

各 位

**平成25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）447社を対象に「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7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いです。
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 447 組織
- ・調査時期：平成26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 24.4%）
- ・調査内容：道内地場企業・団体のメンタルヘルスに関する取り組みの実態や動向を把握・分析するため、以下のテーマで調査した。
 1. メンタルヘルスに関わる取り組み状況
 2. 「心の病」に関する状況
 3. 「心の病」に関する休職・復職の状況

II. 調査結果のポイント

1. 「心の病」が最も多い年齢層は30代（32.1%）。

「心の病」が最も多い年齢層を聞いた設問(Q9)で「30代」（32.1%）が過去5年間で最高値となった。他の年代を選んだ回答が減少しているのに対して、「30代」は唯一増加して調査を始めた平成19年（36.1%）に続いて6年振りに30%を超えた。（図9、P6）

2. 「心の病」が最も多い役職は「一般クラス」。役職が上がるにつれて「心の病」は少なくなっていく。

心の病が多い役職を聞いた設問(Q10)で最も多かったのは「一般クラス」（48.6%）であった。次いで「主任・係長クラス」（19.3%）、「課長クラス」（7.3%）となっており、役職が上がるにつれて少なくなっている。（図10、P6）

3. 「心の病」の多い職種は「事務職」から「技術職」「営業職」へシフト。

「心の病」が多い職種を聞いた設問(Q11)で最も多かったのは「技術職（情報処理を除く）」と「営業職」（17.4%）だった。昨年まで1位の「事務職」（14.7%）は3年連続減少し、3位となった。（図11、P7）

4. 「心の病」の原因が「職場の人間関係」とした回答が過去5年間で最高値となった。

「心の病」の原因を聞いた設問（Q12）では「職場の人間関係」（62.4%）が最も多く、過去5年間で最高値となった。（図12、P7）

5. 心の健康に問題を抱えた従業員の割合が「10%以上」（18.3%）とした回答が大幅に増加した。

心に問題を抱えた従業員が、表面化していない人も含めてどれくらいの割合になっているかを聞いた設問(Q14)で「10%以上」が今回5.5ポイント増加し、1位となった。（図14、P8）

III. 添付書類

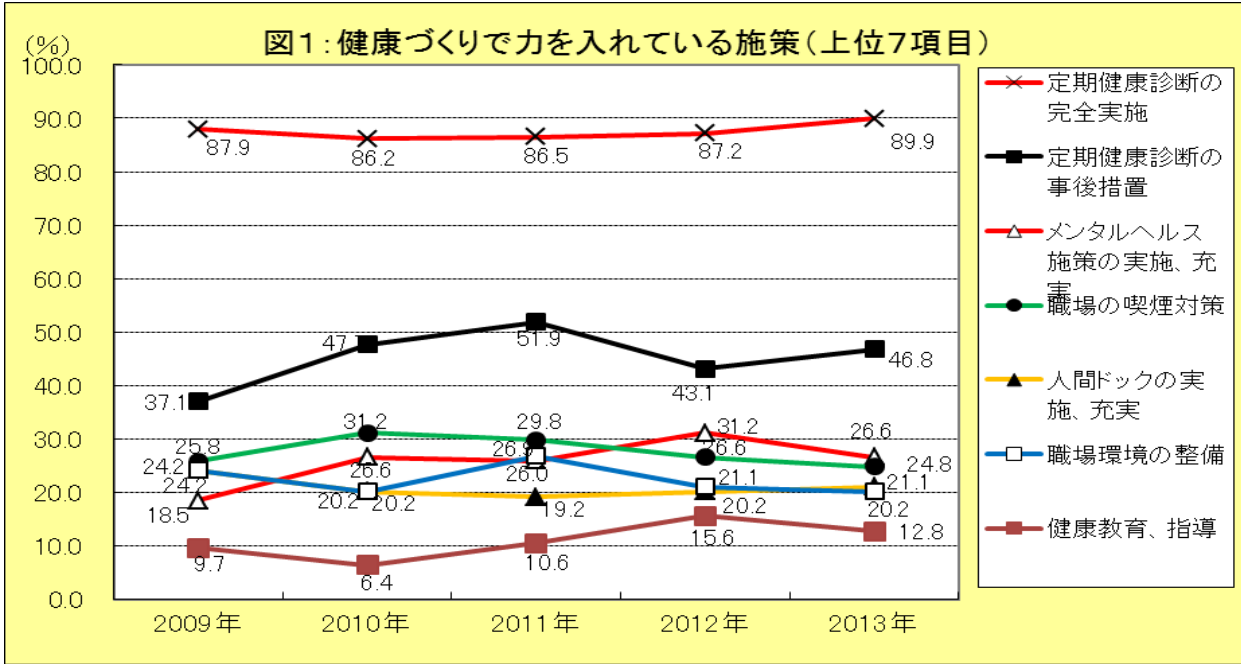
- ・本調査結果（本紙含め11ページ）：全ての設問についてまとめています。
- ・資料編（4ページ）：全ての設問を掲載しています。

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

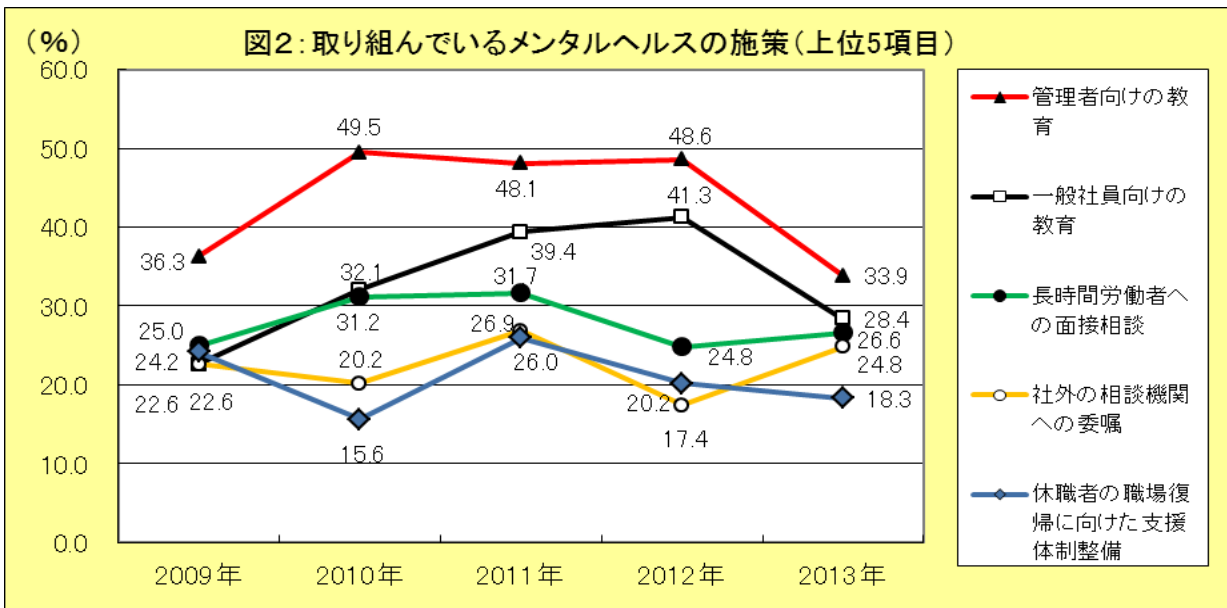
(1) メンタルヘルス施策の位置づけ

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」(89.9%)、2位「定期健康診断の事後措置」(46.8%)、3位「メンタルヘルス施策の充実」(26.6%)となった。1位の「定期健康診断の完全実施」は、過去5年間で最高値となった(図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設問(Q2)では回答の多い順に1位「管理者向けの教育」(33.9%)、2位「一般社員向け教育」(28.4%)、3位「長時間労働者への面接相談」(26.6%)、4位「社外の相談機関への委嘱」(24.8%)、5位「休職者の職場復帰に向けた支援体制整備」(18.3%)となった。第1位の「管理者向けの教育」は過去5年間で最低値となった(図2)。

