

メンタルヘルスに関する調査

平成28年度メンタルヘルス研究会報告書

1 序文	3
2 調査概要	4
調査概要	4
アンケートチーム一覧	4
3 アンケート回答結果	5
1. 企業に関する事項	5
2. メンタルヘルスに関する状況について	5
3. メンタルヘルス対策の取組状況	14
4. ストレスチェック義務化対応	27
4 総評	30
5 資料	31
アンケート用紙	31

1

序文

今日、企業を取り巻く経営環境の急激な変化に伴い、組織や制度等の枠組みが大きく変革しています。この職場環境の急激な変化に対応出来ない、メンタルヘルス不調の従業員の急激な増加は、大きな社会問題となっています。企業のメンタルヘルス対策の取り組みは、自分なりの働き方や生き方を考える従業員と、労働力の損失、生産力低下の防止が急務な企業経営者の双方にとって、非常に重要な課題です。

おりしも、平成26年6月に交付された「労働安全衛生法」の一部を改正する法律により、「ストレスチェック」、「面接指導」の実施を義務付ける「ストレスチェック制度」が創設され、平成27年12月1日より従業員50人以上の企業を対象に施行が開始されました。この「ストレスチェック制度」は従業員のストレス状況への気づきを促し、職場環境の改善やストレス要因を低減させるメンタルヘルス不調予防に繋がる取り組みです。

こうした国の動きや企業の取り組みが進む中、「メンタルヘルス研究会」では、企業におけるメンタルヘルスの実態や取り組み、メンタルヘルスクエアに対する意識等の現状を把握し、企業のメンタルヘルス対策を進めるうえで課題等を明らかにすることを目的に、アンケートを実施しました。本報告書は、その結果をとりまとめたものです。

「メンタルヘルス研究会」が実施するアンケート調査は今回が3回目となります。前回改善を行った「設問数の削減等による回収率のアップ」及び「協会、健保等の具体的な要望事項ヒアリング」は今回も継続し、「初年度のストレスチェック実施状況」を追加項目として実施しました。

回収数は、アンケートの実施時期がストレスチェック初年度実施期限直後ということもあり、昨年度より若干減少しましたが、協会、健保等への具体的な要望は数々の貴重なご意見が寄せられました。今後、このご要望にどうお応えし、協会や健保に提言していくかについて、平成29年度より本研究会の発展形となる「健康経営推進研究会」の重要課題の一つとして取り組むことといたします。

注：「健康経営推進研究会」は、メンタルヘルス対策を含む、従業員の心と身体の健康づくりや「働き方改革」との一体化推進等、内容を拡充して平成29年4月よりスタートします。

本報告書が、企業の人事部門、その他関係者の参考になるとともに、従業員にとって効果的なメンタルヘルス対策を考えるうえで少しでもお役に立てれば幸いです。

なお、ご多用中、アンケート調査にご協力いただいた企業の皆様に、改めてお礼申し上げます。

平成29年3月31日
一般社団法人コンピュータソフトウェア協会
メンタルヘルス研究会 主査 金成葉子

2

調査概要



調査概要

調査期間：平成28年12月2日～平成29年1月20日

アンケート配布先：CSAJ会員企業

アンケート方法：WebフォームまたはWordファイルによる回答

- Web フォーム http://www.csaj.jp/NEWS/committee/mhealth/161202_mhealth.html
- Word ファイル http://www.csaj.jp/documents/NEWS/committee/mhealth/h28mentalhealth_enq.docx

回答数：72件



アンケートチーム一覧

リーダー	株式会社インテリジェントウェイブ	経営管理本部 副本部長	平山 雅章
	株式会社オービックビジネスコンサルタント	人事管理室 室長	井関 泰志
	株式会社オービックビジネスコンサルタント	人事管理室 次長	小嶋 明敏
	株式会社筆まめ	経営管理部 部長	中島 幸司
	株式会社筆まめ	事業推進部	岩淵 寿子
	株式会社建設ドットコム	代表取締役社長	三國 浩明

3

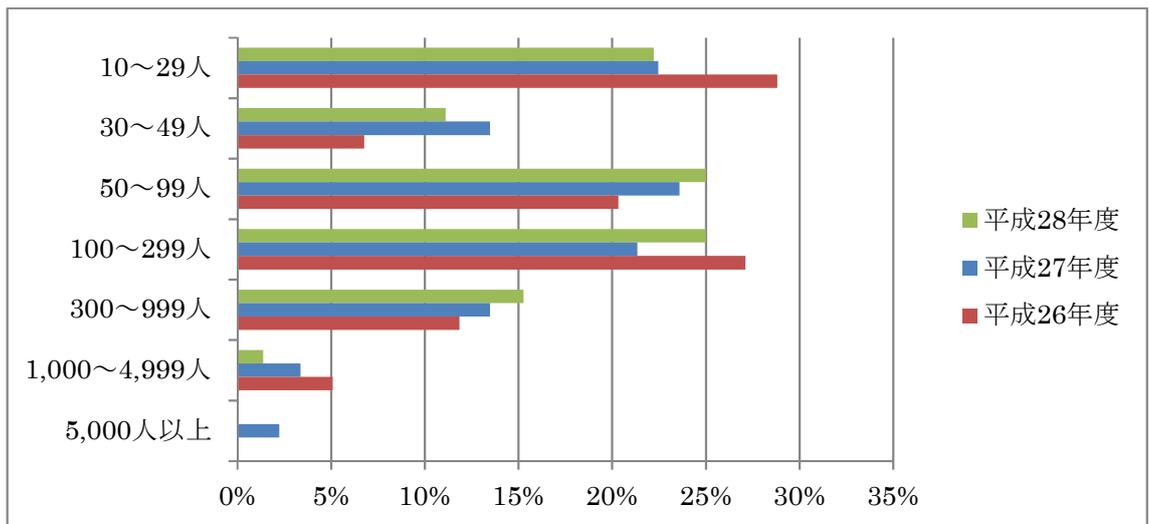
アンケート回答結果



1. 企業に関する事項

- ▶ (1) 12月31日時点の貴社全体の常用労働者は何人ですか。

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
10～29人	16	22%	20	22%	17	29%
30～49人	8	11%	12	13%	4	7%
50～99人	18	25%	21	24%	12	20%
100～299人	18	25%	19	21%	16	27%
300～999人	11	15%	12	13%	7	12%
1,000～4,999人	1	1%	3	3%	3	5%
5,000人以上	0	0%	2	2%	0	0%
計	72		89		59	



- 昨年度(89社)よりも回答企業数が減少(72社)。会員企業数(389社)の2割弱。特に1000人以上の企業が減少。

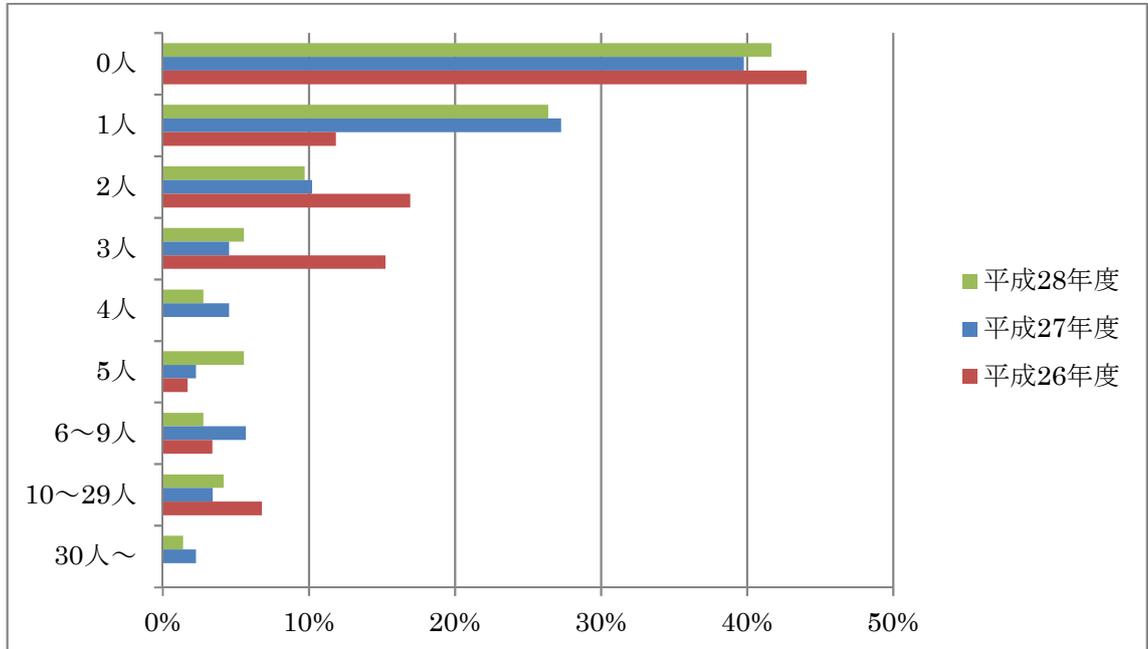


2. メンタルヘルスに関する状況について

- ▶ (2) 貴社には過去1年間(平成27年1月1日から平成28年11月30日まで)において、メンタルヘルス不調により、連続1か月以上の休業をした労働者は何人いますか。

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
0人	30	42%	35	40%	26	44%
1人	19	26%	24	27%	7	12%
2人	7	10%	9	10%	10	17%
3人	4	6%	4	5%	9	15%

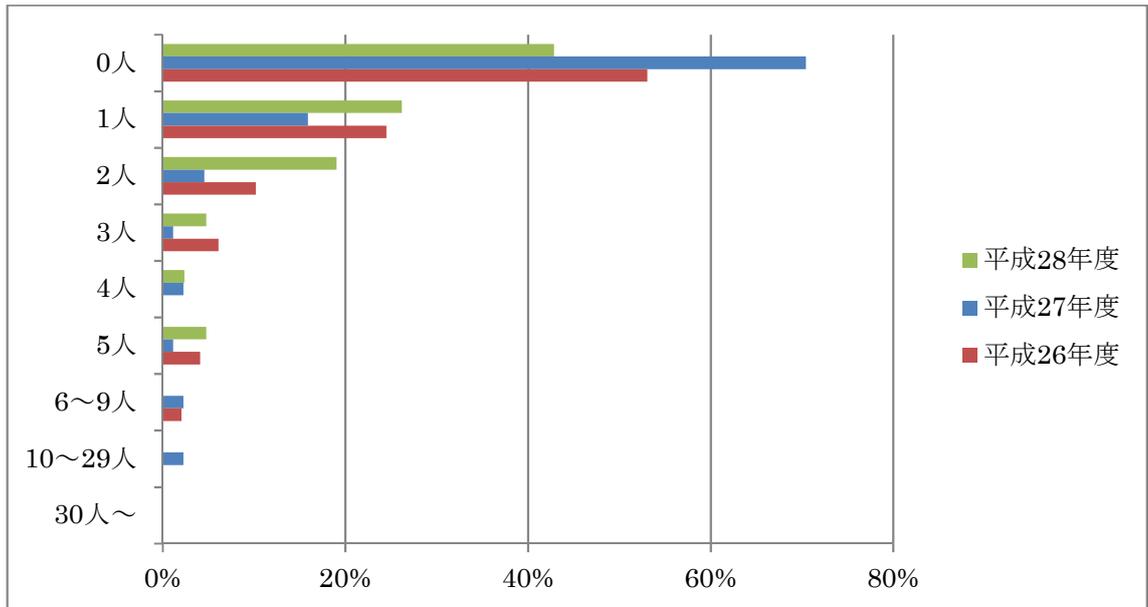
4人	2	3%	4	5%	0	0%
5人	4	6%	2	2%	1	2%
6～9人	2	3%	5	6%	2	3%
10～29人	3	4%	3	3%	4	7%
30人～	1	1%	2	2%	0	0%
計	72		88		59	



■ 0人～2人で78%を占めており、昨年度(77%)とほぼ同じ。3カ年で見てもほぼ同じ傾向。

- ▶ ※上記(2)で休業者がいる(選択肢2～9)と回答した場合は、1、2に回答ください。
 ① 過去1年間において、連続1か月以上休業した労働者のうち、退職した労働者は何人いますか。

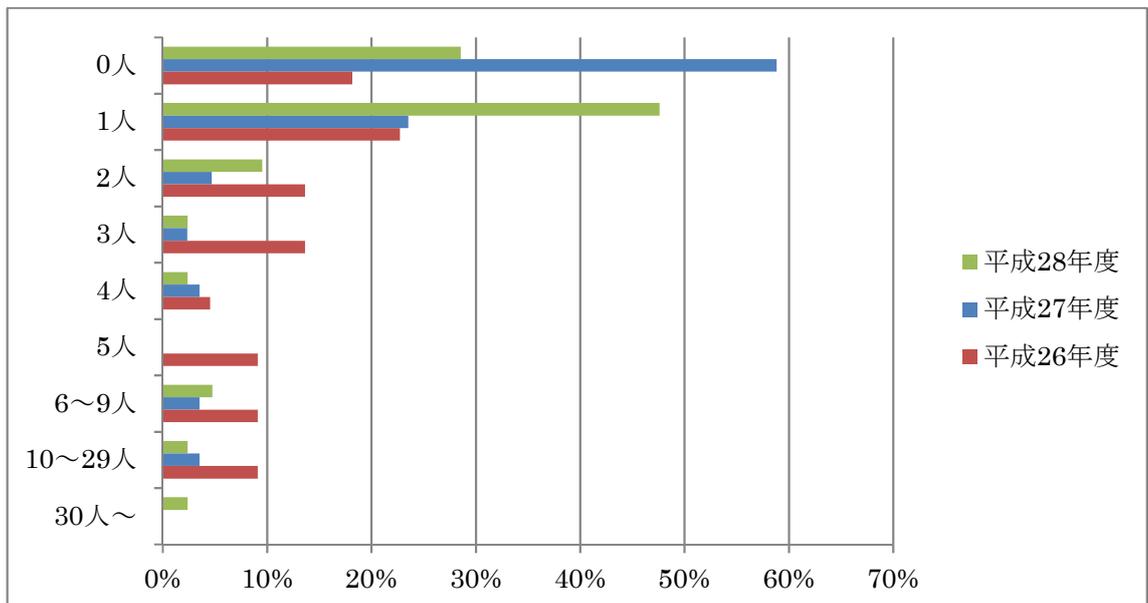
	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
0人	18	43%	62	70%	26	53%
1人	11	26%	14	16%	12	24%
2人	8	19%	4	5%	5	10%
3人	2	5%	1	1%	3	6%
4人	1	2%	2	2%	0	0%
5人	2	5%	1	1%	2	4%
6～9人	0	0%	2	2%	1	2%
10～29人	0	0%	2	2%	0	0%
30人～	0	0%	0	0%	0	0%
計	42		88		49	



