「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

第12回「メンタルヘルスの取り組み」に

- 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UR L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「個人情報の取扱いについて」をご覧下さい)。
- 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

A. 貴社におけるメンタルヘルスに関わる取り組み状況についてお尋ねします。

Q1.	現在、貴社が取り組んでいるメンタルヘルスの施策はどのようなものですか。
	該当するものすべてに〇をつけて下さい。

1.	管理監督者向けの教育	10.	ストレスチェック (心の健康診断など含む) の実施	
2.	一般従業員向けの教育	11.	職場のストレス要因の除去	
3.	社内報・小冊子などによるPR	12.	休職者の職場復帰に向けた支援体制の整備	
4.	従業員の家族向けの啓発・教育	13.	長時間労働者への面接相談	
5.	社内の産業保健スタッフへの委嘱	14.	精神医学関連の専門医を産業医に委嘱	
6.	健康診断時の問診	15.	(安全) 衛生委員会による取り組み推進	
7.	カウンセラーやメンターの養成	16.	労働組合との協働による取り組み推進	
8.	社内相談室の設置	17.	その他()
9.	社外の相談機関への委嘱	18.	特にない	

Q2. 貴社ではメンタルヘルスの取り組みを通じて、組織全体がどのような状態になることを特に期待していますか。 該当するものすべてに〇をつけて下さい。

- 1. 不調者が早期に発見できる 6. 組織・仕事の体制でストレスの対処を図れる
- 不調者に適切な対応ができる
 、職場で何でも話し合える風土ができる
 休業者の復職が適切に支援できる
 職場で互いに学び、理解し合う風土ができる
- 4. 従業員の健康が各職場で常に尊重される 9. 従業員の活力が高まり、生産性が向上する
- 5. 労災、事故等の予防ができる 10. 従業員の定着率の向上
- 11. その他 (
- Q3. 貴社ではメンタルヘルスの取り組みとして、管理監督者に特にどのようなことを求めていますか。 該当するものに3つまで〇をつけて下さい。
 - 1. 心の病に関する正しい理解 6. 人事・安全担当部門との連携
 - 2. 不調のサインの早期発見 7. 医療機関・専門家との連携
 - 3. 過重労働の改善 8. 日常のコミュニケーションの向上
 - 4. 部下への相談対応 9. 部下の働きがいを高める仕事の進め方
 - 5. 復職者へのサポート 10. その他()
- Q4. 貴社ではメンタルヘルスの取り組みとして、従業員に特にどのようなことを求めていますか。 該当するものに3つまで〇をつけて下さい。
 - **該当するものに3つまでしをつけて下さい。**1. 心の病に関する正しい理解
 6. 同僚と普段から助け合える関係をつくること
 - マーカルカラマ型(Pote 2)と ローカー・ファント 1999/74 マルマルビ トフェー
 - 2. 自分自身の不調感の気づき 7. 互恵的な人間関係を通じて成長すること
 - 3. 同僚の不調状態への気づき 8. 自分の健康状態を常時チェックすること

4. 不調時に職場内でサポートを求めること 9. ストレスへの対処・軽減

5. 不調時に専門家にサポートを求めること 10. その他()

B. 貴社の「心の病	」全般に関する状況	兄についてお尋ねし	ます。
Q 5. 貴社において、こ 該当するもの <u>1</u> つ	こ3年間の「心の病 ここ3年間の「心の病		ですか。
1. 増加傾向	2. 横ばい	3. 減少傾向	4.
Q 6. 「心の病」はどの 該当するもの1:		rか。 (<u>人数割合</u> でお考えく7	ださい)。

|C. 義務化されているストレスチェック制度の取り組み状況についてお尋ねします。|

1. 10~20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代以上

- Q7. 貴社ではストレスチェックの対象者のうち、実際に受検された方の比率は過去3年間でその比率に変 化はありましたか。 該当するもの1つに〇をつけて下さい。
- 1. 比率が高まった 2. 変化はない 3. 比率が低下した

わからない

- Q8. 貴社では受検者全体のうち、高ストレスに該当された方の割合はおおよそどの程度ですか。 該当するもの1つに〇をつけて下さい。
 - 1.5%未満
- 3. 10~15%未満
- 5.20%以上

- 2.5~10%未満
- 4. 15~20%未満
- 6. 把握していない
- Q9. 貴社では<u>受検者全体のうち</u>、実際に医師の面接指導を受けた方の割合はおおよそどの程度ですか。 該当するもの1つに〇をつけて下さい。
 - 1. 0.1%未満
- 3. 0.5~1%未満 5. 3%以上

