



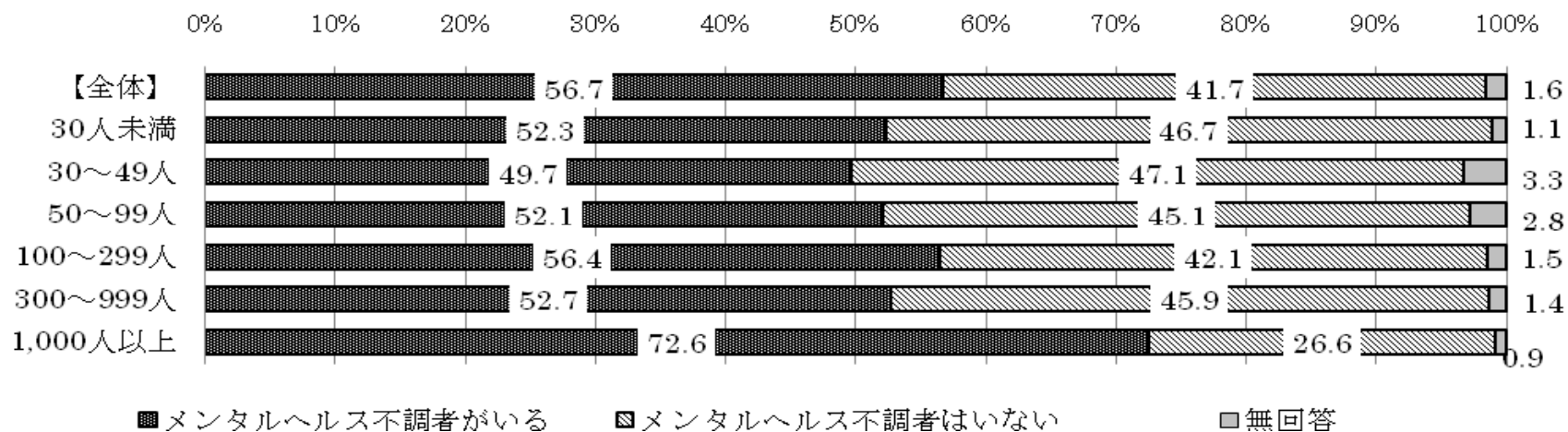
職場におけるメンタルヘルスケアについて

2011年10月4日
労働政策研究・研修機構
調査・解析部 郡司正人

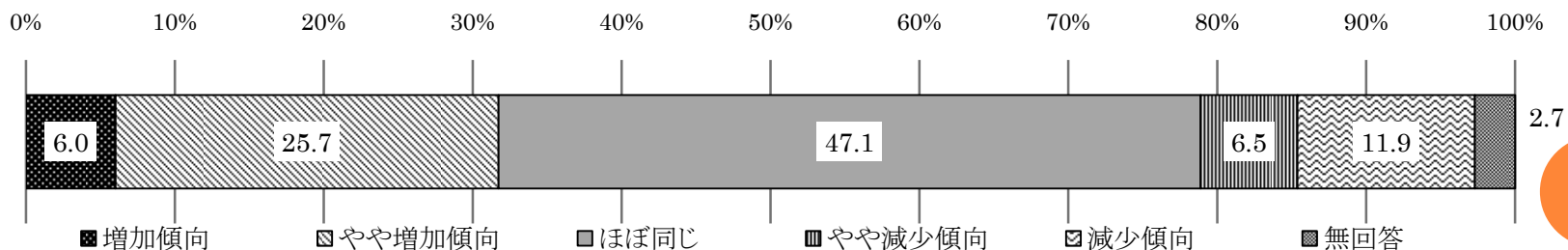
◆どのくらいの事業所にメンタルヘルス不調者がいるのか

- ・約6割の事業所がメンタルヘルスに問題を抱えている社員が「いる」と回答
- ・3年前と比べて、問題を抱えている社員は増加傾向
- ・1000人以上規模では問題を抱えた社員のいる事業所が7割超

