

企業のメンタルヘルス対策に関する全国調査

原谷隆史*1 倉林るみい*2 井澤修平*1 土屋政雄*1

職場のメンタルヘルスの実態、対策、効果、組織特性との関連を明らかにすることを目的として、企業を対象に職場のメンタルヘルス対策に関する調査票を用いて全国調査を実施した。企業データベースから従業員100人以上の全国の企業から企業規模別に8,000社を抽出し、2011年11月に郵送調査を実施し、有効回答1,782社（有効回答率22.3%）を解析した。メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業は57.8%であり、取り組む予定がない企業は10.5%であった。専門スタッフがないことが取り組まない主要な理由であり、経費の問題は比較的少なかった。メンタルヘルス対策の必要性が企業の社会的責任として半数の企業で認められていた。期待する効果は、メンタルヘルス不調の早期発見、発生予防、心の健康増進、人間関係の改善、職場復帰と幅広かった。最も期待する効果は、一次予防が多かった。過去1年間に、セクハラによる処分は0.022%、セクハラ以外のハラスメントによる処分は0.026%、飲酒による処分は0.029%、メンタルヘルス上の理由による退職者は0.22%、連続1カ月以上の休職者は0.39%であり、組織風土や人事労務管理による有意差が認められた。労働者のメンタルヘルスの問題だけではなく、組織特性を含めて職場の心理社会的環境を改善し、健康職場を構築することが望まれる。

キーワード: メンタルヘルス、質問紙、全国調査、ハラスメント、飲酒問題、組織特性。

1 はじめに

平成19年の労働者健康状況調査では、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがある労働者は58%であった¹⁾。平成10年から全国の自殺者数が3万人、被雇用者の自殺者数が8千人を超える状態が続いており²⁾、平成23年度の精神障害等の労災認定件数は325件と過去最高であった³⁾。職場のメンタルヘルスケアの必要性が指摘されているが、平成19年のメンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合は33.6%であった¹⁾。第11次労働災害防止計画（平成20～24年度）では、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合を50%以上とするという数値目標が設定された⁴⁾。さらに、新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）では、2020年までの目標としてメンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合として100%が示された⁵⁾。

このように職場のメンタルヘルスは我が国の労働安全衛生の重要課題となっているが、世界的経済危機により我が国の企業の業績、雇用情勢は悪化している。厳しい経済状況に対応して職場のメンタルヘルス対策をさらに推進するために我が国の職場のメンタルヘルスの現状と課題を明らかにすることが重要である。

本研究では、職場のメンタルヘルスの実態、対策、効果、組織特性との関連を明らかにすることを目的として、企業を対象に職場のメンタルヘルス対策に関する調査票

を用いて全国調査を実施した。全国調査の結果は、我が国の職場のメンタルヘルスの現状と課題を示し、健康職場構築のためのメンタルヘルス対策マニュアル等に活用できる。

2 方法

帝国データバンクの全国規模の企業データベースを用いて従業員100人以上の企業から企業規模別に8,000社を以下に述べる方法で抽出した（表1）。データベース登録数は企業規模によって大きく異なるので、5,000人以上の規模からは全数266社、1,000～4,999人、500～999人、300～499人からは各1800社、100～299人からは2,334社、合計8,000社を無作為で抽出し、2011年11月に郵送調査を実施した。企業規模が99人以下の企業ではメンタルヘルスの問題の発生が少ないので本研究の調査対象から除外した。調査票は人事労務管理担当者宛に送付した。回収は1,854社（回収率23.2%）であったが、企業規模の回答が99人以下の50社、不明の22社を無効として、有効回答1,782社（有効回答率22.3%）を解析の対象とした。

調査内容は、メンタルヘルス対策の取り組み状況、取り組まない理由、対策の内容、外部機関を活用状況、期待する効果、効果の程度、費用への考え等を尋ねた。

職場のメンタルヘルスの指標として、過去1年間における「セクハラ処分者」、「セクハラ以外のいじめ、ハラスメントの処分者」、「飲酒運転等の飲酒による事件の処分者」、「メンタルヘルス上の理由による退職者」、「メンタルヘルス上の理由による連続1カ月以上の休職者」の割合を0%（1人もいない）、0.1%程度（1,000人当たり1人）、0.2%程度（500人当たり1人）、1%程度（100

*1 労働安全衛生総合研究所作業条件適応研究グループ。

*2 労働安全衛生総合研究所有害性評価研究グループ。

連絡先：〒214-8585 川崎市多摩区長尾6-21-1

労働安全衛生総合研究所作業条件適応研究グループ 原谷隆史*1

E-mail: haratani@h.jniosh.go.jp

人当たり1人)、2%以上(50人当たり1人)の6段階の選択肢で回答を求めた。

組織特性は、組織風土14項目(保守的、革新的、伝統重視、創造的、堅実安定、新分野に挑戦、規則重視、自由、トップダウン、ボトムアップ、集団主義、個人主義、競争的、協力的)、人事労務管理8項目(年功序列、成果主義、ピラミッド型、フラット型、新卒採用中心、中途採用が多い、離職が多い、定年まで働く人が多い)に対して該当する項目を複数回答で選択を求めた。

企業規模により抽出率が異なるので、企業規模別回答の値に対して登録数の分布割合による重みづけを行い、企業規模補正値を算出した。

解析では有効回答に限定して未記入等の無効回答は除外した。職場のメンタルヘルスの指標については2%以上を2%として回答分布から母集団の登録数の分布割合による重みづけを行い、全体の割合の推定値を算出した。

組織特性とメンタルヘルス指標との関連では、組織特性の項目毎に該当の有無の2群に分類し、メンタルヘルス指標の項目毎に回答分布の群間差をMann-WhitneyのU検定で検定した。

