

「2019 年度 第6回メンタル ヘルス対策実態調査」結果

2020 年2月



愛知県経営者協会



一般社団法人 岐阜県経営者協会



三重県経営者協会

はじめに

本調査は、メンタルヘルスに関連する人事労務上の問題の増加を受け、愛知県経営者協会が2004年から3年に一度、2013年からは愛知・岐阜・三重、3県の経営者協会合同で調査を実施しており、今回が6回目の調査となります。

今回も多く企業の状況を確認することができました。調査にご協力いただきました皆様にあらためて御礼申し上げます。

2015年にストレスチェックが義務化され、2020年6月にはハラスメントの法制化も予定される等、従業員のメンタルヘルスへの対応は、依然として企業にとって難しい課題であります。

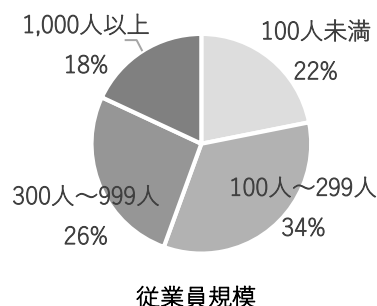
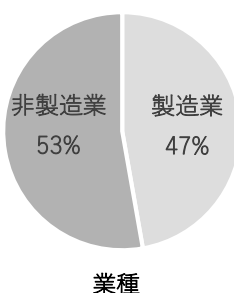
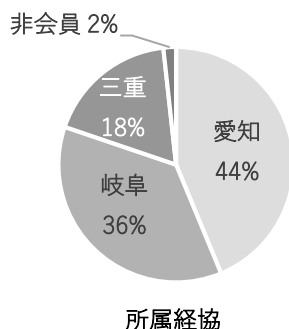
本調査が、会員企業並びに関係各位の皆様における対策検討のご参考となれば幸いです。

【調査概要】

1. 調査名 : 2019年度 第6回メンタルヘルス対策実態調査
2. 調査時期 : 2019年8月16日～10月18日
3. 調査対象 : 愛知県・岐阜県・三重県の経営者協会会員企業 計1,930社
(内訳 愛知:854社、岐阜:782社、三重:294社)
4. 回答数 : 288社 (※非会員5社含む。会員回答率:14.7%、詳細は下記参照)

参考) 所属経営者協会・業種・従業員規模別回答者内訳[単位:社] () 内は、合計値に対する割合

所属 経営者協会	業種	従業員規模				合計
		100人未満	100～299人	300～999人	1,000人以上	
愛知	製造業	8 (3%)	16 (6%)	15 (5%)	20 (7%)	59 (20%)
	非製造業	11 (4%)	20 (7%)	20 (7%)	16 (6%)	67 (23%)
		19 (7%)	36 (13%)	35 (12%)	36 (13%)	126 (44%)
岐阜	製造業	12 (4%)	30 (10%)	11 (4%)	6 (2%)	59 (20%)
	非製造業	18 (6%)	14 (5%)	11 (4%)	3 (1%)	46 (16%)
		30 (10%)	44 (15%)	22 (8%)	9 (3%)	105 (36%)
三重	製造業	1 (0%)	7 (2%)	5 (2%)	3 (1%)	16 (6%)
	非製造業	13 (5%)	8 (3%)	11 (4%)	4 (1%)	36 (13%)
		14 (5%)	15 (5%)	16 (6%)	7 (2%)	52 (18%)
非会員	製造業	0 (0%)	1 (0%)	1 (0%)	0 (0%)	2 (1%)
	非製造業	0 (0%)	1 (0%)	2 (1%)	0 (0%)	3 (1%)
		0 (0%)	2 (1%)	3 (1%)	0 (0%)	5 (2%)
合計	製造業	21 (7%)	54 (19%)	32 (11%)	29 (10%)	136 (47%)
	非製造業	42 (15%)	43 (15%)	44 (15%)	23 (8%)	152 (53%)
		63 (22%)	97 (34%)	76 (26%)	52 (18%)	288 (100%)



目次

I 調査結果	・ ・ ・ ・ ・	1
◆結果のポイント◆	・ ・ ・ ・ ・	1
1. メンタルヘルスに不調を抱える従業員の状況	・ ・ ・ ・ ・	2
(1) メンタルヘルスに不調を抱える従業員の有無	・ ・ ・ ・ ・	2
(2) メンタルヘルス不調の発生が最も多い年齢層	・ ・ ・ ・ ・	2
(3) メンタルヘルス不調の原因	・ ・ ・ ・ ・	3
2. メンタルヘルス対策の実施状況	・ ・ ・ ・ ・	4
(1) メンタルヘルス対策の実施状況	・ ・ ・ ・ ・	4
(2) メンタルヘルス不調による休職者が復職する際のルール	・ ・ ・ ・ ・	8
3. メンタルヘルス関連規定の整備	・ ・ ・ ・ ・	10
(1) 休職制度	・ ・ ・ ・ ・	10
4. ストレスチェック制度について	・ ・ ・ ・ ・	12
(1) ストレスチェックの実施方法等	・ ・ ・ ・ ・	12
(2) ストレスチェック実施に伴う効果	・ ・ ・ ・ ・	15
II 集計結果一覧	・ ・ ・ ・ ・	16

Ⅰ. 調査結果

◆結果のポイント◆

1. メンタルヘルスに不調を抱える従業員の状況

- (1) 全体の78%の企業が、最近3年間にメンタルヘルス不調を抱えた従業員が「いる」と回答
(前回調査時：2016年と同率)。 (2ページ)
- (2) メンタルヘルス不調者が最も多く発生している年齢層について、回答企業全体では「40歳代」の回答が26%（前回：31%）、「30歳代」が22%（前回：23%）、「10～20歳代」が23%（前回：18%）と前回調査時と比べて年齢層による差が縮小している。 (2ページ)
- (3) メンタルヘルス不調の原因について、最も多い回答は「【本人要因】本人の性格・ストレス耐性（67%）」次いで、「【職場要因】職場の人間関係（47%）」となった。 (3ページ)

2. メンタルヘルス対策の実施状況

- (1) メンタルヘルス対策として、最も多く取り入れられているものは「長時間労働の抑制、長時間労働した者へのフォロー（77%）」。今後特に重要だと考えているものは「教育（経営層・管理者・一般職）（35%）」。 (4ページ)
- (2) メンタル不調者数の減少や増加の歯止めに最も効果的な対策は「従業員の家族からの相談に対応できる体制づくり」。 (6ページ)

3. メンタルヘルス関連規定の整備

- (1) 同様の疾患で再休職する場合における休職期間の通算については、72%の企業が「当該規定がある」と回答。前回調査時は59%だったことから増加傾向であり、通算規定が適用される期間については、回答にばらつきがあったものの、前回調査時より長期化する傾向が見られた。 (11ページ)

4. ストレスチェック制度について

- (1) 集団分析については、「実施している」とした企業が81%（前回調査時は70%）と増加したものの、「改善方法については検討中」または「行っていない」と回答する企業が78%（前回調査時は87%）となっており、若干の改善は見られたものの、結果を活用できていない企業が多い。 (12ページ)
- (2) 一方、集団分析を「行った上で、職場改善の取組みを行った」と回答した企業においては、3年前と比較してメンタルヘルス不調を抱える従業員の割合が「減少している」と回答した企業が30%（「行っていない」と回答した企業では10%）と、職場改善の取組みが良い結果に繋がっていると推察される。 (13ページ)

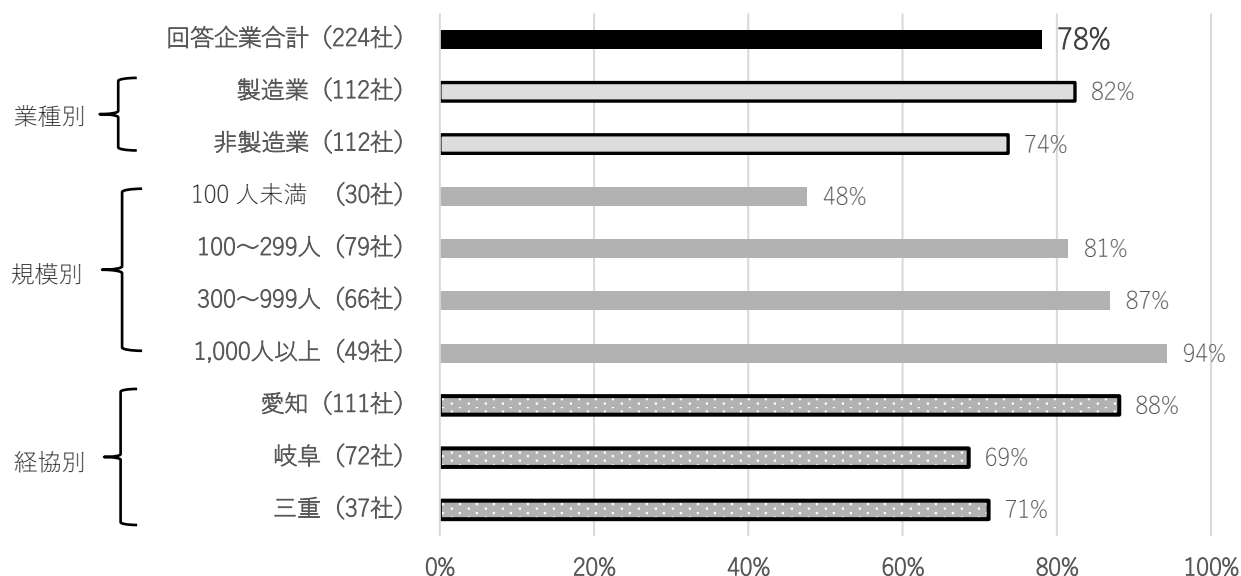
1. メンタルヘルスに不調を抱える従業員の状況

(1) メンタルヘルスに不調を抱える従業員の有無[問1]

○2016年度以降（最近3年間）に、メンタルヘルスに不調を抱える従業員（正社員）の有無

- ・全体の78%の企業が、メンタルヘルス不調を抱える従業員が「いる」と回答した（前回調査時と同率）。

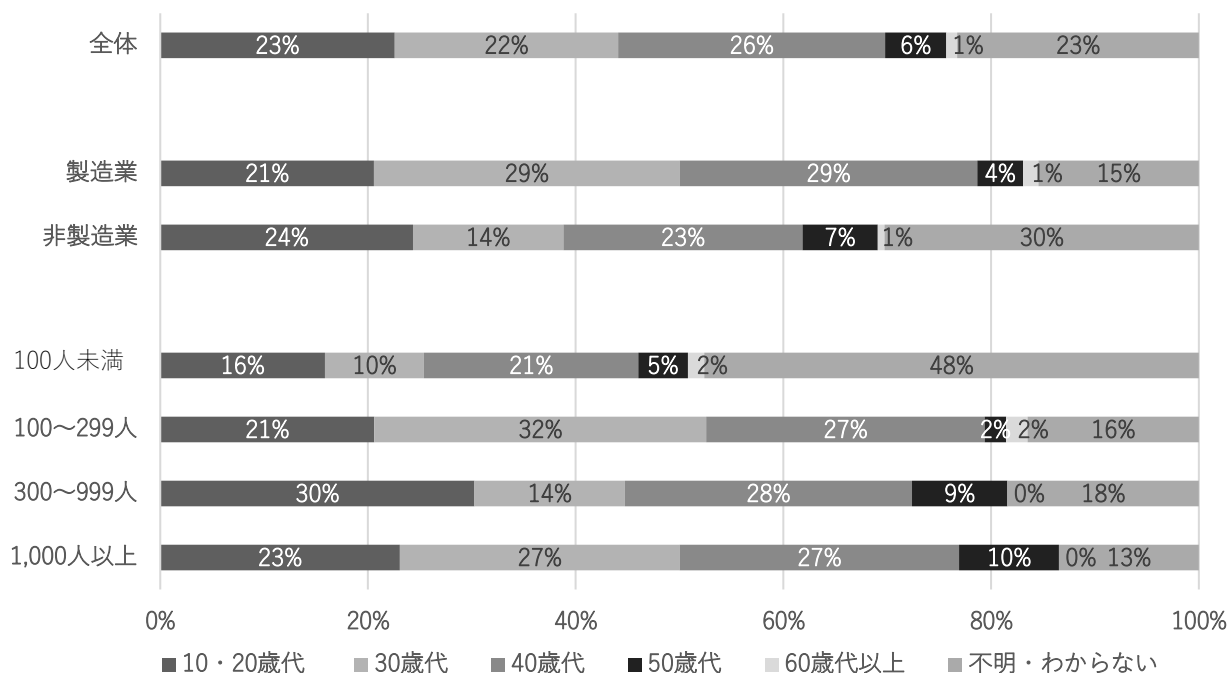
2016年度以降（最近3年間）、メンタルヘルス不調を抱える従業員が“いる”と答えた企業の割合



(2) メンタルヘルス不調の発生が最も多い年齢層[問6]

- ・メンタルヘルス不調者が最も多く発生している年齢層について、回答企業全体では「40歳代」の回答が26%（前回：31%）、「30歳代」が22%（前回：23%）、「10～20歳代」が23%（前回：18%）と前回調査時と比べて年齢層による差が縮小している。

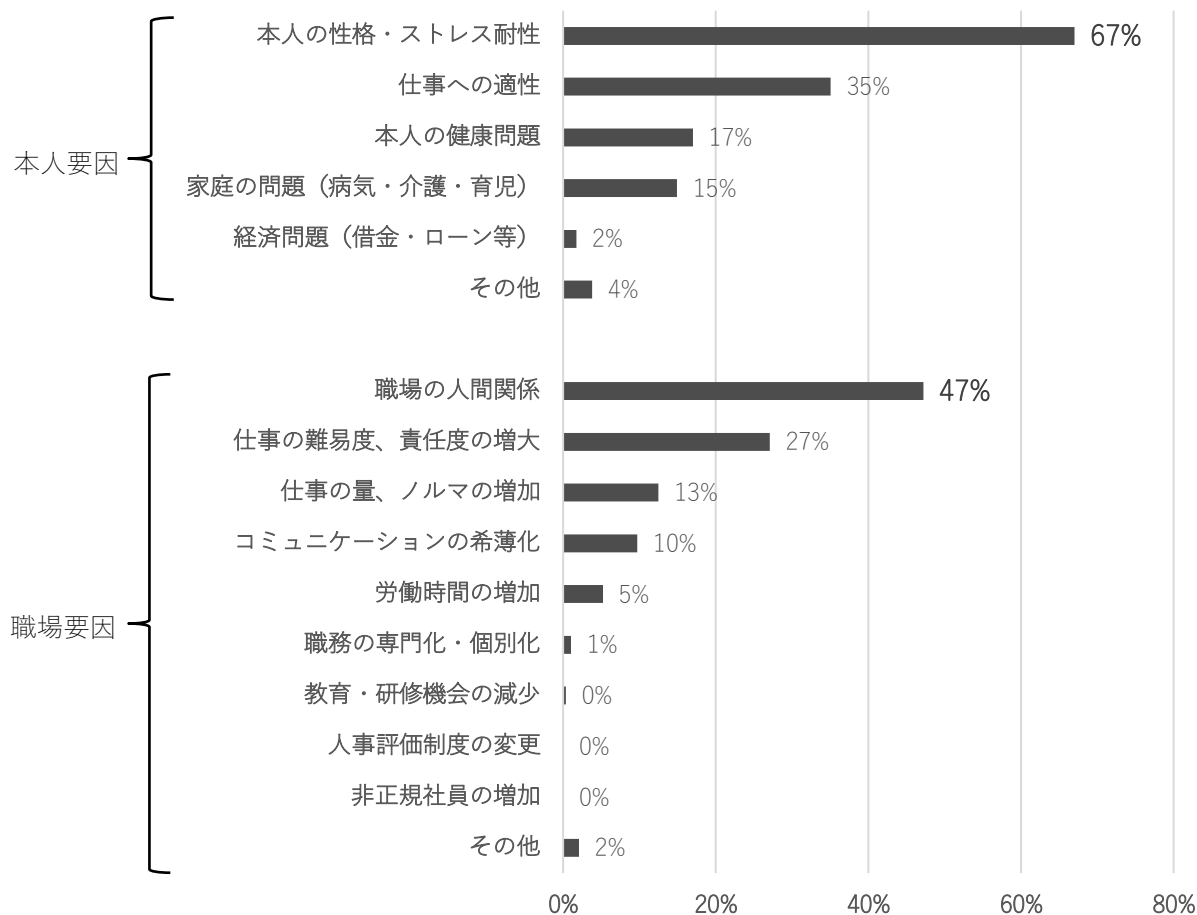
メンタルヘルス不調の発生が最も多い年齢層



(3) メンタルヘルス不調の原因[問8]

- ・メンタルヘルス不調の原因については、本人要因では「本人の性格・ストレス耐性 (67%)」(前回：66%)が、職場要因では「職場の人間関係 (47%)」(前回：46%)の回答が多く、前回調査時と近い傾向となった。