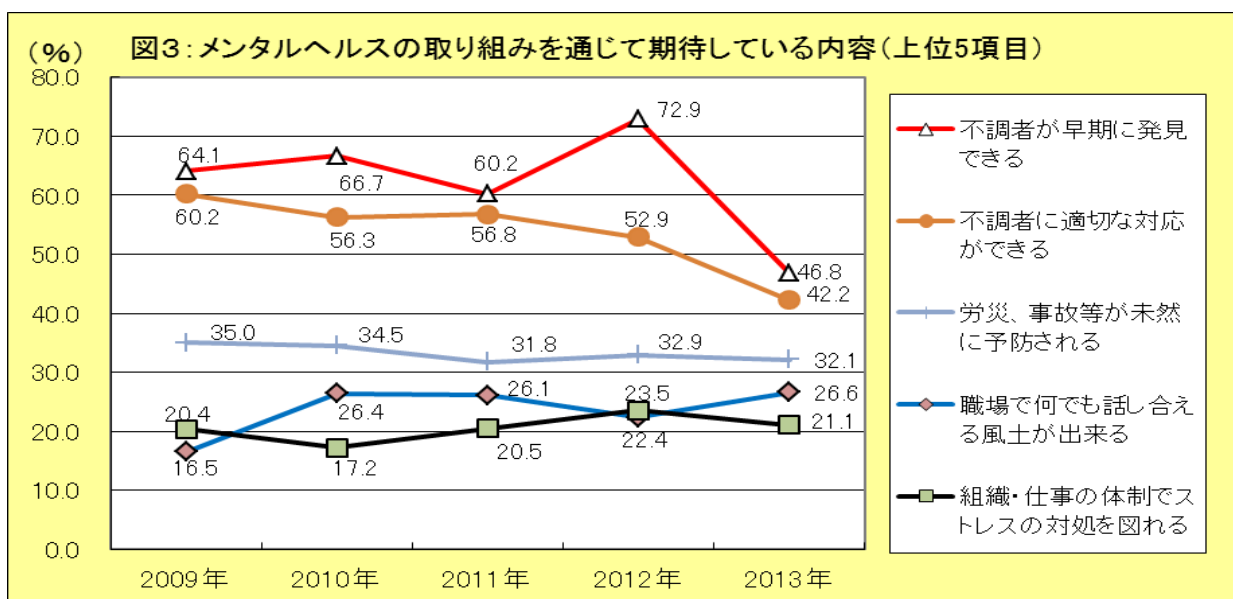


(3) メンタルヘルスの取り組みを通じて期待している内容

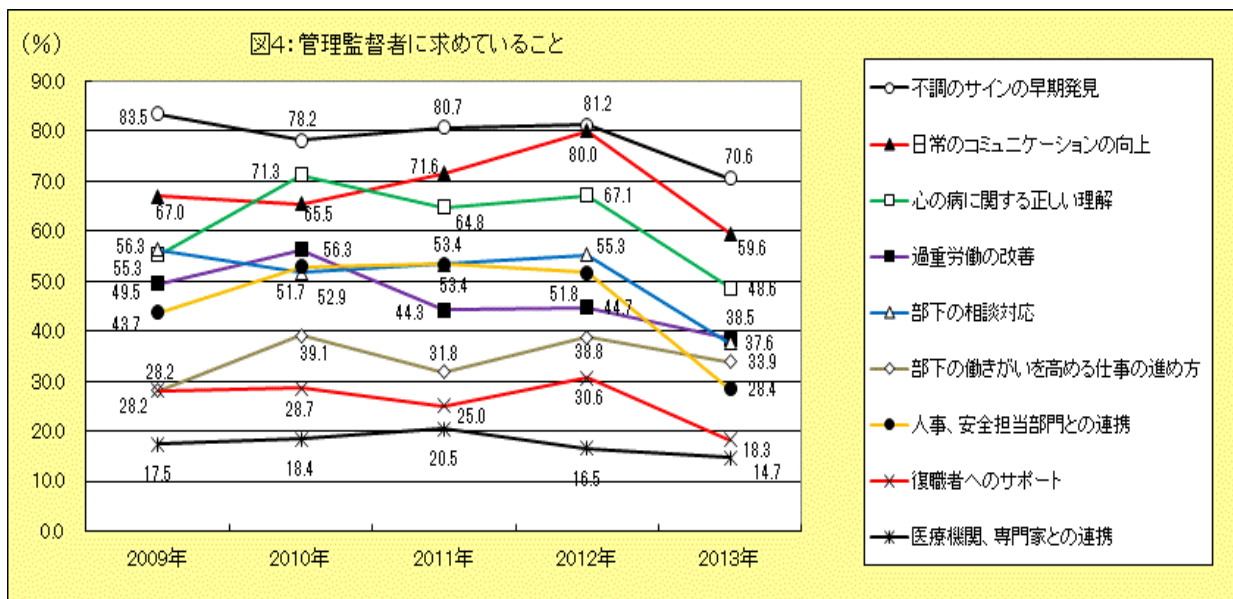
メンタルヘルスの施策を通じて、組織全体がどのような状態になることを特に期待しているか、また管理監督者、従業員にメンタルヘルスの取り組みとして、どのようなことを求めているかを聞いてみた(Q3～Q5)。

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(Q3) では回答の多い順に 1 位「不調者が早期に発見できる」(46.8%)、2 位「不調者に適切な対応ができる」(42.2%)、3 位「労災、事故等が未然に予防される」(32.1%) となった。

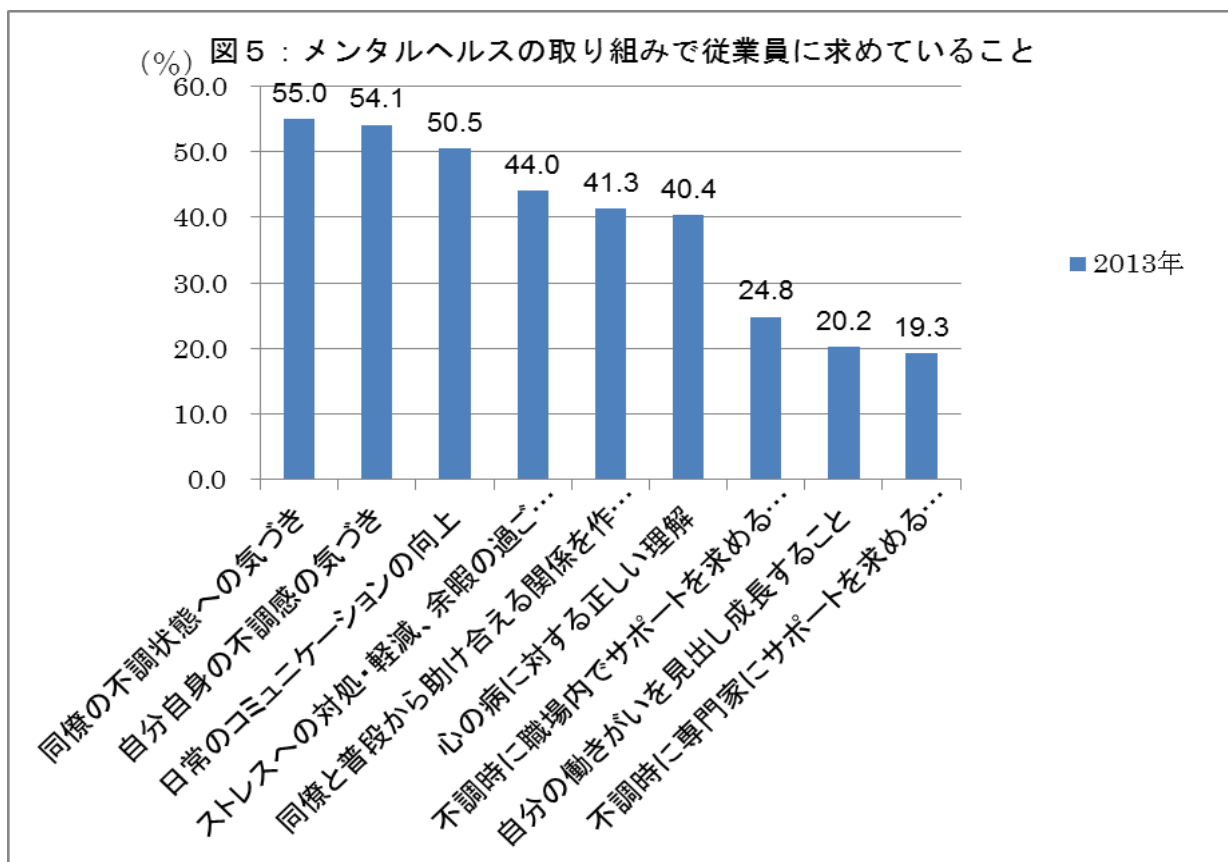
1位の「不調者が早期に発見できる」と2位の「不調者に適切な対応ができる」はともに過去5年間で最低値となった(図3)。



