

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、10月21日（金）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「メンタルヘルスの最新事情とその解決策 ～企業人事部並びに産業保健スタッフの三大関心事～」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 】

- ・ セミナー参加者の自社におけるメンタルヘルス不調者の増減については、約4割が「増加傾向」、4割以上が「横ばい」と回答し、「減少傾向」は4%に留まりました。一方、ニュータイプうつと思われる不調者の増減傾向を聞いたところ、「不明」が35%を占め、その実態を把握しきれていない様子が窺われますが、その存在を把握されている回答者の中では、6割が「増加傾向」と回答されました。
- ・ メンタルヘルス対策を「実施している」との回答は約7割に上り、「実施予定あり」、「検討中」と合わせると9割が既に実施中または導入に前向きであるとの結果となり、企業経営への影響と重要性の認識が昨年以上に浸透していると考えられます。
- ・ 一方で、戦略的にメンタルヘルス対策を実施していくうえでの問題点・悩みとしては、「効果の可視化」「人事労務部門の体制」「予算」「経営層の意識・方針」との回答が昨年同様に多数を占め、メンタルヘルス対策は、その効果が見えにくいことが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う状況が窺われます。
- ・ 現在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に関心が高いという点も、昨年来の傾向です。
- ・ 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回答者も昨年同様に半数近くに上りました。

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、10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

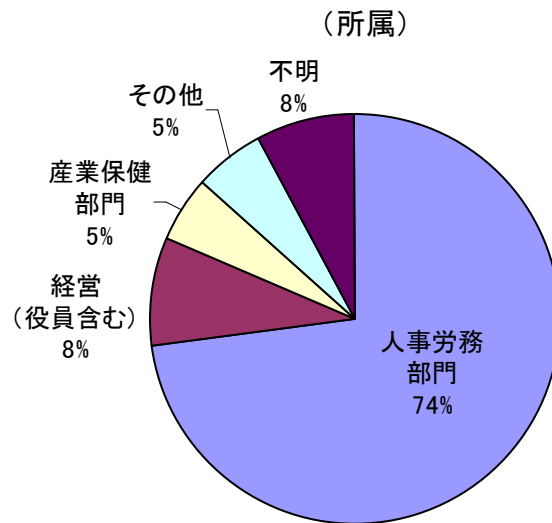
アンケート回答者 ……セミナー参加者（主に人事労務部門管理職、企業経営者）

アンケート実施時期……2011年10月21日（金）

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 ……166

アンケート回答者基本属性



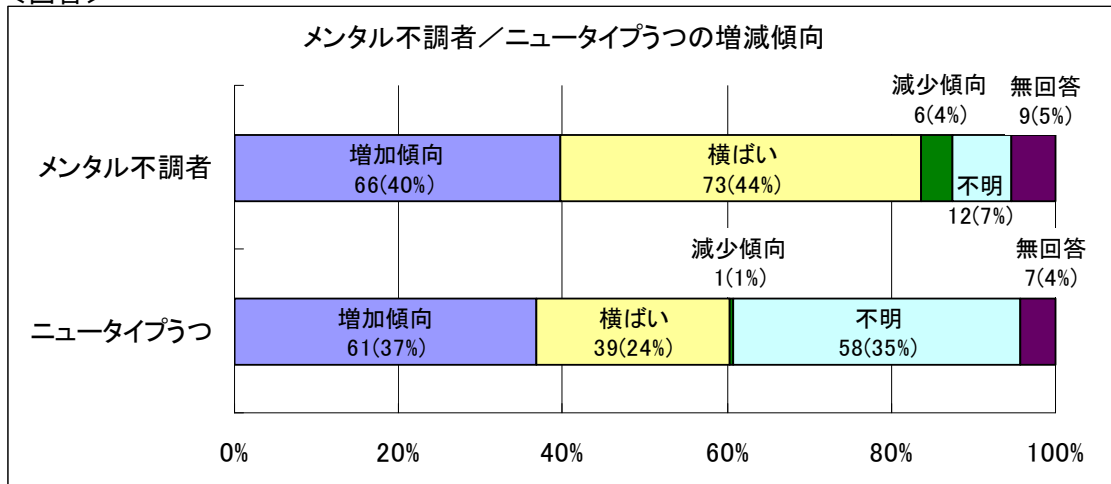
※所属については、アンケートに記載いただいた「所属（部署名）」名称から、セミナー事務局で推測のうえ下記のとおり分類しています。