■ 退職者の割合が、昨年度より増えている。(昨年30% ⇒ 今年57%)

2 過去1年間において、連続1か月以上休業した労働者のうち、職場復帰した労働者は何人いますか。

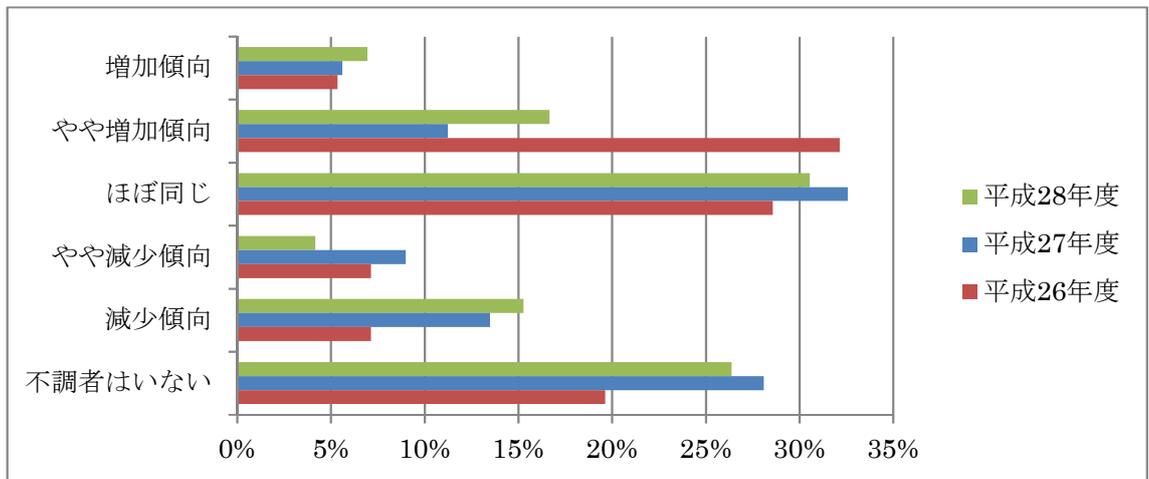
	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
0人	12	29%	50	59%	4	18%
1人	20	48%	20	24%	5	23%
2人	4	10%	4	5%	3	14%
3人	1	2%	2	2%	3	14%
4人	1	2%	3	4%	1	5%
5人	0	0%	0	0%	2	9%
6~9人	2	5%	3	4%	2	9%
10~29人	1	2%	3	4%	2	9%
30人~	1	2%	0	0%	0	0%
計	42		85		22	



- 昨年度と比較し、メンタルヘルス不調者は増加傾向にある。(『増加』+『やや増加』の割合が昨年17% ⇒ 今年24%)

▶ (3) 3年前と比べた、労働者のメンタルヘルス不調者の増減傾向について記入下さい。(○は一つ)

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
増加傾向	5	7%	5	6%	3	5%
やや増加傾向	12	17%	10	11%	18	32%
ほぼ同じ	22	31%	29	33%	16	29%
やや減少傾向	3	4%	8	9%	4	7%
減少傾向	11	15%	12	13%	4	7%
不調者はいない	19	26%	25	28%	11	20%
計	72		89		56	



- 昨年度と比較し、メンタルヘルス不調者は増加傾向にある。(『増加』+『やや増加』の割合が昨年17% ⇒ 今年24%)

※不調者はいない（選択枝6）と回答した場合は『(11) 貴社では、メンタルヘルス上の理由により休業した労働者の職場復帰に関する職場のルールがありますか。』に進んでください。

▶ (4) ここ3年間で、メンタルヘルス不調による休職者が発生した割合が最も多い役職階層は、次のいずれに当たるかを記入下さい。(○は一つ)

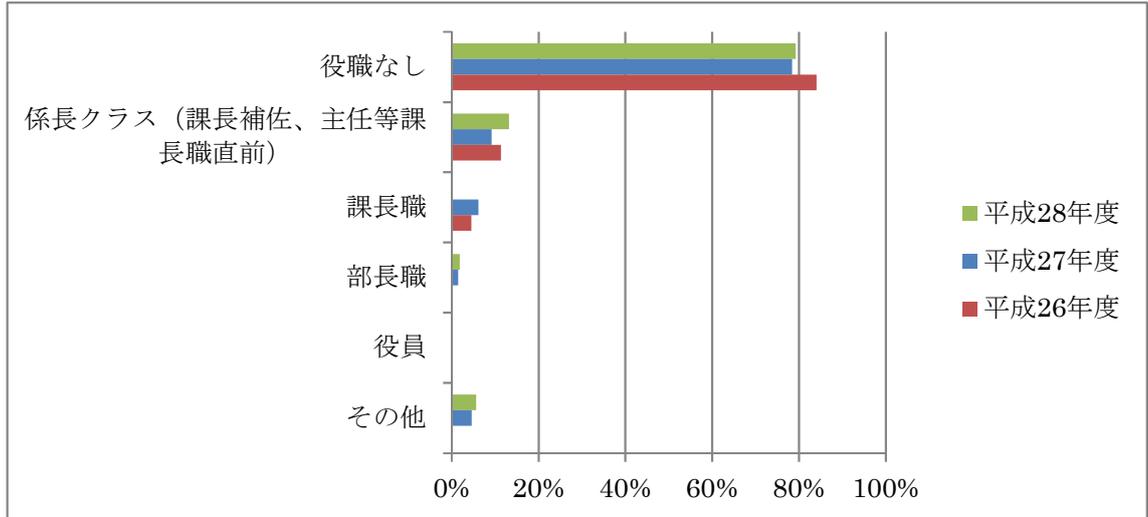
	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
役職なし	42	79%	51	78%	37	84%
係長クラス(課長補佐、主任等課長職直前)	7	13%	6	9%	5	11%
課長職	0	0%	4	6%	2	5%
部長職	1	2%	1	2%	0	0%
役員	0	0%	0	0%	0	0%
その他	3	6%	3	5%	0	0%
計	53		65		44	

その他内訳

新卒採用者	1
-------	---

休職者なし

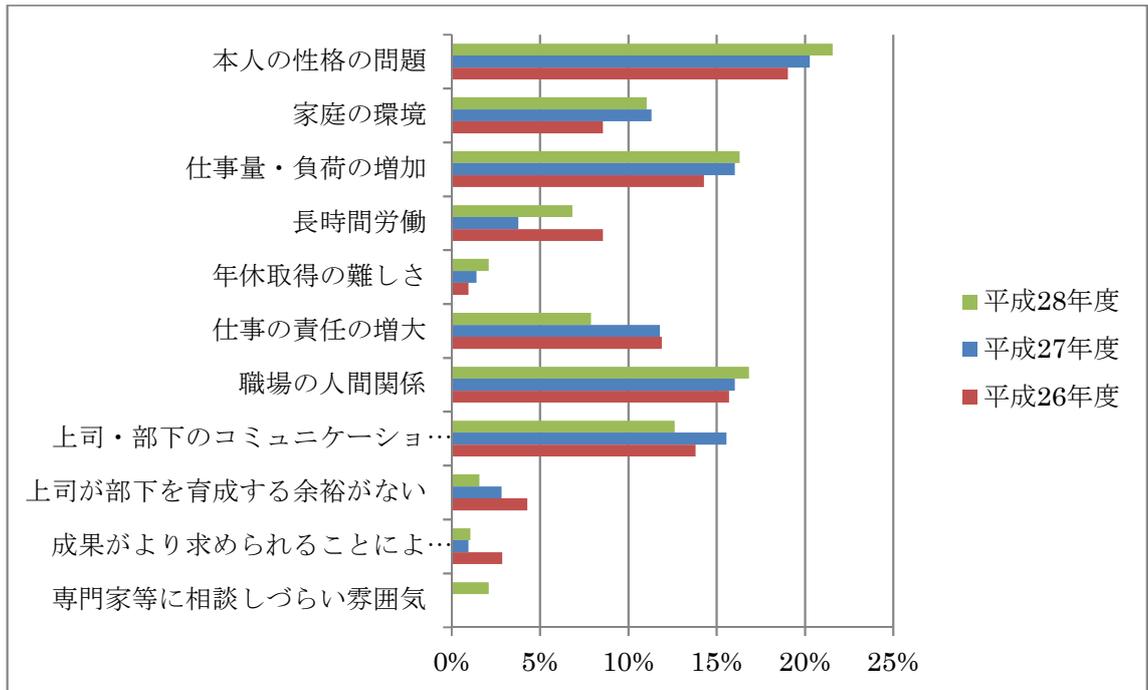
2



■ 3カ年でほぼ同じ傾向で、『役職なし』が圧倒的に多い。

▶ (5) メンタルヘルス不調者が現れる原因は何だと思いますか。次のうち、当てはまる全てに○を付けてください。

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
本人の性格の問題	41	22%	43	20%	40	19%
家庭の環境	21	11%	24	11%	18	9%
仕事量・負荷の増加	31	16%	34	16%	30	14%
長時間労働	13	7%	8	4%	18	9%
年休取得の難しさ	4	2%	3	1%	2	1%
仕事の責任の増大	15	8%	25	12%	25	12%
職場の人間関係	32	17%	34	16%	33	16%
上司・部下のコミュニケーション不足	24	13%	33	16%	29	14%
上司が部下を育成する余裕がない	3	2%	6	3%	9	4%
成果がより求められることによる競争過多	2	1%	2	1%	6	3%
専門家等に相談しづらい雰囲気	4	2%	0	0%	0	0%
計	19		212		210	



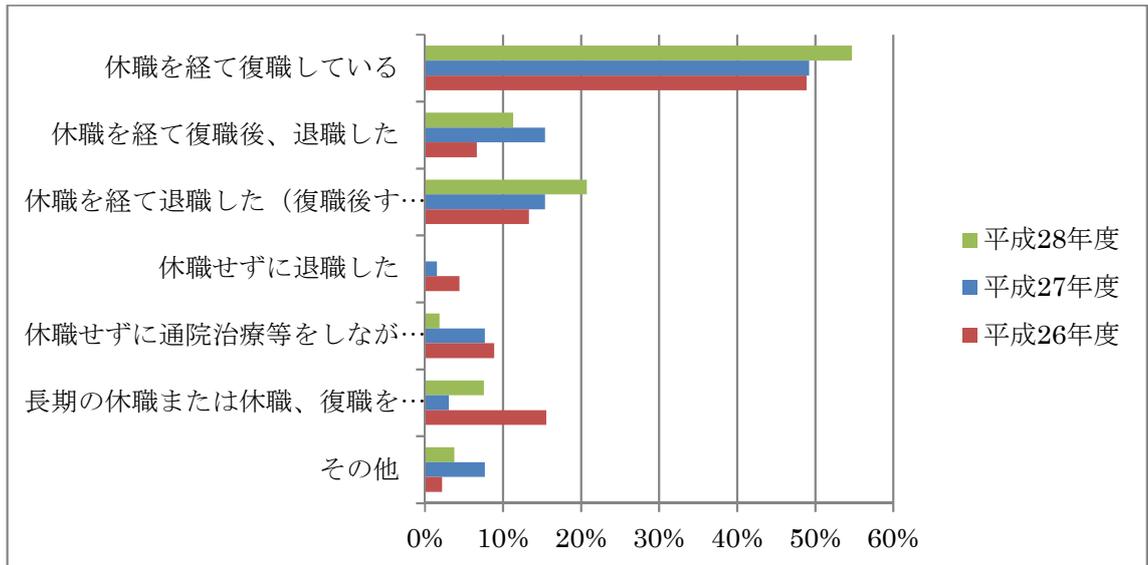
■ 昨年度と比較し、『長時間労働』(昨年4% ⇒ 今年7%)の比率が高く、『仕事の責任の増大』(昨年12% ⇒ 今年8%)の比率が低くなっている。

▶ (6) ここ3年間で、メンタルヘルス不調となった労働者の、その後の状況としてもっとも多いパターンはのいずれに当たるか教えてください。(〇は一つ)

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
休職を経て復職している	29	55%	32	49%	22	49%
休職を経て復職後、退職した	6	11%	10	15%	3	7%
休職を経て退職した(復職後すぐの退職を含む)	11	21%	10	15%	6	13%
休職せずに退職した	0	0%	1	2%	2	4%
休職せずに通院治療等しながら働き続けている	1	2%	5	8%	4	9%
長期の休職または休職、復職を繰り返している	4	8%	2	3%	7	16%
その他	2	4%	5	8%	1	2%
計	53		65		45	

その他内訳

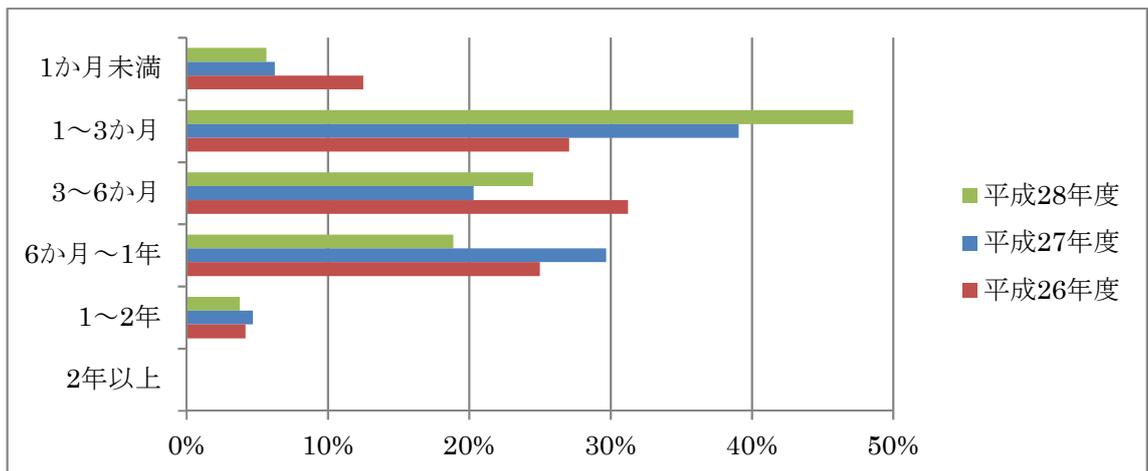
該当者なし	2
-------	---



■ 3か年で見た場合には、ほぼ同じ傾向。

▶ (7) ここ3年間で、メンタルヘルスに問題を抱えた休職者の平均休職期間はどのくらいですか。(〇は一つ)

