

従業員のメンタルヘルスを把握している人事の 66%が「自社にメンタルヘルス不調者がいる」と回答

ー人事担当者向け 中途採用支援サイト「エン 人事のミカタ」アンケートー

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト「エン 人事のミカタ」（<https://partners.en-japan.com/>）上でサイト利用者の242名を対象に「メンタルヘルス対策」についてアンケート調査を行いました。事業運営者が従業員の心の健康を守ることは責務とも言える中、今後の参考にして頂ける結果が出ましたので、以下の概要をご報告します。

■ 調査結果概要

6月19日に「労働安全衛生法」の一部改正案が衆議院で可決されました。改正案の内容は、従業員50人以上の会社では、全従業員のストレスチェックを年に1度実施することや、問題が生じた方には医師による面接指導（配置転換など就業上の措置）が義務付けられるものです。実際に精神障害の労災認定件数は、2013年まで3年連続で過去最高を更新（※）。社員の安全管理・健全な企業運営を遂行する上で、メンタルヘルスクエアは重要事項と言えます。

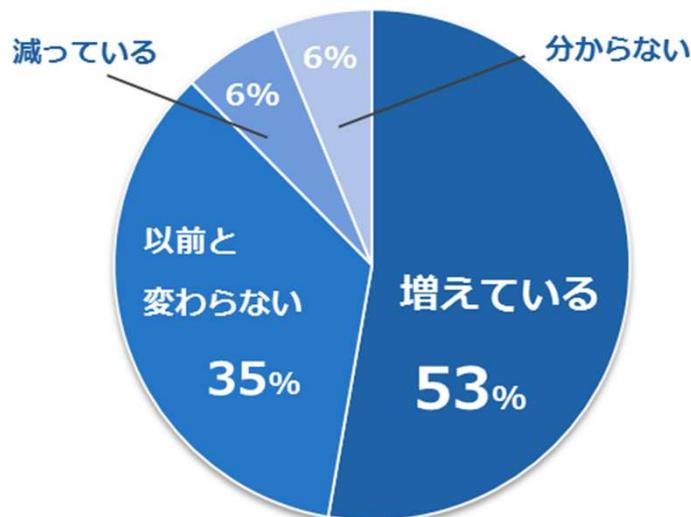
各企業の実態はどうなっているのか。「メンタルヘルス対策」について、各社の経営者・人事担当の方に調査を行いました。従業員のメンタルヘルスの実態を把握している方は、全体の73%。そのうち、66%の方が「メンタルヘルス不調の社員がいる」と回答しました。メンタルヘルス不調の要因として想定されているものは「職場の人間関係」（62%）が第1位。57%の企業で従業員個々人に合わせたメンタルヘルス対策が講じられていますが、今後は管理職への研修など会社一丸となった対策が必要なことが伺えます。

