

## 企業の「メンタルヘルス対策」意識調査

58%の企業にメンタル不調者が在籍。有効な対策は？ストレスチェックの実施率は？

—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—

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>）上でサイトを利用している企業の人事担当者を対象に「メンタルヘルス対策」についてアンケート調査を実施。697社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

### 調査結果 概要

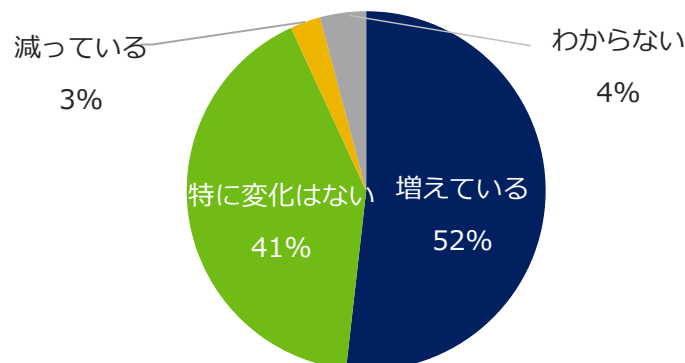
- ★ 52%の企業が「メンタル不調者が増えている」と回答。  
 58%の企業にメンタル不調者が在籍。  
 メンタル不調の原因は、人間関係、本人の性格、コミュニケーション不足。
- ★ 71%の企業が、従業員のメンタル不調を把握。  
 把握方法のトップ3は、社員からの情報、ストレスチェック、定期健診。
- ★ 59%の企業がメンタルヘルス対策を実施中。  
 有効な施策は、ストレスチェック、産業医の設置、労働環境改善。
- ★ ストレスチェックの実施率は、85%。46%の企業が「意義がある」と回答。

### ■ 調査結果詳細

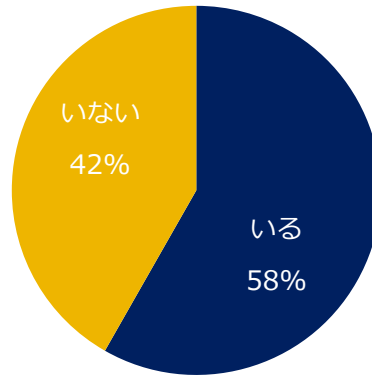
**1：52%の企業が「メンタル不調者が増えている」と回答。58%の企業にメンタル不調者が在籍。メンタル不調の原因は、人間関係、本人の性格、コミュニケーション不足。**  
 (図1・図2・図3)

「近年のメンタル不調者の増減傾向について、どう感じますか？」と伺ったところ、「増えている」が52%で「減っている」（3%）を大きく上回りました。実際にメンタル不調の従業員が在籍しているか質問したところ、58%の企業が「はい」と回答。「メンタル不調の要因」で想定しているものは、第1位が「職場の人間関係」（54%）、第2位が「本人の性格の問題」（49%）、第3位が「上司・部下のコミュニケーション不足」（43%）となりました。