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1か月未満	3	6%	4	6%	6	13%
1～3か月	25	47%	25	39%	13	27%
3～6か月	13	25%	13	20%	15	31%
6か月～1年	10	19%	19	30%	12	25%
1～2年	2	4%	3	5%	2	4%
2年以上	0	0%	0	0%	0	0%
計	53		64		48	

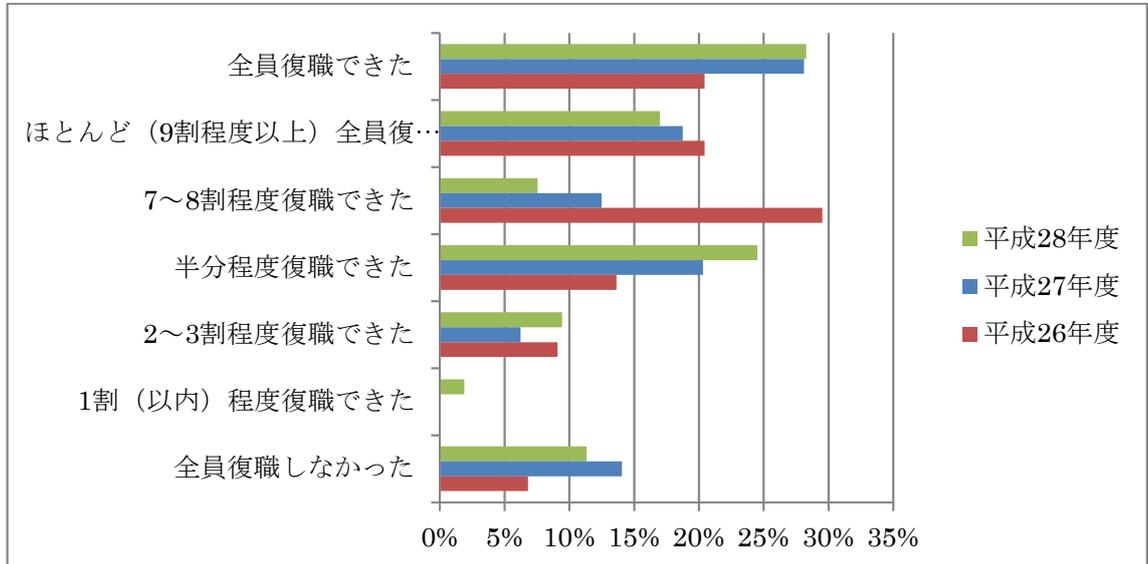


■ 3か年で見た場合には、休職期間が短くなっている傾向がある。

▶ (8) ここ3年間で、メンタルヘルスに問題を抱えた休職者で、休職を終えた後に復職できた者の割合はどのくらいでしたか。(復職後すぐの退職は復職に含まずに回答下さい。〇は一つ)

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
全員復職できた	15	28%	18	28%	9	20%
ほとんど(9割程度以上)全員復職できた	9	17%	12	19%	9	20%

7～8割程度復職できた	4	8%	8	13%	13	30%
半分程度復職できた	13	25%	13	20%	6	14%
2～3割程度復職できた	5	9%	4	6%	4	9%
1割(以内)程度復職できた	1	2%	0	0%	0	0%
全員復職しなかった	6	11%	9	14%	3	7%
計	53		64		44	



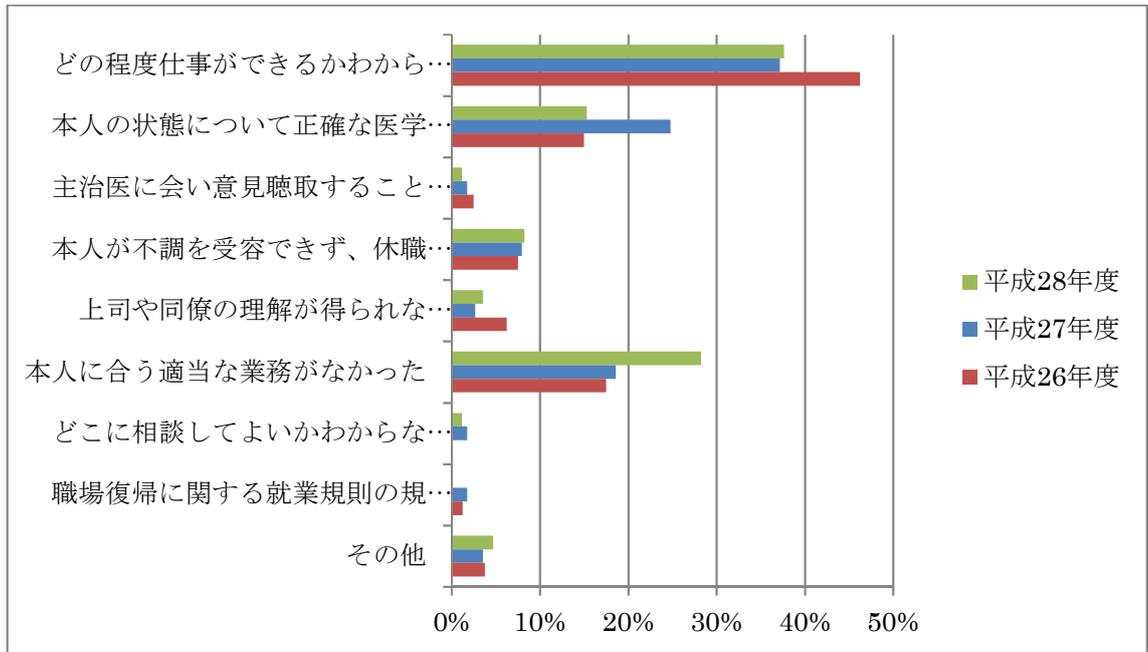
■ 『全員復職できた』はあまり変動は無いが、全体的には高い復職率の会社が減り、低い復職率の会社が増えている。

▶ (9) メンタルヘルス不調の休職者が職場復帰する際、問題となったことはなんですか。当てはまる全てに○を付けてください。

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
どの程度仕事ができるかわからなかった	32	38%	42	37%	37	46%
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	13	15%	28	25%	12	15%
主治医に会い意見聴取することについて、本人から同意を得るのが難しかった	1	1%	2	2%	2	3%
本人が不調を受容できず、休職前の職場(職務)に復帰することにこだわった	7	8%	9	8%	6	8%
上司や同僚の理解が得られなかった	3	4%	3	3%	5	6%
本人に合う適当な業務がなかった	24	28%	21	19%	14	18%
どこに相談してよいかわからなかった	1	1%	2	2%	0	0%
職場復帰に関する就業規則の規定がなかった	0	0%	2	2%	1	1%
その他	4	5%	4	4%	3	4%
計	85		113		80	

その他内訳

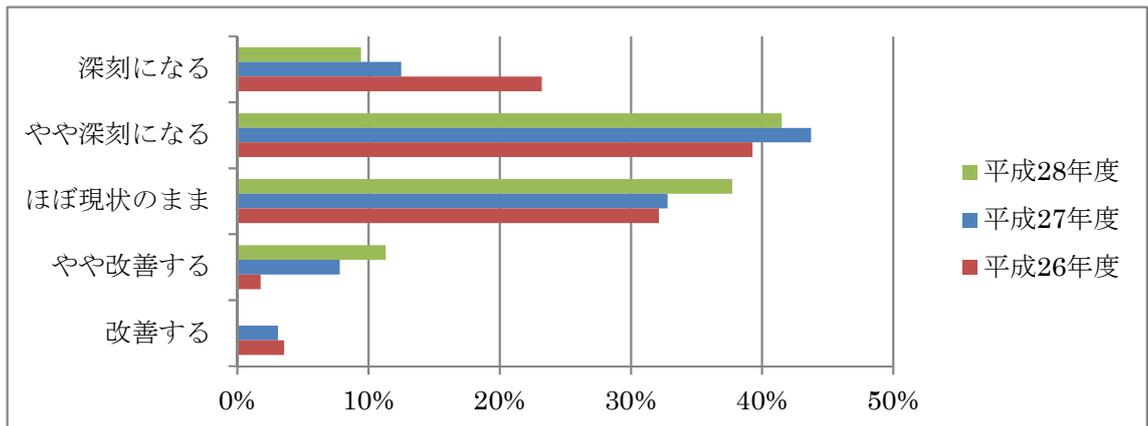
「メンタルヘルス不調による休職者」の発生事例が無い。	1
特になし	3



■ 昨年度と比較し、『本人に合う適当な業務が無かった』(昨年19% ⇒ 今年28%)の比率が高くなっている。

▶ (10) 今後、メンタルヘルスの問題は、どのようになるとお考えですか。(○は一つ)

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
深刻になる	5	9%	8	13%	13	23%
やや深刻になる	22	42%	28	44%	22	39%
ほぼ現状のまま	20	38%	21	33%	18	32%
やや改善する	6	11%	5	8%	1	2%
改善する	0	0%	2	3%	2	4%
計	53		64		56	

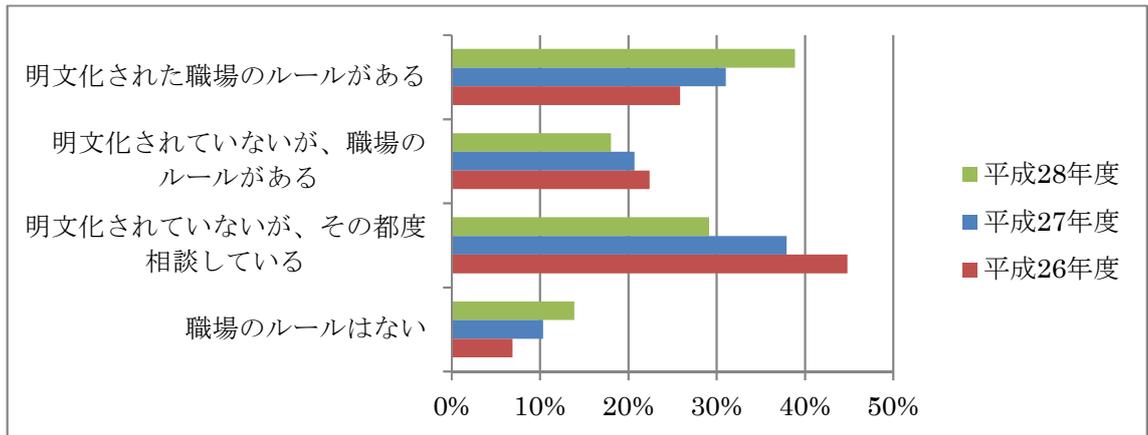


■ 昨年度と比較し、『深刻になる』+『やや深刻になる』(昨年57% ⇒ 今年51%)の比率が減っている。

▶ (11) 貴社では、メンタルヘルス上の理由により休業した労働者の職場復帰に関する職場のルールがありますか。(○は一つ)

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
明文化された職場のルールがある	28	39%	72	31%	15	26%
明文化されていないが、職場のルールがある	13	18%	18	21%	13	22%
明文化されていないが、その都度相談している	21	29%	33	38%	26	45%

職場のルールはない	20	14%	9	10%	4	7%
計	72		87		58	



■ 『明文化された職場のルールがある』(一昨年26% ⇒ 昨年31%⇒ 今年39%)の比率が高くなっている。

3. メンタルヘルス対策の取組状況

(12) 貴社では、メンタルヘルス対策に取り組んでいますか。取り組んでいる場合には、当てはまる全てに○を付けてください。また、○を付けた中から効果が高かったと思われる項目すべてに◎を付けてください。

○の回答

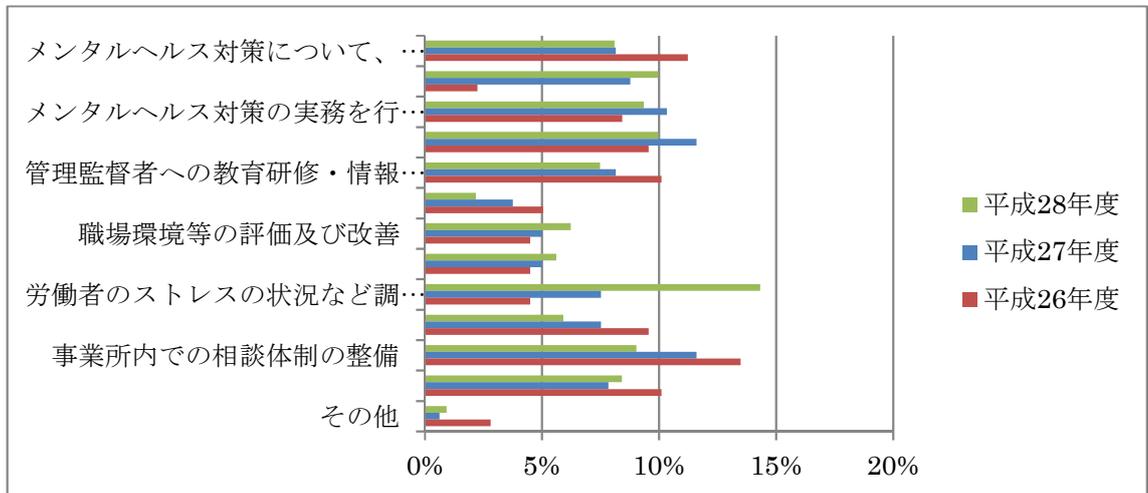
	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
メンタルヘルス対策について、安全衛生委員会等での調査審議	26	8%	26	8%	20	11%
メンタルヘルス対策に関する問題点を解決するための計画の策定と実施	32	10%	28	9%	4	2%
メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	30	9%	33	10%	15	8%
労働者への教育研修・情報提供	32	10%	37	12%	17	10%
管理監督者への教育研修・情報提供	24	7%	26	8%	18	10%
事業所内の産業保健スタッフへの教育・情報提供	7	2%	12	4%	9	5%
職場環境等の評価及び改善	20	6%	16	5%	8	4%
健康診断後の保険指導におけるメンタルヘルスケアの実施	18	6%	16	5%	8	4%
労働者のストレスの状況など調査票を用いて調査(ストレスチェック)	46	14%	24	8%	8	4%
職場復帰における支援(職場復帰支援プログラムの策定を含む)	19	6%	24	8%	17	10%
事業所内での相談体制の整備	29	9%	37	12%	24	13%
外部機関を活用したメンタルヘルスケアの実施	27	8%	25	8%	18	10%
その他	3	1%	2	1%	5	3%
取り組んでいない	8	2%	13	4%	7	4%
計	321		319		178	