- ・人事労務部門・・・人事部、人事総務部、総務部、勤労部、総務課 等
- ・経営・・・役員、経営管理部、企画部、経営開発本部 等
- ・産業保健部門・・・健康管理センター、安全衛生推進チーム、看護部 等
- ・その他・・・営業推進本部、内部監査部、事務サービス部 等

アンケート集計結果 詳細

- Q 1. 貴社におけるメンタルヘルス不調者の増減傾向はいかがですか？
 Q 2. 貴社における「ニュータイプうつ」と思われる不調者の増減傾向はいかがですか？
- 増加傾向 横ばい 減少傾向 不明

<回答>

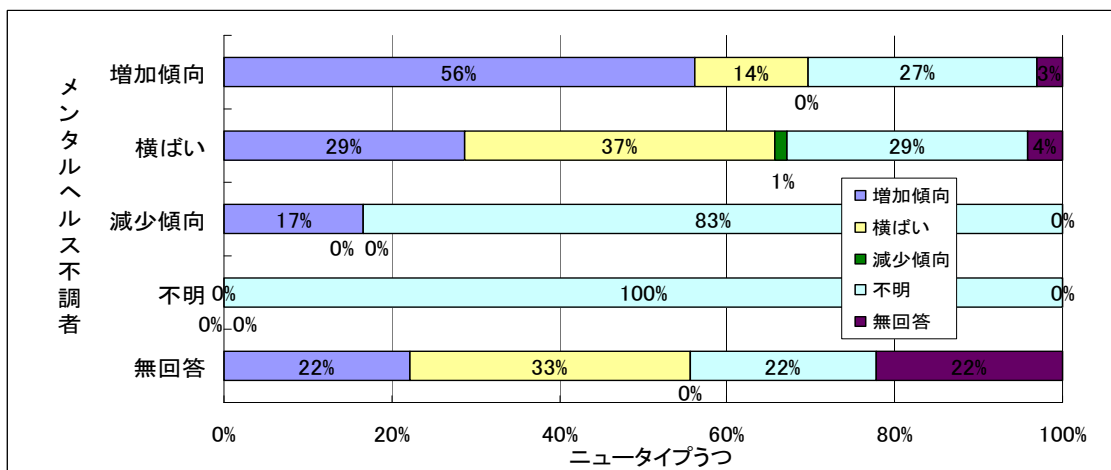


「メンタルヘルス不調者」、また近年話題になっている「ニュータイプうつ」と思われる不調者の増減傾向について聞いたところ、上図の結果となりました。

メンタルヘルス不調者については、「増加傾向」が約4割、「横ばい」も4割を超え、「減少傾向」になかなか至っていないという認識が浮き彫りになりました。

ニュータイプうつについては、メンタルヘルス不調者と対照的に「不明」との回答が3割を超え、まだその実態を把握しきれていない様子が窺われます。一方で、「不明」「無回答」以外の回答をしたニュータイプうつの存在を把握している回答者の中では、6割がニュータイプうつが「増加傾向」と答えています。

