

各位

**平成22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 川合 克彦）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4回目になります。

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 439 組織
- ・調査時期：平成23年2月
- ・調査方法：アンケート調査票郵送方式
- ・回答数：109 組織（回収率 24.8%）
- ・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製造業で5割に達した。

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（3.4%）」と「まずまず効果が出ている（37.9%）」の合計）と回答した企業は、昨年に引続き4割（41.3%）を超え、製造業だけで見ると初めて5割（50.0%）に達した。→ P.5

2. 「心の病」について「増加傾向」と回答した企業が初めて2割を下回る。

「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（21.0%）から更に1.6ポイント減少して19.4%となり初めて2割を下回り「心の病」の増加傾向は更に緩やかになった。また、「横ばい」（33.9%）とする回答が最も多い中、「減少傾向」（14.7%）とする回答は、昨年度から更に3.4ポイント増加し、このことを裏付けている。→ P.6

3. 試し出勤制度（リハビリ出勤制度）が機能した企業で、「心の病」の増加が止まる。

『試し出勤制度（リハビリ出勤制度）の導入状況』と『「心の病」の増減傾向』とクロス集計した結果、試し出勤制度（リハビリ出勤制度）について「導入しておりうまく機能している（11.0%）」と回答した企業では、「心の病」が「増加傾向」と回答したところはゼロであった。→ P.12

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（15ページ）：全ての設問データを掲載しております。

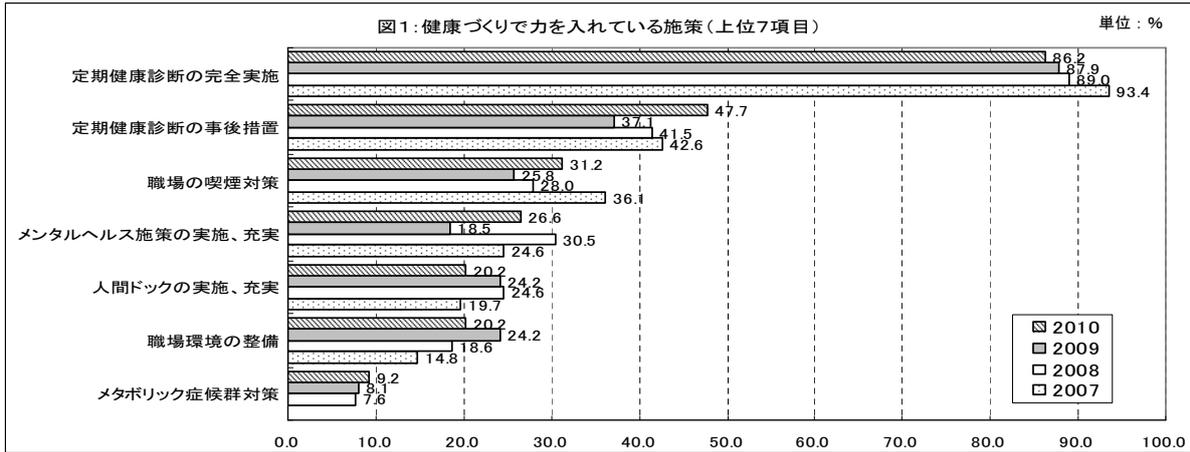
【お問合せ先】 北海道生産性本部（担当：玉澤） TEL 011-241-8591

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、回答の多い順に「定期健康診断の完全実施」(86.2%)、「定期健康診断の事後措置」(47.7%)、「職場の喫煙対策」(31.2%)となった。「メタボリック症候群対策」(9.2%)は、初めて上位7項目に入った(図1・表1、表は17ページ以後に掲載)。

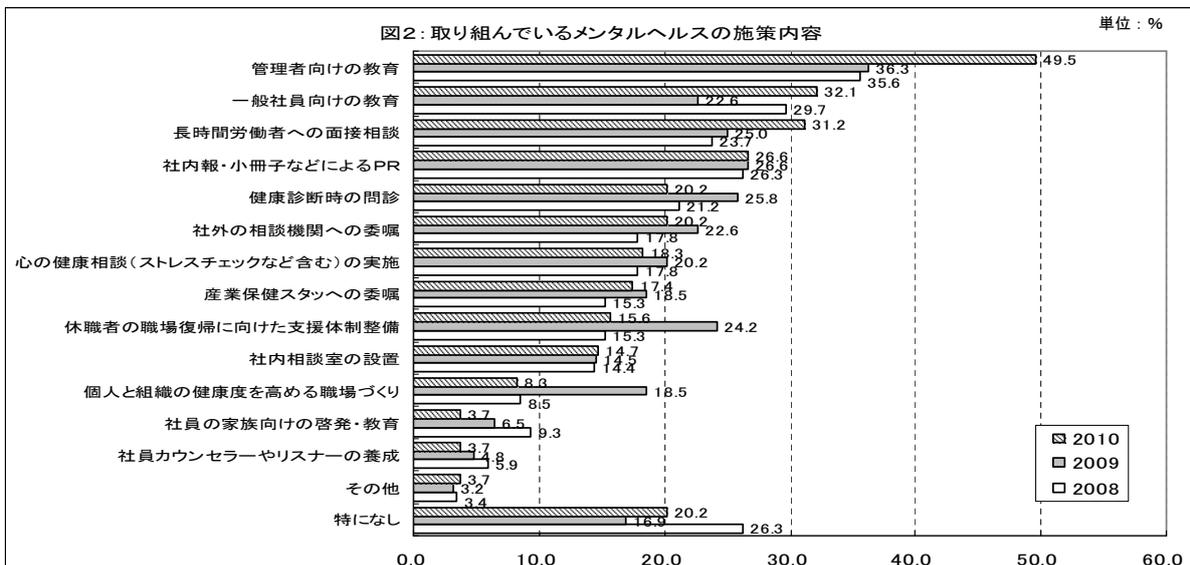
また、全体で第4位の「メンタルヘルス施策の実施、充実」は、製造業で第3位(34.1%)、従業員数500人以上の企業でも第3位(35.7%)であった(表1)。



(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、回答の多い順に「管理者向けの教育」(49.5%)、「一般社員向け教育」(32.1%)、「長時間労働者への面接相談」(31.2%)となった。「管理者向け教育」は昨年度(36.3%)より13.2ポイント増加している(図2・表2)。

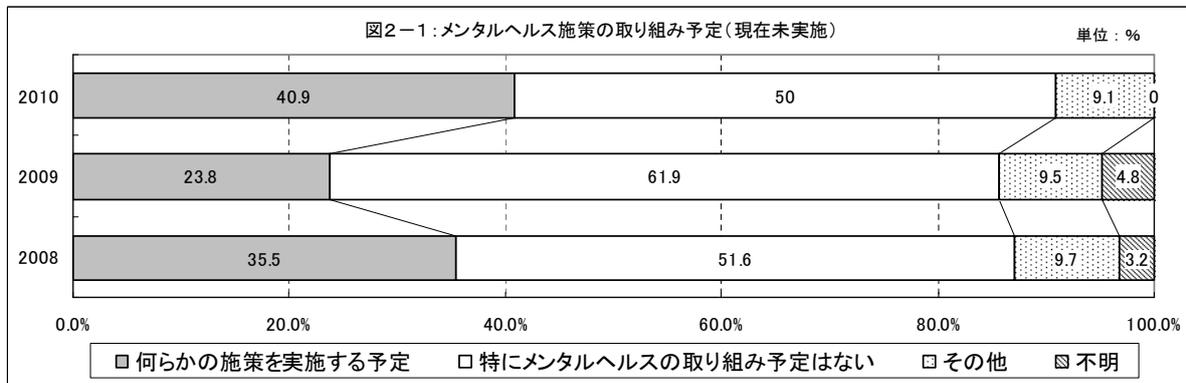
従業員数別で一番多い回答は、100人未満の企業では「特になし」(35.9%)、100~499人の企業では「管理者向けの教育」(52.4%)となった。また、500人以上の企業では「管理者向けの教育」(71.4%)に続いて、「長時間労働者への面接相談」(57.1%)、「社内報・小冊子などによるPR」(50.0%)が二、三番目に多い回答となった(表2)。



(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尋ねた質問(Q2-1)では、回答の多い順に「特にメンタルヘルスの取り組み予定はない」(50.0%)、「何らかの施策を実施する予定」(40.9%)となった(図2-1・表2-1)。

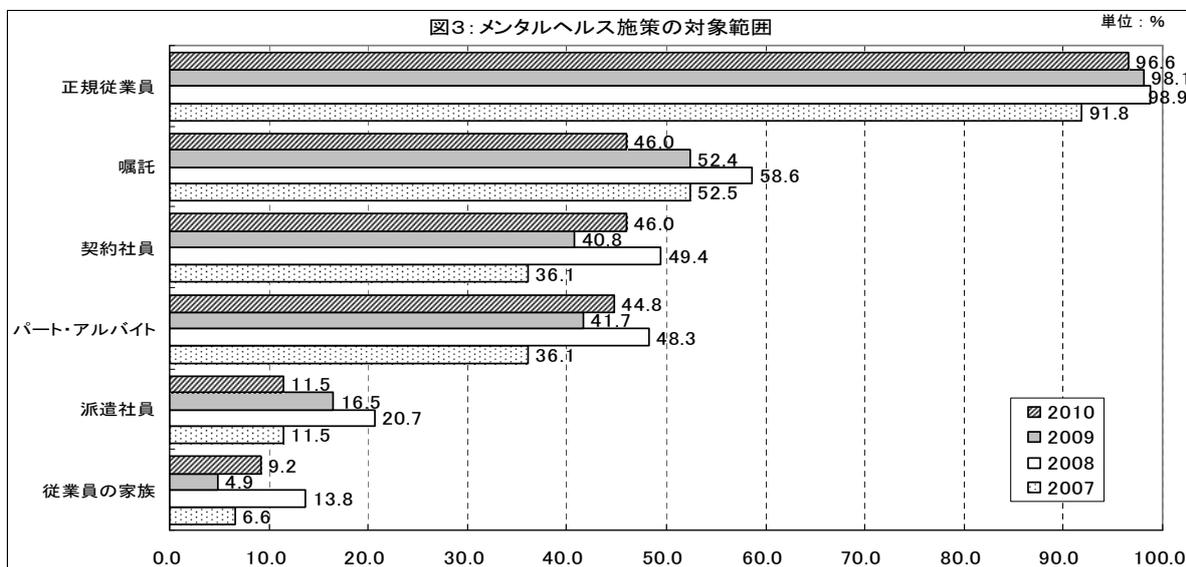
従業員数別では、500人以上の企業では「何らかの施策を実施する予定」(100.0%)と回答しており、規模の大きい企業ほど何らかの施策実施を予定している結果となった(表2-1)。



(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、回答の多い順に「正規従業員」(96.6%)、「嘱託」(46.0%)、「契約社員」(46.0%)、「パート・アルバイト」(44.8%)となった(図3・表3)。

従業員数別では、規模の大きい企業ほど対象とする範囲が広がる傾向にあるが、500人以上の企業で「従業員の家族」まで対象範囲にしたところは無かった(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~Q6)。

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、回答の多い順に「不調者が早期に発見できる」(66.7%)、「不調者に適切な対

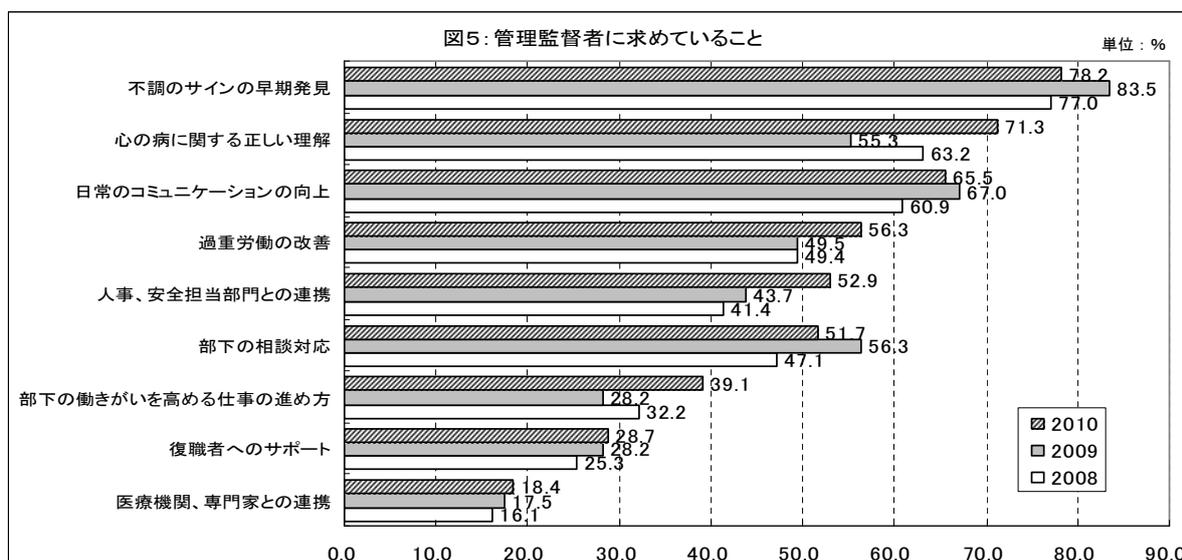
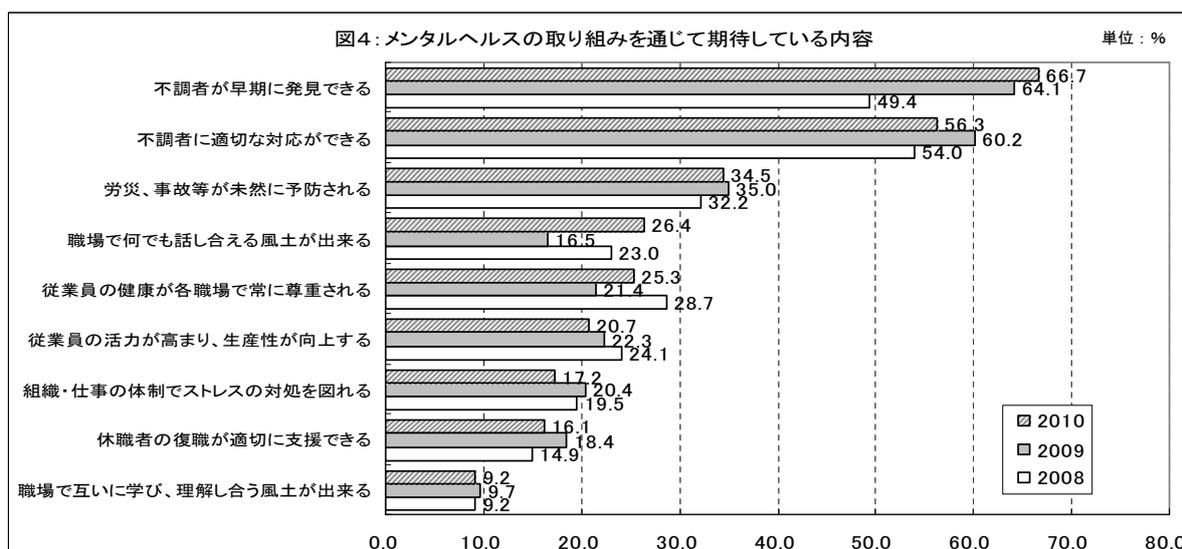
応ができる」(56.3%)、「労災・事故等が未然に予防される」(34.5%)となっており、「不調者が早期に発見できる」は二年連続で増加している(図4・表4)。