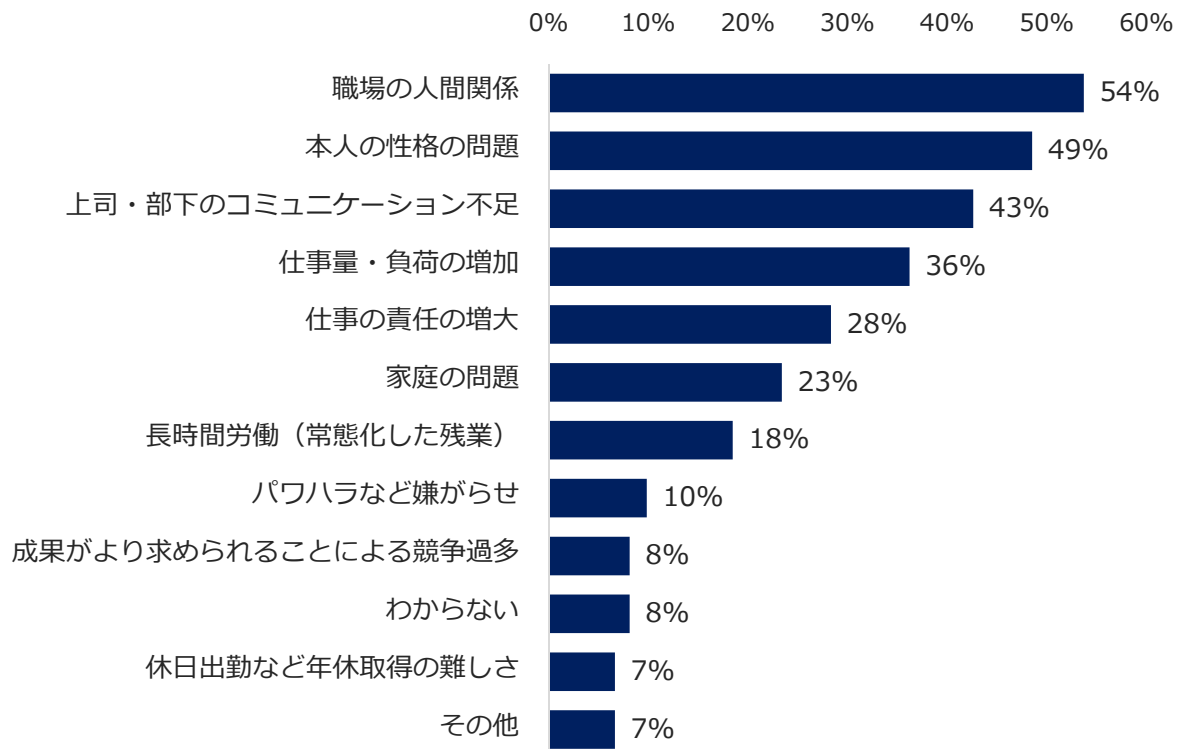
【図1】近年のメンタル不調者の増減傾向について、どう感じますか？



【図2】 現在、貴社にはメンタル不調の従業員はいますか？



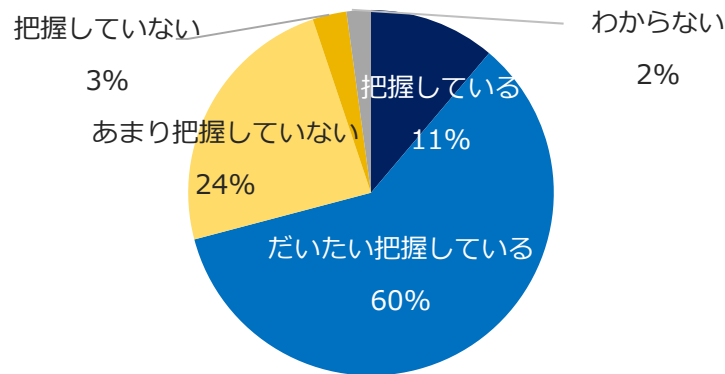
【図3】 メンタル不調の社員がいる、と回答した企業に伺います。  
メンタル不調の要因と思われるものは何ですか？（複数回答可）