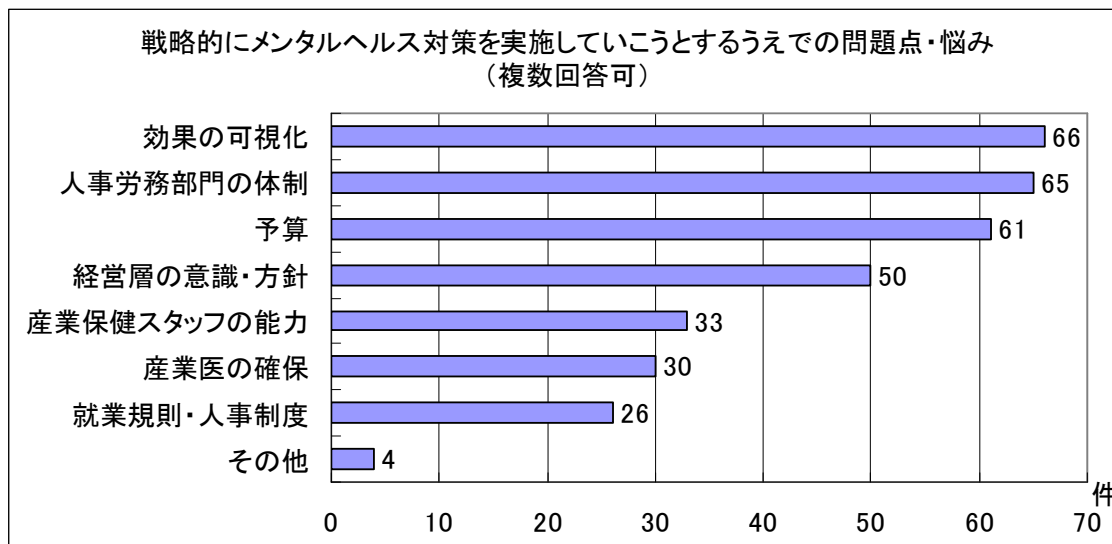
また、メンタルヘルス不調者が「増加傾向」と回答した人のうち、ニュータイプうつも「増加傾向」と回答した人は5割を超えました。メンタルヘルス不調者が「横ばい」と回答した人でも、3割弱がニュータイプうつは「増加傾向」と回答しており、タイプの変化を感じている回答者が一定程度いることがわかります。



Q3. 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）。

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

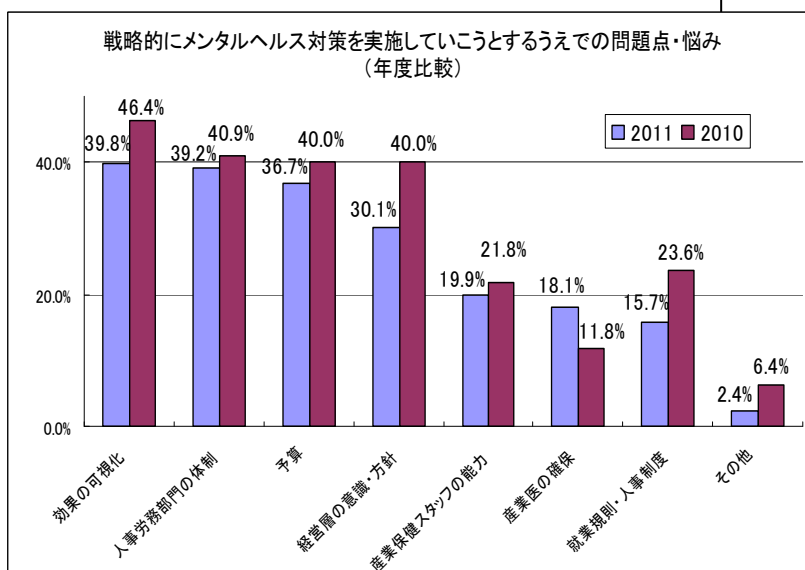
<回答>



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=166）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であることが想定されます。その中で、戦略的にメンタルヘルス対策を実施することの問題点・悩みを聞きました。結果は、「効果の可視化」「人事労務部門の体制」「予算」「経営層の意識・方針」の順に多く、昨年7月のセミナー参加者アンケートの回答と同じ傾向となりました。

昨年と比較すると、全体的には複数回答可であるにも係わらず回答件数が少なく、抱える問題点等は減少傾向にあるようにも見えますが、問題点がより明確になってきたとも考えられます。