メンタルヘルス不調の原因（複数選択）



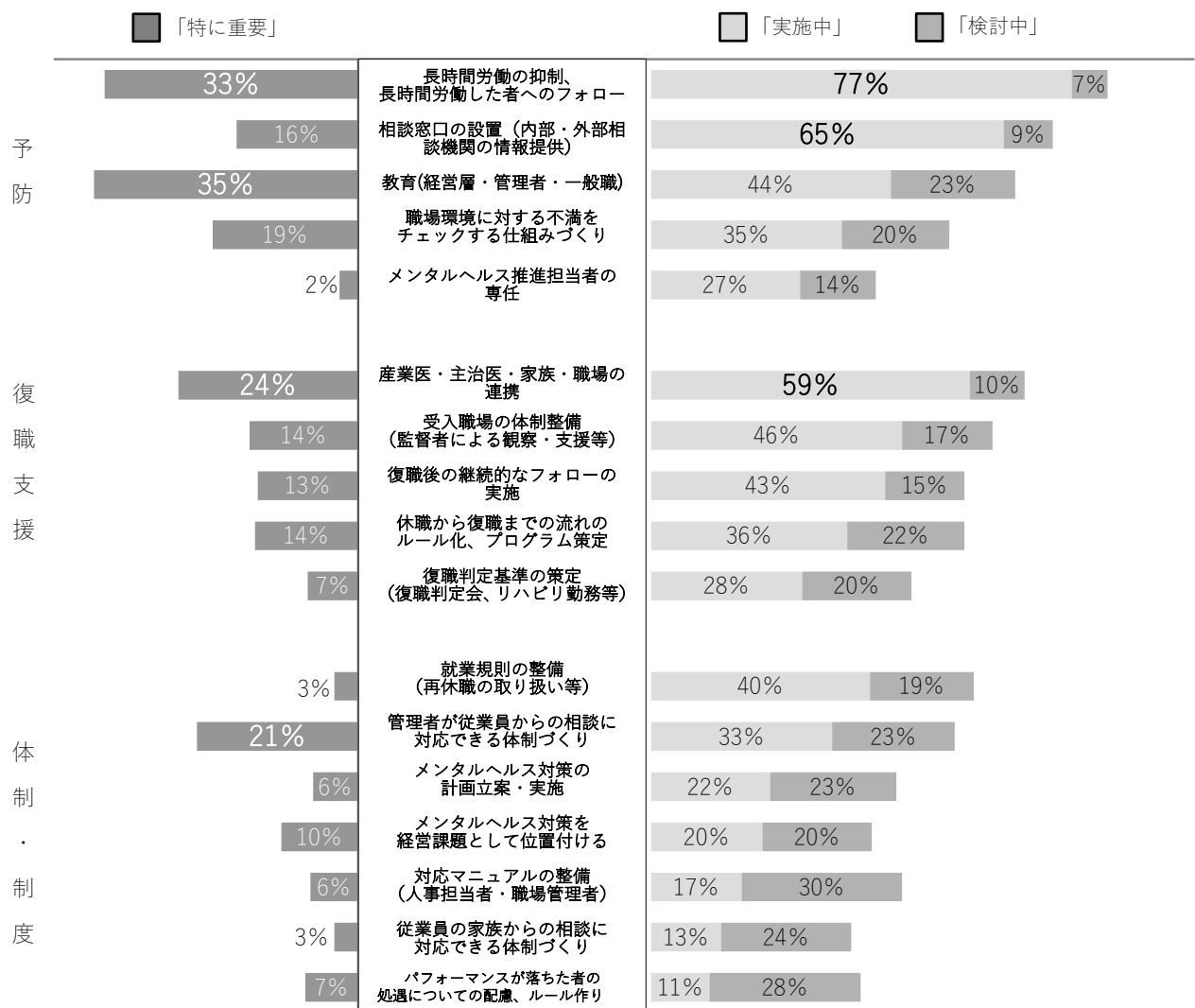
2. メンタルヘルス対策の実施状況

(1) メンタルヘルス対策の実施状況〔問9〕

①対策の検討・実施状況と今後特に重要と考えるもの

- ・企業が現在講じている対策において、「予防策」は「長時間労働の抑制・長時間労働した者へのフォロー（77%）」、「相談窓口の設置、相談機関の情報提供（65%）」、「復職支援策」は「産業医・主治医・家族・職場の連携（59%）」、「体制・制度」は「就業規則の整備（再休職の取扱い等）（40%）」をあげる企業が多く、前回調査時とほぼ同じ傾向であった。
- ・導入を検討中の施策では、「対応マニュアルの整備（30%）」、「パフォーマンスが落ちた者の処遇についての配慮、ルール作り（28%）」など、「体制・制度」に関する項目の回答が多いことから、体制・制度が未整備であることを課題として認識している企業が多いと思われる。
- ・これらの対策のうち“今後特に重要と考えるもの”としては、「教育（経営層・管理者・一般職）（35%）」、「長時間労働の抑制、長時間労働した者へのフォロー（33%）」といった“予防策”を回答する企業が多く、「産業医・主治医・家族・職場の連携（24%）」といった“復職支援”に関する回答も目立つ。

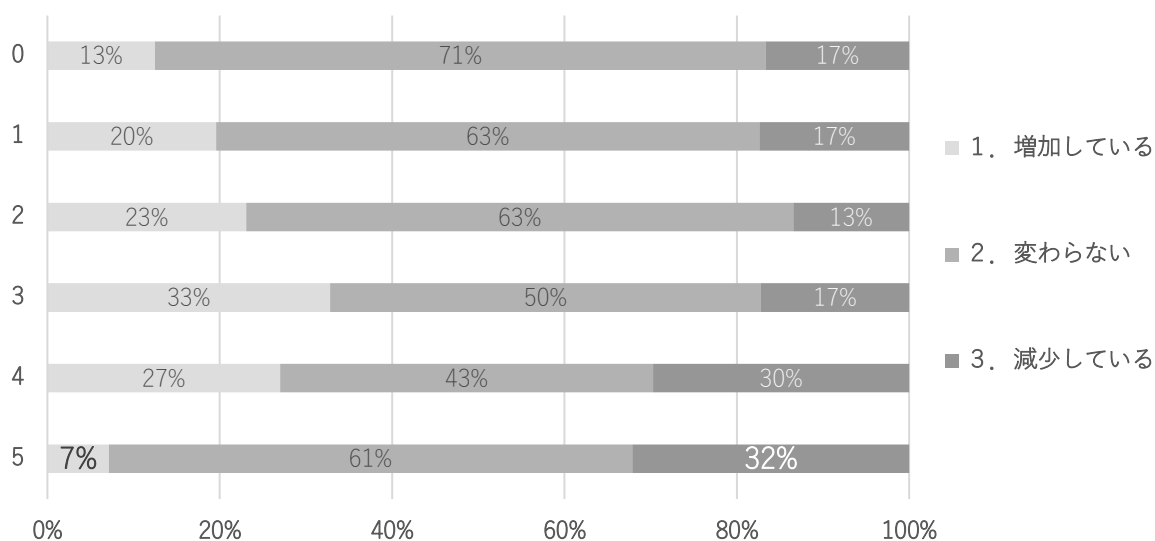
メンタルヘルス対策の検討・実施状況と今後特に重要と考えるもの



【クロス集計①：予防策の実施個数[問9]×メンタルヘルス不調者の増減[問3]】

- ・メンタルヘルス対策の実施状況において、「“予防”に関する5項目のうち何項目を実施しているか」と「3年前と比較した際のメンタルヘルス不調を抱える従業員の増減」をクロス集計したところ、「5つ全てを実施」した企業においては、「それ以外（1つも実施しない企業から4つ実施している企業）」の平均値と比べて、「増加している」が16.2ポイント低く（23.2%→7%）、「減少している」が13.2ポイント高い（18.8%→32%）ことから、選択肢にある予防策5つ全てを実施することは、メンタルヘルス不調者の減少および増加の歯止めに寄与していると考えられる。

予防策の実施個数×メンタルヘルス不調者の増減

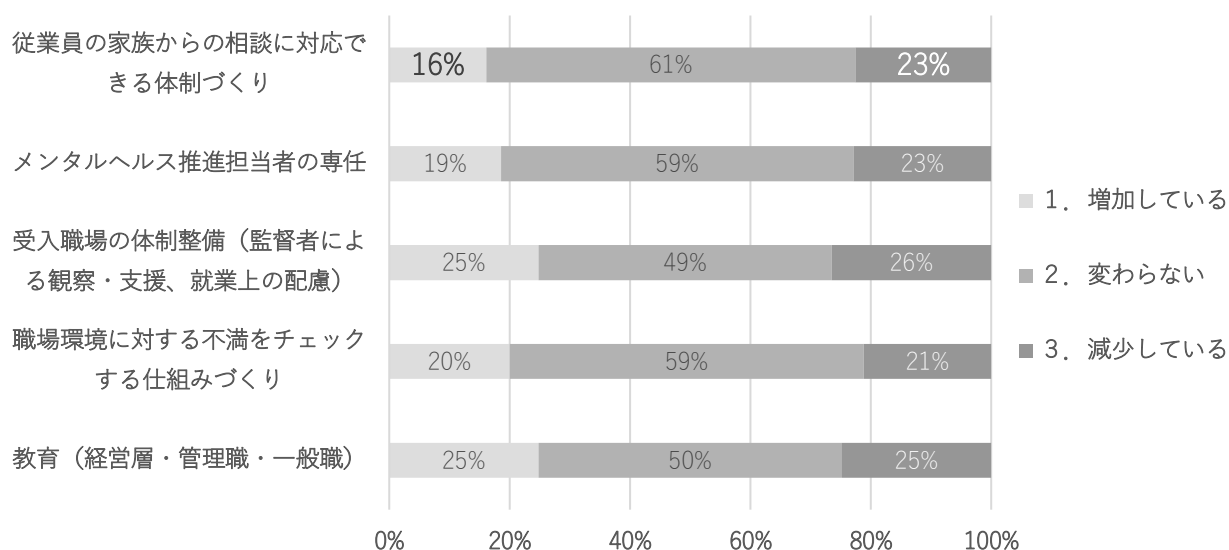


※問3において「4. 不明・わからない」と回答した企業をのぞいて集計。

【クロス集計②：対策（現在実施中）[問9]×メンタルヘルス不調者の増減[問3]】

- ・「メンタルヘルス対策 17 項目のうち現在実施している項目」と「3 年前と比較した際のメンタルヘルス不調を抱える従業員の増減」をクロス集計した。
- ・「増加している」と回答した企業の割合から「減少している」と回答した企業の割合を減算し、マイナスの値が大きいほど効果的であるとしたところ、最も効果的なものは「従業員の家族からの相談に対応できる体制づくり」であり、－7ポイントとなった。
- ・具体的には「入社時に保護者との面談を実施」[三重・製造業・100 人～299 人]、「総務部が実際に家庭へ個別訪問している」[岐阜・製造業・100 人未満]等の事例が挙げられた。

対策（現在実施中）×メンタルヘルス不調者の増減（上位 5 項目）

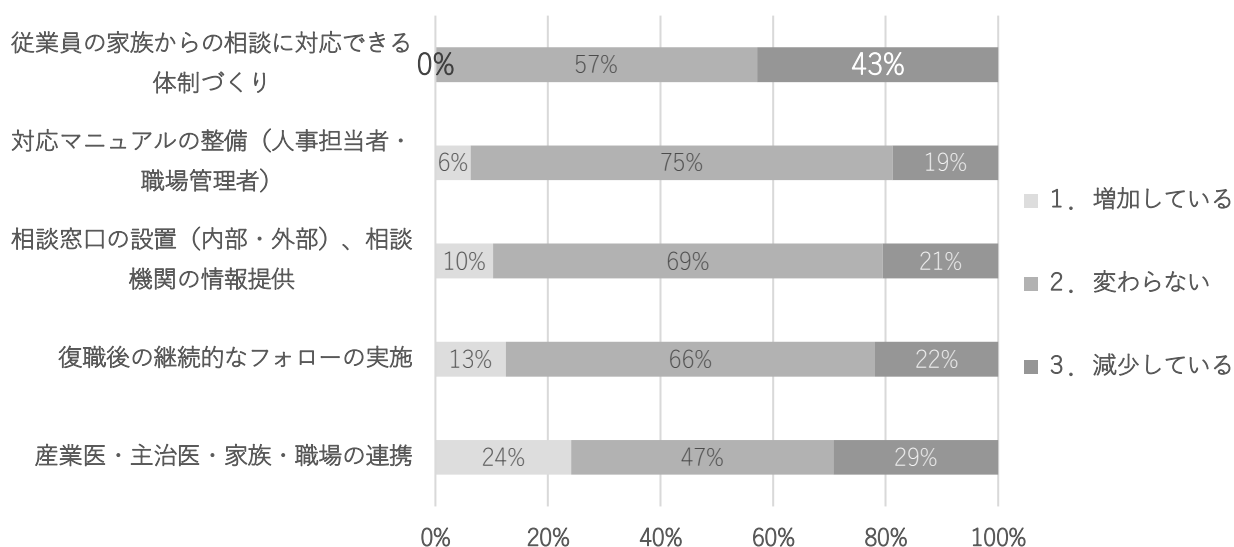


※問3において「4. 不明・わからない」と回答した企業をのぞいて集計。

【クロス集計③：対策（今後特に重要）[問9]×メンタルヘルス不調者の増減[問3]】

- ・「メンタルヘルス対策 17 項目のうち現在実施中または検討中の項目の中で“今後特に重要と考えるもの”と「3年前と比較した際のメンタルヘルス不調を抱える従業員の増減」をクロス集計した。
- ・「増加している」と回答した企業の割合から「減少している」と回答した企業の割合を減算し、マイナスの値が大きいほど効果的であるとしたところ、最も効果的なものは「従業員の家族からの相談に対応できる体制づくり」であり、－43 ポイントとなった。
- ・クロス集計②においても「従業員の家族からの相談に対応できる体制づくり」が最も効果的であったことから、実施中の企業において効果が上がっており、今後更に重要であると認識されていると思われる。

予防策（今後特に重要）×メンタルヘルス不調者の増減（上位5項目）



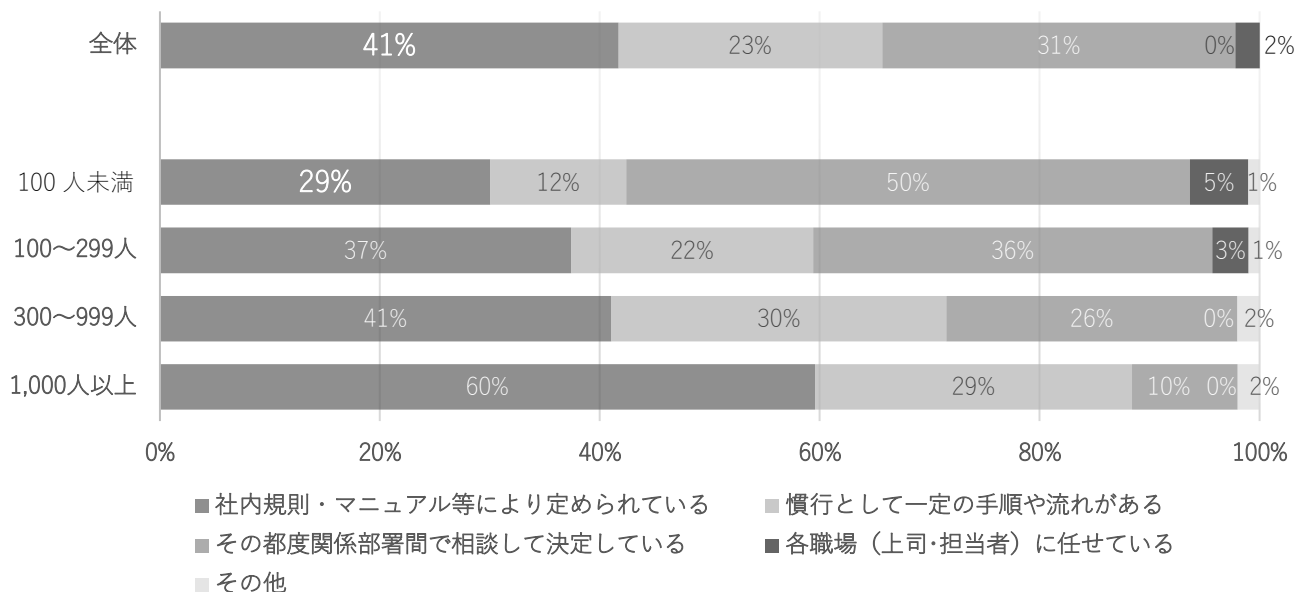
※問3において「4. 不明・わからない」と回答した企業をのぞいて集計。

(2) メンタルヘルス不調による休職者が復職する際のルール

①復職の流れ・手続き[問 11]

- ・メンタルヘルス不調により休職している従業員が復職する際の手続きについて、回答企業全体では「社内規則・マニュアル等により定められている (41%)」が最多となり、前回 36%と最多であった「その都度関係部署間で相談して決定している」(今回は 31%)を上回ったことから、各社における復職手続きの体制整備が進んでいると考えられる。
- ・従業員規模別では、前回調査時に比べて、特に 100 人未満の企業において「社内規則・マニュアル等により定められている」の伸び率が高い (11%→29%)。