◎の回答

	平成28年度		平成27年度	
メンタルヘルス対策について、安全衛生委員会等での調査審議	15	9%	26	8%
メンタルヘルス対策に関する問題点を解決するための計画の策定と実施	18	11%	28	9%
メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	12	7%	33	10%
労働者への教育研修・情報提供	21	13%	37	12%
管理監督者への教育研修・情報提供	10	6%	26	8%
事業所内の産業保健スタッフへの教育・情報提供	3	2%	12	4%
職場環境等の評価及び改善	4	2%	16	5%
健康診断後の保険指導におけるメンタルヘルスケアの実施	6	4%	16	5%
労働者のストレスの状況など調査票を用いて調査(ストレスチェック)	20	12%	24	8%
職場復帰における支援(職場復帰支援プログラムの策定を含む)	16	10%	24	8%
事業所内での相談体制の整備	18	11%	37	12%
外部機関を活用したメンタルヘルスケアの実施	12	7%	25	8%
その他	2	1%	2	1%
取り組んでいない	8	4%	13	4%
計	165		319	

その他内訳

定期面談、産業医面談や通勤訓練など復職支援	2
飲み、食事会、レクリエーション等のリフレッシュイベントの開催と社員相互の交流	1



- 昨年度と比較し、『労働者のストレスの状況など調査票を用いて調査(ストレスチェック)』
 昨年8% ⇒ 今年14%の比率が高くなり、1社当たりの取組件数が増えている。
 (昨年3.4件/社 ⇒ 今年4.5件/社)

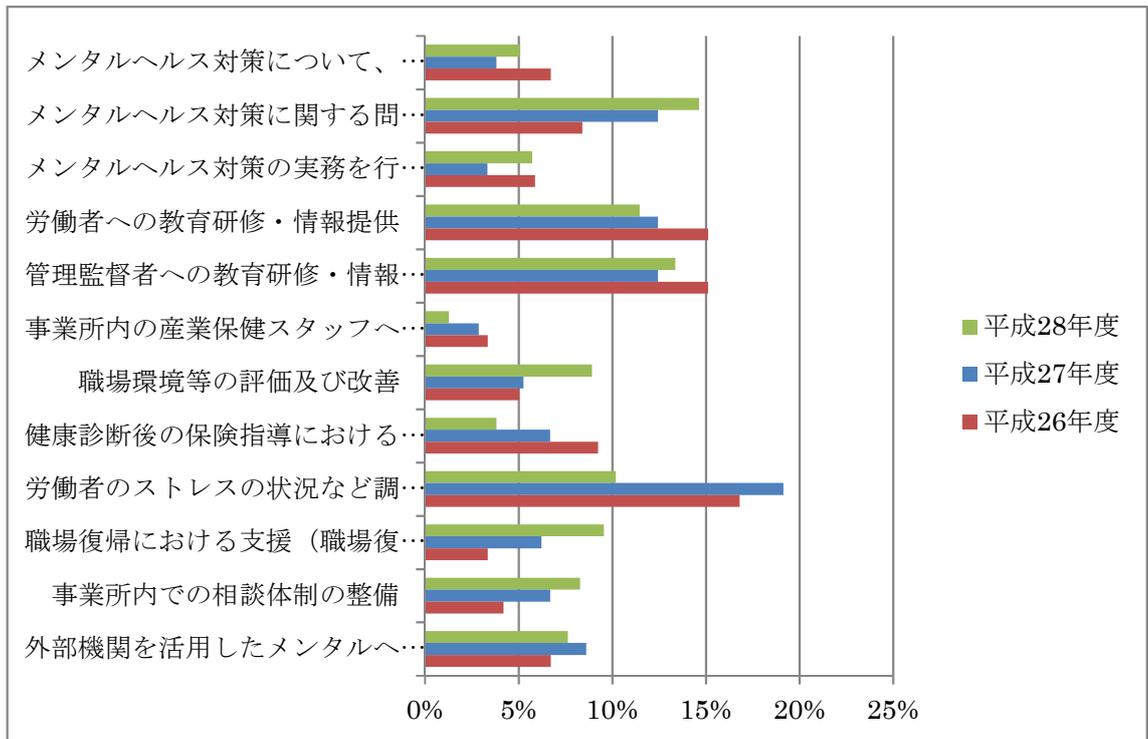
※取り組んでいない(選択枝14)と回答した場合は『◎今後、メンタルヘルス対策として検討したいと考えている対策があれば、当てはまる全てに○を付けてください。』に進んでください。

※(12)で取り組んでいる(選択枝1~13)と回答した場合は、①、②、③、④にご回答ください。

①今後、取り組みたいと考えているものがあれば、当てはまる全てに○を付けてください。

	平成28年度	平成27年度	平成26年度
--	--------	--------	--------

メンタルヘルス対策について、安全衛生委員会等での調査審議	8	5%	8	4%	8	7%
メンタルヘルス対策に関する問題点を解決するための計画の策定と実施	23	15%	26	12%	10	8%
メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	9	6%	7	3%	7	6%
労働者への教育研修・情報提供	18	11%	26	12%	18	15%
管理監督者への教育研修・情報提供	21	13%	26	12%	18	15%
事業所内の産業保健スタッフへの教育・情報提供	2	1%	6	3%	4	3%
職場環境等の評価及び改善	14	9%	11	5%	6	5%
健康診断後の保険指導におけるメンタルヘルスケアの実施	6	4%	14	7%	11	9%
労働者のストレスの状況など調査票を用いて調査(ストレスチェック)	16	10%	40	19%	20	17%
職場復帰における支援(職場復帰支援プログラムの策定を含む)	15	10%	13	6%	4	3%
事業所内での相談体制の整備	13	8%	14	7%	5	4%
外部機関を活用したメンタルヘルスケアの実施	12	8%	18	9%	8	7%
計	157		209		119	

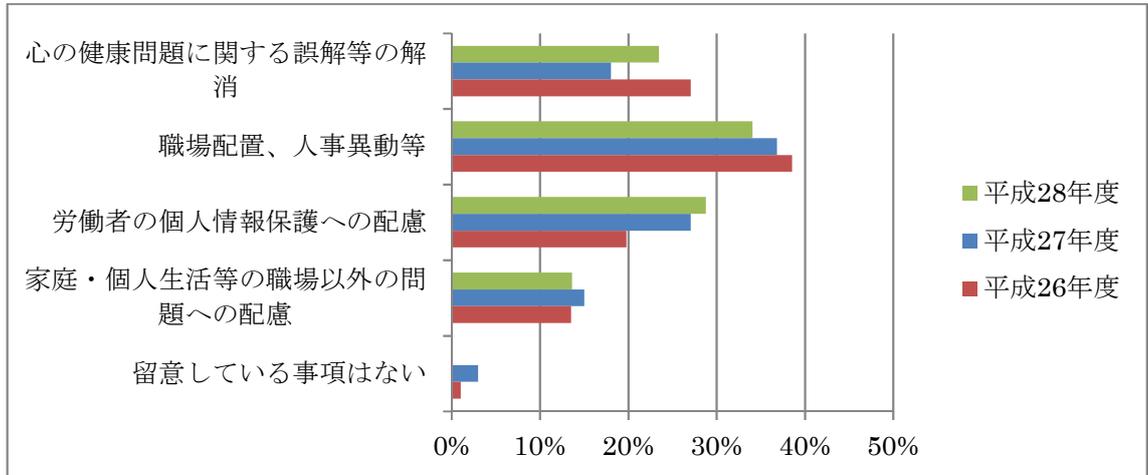


- 昨年度と比較し、『労働者のストレスの状況など調査票を用いて調査(ストレスチェック)』(昨年19% ⇒ 今年10%)の割合が減り、1社当たりの取組件数も少し減っている。(昨年2.3件/社 ⇒ 今年2.1件/社)

②メンタルヘルス対策を推進するにあたって留意している事項はありますか。当てはまる全てに○を付けてください。

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
心の健康問題に関する誤解等の解消	31	23%	24	18%	26	27%
職場配置、人事異動等	45	34%	49	37%	37	39%
労働者の個人情報保護への配慮	38	29%	36	27%	19	20%

家庭・個人生活等の職場以外の問題への配慮	18	14%	20	15%	13	14%
留意している事項はない	0	0%	4	3%	1	1%
計	132		133	96		



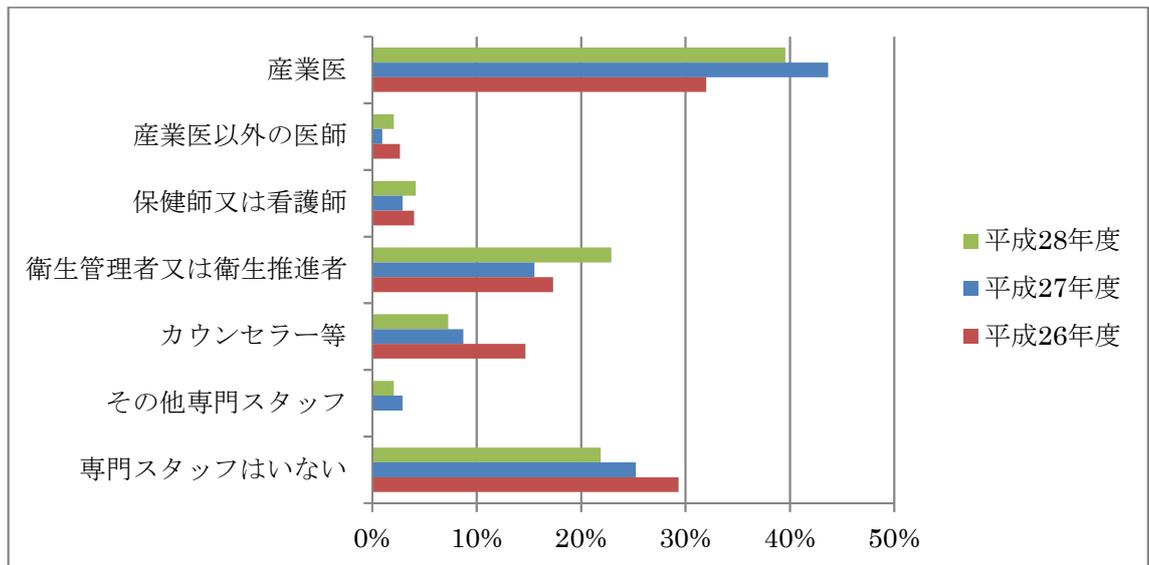
- 昨年度と比較し、『心の健康問題に関する誤解等の解消』(昨年18% ⇒ 今年23%)の比率が高くなっている。

③メンタルヘルス対策のための専門スタッフを配置していますか。専門スタッフがいる場合は、当てはまる全てに○を付けてください。

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
産業医	38	40%	45	44%	24	32%
産業医以外の医師	2	2%	1	1%	2	3%
保健師又は看護師	4	4%	3	3%	3	4%
衛生管理者又は衛生推進者	22	23%	16	16%	13	17%
カウンセラー等	7	7%	9	9%	11	15%
その他専門スタッフ	2	2%	3	3%	0	0%
専門スタッフはいない	21	22%	26	25%	22	29%
計	96		103		75	

その他内訳

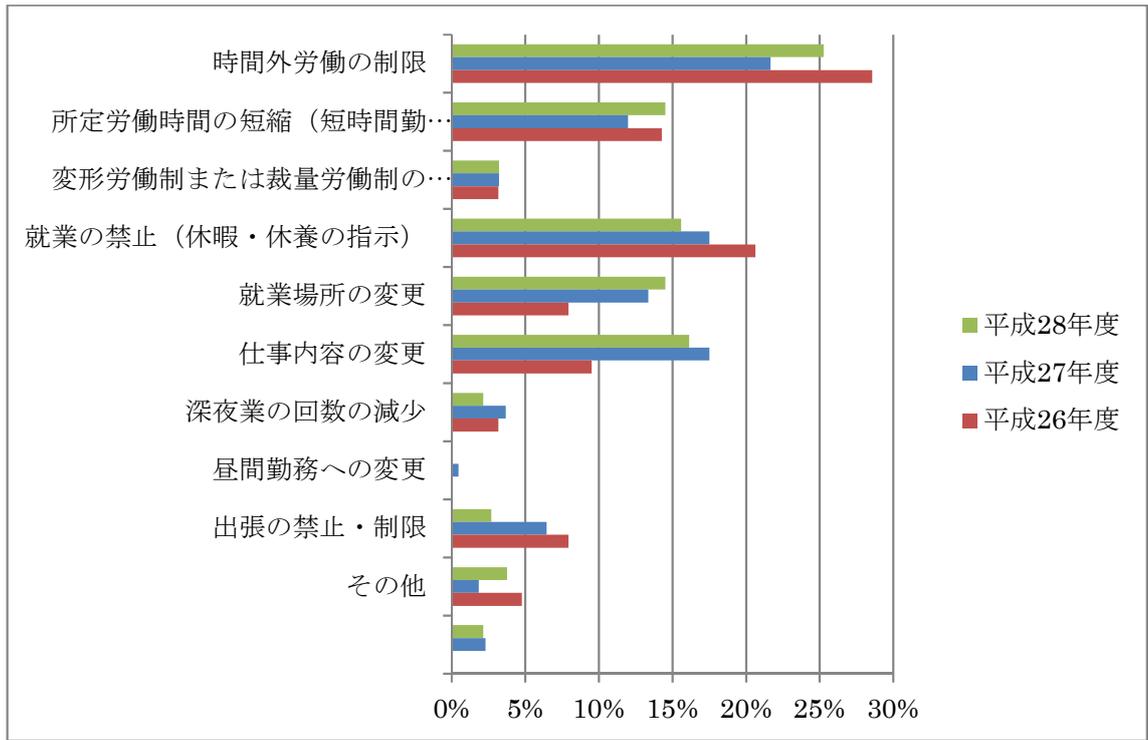
外部機関(EAP)カウンセラー	1
メンタルヘルス等の知識を有した(非資格者)社員相談スタッフ	1



- 昨年度と比較し、『衛生管理者又は衛生推進者』(昨年16% ⇒ 今年23%)の比率が高くなっている。

④メンタルヘルスの対策として、不調者に対してどのような措置を講じましたか。講じた場合には、1～10の当てはまる全てに○を付けてください。

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
時間外労働の制限	47	25%	47	22%	18	29%
所定労働時間の短縮(短時間勤務)	27	15%	26	12%	9	14%
変形労働制または裁量労働制の対象から除外	6	3%	7	3%	2	3%
就業の禁止(休暇・休養の指示)	29	16%	38	18%	13	21%
業場所の変更	27	15%	29	13%	5	8%
仕事内容の変更	30	16%	38	18%	6	10%
深夜業の回数の減少	4	2%	8	4%	2	3%
昼間勤務への変更	0	0%	1	0%	0	0%
出張の禁止・制限	5	3%	14	6%	5	8%
その他	7	4%	4	2%	3	5%
講じなかった	4	2%	5	2%	0	0%
計	186		217		63	

