

2010 年 8 月 2 日

報道関係各位

会社名 株式会社 アドバンテッジ リスク マネジメント
代表者名 代表取締役社長 鳥越 慎二
(コード 8769 大証ヘラクレス G)

「トップマネジメントの人事戦略への関心が高い」が 8 割。競争力の源泉は「人材」

～経営層・人事部長を対象とした人材戦略に関するアンケート調査結果を発表～

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント（本社：東京都目黒区、代表取締役社長：鳥越 慎二、以下：ARM）は、今後の人材戦略を考えるための経営者の意識や人事施策や人材育成上の課題などについて、人事部長及び経営者を対象としたアンケート調査を実施し、調査結果をまとめました。

調査の結果、トップマネジメントの人事戦略に対する関心について、「関心が高い」（41.8%）、「やや関心が高い」（42.3%）とあわせて 8 割強が関心を示しました。「競争力の源泉」に関する質問に対しては、「人材」という回答が 73.1%を占め、「戦略、商品・サービス」を大きく上回りました。

またメンタルヘルス対策に関して「メンタル不調者が増加」という回答は 58.7%でした。現在のメンタルヘルス対策の効果は不十分という回答が 61.2%、今後対策を見直す必要があると答えた企業・団体は 74.4%に上りました。

【調査結果の概要】

1. 調査名 「安心して働ける環境」を創るための人材戦略に関するアンケート
2. 調査対象 従業員規模 300 名以上の企業・団体の経営者及び人事部長
3. 調査期間 2010 年 6 月 4 日～9 日
4. 調査方法 Web によるアンケート
5. 集計対象 208 人

<業種区分>	N	%
建設業	16	7.7
製造業	57	27.4
電気・ガス・熱供給・水道業	2	1.0
情報通信業	16	7.7
運輸業	18	8.7
卸売・小売業	21	10.1
金融・保険業	19	9.1
不動産業	2	1.0
飲食店・宿泊業	2	1.0
医療・福祉	9	4.3
教育・学習支援業	2	1.0
サービス業	33	15.9
その他(上記業種分類に該当しない)	11	5.3
全体	208	100.0

<回答者属性・従業員規模>	N	%
従業員300人～500人未満の会社の経営者役員	40	19.2
従業員500人～1000人未満の会社の経営者役員	37	17.8
従業員1000人以上の会社の経営者役員	70	33.7
従業員300人～500人未満の会社の人事(労務)部長	8	3.8
従業員500人～1000人未満の会社の人事(労務)部長	11	5.3
従業員1000人以上の会社の人事(労務)部長	42	20.2
全体	208	100.0

6. 質問項目

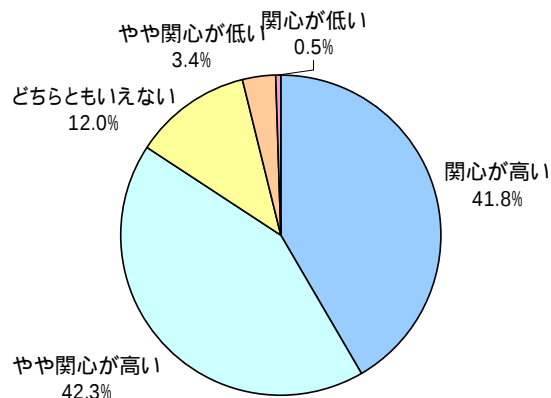
- ・ 今後の人事戦略を考える際に重要だと思う環境変化
- ・ トップマネジメントの人事戦略に関する関心度合い
- ・ トップマネジメントからの人材戦略に関する具体的な指示
- ・ 直近の労使間での話し合いのテーマやトピック
- ・ 人事施策やその成果項目に関する満足度
- ・ メンタルヘルス対策に関する動向
- ・ 世代別、職種別の人材育成課題
- ・ 人材戦略における価値観
- ・ 安心して働ける職場づくりに必要なこと