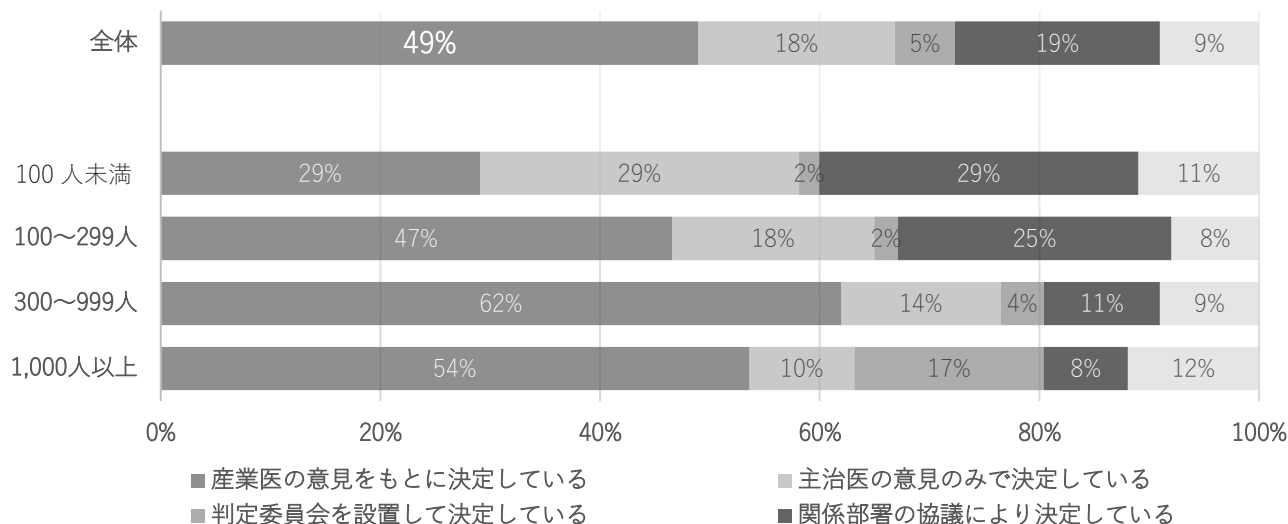
メンタル不調による休職者の復職にあたっての手順について



②復職可否判断の手続き[問 12]

- ・復職可否判断の手続きについて、回答企業全体では「産業医の意見をもとに決定している (49%)」という回答が半数近くに上った (前回は 37%)。
- ・従業員数 999 人以下の企業において、この回答を選択した企業が増加している (100 人未満 : 17%→29%、100～299 人 : 34%→47%、300～999 人 : 43%→62%)。

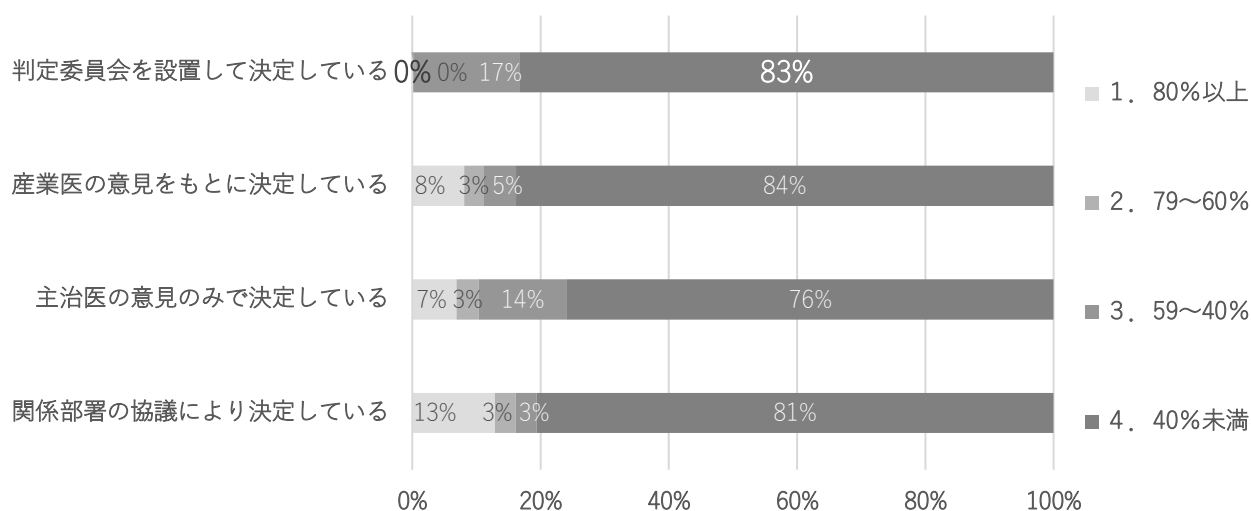
復職可否の判断手続きについて



【クロス集計④：復職可否判断の手続き[問 12] × 再休職率[問 4]】

- ・「復職可否判断の手続き」と「再休職率」をクロス集計したところ、最も効果的なものは「判定委員会を設置して決定している」であり、「再休職率 60%以上」は 0%、「40%未満」が 83%だった。「判定委員会を設置」し、「産業医や人事部・復職先の部門長といった複数のメンバーで復職の可否を慎重に判断することが再発率の低下に寄与している」と考えられる。
- ・判定委員会の構成人数が最も多かった企業[岐阜・製造業・1,000 人以上]においては、6 者（産業医、保健スタッフ、職制、人事、担当部署、健康担当部署）が参加している。

復職可否判断の手続き × 再休職率



※問 12 において「5. その他」と回答した企業および問 4 において「5. 不明・わからない」と回答した企業をのぞいて集計。

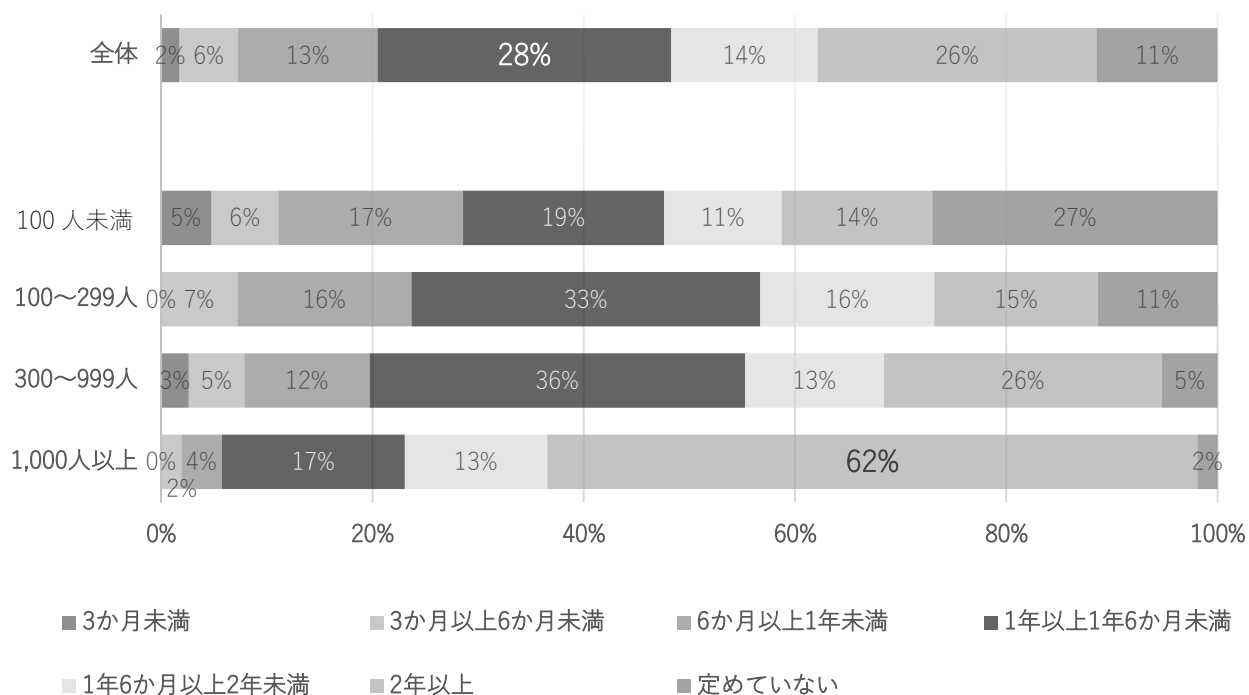
3. メンタルヘルス関連規定の整備

(1) 休職制度

①休職期間の上限[問 17]

- ・従業員がメンタルヘルス不調を理由に休職する際の上限期間について、回答企業全体では「1年以上1年6か月未満 (28%)」が最多となった。
- ・従業員規模別に見ると、従業員規模が大きい会社ほど休職期間の上限が長くなる傾向があり、従業員規模 1,000 人以上の企業では、「2年以上」の回答が 62%と突出している。

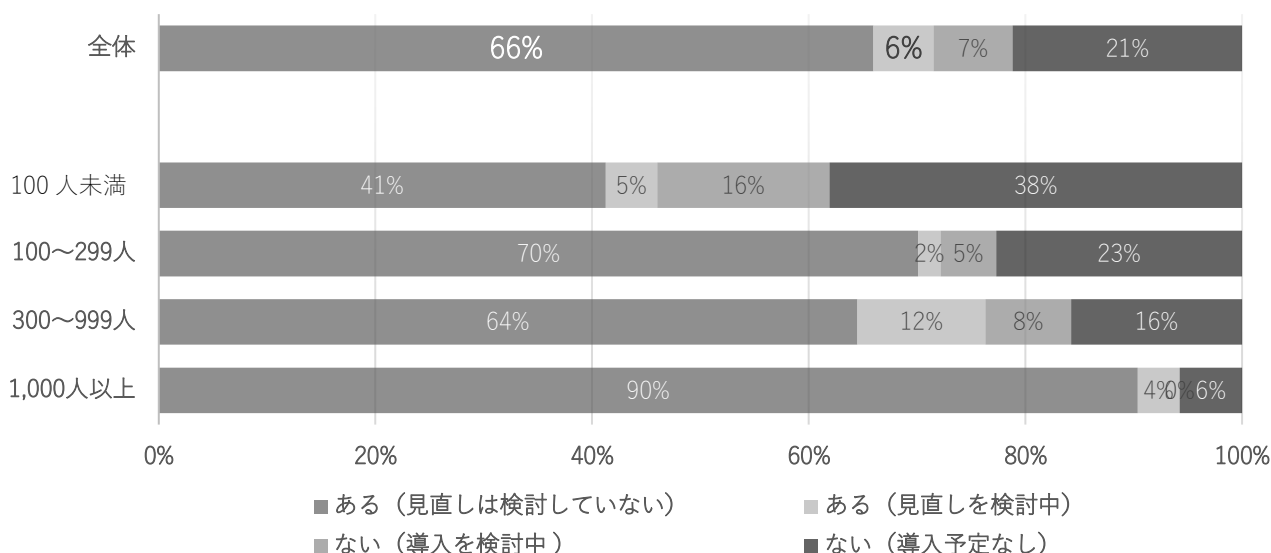
メンタルヘルス不調による休職期間の上限



②同様の疾患で再休職する場合における休職期間の通算[問 19]

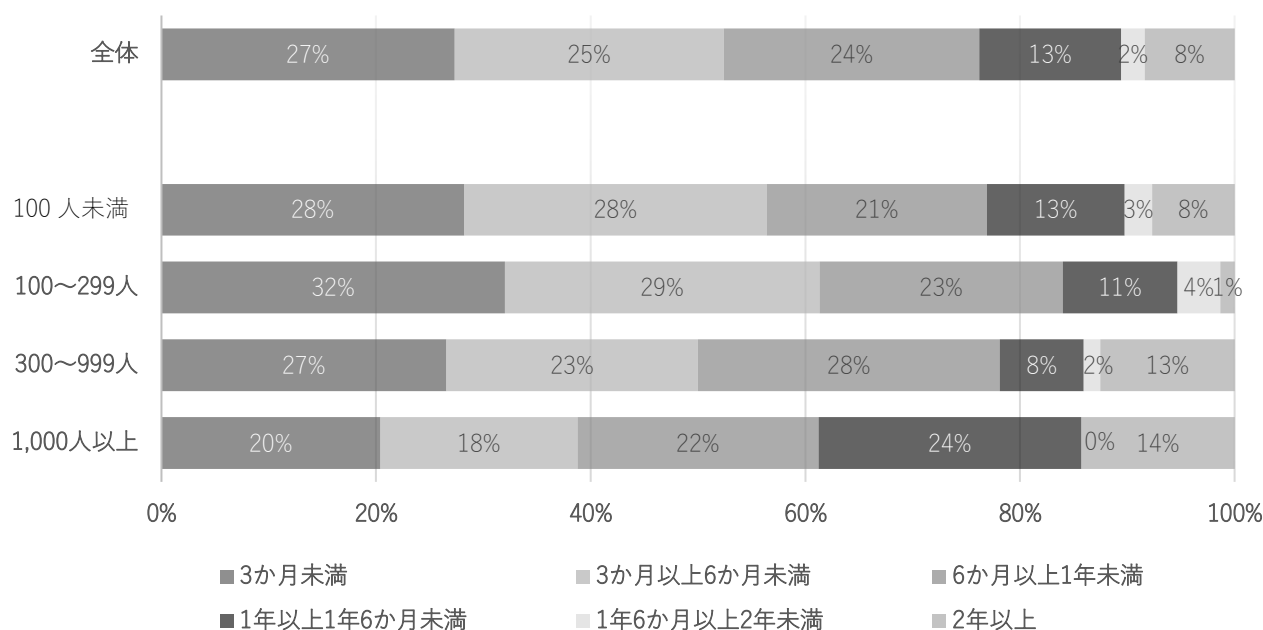
- メンタルヘルス不調を理由に休職と復職を繰り返す従業員への対応策として、復職後、一定期間内に再び同様の疾患で休職する場合に復職前の休職と期間を通算する規定について、72%（66%+6%）の企業が「当該規定がある」と回答している。前回調査時は 59%であり、各企業規模において対応が進んでいるとみられる。

同様の疾患で再休職する場合における休職期間の通算規定の有無



- 通算規程が適用される復職後から再休職までの期間については、「3か月未満」が 27%、「3か月以上6か月未満」が 25%、「6か月以上1年未満」が 24%とばらつきがある。前回調査時は「3か月未満」が 37%で最多だったことから、期間を長期化する傾向にあると想定される。

通算規程が適用される復職後から再休職までの期間



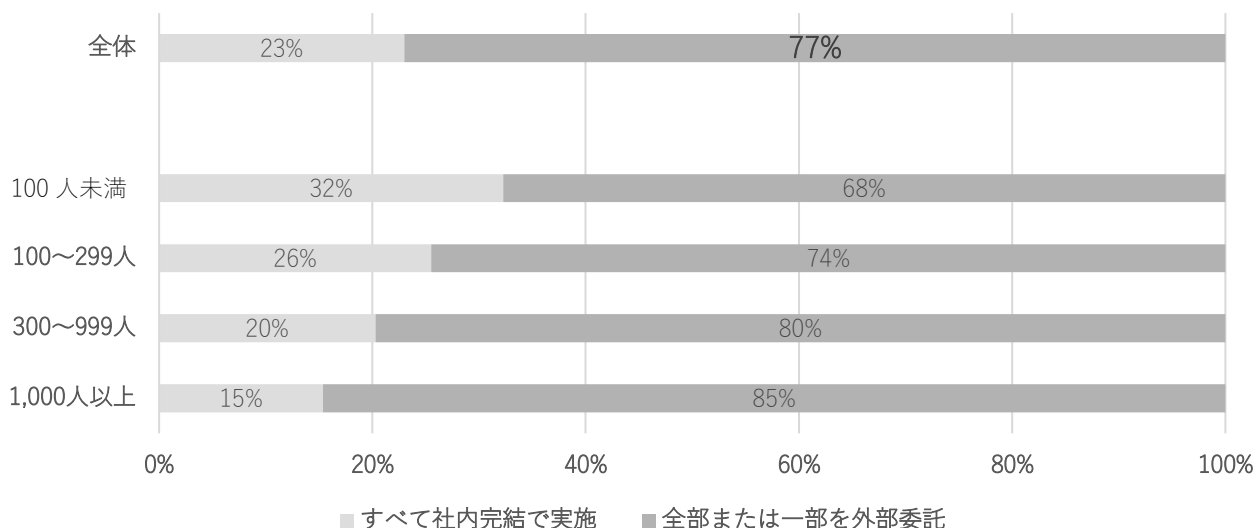
4. ストレスチェック制度について

(1) ストレスチェックの実施方法等

① ストレスチェックの実施者について [問 23]

- ・「全部または一部を外部委託で実施」している企業が多く（77%）、従業員数が多い企業ほど外部委託率が高い。

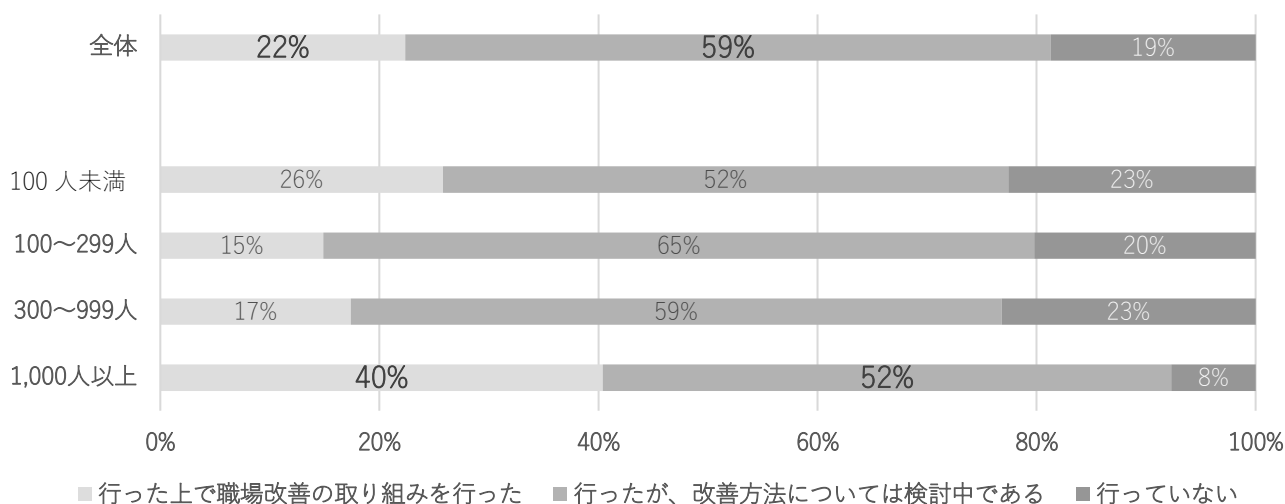
ストレスチェックの実施者について



② 集団分析について [問 23-④]