メンタルヘルスに問題を抱えている社員（正社員、企業規模別）

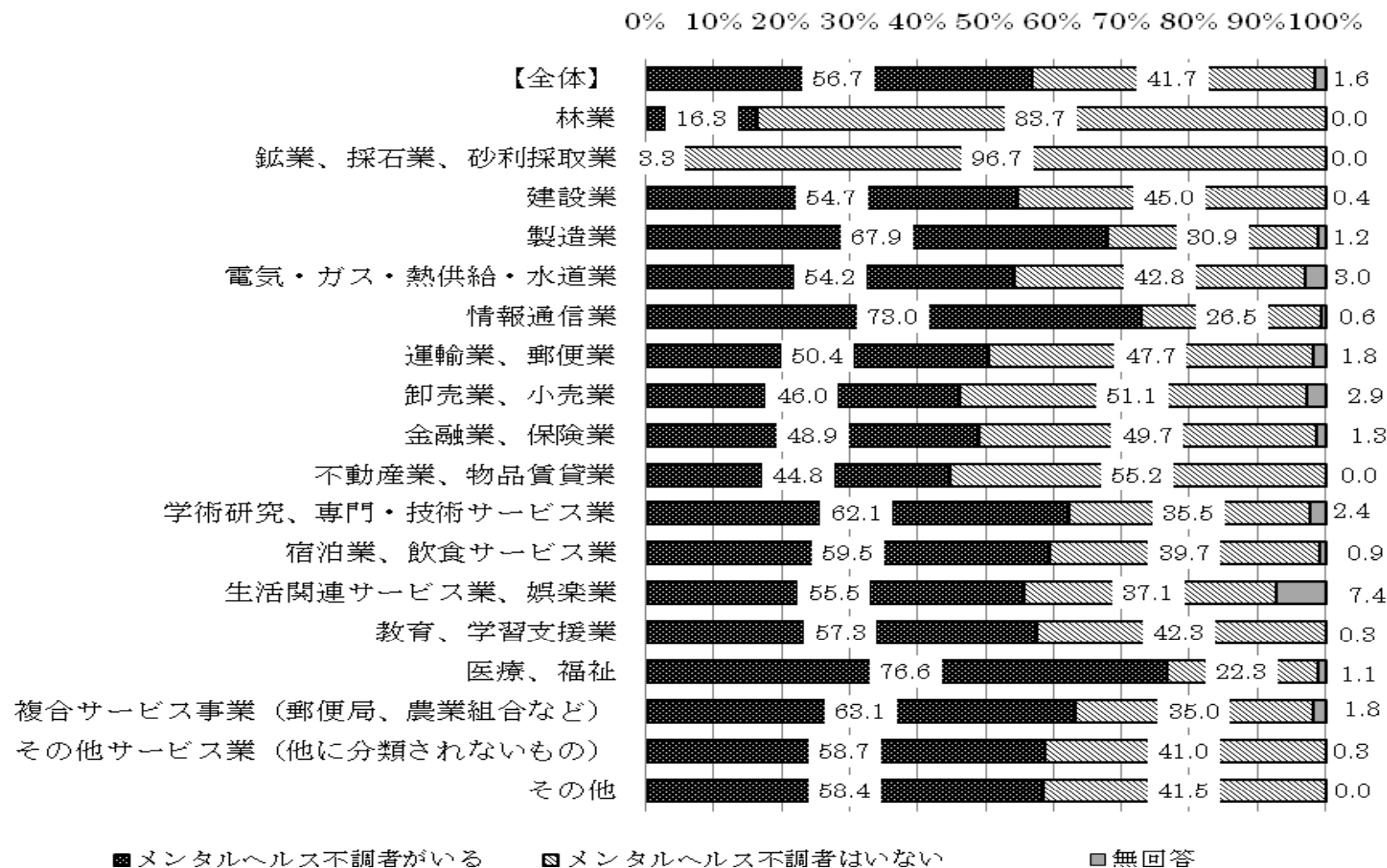


3年前と比べてメンタルヘルス不調者の増減（正社員）



・産業別で割合が高いのは 「医療・福祉」76.6% 「情報通信業」73.0%

メンタルヘルスに問題を抱えている社員（正社員、産業別）

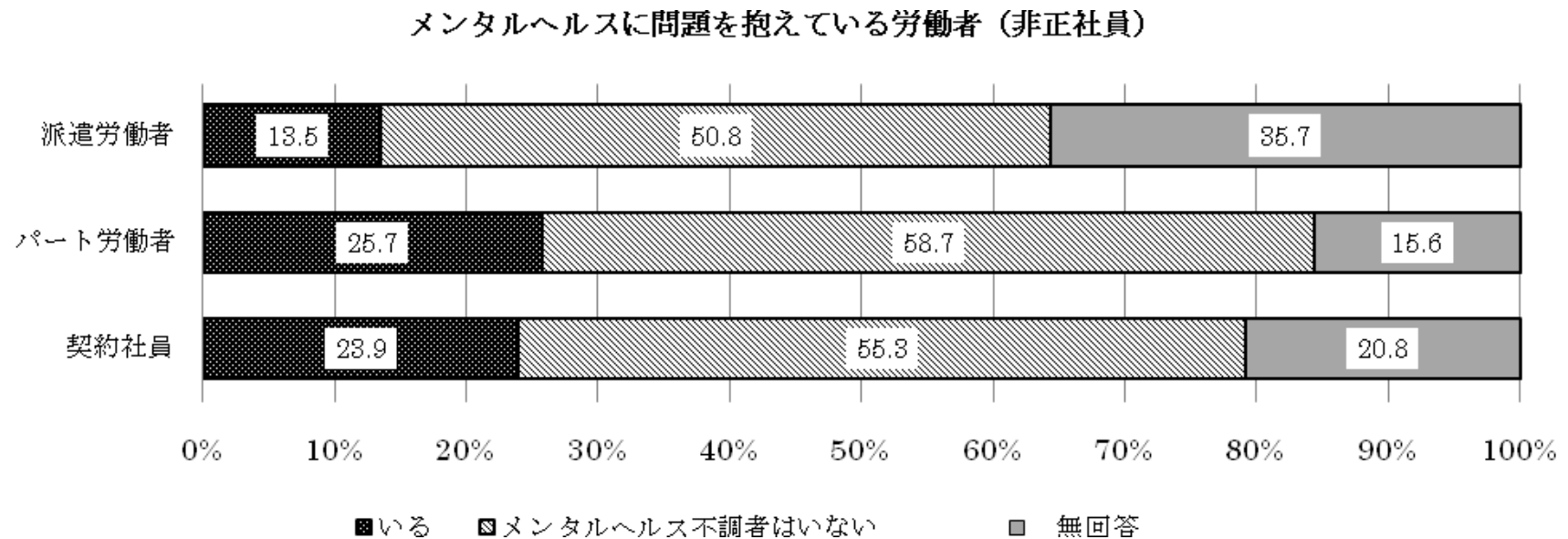


◆メンタルヘルスに問題を抱えている非正社員

契約社員23.9%

パートタイム25.7%

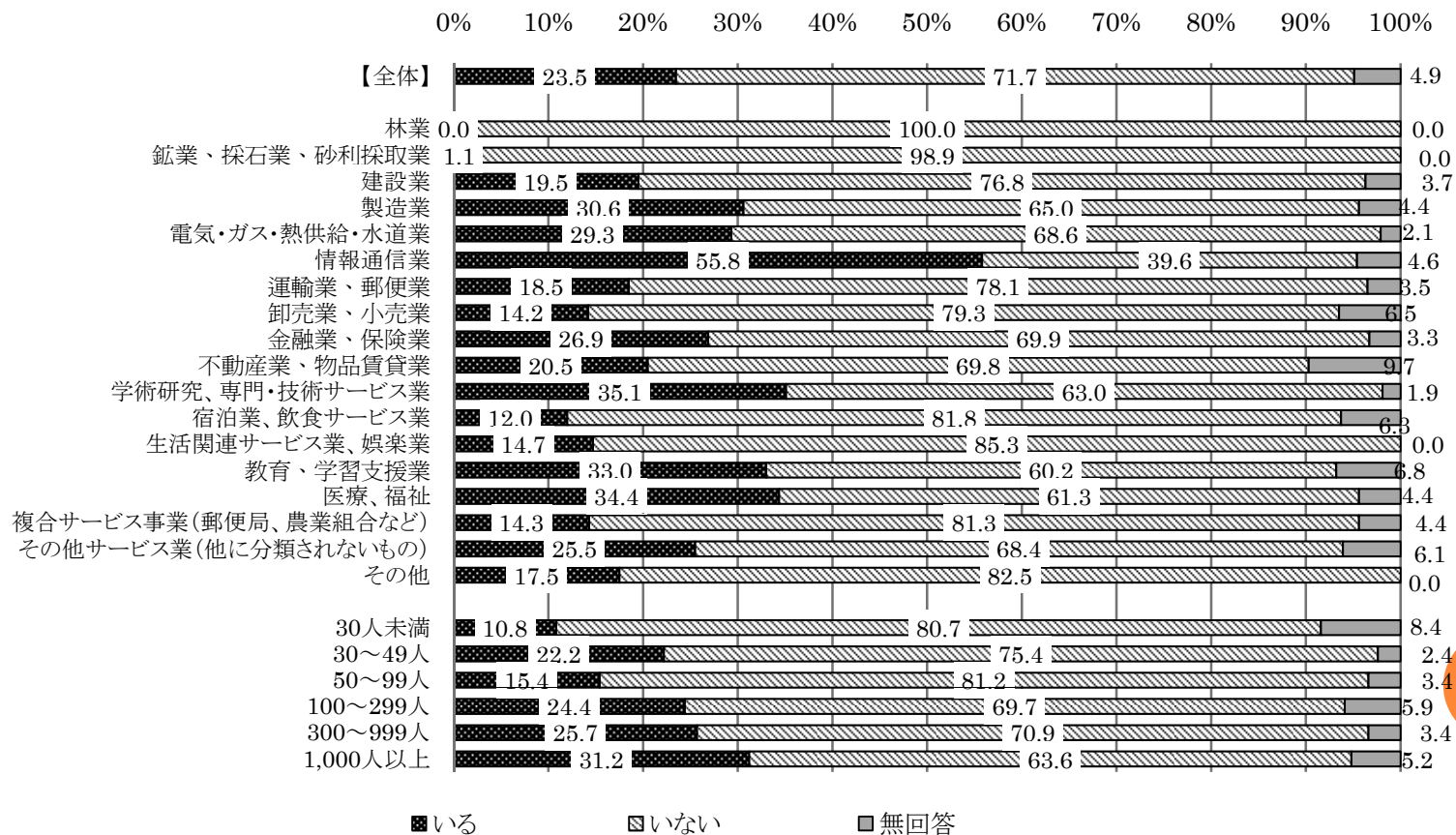
派遣労働者13.5%



◆メンタルヘルス不調で1カ月以上休職、退職した労働者

- ・「いた」事業所は25.8% 正社員だけでは23.5%
- ・「情報通信業」が55.8%とトップ
- 「学術研究、専門・技術サービス業」35.1% 「医療・福祉」34.4%
- ・企業規模が大きくなるほど、休職・退職者の割合が高い

過去1年間に、メンタルヘルス不調で1カ月以上休職、退職した正社員
(産業別、企業規模別)

