

従業員数50名以上、かつメンタルヘルス相談窓口を設置している企業の人事・労務担当者110名に調査

「使われる相談窓口」のつくり方ガイド

～ 調査データでわかった**3原則**と**5つのアクション**～

従業員のメンタルヘルス相談体制に関する実態調査データ収録



79.1%

不調の増加を実感

23.6%

「よく活用されている」と回答

78.2%

匿名・24時間・医師相談に期待

調査機関

株式会社Mediplat

調査名称

従業員のメンタルヘルス相談体制に関する実態調査

調査方法

IDEATECHが提供するリサーチデータマーケティング「リサピー®」の企画によるインターネット調査

調査期間

2026年6月3日～同年6月4日

有効回答

従業員数50名以上、かつメンタルヘルス相談窓口を設置している企業で、
人事・労務業務に担当者として携わる人110名

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。

79.1%

メンタル不調が「増えている」と実感
過去1年で不調者が「いた」企業も75.5%



23.6%

窓口が「よく活用されている」はわずか
窓口は“ある”のに“使われていない”



78.2%

「匿名で24時間、医師に相談できる窓口」に期待
早期発見・早期対応への期待

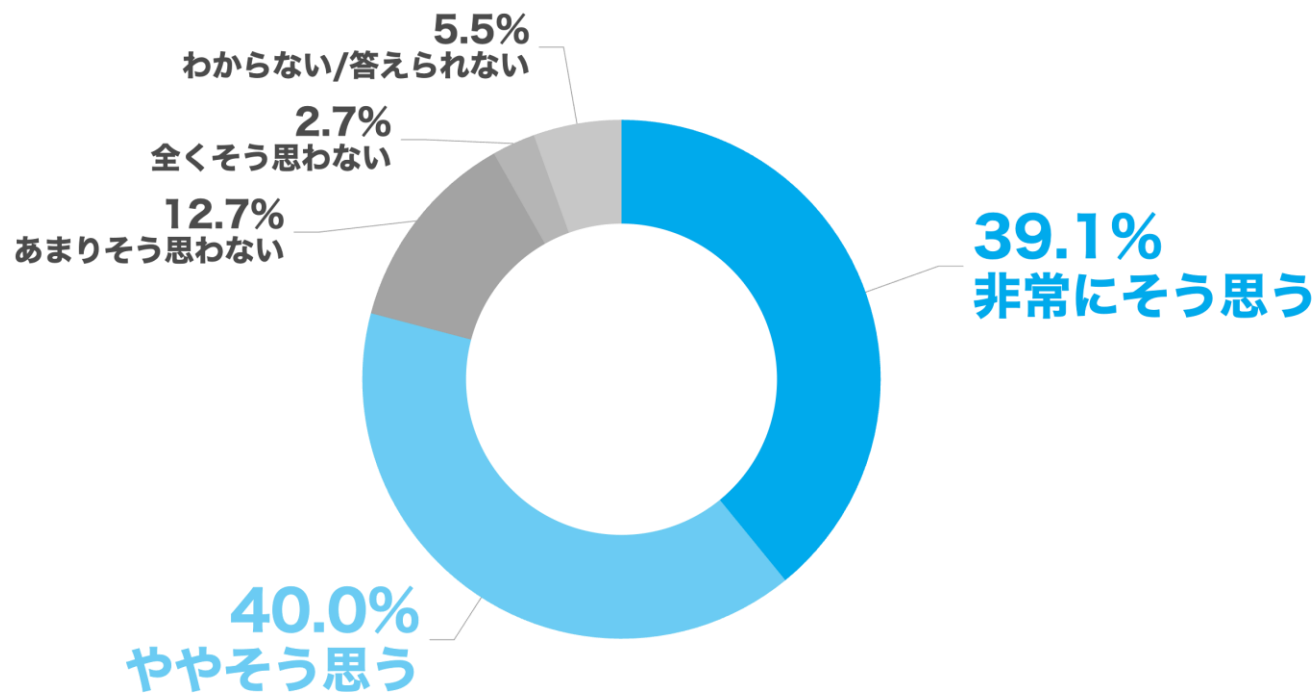


問われているのは、窓口の「有無」ではなく「使われるか」。

本書では、調査データから“使われる窓口”の条件と実践のヒントを読み解きます。

Q1

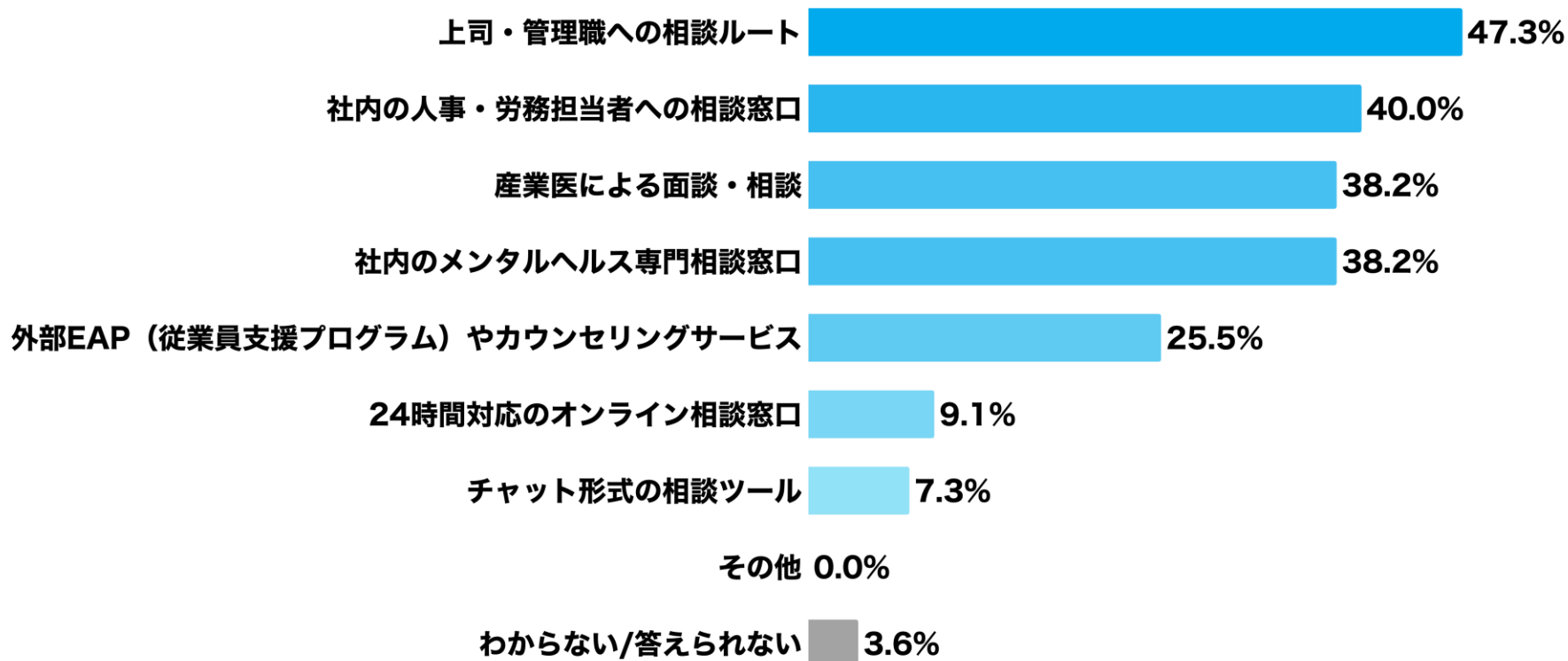
あなたは、お勤め先の従業員のメンタルヘルス不調
(うつ・適応障害・不安症状など)が、ここ数年で増加していると感じますか。



担当者の約8割が、従業員のメンタルヘルス不調について
「ここ数年で増加している」と実感しています。

調査期間: 2026年6月3日～同年6月4日 | 従業員のメンタルヘルス相談体制に関する実態調査 | n=110

Q2 お勤め先で現在設置している、従業員向けのメンタルヘルス相談窓口を教えてください。(複数回答)