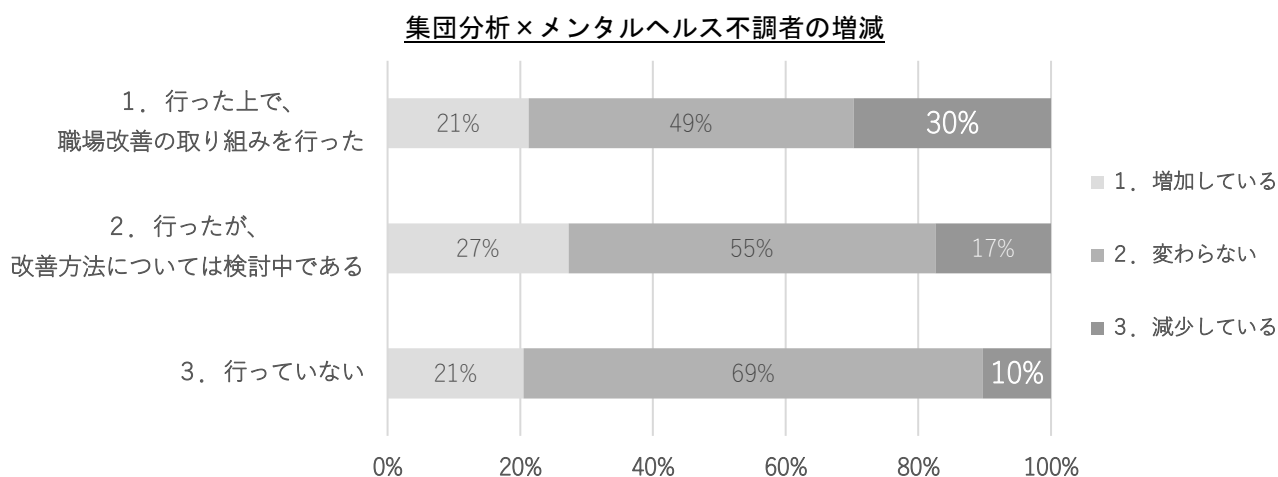
- ・ 集団分析については、「実施している」と回答した企業は全体の 81%（22%+59%）と前回調査時の 70%から増加。
- ・ 集団分析を行った企業のうち、「職場改善の取り組みを行った」企業は全体の 22%と前回調査時の 14%から増加しているものの、「改善方法については検討中」と回答した企業が 59%（前回 56%から微増）と未だ全体の過半数を占める。
- ・ 1,000 人以上の企業においては、集団分析の実施率が 92%（40%+52%）、職場改善の実施率が 40%と高い結果が出ている。

集団分析の実施状況



【クロス集計⑤：集団分析[問 23-④] ×メンタルヘルス不調者の増減[問 3]】

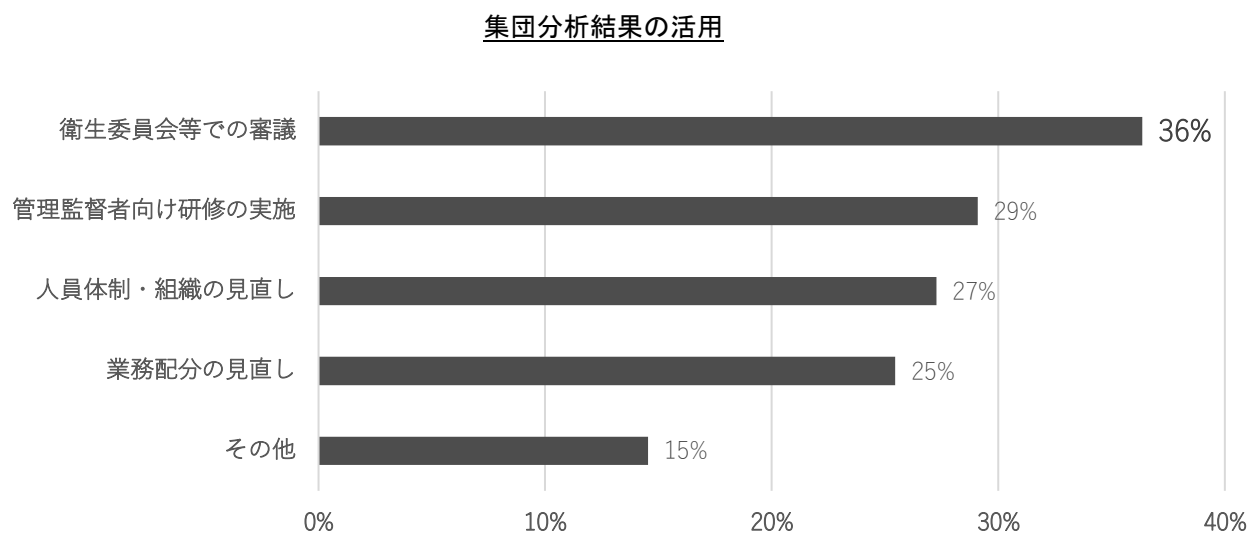
- ・「集団分析および職場改善の取り組みの有無」と「メンタルヘルス不調者の増減」をクロス集計したところ、「行っていない」と回答した企業においては「減少している」が10%であったが、「行った上で職場改善の取り組みを行った」企業では「減少している」が30%となり、集団分析に基づく職場改善の取り組みがメンタルヘルス不調者の減少に寄与していると考えられる。



※問 3 において「4. 不明・わからない」と回答した企業をのぞいて集計。

③集団分析結果の活用について[問 23-⑤]

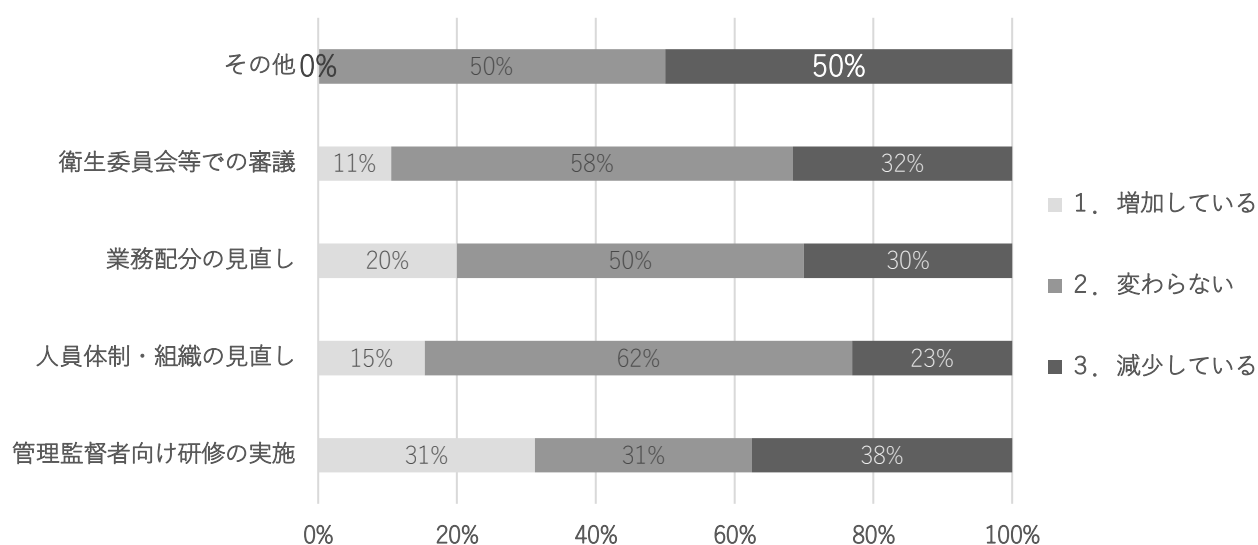
- ・集団分析結果の活用については、「衛生委員会等での審議」が36%と最も多かった。



【クロス集計⑥：集団分析結果の活用方法[問 23-⑤]×メンタルヘルス不調者の増減[問 3]】

- ・「集団分析結果の活用方法」と「メンタルヘルス不調者の増減」をクロス集計したところ、4つの選択肢にない「その他」を選択した企業においては、増加は0%、減少が50%という良い結果が表れた。
- ・「その他」の具体的な取り組みとしては、「ストレスチェック職場分析結果、全社報告会の実施」[愛知・製造業・1,000人以上]、「専門業者による面談」[三重・製造業・1,000人以上]、「事業部長への結果の説明、組織編制の参考にしよう」[岐阜・製造業・1,000人以上]、「産業保健スタッフによる職場巡視の強化」[愛知・製造業・1,000人以上]等が挙げられており、各社の実情に合わせた、より踏み込んだ結果の活用がメンタルヘルス不調者の減少に効果的であると考えられる。

集団分析結果の活用方法×メンタルヘルス不調者の増減

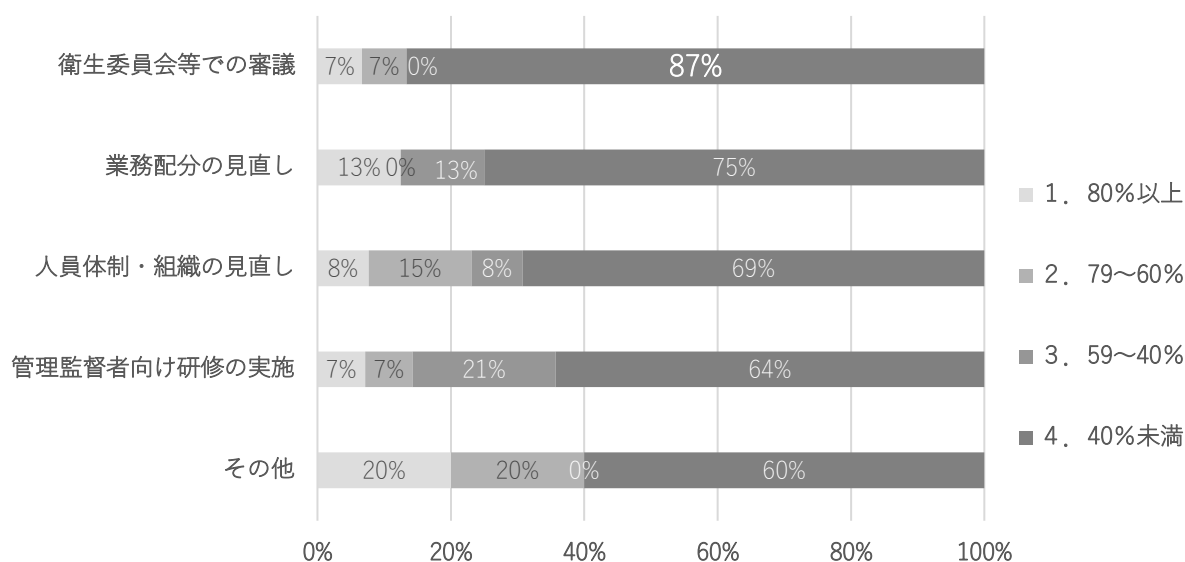


※問 3 において「4. 不明・わからない」と回答した企業をのぞいて集計。

【クロス集計⑦：集団分析結果の活用方法[問 23-⑤]×再休職率[問 4]】

- ・「集団分析結果の活用方法」と「再休職率」をクロス集計したところ、「衛生委員会等での審議」と回答した企業においては、再発率「40%未満」の割合が87%と、最も良い結果となった。

集団分析結果の活用方法×メンタルヘルス不調者の増減

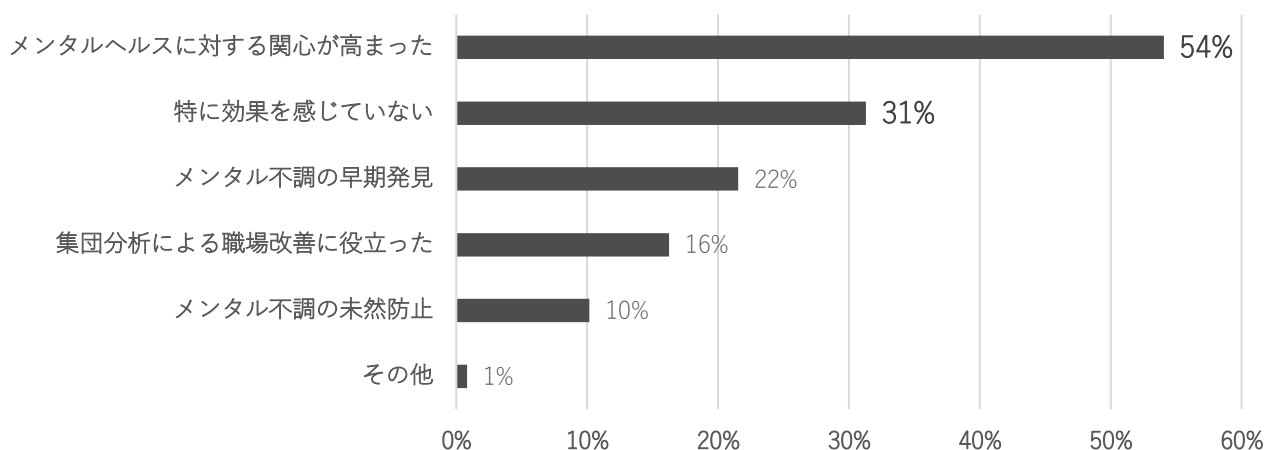


※問 4 において「5. 不明・わからない」と回答した企業をのぞいて集計。

（２）ストレスチェック実施に伴う効果[問 24]

- ・ストレスチェック実施に伴う効果について、「メンタルヘルスに対する関心が高まった (54%)」と回答する企業が増加（前回 41%）した一方、「特に効果を感じていない (31%)」という回答も微増（前回 29%）していることから、2015 年の義務化によりストレスチェックを実施しているものの、手応えを感じていない企業における担当者も一定数いることがわかる。

ストレスチェック実施に伴う効果



II. 集計結果一覧

【調査概要】

1. 調査名 : 2019年度 第6回メンタルヘルス対策実態調査
2. 調査時期 : 2019年8月16日～10月18日
3. 調査対象 : 愛知県・岐阜県・三重県の経営者協会会員企業 計1,930社
(内訳 愛知:854社、岐阜:782社、三重:294社)
4. 回答数 : 288社(※非会員5社含む。会員回答率:14.7%、詳細は下記参照)

業種・従業員規模別内訳(各県)

業種		従業員規模				合計
		100人未満	100～299人	300～999人	1,000人以上	
愛知	製造業	8 (3%)	16 (6%)	15 (5%)	20 (7%)	59 (20%)
	非製造業	11 (4%)	20 (7%)	20 (7%)	16 (6%)	67 (23%)
		19 (7%)	36 (13%)	35 (12%)	36 (13%)	126 (44%)
岐阜	製造業	12 (4%)	30 (10%)	11 (4%)	6 (2%)	59 (20%)
	非製造業	18 (6%)	14 (5%)	11 (4%)	3 (1%)	46 (16%)
		30 (10%)	44 (15%)	22 (8%)	9 (3%)	105 (36%)
三重	製造業	1 (0%)	7 (2%)	5 (2%)	3 (1%)	16 (6%)
	非製造業	13 (5%)	8 (3%)	11 (4%)	4 (1%)	36 (13%)
		14 (5%)	15 (5%)	16 (6%)	7 (2%)	52 (18%)
非会員	製造業	0 (0%)	1 (0%)	1 (0%)	0 (0%)	2 (1%)
	非製造業	0 (0%)	1 (0%)	2 (1%)	0 (0%)	3 (1%)
		0 (0%)	2 (1%)	3 (1%)	0 (0%)	5 (2%)
合計	製造業	21 (7%)	54 (19%)	32 (11%)	29 (10%)	136 (47%)
	非製造業	42 (15%)	43 (15%)	44 (15%)	23 (8%)	152 (53%)
		63 (22%)	97 (34%)	76 (26%)	52 (18%)	288 (100%)

備考: 表右上部に記載がない場合、単位は「社」とする。

表下部に記載が無い場合、()内の数値は各集計企業数に対する割合とする。

1. メンタルヘルスに不調を抱える従業員の状況

(問1)

①2016年度以降(最近3年間)にメンタルヘルス不調を抱える従業員(正社員)の有無について

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
いる	224 (78%)	112 (82%)	112 (74%)	30 (48%)	79 (81%)	66 (87%)	49 (94%)
いない	54 (19%)	20 (15%)	34 (22%)	29 (46%)	13 (13%)	10 (13%)	2 (4%)
不明・わからない	10 (3%)	4 (3%)	6 (4%)	4 (6%)	5 (5%)	0 (0%)	1 (2%)

