

各位

平成23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5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 405 組織
- ・調査時期：平成24年2月
- ・調査方法：アンケート調査票郵送方式
- ・回答数：104 組織（回収率 25.7%）
- ・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. 「心の病」は減少傾向からここ1年で増加に転じ、若年層の増加を示す結果となった。

ここ3年間の「心の病」について「増加傾向にある」（21.1%）とした企業は過去2年連続減少していたが今回増加に転じた。逆に「減少傾向にある」（12.5%）とした企業は過去3年連続増加していたが、今回減少に転じた(Q10)。また、「心の病」が多い年齢層の1位は「30代」（26.0%）だが、2位の「10～20代」（23.1%）は過去5年間で最高値となり(Q11)、「心の病」がここ1年間で若年層を中心に増加したことを示す結果となった。→P6～7

2. 企業のメンタルヘルス施策の有効性が低下して、従業員はセルフケア等、より多くの取組みを求められるようになった。

従業員に求めるメンタルヘルスの取組みの上位4項目は「自分自身の不調への気づき」（73.9%）、「心の病に関する正しい知識」（65.9%）、「同僚の不調への気づき」（65.9%）、「ストレスへの対処、軽減」（65.9%）となり4項目全て過去4年間で最高値となった(Q6)。また、企業で取り組むメンタルヘルス施策の効果については「まずまず効果が出ている」（26.2%）は過去4年間で最低値となり、「あまり効果が出ていない」（21.6%）が過去4年間で最高値となった(Q7)。企業のメンタルヘルス施策の有効性が低下して、従業員はセルフケア等、より多くの取組みを求められるようになったことを示す結果となった。→P4～5

3. 復職の際に産業医の意見を重要視する企業が過去4年間増加し続け主治医と並び1位に。

「心の病」に関する休業者の復職を決定する際に誰の意見を重要視するかは「産業医」（32.7%）が過去4年連続で増加し「主治医」（32.7%）と並び1位となった(Q24)。また、復職のための試し出勤制度（リハビリ出勤制度）の導入状況は「導入予定が無い」（38.5%）が過去4年連続で減少し、逆に「導入予定である」（18.3%）は過去4年連続で増加して、企業の試し出勤制度の導入が進んでいることを示す結果となった(Q23)。→P.11～13

III. 添付書類

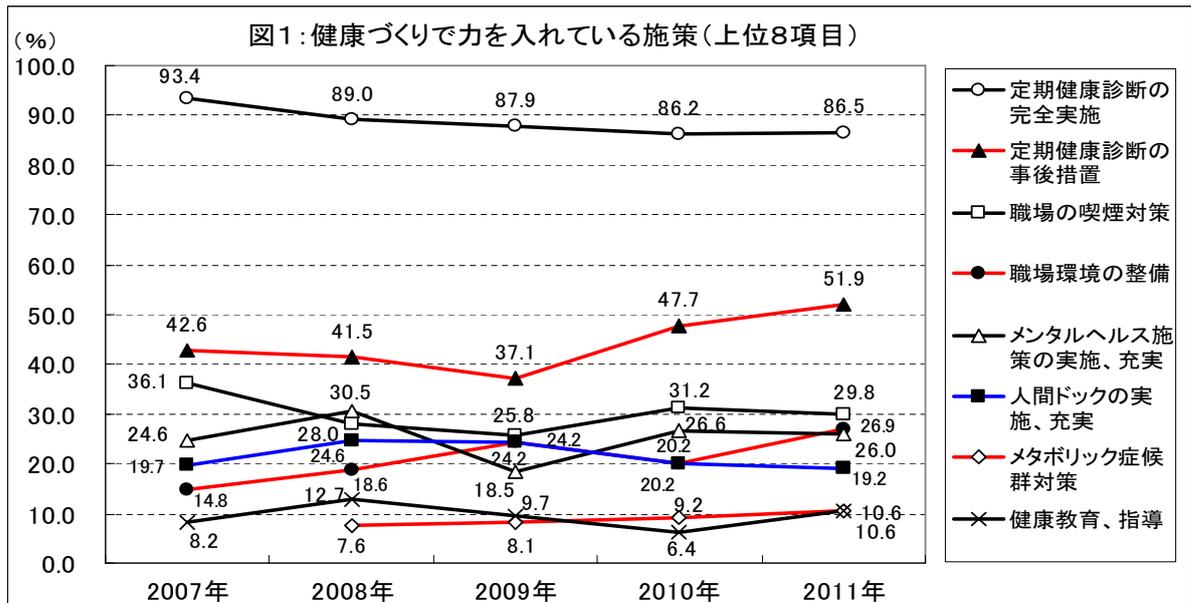
- ・本調査結果（本紙含め14ページ）：全ての設問についてまとめています。
- ・集計表（14ページ）：全ての設問データを掲載しています。

IV. お問い合わせ先 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

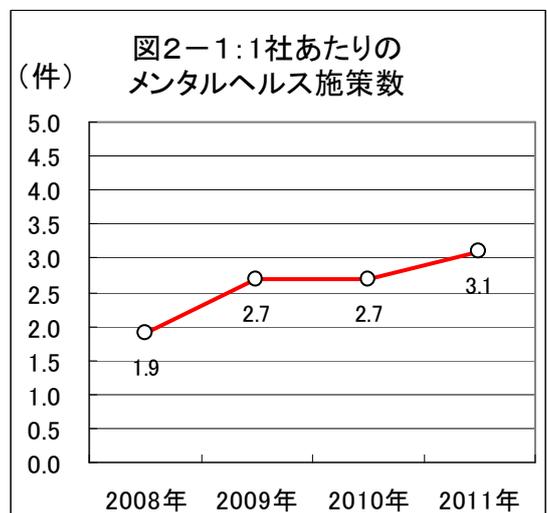
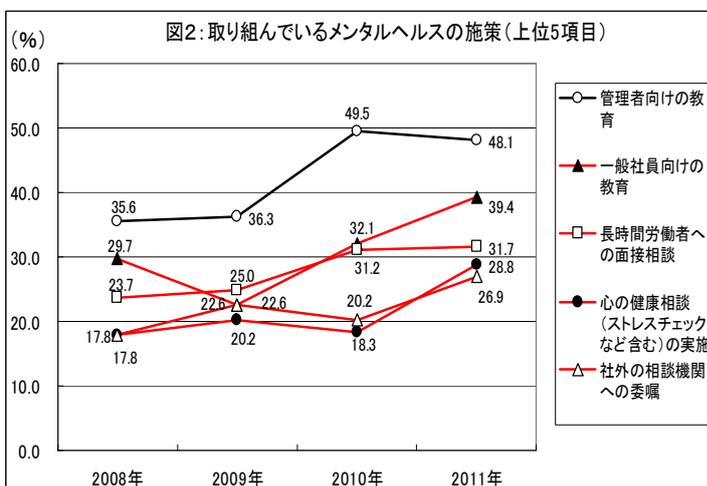
健康づくり施策の中で力を入れているものを3つまで回答してもらった設問(Q1)では、回答の多い順に「定期健康診断の完全実施」(86.5%)、「定期健康診断の事後措置」(51.9%)、「職場の喫煙対策」(29.8%)となった。2位の「定期健康診断の事後措置」(51.9%)は、過去5年間で最高値となり初めて過半数となった。また、全体で第5位の「メンタルヘルス施策の充実」は、従業員100~499人の企業で第3位(32.6%)、従業員数500人以上の企業でも第3位(31.6%)であった。(図1、表1、表は全て16ページ以降の「資料編」に掲載)



(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設問(Q2)で上位5項目は回答の多い順に「管理者向けの教育」(48.1%)、「一般社員向け教育」(39.4%)、「長時間労働者への面接相談」(31.7%)、「心の健康相談の実施」(28.8%)、「社外の相談機関への委嘱」(26.9%)となった。第2位から第5位までの4項目はすべて過去4年間で最高値となった(図2、表2)。

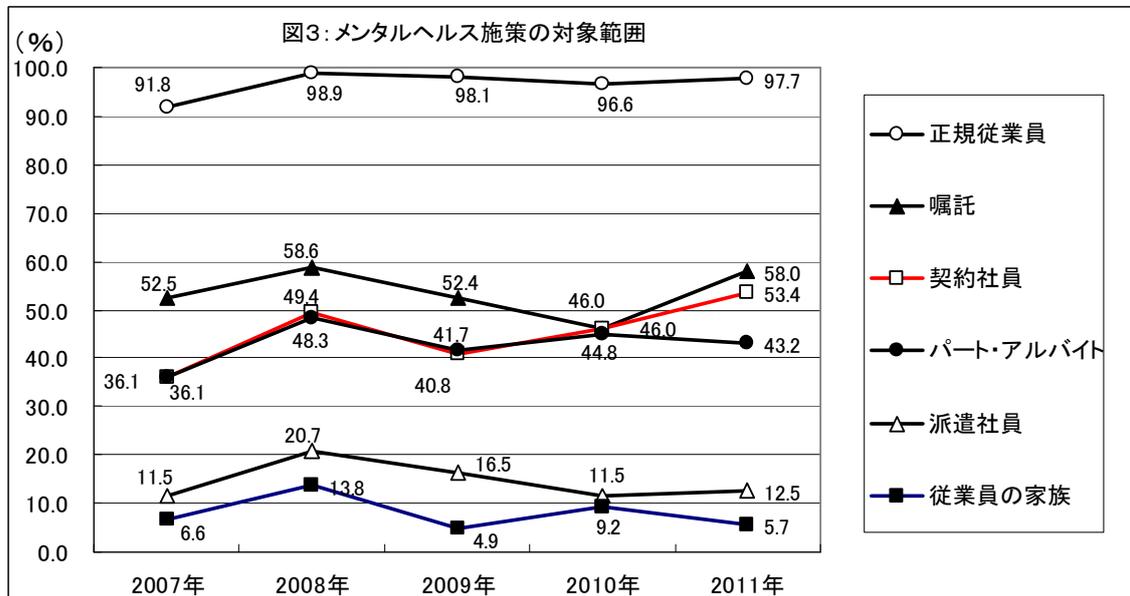
過去4年間の1企業が取り組んでいる平均メンタルヘルス施策数を比較すると2008年の約2施策(1.9)から2011年は約3施策(3.1)に増加している。企業はより多くのメンタルヘルス施策に取り組むようになってきていることを示す結果となった(図2-1)。



(3) 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設問(Q3)では、回答の多い順に「正規従業員」(97.7%)、「嘱託」(58.0%)、「契約社員」(53.4%)、「パート・アルバイト」(43.2%)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、「従業員の家族」を対象範囲にしているのは100人未満の企業が最も多く11.1%であった(表3)。

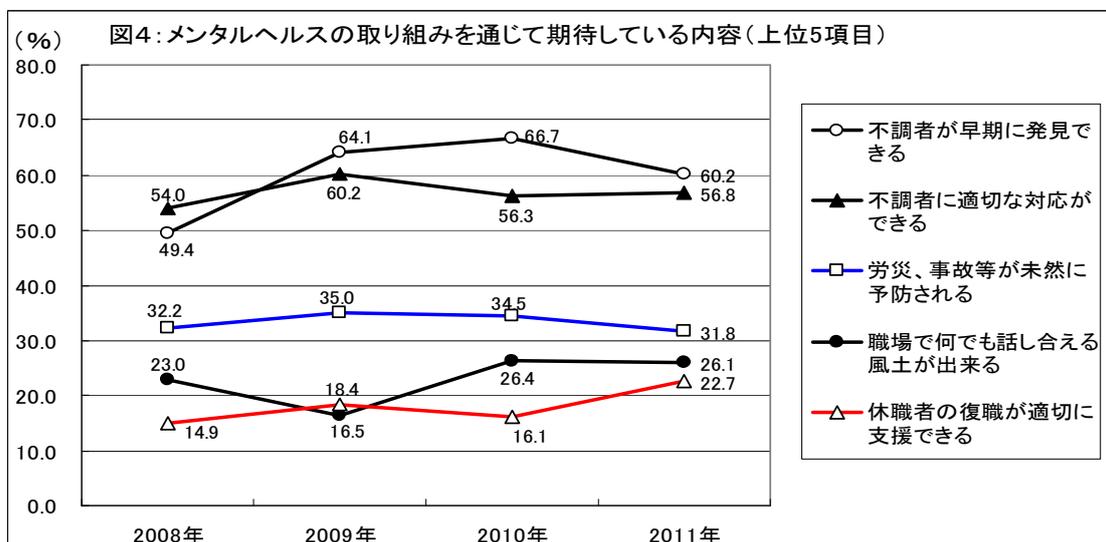


(4) メンタルヘルスの取り組みを通じて期待している内容

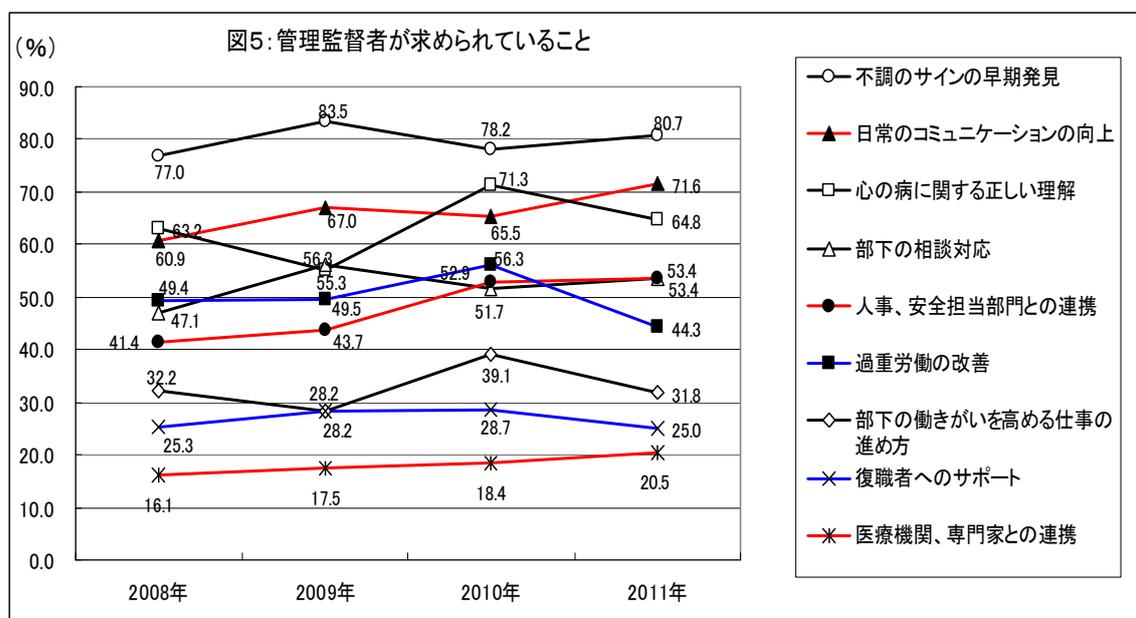
メンタルヘルスの施策を通じて、組織全体がどのような状態になることを期待しているか、また管理監督者、従業員にメンタルヘルスの取り組みとして、どのようなことを求めているかについて尋ねてみた(Q4~Q6)。