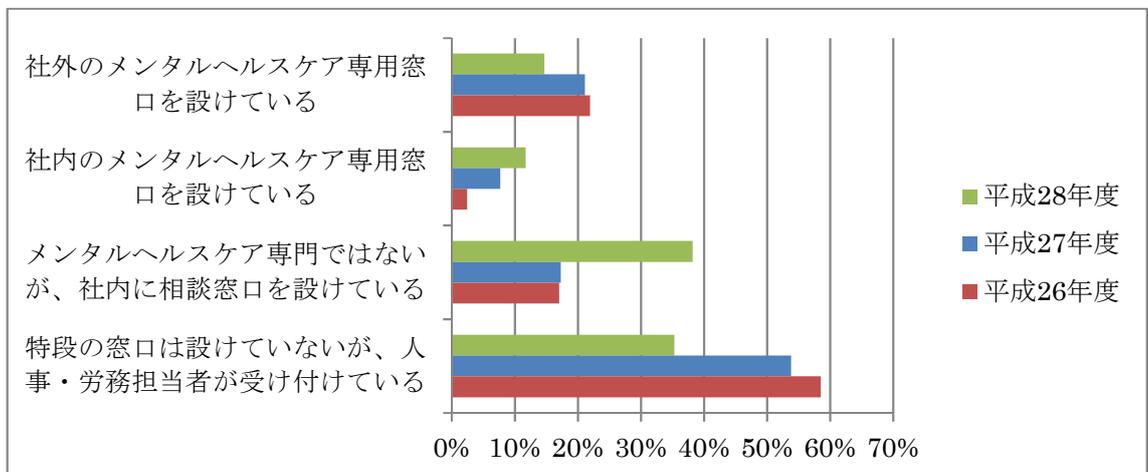


■ 昨年度と比較し、1社当たりの措置件数が少し多くなっている。(昨年2.4件/社 ⇒ 今年2.6件/社)

※（12）で「事業所内での相談体制の整備」（選択肢11）と回答した場合は、⑤を回答ください。

⑤メンタルヘルスキアの相談窓口について、次のいずれがもっとも当てはまりますか。当てはまる全てに○を付けてください。

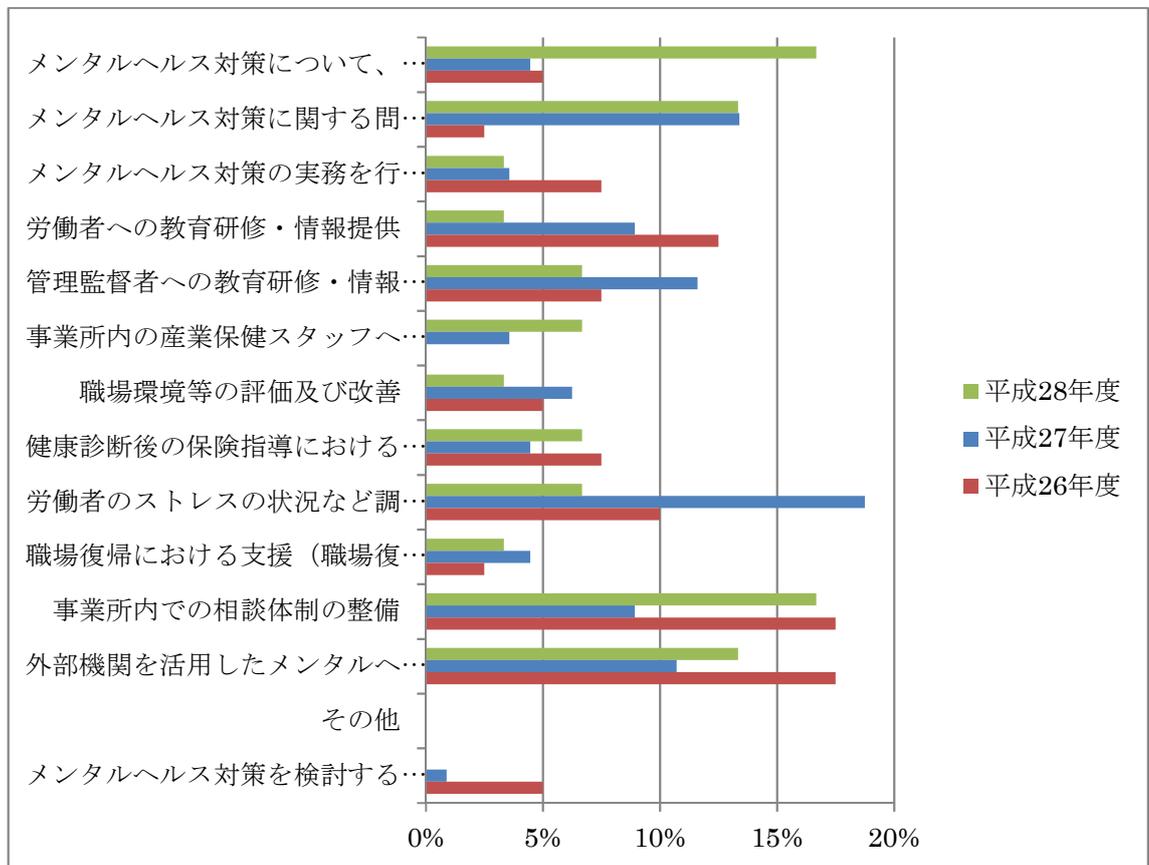
	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
社外のメンタルヘルスキア専用窓口を設けている	5	15%	11	21%	9	22%
社内のメンタルヘルスキア専用窓口を設けている	4	12%	4	8%	1	2%
メンタルヘルスキア専門ではないが、社内に相談窓口を設けている	13	38%	9	17%	7	17%
特段の窓口は設けていないが、人事・労務担当者が受け付けている	12	35%	28	54%	24	59%
計	34		52		41	



■ 昨年度と比較し、『メンタルヘルスキア専門ではないが、社内に相談窓口を設けている』(昨年17% ⇒ 今年38%)の比率がかなり高くなっている。

⑥今後、メンタルヘルス対策として検討したいと考えている対策があれば、当てはまる全てに○を付けてください。

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
メンタルヘルス対策について、安全衛生委員会等での調査審議	5	17%	5	4%	2	5%
メンタルヘルス対策に関する問題点を解決するための計画の策定と実施	4	13%	15	13%	1	3%
メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	1	3%	4	4%	3	8%
労働者への教育研修・情報提供	1	3%	10	9%	5	13%
管理監督者への教育研修・情報提供	2	7%	13	12%	3	8%
事業所内の産業保健スタッフへの教育・情報提供	2	8%	4	4%	0	0%
職場環境等の評価及び改善	1	3%	7	6%	2	5%
健康診断後の保険指導におけるメンタルヘルスケアの実施	2	7%	5	4%	3	8%
労働者のストレスの状況など調査票を用いて調査（ストレスチェック）	2	7%	21	19%	4	10%
職場復帰における支援（職場復帰支援プログラムの策定を含む）	1	3%	5	4%	1	3%
事業所内での相談体制の整備	5	17%	10	9%	7	18%
外部機関を活用したメンタルヘルスケアの実施	4	13%	12	11%	7	18%
その他	0	0%	0	0%	0	0%
メンタルヘルス対策を検討する考えはない	0	0%	1	1%	2	5%
計	30		112		40	



- 昨年度と比較し、『労働者のストレスの状況など調査票を用いて調査(ストレスチェック)』(昨年19% ⇒ 今年7%)の比率が減り、『メンタルヘルス対策について、安全衛生委員会等での調査審議』(昨年4% ⇒ 今年17%)が増えている。1社当たりの取組件数は減っている。(昨年1.2件/社 ⇒ 今年0.4件/社)

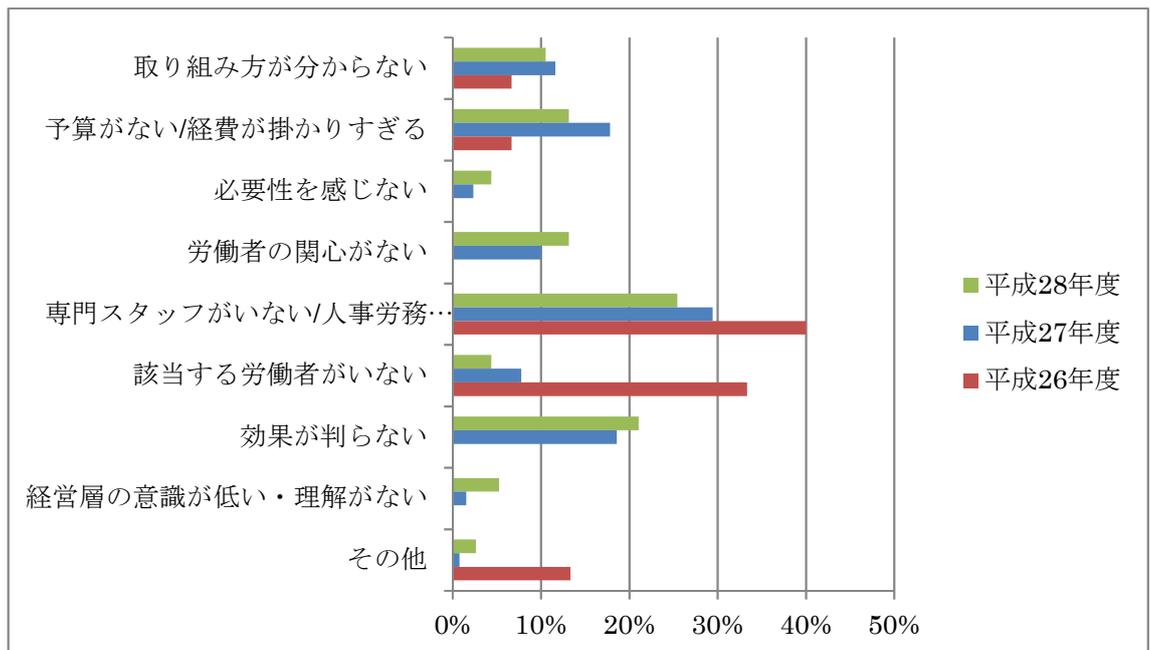
※メンタルヘルス対策を検討する考えはない(選択枝14)と回答した場合は『4. ストレスチェック義務化対応』に進んでください。

(13) 戦略的にメンタルヘルス対策を実施する上での問題点・悩みはどのようなことだと考えますか。当てはまる全てに○を付けてください。

	平成28年度		平成26年度		平成27年度	
取り組み方が分からない	12	11%	15	12%	1	7%
予算がない/経費が掛かりすぎる	15	13%	23	18%	1	7%
必要性を感じない	5	4%	3	2%	0	0%
労働者の関心がない	15	13%	13	10%	0	0%
専門スタッフがない/人事労務部門の体制が作れない	29	25%	38	29%	6	40%
該当する労働者がいない	5	4%	10	8%	5	33%
効果が判らない	24	21%	24	19%	0	0%
経営層の意識が低い・理解がない	6	5%	2	2%	0	0%
その他	3	3%	1	1%	2	13%
計	114		129		15	

その他内訳

個人の環境が原因の場合の対応(会社の責任回避)疾病との切り分け	1
症状、職場環境などにより統一した対応策を作れない	1
どうアプローチをしたら良いか分からない	1



- 昨年度と比較し、『予算がない/経費が掛かりすぎる』+『専門スタッフがない/人事労務部門の体制が作れない』(昨年47% ⇒ 今年38%)の比率が減っている。

(14) メンタルヘルスケアの担い手として重視するのは、次のいずれに当たりますか。重視する順に3つ選び、番号をご記入下さい。

平成28年度

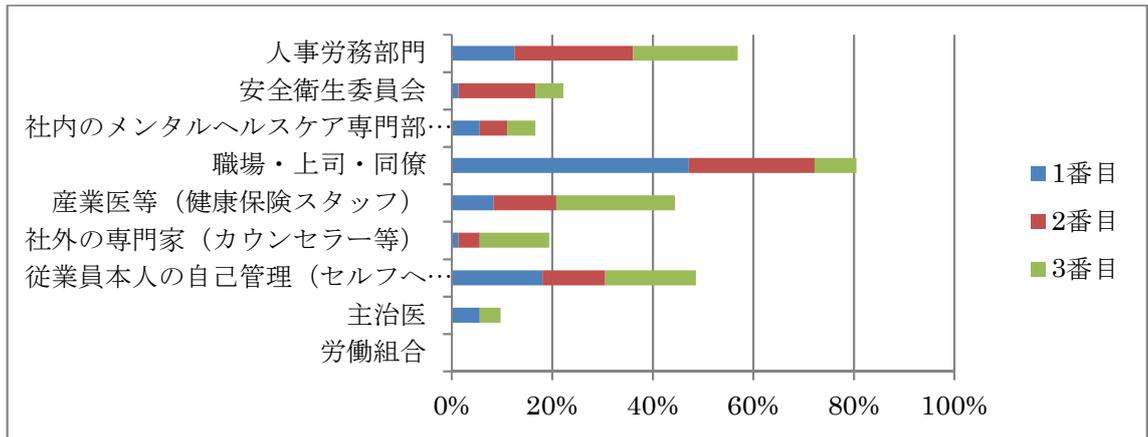
	1番目		2番目		3番目	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
人事労務部門	9	13%	17	24%	15	21%
安全衛生委員会	1	1%	11	15%	4	6%
社内のメンタルヘルスケア専門部門、委員会、プロジェクト等	4	6%	4	6%	4	6%
職場・上司・同僚	34	47%	18	25%	6	8%
産業医等(健康保険スタッフ)	6	8%	9	13%	17	24%
社外の専門家(カウンセラー等)	1	1%	3	4%	10	14%
従業員本人の自己管理(セルフヘルスケア)	13	18%	9	13%	13	18%
主治医	4	6%	0	0%	3	4%
労働組合	0	0%	1	0%	0	0%
計	72		72		72	

平成27年度

	1番目		2番目		3番目	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
人事労務部門	17	20%	17	20%	20	24%
安全衛生委員会	6	7%	6	7%	4	5%
社内のメンタルヘルスケア専門部門、委員会、プロジェクト等	2	2%	2	2%	6	7%
職場・上司・同僚	30	35%	30	35%	7	8%
産業医等(健康保険スタッフ)	8	9%	8	9%	16	19%
社外の専門家(カウンセラー等)	4	5%	4	5%	13	15%
従業員本人の自己管理(セルフヘルスケア)	16	19%	16	19%	16	19%
主治医	2	2%	2	2%	3	4%
労働組合	0	0%	0	0%	0	0%
計	85		85		85	

