

各 位

**平成21年度「メンタルヘルスの取り組み」に関するアンケート調査結果
北海道生産性本部**

北海道生産性本部（会長 西村 求）では、道内地場企業（団体を含む）を対象に「メンタルヘルスの取り組み」に関する調査を実施いたしました。

この調査は、経済活動の低迷が続く中、道内地場企業の「心の病」の現状とメンタルヘルスに関する取り組みの実態や動向を把握・分析するために実施したものであり、平成19年度から調査を開始して今回で3回目となります。

つきましては、調査結果を取り纏めましたので、ご活用いただければ幸甚です。

ご多用の中、本調査にご協力賜りました企業・団体の皆様に深く感謝申し上げます。

I. 調査方法：

- ・調査対象：当本部会員を中心に道内地場企業・団体 470 組織の人事部長
- ・調査時期：平成21年10～11月
- ・調査方法：アンケート調査票郵送方式
- ・回答数：124 組織（回収率 26.4%）
- ・調査内容：道内地場企業・団体のメンタルヘルスに関する取り組みの実態や動向を把握・分析するため、以下のテーマで調査した。
 1. メンタルヘルスに関わる取り組み状況
 2. 「心の病」に関する状況
 3. 「心の病」に関する休職・復職の状況

II. 調査結果のポイント：

1. 『メンタルヘルス施策に効果が出ていると回答した企業が4割を超える』

現在取り組んでいるメンタルヘルス施策について、効果が出ている（「十分効果が出ている（1.9%）」と「まずまず効果が出ている（39.8%）」の合計）と回答した企業は4割（41.7%）を超え、昨年度（「十分効果が出ている（1.1%）」と「まずまず効果が出ている（30.0%）」の合計）を10.6ポイント上回った。→ P.5

2. 『「心の病」について増加傾向と回答した企業が昨年度より12.9ポイント減少』

「心の病」について、ここ3年間で増加傾向にあるとした企業は昨年度から12.9ポイント減少し、21.0%となった。また、今後増加すると予想した企業も昨年度から6.3ポイント減少し、23.4%となった。→ P.6~7, P.9

3. 『試し出勤制度（リハビリ出勤制度）を導入している企業が2割を超えた』

試し出勤制度（リハビリ出勤制度）を、導入している（「導入しておりうまく機能している（11.3%）」と「導入しているが改善の必要がある（12.1%）」の合計）と回答した企業は、昨年度（「導入しておりうまく機能している（8.5%）」と「導入しているが改善の必要がある（10.2%）」の合計）を4.7ポイント上回り、2割（23.4%）を超えた。→ P.12~13

III. 添付書類：

- ・本調査結果（本紙含め16ページ）：全ての設問についてまとめております。
- ・集計表（14ページ）：全ての設問データを掲載しております。

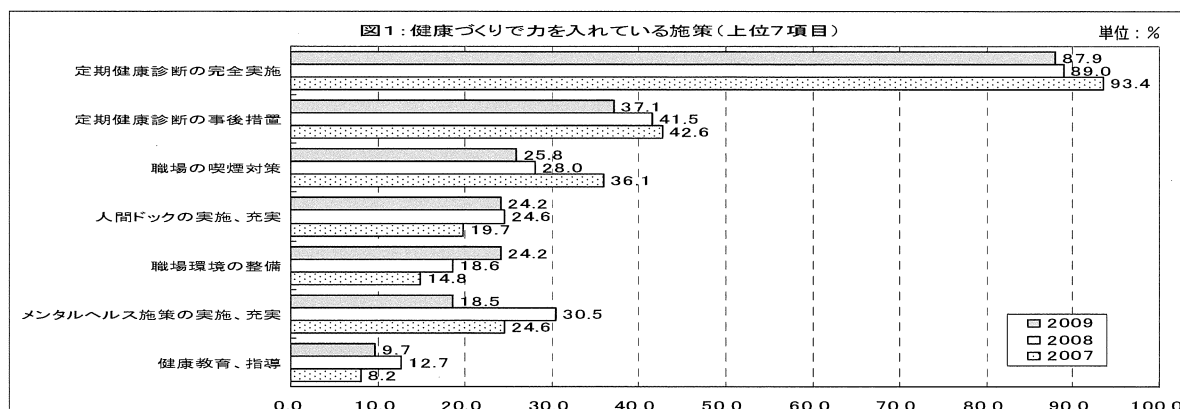
【お問合せ先】 北海道生産性本部（担当：澤田） TEL 011-241-8591

1. メンタルヘルスに関わる取り組み状況

(1) メンタルヘルス施策の位置づけ

健康づくり施策の中で力を入れているものを3つまで回答してもらった質問(Q1)では、「定期健康診断の完全実施」(87.9%)、「定期健康診断の事後措置」(37.1%)、「職場の喫煙対策」(25.8%)の順で高くなっており、「メンタルヘルス施策の実施、充実」(18.5%)が昨年度より12ポイント減少し、「人間ドックの実施、充実」(24.2%)、「職場環境の整備」(24.2%)に次いで第6位となった(図1・表1、表は17ページ以後に掲載。)

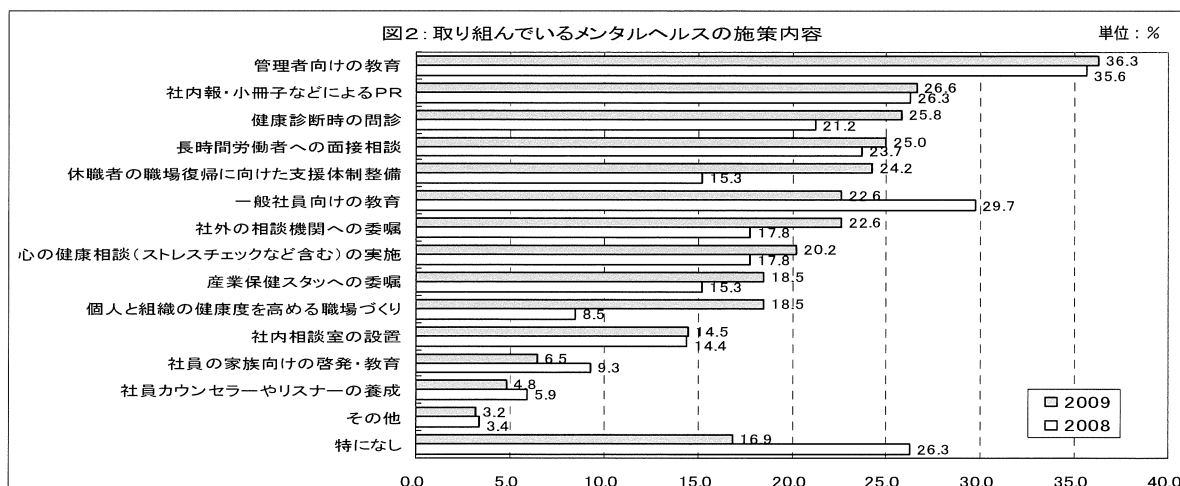
「メンタルヘルス施策の実施、充実」は、製造業(27.5%)および従業員数の多い企業(500人以上:33.3%)で割合が高くなっている(表1)。



(2) メンタルヘルス施策の内容

メンタルヘルス施策の内容で、取り組んでいるものすべてを選ぶ質問(Q2)では、「管理者向けの教育」(36.3%)、「社内報・小冊子などによるPR」(26.6%)、「健康診断時の問診」(25.8%)の順で高くなっている。また、「休職者の職場復帰に向けた支援体制整備」(24.2%)が昨年度(15.3%)より8.9ポイント増加した。また、「特になし」(16.9%)が昨年度(26.3%)より9.4ポイント減少した(図2・表2)。

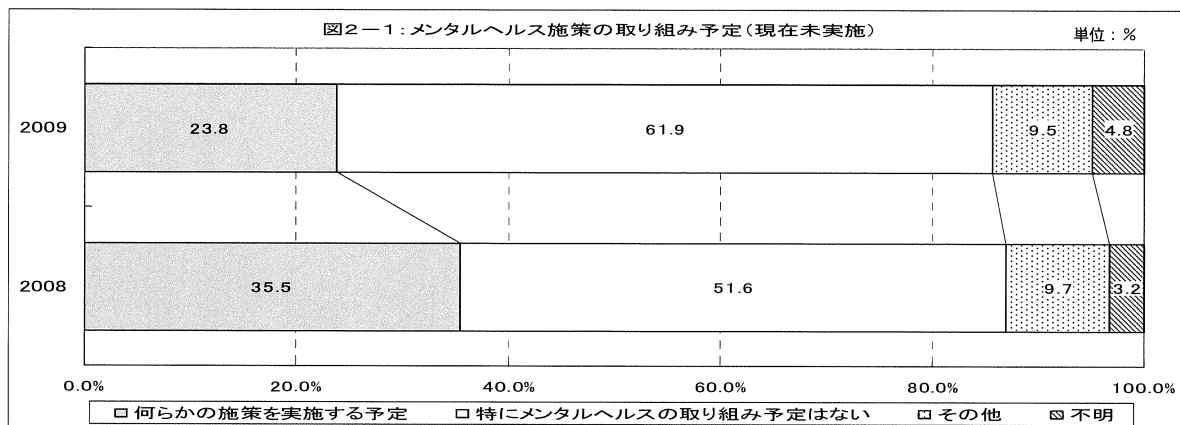
従業員数別では、一番高いのは、100人未満の企業で「特になし」(37.8%)、100~499人の企業で「管理者向けの教育」・「健康診断時の問診」(いずれも31.6%)、500人以上の企業で「管理者向けの教育」(56.7%)となっている。また、500人以上の企業で「休職者の職場復帰に向けた支援体制整備」・「長時間労働者への面接相談」(いずれも40.0%)が、二番目に高い数値になっている(表2)。



(3) メンタルヘルスの今後の取り組み

現在メンタルヘルス施策を特に実施していない企業に対して、今後のメンタルヘルスの取り組みについて、考え方を尋ねた質問（Q2-1）では、「特にメンタルヘルスの取り組み予定はない」（61.9%）、「何らかの施策を実施する予定」（23.8%）となっている（図2-1・表2-1）。