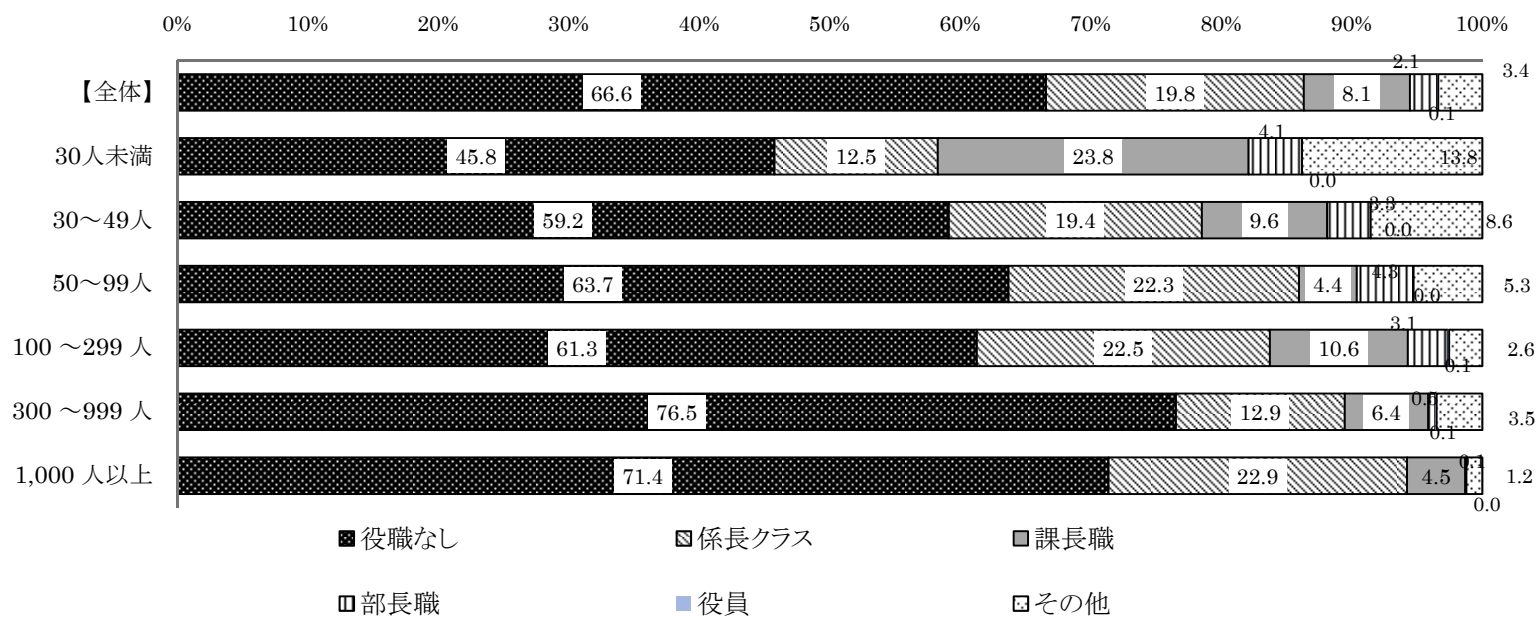


◆休職者・退職者したもっとも多い役職は？

・「役職なし」が66.6%で過半数

「係長クラス」19.8% 「課長職」8.1%

メンタルヘルス不調で、1カ月以上休職、退職したもっとも多い役職
(企業規模別、未回答除く)



