

メンタルヘルス対策アンケート集約結果

損保ジャパン・ヘルスケアサービス（以下「SJHS」）では、7月21日(水)に損害保険ジャパンと共催したメンタルヘルスセミナー「人的資本への戦略的投資としての前向きメンタルヘルス～企業内外の社会的資源が抱える問題と解決策の方向性～」の参加者を対象に、メンタルヘルス対策に関するアンケートを行い、その結果を集約しましたのでお知らせします。

【 アンケート結果 総括コメント 】

セミナー参加者のうち、何らかのメンタルヘルス対策を「実施している」企業は約7割、「実施予定あり」と「検討中」との回答を合わせると8割となり、その企業経営への影響と重要性の認識の浸透が見られます。

しかし、戦略的にメンタルヘルス対策を実施していこうとするうえでの問題点・悩みとして、「効果の可視化」「人事労務部門の体制」「経営層の意識・方針」「予算」が多く挙げられました。メンタルヘルス対策は、その効果が見えにくいことが対策実施に至りにくいこと、また昨今の経済情勢下において予算を確保しにくく、経営層の意識が希薄であることにより人事労務部門の質的・量的な体勢構築が困難になっているといった関連性が窺えます。

実施している具体的な対策としては、「メンタルヘルス教育・研修」や「電話相談サービス」といった従業員個人に向けた対策が多く、今後の実施予定・検討中の対策としては、「職場環境の評価（組織診断）と改善活動」といった組織に向けた環境調整の対策が注目され始めています。