【参考 1】県別内訳

		回答数	業種別		従業員規模別			
			製造業	非製造業	100人未満	100～299人	300～999人	1,000人以上
愛知		(126社)	(59社)	(67社)	(19社)	(36社)	(35社)	(36社)
	いる	111 (88%)	53 (90%)	58 (87%)	12 (63%)	30 (83%)	34 (97%)	35 (97%)
	いない	9 (7%)	4 (7%)	5 (7%)	5 (26%)	3 (8%)	1 (3%)	0 (0%)
	不明・わからない	6 (5%)	2 (3%)	4 (6%)	2 (11%)	3 (8%)	0 (0%)	1 (3%)
岐阜		(105社)	(59社)	(46社)	(30社)	(44社)	(22社)	(9社)
	いる	72 (69%)	44 (75%)	28 (61%)	13 (43%)	34 (77%)	17 (77%)	8 (89%)
	いない	30 (29%)	13 (22%)	17 (37%)	16 (53%)	8 (18%)	5 (23%)	1 (11%)
	不明・わからない	3 (3%)	2 (3%)	1 (2%)	1 (3%)	2 (5%)	0 (0%)	0 (0%)
三重		(52社)	(16社)	(36社)	(14社)	(15社)	(16社)	(7社)
	いる	37 (71%)	13 (81%)	24 (67%)	5 (36%)	13 (87%)	13 (81%)	6 (86%)
	いない	14 (27%)	3 (19%)	11 (31%)	8 (57%)	2 (13%)	3 (19%)	1 (14%)
	不明・わからない	1 (2%)	0 (0%)	1 (3%)	1 (7%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
非会員		(5社)	(2社)	(3社)	(0社)	(2社)	(3社)	(0社)
	いる	4 (80%)	2 (100%)	2 (67%)	0 (0%)	2 (100%)	2 (67%)	0 (0%)
	いない	1 (20%)	0 (0%)	1 (33%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (33%)	0 (0%)
	不明・わからない	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

【参考 2】前回調査との比較:メンタルヘルス不調を抱える従業員がいると答えた割合(全体)

	全体	業種別		従業員規模別			
		製造業	非製造業	100人未満	100～299人	300～999人	1,000人以上
2016年(297社)	78%	83%	72%	49%	76%	94%	98%
2019年(288社)	78%	82%	74%	48%	81%	87%	94%

【参考 3】過去調査との比較:メンタルヘルス不調を抱える従業員がいると答えた割合(愛知)

	全体	業種別		従業員規模別			
		製造業	非製造業	100人未満	100～299人	300～999人	1,000人以上
2004年(208社)	73%	73%	72%	30%	56%	92%	98%
2007年(167社)	80%	83%	77%	44%	78%	94%	97%
2010年(155社)	88%	88%	87%	37%	87%	98%	100%
2013年(169社)	86%	88%	85%	41%	89%	96%	100%
2016年(125社)	87%	89%	85%	50%	83%	100%	97%
2019年(169社)	88%	90%	87%	63%	83%	97%	97%

②またそのうち欠勤・休職及び退職に至った事例について、2016(平成28)年度以降の延べ人数をそれぞれ記入してください。

○ 欠勤・休職者、復職者及び退職者の有無

	回答数 (224社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (112社)	非製造業 (112社)	100人未満 (30社)	100～299人 (79社)	300～999人 (66社)	1,000人以上 (49社)
現在欠勤・休職中の社員がいる	120 (54%)	62 (55%)	58 (52%)	2 (7%)	32 (41%)	42 (64%)	44 (90%)
復職して現在勤務中の社員がいる	165 (74%)	80 (71%)	85 (76%)	18 (60%)	49 (62%)	56 (85%)	42 (86%)
退職した社員がいる	153 (68%)	73 (65%)	80 (71%)	17 (57%)	51 (65%)	45 (68%)	40 (82%)
(うち、解雇)	10 (4%)	5 (4%)	5 (4%)	0 (0%)	2 (3%)	3 (5%)	5 (10%)

※「いる」と回答した会社のうち、その内訳について回答の無かった会社をのぞいて集計

○ 欠勤・休職者、復職者及び退職者の延べ人数

(単位:人)

	回答数	業種別		従業員規模別			
		製造業	非製造業	100人未満	100～299人	300～999人	1,000人以上
現在欠勤・休職中の社員	827 (6.9人)	584 (9.4人)	243 (4.2人)	2 (1.0人)	54 (1.7人)	149 (3.5人)	622 (14.1人)
復職して現在勤務中の社員	2,739 (16.6人)	2,230 (27.9人)	509 (6.0人)	26 (1.4人)	115 (2.3人)	284 (5.1人)	2,314 (55.1人)
退職した社員	919 (6.0人)	601 (8.2人)	318 (4.0人)	23 (1.4人)	111 (2.2人)	162 (3.6人)	623 (15.6人)
(うち、解雇)	59 (5.9人)	45 (9.0人)	14 (2.8人)	0 -	2 (1.0人)	11 (3.7人)	46 (9.2人)

※「いる」と回答した会社のうち、その内訳について回答の無かった会社をのぞいて集計

※()内は1社あたりの人数

【参考】過去調査との比較

○欠勤・休職者、復職者及び退職者の有無(愛知)

		回答数	業種別		従業員規模別			
			製造業	非製造業	100人未満	100～299人	300～999人	1,000人以上
欠勤・休職中	2004年(147社)	89 (61%)	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	2007年(130社)	78 (60%)	52 (69%)	26 (47%)	3 (21%)	10 (26%)	33 (73%)	32 (100%)
	2010年(131社)	83 (63%)	46 (63%)	37 (64%)	2 (29%)	15 (39%)	29 (60%)	37 (97%)
	2013年(144社)	88 (61%)	43 (60%)	45 (63%)	2 (18%)	16 (38%)	25 (56%)	45 (98%)
	2016年(125社)	73 (59%)	42 (68%)	31 (50%)	4 (22%)	12 (34%)	26 (70%)	31 (91%)
	2019年(126社)	76 (60%)	37 (63%)	39 (58%)	2 (11%)	17 (47%)	26 (74%)	31 (86%)
復職し勤務中	2004年(147社)	121 (82%)	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	2007年(130社)	100 (77%)	58 (77%)	42 (76%)	8 (57%)	22 (56%)	39 (87%)	31 (97%)
	2010年(131社)	110 (84%)	62 (85%)	48 (83%)	5 (71%)	27 (71%)	41 (85%)	37 (97%)
	2013年(144社)	114 (79%)	59 (82%)	55 (76%)	8 (73%)	27 (64%)	35 (78%)	44 (96%)
	2016年(125社)	93 (75%)	49 (79%)	44 (71%)	6 (33%)	25 (71%)	32 (86%)	30 (88%)
	2019年(126社)	87 (69%)	39 (66%)	48 (72%)	6 (32%)	21 (58%)	30 (86%)	30 (83%)
退職	2004年(147社)	125 (85%)	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	2007年(130社)	85 (65%)	48 (64%)	37 (67%)	10 (71%)	22 (56%)	27 (60%)	26 (81%)
	2010年(131社)	87 (66%)	49 (67%)	38 (66%)	4 (57%)	18 (47%)	32 (67%)	33 (87%)
	2013年(144社)	101 (70%)	51 (71%)	50 (69%)	4 (36%)	23 (55%)	32 (71%)	42 (91%)
	2016年(125社)	71 (57%)	33 (53%)	38 (61%)	4 (22%)	14 (40%)	29 (78%)	24 (71%)
	2019年(126社)	89 (71%)	41 (69%)	48 (72%)	8 (42%)	19 (53%)	28 (80%)	34 (94%)

※「いる」と回答した会社のうち、その内訳について回答の無かった会社をのぞいて集計

○欠勤・休職者、復職者及び退職者の延べ人数(全体)

(単位:人)

		回答数	業種別		従業員規模別			
			製造業	非製造業	100人未満	100～299人	300～999人	1,000人以上
欠勤・休職中	2016年	649 (5.3人)	492 (6.4人)	157 (3.4人)	10 (1.3人)	36 (1.2人)	102 (2.6人)	501 (10.9人)
	2019年	827 (6.9人)	584 (9.4人)	243 (4.2人)	2 (1.0人)	54 (1.8人)	149 (3.8人)	622 (13.5人)
復職し勤務中	2016年	2,145 (12.6人)	1,797 (18.0人)	348 (5.0人)	16 (1.2人)	109 (2.0人)	276 (4.8人)	1,744 (38.8人)
	2019年	2,739 (16.6人)	2,230 (27.9人)	509 (7.3人)	26 (1.4人)	115 (2.1人)	284 (5.0人)	2,314 (51.4人)
退職	2016年	548 (3.9人)	344 (4.5人)	204 (3.1人)	20 (1.1人)	56 (1.4人)	130 (2.7人)	342 (9.2人)
	2019年	919 (6.0人)	601 (8.2人)	318 (4.0人)	23 (1.4人)	111 (2.2人)	162 (3.6人)	623 (15.6人)

※「いる」と回答した会社のうち、その内訳について回答の無かった会社をのぞいて集計

※()内は1社あたりの人数

(問2)

現在、メンタルヘルス不調を抱える従業員の割合(全正社員に占めるおよその比率)について、下記の選択肢のうち当てはまる番号の1つを○で囲んでください。

	回答数	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
0%	73 (25%)	26 (19%)	47 (31%)	37 (59%)	17 (18%)	16 (21%)	3 (6%)
1%未満	112 (39%)	60 (44%)	52 (34%)	6 (10%)	36 (37%)	38 (50%)	32 (62%)
1%台	42 (15%)	22 (16%)	20 (13%)	7 (11%)	23 (24%)	5 (7%)	7 (13%)
2%台	17 (6%)	9 (7%)	8 (5%)	3 (5%)	6 (6%)	5 (7%)	3 (6%)
3～4%台	11 (4%)	5 (4%)	6 (4%)	3 (5%)	3 (3%)	4 (5%)	1 (2%)
5%以上	6 (2%)	2 (1%)	4 (3%)	1 (2%)	2 (2%)	1 (1%)	2 (4%)
不明・わからない	27 (9%)	12 (9%)	15 (10%)	6 (10%)	10 (10%)	7 (9%)	4 (8%)

(問3)

問2でご回答いただいた割合を、3年前と比較した場合の変化について、下記の選択肢のうち当てはまる番号の1つを○で囲んでください

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
増加している	57 (20%)	30 (22%)	27 (18%)	6 (10%)	18 (19%)	15 (20%)	18 (35%)
変わらない	144 (50%)	64 (47%)	80 (53%)	36 (57%)	52 (54%)	34 (45%)	22 (42%)
減少している	50 (17%)	25 (18%)	25 (16%)	9 (14%)	17 (18%)	15 (20%)	9 (17%)
不明・わからない	37 (13%)	17 (13%)	20 (13%)	12 (19%)	10 (10%)	12 (16%)	3 (6%)

【参考 1】県別内訳

		回答数	業種別		従業員規模別			
			製造業	非製造業	100人未満	100～299人	300～999人	1,000人以上
愛知		(126社)	(59社)	(67社)	(19社)	(36社)	(35社)	(36社)
愛知	増加している	29 (23%)	15 (25%)	14 (21%)	4 (21%)	5 (14%)	5 (14%)	15 (42%)
	変わらない	60 (48%)	24 (41%)	36 (54%)	7 (37%)	21 (58%)	18 (51%)	14 (39%)
	減少している	23 (18%)	13 (22%)	10 (15%)	4 (21%)	6 (17%)	7 (20%)	6 (17%)
	不明・わからない	14 (11%)	7 (12%)	7 (10%)	4 (21%)	4 (11%)	5 (14%)	1 (3%)
岐阜		(105社)	(59社)	(46社)	(30社)	(44社)	(22社)	(9社)
岐阜	増加している	15 (14%)	10 (17%)	5 (11%)	1 (3%)	8 (18%)	5 (23%)	1 (11%)
	変わらない	56 (53%)	32 (54%)	24 (52%)	21 (70%)	22 (50%)	9 (41%)	4 (44%)
	減少している	19 (18%)	10 (17%)	9 (20%)	3 (10%)	9 (20%)	5 (23%)	2 (22%)
	不明・わからない	15 (14%)	7 (12%)	8 (17%)	5 (17%)	5 (11%)	3 (14%)	2 (22%)
三重		(52社)	(16社)	(36社)	(14社)	(15社)	(16社)	(7社)
三重	増加している	12 (23%)	5 (31%)	7 (19%)	1 (7%)	4 (27%)	5 (31%)	2 (29%)
	変わらない	26 (50%)	7 (44%)	19 (53%)	8 (57%)	8 (53%)	6 (38%)	4 (57%)
	減少している	6 (12%)	1 (6%)	5 (14%)	2 (14%)	2 (13%)	1 (6%)	1 (14%)
	不明・わからない	8 (15%)	3 (19%)	5 (14%)	3 (21%)	1 (7%)	4 (25%)	0 (0%)

【参考 2】前回調査との比較(全体)

	2016年 (289社)	2019年 (288社)
増加している	59 (20%)	57 (20%)
変わらない	132 (46%)	144 (50%)
減少している	55 (19%)	50 (17%)
不明・わからない	43 (15%)	37 (13%)

(問4)

2016(平成28)年度以降(過去3年間)にメンタルヘルス不調による休職から復職した従業員のうち、再び同様の理由で休職する割合(再発率)について、下記の選択肢のうち当てはまる番号の1つを○で囲んでください。

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
80%以上	17 (6%)	8 (6%)	9 (6%)	4 (6%)	4 (4%)	5 (7%)	4 (8%)
60%以上80%未満	6 (2%)	4 (3%)	2 (1%)	0 (0%)	3 (3%)	2 (3%)	1 (2%)
40%以上60%未満	12 (4%)	7 (5%)	5 (3%)	0 (0%)	3 (3%)	6 (8%)	3 (6%)
40%未満	156 (54%)	75 (55%)	81 (53%)	25 (40%)	51 (53%)	46 (61%)	34 (65%)
不明・わからない	97 (34%)	42 (31%)	55 (36%)	34 (54%)	36 (37%)	17 (22%)	10 (19%)

(問5)

貴社の従業員の抱えるメンタルヘルス不調のうち最も多い疾患について、
下記の選択肢のうち当てはまる番号の1つを○で囲んでください。

	回答数 (257社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (129社)	非製造業 (128社)	100人未満 (42社)	100～299人 (92社)	300～999人 (72社)	1,000人以上 (51社)
うつ病(気分障害等)	224 (87%)	115 (89%)	109 (85%)	28 (67%)	80 (87%)	67 (93%)	49 (96%)
神経症(ノイローゼ等)	18 (7%)	9 (7%)	9 (7%)	9 (21%)	5 (5%)	4 (6%)	0 (0%)
心身症	6 (2%)	3 (2%)	3 (2%)	2 (5%)	4 (4%)	0 (0%)	0 (0%)
パーソナリティ障害	2 (1%)	0 (0%)	2 (2%)	0 (0%)	2 (2%)	0 (0%)	0 (0%)
統合失調症(精神分裂症)	2 (1%)	0 (0%)	2 (2%)	1 (2%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)
その他	5 (2%)	2 (2%)	3 (2%)	2 (5%)	0 (0%)	1 (1%)	2 (4%)

※特になし、不明等の回答をのぞいて集計

「その他」の内容

・職場環境、家庭環境急変によるストレス
・精神衰弱

・適応障害

(問6)

メンタルヘルス不調の発生が多い従業員(正社員)の年齢層について、
下記の選択肢のうち当てはまる番号の1つを○で囲んでください。

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
10～20歳代	65 (23%)	28 (21%)	37 (24%)	10 (16%)	20 (21%)	23 (30%)	12 (23%)
30歳代	62 (22%)	40 (29%)	22 (14%)	6 (10%)	31 (32%)	11 (14%)	14 (27%)
40歳代	74 (26%)	39 (29%)	35 (23%)	13 (21%)	26 (27%)	21 (28%)	14 (27%)
50歳代	17 (6%)	6 (4%)	11 (7%)	3 (5%)	2 (2%)	7 (9%)	5 (10%)
60歳代以上	3 (1%)	2 (1%)	1 (1%)	1 (2%)	2 (2%)	0 (0%)	0 (0%)
不明・わからない	67 (23%)	21 (15%)	46 (30%)	30 (48%)	16 (16%)	14 (18%)	7 (13%)

(問7)

下記職務の従業員について、貴社においてメンタルヘルス不調を抱える従業員(正社員)が発生しているものについて、
当てはまる番号をすべて○で囲んでください。

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
管理職	63 (22%)	33 (24%)	30 (20%)	4 (6%)	18 (19%)	17 (22%)	24 (46%)
企画・管理系 担当者	22 (8%)	15 (11%)	7 (5%)	0 (0%)	2 (2%)	5 (7%)	15 (29%)
営業系 担当者	37 (13%)	19 (14%)	15 (10%)	0 (0%)	6 (6%)	10 (13%)	18 (35%)
生産・現業系 担当者	65 (23%)	42 (31%)	23 (15%)	4 (6%)	21 (22%)	16 (21%)	24 (46%)
研究開発系 担当者	29 (10%)	25 (18%)	4 (3%)	2 (3%)	6 (6%)	4 (5%)	17 (33%)
一般職・事務職系 担当者	74 (26%)	37 (27%)	37 (24%)	8 (13%)	19 (20%)	20 (26%)	27 (52%)
他社への出向者(国内)	11 (4%)	8 (6%)	3 (2%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	11 (21%)
海外駐在員	5 (2%)	3 (2%)	2 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (3%)	3 (6%)
その他	27 (9%)	5 (4%)	24 (16%)	15 (24%)	6 (6%)	6 (8%)	2 (4%)
不明・わからない	24 (8%)	7 (5%)	17 (11%)	10 (16%)	7 (7%)	7 (9%)	0 (0%)

(問8)