3 結果

1) メンタルヘルスへの取り組み状況

企業規模別のメンタルヘルスへの取り組み状況を表2に示した。企業規模を補正した取り組み率は57.8%であり、取り組む予定がない企業は10.5%であった。大規模企業では取り組み率が高いが小規模になると取り組み率が低くなった。100~299人の企業では、取り組み率は50.3%で、取り組む予定がない企業は13.3%であった。

2) メンタルヘルスに取り組まない理由

企業規模別のメンタルヘルスに取り組まない理由を表3に示した。専門スタッフがいらないが64.3%と特に高く、次に取り組み方がわからない35.9%であった。続いて、時間がない27.4%、効果がわからない24.9%、経費がかかる20.6%であった。100~299人の企業では、必要性を感じない15.3%、労働者の関心がない17.2%が他の企業よりも高く、経費がかかる18.8%、経営者の関心がない11.5%は低かった。

3) メンタルヘルス対策の内容

企業規模別のメンタルヘルス対策の内容を表4に示した。労働者からの相談対応の体制整備48.2%が最も多く、労働者への教育研修・情報提供35.7%、管理監督者への教育研修・情報提供34.5%、メンタルヘルス対策について衛生委員会等で調査審議32.5%、メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任27.1%と続いた。

メンタルヘルスケアに関する問題点を解決するための計画の策定と実施11.3%、アンケート調査によるメンタルヘルス不調者の相談対応10.2%、アンケート調査による職場診断7.1%は比較的少なく、特に小規模企業では大規模企業に比べて少なかった。

4) 外部機関を活用した対策

企業規模別の過去1年間の外部機関を活用した対策の実施状況を表5に示した。何も実施していない47.9%であり半分近くの企業は外部機関を活用していなかった。これは規模が小さいほど実施率が低かった。外部機関の中では、医療機関16.0%、健診機関14.0%の活用が多かった。続いて産業保健推進センター8.2%、EAP(従業員支援プログラム)機関7.1%が活用されていた。国の登録相談機関1.0%の活用は少なかった。

5) メンタルヘルス対策で期待する効果

企業規模別にメンタルヘルス対策で期待する効果を複数回答で表6に示した。特に期待する効果はない2.2%はわずかであった。労働者の心の健康増進61.1%、メンタルヘルス不調の早期発見55.0%、メンタルヘルス不調の発生活予防53.2%、職場の人間関係、コミュニケーションの改善48.3%は約半数以上の企業が期待していた。続いて、心の病による休職者の職場復帰、再発予防35.9%、職場の活性化34.4%、メンタルヘルス不調の回復29.0%、労働災害、事故、事件の予防28.1%の期待が多かった。自殺の予防13.0%、会社の業績向上13.1%、福利厚生の向上13.7%は少なかった。

企業規模別にメンタルヘルス対策で最も期待する効果を単独回答で表7に示した。最も期待する効果は、労働者の心の健康増進25.6%、メンタルヘルス不調の発生活予防22.8%が特に多かった。続いて、メンタルヘルス不調の早期発見12.6%、職場の人間関係、コミュニケーションの改善9.8%が多かった。職場の活性化6.4%、労働災害、事故、事件の予防6.0%も比較的期待が高かった。

6) メンタルヘルス対策の効果

企業規模別のメンタルヘルス対策の効果を表8に示した。効果がある26.5%、やや効果がある30.8%であり、合計57.3%の企業は効果があると考えていた。あまり効果がない3.4%、効果がない0.4%であり、合計3.8%の企業は効果がないと考えていた。分からない38.9%と多かった。小規模企業は効果があるとの回答が少なく、分からないとの回答が多かった。

7) メンタルヘルス対策の費用への考え

企業規模別のメンタルヘルス対策の費用への考えを表9に示した。従業員の福利厚生として必要41.7%、企業の社会的責任として必要44.1%と必要性を認める回答が多かった。費用はなるべくかけない26.6%、効果があれば費用がかかってもかまわない14.4%は比較的少なかった。大規模企業では、企業の社会的責任として必要、効果があれば費用がかかってもかまわないとの回答が多く、小規模企業では、費用はなるべくかけないとの回答が多かった。

8) メンタルヘルス指標

職場のメンタルヘルスの指標として、企業規模別に過去1年間のセクハラ等の処分割合を表10、セクハラ以外のいじめ、ハラスメントの処分割合を表11、飲酒運転等の飲酒による事件の処分割合を表12、メンタルヘルス上の理由による退職者の割合を表13、メンタルヘルス上の理由による連続1カ月以上休業者の割合を表14に示した。

各割合の企業規模補正值は、セクハラ処分割合 0.022%、セクハラ以外のいじめ、ハラスメントの処分割合 0.026%、飲酒運転等の飲酒による事件の処分割合 0.029%、メンタルヘルス上の理由による退職者の割合 0.22%、メンタルヘルス上の理由による連続1カ月以上休業者の割合 0.39%であった。

9) 組織特性とメンタルヘルス指標との関連

企業規模別の組織特性（組織風土 14 項目、人事労務管理 8 項目）の該当企業の割合を表 15 に示した。組織風土では、堅実安定 43.6%、保守的 36.3%、トップダウン 33.9%、協力的 33.4%が多く、競争的 6.7%、ボトムアップ 7.2%、革新的 9.7%は少なかった。人事労務管理では、中途採用が多い 47.2%、定年まで働く人が多い 43.9%、成果主義 36.1%が多く、フラット型 8.8%は少なかった。