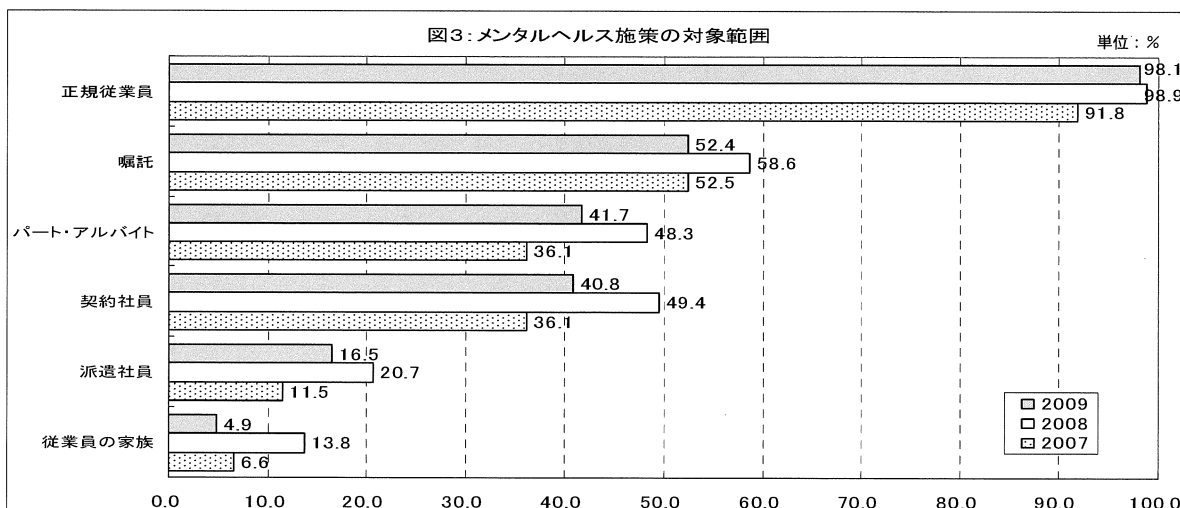
従業員数別では、500人以上の企業すべてが「何らかの施策を実施する予定」（100.0%）と回答しており、従業員規模の大きい企業ほど何らかの施策実施の予定をしている（表2-1）。



(4) メンタルヘルス施策の対象

メンタルヘルス施策の対象範囲を尋ねた質問（Q3）では、「正規従業員」（98.1%）、「嘱託」（52.4%）、「パート・アルバイト」（41.7%）、「契約社員」（40.8%）の順で高くなって（図3・表3）。

従業員数別では、従業員数の多い企業ほど対象とする範囲が広がっている（表3）。



(5) メンタルヘルスの取り組みを通じて期待している内容

メンタルヘルスの施策を通じて、組織全体がどのような状態になることを期待しているか、また管理監督者、従業員にメンタルヘルスの取り組みとして、どのようなことを求めているかについて質問した（Q4~6）。

組織全体がどのような状態になることを期待しているかについて3つまで回答してもらった質問（Q4）では、「不調者が早期に発見できる」（64.1%）、「不調者に適切な対応ができる」（60.2%）、「労災・事故等が未然に予防される」（35.0%）の順で高くなっており、「不調者が早期に発見できる」が昨年度（49.4%）より14.7ポイント増加し、「不調者に適切な対応ができる」を抜いて

一番高くなった（図4・表4）。

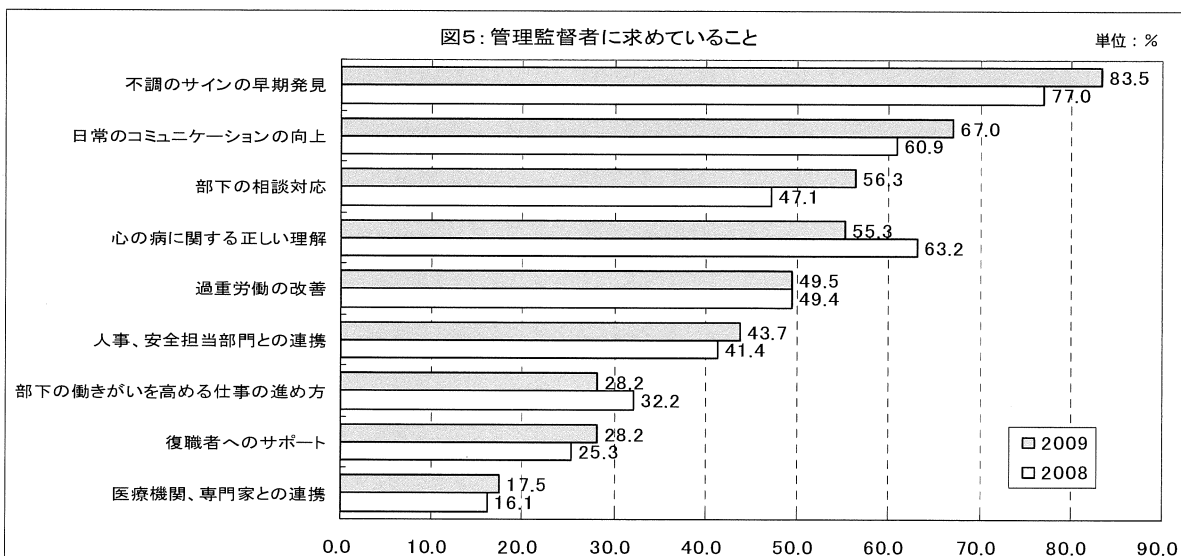
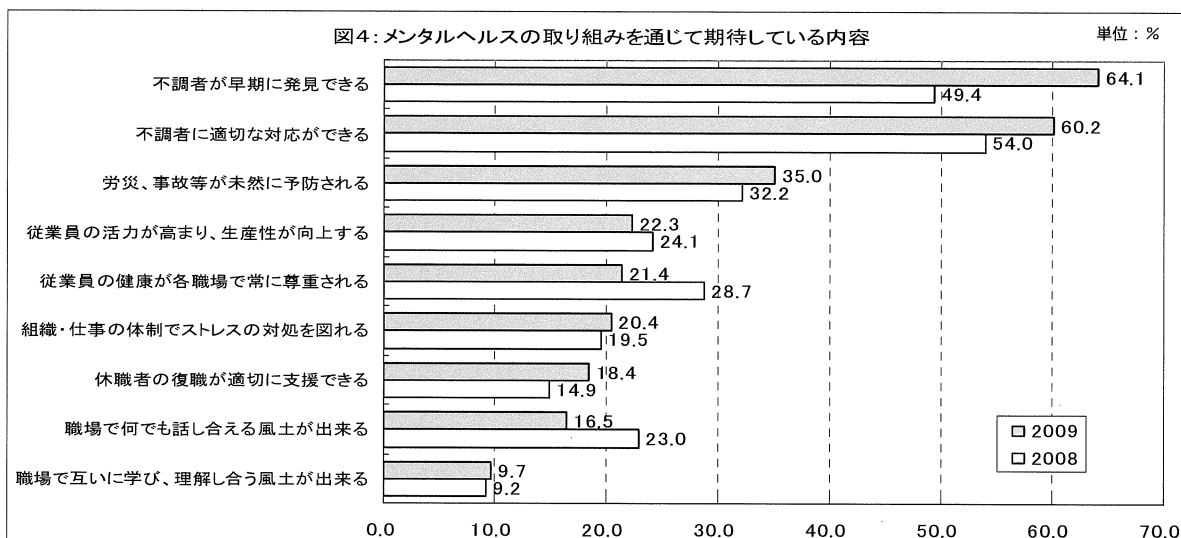
従業員数別では、500人以上の企業で「休職者の復職が適切に支援できる」（34.5%）が、三番目に高い数値になっている（表4）。

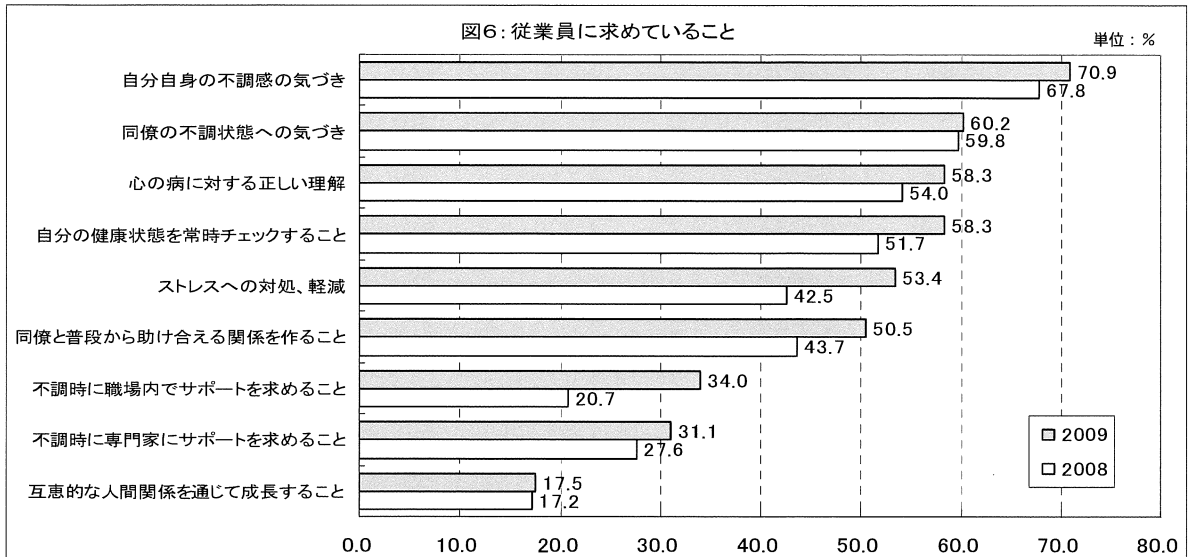
管理監督者に求めるものすべてを選ぶ質問（Q5）では、「不調のサインの早期発見」（83.5%）、「日常のコミュニケーションの向上」（67.0%）、「部下の相談対応」（56.3%）の順で高くなり、「部下の相談対応」は昨年度（47.1%）から9.2ポイント増加し、反対に「心の病に関する正しい理解」（55.3%）は昨年度（63.2%）から7.9ポイント減少した（図5・表5）。

