

「メンタルヘルスの取り組み」に関する アンケート調査 要領

公益財団法人 日本生産性本部
ICT・ヘルスケア推進部
メンタル・ヘルス研究所

1. 調査票は、2ページから7ページまであります。回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくもの、数字や文字を記入していただくものがあります。各設問の指示に従ってご回答を賜りますようお願い申し上げます。
2. ご記入いただきました調査票は、**7月28日（月）まで**に、
PDF等で以下お問合せ先記載のメールアドレスに返送いただくか、送付先にお送りいただけますようお願い申し上げます。

また、WEB回答画面もご用意しておりますので、以下のURLまたはQRコードよりアクセスいただければと存じます。

<https://forms.office.com/r/KY5htSjRvf>
3. ご回答いただきました内容については、すべて統計的に処理いたしますので、ご回答内容が他に漏れることはございません(最終ページの「個人情報の取り扱いについて」をご覧ください)。
4. ご回答いただきました皆様には、メールにて調査結果報告書をお送りいたしますので、調査票の7ページにあります「メールアドレス」欄にご記入をお願いいたします。また、ご希望の方には、御礼として8月29日（金）開催の「健康いきいき職場づくりフォーラム」定例セミナーへ無料で2名様までご招待します。ご希望の有無を記入いただければと存じます。



<本調査に関するお問合せ先>

公益財団法人 日本生産性本部 ICT・ヘルスケア推進部
メンタル・ヘルス研究所（担当：飯田・橋本・安土・中野）
〒102-8643 東京都千代田区平河町2-13-12
TEL：03-3511-4024 FAX：03-3511-4064
MAIL：Mentalhealth@jpc-net.jp

1. 個人結果をセルフケアに活用している
2. 高ストレス者を抽出し、医師面接指導・産業保健面談に活用している
3. 集団分析を行い、職場環境改善（業務量・人間関係等）に活用している
4. 管理職・経営層に報告し、ラインケア／組織マネジメントに活用している
5. 施策の効果検証（施策前後比較・年度推移分析）に活用している
6. 健康経営・人的資本 KPI として社内外へ開示し、経営指標に活用している
7. 社内会議等で年次推移やベンチマークを共有し、次年度施策立案に活用している
8. その他（ ）

Q11. ストレスチェックに関する一連の取り組みの中で、課題になったのはどのようなことですか。
該当するものすべてに○をつけて下さい。

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1. 実施にかかる費用（費用対効果） | 10. ストレスチェック項目の妥当性 |
| 2. 外部委託業者との連携 | 11. 医師面接勧奨者が面接を希望しないこと |
| 3. 従業員への周知・実施への理解 | 12. 高ストレス者への面接以外のフォロー |
| 4. 経営層の理解 | 13. 面接実施医師の確保 |
| 5. セキュリティの確保・プライバシーの保護 | 14. 集団分析結果の周知の範囲と方法 |
| 6. 受検率の低下（確保） | 15. 集団分析結果の活かし方 |
| 7. 受検者が正直に回答すること | 16. 職場環境改善における現場の理解 |
| 8. 取り組み自体の形骸化 | 17. その他（ ） |
| 9. 実施事務部門の作業負荷 | 18. 特に課題はない |

Q12. 貴社では、ストレスチェックも含めたメンタルヘルス施策の効果について、どのような指標で評価していますか。 該当するものすべてに○をつけて下さい。

- | | | |
|-----------------|-------------|-----------------------|
| 1. 不調者（休職者）数の減少 | 5. 復職成功率の上昇 | 9. 顧客満足度の上昇 |
| 2. 医療費の減少 | 6. 離職率の低下 | 10. 従業員満足度の上昇 |
| 3. 社内外への相談件数 | 7. 欠勤率の低下 | 11. (ワーク・) エンゲイジメント向上 |
| 4. 再発率の低下 | 8. ミスや事故の減少 | 12. その他（ ） |
| | | 13. 評価はしていない |