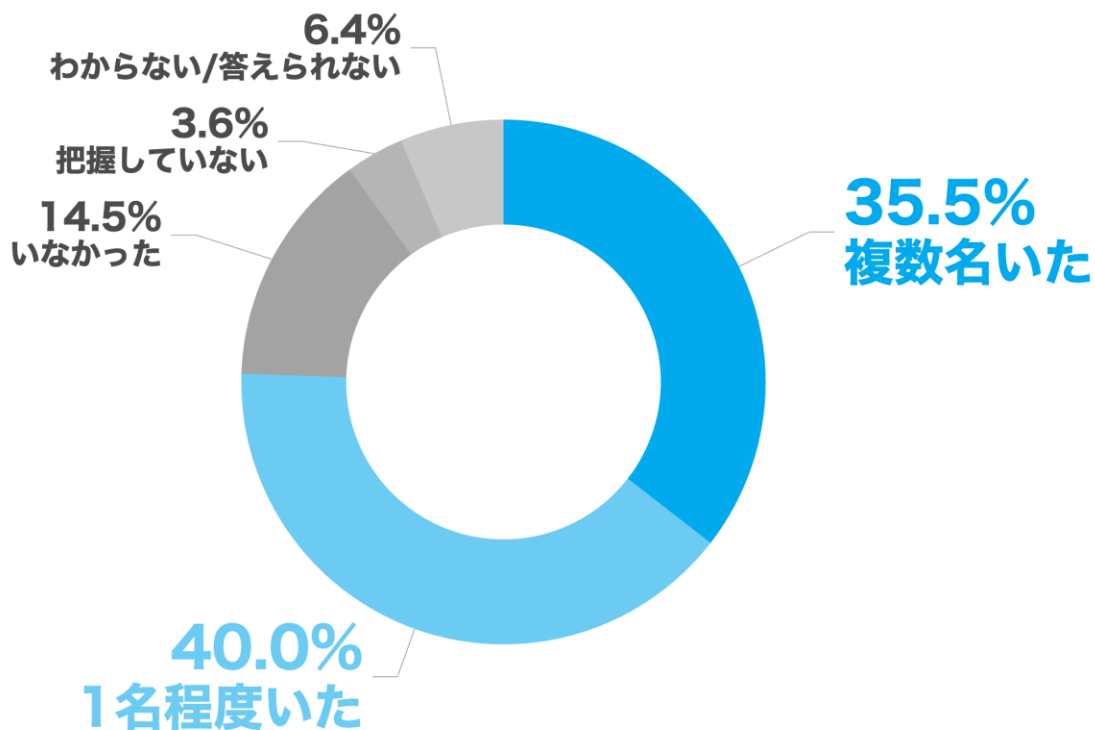


設置している相談窓口は「上司・管理職への相談ルート」が47.3%で最も多く、
「産業医面談」や「社内相談窓口」も約4割の企業が設置しています。

調査期間：2026年6月3日～同年6月4日 | 従業員のメンタルヘルス相談体制に関する実態調査 | n=110

Q3

過去1年で、自社にメンタル不調(休職・長期欠勤・パフォーマンス低下、本人からの相談など)を抱えた、または抱えていると思われる従業員はいましたか。

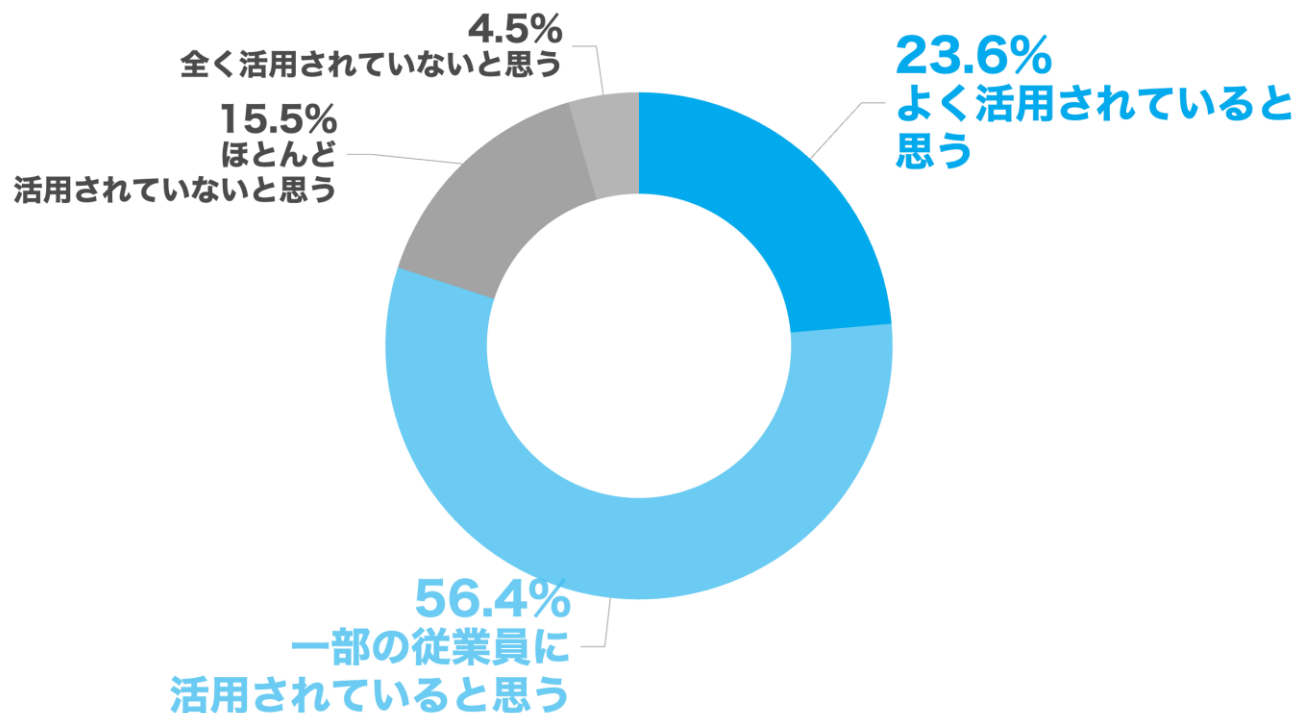


75.5%の担当者が、過去1年間で自社にメンタル不調を抱えた従業員が「いた」と回答しており、「複数名いた」という回答も35.5%にのびります。