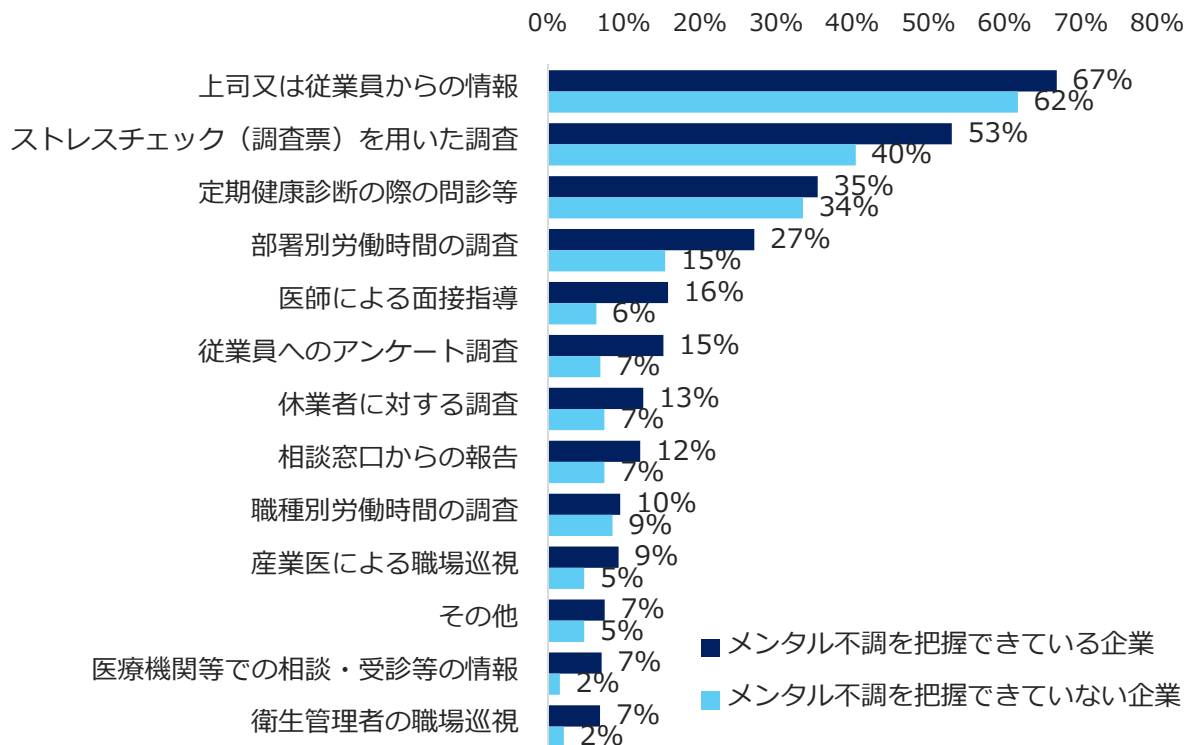
**2：71%の企業が、従業員のメンタル不調を把握。把握方法のトップ3は、社員からの情報、ストレスチェック、定期健診。（図4・図5）**

「貴社では、従業員のメンタル不調についてどの程度把握していますか？」の質問に、71%の企業が「把握している（把握している：11%、だいたい把握している：60%）」と回答。把握できている企業、できていない企業それぞれに把握方法を伺いました。トップ3は「上司又は従業員からの情報」（把握できている企業：67%、把握できていない企業：62%）、第2位が「ストレスチェック（調査票）を用いた調査」（同53%、40%）、第3位が「定期健康診断の際の問診等」（同35%、34%）となりました。把握方法でギャップが大きかった項目は「ストレスチェック（調査票）を用いた調査」「部署別労働時間の調査」「医師による面接指導」「従業員へのアンケート調査」です。