平成26年度

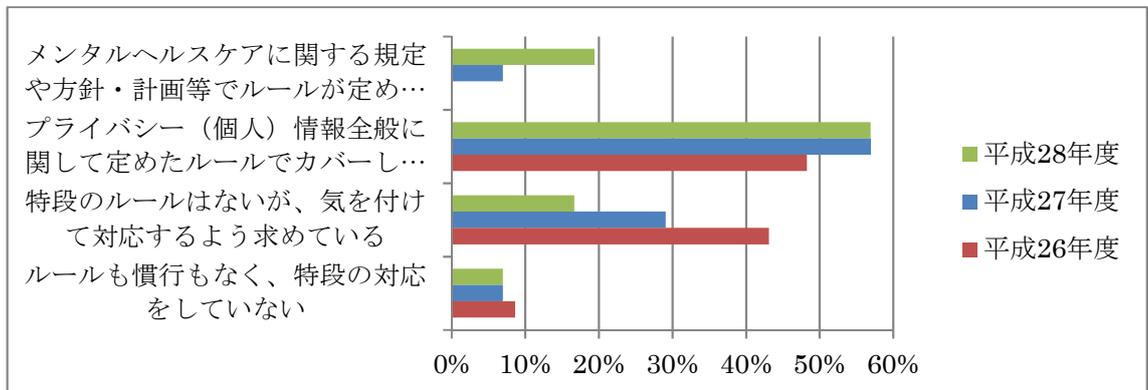
	1番目		2番目	
	人数	割合	人数	割合
人事労務部門	34	24%		
安全衛生委員会	8	6%		
社内のメンタルヘルスケア専門部門、委員会、プロジェクト等	4	3%		
職場・上司・同僚	39	27%		
産業医等(健康保険スタッフ)	11	8%		
社外の専門家(カウンセラー等)	18	13%		
従業員本人の自己管理(セルフヘルスケア)	25	17%		
主治医	4	3%		
労働組合	0	0%		
計	143			



■ 昨年度と比較し、『職場・上司・同僚』(昨年35% ⇒ 今年47%)の比率が増えている。

(15) メンタルヘルスケアに関わり、プライバシーの取り扱いルールを決めていますか。(〇は一つ)

ルールに関する状況	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
メンタルヘルスケアに関する規定や方針・計画等でルールが定められている	14	19%	6	7%	0	0%
プライバシー（個人）情報全般に関して定めたルールでカバーしている	41	57%	49	57%	28	48%
特段のルールはないが、気をつけて対応するように求めている	12	17%	25	29%	25	43%
ルールも慣行もなく、特段の対応をしていない	5	7%	6	7%	5	9%
計	72		86		58	

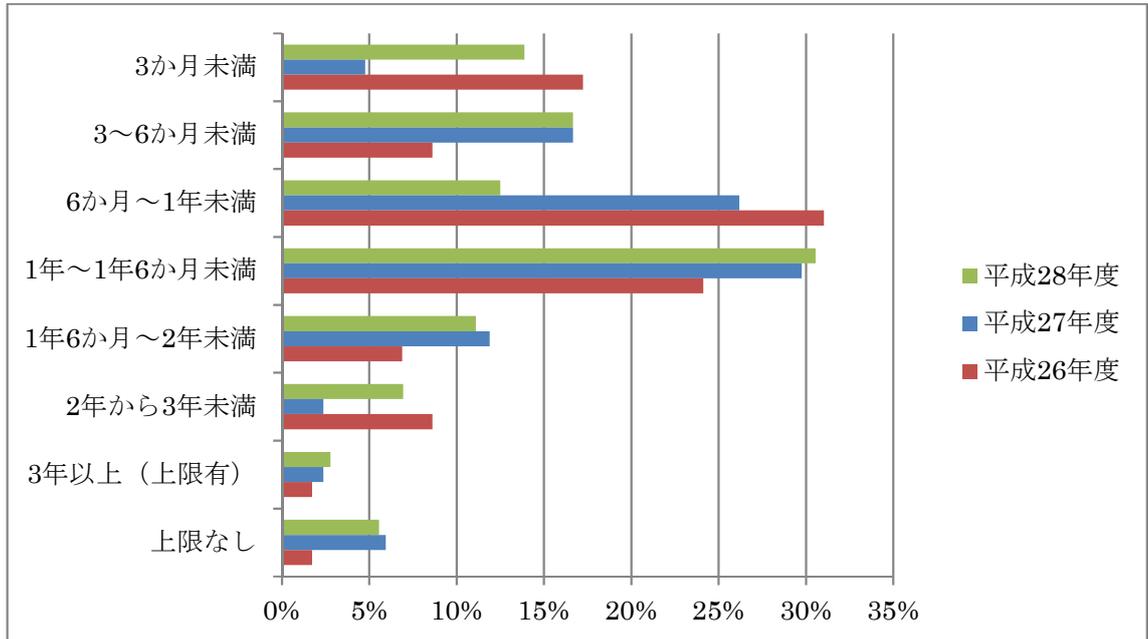


■ 昨年度と比較し、『特段のルールはないが、気をつけて対応するように求めている』(昨年29% ⇒ 今年17%)の比率が減り、『メンタルヘルスケアに関する規程や方針・計画等でルールが定められている』(昨年7% ⇒ 今年19%)の割合が増えている。

(16) メンタルヘルス不調による休職期間の上限はどのくらいですか。(勤続年数等で違う場合は上限が長い期間をお答えください。就業規則等に記載されていない場合は、通常の場合をお書きください。)

休職期間	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
3か月未満	10	14%	4	5%	10	17%
3～6か月未満	12	17%	14	17%	5	9%
6か月～1年未満	9	13%	22	26%	18	31%
1年～1年6か月未満	22	31%	25	30%	14	24%
1年6か月～2年未満	8	11%	10	12%	4	7%
2年から3年未満	5	7%	2	2%	5	9%

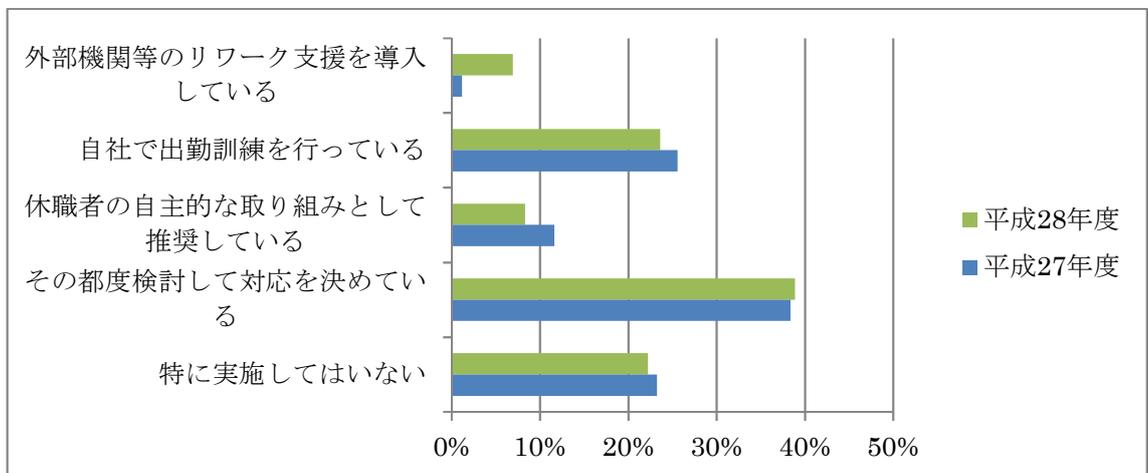
3年以上(上限有)	2	3%	2	2%	1	2%
上限なし	4	6%	5	6%	1	2%
計	72		84			58



■ 昨年度と比較し、『6か月～1年未満』(昨年26% ⇒ 今年13%)の比率が減り、『3か月未満』(昨年5% ⇒ 今年14%)の割合が増えている。

(17) 復職に向けて、職場復帰(リワーク)支援や出勤訓練(復職前に疑似的な通勤等を行うこと)等を実施していますか。(制度の名称にはこだわらずお答えください。)(○は一つ)

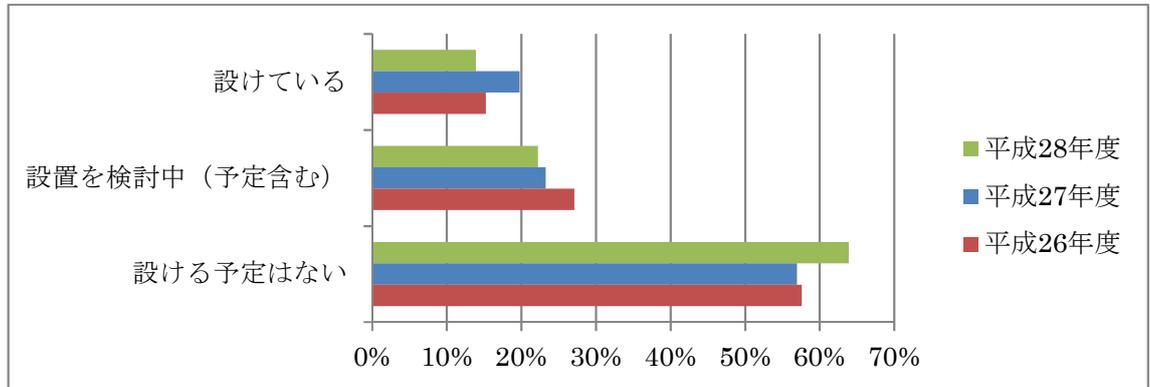
	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
外部機関等のリワーク支援を導入している	5	7%	1	1%	-	-
自社で出勤訓練を行っている	17	24%	22	26%	-	-
退職者の自主的な取り組みとして推奨している	6	8%	10	12%	-	-
その都度検討して対応を決めている	28	39%	33	38%	-	-
特に実施してはいない	16	22%	20	23%	-	-
計	72		86			



■ 昨年度と比較し、『外部機関等のリワーク支援を導入している』(昨年1% ⇒ 今年7%)の比率が増えている。

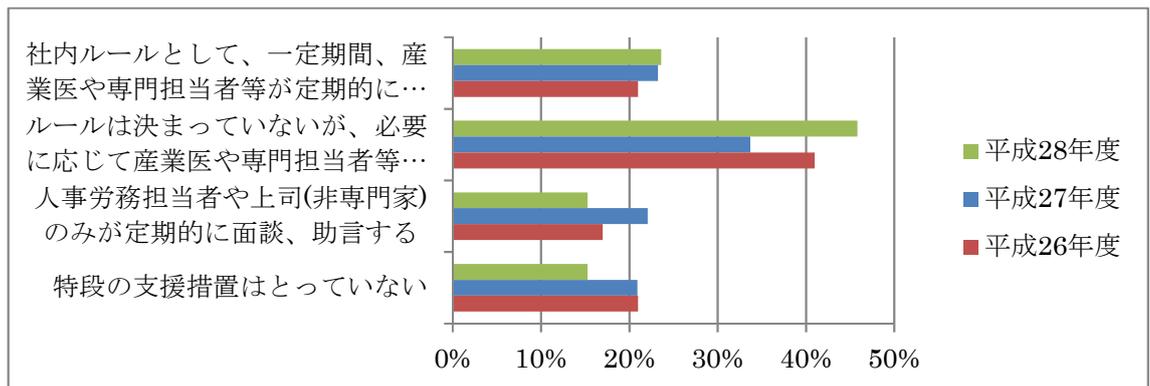
(18) 復職に当たっての手続きや復職後の支援計画等を検討するための委員会(「復職判定委員会」等、名称にこだわらずにお答えください)を設けていますか。(〇は一つ)

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
設けている	10	14%	17	20%	9	15%
設置を検討中(予定含む)	16	22%	20	23%	16	27%
設ける予定はない	46	15%	49	57%	34	58%
計	72		86		59	



(19) 復職後の面談・助言等の支援体制について、次のうちのいずれに当てはまりますか。(〇は一つ)

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
社内ルールとして、一定期間、産業医や専門担当者等が定期的に面談、助言する	17	24%	20	23%	21	21%
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	33	46%	29	34%	41	41%
人事労務担当者や上司(非専門家)のみが定期的に面談、助言する	11	15%	19	22%	17	17%
特段の支援措置はとっていない	11	15%	18	21%	21	21%
計			86		100	

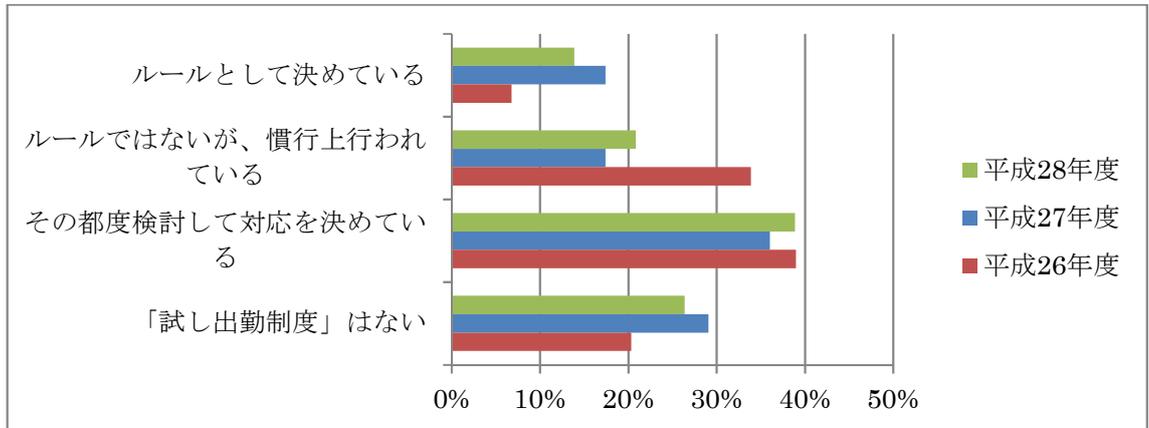


- 昨年度と比較し、『ルールは決まっていないが、必要に応じて産業医や専門担当者等が面談、助言する』(昨年34% ⇒ 今年46%)の比率が増えている。

(20) 復職に当たって、短時間勤務等慣らし運転的に復職を始める「試し出勤制度」(リハビリ勤務等、制度の名称にはこだわらずにお答えください)がルールとして決められていますか。(〇は一つ)

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ルールとして決めている	10	14%	15	17%	4	7%
ルールではないが、慣行上行われている	15	21%	15	17%	20	34%

その都度検討して対応を決めている	28	39%	31	36%	23	39%
「試し出勤制度」はない	19	26%	25	29%	12	20%
計	72		86		59	