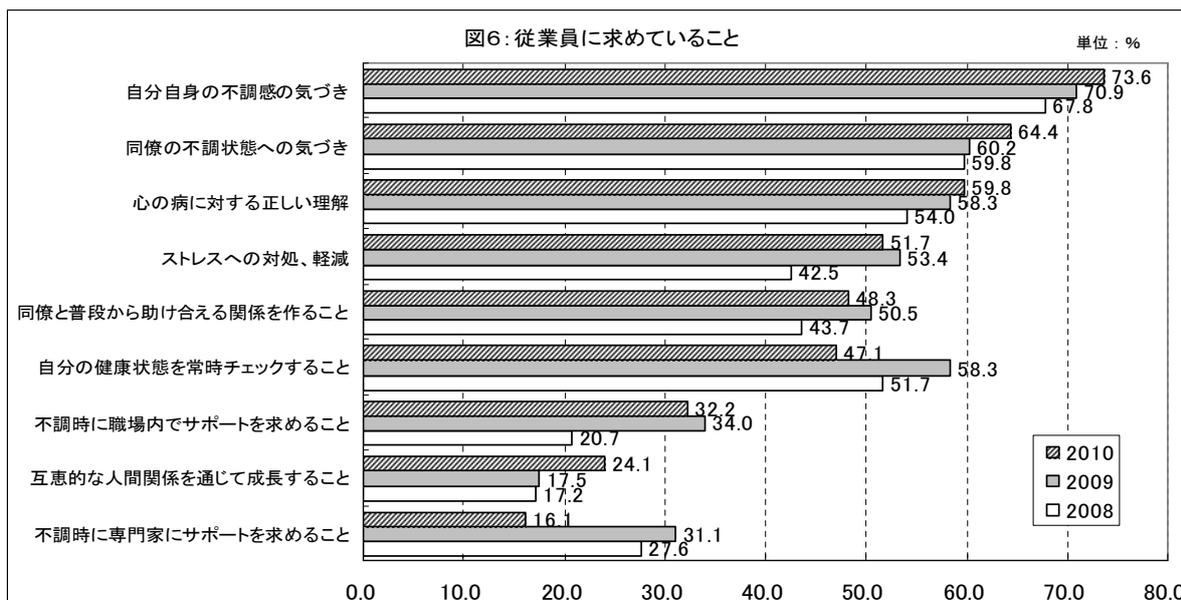
従業員数別では、500人以上の企業で「従業員の活力が高まり、生産性が向上する」(30.8%)が、三番目に多い結果となった(表4)。

管理監督者に求めるものすべてを選ぶ質問(Q5)では、回答の多い順に「不調のサインの早期発見」(78.2%)、「心の病に関する正しい理解」(71.3%)、「日常のコミュニケーションの向上」(65.5%)となっており、5番目に回答の多い「人事、安全担当部門との連携」(52.9%)が増加傾向を示している(図5・表5)。

従業員数別では、500人以上の企業では「部下の相談対応」(76.9%)、「人事、安全担当部門との連携」(73.1%)が三、四番目で、「日常のコミュニケーションの向上」(65.4%)は五番目に回答が多かった(表5)。

従業員に求めるものすべてを選ぶ質問(Q6)では、回答の多い順に「自分自身の不調感の気づき」(73.6%)、「同僚の不調状態への気づき」(64.4%)、「心の病に対する正しい理解」(59.8%)となった(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」(76.9%)が一番高くなっている(表6)。



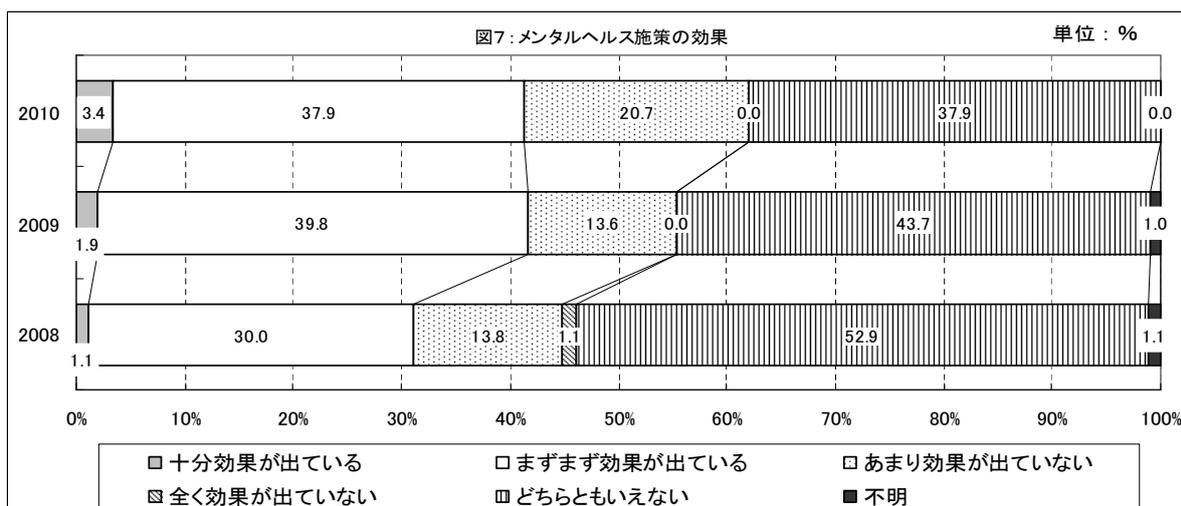


(6) メンタルヘルス施策の効果と評価の指標

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、回答の多い順に「まずまず効果が出ている」(37.9%)、「どちらとも言えない」(37.9%)、「あまり効果が出ていない」(20.7%) となった。効果が出ている(「十分効果が出ている(3.4%)」)と「まずまず効果が出ている(37.9%)」の合計と回答した企業は、昨年度(41.7%)に引続き4割(41.3%)を超えている。

また、「どちらとも言えない」は昨年度(43.7%)から5.8ポイント減少し、「あまり効果が出ていない」は昨年度(13.6%)から7.1ポイント増加した(図7・表7)。

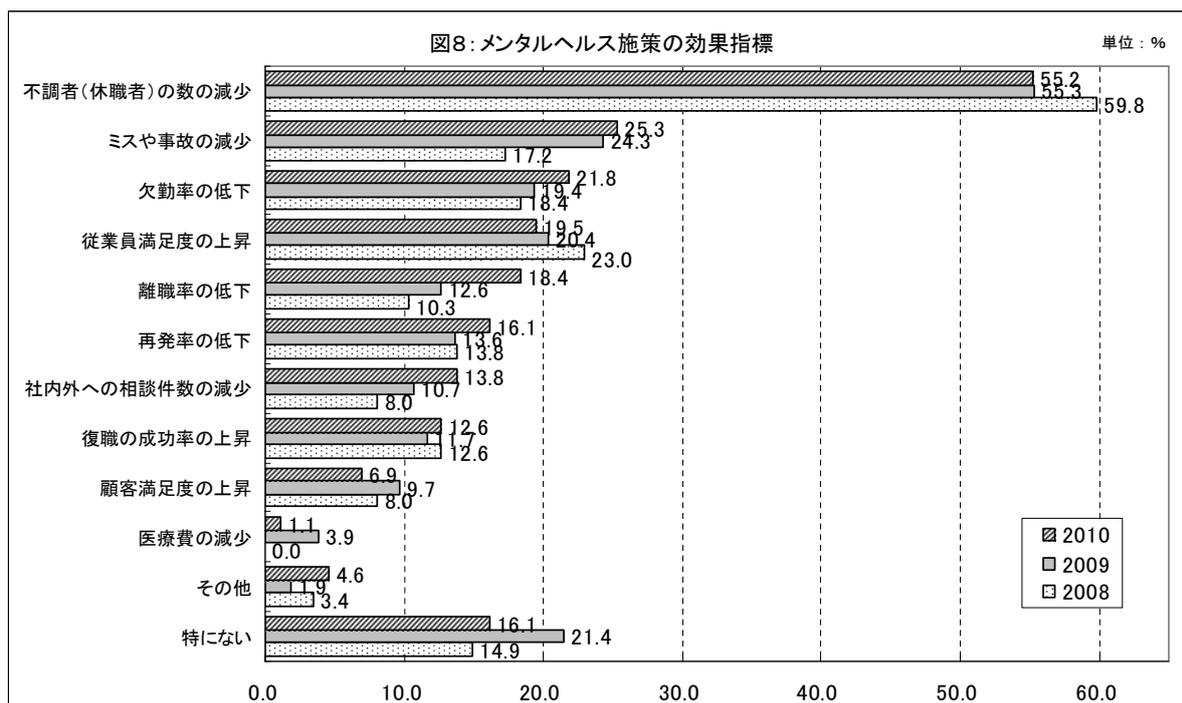
業種別では、製造業で「まずまず効果が出ている」(46.9%)が一番多く、「十分効果が出ている」(3.1%)と合計で50.0%になり、効果が出ていると回答した企業が初めて5割に達した。それに対し、非製造業では「どちらとも言えない」(43.6%)が一番多い結果となった(表7)。



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、回答の多い順に「不調者(休職者)の数の減少」(55.2%)、「ミスや事故の減少」(25.3%)、「欠勤率の低下」(21.8%) となった(図8・表8)。

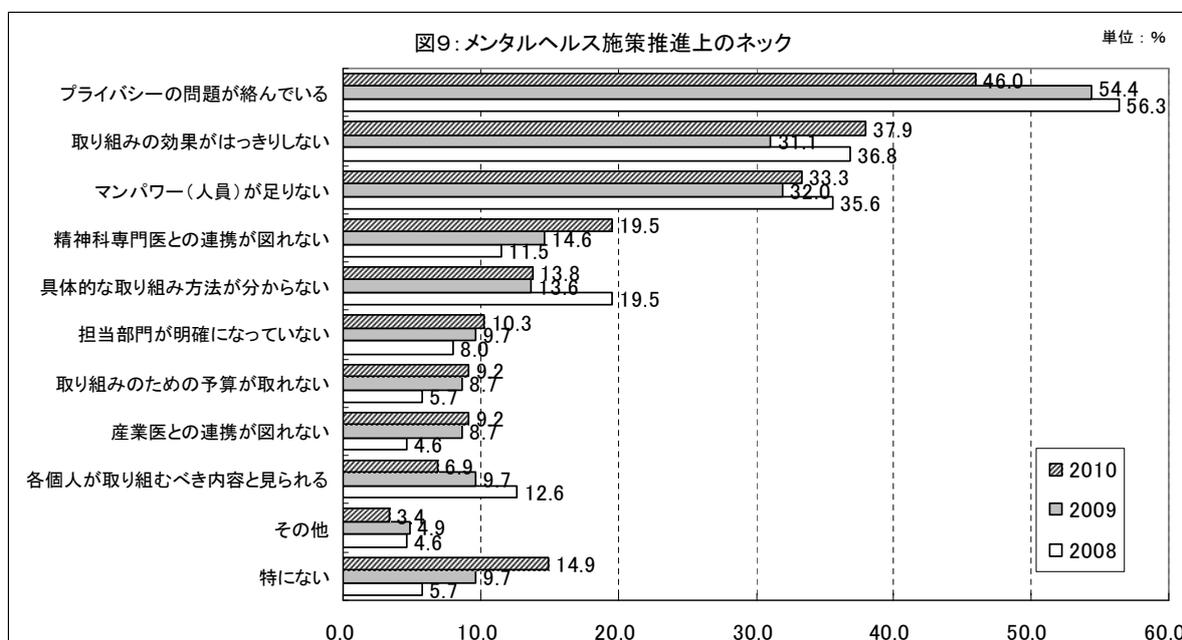
従業員数別では、規模の大きい企業ほど「不調者(休職者)の数の減少」と回答する割合が高

くなり、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、回答の多い順に「プライバシーの問題が絡んでいる」(46.0%)、「取り組みの効果がはっきりしない」(37.9%)、「マンパワー(人員)が足りない」(33.3%)となった(図9・表9)。



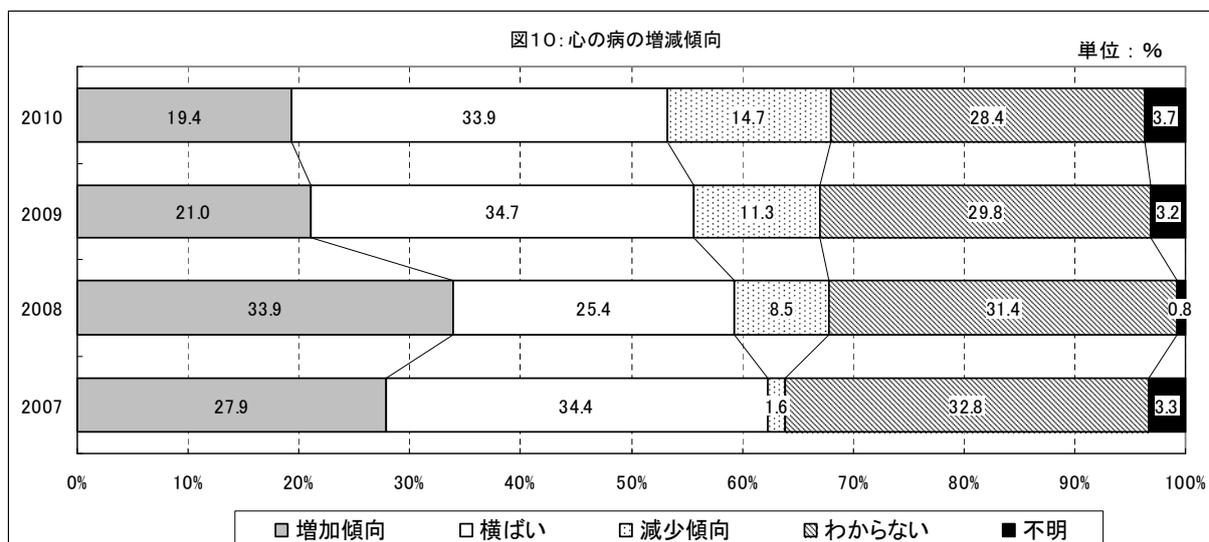
2. 「心の病」に関する状況

(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、回答の多い順に「横ばい」(33.9%)、「わからない」(28.4%)、「増加傾向」(19.4%)、「減少傾向」(14.7%)となった(図10・表10)。

昨年度の調査と比較すると「増加傾向」は 1.6 ポイント減少して初めて 2 割を下回り、「減少傾向」は 3 年連続増加して過去最高値になり、「心の病」の増加傾向は更に緩やかになっていることを示す結果となった（図 10、表 10）。

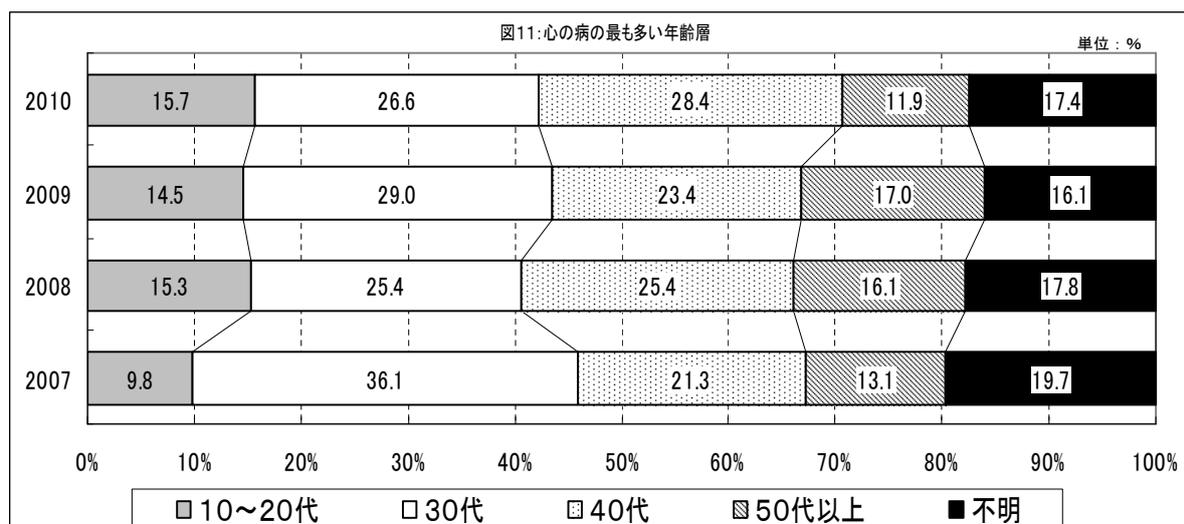
従業員数別では、500 人以上の企業で一番多かった回答は、昨年度の「増加傾向」（43.3%）から「横ばい」（53.6%）に転じ、「減少傾向」（14.7%）が 3.4 ポイント増加しており、増加傾向が緩やかになったことを裏付けている。同様に、100 人未満の企業でも「わからない」（38.5%）に次いで「減少傾向」（23.1%）が二番目に多い回答となった（表 10）。