「経営層の意識・方針」は昨年と比較すると回答者の割合が30%と、昨年比で減少しており経営層の理解が進んだ可能性があります。選択肢の中で「産業医の確保」は唯一昨年より回答率が高まり、優秀な人材の確保、コスト面の厳しさといった問題点が推察されます。



Q 4. 貴社では、メンタルヘルス対策を実施していますか？

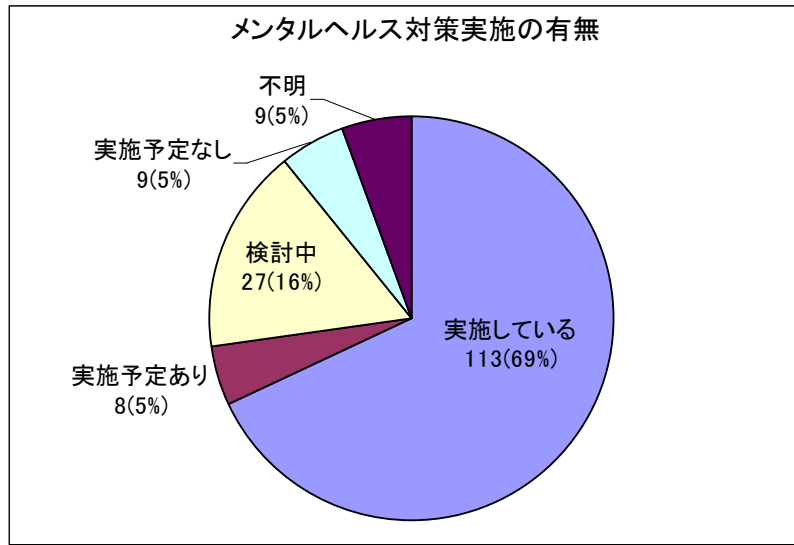
実施している

実施予定あり

検討中

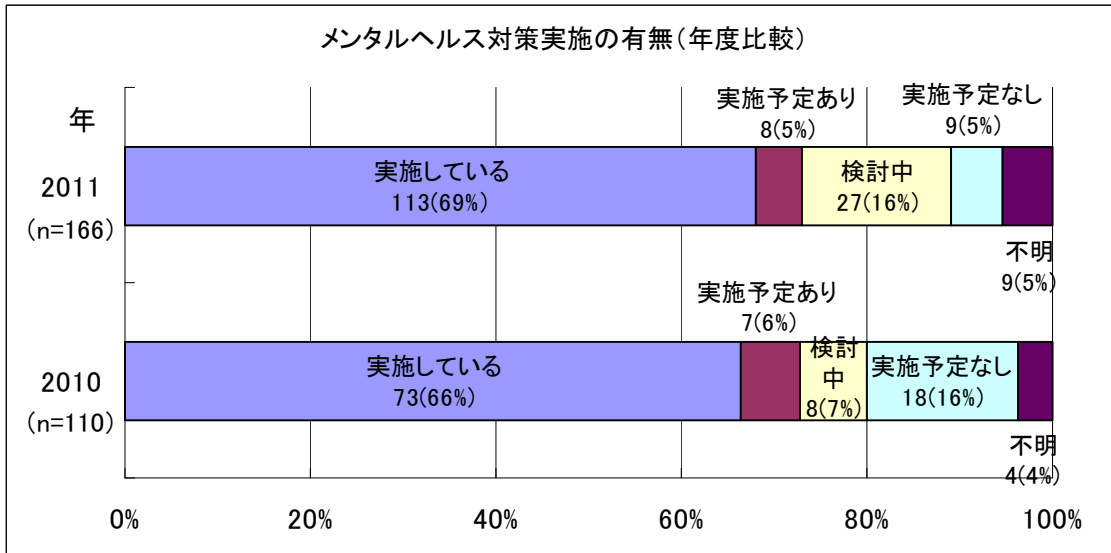
実施予定なし

<回答>



メンタルヘルス対策を実施しているかを聞いたところ、「実施している」との回答が7割近くに上りました。現在未導入でも、「実施予定あり」「検討中」と回答した前向きな回答者は2割を超えました。

