［報道関係各位］【2018 年 10 月 30 日】

従業員の 4 人に 1 人が「メンタル面が原因で退職した」仲間がいると認識するも、経営者の 7 割以上が「メンタルヘルスケア対策はしていない」と回答 従業員の半数以上は「メンタルヘルスケアは会社の義務」だと思っている！ ～中小企業のメンタルヘルスケアに関する調査～

AIを活用した人事評価クラウドで中小企業の働き方改革をサポートする株式会社あしたのチーム（本社：東京都中央区、代表取締役会長：髙橋恭介、以下「あしたのチーム」）は、中小企業の経営者および従業員を対象にメンタルヘルスケアに関するインターネット調査を実施いたしました。その結果、経営者・従業員ともに、従業員のメンタルヘルスケアに取り組む必要があるが、自社では対応が難しいと感じていることがわかりました。また、従業員のメンタル不調の実態を聞くと、経営者が把握していないメンタル不調が存在する可能性があることが浮き彫りとなりました。

■あしたのチーム　人事の調査：「メンタルヘルスケアに関する調査」
https://www.ashita-team.com/survey/20181030

●メンタルヘルスケアに関する調査トピックス

≪「安全配慮義務」としてのメンタルヘルス≫

■「安全配慮義務」として行っている取り組み　1 位「健康診断の実施」62.0%、2 位「長時間労働の削減」40.0%、3 位「従業員の労働時間の把握」38.0%。

■自社に必要だと思う「安全配慮義務」、36.0%が「従業員の精神的なケアをするための取り組み」と回答。

1 位「健康診断の実施」56.0%、同率 2 位「長時間労働の削減」「従業員の労働時間の把握」38.0%。4 位は「従業員の精神的なケアをするための取り組み」36.0%となった。

■自社で対応が難しいと思うのは、1 位「産業医の設置」54.0%、2 位「従業員の精神的なケアをするための取り組み」38.0%、3 位「ストレスチェックの実施」28.0%。

≪中小企業におけるメンタルヘルスヘアの必要性≫

■経営者・従業員ともに、約 8 割が「会社でメンタルヘルスケアを実施することが重要」と回答。

■メンタルヘルスケア実施が重要だと思う理由、「会社としての義務だから」との回答は経営者よりも従業員の方が多い。従業員の 51.3%が回答。

≪従業員のメンタル不調の実態とメンタルヘルスケアの取り組み≫

■メンタルの問題に該当する従業員が「いない」は 7 割。3 割の企業でメンタル不調が発生している可能性あり。

経営者・従業員の回答の差から、経営者が把握していないメンタル不調が起こっている可能性も考えられる。

■経営者の 72.0%が「メンタルヘルスケアのために取り組んでいることはない」と回答。

●調査方法

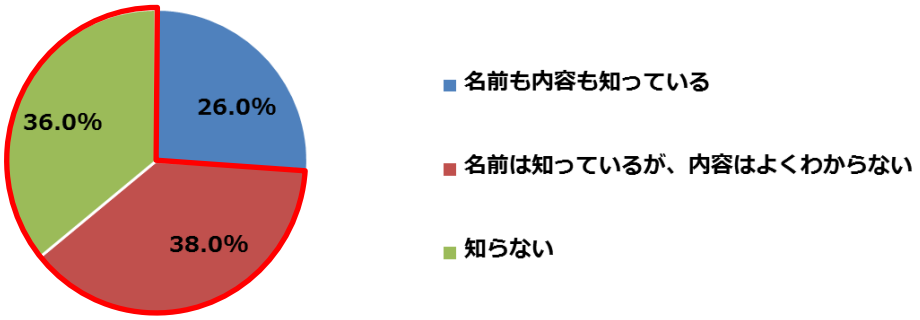
【概要】

1. インターネット調査
2. 従業員数 50 名未満の会社の経営者および従業員、男女 20 歳～69 歳を対象に実施
3. 有効回答数：100 人（会社経営者：50 名、従業員：50 名）
4. 調査実施日：2018 年 6 月 11 日（月）～2018 年 6 月 12 日（火）