（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、回答の多い順に「40代」（28.4%）、「30代」（26.6%）、「10～20代」（15.7%）となった（図 11・表 11）。

従業員数別では、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。逆に、50 代以上については、規模の小さい企業ほど割合が高くなっている。（表 11）。

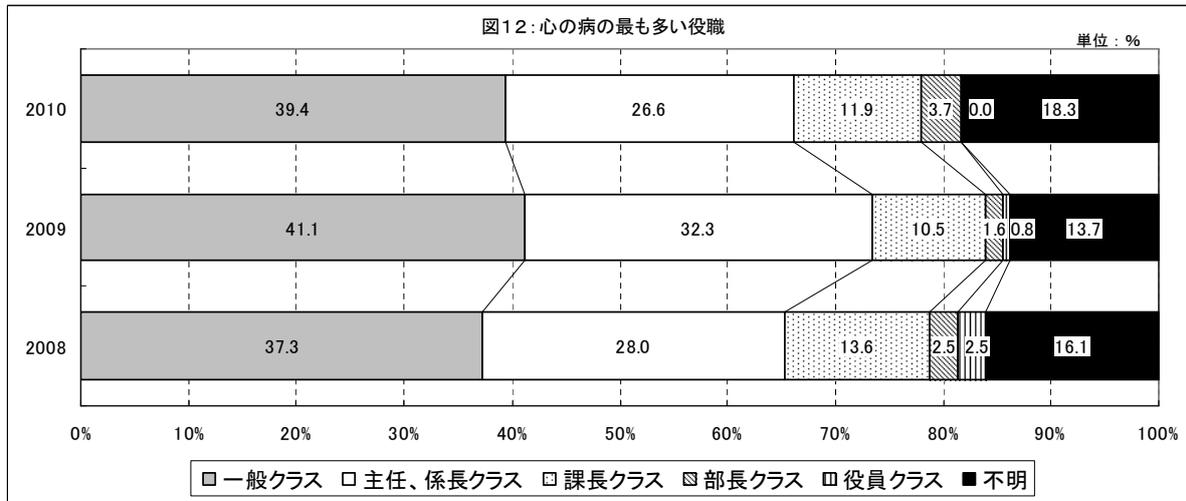


（3）心の病が多い役職

心の病がどのような役職に多いかを尋ねた質問（Q12）では、回答の多い順に「一般クラス」（39.4%）、「主任、係長クラス」（26.6%）、「課長クラス」（11.9%）となっており、役職の低い人

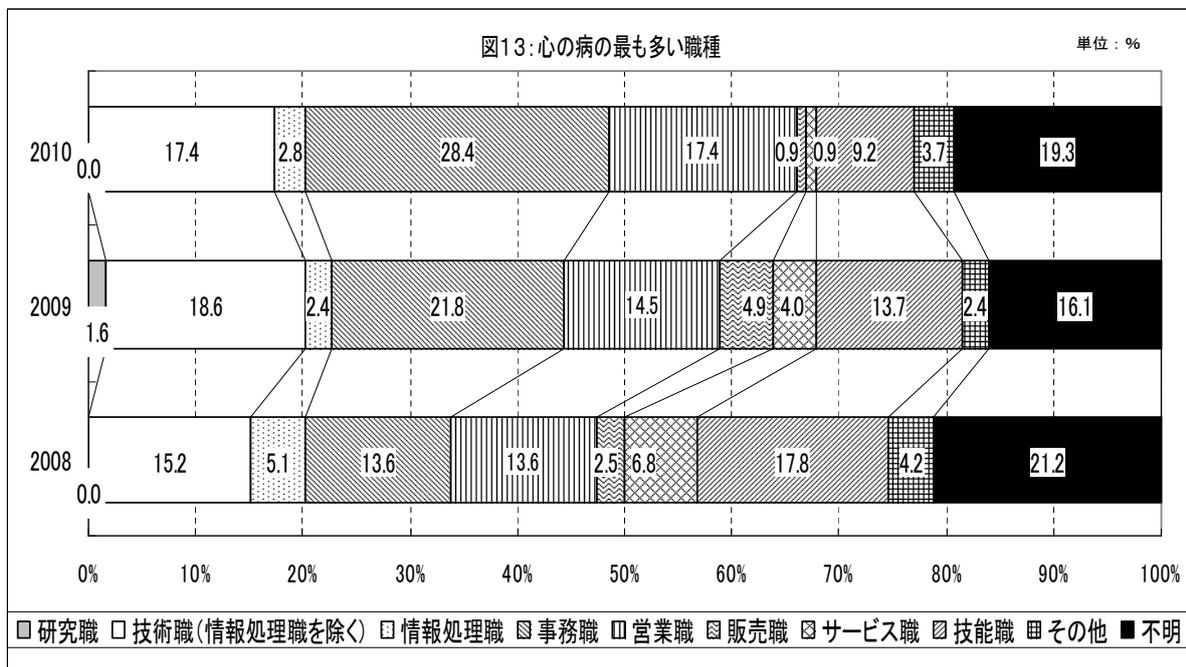
の方が高い割合を示す結果となった（図12・表12）。

従業員数別では、規模の大きい企業ほど、「一般クラス」の割合が高くなっている（表12）。



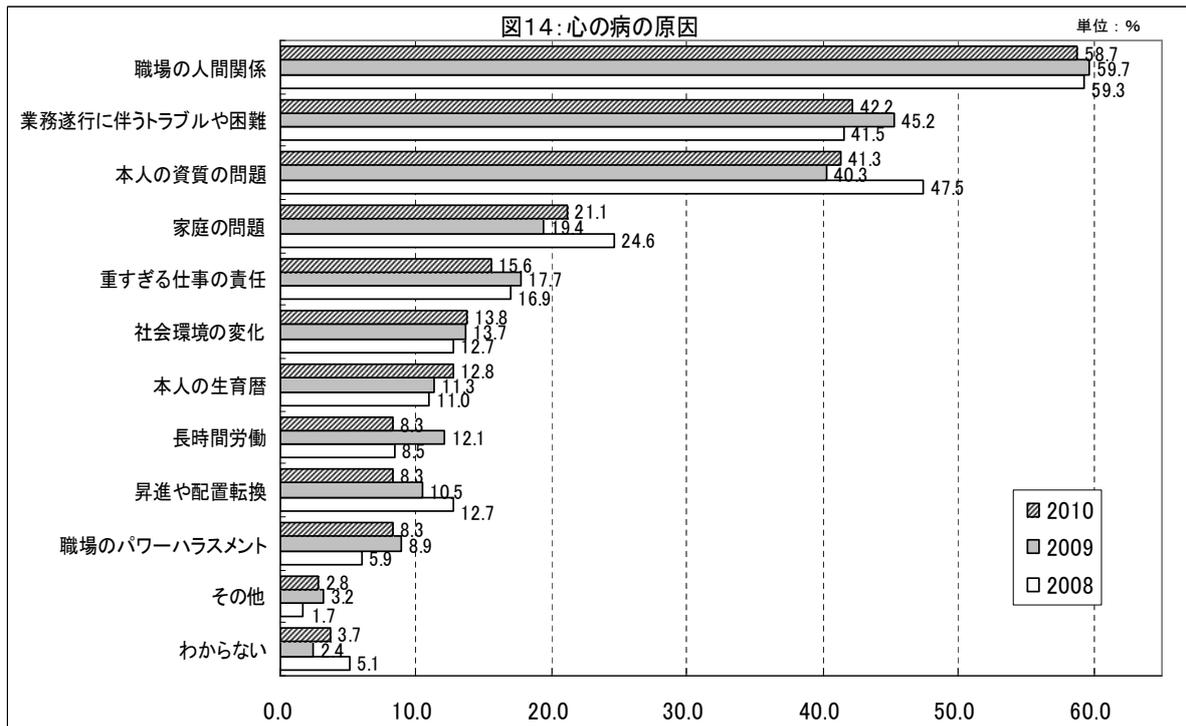
(4) 心の病が多い職種

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、回答の多い順に「事務職」（28.4%）、「技術職（情報処理職を除く）」（17.4%）、「営業職」（17.4%）の順になっており、特に「事務職」と「営業職」が一昨年から増加傾向を示している。逆に、一昨年の最高値（17.8%）であった「技能職」は2年連続減少し、9.2%となった。同様の減少傾向が「サービス職」（0.9%）にも現れている。（図13・表13）。



(5) 心の病の原因

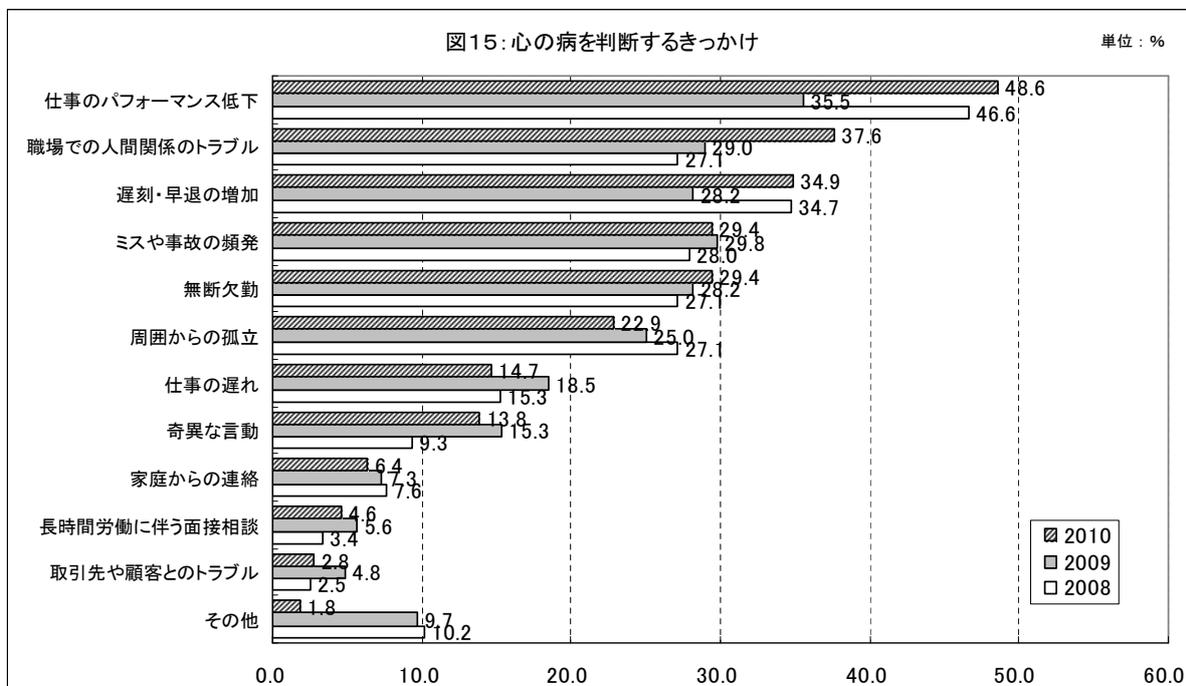
心の病になる主要な原因と思われることについて3つまで尋ねた質問（Q14）では、回答の多い順に「職場の人間関係」（58.7%）、「業務遂行に伴うトラブルや困難」（42.2%）、「本人の資質の問題」（41.3%）となった（図14・表14）。



(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、回答の多い順に「仕事のパフォーマンス低下」(48.6%)、「職場での人間関係のトラブル」(37.6%)、「遅刻・早退の増加」(34.9%)となった(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

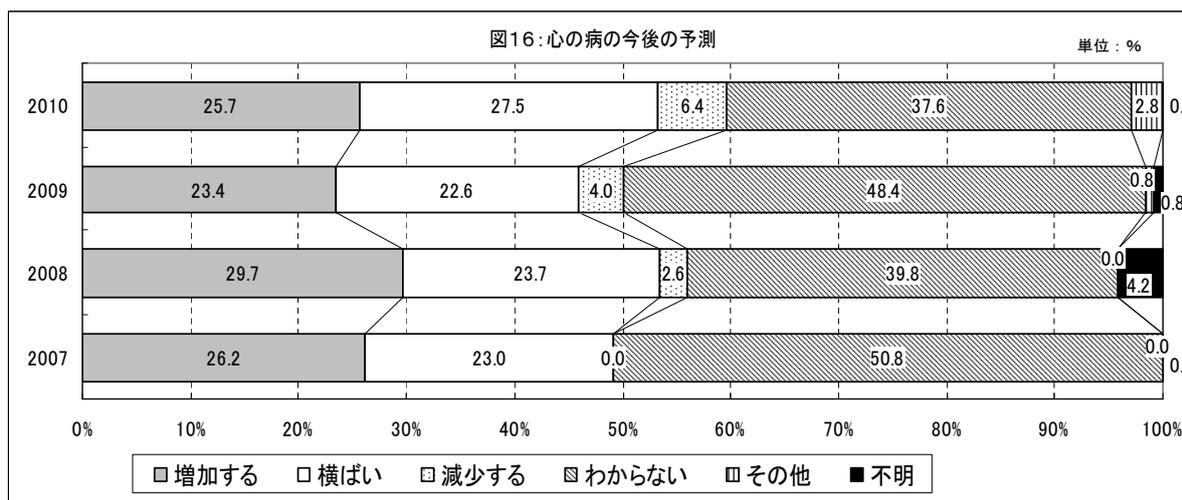
心の健康に問題を抱えた従業員が、表面化していない人も含めると、どれ位の割合になっているかを推測していただいた質問 (Q16) では、「5~6%台」(15.6%)、「10%以上」(12.8%)、「1%

台」(12.7%)、「3~4%台」(12.7%)、「0.2%未満」(9.2%)の順になった。

特に100人未満の企業で「5~6%台」(23.1%)及び「10%以上」(23.1%)が最も高くなっているのに対し、500人以上の企業では「1%台」(25.0%)が最も回答の多い結果になった(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」(37.6%)、「ほぼ横ばいで推移する」(27.5%)、「増加する」(25.7%)、「減少する」(6.4%)の順になった。また、数値は低い「減少する」(6.4%)は増加傾向を示している(図16・表17)。



(9) 精神医学関連が専門の産業医の存在

質問(Q18)で、精神医学関連が専門の産業医が「いる」企業が14.7%であった。従業員数別で見ると、規模の大きい企業ほど高い値になり、500人以上の企業で「いる」が25.7%となった。

(10) 社内相談室制度・機能の有無

社内に、社員の個人的な相談を受ける仕組み・制度があるか尋ねた質問(Q19)では、「ある」(45.9%)、「ない」(54.1%)の結果になった。「ない」と回答した企業に相談機能を持つ外部資源の利用状況を尋ねた質問(Q19-1)では、「病院(地域の病院、労災病院)」(42.4%)と「なし」(42.4%)が同じ値で一番高く、次いで「社会保険労務士」(11.9%)、「国・自治体の施設(地域産業センター、精神保健福祉センター)」(10.2%)の順になっている。