※厚生労働省 平成24年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめより

■ 調査結果詳細

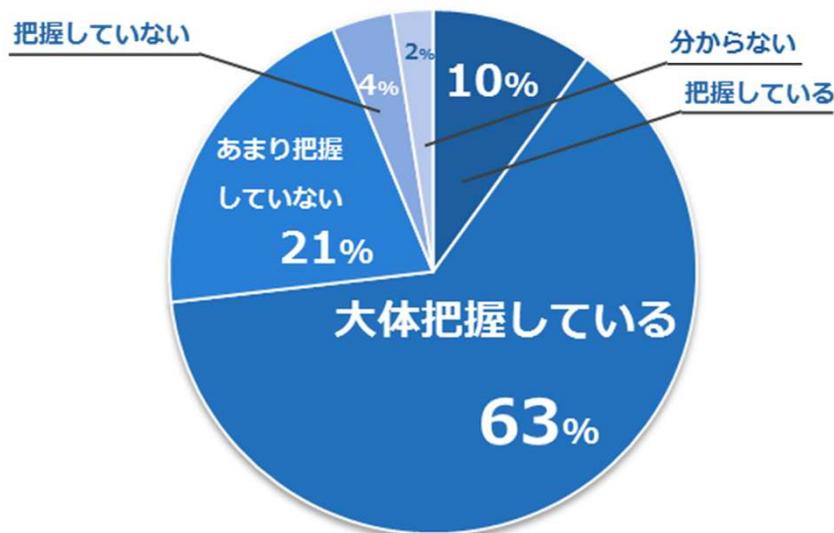
1：メンタルヘルス不調者が「増えている」と感じる方は53%。（図1、図2）

【図1】近年のメンタルヘルス不調者の増減傾向について、どう感じますか？



厚生労働省の統計結果同様、各仕事の現場でもメンタルヘルス不調者は増えている実感があるようです。「近年のメンタルヘルス不調者の増減傾向について、どう感じますか？」と伺うと、半数以上の方が「増えている」（53%）と回答。また「貴社では、従業員のメンタルヘルス不調についてどの程度把握していますか？」と質問したところ、「把握している」（10%）「だいたい把握している」（63%）と73%の方が把握していることが分かりました。各社のメンタルヘルスへの関心度・課題意識の高さが伺えます。

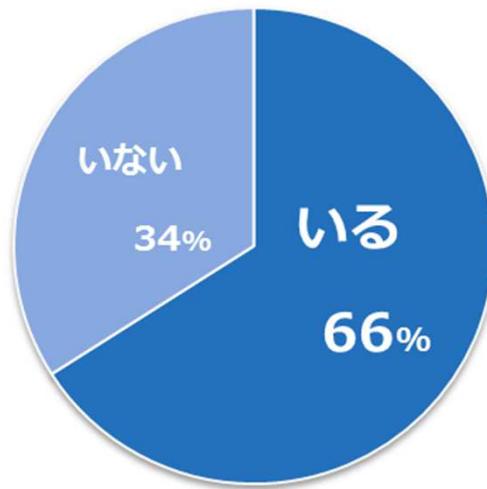
【図2】 貴社では、従業員のメンタルヘルス不調についてどの程度把握していますか？



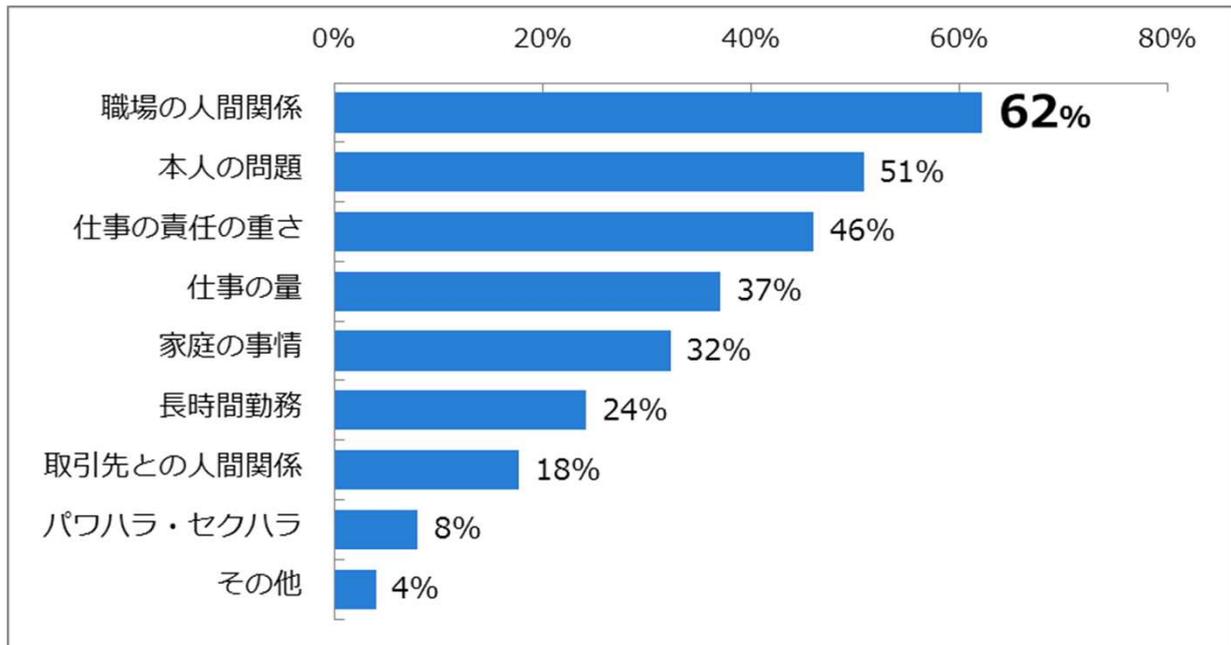
2 : 従業員のメンタルヘルスを把握している方の66%が「自社にメンタルヘルス不調者がいる」と回答。想定される要因の第1位は「職場の人間関係」。(図3、図4)