1.「安全配慮義務」としてのメンタルヘルスケア

① 「安全配慮義務」の認知

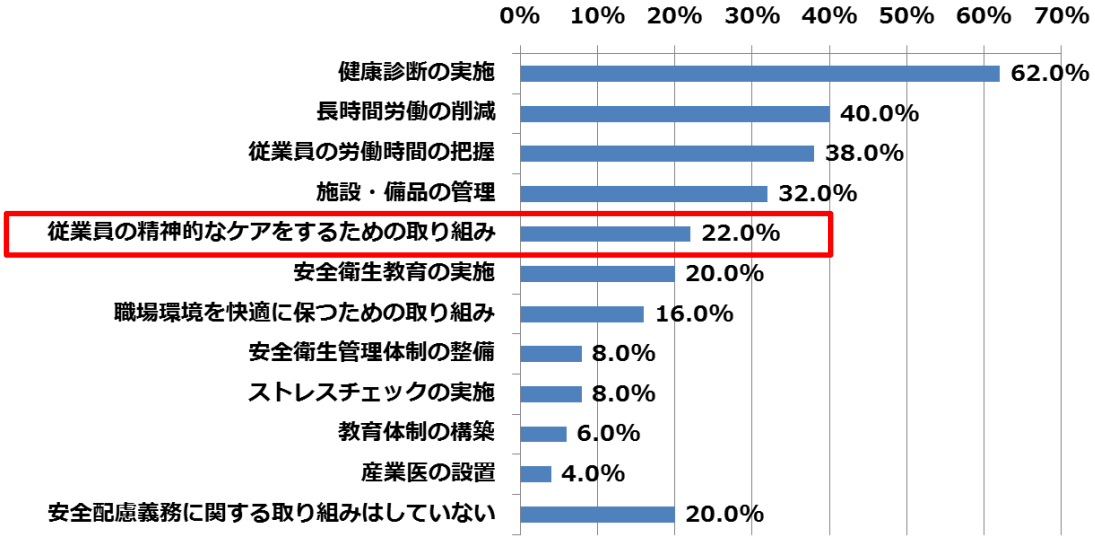
あなたは労働契約法の「安全配慮義務」を知っていますか。（単一回答）n=50 ※経営者 n=50



労働契約法第 5 条では、「使用者は労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」として、使用者が労働者に対して負うべき労働契約上の付随義務を定めています。これを企業の従業員に対する「安全配慮義務」といい、その中には従業員の精神的なケアのための取り組みである“メンタルヘルスケア”に関する内容も含まれます。
企業の経営者に対し「安全配慮義務」について知っているか聞いたところ、「名前も内容も知っている」と回答した方は 26.0%となりました。回答割合が最も多いのは「名前は知っているが、内容はよくわからない」38.0%で、「知らない」36.0%が続いています。7 割以上の経営者が「安全配慮義務」について、きちんと知らないという結果となりました。

② 安全配慮義務として行っている取り組み

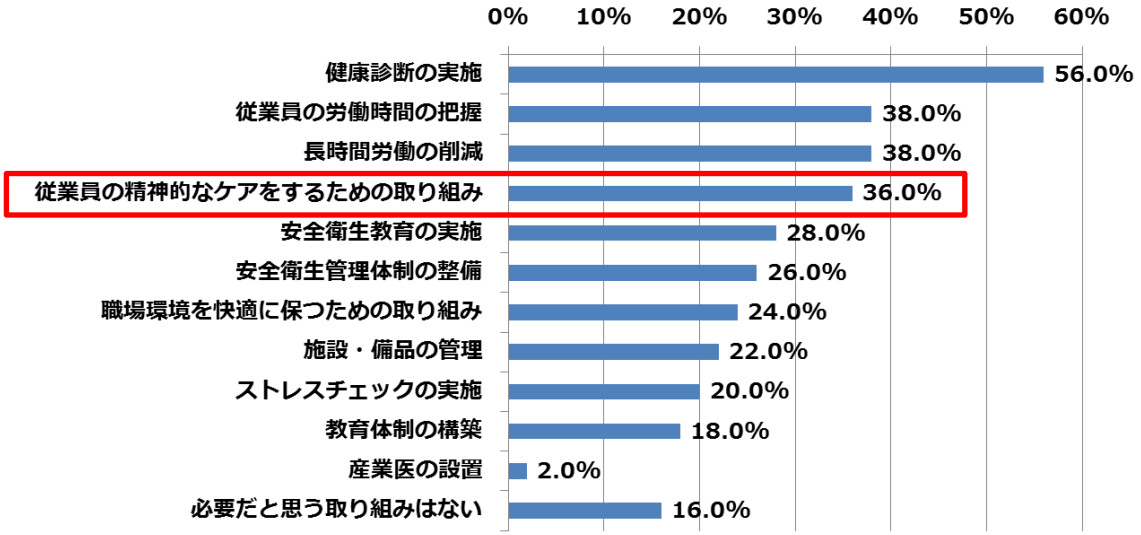
あなたの会社で行っている安全配慮義務に関する取り組みをお答えください。（複数回答）n=50 ※経営者 n=50



