

平成24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 高橋 賢友）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6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 453 組織
- ・調査時期：平成24年1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 24.0%）
- ・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. メンタルヘルスの取り組みを通して期待していることは不調者の早期発見。

メンタルヘルスの取組みを通じて期待していること（Q4）の1位は「不調者が早期に発見できる」ことであった。管理監督者に求められていること（Q5）は1位「不調者のサインの早期発見」（81.2%）、2位「日常のコミュニケーションの向上」であり、従業員に求められていること（Q6）は1位「自分自身の不調への気づき」（74.1%）、2位「同僚の不調への気づき」（70.6%）であった。いずれも、企業・団体のメンタルヘルスの取り組みで期待されていることは不調者の早期発見であることを示している（図4～6）。→P3～4

2. 「心の病」全体では減少傾向だが、10～20代の若年層では増加している。

最近3年間の「心の病」の増減傾向（Q10）について「減少傾向にある」（17.4%）とした回答は過去6年間で最高値となった。逆に「増加傾向にある」（17.3%）は過去6年間で最低値となり、全体として減少傾向にある結果となった。「心の病」が最も多い役職（Q12）で1位の「一般クラス」（51.4%）と「心の病」が最も多い年齢層（Q11）で2位の「10～20代」（25.7%）は共に過去6年間で最高値となり、「心の病」が一般職、10～20代の若年層で増加していることを示している（図10～12）。→P6～7

3. 「心の病」の原因は「職場の人間関係」が5年連続1位。

「心の病」の原因（Q14）については「職場の人間関係」とした回答が最も多く（60.6%）、過去5年間で最高値となった（図14）。→P.7～8

4. 復職者へのフォロー活動により多くの取り組みが実施されるようになった。

心の病に関する復職者の職場復帰後のフォロー活動（Q27）の上位8項目は全て過去5年間の最高値となった。企業・団体は復職者に対して各種のフォロー活動により積極的に取り組むようになったことを示している（図27）。→P.14

III. 添付書類

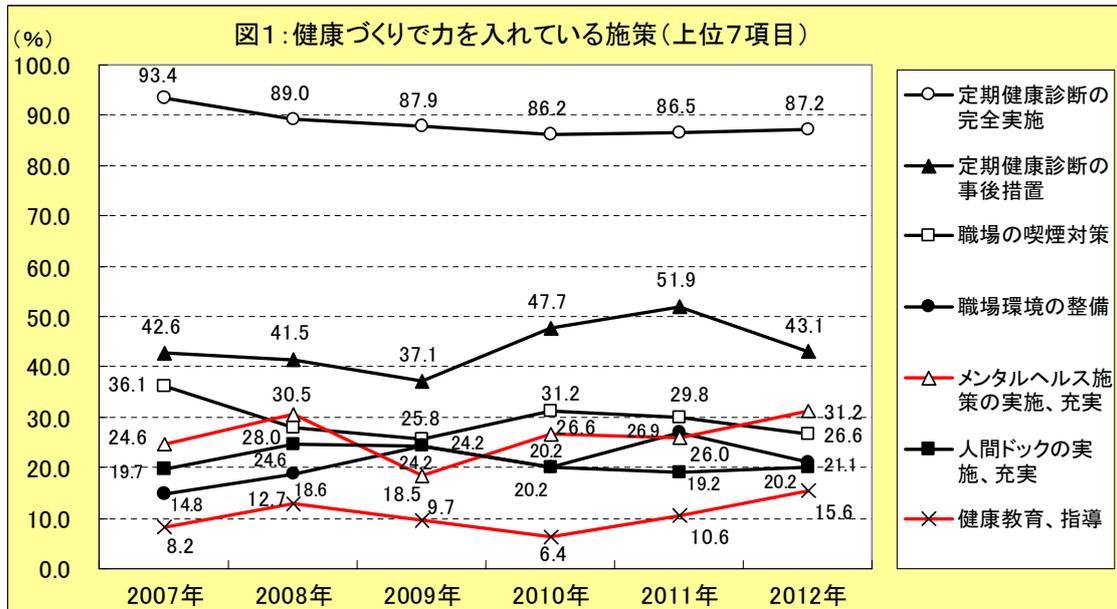
- ・本調査結果（本紙含め14ページ）：全ての設問についてまとめています。
- ・集計表（14ページ）：全ての設問データを掲載しています。

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

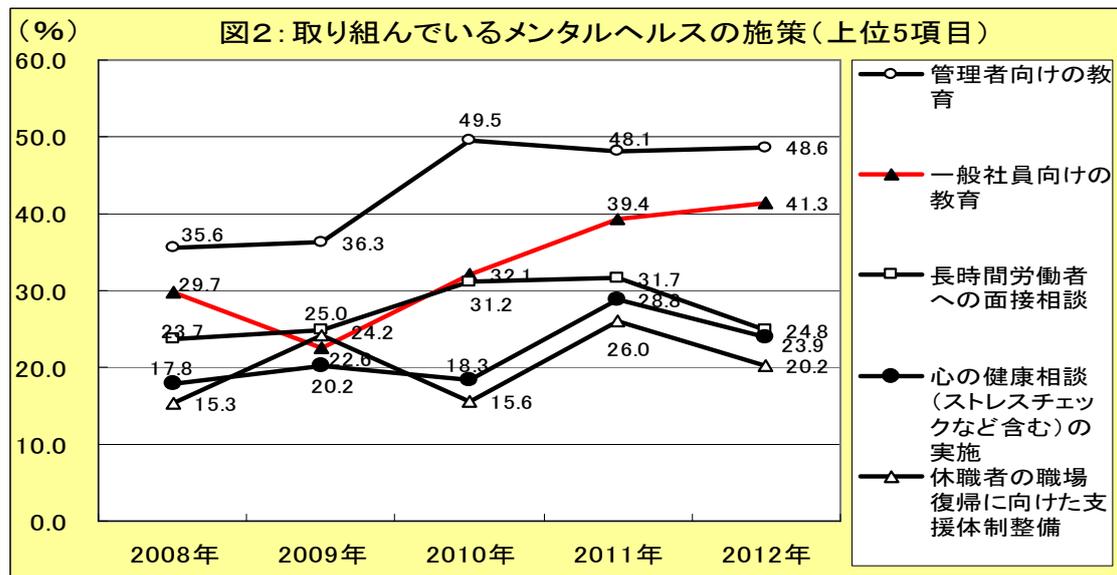
(1) メンタルヘルス施策の位置づけ

健康づくり施策の中で力を入れているものを3つまで回答する設問(Q1)では、回答の多い順に1位「定期健康診断の完全実施」(87.2%)、2位「定期健康診断の事後措置」(43.1%)、3位「メンタルヘルス施策の実施、充実」(31.2%)となった。3位の「メンタルヘルス施策の充実」は、過去6年間で最高値となった(図1、表1)。(表は全て16ページ以降の「資料編」に掲載)



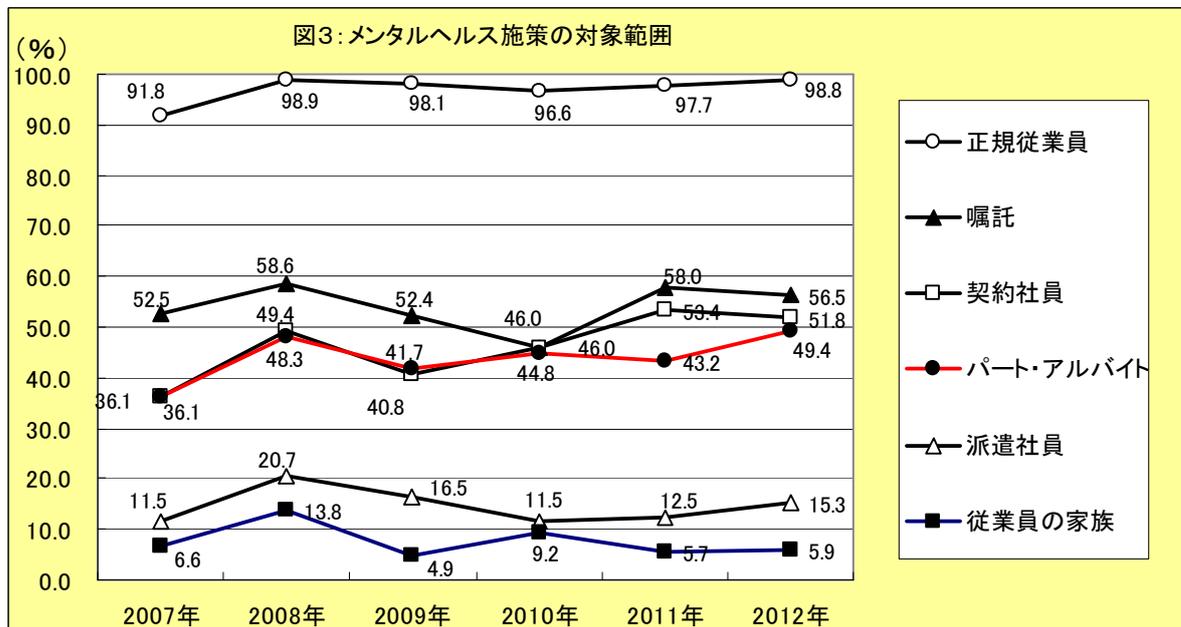
(2) メンタルヘルス施策の内容

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)では回答の多い順に1位「管理者向けの教育」(48.6%)、2位「一般社員向け教育」(41.3%)、3位「長時間労働者への面接相談」(24.8%)、4位「心の健康相談の実施」(23.9%)、5位「休職者の職場復帰に向けた支援体制整備」(20.2%)となった。第2位の「一般社員向け教育」は過去5年間で最高値となった(図2、表2)。



(3) メンタルヘルス施策の対象

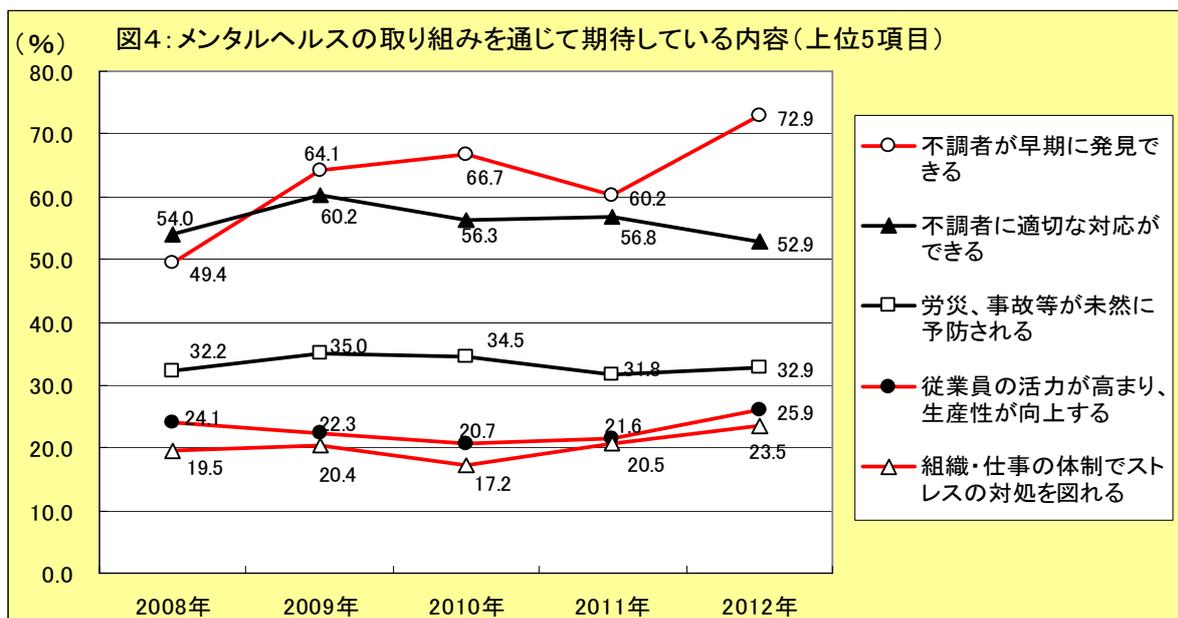
メンタルヘルス施策の対象範囲を尋ねた設問 (Q3) では、回答の多い順に 1 位「正規従業員」(98.8%)、2 位「嘱託」(56.5%)、3 位「契約社員」(51.8%)、4 位「パート・アルバイト」(49.4%) となった(図3、表3)。