業種別では、非製造業で「過重労働の改善」（57.4%）が「部下の相談対応」（54.4%）を上回り三番目に高い数値となった（表5）。

従業員に求めるものすべてを選ぶ質問（Q6）では、「自分自身の不調感の気づき」（70.9%）、「同僚の不調状態への気づき」（60.2%）、「心の病に対する正しい理解」・「自分の健康状態を常時チェックすること」（58.3%）の順で高くなっている（図6・表6）。

従業員数別では、500人以上の企業で「心の病に対する正しい理解」（72.4%）が一番高くなっている（表6）。





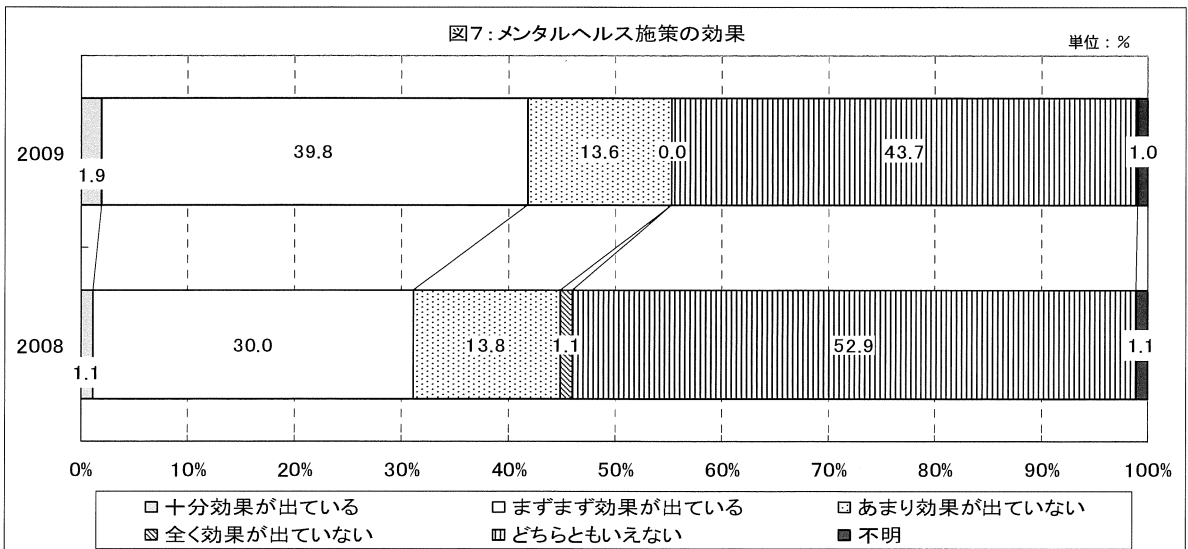
(6) メンタルヘルス施策の効果と評価の指標

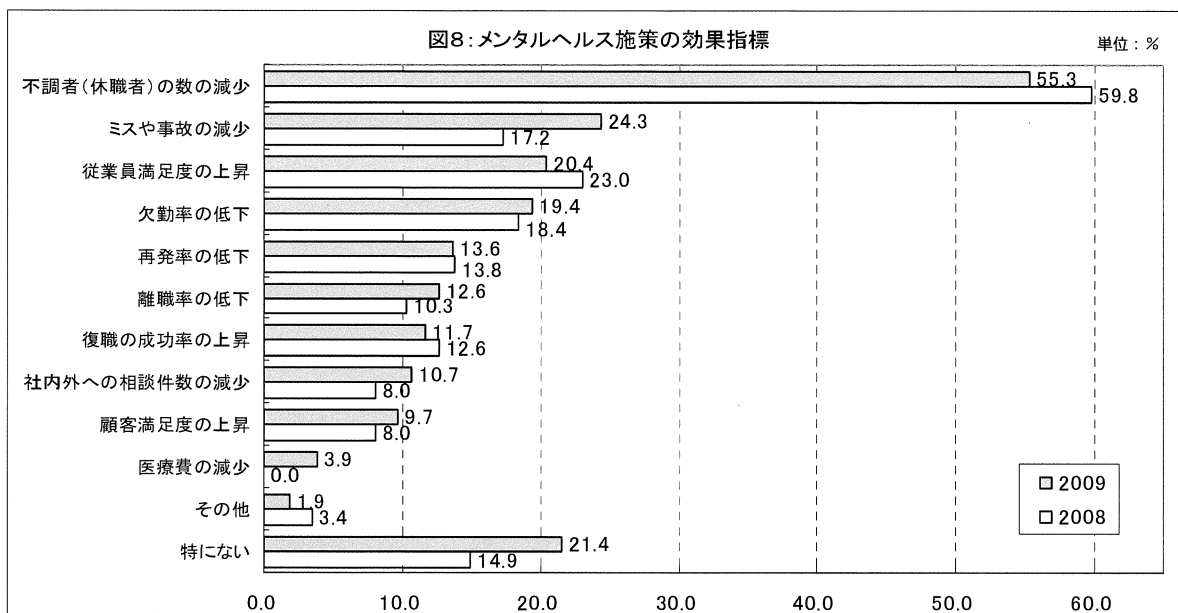
現在取り組んでいるメンタルヘルス施策が、どの程度の効果をあげているかについて尋ねた質問 (Q7) では、「どちらとも言えない」(43.7%)、「まずまず効果が出ている」(39.8%)、「あまり効果が出ていない」(13.6%)の順で高くなっており、「どちらとも言えない」は昨年度(52.9%)から9.2ポイント減少し、反対に「まずまず効果が出ている」は昨年度(30.0%)から9.8ポイント増加した(図7・表7)。

業種別では、製造業で、従業員数別では、500人以上の企業で「まずまず効果が出ている」が一番高い数値となっている(表7)。

また、メンタルヘルス施策の効果について、どのような指標で評価しているかについて、該当するものすべてを選ぶ質問(Q8)では、「不調者(休職者)の数の減少」(55.3%)、「ミスや事故の減少」(24.3%)、「特にない」(21.4%)の順で高くなっている(図8・表8)。

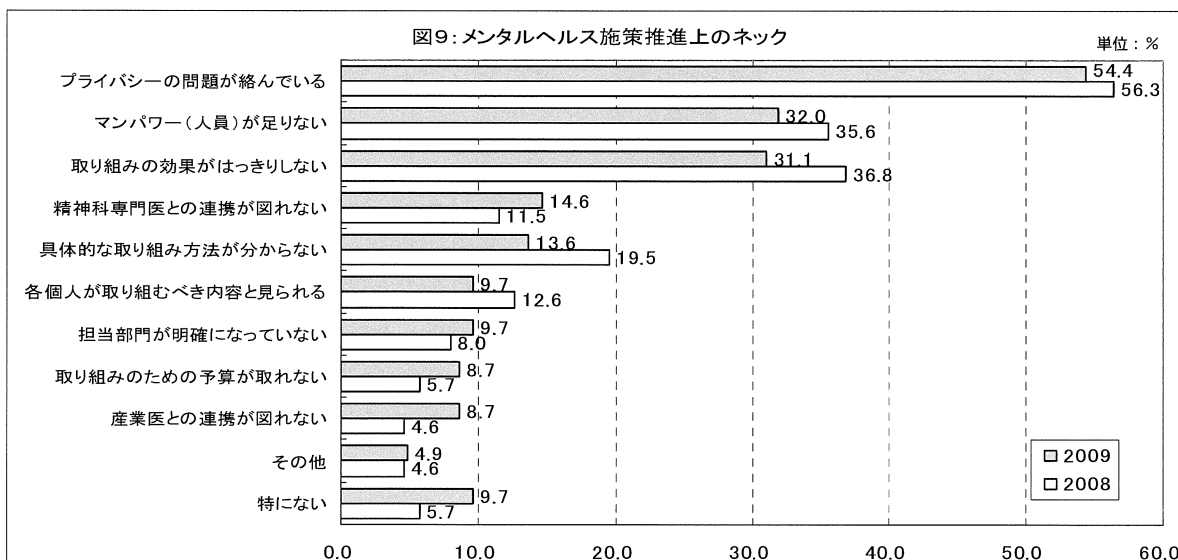
従業員数別では、企業規模の大きい企業ほど「不調者(休職者)の数の減少」と回答する割合が高くなり、企業規模の小さい企業ほど「ミスや事故の減少」、「従業員満足度の上昇」と回答する割合が高くなっている(表8)。





(7) 取り組みのネック

メンタルヘルス施策を推進する上で、ネックと考えられるものすべてを選ぶ質問(Q9)では、「プライバシーの問題が絡んでいる」(54.4%)、「マンパワー(人員)が足りない」(32.0%)、「取り組みの効果がはっきりしない」(31.1%)の順で高くなっている(図9・表9)。



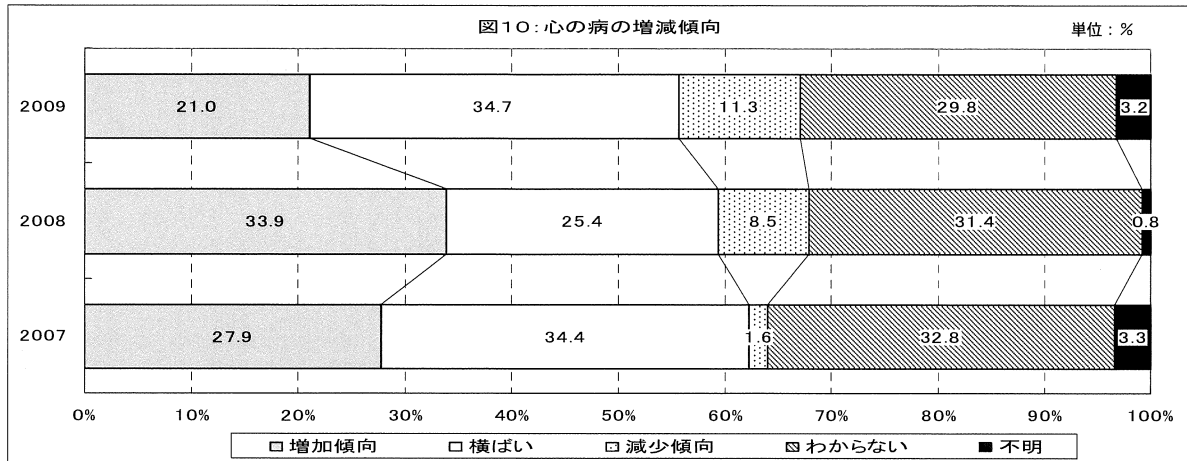
2. 「心の病」に関する状況

(1) 心の病の増減傾向

最近3年間の心の病の増減傾向を尋ねた質問(Q10)では、「横ばい」(34.7%)、「わからない」(29.8%)、「増加傾向」(21.0%)、「減少傾向」(11.3%)の順で高くなっている(図10・表10)。