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設問(Q4)では、回答の多い順に「不調者が早期に発見できる」(60.2%)、「不調者に適切な対応ができる」(56.8%)、「労災、事故等が未然に予防される」(31.8%)となった。全体で5位の「休職者の復職が適切に支援できる」(22.7%)は過去4年間で最高値となった(図4、表4)。

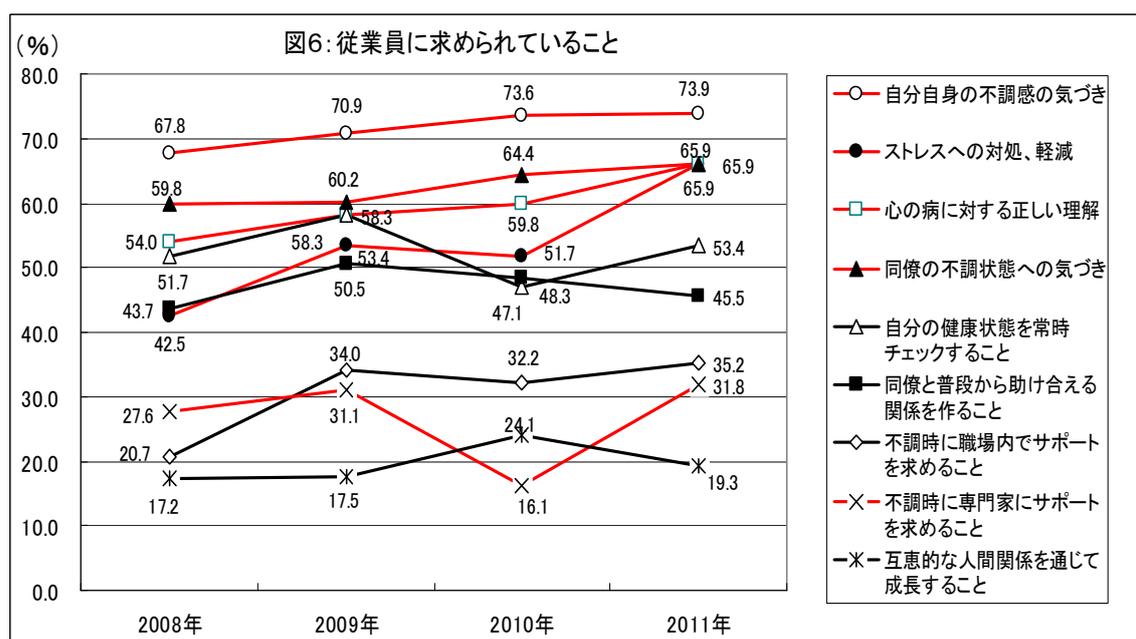
従業員数別では500人以上の企業で「休職者の復職が適切に支援できる」と「組織、仕事の体制でストレスの対処を図れる」が共に3位(36.8%)であった(表4)。



管理監督者に求めるものすべてを選ぶ設問（Q5）では、回答の多い順に「不調のサインの早期発見」（80.7%）、「日常のコミュニケーションの向上」（71.6%）、「心の病に関する正しい理解」（64.8%）、「人事、安全担当部門との連携」（53.4%）、「部下への相談対応」（53.4%）となった。2位の「日常のコミュニケーションの向上」と4位の「人事、安全担当部門との連携」は過去4年間で最高値となった（図5、表5）。企業の管理監督者は心の病を正しく理解し日常のコミュニケーションの向上に努め不調者の早期発見を求められていることを示す結果となった。

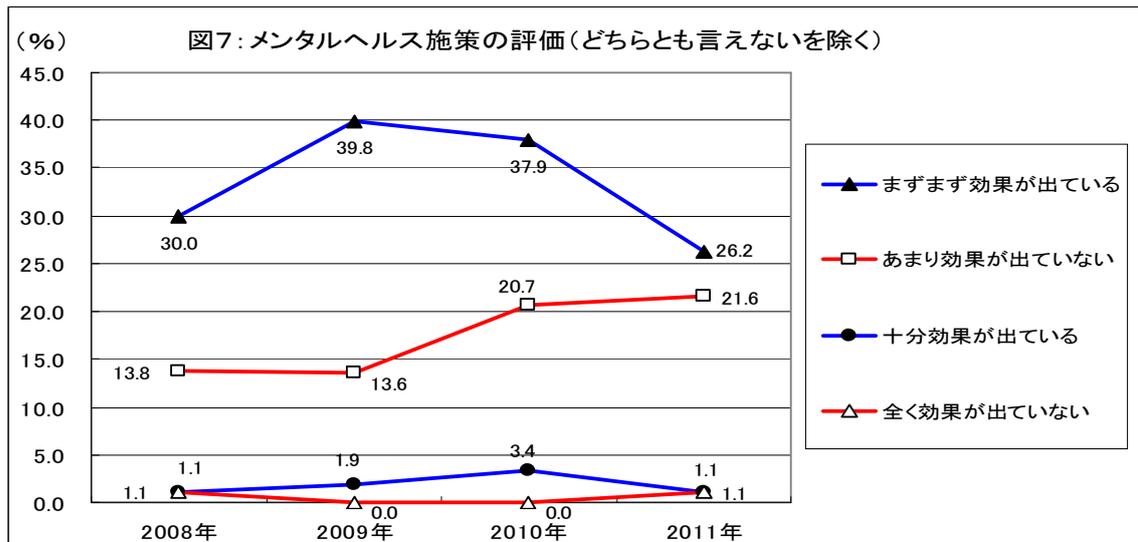


従業員に求めるものすべてを選ぶ設問（Q6）では、回答の多い順に「自分自身の不調感の気づき」（73.9%）、「同僚の不調状態への気づき」（65.9%）、「心の病に対する正しい理解」（65.9%）、「ストレスへの対処、軽減」（65.9%）となった。以上の4項目は全て過去4年間で最高値となった（図6、表6）。従業員は心の病について正しく理解しセルフケアに努めると共に同僚の不調の気づき等、年々より多くの取り組みを求められるようになってきたことを示す結果となった。



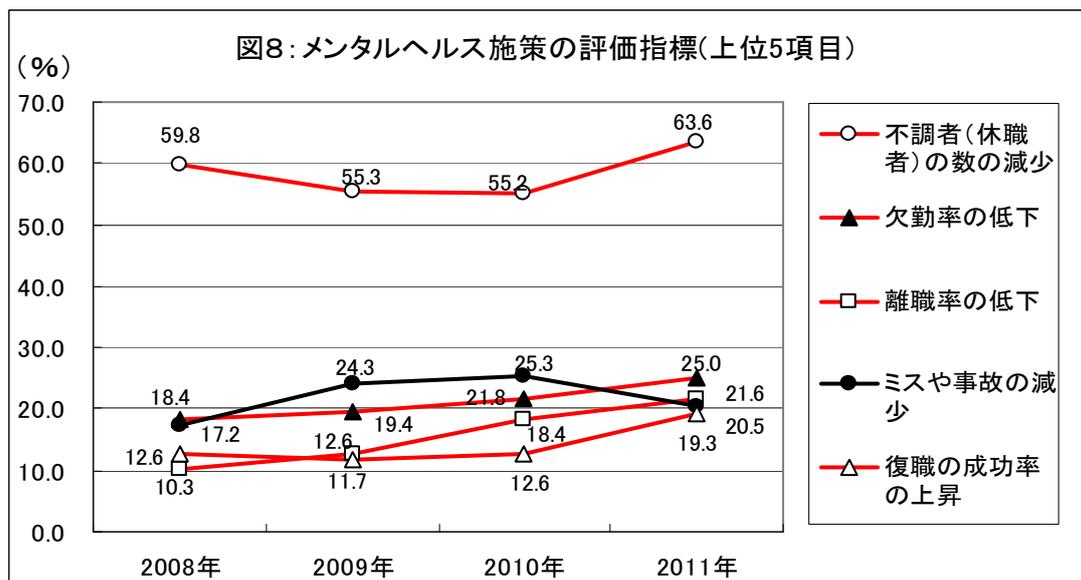
(5) メンタルヘルス施策の効果と評価の指標

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設問(Q7)では、回答の多い順に「どちらとも言えない」(47.7%)、「まずまず効果が出ている」(26.2%)、「あまり効果が出ていない」(21.6%)となった。「まずまず効果が出ている」は昨年度(37.9%)から11.7ポイント減少し、「あまり効果が出ていない」は昨年度(20.7%)から0.9ポイント増加した。「まずまず効果が出ている」と「十分効果が出ている」は過去4年間で最低値となり、「あまり効果が出ていない」と「全く効果が出ていない」が過去4年間で最高値になった。企業のメンタルヘルス施策の有効性が低下していることを示す結果となった(図7、表7)。



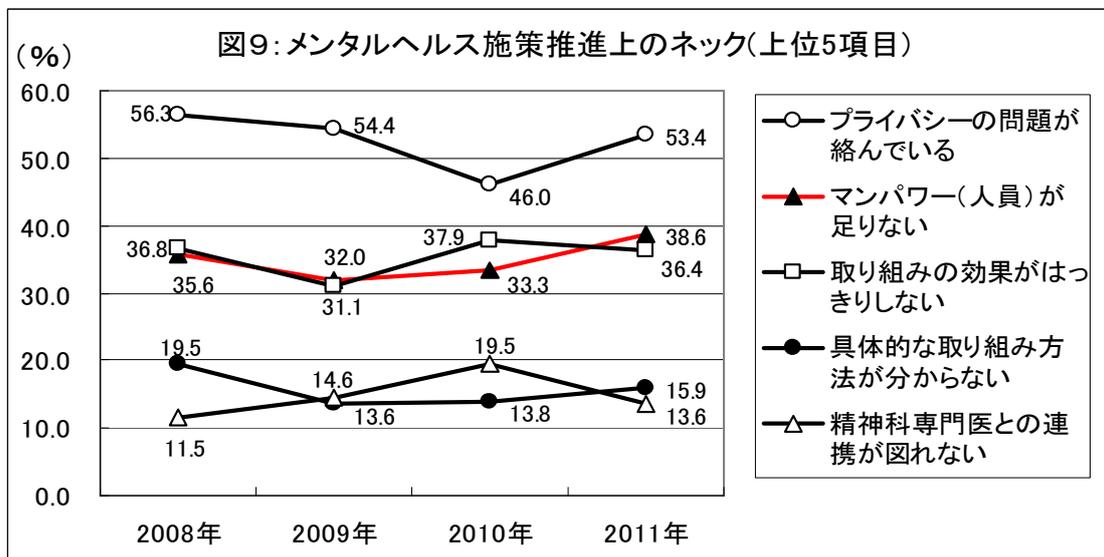
また、メンタルヘルス施策の効果について、どのような指標で評価しているかについて、該当するものすべてを選ぶ設問(Q8)では、回答の多い順に「不調者(休職者)の数の減少」(63.6%)、「欠勤率の低下」(25.0%)、「離職率の低下」(21.6%)となった。この上位3項目は過去4年間で最高値となった(図8、表8)。

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「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)。