人事部門や産業保健部門といった社内資源と役割分担して、外部資源（アウトソース）の有効活用を進めておられる企業も半数近くに上ります。

設問別の詳細な回答件数・割合等は、「アンケート集計結果 詳細」に記載しています。

また、7月21日に開催したセミナーの概要は<別紙>をご参照ください。

アンケート回答者属性

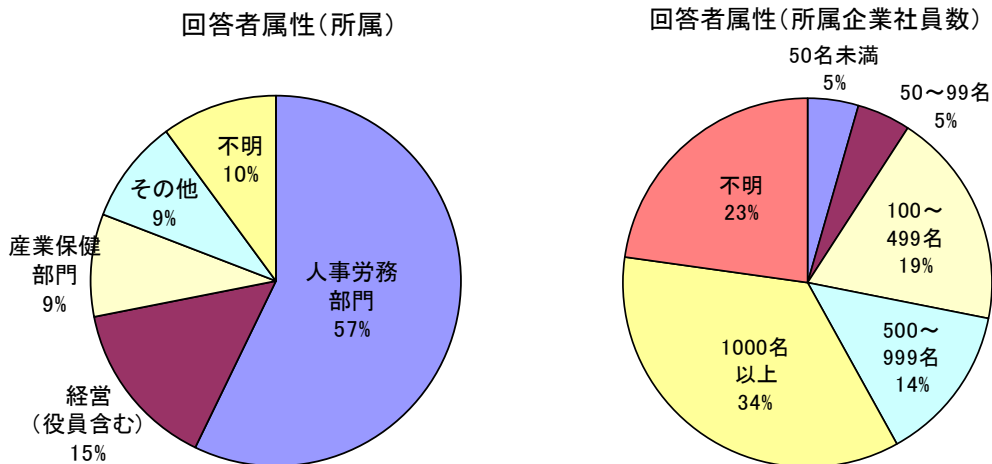
アンケート回答者 …セミナー参加者（主に人事労務部門管理職、企業経営者）

アンケート実施時期…2010年7月21日（水）

アンケート実施場所…セミナー会場（セミナー終了後に回収）

アンケート回収数 …110

アンケート回答者基本属性



※所属については、アンケートに記載いただいた「所属（部署名）」名称から、セミナー事務局で推測のうえ下記のとおり分類したものです。

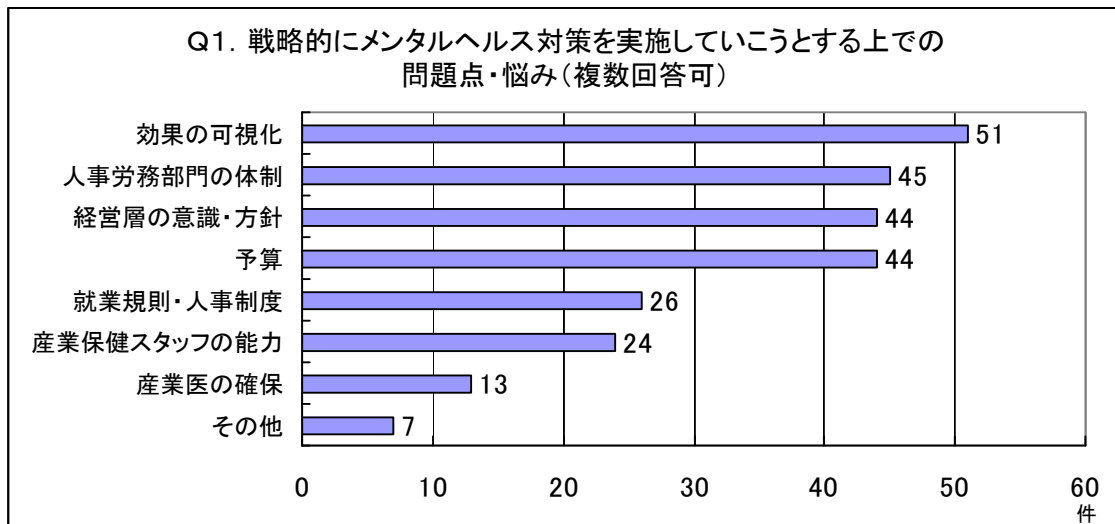
- ・人事労務部門・・・人事部、人事総務部、総務部、管理部 等
- ・経営・・・・・・役員、経営管理部、経営企画室、経営本部、総合企画部 等
- ・産業保健部門・・・健康管理室、健康開発推進室、安全衛生推進室、メンタルヘルス対策室 等
- ・その他・・・・・・保険部、営業部、技能検定部、事業本部 等

アンケート集計結果 詳細

Q1. 戦略的にメンタルヘルス対策を実施していこうとする上での問題点・悩みはどのようなことだと考えますか？当てはまるものすべてにチェックしてください（複数回答可）。

- | | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 産業医の確保 | <input type="checkbox"/> 産業保健スタッフの能力 | <input type="checkbox"/> 予算 |
| <input type="checkbox"/> 人事労務部門の体制 | <input type="checkbox"/> 経営層の意識・方針 | <input type="checkbox"/> 就業規則・人事制度 |
| <input type="checkbox"/> 効果の可視化 | <input type="checkbox"/> その他（ | ） |

<回答>



メンタルヘルスセミナー参加者を対象としたアンケートであり、回答者（n=110）はメンタルヘルス対策が企業の重要な経営課題であるとの認識の高い集団と想定されます。そのような中で、戦略的に対策を実施することを阻む要因となっている点を聞いたところ、上図の結果となりました。

メンタルヘルス対策を実施した（しようとした）ものの、その効果が見えにくいことが、次の打ち手を決めにくい要因となっているようです。「効果の可視化」は、回答者の実に半数近く（51/110=46.3%）が挙げました。