管理監督者に求めるものを選ぶ設問(Q4)では、回答の多い順に1位「不調のサインの早期発見」(70.6%)、2位「日常のコミュニケーションの向上」(59.6%)、3位「心の病に関する正しい理解」(48.6%)、4位「過重労働の改善」(38.5%)、5位「部下の相談対応」(37.6%) となった。1位から5位まで過去5年間で最低値となった(図4)。

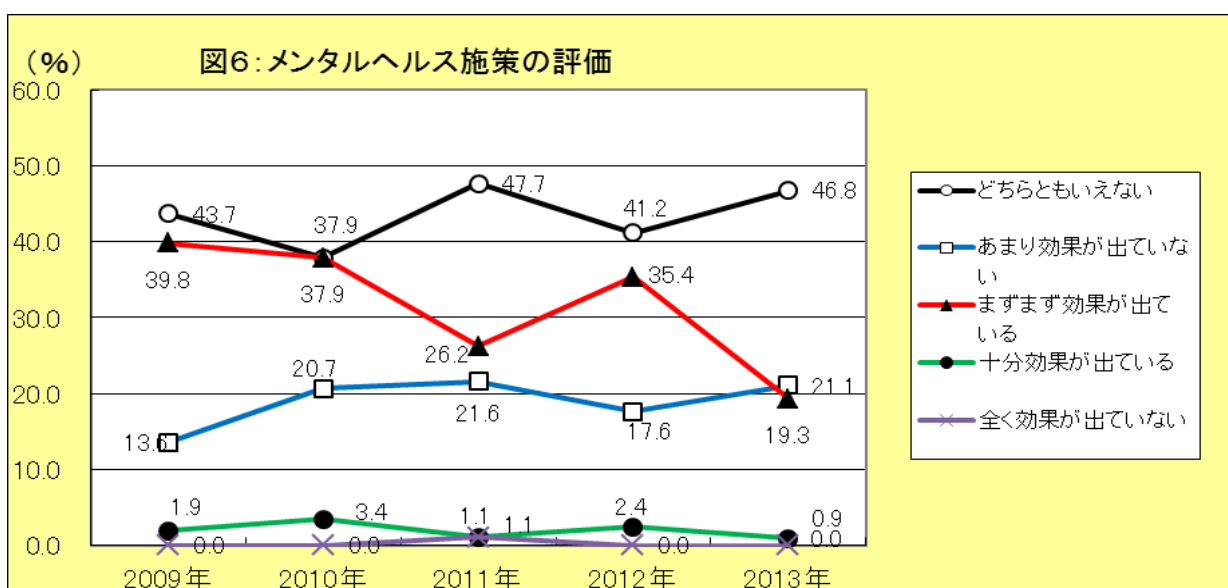


従業員に求めるものすべてを選ぶ設問（Q5）では、回答の多い順に1位「同僚の不調状態への気づき」（55.0%）、2位「自分自身の不調の気づき」（54.1%）、3位「日常のコミュニケーションの向上」（50.5%）となった。（図5）。



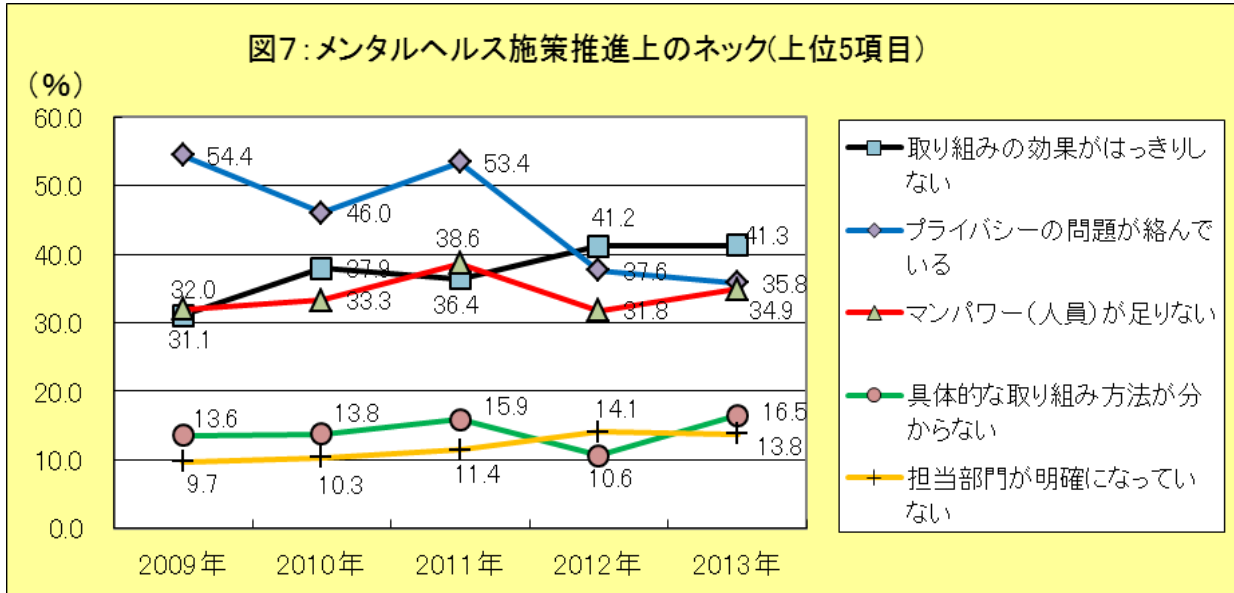
(4) メンタルヘルス施策の効果

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聞いた設問（Q6）では、回答の多い順に1位「どちらとも言えない」（46.8%）、2位「あまり効果が出ていない」（21.1%）、3位「まずまず効果が出ている」（19.3%）となった（図6）。



(5) 取り組みのネック

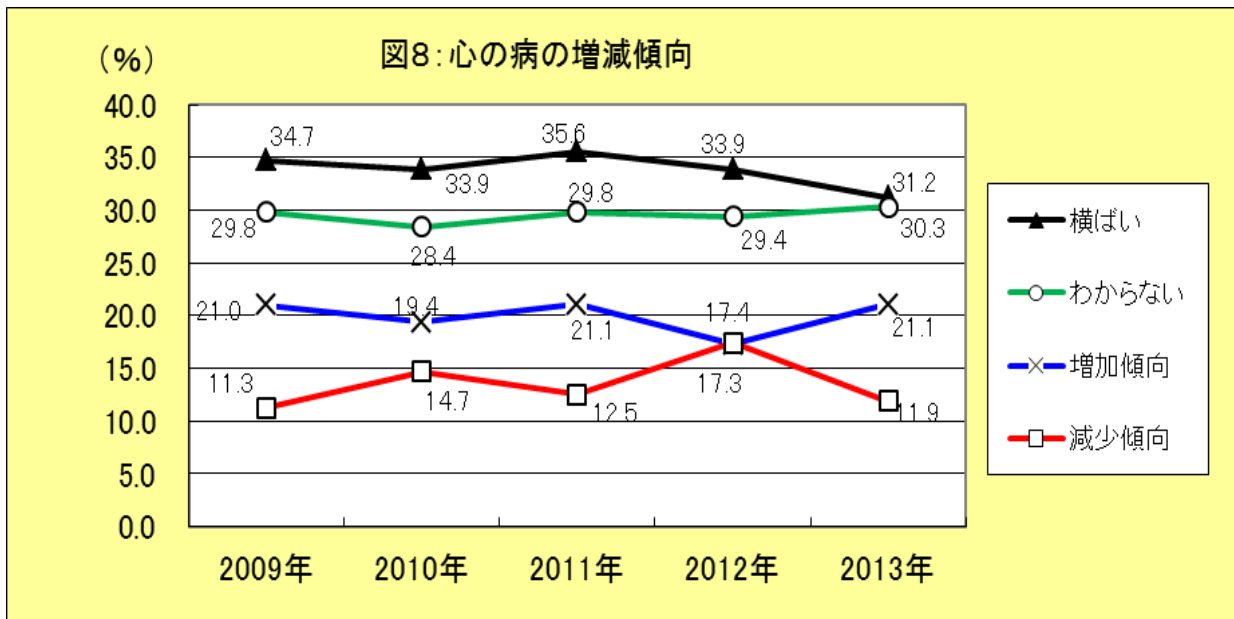
メンタルヘルス施策を推進する上で、ネックと考えられるものを選ぶ設問（Q7）では、回答の1位は「取り組みの効果がはっきりしない」（41.3%）で過去5年間で最高値となった。2位は「プライバシーの問題が絡んでいる」（35.8%）で過去5年間で最低値となった。3位は「マンパワー（人員）が足りない」（34.9%）となっている（図7）。