自社のメンタルヘルス不調者を把握している方に「現在、メンタルヘルス不調の従業員はいますか？」と伺うと、66%の方が「いる」と回答。半数以上の企業が抱えている課題と言えそうです。「いる」と回答した方に「メンタルヘルス不調の要因と思われるものはなんですか？」と伺ったところ、「職場の人間関係」（62%）という意見が過半数を超え、第1位という結果に。仕事内容や勤務時間以上に、日頃仕事で関わる方との関係性が、精神状態に影響を及ぼすことが分かりました。

【図3】 図2で「把握している」「だいたい把握している」と回答された方に伺います。
 現在、メンタルヘルス不調の従業員はいますか？



【図4】 図3で「いる」と回答された方に伺います。
 メンタルヘルス不調の要因と思われるものは何ですか？（複数回答可）



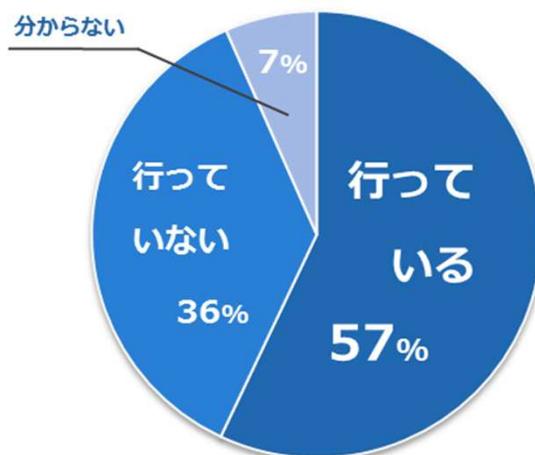
**3：行っているメンタルヘルス対策、第1位は「産業医の設置」（67%）、
 第2位「社内に相談窓口を設置」（65%）。（図5、図6、図7）**

「貴社ではメンタルヘルス対策を行っていますか？」という問いに対しては57%の方が「行っている」と回答。先の問いで、メンタルヘルス不調者がいると回答した方は66%にのぼり、メンタルヘルス対策が企業にとっての責務となる中ですが、対策を行っていない企業は少なからずあるようです。対策を行っている企業の方に「どのようなメンタルヘルス対策を行っていますか？」と質問したところ、第1位「産業医の設置」（67%）、第2位「社内に相談窓口を設置」（65%）と当人の声を拾う相談窓口機能の設置という意見が過半数を占めました。

