

# 第 I 部 調査結果の概要

# 第1章 調査要綱

## 1. 調査の趣旨・目的

自殺者が14年間連続で3万人を超え、このうち約8,200人が労働者であり、「勤務問題」を自殺の原因の一つとしている者は約2,700人に達しているなど<sup>1</sup>、労働者の心の健康（メンタルヘルス）に関する社会的な関心が高まり、様々な取り組みが広がりつつある。厚生労働省では、労働政策審議会において、ストレス症状を有する労働者に対する面接指導制度の導入等が提言され、法改正も含めた検討が行われている。

本調査は、メンタルヘルスケアにかかわる検討に資するため、職場におけるメンタルヘルスの実態や、企業の取り組み、企業のメンタルヘルスケアに対する意識などを探り、メンタルヘルスケアを進めるうえでの課題を明らかにすることを目的としている。

## 2. 調査名

「職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査」

## 3. 調査期間

2010年9月21日～10月5日

## 4. 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

## 5. 調査対象

農・漁業を除く全国の従業員10人以上の民間事業所14,000ヶ所。

※帝国データバンクの事業所データベースを母集団に、産業・規模別に層化無作為抽出。

## 6. 有効回収数

有効回収数 5,250件／有効回収率 37.5%

## 7. 集計方法

集計結果は抽出母集団の産業・従業員規模に基づいてウエイトバックしている。

---

<sup>1</sup> わが国の自殺者数は、警察庁の「自殺統計」によると、1998年以降14年間連続して3万人を超えている。2011年の自殺者数は、30,651人で、職業別にみると、「無職」が18,074人、「被雇用者・勤め人」が8,207人など。自殺の原因・動機では、「健康問題」が14,621人、「経済・生活問題」が6,406人、「家庭問題」が4,547人、「勤務問題」が2,689人などとなっている。

## 第2章 調査結果の概要

### 第1節 回答事業所の基本属性

#### 1. 基本属性（規模、産業、若年比率、女性比率等）

回答事業所の規模をみると、パートタイム労働者や契約社員など直接雇用の非正社員も含めた事業所の社員数（つまり、派遣労働者や請負労働者などの間接雇用の非正社員は除く）では、「10～29人」が42.0%ともっとも割合が高く、次いで「100～299人」が18.4%、「50～99人」で17.2%、「30～49人」で13.5%となっており、50人未満規模の事業所が過半数を占めている。300人以上の大規模事業所は8.0%（「300～999人」「1000～4999人」「5000人以上」と1割程度となっている（**図表 1-1**）。事業所の正社員数では、「10～29人」が41.7%ともっとも割合が高く、「100～299人」で14.4%、「30～49人」「50～99人」がともに13.9%、「10人未満」が11.3%となっており、30人未満規模の事業所が過半数。300人以上規模は4.2%と少なかった（**図表 1-2**）。

回答した事業所だけでなく、会社全体の企業規模(正社員)をみると、「100～299人」が37.8%ともっとも多く、次いで「300～999人」が25.0%、「50～99人」は13.5%、「1000～4999人」で11.6%、「10～29人」で4.9%、「30～49人」が3.7%、「5000人以上」が2.0%、「10人未満」が0.7%となっている（**図表 1-3**）。調査対象の抽出を帝国データバンクの事業所データベースから行っているため、100人未満の企業数が政府の事業所・企業調査と比べて少ないことに留意（帝国データバンクの事業所データベースは、おもに従業員100人以上規模の企業で構成されている）。

図表 1-1 回答事業所の全社員数 (%)

10～29人	42.0
30～49人	13.5
50～99人	17.2
100～299人	18.4
300～999人	5.9
1,000～4,999人	1.9
5,000人以上	0.2
無回答	0.8

図表 1-2 回答事業所の正社員数 (%)

10人未満	11.3
10～29人	41.7
30～49人	13.9
50～99人	13.9
100～299人	14.4
300～999人	3.2
1,000～4,999人	0.9
5,000人以上	0.1
無回答	0.6

図表 1-3 回答会社全体の正社員数（企業規模）（%）

10 人未満	0.7
10～29 人	4.9
30～49 人	3.7
50～99 人	13.5
100～299 人	37.8
300～999 人	25.0
1,000～4,999 人	11.6
5,000 人以上	2.0
無回答	0.7

パートタイム労働者や契約社員など直接雇用の非正社員が、回答事業所でどのくらい働いているのかも聞いている。「10%未満」が 26.2%ともっとも割合が高く、「ほぼ 0」が 23.0%、「10～30%未満」が 21.0%と続き、ちょっと離れて「70%以上」が 11.2%、「30%～50%未満」で 9.3%、「50%～70%未満」が 8.2%となっている。ほとんどいないか、いても 1 割未満という事業所が約半数を占めている。一方、半分以上が直用非正社員だと言うところも約 2 割と少なくない。間接雇用の派遣労働者や請負労働者などを含めると、実際はさらに多くの非正社員が働いていることが推測できる（図表 1-4）。

図表 1-4 回答事業所全社員に占める直接雇用の非正社員の比率(%)

ほぼ 0	23.0
10%未満	26.2
10～30%未満	21.0
30～50%未満	9.3
50～70%未満	8.2
70%以上	11.2
無回答	1.1

回答事業所の正社員と直接雇用の非正社員について、この 3 年間でどのくらい増減したかを見てみよう。正社員は、「±5%未満の範囲で増減」とほぼ変わらないところが 48.5%と約半数を占め、減少した事業所（「5%以上 10%未満減少」「10%以上 20%未満減少」「20%以上減少」の合計）が 32.8%で、増加した事業所（「5%以上 10%未満増加」「10%以上 20%未満増加」「20%以上増加」の合計）は 16.4%となっており、減少した事業所が増加した事業所を大きく上回っている。非正社員でもやはり、「±5%未満の範囲で増減」とほぼ変わらないところ

が 46.0%と約半数を占めている。減少した事業所（「5%以上 10%未満減少」「10%以上 20%未満減少」「20%以上減少」の合計）は 22.0%で、増加した事業所（「5%以上 10%未満増加」「10%以上 20%未満増加」「20%以上増加」の合計）は 14.2%となっており、正社員ほどではないが減少した事業所が多くなっている（図表 1-5）。

図表 1-5 ここ 3 年間の正社員、直接雇用の非正社員の増減(%)

	正社員	非正社員
20%以上減少	6.8	8.9
10%以上 20%未満減少	10.6	4.3
5%以上 10%未満減少	15.4	8.8
±5%未満の範囲で増減	48.5	46.0
5%以上 10%未満増加	9.3	7.7
10%以上 20%未満増加	3.9	2.8
20%以上増加	3.2	3.7
無回答	2.4	17.8

回答事業所における 35 歳未満の若年社員の比率をみると、「30%～50%未満」とする事業所が 35.1%ともっとも高く、次いで「10%～30%未満」が 34.2%、「50%～70%未満」で 14.1%、「10%未満」が 10.1%、「70%以上」が 4.8%の順。女性社員の比率については、「10%～30%未満」の事業所が 34.9%ともっとも高く、「10%未満」が 24.1%、「30%～50%未満」は 17.0%、「50%～70%未満」で 12.4%、「70%以上」が 8.6%となっている（図表 1-6,1-7）。

図表 1-6 若年社員の占める比率(%)

10%未満	10.1
10～30%未満	34.2
30～50%未満	35.1
50～70%未満	14.1
70%以上	4.8
無回答	1.7

図表 1-7 女性社員の占める比率(%)

10%未満	24.1
10～30%未満	34.9
30～50%未満	17.0
50～70%未満	12.4
70%以上	8.6
無回答	3.0

回答事業所だけでなく会社全体の主たる業種についてみると、「製造業」の割合が 25.6% ともっとも高く、「卸売業、小売業」が 25.3%で続き、「その他サービス業」が 9.2%、「運輸業、郵便業」が 8.3%、「金融業、保険業」が 7.8%、「建設業」が 5.7%、「宿泊業、飲食サービス業」が 3.8%、「医療、福祉」が 3.5%などとなっている（図表 1-8）。

図表 1-8 主たる産業(%)

林業	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0.7
建設業	5.7
製造業	25.6
電気・ガス・熱供給・水道業	1.3
情報通信業	2.4
運輸業、郵便業	8.3
卸売業、小売業	25.3
金融業、保険業	7.8
不動産業、物品賃貸業	1.0
学術研究、専門・技術サービス業	1.4
宿泊業、飲食サービス業	3.8
生活関連サービス業、娯楽業	1.0
教育、学習支援業	1.5
医療、福祉	3.5
複合サービス事業（郵便局、農業組合など）	1.0
その他サービス業（他に分類されないもの）	9.2
その他	0.5

## 2. 職場の環境（売上高、採用、人員配置、仕事量等）

ここ 3 年間の会社全体の売上高や生産性の状況についても聞いている。売上高については、低くなった（「やや低くなった」「相当低くなった」の合計）事業所が 50.7%と過半数に達し、高くなった（「やや高くなった」「相当高くなった」の合計）と回答した事業所の 20.3%を大きく上回っている。あまり変化のない「ほぼ同じ程度である」とする事業所は 24.4%だった。生産性については、「ほぼ同じ程度である」とする事業所が 36.8%ともっとも多いものの、低くなった（「やや低くなった」「相当低くなった」の合計）と回答した事業所が 34.3%で、高くなった（「やや高くなった」「相当高くなった」の合計）とする事業所の 20.3%を上回っており、全体としては低下傾向を示している（図表 1-9）。

図表 1-9 回答会社全体のここ3年間の売上高、生産性の変化(%)

	売上高	生産性
相当高くなった	2.0	1.6
やや高くなった	18.3	18.7
ほぼ同じ程度である	24.4	36.8
やや低くなった	31.6	24.5
相当低くなった	19.1	9.8
わからない	1.0	2.4
無回答	3.5	6.2

ここ3年間の職場の労働環境をみるため、新卒採用や人員配置の状況、仕事量の増減などについても聞いている。新卒採用（会社全体）については、「以前と同水準で新卒採用を継続している」が34.1%と最も高く、「新卒採用を継続しているが採用数は減らしている」が24.6%で続き、次いで「引き続き新卒採用は取り止めている」が16.6%、「以前よりも新卒採用数を増やした」が11.5%、「新卒採用を取り止めた」が5.8%、「新卒採用を止めていたが再開した」が5.0%の順となっている。新卒採用を実施しているところが大多数を占めているものの、新卒採用を行っていないところが2割以上と少なくないのが目立つ。

では回答事業所の人員配置についてはどうだろうか（ここ3年間）。「ほぼ同じ」割合が39.5%と最も高いものの、以前より減った（「以前よりやや減った」「以前より減った」の合計）とする事業所が34.9%で、以前より増えた（「以前よりもやや増えた」「以前よりも増えた」の合計）とする事業所の24.5%を大きく上回っており、全体的には職場の人員配置は減少傾向を示しているようだ（図表 1-10,1-11）。

図表 1-10 ここ3年間の新卒採用の状況(%)

以前よりも新卒採用数を増やした	11.5
以前と同水準で新卒採用を継続している	34.1
新卒採用を継続しているが採用数は減らしている	24.6
新卒採用を止めていたが、再開した	5.0
新卒採用を取り止めた	5.8
引き続き新卒採用は取り止めている	16.6
無回答	2.5

図表 1-11 ここ3年間の人員配置の状況(%)

以前よりも増えた	8.3
以前よりもやや増えた	16.2
ほぼ同じ	39.5
以前よりやや減った	22.1
以前より減った	12.8
無回答	1.0

回答事業所の仕事量の状況については（ここ3年間）、増加した（「増えた」「やや増えた」の合計）とする事業所が 44.0%と4割を超え、減少した（「減った」「やや減った」の合計）事業所の 21.6%を大きく上回っており、全体として仕事量は増加傾向であると言えそうだ。「ほぼ同じ」とする事業所も多く、32.6%と3分の1を占めている（図表 1-12）。

図表 1-12 ここ3年間の職場の全般的な仕事量の増減 (%)

増えた	18.4
やや増えた	25.6
ほぼ同じ	32.6
やや減った	12.8
減った	8.8
無回答	1.8

会社が従業員の職業生活をケアしているかどうかに関して、将来のキャリアパスやキャリア開発の考え方が従業員に明確に示されているかについても聞いている。それによると、「どちらともいえない」とする事業所の割合が 36.4%ともっとも高く、明確（「明確になっている」「やや明確になっている」の合計）だとする事業所が 27.8%で、不明確（「不明確」「やや不明確」の合計）とする事業所が 30.5%と、全体の傾向もどちらともいえない拮抗した形となっている（図表 1-13）。

図表 1-13 キャリアパス等が従業員に明確になっているか (%)

明確になっている	11.4
やや明確になっている	16.4
どちらともいえない	36.4
やや不明確	13.3
不明確	17.2
無回答	5.2

ここ3年間で仕事の負荷が高まった役職階層については、「課長クラス」が37.7%ともっとも高く、次いで「係長クラス」が26.9%、「役職なし」が13.5%などとなっている。

会社に労働組合があるかどうかについては、「労働組合はない」事業所が49.8%と、「労働組合がある」事業所の38.0%を上回っている。しかし、このところ労働組合の組織率が2割弱程度で推移していることを考えると、回答事業所の組織割合は比較的高くなっている（図表1-14,1-15）。

図表 1-14 3年間で仕事の負荷が高まっている階層 (%)

役職なし	
係長クラス	26.9
課長職	37.7
部長職	12.4
役員	3.7
無回答	5.8

図表 1-15 回答会社の労働組合の有無 (%)

労働組合がある	38.0
労働組合はない	49.8
無回答	12.2

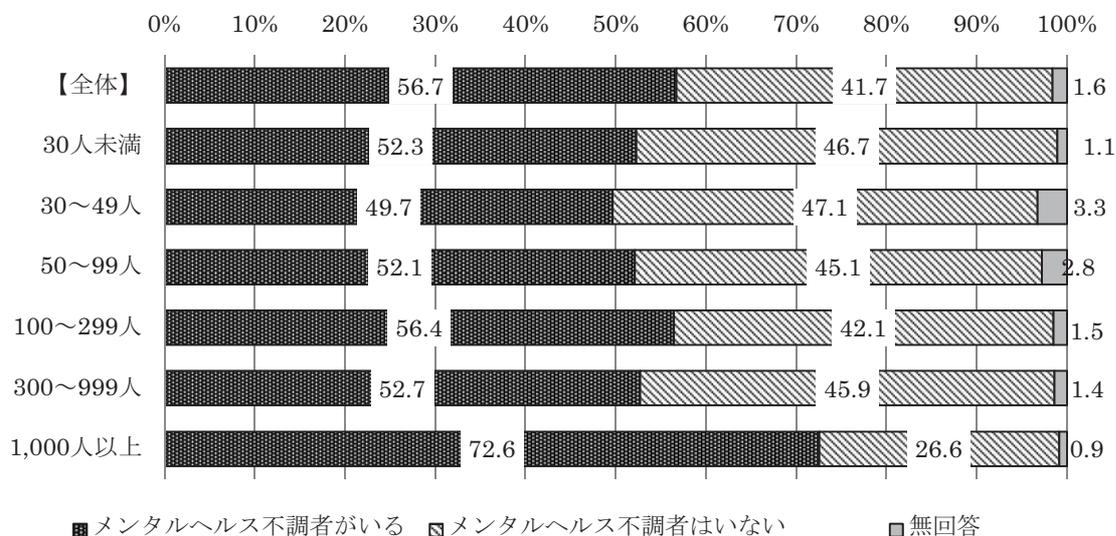
## 第2節 職場におけるメンタルヘルスの実態

### 1. メンタルヘルスに問題を抱えている労働者の状況（有無と増減等）

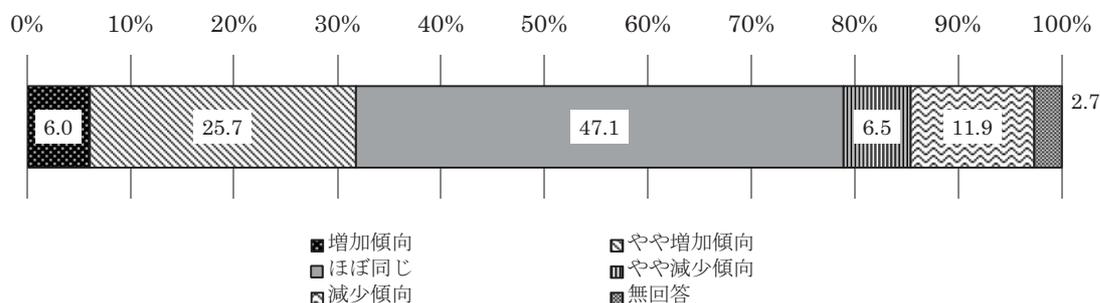
調査によると、6割弱の事業所で、メンタルヘルスに問題を抱えている正社員（以下、「メンタル不調者（正社員）」）がいるとしており、そのうちの3割強（31.7%）の事業所は、3年前に比べてその人数が増えたとしている。増減の割合を比べると、減ったとするのは約2割(18.4%)で、増加傾向が見て取れる（図表 2-1,2-2）。

メンタル不調者（正社員）の有無を企業規模別（正社員数）で見ると、1000人未満では規模階層にかかわらず、不調者のいる事業所がない事業所をわずかに上回る程度だが、1000人以上では、不調者のいる割合が72.6%と増えて、いない事業所（26.6%）を大きく上回っている（図表 2-1）。