組織特性別のメンタルヘルス指標を、セクハラ処分割合を表 16、セクハラ以外のいじめ、ハラスメントの処分割合を表 17、飲酒運転等の飲酒による事件の処分割合を表 18、メンタルヘルス上の理由による退職者の割合を表 19、メンタルヘルス上の理由による連続1カ月以上休業者の割合を表 20 に示した。表の示した組織特性の項目は、メンタルヘルス指標との関連が Mann-Whitney の U 検定で 5%水準で有意であった項目であり、該当した企業の分布と推定割合を示した。

セクハラ処分割合は、規則重視、競争的、ピラミッド型、離職が多いという企業で多かった。セクハラ以外のいじめ、ハラスメントの処分割合は、革新的、フラット型、離職が多いという企業で多く、新分野に挑戦という企業で少なかった。飲酒運転等の飲酒による事件の処分割合は、集団主義、競争的という企業で多かった。メンタルヘルス上の理由による退職者の割合は、革新的、創造的、トップダウン、競争的、離職が多いという企業で多く、伝統重視、堅実安定、規則重視、定年まで働く人が多いという企業で少なかった。連続1カ月以上休業者の割合は、創造的、トップダウン、集団主義、新卒採用中心という企業で多く、中途採用が多いという企業で少なかった。

4 考 察

従業員 100 人以上の企業 1,782 社の全国調査により職場のメンタルヘルスの実態、対策、効果、組織特性との関連が示された。企業データベースを用い従業員 100 人以上の企業から企業規模別に 8,000 社を抽出したが、企業規模によって登録数が大きく異なるので企業規模の各カテゴリーによって抽出率を変えて各カテゴリーの回答数を確保した。企業規模別の回答率は 19.7%~23.7%であり、抽出企業数と回答企業数の割合に企業規模によるずれは少なかった。本研究は郵送調査という限界があり、全体の有効回答率は 22.3%と少なく、メンタルヘルスに関心がなかった企業は回答しなかったという偏りの可能性が考えられる。調査対象は企業であり、事業所が分散

している場合には各事業所の状況を詳しく正確に把握していない可能性も考えられる。

厚生労働省の労働者健康状況調査にはメンタルヘルスに関連する項目も含まれ、最近では平成 19 年（2007）に実施された。平成 16 年事業所・企業統計調査を母集団として、常用労働者を 10 人以上雇用する民営事業所から抽出した 13,609 事業所を対象として、事業所調査を実施し、有効回答 9,634 件（有効回答率 70.8%）であった。

心の健康対策（メンタルヘルスクエア）に取り組んでいる事業所の割合は、33.6%であり、企業規模別には 10~29 人 16.5%、30~49 人 24.7%、50~99 人 26.5%、100~299 人 34.0%、300~999 人 45.9%、1,000~4,999 人以上 70.8%、5,000 人以上 71.2%であり、企業の規模が小さいほど取り組み率が低かった。

メンタルヘルスクエアに取り組んでいない理由は、専門スタッフがいない 44.3%、取り組み方が分からない 42.2%が多く、必要性を感じない 28.9%、労働者の関心がない 27.7%、その他 17.5%、経費がかかる 12.1%と続いた。

メンタルヘルスクエアに取り組んでいる事業所の取り組みの内容は、労働者からの相談対応の体制整備 59.3%が最も多く、労働者への教育研修・情報提供 49.3%、管理監督者への教育研修・情報提供 34.5%と続いた。外部機関の活用に関する項目では、他の外部機関を活用した対策の実施 20.4%、医療機関を活用した対策の実施 15.8%が比較的多く、地域産業保健センターを活用した対策の実施 4.2%、都道府県産業保健推進センターを活用した対策の実施 1.7%は少なかった。

メンタルヘルスクエアの効果は、あると思う 67.0%、あると思わない 1.52%、わからない 31.4%、不明 0.2%であった。

過去1年間にメンタルヘルス上の理由により連続1ヶ月以上の休業または退職した労働者がいる事業所は 7.6%、いない事業所は 92.4%であった。事業所規模別では、10~29 人 3.8%、30~49 人 8.7%、50~99 人 16.2%、100~299 人 37.5%、300~999 人 67.0%、1,000~4,999 人以上 92.8%、5,000 人以上 91.3%であった。労働者数の割合は、連続1ヶ月以上の休業または退職 0.4%、連続1ヶ月以上の休業 0.3%、退職 0.1%であった。事業所規模別では、連続1ヶ月以上の休業または退職は、10~29 人 0.2%、30~49 人 0.3%、50~99 人 0.4%、100~299 人 0.5%、300~999 人 0.6%、1,000~4,999 人以上 0.8%、5,000 人以上 0.6%であった。連続1ヶ月以上の休業は、10~29 人 0.2%、30~49 人 0.2%、50~99 人 0.4%、100~299 人 0.4%、300~999 人 0.5%、1,000~4,999 人以上 0.7%、5,000 人以上 0.6%であった。退職は、5,000 人以上 0.0%でその他のカテゴリーはすべて 0.1%であった。

独立行政法人労働政策研究・研修機構は、2010 年に職場のメンタルヘルス対策に関する調査を実施し、2012 年に報告書を公表した。これは農・漁業を除く全国の

従業員 10 人以上の民間事業所 14,000 ヶ所を対象として有効回答 5,250 件（有効回答 37.5%）の集計結果を報告している。

心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所の割合は、全体で 50.4%であり、企業規模別には 30 人未満 30.1%、30～49 人 26.4%、50～99 人 32.6%、100～299 人 44.9%、300～999 人 62.8%、1,000 人以上 75.4%であり、小規模の企業は取り組み率が低かった。

メンタルヘルスケアに取り組んでいない理由は、必要性を感じない 42.2%が最も多く、専門スタッフがいない 35.5%、取り組み方が分からない 31.0%、労働者の関心がない 14.1%、その他 13.9%と続いた。経費がかかる 8.1%は低かった。

メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の取り組みの内容は、労働者からの相談対応窓口の整備 55.7%が最も多く、管理監督者への教育研修・情報提供 51.0%、労働者への教育研修・情報提供 41.7%、メンタルヘルス対策について衛生委員会等での調査審議 32.2%、メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任 24.3%と続いた。外部機関の活用に関する項目では、医療機関を活用した対策の実施 15.2%、他の外部機関を活用した対策の実施 11.2%が比較的高く、地域産業保健推進センターを活用した対策の実施 5.1%、都道府県産業保健推進センターを活用した対策の実施 3.7%は少なかった。

メンタルヘルスケアの効果は、あると思う 70.0%、あると思わない 2.2%、わからない 26.4%、無回答 1.4%であった。

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（正社員）がいる事業所は 23.5%、いない事業所は 71.7%、無回答は 4.9%であった。契約社員、パート労働者、派遣労働者を含めて雇用形態に関わらず労働者全体では、いる事業所 25.8%、いない事業所 73.5%、無回答は 0.7%であった。事業所規模別では、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、退職した労働者がいる事業所は、30 人未満 10.6%、30～49 人 16.9%、50～99 人 31.4%、100～299 人 43.9%、300～999 人 68.9%、1,000 人以上 64.3%であった。

本研究の調査対象、調査時期、調査内容は厚生労働省の労働者の健康状況調査や独立行政法人労働政策研究・研修機構の職場のメンタルヘルス対策に関する調査とは異なるので単純に比較はできないが、メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業は 57.8%で、100～299 人の企業でも 50.3%であり、比較的多かった。取り組む予定がない企業は 10.5%であり、規模が小さい 100～299 人の企業では 13.3%であった。

メンタルヘルス対策に取り組まない理由は、専門スタッフがいないことが主要な理由であり、本研究では必要性を感じないという理由は少なかった。経費の問題は比較的少なかったが、既存の報告よりは多かった。

企業規模別のメンタルヘルス対策の内容は労働者からの相談対応の体制整備が最も多く、労働者への教育研

修・情報提供、管理監督者への教育研修・情報提供が続き、既存報告と同様であった。

外部機関を活用した対策の実施状況では、医療機関、健診機関の活用が多かった。産業保健推進センターは 8.2%であり、既存報告より多かった。

メンタルヘルス対策の必要性が企業の社会的責任として半数の企業で認められていた。期待する効果は、メンタルヘルス不調の早期発見、発症予防、心の健康増進、人間関係の改善、職場復帰と幅広かった。最も期待する効果は、一次予防が多かった。今後、職場のメンタルヘルス対策をさらに推進するためには、専門スタッフがいない中小企業が一次予防を含むメンタルヘルス対策に取り組めるように支援することが重要と考えられる。

職場のメンタルヘルスの指標では、過去 1 年間に、セクハラによる処分は 0.022%、セクハラ以外のハラスメントによる処分は 0.026%、飲酒による処分者は 0.029%であり、これらは 5,000 人に 1 人以上の割合であった。これは氷山の一角であり、処分されていない表面化されていないハラスメントや飲酒問題は遙かに多いと考えられる。職場のハラスメントは、当事者だけではなく職場や組織への影響も大きい。職場のハラスメントを個人の問題として放置してしまい、組織として適切な対策を取らなければ組織の責任となり、裁判によって企業に損害賠償を命じられることがある⁶⁾。組織の責任でハラスメントに対して適切な対処をするとともに、ハラスメントが発生しないように予防対策を実施することが望まれる。

メンタルヘルス上の理由による退職者は 0.22%、連続 1 カ月以上の休職者は 0.39%であり、退職者は 500 人に 1 人、休職者は 250 人に 1 人程度の割合であった。これは厚生労働省の労働者健康状況調査の退職 0.1%、連続 1 ヶ月以上の休業 0.3%より多かった。

本研究では、職場のメンタルヘルスの指標として、過去 1 年間における「セクハラ処分者」、「セクハラ以外のいじめ、ハラスメントの処分者」、「飲酒運転等の飲酒による事件の処分者」、「メンタルヘルス上の理由による退職者」、「メンタルヘルス上の理由による連続 1 カ月以上の休職者」の割合を 0%（1 人もいない）から 2%以上（50 人当たり 1 人）の 6 段階の選択肢で回答を求めた。これは本調査のために作成した新しい項目である。厚生労働省の労働者の健康状況調査では、過去 1 年間のメンタルヘルス上の理由による連続 1 カ月以上の休業者や退職者の人数の回答を求めているが、企業や事業所の規模によって人数は大きく異なり正確な人数の回答は難しく、わからない場合には未回答あるいはいないと回答する可能性がある。人数よりも割合を 6 段階の選択肢で回答の方が容易であり、比較的正確な割合を推定できるものと考えられる。ハラスメントや飲酒問題は表面化しないで把握が困難であり、処分した割合を尋ねた。このような処分についての質問は未回答が多いかと懸念したが、99.1%以上という高い回答率であった。

組織特性は、組織風土 14 項目と人事労務管理 8 項目に対して該当する項目を複数回答で選択を求めた。人事

労務管理の離職が多い、定年まで働く人が多いというのは、解雇処分やメンタルヘルス上の理由による退職と重なる部分があり、結果の解釈には注意が必要であるが、解雇以外の処分を含めても0.022～0.26%、メンタルヘルス上の理由による退職者は0.22%であり、人事労務管理の項目への影響は小さいと考えられる。職場のメンタルヘルス指標は様々な組織風土や人事労務管理による有意差が認められ、組織特性がメンタルヘルスに影響する可能性が示唆された。職場のメンタルヘルス対策は、労働者のメンタルヘルスの問題だけではなく、組織特性を含めて職場の心理社会的環境を改善し、健康職場を構築することが望まれる。