◆メンタルヘルス不調者が現れる原因

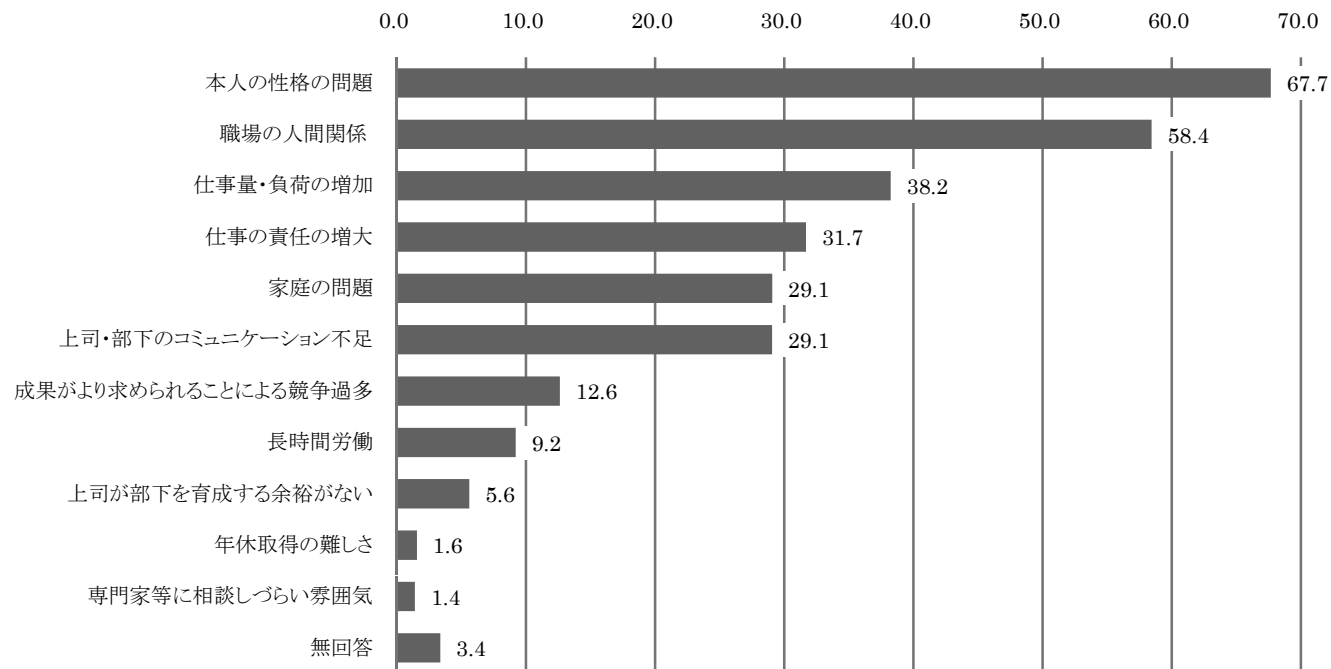
・「本人の性格の問題」が67.7%でトップ

「職場の人間関係」 58.4% 「仕事量・負荷の増加」 38.2%

「仕事の責任の増大」 31.7% 「家庭の問題」 29.1%

「上司・部下のコミュニケーション不足」 29.1%

メンタルヘルス不調者が現れる原因（複数回答、%）



◆メンタルヘルス不調者の休職・復職

・メンタルヘルス不調者のその後「休職を経て復職」が37.2%とトップ

「休職を経て退職」14.8% 「休職せずに通院治療等をしながら働き続けている」14.1%

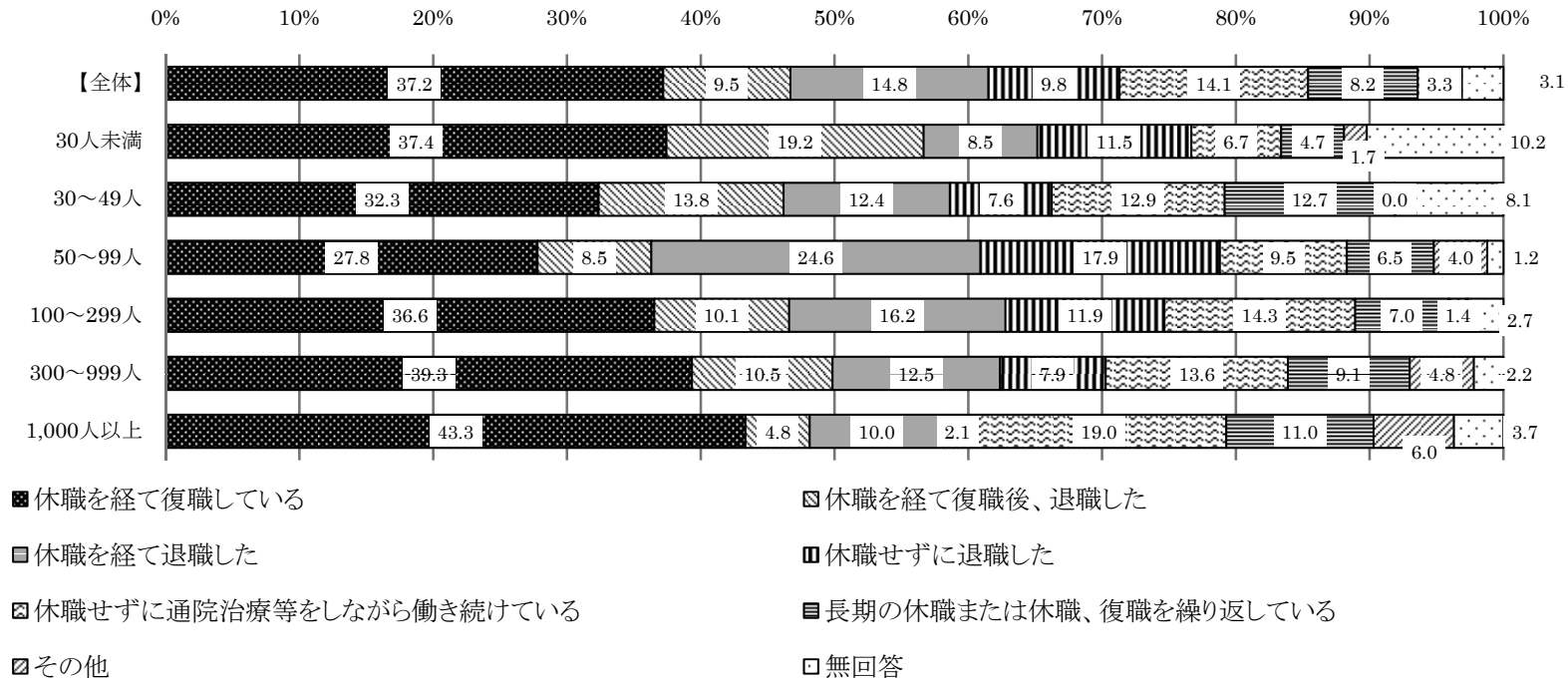
「休職せず退職」9.8% 「休職を経て復職後、退職」9.5%

「長期の休職または休職・復職を繰り返している」8.2%

・「復職」37.2% ⇔拮抗⇔「結果的に退職」34.1%

・300人以上「復職」割合が高い 1000人以上「結果的に退職」割合低い

ここ3年間で、メンタルヘルス不調者のその後の状況としてもっとも多いパターン(企業規模別、%)



- ・休職から復職した人の割合 「全員復職」が28.2%でトップ
- ・「ほとんど全員復職」と合わせると4割強の事業所で大多数が復職
- ・一方、「全員復職しなかった」も16.6%と少なくない
- ・会社規模別にみると →規模が大きいほど復職率が高い
1000人以上規模 「全員」「ほぼ全員」復職が50.6%と過半数

ここ3年の、メンタルヘルス不調による休職から復職した割合（企業規模別、%）

	全員復職 できた	ほとんど 全員復職 できた	7～8割 程度復職 できた	半分程度 復職でき た	2～3割 程度復職 できた	1割（以 内）程度 復職でき た	全員復職 しなかつ た	無回答
【全体】	28.2	13.0	9.8	9.7	4.6	5.4	16.6	12.7
30人未満	38.2	7.9	1.3	8.3	0.8	22.4	9.9	11.2
30～49人	34.5	0.6	2.2	17.5	7.0	-	11.7	26.5
50～99人	26.5	6.3	5.9	5.7	2.4	6.2	31.6	15.5
100～299人	26.3	14.1	9.2	8.9	4.0	5.0	18.0	14.6
300～999人	26.7	14.9	9.7	12.1	7.6	5.6	15.1	8.2
1,000人以上	34.4	16.2	16.9	10.4	3.6	2.9	6.0	9.6