(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

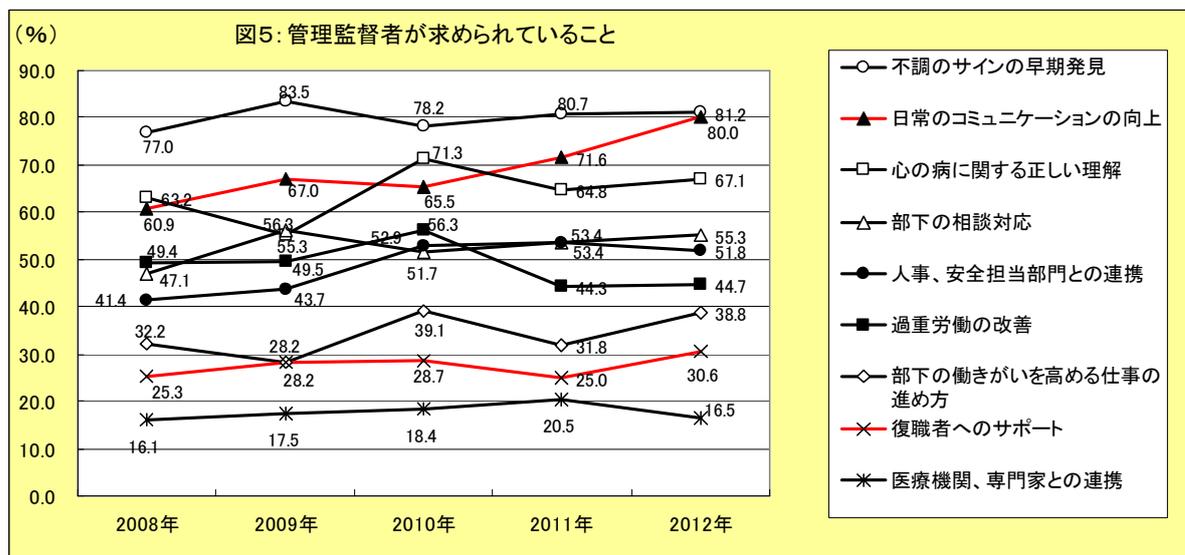
メンタルヘルスの施策を通じて、組織全体がどのような状態になることを特に期待しているか、また管理監督者、従業員にメンタルヘルスの取り組みとして、どのようなことを求めているかについて尋ねてみた (Q4~Q6)。

組織全体がどのような状態になることを特に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 1 位「不調者が早期に発見できる」(72.9%)、2 位「不調者に適切な対応ができる」(52.9%)、3 位「労災、事故等が未然に予防される」(32.9%) となった。

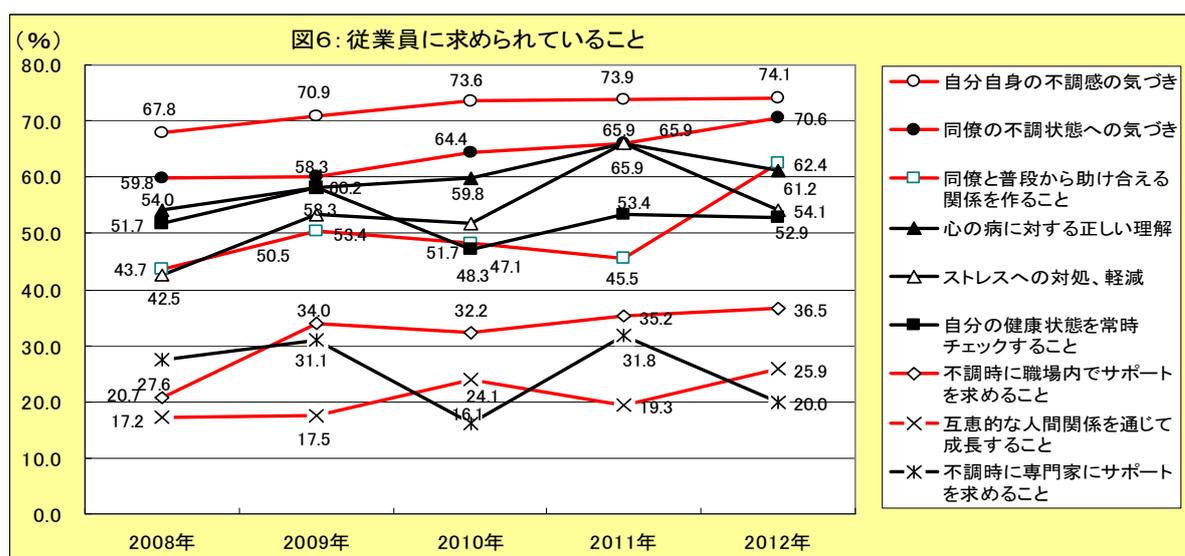


1位の「不調者が早期に発見できる」は過去5年間で最高値となった。全体で4位の「従業員の活力が高まり、生産性が向上する」(25.9%)と5位の「組織・仕事の体制でストレスの対処を図れる」(23.5%)も過去5年間で最高値となった(図4、表4)。

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1位「不調のサインの早期発見」(81.2%)、2位「日常のコミュニケーションの向上」(80.0%)、3位「心の病に関する正しい理解」(67.1%)、4位「部下への相談対応」(55.3%)、5位「人事、安全担当部門との連携」(51.8%)となった。2位の「日常のコミュニケーションの向上」は過去5年間で最高値となった。

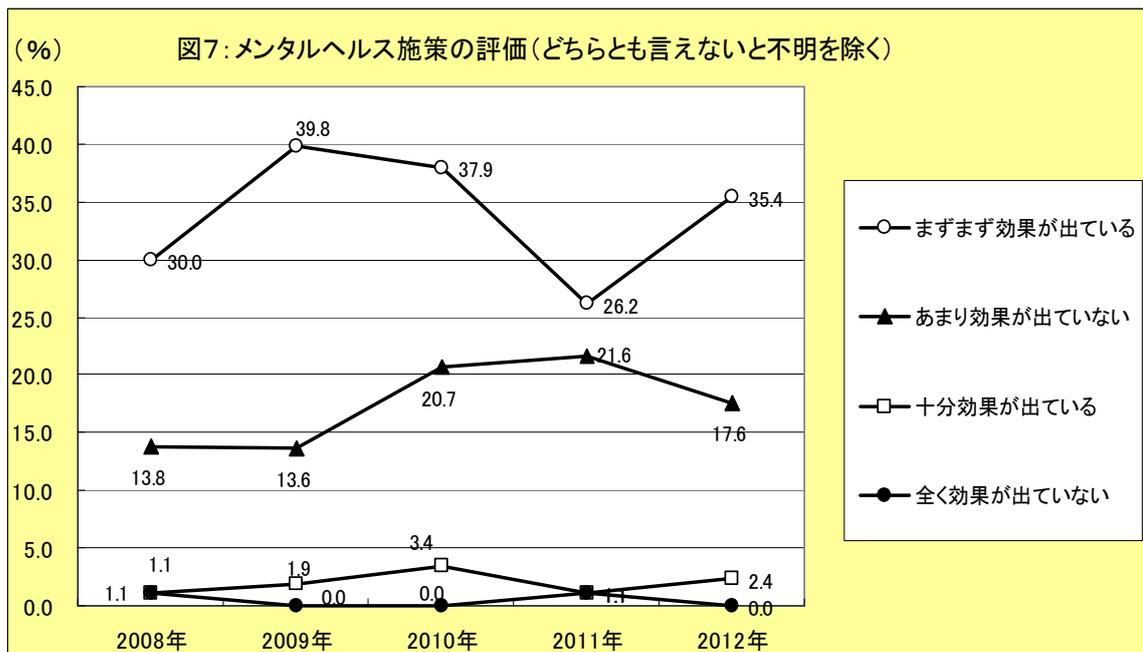


従業員に求めるものすべてを選ぶ設問(Q6)では、回答の多い順に1位「自分自身の不調感の気づき」(74.1%)、2位「同僚の不調状態への気づき」(70.6%)、3位「同僚と普段から助け合える関係を作ること」(62.4%)となった。上位3項目は全て過去5年間で最高値となった(図6、表6)。

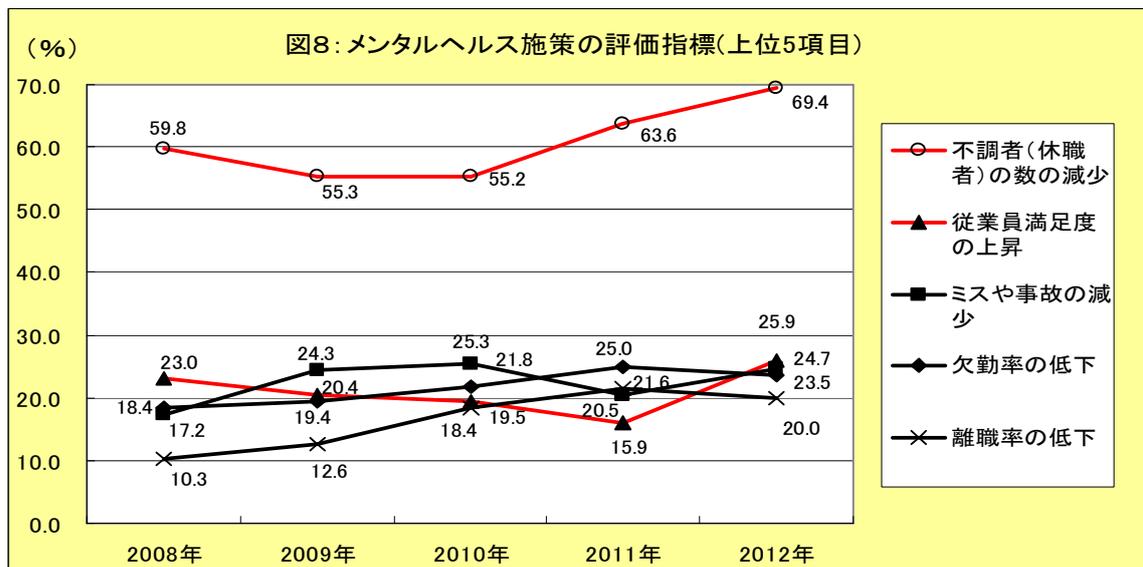


(5) メンタルヘルス施策の効果と評価の指標

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1位「どちらとも言えない」(41.2%)、2位「まずまず効果が出ている」(35.4%)、3位「あまり効果が出ていない」(17.6%)となった(図7、表7)。

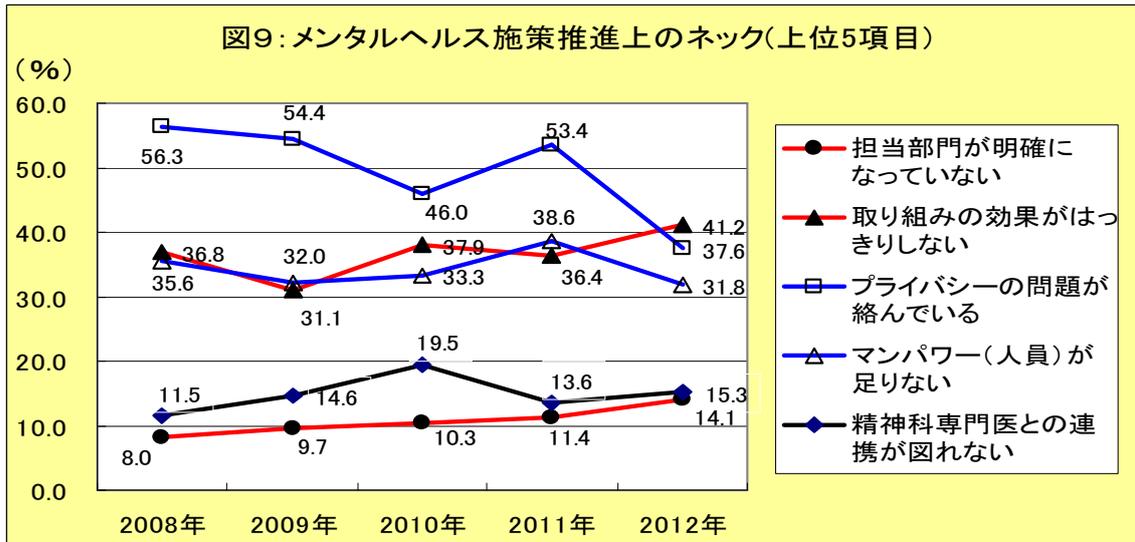


また、メンタルヘルス施策の効果について、どのような指標で評価しているかについて、該当するものすべてを選ぶ設問(Q8)では、回答の多い順に1位「不調者(休職者)の数の減少」(69.4%)、2位「従業員満足度の上昇」(25.9%)、3位「ミスや事故の減少」(24.7%)となった。上位2項目は過去5年間で最高値となった(図8、表8)。



