

報道関係者各位

2009年8月28日

## 現場の産業カウンセラーに聞く 「企業・団体内現場でのメンタルヘルス対策の現状」

多様な取組み浸透のいっぽう、企業側と従業員側に意識の差  
カウンセリングを受けることに対する差別意識は「ある」74%

社団法人日本産業カウンセラー協会

企業内メンタルヘルスの重要性の認知が広まり、さまざまな対策や取り組みを行う企業・団体が増えています。社団法人日本産業カウンセラー協会は、現場の産業カウンセラーが、企業の取り組みにどのように関わっているのかも含め、現状と課題について明らかにすることを目的に、7月から8月にかけてアンケートを実施し、210名より回答を得ました。

### メンタルヘルス相談窓口設置を筆頭に多様な取組み

回答者が関わっている企業・団体で実際に実施されているメンタルヘルス対策を聞いたところ、「**社内の相談窓口の設置①**」(63.3%)をはじめ、以下の順での回答でした。また、実施しているとの回答ごとに、前年度と比較しての評価を聞いたところ、「前年度より前進している」との回答は、「**専門スタッフ間の連携④**」(49%)、「**定期的な産業カウンセラーとの面談⑱**」(48.4%)、「**社内の相談窓口の設置①**」(42.1%)などの順となりました。「管理職全員に率先してカウンセリングを受けてもらうことで、カウンセリングルームの利用率が向上」「人事部から独立した健康推進室を立ち上げ、相談や問題が顕在化してきた」「体験カウンセリング・転入時などの対象者へのフォローを行っている」など、積極的な取組みの事例報告が寄せられました。

	「実施している」	「前年度より前進している」
社内にメンタルヘルスの相談窓口(または担当者)が設置されている①	63.3%	<b>42.1%</b>
労働安全衛生委員会または労働衛生推進者が設置されている②	60.5%	20.5%
定期的な管理職研修が行われている③	46.7%	39.8%
産業医・保健師・産業カウンセラーなど専門スタッフ間の連携がとられている④	45.7%	<b>49.0%</b>
定期的な従業員研修が行われている⑤	44.3%	37.6%
従業員がカウンセリングを受けられる外部サービスと契約している⑥	43.8%	15.2%
従業員が電話でカウンセリングを受けられる外部サービスと契約している⑦	41.4%	13.8%
カウンセリングルームはないが必要の際に個室を使用する⑧	40.0%	21.4%
メンタルヘルスを含む健康情報が社内広報などを通じて提供されている⑨	38.1%	35.0%
定期的な産業医との面談が行われている⑩	36.2%	38.2%
社内でストレス診断が実施されている⑪	34.3%	36.1%
社内にカウンセリングルームが設置されている⑫	31.4%	34.8%
社内広報などを通じて公的機関による電話相談等の情報提供がされている⑬	28.6%	16.7%
ストレス診断などの基礎情報が社内広報などを通じて提供されている⑭	23.8%	38.0%
メンタルヘルスに関する社内マニュアルがある⑮	23.8%	28.0%
EAPなど包括的なプログラムが導入されている⑯	16.2%	23.5%
定期的な産業カウンセラーとの面談が行われている⑱	14.8%	<b>48.4%</b>
その他の対策⑲	8.1%	—

## **制度は設けたが利用へのハードルが課題？カウンセリングに対する差別意識は74%**

内部・外部サービスを通じて従業員がカウンセリングを利用できる場合について、その認知について聞いたところ、「社内広報などを通じて従業員に対しサービスの周知がされている」との回答が計57.1%であるのに対し、「告知がされず従業員があまり認知していない」は32.4%。その利用について、「従業員の間でカウンセリングを受けることに対する差別意識がある」と考えるカウンセラーは計74.3%にのぼり、「差別意識はない」と考える25.7%を大きく上回りました。

「メンタルヘルス不調に関して、まだ違和感や特別視する風潮がある」「社内で行われているために、利用をためらう人は多い。報告されるのではないかと懸念されている」といった報告もあり、サービスの提供者である企業・団体が、制度を設け、それなりの周知努力をしているいっぽう、利用者側である従業員の間では、カウンセリング自体へのハードルの高さや、カウンセリングを受けることがマイナスの評価につながるのではないかという思いから、積極的な利用に踏み切れない様子が伺われます。