図表 2-1 メンタルヘルスに問題を抱えている労働者（正社員、企業規模別）

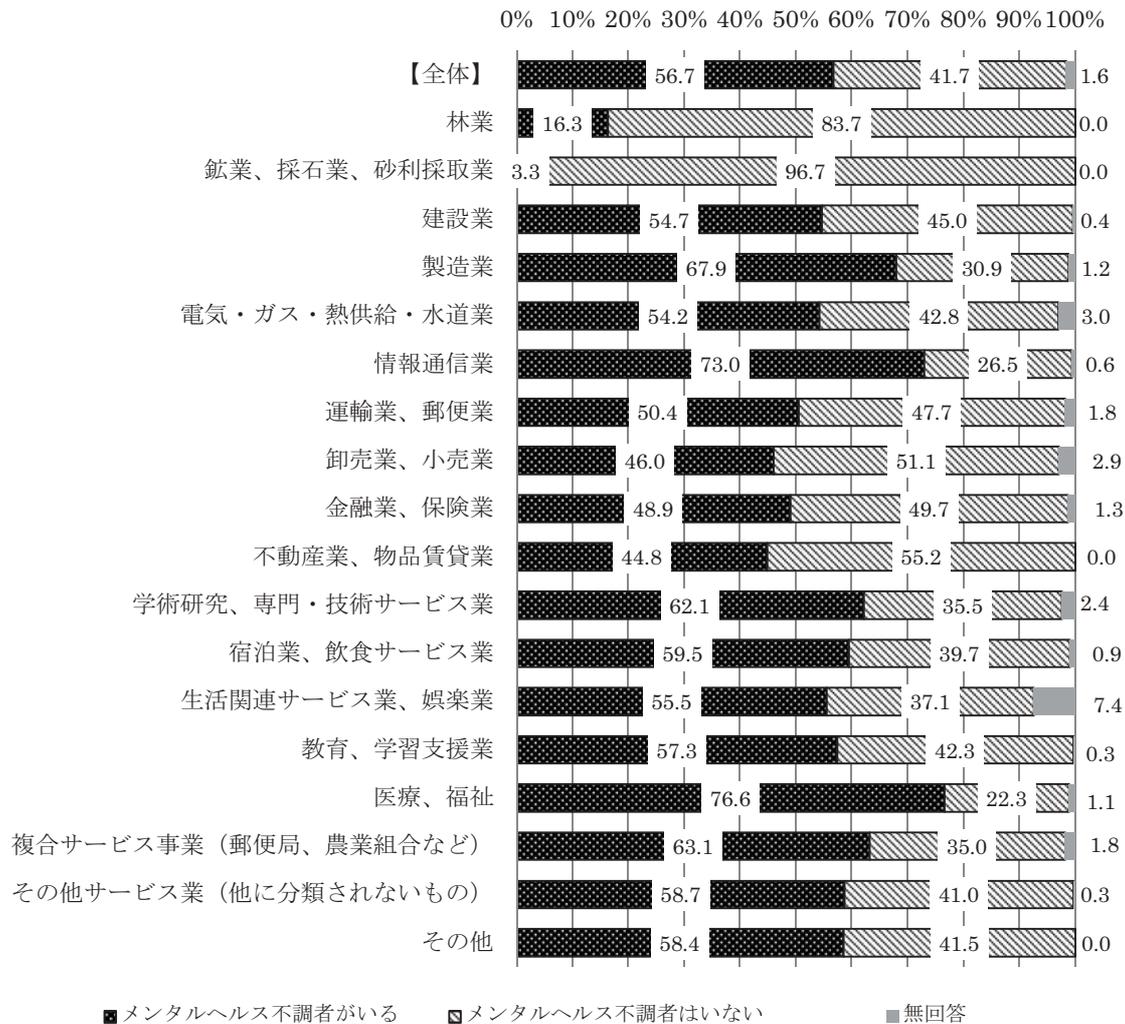


図表 2-2 3年前と比べてメンタルヘルス不調者の増減（正社員）



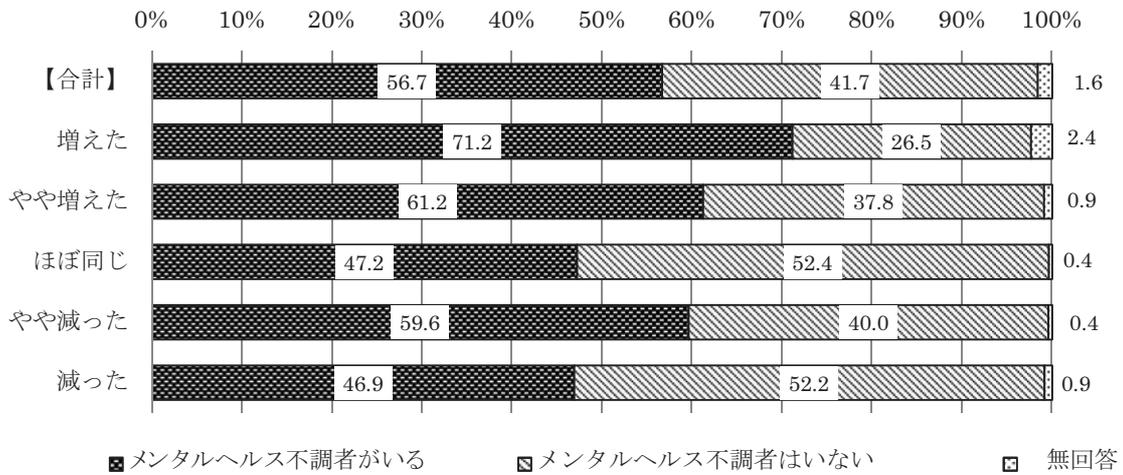
産業別でみると、医療・福祉で76.6%と最もメンタル不調者のいる割合が高く、次いで情報通信業の73.0%、製造業が67.9%などとなっている（図表2-3）。この3産業を企業規模別にみても、他の産業と比べて、不調者の多かった1000人以上規模の割合が高いわけではなく、産業による特性と考えてよさそうだ（第Ⅱ部資料2. 付属統計表P164、165）。

図表 2-3 メンタルヘルスに問題を抱えている社員（正社員、産業別）



仕事の多さとメンタルヘルスには強い関係があると言われているが、調査データではどうだろうか。メンタルヘルスに問題を抱えている正社員の有無を、仕事量の増減別にみると、仕事量が増えるほど、メンタルヘルスに問題を抱えている正社員のいる事業所の割合が高くなっている。仕事量が「増えた」「やや増えた」事業所で、メンタルヘルスに問題を抱えた正社員がいるのは、それぞれ71.2%、61.2%。一方、仕事量が「減った」「やや減った」事業所では、それぞれ46.9%、59.6%となっている（図表2-4）。

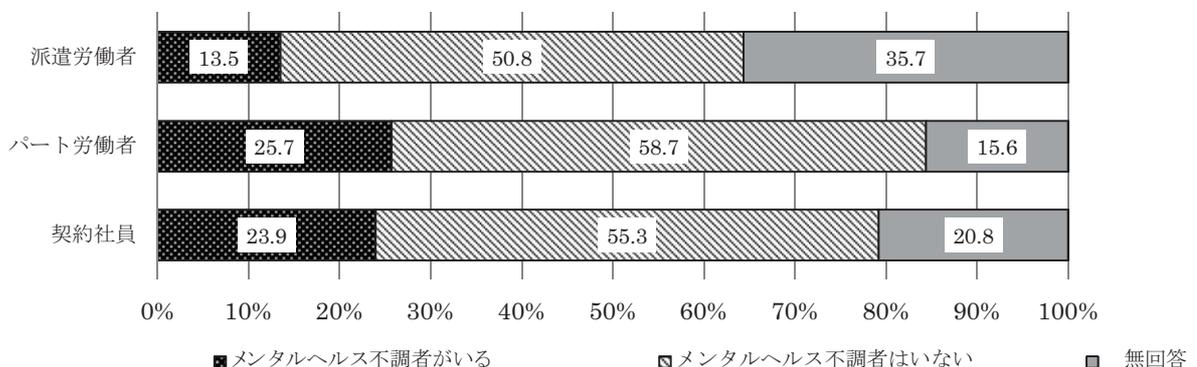
図表 2-4 メンタルヘルスに問題を抱えている労働者（正社員、仕事量の増減別）



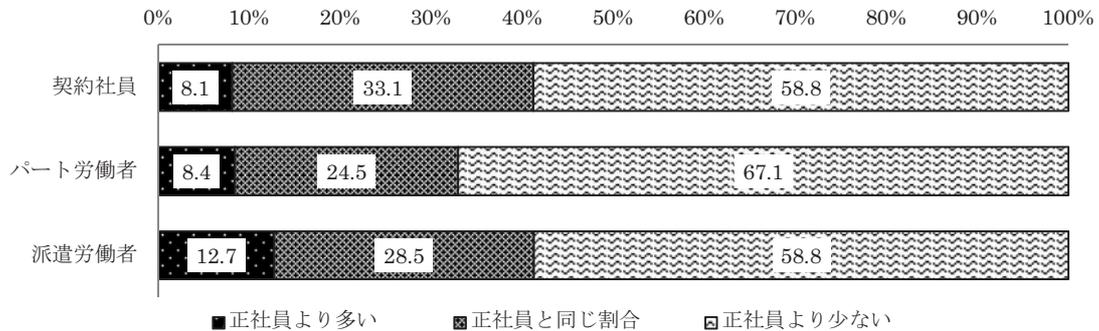
非正社員についてみると、契約社員では事業所の 23.9%でメンタルヘルス不調者がおり、パート労働者では 25.7%、派遣労働者では 13.5%の事業所でメンタルヘルス不調者がいるとしている（図表 2-5）。

非正社員のメンタルヘルス不調者については、正社員の不調者と比べて、その割合が「多い」のか「少ない」のかも聞いている。それによると、契約社員では正社員よりも「少ない」が 58.8%で、「同じ」が 33.1%、「多い」は 8.1%と僅か。パート労働者も同様で、「少ない」が 67.1%で、「同じ」が 24.5%、「多い」が 8.4%となっている。非直雇用の派遣労働者では、正社員よりも「少ない」が 58.8%で、「同じ」が 28.5%、「多い」が 12.7%となっており、傾向は変わらないが、正社員よりも「多い」との回答割合が、契約社員、パート労働者よりも若干高く出ている（図表 2-6）。いずれも不調者がいる事業所で、「無回答」を除いた集計だが、「無回答」の割合が契約社員、パート労働者では半数近く、派遣労働者では約 8 割に達しており、非正社員のメンタルヘルスの状況については、事業所での把握の程度が低いことに注意が必要だ。

図表 2-5 メンタルヘルスに問題を抱えている労働者（非正社員）



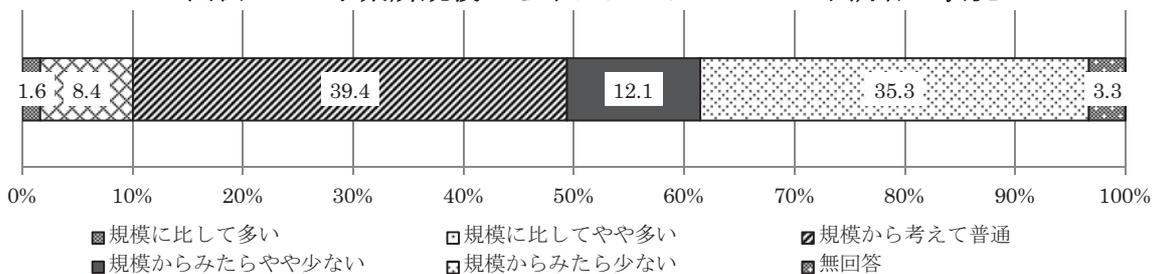
図表 2-6 正社員と比較した非正社員のメンタルヘルス不調者の状況



本調査では、メンタルヘルス不調者の有無と増減を事業所に聞いており、何人中何人など、どのくらいの割合で不調者がいるかについては、聞いていない。その理由は、病気に関する機微情報の中でもとくに取り扱いの難しいメンタルヘルスにかかわる事柄を調査するに当たって、回答事業所の負荷をできるだけ低くし、回収率を上げて、分析に耐えうるサンプル数を回収することを考慮して設問設計したことと、零細事業所と大規模事業所を比べた場合、不調者の発生割合の差異をどのように評価してよいか難しいと判断したからである。

そのため、不調者の有無と増減の間を補完する意味から、事業所の規模から考えて不調者の発生割合をどのように評価しているかについて聞いている。それによると、不調者がいない事業所を除いて、不調者の割合が事業所の規模と比較してみて「少ない」（「規模からみたら少ない」と「規模から見たらやや少ない」の合計）と考えているのが 47.4%と半数に迫る割合で、「規模から考えて普通」が 39.4%となっており、「多い」（「規模に比して多い」と「規模に比してやや多い」の合計）と考えている事業所は 10.0%と 1 割にすぎなかった（図表 2-7）。

図表 2-7 事業所規模からみたメンタルヘルス不調者の状況

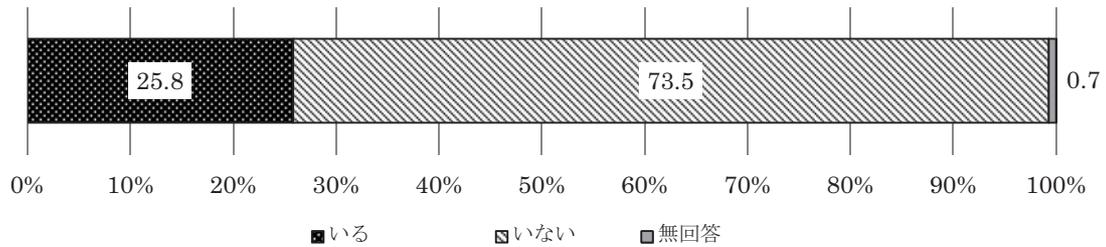


## 2. 1 年間にメンタルヘルス不調で 1 カ月以上休職、退職した労働者の状況

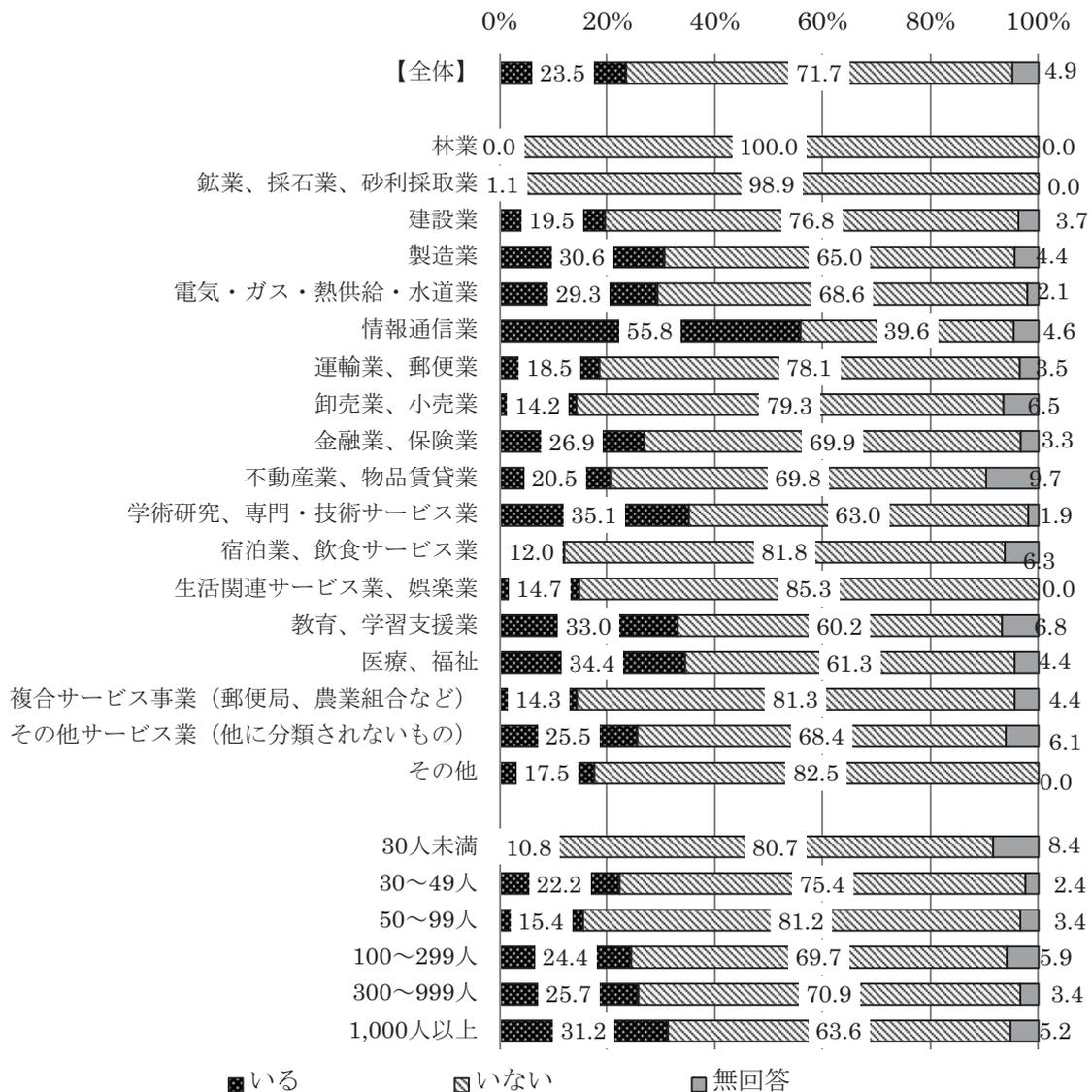
雇用形態にかかわらず、過去 1 年間にメンタルヘルス上の理由により連続 1 カ月以上休職、もしくは退職した人がいた事業所は 25.8%（図表 2-8）。正社員だけ抜き出すと、23.5%の事業所が「いる」としている。正社員について産業別にみると、情報通信で 55.8%、学術研究、専門・技術サービス業では 35.1%、医療、福祉で 34.4%、教育、学習支援業で 33.0%、製造業は 30.6%などとなっている。メンタルヘルス不調者の有無と上位の顔ぶれはあまり変わら

ないが、情報通信業が他産業よりも大幅に高い割合で1カ月以上の休職者や退職者を出しているのが目立つ。これを企業規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど休職者・退職者が「いる」割合が高くなっており、30人未満では10.8%なの1000人以上だと31.2%となっている（図表2-9）。