5 まとめ

職場のメンタルヘルスの実態、対策、効果、組織特性との関連を明らかにすることを目的として、従業員100人以上の企業1,782社に全国調査を実施した。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業は57.8%であり、取り組む予定がない企業は10.5%であった。専門スタッフがいないことが取り組まない主要な理由であり、経費の問題は比較的少なかった。メンタルヘルス対策の必要性は企業の社会的責任として半数の企業で認められていた。期待する効果は、メンタルヘルス不調の早期発見、発生予防、心の健康増進、人間関係の改善、職場復帰と幅広かった。最も期待する効果は、一次予防が多かった。今後、職場のメンタルヘルス対策をさらに推進するためには、専門スタッフがいない中小企業が一次予防を含むメンタルヘルス対策に取り組めるように支援することが重要と考えられる。

過去1年間に、セクハラによる処分は0.022%、セクハラ以外のハラスメントによる処分は0.026%、飲酒による処分者は0.029%、メンタルヘルス上の理由による退職者は0.22%、連続1カ月以上の休職者は0.39%であり、様々な組織風土や人事労務管理による有意差が認められた。職場のメンタルヘルス対策は、労働者のメンタルヘルスの問題だけではなく、組織特性を含めて職場の心理社会的環境を改善し、健康職場を構築することが望まれる。

参考文献

- 1) 厚生労働省大臣官房統計情報部. 平成19年度労働者健康状況調査. 2007.
- 2) 内閣府自殺対策推進室, 警察庁生活安全局生活安全企画課. 平成23年中における自殺の状況. 2012.
- 3) 厚生労働省労働基準局労災補償部補償課. 平成23年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめ. 2012.
- 4) 厚生労働省. 第11次労働災害防止計画. 2008
- 5) 首相官邸. 新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～(平成22年6月18日). 2010.
- 6) 原谷隆史. 職場のいじめに関する裁判例. 産業医学ジャーナル, 2011; 34(5):9-16.
- 7) 独立行政法人労働政策研究・研修機構. 職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査. JILPT 調査シリーズ, No.100, 2012.

表1 企業規模別回答状況

企業規模	登録数	抽出数	抽出率	回答数	回答率
5,000人以上	266	266	100.0%	63	23.7%
1,000～4,999人	2,142	1,800	84.0%	390	21.7%
500～999人	3,486	1,800	51.6%	435	24.2%
300～499人	5,481	1,800	32.8%	354	19.7%
100～299人	28,689	2,334	8.1%	540	23.1%
合計	40,064	8,000		1,782	22.3%

表2 企業規模別メンタルヘルスへの取り組み状況

企業規模	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～4,999人	5,000人以上	合計	企業規模補正值
企業数	533	351	433	390	63	1770	
取り組んでいる	50.3%	71.5%	76.2%	89.2%	92.1%	70.9%	57.8%
取り組んでいないが、取り組む予定である	8.4%	5.4%	4.6%	2.8%	1.6%	5.4%	7.3%
取り組んでいないが、検討中である	28.0%	18.8%	15.5%	6.4%	6.3%	17.6%	24.3%
取り組んでいないし、取り組む予定はない	13.3%	4.3%	3.7%	1.5%	0.0%	6.1%	10.5%

表3 企業規模別メンタルヘルスに取り組んでいない理由

	企業規模	100～	300～	500～	1,000～	5,000	合計	企業規模補正值
	企業数	299人	499人	999人	4,999人	人以上		
必要性を感じない		15.3%	7.1%	6.8%	7.3%	0.0%	11.2%	12.9%
経費がかかる		18.8%	23.2%	21.4%	31.7%	60.0%	21.6%	20.6%
時間がない		27.6%	28.3%	31.1%	19.5%	0.0%	27.5%	27.4%
専門スタッフがいない		64.0%	64.6%	64.1%	68.3%	60.0%	64.4%	64.3%
労働者の関心がない		17.2%	13.1%	12.6%	14.6%	0.0%	15.1%	16.0%
経営者の関心がない		11.5%	13.1%	13.6%	19.5%	20.0%	13.0%	12.4%
取り組み方がわからない		34.9%	37.4%	44.7%	36.6%	0.0%	37.1%	35.9%
効果がわからない		23.4%	29.3%	31.1%	24.4%	20.0%	26.1%	24.9%
個人の問題である		11.1%	9.1%	5.8%	12.2%	0.0%	9.6%	10.4%
その他		5.7%	4.0%	7.8%	9.8%	40.0%	6.5%	6.1%

表4 企業規模別心の健康対策の内容

	企業規模	100～	300～	500～	1,000～	5,000	合計	企業規模補正值
	企業数	299人	499人	999人	4,999人	人以上		
何も取り組んでいない		23.8%	9.7%	8.8%	2.8%	1.6%	11.9%	19.3%
メンタルヘルス対策について衛生委員会等で調査審議		28.9%	36.2%	43.4%	49.4%	61.9%	39.6%	32.5%
メンタルヘルスケアに関する問題点を解決するための計画の策定と実施		8.2%	12.8%	20.0%	29.2%	55.6%	18.4%	11.3%
メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任		23.8%	30.5%	34.3%	47.0%	55.6%	34.0%	27.1%
労働者への教育研修・情報提供		31.2%	40.5%	48.0%	60.7%	61.9%	44.8%	35.7%
管理監督者への教育研修・情報提供		27.6%	43.6%	55.7%	64.3%	76.2%	47.5%	34.5%
事業所内の産業保健スタッフへの教育研修・情報提供		10.3%	14.5%	16.7%	35.1%	42.9%	19.4%	13.0%
職場環境等の評価及び改善		12.8%	8.0%	14.2%	22.5%	30.2%	14.9%	12.9%
労働者からの相談対応の体制整備		42.5%	56.7%	61.9%	76.5%	81.0%	59.0%	48.2%
職場復帰における支援		16.7%	26.2%	40.1%	55.6%	71.4%	34.9%	22.5%
ストレス・メンタルヘルスに関するアンケート調査の実施		11.9%	17.4%	22.5%	34.9%	41.3%	21.7%	15.0%
アンケート調査によるメンタルヘルス不調者の相談対応		7.5%	14.0%	16.0%	25.6%	30.2%	15.7%	10.2%
アンケート調査による職場診断		5.2%	9.4%	10.2%	19.6%	28.6%	11.3%	7.1%
その他		4.0%	3.7%	4.9%	4.7%	7.9%	4.4%	4.1%