いっぽうで、「周知の努力がされていない」企業では「差別意識がある」との回答が80.9%だったのに対し、「周知がされている」企業では73.6%、「周知に加え利用が推奨・促進されている」企業では67.2%で、企業が従業員に対して利用にむけた努力の有無によって、差別意識の緩和度に差が出ました。

## **安全／衛生委員会は原則どおりの開催6割、多忙な中の運営に課題**

企業・団体のメンタルヘルス対策の具体的な場における産業カウンセラーの役割について、安全／衛生委員会(\*)への関与と職場復帰のケースについて聞きました。

回答者が関わる企業・団体のうち6割が、月に1回との原則どおりに開催をしています。産業カウンセラーが「正式メンバーに入っている」のは24.8%、「必要などきのみの参加」が20.0%にとどまり、「まったく参加しない」も55.2%でした。自由記入欄には、「形だけのものに近く、十分に機能しているとは言えない」「メンタルヘルス面では何の機能も持っていない」「仕事優先で欠席者が多い」など、多忙な現業の合間に実質的な議論を行うことの難しさの報告も多くありました。

職場復帰支援では、35%弱の企業・団体で、「産業カウンセラーが職場復帰のカウンセリングを担当し」「職場復帰にあたって産業カウンセラーに意見を述べる機会を与え」ています。「職場復帰が困難なケースに関してだけ産業カウンセラーに依頼があがってくる」など随時の個別対応への限界を感じるカウンセラーもおり、「職場固有の復職支援システムの確立が必要」との声もありました。また、「中小企業の多くの作業現場ではできれば復職せず、退職を希望して欲しいと願う部分を強く感じる」という現状もあります。

(\*)職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成と促進を目的とする労働安全衛生法では、特定の業種と規模の事業場に対して、経営側と労働組合側それぞれ同数の出席による安全委員会／衛生委員会の設置を義務付けています。メンタルヘルスに関することも議題とすることができ、メンタルヘルス推進における委員会の役割は大きいといえます。

## **メンタルヘルスを推進する企業・団体側と従業員の意識の差が課題**

担当部署が「メンタルヘルス対策に理解がある・積極的である」と考える産業カウンセラーは50.5%、トップマネジメント層がそうであると考えるのは34.8%でした。メンタルヘルスの重要性が強調されるなか、経営課題としての認識までは至っていないまでも、実に76.7%の産業カウンセラーが、「担当部署は厚生労働省の『事業所のメンタルヘルスケアの指針』について適切に認知している」と考えていることから、企業・団体内でのメンタルヘルス対策の取組みが浸透してきていることが分かります。

ところで、従業員の側では、63.8%のカウンセラーが「自分の企業でメンタルヘルス対策が実施されていることを知っている」と考えるのに対し、それを「適切・妥当なものとして認識している」との回答は23.8%にとどまっています。さらに、安全／衛生委員会の認知に関しても、「担当部署が役割について理解・認識している」と考えるカウンセラーが計64.8%に対し、「従業員も認識している」は計37.2%でした。

企業・団体側の努力の反面、対象・利用者である従業員の側にそうした姿勢が必ずしも十分に伝わっていない現状があるようです。メンタルヘルス対策は、社内広報をはじめとする企業・団体と従業員の双方向コミュニケーション強化により、より実効的なものになっていくのではないのでしょうか。

## カウンセリングへの抵抗感払拭などに向けメンタルヘルス対策の継続を

(社) 日本産業カウンセラー協会の原康長専務理事の、結果を受けてのコメントです。

「今回の調査は、企業等の現場で日常的に活動している産業カウンセラーからの回答ですから、職場におけるメンタルヘルス対策の現状が一般的な職場の現状と比べ充実している結果となったことは、当然ではあります。そうしたなかでも、企業でおこなわれている対策が従業員に十分には周知されていないこと、カウンセリングを受けることへの抵抗感が依然として払拭されていないことなど、改善すべき課題も明らかとなっています。こうした結果からしても、中小企業をはじめ働く人びとのメンタルヘルス対策をいっそう強化してゆくことが、ますます重要になってきています。」

以上

<当アンケートの調査方法について>

実施期間：2009年7月17日～8月16日

アンケート対象者：現在産業カウンセリングに従事している当協会会員の産業カウンセラー

実施方法：当協会のホームページ上で実施。会員IDによりログインした会員による回答。

対象者が産業カウンセリングに従事している主な領域：

民間企業（157名）、社団法人・独立行政法人（17名）、地方自治体（16名）、官公庁（30名）、学校（12名）、病院（11名）、福祉施設（4名）、NPO（9名）、NPO以外の民間グループ・支援グループ（3名）、その他（8名）