反対に「実施予定なし」との回答は5%となり、昨年のアンケートと比較して1/3と大幅に減少しました。



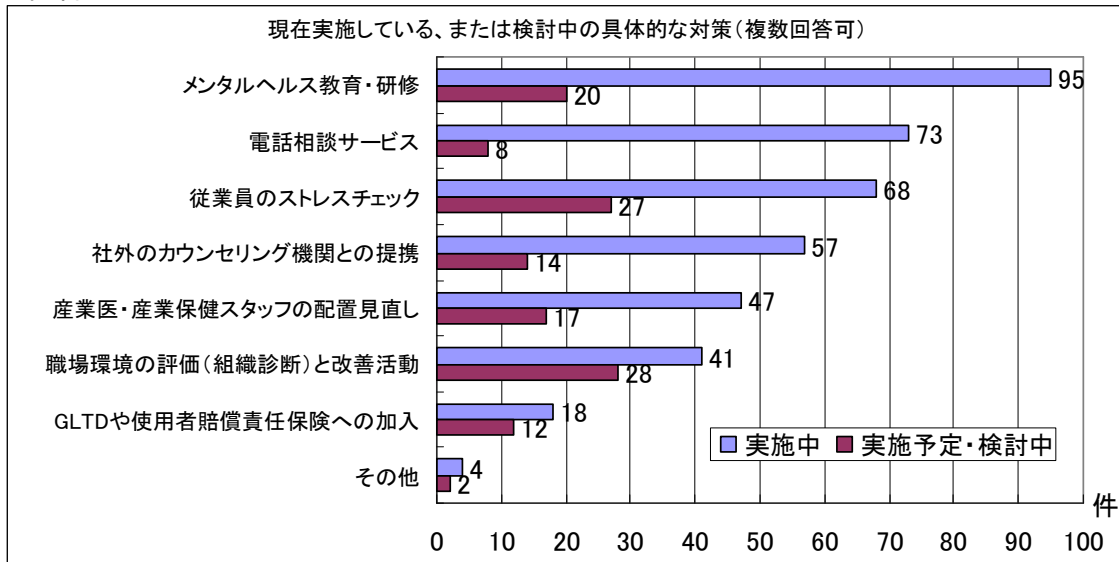
Q5. Q4. (貴社では、メンタルヘルス対策を実施していますか?)で、「実施している」「実施予定あり」「検討中」と回答された方にお伺いします。