貴社の従業員(正社員)のメンタルヘルス不調の原因として最も多いものについて、下記の選択肢のうち当てはまる番号のうち、主なものを3つを○で囲んでください。

		回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
			製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
本人要因	1.本人の健康問題	49 (17%)	26 (19%)	23 (15%)	12 (19%)	21 (22%)	9 (12%)	7 (13%)
	2.経済問題(借金・ローン等)	5 (2%)	3 (2%)	2 (1%)	1 (2%)	1 (1%)	2 (3%)	1 (2%)
	3.家庭の問題(病気・介護・育児)	43 (15%)	27 (20%)	16 (11%)	9 (14%)	18 (19%)	10 (13%)	6 (12%)
	4.仕事への適性	101 (35%)	46 (34%)	55 (36%)	13 (21%)	30 (31%)	31 (41%)	27 (52%)
	5.本人の性格・ストレス耐性	193 (67%)	98 (72%)	95 (63%)	29 (46%)	72 (74%)	54 (71%)	38 (73%)
	6.その他本人要因	11 (4%)	9 (7%)	2 (1%)	3 (5%)	2 (2%)	1 (1%)	5 (10%)
職場要因	7.仕事の難易度、責任度の増大	78 (27%)	33 (24%)	45 (30%)	11 (17%)	26 (27%)	22 (29%)	19 (37%)
	8.仕事の量、ノルマの増加	36 (13%)	19 (14%)	17 (11%)	3 (5%)	14 (14%)	12 (16%)	7 (13%)
	9.労働時間の増加	15 (5%)	9 (7%)	6 (4%)	2 (3%)	7 (7%)	4 (5%)	2 (4%)
	10.職場の人間関係	136 (47%)	67 (49%)	69 (45%)	17 (27%)	43 (44%)	44 (58%)	32 (62%)
	11.コミュニケーションの希薄化	28 (10%)	17 (13%)	11 (7%)	7 (11%)	8 (8%)	8 (11%)	5 (10%)
	12.職務の専門化・個別化	3 (1%)	1 (1%)	2 (1%)	1 (2%)	0 (0%)	2 (3%)	0 (0%)
	13.教育・研修機会の	1 (0%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)
	14.人事評価制度の変更	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	15.非正規社員の増加	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	16.その他職場要因	6 (2%)	2 (1%)	4 (3%)	2 (3%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)
	17.特になし	27 (9%)	8 (6%)	19 (13%)	14 (22%)	8 (8%)	4 (5%)	1 (2%)
	18.不明・わからない	29 (10%)	12 (9%)	17 (11%)	11 (17%)	8 (8%)	5 (7%)	5 (10%)

※「主なもの3つまで」としておりましたが、4つ以上の選択肢を選ぶ誤回答が多数あったため、4つ以上選んだ場合もカウントしています。

「その他 本人要因」の内容

・健康上の問題から仕事が出来ないことを気にして	・被害者意識、攻撃性
・本人の能力に対する自己評価と他者評価の差	・高校時代のトラウマ
・先天性	・本人の能力不足
・本人の性格	・個人個人で異なる

「その他 職場要因」の内容

・仕事への適性の悩み	・業務上のミス、客先とのトラブル
・利用者さんへの対応や人間関係	・配置転換
・パワーハラスメント	・取引先

2. メンタルヘルス対策の実施状況

(問9)

①貴社におけるメンタルヘルス対策の実施状況について、それぞれの項目で該当するものに○をご記入ください。

②またそのうち、今後特に重要と考える項目について、3つまで選んで○をご記入ください。

【①現在 実施中のもの】

		回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
			製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
予防	1.教育(経営層・管理者・一般職)	127 (44%)	59 (43%)	68 (45%)	20 (32%)	28 (29%)	40 (53%)	39 (75%)
	2.長時間労働の抑制、長時間労働した者へのフォロー	223 (77%)	112 (82%)	111 (73%)	37 (59%)	77 (79%)	60 (79%)	49 (94%)
	3.職場環境に対する不満をチェックする仕組みづくり	101 (35%)	50 (37%)	51 (34%)	11 (17%)	37 (38%)	27 (36%)	26 (50%)
	4.相談窓口の設置(内部・外部)、相談機関の情報提供	187 (65%)	94 (69%)	93 (61%)	26 (41%)	60 (62%)	55 (72%)	46 (88%)
	5.メンタルヘルス推進担当者の専任	79 (27%)	48 (35%)	31 (20%)	12 (19%)	28 (29%)	21 (28%)	18 (35%)
復職支援	6.休職から復職までの流れのルール化、プログラム策定	104 (36%)	54 (40%)	50 (33%)	11 (17%)	26 (27%)	28 (37%)	39 (75%)
	7.復職判定基準の策定(復職判定会、リハビリ勤務等)	80 (28%)	48 (35%)	32 (21%)	7 (11%)	19 (20%)	22 (29%)	32 (62%)
	8.産業医・主治医・家族・職場の連携	169 (59%)	88 (65%)	81 (53%)	20 (32%)	52 (54%)	55 (72%)	42 (81%)
	9.受入職場の体制整備(監督者による観察・支援、就業上の配慮)	133 (46%)	69 (51%)	64 (42%)	14 (22%)	39 (40%)	42 (55%)	38 (73%)
	10.復職後の継続的なフォローの実施	124 (43%)	67 (49%)	57 (38%)	15 (24%)	32 (33%)	37 (49%)	40 (77%)
体制・制度	11.メンタルヘルス対策を経営課題として位置付ける	59 (20%)	31 (23%)	28 (18%)	8 (13%)	10 (10%)	15 (20%)	26 (50%)
	12.メンタルヘルス対策の計画立案・実施	63 (22%)	33 (24%)	30 (20%)	6 (10%)	8 (8%)	18 (24%)	31 (60%)
	13.管理者が従業員からの相談に対応できる体制づくり	96 (33%)	49 (36%)	47 (31%)	16 (25%)	28 (29%)	26 (34%)	26 (50%)
	14.従業員の家族からの相談に対応できる体制づくり	37 (13%)	18 (13%)	19 (13%)	5 (8%)	6 (6%)	9 (12%)	17 (33%)
	15.対応マニュアルの整備(人事担当者・職場管理者)	48 (17%)	26 (19%)	22 (14%)	5 (8%)	11 (11%)	10 (13%)	22 (42%)
	16.就業規則の整備(再休職の取り扱い等)	116 (40%)	63 (46%)	53 (35%)	16 (25%)	37 (38%)	30 (39%)	33 (63%)
	17.パフォーマンスが落ちた者の処遇についての配慮、ルール作り	31 (11%)	20 (15%)	11 (7%)	4 (6%)	6 (6%)	8 (11%)	13 (25%)

(問9)つづき
【①現在 検討中のもの】

		回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
			製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
予防	1.教育(経営層・管理者・一般職)	66 (23%)	31 (23%)	35 (23%)	13 (21%)	30 (31%)	18 (24%)	5 (10%)
	2.長時間労働の抑制、長時間労働した者へのフォロー	19 (7%)	5 (4%)	14 (9%)	8 (13%)	6 (6%)	4 (5%)	1 (2%)
	3.職場環境に対する不満をチェックする仕組みづくり	57 (20%)	27 (20%)	30 (20%)	15 (24%)	20 (21%)	18 (24%)	4 (8%)
	4.相談窓口の設置(内部・外部)、相談機関の情報提供	26 (9%)	11 (8%)	15 (10%)	11 (17%)	7 (7%)	7 (9%)	1 (2%)
	5.メンタルヘルス推進担当者の専任	40 (14%)	18 (13%)	22 (14%)	11 (17%)	10 (10%)	13 (17%)	6 (12%)
復職支援	6.休職から復職までの流れのルール化、プログラム策定	62 (22%)	31 (23%)	31 (20%)	17 (27%)	22 (23%)	16 (21%)	7 (13%)
	7.復職判定基準の策定(復職判定会、リハビリ勤務等)	58 (20%)	26 (19%)	32 (21%)	13 (21%)	19 (20%)	18 (24%)	8 (15%)
	8.産業医・主治医・家族・職場の連携	29 (10%)	10 (7%)	19 (13%)	9 (14%)	9 (9%)	8 (11%)	3 (6%)
	9.受入職場の体制整備(監督者による観察・支援、就業上の配慮)	48 (17%)	23 (17%)	25 (16%)	13 (21%)	17 (18%)	15 (20%)	3 (6%)
	10.復職後の継続的なフォローの実施	42 (15%)	15 (11%)	27 (18%)	10 (16%)	17 (18%)	14 (18%)	1 (2%)
体制・制度	11.メンタルヘルス対策を経営課題として位置付ける	58 (20%)	30 (22%)	28 (18%)	13 (21%)	20 (21%)	20 (26%)	5 (10%)
	12.メンタルヘルス対策の計画立案・実施	67 (23%)	33 (24%)	34 (22%)	15 (24%)	25 (26%)	19 (25%)	8 (15%)
	13.管理者が従業員からの相談に対応できる体制づくり	65 (23%)	32 (24%)	33 (22%)	17 (27%)	24 (25%)	16 (21%)	8 (15%)
	14.従業員の家族からの相談に対応できる体制づくり	69 (24%)	33 (24%)	36 (24%)	14 (22%)	27 (28%)	21 (28%)	7 (13%)
	15.対応マニュアルの整備(人事担当者・職場管理者)	85 (30%)	38 (28%)	47 (31%)	16 (25%)	27 (28%)	29 (38%)	13 (25%)
	16.就業規則の整備(再休職の取り扱い等)	55 (19%)	24 (18%)	31 (20%)	14 (22%)	22 (23%)	15 (20%)	4 (8%)
	17.パフォーマンスが落ちた者の処遇についての配慮、ルール作り	80 (28%)	32 (24%)	48 (32%)	21 (33%)	23 (24%)	27 (36%)	9 (17%)

(問9)つづき

【②今後特に重要と考えるもの】

		回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
			製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
予防	1.教育(経営層・管理者・一般職)	100 (35%)	56 (41%)	44 (29%)	12 (19%)	30 (31%)	27 (36%)	31 (60%)
	2.長時間労働の抑制、長時間労働した者へのフォロー	96 (33%)	51 (38%)	45 (30%)	15 (24%)	36 (37%)	25 (33%)	20 (38%)
	3.職場環境に対する不満をチェックする仕組みづくり	55 (19%)	18 (13%)	37 (24%)	11 (17%)	26 (27%)	10 (13%)	8 (15%)
	4.相談窓口の設置(内部・外部)、相談機関の情報提供	46 (16%)	23 (17%)	23 (15%)	10 (16%)	12 (12%)	14 (18%)	10 (19%)
	5.メンタルヘルス推進担当者の専任	7 (2%)	4 (3%)	3 (2%)	0 (0%)	2 (2%)	2 (3%)	3 (6%)
復職支援	6.休職から復職までの流れのルール化、プログラム策定	39 (14%)	18 (13%)	21 (14%)	6 (10%)	9 (9%)	9 (12%)	15 (29%)
	7.復職判定基準の策定(復職判定会、リハビリ勤務等)	19 (7%)	13 (10%)	6 (4%)	2 (3%)	6 (6%)	3 (4%)	8 (15%)
	8.産業医・主治医・家族・職場の連携	68 (24%)	36 (26%)	32 (21%)	10 (16%)	30 (31%)	17 (22%)	11 (21%)
	9.受入職場の体制整備(監督者による観察・支援、就業上の配慮)	41 (14%)	22 (16%)	19 (13%)	7 (11%)	14 (14%)	13 (17%)	7 (13%)
	10.復職後の継続的なフォローの実施	38 (13%)	18 (13%)	20 (13%)	8 (13%)	16 (16%)	8 (11%)	6 (12%)
体制・制度	11.メンタルヘルス対策を経営課題として位置付ける	29 (10%)	15 (11%)	14 (9%)	5 (8%)	10 (10%)	8 (11%)	6 (12%)
	12.メンタルヘルス対策の計画立案・実施	17 (6%)	9 (7%)	8 (5%)	3 (5%)	4 (4%)	5 (7%)	5 (10%)
	13.管理者が従業員からの相談に対応できる体制づくり	61 (21%)	25 (18%)	36 (24%)	16 (25%)	28 (29%)	10 (13%)	7 (13%)
	14.従業員の家族からの相談に対応できる体制づくり	8 (3%)	4 (3%)	4 (3%)	2 (3%)	3 (3%)	2 (3%)	1 (2%)
	15.対応マニュアルの整備(人事担当者・職場管理者)	18 (6%)	5 (4%)	13 (9%)	2 (3%)	9 (9%)	5 (7%)	2 (4%)
	16.就業規則の整備(再休職の取り扱い等)	9 (3%)	2 (1%)	7 (5%)	2 (3%)	4 (4%)	2 (3%)	1 (2%)
	17.パフォーマンスが落ちた者の処遇についての配慮、ルール作り	20 (7%)	9 (7%)	11 (7%)	5 (8%)	6 (6%)	4 (5%)	5 (10%)

「その他」の取り組み内容

- ・人事異動1ヵ月後・3ヵ月后面談
- ・法で定められたストレスチェック以外の会社独特のストレスチェック

(問10)
 (問9)でご回答いただいた貴社におけるメンタルヘルス対策について、それぞれの具体的な実施内容とその評価をご記入ください。(実施内容が多数ある場合は、特に効果をあげていると思われる取り組みを3点ご紹介ください)。

【回答数】

		選択した 企業数	評価		
			合計	平均 評価	高評 価率
予防	1.教育(経営層・管理者・一般職)	86	160	1.86	(16%)
	2.長時間労働の抑制、長時間労働した者へのフォロー	115	249	2.17	(23%)
	3.職場環境に対する不満をチェックする仕組みづくり	45	101	2.24	(36%)
	4.相談窓口の設置(内部・外部)、相談機関の情報提供	64	128	2.00	(20%)
	5.メンタルヘルス推進担当者の専任	12	25	2.08	(33%)
復職 支援	6.休職から復職までの流れのルール化、プログラム策定	23	50	2.17	(30%)
	7.復職判定基準の策定(復職判定会、リハビリ勤務等)	9	21	2.33	(44%)
	8.産業医・主治医・家族・職場の連携	58	132	2.28	(33%)
	9.受入職場の体制整備(監督者による観察・支援、就業上の配慮)	25	55	2.20	(24%)
	10.復職後の継続的なフォローの実施	26	53	2.04	(15%)
体制 ・ 制度	11.メンタルヘルス対策を経営課題として位置付ける	7	11	1.57	(0%)
	12.メンタルヘルス対策の計画立案・実施	7	17	2.43	(43%)
	13.管理者が従業員からの相談に対応できる体制づくり	18	39	2.17	(33%)
	14.従業員の家族からの相談に対応できる体制づくり	4	8	2.00	(50%)
	15.対応マニュアルの整備(人事担当者・職場管理者)	3	6	2.00	(33%)
	16.就業規則の整備(再休職の取り扱い等)	11	24	2.18	(18%)
	17.パフォーマンスが落ちた者の処遇についての配慮、ルール作り	6	13	2.17	(50%)

◎…3

○…2

▲…1 で換算

(評価が空欄の場合は、2点でカウント)

高評価率: 選択した企業数における◎の割合。

(問10)つづき

【取組みの具体例】(一部抜粋)

項目	回答企業情報	取り組み内容
1. 教育 (経営層・管理者・一般職)	愛知 非製造業 1,000人以上	教育用資料として自社独自のメンタルヘルスハンドブックを作成し従業員教育に活用した。
	岐阜 製造業 1,000人以上	新卒者研修、新任職長研修の衛生科目の一部として社内外の講師が説明。また新卒者に対しては今年からレジリエンス研修を実施。
	三重 非製造業 1,000人以上	管理者向けと全従業員向けでe-ラーニング等を利用した研修を定期的に実施し、正しい知識のもと健全な職場環境の構築に努めている。
	愛知 非製造業 300人～999人	経営者自らがメンタルヘルスに関する講習を開催。
	愛知 非製造業 100人未満	メンタルヘルスに関する正しい知識や認識を持たせるべく、セルフケア、ラインケアセミナーを毎年交互に行い、早期発見や健全な職場環境の構築の意識を高めている。
2. 長時間労働の抑制、 長時間労働した者 へのフォロー	岐阜 非製造業 1,000人以上	毎月ごとに労働時間をチェックし、長時間労働を行ったものに対し産業医のカウンセリングを受けるように連絡し意思を確認する。
	三重 非製造業 300人～999人	ノー残業デー、早帰りデーの実施。年間総労働時間の削減目標を前年比1%とする。
	非会員 製造業 300人～999人	42時間以上の残業があった場合は管理者に通告。安全衛生委員会の場合でも公表。各職場の管理者に対して徹底的な残業時間管理を求めている。
	非会員 非製造業 100人～299人	全従業員の「時間労働」「有給休暇」の現状をリスト化し、毎月1度開催されるリーダー会議で情報共有。改善策等を協議している
	愛知 製造業 100人未満	残業の申請用紙を作成し、残業する際は管理者へ提出するルールにすることで、何に時間を使っているかを見える化し業務の効率化を推進している。
3. 職場環境に対する 不満をチェックする 仕組みづくり	愛知 非製造業 1,000人以上	人事部職員が、全職員と個別に面談し、職場環境や悩み等をヒアリングし、メンタル不調の早期発見につなげる
	岐阜 製造業 1,000人以上	毎年、従業員意識調査(モラールサーベイ)を実施。不満含む結果を社長以下全役員、部長に展開し、低評価項目の改善活動を実施。
	愛知 非製造業 300人～999人	年1回社内独自の満足度調査およびキャリア開発(自己申告を行い、個人の意見を直接吸い上げ内容を精査し対応
	岐阜 製造業 100人～299人	安全衛生委員会の中に職場環境部会を置き、職場の環境に対する問題点を吸い上げ、対策をしていく施策を行っている
4. 相談窓口の設置 (内部・外部)、 相談機関の情報提供	愛知 非製造業 1,000人以上	人事部所属の看護師へ直接相談できる体制を整備している
	岐阜 非製造業 1,000人以上	労使で相談窓口を設置し、意見等を汲み上げる体制が構築されている
	愛知 製造業 300人～999人	健康管理室や産業医をはじめ、家族を含めたメンタル相談・健康相談の窓口を設置
	愛知 非製造業 300人～999人	外部EAPと契約をし、相談(電話・訪問)できる体制を作っている
5. メンタルヘルス推進 担当者の専任	愛知 製造業 1,000人以上	カウンセラーや、公認心理師が常勤しメンタル相談をうけ、個別に対応し産業医や関係各署と連絡をとりあい早期回復への支援を行っている
	愛知 製造業 1,000人以上	メンタルヘルス専任者1名⇒チーム化 経営層へ提案
	愛知 非製造業 300人～999人	現在、体制を整える方向で準備中
	岐阜 非製造業 300人～999人	社員保健師が、健康診断やストレスチェックの結果に応じて健康相談を含めた個別対応を実施している
6. 休職から復職までの 流れのルール化、 プログラム策定	愛知 製造業 1,000人以上	復職プログラム・復職支援制度を導入して円滑な職場復帰ができるように、休業者・職場の両方を精神科専門医がサポートしている
	愛知 製造業 1,000人以上	休職者向けに「休み中、復職まで」の流れを冊子配布。分析シートで自分自身の振り返り・対策の促し実施。
	三重 製造業 300人～999人	復職支援プログラム(6ヶ月)および復職前トレーニング制度(2～4週)の制定と運用
	岐阜 製造業 100人～299人	メンタル不調者に対し、主治医と人事担当部署が連携し休職の提案を実施。復職までのリワーク支援機関(岐阜障害者職業センター)の紹介・仲介を実施している
	愛知 非製造業 100人未満	病気休業開始から職場復帰後のフォローアップまでの流れを「適応力回復支援制度および復職支援制度の手引き」に基づき、復職に向けて段階的に業務を付与するとともに、本人の業務遂行状況を十分観察し、円滑な復職が可能となるように実施している。
7. 復職判定基準の策定 (復職判定会、 リハビリ勤務等)	愛知 製造業 1,000人以上	復職可能な休職者より、主治医の見解を産業医へ情報提供して頂き、産業医面談を行い、リハビリ勤務スケジュールを作成・実施・フォローを行っている。
	岐阜 製造業 1,000人以上	産業医、職制、担当部署(人事、健康)を含めた事前協議と面接指導
	愛知 非製造業 300人～999人	主治医の就労証明書および治療状況、本人の生活リズム等から、産業医・所属長・人事が復職面談において、復職可否を判断し(主治医の意見だけで、簡単に復職させない)、再発防止を強化している