3. 「心の病」に関する休職、復職の状況

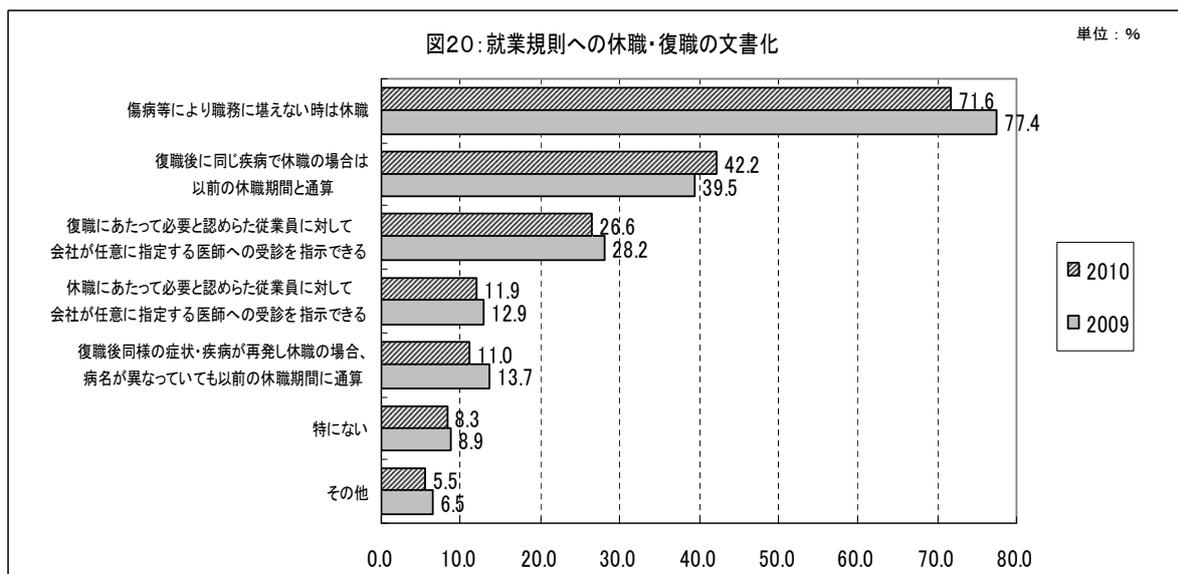
(1) 心の病のため休業している人がいる割合

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(Q20)では、回答の多い順に「0.2%未満」(76.1%)、「0.2%以上0.4%未満」(5.4%)、「1%台」(4.6%)となった(表18)。

(2) 就業規則への休職・復職の文書化

就業規則への休職・復職に関する文書化について尋ねた質問(Q21)では、回答の多い順に「傷病等により職務に堪えない時は休職」(71.6%)、「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」(42.2%)、「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」(26.6%)となった(図20・表21)。

従業員数別では、500人以上の企業で「特にない」は0.0%となった(表21)。

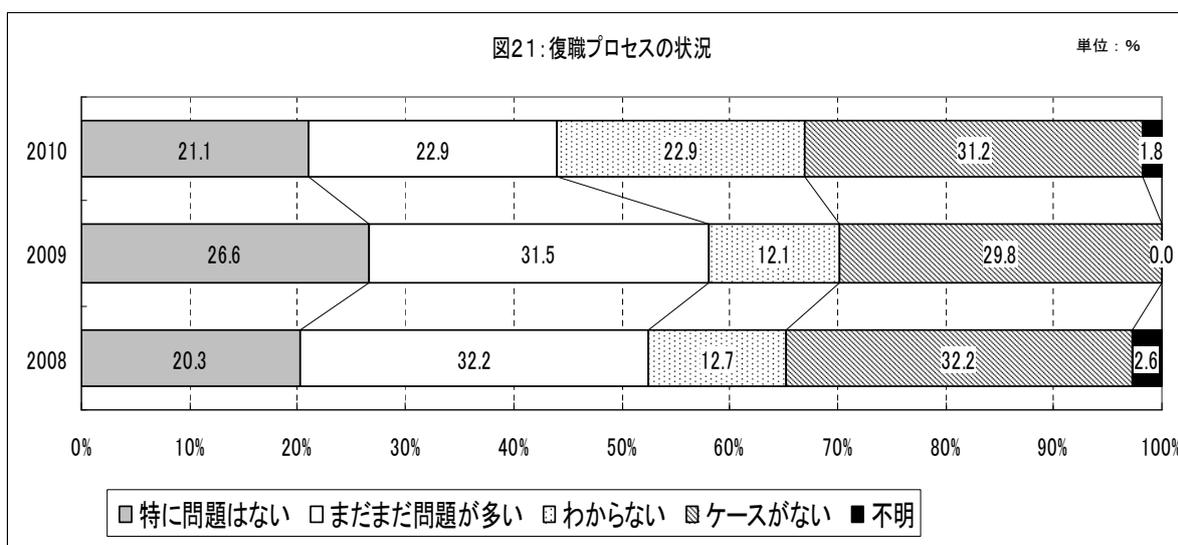


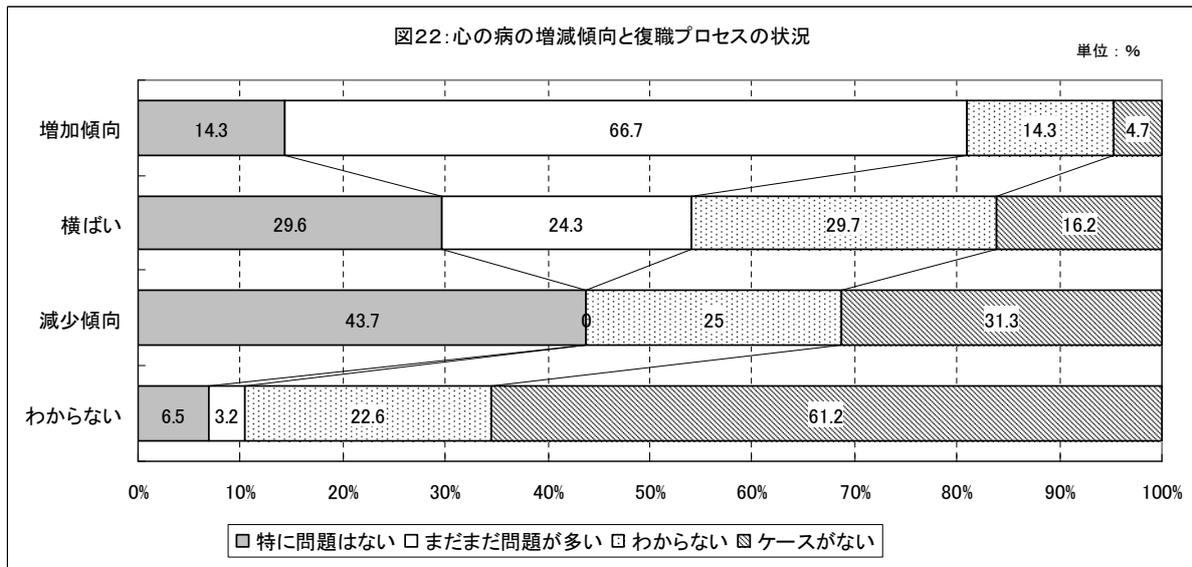
(3) 復職のプロセス

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 (Q22) では、回答の多い順に「ケースがない」(31.2%)、「まだまだ問題が多い」(22.9%)、「わからない」(22.9%)、「特に問題はない」(21.1%) となった。「まだまだ問題が多い」は昨年度 (31.5%) より 8.6 ポイント減少したが、「わからない」は昨年度 (12.1%) より 10.8 ポイント増加した (図 21・表 22)。

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 48.7% を占めている (表 22)。

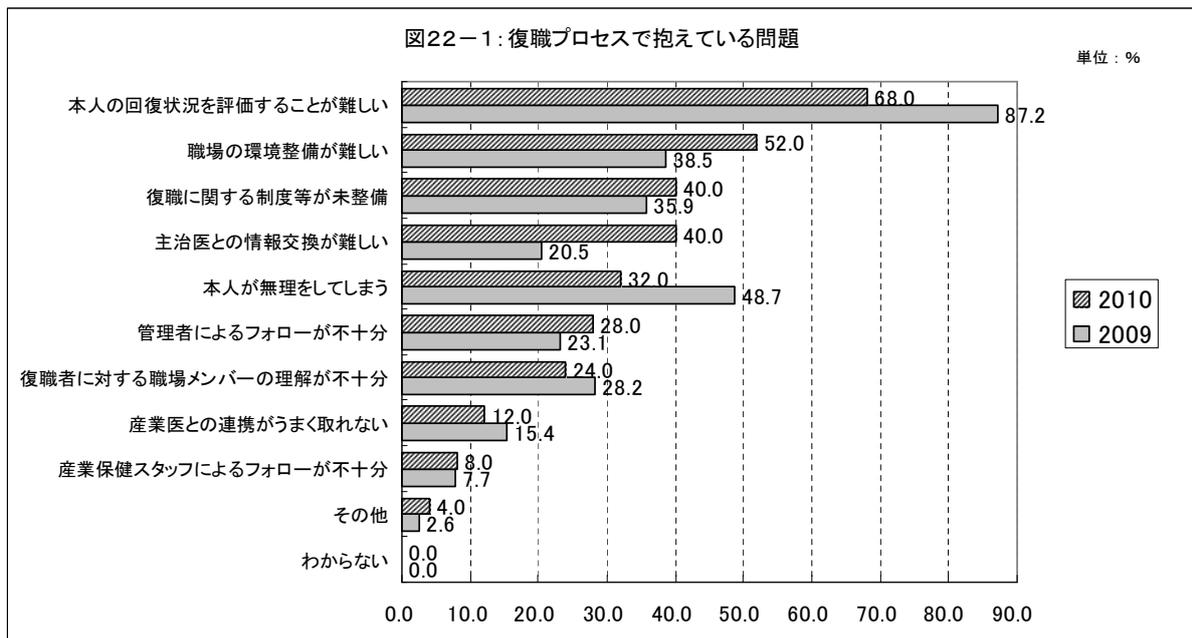
このような復職のプロセスについての回答を、最近 3 年間の心の病の増減傾向に関する質問 (Q10) とクロス集計 (図 22・表 31) したところ、「増加傾向」と回答している企業は、「まだまだ問題が多い」(66.7%) と回答する割合が高く、6 割以上を占めている。逆に「減少傾向」と回答している企業では、「特に問題はない」(43.7%) と回答する割合が高く、「まだまだ問題が多い」と回答したところは 0.0% だった。





(4) 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 (Q22 - 1) では、回答の多い順に「本人の回復状況进行评估することが難しい」(68.0%)、「職場の環境整備が難しい」(52.0%)、「復職に関する制度等が未整備」(40.0%)、「主治医との情報交換が難しい」(40.0%) となった (図 22 - 1・表 22 - 1)。

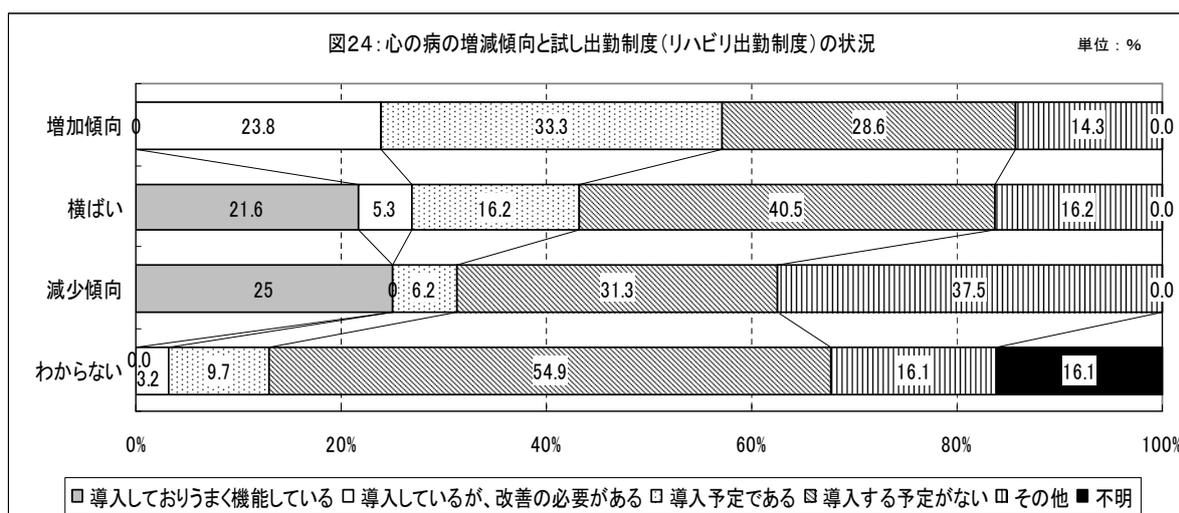
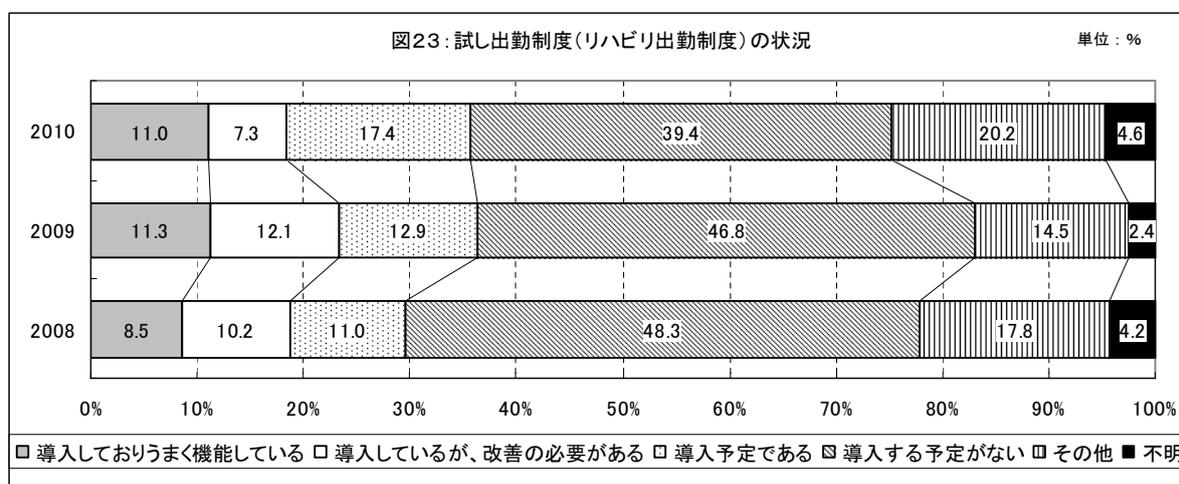


(5) 試し出勤制度 (リハビリ出勤制度)

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 (Q23) では、「その他」(20.2%) を除き回答の多い順に、「導入する予定がない」(39.4%)、「導入予定である」(17.4%)、「導入しておりうまく機能している」(11.0%)、「導入しているが、改善の必要がある」(7.3%) となった (図 23・表 23)。