(6) 取り組みのネック

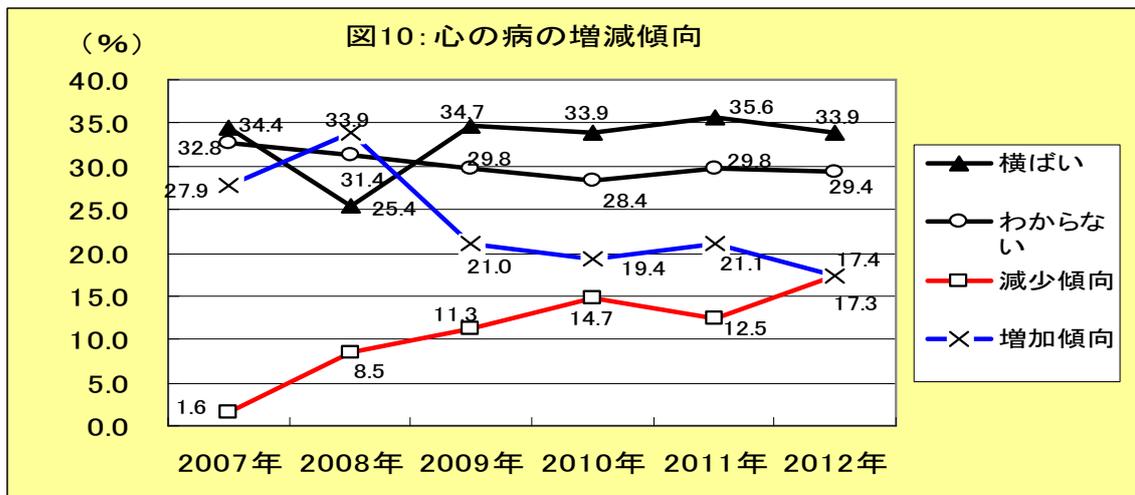
メンタルヘルス施策を推進する上で、ネックと考えられるもの全てを選ぶ設問(Q9)では、回答の最も多かった「取り組みの効果がはっきりしない」(41.2%)は過去5年間で最高値となり初めて1位となった。2位の「プライバシーの問題が絡んでいる」(37.6%)と3位の「マンパワー(人員)が足りない」(31.8%)は過去5年間で最低値となった(図9、表9)。



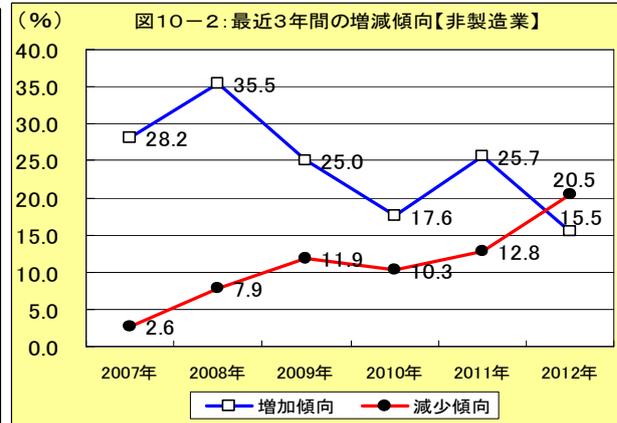
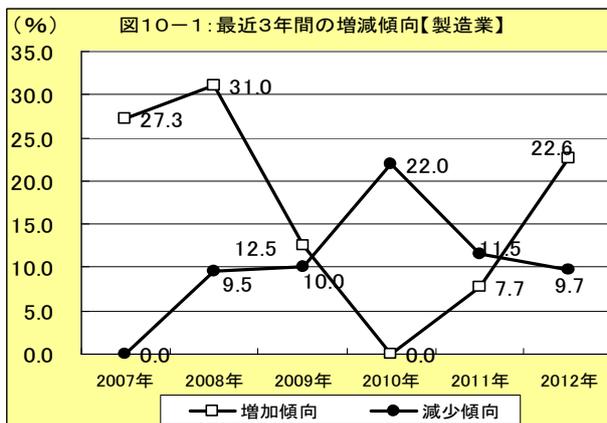
2. 「心の病」に関する状況

(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1位「横ばい」(33.9%)、2位「わからない」(29.4%)、3位「減少傾向」(17.4%)、4位「増加傾向」(17.3%)となった。「減少傾向」は過去6年間で最高値となった。逆に「増加傾向」は過去6年間で最低値となった。「心の病」が減少傾向にあることを示す結果となった(図10、表10)。



業種別では製造業が増加傾向で、非製造業では減少傾向となった(図10-1、図10-2、表10)。

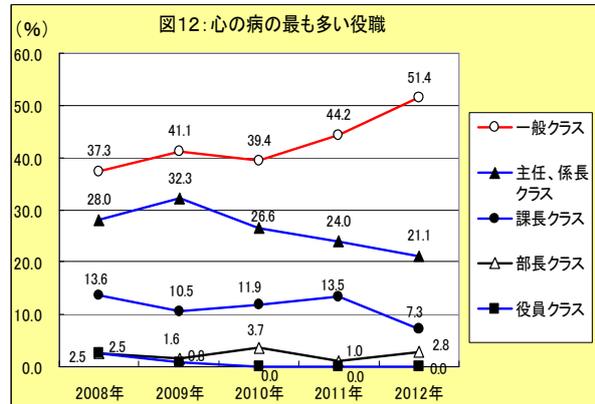
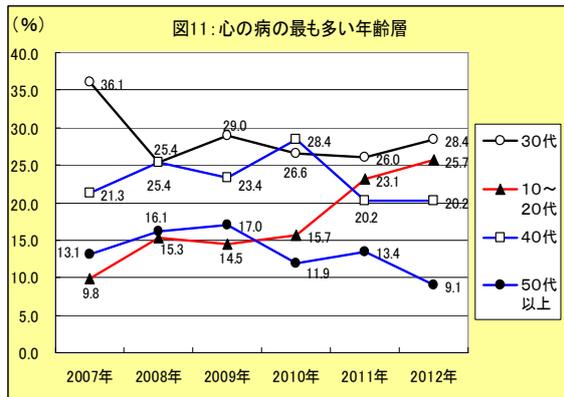


(2) 心の病が多い年齢層

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1位「30代」(28.4%)、2位「10~20代」(25.7%)、3位「40代」(20.2%)となった。2位の「10~20代」は過去6年間で最高値となった。心の病は「10~20代」の若年層に多くなっていることを示す結果となった(図11、表11)。

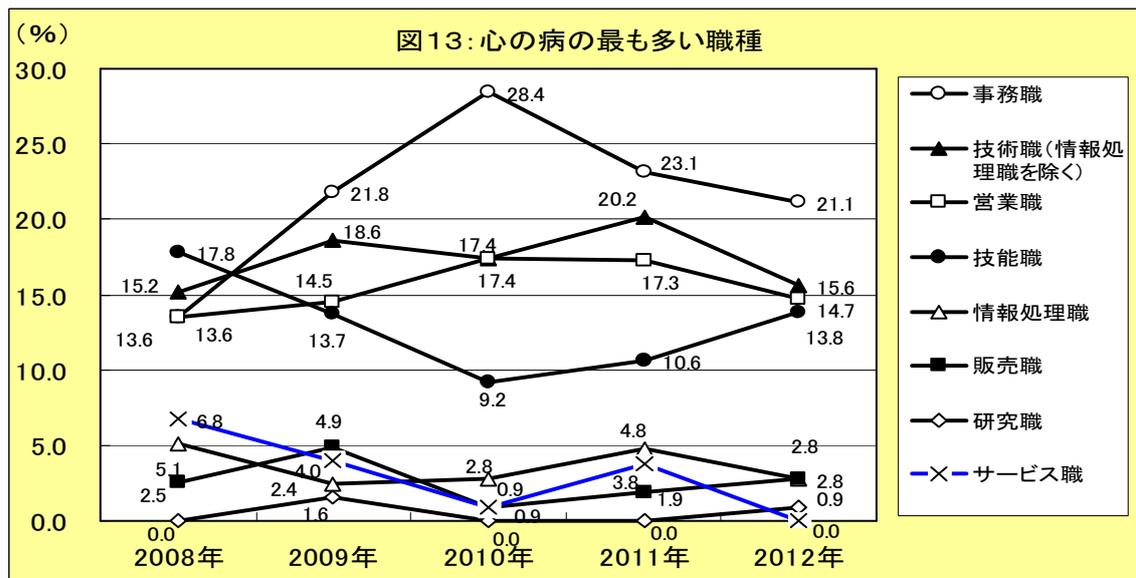
(3) 心の病が多い役職

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1位「一般クラス」(51.4%)、2位「主任、係長クラス」(21.1%)、3位「課長クラス」(7.3%)、4位「部長クラス」(2.8%)、6位「役員クラス」(0.0%)となった。1位の「一般クラス」は過去5年間で最高値となり、役職の低い人に心の病が多いことを示す結果となった(図12、表12)。



(4) 心の病が多い職種

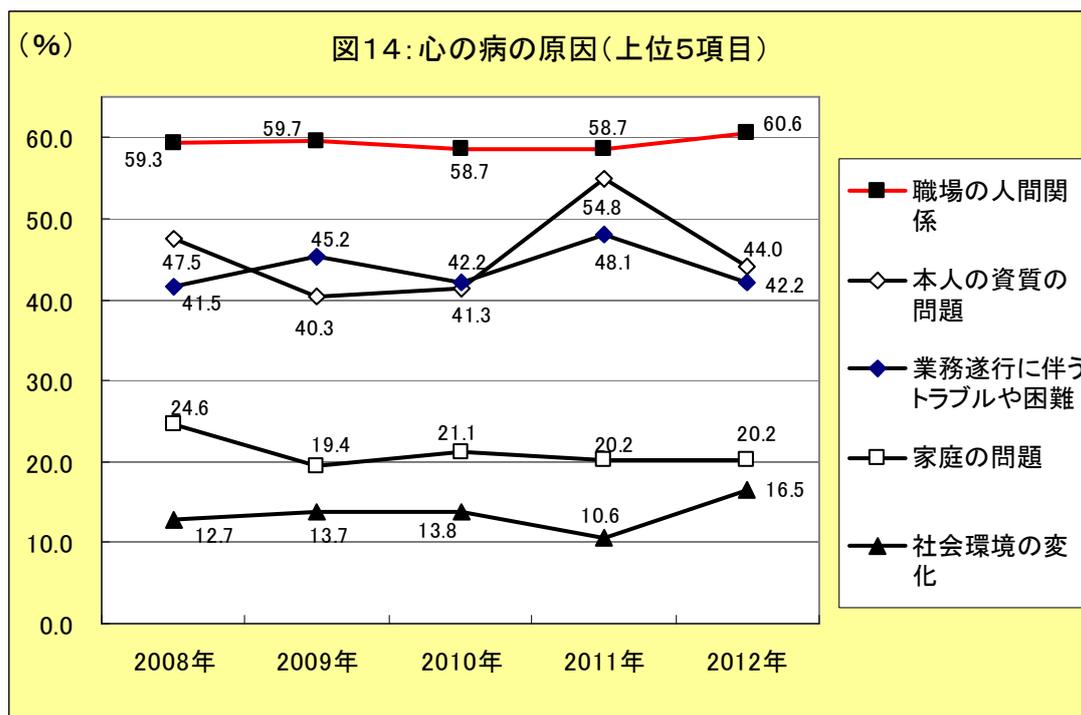
心の病がどのような職種に最も多いかを尋ねた設問(Q13)では、回答の多い順に1位「事務職」(21.1%)、2位「技術職(情報処理職を除く)」(15.6%)、3位「営業職」(14.7%)の順になった(図13、表13)。



(5) 心の病の原因

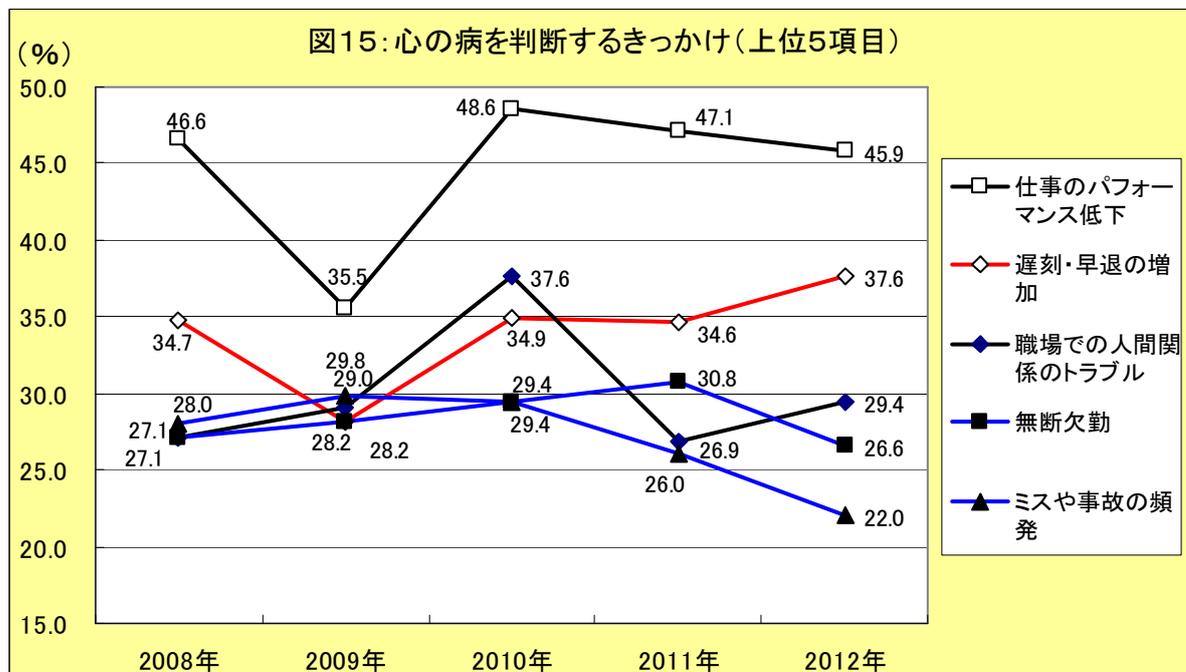
心の病になる主要な原因と思われることについて3つまで尋ねた設問(Q14)では、最も回答の多かった「職場の人間関係」(60.6%)は過去5年間で最高値となった。続いて「本人の資質の