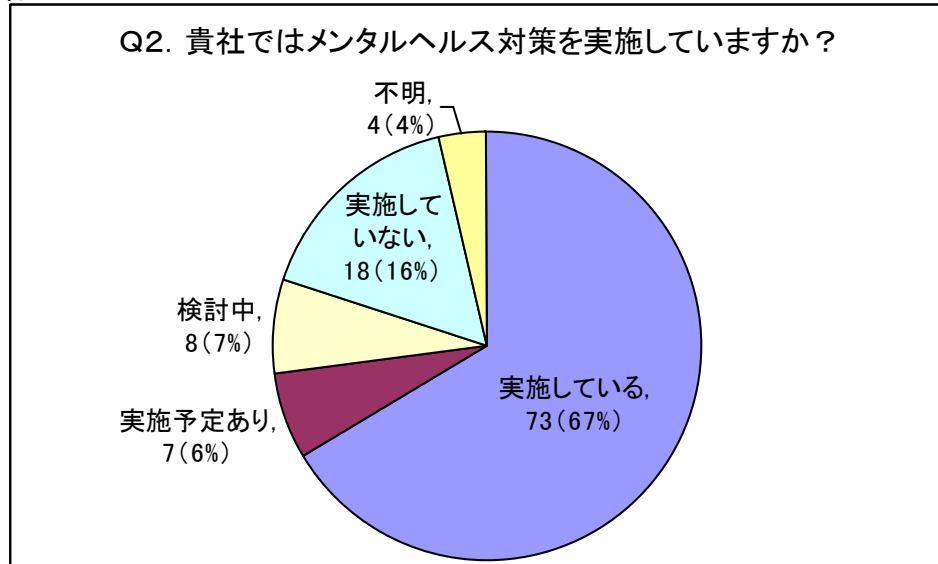
また、「人事労務部門の体制」、「経営層の意識・方針」、「予算」がそれに続いています。昨今の経済情勢下で予算を確保しにくく、また経営層の意識が希薄であることにより、人事労務部門の質的・量的な体制構築が困難となっているといった関連性が窺えます。複数回答可とした設問ですが、「効果の可視化」が「予算」を上回っていることから、現在予算が確保されている場合でも、「効果の可視化」が戦略的なメンタルヘルス対策推進に重要であると考えられていることが推測されます。

上記の選択肢以外で「その他」として、「主治医との連携」のほかに「職場の理解」「社内への制度周知」「管理職への啓蒙」「管理職の意識向上」などが挙げられ、従業員の最も身近な環境である社内の意識醸成が重要と考えている回答者も多いようです。

Q 2. 貴社では、メンタルヘルス対策を実施していますか？

実施している 実施予定あり 実施していない 検討中

<回答>



Q 1. で明らかになったような、戦略的なメンタルヘルス対策推進上の問題点・悩みを抱えながらも、自身の所属する企業でメンタルヘルス対策を「実施している」「実施予定あり」「検討中」と回答した人は80%に上りました。

「実施している」との回答だけでも73名と7割近くになり、ほとんどの企業が既に何らかの対策を実施しています。

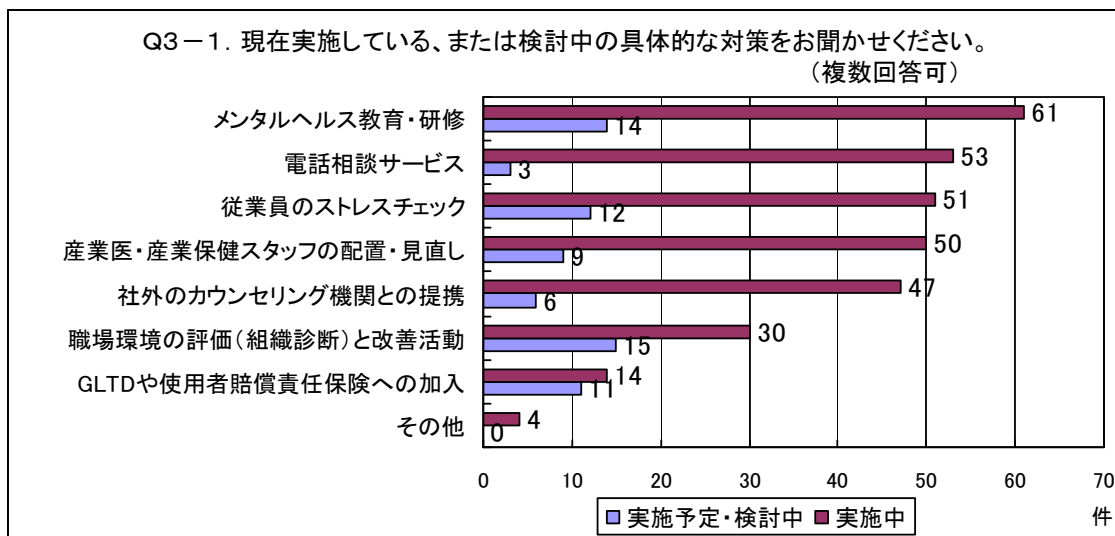
Q3. Q2. (貴社では、メンタルヘルス対策を実施していますか?)で、「実施している」「実施予定あり」「検討中」と回答された方にお伺いします。

