

# 2019年度 第6回メンタルヘルス対策実態調査票



本調査へのご回答方法は、①Web、②メール、③FAX、の3通りでございます。  
 ※入力ミスの防止および作業効率化の観点から、可能であれば①Webからご回答いただくと幸いです。

①Web: 愛経協 HP (<https://www.aikeikyo.com/index.html> または aikeikyo で検索) に回答フォームのリンクがございます。もしくは直リンク (<https://forms.gle/KDk9wVycZxrzP56MA>) をご参照いただき、回答を直接ご入力ください。

※表示に不具合がある際は、お使いのブラウザを最新のものに更新してください。

②メール ([info@aikeikyo.com](mailto:info@aikeikyo.com)) ③FAX (052-221-1935) の場合は、調査票に回答内容をご記入いただき、上記までご送付をお願いします。

**【ご回答期日】 9月30日 (月)**

貴社名					
ご回答者	所属・役職				
	氏名				
		TEL: (      )	—	FAX: (      )	—
従業員数 (全社)		1. 100人未満	2. 100～299人	3. 300～999人	4. 1,000人以上
業種	製造業	1. 一般・精密機器、電気機器、輸送用機器	2. 鉄鋼、金属製品、非鉄金属	3. 化学工業	
		4. 窯業・土石製品	5. 食料品	6. 印刷・同関連	
		7. 繊維工業	8. その他製造業		
	非製造業	9. 卸売業、小売業	10. 運輸業、郵便業	11. 建設業	12. その他非製造業

※本調査に関するお問合せは、会員サービス部 棟近 (むねちか) (TEL: 052-221-1931) (メール: [info@aikeikyo.com](mailto:info@aikeikyo.com)) までお願いいたします。

※ご回答いただいた内容は、社名がわからない形で当会発行のガイドブック等に引用する場合がございます。

# 1. メンタルヘルス不調の実態

(問1) ①2016年度(平成28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)の有無について該当する番号を○で囲んでください。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年度(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。

〈①従業員の有無〉 1. いる → 〈②事例(人数)〉をご回答ください  
2. いない } (問2)へ  
3. 不明・わからない

〈②事例(人数)〉 A.現在欠勤・休職中  名 C.すでに退職  名  
B.復職して勤務中  名 C.うち解雇※ ( ) 名

※ 休職期間満了による退職は含まない

(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。

1. 0%
2. 1%未満
3. 1%台
4. 2%台
5. 3~4%台
6. 5%以上
7. 不明・わからない

(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

1. 増加している
2. 変わらない
3. 減少している
4. 不明・わからない

(問4) 2016年度(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。

1. 80%以上
2. 79~60%
3. 59~40%
4. 40%未満
5. 不明・わからない

(問5) 貴社の従業員の抱えるメンタルヘルス不調の中で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

1. うつ病(気分障害・双極性障害等)
2. 神経症(ノイローゼ・不安障害・パニック障害・強迫性障害等)
3. 心身症
4. パーソナリティ障害
5. 統合失調症(精神分裂症)
6. その他 ( )

(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。

- |              |             |
|--------------|-------------|
| 1. 10歳代・20歳代 | 4. 50歳代     |
| 2. 30歳代      | 5. 60歳代以上   |
| 3. 40歳代      | 6. 不明・わからない |

(問7) 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）の職務について、下記の選択肢のうち当てはまる番号をすべて○で囲んでください。

- |               |                 |
|---------------|-----------------|
| 1. 管理職        | 6. 一般職・事務職系 担当者 |
| 2. 企画・管理系 担当者 | 7. 他社への出向者(国内)  |
| 3. 営業系 担当者    | 8. 海外駐在員        |
| 4. 生産・現業系 担当者 | 9. 不明・分からない     |
| 5. 研究開発系 担当者  | 10. その他( )      |

(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3つを○で囲んでください。

[本人要因]

- |                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| 1. 本人の健康問題           | 4. 仕事への適性       |
| 2. 経済問題（借金・ローン等）     | 5. 本人の性格・ストレス耐性 |
| 3. 家庭の問題（病気・介護・子育て等） | 6. その他本人要因( )   |

[職場要因等]

- |                   |                |
|-------------------|----------------|
| 7. 仕事の難易度、責任度の増大  | 13. 教育・研修機会の減少 |
| 8. 仕事の量、ノルマの増加    | 14. 人事評価制度の変更  |
| 9. 労働時間の増加        | 15. 非正規社員の増加   |
| 10. 職場の人間関係       | 16. その他職場要因( ) |
| 11. コミュニケーションの希薄化 | 17. 特になし       |
| 12. 職務の専門化・個別化    | 18. 不明・わからない   |

→ 「2. メンタルヘルス対策」へ

## 2. メンタルヘルス対策

- (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、“ストレスチェックに関する取組み以外”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。  
 ※ストレスチェックに関する質問項目については、P.7「4. ストレスチェック制度について」に設けております。