「安全配慮義務」について説明した上で、自社で行っている取り組みをお聞きしました。TOP3 は 1 位「健康診断の実施」62.0%、2 位「長時間労働の削減」40.0%、3 位「従業員の労働時間の把握」38.0%となりました。従業員の健康管理や長時間労働による健康被害の防止に関する取り組みが上位となっています。メンタルヘルスケアに関わる「従業員の精神的なケアをするための取り組み」を行っている企業は 22.0%となりました。今回の調査対象はストレスチェック実施や産業医選任が義務付けられていない従業員数 50 名未満の企業ですが、「ストレスチェックの実施」、「産業医の設置」の実施状況はそれぞれ 8.0%、4.0%という結果になりました。

③ 自社に必要だと思う安全配慮義務に関する取り組み

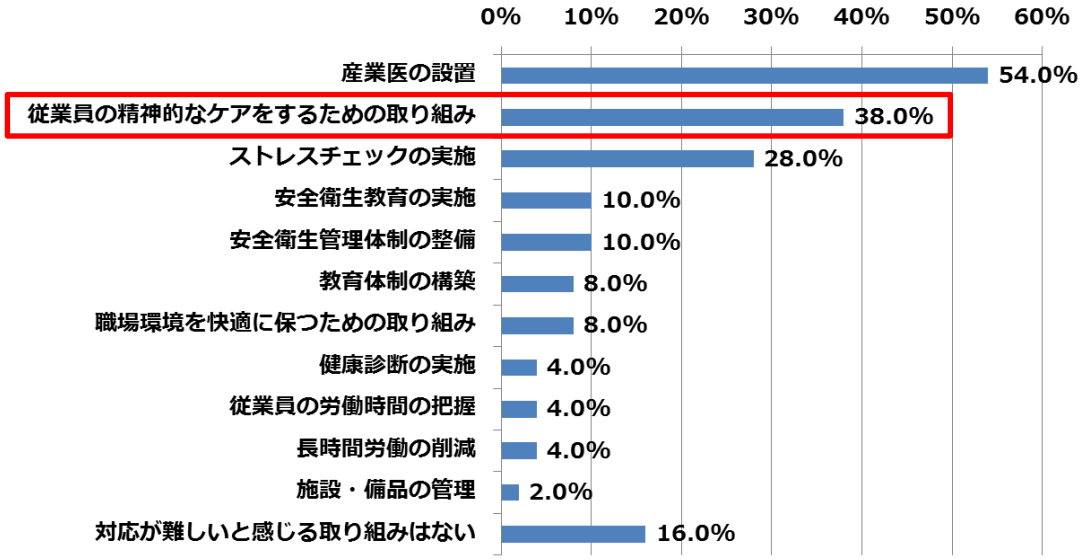
あなたの会社にとって必要だと思う取り組みをお答えください。（複数回答）n=50 ※経営者 n=50



自社に必要だと思う（すでに実施している場合は今後も続けたいと思う）安全配慮義務の取り組みを聞くと、TOP3 は 1 位「健康診断の実施」56.0%、同率 2 位「長時間労働の削減」「従業員の労働時間の把握」38.0%と、自社で行っている取り組みと同じ項目となりました。僅差で 4 位は「従業員の精神的なケアをするための取り組み」36.0%となりました。