図表 2-8 過去1年間に、メンタルヘルス不調で1カ月以上休職、退職した労働者

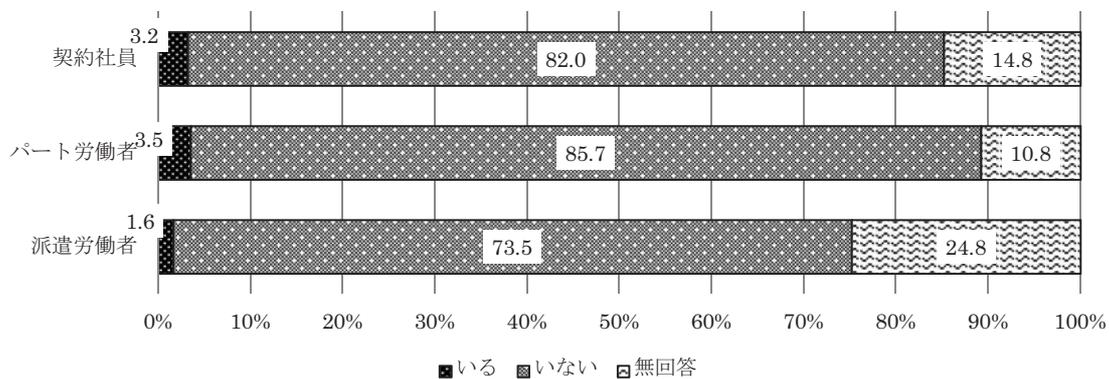


図表 2-9 過去1年間に、メンタルヘルス不調で1カ月以上休職、退職した正社員  
(産業別、企業規模別)



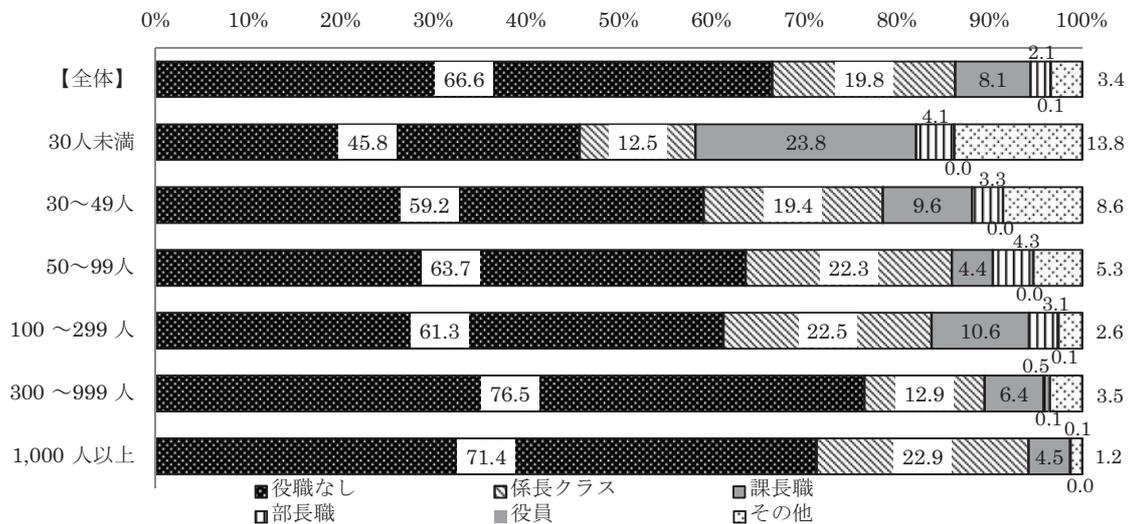
過去1年間に、メンタルヘルス上の理由で連続1カ月以上の休職もしくは退職した非正社員がいたかどうかについても聞いている。契約社員については、「いない」が82.0%と大多数で、「いる」は3.2%と僅か。パート労働者でも、「いない」が85.7%とほとんどで、「いる」は3.5%と少ない。派遣労働者も同様に、「いない」割合が73.5%と高く、「いる」は1.6%となっている。ここでも、非正社員の把握が難しい状況が反映されており、それぞれ無回答が14.8%、10.8%、24.8%と少なくない（図表2-10）。とくに、非直接雇用の派遣労働者については、厳密に把握されていないのが現状のように思われる。

図表 2-10 過去1年間に、メンタルヘルス不調で1カ月以上休職、退職した非正社員



メンタルヘルス不調による1カ月以上の休職者には、どんなクラスの労働者がもっとも多いのだろうか。若年層が多いと推定される「役職なし」の割合が66.6%ともっとも高く、次いで「係長クラス」(19.8%)、「課長職」(8.1%)と続き、「部長職」「役員」は僅かだった(2.1%、0.1%)。これを、会社規模別にみると、「役職なし」の割合が、300人以上の中堅・大手企業では7割強なのに対して、300人未満の中小企業では4~6割程度。300人未満では、課長職、部長職の休職者、退職者が若干多くなっている（図表2-11）。

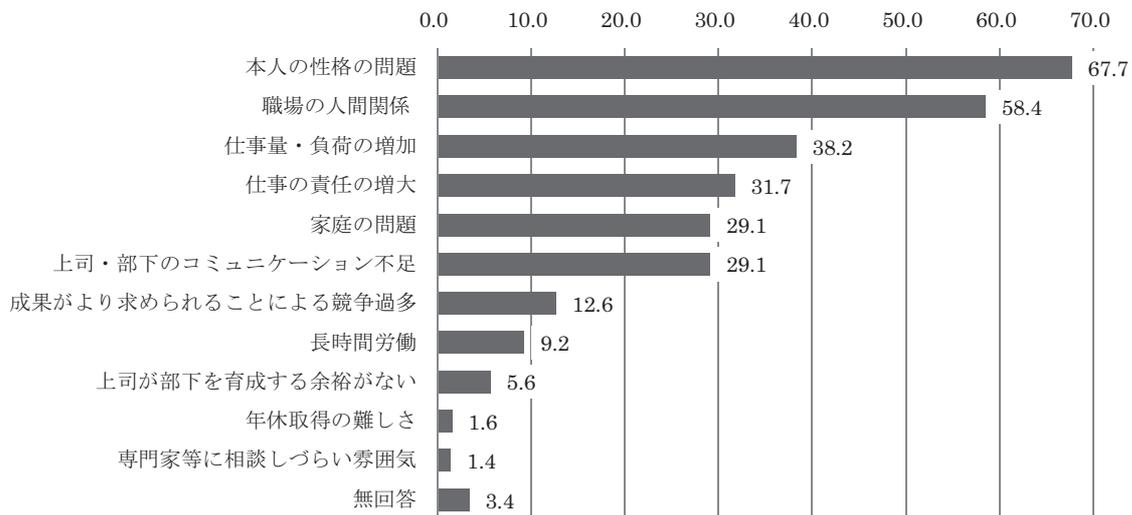
図表 2-11 メンタル不調で1カ月以上休職した最も多い役職（企業規模別）



### 3. メンタルヘルス不調者が現れる原因（事業所の認識）

メンタルヘルス不調者が現れる原因について、事業所がどのように認識しているか聞いたところ（3位までの複数回答集計）、「本人の性格の問題」が67.7%と7割弱を占めてトップ、次いで「職場の人間関係」（58.4%）、「仕事量・負荷の増大」（38.2%）、「仕事の責任の増大」（31.7%）、「上司・部下のコミュニケーション不足」（29.1%）、「家庭の問題」（29.1%）、「成果がより求められることによる競争過多」（12.6%）などの順となっている（図表2-12）

図表2-12 メンタルヘルス不調者が現れる原因（複数回答、%）



注：選択肢は3位まで3つ選択する複数回答。

図表2-13 メンタルヘルス不調者が現れる原因（複数回答、企業規模別、%）

	本人の性格の問題	家庭の問題	仕事量・負荷の増加	長時間労働	年休取得の難しさ	仕事の責任の増大	職場の人間関係	コミュニケーション不足	上司・部下のコミュニケーション不足	上司が部下を育成する余裕がない	成果がより求められることによる競争過多	専門家等に相談しづらい雰囲気	無回答
【全体】	67.7	29.1	38.2	9.2	1.6	31.7	58.4	29.1	5.6	12.6	1.4	3.4	
30人未満	66.4	35.8	28.0	13.3	3.0	26.2	66.0	20.1	10.6	25.0	—	1.7	
30～49人	80.1	31.2	17.6	8.4	0.9	41.9	54.2	36.4	1.6	15.1	2.2	0.5	
50～99人	69.9	30.1	33.9	5.8	0.5	31.2	67.4	24.8	7.7	10.1	0.4	4.6	
100～299人	68.7	27.0	40.0	12.3	2.0	32.6	52.0	30.2	5.1	10.5	2.2	4.0	
300～999人	66.6	27.4	41.6	7.0	0.7	30.2	64.5	29.7	4.4	13.5	1.4	2.3	
1,000人以上	63.1	33.7	40.0	6.8	2.3	33.2	56.2	31.6	6.0	14.3	0.5	2.0	

これを企業規模別に見ると、「仕事量・負荷の増大」を理由にあげる事業所の割合が、おおむね規模が大きくなるほど高くなっている。また、30人未満で、「上司が部下を育成する余裕がない」「成果がより求められることによる競争過多」を理由にあげる事業所が、それぞれ10.6%、25.0%と平均を大きく上回っているのが目立つ。「本人の性格の問題」では、他の規模階層と比べて、1000人以上規模の割合が僅かに低くなっている（図表 2-13）。

メンタルヘルス不調者のいる事業所の割合が高い「医療・福祉」「情報・通信業」「製造業」それぞれについて、事業所が把握している不調の原因をみると（同様に3位までの複数回答集計）、「医療・福祉」は「職場の人間関係」の割合がもっとも高く、次いで「本人の性格の問題」「仕事の責任の増大」「家庭の問題」「仕事量・負荷の増加」などの順となっている。全産業計と比べると、「職場の人間関係」と「仕事の責任の増大」をあげる割合が高く、患者など人間を扱う現場での人間関係の難しさや、ミスが命の問題に直結する責任の重さなど医療・福祉分野の現場の特色が窺われる結果となっている。「情報・通信業」では「本人の性格の問題」の割合がトップで、「職場の人間関係」「仕事量・負荷の増加」「上司・部下のコミュニケーション不足」「仕事の責任の増大」などの順。全産業計と比べると、「上司・部下のコミュニケーション」や「上司が部下を育成する余裕がない」「長時間の労働」をあげる割合が、他の産業に比べて高くなっているのが目立つ。「製造業」では、「本人の性格の問題」をあげる割合がもっとも高く、「職場の人間関係」「仕事量・負荷の増加」「仕事の責任の増大」「家庭の問題」と続き、他産業との差異は見られない。

その他の産業も含めて産業ごとの原因の特徴をみると、全産業計の結果と若干順位が異なっており、「鉱業、採石業、砂利採取業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」では、原因に「職場の人間関係」をあげる割合がもっとも高く、次いで「本人の性格の問題」が来ている。一方、他の産業では、全産業計と同様に、もっとも割合の高い原因は「本人の性格の問題」となっている。

他の産業と比べて、「教育、学習支援業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」では、「仕事量・負荷の増加」を原因にあげている割合が高く、「学術研究、専門・技術サービス業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「医療、福祉」は、「仕事の責任の増大」を原因とする割合が高くなっている。「長時間労働」を原因にあげる割合が比較的高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」「情報通信業」「複合サービス事業（郵便局、農業組合など）」などとなっている（図表 2-14）。不調者が現れる原因の第1位だけを抜き出して見ると（設問は1～3位まで3つ選択）、どの産業も軒並み、複数回答集計と同様に「本人の性格の問題」をあげる割合がもっとも高くなっているが、「電機・ガス・熱供給・水道業」「宿泊業、飲食サービス業」だけ他の産業と異なっており、それぞれ「仕事の責任の増大」「職場の人間関係」との回答割合がもっとも高い（第Ⅱ部資料2．附属統計表 P92、93）。

図表 2-14 メンタルヘルス不調者が現れる原因（複数回答、産業別）（%）

	本人の性格の問題	家庭の問題	仕事量・負荷の増加	長時間労働	年休取得の難しさ	仕事の責任の増大	職場の人間関係	上司・部下のコミュニケーション不足	上司が部下を育成する余裕がない	争過多	成果がより求められることによる競	づらい雰囲気	専門家等に相談し	無回答
【全体】	67.7	29.1	38.2	9.2	1.6	31.7	58.4	29.1	5.6	12.6	1.4	1.4	3.4	
林業	100.0	63.4	36.6	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	
鉱業、採石業、砂利採取業	96.3	66.2	3.7	-	-	1.7	99.1	2.0	0.5	-	-	-	-	
建設業	67.6	20.1	44.0	13.0	1.0	39.8	50.7	27.4	8.3	8.8	1.3	3.3	3.3	
製造業	70.0	30.6	40.6	8.1	0.5	33.4	57.3	28.0	5.3	10.0	0.8	3.3	3.3	
電気・ガス・熱供給・水道業	83.2	30.8	30.9	1.2	-	54.4	51.1	37.4	4.5	2.3	0.2	0.2	1.1	
情報通信業	64.4	15.9	43.4	16.6	0.5	32.2	45.9	42.3	8.5	7.7	0.7	0.7	1.7	
運輸業、郵便業	65.3	37.7	34.0	12.4	1.0	25.5	64.1	23.0	4.4	9.8	1.9	1.9	4.0	
卸売業、小売業	69.3	32.6	32.0	9.3	2.0	27.9	58.9	33.4	6.4	14.3	1.5	1.5	2.9	
金融業、保険業	57.8	21.9	54.1	5.7	0.0	29.8	52.8	28.5	6.2	19.2	0.1	0.1	7.2	
不動産業、物品賃貸業	69.6	21.9	49.5	1.9	2.8	21.3	62.0	36.7	3.8	16.4	-	-	3.8	
学術研究、専門・技術サービス業	82.3	12.2	42.4	11.0	3.6	57.5	39.3	20.8	3.5	22.1	1.0	1.0	-	
宿泊業、飲食サービス業	61.9	23.2	39.4	20.5	0.9	28.7	68.4	25.3	2.9	10.2	4.4	4.4	3.1	
生活関連サービス業、娯楽業	64.2	47.5	22.2	0.4	-	14.7	69.5	26.5	1.7	10.5	-	-	11.0	
教育、学習支援業	64.9	14.0	62.6	10.2	1.1	38.4	62.3	23.1	3.9	4.1	1.5	1.5	2.7	
医療、福祉	74.7	31.4	30.2	2.2	2.0	41.4	77.4	21.3	4.4	1.9	1.6	1.6	2.1	
複合サービス事業（郵便局、農業組合など）	59.9	17.2	36.6	15.1	8.0	24.2	58.3	34.3	2.4	31.8	1.4	1.4	3.4	
その他サービス業（他に分類されないもの）	61.2	28.6	32.7	9.2	5.7	30.4	57.2	30.9	6.2	22.7	3.6	3.6	3.0	
その他	72.8	30.0	52.7	6.1	-	29.3	74.7	13.9	7.1	2.2	0.4	0.4	1.9	

#### 4. メンタルヘルス不調者の把握

メンタルヘルスに不調をきたした労働者をどこで最初に把握するのだろうか。もっとも多く実態を把握できた窓口を聞いたところ、「職場の上司など管理監督者」をあげた事業所の割合が48.4%ともっとも高く、次いで「職場の同僚」(31.5%)「社内外の相談窓口」(10.9%)「家族・友人・恋人」(5.8%)「企業内の労働組合」(0.1%)「その他の社外」(0.1%)の順。企業規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど「社内外の相談窓口」「職場の上司など管理監督者」をあげる割合が増え、逆に、「職場の同僚」をあげる割合は少なくなっている(図表2-15)。

図表 2-15 メンタルヘルスに問題を抱えた従業員を把握した最初の入り口(企業規模別、%)

	口 社内外の 相談窓	管理 監督者	職場の 上司など	／ 後輩)	職場の 同僚 (先輩	合 企業内 の労働組	家族・ 友人・ 恋人	P Oなど)	その 他の社外 (企業 外の労働 組合やN	無 回答
【全体】	10.9	48.4	31.5	0.1	5.8	0.1	3.1			
30人未満	3.7	45.6	44.7	0.4	1.7	-	4.0			
30～49人	5.7	28.2	47.2	-	5.9	-	13.0			
50～99人	4.9	48.6	38.4	-	4.5	0.5	3.1			
100～299人	12.9	48.7	30.3	0.0	5.8	0.0	2.4			
300～999人	11.0	49.5	28.6	0.4	9.0	0.0	1.6			
1,000人以上	14.0	50.9	26.7	0.1	3.3	0.4	4.6			