(6) 取り組みのネック

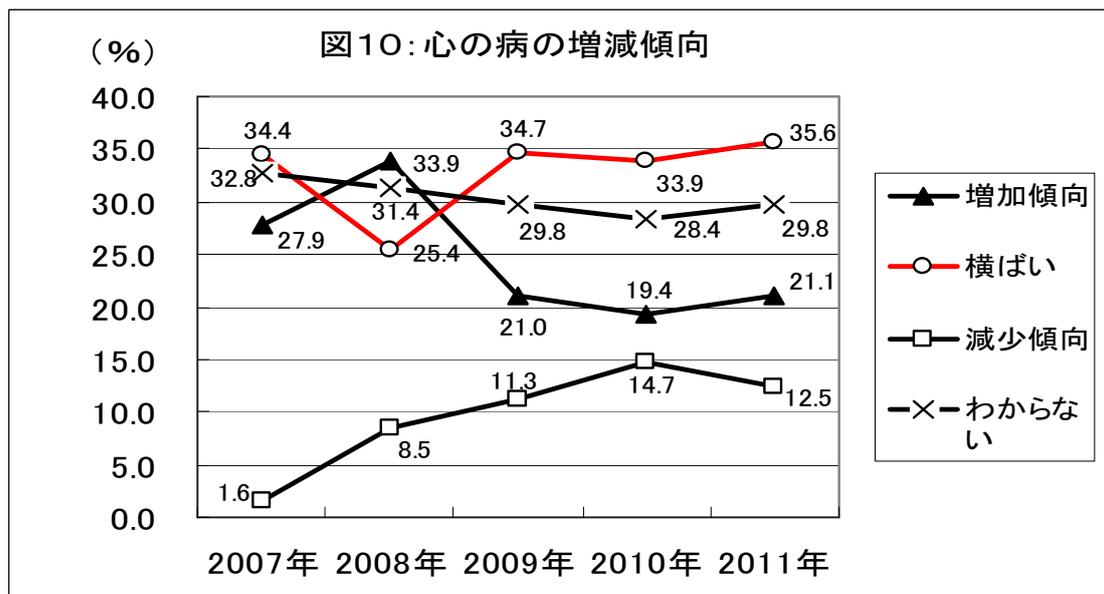
メンタルヘルス施策を推進する上で、ネックと考えられるものすべてを選ぶ設問(Q9)では、回答の多い順に「プライバシーの問題が絡んでいる」(53.4%)、「マンパワー(人員)が足りない」(38.6%)、「取り組みの効果がはっきりしない」(36.4%)となった(図9、表9)。



2. 「心の病」に関する状況

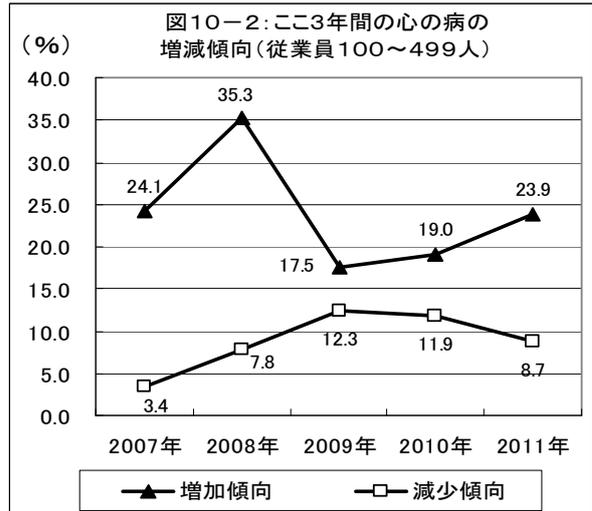
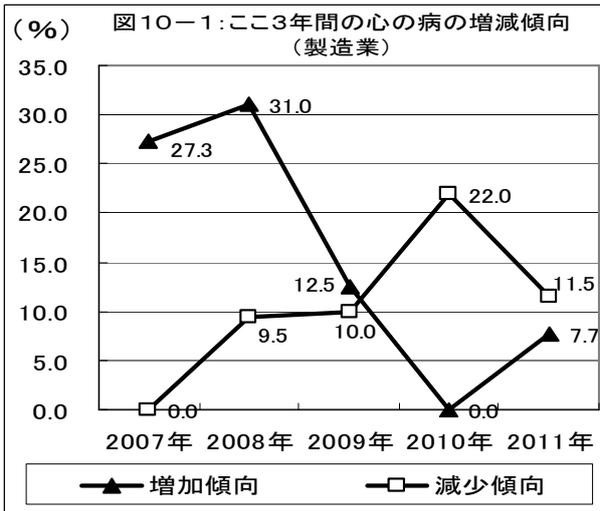
(1) 心の病の増減傾向

最近3年間の心の病の増減傾向を尋ねた設問(Q10)では、回答の多い順に「横ばい」(35.6%)、「わからない」(29.8%)、「増加傾向」(21.1%)、「減少傾向」(12.5%)となった。「増加傾向」は過去2年連続で減少してきたが今回増加に転じた。逆に「減少傾向」は過去3年連続で増加してきたが今回減少に転じた。「心の病」が減少傾向からここ1年間で増加に転じたことを示す結果となった(図10、表10)。



この傾向は特に製造業で顕著であった(図10-1、表10)。

従業員数別では、100~499人の企業で前回から同様の傾向が認められた(図10-2、表10)。



(2) 心の病が多い年齢層

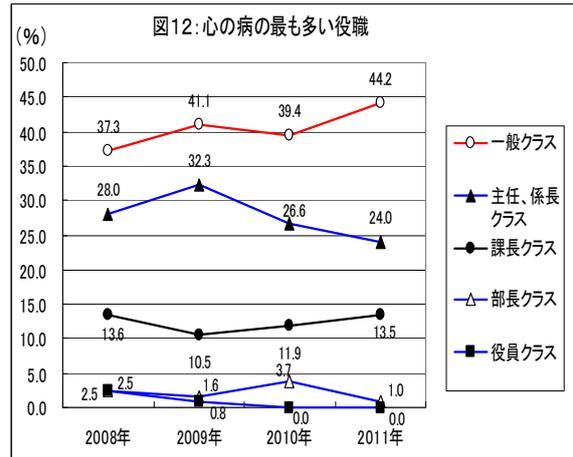
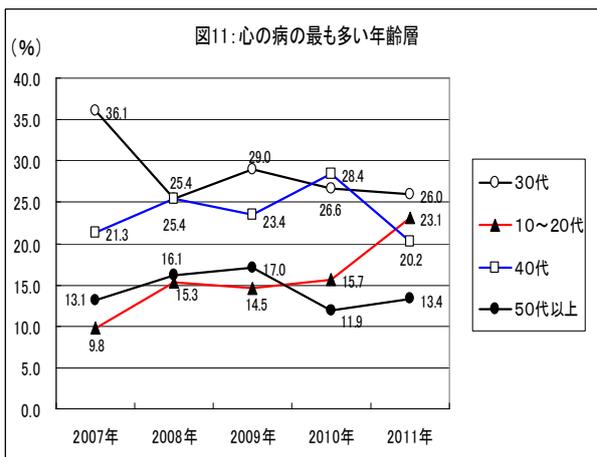
心の病はどの年齢層で最も多いか尋ねた設問(Q11)では、回答の多い順に「30代」(26.0%)、「10~20代」(23.1%)、「40代」(20.2%)となった。2位の「10~20代」は過去5年間で最高値となり、逆に3位の「40代」は過去5年間で最低値となった。心の病が多い年齢層は「40代」から「10~20代」の若年層に変わってきたことを示す結果となった(図11)。

従業員数別では、規模の大きい企業ほど「10~20代」の割合が高くなっている(表11)。

(3) 心の病が多い役職

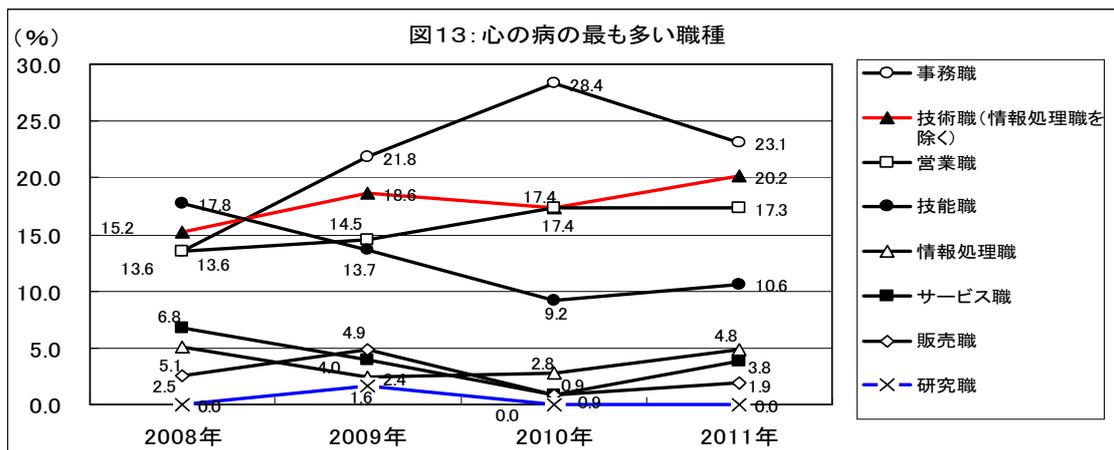
心の病がどのような役職に多いかを尋ねた設問(Q12)では、回答の多い順に「一般クラス」(44.2%)、「主任、係長クラス」(24.0%)、「課長クラス」(13.5%)、「部長クラス」(1.0%)、「役員クラス」(0.0%)となっており、役職の低い人の方が高い割合を示す結果となった。1位の「一般クラス」は過去4年間で最高値となり、「一般クラス」に心の病が多くなってきたことを示す結果となった(図12)。

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)。



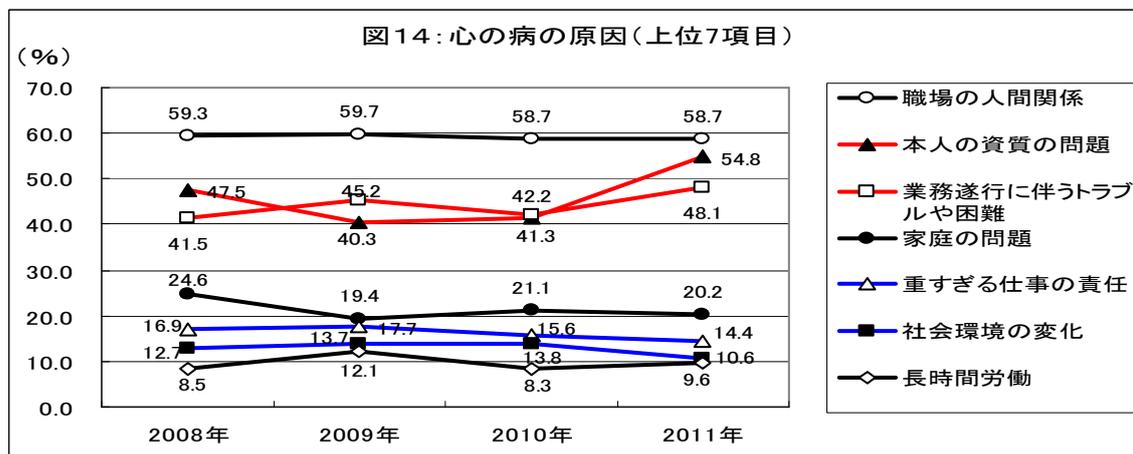
(4) 心の病が多い職種

心の病がどのような職種に最も多いかを尋ねた設問(Q13)では、回答の多い順に「事務職」(23.1%)、「技術職(情報処理職を除く)」(20.2%)、「営業職」(17.3%)の順になった。1位の「事務職」は過去2年増加し続けたが今回減少に転じた。2位の「技術職(情報処理職を除く)」は過去4年間で最高値となった(図13、表13)。



(5) 心の病の原因

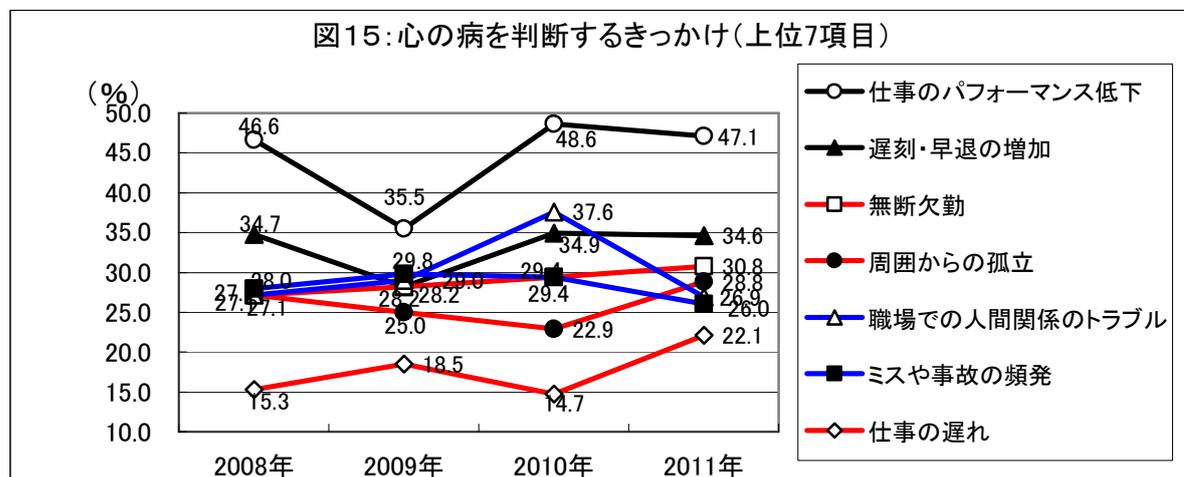
心の病になる主要な原因と思われることについて3つまで尋ねた設問(Q14)では、回答の多い順に「職場の人間関係」(58.7%)、「本人の資質の問題」(54.8%)、「業務遂行に伴うトラブルや困難」(48.1%)となった(図14、表14)。



