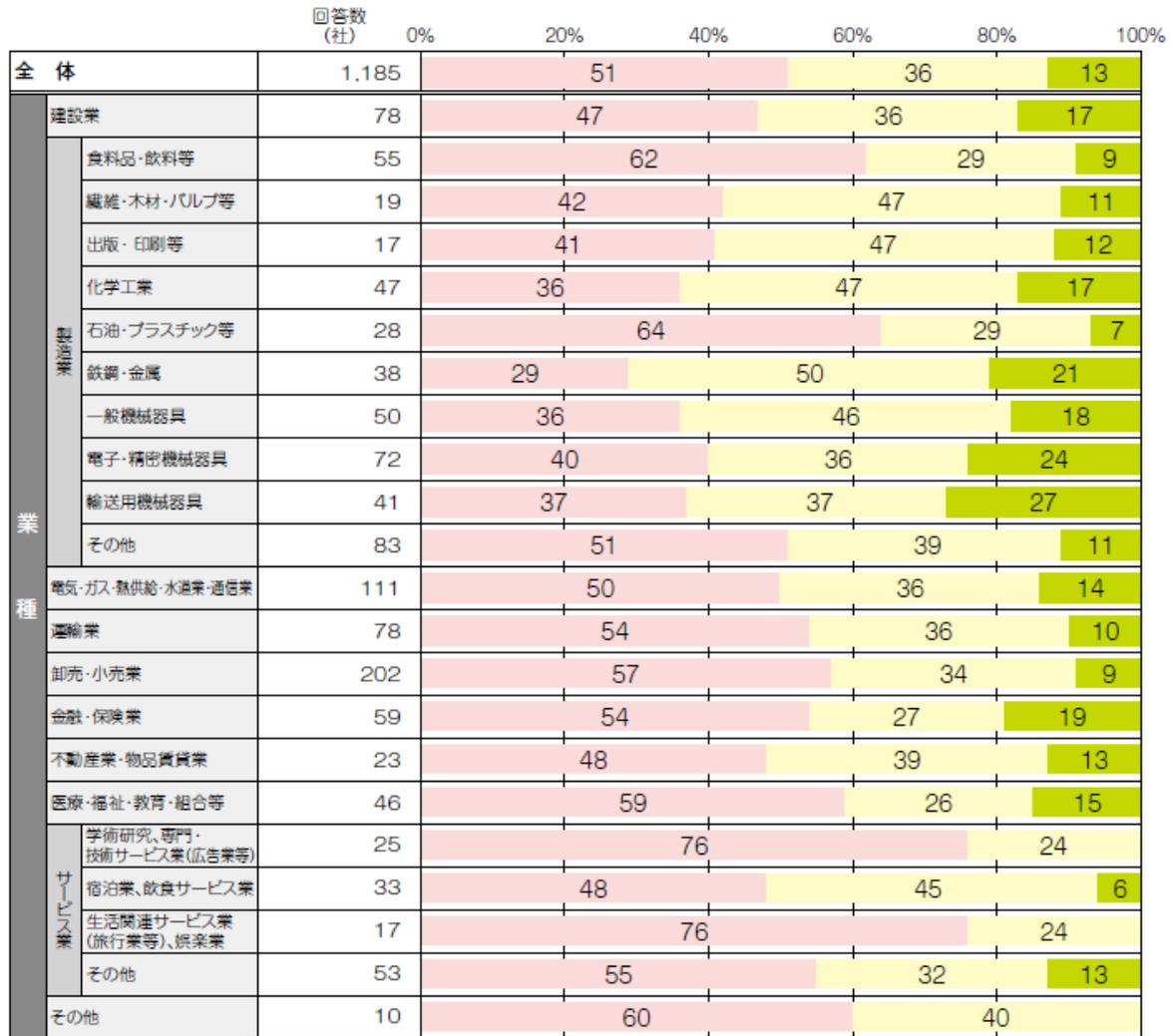


【調査概要】

調査対象	業種・企業規模等を問わず全国の企業	回収結果	ご回答企業数 1,284 社
調査時期	2015 年4月9日～6月 26 日	集計内容	業種別・従業員数規模別に集計
調査方法	当社職員によるアンケートの配布・回収		