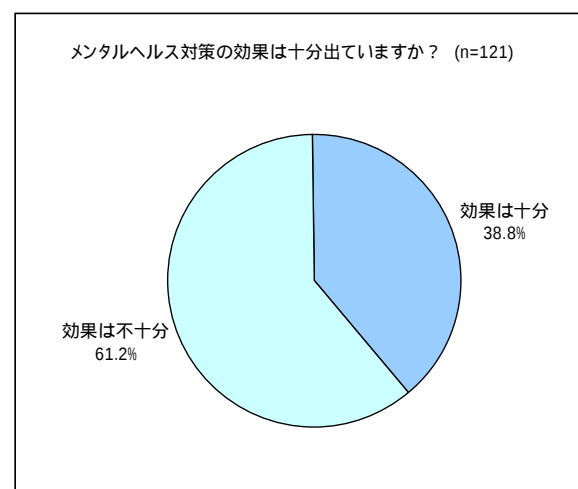
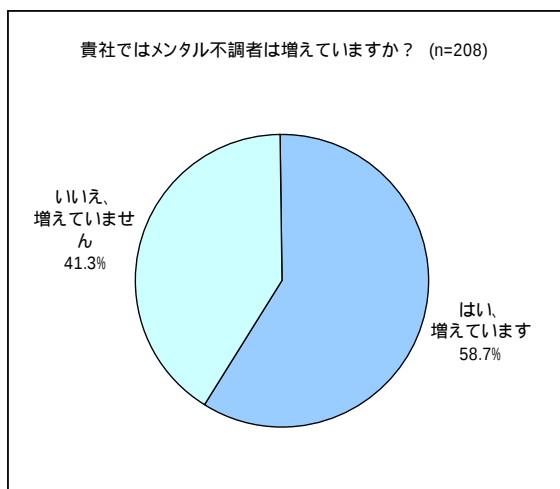
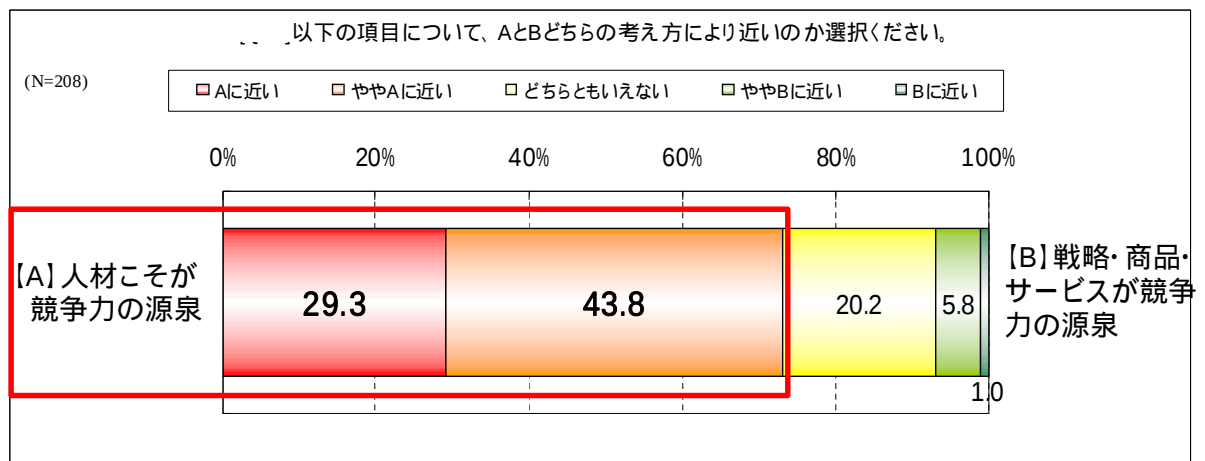
7. 調査結果のポイント