調査期間: 2026年6月3日～同年6月4日 | 従業員のメンタルヘルス相談体制に関する実態調査 | n=110

Q4

あなたは、お勤め先の現在のメンタルヘルス相談体制が、従業員にとって十分に活用されていると思いますか。

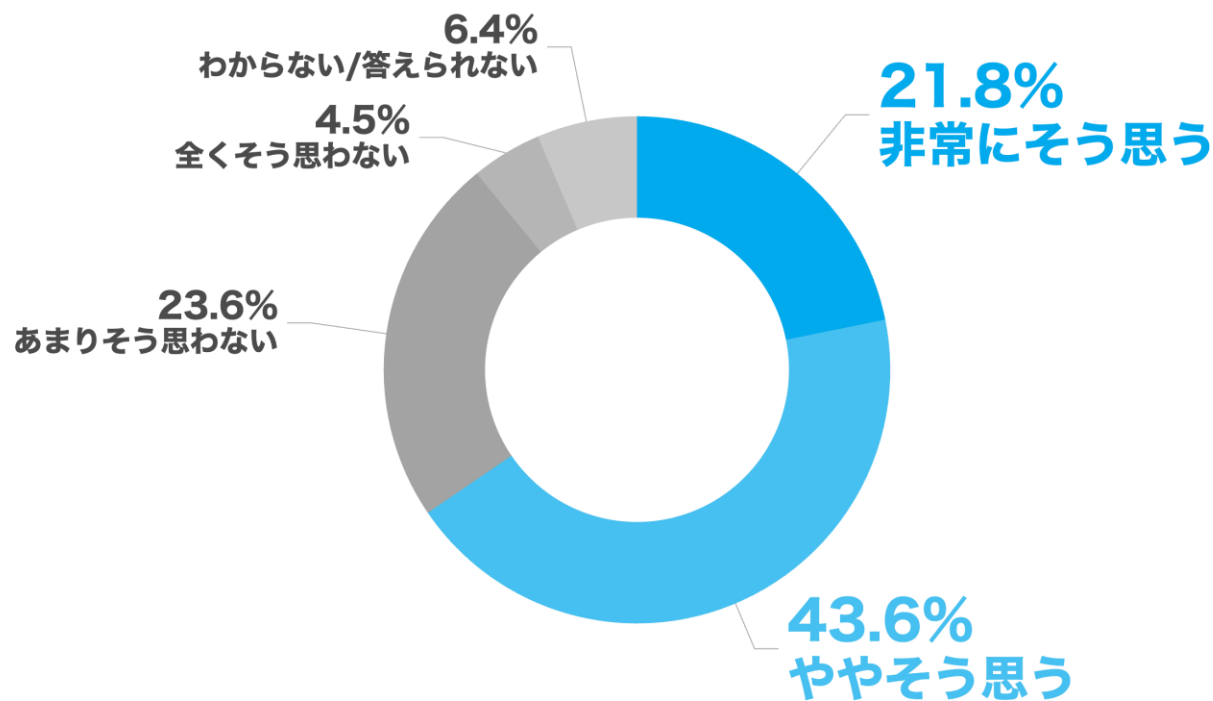


相談体制の活用状況について、
「よく活用されている」と回答した割合は23.6%にとどまっています。

調査期間：2026年6月3日～同年6月4日 | 従業員のメンタルヘルス相談体制に関する実態調査 | n=110

Q5

あなたは、お勤め先の現在のメンタルヘルス相談体制が、従業員にとって十分に活用しやすい仕組みになっていると思いますか。