表5 企業規模別過去1年間の外部機関を活用した対策の実施

	企業規模	100～	300～	500～	1,000～	5,000	合計	企業規模補正值
	企業数	299人	499人	999人	4,999人	人以上		
何も実施していない		52.8%	40.1%	35.7%	26.2%	13.3%	38.9%	47.9%
地域産業保健センター		3.1%	5.2%	6.4%	6.3%	8.3%	5.2%	3.9%
産業保健推進センター		7.5%	8.4%	11.4%	13.0%	8.3%	9.8%	8.2%
メンタルヘルス対策支援センター		3.3%	6.3%	4.3%	5.0%	8.3%	4.7%	3.9%
国の登録相談機関		1.0%	1.4%	0.5%	1.1%	1.7%	1.0%	1.0%
中央労働災害防止協会		2.5%	4.6%	3.8%	9.8%	8.3%	5.0%	3.3%
EAP(従業員支援プログラム)機関		5.0%	7.2%	11.9%	25.1%	33.3%	12.5%	7.1%
医療機関		13.6%	19.9%	20.5%	29.6%	33.3%	20.7%	16.0%
健診機関		13.4%	16.4%	15.5%	13.8%	16.7%	14.7%	14.0%
その他		9.4%	14.4%	14.3%	16.4%	21.7%	13.5%	10.9%

表6 企業規模別メンタルヘルス対策で期待する効果(複数回答)

	企業規模	100～	300～	500～	1,000～	5,000	合計	企業規模補正值
	企業数	299人	499人	999人	4,999人	人以上		
特に期待する効果はない	533	2.6%	1.4%	1.2%	0.3%	0.0%	1.4%	2.2%
労働者の心の健康増進	533	59.1%	64.1%	66.4%	70.8%	68.3%	64.8%	61.1%
メンタルヘルス不調の発生予防	533	46.0%	67.2%	73.4%	75.9%	88.9%	65.0%	53.2%
メンタルヘルス不調の早期発見	533	49.2%	63.0%	72.5%	79.7%	87.3%	65.7%	55.0%
メンタルヘルス不調の回復	533	23.8%	33.1%	45.8%	56.9%	60.3%	39.6%	29.0%
心の病による休職者の職場復帰、再発予防	533	28.9%	44.9%	56.0%	69.0%	81.0%	49.4%	35.9%
有所見者の減少	533	14.1%	18.1%	19.9%	31.3%	39.7%	21.0%	16.2%
病休者の減少	533	19.1%	29.4%	34.3%	48.5%	50.8%	32.4%	23.6%
退職者の減少	533	18.0%	23.7%	24.8%	31.8%	34.9%	24.4%	20.2%
職場の人間関係、コミュニケーションの改善	533	48.0%	44.4%	51.4%	56.4%	55.6%	50.2%	48.3%
自殺の予防	533	10.7%	13.6%	16.0%	32.6%	47.6%	18.7%	13.0%
職場のいじめ、ハラスメントの予防	533	22.7%	25.4%	27.3%	38.5%	36.5%	28.3%	24.4%
労働災害、事故、事件の予防	533	29.1%	25.7%	23.4%	28.7%	33.3%	27.1%	28.1%
福利厚生の上	533	14.3%	11.6%	11.3%	14.4%	17.5%	13.1%	13.7%
職場の活性化	533	33.8%	34.2%	35.0%	42.6%	41.3%	36.3%	34.4%
会社の業績向上	533	12.4%	13.3%	13.7%	20.0%	28.6%	15.1%	13.1%

表7 企業規模別メンタルヘルス対策で最も期待する効果(単独回答)

	企業規模	100～	300～	500～	1,000～	5,000	合計	企業規模補正值
	企業数	299人	499人	999人	4,999人	人以上		
特に期待する効果はない	499	1.0%	0.3%	0.2%	0.0%	0.0%	0.4%	0.8%
労働者の心の健康増進	499	25.5%	26.6%	25.9%	25.1%	22.6%	25.6%	25.6%
メンタルヘルス不調の発生予防	499	19.2%	33.1%	30.8%	28.6%	37.1%	27.6%	22.8%
メンタルヘルス不調の早期発見	499	13.0%	10.1%	12.7%	12.9%	14.5%	12.4%	12.6%
メンタルヘルス不調の回復	499	0.8%	1.2%	1.2%	2.4%	1.6%	1.4%	1.0%
心の病による休職者の職場復帰、再発予防	499	3.2%	4.2%	6.1%	6.2%	1.6%	4.7%	3.7%
有所見者の減少	499	1.4%	0.6%	0.5%	0.5%	0.0%	0.8%	1.2%
病休者の減少	499	3.2%	3.9%	3.7%	6.2%	8.1%	4.3%	3.5%
退職者の減少	499	2.4%	2.7%	1.5%	3.2%	0.0%	2.3%	2.4%
職場の人間関係、コミュニケーションの改善	499	11.2%	5.4%	8.3%	5.1%	4.8%	7.8%	9.8%
自殺の予防	499	1.2%	0.3%	0.5%	1.6%	0.0%	0.9%	1.0%
職場のいじめ、ハラスメントの予防	499	2.0%	0.9%	1.0%	0.8%	0.0%	1.2%	1.7%
労働災害、事故、事件の予防	499	7.4%	3.3%	2.4%	1.1%	1.6%	3.8%	6.0%
福利厚生の上	499	0.8%	0.0%	0.2%	0.3%	0.0%	0.4%	0.6%
職場の活性化	499	6.8%	6.6%	3.9%	4.6%	6.5%	5.5%	6.4%
会社の業績向上	499	0.8%	0.9%	1.0%	1.3%	1.6%	1.0%	0.9%