(6) 心の病を判断するきっかけ

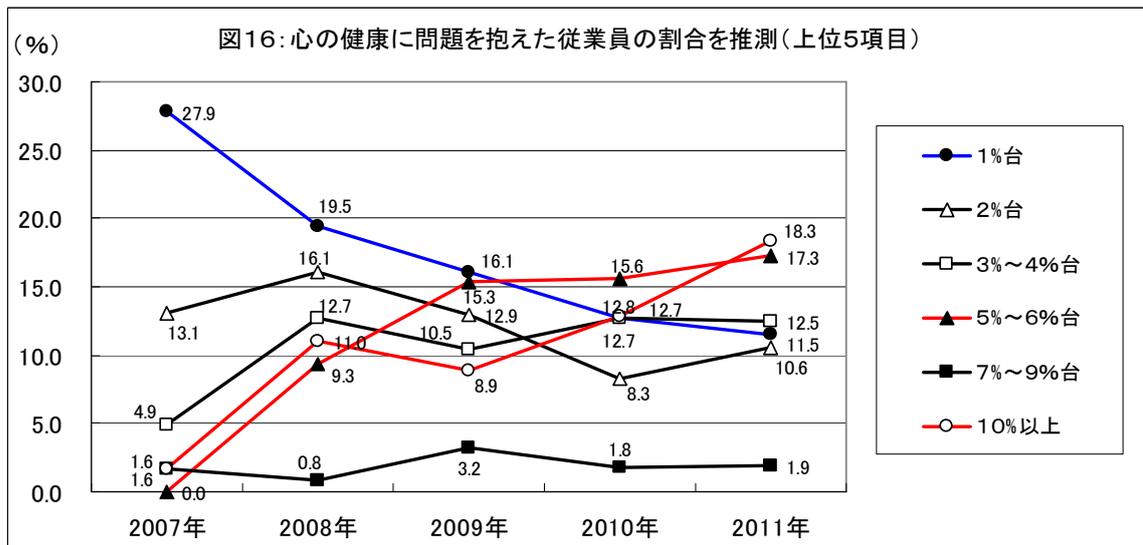
従業員の心の病を、どのようなきっかけによって判断しているか3つまで尋ねた設問(Q15)では、回答の多い順に「仕事のパフォーマンス低下」(47.1%)、「遅刻・早退の増加」(34.6%)、「無断欠勤」(30.8%)となった(図15)。

製造業では「遅刻・早退の増加」と「無断欠勤」(38.5%)が一番高くなっている(表15)。



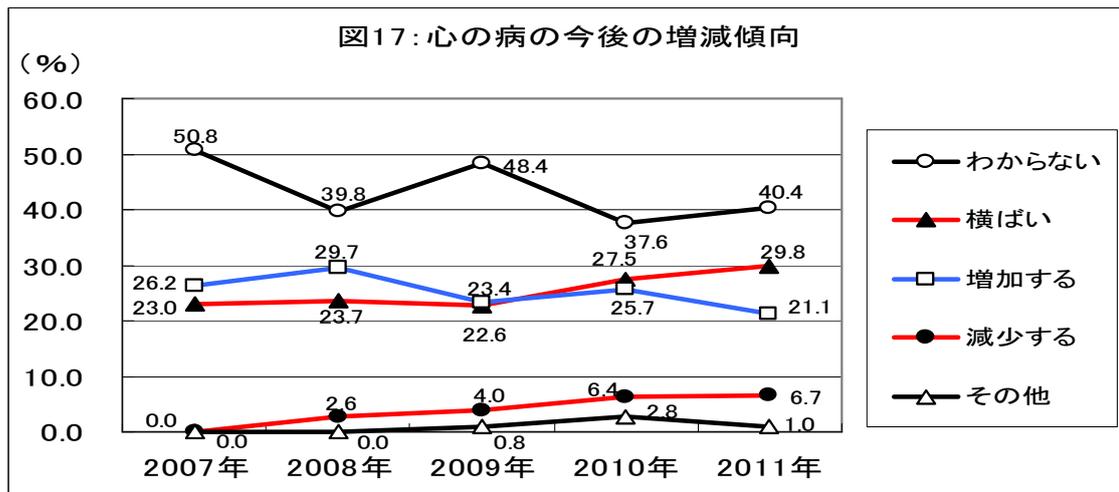
(7) 心の健康に問題を抱えた人の割合

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する設問 (Q16) では、回答の多い順に「10%以上」(18.3%)、「5~6%台」(17.3%)、「3~4%台」(12.5%)、「1%台」(11.5%)、「2%台」(10.6%) となった。1位の「10%以上」と2位「5~6%台」とした回答は過去5年間で最高値となった。逆に「1%台」とした回答は過去5年間で最低値となった(図16、表16)。



(8) 今後の予測

心の健康に問題を抱えた従業員の今後の増減傾向を予想する設問 (Q17) では、回答の多い順に「わからない」(40.4%)、「ほぼ横ばいで推移する」(29.8%)、「増加する」(21.1%)、「減少する」(6.7%) となった。「ほぼ横ばいで推移する」と「減少する」過去5年間で最高値となり、「増加する」は過去5年間で最低値となった(図17、表17)。



(9) 精神医学関連が専門の産業医の存在

精神医学関連が専門の産業医がいるか尋ねた設問 (Q18) では、「いる」と回答した企業が16.3%であった。従業員数別では、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36.8%となった(表18)。

(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設問 (Q19) では、「ある」(46.2%)、「ない」(53.8%)の結果となった。「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設問(Q19-1)では、回答の多い順に「病院(地域の病院、労災病院)」(39.3%)、「なし」(37.5%)、「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)」(14.3%)、「社会保険労務士」(7.1%)、「外部相談会社(EAP等)」(7.1%)、その他(7.1%)の順となった(表19、表19-1)。

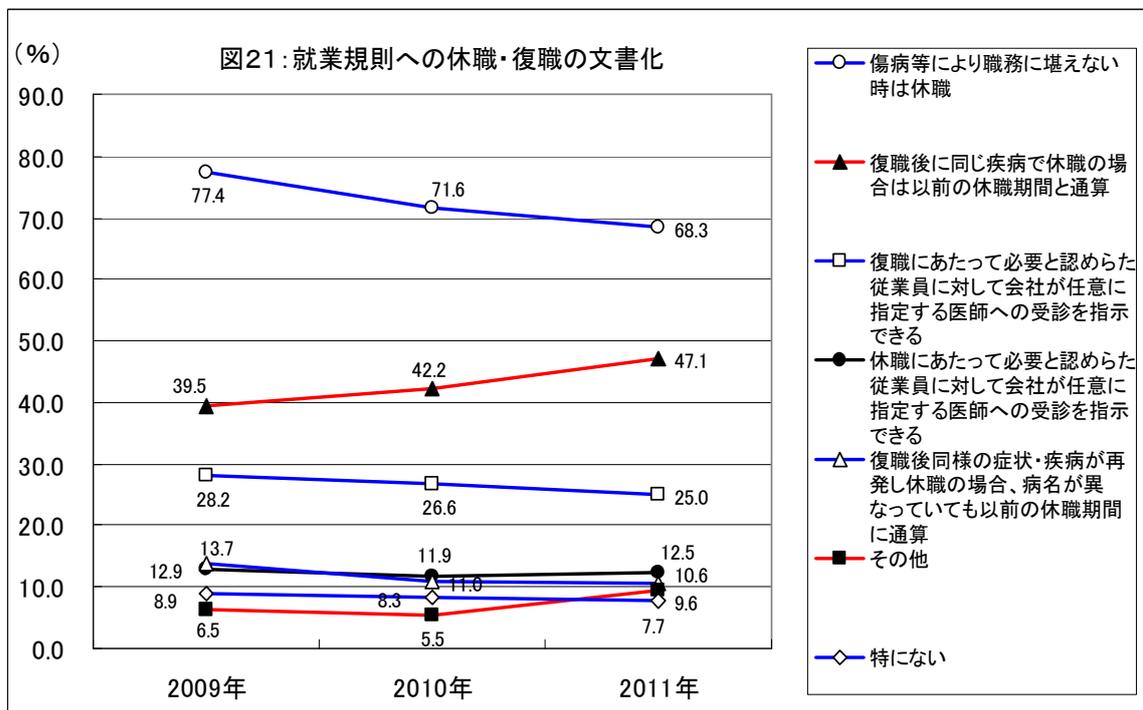
3. 「心の病」に関する休職、復職の状況

(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設問(Q20)では、回答の多い順に「0.2%未満」(73.1%)、「0.2%以上0.4%未満」(8.7%)、「0.4%以上0.6%未満」(6.7%)となった(表20)。

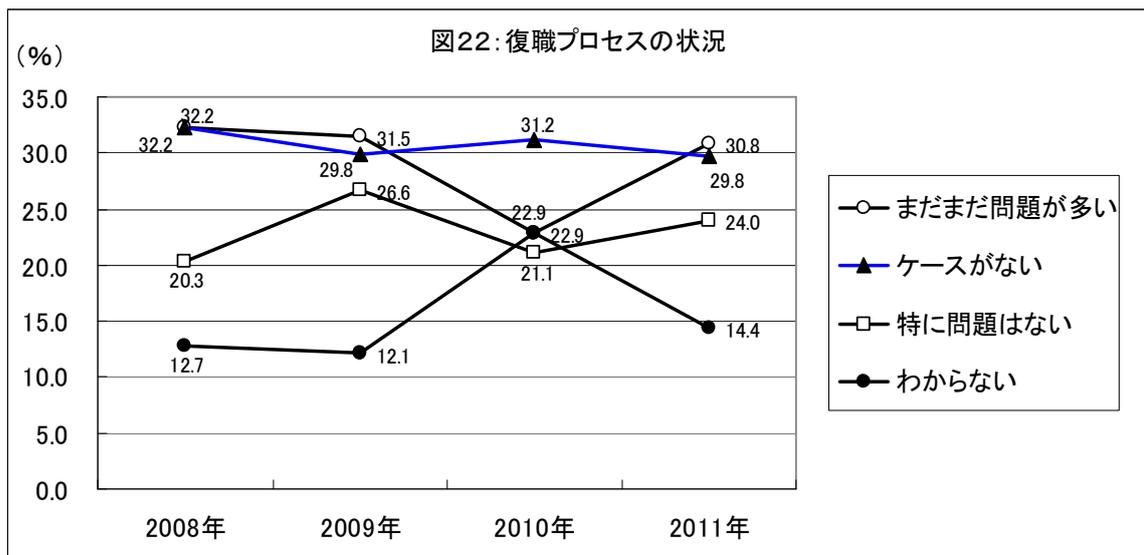
(2) 就業規則への休職・復職の文書化

就業規則への休職・復職に関する文書化について尋ねた設問(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」(68.3%)、「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」(47.1%)、「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」(25.0%)、「休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」(12.5%)、「復職後同様の症状・疾病が再発し休職の場合、病名が異なっても以前の休職期間に通算」(11.0%)、「その他」(7.7%)となった(図21、表21)。



(3) 復職のプロセス

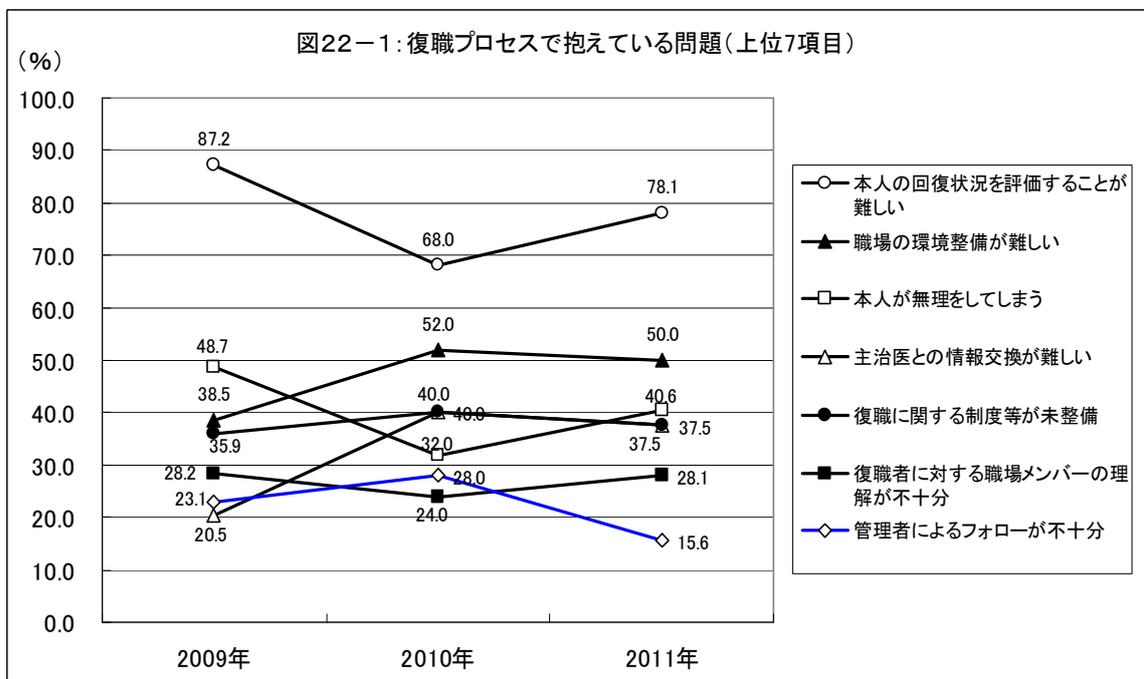
心の病に関する復職のプロセスは、問題なく行なわれているかどうかを尋ねた設問(Q22)では、回答の多い順に「まだまだ問題が多い」(30.8%)、「ケースがない」(29.8%)、「特に問題はない」(24.0%)、「わからない」(14.4%)となった(図22、表22)。