対象者の業務関与の形態：

企業・団体等の従業員として主たる業務として従事（70名）、産業カウンセラー協会または所属する企業から派遣されて従事（20名）、自営業として、企業・団体等との契約により従事（22名）、主たる業務ではないが、所属する部署（人事・労務など）の業務として相談・カウンセリング問題に関与（84名）、その他（14名）

本件に関するお問い合わせ先

社団法人日本産業カウンセラー協会 事業推進部 担当：服部 TEL:03-3438-1298

(株)P&I 担当：大原／富樫 TEL:03-5689-0445 FAX:03-5689-0455

E-mail: [press@counselor.or.jp](mailto:press@counselor.or.jp)

「メンタルヘルス対策を行っている企業・団体の取組みの現状」に関するアンケート結果

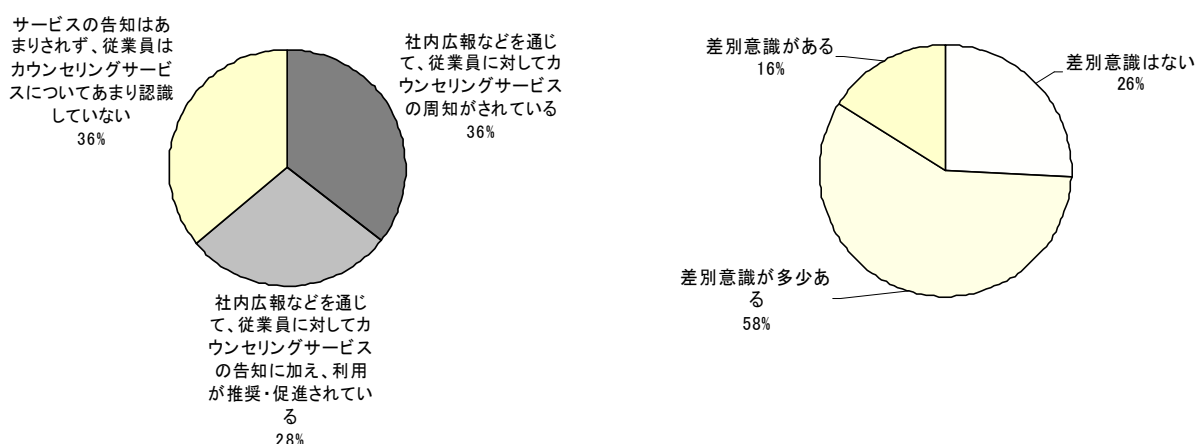
【1】あなたが関わられている企業・団体内のメンタルヘルスに関し、実際に実施されているメンタルヘルス対策を下記の項目からお選びください。継続的に実施されている場合は、前年度と比較した前進度についてあなたがどう考えるかも併せてお答えください。(複数企業・団体にカウンセリングを行っている場合には、主な企業・団体ひとつについてご回答ください)