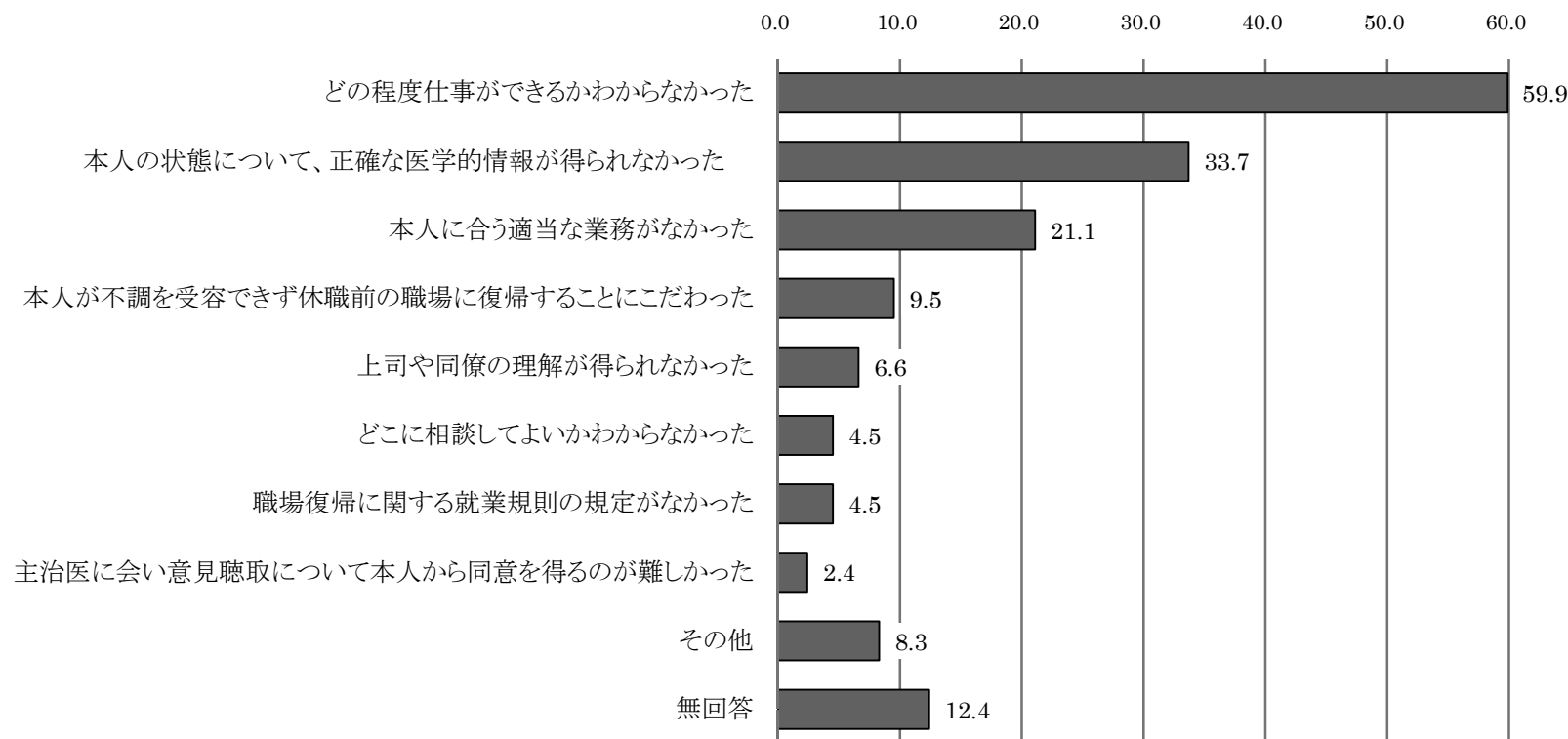
◆職場復帰する際の問題点

「どの程度仕事ができるかわからなかった」が59.9%でトップ

「本人の状態について、正確な医学的情報が得られなかった」33.7%

「本人に合う適当な業務がなかった」21.1%

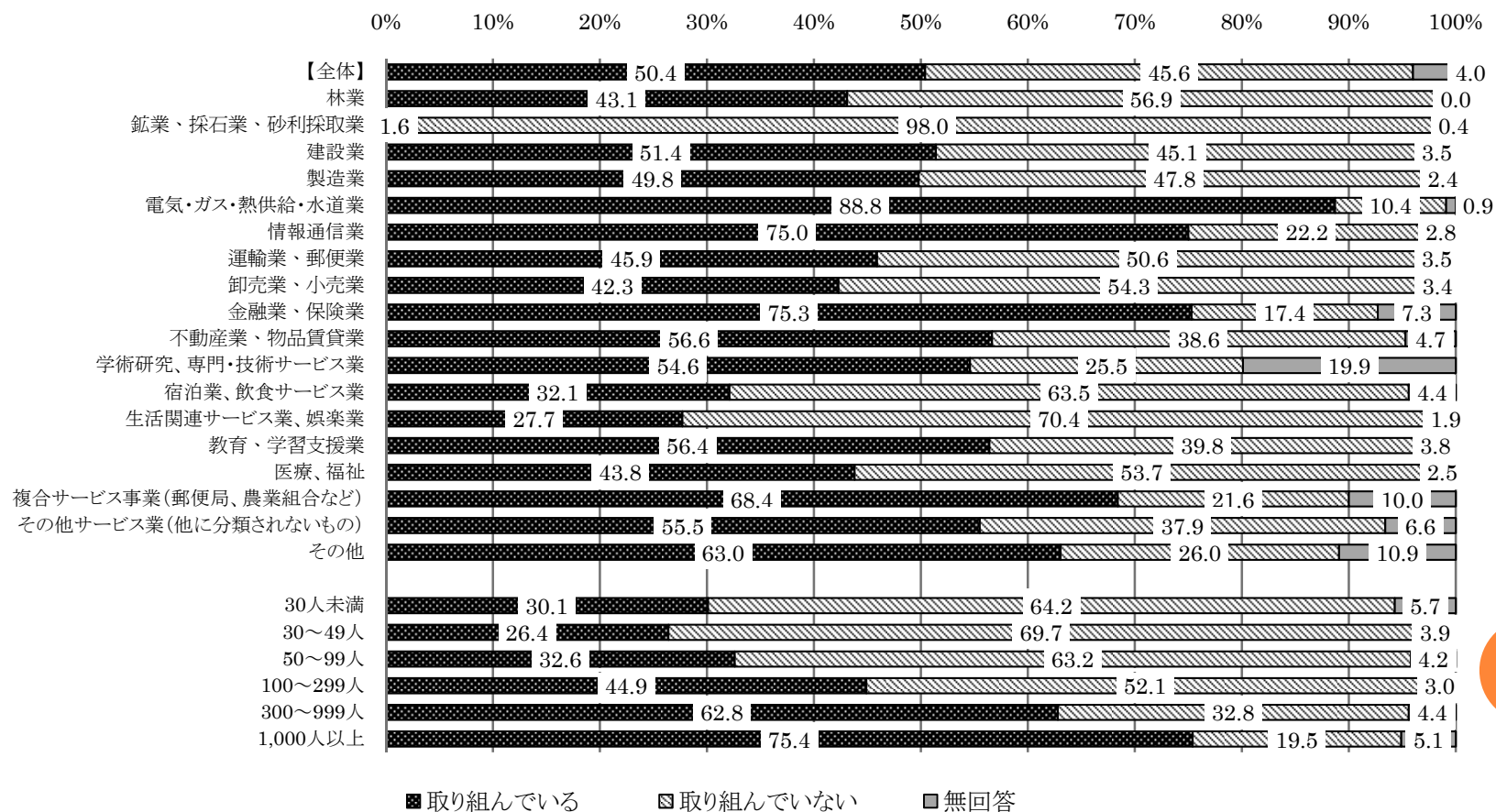
休職者が職場復帰する際、問題となったこと（複数回答）



◆メンタルヘルスケアの取り組み

- ・「取り組んでいる」50.4% ⇔拮抗⇔ 「取り組んでいない」45.6%
- ・規模が大きいほど「取り組んでいる」割合が高い 1000人以上規模 75.4%
- ・取り組んでいる産業
 - 「電気・ガス・熱供給・水道業」88.8%「金融業・保険業」75.3% 「情報通信業」75.0%
- ・取り組んでいない産業
 - 「鉱業、採石業、砂利採取業」98.0%「生活関連サービス業、娯楽業」70.4%「宿泊業、飲食サービス業」63.5%

メンタルヘルスケアの取り組み有無(産業別、企業規模別)

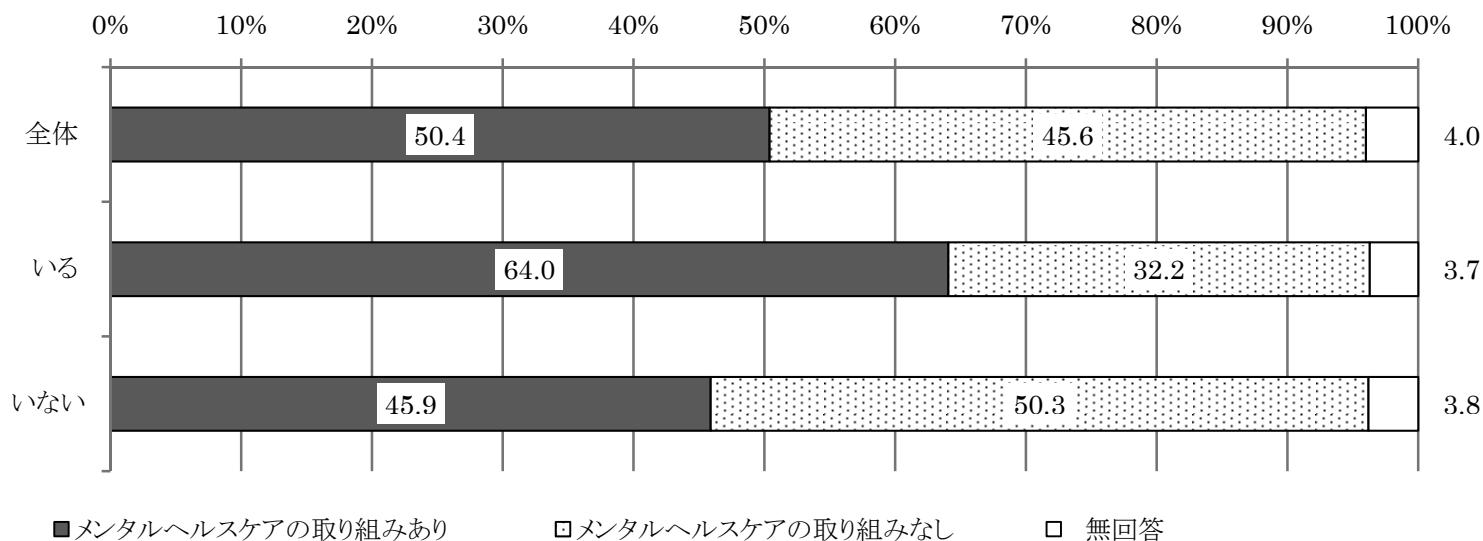


・休職者または退職者の有無とメンタルヘルスケアの取り組み

休職者・退職者がいる事業所 → 「取り組んでいる」割合が高い

しかし 休職者・退職者がいる事業所でも 「取り組んでいない」が3割超

1ヶ月以上休職、退職した労働者の有無とメンタルヘルスケアの取り組み



・メンタルヘルス不調者のその後とメンタルヘルスケアの取り組み

「取り組んでいる」事業所 → 「復職している」割合が高い

メンタルヘルスケアの取り組みとメンタル不調者のその後のパターン(%)