#### 5. メンタルヘルス不調者のその後の状況

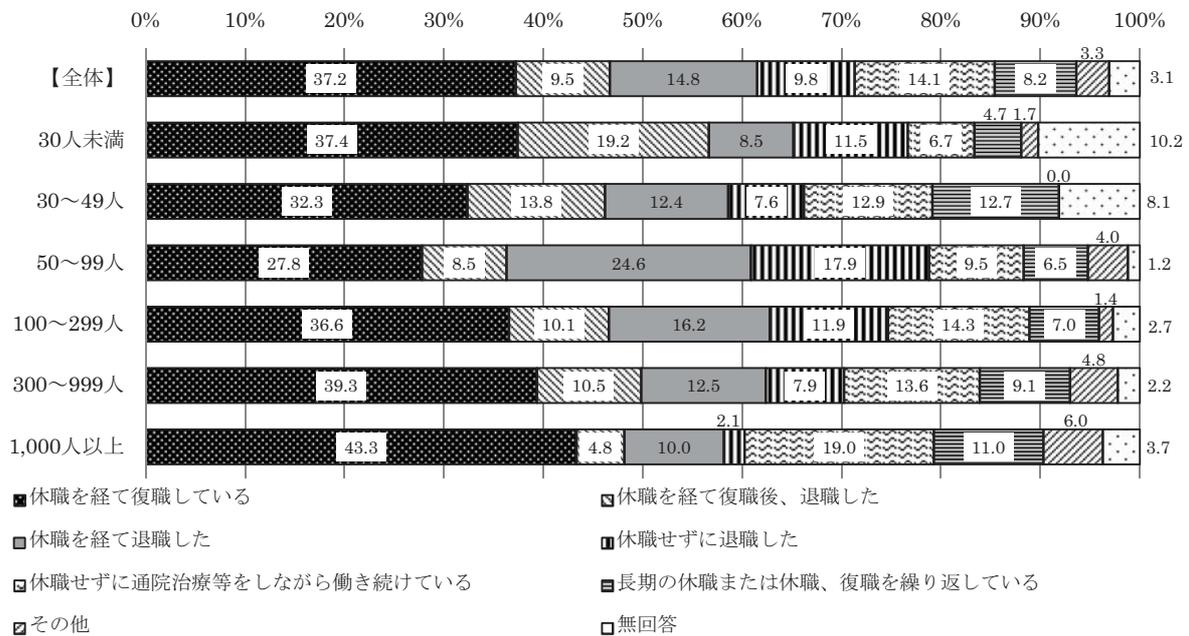
##### 5-1 メンタルヘルス不調者のその後の状況パターン

メンタルヘルス不調を抱えた労働者のその後の状況について、ここ3年間でもっとも多いパターンを尋ねたところ、「休職を経て復職している」(通院治療等を終えた完全復職)の割合が37.2%ともっとも高く、次いで、「休職を経て退職した」が14.8%、「休職せずに通院治療等をしながら働き続けている」が14.1%、続いて「休職せずに退職した」(9.8%)、「休職を経て復職後、退職した」(9.5%)、「長期の休職または休職、復職を繰り返している」(8.2%)の順となっている。4割弱の事業所では完全復職のケースが多い一方、「結果的に退職した」ケースがもっとも多い事業所の割合(「休職を経て退職した」「休職せずに退職した」「休職を経て復職後、退職した」の合計)も34.1%で、ほぼ拮抗する形となっている。

企業規模別にみると、300人以上規模では、300人未満の各規模階層に比べて、完全復職

をもっとも多いパターンにあげる事業所の割合が高くなっている。完全復職をあげる割合は、300~999人規模で39.3%、1000人以上規模では43.3%となっており、10~29人規模、30~49人規模、50~99人規模、100~299人規模は、それぞれ37.4%、32.3%、27.8%、36.6%。また、1000人以上規模では、「結果的に退職した」をもっとも多いケースにあげる割合が16.9%と平均を大きく下回り、「休職せずに通院治療等をしながらか働き続けている」をあげる割合が、他の規模階層と比べて高くなっているのが目立つ（図表 2-16）。

図表 2-16 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、%)



### 5-2 メンタルヘルス不調者の復職状況

ここ3年間で、どのくらいの割合の労働者が、休職から復職できているのだろうか。「全員復職できた」とする事業所割合が28.2%ともっとも高く、「ほとんど全員復職できた」(13.0%)を合わせると、4割強の事業所で大多数が復職できていることになる。一方、「全員復職しなかった」割合も16.6%と少なくなかった。その他、「7~8割程度」「半分程度」「2~3割程度」「1割程度」が、それぞれ9.8%、9.7%、4.6%、5.4%。これを、会社規模別にみると、規模の大きいところほど、高い復職率を示す割合が高くなっている。1000人以上規模では、「全員」「ほぼ全員」復職の合計が50.6%と過半数を占め、逆に「全員復職しなかった」のは6.0%と平均を大幅に下回っている（図表 2-17）。

### 5-3 メンタルヘルス不調者の復職の際の問題

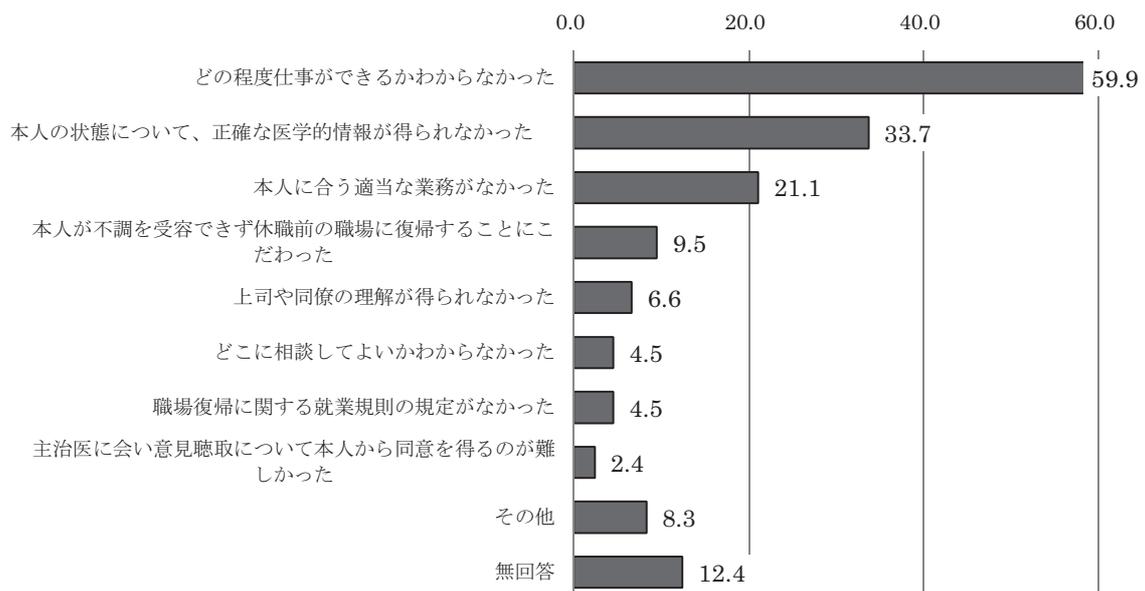
休職者が復職する際に問題となった事柄について尋ねたところ(複数回答)、「どの程度仕事ができるかわからなかった」をあげる事業所の割合が59.9%ともっとも高く、次いで「本人

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%)などの順。「本人が不調を受容できず休職前の職場に復帰することにこだわった」ことを指摘した事業所も約1割(9.5%)あった(図表2-18)。

図表 2-17 ここ3年間の、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	職できた ほとんど全員復	職できた 7〜8割程度復	きた 半分程度復職で	職できた 2〜3割程度復	度復職できた 1割(以内)程	った 全員復職しなか	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

図表 2-18 休職者が職場復帰する際、問題となったこと(複数回答)



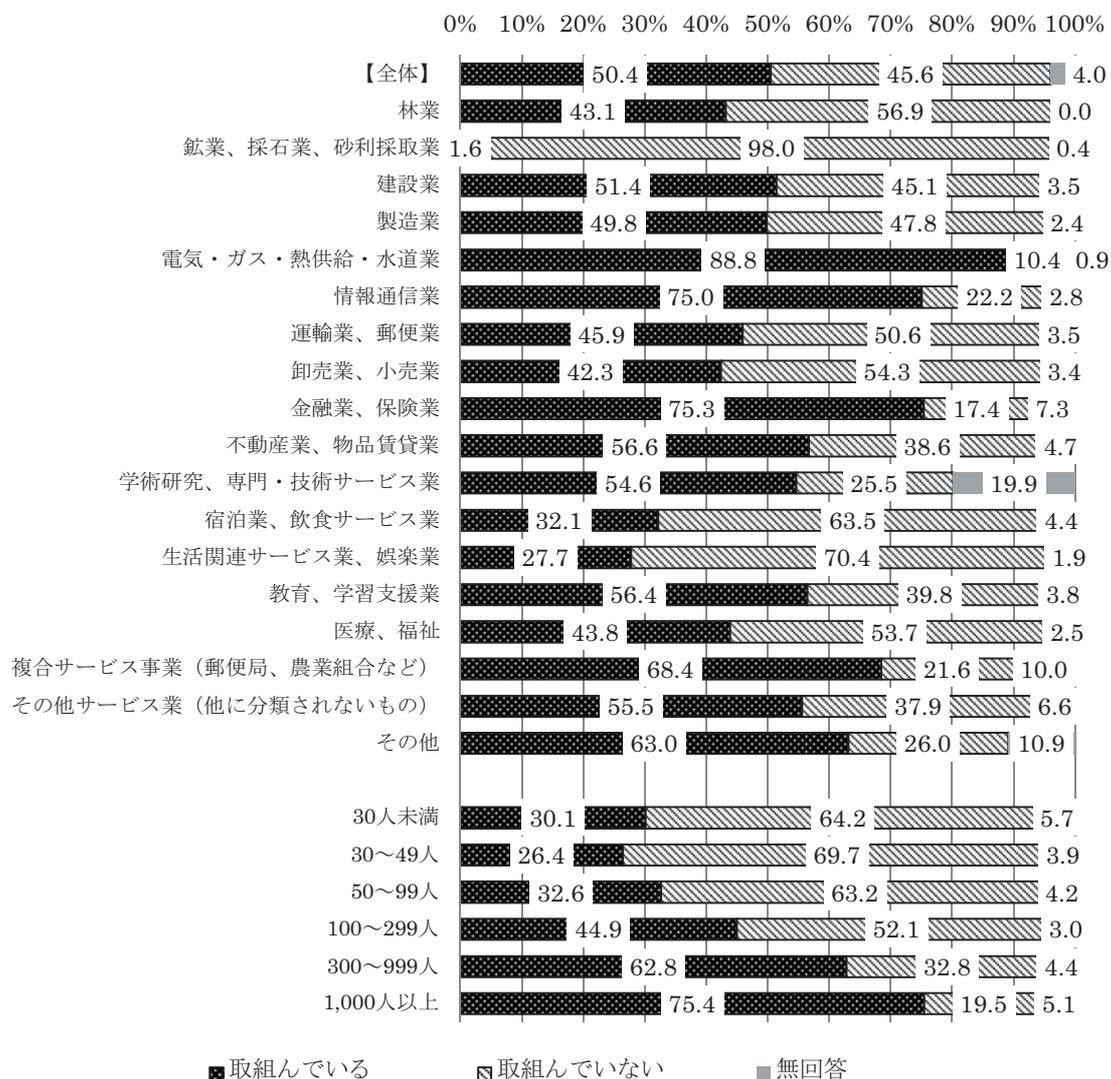
### 第3節 メンタルヘルスケアの取組み状況

#### 1. メンタルヘルスケアの取組みの有無

このような状況のなかで、どのくらいの事業所がメンタルヘルスケアに取り組んでいるのだろうか。メンタルヘルスケアに「取り組んでいる」事業所割合は50.4%で、「取り組んでいない」が45.6%とほぼ拮抗した形となっている。これを企業規模別でみると、ほぼ、規模が大きいくほど「取り組んでいる」割合が高くなっており、1,000人以上では75.4%の事業所がメンタルヘルスケアに「取り組んでいる」としている（図表3-1）。

産業別にみると、「取り組んでいる」事業所の割合が高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」が88.8%でトップ、次いで「金融業、保険業」の75.3%、「情報通信業」の75.0%などとなっている。「取り組んでいない」割合が高いのは、「鉱業、採石業、砂利採取業」が98.0%と最も高く、「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%）、「卸売業、小売業」（54.3%）などと続く（図表3-1）。

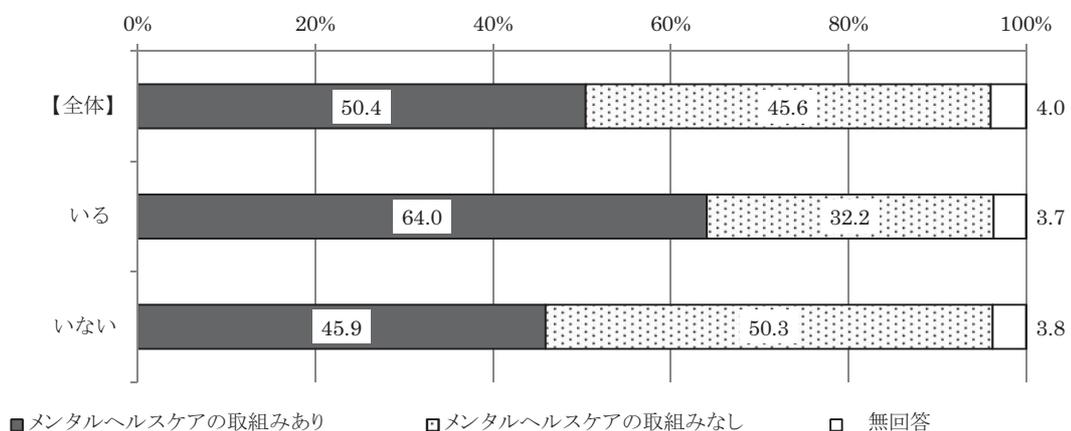
図表3-1 メンタルヘルスケアの取組み有無（産業別、企業規模別）



過去1年間にメンタルヘルスで1カ月以上の休職または退職した労働者の有無と取り組みの有無の関係をみると、休職・退職した労働者がいた事業所の方が取り組み割合が高くなっている。しかし、休職・退職者がいる場合でも「取組んでいない」事業所が3割強と少なく、メンタルヘルス不調者がいるからと言って、必ずしも取組んでいるわけではないことがわかる（図表3-2）。

取り組みの有無と不調者のその後の状況パターンの関係をみると、「取組んでいる」方が「休職を経て復職している」完全復帰の割合が高く、結果的に退職してしまったパターンでは、「休職を経て退職した」「休職せずに退職した」「休職を経て復職後、退職した」のいずれも「取組んでいる」事業所の割合が低くなっている。メンタルヘルスケアの取り組みが、復職に関して一定の効果を上げていることがわかる（図表3-3）。

図表 3-2 1ヶ月以上休職、退職した労働者とメンタルヘルスケアの取り組み



図表 3-3 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
取組んでいる	41.8	8.9	13.1	5.7	15.2	10.1	3.1	2.1
取組んでいない	30.2	9.5	18.0	17.2	11.7	5.5	4.1	3.7

## 2. メンタルヘルスケアに取り組んでいない事業所の認識

### 2-1 メンタルヘルスケアに取り組んでいない事業所の理由

メンタルヘルスケアに取り組んでいない事業所に理由を聞いたところ(複数回答)、「必要性を感じない」をあげる事業所の割合が 42.2%ともっとも高く、次いで「専門スタッフがいない」が 35.5%、「取り組み方が分からない」が 31.0%、「労働者の関心がない」が 14.1%などとなっている。これを企業規模別にみると、「経費がかかる」「必要性を感じない」を理由にあげた事業所の割合は、規模が小さいほど高い。「専門スタッフがいない」を理由にあげたところは、300 人未満規模で比較的高い割合を示し、300 人以上では低い割合となっている。「取り組み方がわからない」では、規模との特段の関係は見られず、大手企業であってもメンタルヘルスケアの取り組み方に悩んでいる様子が伺われる(図表 3-4)。

過去 1 年間にメンタルヘルス不調で 1 カ月以上の休職または退職した労働者の有無と、取り組んでいない理由の関係をみると、休職・退職者がいない事業所では 46.5%と約半数が「必要性を感じていない」を理由に挙げ、休職・退職者がいるところでは「取り組み方がわからない」が 52.1%と過半数に達し、次いで「専門スタッフがいない」(45.9%)が続く。また、休職者・退職者がいても 21.5%の事業所が「必要性を感じない」としてメンタルヘルスケアに取り組んでいないのが目立つ(図表 3-4)。

図表 3-4 メンタルヘルスケアに取り組んでいない理由(企業規模別、休職・退職者有無別、%)

	な い が 分 か ら み 方	か る 経 費 が か	感 じ な い 必 要 性 を	い 関 心 が な の 労 働 者	な い ツ プ が い 専 門 ス タ フ	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

## 2-2 取組んでいない事業所が今後取組みたい対策

現在、メンタルヘルスケアに取組んでいない事業所に、今後検討したい取組みを聞いたところ（複数回答）、「労働者からの相談対応窓口の整備（社内）」をあげる事業所が 25.7%とトップで、「管理監督者への教育研修・情報提供」が 23.8%、「労働者への教育研修・情報提供」で 20.8%、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査」が 17.3%などと続く。一方、「メンタルヘルス対策を検討する考えはない」とする事業所が 24.0%存在し、現在メンタルヘルスケアに取組んでいない事業所のうち、ほぼ 4 分の 1 と高い割合で、まったくメンタルヘルスケアに取組む考えのないことがわかった。過去 1 年間にメンタルヘルスを理由に 1 カ月以上の休職、退職した労働者の有無別にみると、「いる」事業所で「検討する考えはない」ところは 9.5%と 1 割弱なのに対して、「いない」ところで「検討する考えはない」割合は 26.7%と高くなっており、やはり、現在の状況が大きな影響を与えている。また、現在は取組んでいない事業所でも、実際にメンタルヘルスで 1 カ月以上の休職、退職者がいる場合は、何らかの取組みを検討したいとする事業所が多く、取組み促進の余地がうかがわれる結果となった（図表 3-5）。

図表 3-5 今後、メンタルヘルスケアとして検討したいと考えている対策  
(現在、取組んでいない事業所)

(過去 1 年間に、メンタルヘルス上の理由により連続 1 ヶ月以上休職、退職した労働者の有無別)

	調査数	メンタルヘルス対策 について衛生委員会 等での調査審議	メンタルヘルスケアに 関する問題解決のため の計画の策定と実施	メンタルヘルスケア の実務を行う担 当者の選任	労働者への教育 研修・情報提供	管理監督者への教 育研修・情報提供	事業所内の産業保健 スタッフへの教育研 修・情報提供	職場環境等の 評価及び改善	労働者からの相談対応 窓口の整備（社内）	労働者からの相談対応 窓口の整備（社外）
【全体】	100.0	10.7	6.3	12.4	20.8	23.8	3.2	13.1	25.7	8.5
いる	100.0	13.7	11.2	20.1	26.4	38.7	3.5	12.7	38.0	7.7
いない	100.0	10.1	5.2	10.7	19.8	20.7	3.2	13.4	23.0	8.7
無回答	100.0	0.6	-	4.3	0.6	-	-	-	11.4	10.8