従業員数別では、500人以上の企業で「増加傾向」の割合が43.3%にのぼり、昨年度同様、従業員規模の大きい企業ほど、心の病が増加傾向にあるという認識を持っていることが伺える。また、100人未満の企業で「わからない」(51.4%)が半数以上を占めている(表10)。

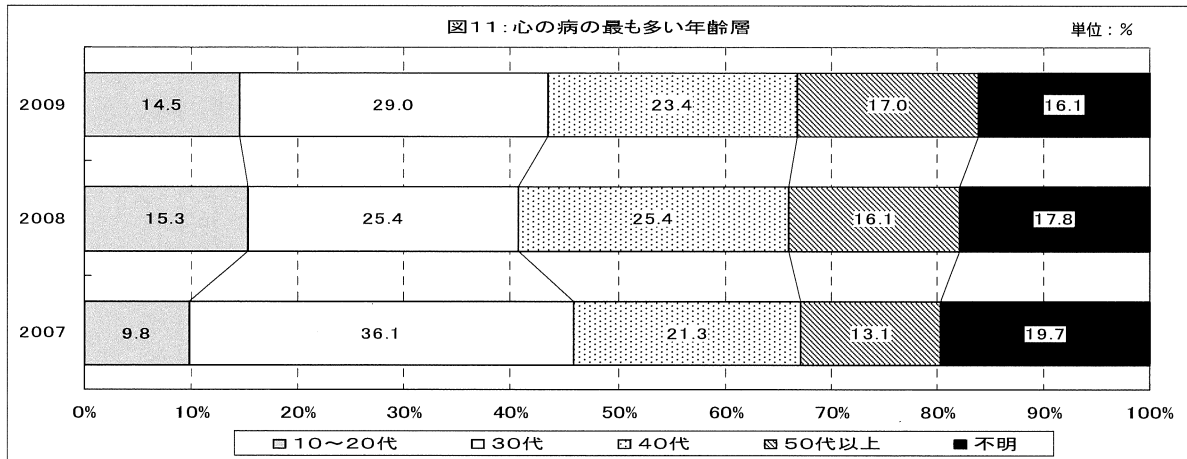
昨年度の調査と比較すると「増加傾向」が昨年度(33.9%)から12.9ポイント減少し、「横ばい」が昨年度(25.4%)から9.3ポイント増加、「減少傾向」が昨年度(8.5%)から2.8ポイント増加し、心の病について「増加傾向」が緩まった結果となった(図10)。



(2) 心の病が多い年齢層

心の病はどの年齢層で最も多いかという質問(Q11)では、「30代」(29.0%)、「40代」(23.4%)、「50代以上」(17.0%)の順で高くなっている(図11・表11)。

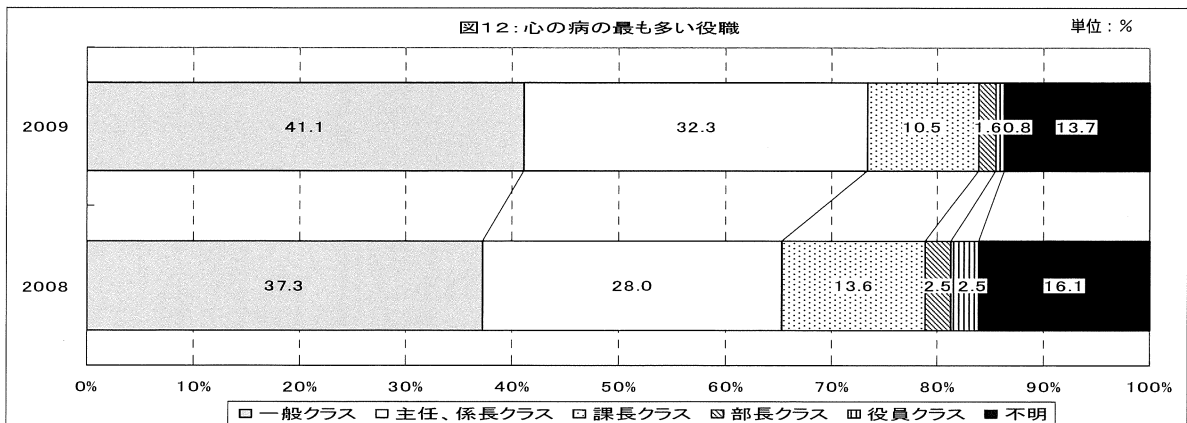
従業員数別では、従業員規模の大きい企業ほど若い年代の割合が高くなっている(表11)。



(3) 心の病が多い役職

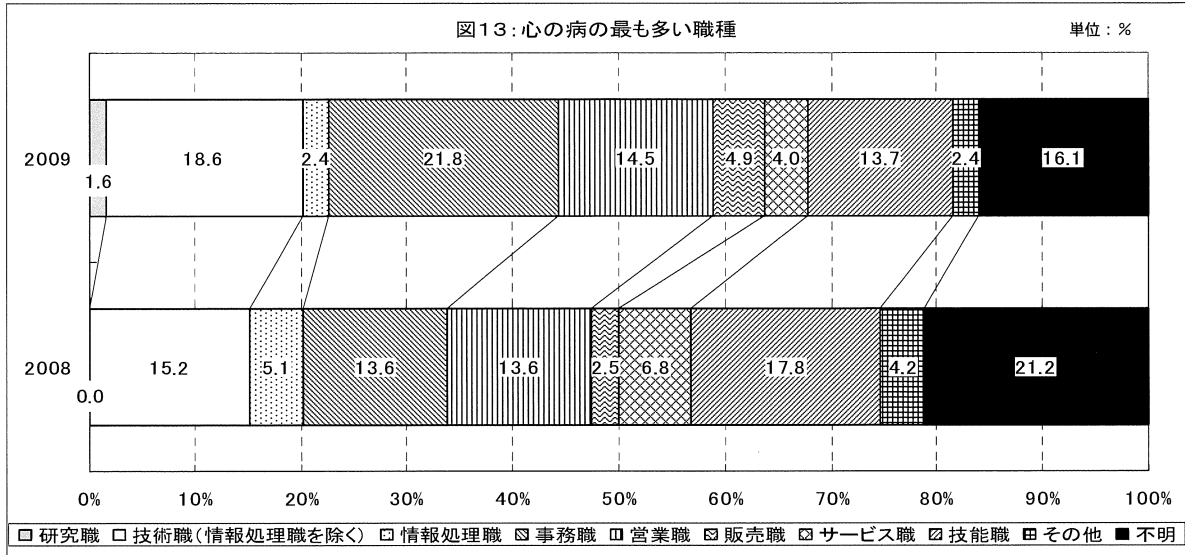
心の病がどのような役職に多いかを尋ねた質問(Q12)では、「一般クラス」(41.1%)、「主任、係長クラス」(32.3%)、「課長クラス」(10.5%)の順で高くなっており、「一般クラス」で昨年度(37.3%)より3.8ポイント増加、「主任、係長クラス」で昨年度(28.0%)より4.3ポイント増加し、役職の低い人の方が高い割合を示す結果となった(図12・表12)。

従業員数別では、従業員規模の大きい企業ほど、役職の低い人の割合が高くなっている(図12)。



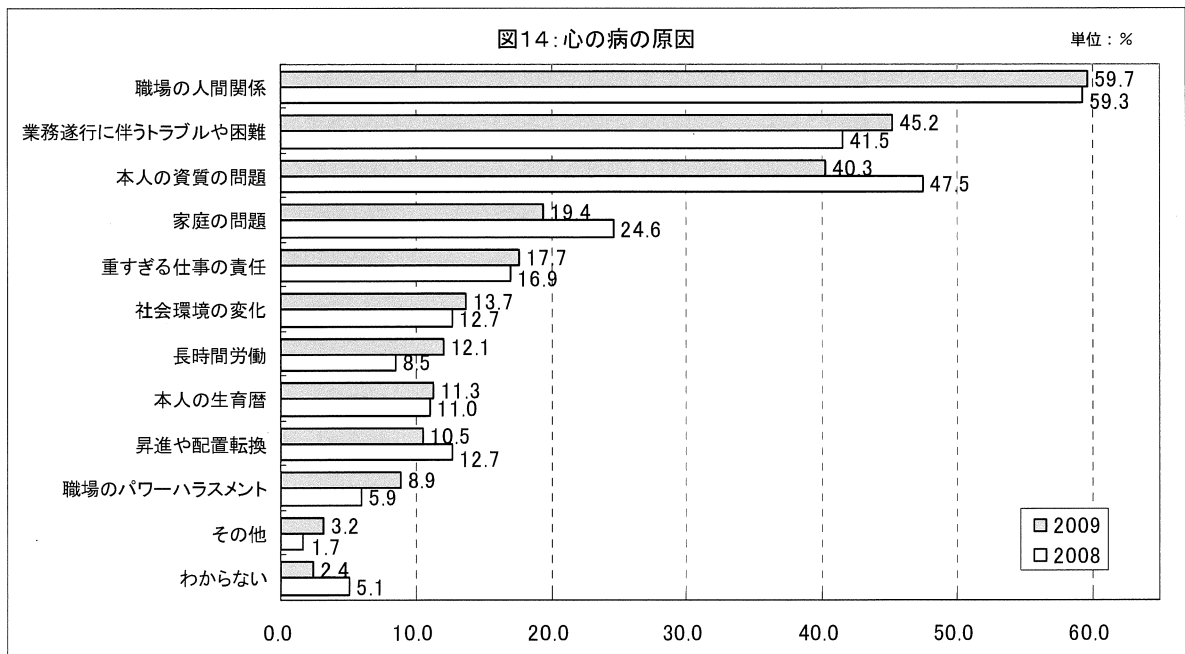
(4) 心の病が多い職種

心の病がどのような職種に最も多いかを尋ねた質問 (Q13) では、「事務職」(21.8%)、「技術職 (情報処理職を除く)」(18.6%)、「営業職」(14.5%)、「技能職」(13.7%) の順で高くなっており、特に「事務職」が昨年度 (13.6%) から 8.2 ポイント増加している (図 13・表 13)。