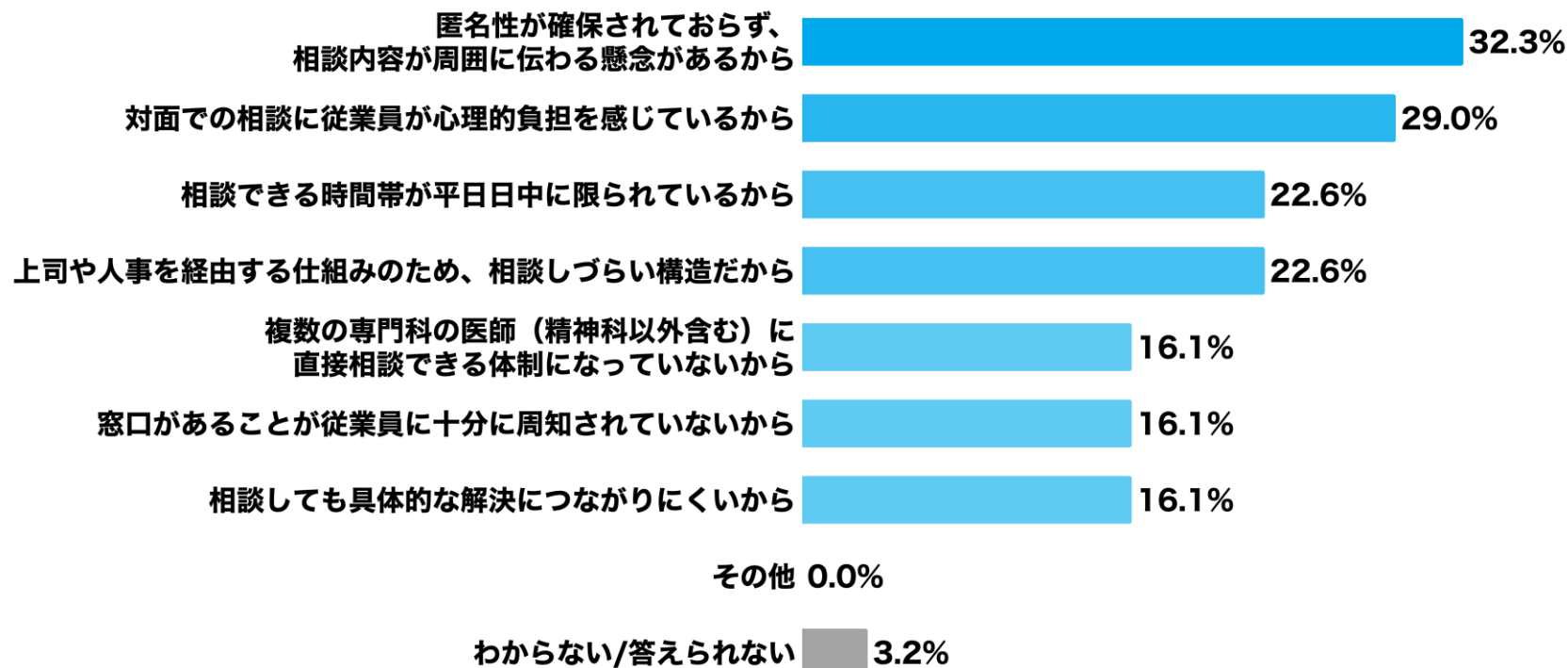


現在の相談体制について、「活用しやすい仕組みではない」と感じている担当者は約3割で、肯定的な評価をしている方は65.4%となっています。

調査期間：2026年6月3日～同年6月4日 | 従業員のメンタルヘルス相談体制に関する実態調査 | n=110

Q6

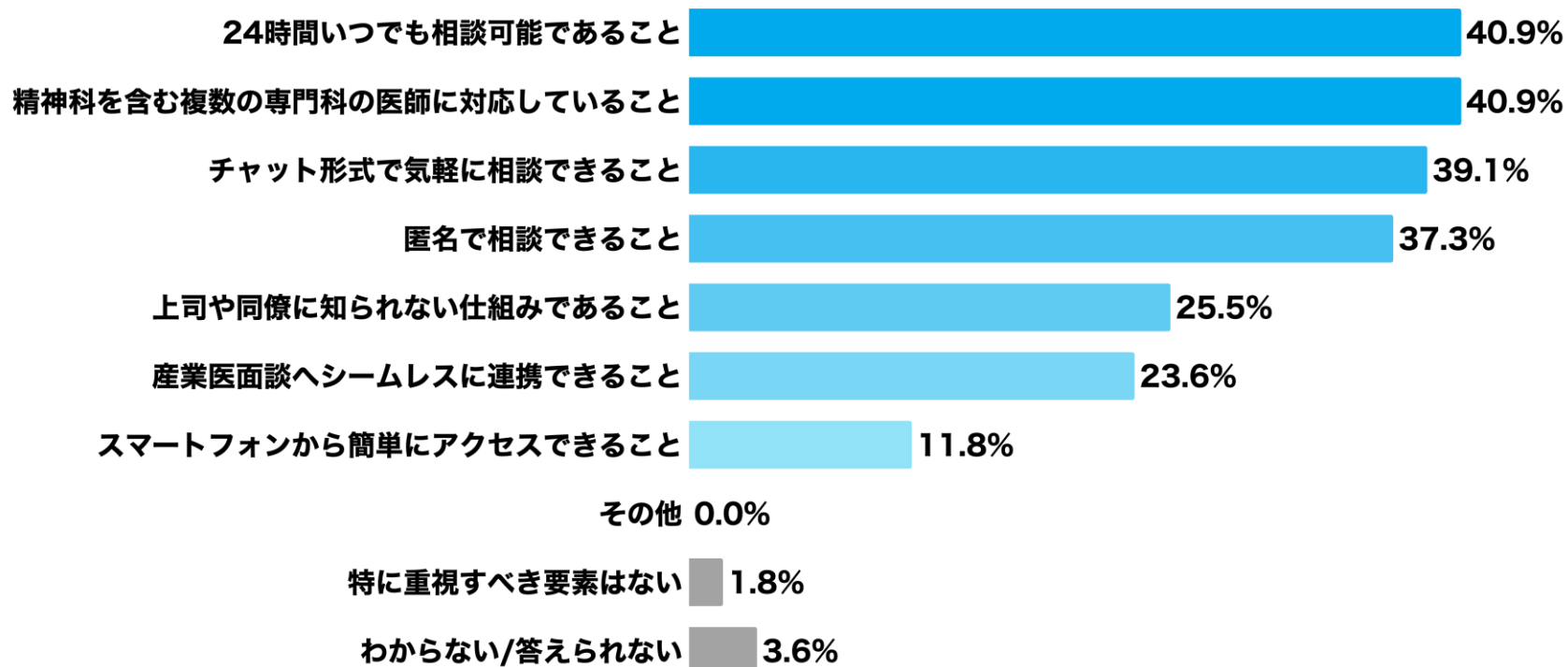
お勤め先の相談体制が従業員にとって活用しやすい仕組みになっていないと思う理由を全てお選びください。
(複数回答) *Q5で「全くそう思わない」「あまりそう思わない」と回答した方への質問