表8 企業規模別心の健康対策(メンタルヘルスケア)の効果

	企業規模	100～	300～	500～	1,000～	5,000	合計	企業規模補正值
	企業数	299人	499人	999人	4,999人	人以上		
効果がある	533	24.4%	23.9%	33.6%	47.4%	42.9%	32.2%	26.5%
やや効果がある	533	29.3%	39.8%	30.4%	29.0%	31.7%	31.7%	30.8%
あまり効果がない	533	3.6%	2.6%	3.2%	3.9%	4.8%	3.4%	3.4%
効果がない	533	0.4%	0.9%	0.2%	0.3%	0.0%	0.4%	0.4%
分からない	533	42.4%	33.0%	32.5%	19.4%	20.6%	32.3%	38.9%

表9 企業規模別心の健康対策(メンタルヘルスケア)の費用への考え

	企業規模	100～	300～	500～	1,000～	5,000	合計	企業規模 補正值
	企業数	299人	499人	999人	4,999人	人以上		
従業員の福利厚生として必要		40.3%	45.0%	44.5%	47.5%	39.7%	43.8%	41.7%
企業の社会的責任として必要		40.5%	48.1%	54.8%	61.0%	76.2%	51.3%	44.1%
費用はなるべくかけない		29.1%	24.8%	17.2%	15.2%	11.1%	21.7%	26.6%
効果があれば費用がかかってもかまわない		13.6%	16.0%	16.1%	16.8%	19.0%	15.6%	14.4%

表10 企業規模別過去1年間のセクハラの処分割合

	企業規模	100～	300～	500～	1,000～	5,000	合計	企業規模 補正值
	企業数	299人	499人	999人	4,999人	人以上		
0%(1人もいない)		96.3%	93.5%	89.6%	79.1%	46.7%	88.7%	94.1%
0.1%程度(1000人当たり1人)		0.2%	1.1%	4.4%	18.0%	50.0%	7.0%	2.0%
0.2%程度(500人当たり1人)		0.6%	3.4%	5.5%	2.1%	3.3%	2.8%	1.5%
0.5%程度(200人当たり1人)		2.2%	1.7%	0.5%	0.8%	0.0%	1.3%	1.9%
1%程度(100人当たり1人)		0.6%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.4%
2%以上(50人当たり1人)		0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
割合推定値(%)		0.022	0.019	0.018	0.026	0.057	0.022	0.022

表11 企業規模別過去1年間のセクハラ以外のいじめ、ハラスメントの処分割合

	企業規模	100～	300～	500～	1,000～	5,000	合計	企業規模 補正值
	企業数	299人	499人	999人	4,999人	人以上		
0%(1人もいない)		95.5%	94.4%	92.2%	84.9%	50.8%	90.7%	94.2%
0.1%程度(1000人当たり1人)		0.4%	0.6%	3.7%	11.7%	42.4%	5.1%	1.6%
0.2%程度(500人当たり1人)		0.4%	3.4%	3.7%	2.9%	5.1%	2.5%	1.2%
0.5%程度(200人当たり1人)		2.0%	1.4%	0.5%	0.5%	1.7%	1.2%	1.7%
1%程度(100人当たり1人)		1.5%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	1.1%
2%以上(50人当たり1人)		0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
割合推定値(%)		0.030	0.017	0.013	0.020	0.061	0.022	0.026

表12 企業規模別過去1年間の飲酒運転等の飲酒による事件の処分割合

	企業規模	100～	300～	500～	1,000～	5,000	合計	企業規模 補正值
	企業数	299人	499人	999人	4,999人	人以上		
0%(1人もいない)		96.1%	94.4%	91.3%	83.7%	60.0%	90.6%	94.5%
0.1%程度(1000人当たり1人)		0.0%	0.8%	4.4%	14.0%	38.3%	5.6%	1.5%
0.2%程度(500人当たり1人)		0.2%	2.8%	3.4%	1.6%	1.7%	1.9%	0.9%
0.5%程度(200人当たり1人)		2.0%	0.8%	0.2%	0.5%	0.0%	1.0%	1.6%
1%程度(100人当たり1人)		1.3%	1.1%	0.5%	0.0%	0.0%	0.7%	1.1%
2%以上(50人当たり1人)		0.4%	0.0%	0.2%	0.3%	0.0%	0.2%	0.3%
割合推定値(%)		0.031	0.022	0.022	0.025	0.042	0.026	0.029

表13 企業規模別過去1年間のメンタルヘルス上の理由による退職者の割合

	企業規模	100～	300～	500～	1,000～	5,000	合計	企業規模 補正值
	企業数	299人	499人	999人	4,999人	人以上		
0%(1人もいない)		67.4%	58.4%	42.6%	28.1%	11.3%	49.0%	61.5%
0.1%程度(1000人当たり1人)		2.8%	2.0%	12.5%	37.8%	67.7%	14.9%	5.8%
0.2%程度(500人当たり1人)		1.1%	19.0%	29.2%	21.9%	16.1%	16.6%	7.2%
0.5%程度(200人当たり1人)		15.6%	15.0%	12.5%	9.6%	4.8%	13.1%	14.9%
1%程度(100人当たり1人)		11.2%	5.4%	2.3%	1.3%	0.0%	5.3%	9.0%
2%以上(50人当たり1人)		1.9%	0.3%	0.9%	1.3%	0.0%	1.1%	1.5%
割合推定値(%)		0.23	0.17	0.18	0.17	0.12	0.19	0.22