	休職を経て復職している	休職を経て復職した後、退職した	休職を経て退職した	休職せずに退職した	休職せずに通院治療等しながら働き続けている	長期の休職または休職、復職を繰り返している	その他	無回答
【全体】	37.2	9.5	14.8	9.8	14.1	8.2	3.3	3.1
取り組んでいる	41.8	8.9	13.1	5.7	15.2	10.1	3.1	2.1
取り組んでいない	30.2	9.5	18.0	17.2	11.7	5.5	4.1	3.7



◆メンタルヘルスケアに取り組んでいない理由

・「必要性を感じない」が42.2%とトップ

「専門スタッフがいない」35.5% 「取り組み方がわからない」31.0%

「労働者の関心がない」14.1% 「経費がかかる」8.1%

・規模が小さいほど → 「必要性を感じない」「経費がかかる」割合が高い

・1000人以上規模でも「必要性を感じない」割合少くない（34.0%）

・メンタルヘルス不調者がいないから「必要性を感じない」のか？

休職者または退職者が「いる」事業所の2割超が「必要性を感じない」

メンタルヘルスケアに取り組んでいない理由(複数回答、%/企業規模別、休職・退職者有無別)

	取り組み方が 分からない	経費がかかる	必要性を感じない	労働者の関心がない	専門スタッフが いない	その他	無回答
【全体】	31.0	8.1	42.2	14.1	35.5	13.9	1.5
30人未満	28.6	12.1	50.1	4.5	32.5	9.1	1.3
30～49人	17.0	11.1	48.2	8.2	42.4	17.0	-
50～99人	26.4	10.4	44.7	18.5	36.1	10.8	1.8
100～299人	33.1	6.9	40.0	13.4	35.4	17.0	1.7
300～999人	36.0	7.1	43.0	20.7	34.2	8.7	1.2
1,000人以上	29.1	4.4	34.0	5.5	35.1	22.5	1.9
いる	52.1	6.0	21.5	13.6	45.9	15.4	2.2
いない	26.5	8.5	46.5	14.3	33.4	13.7	1.3

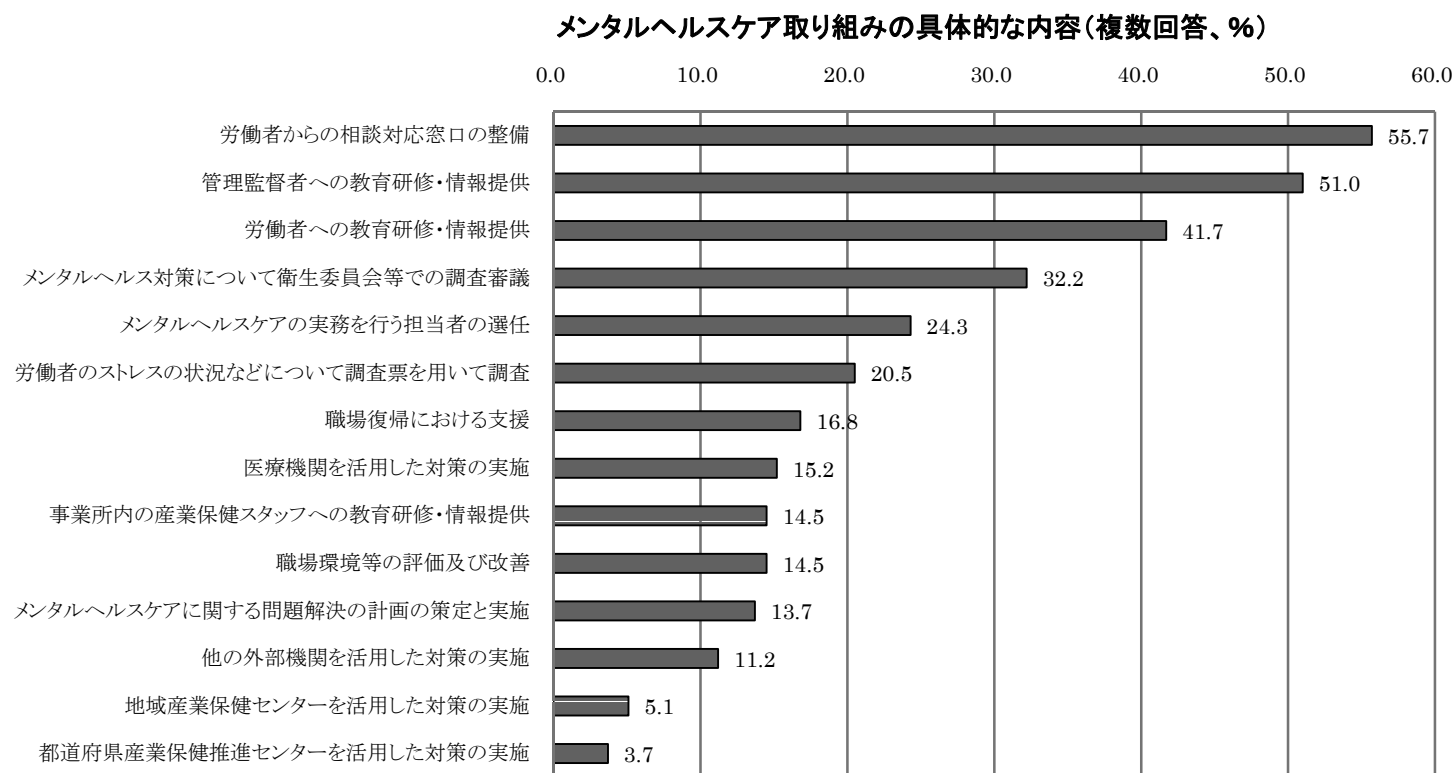


◆メンタルヘルスケアの取り組みの具体的な内容

「労働者からの相談対応窓口の整備」が55.7%でトップ

「管理監督者への教育研修・情報提供」51.0%

「労働者への教育研修・情報提供」41.7%



◆メンタルヘルスケアの担い手としてもっとも重視するもの

- ・「職場の上司・同僚」が38.3%でトップ → ラインケア重視
- 「人事労務部門」18.6%「従業員本人の自己管理(セルフヘルスケア)」14.6%
- 「産業医等(健康保険スタッフ)」6.0%「社外の専門家(カウンセラー等)」5.8%

メンタルヘルスケアの担い手としてもっとも重視するもの (%)

人事労務部門	安全衛生委員会	社内のメンタルヘルスケア専門部門、委員会、プロジェクト等	職場の上司・同僚	産業医等(健康保健スタッフ)	社外の専門家(カウンセラーなど)	従業員本人の自己管理(セルフヘルスケア)	主治医	労働組合	無回答
18.6	5.4	5.2	38.3	6.0	5.8	14.6	2.4	0.1	3.6