Q13. 貴社で取り組んでいるストレスチェックも含めたメンタルヘルス施策の効果はいかがですか。
該当するもの1つに○をつけて下さい。

1. 十分効果が出ている 3. あまり効果が出ていない 5. どちらとも言えない
2. まずまず効果が出ている 4. 全く効果が出ていない

D. 貴社の働き方改革・従業員の健康（ウェルビーイング）経営施策についてお尋ねします。

Q14. 現在、貴社では従業員のウェルビーイング（健康、幸福、活力）向上のために、どのような施策に取り組んでいますか。該当するものすべてに○をつけて下さい。

- | | |
|--------------------------|--------------------------------------|
| 1. 柔軟な勤務時間制度の導入 | 7. 仕事での従業員の主体性・選択の尊重 |
| 2. 働く場所の柔軟な設定（在宅・サテライト等） | 8. ハラスメント対策の推進 |
| 3. 健康経営®・健康増進施策の推進 | 9. ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）施策の充実 |
| 4. キャリア開発・リスクリングの促進 | 10. 従業員エンゲージメント向上施策の充実 |
| 5. オフィス環境の見直し・整備 | 11. コミュニケーション活性化施策の充実 |
| 6. 福利厚生（保養所・保険等）の充実 | 12. その他（ ） |
| | 13. 特に取り組んでいない |

Q15. 今後、貴社では従業員のウェルビーイング（健康、幸福、活力）向上のために、どのような施策に取り組んでいきますか。 該当するものすべてに○をつけて下さい。

1. 柔軟な勤務時間制度の導入
2. 働く場所の柔軟な設定（在宅・サテライト等）
3. 健康経営®・健康増進施策の推進
4. キャリア開発・リスクリングの促進
5. オフィス環境の見直し・整備
6. 福利厚生（保養所・保険等）の充実
7. 仕事での従業員の主体性・選択の尊重
8. ハラスメント対策の推進
9. ダイバーシティ・イクイティ&インクルージョン（DE&I）施策の充実
10. 従業員エンゲージメント向上施策の充実
11. コミュニケーション活性化施策の充実
12. その他（ ）
13. 特に取り組む予定はない

Q16. 貴社の従業員ウェルビーイング向上施策の目的は、どのようなものですか。
該当するものに3つまで○をつけて下さい。

1. 従業員の心身の健康維持・増進
2. メンタルヘルス不調の未然防止
3. ワーク・ライフ・バランスの向上
4. 従業員エンゲージメント向上
5. 離職・欠勤・プレゼンティズム抑制
6. 生産性・創造性の向上
7. 多様な人材の活躍推進
8. 経営層・管理職の意識改革（健康経営文化醸成）
9. 人的資本情報開示・ESG／健康経営優良法人等対応
10. その他（ ）

Q17. 従業員のウェルビーイング向上施策の効果について、どのような指標で評価していますか。
該当するものすべてに○をつけて下さい。

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1. 欠勤・休職率・離職率 | 6. 時間外労働・有給取得率 |
| 2. ストレスチェック結果（高ストレスや集団分析） | 7. 健康診断・保健指導に関する指標 |
| 3. エンゲージメント等のスコア | 8. 人的資本／ESG 開示用ウェルビーイング KPI |
| 4. プレゼンティズム指標 | 9. その他（ ） |
| 5. 生産性・付加価値／労働時間 | 10. 特に評価していない |

Q18. 従業員のウェルビーイング向上施策の運用・効果測定において、データプラットフォーム（例：エンゲージメントサーベイ、健康経営支援システムなど）を活用していますか。
該当するもの1つに○をつけて下さい。

- | | |
|-------------------|-----------|
| 1. 全社導入済み | 3. 導入を検討中 |
| 2. 一部部門で導入・トライアル中 | 4. 導入予定なし |

Q19. 従業員のウェルビーイング向上施策を推進する上で、課題となっているのはどのようなことですか。該当するものに3つまで○をつけて下さい。

1. 費用対効果が不明確
2. ウェルビーイングの定義等が曖昧
3. 具体的に何をすればよいか分からない
4. 評価指標の設定が難しい
5. 専門人材が不足している
6. 経営層の理解・関与が不足している
7. 現場管理職の協力が得にくい
8. 従業員の参加意欲が低い
9. 他の優先課題が多い
10. その他（ ）
11. 特に課題はない