問題」(44.0%)、「業務遂行に伴うトラブルや困難」(42.1%)の順となった(図14、表14)。



(6) 心の病を判断するきっかけ

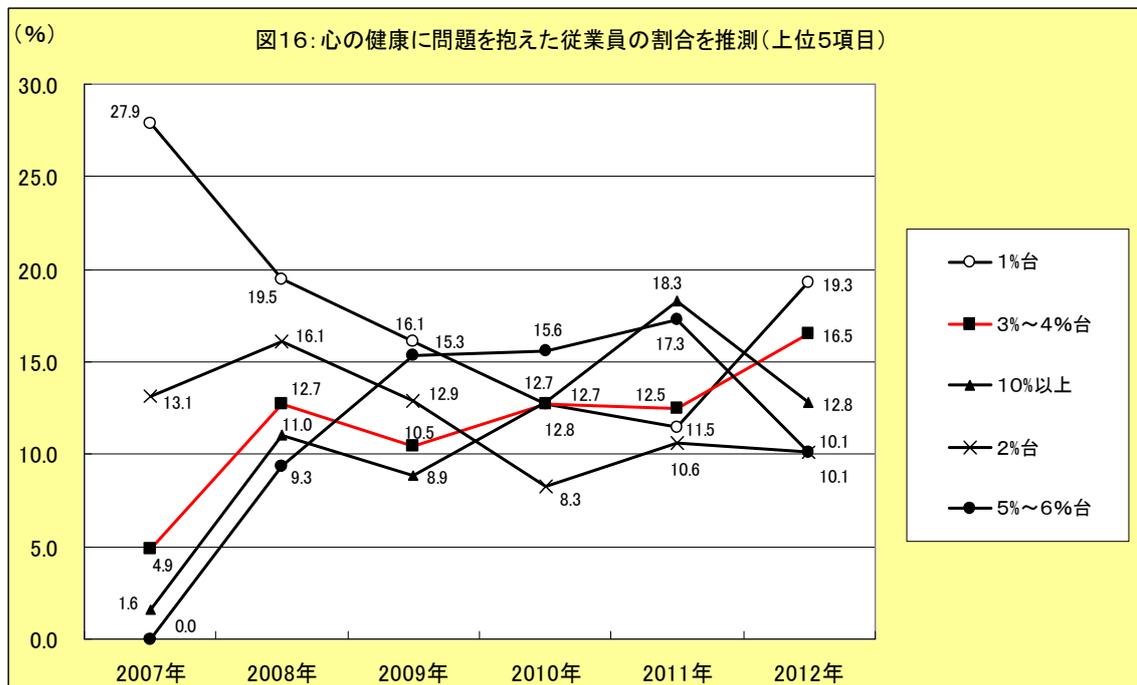
従業員の心の病を、どのようなきっかけによって判断しているか3つまで尋ねた設問(Q15)では、回答の多い順に1位「仕事のパフォーマンス低下」(45.9%)、2位「遅刻・早退の増加」(37.6%)、3位「職場での人間関係のトラブル」(29.4%)となった。2位の「遅刻・早退の増加」は過去5年間の最高値となった(図15)。



(7) 心の健康に問題を抱えた人の割合

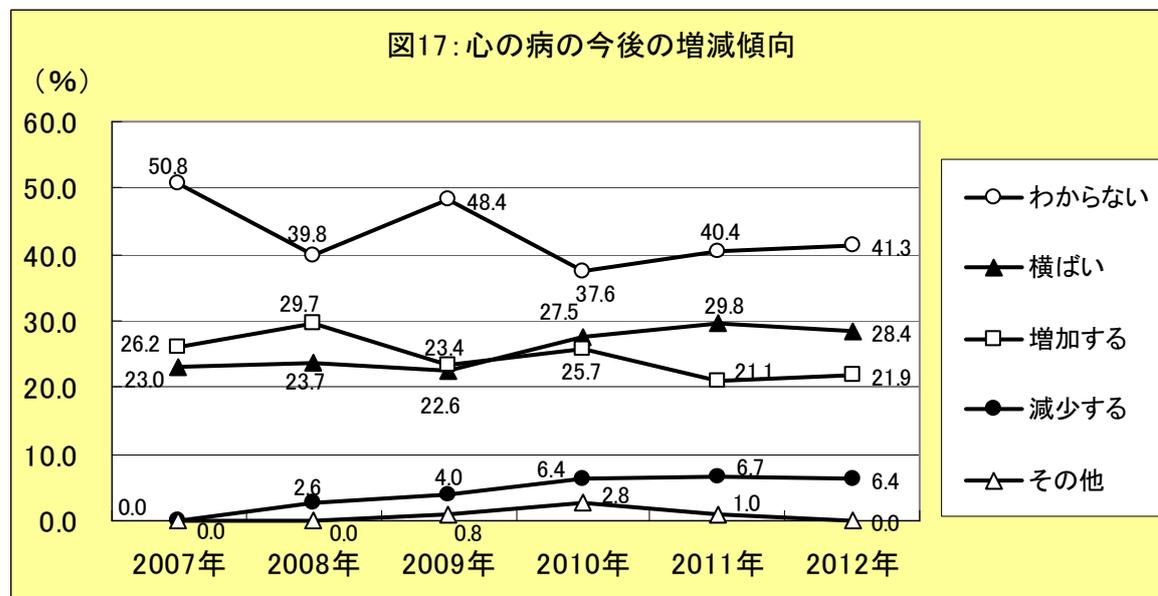
心の健康に問題を抱えた従業員が、表面化していない人も含めると、どれ位の割合になってい

るかを推測する設問 (Q16) では、回答の多い順に 1 位「1%台」(19.3%)、2 位「3%~4%台」(16.5%)、3 位「10%以上」(12.8%)、4 位「2%台」(10.1%)、5 位「5%~6%台」(10.1%) となった。2 位の「3%~4%台」は過去 6 年間で最高値となった。(図 16、表 16)。



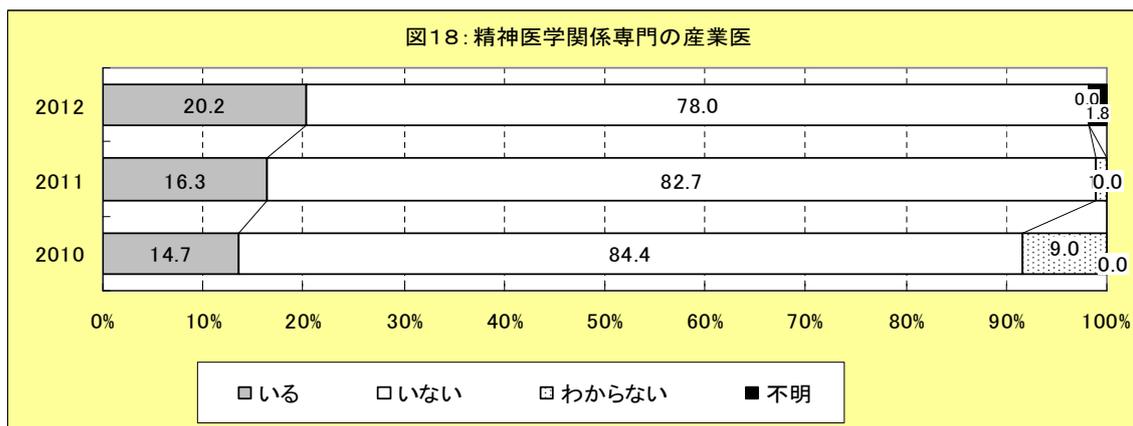
(8) 今後の予測

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 1 位「わからない」(41.3%)、2 位「ほぼ横ばいで推移する」(28.4%)、3 位「増加する」(21.9%)、4 位「減少する」(6.4%) 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 20.2% であった。従業員数別では、規模の大きいほど高い値になり、500 人以上では「いる」が 47.1% であった (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」(38.5%)、「ない」(61.5%)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1位「なし」(43.3%)、2位「病院(地域の病院、労災病院)」(35.8%)、3位「社会保険労務士」(10.4%)、4位「外部相談会社 (EAP等)」(9.0%)、5位「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)」(7.5%)の順となった (表19、表19-1)。

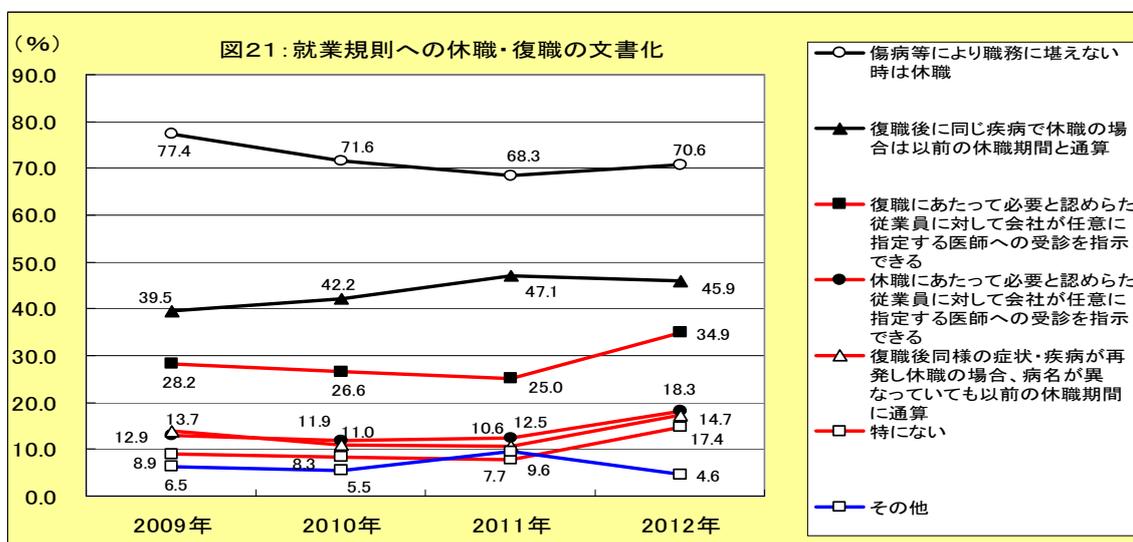
3. 「心の病」に関する休職、復職の状況

(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1位「0.2%未満」(75.2%)、2位「0.2%以上0.4%未満」(8.3%)、3位「0.8%以上1.0%未満」(4.6%)となった (表20)。

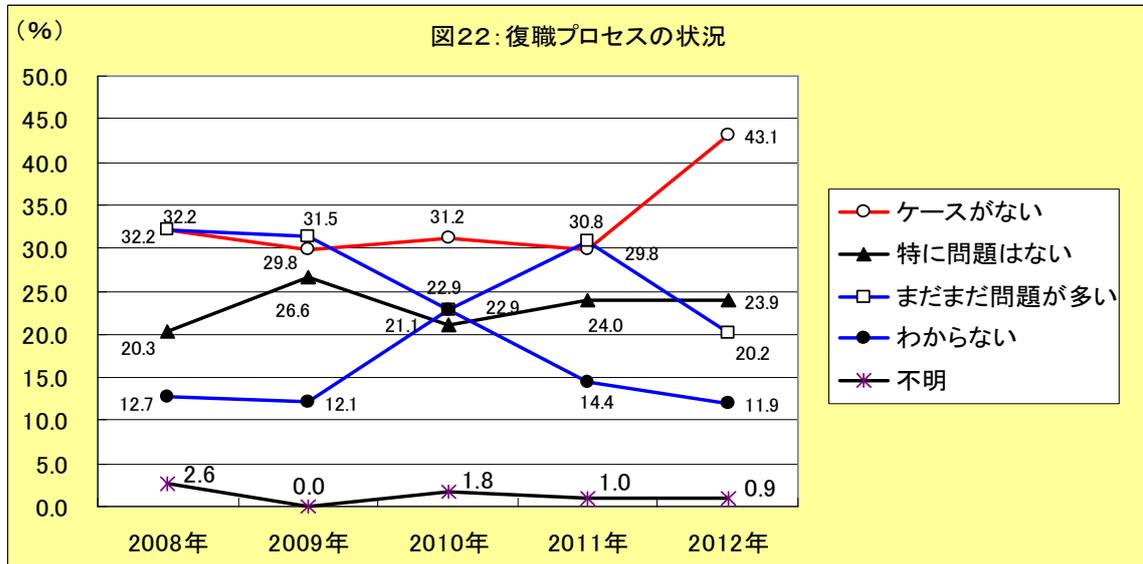
(2) 就業規則への休職・復職の文書化

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1位「傷病等により職務に堪えない時は休職」(70.6%)、2位「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」(45.9%)、3位「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」(34.9%)となった (図21、表21)。