2. 「心の病」に関する状況

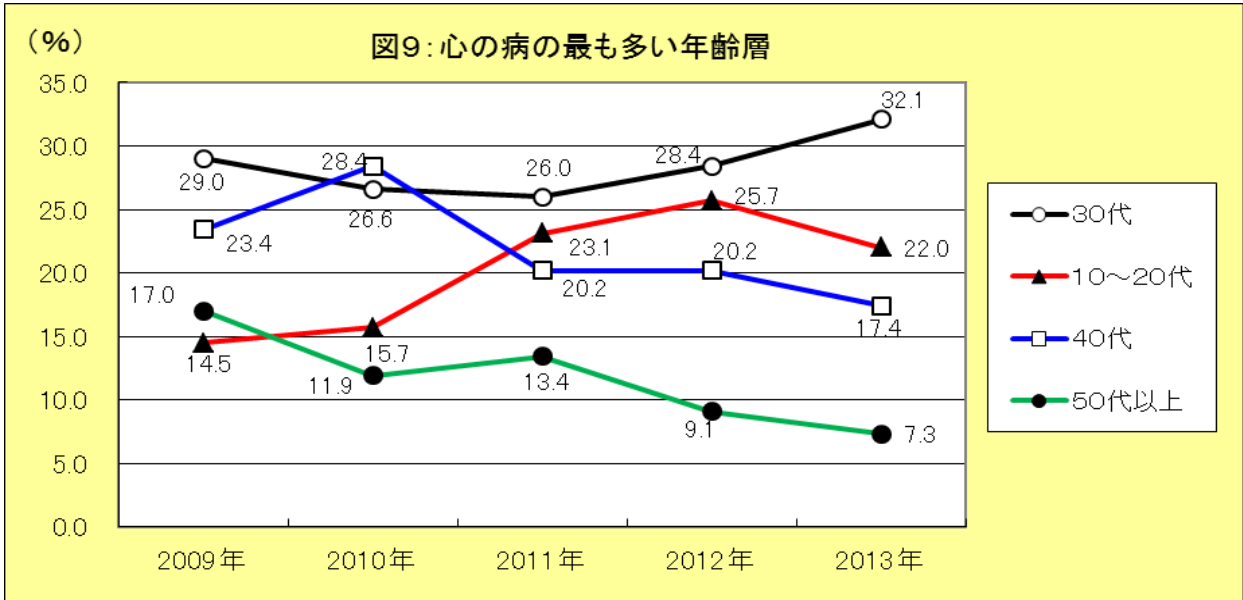
(1) 心の病の増減傾向

最近3年間の心の病の増減傾向を聞いた設問（Q8）では、回答の1位の「横ばい」（31.2%）は過去5年間で最低値となった。逆に2位の「わからない」（30.3%）は過去5年間で最高値となった。3位は「増加傾向」（21.1%）、4位は「減少傾向」（11.9%）となった（図8）。



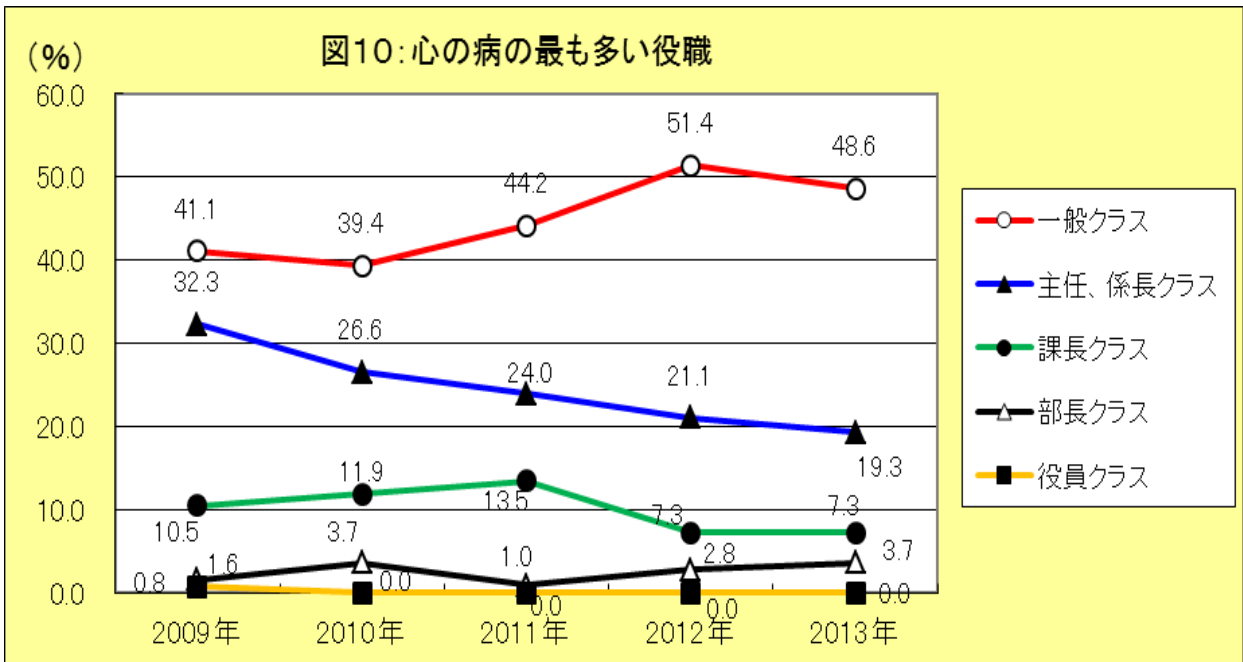
(2) 心の病が多い年齢層

心の病はどの年齢層で最も多いか聞いた設問 (Q9) では、回答の多い順に1位「30代」(32.1%)、2位「10~20代」(22.0%)、3位「40代」(17.4%)、4位「50代」(7.3%) となった。第1位の「30代」は過去5年間で最高値となった (図9)。