【従業員数規模分布(業種別)】

500人未満
 500~2,000人未満
 2,000人以上

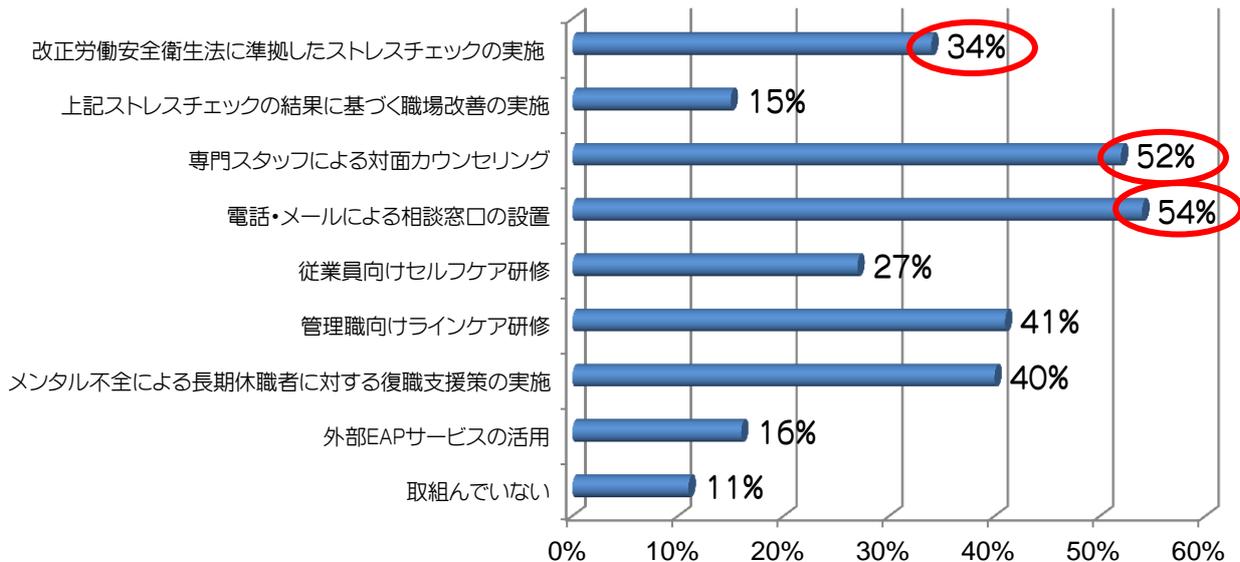


メンタルヘルス対策の取組み内容

○メンタルヘルス対策の具体的な取組み内容としては、「専門スタッフによる対面カウンセリング」「電話・メールによる相談窓口の設置」が50%以上の企業で実施されています。

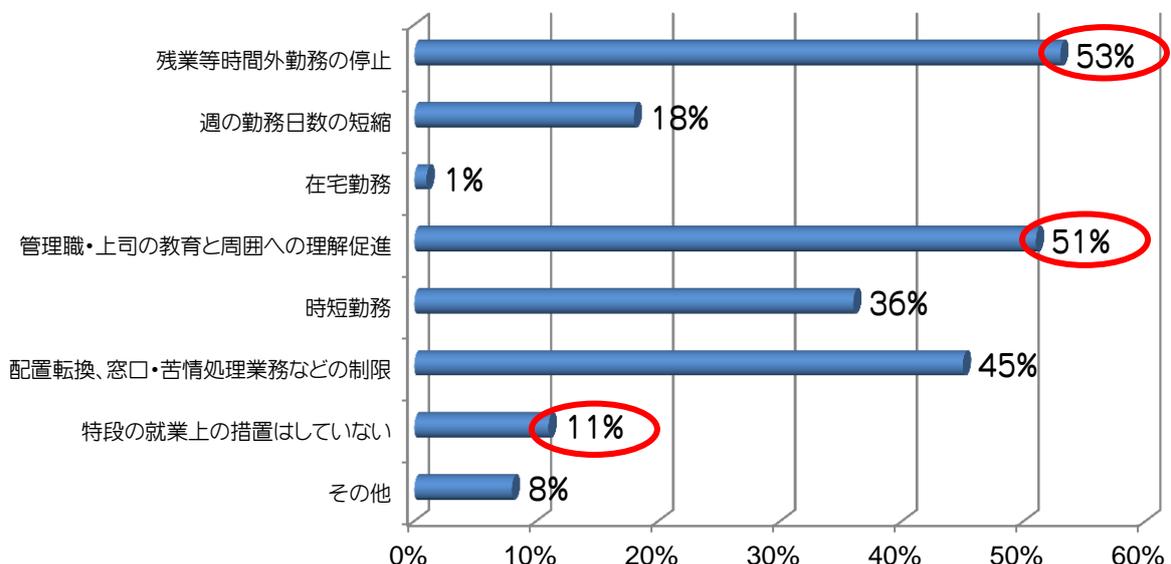
一方で、2015年12月に施行される改正労働安全衛生法に準拠した「ストレスチェック」の実施率は、34%となっています。また47%の企業が、取組みを「さらに拡充する意向」という結果でした。