(3) 復職のプロセス

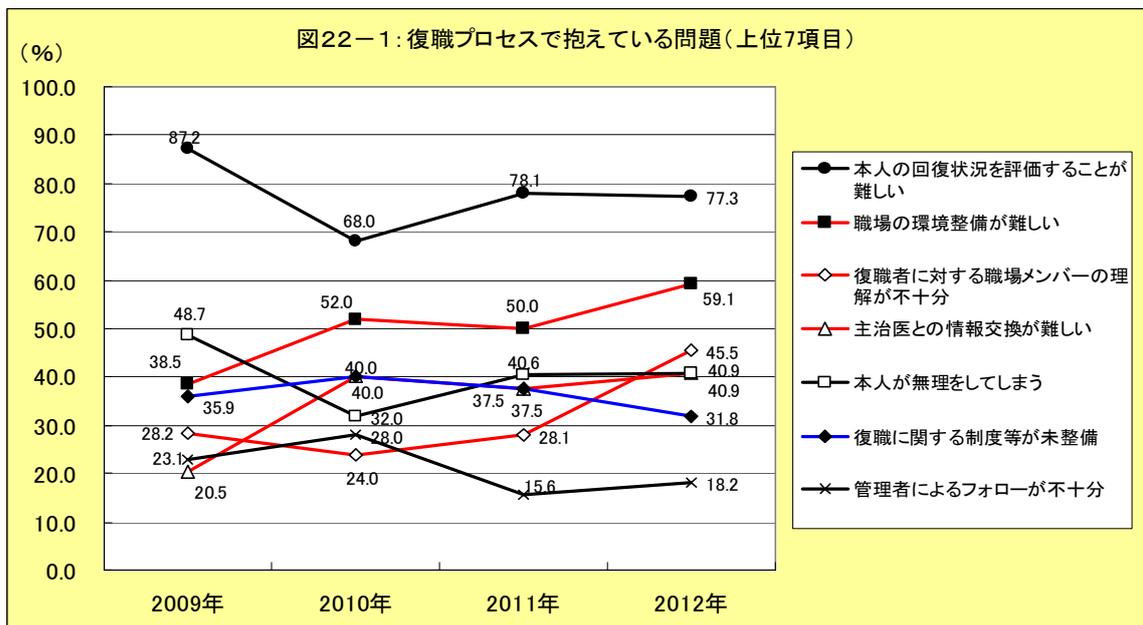
心の病に関する復職のプロセスは、問題なく行なわれているかどうかを尋ねた設問 (Q22) では、回答の多い順に1位「ケースがない」(43.1%)、2位「特に問題はない」(23.9%)、3位「まだまだ問題が多い」(20.2%)、4位「わからない」(11.9%) となった (図 22、表 22)。



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人未満では81.1%を占めている (表 22)。

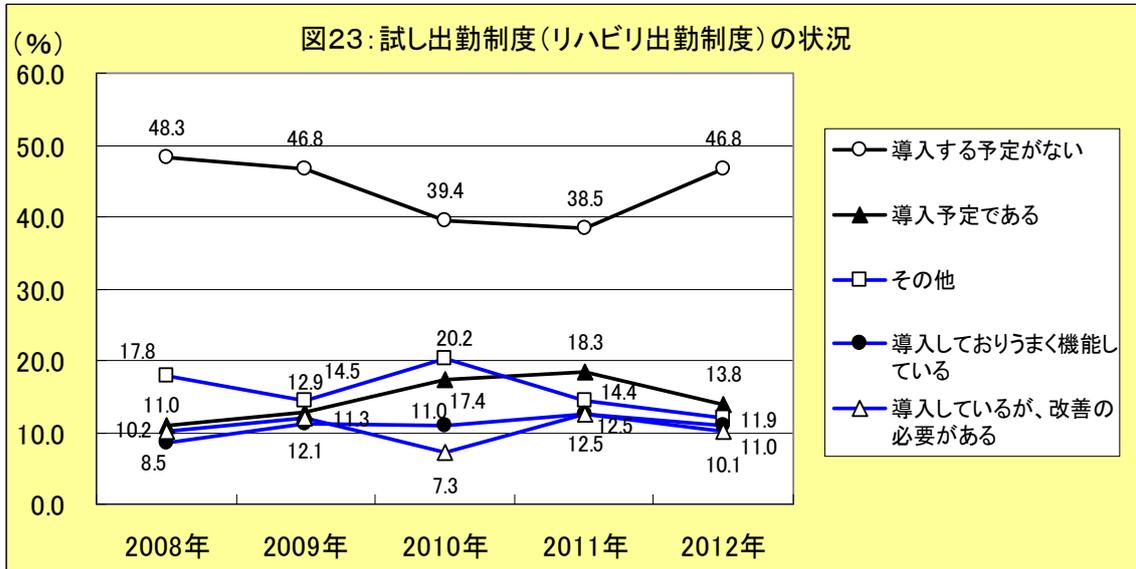
(4) 復職プロセスで抱えている問題

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1位「本人の回復状況を評価することが難しい」(77.3%)、2位「職場の環境整備が難しい」(59.1%)、3位「復職者に対する職場メンバーの理解が不十分」(45.5%)、4位「本人が無理をしてしまう」(40.9%)、5位「主治医との情報交換が難しい」(40.9%)、6位「復職に関する制度等が未整備」(31.8%) となった (図 22-1、表 22-1)。



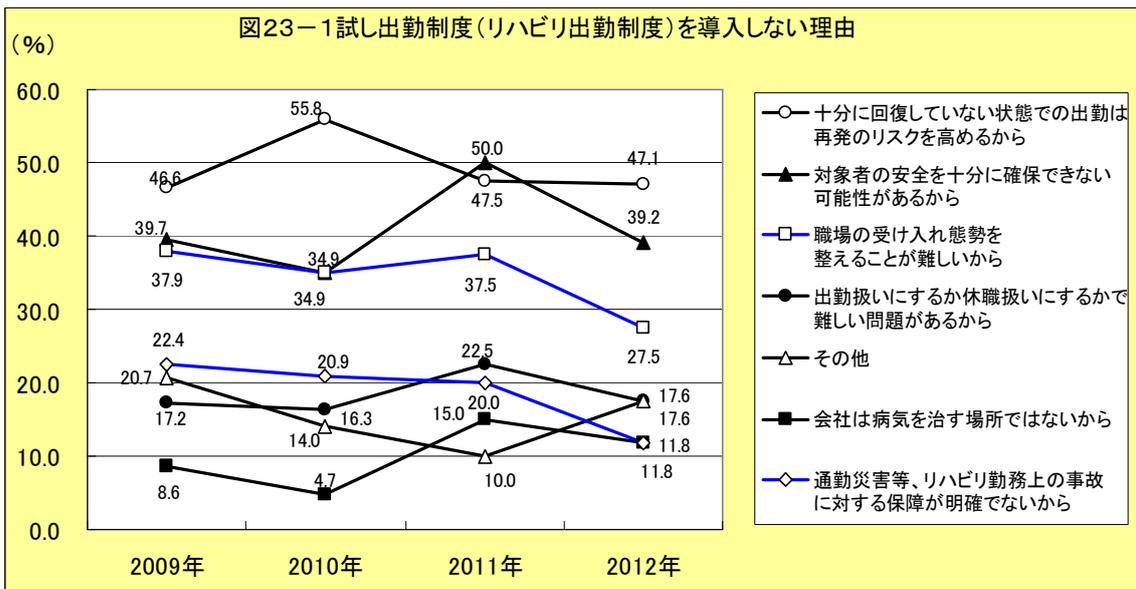
(5) 試し出勤制度（リハビリ出勤制度）

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1位「導入する予定がない」（46.8%）、2位「導入予定である」（13.8%）、3位「その他」（11.9%）、4位「導入しておりうまく機能している」（11.0%）、5位「導入しているが、改善の必要がある」（10.1%）となった（図23、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

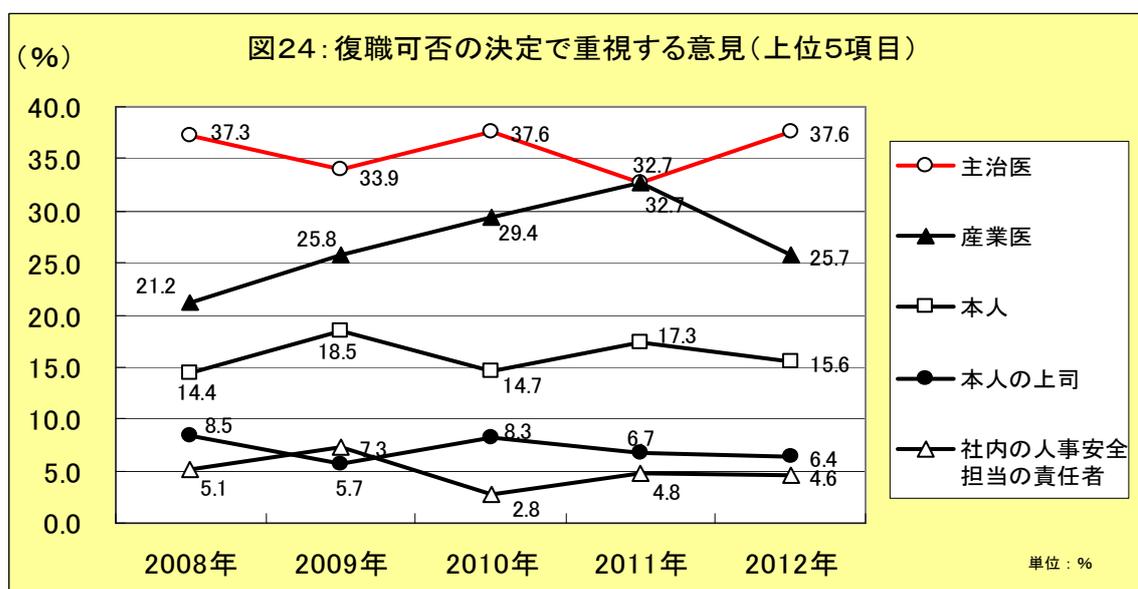
試し出勤制度（リハビリ出勤制度）について「導入する予定がない」と回答した企業に対して、その理由について尋ねた設問（Q23-1）では、回答の多い順に1位「十分に回復していない状態での出勤は再発のリスクを高めるから」（47.1%）、2位「対象者の安全を十分に確保できない可能性があるから」（39.2%）、3位「職場の受け入れ態勢を整えることが難しいから」（27.5%）となった（図23-1、表23-1）。



(7) 復職の可否の決定

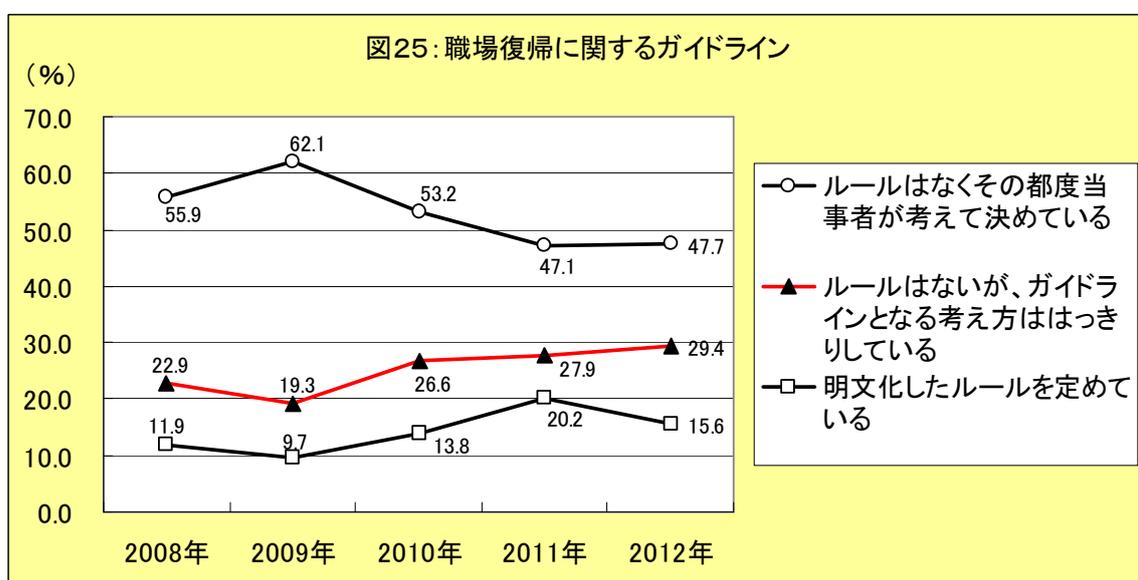
心の病に関する休業者に対して、復職の可否は最終的に企業が決定することとなるが、その際、

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 1 位「主治医」（37.6%）、2 位「産業医」（25.7%）、3 位「本人」（15.6%）となった（図 24、表 24）。