④ 自社で対応が難しいと思う安全配慮義務に関する取り組み

あなたの会社で対応が難しいと感じる取り組みをお答えください。実際に取り組まれている中で難しいと感じるものと、対応が難しい（対応方法がわからない）ために取り組みができていないもの両方お答えください。（複数回答）n=50 ※経営者 n=50

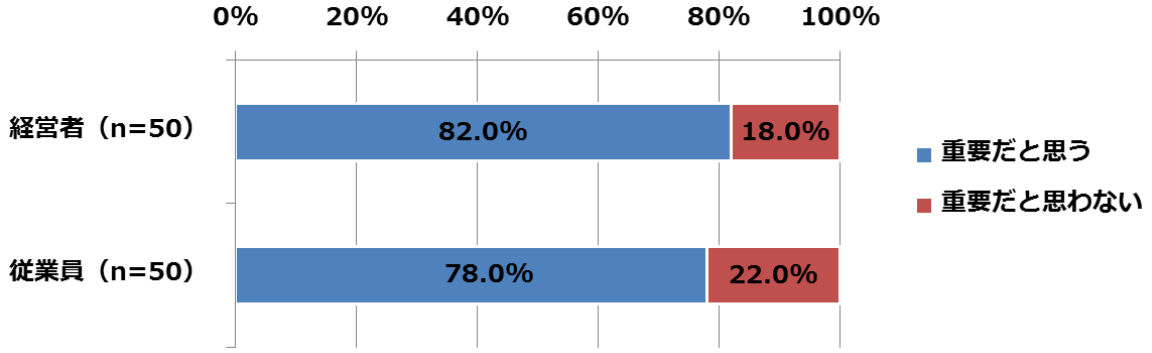


自社で対応が難しいと感じる取り組みの TOP3 は 1 位「産業医の設置」54.0%、2 位「従業員の精神的なケアをするための取り組み」38.0%、3 位「ストレスチェックの実施」28.0%となりました。前問では、「従業員の精神的なケアをするための取り組み」が必要だと思うと回答した方が 36.0%となっており、従業員のメンタルヘルスケアへの取り組みは必要だと思うが自社では対応が難しいと感じている方が多いと考えられます。メンタルヘルスケアは専門の知識や経験が必要とされる領域であるため、自社での対応が難しいと感じるのかもしれません。

2. 中小企業におけるメンタルヘルスケアの必要性

① 会社でのメンタルヘルスケア実施の重要性について

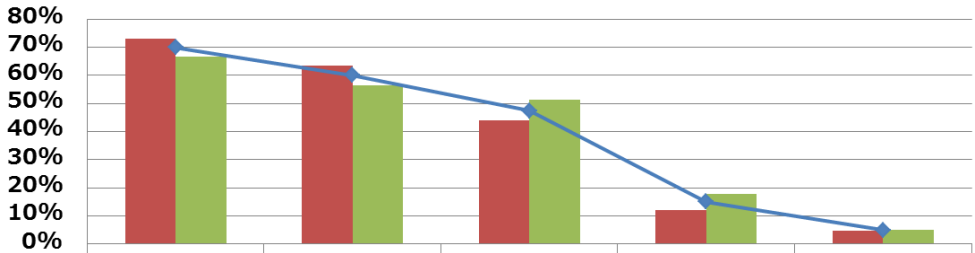
会社でメンタルヘルスケアを実施することは重要だと思いますか。（単一回答）n=100　※経営者 n=50、従業員 n=50



会社でメンタルヘルスケアを実施することは重要だと思うか聞いたところ、「重要だと思う」と回答した経営者は 82.0%、従業員は 78.0%となりました。

② 会社でのメンタルヘルスケア実施が重要だと思う理由

前問で、「会社でメンタルヘルスケアを実施することが重要だと思う」と回答した方にお聞きします。
その理由をお答えください。（複数回答）n=80　※経営者 n=41、従業員 n=39