⇒ \* P6 参照

【2】当該企業・団体に、内部サービス・外部サービスにより、従業員がカウンセリングを利用できる場合についてお伺いします。

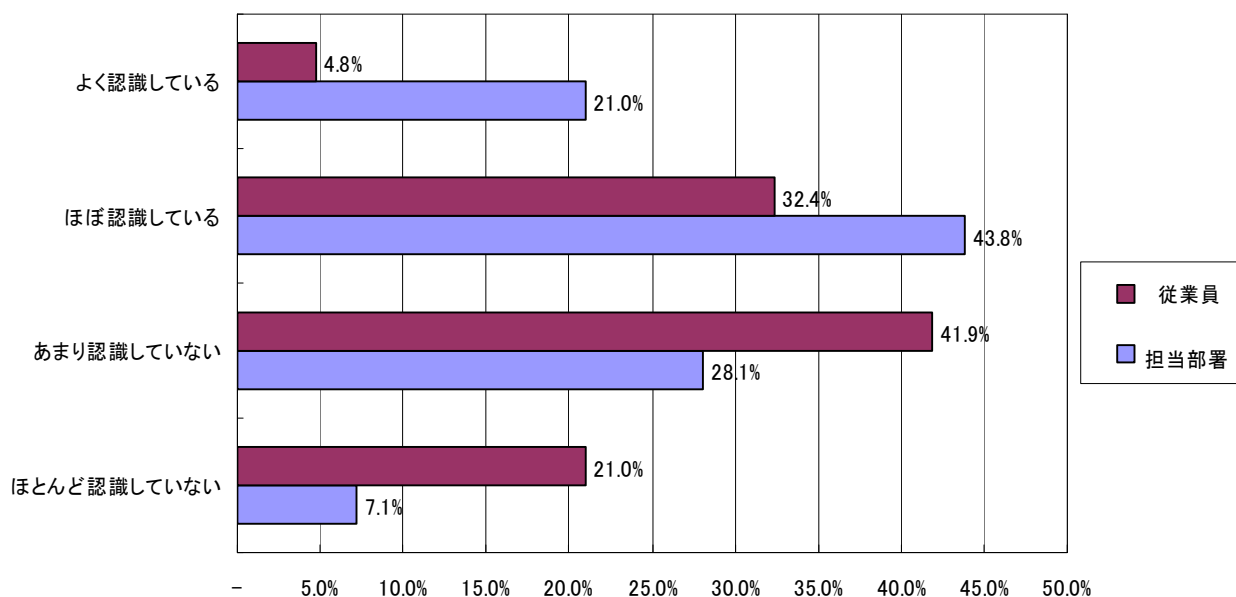
【2-1】カウンセリングの認知度・利用度について、あなたが「あてはまる」と思うものをお選びください。

【2-2】カウンセリングを受けることに対する従業員の間の差別意識について、あなたが「あてはまる」と思うものをお選びください。

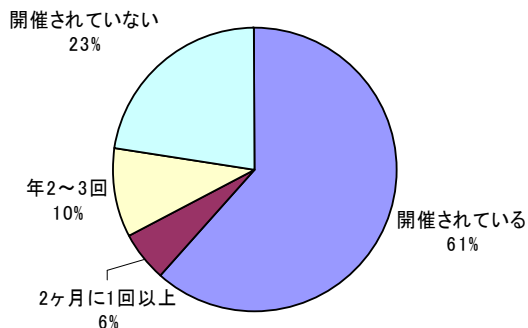


【3】当該企業・団体の、安全委員会／衛生委員会、労働衛生推進者についてお伺いします。

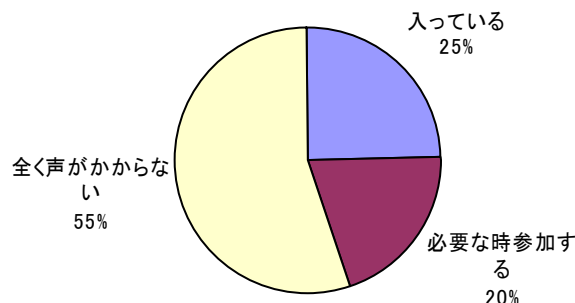
【3-1】安全委員会／衛生委員会の設置義務や役割に関する担当部署と従業員の認識について、あなたが「あてはまる」と思うものをお選びください。



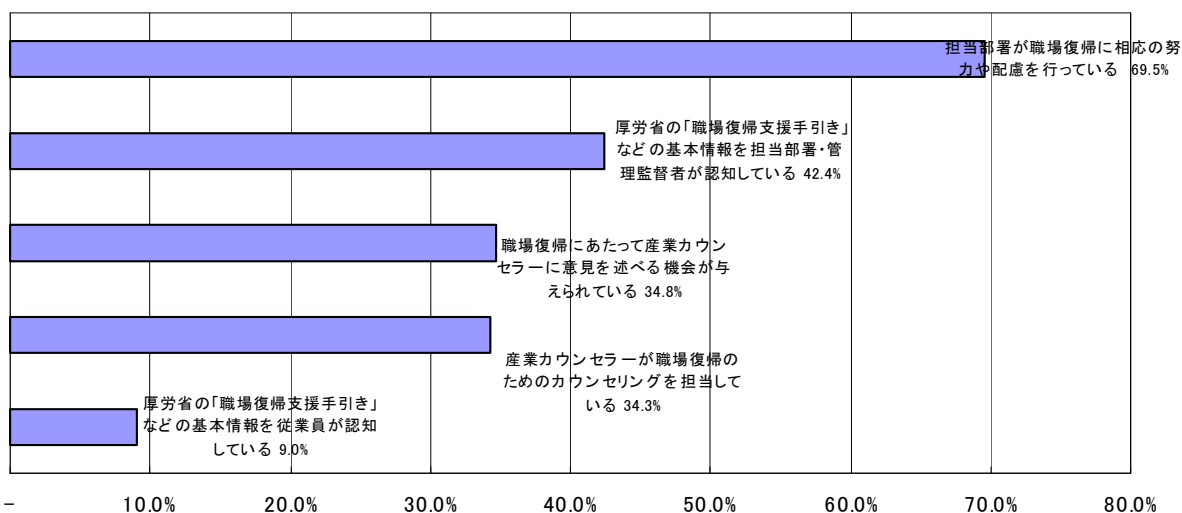
【3-2】当該企業・団体に、労働安全衛生委員会が設置されている場合、労働安全衛生委員会は定期的（原則月1回）に開催されていますか。