【図4】 貴社では、従業員のメンタル不調についてどの程度把握していますか？



【図5】 従業員のメンタル不調を把握する方法について教えてください。（複数回答可）

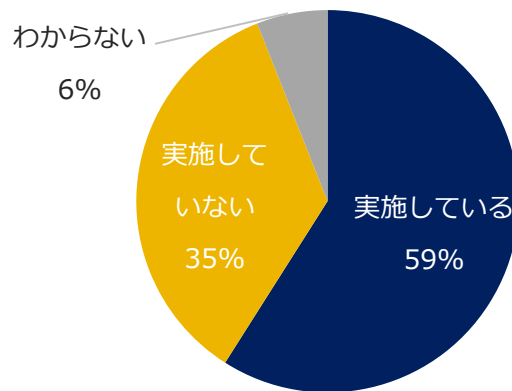


3：59%の企業がメンタルヘルス対策を実施中。

有効な施策は、ストレスチェック、産業医の設置、労働環境改善。（図6・図7）

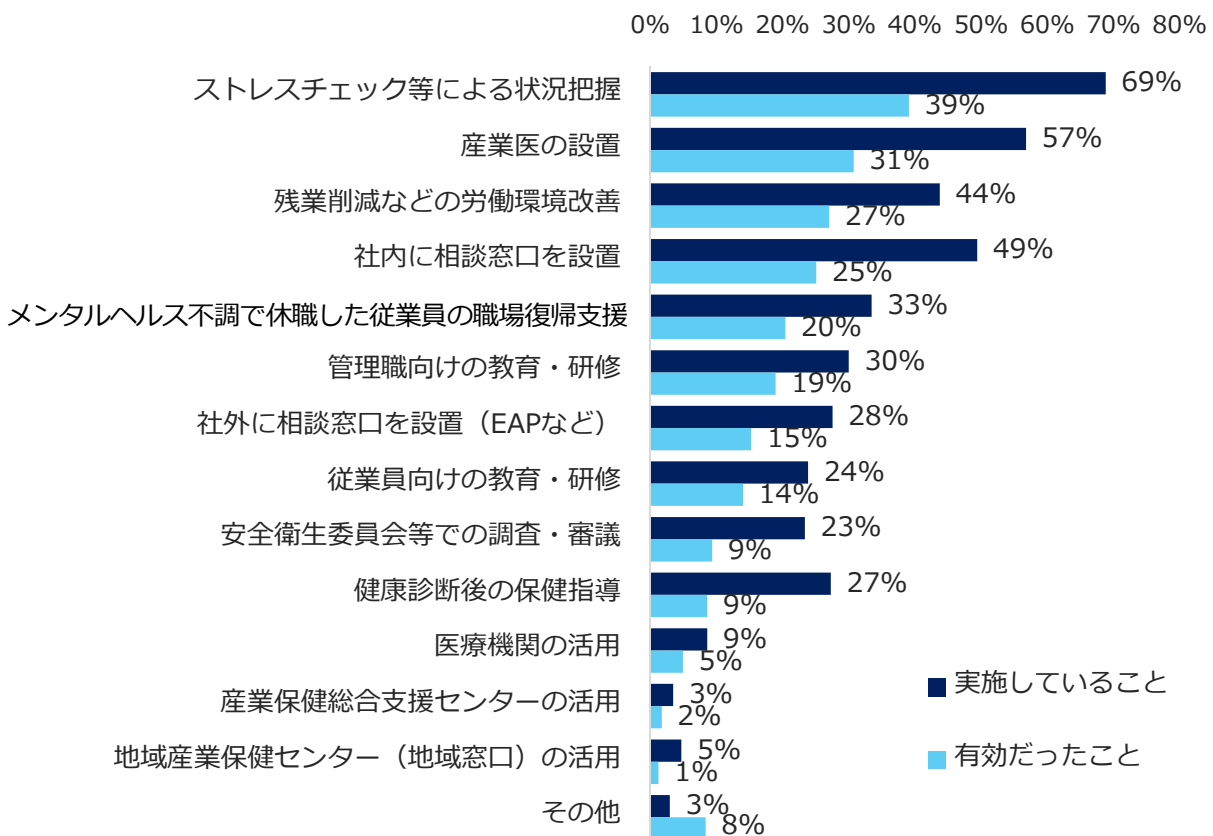
メンタルヘルス対策の有無を伺うと、59%が「実施している」と回答。具体的には「ストレスチェック等による状況把握」（69%）、「産業医の設置」（57%）、「社内に相談窓口を設置」（49%）を行っている企業が多いようです。実際に有効だったもののトップ3は、「ストレスチェック等による状況把握」（39%）、「産業医の設置」（31%）、「残業削減などの労働環境改善」（27%）が並びます。

【図6】 貴社ではメンタルヘルス対策を行なっていますか？



【図7】 メンタルヘルス対策を行なっていると回答した企業に伺います。

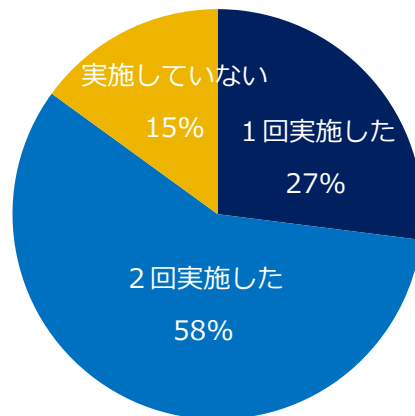
現在行なっているメンタルヘルス対策と有効だったものを教えてください。（複数回答可）