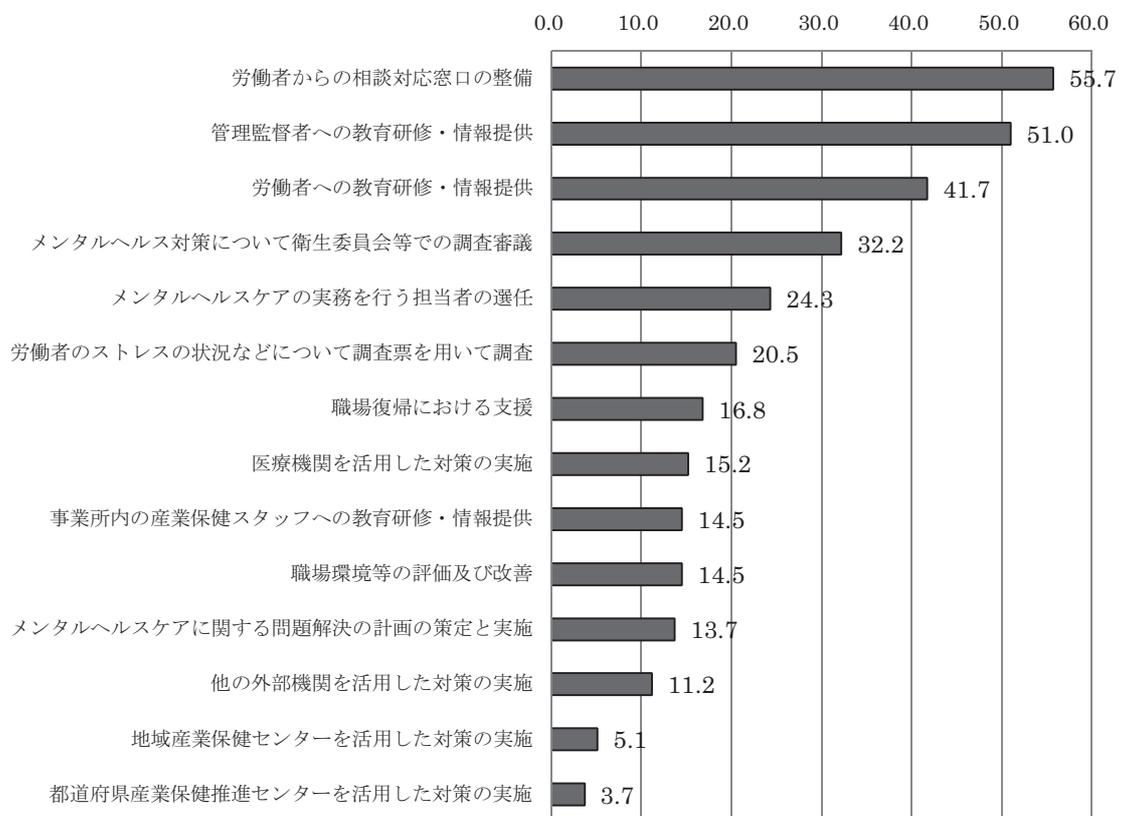
	労働者のストレスの 状況などについて調 査票を用いて調査	職場復帰に おける支援	地域産業保健セン ターを活用した 対策の実施	都道府県産業保健 推進センターを活 用した対策の実施	医療機関を活用 した対策の実施	他の外部機関を活 用した対策の実施	その他	メンタルヘルス対策 を検討する考えはな い	無回答
【全体】	17.3	4.6	4.2	3.1	9.6	2.9	2.6	24.0	5.7
いる	28.3	7.2	5.3	1.2	10.0	2.3	2.8	9.5	3.4
いない	14.9	4.0	3.9	3.6	9.5	3.0	2.5	26.7	6.3
無回答	11.4	-	10.8	-	10.8	-	-	84.9	-

### 3. メンタルヘルスケアの取組みの具体的な内容

#### 3-1 現在の取組みの内容

メンタルヘルスケアの取組みの具体的な内容については(複数回答)、「労働者からの相談対応窓口の整備」の割合が 55.7%ともっとも高く、「管理監督者への教育研修・情報提供」が 51.0%、「労働者への教育研修・情報提供」が 41.7%、「メンタルヘルス対策について衛生委員会等での調査審議」が 32.2%と続き、そのほか「メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任」(24.3%)、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査」(20.5%)、「職場復帰における支援」(16.8%)、「医療機関を活用した対策の実施」(15.2%)などの順となっている(図表 3-6)。

図表 3-6 メンタルヘルスケア取組みの具体的な内容(複数回答、%)



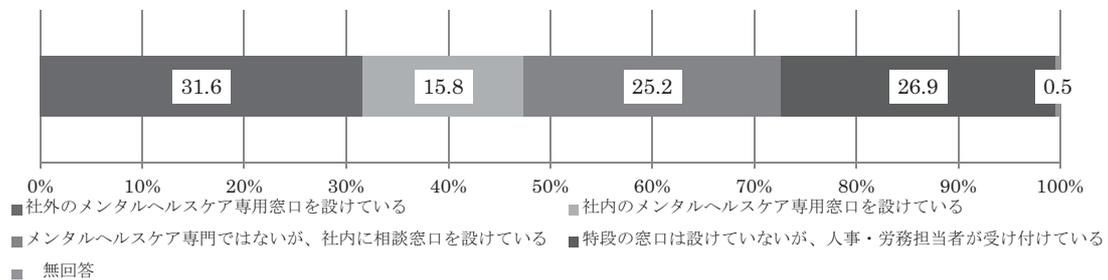
具体的な取組み内容は、産業別にみても大きな差はなく、いずれの産業も全体で 1 位、2 位にあげられている「労働者からの相談対応窓口の整備」「管理監督者への教育研修・情報提供」に集中している。企業規模別にみると、ほとんどの取組みで、規模が大きいほど取組んでいる割合が高くなっている。とくに、「労働者からの相談対応窓口の整備」や「職場復帰における支援」などの制度については、その傾向が顕著に現れている(図表 3-9)。

具体的な取組みで、「労働者からの相談窓口の整備」をあげた事業所に、どのような形で

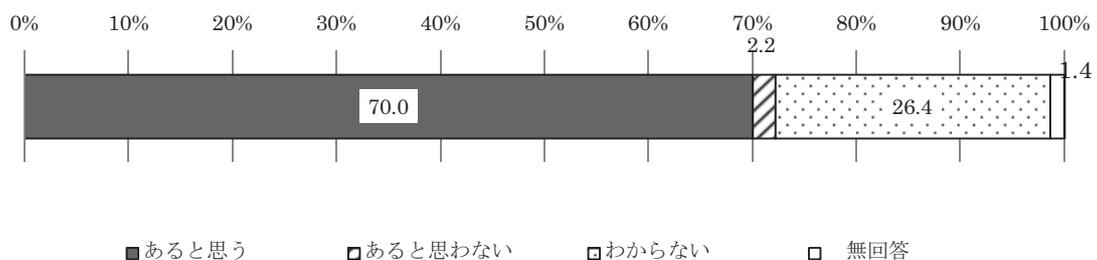
相談窓口を開設しているのか聞いたところ（もっとも相応しいものを1つ選択）、「社外のメンタルヘルスケア専用窓口を設けている」の割合が31.6%ともっとも高く、次いで「特段の窓口は設けていないが、人事・労務担当者が受け付けている」（26.9%）、「メンタルヘルスケア専門ではないが、社内に相談窓口を設けている」（25.2%）、「社内のメンタルヘルス専用窓口を設けている」（15.8%）の順になっている。4つに1つの事業所は、きちんとした相談窓口を持たず、人事・労務担当者の個人的な対応にゆだねており、また、社内にメンタルヘルス専用の窓口を設けている事業所は2割に満たない（図表3-7）。

メンタルヘルスケアに「取組んでいる」事業所に、その効果について尋ねたところ、70.0%の事業所が「あると思う」としており、「わからない」が26.4%で、「あると思わない」は2.2%と少数派だった（図表3-8）。

図表 3-7 メンタルヘルス相談窓口の状況



図表 3-8 メンタルヘルスケアの効果についての認識

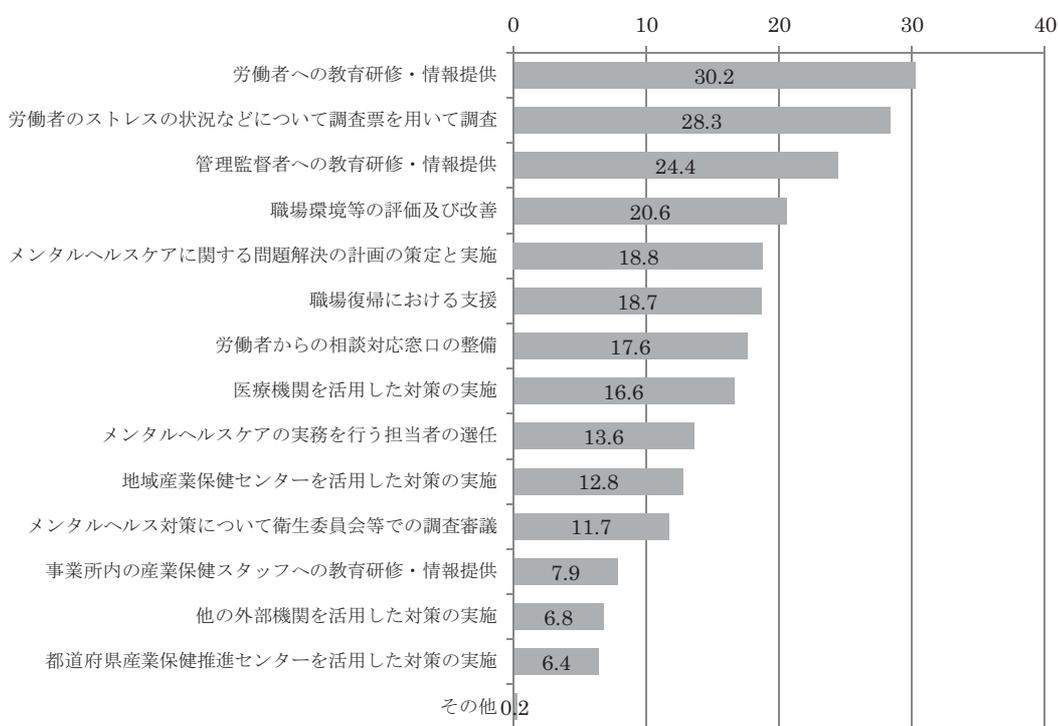




### 3-2 今後の取組みの内容

現在、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所が、今後、さらに取り組みたいと考えている施策は（3つ選択の複数回答集計、無回答除く）、「労働者への教育研修・情報提供」をあげる割合が30.2%とトップで、次いで「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査」「管理監督者への教育研修・情報提供」「職場環境等の評価及び改善」「メンタルヘルスケアに関する問題解決の計画の策定と実施」「職場復帰における支援」などと続く（それぞれ、28.3%、24.4%、20.6%、18.8%、18.7%）。多くの企業が、まず相談窓口の整備などの体制整備を進め、次のステップで従業員のメンタルヘルスに関する実態状況を把握しようと考えているようだ（図表 3-10）。

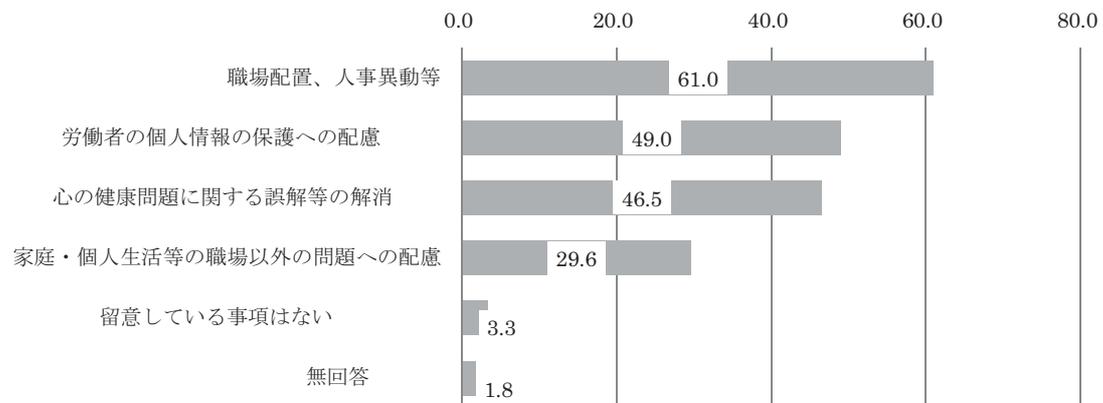
図表 3-10 今後取組みたいメンタルヘルスケア (%)



### 4. メンタルヘルスケアを進める際の留意点

取り扱いの難しいメンタルヘルスケアの取組みについて、各事業所はどのような事項に留意して取組みを進めているのだろうか。その結果をみると（複数回答）、「職場配置、人事異動等」をあげる割合が61.0%ともっとも高く、次いで「労働者の個人情報への配慮」が49.0%、「心の健康問題に関する誤解等の解消」で46.5%などとなっている。「留意していない」は3.3%と僅かで、やはり高度な機微情報を扱うため、さまざまなことが配慮されているようだ（図表 3-11）。

図表 3-11 メンタルヘルスケアで留意している事項 (%)



## 5. メンタルヘルスケアの担い手とその役割

### 5-1 メンタルヘルスケアで重視する担い手

メンタルヘルスケアの担い手としてもっとも重視しているのは、「職場の上司・同僚」が38.3%とトップで、「人事労務部門」(18.6%)、「従業員本人の自己責任 (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 (カウンセラーなど)」(5.8%)などと続き、ラインでのケアを重視する事業所が多いことが分かる (図表 3-12)。

図表 3-12 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 (%)

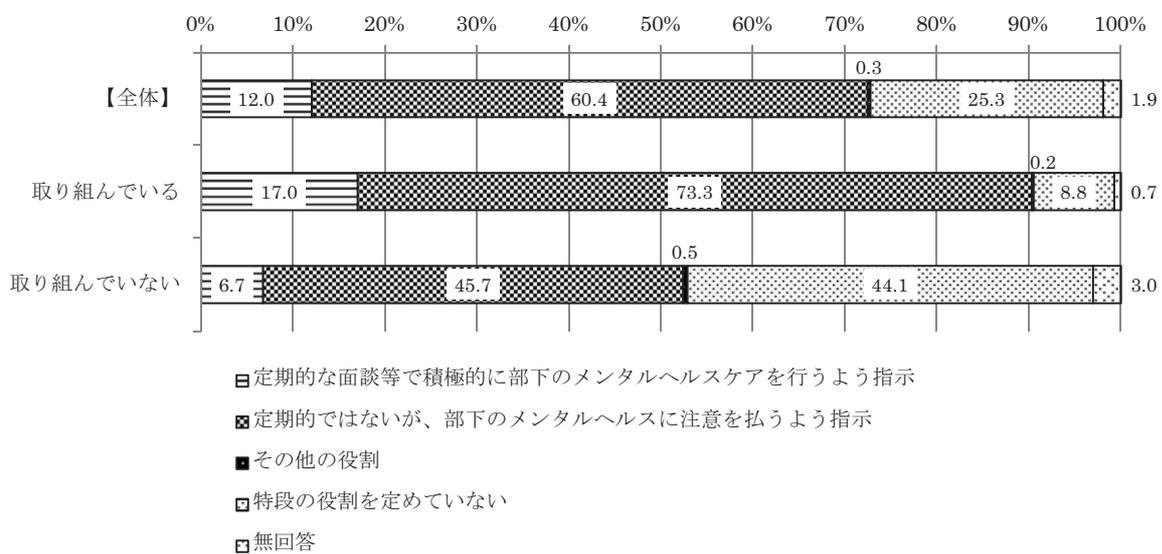
人事労務部門	安全衛生委員会	プロジェクト等	社内のメンタルヘルスケア専門部門、委員会、	職場の上司・同僚	産業医等 (健康保健スタッフ)	社外の専門家 (カウンセラーなど)	従業員本人の自己管理 (セルフヘルスケア)	主治医	労働組合	無回答
18.6	5.4	5.2	38.3	6.0	5.8	14.6	2.4	0.1	3.6	

### 5-2 メンタルヘルスケアにおける職場の上司の役割

では、メンタルヘルスケアにおける上司の役割について、どのように位置づけているのだろうか。60.4%と過半数の事業所が「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」しているのに対して、「特段の役割を定めていない」事業所も25.3%あり、「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」しているのは12.0%となっている (図表 3-13)。

つまり、制度的に職場の上司に対してメンタルヘルスケアの役割を与えているのは約1割と僅かで、過半数が上司と部下の普段のコミュニケーションの中で注意するように言われているに過ぎない。これを、メンタルヘルスケアの取り組みの有無別にみると、取り組んで「いる」事業所であっても、制度的に上司に役割を与えているわけではなく、73.3%と大多数が「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」とし、「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」するところは17.0%と少ない。また、当然のことながら、「特段の役割を定めていない」割合は、取り組んで「いる」事業所（8.8%）よりも、「いない」事業所の方が44.1%と格段に高くなっている（図表 3-13）。