Q5-1. 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>

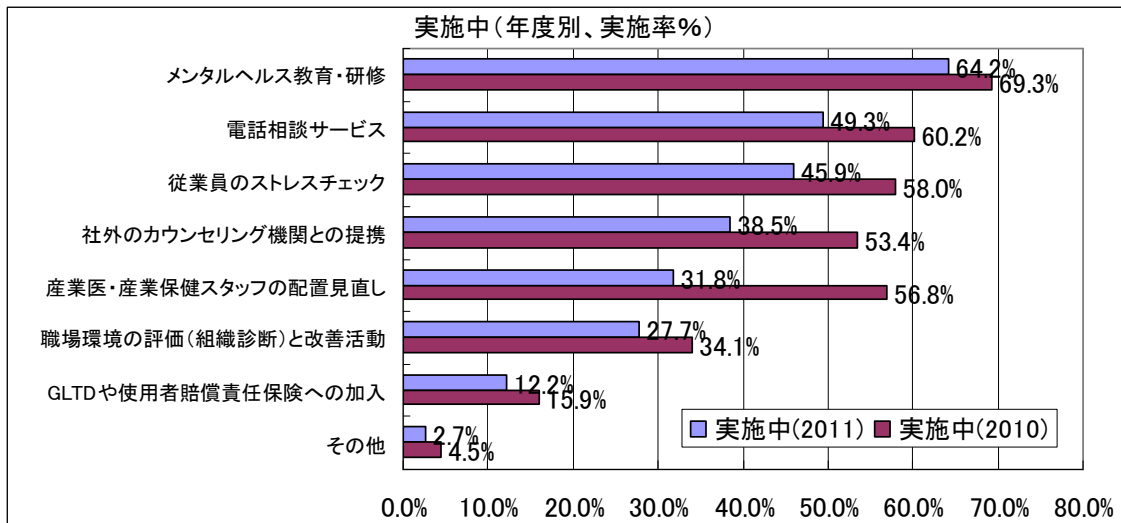


メンタルヘルス対策を「実施している」「実施予定がある」「検討中」との回答者(n=148)へ、具体的な対策の内容を聞いた結果、上図のとおりとなりました(複数回答可)。

実施中の対策は「メンタルヘルス教育・研修」「電話相談サービス」「従業員のストレスチェック」が上位を占め、昨年のアンケート結果と同じ傾向となりました。

一方、実施予定・検討中の対策は「職場環境の評価(組織診断)と改善活動」が昨年同様最多の結果となり、組織に向けた環境調整対策を導入したいとの意識が引き続き高い、という結果となりました。「従業員のストレスチェック」「メンタルヘルス教育・研修」がそれに続きます。

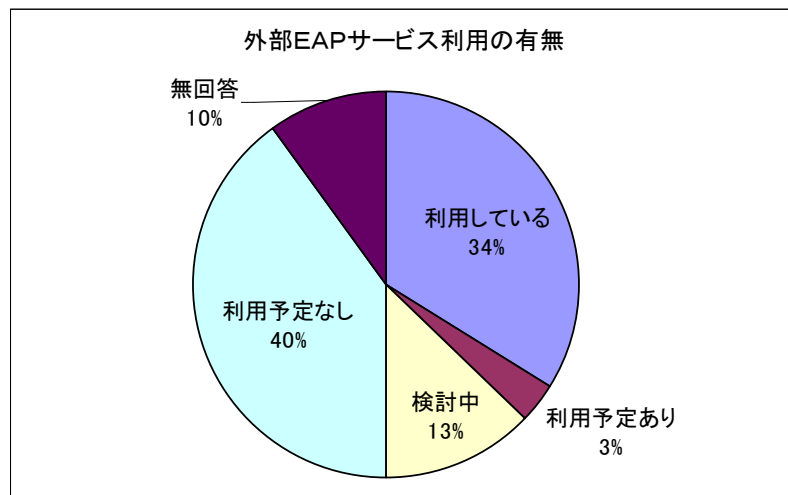
実施中の「その他」の対策としては、「退職者の復職後の受入部署と業務」設置、全社員との「定期的個人面談」や「個別面談」、「社内に資格を有するカウンセラーが在籍している」などが挙げられました。



昨年との比較では、平均の回答数が少なかったため上図のとおり全体的に実施率が低いという結果となりました(平均回答数…2011年=2.7個、2010年=3.5個)。
中でも「産業医・産業保健スタッフの配置見直し」は昨年の半数近くとなり、産業医・産業保健スタッフを配置できている企業において、その見直しは一段落したと思われます。

Q5-2. 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 利用予定あり 検討中 利用予定なし

<回答>



Q5-2と同様に、メンタルヘルス対策を「実施している」「実施予定がある」「検討中」と回答した全体の9割近くの(n=148)回答者へ、外部EAPサービス利用の有無を尋ねたところ、「利用している」「利用予定あり」「利用を検討中」の回答が半数に上りました。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。

Q6. Q4. (貴社では、メンタルヘルス対策を実施していますか?)で、「実施予定なし」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ない理由は何ですか？