具体的な取組み内容



○メンタルヘルス不調者、高ストレス者に対する措置としては、「残業等時間外勤務の停止」「管理職・上司の教育と周囲への理解促進」が50%以上の企業でそれぞれ実施されています。一方で「特段の就業上の措置はしていない」は全体の11%と、多くの企業で何かしらの措置が実施されていることがうかがえます。

就業上の措置実施状況



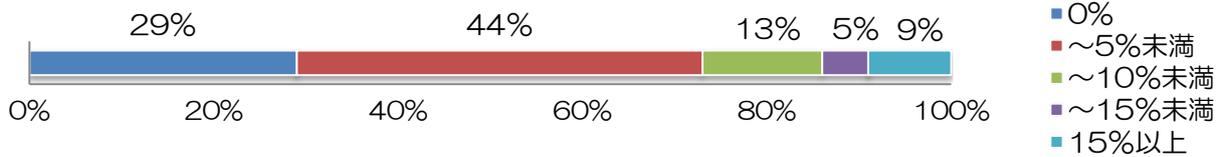
女性活躍推進に向けた取組み

○現在の女性管理職比率は「0%」の企業と「0%超～5%未満」の企業の合計が73%で、全体の平均は5.2%となっております。女性活躍に向けた施策としては、「女性社員への教育・研修参加機会の拡大」「管理職への積極的登用」が40%前後となっております。

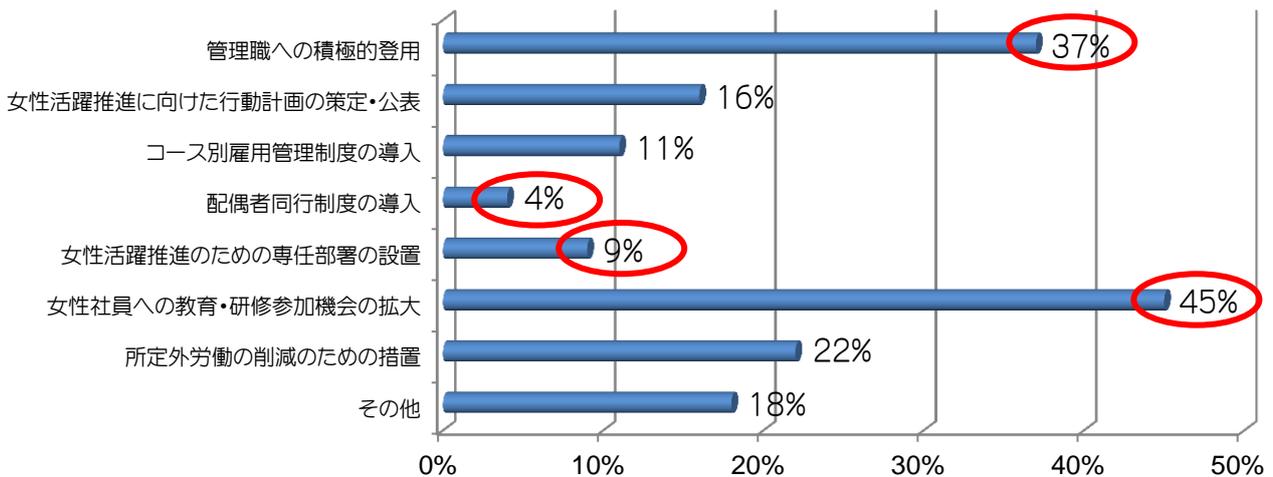
一方で、「配偶者同行制度の導入」「女性活躍推進のための専任部署の設置」は10%未満と低くなっています。その他に、女性活躍推進のための育成上の課題としては、「活躍できる女性社員の絶対数が少ない」「継続的な育成計画が確立されていない」といった項目が上位となる結果でした。