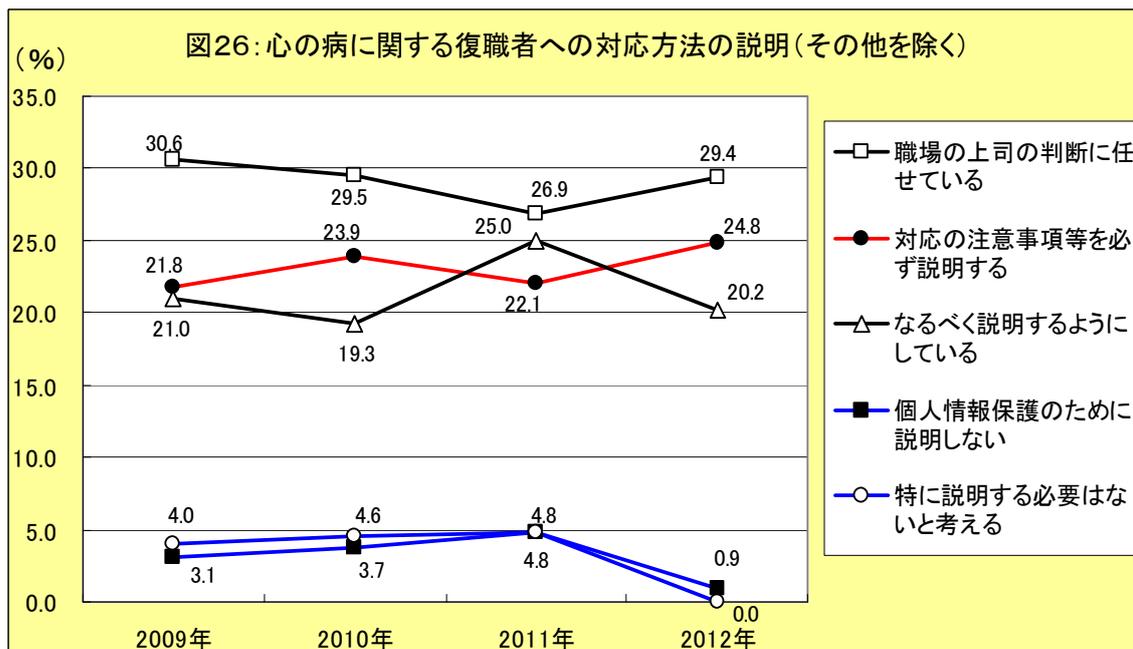
(8) 復職者の職場復帰に関するガイドライン

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 1 位「ルールはなくその都度当事者が考えて決めている」（47.7%）、2 位「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」（29.4%）、3 位「明文化したルールを定めている」（15.6%）となった。「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」とした回答は過去 5 年間で最高値となった（図 25、表 25）。



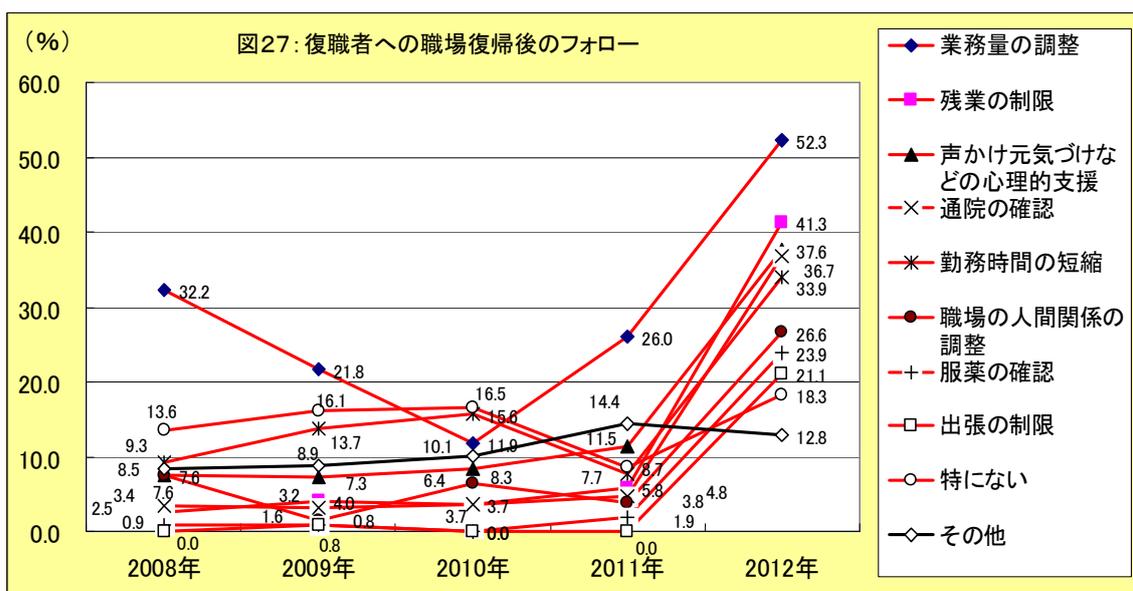
(9) 「心の病」に関する復職者への対応方法の説明

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 1 位「職場の上司の判断に任せている」（29.4%）、2 位「対応の注意事項等を必ず説明する」（24.8%）、3 位「なるべく説明するようにしている」（20.2%）となった（図 26、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1位「業務量の調整」(52.3%)、2位「残業の制限」(41.3%)、3位「声かけ元気づけなどの心理的支援」(37.6%)、4位「通院の確認」(36.7%)、5位「勤務時間の短縮」(33.9%)、6位「職場の人間関係の調整」(26.6%)、7位「服薬の確認」(23.9%)、8位「出張の制限」(21.1%)、9位「特にない」(18.3%)、10位「その他」(12.8%)となった。1位から8位までのフォロー活動は全て過去5年間の最高値となった。「その他」の記述欄には「ケースがない」、「上司との面談」、「産業医・安全担当・職場長三者によるフォローミーティング」などがあつた。組織は復職者に対して多くのフォロー活動を行なうようになったことを示す結果となった(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	109	95	47	4	22	23	17	1	5	34	5	29	3	2	
	100.0	87.2	43.1	3.7	20.2	21.1	15.6	0.9	4.6	31.2	4.6	26.6	2.8	1.8	
業種	製造業	31	26	15	1	7	4	6	0	1	12	1	9	1	
		28.4	83.9	48.4	3.2	22.6	12.9	19.4	0.0	3.2	38.7	3.2	29.0	3.2	
業種	非製造業	78	69	32	3	15	19	11	1	4	22	4	20	2	
		71.6	88.5	41.0	3.8	19.2	24.4	14.1	1.3	5.1	28.2	5.1	25.6	2.6	
従業員数	100人未満	37	31	13	1	3	10	6	0	1	4	1	14	1	
		33.9	83.8	35.1	2.7	8.1	27.0	16.2	0.0	2.7	10.8	2.7	37.8	2.7	
	100～499人	55	49	24	2	17	13	10	0	3	21	2	10	2	
		50.5	89.1	43.6	3.6	30.9	23.6	18.2	0.0	5.5	38.2	3.6	18.2	3.6	
	500人以上	17	15	10	1	2	0	1	1	1	9	2	5	0	
	15.6	88.2	58.8	5.9	11.8	0.0	5.9	5.9	5.9	52.9	11.8	29.4	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	社員カウンセリングやリスナーの養成	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	109	53	45	19	0	19	17	2	15	19	26	7	22	27	5	24	1
	100.0	48.6	41.3	17.4	0.0	17.4	15.6	1.8	13.8	17.4	23.9	6.4	20.2	24.8	4.6	22.0	0.9
業種	製造業	31	15	11	6	0	8	7	0	8	7	9	2	11	8	1	8
		28.4	48.4	35.5	19.4	0.0	25.8	22.6	0.0	25.8	22.6	29.0	6.5	35.5	25.8	3.2	25.8
業種	非製造業	78	38	34	13	0	11	10	2	7	12	17	5	11	19	4	16
		71.6	48.7	43.6	16.7	0.0	14.1	12.8	2.6	9.0	15.4	21.8	6.4	14.1	24.4	5.1	20.5
従業員数	100人未満	37	8	11	4	0	2	2	0	2	2	5	1	2	2	0	17
		33.9	21.6	29.7	10.8	0.0	5.4	5.4	0.0	5.4	5.4	13.5	2.7	5.4	5.4	0.0	45.9
	100～499人	55	33	22	9	0	13	11	2	5	10	15	5	13	17	3	7
		50.5	60.0	40.0	16.4	0.0	23.6	20.0	3.6	9.1	18.2	27.3	9.1	23.6	30.9	5.5	12.7
	500人以上	17	12	12	6	0	4	4	0	8	7	6	1	7	8	2	0
	15.6	70.6	70.6	35.3	0.0	23.5	23.5	0.0	47.1	41.2	35.3	5.9	41.2	47.1	11.8	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)への質問で表3
 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

	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	24	5	17	2	0	
	100.0	20.7	70.8	8.3	0.0	
業種	製造業	8	3	4	1	0
		33.3	37.5	50.0	12.5	0.0
業種	非製造業	16	2	13	1	0
		66.6	12.5	81.3	6.3	0.0
従業員数	100人未満	17	4	11	2	0
		70.8	23.6	64.7	11.8	0.0
	100～499人	7	1	6	0	0
		29.2	14.3	85.7	0.0	0.0
従業員数	500人以上	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

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	85	84	44	13	42	48	5	2	1
	100.0	98.8	51.8	15.3	49.4	56.5	5.9	2.4	1.2
業種	製造業	23	23	11	4	12	16	0	0
		27.1	100.0	47.8	17.4	52.2	69.6	0.0	0.0
業種	非製造業	62	61	33	9	30	32	5	2
		72.9	98.4	53.2	14.5	48.4	51.6	8.1	3.2
従業員数	100人未満	20	20	6	1	9	5	0	2
		23.5	100.0	30.0	5.0	45.0	25.0	0.0	10.0
	100～499人	48	48	27	7	23	32	3	0
		56.5	100.0	56.3	14.6	47.9	66.7	6.3	0.0
従業員数	500人以上	17	16	11	5	10	11	2	1
		20.0	94.1	64.7	29.4	58.8	64.7	11.8	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	不調者に適切に対応ができる	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	85	62	45	15	11	28	20	19	9	22	1	3
	100.0	72.9	52.9	17.6	12.9	32.9	23.5	22.4	10.6	25.9	1.2	3.5
業種	製造業	23	18	14	8	0	8	5	6	3	4	0
		27.1	78.3	60.9	34.8	0.0	34.8	21.7	26.1	13.0	17.4	0.0
業種	非製造業	62	44	31	7	11	20	15	13	6	18	3
		72.9	71.0	50.0	11.3	17.7	32.3	24.2	21.0	9.7	29.0	4.8
従業員数	100人未満	20	14	9	1	2	7	7	3	1	7	1
		23.5	70.0	45.0	5.0	10.0	35.0	35.0	15.0	5.0	35.0	5.0
	100～499人	48	35	25	8	8	19	12	12	6	11	0
		56.5	72.9	52.1	16.7	16.7	39.6	25.0	25.0	12.5	22.9	0.0
従業員数	500人以上	17	13	11	6	1	2	1	4	2	4	2
		20.0	76.5	64.7	35.3	5.9	11.8	5.9	23.5	11.8	23.5	11.8

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。
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	部下の働きを高める仕事の進め方	その他	不明	
全体	85	57	69	38	47	26	44	14	68	33	0	0	
	100.0	67.1	81.2	44.7	55.3	30.6	51.8	16.5	80.0	38.8	0.0	0.0	
業種	製造業	23	15	20	8	14	9	15	3	19	7	0	0
		27.1	65.2	87.0	34.8	60.9	39.1	65.2	13.0	82.6	30.4	0.0	0.0
	非製造業	62	42	49	30	33	17	29	11	49	26	0	0
		72.9	67.7	79.0	48.4	53.2	27.4	46.8	17.7	79.0	41.9	0.0	0.0
従業員数	100人未満	20	9	15	4	9	2	6	2	14	8	0	0
		23.5	45.0	75.0	20.0	45.0	10.0	30.0	10.0	70.0	40.0	0.0	0.0
	100～499人	48	35	39	25	29	14	27	11	41	19	0	0
		56.5	72.9	81.3	52.1	60.4	29.2	56.3	22.9	85.4	39.6	0.0	0.0
500人以上	17	13	15	9	9	10	11	1	13	6	0	0	
	20.0	76.5	88.2	52.9	52.9	58.8	64.7	5.9	76.5	35.3	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)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	85	52	63	60	31	17	53	22	45	46	0	0	
	100.0	61.2	74.1	70.6	36.5	20.0	62.4	25.9	52.9	54.1	0.0	0.0	
業種	製造業	23	13	17	19	5	4	13	6	11	14	0	0
		27.1	56.5	73.9	82.6	21.7	17.4	56.5	26.1	47.8	60.9	0.0	0.0
	非製造業	62	39	46	41	26	13	40	16	34	32	0	0
		72.9	62.9	74.2	66.1	41.9	21.0	64.5	25.8	54.8	51.6	0.0	0.0
従業員数	100人未満	20	7	10	11	5	1	13	8	11	10	0	0
		23.5	35.0	50.0	55.0	25.0	5.0	65.0	40.0	55.0	50.0	0.0	0.0
	100～499人	48	30	38	36	18	8	31	12	26	27	0	0
		56.5	62.5	79.2	75.0	37.5	16.7	64.6	25.0	54.2	56.3	0.0	0.0
500人以上	17	15	15	13	8	8	9	2	8	9	0	0	
	20.0	88.2	88.2	76.5	47.1	47.1	52.9	11.8	47.1	52.9	0.0	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						
		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	どちらとも言えない	不明	
全体	85	2	30	15	0	35	3	
	100.0	2.4	35.4	17.6	0.0	41.2	3.5	
業種	製造業	23	1	8	2	0	10	2
		27.1	4.3	34.8	8.7	0.0	43.5	8.7
	非製造業	62	1	22	13	0	25	1
		72.9	1.6	35.5	21.0	0.0	40.3	1.6
従業員数	100人未満	20	1	7	4	0	7	1
		23.5	5.0	35.0	20.0	0.0	35.1	5.0
	100～499人	48	1	16	6	0	23	2
		56.5	2.1	33.3	12.5	0.0	47.9	4.2
500人以上	17	0	7	5	0	5	0	
	20.0	0.0	41.2	29.4	0.0	29.4	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
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 ない	不明	
全体	85	59	2	9	13	14	17	20	21	6	22	2	11	2	
	100.0	69.4	2.4	10.6	15.3	16.5	20.0	23.5	24.7	7.1	25.9	2.4	12.9	2.4	
業種	製造業	23	14	0	1	5	5	6	7	4	2	8	0	5	0
		27.1	60.9	0.0	4.3	21.7	21.7	26.1	30.4	17.4	8.7	34.8	0.0	21.7	0.0
	非製造業	62	45	2	8	8	9	11	13	17	4	14	2	6	2
		72.9	72.6	3.2	12.9	12.9	14.5	17.7	21.0	27.4	6.5	22.6	3.2	9.7	3.2
従業員数	100人未満	20	12	1	1	2	0	6	6	10	2	7	0	3	0
		23.5	60.0	5.0	5.0	10.0	0.0	30.0	30.0	50.0	10.0	35.0	0.0	15.0	0.0
	100～499人	48	35	1	6	7	11	11	9	9	4	12	1	7	1
		56.5	72.9	2.1	12.5	14.6	22.9	22.9	18.8	18.8	8.3	25.0	2.1	14.6	2.1
	500人以上	17	12	0	2	4	3	0	5	2	0	3	1	1	1
		20.0	70.6	0.0	11.8	23.5	17.6	0.0	29.4	11.8	0.0	17.6	5.9	5.9	5.9