活用しづらいと感じる理由としては、「匿名性が確保されていない」(32.3%)や「対面の心理的負担」(29.0%)が上位に挙げられています。

Q7

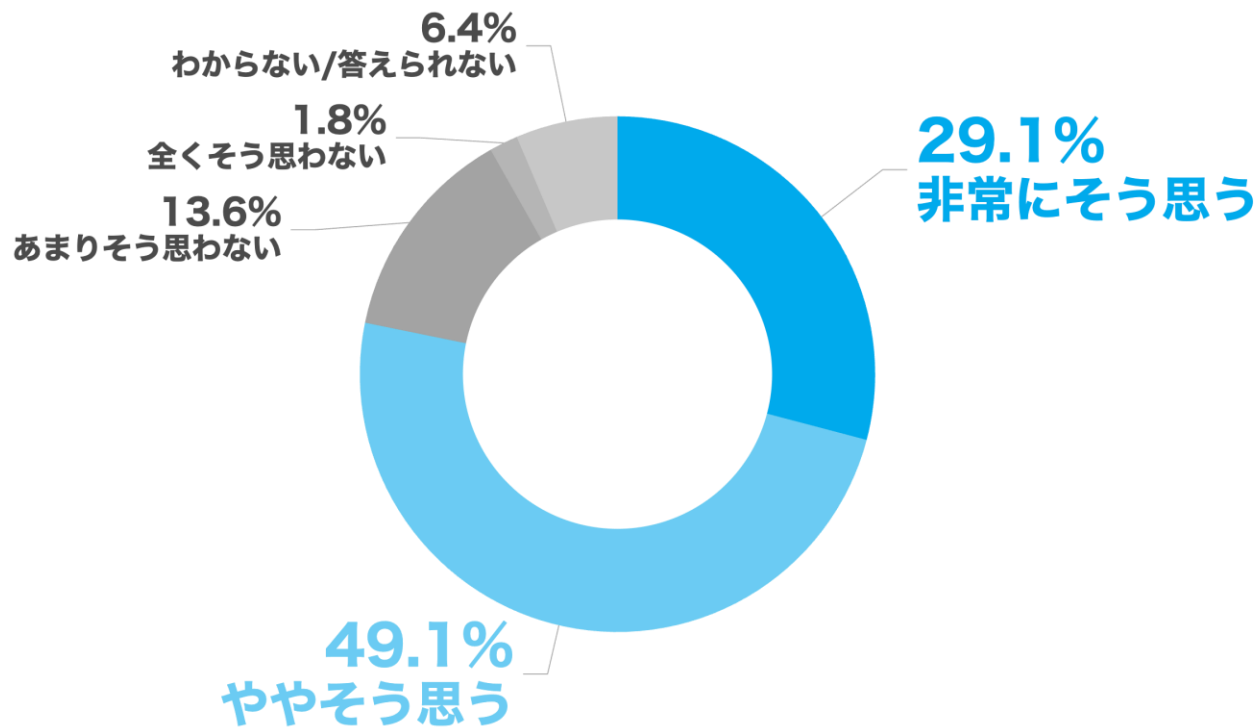
従業員が気軽にメンタルヘルスの相談ができる仕組みとして、重視すべきだと思う要素を教えてください。(複数回答)