Q3-1. 現在実施している、または検討中の具体的な対策をお聞かせください。

(当てはまる欄に○印をつけてください)(複数回答可)

対策	実施中	実施予定・検討中
①産業医・産業保健スタッフの配置・見直し		
②従業員のストレスチェック		
③職場環境の評価(組織診断)と改善活動		
④電話相談サービス		
⑤メンタルヘルス教育・研修		
⑥社外のカウンセリング機関との提携		
⑦GLTDや使用者賠償責任保険への加入		
⑧その他(具体的な対策をご記入ください)		

<回答>



メンタルヘルス対策を「実施している」「実施予定あり」「検討中」と回答した80%(n=88)の回答者へ、実施している具体的な対策の内容を聞いたところ(複数回答可)、「メンタルヘルス教育・研修」が最多の61件(61/88=69.3%)で、かなり普及していることが窺えます。

続いて実施されている対策として多いものは、「電話相談サービス」「従業員のストレスチェック」「産業医・産業保健スタッフの配置・見直し」「社外のカウンセリング機関との提携」といった、従業員個人に向けた対策でした。「職場環境の評価(組織診断)と改善活動」といった、組織に向けた環境調整の対策は、現状では実施は半数以下にとどまっていますが、今後の実施予定・検討中の対策としては最多となっています。

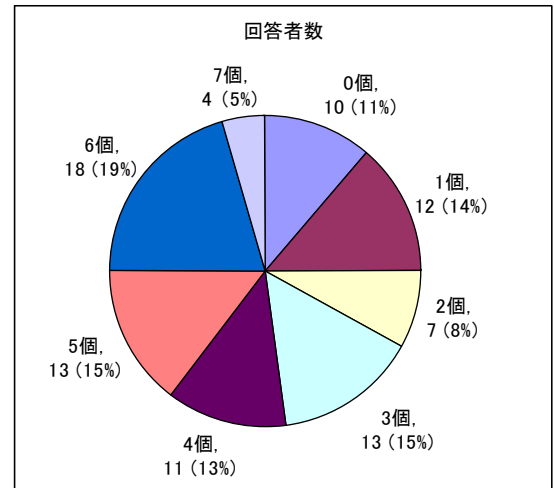
設問の選択肢以外で実施中の「その他」の対策としては、「復職支援プログラムの導入」「産業カウンセラーの配置」「他同業企業との情報交換」「職場支援体制の見直し」などが挙げられました。

このほか、今後実施予定・検討中の対策は、「メンタルヘルス教育・研修」「従業員のストレスチェック」が多く、「GLTDや使用者賠償責任保険への加入」は、現在実施中の企業は少ないものの、加入を検討している企業が多いことがわかります。

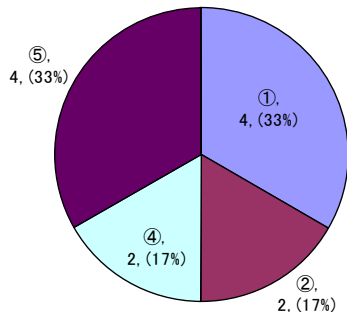
<Q3-1. 回答分析>

上記の回答について、もう少し細かく見てみると、複数回答可の設問で、1つのみにチェックを入れた回答者（14%）の回答は、①「産業医・産業保健スタッフの配置・見直し」と⑤「メンタルヘルス教育・研修」が同数で最多でした。②「従業員のストレスチェック」と④「電話相談サービス」が同数でそれに続きます。

まず実施するメンタルヘルス対策として、①と⑤を検討する企業が多いようです。



【 チェック数=1 の回答者のチェック項目 】
(n=12)