(5) 心の病の原因

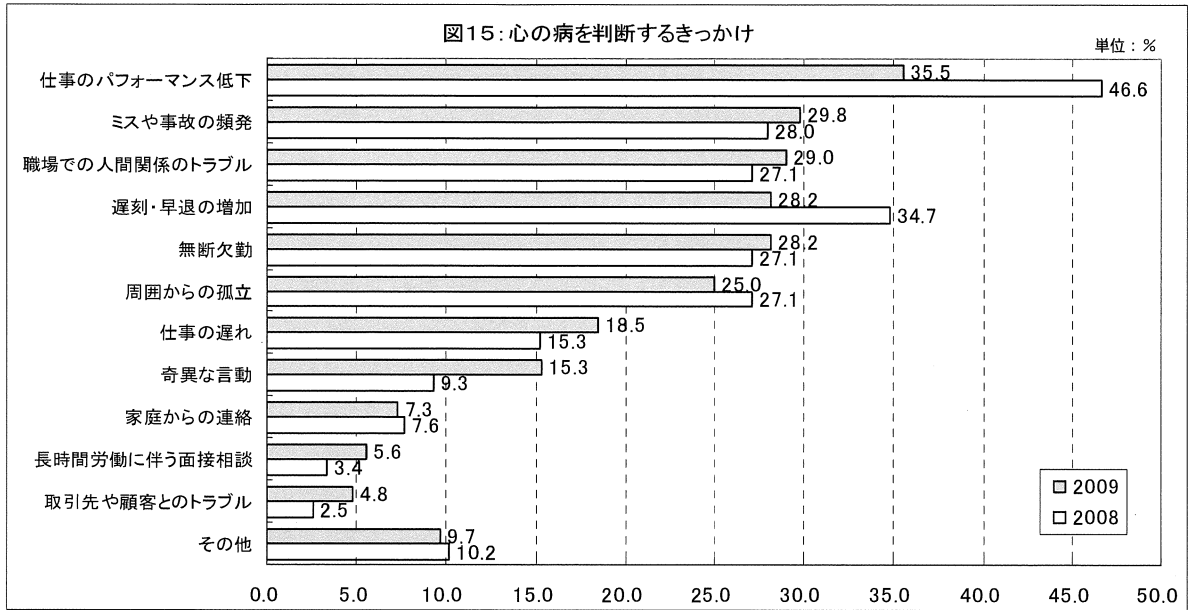
心の病になる主要な原因と思われることについて3つまで尋ねた質問 (Q14) では、「職場の人間関係」(59.7%)、「業務遂行に伴うトラブルや困難」(45.2%)、「本人の資質の問題」(40.3%) の順で高くなっている (図 14・表 14)。



(6) 心の病を判断するきっかけ

従業員の心の病を、どのようなきっかけによって判断しているか3つまで尋ねた質問 (Q15) では、「仕事のパフォーマンス低下」(35.5%)、「ミスや事故の頻発」(29.8%)、「職場での人間関係のトラブル」(29.0%) の順で高くなっている (図 15・表 15)。

業種別では、製造業で「遅刻・早退の増加」(35.0%) が一番高くなっている。(表 15)。



(7) 心の健康に問題を抱えた人の割合

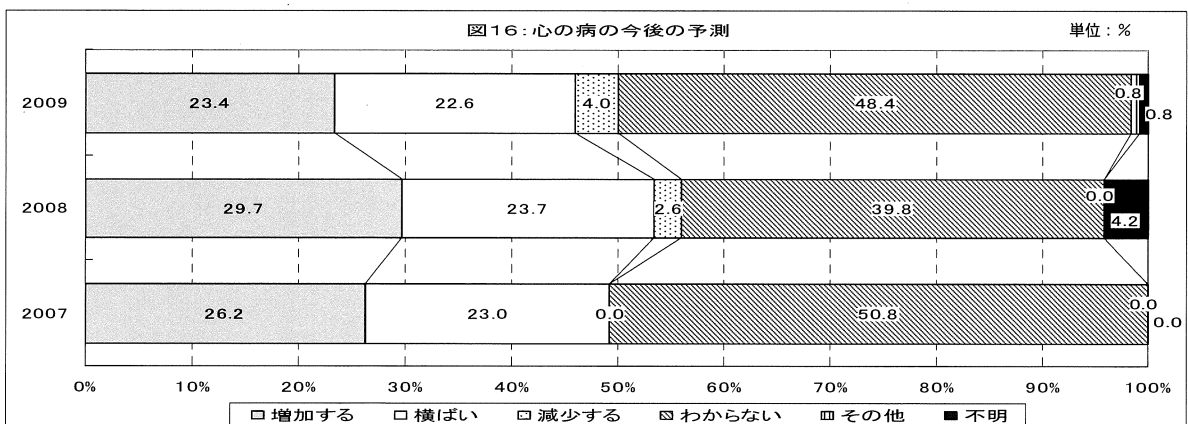
心の健康に問題を抱えた従業員が、表面化していない人も含めると、どれ位の割合になっているかを推測していただいた質問 (Q16) では、「1%台」(16.1%)、「5~6%台」(15.3%)、「2%台」(12.9%)、「0.2%未満」(11.3%)、「3~4%台」(10.5%)の順に高くなっており、「10%以上」(8.9%)についても高い数値を示している。

特に100人未満の企業で「10%以上」(21.7%)が最も高くなっている(表16)。

(8) 今後の予測

心の健康に問題を抱えた従業員の増減傾向が、どのようになると予想されるかを尋ねた質問 (Q17) では、「わからない」(48.4%)、「増加する」(23.4%)、「ほぼ横ばいで推移する」(22.6%)、「減少する」(4.0%)の順で高くなっており、「増加する」が昨年度(29.7%)より6.3ポイント減少した(図16・表17)。

従業員数別では、規模が大きいほど「増加する」と回答した割合が高くなっている(表17)。



3. 「心の病」に関する休職、復職の状況

(1) 心の病のため休業している人がいる割合

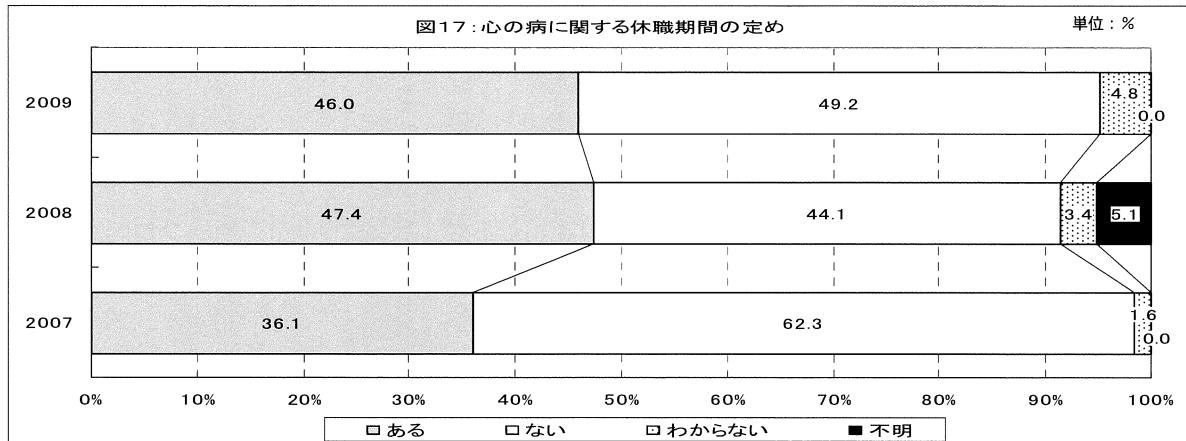
心の病のため1ヶ月以上休業している従業員が、全体の何%いるかについて尋ねた質問 (Q18) では、「0.2%未満」(71.0%)、「0.2%以上 0.4%未満」(8.9%)、「1%台」(4.8%)の順で高くなっている(表18)。

(2) 休職期間の定め

心の病に関して休職期間の定めがあるかどうかについて尋ねた質問（Q19）では、「ある」（46.0%）、「ない」（49.2%）となっている（図17・表19）。

業種別では、「ある」が製造業（57.5%）で非製造業（40.5%）より高くなっており、従業員数別では、規模が大きくなるほど「ある」の割合が高くなっている（表19）。