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）。

（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設問（Q22-1）では、回答の多い順に「本人の回復状況を評価することが難しい」（78.1%）、「職場の環境整備が難しい」（50.0%）、「本人が無理をしてしまう」（40.6%）、「復職に関する制度等が未整備」（37.5%）、「主治医との情報交換が難しい」（37.5%）となった（図22-1、表22-1）。

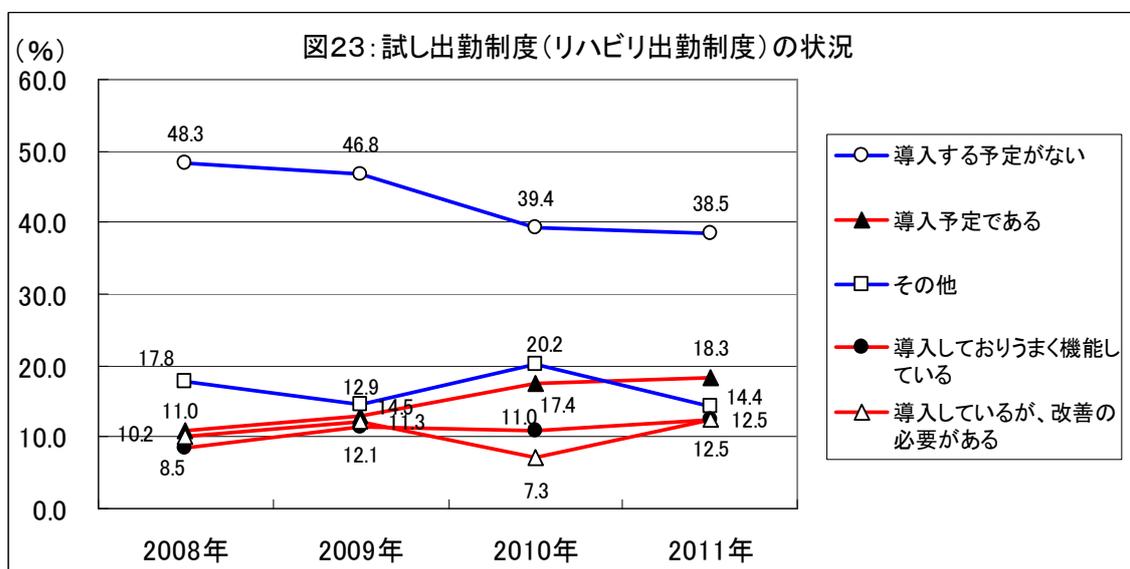


（5）試し出勤制度（リハビリ出勤制度）

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、導入状況を尋ねた設問（Q23）では、回答の多い順に、「導入する予定がない」（38.5%）、「導入予定である」（18.3%）、「その他」（14.4%）「導入しておりうまく機能している」（12.5%）、「導入しているが、改善の必要がある」

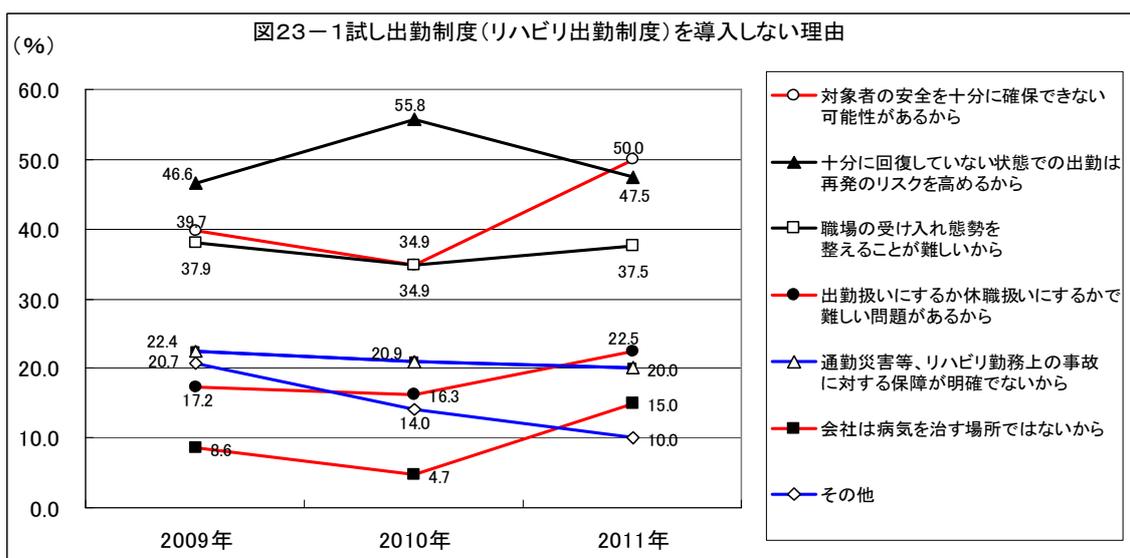
(12.5%) となった。「導入する予定がない」は過去4年間で最低値となり、逆に「導入予定である」と導入しているとした回答は全て過去4年間で最高値となり、全体としては試し出勤制度(リハビリ出勤制度)の導入が進んでいることを示す結果となった(図23、表23)。

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)。



(6) 試し出勤制度(リハビリ出勤制度)を導入しない理由

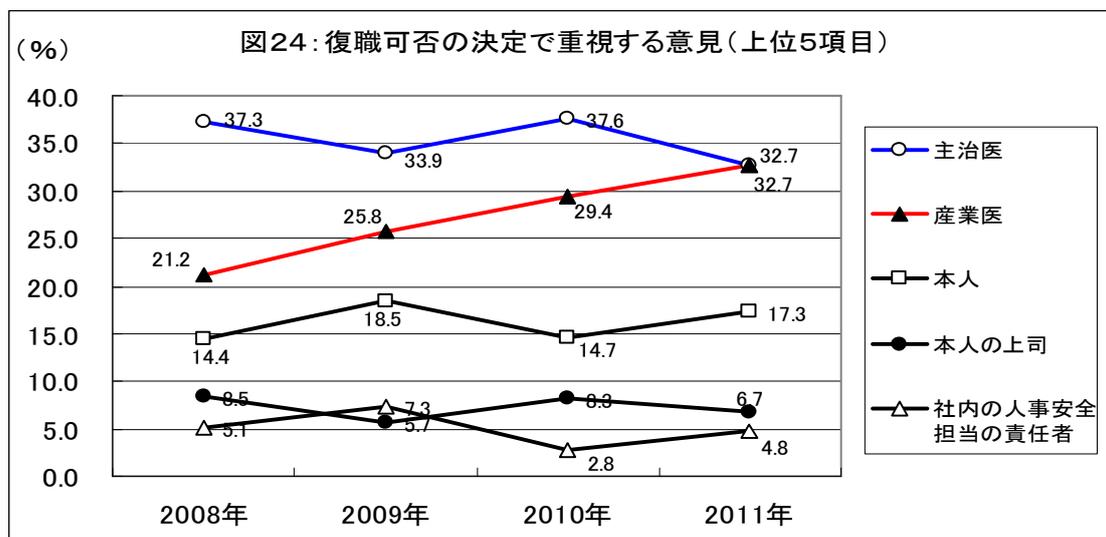
試し出勤制度(リハビリ出勤制度)について「導入する予定がない」と回答した企業に対して、その理由について尋ねた設問(Q23-1)では、回答の多い順に「対象者の安全を十分に確保できない可能性があるから」(50.0%)、「十分に回復していない状態での出勤は再発のリスクを高めるから」(47.5%)、「職場の受け入れ態勢を整えることが難しいから」(37.5%)となった(図23-1、表23-1)。



(7) 復職の可否の決定

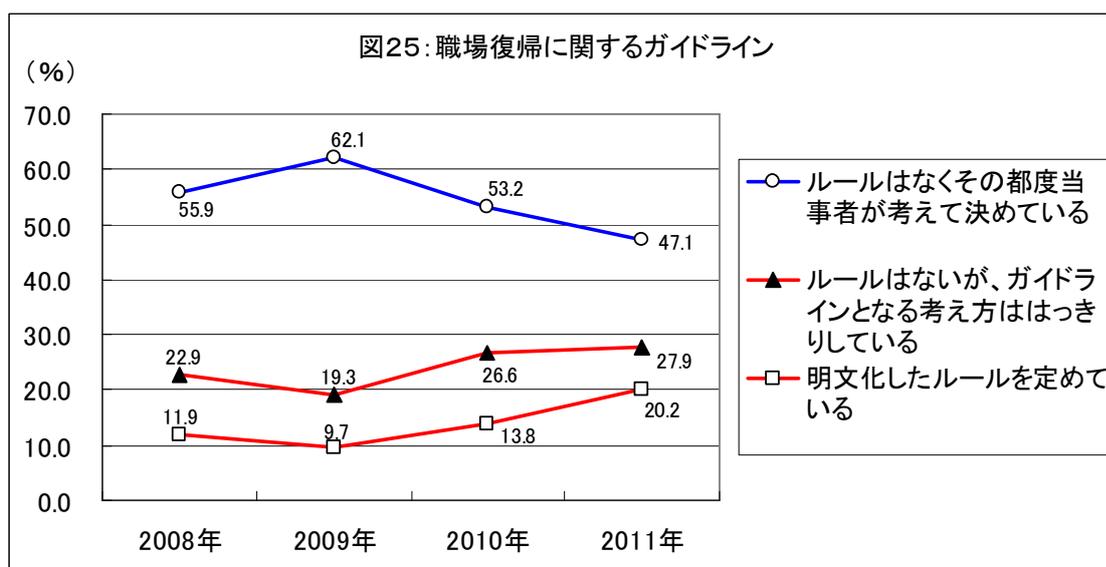
心の病に関する休業者に対して、復職の可否は最終的に企業が決定することとなるが、その際、誰の意見を最も重要視するかについて尋ねた設問(Q24)では、回答の多い順に「主治医」(32.7%)、

「産業医」(32.7%)、「本人」(17.3%)となった。「産業医」とする回答は過去3年間連続で増加し、今回「主治医」と並び1位となった。産業医の意見を重視する企業が増加傾向にあることを示す結果となった(図24、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設問(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」(47.1%)、「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」(27.9%)、「明文化したルールを定めている」(20.2%)となった。「ルールはなく、その都度当事者が考えて決めている」とした回答は過去4年間で最低値となり、「ルール」又は「ガイドライン」があるとした回答は過去4年間で最高値となった。企業の職場復帰に関する制度化が進んでいることを示す結果となった(図25、表25)。

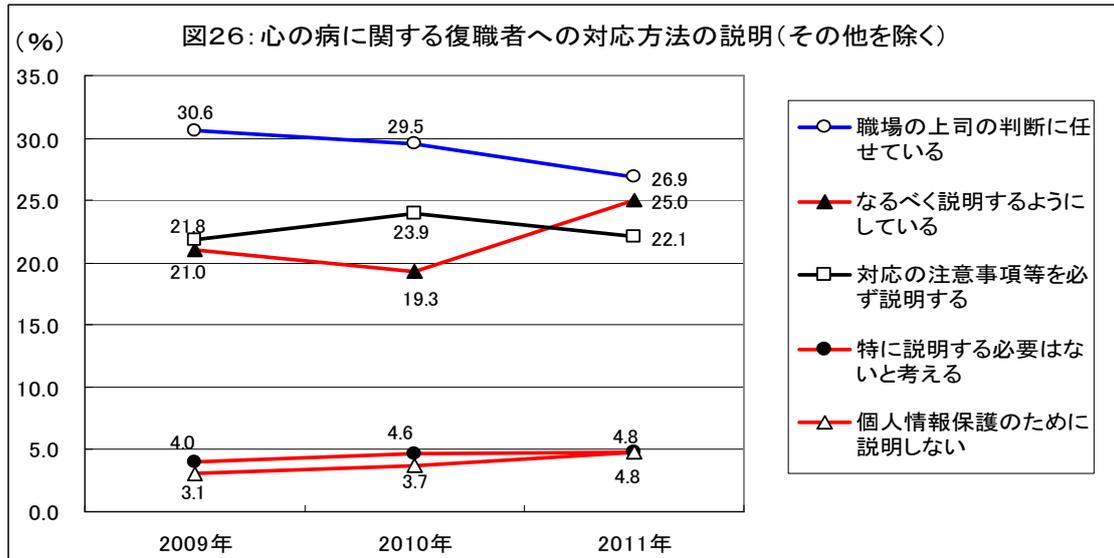


従業員数別では、規模の大きい企業ほど「明文化したルールを定めている」と回答した割合が高くなっている。逆に規模の小さい企業ほど「ルールはなくその都度当事者が考えて決めている」と回答した割合が高くなっている(表25)。