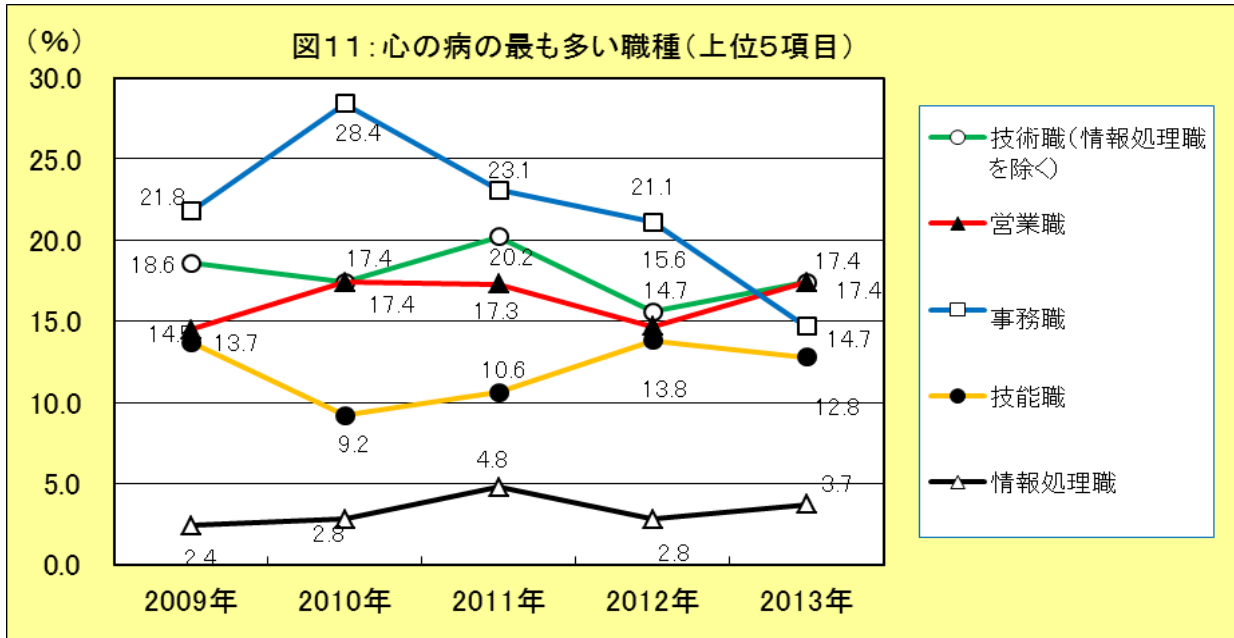
(3) 心の病が多い役職

心の病がどのような役職に多いかを聞いた設問(Q10)では、回答の多い順に1位「一般クラス」(48.6%)、2位「主任、係長クラス」(19.3%)、3位、「課長クラス」(7.3%)、4位「部長クラス」(3.7%)、5位「役員クラス」(0.0%) 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10)。



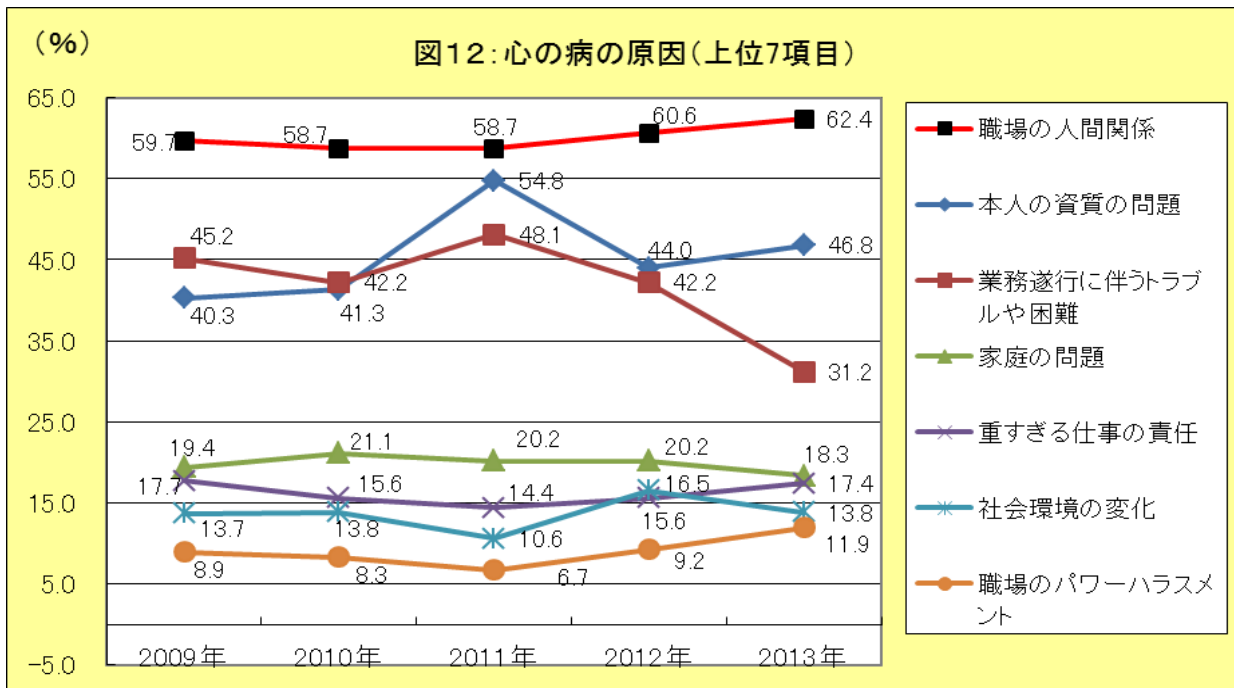
(4) 心の病が多い職種

心の病がどのような職種に最も多いかを聞いた設問 (Q11) で、回答の1位は「技術職 (情報処理職を除く)」(17.4%) と「営業職」(17.4%) となった。3位の「事務職」(14.7%) は前回の1位から3年連続減少して過去5年間で最低値となった (図11)。



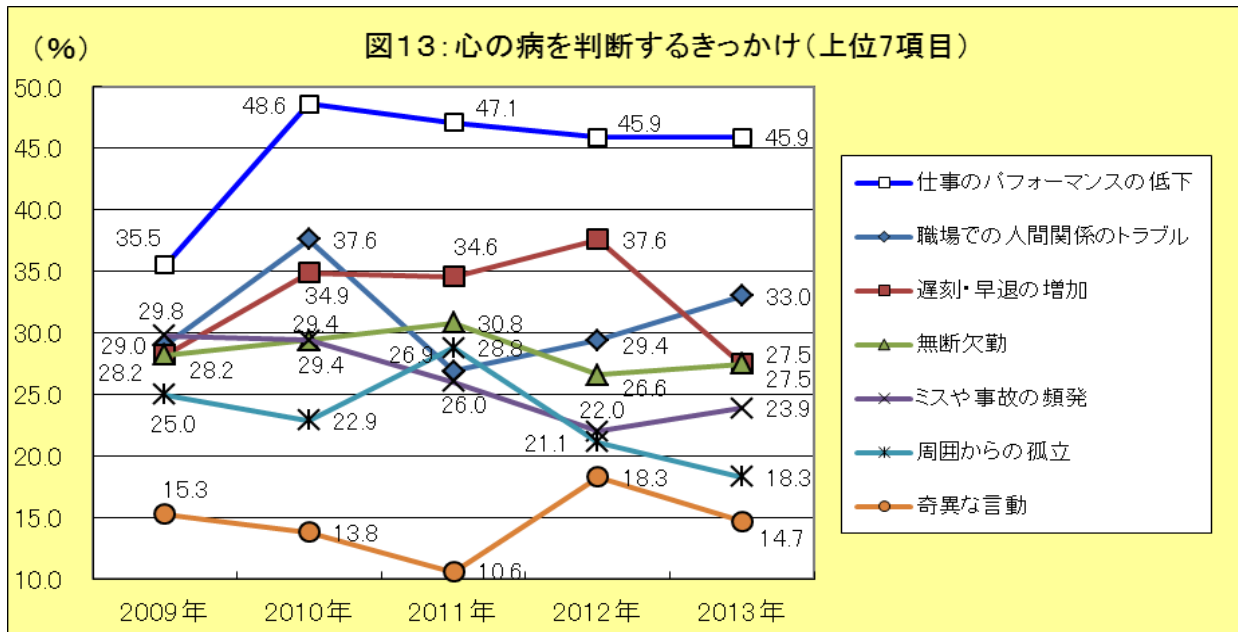
(5) 心の病の原因

心の病になる主要な原因と思われることについて3つまで聞いた設問 (Q12) では、回答の多かった1位は「職場の人間関係」(62.4%) で過去5年間で最高値となった。2位は「本人の資質の問題」(46.8%)、3位は「業務遂行に伴うトラブルや困難」(31.2%) となった (図12)。