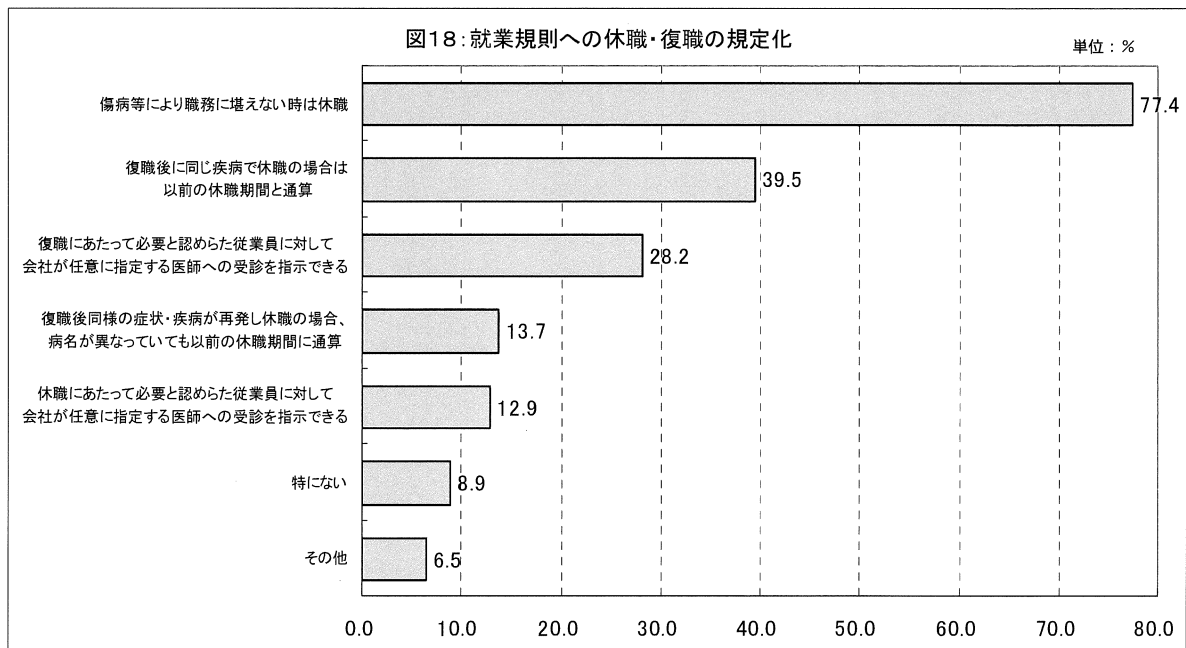
また、「ある」と回答した企業には、休職期間の長さについても質問しており、最も回答率が高いのは、「6ヶ月以下」（29.8%）となっている（表19-1）。



(3) 就業規則への休職・復職の規定化

就業規則への休職・復職に関しての規定化について尋ねた質問（Q20）では、「傷病等により職務に堪えない時は休職」（77.4%）、「復職後に同じ疾病で休職の場合は以前の休職期間と通算」（39.5%）、「復職にあたって必要と認められた従業員に対して会社が任意に指定する医師への受診を指示できる」（28.2%）の順で高くなっている（図18・表20）。

従業員数別では、500人以上の企業で「特にない」は0.0%となっている（表20）。

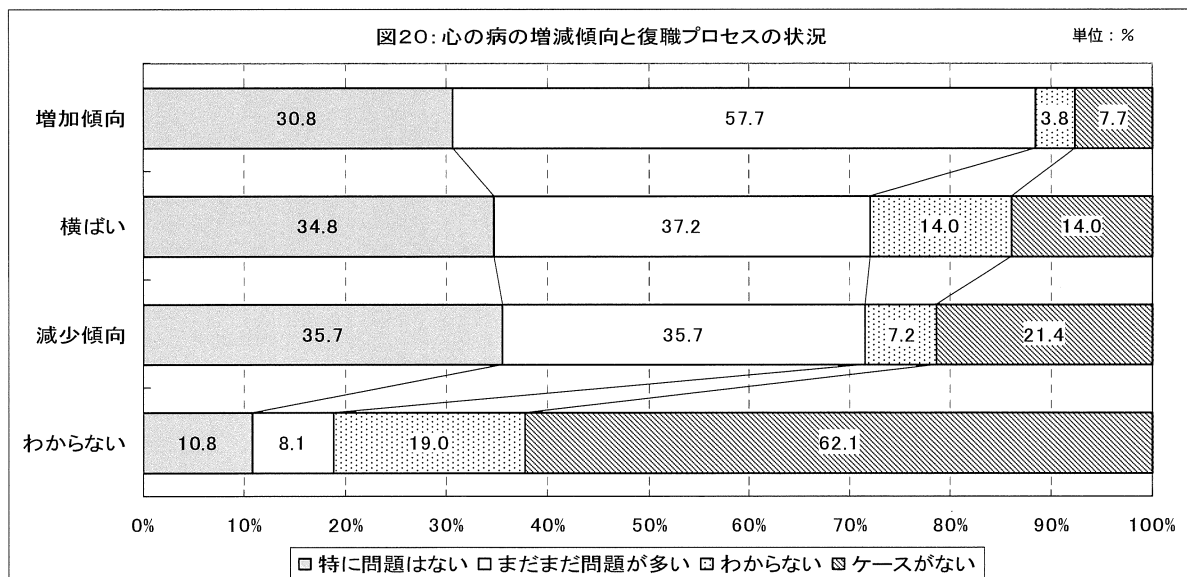
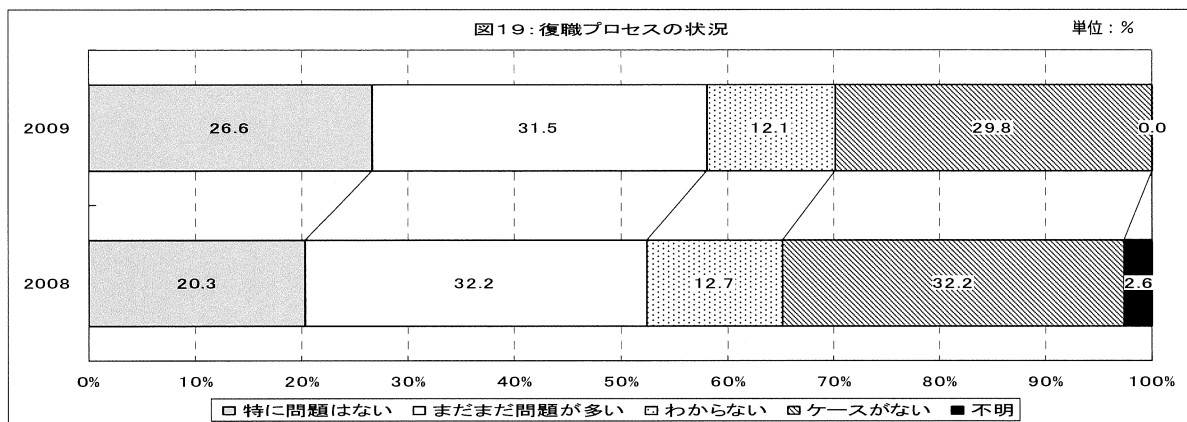


(4) 復職のプロセス

心の病に関する復職のプロセスは、問題なく行なわれているかどうかを尋ねた質問（Q21）では、「まだまだ問題が多い」（31.5%）、「ケースがない」（29.8%）、「特に問題はない」（26.6%）の順で高くなっており、「特に問題はない」は昨年度（20.3%）より6.3ポイント増加した（図19・表21）。

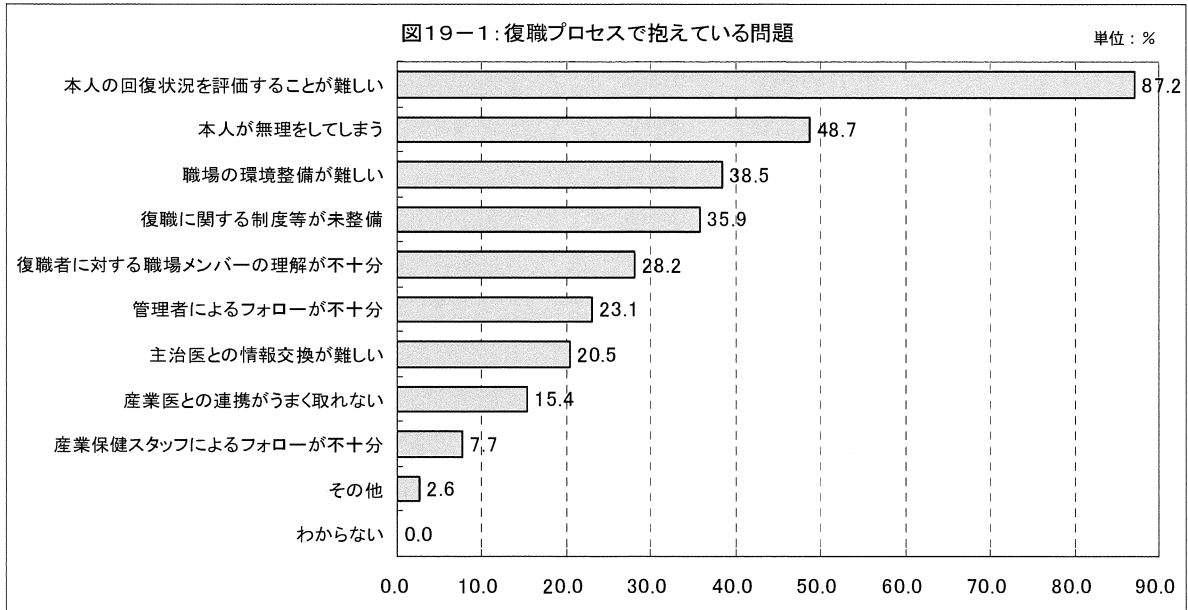
従業員数別では、規模が小さいほど「ケースがない」の割合が高くなっており、100人未満の企業では、半数以上（54.1%）を占めている（表21）。

このような復職のプロセスについての回答を、最近3年間の心の病の増減傾向に関する質問（Q10）とクロス集計（図20・表27）したところ、「増加傾向」と回答している企業は、「まだまだ問題が多い」（57.7%）と回答する割合が高く、6割近くを占めている。逆に「減少傾向」と回答している企業では、「特に問題はない」（35.7%）と回答する割合が高くなってきている。



(5) 復職プロセスで抱えている問題

復職のプロセスについて「まだまだ問題が多い」と回答した企業に対して、抱えている問題について尋ねた質問（Q21-1）では、「本人の回復状況を評価することが難しい」（87.2%）、「本人が無理をしてしまう」（48.7%）、「職場の環境整備が難しい」（38.5%）の順で高くなっている（図19-1・表21-1）