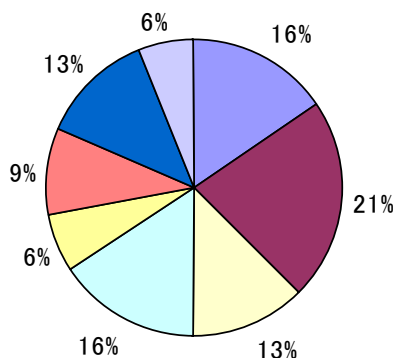


※③、⑥、⑦、⑧は「0」

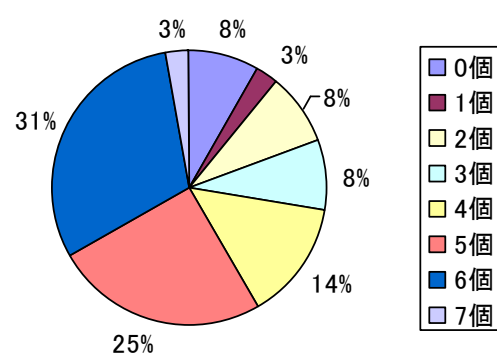
①	産業医・産業保健スタッフの配置・見直し
②	従業員のストレスチェック
③	職場環境の評価(組織診断)と改善活動
④	電話相談サービス
⑤	メンタルヘルス教育・研修
⑥	社外のカウンセリング機関との提携
⑦	GLTDや使用者賠償責任保険への加入
⑧	その他

また、所属企業の社員数別に回答の傾向を見ると、社員数の多い企業ほど、実施しているメンタルヘルス対策の種類が多いことがわかります。回答個数の平均は、1000名未満の企業で2.8個、1000名以上の企業では4.3個と、1.5倍以上の開きが出ています。

【 1000名未満(n=32) 】

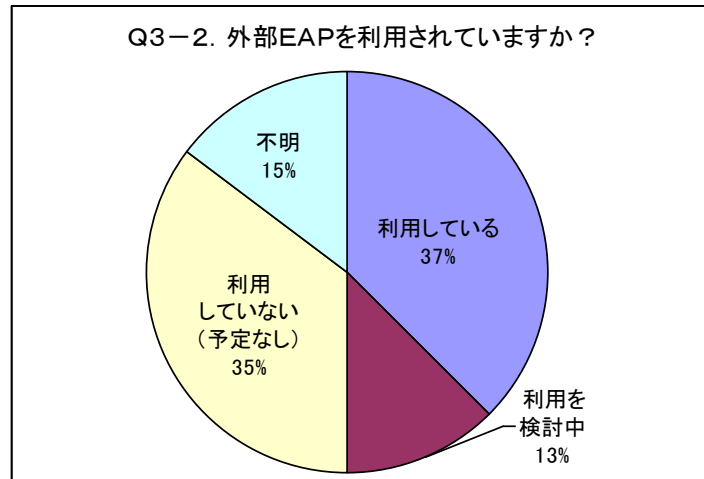


【 1000名以上(n=36) 】

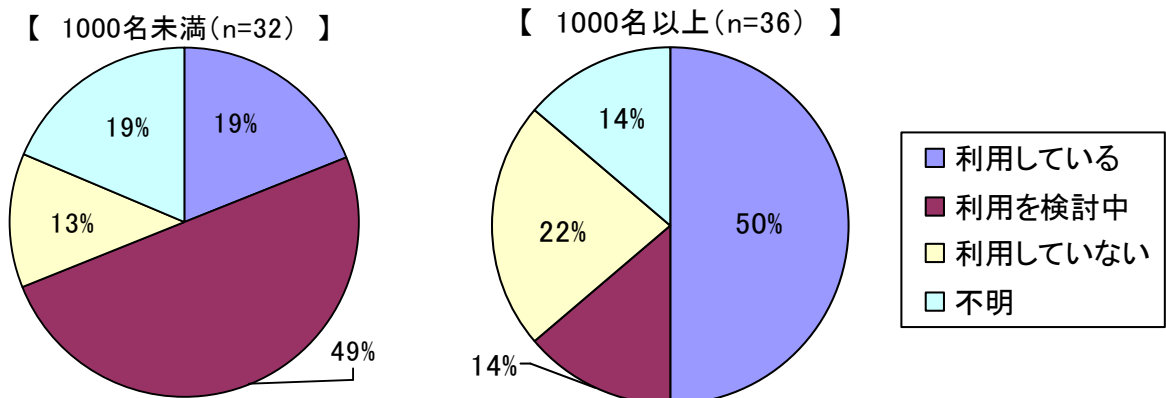


Q3-2. 外部EAP (Employee Assistance Program) サービスを利用されていますか？
 利用している 利用を検討中 利用していない（予定なし）