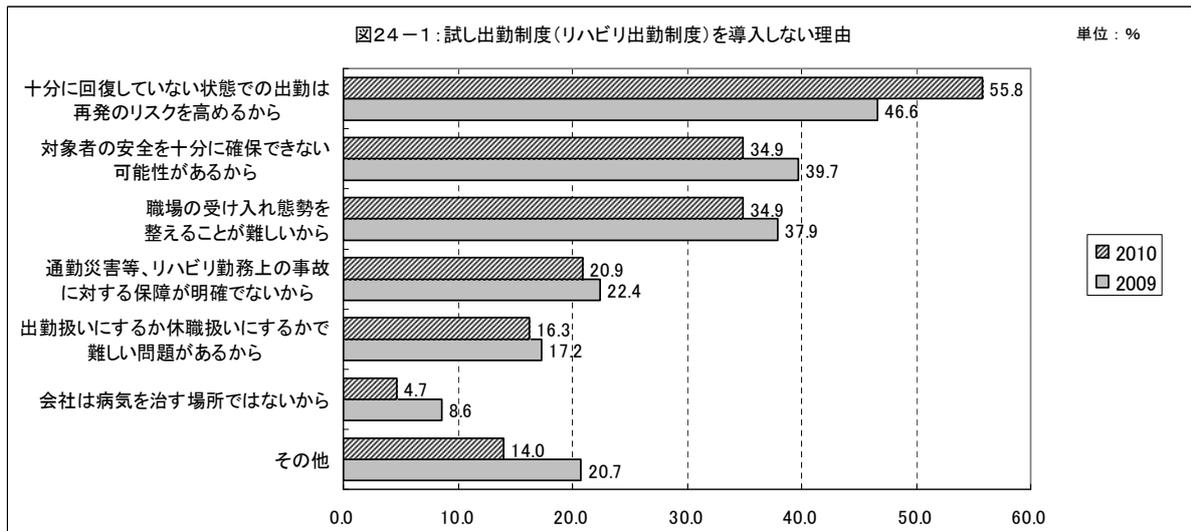
従業員数別では、規模が大きい企業ほど「導入しておりうまく機能している」割合が高くなっており、反対に、規模の小さい企業ほど「導入する予定がない」割合が高くなっている (表 23)。

この試し出勤制度（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24・表32）したところ、「導入しておりうまく機能している」と回答した企業では、「心の病」について「増加傾向」と回答したところはゼロであった。また、「導入しているが、改善の必要がある」とした企業では、「心の病」について「減少傾向」と回答したところはゼロであった。



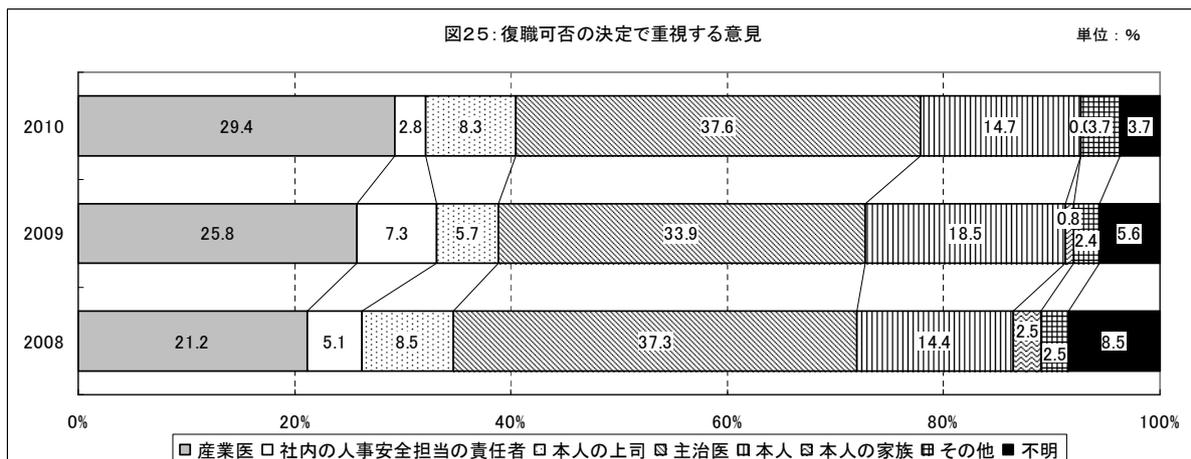
（6）試し出勤制度（リハビリ出勤制度）を導入しない理由

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（Q23-1）では、回答の多い順に「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」（55.8%）、「対象者の安全を十分に確保できない可能性があるから」（34.9%）、「職場の受け入れ態勢を整えることが難しいから」（34.9%）となった（図24-1・表23-1）。



(7) 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(Q24)では、回答の多い順に「主治医」(37.6%)、「産業医」(29.4%)、「本人」(14.7%)となった(図25・表24)。

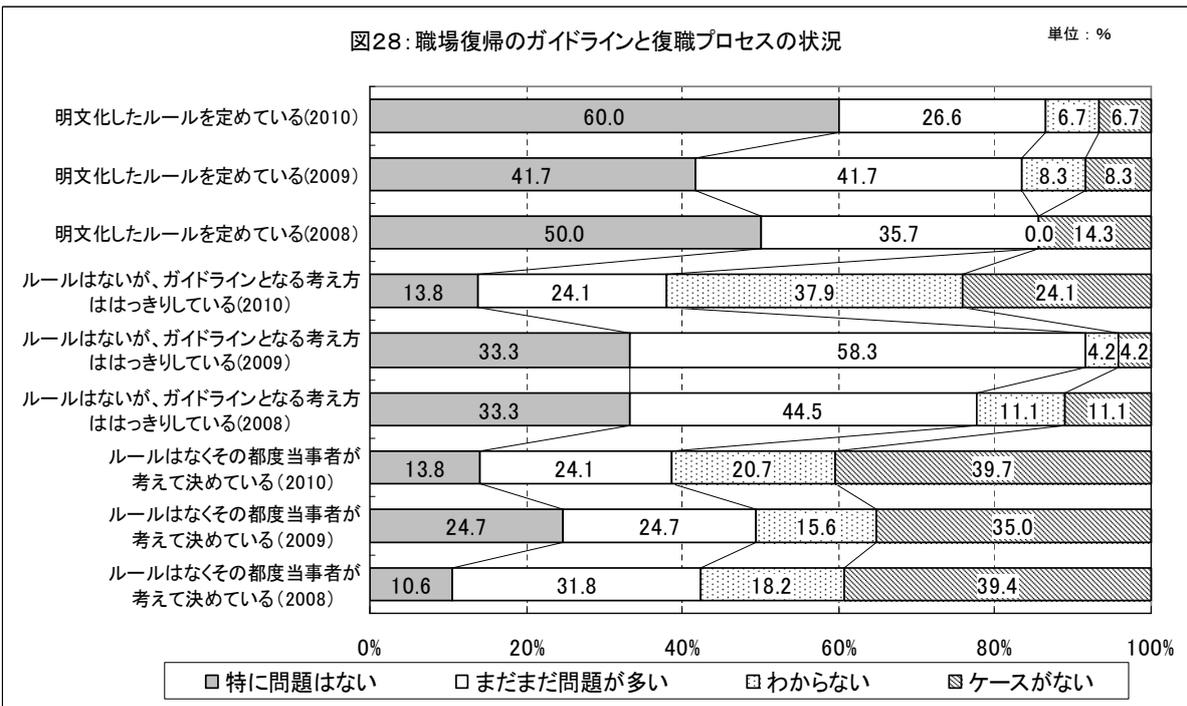
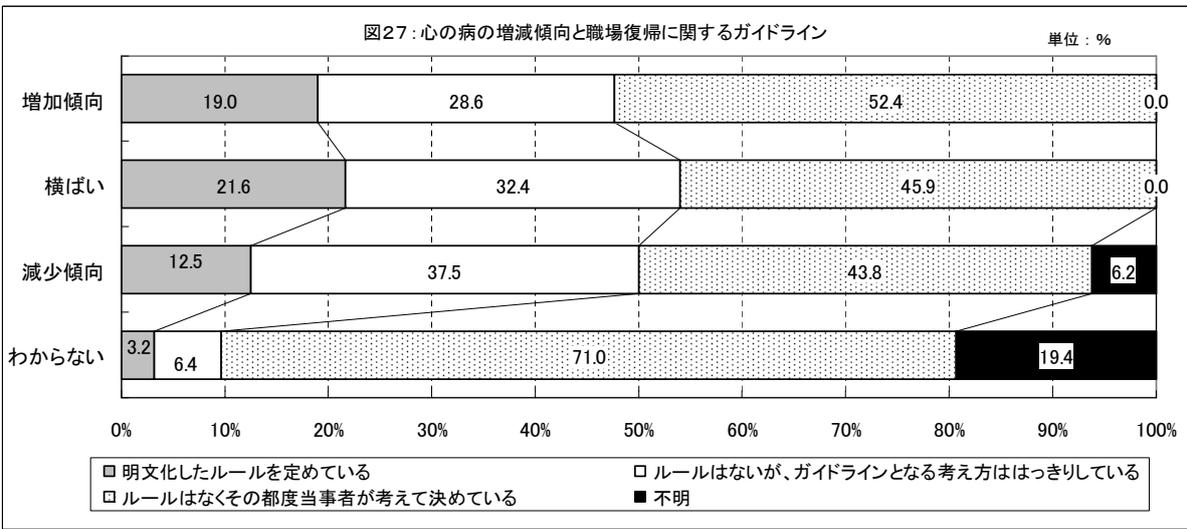
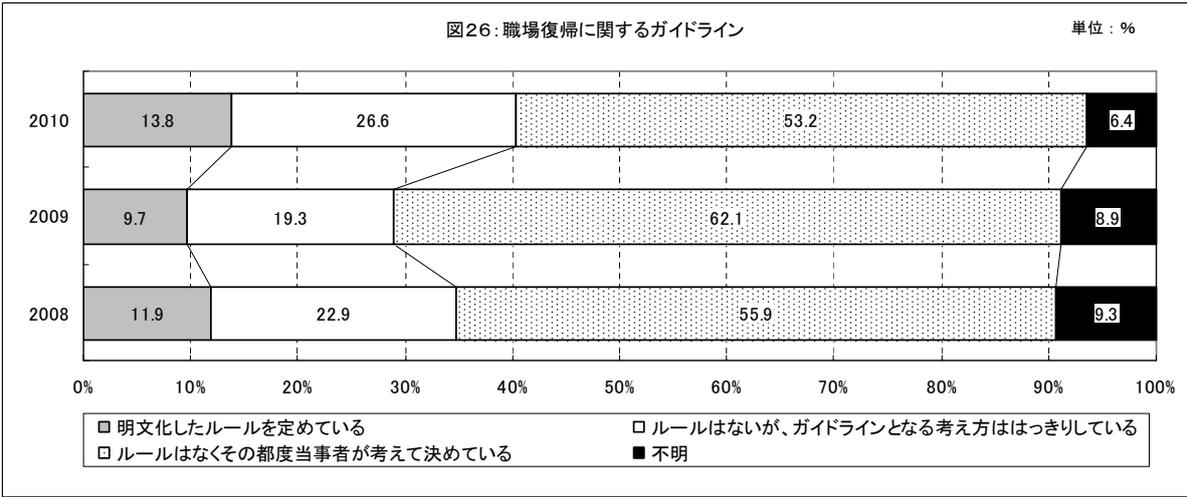


(8) 復職者の職場復帰に関するガイドライン

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(Q25)では、回答の多い順に「ルールはなく、その都度当事者が考えて決めている」(53.2%)、「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」(26.6%)、「明文化したルールを定めている」(13.8%)となった(図26・表25)。

従業員数別では、規模の大きい企業ほど「明文化したルールを定めている」と回答した割合が高くなっている。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27・表33)したところ、「ルール又は考え方がある」と回答している企業では心の病は「横ばい」(54.0%)、「減少傾向」(50.0%)と回答した割合が「増加傾向」(47.6%)に比べて高くなっている。

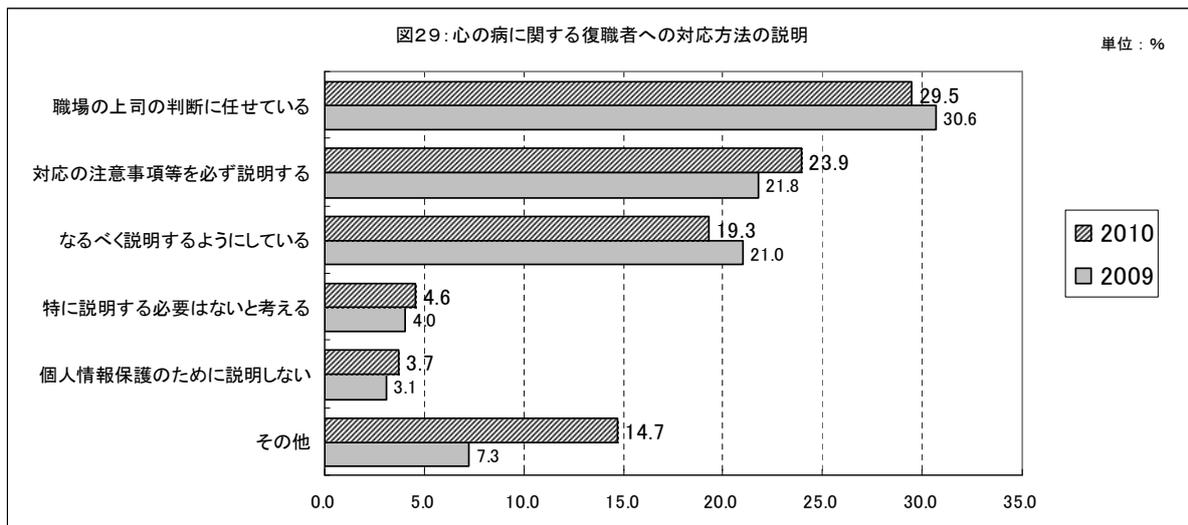
また、心の病に関する復職のプロセスの問題に関する質問(Q22)とクロス集計(図28・表34)したところ、復職のプロセスについて「特に問題はない」と回答している企業では、ガイドラインについて「明文化したルールを定めている」とする回答が60.0%と最も高くなっている。



(9) 「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（Q26）では、回答の多い順に「職場の上司の判断に任せている」（29.5%）、「対応の注意事項等を必ず説明する」（23.9%）、「なるべく説明するようにしている」（19.3%）となった（図29・表26）。

従業員数別では、500人以上の企業では「対応の注意事項等を必ず説明する」（42.9%）の回答が最も多くなっている（表26）。



(10) 「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（Q27）では、回答の多い順に「特にない」（16.5%）、「勤務時間の短縮」（15.6%）、「業務量の調整」（11.9%）となった（図30・表27）。