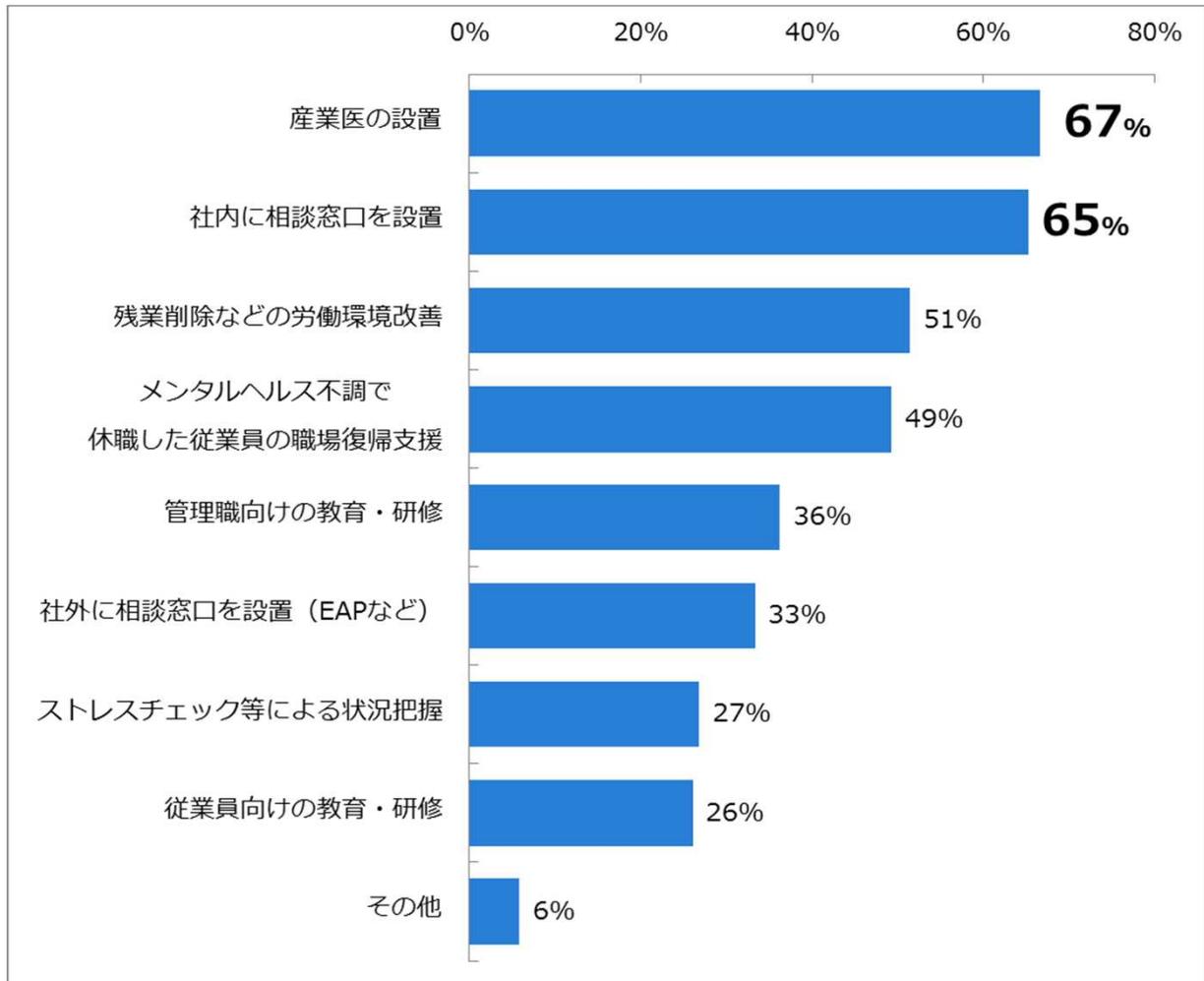
一方で「実施したメンタルヘルス対策の中で有効だと感じたものはなんですか？」という質問には、「残業削除などの労働環境改善」「メンタルヘルスで休職した従業員の職場復帰支援」（33%）が同率で第1位。「産業医の設置」（32%）が僅差で第2位という結果に。相談窓口を設けることで、休職などを未然に防ぐ効果を望むという声もありましたが、実際には過重労働から生じるバッドスパイラルを断ち切ることや、休職をした後の復帰支援のような具体的な環境整備対策が効果的だったようです。

効果を実感した方のご紹介します。「残業削除などの労働環境改善」については“中小企業ですと経営者のパワハラ→作業の孤独化→長時間残業→長期欠勤→罪悪感による病状の長期化というスパイラルになっていて、それを断ちきる効果がある”など。「メンタルヘルスで休職した従業員の職場復帰支援」については“職場復帰が一番懸念を持つようで、フル勤務ではなく半日、時間勤務など個人により使い分けている。それがかなり効果があるようで、徐々に職場に慣れてきて、フルへ移行している”、“休職期間中は会社との接点が無くなってしまふことから、無理ない範囲で面談を。少しずつ回復する様子を確認できたので、リハビリ出勤・職場復帰のタイミングがつかめ、スムーズに復職へ繋げることが出来た”などがの声が上がりました。ただ、不調の想定要因第1位に上がっていた「職場の人間関係」の改善には対処できていないようです。