- 2. 0.1~0.5%未満
- 4.1~3%未満
- 6. 把握していない
- Q10. 貴社ではストレスチェック制度をどのように活用されていますか。 該当するものすべてにOをつけて下さい。
 - 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 該当するもの <u>すべて</u> に〇をつけ		で、	課題になったのはどのようなことですか。
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	7	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 [*] していますか。 該当するもの [*]			ス施策の効果について、どのような指標で評 下さい。
1.	不調者(休職者)数の減少	5. 復職成功率	一	ニ昇 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

- Ш
 - 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
- 13. 評価はしていない

12. その他 (

- 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つに〇をつけて下さい。

 - 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O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・リスキリングの促進
- 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.		貴社では従業員のウェルビーイング でいきますか。 該当するもの <u>すべ</u>		康、幸福、活力)向上のために、どのような施策に取 〇をつけて下さい。
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	. 健康網	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	· ++	リア開発・リスキリングの促進	10.	. 従業員エンゲージメント向上施策の充実
5	・オフィ	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	. 福利原	厚生(保養所・保険等)の充実	12.	. その他 ()
			13.	特に取り組む予定はない
Q16.		従業員ウェルビーイング向上施策の! るものに3つまで○をつけて下さい。	-	は、どのようなものですか。
1	. 従業	員の心身の健康維持・増進	6.	. 生産性・創造性の向上
2	2. メン:	タルヘルス不調の未然防止	7.	. 多様な人材の活躍推進
3	3. ワー	ク・ライフ・バランスの向上	8.	. 経営層・管理職の意識改革(健康経営文化醸成)
4	1. 従業	員エンゲージメント向上	9.	. 人的資本情報開示·ESG/健康経営優良法人等対応
5	5. 離職	・欠勤・プレゼンティーイズム抑制	10.	. その他 ()
		のウェルビーイング向上施策の効果に るもの <u>すべて</u> に○をつけて下さい。	こつし	いて、どのような指標で評価していますか。
1	. 欠勤	・休職率・離職率		6. 時間外労働・有給取得率
2	2. スト	レスチェック結果(高ストレスや集)	団分材	析) 7. 健康診断・保健指導に関する指標
3	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	1. プレゼ	゛ンティーイズム指標		9. その他()
5	5. 生産	性・付加価値/労働時間		10. 特に評価していない
Q18.	(例:			果測定において、データプラットフォーム 援システムなど)を活用していますか。
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.		のウェルビーイング向上施策を推進 すか。 該当するものに <u>3つまで〇</u>		上で、課題となっているのはどのような けて下さい。
1	. 費用	対効果が不明確	6. j	経営層の理解・関与が不足している
2	2. ウェ	ルビーイングの定義等が曖昧	7. 🗄	現場管理職の協力が得にくい
3	3. 具体	的に何をすればよいか分からない	8. 1	従業員の参加意欲が低い
4	1. 評価	指標の設定が難しい	9. 1	他の優先課題が多い
5	5. 専門	人材が不足している	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つに〇をつけて下さい。

C40 C40BX 17 0 000 11 21 10 2 11 7 C 1 C 0				
	そう思う	そう思う	思わない	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きている	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
① 自分に自信のない社員が増えている	1	2	3	4
② 将来に見通しを持っている社員が多い	1	2	3	4
③ 規範(モラル)に対する意識が弱まっている	1	2	3	4
④ 仕事と仕事以外のバランスが取れている	1	2	3	4
⑤ 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つに〇をつけて下さい。

	そう思う	そう思う	思わない	そう思わない	行っていない特に取組は
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. メンタルヘルスやワェルヒーインク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	t					
1: 食田についての中心した	7 6					
貴社名						
7						
業種	1. 製造業 2. 非製造業					
/ V . Alle. [2] . Mr. [3]						
従業員数						
プログネイタ						
ご回答者氏名						
ご所属・お役職	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					
10350000-1-2500	加工との					
※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 個人情報保護管理者	公益財団法人日本生産性本部 公益財団法人日本生産性本部 総務部長					
国人情報の利用目的 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	——————————————————————————————————————					
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。 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)						
大力・大力・大力・大力・大力・大力・大力・大力・大力・大力・大力・大力・大力・大						
等および問合せ窓口について TEL: 03-3511-4026 FAX: 03-3511-4071						
1 72	個人情報を与えなかった場合にご本人に生じる 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					
│ 結果 │ 個人情報の安全管理措置について	とができない場合がありますことをご了承願います。 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。					
IND/八日井Wソタエ号が1月直に、ブル・C	取得した個人情報は子がさか得か人弟、 ヨ本部がにおいて負忙をもって発来します。 当本部ホームページの個人情報保護方針をご覧下さい。					
個人情報保護方針	https://www.ing.org/districts.com/					

個人情報保護方針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。