- ・ トップマネジメントの人事戦略に対する関心について、「関心が高い」(41.8%)、「やや関心が高い」(42.3%)とあわせて8割強が関心を示しました。
- ・ 人材に対する価値観について「A. 人材こそが競争力の源泉 / B. 戦略、商品・サービスが競争力の源泉」という選択肢では、人材こそが競争力の源泉という考え方に「近い」「やや近い」という回答があわせて73.1%と多数を占めました。
- ・ 人事戦略 / 施策に関する具体的な指示は「人材育成・研修に関する指示」が最多(63.0%)
- ・ 今後の人事戦略を考える際に重要だと思う環境変化の第1位は「少子化・高齢化、人口減少」(63.9%)でした。
- ・ 直近の労使間での話し合いのテーマは「人事評価、報酬制度の見直し」が最多(44.2%)
- ・ 人事施策、指標における満足度については全般的に低く、多くの項目で満足度が40%を下回りました。最も低かった項目は「福利厚生の費用対効果」(22.6%)、次いで「モチベーション」(31.7%)
一方、人事施策として従業員の長期療養サポート制度としての「GLTD(団体長期障害所得補償保険)制度」を実施している企業・団体では、「優秀な人材の獲得」(72.2%)「従業員満足度」(66.7%)など全ての項目で満足度が高くなりました。
- ・ 今後取り組みを強化したい人事的な課題については、「管理職層の人材育成・マネジメント能力の向上」(69.2%)が最多、次いで「従業員のモチベーション向上」(67.8%)
- ・ 「メンタル不調者が増えている」という回答は58.7%でした。従業員規模別にみると、1000名未満では43.8%に対して1000名以上では71.4%が「メンタル不調者が増えている」と回答しました。
- ・ 「メンタルヘルス対策を実施している」という回答は58.2%、ただしメンタルヘルス対策の効果は不十分という回答が61.2%を占めました。また、74.4%の企業・団体が「現在のメンタルヘルス対策の内容を今後見直す必要がある」と回答しました。
- ・ メンタルヘルス対策における力点は、「2次予防(メンタル不調者の早期発見、早期対応)」「3次予防(メンタル不調による休職・復職支援、再発防止)」から、「1次予防(メンタル不調者の予防、健康増進)」「組織活性化、ストレス耐性・EQ向上」にシフト。
- ・ 「ストレス耐性 / メンタルタフネスの向上」について、世代別(階層別)では若手社員の課題という回答が最も多く(42.8%)、職種別では営業職・販売職の課題が最も高い回答割合でした(32.2%)。

トップマネジメントの人事戦略に関する関心度合いは、どの程度ですか？
ご自身が経営トップの場合はご自分の関心度合いをご回答ください。

(n=208)





上記は調査結果の一部です。本調査の詳細は、以下の資料請求フォームよりご請求ください。

<http://www.armg.jp/report/>

<株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントについて>

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントは、「『安心して働ける環境』と『活力ある個と組織』を共に創る」をミッションとし、GLTD（傷病による就業不能時の所得補償保険）のマーケティング事業を中心に1999年に設立された職場サポートのプロフェッショナル企業です。GLTD分野では、国内トップシェアの延べ32万人への導入実績を有するほか、メンタル疾患による休業の急増に対応するため、2002年より職場におけるメンタル疾患の早期発見・早期対応プログラム「アドバンテッジEAP」を東京海上日動メディカルサービス株式会社の精神科医と共同で開発し、29万人に活用されています。2009年10月にはグループ会社であった株式会社ライフバランスマネジメントと株式会社フォーサイトを統合し、68万人が利用する国内最大のEAPプロバイダーとして、企業向けにメンタルヘルスに関する総合的なサービスを提供しています。2010年7月には株式会社イー・キュー・ジャパンよりEQ事業を譲り受け、EQ（感情能力）に関する検査・教育研修・組織分析サービスを通じて、新たに人材採用・教育分野におけるサービスも拡充しています。