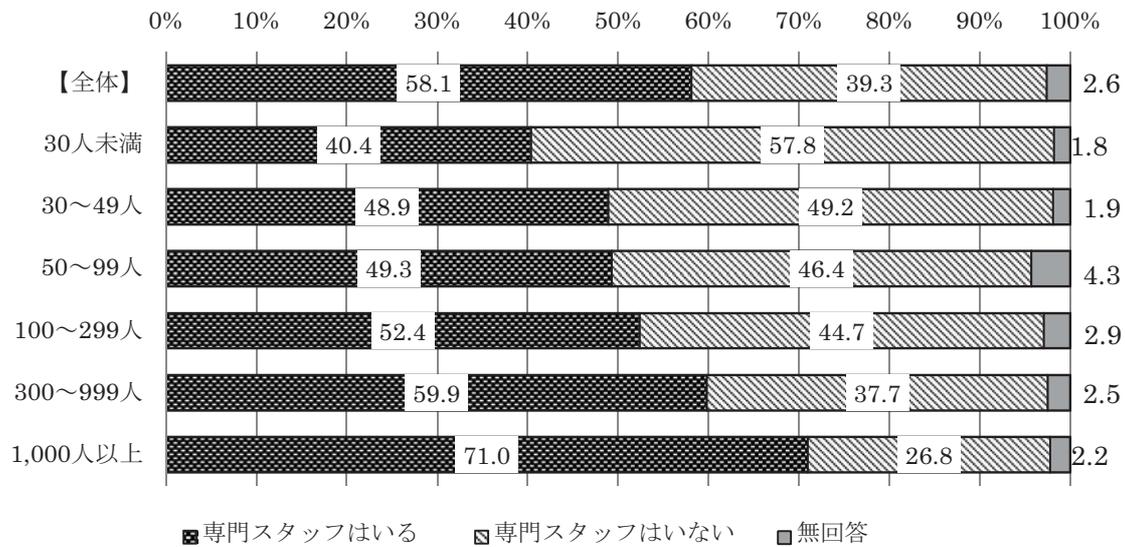
図表 3-13 メンタルヘルスにおける職場の上司の役割（ケア取り組みの有無別）



## 6. メンタルヘルスケアにおける専門スタッフの体制

メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所で、専門スタッフを配置しているのはどのくらいの割合なのだろう。58.1%と過半数の事業所が、産業医やカウンセラーなどの専門スタッフを配置して取り組んでいる一方で、「専門スタッフはいない」事業所も39.3%と少なくない（図表 3-14）。また、専門スタッフのいる事業所の76.5%は医師（産業医、その他の医師）を配置しているものの（図表 3-15）、そのうちで精神科などメンタルヘルスを専門とする医師が配置されているのは31.4%と3割程度（図表 3-16）。専門スタッフの有無を企業規模別にみると、規模が大きいほど「いる」割合が高く、30人未満は40.4%だが、1000人以上では71.0%と差が大きい（図表 3-14）。

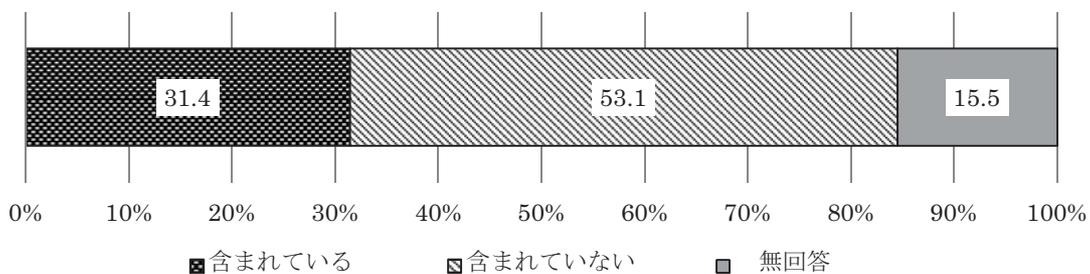
図表 3-14 メンタルヘルスケア専門スタッフの配置の有無（企業規模別）



図表 3-15 メンタルヘルスケア専門スタッフの内訳（複数回答、%）

他の医師（産業医、その他）	医師	看護師	保健師又は 衛生管理者又は 衛生推進者	カウンセラー 等	その他の専門 スタッフ
76.5	18.4	35.1	15.6	5.2	

図表 3-16 メンタルヘルスケアの医師に 精神科医が含まれているか



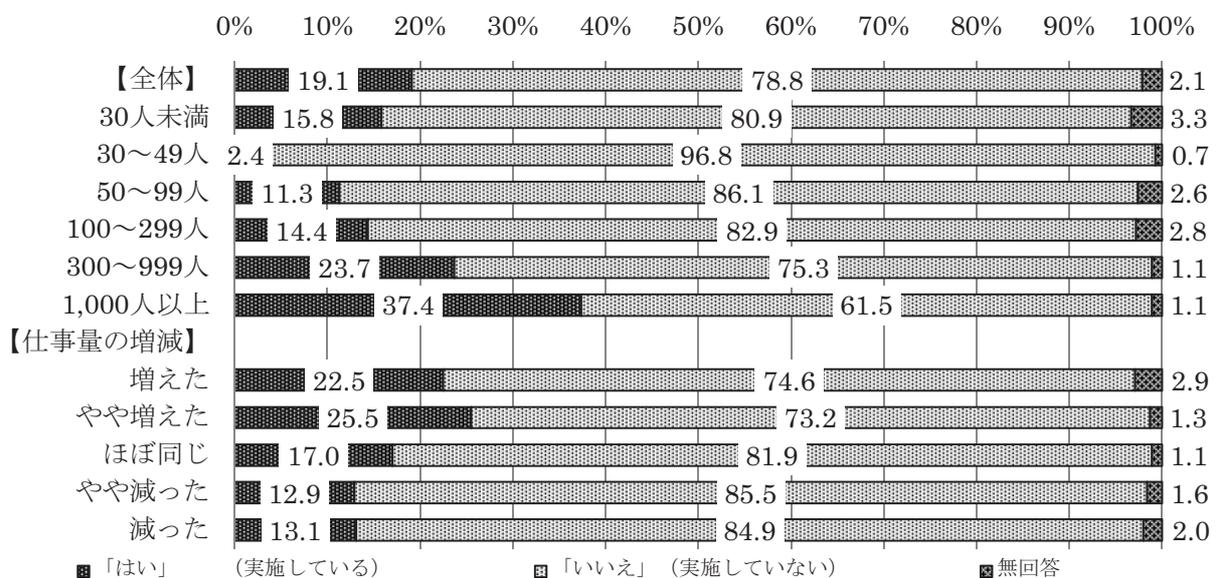
### 7. 調査票を用いたストレス調査の状況（有無、時期等）

社員のストレスの状況などについて、調査票を用いた調査（外部機関への委託も含む）を実施しているか聞いたところ、実施している事業所は19.1%と少なく、大多数の78.8%が実施していないとしている（メンタルヘルスケアの具体的な取り組みの設問とは回答範囲が異なることに注意）。企業規模別にみると、ほぼ規模が大きくなるにつれて実施割合が高くなっている。仕事量の増減にも関係がありそうで、仕事が増えているほど実施率が高くなってい

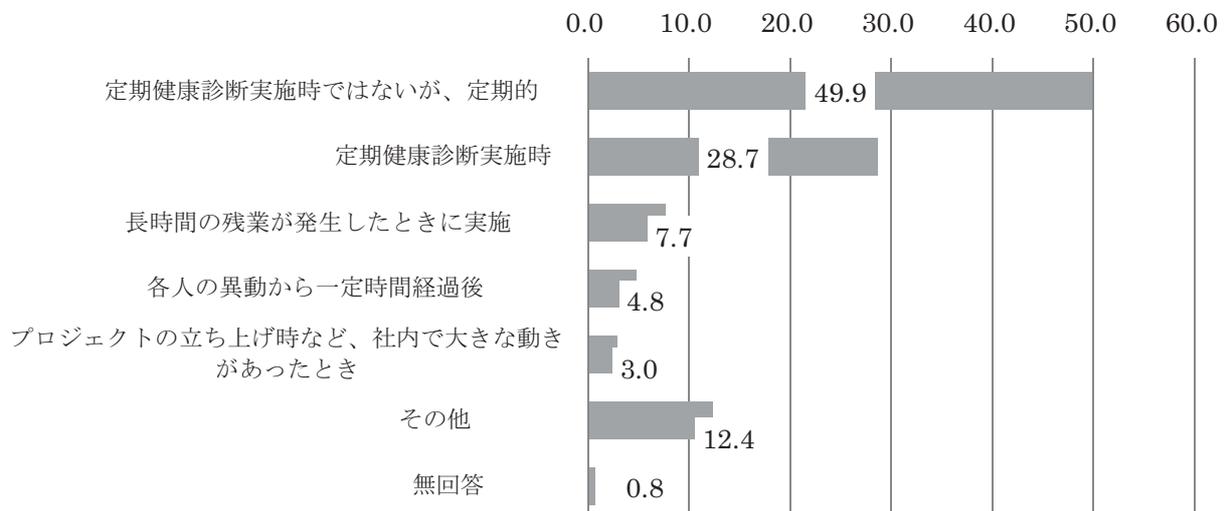
る。企業規模が大きいほど、仕事量が増えたとする事業所も多い傾向にあり、どちらかの性格が反映しているともとれるが、規模が大きいほど制度的な整備は進む傾向にあり、また仕事量が多ければ、職場のストレス状況が気になるのは不自然ではないことから、両方の要素が作用していると推測できる（図表 3-17）。

ストレス調査を実施しているところが、どのようなタイミングで調査を実施しているのかについては（複数回答）、「定期健康診断実施時ではないが、定期的」が 49.9%と約半数で、「定期健康診断時」は 28.7%。この 2 つで大多数を占め、「長時間の残業が発生したときに実施」「各人の異動から一定時間経過後」「プロジェクトの立ち上げ時など、社内で大きな動きがあったとき」は、それぞれ 7.7%、4.8%、3.0%と僅かだった（図表 3-18）。

図表 3-17 調査票を用いたストレス状況調査（企業規模別、仕事量増減別）

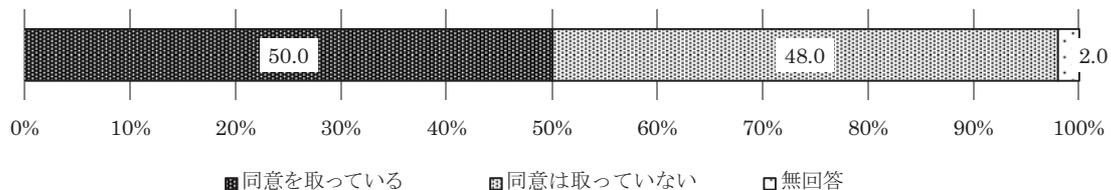


図表 3-18 調査票を用いたストレス調査の実施時期（複数回答、%）



調査に当たって、事前に労働者の同意を得ているかについては、「同意を取っている」が50.0%で、「同意を取っていない」48.0%と拮抗している（図表 3-19）。「同意を取っていない」には、「自由意志で調査に回答してもらっている場合」（賛同した労働者が回答し、手続としての「同意」は実施していない場合）も含んでおり、手続にこだわらずに、結果的に労働者が同意して回答している事業所割合を考えると、この結果よりも高くなることが推測できる。

図表 3-19 調査票を用いたストレス調査における労働者の同意について

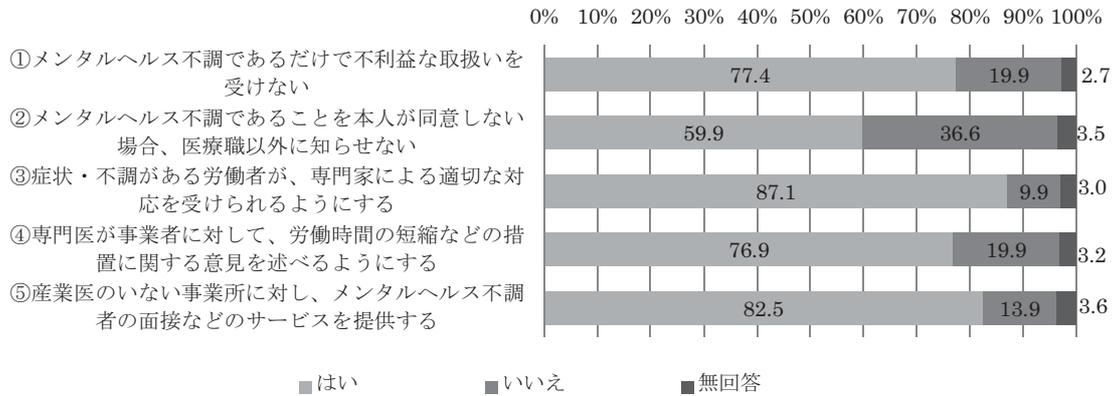


## 8. メンタルヘルスケア支援にかかわる国の施策に対するニーズ

国による施策に対するニーズを探るため、具体的なメンタルヘルスケア施策をあげて、その必要性や有効性について聞いている。「メンタルヘルス不調であるというだけの理由で不利益取扱いを受けないような施策・制度」を設ける必要性については、「はい」が77.4%と大多数で、「いいえ」が19.9%。「労働者がメンタルヘルス不調であることを、その労働者が同意しない場合、社内では産業医など医療職以外に知らせないようにする施策・制度」の必要性では、「はい」が59.9%で、「いいえ」が36.6%となっている。メンタルヘルスにかかわる個人情報取り扱いには、機微情報でもあり過半数の事業所が慎重であるべきだとの姿勢を示しているが、この施策の必要性に否定的な事業所も4割弱と少なくなく、メンタルヘルスケアを進める上で、個人情報の取り扱いをどのようにするかについては、様々な意見があり、今後検討されるべき課題といえそうだ。

「睡眠が十分にとれない、食欲がないなど、ストレスに関連する症状・不調がある労働者が、機会をとらえてメンタルヘルス専門家による適切な対応を受けられるようにする施策・制度」が有効かどうかについては、「はい」が87.1%、「いいえ」が9.9%となっている。「メンタルヘルスに対応できる産業医（又は精神保健の専門医）が、事業者に対して、労働時間の短縮などメンタルヘルス不調者への措置に関する意見を述べるようにする施策・制度」では、有効だとする「はい」が76.9%、「いいえ」が19.9%。「労働者規模50人未満の産業医のいない事業所に対し、メンタルヘルス不調者の面接などのサービスを提供する支援策（原則無料の地域産業保健センターなど）を充実させる施策」の有効性については、「はい」が82.5%、「いいえ」が13.9%となっている。有効性を問うた施策については、いずれの施策についても、大多数の事業所が有効だと認識を示している（図表 3-20）。

図表 3-20 メンタルヘルスケアに関する国による施策制度についての意識

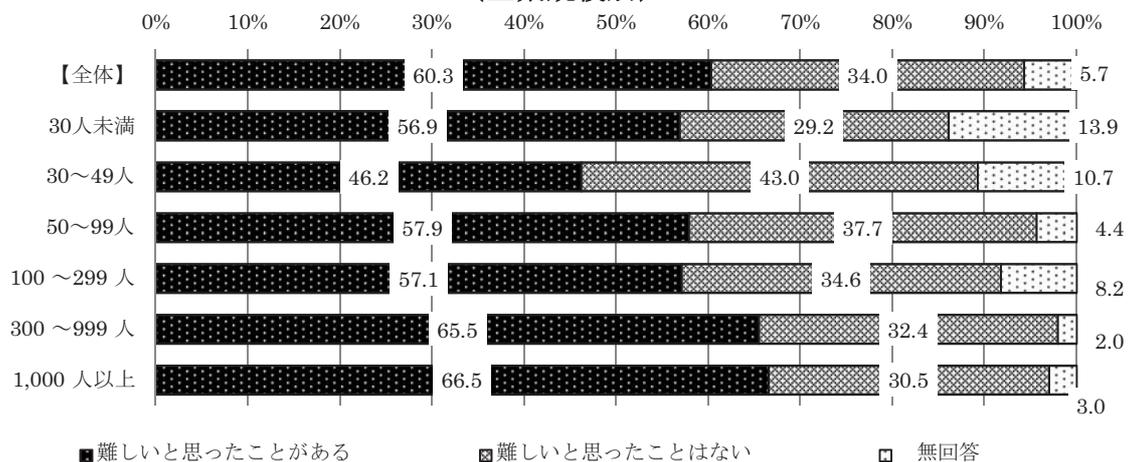


## 9. メンタルヘルスケアと産業医

### 9-1 1人の産業医がメンタルヘルスケアまで対応することへの認識

産業医が、体の健康に加えて、メンタルヘルスを扱うことについて、「1人の産業医にメンタルヘルス対策も含んで職務を果たしてもらうのは大変だ、難しい」と思ったことがあるかどうか聞いている。それによると、「難しいと思ったことがある」事業所の割合は39.9%で、「難しいと思ったことはない」のが22.5%、「産業医の選任を義務づけられていないので、考えたことはない」が33.8%となっている。「考えたことはない」（産業医を選任していない）事業所を除いてみると、「難しいと思ったことがある」割合は60.3%と、「難しいと思ったことはない」（34.0%）を大きく上回っている（図表3-21）。

図表 3-21 1人の産業医がメンタルヘルス対策も含めて職務を果たすのは難しいか（企業規模別）

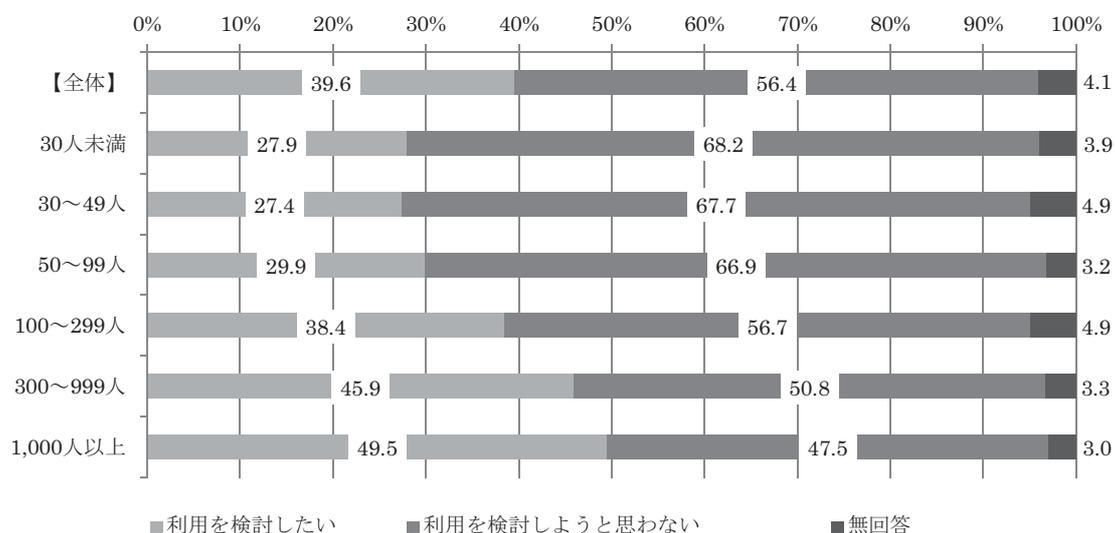


### 9-2 複数の専門医で構成する産業医チームに対するニーズ

1人の産業医だけでは心の健康までカバーすることは難しいと考える事業所が多いことか

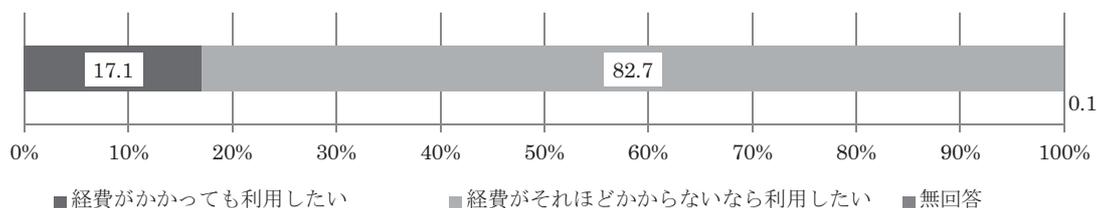
ら、その具体的対応策として、応分の経費・手間の負担でメンタルヘルスに対応できる医師を含む複数の産業医で構成する社外の産業医チームを利用できる制度をあげて、ニーズを聞いている。同制度の「利用を検討しようとは思わない」事業所は56.4%と過半数を占め、「利用を検討したい」とするのは39.6%。企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「利用を検討したい」割合は増え、「1000人以上規模」では49.5%と約半数が「利用を検討したい」としており、「利用を検討しようとは思わない」(47.5%)を上回っている(図表3-22)。