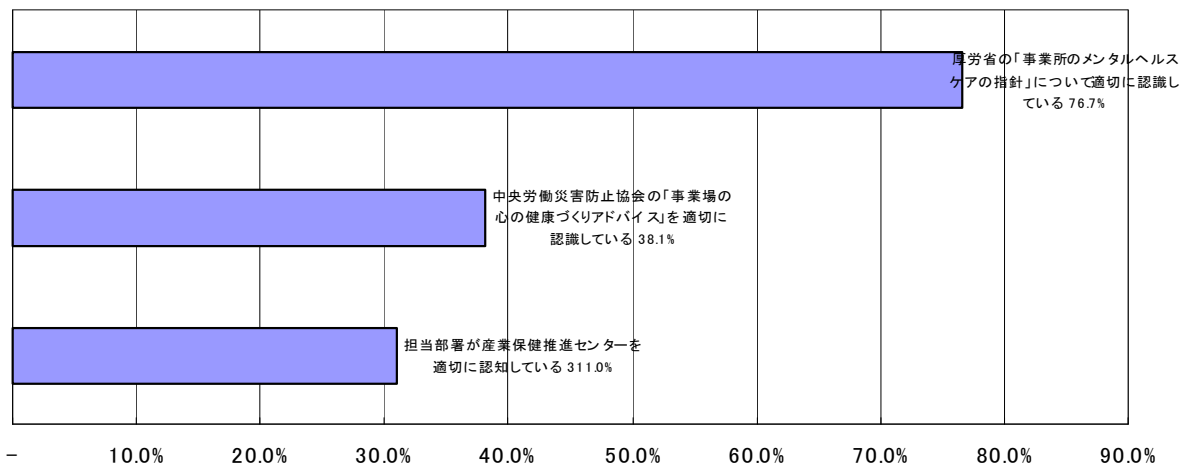
【3-3】当該企業・団体に、労働安全衛生委員会が設置されている場合、産業カウンセラーは正式なメンバーに入っていますか。