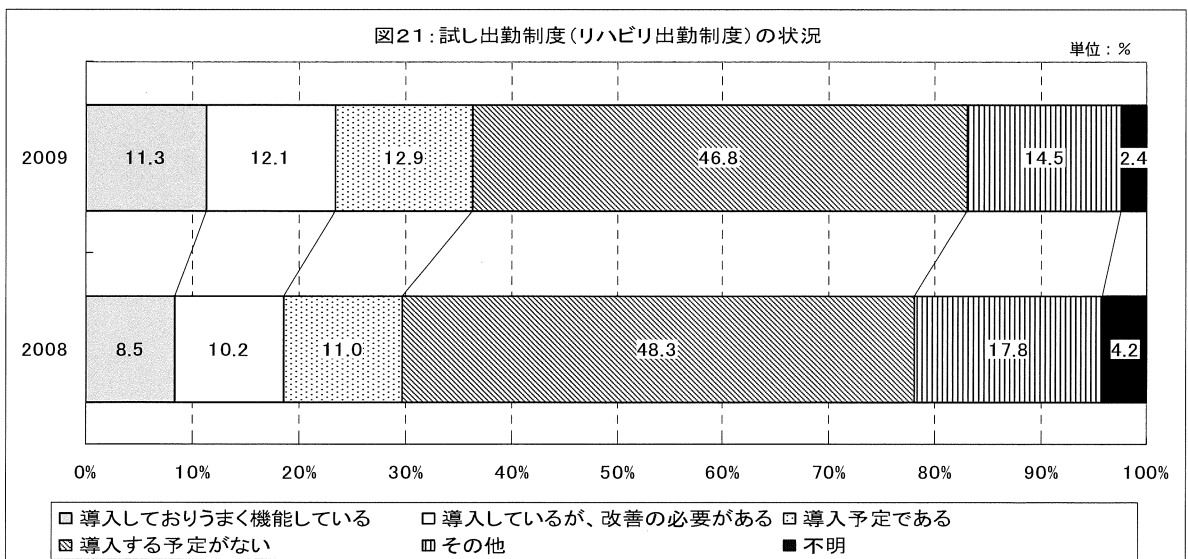


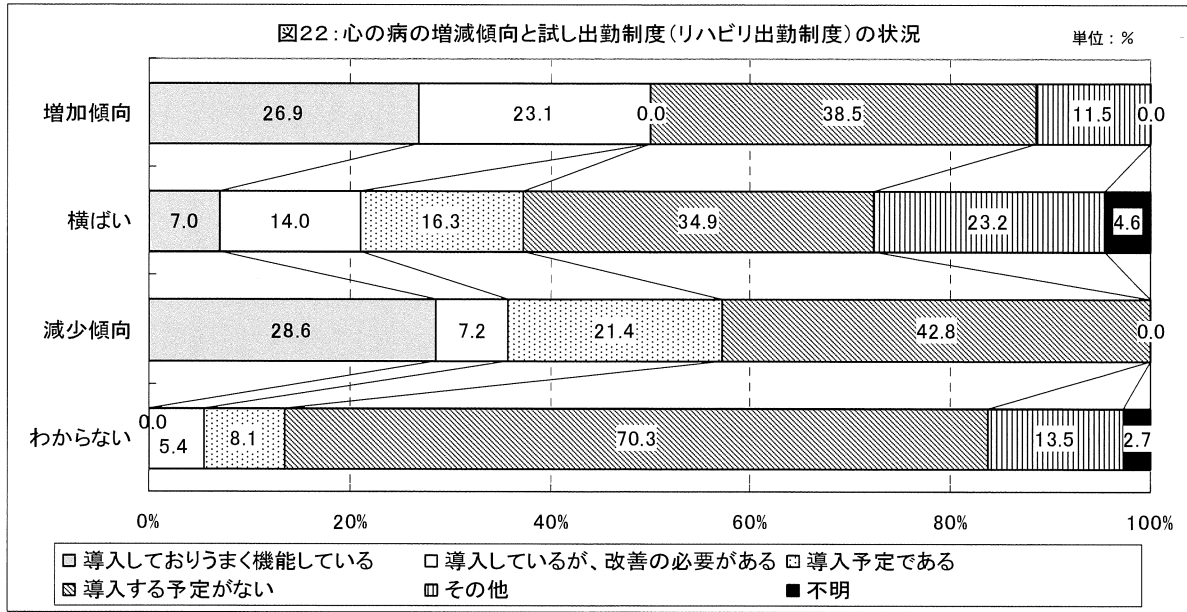
(6) 試し出勤制度 (リハビリ出勤制度)

心の病で休職中の試し出勤制度 (リハビリ出勤制度) について、導入状況を尋ねた質問 (Q22) では、「その他」(14.5%) を除き、「導入する予定がない」(46.8%)、「導入予定である」(12.9%)、「導入しているが、改善の必要がある」(12.1%)、「導入しておりうまく機能している」(11.3%) の順で高くなっており、現時点で導入していない企業は6割近くを占めているが、導入している (うまく機能している+改善の必要あり) 企業は、昨年度 (18.7%) より4.7ポイント増加し、23.4%となっている (図21・表22)。

従業員数別では、規模が大きい企業ほど「導入している (うまく機能している+改善の必要あり)」割合が高くなっており、反対に企業規模の小さい企業ほど「導入する予定がない」割合が高くなっている (表22)。

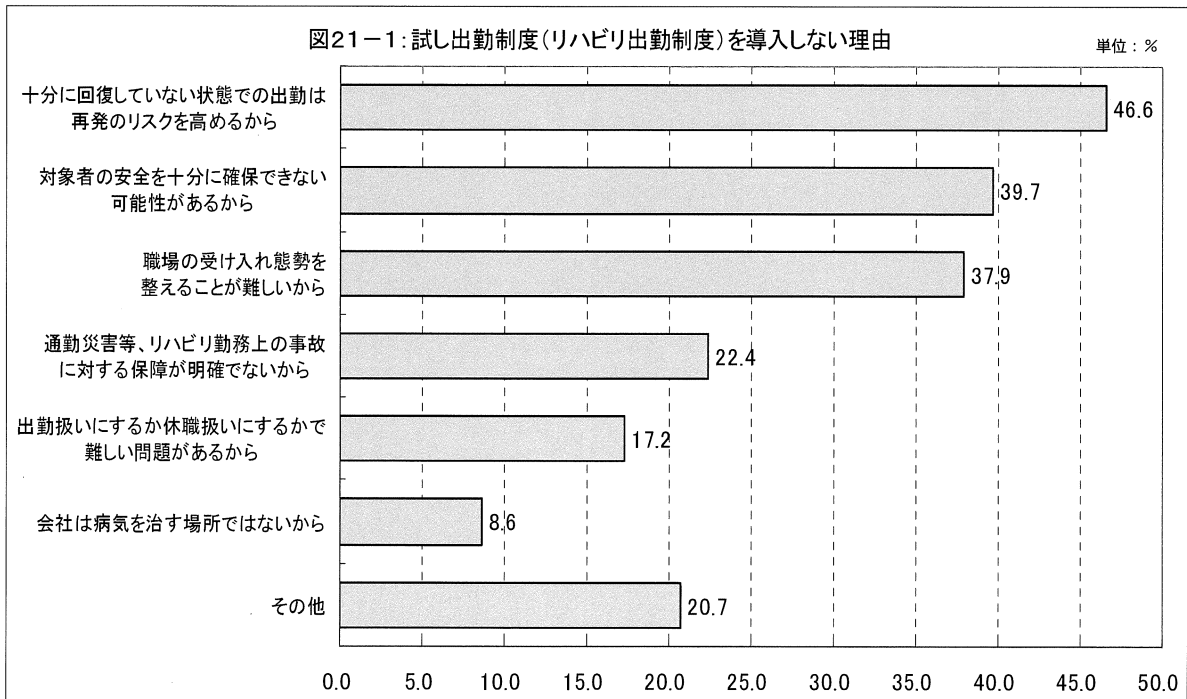
このような試し出勤制度 (リハビリ出勤制度) の導入状況についての回答を、最近3年間の心の病の増減傾向に関する質問 (Q10) とクロス集計 (図22・表28) したところ、「増加傾向」の企業では、現時点で導入している (うまく機能している+改善の必要あり) と回答している割合が5割と高くなっている。





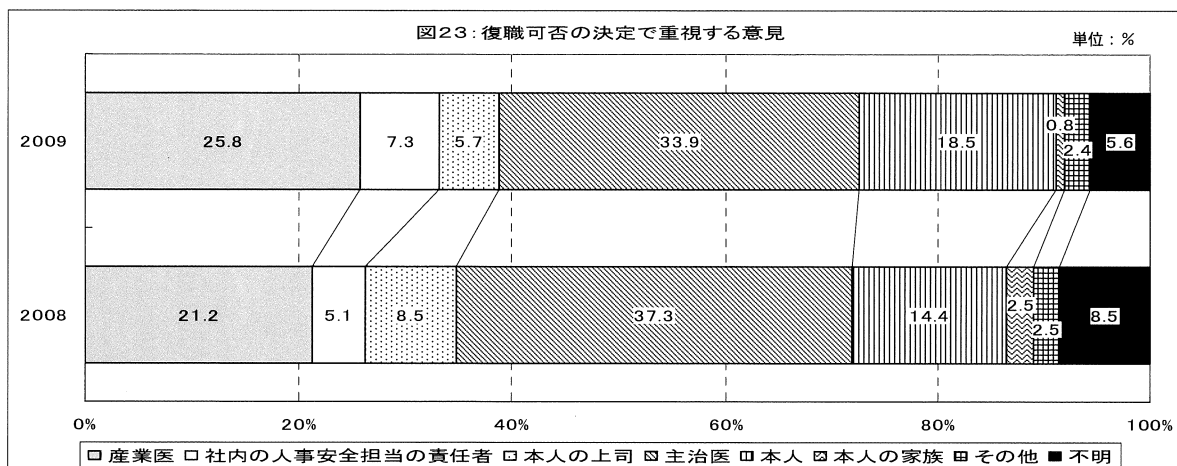
(7) 試し出勤制度(リハビリ出勤制度)を導入しない理由

試し出勤制度(リハビリ出勤制度)について「導入する予定がない」と回答した企業に対して、その理由について尋ねた質問(Q22-1)では、「十分に回復していない状態での出勤は再発のリスクを高めるから」(46.6%)、「対象者の安全を十分に確保できない可能性があるから」(39.7%)、「職場の受け入れ態勢を整えることが難しいから」(37.9%)の順で高くなっている(図21-1・表22-1)。