メンタルヘルス対策を「実施していない」と回答した方へ、その理由を聞いたフリーコメントの設問です。

「現状、対象者が少ないため」という回答もありましたが、経営層の関心の低さや、マンパワー不足といった体制の問題が挙げられました。

また、過去に対策を実施したものの効果が上がらなかったため、という回答もあり、より実態に即した対策や、効果を可視化できる対策の必要性が窺われる結果となりました。

以上

※本文中に記載のある「昨年7月のセミナー参加者アンケート」とは、2010年7月21日に開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～」参加者へのアンケート結果(2010年8月5日公表)を指しています。詳細は以下をご覧ください。

http://www.sj-healthcare.com/kaisya/pdf/100721seminar_questionnaire.pdf

<本件に関するお問い合わせ先>

株式会社損保ジャパン・ヘルスケアサービス 業務部 (TEL : 03-3349-4923)

メンタルヘルスセミナーのご案内

『メンタルヘルスの最新事情とその解決策』

～企業人事部並びに産業保健スタッフの三大関心事～

セミナーの目的

従来職場のうつといえば中高年が中心でしたが、最近では従来の症状とは異なる20～30代のうつ病が増加しており、その対応に苦慮されている人事労務担当者が増えています。また、従来型のうつ病も含めて、発症者の復職はその判断もさることながら、復職後の対応が難しいとされています。

本セミナーではまず「適応障害」や「ニュータイプうつ」と言われる疾病そのものについて、医学的・臨床的立場から理解を深めていただき、その対応も含めた休職者の復職並びに復職支援対応について考えます。また、メンタル不調者の退職や解雇について、厚生労働省から人事労務関係の通達(震災関連も含む)が各種出状されておりますが、具体的な対応事例も交えながら、企業人事労務並びに産業保健スタッフとしてどう対応すべきかについて検討します。

セミナーの概要

1. テーマ 『メンタルヘルスの最新事情とその解決策』
～企業人事部並びに産業保健スタッフの三大関心事～
2. 日時 2011年10月21日(金) 13:30～17:30 (13:00受付開始)
3. 会場 株式会社損害保険ジャパン 本社ビル 2階大会議室
(住所)東京都新宿区西新宿1-26-1 (電話)03-3349-3502
4. 定員 250名(定員に達した場合、ご希望に沿いかねる場合もございます。あらかじめご理解とご了承の程、
お願い申し上げます。)
5. 参加対象者 人事労務部門管理職、産業医、企業経営者、経営幹部職の方々
※今回のセミナーは、産業保健としてのメンタルヘルス対策がテーマになりますので、企業人事労務
部門、産業保健関係者、経営に携わっておられる方々を対象とさせていただきます。
6. 参加費 無料
7. 申込方法 損保ジャパン・ヘルスケアサービスのホームページからお申し込みをお願いいたします。
(http://www.sj-healthcare.com/seminar/111021_01.html)
お申し込み受付後、10月初旬に受講票をお送りさせていただきます。
8. 申込締切 2011年10月14日(金)

プログラム

1. 若年層に見られる「適応障害」「ニュータイプうつ」といわれる病気について
【講師】日本精神神経学会精神科専門医、日本医師会認定産業医、臨床心理士
ERI労働衛生コンサルタント事務所代表 平 陽一氏
【内容】 ●「適応障害」、「ニュータイプうつ」とは
●具体的症状と対処法
●産業保健の観点からの注意点
2. 産業医から見た「今求められる復職支援対応」
【講師】精神保健指定医、日本医師会認定産業医、労働衛生コンサルタント
聖徳大学 児童学部児童学科 准教授 中川 和美 氏
【内容】 ●復職支援の最新事情
●復職支援における企業人事部・産業保健スタッフの新たな役割
3. (株)損保ジャパン・ヘルスケアサービスのサービス紹介
(株)損保ジャパン・ヘルスケアサービス 取締役 コンサルティング本部長 矢野 一
4. 行政動向を踏まえたメンタル不調者の退職・解雇に関する実務対応
【講師】アンダーソン・毛利・友常法律事務所パートナー 弁護士 嘉納 英樹 氏
【内容】 ●震災に関する厚生労働省通達
●その他の行政動向
●メンタル不調者の退職・解雇に関わる最近の傾向と実務
5. 質疑応答

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