従業員数別では、100人未満の企業で、「特にない」（30.7%）が最も多くなっている（表26）。

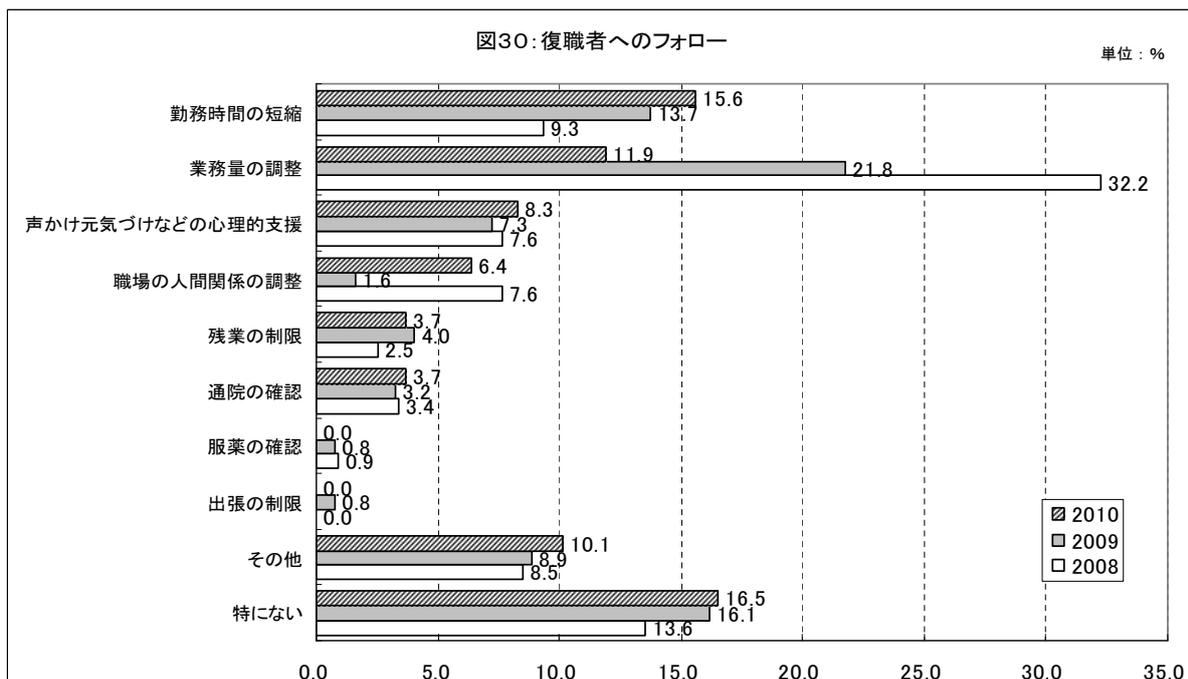


表1

Q1. 貴社における従業員の健康づくりで現在、特に力を入れているものについて、次の中から該当するものに3つまで○をつけて下さい。

	合計	健康づくりの重点実施													
		定期健康診断の完全実施	定期健康診断の事後措置	がん検診の実施、充実	人間ドックの実施、充実	職場環境の整備	健康教育、指導	体力強化対策	衛生管理者等の教育	メンタルヘルス施策の実施充実	メタボリック症候群対策	職場の喫煙対策	その他	不明	
全体	109	94	52	3	22	22	7	2	7	29	10	34	3	4	
	100.0	86.2	47.7	2.8	20.2	20.2	6.4	1.8	6.4	26.6	9.2	31.2	2.8	3.7	
業種	製造業	41	36	21	1	5	12	3	0	4	14	4	12	0	0
		37.6	87.8	51.2	2.4	12.2	29.3	7.3	0.0	9.8	34.1	9.8	29.3	0.0	0.0
	非製造業	68	58	31	2	17	10	4	2	3	15	6	22	3	4
	62.4	85.3	45.6	2.9	25.0	14.7	5.9	2.9	4.4	22.1	8.8	32.4	4.4	5.9	
従業員数	100人未満	39	33	15	2	4	8	5	1	3	10	4	15	0	0
		35.8	84.6	38.5	5.1	10.3	20.5	12.8	2.6	7.7	25.6	10.3	38.5	0.0	0.0
	100～499人	42	37	22	1	14	8	2	0	4	9	2	10	2	1
		38.5	88.1	52.4	2.4	33.3	19.0	4.8	0.0	9.5	21.4	4.8	23.8	4.8	2.4
	500人以上	28	24	15	0	4	6	0	1	0	10	4	9	1	3
	25.7	85.7	53.6	0.0	14.3	21.4	0.0	3.6	0.0	35.7	14.3	32.1	3.6	10.7	

上段：該当企業数
下段：パーセント

集計結果を以下の順で示した。
・全体の単純集計
・業種によるクロス集計
・従業員数によるクロス集計

(以下、各表とも同様)

表2

Q2. 現在、貴社が取り組んでいるメンタルヘルスの施策はどのようなものですか。該当するものすべてに○をつけて下さい。

	合計	メンタルヘルスの施策内容																
		管理者向けの教育	一般社員向けの教育	社内報・小冊子などによるPR	社員の家族向けの啓発・教育	産業保健スタッフへの委嘱	健康診断時の問診	社員カウンセラーやリサナーの養成	社内相談室の設置	社外の相談機関への委嘱	心の健康相談(ストレスチェックなど含む)の実施	個人と組織の健康度を高める職場づくり	退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談相談	その他	特になし	不明	
全体	109	54	35	29	4	19	22	4	16	22	20	9	17	34	4	22	0	
	100.0	49.5	32.1	26.6	3.7	17.4	20.2	3.7	14.7	20.2	18.3	8.3	15.6	31.2	3.7	20.2	0.0	
業種	製造業	41	23	16	8	0	7	4	2	8	9	7	4	11	14	0	9	0
		37.6	56.1	39.0	19.5	0.0	17.1	9.8	4.9	19.5	22.0	17.1	9.8	26.8	34.1	0.0	22.0	0.0
	非製造業	68	31	19	21	4	12	18	2	8	13	13	5	6	20	4	13	0
	62.4	45.6	27.9	30.9	5.9	17.6	26.5	2.9	11.8	19.1	19.1	7.4	8.8	29.4	5.9	19.1	0.0	
従業員数	100人未満	39	12	8	6	1	5	8	1	4	5	3	3	5	6	1	14	0
		35.8	30.8	20.5	15.4	2.6	12.8	20.5	2.6	10.3	12.8	7.7	7.7	12.8	15.4	2.6	35.9	0.0
	100～499人	42	22	16	9	3	7	9	2	3	7	8	4	7	12	1	6	0
		38.5	52.4	38.1	21.4	7.1	16.7	21.4	4.8	7.1	16.7	19.0	9.5	16.7	28.6	2.4	14.3	0.0
	500人以上	28	20	11	14	0	7	5	1	9	10	9	2	5	16	2	2	0
	25.7	71.4	39.3	50.0	0.0	25.0	17.9	3.6	32.1	35.7	32.1	7.1	17.9	57.1	7.1	7.1	0.0	

表2-1

Q2-1. Q2で「特にない」と回答した会社への質問です。

今後、貴社ではメンタルヘルスの取り組みについてどうお考えですか。

	合計	今後の取り組みについて				
		何らかの 施策を実施 する予定	特にメン タルヘル スの取り 組み予定 はない	その他	不明	
全体	22	9	11	2	0	
	100.0	40.9	50.0	9.1	0.0	
業種	製造業	9	2	5	2	0
		40.9	22.2	55.6	22.2	0.0
非製造業	13	7	6	0	0	
	59.1	53.8	46.2	0.0	0.0	
従業員数	100人未満	14	2	11	1	0
		63.6	14.3	78.6	7.1	0.0
	100～499人	6	5	0	1	0
		27.3	83.3	0.0	16.7	0.0
500人以上	2	2	0	0	0	
	9.1	100.0	0.0	0.0	0.0	

表3

Q3. 貴社のメンタルヘルスの取り組みはどなたを対象としていますか。該当するものすべてに○をつけて下さい。

	合計	メンタルヘルスの取り組み対象							
		正規従業員	契約社員	派遣社員	パート・アルバイト	嘱託	従業員の家族	その他	不明
全体	87	84	40	10	39	40	8	5	0
	100.0	96.6	46.0	11.5	44.8	46.0	9.2	5.7	0.0
業種	製造業	32	32	11	5	13	18	3	0
		36.8	100.0	34.4	15.6	40.6	56.3	9.4	0.0
非製造業	55	52	29	5	26	22	5	5	0
	63.2	94.5	52.7	9.1	47.3	40.0	9.1	9.1	0.0
従業員数	100人未満	25	24	8	2	10	9	3	0
		28.7	96.0	32.0	8.0	40.0	36.0	12.0	0.0
	100～499人	36	35	13	5	10	17	5	4
		41.4	97.2	36.1	13.9	27.8	47.2	13.9	11.1
500人以上	26	25	19	3	19	14	0	1	
	29.9	96.2	73.1	11.5	73.1	53.8	0.0	3.8	

表4

Q4. 貴社において進めているメンタルヘルスの取り組みを通じて、組織全体がどのような状態になることを特に期待していますか。
該当するものに3つまで○をつけて下さい。

	合計	メンタルヘルス取り組みによる期待する効果											
		不調者が早期に見られる	不調者に適切な対応ができる	休職者の復職が適切に支援できる	従業員の健康が職場で常に尊重される	労災、事故等が未然に予防される	組織・仕事の体制でストレスの対処を図れる	職場で何でも話し合える風土が出来る	職場で互いに学び、理解し合う風土が出来る	従業員の活力が高まり、生産性が向上する	その他	不明	
全体	87	58	49	14	22	30	15	23	8	18	2	2	
	100.0	66.7	56.3	16.1	25.3	34.5	17.2	26.4	9.2	20.7	2.3	2.3	
業種	製造業	32	21	16	8	8	13	3	10	4	7	0	1
		36.8	65.6	50.0	25.0	25.0	40.6	9.4	31.3	12.5	21.9	0.0	3.1
非製造業	55	37	33	6	14	17	12	13	4	11	2	1	
	63.2	67.3	60.0	10.9	25.5	30.9	21.8	23.6	7.3	20.0	3.6	1.8	
従業員数	100人未満	25	14	15	2	5	11	3	8	4	7	0	0
		36.0	56.0	60.0	8.0	20.0	44.0	12.0	32.0	16.0	28.0	0.0	0.0
	100～499人	36	23	18	6	10	13	8	9	3	3	1	2
		41.4	63.9	50.0	16.7	27.8	36.1	22.2	25.0	8.3	8.3	2.8	5.6
500人以上	26	21	16	6	7	6	4	6	1	8	1	0	
	29.9	80.8	61.5	23.1	26.9	23.1	15.4	23.1	3.8	30.8	3.8	0.0	

表5

Q5. 貴社において進めているメンタルヘルスの取り組みとして、管理監督者にどのようなことを求めていますか。
該当するものすべてに○をつけて下さい。

	合計	メンタルヘルス取り組みの管理監督者に求めるもの											
		心の病に関する正しい理解	不調のサインの早期発見	過重労働の改善	部下の相談対応	復職者へのサポート	人事、安全担当部門との連携	医療機関、専門家との連携	日常のコミュニケーションの向上	部下の働きがいを高める仕事の進め方	その他	不明	
全体	87	62	68	49	45	25	46	16	57	34	1	0	
	100.0	71.3	78.2	56.3	51.7	28.7	52.9	18.4	65.5	39.1	1.1	0.0	
業種	製造業	32	23	26	16	18	12	18	9	20	11	0	0
		36.8	71.9	81.3	50.0	56.3	37.5	56.3	28.1	62.5	34.4	0.0	0.0
非製造業	55	39	42	33	27	13	28	7	37	23	1	0	
	63.2	70.9	76.4	60.0	49.1	23.6	50.9	12.7	67.3	41.8	1.8	0.0	
従業員数	100人未満	25	15	18	12	11	5	10	4	16	8	0	0
		28.7	60.0	72.0	48.0	44.0	20.0	40.0	16.0	64.0	32.0	0.0	0.0
	100～499人	36	26	28	21	14	7	17	5	24	13	1	0
		41.4	72.2	77.8	58.3	38.9	19.4	47.2	13.9	66.7	36.1	2.8	0.0
500人以上	26	21	22	16	20	13	19	7	17	13	0	0	
	29.9	80.8	84.6	61.5	76.9	50.0	73.1	26.9	65.4	50.0	0.0	0.0	

表6

Q6. 貴社において進めているメンタルヘルスの取り組みとして、従業員(Q3のメンタルヘルス取組みの対象者。以下同じ。)

にどのようなことを求めていますか。該当するものすべて○をつけて下さい。

	合計	メンタルヘルス取組みの従業員に求めるもの											
		心の病に 対する正 しい理解	自分自身 の不調感 の気づき	同僚の不 調状態へ の気づき	不調時に 職場内で サポート を求める こと	不調時に 専門家に サポート を求める こと	同僚と普 段から助 け合える 関係を作 ること	互恵的な 人間関係 を通じて 成長する こと	自分の健 康状態を 常時 チェックす ること	ストレス への対 処、軽減	その他	不明	
全体	87	52	64	56	28	14	42	21	41	45	2	0	
	100.0	59.8	73.6	64.4	32.2	16.1	48.3	24.1	47.1	51.7	2.3	0.0	
業種	製造業	32	20	26	25	9	3	16	11	10	13	0	0
		36.8	62.5	81.3	78.1	28.1	9.4	50.0	34.4	31.3	40.6	0.0	0.0
業種	非製造業	55	32	38	31	19	11	26	10	31	32	2	0
		63.2	58.2	69.1	56.4	34.5	20.0	47.3	18.2	56.4	58.2	3.6	0.0
従業員数	100人未満	25	9	18	16	7	4	14	8	14	12	0	0
		28.7	36.0	72.0	64.0	28.0	16.0	56.0	32.0	56.0	48.0	0.0	0.0
	100～499人	36	23	27	21	12	3	16	10	16	18	1	0
		41.4	63.9	75.0	58.3	33.3	8.3	44.4	27.8	44.4	50.0	2.8	0.0
	500人以上	26	20	19	19	9	7	12	3	11	15	1	0
	29.9	76.9	73.1	73.1	34.6	26.9	46.2	11.5	42.3	57.7	3.8	0.0	

表7

Q7. 貴社で現在取り組んでいるメンタルヘルス施策の効果はいかがですか。

	合計	メンタルヘルス施策効果					不明	
		十分効果 が出ている	まずまず 効果が出 ている	あまり効 果が出て いない	全く効果 が出てい ない	どちらとも いいない		
全体	87	3	33	18	0	33	0	
	100.0	3.4	37.9	20.7	0.0	37.9	0.0	
業種	製造業	32	1	15	7	0	9	0
		36.8	3.1	46.9	21.9	0.0	28.1	0.0
業種	非製造業	55	2	18	11	0	24	0
		63.2	3.6	32.7	20.0	0.0	43.6	0.0
従業員数	100人未満	25	1	6	5	0	13	0
		28.7	4.0	24.0	20.0	0.0	52.0	0.0
	100～499人	36	2	16	7	0	11	0
		41.4	5.6	44.4	19.4	0.0	30.6	0.0
	500人以上	26	0	11	6	0	9	0
	29.9	0.0	42.3	23.1	0.0	34.6	0.0	

表8

Q8. 貴社では、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ますか。
該当するものすべてに○をつけて下さい。

	合計	メンタルヘルス施策効果を評価する指標													
		不調者 (休職者) の数の減少	医療費の 減少	社内外へ の相談件 数の減少	再発率 の低下	復職の 成功率 の上昇	離職率 の低下	欠勤率 の低下	ミスや 事故の 減少	顧客満 足度の 上昇	従業員 満足度 の上昇	その他	特に ない	不明	
全体	87	48	1	12	14	11	16	19	22	6	17	4	14	1	
	100.0	55.2	1.1	13.8	16.1	12.6	18.4	21.8	25.3	6.9	19.5	4.6	16.1	1.1	
業種	製造業	32	20	0	5	8	7	5	5	9	2	7	0	3	1
	36.8	62.5	0.0	15.6	25.0	21.9	15.6	15.6	28.1	6.3	21.9	0.0	9.4	3.1	
非製造業	55	28	1	7	6	4	11	14	13	4	10	4	11	0	
	63.2	50.9	1.8	12.7	10.9	7.3	20.0	25.5	23.6	7.3	18.2	7.3	20.0	0.0	
従業員数	100人未満	25	8	0	3	3	4	2	4	11	4	7	1	4	0
	28.7	32.0	0.0	12.0	12.0	16.0	8.0	16.0	44.0	16.0	28.0	4.0	16.0	0.0	
	100～499人	36	21	1	4	7	4	9	9	9	1	8	1	6	1
	41.4	58.3	2.8	11.1	19.4	11.1	25.0	25.0	25.0	2.8	22.2	2.8	16.7	2.8	
500人以上	26	19	0	5	4	3	5	6	2	1	2	2	4	0	
	29.9	73.1	0.0	19.2	15.4	11.5	19.2	23.1	7.7	3.8	7.7	7.7	15.4	0.0	