女性管理職比率

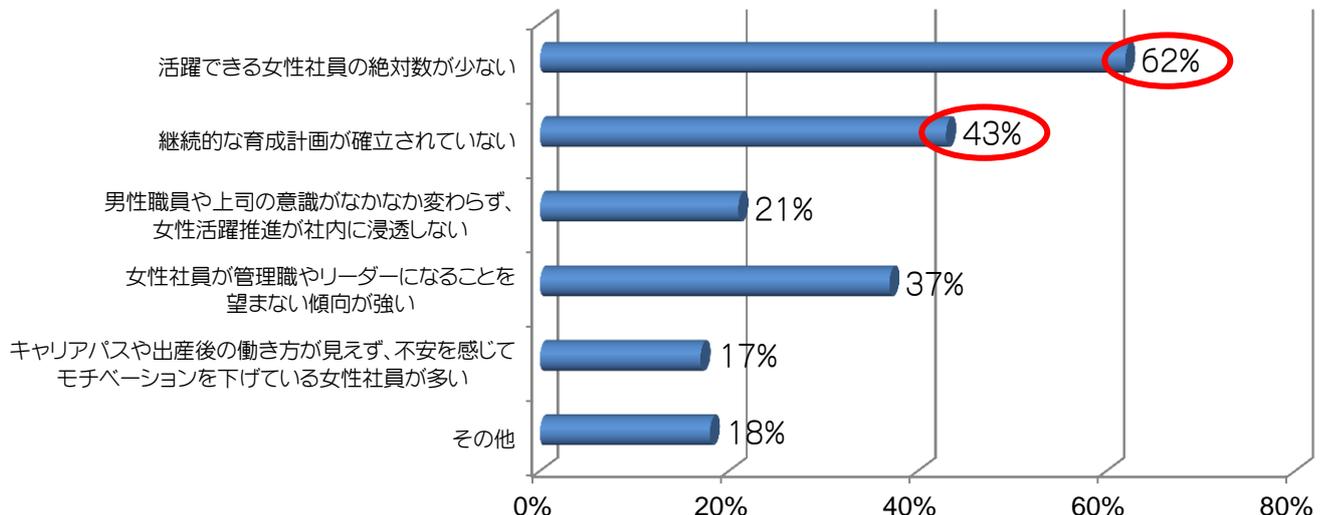
平均:5.2%



女性活躍推進に向けた施策



女性活躍推進のための育成上の課題



障がい者の雇用に関する取組み

○障がい者の雇用形態としては、「無期契約の正社員」が 73%、次いで「有期契約の正社員以外」が 50%となっており、週平均の労働時間は「30 時間以上」が 93%となっています。

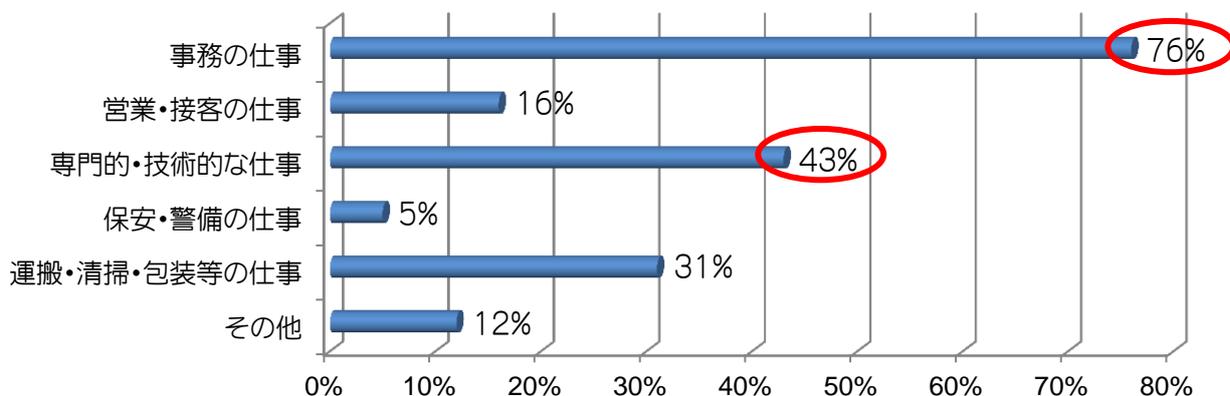
従事する仕事内容としては、「事務の仕事」「専門的・技術的な仕事」といった項目が上位となる結果でした。

また、障がい者の雇用における配慮としては、「人事関係」が 76%と最も高く、次いで「業務関係」「勤務関係」「労働環境関係」が約 35%という結果でした。

障がい者の雇用形態・労働時間(週平均)



障がい者が従事する仕事内容



障がい者の雇用における配慮