◆メンタルヘルスケアにおける職場の上司の役割

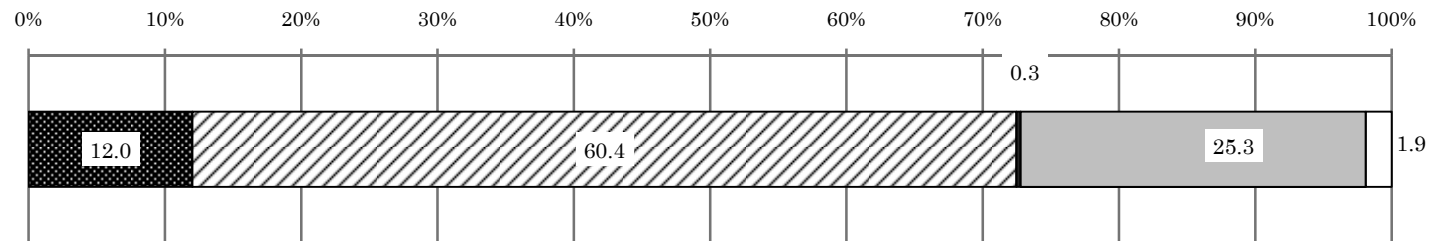
・過半数(60.4%)の事業所

「定期的ではないが、部下のメンタルヘルスに注意を払うよう指示」

「特段の役割を定めていない」25.3%

「定期的な面談等で積極的に部下のメンタルヘルスケアを行うよう指示」12.0%

メンタルヘルスケアにおける職場の上司の役割

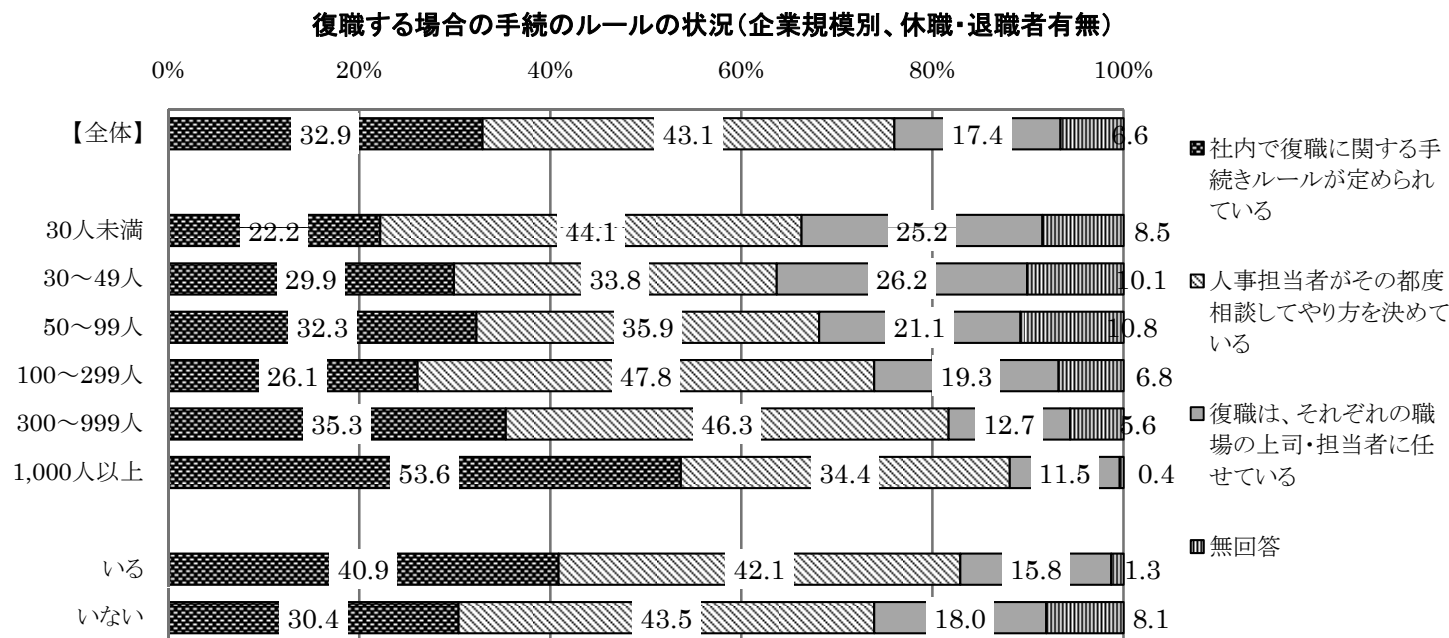


- 定期的な面談等で積極的に部下のメンタルヘルスケアを行うよう指示
- ▨ 定期的ではないが、部下のメンタルヘルスに注意を払うよう指示
- その他の役割
- 特段の役割を定めていない
- 無回答



◆休職者の復職手続きルール状況

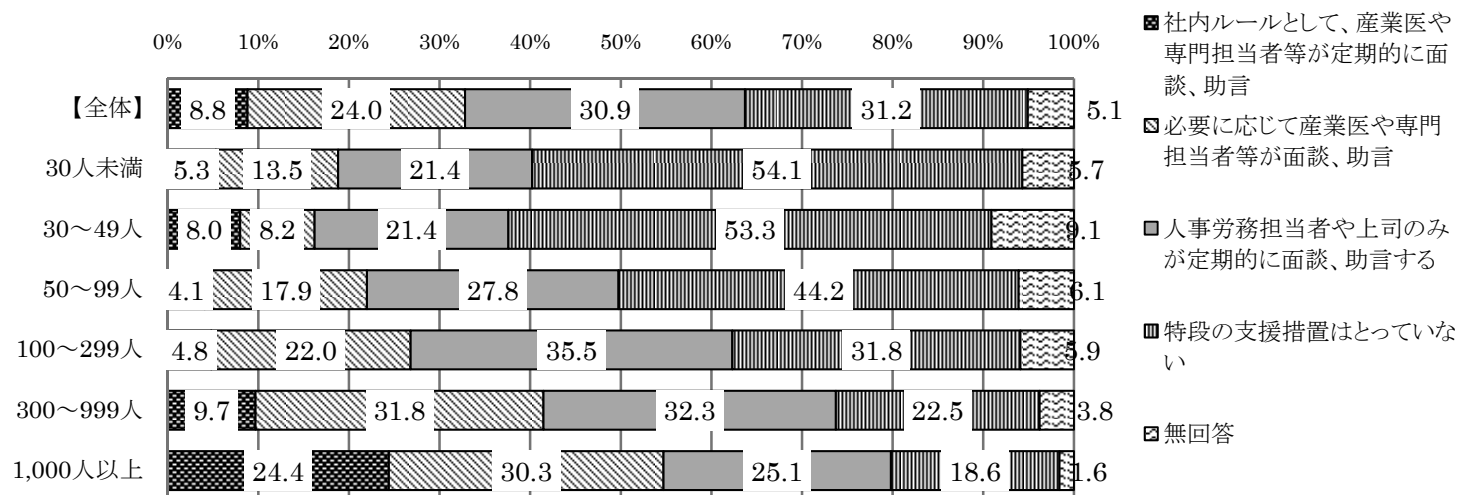
- ・「人事担当者がその都度相談してやり方を決めている」事業所が43.1%とトップ
 「社内で復職に関する手続きルールが定められている」32.9%
 「復職はそれぞれの職場の上司・担当者に任せている」17.4%
- ・規模が大きいほど → 「復職手続きのルール化」が進んでいる
 1000人以上規模では 過半数(53.6%)が「ルール化」
- ・休職・退職者が「いる」事業所 → 「ルール化」が進んでいる



◆復職後の支援体制

- ・「特段の支援措置はとっていない」事業所が31.2%でトップ
「人事労務担当者や上司のみが定期的に面談・助言する」30.9%
- ・専門家のサポートを実施している事業所は3割程度
「必要に応じて産業医や専門担当者等面談・助言する」24.0%
「一定の期間、産業医や専門担当者等が定期的に面談・助言する」8.8%

復職後の支援体制(企業規模別)



◆メンタルヘルスケアの今後の状況に関する認識

- ・約半数の事業所が「深刻化する」と回答

(46.0%「深刻になる」+「やや深刻になる」)