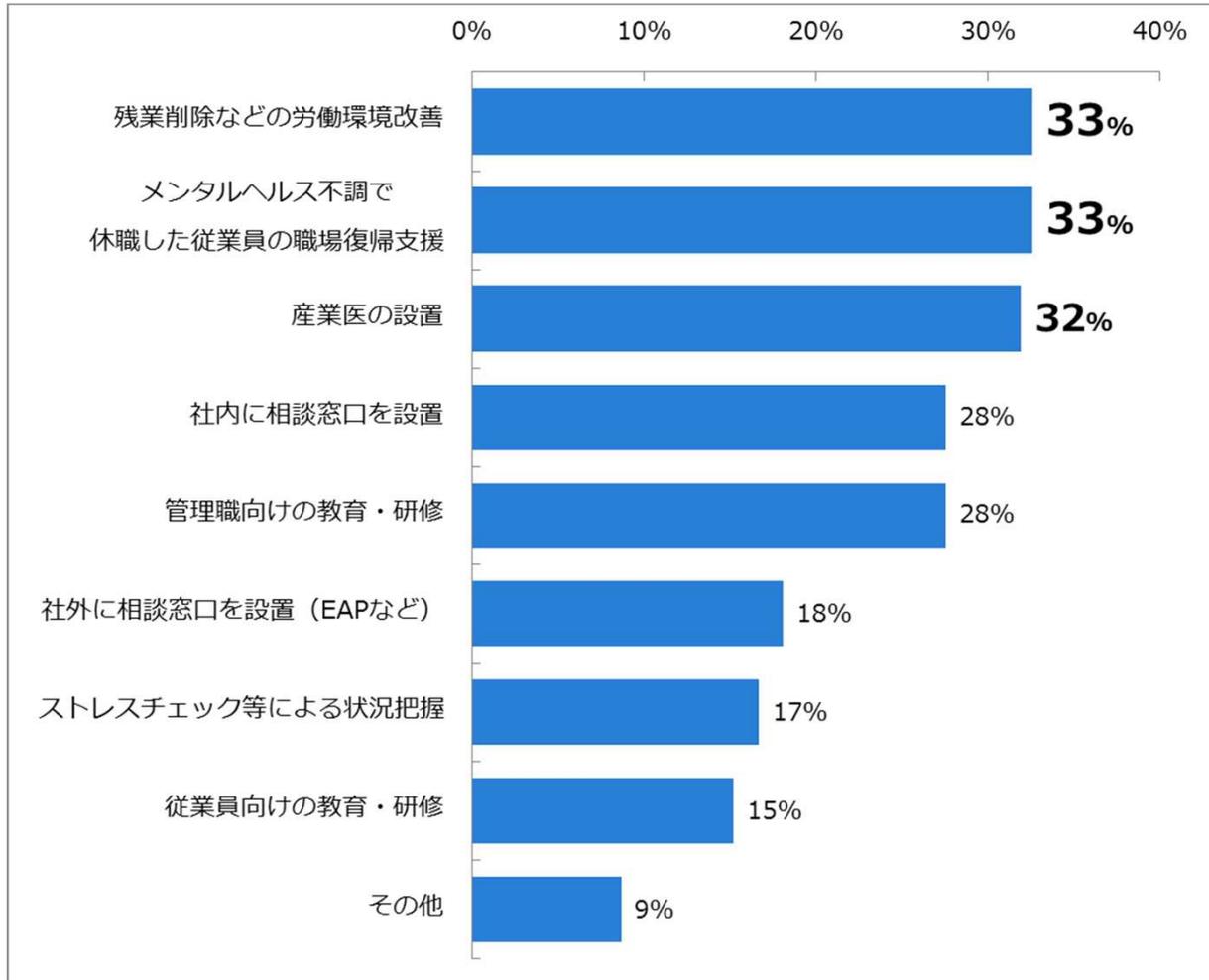
【図5】 貴社ではメンタルヘルス対策を行なっていますか？



**【図6】 図5で「行っている」と回答された方に伺います。
 現在、どのようなメンタルヘルス対策を行なっていますか？（複数回答可）**



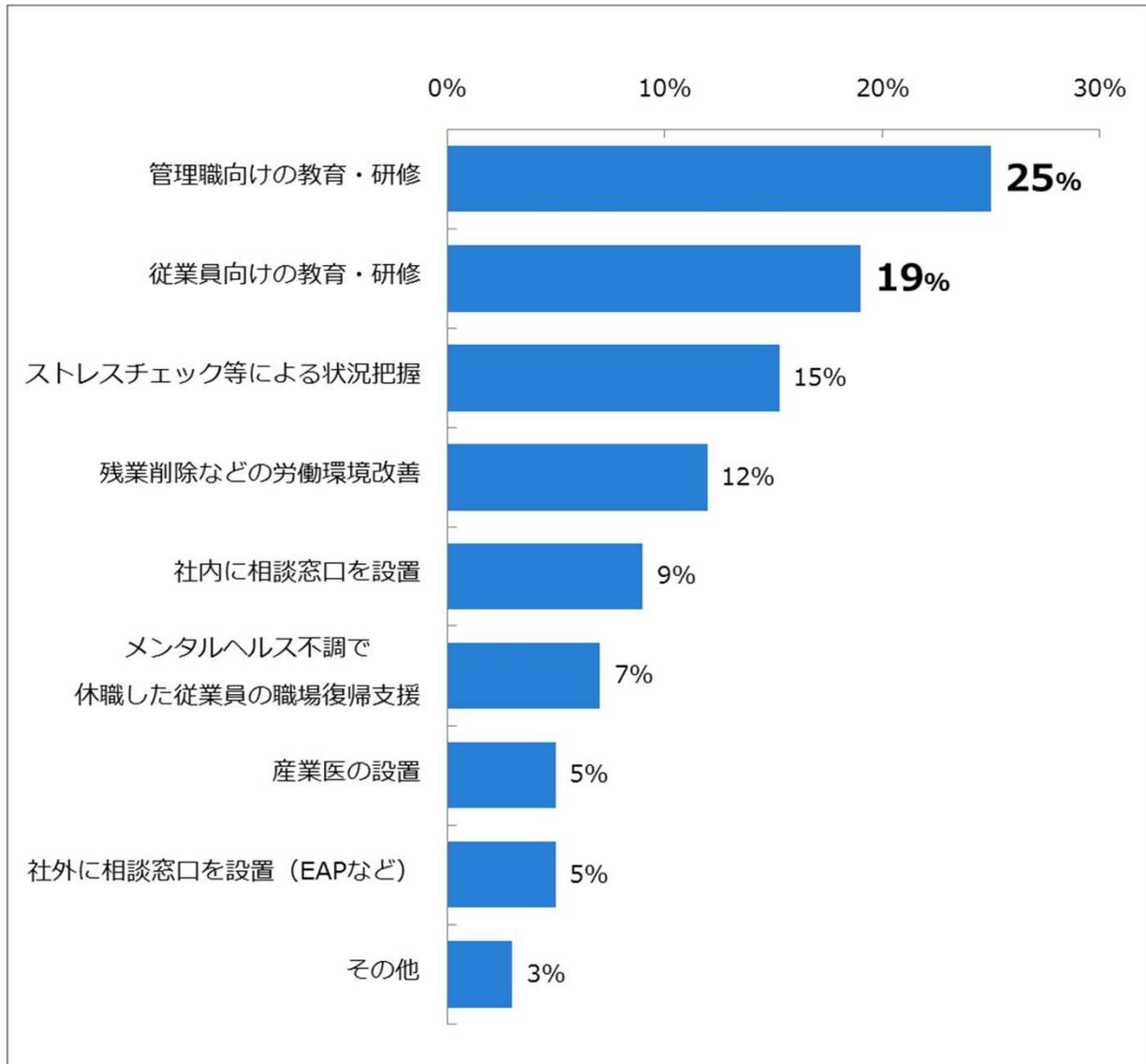
【図7】 図5で「行っている」と回答された方に伺います。
 実施したメンタルヘルス対策の中で有効だと感じたものは何ですか？（複数回答可）



**4：今後検討しているメンタルヘルス対策の第1位は「管理職向けの教育・研修」、
 第2位は「従業員向けの教育・研修」。（図8）。**

「今後、導入を検討しているメンタルヘルス対策はありますか？」と伺ったところ、「管理職向けの教育・研修」（25%）が第1位、「従業員向けの教育・研修」（19%）が第2位という結果に。現状では従業員個人々人に向けた対策が中心ですが、今後の対策は、該当者だけではなく従業員全体に向けた内容を検討しているようです。ただ、全体的には各項目ともポイントが低く、各社対応を決めかねている様子が伺えます。

【図8】 今後、導入を検討しているメンタルヘルス対策はありますか？（複数回答可）



【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：「エン 人事のミカタ (<https://partners.en-japan.com>) 」を利用している人事担当者 242名
- 調査期間：2014年3月26日～2014年4月22日

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本

<http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL : 03-3342-4506 FAX : 03-3342-4507 MAIL : en-press@en-japan.com