(8) 復職の可否の決定

心の病に関する休業者に対して、復職の可否は最終的に企業が決定することとなるが、その際、誰の意見を最も重要視するかについて尋ねた質問（Q23）では、「主治医」（33.9%）、「産業医」（25.8%）、「本人」（18.5%）の順で高くなっている（図 23・表 23）。



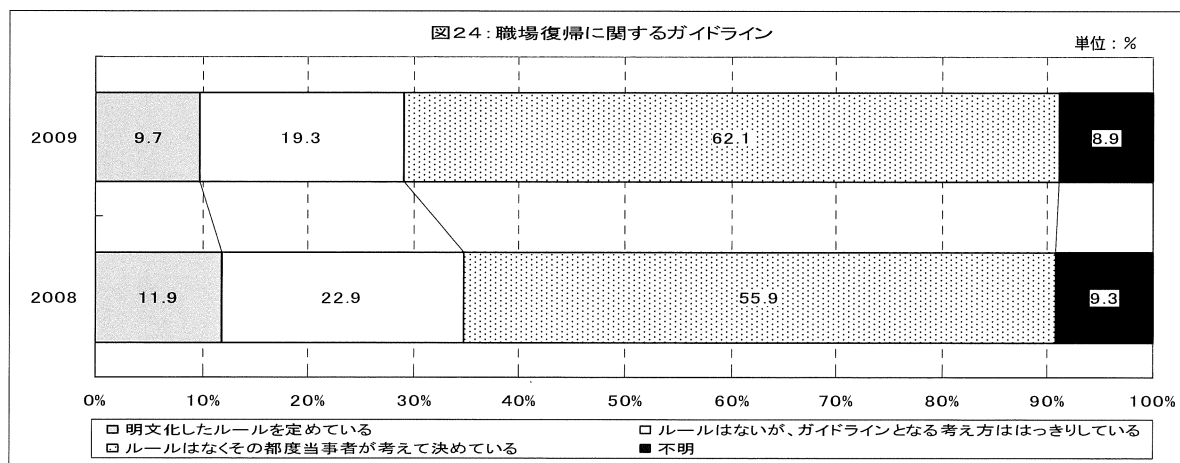
(9) 復職者の職場復帰に関するガイドライン

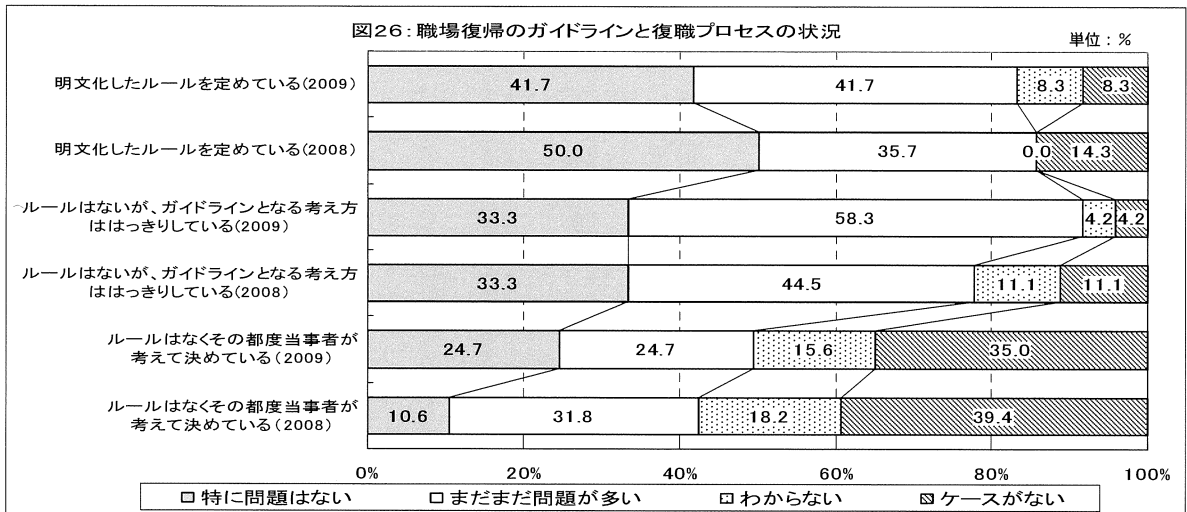
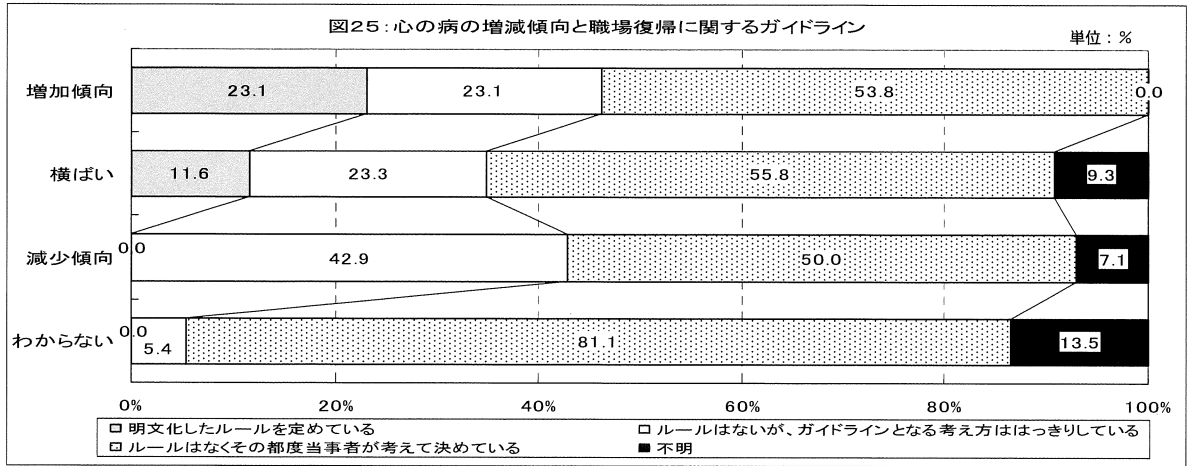
心の病に関する復職者の職場復帰に関して、どのようなガイドラインで支援しているかについて尋ねた質問（Q24）では、「ルールはなく、その都度当事者が考えて決めている」（62.1%）、「ルールはないが、ガイドラインとなる考え方ははっきりしている」（19.3%）、「明文化したルールを定めている」（9.7%）の順で高くなっている（図 24・表 24）。

従業員数別では、500 人以上の企業で、「ルールもしくはガイドラインとなる考え方」を持っている割合は 6 割を超えており、反対に 500 人未満の企業で、「ルールもしくはガイドラインとなる考え方」を持っていない割合は 7 割を超えている（表 24）。

このような職場復帰のガイドラインについての回答を、最近 3 年間の心の病の増減傾向に関する質問（Q10）とクロス集計（図 25・表 29）したところ、「増加傾向」と回答している企業で「ルールもしくはガイドラインとなる考え方を持っている」（46.2%）割合が最も高くなっている。

また、心の病に関する復職のプロセスの問題に関する質問（Q21）とクロス集計（図 26・表 30）したところ、ガイドラインについて「明文化したルールを定めている」と回答している企業について、復職のプロセスについて「特に問題はない」と回答する割合は 41.7%と最も高くなっているが、「まだまだ問題が多い」と回答している企業についても 41.7%と同数値を占めている。



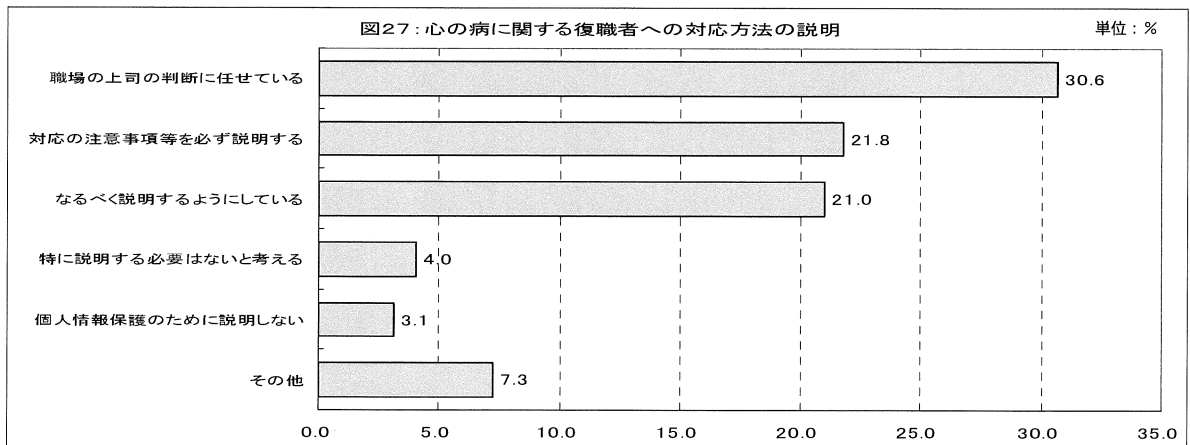


(10) 「心の病」に関する復職者への対応方法の説明

心の病に関する復職者の職場復帰に関して、組織として職場メンバーに対し復職者への対応の方法などの説明について尋ねた質問(Q25)では、「職場の上司の判断に任せている」(30.6%)、「対応の注意事項等を必ず説明する」(21.8%)、「なるべく説明するようにしている」(21.0%)の順で高くなっている(図27・表25)。

業種別では、製造業で「対応の注意事項等を必ず説明する」(30.0%)が最も高く、非製造業では「職場の上司の判断に任せている」(32.1%)が最も高くなっている(表25)。

従業員数別では、500人以上の企業で、何らかの説明(「対応の注意事項等を必ず説明する」、「なるべく説明するようにしている」)を行なっている割合が6割と高くなっている(表25)。



(11) 「心の病」に関する復職者の職場フォロー

心の病に関する復職者の職場のフォローとして、どのようなことを行なっているかについて尋ねた質問(Q26)では、「業務量の調整」(21.8%)、「特にない」(16.1%)、「勤務時間の短縮」(13.7%)、の順で高くなっている(図28・表26)。

従業員数別では、100人未満の企業で、「特にない」(37.9%)が最も高くなっている(表26)。