(9) 「心の病」に関する復職者への対応方法の説明

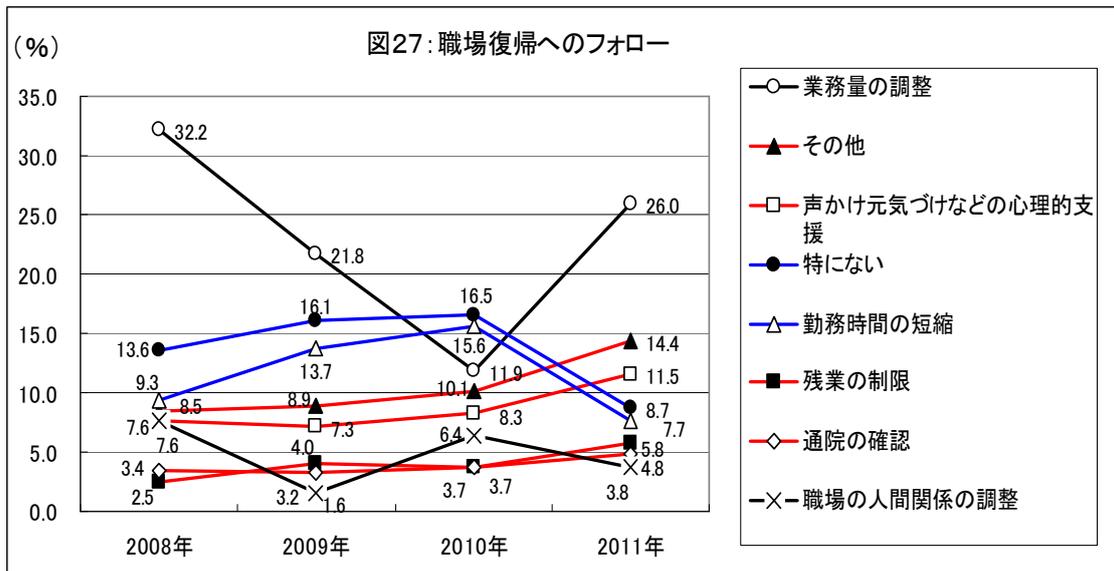
心の病に関する復職者の職場復帰に関して、組織として職場メンバーに対し復職者への対応の方法などの説明について尋ねた設問 (Q26) では、回答の多い順に「職場の上司の判断に任せている」(26.9%)、「なるべく説明するようにしている」(25.0%)、「対応の注意事項等を必ず説明する」(22.1%) となった (図 26、表 26)。

従業員数別では、500 人以上の企業で「対応の注意事項等を必ず説明する」(47.4%) の回答が最も多かった (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復帰後のフォローとして、どのようなことを行なっているかについて尋ねた設問 (Q27) では、回答の多い順に「業務量の調整」(26.0%)、「その他」(14.4%)、「声かけ元気づけなどの心理的支援」(11.5%)、「特にない」(8.7%)、「勤務時間の短縮」(7.7%)、「残業の制限」(5.8%)、「通院の確認」(4.8%)、「職場の人間関係の調整」(3.8%) となった。「その他」の記述欄への回答では「該当ケースなし」、「事例なし」の他に「回答例を全て行なっている」、「産業医面談」、「その都度検討」などがあつた (図 27、表 27)。



資料編

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○をつけてください。

	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	104	90	54	4	20	28	11	3	5	27	11	31	1	3	
	100.0	86.5	51.9	3.8	19.2	26.9	10.6	2.9	4.8	26.0	10.6	29.8	1.0	2.9	
業種	製造業	26	21	13	1	2	12	5	2	2	9	2	6	0	0
		25.0	80.8	50.0	3.8	7.7	46.2	19.2	7.7	7.7	34.6	7.7	23.1	0.0	0.0
	非製造業	78	69	41	3	18	16	6	1	3	18	9	25	1	3
		75.0	88.5	52.6	3.8	23.1	20.5	7.7	1.3	3.8	23.1	11.5	32.1	1.3	3.8
従業員数	100人未満	39	31	18	1	4	12	7	2	2	6	3	14	0	2
		37.5	79.5	46.2	2.6	10.3	30.8	17.9	5.1	5.1	15.4	7.7	35.9	0.0	5.1
	100～499人	46	42	24	2	12	12	3	1	2	15	4	12	1	1
		44.2	91.3	52.2	4.3	26.1	26.1	6.5	2.2	4.3	32.6	8.7	26.1	2.2	2.2
	500人以上	19	17	12	1	4	4	1	0	1	6	4	5	0	0
		18.3	89.5	63.2	5.3	21.1	21.1	5.3	0.0	5.3	31.6	21.1	26.3	0.0	0.0

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○をつけてください。

	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	104	50	41	25	1	21	27	2	18	28	30	12	27	33	3	16	0	
	100.0	48.1	39.4	24.0	1.0	20.2	26.0	1.9	17.3	26.9	28.8	11.5	26.0	31.7	2.9	15.4	0.0	
業種	製造業	26	12	12	4	1	3	10	1	5	8	4	11	10	2	3	0	
		25.0	46.2	46.2	15.4	3.8	11.5	38.5	3.8	19.2	30.8	30.8	15.4	42.3	38.5	7.7	11.5	0.0
	非製造業	78	38	29	21	0	18	17	1	13	20	22	8	16	23	1	13	0
		75.0	48.7	37.2	26.9	0.0	23.1	21.8	1.3	16.7	25.6	28.2	10.3	20.5	29.5	1.3	16.7	0.0
従業員数	100人未満	39	11	13	9	1	6	11	0	1	8	5	4	6	0	12	0	
		37.5	28.2	33.3	23.1	2.6	15.4	28.2	0.0	2.6	20.5	15.4	12.8	10.3	15.4	0.0	30.8	0.0
	100～499人	46	25	18	11	0	10	10	2	8	13	17	5	15	15	2	4	0
		44.2	54.3	39.1	23.9	0.0	21.7	21.7	4.3	17.4	28.3	37.0	10.9	32.6	32.6	4.3	8.7	0.0
	500人以上	19	14	10	5	0	5	6	0	9	7	7	2	8	12	1	0	0
		18.3	73.7	52.6	26.3	0.0	26.3	31.6	0.0	47.4	36.8	36.8	10.5	42.1	63.2	5.3	0.0	0.0

表2-1

Q2-1. 上記Q2で「15.特にない」と回答した会社・団体(以下「貴社」という)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		16	6	8	1	1
		100.0	37.4	50.0	6.3	6.3
業種	製造業	3	1	1	1	0
		18.8	33.3	33.3	33.3	0.0
	非製造業	13	5	7	0	1
		81.2	38.5	53.8	0.0	7.7
従業員数	100人未満	12	4	6	1	1
		75.0	33.4	50.0	8.3	8.3
	100～499人	4	2	2	0	0
		25.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	500人以上	0	0	0	0	0
0.0		0.0	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○をつけてください。

		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		88	86	47	11	38	51	5	1	1
		100.0	97.7	53.4	12.5	43.2	58.0	5.7	1.1	1.1
業種	製造業	23	23	9	3	15	14	2	0	0
		26.1	100.0	39.1	13.0	65.2	60.9	8.7	0.0	0.0
	非製造業	65	63	38	8	23	37	3	1	1
		73.9	96.9	58.5	12.3	35.4	56.9	4.6	1.5	1.5
従業員数	100人未満	27	25	12	2	9	13	3	0	1
		30.7	92.6	44.4	7.4	33.3	48.1	11.1	0.0	3.7
	100～499人	42	42	20	6	19	25	1	1	0
		47.7	100.0	47.6	14.3	45.2	59.5	2.4	2.4	0.0
	500人以上	19	19	15	3	10	13	1	0	0
21.6		100.0	78.9	15.8	52.6	68.4	5.3	0.0	0.0	

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○をつけてください。

		合計	メンタルヘルス取り組みによる期待する効果										
			不調者が早期に発見できる	不調者に適切な対応ができる	退職者の復職が適切に支援できる	従業員の健康が各職場で常重される	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		88	53	50	20	18	28	18	23	13	19	1	1
		100.0	60.2	56.8	22.7	20.5	31.8	20.5	26.1	14.8	21.6	1.1	1.1
業種	製造業	23	15	11	6	5	11	3	7	4	4	0	0
		26.1	65.2	47.8	26.1	21.7	47.8	13.0	30.4	17.4	17.4	0.0	0.0
	非製造業	65	38	39	14	13	17	15	16	9	15	1	1
		73.9	58.5	60.0	21.5	20.0	26.2	23.1	24.6	13.8	23.1	1.5	1.5
従業員数	100人未満	27	15	13	2	6	13	3	9	4	5	0	1
		30.7	55.6	48.1	7.4	22.2	48.1	11.1	33.3	14.8	18.5	0.0	3.7
	100～499人	42	26	23	11	10	12	8	10	7	11	1	0
		47.7	61.9	54.8	26.2	23.8	28.6	19.0	23.8	16.7	26.2	2.4	0.0
	500人以上	19	12	14	7	2	3	7	4	2	3	0	0
		21.6	63.2	73.7	36.8	10.5	15.8	36.8	21.1	10.5	15.8	0.0	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○をつけてください。

		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	部下への相談対応	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		88	57	71	39	47	22	47	18	63	28	0	2
		100.0	64.8	80.7	44.3	53.4	25.0	53.4	20.5	71.6	31.8	0.0	2.3
業種	製造業	23	18	18	9	12	8	16	5	19	9	0	0
		26.1	78.3	78.3	39.1	52.2	34.8	69.6	21.7	82.6	39.1	0.0	0.0
	非製造業	65	39	53	30	35	14	31	13	44	19	0	2
		73.9	60.0	81.5	46.2	53.8	21.5	47.7	20.0	67.7	29.2	0.0	3.1
従業員数	100人未満	27	10	18	5	12	3	9	5	23	7	0	2
		30.7	37.0	66.7	18.5	44.4	11.1	33.3	18.5	85.2	25.9	0.0	7.4
	100～499人	42	34	35	22	23	11	28	9	27	15	0	0
		47.7	81.0	83.3	52.4	54.8	26.2	66.7	21.4	64.3	35.7	0.0	0.0
	500人以上	19	13	18	12	12	8	10	4	13	6	0	0
		21.6	68.4	94.7	63.2	63.2	42.1	52.6	21.1	68.4	31.6	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○をつけてください。

		合計	メンタルヘルス取り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		88	58	65	58	31	28	40	17	47	58	1	1
		100.0	65.9	73.9	65.9	35.2	31.8	45.5	19.3	53.4	65.9	1.1	1.1
業種	製造業	23	16	20	19	9	5	12	6	12	18	0	0
		26.1	69.6	87.0	82.6	39.1	21.7	52.2	26.1	52.2	78.3	0.0	0.0
	非製造業	65	42	45	39	22	23	28	11	35	40	1	1
		73.9	64.6	69.2	60.0	33.8	35.4	43.1	16.9	53.8	61.5	1.5	1.5
従業員数	100人未満	27	12	18	19	6	4	13	7	13	13	0	1
		30.7	44.4	66.7	70.4	22.2	14.8	48.1	25.9	48.1	48.1	0.0	3.7
	100～499人	42	34	33	30	16	17	20	8	24	31	0	0
		47.7	81.0	78.6	71.4	38.1	40.5	47.6	19.0	57.1	73.8	0.0	0.0
	500人以上	19	12	14	9	9	7	7	2	10	14	1	0
		21.6	63.2	73.7	47.4	47.4	36.8	36.8	10.5	52.6	73.7	5.3	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る	全く効果が出ている	どちらとも言えない	
全体		88	1	23	19	1	42	2
		100.0	1.1	26.2	21.6	1.1	47.7	2.3
業種	製造業	23	0	6	5	0	12	0
		26.1	0.0	26.1	21.7	0.0	52.2	0.0
	非製造業	65	1	17	14	1	30	2
		73.9	1.5	26.2	21.5	1.5	46.2	3.1
従業員数	100人未満	27	1	8	5	0	12	1
		30.7	3.7	29.6	18.5	0.0	44.5	3.7
	100～499人	42	0	9	11	1	20	1
		47.7	0.0	21.4	26.2	2.4	47.6	2.4
	500人以上	19	0	6	3	0	10	0
		21.6	0.0	31.6	15.8	0.0	52.6	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。

該当するものにすべてに○をつけてください。

	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	不明	
全体	88	56	0	11	14	17	19	22	18	5	14	3	13	2	
	100.0	63.6	0.0	12.5	15.9	19.3	21.6	25.0	20.5	5.7	15.9	3.4	14.8	2.3	
業種	製造業	23	17	0	3	5	9	5	10	4	1	3	1	0	0
		26.1	73.9	0.0	13.0	21.7	39.1	21.7	43.5	17.4	4.3	13.0	4.3	0.0	0.0
	非製造業	65	39	0	8	9	8	14	12	14	4	11	2	13	2
		73.9	60.0	0.0	12.3	13.8	12.3	21.5	18.5	21.5	6.2	16.9	3.1	20.0	3.1
従業員数	100人未満	27	14	0	1	5	4	4	6	12	2	6	0	4	2
		30.7	51.9	0.0	3.7	18.5	14.8	14.8	22.2	44.4	7.4	22.2	0.0	14.8	7.4
	100～499人	42	28	0	6	5	9	13	10	3	2	7	2	7	0
		47.7	66.7	0.0	14.3	11.9	21.4	31.0	23.8	7.1	4.8	16.7	4.8	16.7	0.0
	500人以上	19	14	0	4	4	4	2	6	3	1	1	1	2	0
		21.6	73.7	0.0	21.1	21.1	21.1	10.5	31.6	15.8	5.3	5.3	5.3	10.5	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○をつけてください。