(6) 心の病を判断するきっかけ

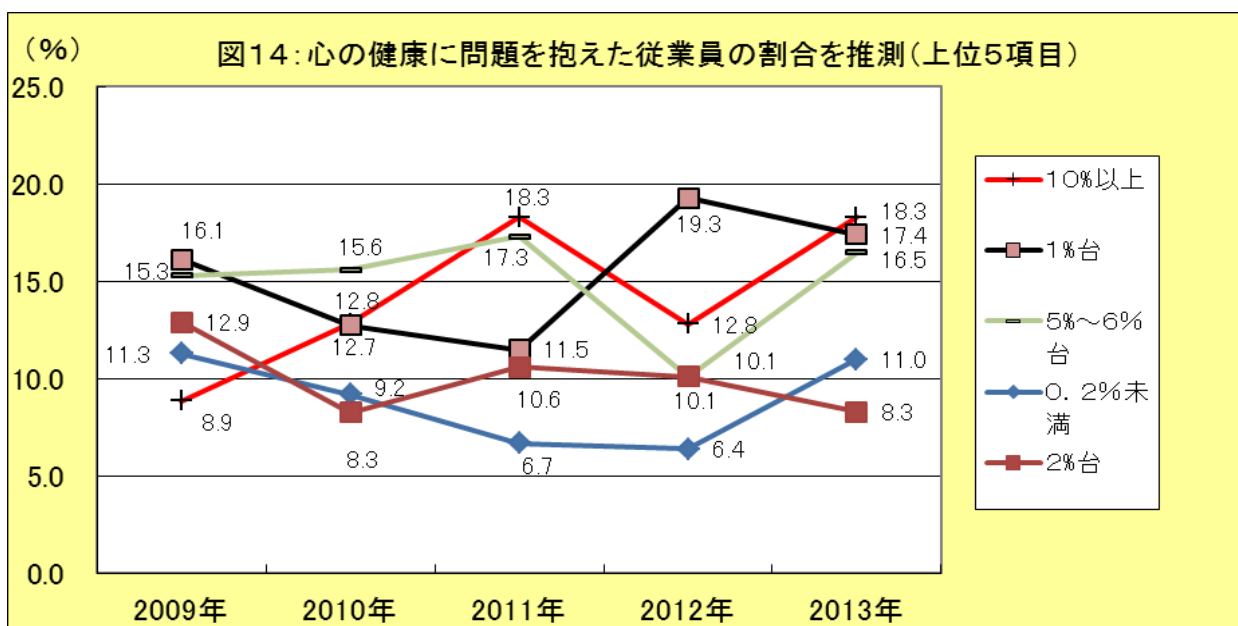
従業員の心の病を、どのようなきっかけによって判断しているか3つまで聞いた設問 (Q13) では、回答の多い順に1位「仕事のパフォーマンスの低下」(45.9%)、2位「職場での人間関係のトラブル」(33.0%)、3位「遅刻・早退の増加」(27.5%)、「無断欠勤」(27.5%) となった (図13)。



(7) 心の健康に問題を抱えた人の割合

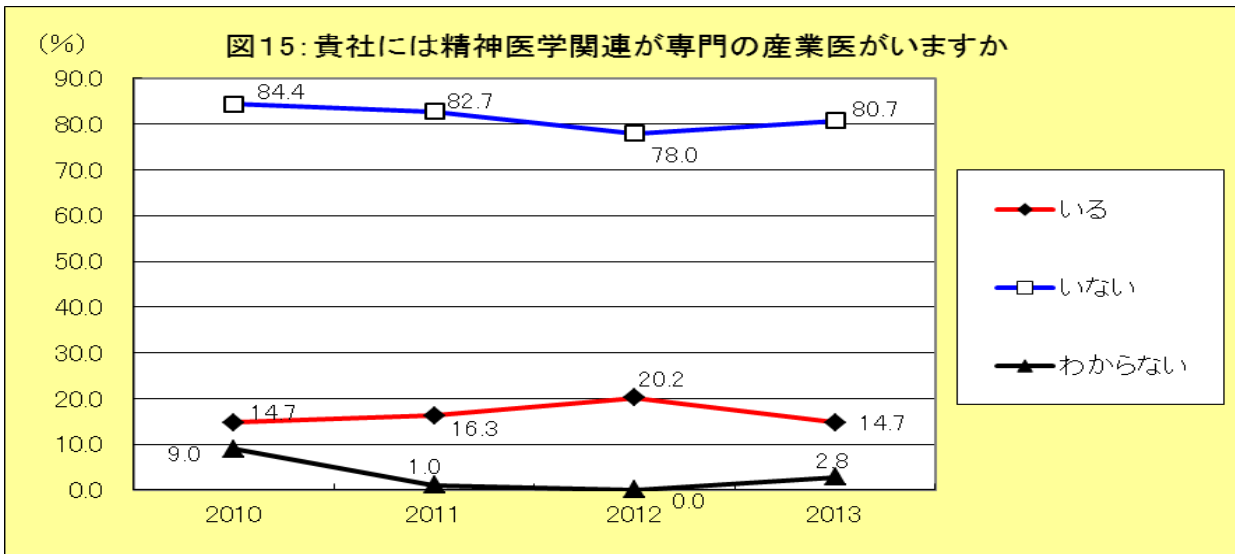
心の健康に問題を抱えた従業員が、表面化していない人も含めると、どれ位の割合になっているかを推測する設問 (Q14) では、回答の多い順に1位「10%以上」(18.3%)、2位「1%台」(17.4%)、3位「5%~6%台」(16.5%)、4位「0.2%未満」(11.0%)、となった。

なお、「10%以上」とする回答が昨年に比べて大幅に増大した (図14)。



(8) 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聞いた設問 (Q15) では、「いない」(80.7%)、「いる」(14.7%)であった (図 15)。



(9) 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・制度があるか聞いた設問 (Q16) では、「ある」(35.8%)、「ない」(61.5%)の結果となった。

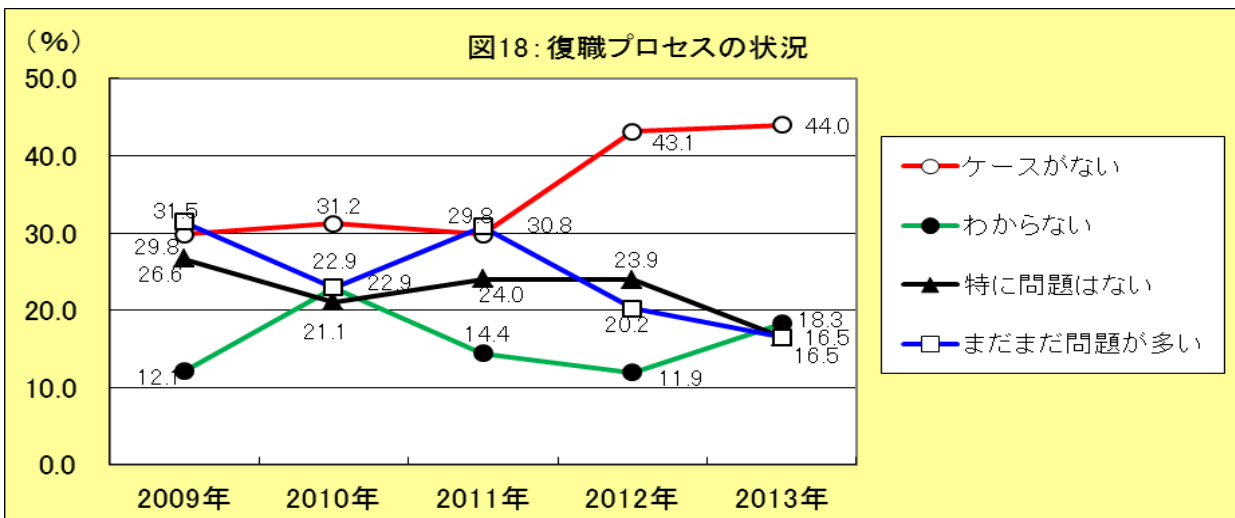
3. 「心の病」に関する休職、復職の状況

(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%いるかについて聞いた設問 (Q17) では、回答の多い順に 1 位「0.2%未満」(74.3%)、2 位「0.2%以上 0.4%未満」(4.6%)、「0.4%以上 0.6%未満」、4 位「1%台」(2.8%)となった。