【5】休職者の職場復帰支援について、あなたが「あてはまる」と思うものをお選びください。（複数回答可）

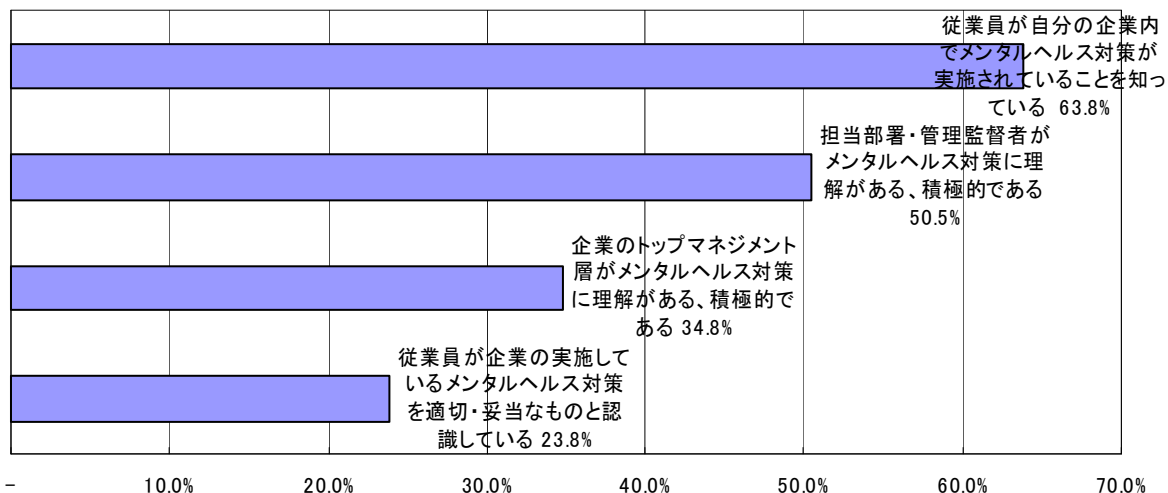


【6】メンタルヘルスに関する主たる公的指針やサービスについての認知度について、あなたが「あてはまる」と思うものをお選びください。（複数回答可）



【4】メンタルヘルス対策全般に関する意識について、あなたが「あてはまる」と思うものをお選びください。

(複数回答可)



各項目の実数と自由記入欄から一部抜粋

【1】 企業・団体内のメンタルヘルスに関する具体的な対策と効果

	「実施している」		「前年度より前進している」	
	件数	割合	件数	割合
社内にメンタルヘルスの相談窓口(または担当者)が設置されている	133	63.3%	56	42.1%
労働安全衛生委員会または労働衛生推進者が設置されている	127	60.5%	26	20.5%
定期的な管理職研修が行われている	98	46.7%	39	39.8%
産業医・保健師・産業カウンセラーなど専門スタッフ間の連携がとられている	96	45.7%	47	49.0%
定期的な従業員研修が行われている	93	44.3%	35	37.6%
従業員がカウンセリングを受けられる外部サービスと契約している	92	43.8%	14	15.2%
従業員が電話でカウンセリングを受けられる外部サービスと契約している	87	41.4%	12	13.8%
カウンセリングルームはないが必要の際に個室を使用する	84	40.0%	18	21.4%
メンタルヘルスを含む健康情報が社内広報などを通じて提供されている	80	38.1%	28	35.0%
定期的な産業医との面談が行われている	76	36.2%	29	38.2%
社内でストレス診断が実施されている	72	34.3%	26	36.1%
社内にカウンセリングルームが設置されている	66	31.4%	23	34.8%
社内広報などを通じて公的機関による電話相談等の情報提供がされている	60	28.6%	10	16.7%
ストレス診断などの基礎情報が社内広報などを通じて提供されている	50	23.8%	19	38.0%
メンタルヘルスに関する社内マニュアルがある	50	23.8%	14	28.0%
EAP など包括的なプログラムが導入されている	34	16.2%	8	23.5%
定期的な産業カウンセラーとの面談が行われている	31	14.8%	15	48.4%
その他の対策	17	8.1%	—	—

【2】 カウンセリングの周知と意識

社内広報などを通じて、従業員に対してカウンセリングサービスの周知がされている	67	31.9%
社内広報などを通じて、従業員に対してカウンセリングサービスの告知に加え、利用が推奨・促進されている	53	25.2%
サービスの告知はあまりされず、従業員はカウンセリングサービスについてあまり認識していない	68	32.4%
未回答	22	10.5%

- ・ 現在、人的リストラクチャリングを行っている関係上、大々的に告知はしていない
- ・ 職場の仲間、リーダーから(必要なメンバーに対して)利用推奨している。
- ・ 認知ははしていても、実際に何が行われ、どんな効果があるかについての認知度が低い為、利用者が少ないと思われる。
- ・ 積極周知というよりは、事案毎対応という風土、雰囲気がある。
- ・ LANなどで周知はされていても、従業員はカウンセリングに興味がなく、訪問日が認識されていない。

従業員の間でカウンセリングルームに行くことに対する差別意識はない	54	25.7%
従業員の間でカウンセリングルームに行くことに対する差別意識が多少ある	122	58.1%
従業員の間でカウンセリングルームに行くことに対して差別意識がある	34	16.2%

- ・ 社内で行われているために、利用をためらう人は多い。報告されるのではないかと懸念されている。
- ・ カウンセリングに対しての拒絶感・抵抗感がある人は少なくない
- ・ 管理職側が復職後の対応を懸念して、退職をうながしているケースがある
- ・ 労働時間に含めるか、含めないかは経営者判断でまちまちである

### 【3】 安全委員会／衛生委員会の実施と認識度

[担当部署の認識]

よく認識している	44	21.0%
ほぼ認識している	92	43.8%
あまり認識していない	59	28.1%
ほとんど認識していない	15	7.1%

[従業員の認識]