(問10) つづき

【取組みの具体例】

項目	回答企業情報	取組み内容
8. 産業医・主治医・家族・職場の連携	愛知 製造業 1,000人以上	復職にあたっては人事担当が主治医を訪問し注意点の確認を行っている。また、産業医から主治医に対し、就業上の注意の確認を文書で行う。
	三重 非製造業 1,000人以上	心療内科医を産業医として迎え、毎月一回定例で高ストレス者に対してカウンセリング実施
	愛知 製造業 100人未満	産業医へのホットラインを用意することで、会社がまったく関与できない相談窓口を開設。メンタル不調の従業員も大いに活用し職場復帰した。
9. 受入職場の体制整備（監督者による観察・支援、就業上の配慮）	愛知 製造業 300人～999人	休職中、復職準備時期に定期的に産業医・産業保健スタッフと面談を実施し、生活リズムを整え、休職要因の振り返りを行い、復職の準備をする。また、人事、職場上司とも面談をし、スムーズに復職できるよう工夫している。
	愛知 非製造業 300人～999人	メンタルヘルス不調により休業した労働者に対し、人事担当者・産業医、保健師が連携し、受け入れ職場の調整、体制整備を実施
	愛知 非製造業 100人～299人	復職に際し、可能な限り本人の希望・意思を尊重したうえで受入環境を整える。また、復職後しばらくは時短勤務にする等の体制をとる。
10. 復職後の継続的なフォローの実施	愛知 製造業 1,000人以上	繰り返し休務防止のため、復職後の定期産業医面談の実施。月1回、最大1年間。
	愛知 非製造業 1,000人以上	復職後1年をめどに看護師、産業医による面談を継続
	愛知 非製造業 300人～999人	定期的に産業医との面談を実施し、本人の健康状況を確認したうえ、状況によっては業務制限をかけるなど職場と連携してフォローしている。
	岐阜 非製造業 100人未満	本人と監督者の間で交流ノートを作り、悩みや相談、報告を書かせ意思の疎通を図った
11. メンタルヘルス対策を経営課題とする	愛知 製造業 1,000人以上	役員会で定期的にメンタルヘルスの状況を報告し、課題と対策、その結果を伝え健康経営の課題としている。
	岐阜 非製造業 100人～299人	毎月の役員会時に、各事業部責任者から状況を報告し、検討助言・対策を練る
	岐阜 製造業 100人未満	年度品質方針の中にもり込み、全社的に取り組めるよう実施する
12. メンタルヘルス対策の計画立案・実施	愛知 非製造業 1,000人以上	年に1度、ウェブでメンタルヘルスのアンケートを全従業員に実施して、その結果問題がある従業員は産業医面談を受けてもらい、その後の対応を検討する。
	愛知 非製造業 1,000人以上	医療職による新入社員全員面談、上司フィードバックを行い、新入社員のうちからセルフケアについて知ると同時に、職場でのサポート体制構築に努めている
	岐阜 製造業 1,000人以上	「心の健康づくり計画」として毎年関連行事を企画・実施している。（従業員対象の研修、メンタルヘルス担当者もスキルアップ、産業医との連携など）
13. 管理者が従業員からの相談に対応できる体制づくり	愛知 非製造業 1,000人以上	職場に常駐責任者を配置し、毎日の朝礼終礼、月1回の面談等を通じて従業員が管理者に相談しやすい環境を整備
	愛知 非製造業 300人～999人	年1回個別懇談会を実施。支援機関、家族、会社で情報共有を行っている
	岐阜 製造業 100人～299人	メンタルヘルスの社員、出身高校の進路担当の先生、管理者の三者で、LINEでいつでも相談できる体制をとっている
	岐阜 製造業 100人未満	年2回専務理事が全正社員との面談を実施し、業務関連からプライベートまで希望・不満・意見をヒアリングしている
14. 従業員の家族からの相談に対応できる体制づくり	三重 製造業 100人～299人	入社時に保護者との面談を実施
	岐阜 製造業 100人未満	総務部が実際に家庭へ個別に訪問している
15. 対応マニュアルの整備	岐阜 製造業 1,000人以上	4つのケアと1次予防～3次予防について健康管理要領に定め、全従業員が確認できる状況にしている。
	岐阜 非製造業 100人～299人	メーカー発行の啓発誌のフル活用
16. 就業規則の整備（再休職の取り扱い等）	愛知 製造業 1,000人以上	一律でもとの職場、もとの仕事へ復職するのではなく、本人の能力、思考を確認しながらできそうな仕事を提供している
	愛知 非製造業 300人～999人	欠勤が続き、休職になった場合、断続的欠勤の場合は1か月を30日とする。また、休職期間満了前に復職した場合、1年以内に同じ原因と考えられる欠勤は期間の中断として取扱わない
	愛知 非製造業 100人～299人	再休職の取り扱いに関する規定を整備した
17. パフォーマンスが落ちた者の処遇についての配慮、ルール作り	愛知 製造業 1,000人以上	有給休暇取得の環境づくり仕事上の配慮
	三重 製造業 100人～299人	直属の所属長と本人への確認を行い、全てにおいて配慮している

(問11)

貴社におけるメンタルヘルス不調による休職者の復職にあたっての手順や流れについて、下記の選択肢のうち当てはまる番号の1つを○で囲んでください。

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
社内規則・マニュアル等により定められている	113 (39%)	51 (38%)	62 (41%)	17 (27%)	34 (35%)	31 (41%)	31 (60%)
慣行として一定の手順や流れがある	65 (23%)	42 (31%)	23 (15%)	7 (11%)	20 (21%)	23 (30%)	15 (29%)
その都度関係部署間で相談して決定している	87 (30%)	32 (24%)	55 (36%)	29 (46%)	33 (34%)	20 (26%)	5 (10%)
各職場(上司・担当者)に任せている	6 (2%)	1 (1%)	5 (3%)	3 (5%)	3 (3%)	0 (0%)	0 (0%)
その他	17 (6%)	10 (7%)	7 (5%)	7 (11%)	6 (6%)	2 (3%)	1 (2%)

「その他」の内容

・顧問社労士&弁護士と決める ・産業医・保健師・書く所属長と相談の上決定している ・相談担当窓口 ・社長が面談して判断	・主治医の意見をもとに産業医の意見を貰い、復職準備面談の情報をもとに判断 ・全社公開を1(社内規則・マニュアル等)で簡易的に行い、実態は個別に事情が異なるため3(関係部署間)を別途行う
--	---

(問12)

貴社におけるメンタルヘルス不調による休職者の復職の可否判断手続きについて、下記の選択肢のうち当てはまる番号の1つを○で囲んでください。

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
産業医の意見をもとに決定している	134 (47%)	66 (49%)	68 (45%)	16 (25%)	43 (44%)	47 (62%)	28 (54%)
主治医の意見のみで決定している	49 (17%)	20 (15%)	29 (19%)	16 (25%)	17 (18%)	11 (14%)	5 (10%)
判定委員会を設置して決定している(下記参照)	15 (5%)	9 (7%)	6 (4%)	1 (2%)	2 (2%)	3 (4%)	9 (17%)
関係部署の協議により決定している	51 (18%)	23 (17%)	28 (18%)	16 (25%)	23 (24%)	8 (11%)	4 (8%)
その他	39 (14%)	18 (13%)	21 (14%)	14 (22%)	12 (12%)	7 (9%)	6 (12%)

「復職判定会」の構成メンバー

・産業医、人事部、復職先部門 ・管理本部長、人事部長、総務部長、総務課長、担当部署長 ・主治医 総務部 所属部門長 産業医 ・社長、常務、総務責任者及び指導部署責任者 ・役員、部長、所属長、総務 ・産業医、対象者所属長、上司、総務部、従業員代表 ・主治医、保健師、衛生グループ、人事グループ関係者 ・産業医、所属長、衛生担当課長、人事担当課長、心理相談員、保健師(看護師) ・産業医、職場の上司、人事(労務担当者)、(家族)	・産業医、人事部、職場上司、保健師 ・産業医、保健スタッフ、職制、人事、担当部署、健康担当部署 ・産業医、診療所医師(主治医)、診療師長、総務部マネージャー、職場上司 ・産業医、上司、看護職、人事労務担当者他 ・産業医、臨床心理士、人事担当役員、人事担当部長、休職者の所属部長 ・委員会までは設置していないが、主治医・産業医の意見及び社内関係部署にて協議
--	--

「その他」の内容

・主治医および産業医の意見をもとに人事部門で決定している ・最終判断は産業医と会社。ただし主治医の意見書提示を必須とする ・主治医の意見を第1にし、産業医の意見で決定する ・主治医の意見・産業医の意見を踏まえ決定している。 ・主治医の意見を開き、産業医に判断を頂き決定している。 ・主治医・産業医及び部門上司との面談 ・産業医、主治医の意見をもとに決定している ・①④と複数の判断基準 ・主治医、産業医の意見をもとに会社(人事)が判断 ・産業医の意見をもとに、人事が復職可否の判断をしている ・主治医と産業医の意見をもとに決定している。 ・主治医による復職許可が出た後、産業医による復職検診を行う。 ・主治医の診断内容を基に産業医に意見をもらい決定している ・顧問社労士&弁護士と決める	・本人との話し合いにより決定している ・産業医と主治医の意見をもとに決定している ・主治医の意見をもとに産業医の意見を貰い決定 ・主治医の診断書をもとに産業医と面談し決定 ・人事・産業医・職場上司・本人 ・産業医の意見をもとに関係部署の協議により決定している ・主治医の意見と関係機関(ハローワーク等)の意見により決定している ・本人・産業医・主治医・関係者等の協議により決定 ・主治医の意見プラス関係部署の協議 ・本人と家族の意見と主治医の見解、関係部署の意向 ・主治医の意見と総合的判断 ・主治医と本人確認
--	--

(問13)

貴社におけるメンタルヘルス不調による休職者の復職可否の判断基準について、下記の選択肢のうち当てはまる番号すべてを○で囲んでください。

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
本人が十分な意欲を示している	239 (83%)	114 (84%)	125 (82%)	43 (68%)	78 (80%)	67 (88%)	51 (98%)
通勤時間帯に一人で安全に通勤ができる	152 (53%)	77 (57%)	75 (49%)	20 (32%)	48 (49%)	47 (62%)	37 (71%)
決まった日、時間に就労が継続して可能	191 (66%)	89 (65%)	102 (67%)	31 (49%)	65 (67%)	53 (70%)	42 (81%)
業務に必要な作業ができる	177 (61%)	83 (61%)	94 (62%)	37 (59%)	59 (61%)	41 (54%)	40 (77%)
適切な睡眠・覚醒リズムが整っている	140 (49%)	69 (51%)	71 (47%)	13 (21%)	42 (43%)	42 (55%)	43 (83%)
リハビリ勤務の経過が良好である	104 (36%)	46 (34%)	58 (38%)	20 (32%)	32 (33%)	27 (36%)	25 (48%)
その他	41 (14%)	20 (15%)	21 (14%)	12 (19%)	13 (13%)	6 (8%)	10 (19%)

「その他」の内容

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・主治医の意見、診断 ・主治医の復職許可 ・産業医の指示、判断 ・受入職場の体制整備 ・1日8時間勤務ができる状態 ・復職前の雇用形態、作業内容での就労が可能である ・発生時の状況に合わせて対応する ・主治医の意見→総務部長による面談→復帰リハビリ→復職 ・主治医の復職可能の診断書が出た後に、産業医面談を受けてもらい、復職可能の判断が出たら許可を出している | <ul style="list-style-type: none"> ・生活リハビリが良好 ・休務の理由と再発防止策が明確である ・気分が安定し症状が落ち着いている、仕事に耐える体力が戻っている ・リワークの結果が良好である ・疲労回復、通院と服薬、業務遂行に必要な注意力や集中力 |
|---|---|

(問14)

貴社においてメンタルヘルス対策を推進するうえでの課題について、下記の選択肢のうち該当する番号すべてを○で囲んでください。

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
社内における問題認識(優先順位)が低い	85 (30%)	42 (31%)	43 (28%)	13 (21%)	34 (35%)	25 (33%)	13 (25%)
予算が取れない(少ない)	16 (6%)	10 (7%)	6 (4%)	3 (5%)	5 (5%)	4 (5%)	4 (8%)
取り組みに対する効果測定が難しい	108 (38%)	58 (43%)	50 (33%)	21 (33%)	38 (39%)	21 (28%)	28 (54%)
早期の発見が難しい	144 (50%)	70 (51%)	74 (49%)	23 (37%)	55 (57%)	37 (49%)	29 (56%)
メンタルヘルスの専門医がいない	69 (24%)	36 (26%)	33 (22%)	16 (25%)	21 (22%)	18 (24%)	14 (27%)
専門スタッフの確保が難しい	95 (33%)	53 (39%)	42 (28%)	19 (30%)	33 (34%)	25 (33%)	18 (35%)
プライバシーの保護が難しい	70 (24%)	35 (26%)	35 (23%)	16 (25%)	26 (27%)	18 (24%)	10 (19%)
個人差が大きい	164 (57%)	76 (56%)	88 (58%)	33 (52%)	59 (61%)	39 (51%)	33 (63%)
その他	24 (8%)	7 (5%)	17 (11%)	10 (16%)	7 (7%)	7 (9%)	0 (0%)
特になし	11 (4%)	3 (2%)	8 (5%)	5 (8%)	2 (2%)	1 (1%)	3 (6%)

「その他」の内容

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・処遇が難しい ・職場内コミュニケーション ・採用段階でのストレス耐性が低い者の見極め | <ul style="list-style-type: none"> ・早期発見後の迅速な改善対応 ・人不足で専任者が作れない ・集合研修が困難 |
|---|---|

(問15)

2019年4月1日の改正安衛法の施行により、長時間労働者に対する面接指導等の対象が拡大されましたが、その結果、貴社における医師による面接指導の実施状況について下記の選択肢のうち当てはまる番号の1つを○で囲んでください。

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
増加した	18 (6%)	12 (9%)	6 (4%)	1 (2%)	7 (7%)	5 (7%)	5 (10%)
変わらない	196 (68%)	88 (65%)	108 (71%)	33 (52%)	71 (73%)	56 (74%)	36 (69%)
減少した	29 (10%)	19 (14%)	10 (7%)	3 (5%)	8 (8%)	10 (13%)	8 (15%)
不明・わからない	45 (16%)	17 (13%)	28 (18%)	26 (41%)	11 (11%)	5 (7%)	3 (6%)

(問16)

改正安衛法第66条(面接指導等)の8第1項、第66条の8の2第1項又は第66条の8の4第1項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者に対する必要な措置として行っているものをすべて○で囲んでください。

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
医師の面接指導を行っている	82 (28%)	46 (34%)	36 (24%)	12 (19%)	28 (29%)	20 (26%)	22 (42%)
保健師等による健康指導を行っている	67 (23%)	31 (23%)	36 (24%)	9 (14%)	16 (16%)	25 (33%)	17 (33%)
チェックリストを用いて産業医等が疲労蓄積度を把握の上で必要な者に対して面接指導を行っている	70 (24%)	39 (29%)	31 (20%)	6 (10%)	24 (25%)	17 (22%)	23 (44%)
事業場の健康管理について事業者が産業医等から助言指導を受けている	78 (27%)	42 (31%)	36 (24%)	13 (21%)	31 (32%)	16 (21%)	18 (35%)
特に行っていない	91 (32%)	36 (26%)	55 (36%)	32 (51%)	26 (27%)	23 (30%)	10 (19%)
その他	6 (2%)	2 (1%)	4 (3%)	1 (2%)	3 (3%)	1 (1%)	1 (2%)