担当者が重視すべき要素としては、「24時間いつでも相談可能」と「精神科を含む複数の専門科の医師に対応」がいずれも40.9%で同率トップとなりました。

Q8

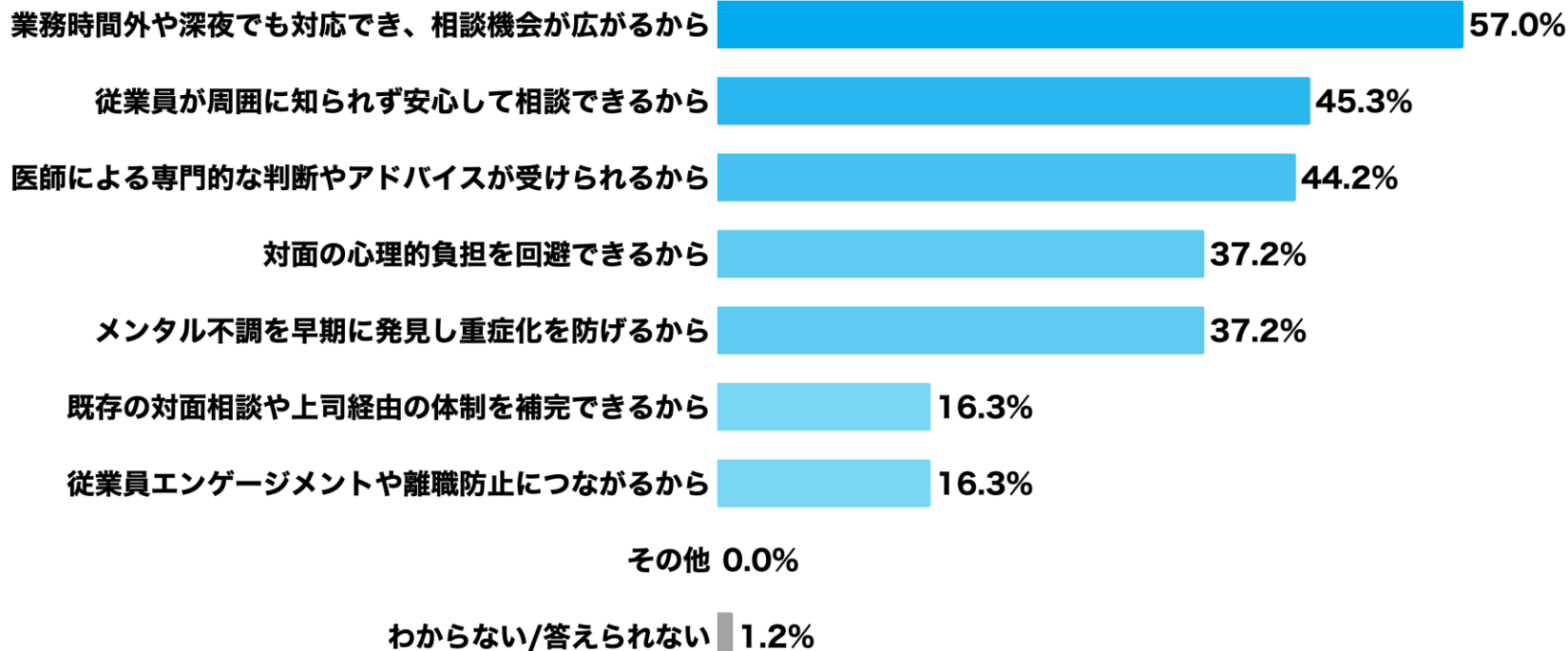
あなたは、「従業員が匿名で 24時間、医師に相談できるオンライン窓口」が、従業員のメンタル不調の早期発見・早期対応に有効だと思いますか。



担当者の約8割が、「匿名で24時間、医師に相談できるオンライン窓口」は早期発見・早期対応に有効であると回答しています。

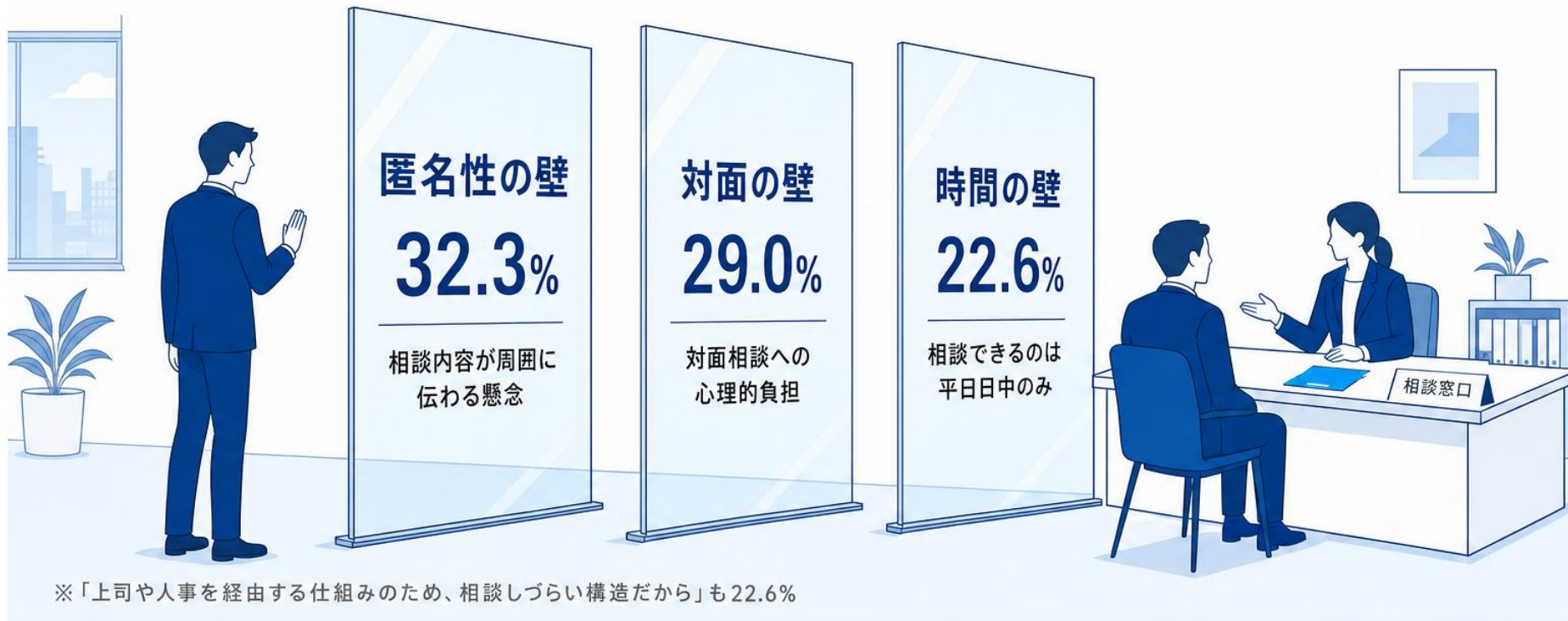
調査期間：2026年6月3日～同年6月4日 | 従業員のメンタルヘルス相談体制に関する実態調査 | n=110