表9

Q9. 現在、貴社においてメンタルヘルス推進上のネックと考えられるものは何ですか。
該当するものすべてに○をつけて下さい。

	合計	メンタルヘルス推進上のネック											その他	特に ない	不明
		マンパ ワー(人 員)が足 りない	担当部門 が明確に なってい ない	精神科専 門医との 連携が図 れない	産業医と の連携が 図れない	取り組み のための 予算が取 れない	具体的な 取り組み 方法が分 からない	取り組み の効果が はっきりし ない	プライバ シーの問 題が絡ん でいる	各個人が 取り組む べき内容 と見られ る					
全体	87	29	9	17	8	8	12	33	40	6	3	13	1		
	100.0	33.3	10.3	19.5	9.2	9.2	13.8	37.9	46.0	6.9	3.4	14.9	1.1		
業種	製造業	32	12	3	6	4	5	3	8	17	2	0	8	1	
	36.8	37.5	9.4	18.8	12.5	15.6	9.4	25.0	53.1	6.3	0.0	25.0	3.1		
非製造業	55	17	6	11	4	3	9	25	23	4	3	5	0		
	63.2	30.9	10.9	20.0	7.3	5.5	16.4	45.5	41.8	7.3	5.5	9.1	0.0		
従業員数	100人未満	25	7	3	5	2	3	5	11	12	2	1	4	1	
	28.7	28.0	12.0	20.0	8.0	12.0	20.0	44.0	48.0	8.0	4.0	16.0	4.0		
	100～499人	36	15	3	4	2	2	5	13	19	4	1	3	0	
	41.4	41.7	8.3	11.1	5.6	5.6	13.9	36.1	52.8	11.1	2.8	8.3	0.0		
500人以上	26	7	3	8	4	3	2	9	9	0	1	6	0		
	29.9	26.9	11.5	30.8	15.4	11.5	7.7	34.6	34.6	0.0	3.8	23.1	0.0		

表10

Q10. 貴社において、ここ3年間の「心の病」の増減傾向はいかがですか。

	合計	最近3年間の「心の病」の増減傾向					
		増加傾向	横ばい	減少傾向	わからない	不明	
全体	109	21	37	16	31	4	
	100.0	19.4	33.9	14.7	28.4	3.7	
業種	製造業	41	9	10	9	11	2
		37.6	22.0	24.4	22.0	26.8	4.8
非製造業	68	12	27	7	20	2	
	62.4	17.6	39.7	10.3	29.4	2.9	
従業員数	100人未満	39	5	8	9	15	2
		35.8	12.8	20.5	23.1	38.5	5.1
	100～499人	42	8	14	5	13	2
		38.5	19.0	33.3	11.9	31.0	4.8
	500人以上	28	8	15	2	3	0
	25.7	28.6	53.6	7.1	10.7	0.0	

表12

Q12. 「心の病」はどの役職において最も多いですか。該当するもの1つに○をつけて下さい。
(人数割合でお考え下さい。)

	合計	「心の病」が最も多い役職						不明
		一般クラス	主任、係長、クラス	課長クラス	部長クラス	役員クラス		
全体	109	43	29	13	4	0	20	
	100.0	39.4	26.6	11.9	3.7	0.0	18.3	
業種	製造業	41	13	12	6	2	0	8
		37.6	31.7	29.3	14.6	4.9	0.0	19.5
非製造業	68	30	17	7	2	0	12	
	62.4	44.1	25.0	10.3	2.9	0.0	17.6	
従業員数	100人未満	39	12	10	8	1	0	8
		35.8	30.8	25.6	20.5	2.6	0.0	20.5
	100～499人	42	14	12	5	2	0	9
		38.5	33.3	28.6	11.9	4.8	0.0	21.4
	500人以上	28	17	7	0	1	0	3
	25.7	60.7	25.0	0.0	3.6	0.0	10.7	

表11

Q11. 「心の病」はどの年齢層で最も多いですか。該当するもの1つに○をつけて下さい。
(人数割合でお考え下さい。)

	合計	心の病の多い年齢層					
		10～20代	30代	40代	50代以上	不明	
全体	109	17	29	31	13	19	
	100.0	15.7	26.6	28.4	11.9	17.4	
業種	製造業	41	5	9	12	8	7
		37.6	12.2	22.0	29.3	19.5	17.0
非製造業	68	12	20	19	5	12	
	62.4	17.6	29.4	27.9	7.3	17.6	
従業員数	100人未満	39	4	10	10	7	8
		35.8	10.3	25.6	25.6	18.0	20.5
	100～499人	42	5	11	13	5	8
		38.5	11.9	26.2	31.0	11.9	19.0
	500人以上	28	8	8	8	1	3
	25.7	28.6	28.6	28.6	3.5	10.7	

表13

Q13. 「心の病」はどのような職種において最も多いですか。該当するもの1つに○をつけて下さい。
(人数割合でお考え下さい。)

	合計	心の病の多い職種										
		研究職	技術職 (情報処理職を除く)	情報処理職	事務職	営業職	販売職	サービス職	技能職	その他	不明	
全体	109	0	19	3	31	19	1	1	10	4	21	
	100.0	0.0	17.4	2.8	28.4	17.4	0.9	0.9	9.2	3.7	19.3	
業種	製造業	41	0	9	1	9	6	0	0	6	1	9
		37.6	0.0	22.0	2.4	22.0	14.6	0.0	0.0	14.6	2.4	22.0
非製造業	68	0	10	2	22	13	1	1	4	3	12	
	62.4	0.0	14.7	2.9	32.4	19.1	1.5	1.5	5.9	4.4	17.6	
従業員数	100人未満	39	0	6	2	10	8	0	0	4	2	7
		35.8	0.0	15.4	5.1	25.7	20.5	0.0	0.0	10.3	5.1	17.9
	100～499人	42	0	8	1	12	5	0	0	4	1	11
		38.5	0.0	19.0	2.5	28.6	11.9	0.0	0.0	9.5	2.4	26.2
	500人以上	28	0	5	0	9	6	1	1	2	1	3
	25.7	0.0	17.9	0.0	32.1	21.4	3.6	3.6	7.1	3.6	10.7	

表14

Q14. 「心の病」の主要な原因は何だと思いますか。該当するものに3つまで○をつけて下さい。

	合計	心の病の主要な原因と思うもの													
		本人の資質の問題	本人の生育層	家庭の問題	長時間労働	業務遂行に伴うトラブルや困難	重すぎる仕事の責任	職場の人間関係	職場のパワーハラスメント	昇進や配置転換	社会環境の変化	その他	わからない	不明	
全体	109	45	14	23	9	46	17	64	9	9	15	3	4	8	
	100.0	41.3	12.8	21.1	8.3	42.2	15.6	58.7	8.3	8.3	13.8	2.8	3.7	7.3	
業種	製造業	41	19	4	11	1	16	6	27	3	3	3	1	2	4
		37.6	46.3	9.8	26.8	2.4	39.0	14.6	65.9	7.3	7.3	7.3	2.4	4.9	9.8
業種	非製造業	68	26	10	12	8	30	11	37	6	6	12	2	2	4
		62.4	38.2	14.7	17.6	11.8	44.1	16.2	54.4	8.8	8.8	17.6	2.9	2.9	5.9
従業員数	100人未満	39	14	5	10	2	22	3	22	2	1	5	3	1	2
		35.8	35.9	12.8	25.6	5.1	56.4	7.7	56.4	5.1	2.6	12.8	7.7	2.6	5.1
	100～499人	42	17	5	8	5	10	9	22	6	7	3	0	2	6
		38.5	40.5	11.9	19.0	11.9	23.8	21.4	52.4	14.3	16.7	7.1	0.0	4.8	14.3
従業員数	500人以上	28	14	4	5	2	14	5	20	1	1	7	0	1	0
		25.7	50.0	14.3	17.9	7.1	50.0	17.9	71.4	3.6	3.6	25.0	0.0	3.6	0.0

表15

Q15. 貴社の従業員の「心の病」を判断するきっかけは主にどのようなことですか。該当するものに3つまで○をつけて下さい。

	合計	メンタルヘルスの不調判断													
		無断欠勤	遅刻・早退の増加	仕事のパフォーマンス低下	ミスや事故の頻発	周囲からの孤立	奇異な行動	仕事の遅れ	職場での人間関係のトラブル	取引先や顧客とのトラブル	長時間労働に伴う面接相談	家庭からの連絡	その他	不明	
全体	109	32	38	53	32	25	15	16	41	3	5	7	2	5	
	100.0	29.4	34.9	48.6	29.4	22.9	13.8	14.7	37.6	2.8	4.6	6.4	1.8	4.6	
業種	製造業	41	12	16	24	11	9	5	5	18	0	2	0	1	
		37.6	29.3	39.0	58.5	26.8	22.0	12.2	12.2	43.9	0.0	4.9	4.9	0.0	2.4
業種	非製造業	68	20	22	29	21	16	10	11	23	3	3	5	2	4
		62.4	29.4	32.4	42.6	30.9	23.5	14.7	16.2	33.8	4.4	4.4	7.4	2.9	5.9
従業員数	100人未満	39	8	13	21	14	8	5	7	13	2	1	2	0	1
		35.8	20.5	33.3	53.8	35.9	20.5	12.8	17.9	33.3	5.1	2.6	5.1	0.0	2.6
	100～499人	42	14	16	19	12	10	3	7	16	0	2	3	1	3
		38.5	33.3	38.1	45.2	28.6	23.8	7.1	16.7	38.1	0.0	4.8	7.1	2.4	7.1
従業員数	500人以上	28	10	9	13	6	7	7	2	12	1	2	2	1	1
		25.7	35.7	32.1	46.4	21.4	25.0	25.0	7.1	42.9	3.6	7.1	7.1	3.6	3.6

表16

Q16. 貴社において、心の健康に問題を抱えた従業員は表面化していない人も含めると全体の何%くらいだと推測されますか。
数字(小数点第1位まで)をご記入下さい。

	合計	心に問題を抱えた従業員の割合											不明	
		0.2%未満	0.2%以上 0.4%未満	0.4%以上 0.6%未満	0.6%以上 0.8%未満	0.8%以上 1.0%未満	1%台	2%台	3%~4%	5%~6%	7%~9%	10%以上		
全体	109	10	3	3	3	0	14	9	14	17	2	14	20	
	100.0	9.2	2.8	2.8	2.8	0.0	12.7	8.3	12.7	15.6	1.8	12.8	18.3	
業種	製造業	41	2	1	0	2	0	3	5	10	7	0	5	6
		37.6	4.9	2.4	0.0	4.9	0.0	7.3	12.2	24.4	17.1	0.0	12.2	14.6
	非製造業	68	8	2	3	1	0	11	4	4	10	2	9	14
		62.4	11.8	2.9	4.4	1.5	0.0	16.2	5.9	5.9	14.7	2.9	13.2	20.6
従業員数	100人未満	39	3	1	0	0	0	3	3	6	9	0	9	5
		35.8	7.7	2.5	0.0	0.0	0.0	7.7	7.7	15.4	23.1	0.0	23.1	12.8
	100~499人	42	5	1	1	2	0	4	5	3	5	1	5	10
		38.5	11.9	2.4	2.4	4.8	0.0	9.5	11.9	7.1	11.9	2.4	11.9	23.8
		500人以上	28	2	1	2	1	0	7	1	5	3	1	0
25.7	7.1		3.6	7.1	3.6	0.0	25.0	3.6	17.9	10.6	3.6	0.0	17.9	

表17

Q17. 貴社では、今後、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ますか。

	合計	心の不健康者の増減予測					不明	
		増加する	ほぼ横ばい いで推移する	減少する	わからない	その他		
全体	109	28	30	7	41	3	0	
	100.0	25.7	27.5	6.4	37.6	2.8	0.0	
業種	製造業	41	10	11	2	17	1	0
		37.6	24.4	26.8	4.9	41.5	2.4	0.0
	非製造業	68	18	19	5	24	2	0
		62.4	26.5	27.8	7.4	35.3	2.9	0.0
従業員数	100人未満	39	10	9	4	13	3	0
		35.8	25.6	23.1	10.3	33.3	7.7	0.0
	100~499人	42	8	13	2	19	0	0
		38.5	19.0	31.0	4.8	45.2	0.0	0.0
		500人以上	28	10	8	1	9	0
25.7	35.7		28.6	3.6	32.1	0.0	0.0	

表20

Q20. 現在、「心の病」のため1ヶ月以上休職している従業員は全体の何%いますか。
数字(小数点第1位まで)をご記入下さい。

	合計	「心の病」で1ヶ月以上の休業者の割合											
		0.2%未満	0.2%以上 0.4%未満	0.4%以上 0.6%未満	0.6%以上 0.8%未満	0.8%以上 1.0%未満	1%台	2%台	3%~4%	5%~6%	7%~9%	10%以上	不明
全体	109	83	6	5	2	2	2	0	1	0	0	0	8
	100.0	76.1	5.4	4.6	1.8	1.8	1.8	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	7.3
業種	製造業	41	31	2	4	0	1	1	0	1	0	0	1
		37.6	75.7	4.9	9.8	0.0	2.4	2.4	0.0	2.4	0.0	0.0	2.4
	非製造業	68	52	4	1	2	1	1	0	0	0	0	7
		62.4	76.5	5.9	1.5	2.9	1.5	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	10.3
従業員数	100人未満	39	34	0	0	0	0	2	0	1	0	0	2
		35.8	87.2	0.0	0.0	0.0	0.0	5.1	0.0	2.6	0.0	0.0	5.1
	100~499人	42	33	0	3	2	1	0	0	0	0	0	3
		38.5	78.7	0.0	7.1	4.8	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1
	500人以上	28	16	6	2	0	1	0	0	0	0	0	3
		25.7	57.2	21.4	7.1	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.7

表21

Q21. 貴社の就業規則の休職・復職に関して規定化されているものすべてに○をつけて下さい。

	合計	就業規則に規定化されているもの							特にな い	不明
		傷病等により職務に堪えないときは休職とすること	復職後に同じ疾病で休職する場合、以前の休職期間と通算すること	復職後に同様の症状・疾病が再発した場合、病状が異なっても以前の休職期間を通算すること	休職にあたって必要と認められた従業員に対しては、会社が任意に指定する医師への受診を指示できること	復職にあたって必要と認められた従業員に対しては、会社が任意に指定する医師への受診を指示できること	その他			
全体	109	78	46	12	13	29	6	9	4	
	100.0	71.6	42.2	11.0	11.9	26.6	5.5	8.3	3.7	
業種	製造業	41	23	16	5	5	7	4	2	
		37.6	56.1	39.0	12.2	12.2	17.1	9.8	4.9	
	非製造業	68	55	30	7	8	22	2	2	
		62.4	80.9	44.1	10.3	11.8	32.4	2.9	2.9	
従業員数	100人未満	39	26	13	4	4	7	2	2	
		35.8	66.7	33.3	10.3	10.3	17.9	5.1	5.1	
	100~499人	42	30	19	2	7	13	1	1	
		38.5	71.4	45.2	4.8	16.7	31.0	2.4	2.4	
	500人以上	28	22	14	6	2	9	3	1	
		25.7	78.6	50.0	21.4	7.1	32.1	10.7	3.6	