	合計	メンタルヘルス推進上のネック											特にな	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	具体的な取り組みの方法が分からない	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	その他			
全体	88	34	10	12	9	9	14	32	47	8	2	12	2	
	100.0	38.6	11.4	13.6	10.2	10.2	15.9	36.4	53.4	9.1	2.3	13.6	2.3	
業種	製造業	23	11	2	1	2	3	5	11	14	2	0	2	1
		26.1	47.8	8.7	4.3	8.7	13.0	21.7	47.8	60.9	8.7	0.0	8.7	4.3
	非製造業	65	23	8	11	7	6	9	21	33	6	2	10	1
		73.9	35.4	12.3	16.9	10.8	9.2	13.8	32.3	50.8	9.2	3.1	15.4	1.5
従業員数	100人未満	27	6	6	2	3	3	7	5	13	1	1	5	1
		30.7	22.2	22.2	7.4	11.1	11.1	25.9	18.5	48.1	3.7	3.7	18.5	3.7
	100～499人	42	22	3	6	5	2	5	17	23	6	0	5	1
		47.7	52.4	7.1	14.3	11.9	4.8	11.9	40.5	54.8	14.3	0.0	11.9	2.4
	500人以上	19	6	1	4	1	4	2	10	11	1	1	2	0
		21.6	31.6	5.3	21.1	5.3	21.1	10.5	52.6	57.9	5.3	5.3	10.5	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		104	22	37	13	31	1
		100.0	21.1	35.6	12.5	29.8	1.0
業種	製造業	26	2	11	3	10	0
		25.0	7.7	42.3	11.5	38.5	0.0
	非製造業	78	20	26	10	21	1
		75.0	25.7	33.3	12.8	26.9	1.3
従業員数	100人未満	39	4	7	7	20	1
		37.5	10.3	17.9	17.9	51.3	2.6
	100～499人	46	11	21	4	10	0
		44.2	23.9	45.7	8.7	21.7	0.0
	500人以上	19	7	9	2	1	0
		18.3	36.8	47.4	10.5	5.3	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○をつけてください。

(人数割合でお考えください。)

		合計	「心の病」が最も多い役職					
			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	不明
全体		104	46	25	14	1	0	18
		100.0	44.2	24.0	13.5	1.0	0.0	17.3
業種	製造業	26	14	3	5	0	0	4
		25.0	53.9	11.5	19.2	0.0	0.0	15.4
	非製造業	78	32	22	9	1	0	14
		75.0	41.0	28.2	11.6	1.3	0.0	17.9
従業員数	100人未満	39	11	6	9	1	0	12
		37.5	28.2	15.4	23.1	2.5	0.0	30.8
	100～499人	46	23	13	5	0	0	5
		44.2	50.0	28.2	10.9	0.0	0.0	10.9
	500人以上	19	12	6	0	0	0	1
		18.3	63.1	31.6	0.0	0.0	0.0	5.3

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○をつけてください。

(人数割合でお考えください。)

		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		104	24	27	21	14	18
		100.0	23.1	26.0	20.2	13.4	17.3
業種	製造業	26	6	8	5	3	4
		25.0	23.1	30.8	19.2	11.5	15.4
	非製造業	78	18	19	16	11	14
		75.0	23.1	24.4	20.5	14.1	17.9
従業員数	100人未満	39	6	10	7	5	11
		37.5	15.4	25.7	17.9	12.8	28.2
	100～499人	46	11	12	10	7	6
		44.2	23.9	26.1	21.8	15.2	13.0
	500人以上	19	7	5	4	2	1
		18.3	36.8	26.3	21.1	10.5	5.3

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○をつけてください。

(人数割合でお考えください。)

		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		104	0	21	5	24	18	2	4	11	3	16
		100.0	0.0	20.2	4.8	23.1	17.3	1.9	3.8	10.6	2.9	15.4
業種	製造業	26	0	5	0	7	2	0	0	6	1	5
		25.0	0.0	19.2	0.0	26.9	7.7	0.0	0.0	23.1	3.9	19.2
	非製造業	78	0	16	5	17	16	2	4	5	2	11
		75.0	0.0	20.5	6.4	21.8	20.5	2.6	5.1	6.4	2.6	14.1
従業員数	100人未満	39	0	9	2	9	7	0	0	1	1	10
		37.5	0.0	23.1	5.1	23.1	17.9	0.0	0.0	2.6	2.6	25.6
	100～499人	46	0	10	3	9	9	0	3	7	1	4
		44.2	0.0	21.7	6.5	19.6	19.6	0.0	6.5	15.2	2.2	8.7
	500人以上	19	0	2	0	6	2	2	1	3	1	2
		18.3	0.0	10.5	0.0	31.6	10.5	10.5	5.3	15.8	5.3	10.5

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○をつけてください。

	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 生育歴	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	104	57	9	21	10	50	15	61	7	7	11	5	3	4	
	100.0	54.8	8.7	20.2	9.6	48.1	14.4	58.7	6.7	6.7	10.6	4.8	2.9	3.8	
業種	製造業	26	13	3	7	2	9	5	16	3	0	3	0	1	1
		25.0	50.0	11.5	26.9	7.7	34.6	19.2	61.5	11.5	0.0	11.5	0.0	3.8	3.8
	非製造業	78	44	6	14	8	41	10	45	4	7	8	5	2	3
		75.0	56.4	7.7	17.9	10.3	52.6	12.8	57.7	5.1	9.0	10.3	6.4	2.6	3.8
従業員数	100人未満	39	15	6	8	2	19	7	19	3	1	4	3	0	3
		37.5	38.5	15.4	20.5	5.1	48.7	17.9	48.7	7.7	2.6	10.3	7.7	0.0	7.7
	100～499人	46	31	2	10	6	21	4	28	3	5	6	1	2	1
		44.2	67.4	4.3	21.7	13.0	45.7	8.7	60.9	6.5	10.9	13.0	2.2	4.3	2.2
500人以上	19	11	1	3	2	10	4	14	1	1	1	1	1	0	
	18.3	57.9	5.3	15.8	10.5	52.6	21.1	73.7	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	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○をつけてください。

	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	104	32	36	49	27	30	11	23	28	8	6	2	11	3	
	100.0	30.8	34.6	47.1	26.0	28.8	10.6	22.1	26.9	7.7	5.8	1.9	10.6	2.9	
業種	製造業	26	10	10	9	4	8	1	4	8	1	2	2	1	1
		25.0	38.5	38.5	34.6	15.4	30.8	3.8	15.4	30.8	3.8	7.7	7.7	3.8	3.8
	非製造業	78	22	26	40	23	22	10	19	20	7	4	0	10	2
		75.0	28.2	33.3	51.3	29.5	28.2	12.8	24.4	25.6	9.0	5.1	0.0	12.8	2.6
従業員数	100人未満	39	8	11	16	8	13	5	10	11	6	2	2	2	1
		37.5	20.5	28.2	41.0	20.5	33.3	12.8	25.6	28.2	15.4	5.1	5.1	5.1	2.6
	100～499人	46	16	18	20	12	11	2	10	13	2	1	0	8	2
		44.2	34.8	39.1	43.5	26.1	23.9	4.3	21.7	28.3	4.3	2.2	0.0	17.4	4.3
500人以上	19	8	7	13	7	6	4	3	4	0	3	0	1	0	
	18.3	42.1	36.8	68.4	36.8	31.6	21.1	15.8	21.1	0.0	15.8	0.0	5.3	0.0	

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)をご記入ください。

		合計	心に問題を抱えた従業員の割合											
			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		104	7	0	3	3	1	12	11	13	18	2	19	15
		100.0	6.7	0.0	2.9	2.9	1.0	11.5	10.6	12.5	17.3	1.9	18.3	14.4
業種	製造業	26	1	0	0	2	0	3	5	3	2	0	7	3
		25.0	3.9	0.0	0.0	7.7	0.0	11.5	19.3	11.5	7.7	0.0	26.9	11.5
	非製造業	78	6	0	3	1	1	9	6	10	16	2	12	12
		75.0	7.7	0.0	3.8	1.3	1.3	11.5	7.7	12.8	20.5	2.6	15.4	15.4
従業員数	100人未満	39	7	0	1	1	0	2	1	5	6	1	8	7
		37.5	17.9	0.0	2.6	2.6	0.0	5.1	2.6	12.8	15.4	2.6	20.5	17.9
	100~499人	46	0	0	0	2	1	6	8	6	8	1	9	5
		44.2	0.0	0.0	0.0	4.3	2.2	13.0	17.4	13.0	17.4	2.2	19.6	10.9
500人以上	19	0	0	2	0	0	4	2	2	4	0	2	3	
	18.3	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0	21.1	10.5	10.5	21.1	0.0	10.5	15.8	

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					
			増加する	ほぼ横ばいで推移する	減少する	わからない	その他	不明
全体		104	22	31	7	42	1	1
		100.0	21.1	29.8	6.7	40.4	1.0	1.0
業種	製造業	26	4	6	1	15	0	0
		25.0	15.4	23.1	3.8	57.7	0.0	0.0
	非製造業	78	18	25	6	27	1	1
		75.0	23.1	32.0	7.7	34.6	1.3	1.3
従業員数	100人未満	39	6	8	4	21	0	0
		37.5	15.4	20.5	10.3	53.8	0.0	0.0
	100~499人	46	10	18	2	16	0	0
		44.2	21.8	39.1	4.3	34.8	0.0	0.0
500人以上	19	6	5	1	5	1	1	
	18.3	31.5	26.3	5.3	26.3	5.3	5.3	

表18

Q18. 貴社には、精神医学関連が専門の産業医はいますか。該当するもの1つに○をつけてください。

		合計	産業医の有無			
			いる	いない	わからない	不明
全体		104	17	86	1	0
		100.0	16.3	82.7	1.0	0.0
業種	製造業	26	7	18	1	0
		25.0	26.9	69.2	3.9	0.0
	非製造業	78	10	68	0	0
		75.0	12.8	87.2	0.0	0.0
従業員数	100人未満	39	3	35	1	0
		37.5	7.7	89.7	2.6	0.0
	100~499人	46	7	39	0	0
		44.2	15.2	84.8	0.0	0.0
500人以上	19	7	12	0	0	
	18.3	36.8	63.2	0.0	0.0	

表19

表19-1

Q19. 社内に、社員の個人的な相談(個人の悩み、職場の問題、健康問題、家庭の問題など)を受ける仕組み・制度はありますか。

Q19-1.上記Q19で「2.ない」と回答した会社への質問です。

該当するもの1つに○をつけてください。

相談機能を持つ外部資源として利用されているものすべてに○をつけてください。

		合計	仕組み・制度の有無		
			ある	ない	不明
全体		104	48	56	0
		100.0	46.2	53.8	0.0
業種	製造業	26	15	11	0
		25.0	57.7	42.3	0.0
	非製造業	78	33	45	0
		75.0	42.3	57.7	0.0
従業員数	100人未満	39	10	29	0
		37.5	25.6	74.4	0.0
	100～499人	46	25	21	0
		44.2	54.3	45.7	0.0
	500人以上	19	13	6	0
		18.3	68.4	31.6	0.0

		合計	相談機能を持つ外部資源として利用されているもの										
			病院(地域の病院、労災病院)	外部相談会社(EAP等)	国・自治体の施設(地域産業保険センター、精神保健福祉センター等)	弁護士	社会保険労務士	経営コンサルタント	専門機関(大学、NPO等)	特定の個人・専門家	その他	なし	不明
全体		56	22	4	8	2	4	1	0	1	4	21	3
		100.0	39.3	7.1	14.3	3.6	7.1	1.8	0.0	1.8	7.1	37.5	5.4
業種	製造業	11	2	0	3	0	1	1	0	0	1	4	1
		19.6	18.2	0.0	27.3	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	9.1	36.4	9.1
	非製造業	45	20	4	5	2	3	0	0	1	3	17	2
		80.4	44.4	8.9	11.1	4.4	6.7	0.0	0.0	2.2	6.7	37.8	4.4
従業員数	100人未満	29	9	0	4	1	1	1	0	0	1	12	3
		51.8	31.0	0.0	13.8	3.4	3.4	3.4	0.0	0.0	3.4	41.4	10.3
	100～499人	21	11	4	3	0	2	0	0	1	2	6	0
		37.5	52.4	19.0	14.3	0.0	9.5	0.0	0.0	4.8	9.5	28.6	0.0
	500人以上	6	2	0	1	1	1	0	0	0	1	3	0
		10.7	33.3	0.0	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	50.0	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)をご記入ください。

		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		104	76	9	7	4	1	4	0	0	0	0	0	3
		100.0	73.1	8.7	6.7	3.8	1.0	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9
業種	製造業	26	17	2	3	1	0	2	0	0	0	0	0	1
		25.0	65.4	7.7	11.6	3.8	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8
	非製造業	78	59	7	4	3	1	2	0	0	0	0	2	
		75.0	75.6	9.0	5.1	3.8	1.3	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6
従業員数	100人未満	39	36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
		37.5	92.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	
	100～499人	46	32	2	5	4	1	2	0	0	0	0	0	
		44.2	69.6	4.3	10.9	8.7	2.2	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	500人以上	19	8	7	2	0	0	2	0	0	0	0	0	
		18.3	42.1	36.9	10.5	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