よく認識している	10	4.8%
ほぼ認識している	68	32.4%
あまり認識していない	88	41.9%
ほとんど認識していない	44	21.0%

[開催頻度]

月1回	129	61.4%
2ヶ月に1回以上	12	5.7%
年2～3回	21	10.0%
開催されていない	48	22.9%

[産業カウンセラーの関与]

正式メンバーに入っている	52	24.8%
必要な時参加する	42	20.0%
全く声がかからない	116	55.2%

- ・ 時間外労働100時間以上も多いが、特に面接もされず、最低限の法に則った設置と委員会の開催のみで形骸化
- ・ 業務優先で、書面開催が主である。罰則、社名公表などが無い限りホワイトカラーの業種では実施が難しいのが現状
- ・ 事業所内の周知に限らず、一般市民国民への制度周知が必要である。就職前の人や、家族への周知など。
- ・ 施設・身体レベルの疾病の対応が中心(産業医が内科専門)で、メンタルな問題を根底で排除している。
- ・ 議題内容について苦慮している。
- ・ 衛生委員の設置目・意義が周知徹底されておらず、仕事優先で欠席者が多い。
- ・ 形だけのものに近く、十分に機能しているとは言えない。特にメンタルヘルス面では何の機能も持っていない。
- ・ 管理職 MTG で半期に一度くらいは議事録をみかけるが、一般社員にはほとんど情報が届いていない

### 【4】 職場復帰に対する認識

厚労省の「職場復帰支援手引き」などの基本情報を担当部署・管理監督者が認知している	89	42.4%
厚労省の「職場復帰支援手引き」などの基本情報を従業員が認知している	19	9.0%
産業カウンセラーが職場復帰のためのカウンセリングを担当している	72	34.3%
職場復帰にあたって産業カウンセラーに意見を述べる機会が与えられている	73	34.8%
担当部署が職場復帰に相応の努力や配慮を行っている	146	69.5%

- ・ 職場固有の復職支援システムの確立が必要であると思う
- ・ 中小企業の多くの作業現場ではできれば復職せず、退職を希望して欲しいと願う部分を強く感じる。
- ・ 職場復帰の基本手順が不備
- ・ 職場復帰時の産業カウンセラーのカウンセリングは必須でなく必要に応じ対応。厚労省の手引きを基本に当社独自のマニュアルを作成しているが、労働協約の明文化まではなかなかできず、運用する中で、法的に問題ないかどうかひやひやしながらの時がある。

【5】 公的指針への認知度

担当部署が厚労省の「事業所のメンタルヘルスケアの指針」について適切に認識している	161	76.7%
担当部署が産業保健推進センターを適切に認知している	65	31.0%
担当部署が中央労働災害防止協会の「事業場の心の健康づくりアドバイス」を適切に認識している	80	38.1%

- ・ あまり認知していない
- ・ 担当部署は本社、実務を行うのは全国の支店であるのだが、適切に認識しているかどうかは支店によって差がある
- ・ 担当部署は、そういうものがあるのを知っている程度で、十分な理解や利用はしていない。

【6】 メンタルヘルス対策全般に対する意識

企業のトップマネジメント層がメンタルヘルス対策に理解がある、積極的である	73	34.8%
担当部署・管理監督者がメンタルヘルス対策に理解がある、積極的である	106	50.5%
従業員が自分の企業内でメンタルヘルス対策が実施されていることを知っている	134	63.8%
従業員は企業の実施しているメンタルヘルス対策を適切・妥当なものと認識している	50	23.8%

- ・ メンタルヘルス不調を発生させる、いじめやパワハラが後を絶たない
- ・ メンタルヘルスの問題が多いことを従業員は知っており不安を抱えている人も多い
- ・ 今年度は景気悪化で理解はあっても積極性は大幅に下がっている
- ・ トップマネジメント層が理解者であっても、直近の深刻な経営課題を優先させておられるので、メンタルヘルスに関してはどうしても優先順位が下がりがちである。
- ・ 管理職の年代は「自分のことは自分で面倒見て当たり前」という意識が強いので、表面上はメンタルヘルス対策に参加してはいる、内心は積極的にはなれないのだと思う。
- ・ 実際の問題に直面している方とそうでない方、また部下を持たない管理職などの中で温度差が感じられる。責任の押し付け合いで担当部署が決まらず、会社としての見解を出すまでに至らない。