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												
		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	ブライ 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	特に ない	不明	
全体	85	27	12	13	10	8	9	35	32	9	3	9	2	
	100.0	31.8	14.1	15.3	11.8	9.4	10.6	41.2	37.6	10.6	3.5	10.6	2.4	
業種	製造業	23	6	2	3	2	2	5	12	13	3	0	2	0
		27.1	26.1	8.7	13.0	8.7	8.7	21.7	52.2	56.5	13.0	0.0	8.7	0.0
	非製造業	62	21	10	10	8	6	4	23	19	6	3	7	2
		72.9	33.9	16.1	16.1	12.9	9.7	6.5	37.1	30.6	9.7	4.8	11.3	3.2
従業員数	100人未満	20	6	4	3	3	3	4	8	6	3	1	3	0
		23.5	30.0	20.0	15.0	15.0	15.0	20.0	40.0	30.0	15.0	5.0	15.0	0.0
	100～499人	48	18	7	6	5	5	4	17	18	4	2	4	2
		56.5	37.5	14.6	12.5	10.4	10.4	8.3	35.4	37.5	8.3	4.2	8.3	4.2
	500人以上	17	3	1	4	2	0	1	10	8	2	0	2	0
		20.0	17.6	5.9	23.5	11.8	0.0	5.9	58.8	47.1	11.8	0.0	11.8	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	19	37	19	32	2	
	100.0	17.3	33.9	17.4	29.4	1.8	
業種	製造業	31	7	11	3	10	0
		28.4	22.6	35.5	9.7	32.3	0.0
	非製造業	78	12	26	16	22	2
		71.6	15.5	33.3	20.5	28.2	2.6
従業員数	100人未満	37	1	11	5	18	2
		33.9	2.7	29.7	13.5	48.6	5.4
	100～499人	55	14	17	10	14	0
		50.5	25.5	30.9	18.2	25.5	0.0
		17	4	9	4	0	0
500人以上	15.6	23.5	52.9	23.5	0.0	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	109	56	23	8	3	0	19	
	100.0	51.4	21.1	7.3	2.8	0.0	17.4	
業種	製造業	31	19	5	2	1	0	4
		28.4	61.4	16.1	6.5	3.2	0.0	12.9
	非製造業	78	37	18	6	2	0	15
		71.6	47.4	23.1	7.8	2.6	0.0	19.2
従業員数	100人未満	37	12	10	2	2	0	11
		33.9	32.4	27.0	5.4	5.3	0.0	29.7
	100～499人	55	29	12	6	1	0	7
		50.5	52.7	21.7	10.9	1.8	0.0	12.7
		17	15	1	0	0	0	1
500人以上	15.6	88.1	5.9	0.0	0.0	0.0	5.9	

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	109	28	31	22	10	18	
	100.0	25.7	28.4	20.2	9.1	16.5	
業種	製造業	31	6	11	6	5	3
		28.4	19.4	35.5	19.4	16.1	9.7
	非製造業	78	22	20	16	5	15
		71.6	28.2	25.6	20.5	6.4	19.2
従業員数	100人未満	37	8	5	10	4	10
		33.9	21.6	13.6	27.0	10.8	27.0
	100～499人	55	14	20	9	6	6
		50.5	25.5	36.4	16.5	10.9	10.9
		17	6	6	3	0	2
500人以上	15.6	35.3	35.3	17.6	0.0	11.8	

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	109	1	17	3	23	16	3	0	15	10	21
	100.0	0.9	15.6	2.8	21.1	14.7	2.8	0.0	13.8	9.2	19.3
業種	製造業	31	1	5	0	8	2	0	8	4	3
		28.4	3.2	16.1	0.0	25.8	6.5	0.0	25.8	13.0	9.7
	非製造業	78	0	12	3	15	14	3	0	7	6
		71.6	0.0	15.4	3.8	19.2	17.9	3.8	0.0	9.0	7.7
従業員数	100人未満	37	0	3	0	8	9	1	0	4	1
		33.9	0.0	8.1	0.0	21.6	24.3	2.7	0.0	10.8	2.7
	100～499人	55	1	11	3	11	4	0	0	9	7
		50.5	1.8	20.0	5.5	20.0	7.3	0.0	0.0	16.4	12.7
		17	0	3	0	4	3	2	0	2	1
500人以上	15.6	0.0	17.6	0.0	23.5	17.6	11.8	0.0	11.8	11.8	

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	109	48	12	22	8	46	17	66	10	9	18	3	5	11	
	100.0	44.0	11.0	20.2	7.3	42.2	15.6	60.6	9.2	8.3	16.5	2.8	4.6	10.1	
業種	製造業	31	12	3	12	1	15	5	17	3	3	4	0	3	2
		28.4	38.7	9.7	38.7	3.2	48.4	16.1	54.8	9.7	9.7	12.9	0.0	9.7	6.5
	非製造業	78	36	9	10	7	31	12	49	7	6	14	3	2	9
	71.6	46.2	11.5	12.8	9.0	39.7	15.4	62.8	9.0	7.7	17.9	3.8	2.6	11.5	
従業員数	100人未満	37	10	4	6	1	16	6	21	4	3	5	0	1	7
		33.9	27.0	10.8	16.2	2.7	43.2	16.2	56.8	10.8	8.1	13.5	0.0	2.7	18.9
	100～499人	55	28	5	14	6	23	9	34	5	4	10	2	3	4
		50.5	50.9	9.1	25.5	10.9	41.8	16.4	61.8	9.1	7.3	18.2	3.6	5.5	7.3
	500人以上	17	10	3	2	1	7	2	11	1	2	3	1	1	0
	15.6	58.8	17.6	11.8	5.9	41.2	11.8	64.7	5.9	11.8	17.6	5.9	5.9	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	109	29	41	50	24	23	20	21	32	3	6	6	5	8	
	100.0	26.6	37.6	45.9	22.0	21.1	18.3	19.3	29.4	2.8	5.5	5.5	4.6	7.3	
業種	製造業	31	12	13	14	9	7	8	5	12	1	2	1	1	
		28.4	38.7	41.9	45.2	29.0	22.6	25.8	16.1	38.7	3.2	6.5	3.2	3.2	
	非製造業	78	17	28	36	15	16	12	16	20	2	4	5	4	7
	71.6	21.8	35.9	46.2	19.2	20.5	15.4	20.5	25.6	2.6	5.1	6.4	5.1	9.0	
従業員数	100人未満	37	6	7	14	9	9	7	5	13	1	0	2	1	5
		33.9	16.2	18.9	37.8	24.3	24.3	18.9	13.5	35.1	2.7	0.0	5.4	2.7	13.5
	100～499人	55	20	26	25	12	11	9	12	10	2	4	3	4	3
		50.5	36.4	47.3	45.5	21.8	20.0	16.4	21.8	18.2	3.6	7.3	5.5	7.3	5.5
	500人以上	17	3	8	11	3	3	4	4	9	0	2	1	0	0
	15.6	17.6	47.1	64.7	17.6	17.6	23.5	23.5	52.9	0.0	11.8	5.9	0.0	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	109	7	2	3	1	0	21	11	18	11	5	14	16	
	100.0	6.4	1.8	2.8	0.9	0.0	19.3	10.1	16.5	10.1	4.6	12.8	14.7	
業種	製造業	31	1	0	1	1	0	7	5	5	3	0	4	
		28.4	3.3	0.0	3.2	3.2	0.0	22.6	16.2	16.1	9.7	0.0	12.9	
	非製造業	78	6	2	2	0	0	14	6	13	8	5	10	
		71.6	7.7	2.6	2.6	0.0	0.0	17.9	7.7	16.7	10.3	6.4	12.8	
従業員数	100人未満	37	5	0	0	0	0	3	3	5	6	3	6	
		33.9	13.5	0.0	0.0	0.0	0.0	8.1	8.1	13.5	16.2	8.1	16.2	
	100~499人	55	2	0	1	1	0	13	6	13	3	2	7	
		50.5	3.6	0.0	1.8	1.8	0.0	23.6	10.9	23.6	5.5	3.6	12.7	
	500人以上	17	0	2	2	0	0	5	2	0	2	1	3	
		15.6	0.0	11.8	11.8	0.0	0.0	29.4	11.8	0.0	11.8	0.0	5.9	

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					
		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	109	24	31	7	45	0	2
	100.0	21.9	28.4	6.4	41.3	0.0	1.8
業種	製造業	31	6	10	1	13	0
		28.4	19.4	32.3	3.2	41.9	0.0
	非製造業	78	18	21	6	32	0
		71.6	23.1	26.8	7.7	41.0	0.0
従業員数	100人未満	37	6	9	2	19	0
		33.9	16.2	24.3	5.4	51.4	0.0
	100~499人	55	11	18	3	22	0
		50.5	20.1	32.7	5.5	40.0	0.0
	500人以上	17	7	4	2	4	0
		15.6	41.1	23.5	11.8	23.5	0.0

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。該当するもの〇つに〇をつけてください。

	合計	産業医の有無			
		いる	いない	わからない	不明
全体	109	22	85	0	2
	100.0	20.2	78.0	0.0	1.8
業種	製造業	31	8	22	0
		28.4	25.8	71.0	0.1
	非製造業	78	14	63	0
		71.6	17.9	80.8	0.0
従業員数	100人未満	37	3	33	0
		33.9	8.1	89.2	0.0
	100~499人	55	11	43	0
		50.5	20.0	78.2	0.0
	500人以上	17	8	9	0
		15.6	47.1	52.9	0.0

表19

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。該当するもの1つに〇をつけてください。

	合計	仕組み・制度の有無		
		ある	ない	不明
全体	109	42	67	0
	100.0	38.5	61.5	0.0
業種	製造業	31	15	16
		28.4	48.4	51.6
	非製造業	78	27	51
		71.6	34.6	65.4
従業員数	100人未満	37	5	32
		33.9	13.5	86.5
	100~499人	55	28	27
		50.5	50.9	49.1
	500人以上	17	9	8
		15.6	52.9	47.1

表19-1

Q19-1.上記Q19で「2.ない」と回答した会社への質問で

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	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	67	24	6	5	5	7	1	1	2	3	29	1
	100.0	35.8	9.0	7.5	7.5	10.4	1.5	1.5	3.0	4.5	43.3	1.5
業種	製造業	16	5	0	2	2	0	0	0	0	10	0
		23.9	31.3	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	62.5	0.0
業種	非製造業	51	19	6	3	3	7	1	1	2	3	19
		76.1	37.3	11.8	5.9	5.9	13.7	2.0	2.0	3.9	5.9	37.3
従業員数	100人未満	32	10	0	5	2	3	1	1	1	0	17
		47.8	31.3	0.0	15.6	6.3	9.4	3.1	3.1	3.1	0.0	53.1
	100～499人	27	10	5	0	3	3	0	0	1	2	9
		40.3	37.0	18.5	0.0	11.1	11.1	0.0	0.0	3.7	7.4	33.3
	500人以上	8	4	1	0	0	1	0	0	0	1	3
	11.9	50.0	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5	37.5	