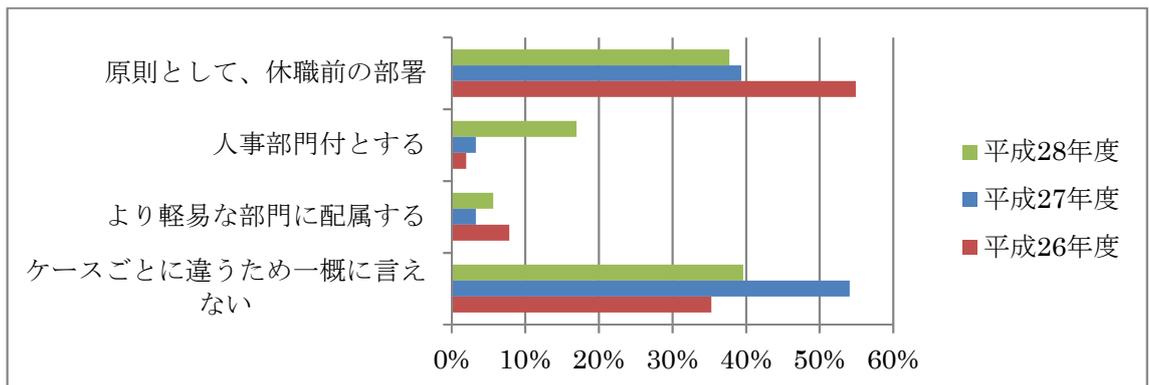


- 昨年度と比較し、『ルールではないが、慣行上行われている』(昨年17% ⇒ 今年21%)の比率が増えている。

※ (20) で『「試し出勤制度」はない』以外を回答した場合は、①をご回答ください。

① 「試し出勤」(リハビリ勤務) 期間中の勤務場所はどのようにしていますか。(○は一つ)

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
原則として、休職前の部署	20	38%	24	39%	28	55%
人事部門付とする	9	17%	2	3%	1	2%
より軽易な部門に配属する	3	6%	2	3%	4	8%
ケースごとに違うため一概に言えない	21	40%	33	54%	18	35%
計	53		61		51	



- 昨年度と比較し、『人事部門付とする』(昨年3% ⇒ 今年17%)の比率が増えている。

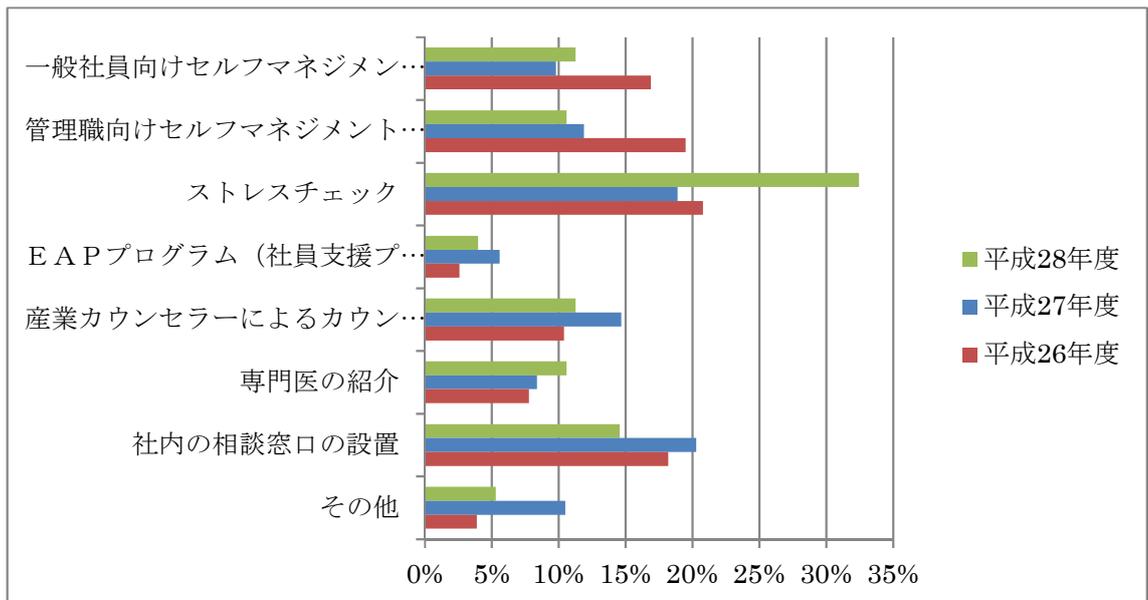
(21) メンタルヘルス不調者を増やさないために予防措置として、どのようなプログラムを実施していますか。当てはまる全てに○を付けてください。

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
一般社員向けセルフマネジメント研修	17	11%	14	10%	13	17%
管理職向けセルフマネジメント研修	16	11%	17	12%	15	19%
ストレスチェック	49	32%	27	19%	16	21%

EAPプログラム(社員支援プログラム)	6	4%	8	6%	2	3%
産業カウンセラーによるカウンセリング	17	11%	21	15%	8	10%
専門医の紹介	16	11%	12	8%	6	8%
社内の相談窓口の設置	22	15%	29	20%	14	18%
その他	8	5%	15	10%	3	4%
計	151		143		77	

その他内訳

人事が相談に乗っている	1
社外相談窓口の設置	1
飲み、食事会、リクレーション等のリフレッシュイベントの開催と社員相互の交流	1
産業医面談	1
ストレスの少ない会社作り	1
産業医・保健師への相談窓口の設置	1
特にしていない	1
外部研修の周知、外部相談窓口	1



- 昨年度と比較し、『ストレスチェック』(s昨年19% ⇒ 今年32%)の比率がかなり増えている。



4. ストレスチェック義務化対応

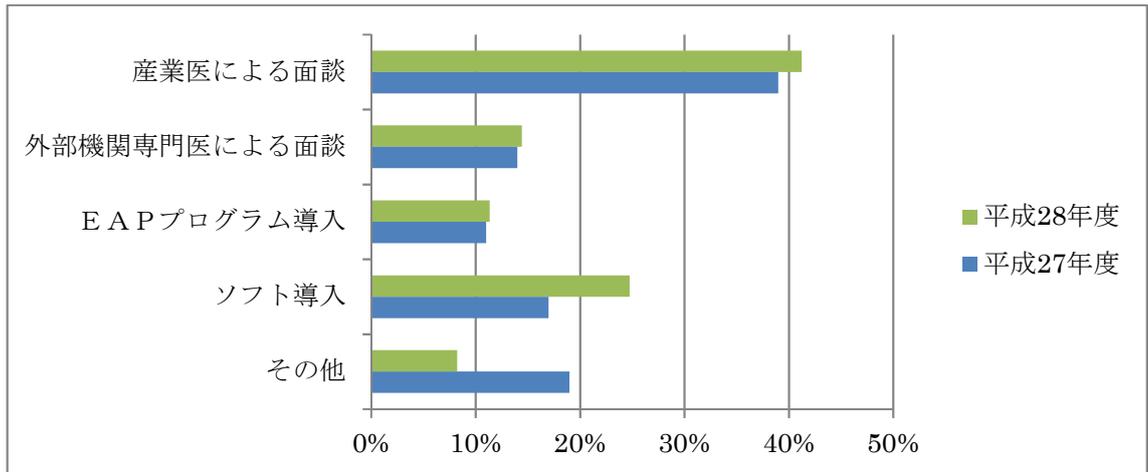
(22) ストレスチェックの義務化について状況を教えてください。実施内容として、当てはまる全てに○を付けてください。

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
産業医による面談	40	41%	39	39%	-	-
外部機関専門医による面談	14	14%	14	14%	-	-
EAPプログラム導入	11	11%	11	11%	-	-
ソフト導入	24	25%	17	17%	-	-

その他	8	8%	19	19%	-	-
計	97		100			

その他内訳

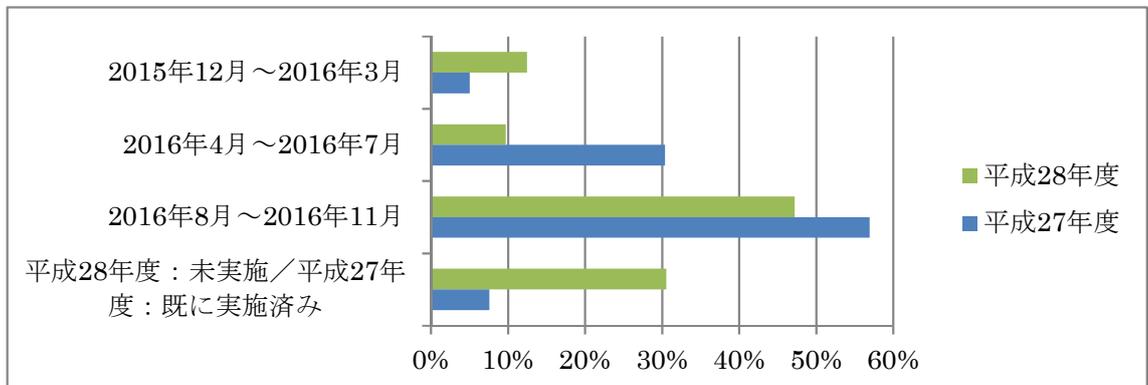
まだ導入していない	1
外部機関による対応	1
面接や飲みコミュニケーションを通しての個人観察の他「職場と仕事の満足度調査」を毎年実施している	1
ストレスチェックをする必要があるのか疑問を感じている	1
特に何もしていない	2
未定	1



- 昨年度と比較し、『ソフト導入』(昨年17% ⇒ 今年25%)の比率が増えている。

(23) ストレスチェックの義務化の対応時期について教えてください。

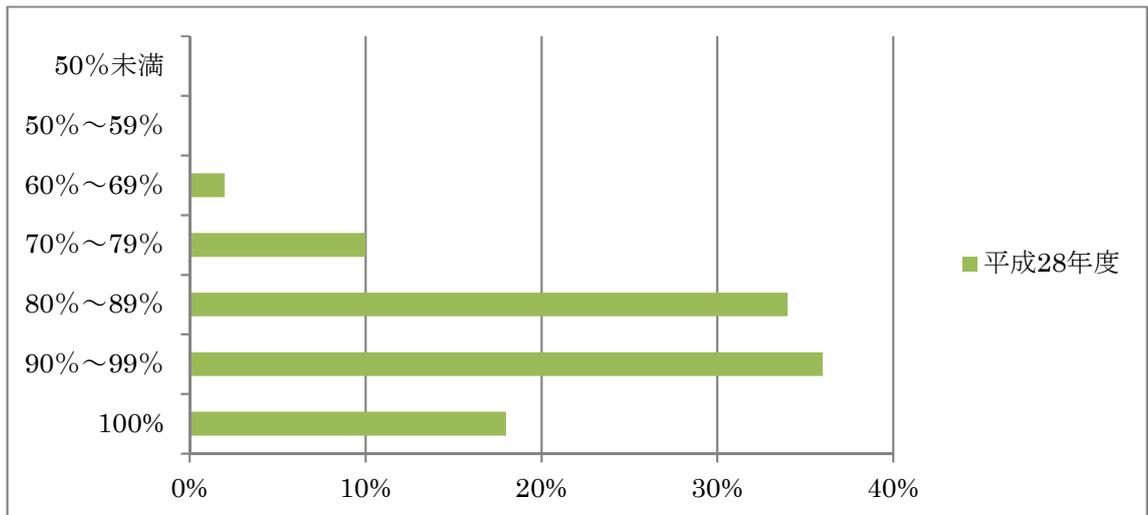
	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
2015年12月～2016年3月	9	13%	4	5%	-	-
2016年4月～2016年7月	7	10%	24	30%	-	-
2016年8月～2016年11月	34	47%	45	57%	-	-
平成28年度：未実施／平成27年度：既に実施済み	22	31%	6	8%	-	-
計	72		79			



- 2016年11月までに実施の義務化となっていたが、実施していない『未実施』(31%)の割合が高い。

(24) ストレスチェックを実施済みの場合、社内の回答率について教えてください。(〇は一つ)

	平成28年度		平成27年度		平成26年度	
50%未満	0	0%	-	-	-	-
50%～59%	0	0%	-	-	-	-
60%～69%	1	2%	-	-	-	-
70%～79%	5	10%	-	-	-	-
80%～89%	17	34%	-	-	-	-
90%～99%	18	36%	-	-	-	-
100%	9	18%	-	-	-	-
計	50					



- ほとんどの企業の回答率が70%以上で、90%以上の回答率の企業も54%となった。



5. 要望事項

(25) 国や健保組合、CSAJに対しての要望があれば、どこに対してどのような要望があるか具体的に記入してください。

- 個社の対応に任されているため、負荷が大きく、また一定の品質を提供できているか、分かりにくい。他社や他業界等の状況含め、情報が少なく、どこまで取り組むべきかが不明である。「情報」と「仕組み」に、更なる提供が望ましい。
- ストレスチェックプログラムが厚労省から提供されているが大変使い難い(管理、UI、セキュリティ面、いずれも)。より改善を希望する。
- まだ病気(うつ病等)と診断される前の、不調が見られる段階で、手を打っていきたいと思っている。小さい会社なので、社員一人一人の状況を把握しやすいが、ストレスチェックは必要だと思うので、来年度は実施したい。
- ストレスチェックを実施することはいい制度といえますが、根本的な問題として、ゆとり教育世代は精神的に弱いと感じる。義務教育の段階で何らかの対策を取ってほしい。
- (23)にて未実施と回答しておりますが、2017年3月に実施するべく、準備を進めている。
- メンタルヘルス不調者の休職者は、存在しないので回答が難しかった。

4

総評

メンタルヘルス不調者は増加傾向にあるが、2016年はストレスチェックの義務化ということもあり、ルール作りや社内相談窓口の設置、リワーク支援等、対策を講じている会社が多くなっているが、一方では、まだメンタルヘルスチェックを実施していない会社や、他社の取り組み等の情報不足から、今後どのような対策を講じればよいのか試行錯誤している会社も見受けられる。

ストレスチェックの義務化により、各社のメンタルヘルスに対する認識が高まっているので、他社の取り組み内容等の情報発信等、今後も継続して取り組む必要があると思われる。



平成 28 年度「メンタルヘルスに関する調査」

一般社団法人コンピュータソフトウェア協会
メンタルヘルス研究会

貴社の名称	
貴社本社の所在地	〒
記入担当者	氏名
	電話番号
	Eメール

この調査票は統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのままに記述ください。また、本件に答えるにあたって、改めて本人に確認する必要はありません。