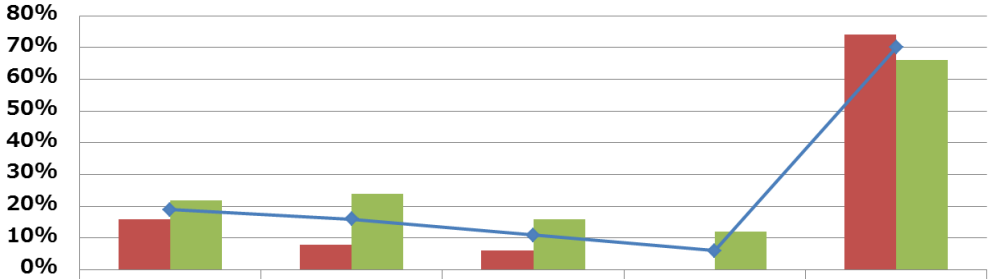
	従業員の健康のため	従業員が安心して働くため	会社としての義務だと思うから	退職者を出さないため	訴訟リスクに備えるため
経営者（n=41）	73.2%	63.4%	43.9%	12.2%	4.9%
従業員（n=39）	66.7%	56.4%	51.3%	17.9%	5.1%
全体（n=80）	70.0%	60.0%	47.5%	15.0%	5.0%

会社でメンタルヘルスケアを実施することが重要だと思う理由をお聞きしました。全体で回答の多い順に「従業員の健康のため」70.0%、「従業員が安心して働くため」60.0%、「会社としての義務だと思うから」47.5%となりました。従業員の「会社としての義務だと思うから」の回答割合は 51.3%と半数を超えました。経営者と従業員の回答割合の差は 7.4 ポイントで、従業員の方が「メンタルヘルスケアは会社の義務である」と考える人の割合が多いことがわかります。もしメンタル不調による健康被害などが起こった場合、従業員側が、会社がメンタルヘルスケアの義務を怠ったとして訴訟に至る可能性も考えられます。経営者は従業員のメンタルヘルスケアについての捉え方を認識しておく必要があるでしょう。

3. 従業員のメンタル不調の実態とメンタルヘルスケアの取り組み

① 従業員のメンタル不調の実態について

あなたの会社にはそれぞれの項目に該当する従業員はいますか（いた経験はありますか）。（複数回答）n=100
※経営者 n=50、従業員 n=50

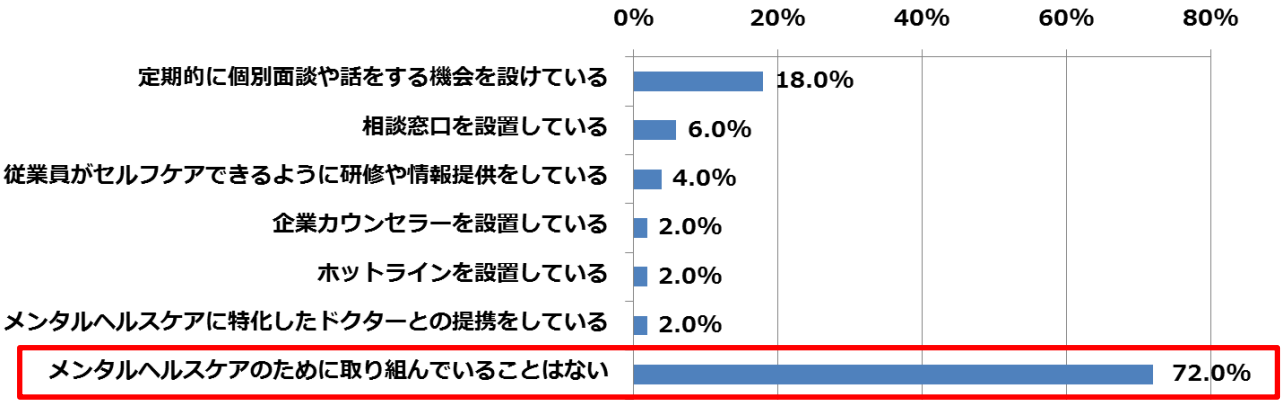


	メンタル面に不調がありそう	メンタル面の問題が原因で退職をした	メンタル面の問題が原因で休みがちになった	メンタル面の問題が原因で休職をした	該当する従業員はいない
経営者（n=50）	16.0%	8.0%	6.0%	0.0%	74.0%
従業員（n=50）	22.0%	24.0%	16.0%	12.0%	66.0%
全体（n=100）	19.0%	16.0%	11.0%	6.0%	70.0%