Q9 「従業員が匿名で 24時間、医師に相談できるオンライン窓口」が有効だと思う理由を教えてください。
(複数回答) *Q9で「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答した方への質問



「匿名で24時間、医師に相談できるオンライン窓口」が有効だと思う理由では、
「業務時間外や深夜でも対応でき、相談機会が広がる」が57.0%で最も多い結果となりました。

調査期間: 2026年6月3日～同年6月4日 | 従業員のメンタルヘルス相談体制に関する実態調査 | n=86



データが示す本質は、「制度の不足」ではなく「心理的安全性の不足」です。窓口を増やしても、「相談したことが周囲に伝わるかもしれない」という不安が残る限り、利用は進みません。自由回答の「体制が形骸化している」「誰に相談したらよいかわからない」という声は、窓口の存在やルールが従業員に十分届いていないこと（周知不足：16.1%）も示しています。

学び：見直すべきは“窓口の数”ではなく、“相談に踏み出すまでの心理的な距離”。

1. 原則1 入口を複数にする

相談ルートของ最多は「上司・管理職」(47.3%)。入口が“人”1本だと、相手との関係性次第で相談しやすさが左右されます。性質の異なる入口(社内×社外、対面×オンライン)の併設が前提です。



2. 原則2 心理的ハードルを下げる

重視すべき要素では「チャット形式」(39.1%)「匿名」(37.3%)が上位。“あらたまって相談する”のではなく、“軽く聞ける”形式であることが、利用の最初の一步を生みます。



3. 原則3 時間の制約をなくす

不調時の相談ニーズは平日日中に限りません。オンライン窓口が有効と考える理由の最多は「業務時間外や深夜でも対応でき、相談機会が広がる」(57.0%)でした。



共通するのは「窓口の置き換え」ではなく、「届いていない従業員に入口を増やす」という発想です。



※社外の専門資源の活用は、厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が示す4つのケアの一つ（事業場外資源によるケア）としても位置づけられています。



- ✓ 不調は4社に3社で“すでに起きている”。対策は「起きてから」では遅い。
- ✓ 使われない原因は制度ではなく、心理的な距離。匿名性・気軽さ・時間がカギ。
- ✓ 最初の一步は体制の刷新ではなく、届いていない従業員への「入口の増設」。

本調査が示した条件を、自社の相談体制づくりに役立てていただければ幸いです。

「first call」は、企業の人事担当者や労務担当者が抱える産業保健領域の課題を解決するためのサービスです。

① オンライン医療相談

チャットとテレビ電話で、いつでもどこからでも医師に相談できるサービス。一般内科や小児科、産婦人科、精神科など全12科目での相談（匿名）に、専門医が実名で回答します。従業員専用アプリ／WEB版の両方で利用できます。



② 産業医訪問・ オンライン産業医面談

産業医の定期訪問からオンライン面談まで、産業医業務を受託。テレビ電話面談により、国内外の支社の従業員とも早期に面談を設定でき、日程調整による人事の業務負担も軽減します。



③ ストレスチェック

WEBで従業員のストレスチェックを実施し、部門やチームごとのストレス状況を可視化。受検案内から状況確認までを一括管理でき、ストレスチェック後の産業医面談までオンラインで一元管理できます。



お申し込み・ご質問・お見積りなど、お気軽にお問い合わせください

contact@mediplat.jp | <https://service.firstcall.md/>

株式会社 Mediplat（東京都中央区築地4-1-1 東劇ビル15階）