	項 目	あてはまるものに○		
		①		②
		A.実施 中	B.検討 中	特に重要 (3つまで)
予 防	1. 教育(経営層・管理者・一般職)			
	2. 長時間労働の抑制、長時間労働した者へのフォロー			
	3. 職場環境に対する不満をチェックする仕組みづくり			
	4. 相談窓口の設置(内部・外部)、相談機関の情報提供			
	5. メンタルヘルス推進担当者の専任			
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			
	7. 復職判定基準の策定(復職判定会、リハビリ勤務等)			
	8. 産業医・主治医・家族・職場の連携			
	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)			
体 制 ・ 制 度	10. 復職後の継続的なフォローの実施			
	11. メンタルヘルス対策を経営課題として位置付ける			
	12. メンタルヘルス対策の計画立案・実施			
	13. 管理者が従業員からの相談に対応できる体制づくり			
	14. 従業員の家族からの相談に対応できる体制づくり			
	15. 対応マニュアルの整備(人事担当者・職場管理者)			
	16. 就業規則の整備(再休職の取り扱い等)			
17. メンタルヘルス不調により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				
そ の 他				

**(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三段階でご記入ください。(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つご紹介ください。)

	問9 選択記号	具体的な実施内容	評価 (◎○▲)
例	1	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、階層別の研修において、講習を行い、早期発見や健全な職場環境の構築への意識を高めている。	○
①			
②			
③			

**(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。

- |                          |                      |
|--------------------------|----------------------|
| 1. 社内規則・マニュアル等により定められている | 4. 各職場(上司・担当者)に任せている |
| 2. 慣行として一定の手順や流れがある      | 5. その他 ( )           |
| 3. その都度関係部署間で相談して決定している  |                      |

**(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。

- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| 1. 産業医の意見をもとに決定している  | 4. 関係部署の協議により決定している |
| 2. 主治医の意見のみで決定している   | 5. その他 ( )          |
| 3. 判定委員会を設置して決定している※ |                     |

〔 ※ 3をご回答いただいた場合、構成メンバーを記入してください 〕

**(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をすべて○で囲んでください。

- |                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| 1. 本人が十分な意欲を示している     | 5. 適切な睡眠・覚醒リズムが整っている |
| 2. 通勤時間帯に一人で安全に通勤ができる | 6. リハビリ勤務の経過が良好である   |
| 3. 決まった日、時間に就労が継続して可能 | 7. その他 ( )           |
| 4. 業務に必要な作業ができる       |                      |

(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をすべて○で囲んでください。

- |                        |                  |
|------------------------|------------------|
| 1. 社内における問題認識(優先順位)が低い | 6. 専門スタッフの確保が難しい |
| 2. 予算が取れない(少ない)        | 7. プライバシーの保護が難しい |
| 3. 取り組みに対する効果測定が難しい    | 8. 個人差が大きい       |
| 4. 早期の発見が難しい           | 9. 特になし          |
| 5. メンタルヘルスの専門医がいない     | 10. その他 ( )      |

(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。

- |          |             |
|----------|-------------|
| 1. 増加した  | 3. 減少した     |
| 2. 変わらない | 4. 不明・わからない |

(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。

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| 1. 医師の面接指導を行っている                                 | 4. 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 |
| 2. 保健師等による保健指導を行っている                             | 5. 特に行っていない                         |
| 3. 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 | 6. その他 ( )                          |

### 3. メンタルヘルス関連規定の整備について

(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。※勤続年数により異なる場合は、最長の期間をもとに回答してください。

- |               |                    |
|---------------|--------------------|
| 1. 3か月未満      | 4. 1年以上1年6か月未満     |
| 2. 3か月以上6か月未満 | 5. 1年6か月以上2年未満     |
| 3. 6か月以上1年未満  | 6. 2年以上            |
|               | 7. 定めていない → (問19)へ |

(問18) (問17)の休職期間の上限について、「延長する場合がある」旨の規定の有無について、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。

- |               |               |
|---------------|---------------|
| 1. 延長しうる規定がある | 2. 延長しうる規定はない |
|---------------|---------------|

**(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。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。

〈①規定の有無〉 1. ある(見直しは検討していない) }  
2. ある(見直しを検討中) } 〈②期間〉をご回答ください  
3. ない(導入を検討中) }  
4. ない(導入予定なし) } → (問20)へ

〈②期間〉 1. 復職後3か月未満 4. 復職後1年以上1年6か月未満  
2. 復職後3か月以上6か月未満 5. 復職後1年6か月以上2年未満  
3. 復職後6か月以上1年未満 6. 復職後2年以上

**(問20)** メンタルヘルス不調による休職から復職する際、①短時間勤務等の「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。また、そのうち規定がある場合は②勤務・③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。

〈①規定の有無〉 1. ある }  
2. ない(導入を検討中) } 〈②勤務の扱い〉〈③賃金〉をご回答  
3. ない(導入予定なし) } ください  
→ (問21)へ

〈②勤務の扱い〉 1. 勤務扱い 2. 休職扱い

〈③賃金〉 1. 全額支給 3. 勤務実態等に応じて個別に決定  
2. 一律、給与の一定割合を支給 4. 無給

**(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。

1. ある 2. ない(導入を検討中) 3. ない(導入予定なし)

## 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は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。

1. 【義務化対象】実施している 3. 【義務化対象“外”】実施している  
2. 【義務化対象】実施していない 4. 【義務化対象“外”】実施していない  
→ 質問は以上です。 → 質問は以上です。