メンタルの問題に該当する従業員についてお聞きしました。「該当する従業員はいない」が最多となりましたが、3 割の企業においては、従業員のメンタル不調が起こっている実態が明らかになりました。また、「該当する従業員はいない」以外の回答割合を役職別で比較すると、どの項目も経営者より従業員の回答割合が多くなっています。「メンタル面の問題が原因で退職をした」は 16.0 ポイント、「メンタル面の問題が原因で休職をした」は 12.0 ポイントの差がありました。このことから、経営者が把握していないが、実際には従業員のメンタル不調が存在している可能性があると考えられます。

② 自社で実施しているメンタルヘルスケアの取り組みについて

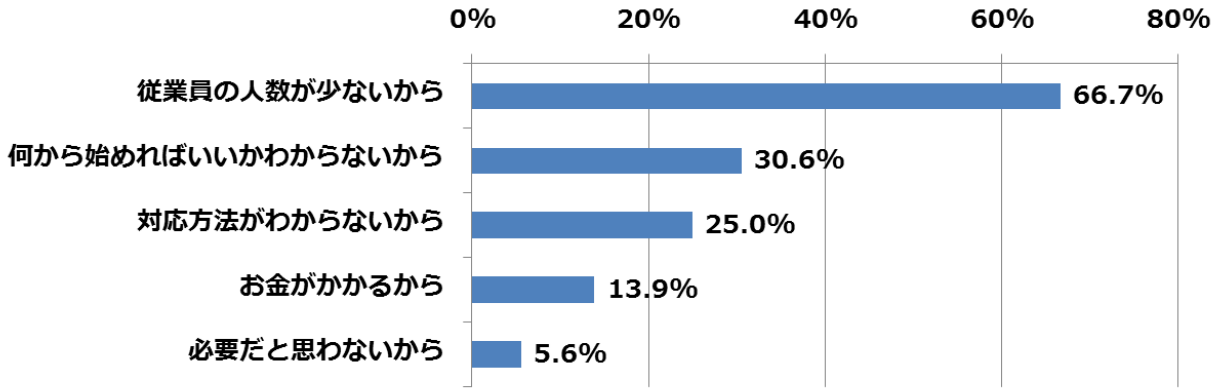
あなたの会社で従業員のメンタルヘルスケアのために取り組んでいることをお答えください。（複数回答）n=50
※経営者 n=50



自社で従業員のメンタルヘルスケアのために取り組んでいることを聞くと、全体では「メンタルヘルスケアのために取り組んでいることはない」72.0%が最多となりました。実施している取り組みは「定期的に個別面談や話をする機会を設けている」18.0%が最も多く回答されました。

③ 自社でメンタルヘルスケアに取り組んでいない理由

前問で、「メンタルヘルスケアのために取り組んでいることはない」と回答した経営者の方にお聞きします。
その理由をお答えください。（複数回答）n=36　※経営者　n=36



自社で「メンタルヘルスケアのために取り組んでいることはない」と回答した経営者の方に取り組みをしていない理由をお聞きしました。最も多い回答は「従業員の人数が少ないから」66.7%となりました。人数が少なく、普段から従業員の様子を見ているため、特に取り組みへの必要性に迫られていないという経営者の方が多いのでしょうか。次いで「何から始めればいいかわからないから」30.6%、「対応方法がわからないから」25.0%となりました。メンタルヘルスケアに関する取り組みをしようと思っても、やり方がわからず、実施できていない経営者が多いことが明らかになりました。

●報道関係者様へ

■引用・転載時のクレジット表記のお願い
※本リリースの引用・転載は、必ずクレジットを明記していただきますようお願い申し上げます。
＜例＞「あしたのチームが実施した調査結果によると…」

●会社概要

会社名	株式会社あしたのチーム
代表取締役会長	髙橋恭介
本社所在地	〒104-0061　東京都中央区銀座 6-10-1　GINZA SIX　11F
事業内容	・人事評価クラウド型運用おせっかい「ゼッタイ！評価®」 ・あしたの人事評価クラウド「コンピテンシークラウド®」 ・教育・研修事業「あしたの履歴書®」 ・その他人事関連事業
資本金	4 億 1010 万円（資本準備金含む）
設立	2008 年 9 月 25 日
HP	https://www.ashita-team.com/