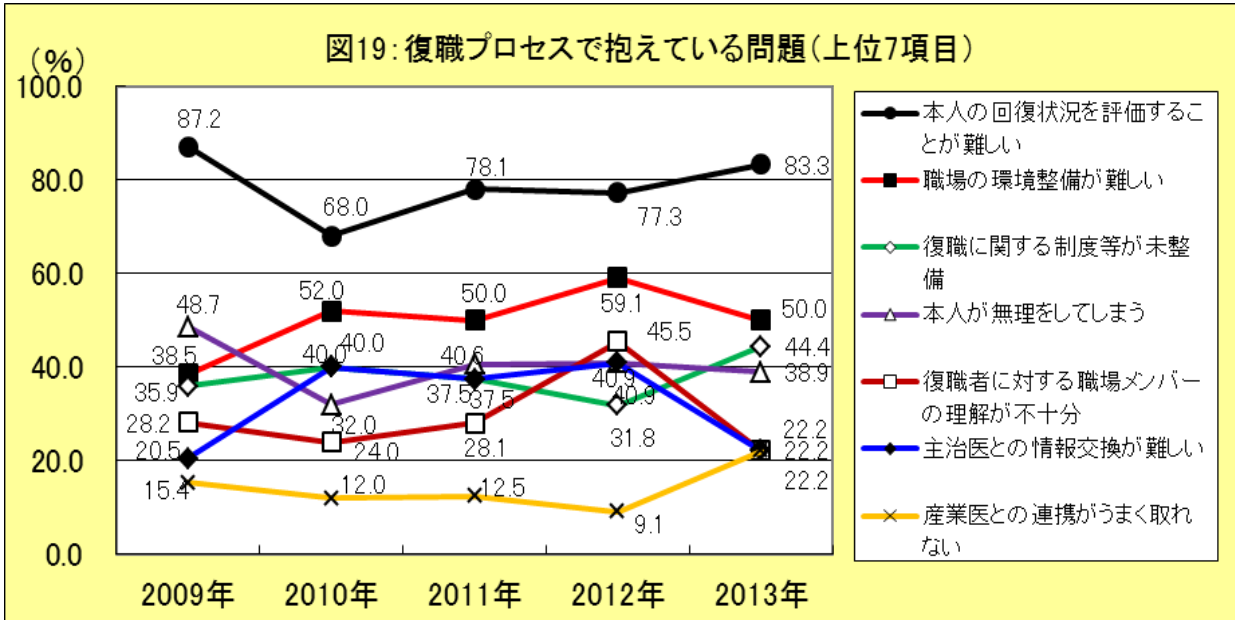
(2) 復職のプロセス

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聞いた設問 (Q18) では、回答の多い順に 1 位「ケースがない」(44.0%)、2 位「わからない」(18.3%)、3 位「特に問題はない」(16.5%)、「まだまだ問題が多い」(16.5%)となった (図 22)。



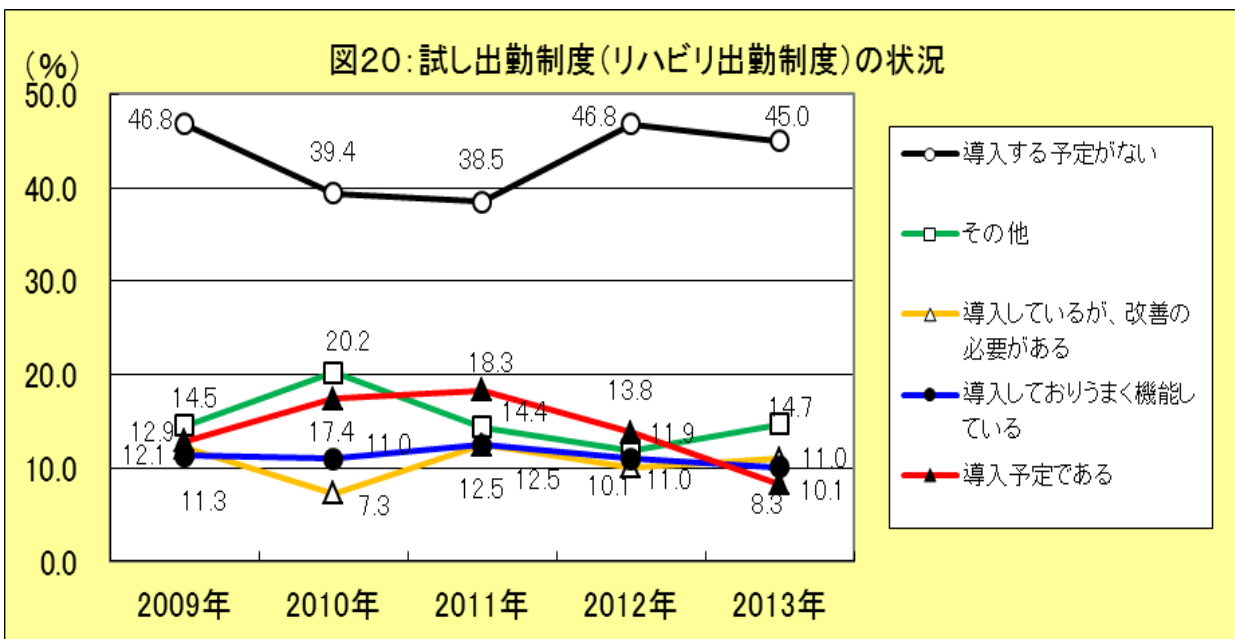
(3) 復職プロセスで抱えている問題

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聞いた設問 (Q19) 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」(83.3%)、2位「職場の環境整備が難しい」(50.0%)、3位「復職に関する制度等が未整備」(44.4%) 4位「本人が無理をしてしまう」(38.9%) となった(図19)。



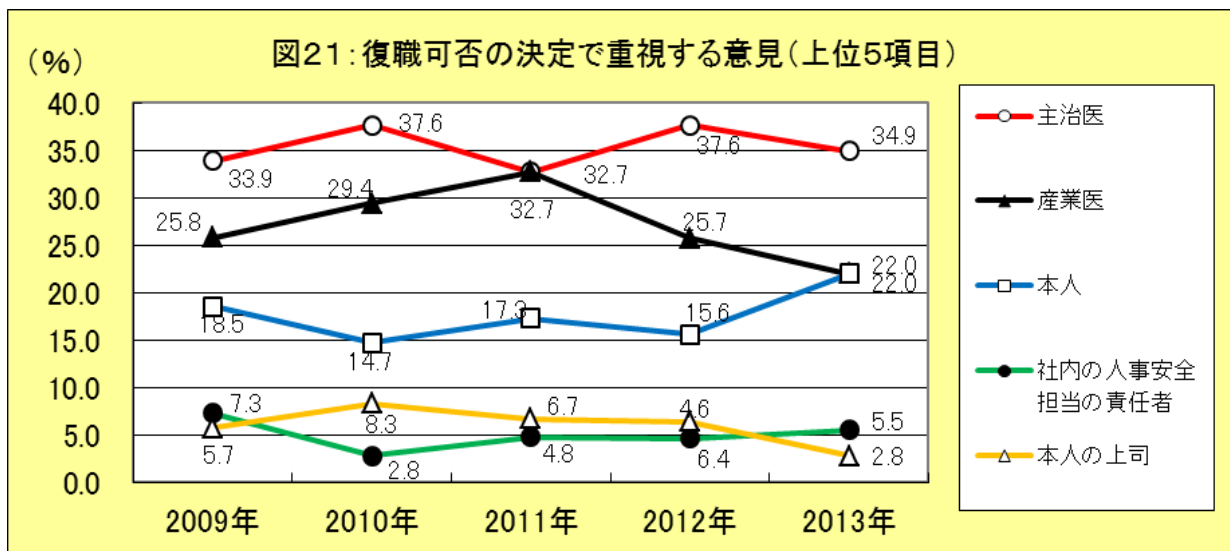
(4) 試し出勤制度(リハビリ出勤制度)

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、導入状況を聞いた設問(Q20)では、回答の多い順に1位「導入する予定がない」(45.0%)、2位「その他」(14.7%)、3位「導入しているが、改善の必要がある」(11.0%)、4位「導入しておりうまく機能している」(10.1%)、5位「導入予定である」(8.3%) となった(図20)。