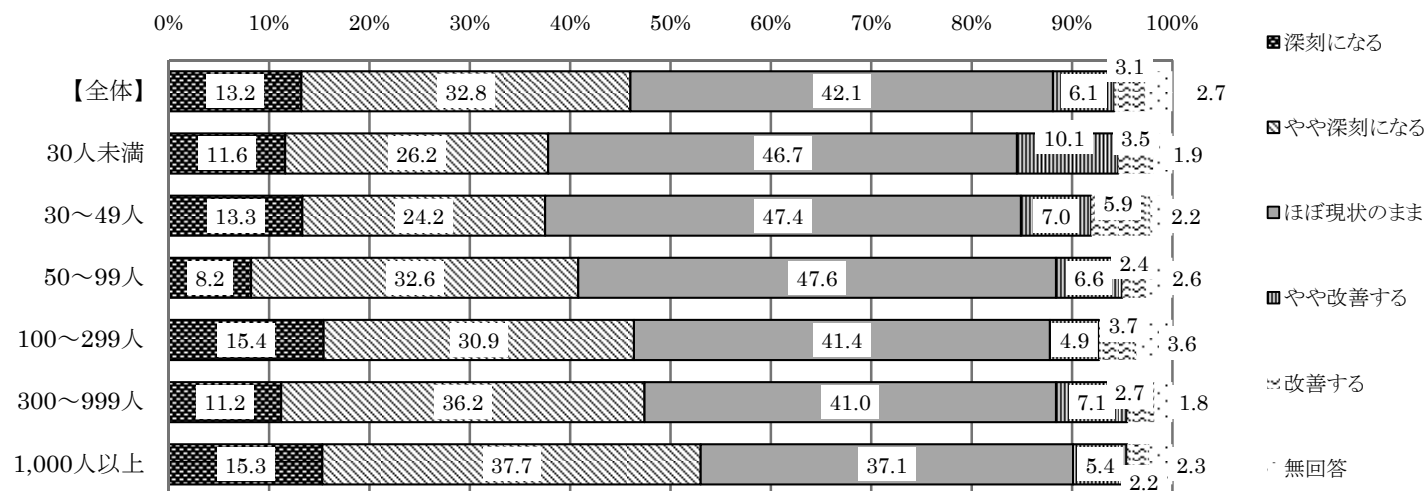
「ほぼ現状のまま」42.1%

「改善にむかう」9.2%(「やや改善する」+「改善する」)

- ・規模が大きいほど、深刻化していると考えている

1000人以上規模 → 53.0%が「深刻化する」

メンタルヘルスの今後の状況に関する認識(企業規模別)

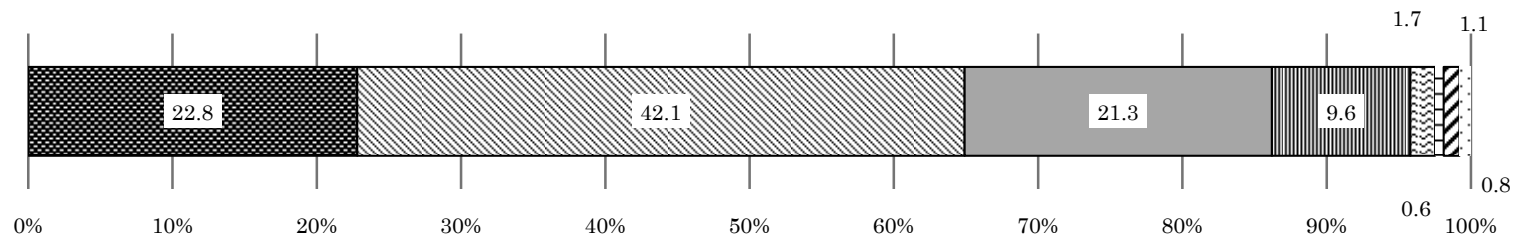


◆メンタルヘルスの問題と企業パフォーマンス

・「関係アリ」とする事業所が約9割(86.2%)

(「関係がある」42.1%+「密接に関係がある」22.8%+「どちらかと言えば関係がある」21.3%)

メンタルヘルスの問題と企業パフォーマンスへの影響についての認識



■ 密接に関係がある

■ どちらとも言えない

■ まったく関係がない

■ 関係がある

■ あまり関係がない

⋯ 無回答

■ どちらかと言えば関係がある

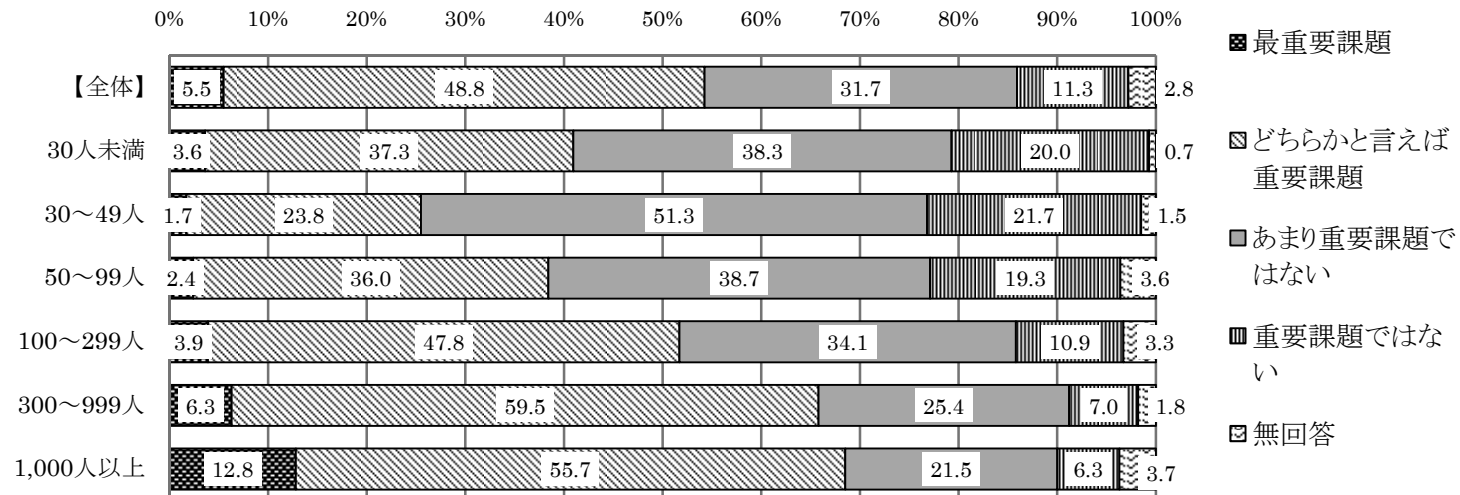
— 関係がない



◆メンタルヘルスケアの位置づけ(現在)

- ・「重要課題」派が54.3% ⇔拮抗⇔ 「重要ではない」派は48.0%
 「重要課題」派＝「どちらかと言えば重要課題」48.8%＋「最重要課題」5.5%
 「重要ではない」派＝「あまり重要課題ではない」31.7%＋「重要課題ではない」11.3%
- ・規模が大きいほど、「重要課題」と認識している事業所割合が高い
 1000人以上規模 → 68.5%が「重要課題」派

現在のメンタルヘルスケアの取り組みの位置づけ(企業規模別)



◆メンタルヘルスケアの位置づけ(今後)

- ・「強化すべき」とする事業所が7割超(70.2%)

「どちらかと言えば強化する必要がある」55.2%+「強化する必要がある」15.0%

- ・規模が大きいほど、「強化すべき」とする事業所割合が高い

1000人以上規模 → 81.0%が「強化すべき」

- ・メンタルヘルスケアに取り組んでいない事業所でも過半数が「強化すべき」と回答