図表 3-22 複数の産業医で構成する産業医チームを利用できる制度に関する意識  
(企業規模別)

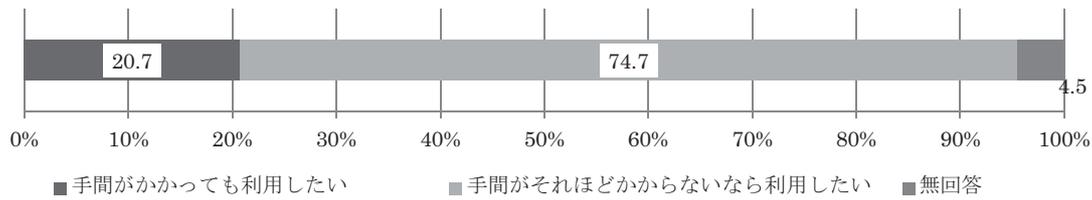


また、「利用を検討したい」とする事業所に、産業医チームにかかる経費や手間が変化した場合の利用の可否についても聞いている。通常の産業医よりも産業医チームの経費が高い場合には、「経費がそれほどかからないなら利用したい」割合が82.7%と大多数で、「経費がかかっても利用したい」は17.1%と少ない(図表3-23)。通常の産業医よりも、職場巡回の同行など手間がかかる場合については、「手間がそれほどかからないなら利用したい」割合が74.7%と大勢で、「手間がかかっても利用したい」事業所は20.7%となっている。企業規模が大ききほど、いずれの負担が高まっても「利用したい」とする割合は高まっている(図表3-24)。

図表 3-23 通常の産業医よりも経費がかかる場合の意識

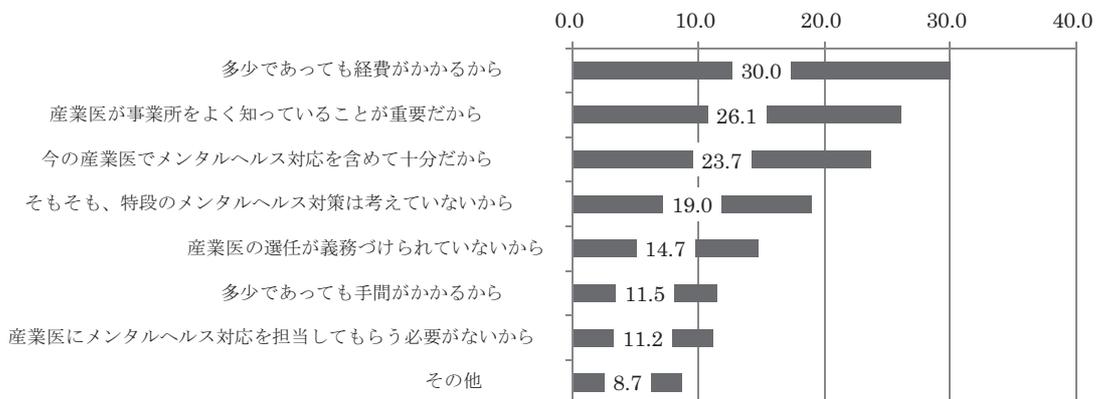


図表 3-24 通常の産業医よりも手間がかかる場合の意識



産業医チームの「利用を検討しようと思わない」事業所に、その理由を尋ねたところ（複数回答）、「多少であっても経費がかかるから」が 30.0%とトップで、次いで「産業医が事業所をよく知っていることが重要だから」（26.1%）、「今の産業医でメンタルヘルス対応を含めて十分だから」（23.7%）、「そもそも特段のメンタルヘルス対策は考えていないから」（19.0%）の順となっている。やはり、施策として進めるためには、経費の問題がクリアされなければならないようだ（図表 3-25）。

図表 3-25 産業医チームの利用を検討しようと思わない理由（%）



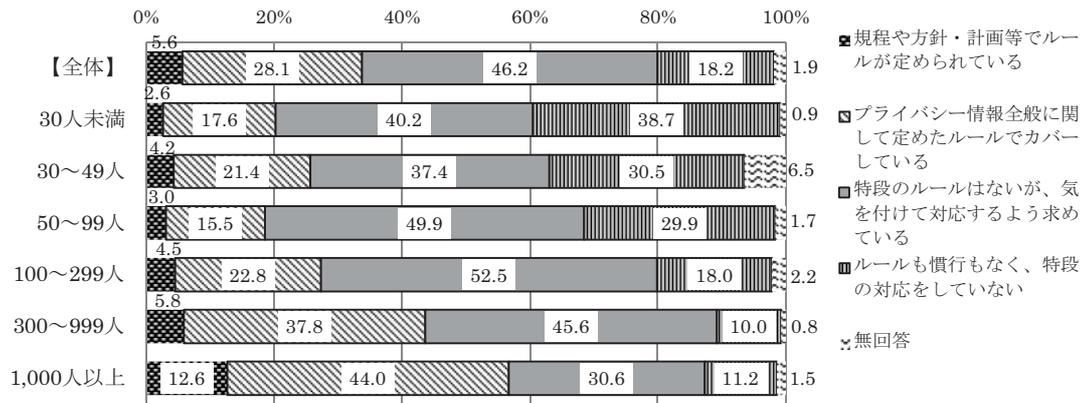
## 10. メンタルヘルスケアとプライバシー

### 10-1 メンタルヘルスケアにおけるプライバシーの状況

メンタルヘルスを扱う上で不可欠なのが、プライバシーの問題だ。病気にかかわる機微情報の中でもとくにメンタル面の情報は取り扱いが難しい。メンタルヘルスケアでのプライバシーにかかわるルールをどのように定めているかについては、「特段のルールはないが、気を付けて対応するよう求めている」が 46.2%と半数近くを占めもっとも割合が高く、次いで「プライバシー情報全般に関して定めたルールでカバーしている」が 28.1%、「ルールも慣行もなく、特段の対応をしていない」が 18.2%などとなっており、制度的にプライバシーの問題を扱っている事業所は多くないのが現状のようだ。企業規模別による違いは大きく、規模が大きくなるに従って、「プライバシー情報全般に関して定めたルールでカバーしている」事業

所の割合は高まり、1,000人以上規模では44.0%となっている。逆に、規模が小さいほど、「ルールも慣行もなく、特段の対応をしていない」割合が高くなっている（図表3-26）。

図表 3-26 プライバシーにかかわるルールの状況（企業規模別）



### 10-2 メンタルヘルスケアでのプライバシー情報の取扱い範囲

メンタルヘルス不調者の個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関して、本人同意がある場合とない場合について聞いている（複数回答）。同意がない場合は、「本人の上司」が52.8%と最も高い割合で、次いで「人事労務担当者」が51.8%、「産業医等（産業保険スタッフ）」で25.5%、「経営層」は22.5%の順。「衛生管理者」「社外の相談窓口担当者」「同じ課内・部内の従業員」をあげた事業所割合は低かった（それぞれ、11.2%、8.2%、5.7%）。本人の同意がある場合でも、項目順位の傾向は変わらないが、各項目を選択する割合が大きく伸びており、同意により取り扱いの範囲が広がったことがわかる。同意を得た場合では、「本人の上司」が66.4%、次いで「人事労務担当者」が64.0%、「産業医等（産業保険スタッフ）」で37.6%、「経営層」は30.9%の順。同意なしでは1桁程度だった「同じ課内・部内の従業員」「衛生管理者」「社外の相談窓口担当者」も、それぞれ19.0%、17.8%、16.5%と伸びている。とくに、「同じ課内・部内の従業員」をあげる事業所の割合は3倍以上増えている（図表3-27）。

図表 3-27 メンタルヘルス不調者に関する情報を取り扱う者の範囲（%）

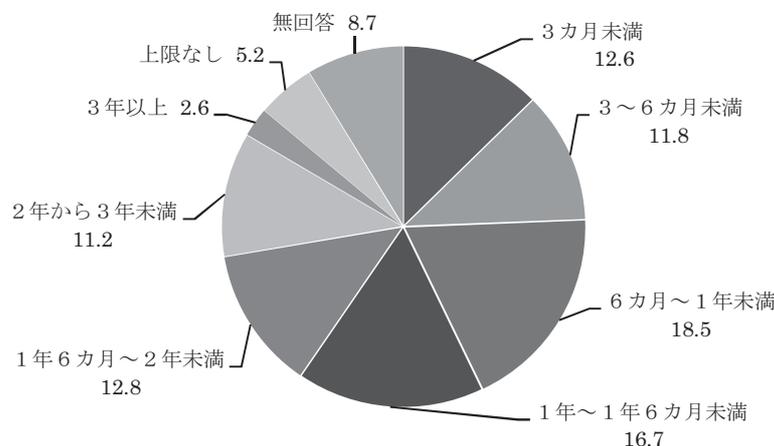
	社外の相談窓口担当者	産業医等（産業保健スタッフ）	衛生管理者	人事労務担当者	本人の上司	経営層	同じ課内・部内の従業員	その他
同意なし	8.2	25.5	11.2	51.8	52.8	22.5	5.7	3.8
同意あり	16.5	37.6	17.8	64.0	66.4	30.9	19.0	3.8

## 1 1. メンタルヘルス不調者の復職

### 1 1-1 メンタルヘルス不調者などの病気休職の期間

メンタルヘルス不調などによる病気休職の休職期間の上限（勤務年数などで違う場合は上限が長い期間。就業規則等に定められていない場合は通常の場合）については、「6 カ月～1 年未満」が 18.5%と最も多く、「1 年～1 年 6 カ月未満」が 16.7%、「1 年 6 カ月～2 年未満」が 12.8%、「3 カ月未満」が 12.6%、「3 カ月～6 カ月未満」11.8%、「2 年～3 年未満」で 11.2%、「3 年以上」が 2.6%、「上限なし」が 5.2%。くくりを変えてみると、「1 年未満」（「3 カ月未満」「3 カ月から 6 カ月未満」「6 カ月～1 年未満」の合計）が 42.9%、「1 年～2 年未満」（「1 年～1 年 6 カ月未満」「1 年 6 カ月～2 年未満」の合計）が 29.5%、「2 年以上」（「2 年～3 年未満」「3 年以上」「上限なし」の合計）が 19.0%となっている（図表 3-28）。

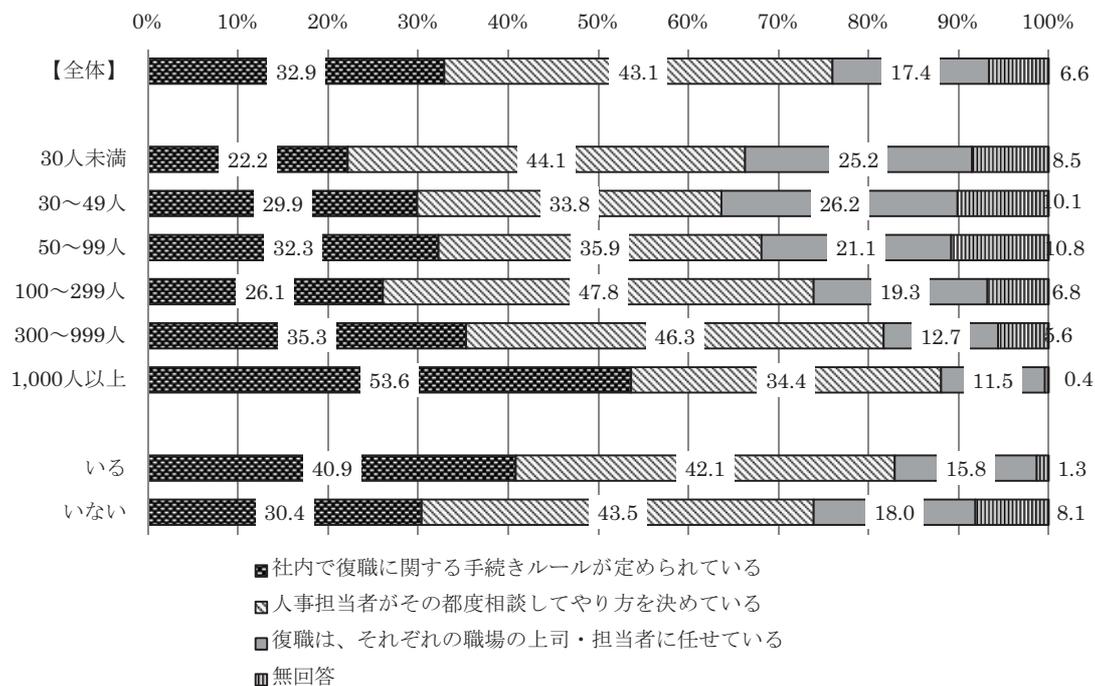
図表 3-28 病気休職の休職期間の上限（%）



### 1 1-2 メンタルヘルス不調者の復職手続のルール

メンタルヘルス不調による休職者が復職する場合の手続はルール化されているのだろうか。調査結果によると、「人事担当者がその都度相談してやり方を決めている」事業所の割合が 43.1%と最も高く、次いで「社内で復職に関する手続きルールが定められている」が 32.9%と続き、「復職は、それぞれの職場の上司・担当者に任せている」は 17.4%となっている（図表 3-29）。これを、企業規模別にみると、おおむね規模が大きいほど「手続きルールが定められている」割合が高い。30 人未満で「手続きルールが定められている」割合は 22.2%なのに対して、1000 人以上では 53.6%と過半数を占めている。ただ、1000 人以上でも、「その都度相談」が 34.4%と少なくなく、メンタルヘルスの取り扱いの難しさが伺われる結果となっている（図表 3-29）。また、過去 1 年間にメンタルヘルス不調で 1 カ月以上休職・退職した労働者の有無別でみると、「手続きルールが定められている」割合が、休職・退職者がいる場合は 40.9%と、休職・退職者がいない場合の 30.4%を大きく上回っており、状況が深刻なほど、制度化が進んでいるといえそうだ（図表 3-29）。

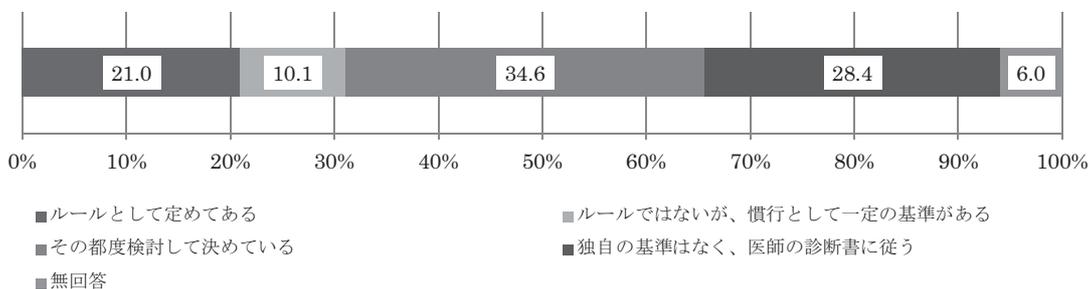
図表 3-29 復職手続のルール状況（企業規模、休職・退職者有無別）



### 11-3 メンタルヘルス不調者の復職基準

復職の可否を判断する基準が決められているかについては、「その都度検討して決めている」割合が 34.6%ともっとも高く、次いで「独自の基準はなく、医師の診断書に従う」が 28.4%、「ルールとして定めてある」のは 21.0%で、「ルールではないが、慣行として一定の基準がある」が 10.1%。何らかの基準をもっているところは 3 割程度に止まっており、残りの 6 割強は基準を定めていない。復職にあたっては、手続ルールはもとより、復職基準についてもその都度決める、ケース・バイ・ケースで対応している事業所が多い。メンタルヘルスをめぐっては、症状や発生した状況などがケースごとに様々で一様に捉えることが難しく、そのことが企業の取り組みに反映しているようだ（図表 3-30）。