**4：ストレスチェックの実施率は、85%。46%の企業が「意義がある」と回答。  
 (図8・図9)**

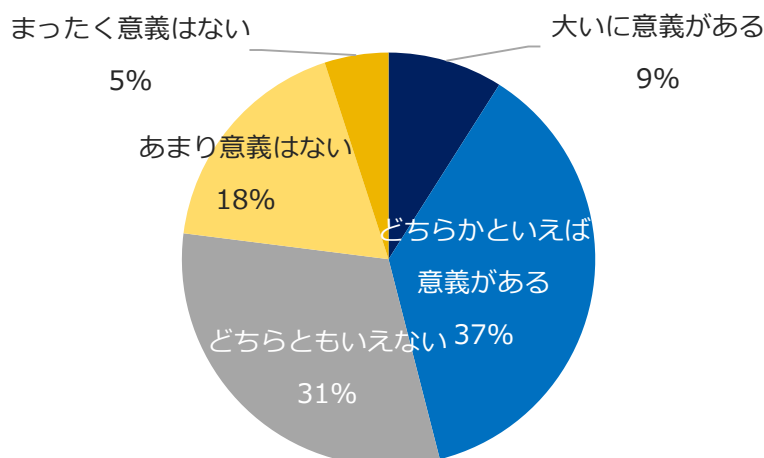
2015年12月に実施が義務化された「ストレスチェック」。実施義務のある従業員数50名以上の企業に「2015年12月から、2017年11月末の期間に、貴社ではストレスチェックを実施しましたか？」と伺ったところ、「実施した（1回実施：27%、2回実施：58%）」企業は85%でした。

**【図8】 ストレスチェックの実施義務がある従業員数50名以上の企業に伺います。  
 2015年12月から、2017年11月末の期間に、貴社ではストレスチェックを実施しましたか？**



実施した企業に「ストレスチェックの制度に意義があると思いますか？」と質問をすると、「意義がある（大いに意義がある：9%、どちらかといえば意義がある：37%）」が46%で「意義がない（あまり意義はない：18%、まったく意義はない：5%）」と回答した企業23%を大きく上回る結果になりました。

**【図9】 ストレスチェックを実施したことのある企業に伺います。  
 ストレスチェックを実施してみて、この制度に意義があると思いますか。**



「（ストレスチェックには）意義がある」と感じている企業からは、「実施する前までは、高ストレス者がいるような会社とっておらず、メンタルヘルスは関係ないと思っていた。ストレスチェックの結果、高ストレス者がいることが分かり、メンタルヘルス対策を考えるようになった」、「ほんの数名ではあるがメンタル要因での休職や退職に至る前段階の“危険水域”にいる従業員が把握できた。診断前時点では、何となく元気がない程度の認識であったが、ストレスチェックの結果をきっかけに面談を行なったところ、周囲が感じているよりもシリアスな状況であることが判明した」など、ストレスチェックのおかげでメンタルヘルス不調者に気づけたという声、「労働者自身が自分の受けているストレスの度合いを定量的に知ることは大切」という声が挙がりました。

「（ストレスチェックには）意義がない」と感じている企業からは「自己申告型のメンタルヘルスを確認させるだけのスキームであり、企業にとって一番抑止したい、無自覚の後に突然発症するメンタルヘルスの予防にはなっていない」、「高ストレス判定でも指導を申し出る者がほとんどいない。また、指導を申し出る者が、自分が希望する異動のために制度を利用しているように感じる」など、本来の目的を果たせないという声が挙がっています。

人事担当者向け中途採用支援サイト 『エン 人事のミカタ』



2002年10月に「他社の採用方法を知りたい」「求人情報を知りたい」といった人事の方の声にお応えしてスタートした無料の会員制サービス。業界最大級の約8万人（2017年4月時点）の会員が利用。調査データや最新の求人情報、採用成功事例、人事労務関連の情報を提供しています。

<https://partners.en-japan.com/>

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査期間：2017年11月29日～2017年12月26日
- 回答企業数：『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用している企業697社

本ニュースリリースに関する問合せ先

**エン・ジャパン株式会社**

広報担当：森本、松田

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー  
 TEL：03-3342-6590 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com

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