<回答>



Q3-1と同様に、メンタルヘルス対策を「実施している」「実施予定あり」「検討中」と回答した80% (n=88) の回答者へ、外部EAPのサービスを利用しているかを尋ねたところ、「利用している」「利用を検討中」と回答した企業は、50%と半数に上りました。社内の人事部門や産業保健部門といった社内資源と役割分担して、コスト面、専門性等様々な角度から外部資源の有効活用を進めておられることが窺えます。



上記の回答を所属企業の社員数別に上記の設問を見ると、社員数によって外部EAPサービス利用の傾向が違ってくるのがわかります。Q2でメンタルヘルス対策を「実施している」「実施予定あり」「検討中」と回答した1000名以上の社員を抱えている企業では、その半数が外部EAPを利用しています。逆に、1000名未満の企業では、半数が利用を検討しているものの、現在利用しているのは19%にとどまりました。

Q 4. Q 2. (貴社では、メンタルヘルス対策を実施していますか?)で、「実施していない」と回答された方へお伺いします。
メンタルヘルス対策を実施していない理由は何ですか?

Q 1. ではメンタルヘルス対策の実施／未実施を問わず、戦略的メンタルヘルス対策推進上の問題点・悩みをお聞きしましたが、Q 4. では、対策を「実施していない」企業の方に限って、実施していない理由を聞いたフリーコメントの設問です。
ここでも多かった回答は、予算の問題と、体制づくりの困難さ、でした。

業績的に費用をかけづらい状況に置かれているうえに、効果が見えにくく、かつ選択肢の多いメンタルヘルス対策を導入するうえでのベストプランの決定・判断に迷っているという様子が推測されます。

また、人員不足を含む体制づくりの困難さを挙げた回答も複数ありました。不調者が発生したらその都度対応するのが現状で、予防には手が回らないという現実もあるようです。その他には、経営層の理解が乏しいという回答もありました。

以上

メンタルヘルスセミナー

ヘルシーカンパニー創造を通じた日本元気プロジェクト

『人的資本への戦略的投資としての前向きメンタルヘルス』 ～企業内外の社会的資源が抱える問題と解決策の方向性～

日時：2010年7月21日(水) 13:00～17:00

会場：株式会社損害保険ジャパン 本社ビル 2階大会議室

<プログラム>

開会： 13:00

開会のご挨拶・本セミナーのゴール 株式会社損害保険ジャパン 取締役専務執行役員 吉満 英一

基調講演： 13:20 - 14:20

「戦略的投資としてのメンタルヘルス対策への障害と期待したいソリューション」
日本アイ・ビー・エム株式会社 取締役専務執行役員 人事担当 坪田 國矢 氏

パネルディスカッション： 14:30 - 16:20

<内容>

- ・従業員の安全配慮を担う企業内資源である人事、産業保健、ラインマネジメントの現状と期待される役割
- ・企業のメンタルヘルスに影響を与える精神医療、臨床心理・産業心理専門家に求められるもの
- ・今後必要とされる法的対応と、労働安全衛生法を基盤とした法律体系の変化の可能性
- ・理想的なメンタルヘルス対策に向けた各ステークホルダーの連携

<パネリスト>

上島 国利 氏 (国際医療福祉大学 医療福祉学部教授) ～精神科医の視点
森崎 美奈子氏 (日本産業精神保健学会常任理事、日本うつ病学会理事) ～心理士の視点
浜口 伝博 氏 (一般社団法人共同通信社 産業医) ～産業医の視点
赤石 昌也 氏 (日本アイ・ビー・エム株式会社 人事 第1エリア人事 ヒューマンリソース・パートナー) ～人事労務部門の視点
嘉納 英樹 氏 (アンダーソン・毛利・友常法律事務所 弁護士) ～人事労務専門家の視点

<進行> 小澤 正彦 (株式会社損保ジャパン・ヘルスケアサービス 代表取締役社長)

質疑応答・まとめ： 16:20 - 16:40

閉会： 16:40

閉会のご挨拶 株式会社損害保険ジャパン ヘルスケア事業開発部長 松原 茂登資

主催 株式会社損害保険ジャパン 株式会社損保ジャパン・ヘルスケアサービス
後援 株式会社損保ジャパン総合研究所 株式会社全国訪問健康指導協会