表22

Q22.「心の病」に関する復職のプロセスは問題なく行われていますか。

	合計	復職はうまくいっているか。					
		特に問題はない	まだまだ問題が多い	わからない	ケースがない	不明	
全体	109	23	25	25	34	2	
	100.0	21.1	22.9	22.9	31.2	1.8	
業種	製造業	41	11	9	9	11	1
		37.6	26.8	22.0	22.0	26.8	2.4
	非製造業	68	12	16	16	23	1
		62.4	17.6	23.5	23.5	33.8	1.5
従業員数	100人未満	39	7	8	4	19	1
		35.8	17.9	20.5	10.3	48.7	2.6
	100～499人	42	11	7	13	10	1
		38.5	26.2	16.7	31.0	23.8	2.4
	500人以上	28	5	10	8	5	0
	25.7	17.9	35.7	28.5	17.9	0.0	

表22-1

Q22-1. 前記Q22で「2.まだまだ問題が多い」と回答した会社への質問です。

抱えている問題として、あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

	合計	抱えている問題											不明
		復職に関する制度等が未整備	産業医との連携がうまく取れない	主治医との情報交換が難しい	本人の回復状況を評価することが難しい	管理者によるフォローが不十分	産業保健スタッフによるフォローが不十分	職場の環境整備が難しい	復職者に対する職場メンバーの理解が不十分	本人が無理をしてしまう	わからない	その他	
全体	25	10	3	10	17	7	2	13	6	8	0	1	0
	100.0	40.0	12.0	40.0	68.0	28.0	8.0	52.0	24.0	32.0	0.0	4.0	0.0
業種	製造業	9	4	1	3	7	3	1	4	0	2	0	0
		36.0	44.4	11.1	33.3	77.8	33.3	11.1	44.4	0.0	22.2	0.0	0.0
	非製造業	16	6	2	7	10	4	1	9	6	6	0	1
		64.0	37.5	12.5	43.8	62.5	25.0	6.3	56.3	37.5	37.5	0.0	6.3
従業員数	100人未満	8	2	1	3	6	3	0	3	1	1	0	0
		32.0	25.0	12.5	37.5	75.0	37.5	0.0	37.5	12.5	12.5	0.0	0.0
	100～499人	7	3	1	2	5	2	1	4	1	2	0	1
		28.0	42.9	14.3	28.6	71.4	28.6	14.3	57.1	14.3	28.6	0.0	14.3
	500人以上	10	5	1	5	6	2	1	6	4	5	0	0
	40.0	50.0	10.0	50.0	60.0	20.0	10.0	60.0	40.0	50.0	0.0	0.0	

表23

Q23.「心の病」で休職中の方が復職するための試し出勤制度(リハビリ出勤制度)に関して貴社における導入状況をお伺いします。該当するもの1つに○をつけて下さい。

	合計	試し出勤制度の導入状況						
		導入しておりうまく機能している	導入しているが、改善の必要がある	導入予定である	導入する予定がない	その他	不明	
全体	109	12	8	19	43	22	5	
	100.0	11.0	7.3	17.4	39.4	20.2	4.6	
業種	製造業	41	5	3	6	16	9	2
		37.6	12.2	7.3	14.6	39.0	22.0	4.9
非製造業	68	7	5	13	27	13	3	
	62.4	10.3	7.4	19.1	39.7	19.1	4.4	
従業員数	100人未満	39	3	3	4	17	9	3
		35.8	7.7	7.7	10.2	43.6	23.1	7.7
	100～499人	42	5	1	9	16	10	1
		38.5	11.9	2.4	21.4	38.2	23.8	2.4
	500人以上	28	4	4	6	10	3	1
	25.7	14.3	14.3	21.4	35.7	10.7	3.6	

表24

Q24.「心の病」に関する休業者に対して、復職の可否は企業が決定しますが、その際に誰の意見が最も重要視されていますか。該当するもの1つに○をつけて下さい。

	合計	復職の可否の際、誰の意見を重要視するか								
		産業医	社内の人事安全担当の責任者	本人の上司	主治医	本人	本人の家族	その他	不明	
全体	109	32	3	9	41	16	0	4	4	
	100.0	29.4	2.8	8.3	37.6	14.7	0.0	3.7	3.7	
業種	製造業	41	18	0	4	14	3	0	1	1
		37.6	43.9	0.0	9.8	34.2	7.3	0.0	2.4	2.4
非製造業	68	14	3	5	27	13	0	3	3	
	62.4	20.6	4.4	7.3	39.7	19.1	0.0	4.4	4.4	
従業員数	100人未満	39	8	1	5	12	9	0	2	2
		35.8	20.5	2.6	12.8	30.8	23.1	0.0	5.1	5.1
	100～499人	42	12	1	4	18	3	0	2	2
		38.5	28.6	2.4	9.5	42.9	7.1	0.0	4.8	4.8
	500人以上	28	12	1	0	11	4	0	0	0
	25.7	42.8	3.6	0.0	39.3	14.3	0.0	0.0	0.0	

表23-1

Q23-1. 上記Q23で「4.導入する予定がない」と回答した会社への質問です。リハビリ制度を導入しない理由を最も重要なものから3つまで○をつけて下さい。

	合計	リハビリ制度を導入しない理由								
		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	対象者の安全を十分に確保できない可能性があるから	通勤災害等、リハビリ勤務上の事故に対する保障が不明確でないから	出勤扱いにするか休職扱いにするかで難しい問題があるから	職場の受け入れ態勢を整えることが難しいから	会社は病気を治す場所ではないから	その他	不明	
全体	43	24	15	9	7	15	2	6	1	
	100.0	55.8	34.9	20.9	16.3	34.9	4.7	14.0	2.3	
業種	製造業	16	9	8	5	2	5	0	2	1
		37.2	56.3	50.0	31.3	12.5	31.3	0.0	12.5	6.3
非製造業	27	15	7	4	5	10	2	4	0	
	62.8	55.6	25.9	14.8	18.5	37.0	7.4	14.8	0.0	
従業員数	100人未満	17	9	6	3	2	6	1	2	1
		39.5	52.9	35.3	17.6	11.8	35.3	5.9	11.8	5.9
	100～499人	16	8	5	2	4	5	0	3	0
		37.2	50.0	31.3	12.5	25.0	31.3	0.0	18.8	0.0
	500人以上	10	7	4	4	1	4	1	1	0
	23.3	70.0	40.0	40.0	10.0	40.0	10.0	10.0	0.0	

表25

Q25.「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をしていますか。該当するもの1つに○をつけて下さい。

	合計	職場復帰のガイドライン				
		明文化したルールを定めている	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	ルールはなくその都度当事者が考えて決めている	不明	
全体	109	15	29	58	7	
	100.0	13.8	26.6	53.2	6.4	
業種	製造業	41	6	10	20	5
		37.6	14.6	24.4	48.8	12.2
非製造業	68	9	19	38	2	
	62.4	13.2	27.9	55.9	2.9	
従業員数	100人未満	39	2	8	24	5
		35.8	5.1	20.5	61.6	12.8
	100～499人	42	7	14	19	2
		38.5	16.7	33.3	45.2	4.8
	500人以上	28	6	7	15	0
	25.7	21.4	25.0	53.6	0.0	

表26

Q26.「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を説明していますか。該当するもの1つに○をつけて下さい。

	合計	復職者への対応方法についての説明						
		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	職場の上司の判断に任せている	個人情報保護のために説明しない	特に説明する必要はないと考える	その他	不明
全体	109	26	21	32	4	5	16	5
	100.0	23.9	19.3	29.5	3.7	4.6	14.7	4.6
業種	製造業	41	8	6	12	2	3	5
		37.6	19.5	14.6	29.3	4.9	7.3	12.2
非製造業	68	18	15	20	2	2	11	0
	62.4	26.5	22.1	29.3	2.9	2.9	16.2	0.0
従業員数	100人未満	39	5	6	11	1	3	11
		35.8	12.8	15.4	28.2	2.6	7.7	28.2
	100～499人	42	9	10	13	2	1	4
		38.5	21.4	23.8	30.9	4.8	2.4	9.5
	500人以上	28	12	5	8	1	1	1
	25.7	42.9	17.8	28.5	3.6	3.6	3.6	0.0

表27

Q27.「心の病」に関する復職者の職場後のフォローとして、特にどのようなことを行なっていますか。該当するもの1つに○をつけて下さい。

	合計	職場復帰後のフォロー										
		勤務時間の短縮	残業の制限	出張の制限	業務量の調整	通院の確認	服薬の確認	職場の間関係の調整	声かけ元気づけなどの心理的支援	その他	特にない	不明
全体	109	17	4	0	13	4	0	7	9	11	18	26
	100.0	15.6	3.7	0.0	11.9	3.7	0.0	6.4	8.3	10.1	16.5	23.9
業種	製造業	41	4	2	0	4	1	0	4	3	4	8
		37.6	9.8	4.9	0.0	9.8	2.4	0.0	9.8	7.3	9.8	19.5
非製造業	68	13	2	0	9	3	0	3	6	7	10	
	62.4	19.1	2.9	0.0	13.2	4.4	0.0	4.4	8.8	10.3	14.7	
従業員数	100人未満	39	3	0	0	2	3	0	2	4	4	
		35.8	7.7	0.0	0.0	5.1	7.7	0.0	5.1	10.3	10.3	
	100～499人	42	10	2	0	6	0	0	1	3	2	
		38.5	23.8	4.8	0.0	14.3	0.0	0.0	2.4	7.1	4.8	
	500人以上	28	4	2	0	5	1	0	4	2	5	
	25.7	14.3	7.1	0.0	17.9	3.5	0.0	14.3	7.1	17.9	0.0	

表28-1

業種と従業員数のクロス集計

	合計	従業員数				
		100人未満	100～499人	500人以上	不明	
全体	109	39	42	28	0	
	100.0	35.8	38.5	25.7	0.0	
業種	製造業	41	18	16	7	0
		37.6	43.9	39.0	17.1	0.0
	非製造業	68	21	26	21	0
	62.4	30.9	38.3	30.9	0.0	

表28-2

従業員数と業種のクロス集計

	合計	業種			
		製造業	非製造業	不明	
全体	109	41	68	0	
	100.0	37.6	62.4	0.0	
従業員数	100人未満	39	18	21	0
		35.8	46.2	53.8	0.0
	100～499人	42	16	26	0
		38.5	38.1	61.9	0.0
	500人以上	28	7	21	0
	25.7	25.0	75.0	0.0	

表29

Q10とQ17のクロス集計

	合計	Q10. 最近3年間の心の病の増減傾向					
		増加傾向	横ばい	減少傾向	わからない	不明	
全体	109	21	37	16	31	4	
	100.0	19.4	33.9	14.7	28.4	3.7	
Q17. 心の不健康者の増減予測	増加する	28	13	6	3	5	1
		25.7	46.4	21.4	10.7	17.9	3.6
	ほぼ横ばい	30	4	18	4	3	1
		27.5	13.3	60.0	13.3	10.0	3.4
	減少する	7	0	2	4	0	1
		6.4	0.0	28.6	57.1	0.0	14.3
	わからない	41	4	10	4	22	1
		37.6	9.8	24.4	9.8	53.7	2.4
その他	3	0	1	1	1	0	
	2.8	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	

表30

Q2とQ10のクロス集計

	合計	Q2. メンタルヘルスの施策内容																
		管理者向けの教育	一般社員向けの教育	社内報・小冊子などによるPR	社員の家族向けの啓発・教育	産業保健スタッフへの委嘱	健康診時の問診	社員カウンセラーやリスナーの養成	社内相談室の設置	社外の相談機関への委嘱	心の健康診断(ストレスチェックなど含む)の実施	個人と組織の健康度を高める職場づくり	退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談相談	その他	特になし	不明	
全体	105	52	34	28	3	19	20	4	16	22	20	8	17	33	3	22	0	
	100.0	49.5	32.4	26.7	2.9	18.1	19.0	3.8	15.2	21.0	19.0	7.6	16.2	31.4	2.9	21.0	0.0	
Q10. 最近3年間の心の病の増減傾向	増加傾向	21	15	5	6	0	5	2	2	4	8	8	5	9	1	2	0	
		20.0	71.4	23.8	28.6	0.0	23.8	9.5	9.5	19.0	38.1	38.1	4.8	23.8	42.9	4.8	9.5	
	横ばい	37	21	14	14	3	11	11	2	6	10	10	4	7	14	1	4	
		35.2	56.8	37.8	37.8	8.1	29.7	29.7	5.4	16.2	27.0	27.0	10.8	18.9	37.8	2.7	10.8	
	減少傾向	16	9	8	1	0	2	3	0	4	2	1	1	4	5	0	5	
		15.2	56.3	50.0	6.3	0.0	12.5	18.8	0.0	25.0	12.5	6.3	6.3	25.0	31.3	0.0	31.3	
わからない	31	7	7	7	0	1	4	0	2	2	1	2	1	5	1	11		
	29.5	22.6	22.6	22.6	0.0	3.2	12.9	0.0	6.5	6.5	3.2	6.5	3.2	16.1	3.2	35.5		

表31
Q10とQ22のクロス集計

	合計	Q22.「心の病」に関する復職のプロセス					
		特に問題はない	まだまだ問題が多い	わからない	ケースがない	不明	
全体	105	23	24	25	31	2	
	100.0	21.9	22.9	23.8	29.5	1.9	
Q10. 最近3年間の心の病の増減傾向	増加傾向	21	3	14	3	1	0
		20.0	14.3	66.7	14.3	4.7	0.0
	横ばい	37	11	9	11	6	0
		35.2	29.6	24.3	29.7	16.2	0.0
	減少傾向	16	7	0	4	5	0
		15.2	43.7	0.0	25.0	31.3	0.0
わからない	31	2	1	7	19	2	
	29.5	6.5	3.2	22.6	61.2	6.5	

表32
Q10とQ23のクロス集計

	合計	Q23. 試し出勤制度(リハビリ出勤制度)の導入状況						
		導入しておりうまく機能している	導入しているが、改善の必要がある	導入予定である	導入する予定がない	その他	不明	
全体	105	12	8	17	43	20	5	
	100.0	11.5	7.6	16.2	41.0	19.0	4.8	
Q10. 最近3年間の心の病の増減傾向	増加傾向	21	0	5	7	6	3	0
		20.0	0.0	23.8	33.3	28.6	14.3	0.0
	横ばい	37	8	2	6	15	6	0
		35.2	21.6	5.3	16.2	40.5	16.2	0.0
	減少傾向	16	4	0	1	5	6	0
		15.2	25.0	0.0	6.2	31.3	37.5	0.0
わからない	31	0	1	3	17	5	5	
	29.5	0.0	3.2	9.7	54.9	16.1	16.1	

表33
Q10とQ25のクロス集計

	合計	Q25. 職場復帰のガイドライン				
		明文化したルールを定めている	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	ルールはなくその都度当事者が考えて決めている	不明	
全体	105	15	26	57	7	
	100.0	14.3	24.9	54.3	6.7	
Q10. 最近3年間の心の病の増減傾向	増加傾向	21	4	6	11	0
		20.0	19.0	28.6	52.4	0.0
	横ばい	37	8	12	17	0
		35.2	21.6	32.4	45.9	0.0
	減少傾向	16	2	6	7	1
		15.2	12.5	37.5	43.8	6.2
わからない	31	1	2	22	6	
	29.5	3.2	6.4	71.0	19.4	

表34
Q22とQ25のクロス集計

	合計	Q22.「心の病」に関する復職のプロセス					
		特に問題はない	まだまだ問題が多い	わからない	ケースがない	不明	
全体	102	21	25	24	31	1	
	100.0	20.6	24.4	23.5	30.4	1.0	
Q25. 職場復帰のガイドライン	明文化ルールあり	15	9	4	1	1	0
		14.7	60.0	26.6	6.7	6.7	0.0
	ガイドラインのみ	29	4	7	11	7	0
		28.4	13.8	24.1	37.9	24.1	0.0
	その都度当事者	58	8	14	12	23	1
	56.9	13.8	24.1	20.7	39.7	1.7	