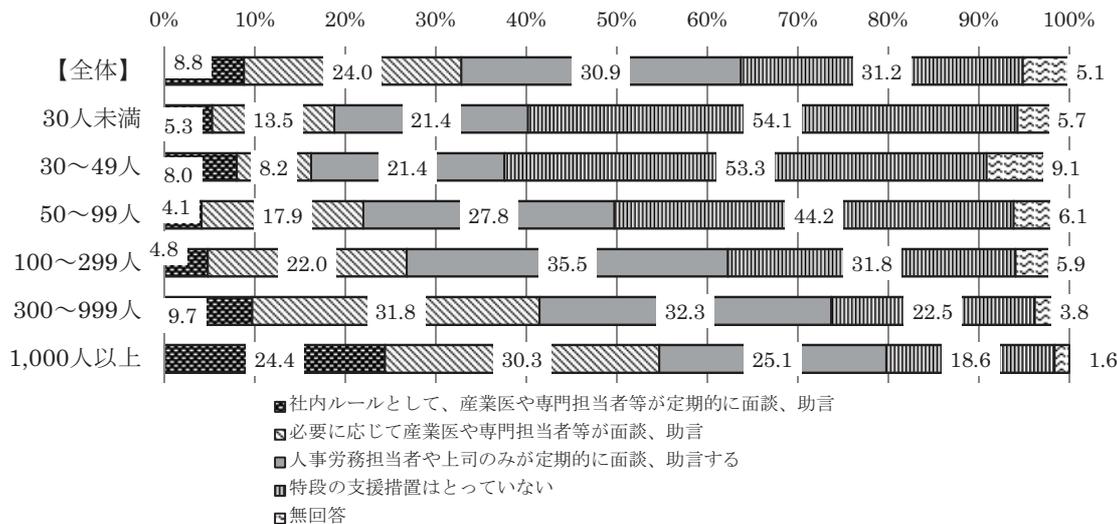
図表 3-30 復職の可否を判断する基準の状況



### 11-4 メンタルヘルス不調者の復職後の支援体制

復職したとしても、様々なサポートがなければ、職場に定着して働き続けることは難しいだろう。しかし、復職後の面談や助言などの支援体制について聞いたところ、「特段の支援措置はとっていない」事業所の割合が31.2%ともっとも高く、次いで「人事労務担当者や上司のみが定期的に面談、助言する」が30.9%と続き、6割強の事業所が専門家のサポートを実施していない実態がわかった。専門家を活用している事業所は、「ルールは決まっていないが、必要に応じて産業医や専門担当者等が面談、助言する」(24.0%)と「社内ルールとして、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%)を合わせて3社に1社の割合となっている(図表3-31)。これを企業規模別にみると、規模が小さいほど「特段の支援措置はとっていない」割合が高くなっており、1000人以上では18.6%なのに対して、100~299人で31.8%、50~99人が44.2%、30~49人では53.3%、30人未満では54.1%となっている。その逆に、おおむね規模が大きいほど、専門家を活用している割合が高くなっており、1000人以上では、「必要に応じて産業医や専門担当者が面談・助言する」事業所が30.3%で、「一定期間、産業医や専門担当者が定期的に面談・助言する」事業所が24.4%となっている(図表3-31)。

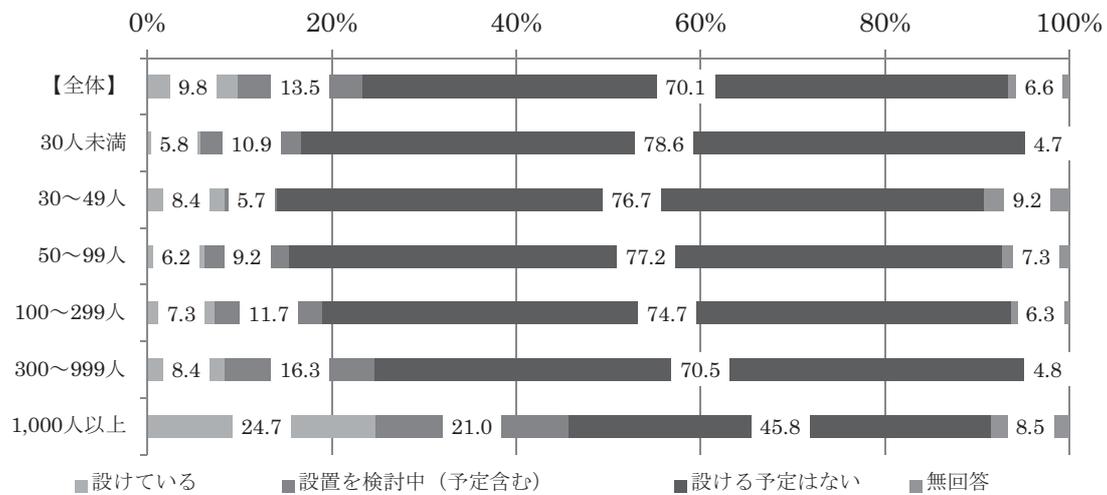
図表 3-31 復職後の支援体制 (企業規模別)



### 11-5 復職検討委員会等の設置の有無

復職にあたっての手续や、復職後の支援計画などを検討するための場(復職検討委員会など)を設けているかについては、「設ける予定はない」割合が70.1%ともっとも高く、「設置を検討中(予定含む)」が13.5%、すでに「設けている」ところは9.8%と1割程度に止まっている。企業規模別に「設けている」割合をみると、1000人未満ではどの規模階層も1桁台だが、「1000人以上」では24.7%と格段に割合が高くなっている(図表3-32)。

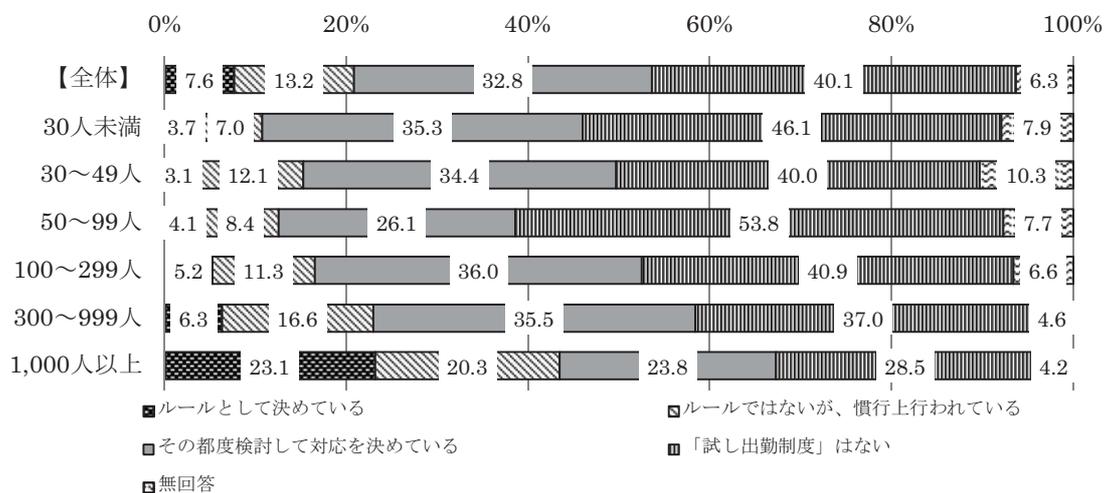
図表 3-32 復職手続きや支援を検討する委員会等の設置状況（企業規模別）



### 1 1 - 6 「試し出勤」制度の状況と勤務場所

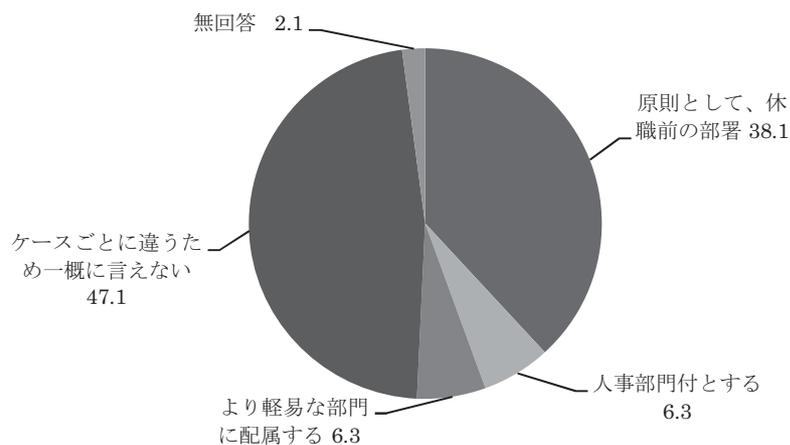
職場への完全復帰までのつなぎとして、「試し出勤」（リハビリ勤務など）制度を設けているところもある。どのぐらいの事業所が「試し出勤」制度を設けているか聞いたところ、「試し出勤」があるところは 53.6%（「ルールとして決めている」「慣行上行われている」「その都度検討して対応」の合計）と過半数で、「試し出勤制度はない」（40.1%）を上回った。ただ、制度があるところでも、「ルールとして決めている」のは 7.6%に過ぎず、「慣行上行われている」「その都度検討して対応」がそれぞれ 13.2%、32.8%となっている。企業規模別にみると、1000人以上で「ルールとして決めている」割合が 23.1%と、他の規模階層を大きく上回っているのが目立つ（図表 3-33）。

図表 3-33 「試し出勤」制度のルール化（企業規模別）



「試し出勤」（リハビリ勤務）期間中の勤務場所については、「ケースごとに違うため、一概に言えない」とする事業所割合が 47.1%と約半数を占め、次いで「原則として、休職前の部署」が 38.1%。この2つで大多数を占め、「人事部門付とする」「より軽易な部門に配属する」事業所はともに 6.3%と僅かだった（図表 3-34）。

図表 3-34 試し出勤期間中の勤務場所（%）

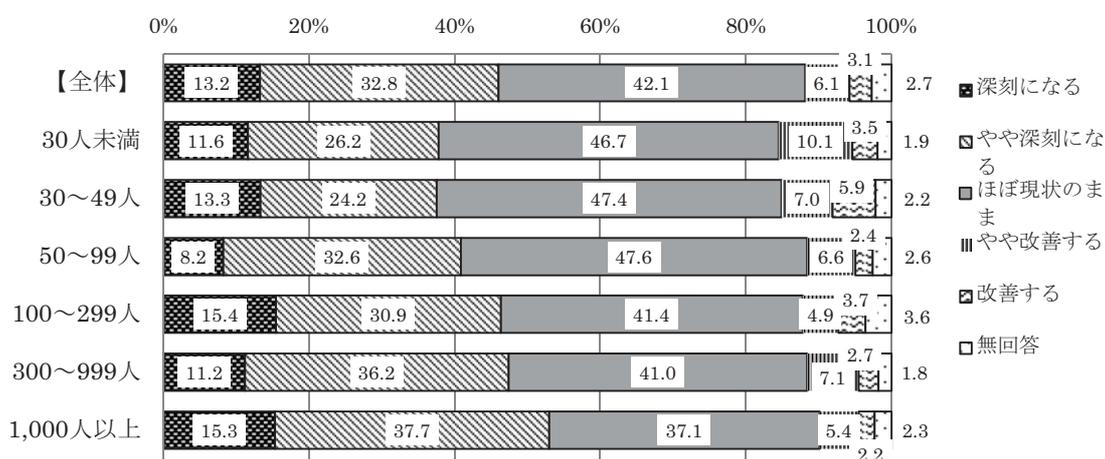


## 第4節 企業のメンタルヘルスケアに関する意識

### 1. メンタルヘルスに関する今後の状況認識

メンタルヘルスの問題が、今後どのような状況になると考えているか聞いたところ、46.0%の事業所が深刻化する（「深刻になる」「やや深刻になる」の合計）と考えており、「ほぼ現状のまま」が42.1%で、改善に向かう（「改善する」「やや改善する」の合計）と考えているのは9.2%と僅かに過ぎなかった。これを企業規模別にみると、ほぼ規模が大きいほど深刻化すると考える割合が増え、逆に、改善に向かうとする割合が少なくなる。1,000人以上規模では、53.0%が「深刻化する」と回答し、「改善に向かう」は7.6%と少数派だった（図表4-1）。

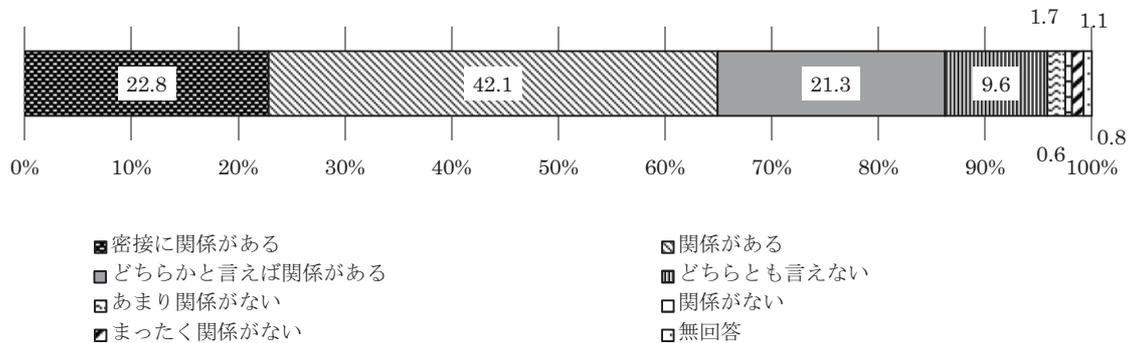
図表4-1 メンタルヘルスの今後の状況に関する認識（企業規模別）



### 2. メンタルヘルスと企業パフォーマンス

メンタルヘルスの問題と、生産性の低下や重大事故など、企業のマイナスのパフォーマンスとの関係をどう考えるかについては、「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%)を合わせて、約9割(86.2%)の事業所が、関係ありと認識しており、「どちらともいえない」は9.6%で、無関係（「あまり関係がない」「まったく関係がない」「関係がない」の合計）だと考えているのは3.4%と少数だった（図表4-2）。メンタルヘルスの今後の状況をどう考えているかとの関係をみると、企業パフォーマンスとの関係が深いと考えているほど、今後の状況が深刻化すると考える割合が高くなっている（図表4-3）。

図表 4-2 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



図表 4-3 メンタルヘルスの企業パフォーマンスへの影響と今後の状況認識 (%)

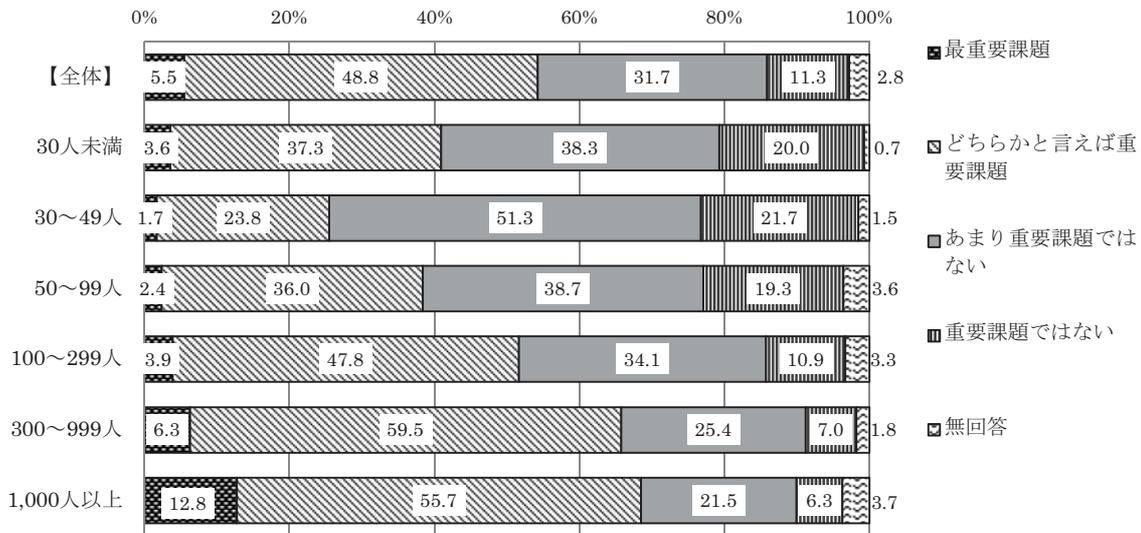
	深刻になる	やや深刻になる	のままだ	ほぼ現状	する	やや改善	改善する	無回答
【全体】	13.2	32.8	42.1	6.1	3.1	2.7		
密接に関係がある	30.0	31.4	26.9	4.7	5.9	1.2		
関係がある	12.5	39.7	39.2	5.8	1.6	1.2		
どちらかと言えば関係がある	3.5	31.9	52.2	6.6	3.7	2.1		
どちらとも言えない	1.3	19.8	63.3	10.4	2.2	3.0		
あまり関係がない	5.0	8.2	60.1	10.5	2.4	13.7		
関係がない	1.3	10.2	80.3	-	7.7	0.3		
まったく関係がない	3.0	1.6	60.7	-	0.9	33.7		

### 3. メンタルヘルスケアの位置づけ

#### 3-1 現在のメンタルヘルスケアの位置づけ

メンタルヘルスケアについて、どのように位置づけて考えているか聞いたところ、「どちらかと言えば重要課題」と考えている事業所の割合が 48.8%ともっとも高く、「最重要課題」とする事業所 (5.5%) と合わせて 54.3%が「重要課題」だと認識している一方、「重要課題ではない」と考えている事業所も 43.0% (「あまり重要課題ではない」「重要課題ではない」の合計) と拮抗する形となっている。企業規模でみると、ほぼ規模が大きくなるほど、「重要課題」だと認識している割合が高くなっており、1000人以上では、68.5%と約7割を占めている (図表 4-4)。

図表 4-4 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）



### 3-2 今後のメンタルヘルスケアの位置づけ

今後のメンタルヘルスケアの位置づけについては、「どちらかと言えば強化する必要がある」が55.2%と過半数を占め、「強化する必要がある」(15.0%)と合わせると、強化するべきだと考えている事業所は7割を超え、「あまり強化する必要はない」(20.4%)、「強化する必要はない」(6.1%)の消極派を大きく上回っている。メンタルヘルスケアの取り組みの有無別にみると、取り組んでいない事業所でも、積極派（「強化する必要がある」9.1%、「どちらかと言えば強化する必要がある」43.3%）が過半数を超えており、今後の取り組みの広がりが予測できる結果となっている。企業規模別にみると、強化すべきだと考えている事業所（「どちらかと言えば強化」と「強化」の合計）の割合は、おおむね規模が大きくなるほど高くなっており、1000人以上規模では81.0%と大多数を占めている（図表4-5）。

図表 4-5 今後のメンタルヘルスケアの位置づけ（企業規模別、ケア取り組み有無別）