E. 貴社の組織状態についてお尋ねします。

Q20. 貴社の組織状態を表現するものとして、以下の事柄はどの程度当てはまると思いますか。
それぞれ該当するもの1つに○をつけて下さい。

	そう 思う	やや そう 思う	あまり そう 思わない	そう 思わない
① 個人で仕事をする機会が増えた	1	2	3	4
② 従業員が組織・職場とのつながりを感じにくくなっている	1	2	3	4
③ 職場※に人を育てる余裕がなくなっている	1	2	3	4
④ 仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなってきている	1	2	3	4
⑤ 職場でのコミュニケーションの機会が減った	1	2	3	4
⑥ 会社の理念や経営方針は従業員に浸透している	1	2	3	4
⑦ 管理職はマネージャーよりプレイヤーとしての意識が強い	1	2	3	4
⑧ 職場ではあいさつが交わされている	1	2	3	4
⑨ 職場では管理職から部下に声掛けが行われている	1	2	3	4
⑩ 職場では同僚間で声掛けが行われている	1	2	3	4
⑪ 自分に自信のない社員が増えている	1	2	3	4
⑫ 将来に見通しを持っている社員が多い	1	2	3	4
⑬ 規範（モラル）に対する意識が弱まっている	1	2	3	4
⑭ 仕事と仕事以外のバランスが取れている	1	2	3	4
⑮ 職場・組織の生産性は向上している	1	2	3	4

※「職場」とは、仕事を行う場（テレワーク等での情報空間を含む）。

Q21. 貴社の組織の取り組みとして、以下の事柄はどの程度当てはまると思いますか。
それぞれ該当するもの1つに○をつけて下さい。

	とても そう 思う	そう 思う	あまり そう 思わない	そう 思わない	特に取組は 行っていない
① 従業員の健康増進の取り組み（健康経営）の効果があがっている	1	2	3	4	5
② パワハラ・セクハラ等のハラスメント対策の効果があがっている	1	2	3	4	5
③ 残業時間規制等の長時間労働対策の効果があがっている	1	2	3	4	5
④ テレワークやサテライトオフィス等の場所に縛られない働き方改革の効果があがっている	1	2	3	4	5

Q22. メンタルヘルスやウェルビーイング向上の取り組みを通じて、お感じのことがありましたらご自由にお書き下さい。

F. 貴社についてお尋ねします。

貴社名							
業種	1. 製造業 2. 非製造業						
従業員数	□	□	□	□	□	□	人
ご回答者氏名							
ご所属・お役職							
電話番号	()						
メールアドレス							
※メールアドレス宛に、調査結果をご案内しますのでご記入をお願い致します							
特典のお申込み	希望する ・ 希望しない						
※本アンケートにご回答いただきました企業様に8月29日(金)開催の健康いきいき職場づくりフォーラム 定例セミナーに2名様までご招待いたします。詳細は別紙をご確認下さい。							

調査票は、**7月28日(月)まで**に、
添付の返信用封筒にてご返送、またはWEBにてご回答下さいますようお願い申し上げます

個人情報の取扱いについて

事業者の氏名または名称	公益財団法人日本生産性本部
個人情報保護管理者	公益財団法人日本生産性本部 総務部長
個人情報の利用目的	取得した個人情報は当アンケート調査結果のご返送に利用します。
個人情報の第三者提供について	取得した個人情報を第三者に提供することはありません。
個人情報の取扱いの委託について	当アンケートの入力作業を外部に委託することがありますが、委託先にはアンケート入力に必要な個人情報だけを開示し、同作業以外に使用させることはありません。
開示対象個人情報の開示等および問合せ窓口について	公益財団法人日本生産性本部 個人情報保護担当窓口（生産性運動基盤センター） 〒102-8643 東京都千代田区平河町2丁目13番12号 TEL：03-3511-4026 FAX：03-3511-4071
個人情報を与えなかった場合にご本人に生じる結果	必要な個人情報をご提供いただけなかった場合は、当アンケート調査結果のご返送を行うことができない場合がありますことをご了承願います。
個人情報の安全管理措置について	取得した個人情報は手続きが済み次第、当本部内において責任をもって廃棄します。
個人情報保護方針	当本部ホームページの個人情報保護方針をご覧ください。 https://www.jpc-net.jp/privacy/

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。