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	109	82	9	2	3	5	4	0	0	0	1	0	3
	100.0	75.2	8.3	1.8	2.8	4.6	3.7	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0	2.8
業種	製造業	31	21	3	0	2	2	2	0	0	0	0	1
		28.4	67.7	9.7	0.1	6.5	6.5	6.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3.2
業種	非製造業	78	61	6	2	1	3	2	0	0	1	0	2
		71.6	78.2	7.7	2.6	1.3	3.8	2.6	0.0	0.0	1.3	0.0	2.6
従業員数	100人未満	37	36	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
		33.9	97.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0
	100～499人	55	35	5	2	3	5	3	0	0	0	0	2
		50.5	63.6	9.1	3.6	5.5	9.1	5.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3.6
	500人以上	17	11	4	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	15.6	64.7	23.6	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	

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には休職とすること	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	特にな	不明
全体	109	77	50	19	20	38	5	16	2
	100.0	70.6	45.9	17.4	18.3	34.9	4.6	14.7	1.8
業種	製造業	31	24	18	7	8	11	2	1
		28.4	77.4	58.1	22.6	25.8	35.5	6.5	3.2
非製造業	78	53	32	12	12	27	3	14	1
		71.6	67.9	41.0	15.4	15.4	34.6	3.8	17.9
従業員数	100人未満	37	22	10	6	4	8	1	10
		33.9	59.5	27.0	16.2	10.8	21.6	2.7	27.0
	100～499人	55	40	29	10	11	22	3	6
		50.5	72.7	52.7	18.2	20.0	40.0	5.5	10.9
500人以上	17	15	11	3	5	8	1	0	1
		15.6	88.2	64.7	17.6	29.4	47.1	5.9	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	109	26	22	13	47	1	
	100.0	23.9	20.2	11.9	43.1	0.9	
業種	製造業	31	7	6	4	14	0
		28.4	22.6	19.4	13.0	45.2	0.0
非製造業	78	19	16	9	33	1	
		71.6	24.4	20.5	11.5	42.2	1.3
従業員数	100人未満	37	3	0	4	30	0
		33.9	8.1	0.0	10.8	81.1	0.0
	100～499人	55	19	14	7	14	1
		50.5	34.5	25.5	12.7	25.5	1.8
500人以上	17	4	8	2	3	0	
		15.6	23.5	47.1	11.8	17.6	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	本人が無理をしてみよう	わからない	その他	不明
全体	22	7	2	9	17	4	1	13	10	9	0	0	0
	100.0	31.8	9.1	40.9	77.3	18.2	4.5	59.1	45.5	40.9	0.0	0.0	0.0
業種	製造業	6	2	1	3	5	0	0	4	3	3	0	0
		27.3	33.3	16.7	50.0	83.3	0.0	0.0	66.7	50.0	50.0	0.0	0.0
非製造業	16	5	1	6	12	4	1	9	7	6	0	0	0
		72.7	31.3	6.3	37.5	75.0	25.0	6.3	56.3	43.8	37.5	0.0	0.0
従業員数	100人未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100～499人	14	5	1	4	11	1	0	9	8	6	0	0
		63.6	35.7	7.1	28.6	78.6	7.1	0.0	64.3	57.1	42.9	0.0	0.0
500人以上	8	2	1	5	6	3	1	4	2	3	0	0	0
		36.4	25.0	12.5	62.5	75.0	37.5	12.5	50.0	25.0	37.5	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	109	12	11	15	51	13	7	
	100.0	11.0	10.1	13.8	46.8	11.9	6.4	
業種	製造業	31	5	3	4	10	2	
		28.4	16.1	9.7	12.9	32.3	22.7	6.5
非製造業	78	7	8	11	41	6	5	
	71.6	9.0	10.3	14.2	52.6	7.7	6.4	
従業員数	100人未満	37	0	0	5	22	5	
		33.9	0.0	0.0	13.5	59.5	13.5	13.4
	100～499人	55	9	7	8	22	7	
		50.5	16.4	12.7	14.5	40.0	12.7	3.6
500人以上	17	3	4	2	7	1	0	
	15.6	17.6	23.5	11.8	41.1	5.9	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、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	109	28	5	7	41	17	1	4	6	
	100.0	25.7	4.6	6.4	37.6	15.6	0.9	3.7	5.5	
業種	製造業	31	10	0	1	11	4	0	3	
		28.4	32.3	0.1	3.2	35.5	12.9	0.0	9.7	6.5
非製造業	78	18	5	6	30	13	1	1	4	
	71.6	23.1	6.4	7.7	38.5	16.7	1.3	1.3	5.1	
従業員数	100人未満	37	4	2	5	14	4	1	2	
		33.9	10.8	5.4	13.5	37.8	10.8	2.7	5.4	13.5
	100～499人	55	14	3	2	21	12	0	2	
		50.5	25.4	5.5	3.6	38.2	21.8	0.0	3.6	1.8
500人以上	17	10	0	0	6	1	0	0	0	
	15.6	58.7	0.0	0.0	35.3	5.9	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、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	51	24	20	6	9	14	6	9	2	
	100.0	47.1	39.2	11.8	17.6	27.5	11.8	17.6	3.9	
業種	製造業	10	4	3	3	2	2	2	1	
		19.6	40.0	30.0	30.0	20.0	20.0	20.0	10.0	0.0
非製造業	41	20	17	3	7	12	4	8	2	
	80.4	48.8	41.5	7.3	17.1	29.3	9.8	19.5	4.9	
従業員数	100人未満	22	8	10	2	5	8	2	4	
		43.1	36.4	45.5	9.1	22.7	36.4	9.1	18.2	4.5
	100～499人	22	11	7	3	3	3	2	5	
		43.1	50.0	31.8	13.6	13.6	13.6	9.1	22.7	4.5
500人以上	7	5	3	1	1	3	2	0	0	
	13.7	71.4	42.9	14.3	14.3	42.9	28.6	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	109	17	32	52	8	
	100.0	15.6	29.4	47.7	7.3	
業種	製造業	31	8	6	14	
		28.4	25.8	19.4	45.2	9.7
非製造業	78	9	26	38	5	
	71.6	11.5	33.3	48.7	6.4	
従業員数	100人未満	37	3	5	23	
		33.9	8.1	13.5	62.2	16.2
	100～499人	55	7	23	23	
		50.5	12.7	41.8	41.8	3.6
500人以上	17	7	4	6	0	
	15.6	41.2	23.5	35.3	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	109	27	22	32	1	0	14	13	
	100.0	24.8	20.2	29.4	0.9	0.0	12.8	12.0	
業種	製造業	31	8	6	7	1	0	6	3
		28.4	25.8	19.4	22.6	3.2	0.0	19.5	9.7
	非製造業	78	19	16	25	0	0	8	10
		71.6	24.4	20.5	32.1	0.0	0.0	10.3	12.8
従業員数	100人未満	37	5	6	10	1	0	6	9
		33.9	13.5	16.2	27.0	2.7	0.0	16.2	24.3
	100～499人	55	15	13	15	0	0	8	4
		50.5	27.3	23.6	27.3	0.0	0.0	14.5	7.3
	500人以上	17	7	3	7	0	0	0	0
	15.6	41.2	17.6	41.2	0.0	0.0	0.0	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	109	37	45	23	57	40	26	29	41	14	20	9	
	100.0	33.9	41.3	21.1	52.3	36.7	23.9	26.6	37.6	12.8	18.3	8.3	
業種	製造業	31	10	15	5	15	11	8	6	10	8	3	4
		28.4	32.3	48.5	16.1	48.4	35.5	25.8	19.4	32.4	25.8	9.7	12.9
	非製造業	78	27	30	18	42	29	18	23	31	6	17	5
		71.6	34.6	38.5	23.1	53.7	37.2	23.1	29.5	39.7	7.7	21.8	6.4
従業員数	100人未満	37	6	6	2	10	7	4	5	11	4	11	6
		33.9	16.2	16.2	5.4	27.0	18.9	10.8	13.4	29.7	10.8	29.7	16.2
	100～499人	55	23	28	14	36	27	16	18	26	8	5	3
		50.5	41.8	50.9	25.5	65.5	49.1	29.2	32.7	47.3	14.5	9.1	5.5
	500人以上	17	8	11	7	11	6	6	6	4	2	4	0
	15.6	47.1	64.7	41.2	64.7	35.3	35.3	35.3	23.5	11.8	23.5	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	112	37	55	17	3
	100.0	33.0	49.1	15.2	2.7
業種					
製造業	31	12	16	3	0
	27.7	38.7	51.6	9.7	0.0
非製造業	78	25	39	14	0
	69.6	32.1	50.1	17.9	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	112	31	78	3
	100.0	27.7	69.6	2.7
従業員数				
100人未満	37	12	25	0
	33.0	32.4	67.6	0.0
100～499人	55	16	39	0
	55.0	29.1	70.9	0.0
500人以上	17	3	14	0
	15.2	17.6	82.4	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	107	19	37	19	31	1
	100.0	17.7	34.6	17.8	29.0	0.9
Q17. 心の不健康者の増減予測						
増加する	24	11	8	2	3	0
	22.3	45.8	33.3	8.3	12.5	0.0
ほぼ横ばい	31	3	15	8	5	0
	29.0	9.7	48.4	25.8	16.1	0.0
減少する	7	1	0	6	0	0
	6.5	14.3	0.0	85.7	0.0	0.0
わからない	45	4	14	3	23	1
	42.1	8.9	31.1	6.7	51.1	2.2
その他	0	0	0	0	0	0
	0.0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/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相談	その他	特になし	不明	
全体	107	52	44	19	0	19	17	2	15	19	26	7	22	27	5	23	0	
	100.0	48.6	41.1	17.8	0.0	17.8	15.9	1.9	14.0	17.8	24.3	6.5	20.6	25.2	4.7	21.5	0.0	
Q10. 最近3年間の心の病の増減傾向																		
増加傾向	19	14	9	5	0	5	7	1	5	6	6	1	7	10	1	0	0	
	17.8	73.7	47.4	26.3	0.0	26.3	36.8	5.3	26.3	31.6	31.6	5.3	36.8	52.6	5.3	0.0	0.0	
横ばい	37	21	17	8	0	8	4	1	7	10	7	1	11	9	3	7	0	
	34.6	56.8	45.9	21.6	0.0	21.6	10.8	2.7	18.9	27.0	18.9	2.7	29.7	24.3	8.1	18.9	0.0	
減少傾向	19	9	9	5	0	4	4	0	3	1	10	3	3	3	1	0	0	
	17.8	47.4	47.4	26.3	0.0	21.1	21.1	0.0	15.8	5.3	52.6	15.8	15.8	15.8	5.3	0.0	0.0	
わからない	32	8	9	1	0	2	2	0	0	2	3	2	1	5	0	16	0	
	29.9	25.0	28.1	3.1	0.0	6.3	6.3	0.0	0.0	6.3	9.4	6.3	3.1	15.6	0.0	50.0	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	107	26	22	13	45	1	
	100.0	24.3	20.5	12.1	42.1	0.9	
Q10. 最近3年間の心の病の増減傾向	増加傾向	19	6	10	1	2	0
		17.8	31.6	52.6	5.3	10.5	0.0
	横ばい	37	10	9	5	12	1
		34.6	27.1	24.3	13.5	32.4	2.7
	減少傾向	19	9	1	4	5	0
		17.8	47.3	5.3	21.1	26.3	0.0
わからない	32	1	2	3	26	0	
	29.9	3.1	6.2	9.4	81.3	0.0	

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	107	17	32	51	7	
	100.0	15.9	29.9	47.7	6.4	
Q10. 最近3年間の心の病の増減傾向	増加傾向	19	5	9	5	0
		17.8	26.3	47.4	26.3	0.0
	横ばい	37	6	14	14	3
		34.6	16.2	37.9	37.8	8.1
	減少傾向	19	4	5	10	0
		17.8	21.1	26.3	52.5	0.0
わからない	32	2	4	22	4	
	29.9	6.3	12.5	68.8	12.5	

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	107	12	11	14	50	13	7	
	100.0	11.2	10.3	13.2	46.7	12.1	6.5	
Q10. 最近3年間の心の病の増減傾向	増加傾向	19	6	4	3	5	1	0
		17.8	31.6	21.1	15.9	26.3	5.3	0.0
	横ばい	37	3	5	4	18	4	3
		34.6	8.1	13.5	10.8	48.7	10.8	8.1
	減少傾向	19	2	2	3	10	2	0
		17.8	10.5	10.5	15.8	52.5	10.5	0.0
わからない	32	1	0	4	17	6	4	
	29.9	3.1	0.0	12.5	53.1	18.8	12.5	

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	101	26	22	13	39	1	
	100.0	25.7	21.8	12.9	38.6	1.0	
Q25. 職場復帰のガイドライン	明文化ルールあり	17	8	4	2	3	0
		16.8	47.1	23.5	11.8	17.6	0.0
	ガイドラインのみ	32	9	10	6	6	1
		31.7	28.1	31.3	18.8	18.9	3.1
	その都度当事者	52	9	8	5	30	0
	51.5	17.3	15.4	9.7	57.7	0.0	