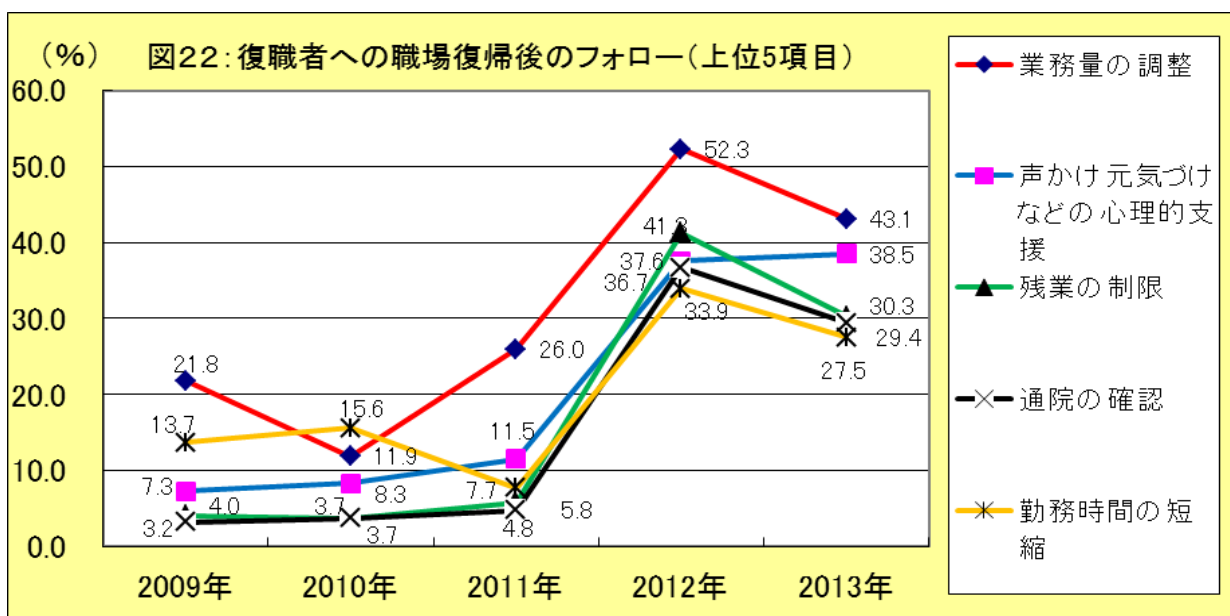
(5) 復職の可否の決定

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聞いた設問 (Q21) では、回答の多い順に1位「主治医」(34.9%)、2位「産業医」(22.0%)、「本人」(22.0%) となった (図21)。



(6) 「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聞いた設問 (Q22) では、回答の多い順に1位「業務量の調整」(43.1%)、2位「声かけ元気づけなどの心理的支援」(38.5%)、3位「残業の制限」(30.3%)、4位「通院の確認」(29.4%)、5位「勤務時間の短縮」(27.5%) となった (図22)。



【ご覧いただく際のお願い】

1. 回答割合を示すパーセントは、小数点以下第二位を四捨五入しているため、表記上の数値の合計が100%にならない場合があります。
2. 「その他」、「不明」回答については、わかり易さに配慮し本文へは反映していません。
3. 本文中の(Q1)表記の“Qの数値”はその内容に対応する資料編「調査票」の設問番号をさしますので、ご参照ください。

資料編

- ・ 調査票（設問）・・・P12～P15

Q 5. 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。

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. 心の病に関する正しい理解 | 6. 同僚と普段から助け合える関係をつくること |
| 2. 自分自身の不調感の気づき | 7. 自分の働きがいを見出し成長すること |
| 3. 同僚の不調状態への気づき | 8. 日常のコミュニケーションの向上 |
| 4. 不調時に職場内でサポートを求めること | 9. ストレスへの対処・軽減、余暇の過ごし方 |
| 5. 不調時に専門家にサポートを求めること | 10. その他 () |

Q 6. 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。

- | | |
|----------------|---------------|
| 1. 十分効果が出ている | 4. 全く効果が出ていない |
| 2. まずまず効果が出ている | 5. どちらとも言えない |
| 3. あまり効果が出ていない | |

Q 7. 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。

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. マンパワー（人員）が足りない | 7. 取り組みの効果がはっきりしない |
| 2. 担当部門が明確になっていない | 8. プライバシーの問題が絡んでいる |
| 3. 精神科専門医との連携が図れない | 9. 各個人が取り組むべき内容と見られる |
| 4. 産業医との連携が図れない | 10. その他 () |
| 5. 取り組みのための予算が取れない | 11. 特にない |
| 6. 具体的な取り組みの方法が分からない | |

B. 貴社の「心の病」に関する状況についてお伺いします。

Q 8. 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。

- | | | | |
|---------|--------|---------|----------|
| 1. 増加傾向 | 2. 横ばい | 3. 減少傾向 | 4. わからない |
|---------|--------|---------|----------|

Q 9. 「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）。

- | | | | |
|-----------|--------|--------|----------|
| 1. 10~20代 | 2. 30代 | 3. 40代 | 4. 50代以上 |
|-----------|--------|--------|----------|

Q 10. 「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）。

- | | | |
|-------------|----------|----------|
| 1. 一般クラス | 3. 課長クラス | 5. 役員クラス |
| 2. 主任・係長クラス | 4. 部長クラス | |

Q 11. 「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）。

- | | | |
|--------|--------|----------|
| 1. 研究職 | 4. 事務職 | 7. サービス職 |
|--------|--------|----------|

2. 技術職（情報処理職除く） 5. 営業職 8. 技能職
3. 情報処理職 6. 販売職 9. その他（ ）

Q12. 「心の病」の主要な原因は何だと思えますか。該当するものに3つまで○をつけてください。

1. 本人の資質の問題 7. 職場の人間関係
2. 本人の生育暦 8. 職場のパワーハラスメント
3. 家庭の問題 9. 昇進や配置転換
4. 長時間労働 10. 社会環境の変化
5. 業務遂行に伴うトラブルや困難 11. その他
6. 重過ぎる仕事の責任 12. わからない

Q13. 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。

1. 無断欠勤 7. 仕事の遅れ
2. 遅刻・早退の増加 8. 職場での人間関係のトラブル
3. 仕事のパフォーマンスの低下 9. 取引先や顧客とのトラブル
4. ミスや事故の頻発 10. 長時間労働に伴う面接相談
5. 周囲からの孤立 11. 家庭からの連絡
6. 奇異な行動 12. その他（ ）

Q14. 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。

		.		%
--	--	---	--	---

Q15. 貴社には、精神医学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。

1. いる 2. いない 3. わからない

Q16. 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○をつけてください。

1. ある 2. ない

C. 貴社の「心の病」に関する休職・復職の状況についてお伺いします。

Q17. 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。

		.		%
--	--	---	--	---

Q18. 「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。

1. 特に問題はない 3. わからない

2. まだまだ問題が多い

4. ケースがない

Q19. 前記Q18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。

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| 1. 復職に関する制度等が未整備の状態 | 7. 職場の環境整備が難しい |
| 2. 産業医との連携がうまく取れない | 8. 復職者に対する職場メンバーの理解が不十分 |
| 3. 主治医との情報交換が難しい | 9. 本人が無理をしてしまう |
| 4. 本人の回復状況を評価することが難しい | 10. わからない |
| 5. 管理職によるフォローが不十分 | 11. その他 () |
| 6. 産業保健スタッフによるフォローが不十分 | |

Q20. 「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。

- | | |
|---------------------|--------------|
| 1. 導入しており、うまく機能している | 4. 導入する予定がない |
| 2. 導入しているが、改善の必要がある | 5. その他 () |
| 3. 導入予定である | |

Q21. 「心の病」に関する休職者に対して、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。

- | | |
|------------------|------------|
| 1. 産業医 | 5. 本人 |
| 2. 社内の人事安全担当の責任者 | 6. 本人の家族 |
| 3. 本人の上司 | 7. その他 () |
| 4. 主治医 | |

Q22. 「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っていますか。該当するものすべてに○をつけてください。

- | | | |
|------------|---------------------|------------|
| 1. 勤務時間の短縮 | 5. 通院の確認 | 9. その他 () |
| 2. 残業の制限 | 6. 服薬の確認 | 10. 特にない |
| 3. 出張の制限 | 7. 職場の人間関係の調整 | |
| 4. 業務量の調整 | 8. 声かけ、元気づけなどの心理的支援 | |