本調査の問合せ先は以下の通りです。

(問合せ先) 一般社団法人コンピュータソフトウェア協会
「メンタルヘルスに関する調査」事務局
業務課 小林 電話 03-3560-8440

1. 企業に関する事項

(1) 11月30日時点の貴社全体の常用労働者は何人ですか。

10~29	30~49 人	50~99 人	100~ 299 人	300~ 999 人	1,000~ 4,999 人	5,000 人 以上
1	2	3	4	5	6	7

注) 常用労働者とは、①期間を決めずに雇われている者②1 か月を超える期間を定めて雇われている者③臨時又は日雇労働者で 11 月に 18 日以上事業所に雇われた者いずれかに該当する者を言います。
他社から受け入れた出向者、転籍者も含みます。

2. メンタルヘルスに関する状況について

- (2) 貴社には過去1年間（平成27年12月1日から平成28年11月30日まで）において、メンタルヘルス不調により、連続1か月以上の休業をした労働者は何人いますか。

0人	1人	2人	3人	4人	5人	6～9	10～29	30～
1	2	3	4	5	6	7	8	9

※上記(2)で休業者がいる（選択肢2～9）と回答した場合は、①、②に回答ください。

- ① 過去1年間において、連続1か月以上休業した労働者のうち、退職した労働者は何人いますか。

0人	1人	2人	3人	4人	5人	6～9	10～29	30～
1	2	3	4	5	6	7	8	9

- ② 過去1年間において、連続1か月以上休業した労働者のうち、職場復帰した労働者は何人いますか。

0人	1人	2人	3人	4人	5人	6～9	10～29	30～
1	2	3	4	5	6	7	8	9

- (3) 3年前と比べた、労働者のメンタルヘルス不調者の増減傾向について記入下さい。（○は一つ）

増加傾向	1
やや増加傾向	2
ほぼ同じ	3
やや減少傾向	4
減少傾向	5
不調者はいない	6

※不調者はいない（選択肢6）と回答した場合はP4『(11) 貴社では、メンタルヘルス上の理由により休業した労働者の職場復帰に関する職場のルールがありますか。』に進んでください。

- (4) ここ3年間で、メンタルヘルス不調による退職者が発生した割合が最も多い役職階層は、次のいずれに当たるかを記入下さい。（○は一つ）

役職なし	1	部長職	4
係長クラス（課長補佐、主任等課長職直前）	2	役員	5
課長職	3	その他（ ）	6

- (5) メンタルヘルス不調者が現れる原因は何だと思いますか。次のうち、当てはまる番号全てに○を付けてください。

本人の性格の問題	1	職場の人間関係	7
家庭の環境	2	上司・部下のコミュニケーション不足	8
仕事量・負荷の増加	3	上司が部下を育成する余裕がない	9
長時間労働	4	成果がより求められることによる競争過多	10
年休取得の難しさ	5	専門家等に相談しづらい雰囲気	11
仕事の責任の増大	6		

- (6) ここ3年間で、メンタルヘルス不調となった労働者の、その後の状況として、もっとも多いパターンは次のいずれに当たるか教えてください。(○は一つ)

休職を経て復職している	1
休職を経て復職後、退職した	2
休職を経て退職した(復職後すぐの退職を含む)	3
休職せずに退職した	4
休職せずに通院治療等をしながら働き続けている	5
長期の休職または休職、復職を繰り返している	6
その他()	7

- (7) ここ3年間で、メンタルヘルスに問題を抱えた休職者の平均休職期間はどのくらいですか。(○は一つ)

1か月未満	1～3か月	3～6か月	6か月～1年	1～2年	2年以上
1	2	3	4	5	6

- (8) ここ3年間で、メンタルヘルスに問題を抱えた休職者で、休職を終えた後に復職できた者の割合はどのくらいでしたか。(復職後すぐの退職は復職に含まずに回答下さい。○は一つ)

全員復職できた	1
ほとんど(9割程度以上)全員復職できた	2
7～8割程度復職できた	3
半分程度復職できた	4
2～3割程度復職できた	5
1割(以内)程度復職できた	6
全員復職しなかった	7

- (9) メンタルヘルス不調の休職者が職場復帰する際、問題となったことはなんですか。当てはまる番号全てに○を付けてください。

どの程度仕事ができるかわからなかった	1
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	2
主治医に会い意見聴取することについて、本人から同意を得るのが難しかった	3
本人が不調を受容できず、休職前の職場(職務)に復帰することにこだわった	4
上司や同僚の理解が得られなかった	5
本人に合う適当な業務がなかった	6
どこに相談してよいかわからなかった	7
職場復帰に関する就業規則の規定がなかった	8
その他()	9

(10) 今後、メンタルヘルスの問題は、どのようになるとお考えですか。(○は一つ)

深刻になる	1
やや深刻になる	2
ほぼ現状のまま	3
やや改善する	4
改善する	5

(11) 貴社では、メンタルヘルス上の理由により休業した労働者の職場復帰に関する職場のルールがありますか。(○は一つ)

明文化された職場のルールがある	1
明文化されていないが、職場のルールがある	2
明文化されていないが、その都度相談している	3
職場のルールはない	4

3. メンタルヘルス対策の取組状況

(12) 貴社では、メンタルヘルス対策に取り組んでいますか。取り組んでいる場合には、あてはまる番号全てに○を付けてください。また、○を付けた中から効果が高かったと思われる項目すべてに◎を付けてください。(番号の右の欄)

取 組 ん で い る	メンタルヘルス対策について、安全衛生委員会等での調査審議	1	
	メンタルヘルス対策に関する問題点を解決するための計画の策定と実施	2	
	メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	3	
	労働者への教育研修・情報提供	4	
	管理監督者への教育研修・情報提供	5	
	事業所内の産業保健スタッフへの教育・情報提供	6	
	職場環境等の評価及び改善	7	
	健康診断後の保険指導におけるメンタルヘルスクアの実施	8	
	労働者のストレスの状況など調査票を用いて調査（ストレスチェック）	9	
	職場復帰における支援（職場復帰支援プログラムの策定を含む）	10	
	事業所内での相談体制の整備	11	
	外部機関を活用したメンタルヘルスクアの実施	12	
	その他（ ）	13	
	取り組んでいない	14	

※取り組んでいない（選択枝 14）と回答した場合は P6『⑥ 今後、メンタルヘルス対策として検討したいと考えている対策があれば、当てはまる番号全てに○を付けてください。』に進んでください。

※ (12)で取り組んでいる(選択肢1~13)と回答した場合は、①、②、③、④にご回答ください。

① 今後、取り組みたいと考えているものがあれば、当てはまる番号全てに○を付けてください。

メンタルヘルス対策について、安全衛生委員会等での調査審議	1
メンタルヘルス対策に関する問題点を解決するための計画の策定と実施	2
メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	3
労働者への教育研修・情報提供	4
管理監督者への教育研修・情報提供	5
事業所内の産業保健スタッフへの教育・情報提供	6
職場環境等の評価及び改善	7
健康診断後の保険指導におけるメンタルヘルスケアの実施	8
労働者のストレスの状況など調査票を用いて調査(ストレスチェック)	9
職場復帰における支援(職場復帰支援プログラムの策定を含む)	10
事業所内での相談体制の整備	11
外部機関を活用したメンタルヘルスケアの実施	12

② メンタルヘルス対策を推進するにあたって留意している事項はありますか。当てはまる番号全てに○を付けてください。

心の健康問題に関する誤解等の解消	1
職場配置、人事異動等	2
労働者の個人情報保護への配慮	3
家庭・個人生活等の職場以外の問題への配慮	4
留意している事項はない	5

③ メンタルヘルス対策のための専門スタッフを配置していますか。専門スタッフがいる場合は、当てはまる番号全てに○を付けてください。

産業医	1
産業医以外の医師	2
保健師又は看護師	3
衛生管理者又は衛生推進者	4
カウンセラー等	5
その他専門スタッフ()	6
専門スタッフはいない	7

④ メンタルヘルスの対策として、不調者に対してどのような措置を講じましたか。講じた場合には、1~10の当てはまる番号全てに○を付けてください。

講 じ た	時間外労働の制限	1	講 じ た	就業場所の変更	5
	所定労働時間の短縮(短時間勤務)	2		仕事内容の変更	6
	変形労働制または裁量労働制の対象から除外	3		深夜業の回数の減少	7
	就業の禁止(休暇・休養の指示)	4		昼間勤務への変更	8
				出張の禁止・制限	9
			その他	10	
			講じなかった	11	

※ (12)で相談体制の整備（選択肢 11）と回答した場合は、⑤を回答ください。

⑤ メンタルヘルスキアの相談窓口について、次のいずれがもっとも当てはまりますか。
当てはまる番号全てに○を付けてください。

社外のメンタルヘルスキア専用窓口を設けている	1
社内のメンタルヘルスキア専用窓口を設けている	2
メンタルヘルスキア専門ではないが、社内に相談窓口を設けている	3
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	4

※ (12)で取り組んでいない（選択肢 14）と回答した場合は、⑥を回答ください。

⑥ 今後、メンタルヘルス対策として検討したいと考えている対策があれば、当てはまる番号全てに○を付けてください。

メンタルヘルス対策について、安全衛生委員会等での調査審議	1
メンタルヘルス対策に関する問題点を解決するための計画の策定と実施	2
メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	3
労働者への教育研修・情報提供	4
管理監督者への教育研修・情報提供	5
事業所内の産業保健スタッフへの教育・情報提供	6
職場環境等の評価及び改善	7
健康診断後の保険指導におけるメンタルヘルスキアの実施	8
労働者のストレスの状況など調査票を用いて調査（ストレスチェック）	9
職場復帰における支援（職場復帰支援プログラムの策定を含む）	10
事業所内での相談体制の整備	11
外部機関を活用したメンタルヘルスキアの実施	12
その他（ ）	13
メンタルヘルス対策を検討する考えはない	14

※メンタルヘルス対策を検討する考えはない（選択肢 14）と回答した場合は P9『4. ストレスチェック
義務化対応』に進んでください。

(13) 戦略的にメンタルヘルス対策を実施する上での問題点・悩みはどのようなことだと考えますか。

当てはまる番号全てに○を付けてください。

取り組み方が分からない	1
予算がない/経費が掛かりすぎる	2
必要性を感じない	3
労働者の関心がない	4
専門スタッフがない/人事労務部門の体制が作れない	5
該当する労働者がいない	6
効果が判らない	7
経営層の意識が低い・理解がない	8
その他（ ）	9

- (14) メンタルヘルスキアの担い手として重視するのは、次のいずれに当たりますか。重視する順に3つ選び、番号をご記入下さい。

人事労務部門	1
安全衛生委員会	2
社内のメンタルヘルスキア専門部門、委員会、プロジェクト等	3
職場・上司・同僚	4
産業医等（健康保険スタッフ）	5
社外の専門家（カウンセラー等）	6
従業員本人の自己管理（セルフヘルスキア）	7
主治医	8
労働組合	9

重視する順に

1 番目	2 番目	3 番目

- (15) メンタルヘルスキアに関わり、プライバシーの取り扱いルールを決めていますか。（○は一つ）

メンタルヘルスキアに関する規定や方針・計画等でルールが定められている	1
プライバシー（個人）情報全般に関して定めたルールでカバーしている	2
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	3
ルールも慣行もなく、特段の対応をしていない	4

- (16) メンタルヘルス不調による休職期間の上限はどのくらいですか。（勤続年数等で違う場合は上限が長い期間をお答えください。就業規則等に記載されていない場合は、通常のケースをお書きください。）（○は一つ）

3か月未満	1	1年～1年6か月未満	4	3年以上	7
3～6か月未満	2	1年6か月～2年未満	5	（上限有）	
6か月～1年未満	3	2年から3年未満	6	上限なし	8

- (17) 復職に向けて、職場復帰（リワーク）支援や出勤訓練（復職前に疑似的な通勤等を行うこと）等を実施していますか。（制度の名称にはこだわらずお答えください。）（○は一つ）

外部機関等のリワーク支援を導入している	1
自社で出勤訓練を行っている	2
休職者の自主的な取り組みとして推奨している	3
その都度検討して対応を決めている	4
特に実施していない	5

- (18) 復職に当たっての手続きや復職後の支援計画等を検討するための委員会（「復職判定委員会」等、名称にこだわらずにお答えください）を設けていますか。（○は一つ）

設けている	1
設置を検討中（予定含む）	2
設ける予定はない	3

(19) 復職後の面談・助言等の支援体制について、次のうちのいずれに当てはまりますか。(○は一つ)

社内ルールとして、一定期間、産業医や専門担当者等が定期的に面談、助言する	1
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	2
人事労務担当者や上司(非専門家)のみが定期的に面談、助言する	3
特段の支援措置はとっていない	4

(20) 復職に当たって、短時間勤務等慣らし運転的に復職を始める「試し出勤制度」(リハビリ勤務等、制度の名称にはこだわらずお答えください)がルールとして決められていますか。(○は一つ)

ルールとして決めている	1
ルールではないが、慣行上行われている	2
その都度検討して対応を決めている	3
「試し出勤制度」はない	4

※ (20)で選択肢1, 2, 3を回答した場合のみ、①をご回答ください。

① 「試し出勤」(リハビリ勤務) 期間中の勤務場所はどのようにしていますか。(○は一つ)

原則として、休職前の部署	1
人事部門付とする	2
より軽易な部門に配属する	3
ケースごとに違うため一概に言えない	4

(21) メンタルヘルス不調者を増やさないために予防措置として、どのようなプログラムを実施していますか。

当てはまる番号全てに○を付けてください。

一般社員向けセルフマネジメント研修	1
管理職向けセルフマネジメント研修	2
ストレスチェック	3
EAPプログラム(社員支援プログラム)	4
産業カウンセラーによるカウンセリング	5
専門医の紹介	6
社内の相談窓口の設置	7
その他()	8

4. ストレスチェック義務化対応

(22) ストレスチェックの義務化について状況を教えてください。

実施内容として、当てはまる番号全てに○を付けてください。

産業医による面談	1
外部機関専門医による面談	2
EAPプログラム導入	3
ソフト導入	4
その他 ()	5

(23) ストレスチェックの義務化の対応時期について教えてください。(○は一つ)

2015年12月～2016年3月	1
2016年4月～2016年7月	2
2016年8月～2016年11月	3
未実施	4

(24) ストレスチェックを実施済みの場合、社内の回答率について教えてください。(○は一つ)

50%未満	1
50%～59%	2
60%～69%	3
70%～79%	4
80%～89%	5
90%～99%	6
100%	7

5. 要望事項

(25) 国や健保組合、CSAJ に対しての要望があれば、どこに対してどのような要望があるか具体的に記入してください。また、ストレスチェックを実施している場合は、問題点、課題、要望等があれば、記入してください。

以上です。ご協力大変有難うございました。