「その他」の内容

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・80時間以上働く者はいないが、越える者がいた場合は産業医による面接指導を行うようにはしている ・本人から申し出がある場合、産業医による面接指導 | <ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェック結果を産業医に開示し、指示を受ける ・長時間労働社員への健康チェック実施 ・残業42H連続3ヵ月の場合産業医面接を必ず実施 |
|---|--|

3. メンタルヘルス関連規程の整備

(問17)

メンタルヘルス不調による休職期間の上限について、下記の選択肢のうち当てはまる番号の1つを○で囲んでください。

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
3か月未満	5 (2%)	3 (2%)	2 (1%)	3 (5%)	0 (0%)	2 (3%)	0 (0%)
3か月以上6か月未満	16 (6%)	7 (5%)	9 (6%)	4 (6%)	7 (7%)	4 (5%)	1 (2%)
6か月以上1年未満	38 (13%)	14 (10%)	24 (16%)	11 (17%)	16 (16%)	9 (12%)	2 (4%)
1年以上1年6か月未満	80 (28%)	38 (28%)	42 (28%)	12 (19%)	32 (33%)	27 (36%)	9 (17%)
1年6か月以上2年未満	40 (14%)	18 (13%)	22 (14%)	7 (11%)	16 (16%)	10 (13%)	7 (13%)
2年以上	76 (26%)	38 (28%)	38 (25%)	9 (14%)	15 (15%)	20 (26%)	32 (62%)
定めていない	33 (11%)	18 (13%)	15 (10%)	17 (27%)	11 (11%)	4 (5%)	1 (2%)

(問18)

メンタルヘルス不調による休職期間の上限について、下記の選択肢のうち当てはまる番号の1つを○で囲んでください。

	回答数 (255社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (118社)	非製造業 (137社)	100人未満 (46社)	100～299人 (86社)	300～999人 (72社)	1,000人以上 (51社)
延長しうる規定がある	91 (36%)	43 (36%)	48 (35%)	23 (50%)	29 (34%)	22 (31%)	17 (33%)
延長しうる規定はない	164 (64%)	75 (64%)	89 (65%)	23 (50%)	57 (66%)	50 (69%)	34 (67%)

※問17において「定めていない」以外の回答があった企業を集計

(問19)

①メンタルヘルス不調による休職から復職後、一定期間内に再び同様の疾患で休職する場合に、復職前の休職と期間を通算する規定の有無について該当する番号の1つを○で囲んでください。

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
規定がある (見直しは検討していない)	190 (66%)	88 (65%)	102 (67%)	26 (41%)	68 (70%)	49 (64%)	47 (90%)
規定がある (見直しを検討中)	16 (6%)	7 (5%)	9 (6%)	3 (5%)	2 (2%)	9 (12%)	2 (4%)
規定はない(導入を検討中)	21 (7%)	9 (7%)	12 (8%)	10 (16%)	5 (5%)	6 (8%)	0 (0%)
規定はない(導入予定なし)	61 (21%)	32 (24%)	29 (19%)	24 (38%)	22 (23%)	12 (16%)	3 (6%)

②また、規定がある場合は、その通算規定が適用される期間について該当する番号の1つを○で囲んでください。

	回答数 (227社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (104社)	非製造業 (123社)	100人未満 (39社)	100～299人 (75社)	300～999人 (64社)	1,000人以上 (49社)
復職後3か月未満	62 (27%)	32 (31%)	30 (24%)	11 (28%)	24 (32%)	17 (27%)	10 (20%)
〃 3か月以上6か月未満	57 (25%)	25 (24%)	32 (26%)	11 (28%)	22 (29%)	15 (23%)	9 (18%)
〃 6か月以上1年未満	54 (24%)	21 (20%)	33 (27%)	8 (21%)	17 (23%)	18 (28%)	11 (22%)
〃 1年以上1年6か月未満	30 (13%)	14 (13%)	16 (13%)	5 (13%)	8 (11%)	5 (8%)	12 (24%)
〃 1年6か月以上2年未満	5 (2%)	1 (1%)	4 (3%)	1 (3%)	3 (4%)	1 (2%)	0 (0%)
〃 2年以上	19 (8%)	11 (11%)	8 (7%)	3 (8%)	1 (1%)	8 (13%)	7 (14%)

※①で「規定がある」「導入を検討中」とした会社のうち、回答の無かった会社をのぞいて集計

(問19) つづき

※現在規定があるが、期間の見直しを検討されている場合は、検討中の期間を上記＜②期間＞の選択肢からご記入ください。

	回答数 (16社)
復職後3か月未満	5 (31%)
〃 3か月以上6か月未満	5 (31%)
〃 6か月以上1年未満	2 (13%)
〃 1年以上1年6か月未満	3 (19%)
〃 1年6か月以上2年未満	0 (0%)
〃 2年以上	1 (6%)

(問20)

メンタルヘルス不調による休職から復職する際、①短時間勤務等慣らし運転的に仕事を再開する「リハビリ勤務制度」の有無について該当する番号の1つを○で囲んでください。

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
規定がある	77 (27%)	38 (28%)	39 (26%)	9 (14%)	24 (25%)	24 (32%)	20 (38%)
導入を検討中	49 (17%)	22 (16%)	27 (18%)	15 (24%)	13 (13%)	15 (20%)	6 (12%)
導入の予定なし	162 (56%)	76 (56%)	86 (57%)	39 (62%)	60 (62%)	37 (49%)	26 (50%)

②規定がある場合、勤務の取り扱いについて該当する番号の1つを○で囲んでください。

	回答数 (122社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (56社)	非製造業 (66社)	100人未満 (23社)	100～299人 (36社)	300～999人 (38社)	1,000人以上 (25社)
勤務扱い	84 (69%)	37 (66%)	47 (71%)	14 (61%)	28 (78%)	23 (61%)	19 (76%)
休職扱い	38 (31%)	19 (34%)	19 (29%)	9 (39%)	8 (22%)	15 (39%)	6 (24%)

※①で「規定がある」「導入を検討中」とした会社のうち、回答の無かった会社をのぞいて集計

③規定がある場合、賃金の取り扱いについて該当する番号の1つを○で囲んでください。

		回答数 (122社)	業種別		従業員規模別			
			製造業 (56社)	非製造業 (66社)	100人未満 (23社)	100～299人 (36社)	300～999人 (38社)	1,000人以上 (25社)
勤務扱い		(84社)	(37社)	(47社)	(14社)	(28社)	(23社)	(19社)
	全額支給	19 (23%)	7 (19%)	12 (26%)	4 (29%)	4 (14%)	8 (35%)	3 (16%)
	一律、給与の一定割合を支給	6 (7%)	5 (14%)	1 (2%)	1 (7%)	1 (4%)	1 (4%)	3 (16%)
	勤務実態等に応じて個別に決定	59 (70%)	25 (68%)	34 (72%)	9 (64%)	23 (82%)	14 (61%)	13 (68%)
休職扱い	無給	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
		(38社)	(19社)	(19社)	(9社)	(8社)	(15社)	(6社)
	全額支給	1 (3%)	0 (0%)	1 (5%)	1 (11%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	一律、給与の一定割合を支給	3 (8%)	2 (11%)	1 (5%)	1 (11%)	1 (13%)	0 (0%)	1 (17%)
休職扱い	勤務実態等に応じて個別に決定	11 (29%)	6 (32%)	5 (26%)	3 (33%)	1 (13%)	4 (27%)	3 (50%)
	無給	23 (61%)	11 (58%)	12 (63%)	4 (44%)	6 (75%)	11 (73%)	2 (33%)

※①で「規定がある」「導入を検討中」とした会社のうち、回答の無かった会社をのぞいて集計

(問21)

メンタルヘルスの不調が疑われる従業員について、会社の指示で医師の診断を受けさせる規定の有無について該当する番号の1つを○で囲んでください。

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
規定がある	80 (28%)	38 (28%)	42 (28%)	12 (19%)	25 (26%)	27 (36%)	16 (31%)
導入を検討中	69 (24%)	25 (18%)	44 (29%)	22 (35%)	15 (15%)	26 (34%)	6 (12%)
導入の予定なし	139 (48%)	73 (54%)	66 (43%)	29 (46%)	57 (59%)	23 (30%)	30 (58%)

4. ストレスチェック制度について

(問22)

2015年(平成27年)12月1日より、常時50人以上の労働者を使用する事業場において、ストレスチェックを実施することが
事業者に義務付けられておりますが、貴社におけるストレスチェックの実施状況について、該当する番号の1つを○で囲んでください。

	回答数 (288社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (136社)	非製造業 (152社)	100人未満 (63社)	100～299人 (97社)	300～999人 (76社)	1,000人以上 (52社)
【義務化対象】 実施している	228 (79%)	119 (88%)	109 (72%)	28 (44%)	87 (90%)	65 (86%)	48 (92%)
【義務化対象】 実施していない	3 (1%)	1 (1%)	2 (1%)	1 (2%)	0 (0%)	2 (3%)	0 (0%)
【義務化対象“外”】 実施している	18 (6%)	5 (4%)	13 (9%)	3 (5%)	7 (7%)	4 (5%)	4 (8%)
【義務化対象“外”】 実施していない	39 (14%)	11 (8%)	28 (18%)	31 (49%)	3 (3%)	5 (7%)	0 (0%)

(問23)

直近で実施したストレスチェックの内容について、それぞれ該当する番号の1つを○で囲んでください。

①実施者について

	回答数 (246社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (124社)	非製造業 (122社)	100人未満 (31社)	100～299人 (94社)	300～999人 (69社)	1,000人以上 (52社)
すべて社内完結で実施	56 (23%)	21 (17%)	35 (29%)	10 (32%)	24 (26%)	14 (20%)	8 (15%)
全部または一部を外部委託 により実施	190 (77%)	103 (83%)	87 (71%)	21 (68%)	70 (74%)	55 (80%)	44 (85%)

※問22で「【義務化対象】実施している」、「【義務化対象“外”】実施している」とした会社を集計

②受検率について

	回答数 (246社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (124社)	非製造業 (122社)	100人未満 (31社)	100～299人 (94社)	300～999人 (69社)	1,000人以上 (52社)
100%	56 (23%)	25 (20%)	12 (17%)	10 (32%)	27 (29%)	11 (16%)	8 (15%)
95%以上100%未満	53 (22%)	28 (23%)	16 (22%)	8 (26%)	18 (19%)	13 (19%)	14 (27%)
90%以上95%未満	40 (16%)	20 (16%)	8 (11%)	3 (10%)	16 (17%)	14 (20%)	7 (13%)
70%以上90%未満	32 (13%)	14 (11%)	8 (11%)	3 (10%)	12 (13%)	10 (14%)	7 (13%)
70%未満	10 (4%)	6 (5%)	4 (6%)	2 (6%)	3 (3%)	2 (3%)	3 (6%)
わからない	55 (22%)	31 (25%)	24 (33%)	5 (16%)	18 (19%)	19 (28%)	13 (25%)

※問22で「【義務化対象】実施している」、「【義務化対象“外”】実施している」とした会社を集計

③受検勧奨について

	回答数 (246社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (124社)	非製造業 (122社)	100人未満 (31社)	100～299人 (94社)	300～999人 (69社)	1,000人以上 (52社)
行った	213 (87%)	110 (89%)	103 (84%)	28 (90%)	81 (86%)	57 (83%)	47 (90%)
行っていない	33 (13%)	14 (11%)	19 (16%)	3 (10%)	13 (14%)	12 (17%)	5 (10%)

※問22で「【義務化対象】実施している」、「【義務化対象“外”】実施している」とした会社を集計

④集団分析について

	回答数 (246社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (124社)	非製造業 (122社)	100人未満 (31社)	100～299人 (94社)	300～999人 (69社)	1,000人以上 (52社)
行った上で職場改善の 取り組みを行った	55 (22%)	21 (17%)	34 (28%)	8 (26%)	14 (15%)	12 (17%)	21 (40%)
行ったが、 改善方法については検討中	145 (59%)	76 (61%)	69 (57%)	16 (52%)	61 (65%)	41 (59%)	27 (52%)
行っていない	46 (19%)	27 (22%)	19 (16%)	7 (23%)	19 (20%)	16 (23%)	4 (8%)

※問22で「【義務化対象】実施している」、「【義務化対象“外”】実施している」とした会社を集計

⑤ 集団分析結果の活用に関して、どのような取組みを行ったか、該当する番号すべてを○で囲んでください。

	回答数 (55社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (21社)	非製造業 (34社)	100人未満 (8社)	100～299人 (14社)	300～999人 (12社)	1,000人以上 (21社)
業務配分の見直し	14 (25%)	4 (19%)	10 (29%)	3 (38%)	1 (7%)	5 (42%)	5 (24%)
人員体制・組織の見直し	15 (27%)	4 (19%)	11 (32%)	0 (0%)	4 (29%)	6 (50%)	5 (24%)
管理監督者向け研修の実施	16 (29%)	10 (48%)	6 (18%)	0 (0%)	4 (29%)	3 (25%)	9 (43%)
衛生委員会等での審議	20 (36%)	7 (33%)	13 (38%)	5 (63%)	8 (57%)	3 (25%)	4 (19%)
その他	8 (15%)	5 (24%)	3 (9%)	1 (13%)	1 (7%)	1 (8%)	5 (24%)

※⑤で「行った上で職場改善の取組みを行った」とした会社を集計

「その他」の内容

- ・事業部長へ結果の説明、組織編制の参考にしてもらう
- ・ストレスチェック職場分析結果、全社報告会の実施
- ・専門業者による面談
- ・職場環境改善
- ・各職場の集団分析結果をふまえて職場環境改善の取組を実施
- ・産業保健スタッフによる職場巡視の強化

(問24)

ストレスチェックを実施した結果、どのような効果がありましたか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

	回答数 (246社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (124社)	非製造業 (122社)	100人未満 (31社)	100～299人 (94社)	300～999人 (69社)	1,000人以上 (52社)
メンタル不調の未然防止に役立った	25 (10%)	10 (8%)	15 (12%)	4 (13%)	7 (7%)	9 (13%)	5 (10%)
メンタル不調の早期発見に繋がった	53 (22%)	27 (22%)	26 (21%)	3 (10%)	18 (19%)	17 (25%)	15 (29%)
メンタルヘルスに対する関心が高まった	133 (54%)	68 (55%)	65 (53%)	15 (48%)	53 (56%)	30 (43%)	35 (67%)
集団分析による職場改善に役立った	40 (16%)	16 (13%)	24 (20%)	4 (13%)	14 (15%)	6 (9%)	16 (31%)
特に効果を感じていない	77 (31%)	43 (35%)	34 (28%)	12 (39%)	29 (31%)	26 (38%)	10 (19%)
その他	2 (1%)	0 (0%)	2 (2%)	1 (3%)	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)

※問22で「【義務化対象】実施している」、「【義務化対象“外”】実施している」とした会社を集計

「その他」の内容

- ・高ストレス者のみ希望者は産業医との面談を実施

(問25)

ストレスチェック導入にあたって苦労した点について、該当する番号すべてを○で囲んでください。

	回答数 (246社)	業種別		従業員規模別			
		製造業 (124社)	非製造業 (72社)	100人未満 (31社)	100～299人 (94社)	300～999人 (69社)	1,000人以上 (52社)
結果の通知・管理方法	104 (42%)	58 (47%)	46 (64%)	11 (35%)	37 (39%)	33 (48%)	23 (44%)
受検や面接指導の勧奨方法	60 (24%)	28 (23%)	32 (44%)	8 (26%)	15 (16%)	17 (25%)	20 (38%)
実施者・産業医・企業間の連携	33 (13%)	20 (16%)	13 (18%)	3 (10%)	13 (14%)	9 (13%)	8 (15%)
社内規程の整備等の事前調整	18 (7%)	8 (6%)	10 (14%)	0 (0%)	8 (9%)	5 (7%)	5 (10%)
就業上の措置の実施方法やフローの策定	14 (6%)	6 (5%)	8 (11%)	0 (0%)	5 (5%)	4 (6%)	5 (10%)
導入にあたってのコスト	41 (17%)	20 (16%)	21 (29%)	3 (10%)	13 (14%)	15 (22%)	10 (19%)
その他	42 (17%)	19 (15%)	23 (32%)	9 (29%)	17 (18%)	9 (13%)	7 (13%)
特になし	13 (5%)	5 (4%)	8 (11%)	3 (10%)	5 (5%)	2 (3%)	3 (6%)

※問22で「【義務化対象】実施している」、「【義務化対象“外”】実施している」とした会社を集計

「その他」の内容

- ・外国人労働者への説明
- ・秘密の保持
- ・委託先選定
- ・事務量増加
- ・受検率について
- ・通知結果がパターン化されており本人の気づきにつながらない。
- ・外国人に対する質問項目の理解度向上

「2019 年度 第6回メンタルヘルス対策実態調査」結果

2020 年 2 月発行



愛知県経営者協会

〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄 2-10-19 名古屋商工会議所ビル 7 階

TEL 052-221-1931 FAX 052-221-1935 URL <https://www.aikeikyo.com/>



一般社団法人 岐阜県経営者協会

〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 2-2 商工会議所ビル 3F

TEL 058-266-1151 FAX 058-266-1153 URL <https://gifukeikyo.org/>



三重県経営者協会

〒514-8691 三重県津市丸之内養正町 4-1 森永三重ビル 3 階

TEL 059-228-3557 FAX 059-228-3710 URL <http://miekeikyo.jp/>