表21

Q21. 貴社の就業規則の休職・復職に関する規定についてお伺いします。以下のそれぞれの項目で貴社の就業規則に文書化されているものすべてに○をつけてください。

		合計	就業規則に規定化されているもの							
			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・疾病が再発して休職する場合、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	特にない	不明
全体		104	71	49	11	13	26	10	8	2
		100.0	68.3	47.1	10.6	12.5	25.0	9.6	7.7	1.9
業種	製造業	26	13	15	2	3	7	4	2	0
		25.0	50.0	57.7	7.7	11.5	26.9	15.4	7.7	0.0
	非製造業	78	58	34	9	10	19	6	6	2
		75.0	74.4	43.6	11.5	12.8	24.4	7.7	7.7	2.6
従業員数	100人未満	39	26	11	2	4	8	3	5	2
		37.5	66.7	28.2	5.1	10.3	20.5	7.7	12.8	5.1
	100～499人	46	33	26	4	6	12	5	2	0
		44.2	71.7	56.5	8.7	13.0	26.1	10.9	4.3	0.0
	500人以上	19	12	12	5	3	6	2	1	0
	18.3	63.2	63.2	26.3	15.8	31.6	10.5	5.3	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○をつけてください。

		合計	抱えている問題											
			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	不明
全体		32	12	4	12	25	5	1	16	9	13	0	0	0
		100.0	37.5	12.5	37.5	78.1	15.6	3.1	50.0	28.1	40.6	0.0	0.0	0.0
業種	製造業	9	1	1	2	9	0	0	4	2	5	0	0	0
		28.1	11.1	11.1	22.2	100.0	0.0	0.0	44.4	22.2	55.6	0.0	0.0	0.0
	非製造業	23	11	3	10	16	5	1	12	7	8	0	0	0
		71.9	47.8	13.0	43.5	69.6	21.7	4.3	52.2	30.4	34.8	0.0	0.0	0.0
従業員数	100人未満	9	4	2	5	8	1	0	2	2	4	0	0	0
		28.1	44.4	22.2	55.6	88.9	11.1	0.0	22.2	22.2	44.4	0.0	0.0	0.0
	100～499人	16	6	1	4	12	3	1	11	6	5	0	0	0
		50.0	37.5	6.3	25.0	75.0	18.8	6.3	68.8	37.5	31.3	0.0	0.0	0.0
	500人以上	7	2	1	3	5	1	0	3	1	4	0	0	0
	21.9	28.6	14.3	42.9	71.4	14.3	0.0	42.9	14.3	57.1	0.0	0.0	0.0	

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		104	25	32	15	31	1
		100.0	24.0	30.8	14.4	29.8	1.0
業種	製造業	26	7	9	3	6	1
		25.0	26.9	34.6	11.6	23.1	3.8
	非製造業	78	18	23	12	25	0
		75.0	23.1	29.5	15.4	32.0	0.0
従業員数	100人未満	39	5	9	6	19	0
		37.5	12.8	23.1	15.4	48.7	0.0
	100～499人	46	14	16	6	9	1
		44.2	30.4	34.8	13.0	19.6	2.2
	500人以上	19	6	7	3	3	0
	18.3	31.6	36.8	15.8	15.8	0.0	

表23

Q23. 「心の病」で休職中の方が復職を準備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○をつけてください。

		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		104	13	13	19	40	15	4
		100.0	12.5	12.5	18.3	38.5	14.4	3.8
業種	製造業	26	3	3	4	11	5	0
		25.0	11.5	11.5	15.4	42.3	19.3	0.0
	非製造業	78	10	10	15	29	10	4
		75.0	12.8	12.8	19.3	37.2	12.8	5.1
従業員数	100人未満	39	2	1	9	17	6	4
		37.5	5.1	2.6	23.1	43.6	15.4	10.2
	100～499人	46	6	9	9	19	3	0
		44.2	13.0	19.6	19.6	41.3	6.5	0.0
	500人以上	19	5	3	1	4	6	0
	18.3	26.3	15.8	5.3	21.0	31.6	0.0	

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○をつけてください。

		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		104	34	5	7	34	18	0	3	3
		100.0	32.7	4.8	6.7	32.7	17.3	0.0	2.9	2.9
業種	製造業	26	11	1	2	5	5	0	2	0
		25.0	42.3	3.9	7.7	19.2	19.2	0.0	7.7	0.0
	非製造業	78	23	4	5	29	13	0	1	3
		75.0	29.5	5.1	6.4	37.2	16.7	0.0	1.3	3.8
従業員数	100人未満	39	6	3	6	13	8	0	1	2
		37.5	15.4	7.7	15.4	33.3	20.5	0.0	2.6	5.1
	100～499人	46	17	1	0	16	9	0	2	1
		44.2	36.9	2.2	0.0	34.8	19.6	0.0	4.3	2.2
	500人以上	19	11	1	1	5	1	0	0	0
	18.3	57.8	5.3	5.3	26.3	5.3	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○をつけてください。

		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		40	19	20	8	9	15	6	4	3
		100.0	47.5	50.0	20.0	22.5	37.5	15.0	10.0	7.5
業種	製造業	11	7	7	3	3	2	1	1	0
		27.5	63.6	63.6	27.3	27.3	18.2	9.1	9.1	0.0
	非製造業	29	12	13	5	6	13	5	3	3
		72.5	41.4	44.8	17.2	20.7	44.8	17.2	10.3	10.3
従業員数	100人未満	17	4	7	4	4	7	3	2	2
		42.5	23.5	41.2	23.5	23.5	41.2	17.6	11.8	11.8
	100～499人	19	11	10	2	5	8	2	2	1
		47.5	57.9	52.6	10.5	26.3	42.1	10.5	10.5	5.3
	500人以上	4	4	3	2	0	0	1	0	0
	10.0	100.0	75.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	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○をつけてください。

		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		104	21	29	49	5
		100.0	20.2	27.9	47.1	4.8
業種	製造業	26	9	6	11	0
		25.0	34.6	23.1	42.3	0.0
	非製造業	78	12	23	38	5
		75.0	15.4	29.5	48.7	6.4
従業員数	100人未満	39	3	8	24	4
		37.5	7.7	20.5	61.5	10.3
	100～499人	46	11	12	22	1
		44.2	23.9	26.1	47.8	2.2
	500人以上	19	7	9	3	0
	18.3	36.8	47.4	15.8	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○をつけてください。

		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なっている	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		104	23	26	28	5	5	13	4	
		100.0	22.1	25.0	26.9	4.8	4.8	12.5	3.9	
業種	製造業	26	8	7	4	1	1	5	0	
		25.0	30.8	26.9	15.4	3.8	3.8	19.3	0.0	
	非製造業	78	15	19	24	4	4	8	4	
		75.0	19.2	24.4	30.8	5.1	5.1	10.3	5.1	
従業員数	100人未満	39	6	10	8	1	3	7	4	
		37.5	15.4	25.6	20.5	2.6	7.7	17.9	10.3	
	100～499人	46	8	15	13	4	2	4	0	
			44.2	17.4	32.6	28.3	8.7	4.3	8.7	0.0
	500人以上	19	9	1	7	0	0	2	0	
		18.3	47.4	5.3	36.8	0.0	0.0	10.5	0.0	

表27

Q27.「心の病」に関する復職者の職場復帰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○をつけてください。

		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	職場の人間関係の調整	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		104	8	6	0	27	5	2	4	12	15	9	16	
		100.0	7.7	5.8	0.0	26.0	4.8	1.9	3.8	11.5	14.4	8.7	15.4	
業種	製造業	26	3	1	0	2	2	0	2	1	7	3	5	
		25.0	11.5	3.9	0.0	7.7	7.7	0.0	7.7	3.9	26.9	11.5	19.2	
	非製造業	78	5	5	0	25	3	2	2	11	8	6	11	
		75.0	6.4	6.4	0.0	32.0	3.8	2.6	2.6	14.1	10.3	7.7	14.1	
従業員数	100人未満	39	3	0	0	4	4	0	1	7	8	4	8	
		37.5	7.7	0.0	0.0	10.3	10.3	0.0	2.5	17.9	20.5	10.3	20.5	
	100～499人	46	3	5	0	15	1	2	3	3	3	5	6	
			44.2	6.5	10.9	0.0	32.6	2.2	4.4	6.5	6.5	6.5	10.9	13.0
	500人以上	19	2	1	0	8	0	0	0	2	4	0	2	
		18.3	10.5	5.3	0.0	42.1	0.0	0.0	0.0	10.5	21.1	0.0	10.5	

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		104	39	46	19	0
		100.0	37.5	44.2	18.3	0.0
業種	製造業	26	13	9	4	0
		25.0	50.0	34.6	15.4	0.0
	非製造業	78	26	37	15	0
		75.0	33.3	47.5	19.2	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		104	26	78	0
		100.0	25.0	75.0	0.0
従業員数	100人未満	39	13	26	0
		37.5	33.3	66.7	0.0
	100～499人	46	9	37	0
		44.2	19.6	80.4	0.0
	500人以上	19	4	15	0
		18.3	21.1	78.9	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		103	22	36	13	31	1
		100.0	21.3	35.0	12.6	30.1	1.0
Q17. 心の不健康者の増減予測	増加する	22	14	2	0	6	0
		21.3	63.6	9.1	0.0	27.3	0.0
	ほぼ横ばい	31	3	20	4	4	0
		30.1	9.7	64.5	12.9	12.9	0.0
	減少する	7	2	1	4	0	0
		6.8	28.6	14.3	57.1	0.0	0.0
	わからなし	42	3	13	4	21	1
		40.8	7.1	31.0	9.5	50.0	2.4
	その他	1	0	0	1	0	0
		1.0	0.0	0.0	100.0	0.0	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	健康診断時の問診	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	その他	特になし	不明
全体		103	50	41	25	1	21	27	2	18	27	30	12	27	33	3	16	0
		100.0	48.5	39.8	24.3	1.0	20.4	26.2	1.9	17.5	26.2	29.1	11.7	26.2	32.0	2.9	15.5	0.0
Q10. 最近3年間の心の病の増減傾向	増加傾向	22	12	7	4	0	5	5	0	4	7	6	1	6	9	1	1	0
		21.4	54.5	31.8	18.2	0.0	22.7	22.7	0.0	18.2	31.8	27.3	4.5	27.3	40.9	4.5	4.5	0.0
	横ばい	37	23	19	12	0	12	7	2	10	13	15	5	15	15	1	1	0
		35.9	62.2	51.4	32.4	0.0	32.4	18.9	5.4	27.0	35.1	40.5	13.5	40.5	40.5	2.7	2.7	0.0
	減少傾向	13	8	6	5	0	4	6	0	3	4	4	3	5	6	0	2	0
		12.6	61.5	46.2	38.5	0.0	30.8	46.2	0.0	23.1	30.8	30.8	23.1	38.5	46.2	0.0	15.4	0.0
わからない	31	7	9	4	1	0	9	0	1	3	5	3	1	3	1	12	0	
	30.1	22.6	29.0	12.9	3.2	0.0	29.0	0.0	3.2	9.7	16.1	9.7	3.2	9.7	3.2	38.7	0.0	

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		103	25	32	14	31	1
		100.0	24.3	31.0	13.6	30.1	1.0
Q10. 最近3 年間の 心の病 の増減 傾向	増加傾向	22	2	15	3	2	0
		21.4	9.1	68.2	13.6	9.1	0.0
	横ばい	37	13	11	4	9	0
		35.9	35.2	29.7	10.8	24.3	0.0
	減少傾向	13	6	4	1	2	0
		12.6	46.1	30.8	7.7	15.4	0.0
	わからない	31	4	2	6	18	1
		30.1	12.9	6.4	19.4	58.1	3.2

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		103	13	13	19	40	15	3
		100.0	12.6	12.6	18.5	38.8	14.6	2.9
Q10. 最近3 年間の 心の病 の増減 傾向	増加傾向	22	3	5	6	5	3	0
		21.4	13.6	22.7	27.4	22.7	13.6	0.0
	横ばい	37	7	6	7	12	5	0
		35.9	18.9	16.2	18.9	32.5	13.5	0.0
	減少傾向	13	2	2	1	4	3	1
		12.6	15.4	15.4	7.7	30.7	23.1	7.7
	わからない	31	1	0	5	19	4	2
		30.1	3.2	0.0	16.1	61.3	12.9	6.5

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		103	21	29	48	5
		100.0	20.4	28.2	46.6	4.8
Q10. 最近3 年間の 心の病 の増減 傾向	増加傾向	22	7	5	10	0
		21.4	31.8	22.7	45.5	0.0
	横ばい	37	10	16	11	0
		35.9	27.0	43.3	29.7	0.0
	減少傾向	13	3	4	5	1
		12.6	23.1	30.8	38.4	7.7
	わからない	31	1	4	22	4
		30.1	3.2	12.9	71.0	12.9

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		99	25	32	13	28	1
		100.0	25.3	32.3	13.1	28.3	1.0
Q25. 職場復 帰のガ イドラ イン	明文化ル ールあり	21	8	7	3	3	0
		21.2	38.1	33.3	14.3	14.3	0.0
	ガイドラ インのみ	29	9	11	4	5	0
		29.3	31.0	37.9	13.8	17.3	0.0
	その都度 当事者	49	8	14	6	20	1
		49.5	16.3	28.6	12.3	40.8	2.0