内訳



■ 現状維持でよいと考えている「理由」の内訳

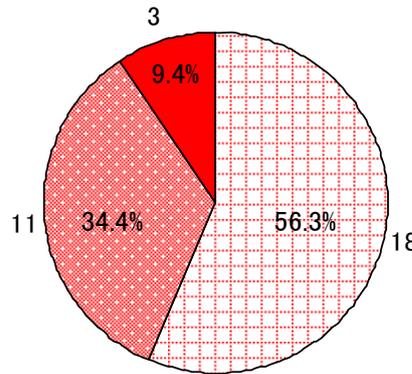


■ 取り組みを検討している状況で、「実際の実現レベル」についての内訳



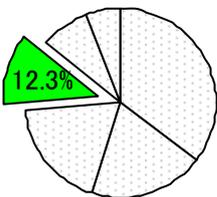
具体的な計画
をたてたい

社内の状況を踏まえ、
実態に即してスタート
したい



必要性は感じている
が動けていない、後
回しになっている

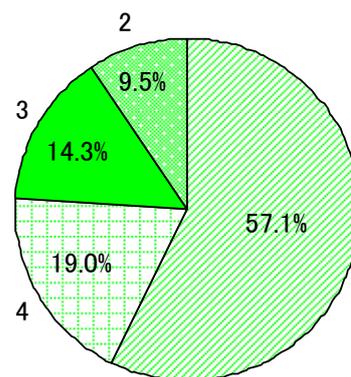
■ 難しい問題で対応に頭を悩ませている「理由」の内訳



業務上、組織上の
問題があるので
対応は難しい

実態の把握が困難

会社としてどこま
で対応したらいい
のか分からない



どうしていいのか
分からない

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 ⇒ 必要性を感じていない、重要性に気付いていない
- ④ 頭を悩ませている ⇒ どう対応していいのかわからない