表14 企業規模別過去1年間のメンタルヘルス上の理由による連続1カ月以上休業者の割合

企業規模	100～ 299人	300～ 499人	500～ 999人	1,000～ 4,999人	5,000 人以上	合計	企業規模 補正值
企業数	538	354	434	386	63	1775	
0%(1人もいない)	54.5%	26.0%	15.4%	5.4%	0.0%	26.6%	44.2%
0.1%程度(1000人当たり1人)	2.6%	4.0%	9.2%	13.7%	34.9%	8.1%	4.2%
0.2%程度(500人当たり1人)	1.7%	22.0%	26.5%	30.8%	25.4%	19.0%	8.3%
0.5%程度(200人当たり1人)	18.2%	31.1%	35.7%	33.2%	22.2%	28.5%	22.3%
1%程度(100人当たり1人)	17.7%	15.3%	11.1%	14.8%	17.5%	14.9%	16.6%
2%以上(50人当たり1人)	5.4%	1.7%	2.1%	2.1%	0.0%	2.9%	4.4%
割合推定値(%)	0.38	0.39	0.39	0.43	0.37	0.40	0.39

表15 企業規模別組織特性該当企業の割合

企業規模	100～ 299人	300～ 499人	500～ 999人	1,000～ 4,999人	5,000 人以上	合計	企業規模 補正值
企業数	529	352	427	373	61	1742	
組織風土							
保守的	34.4%	42.3%	39.8%	40.5%	32.8%	38.6%	36.3%
革新的	8.9%	11.4%	11.2%	11.8%	19.7%	11.0%	9.7%
伝統重視	15.7%	19.0%	20.8%	21.2%	14.8%	18.8%	16.9%
創造的	12.1%	11.6%	12.9%	17.2%	24.6%	13.7%	12.5%
堅実安定	41.8%	51.1%	47.1%	43.7%	42.6%	45.4%	43.6%
新分野に挑戦	23.1%	19.9%	21.5%	24.9%	31.1%	22.7%	22.7%
規則重視	19.5%	25.6%	21.8%	29.2%	29.5%	23.7%	21.1%
自由	13.2%	8.0%	7.3%	10.2%	8.2%	9.9%	11.8%
トップダウン	33.1%	36.4%	34.0%	38.6%	39.3%	35.4%	33.9%
ボトムアップ	6.8%	8.5%	8.0%	7.8%	11.5%	7.8%	7.2%
集団主義	18.3%	26.7%	27.2%	31.4%	23.0%	25.1%	21.0%
個人主義	10.8%	9.1%	9.4%	7.5%	8.2%	9.3%	10.2%
競争的	6.6%	6.5%	5.6%	9.1%	9.8%	7.0%	6.7%
協力的	33.1%	31.5%	35.8%	38.6%	31.1%	34.6%	33.4%
人事労務管理							
企業数	536	350	428	379	62	1755	
年功序列	27.2%	32.3%	33.2%	29.3%	22.6%	30.0%	28.5%
成果主義	33.6%	43.7%	38.3%	43.3%	66.1%	40.0%	36.1%
ピラミッド型	10.4%	12.9%	13.1%	21.6%	9.7%	14.0%	11.6%
フラット型	9.7%	6.3%	5.4%	8.7%	16.1%	8.0%	8.8%
新卒採用中心	20.7%	33.4%	33.4%	40.6%	45.2%	31.5%	24.8%
中途採用が多い	50.9%	40.9%	37.6%	32.7%	24.2%	40.8%	47.2%
離職が多い	18.3%	16.6%	17.8%	20.3%	14.5%	18.1%	18.1%
定年まで働く人が多い	42.4%	46.9%	47.2%	50.9%	50.0%	46.6%	43.9%

表16 組織特性別過去1年間のセクハラの処分割合

組織特性	企業数	0%	0.1%程度	0.2%程度	0.5%程度	1%程度	2%以上	推定割合 (%)
規則重視	412	85.4%	9.2%	3.6%	1.5%	0.2%	0.0%	0.026
競争的	121	81.8%	14.9%	2.5%	0.8%	0.0%	0.0%	0.024
ピラミッド型	245	80.0%	13.1%	5.7%	0.8%	0.4%	0.0%	0.033
離職が多い	318	84.3%	7.9%	6.9%	0.9%	0.0%	0.0%	0.026

表17 組織特性別過去1年間のセクハラ以外のいじめ、ハラスメントの処分割合

組織特性	企業数	0%	0.1%程度	0.2%程度	0.5%程度	1%程度	2%以上	推定割合 (%)
革新的	190	85.8%	7.9%	5.3%	0.5%	0.5%	0.0%	0.026
新分野に挑戦	394	93.1%	4.8%	1.5%	0.3%	0.3%	0.0%	0.012
フラット型	139	85.6%	8.6%	3.6%	2.2%	0.0%	0.0%	0.027
離職が多い	318	84.6%	5.3%	7.2%	1.6%	0.9%	0.3%	0.043

表18 組織特性別過去1年間の飲酒運転等の飲酒による事件の処分割合

組織特性	企業数	0%	0.1%程度	0.2%程度	0.5%程度	1%程度	2%以上	推定割合 (%)
集団主義	437	88.3%	7.8%	1.6%	1.1%	0.9%	0.2%	0.030
競争的	122	85.2%	7.4%	3.3%	2.5%	1.6%	0.0%	0.043

表19 組織特性別過去1年間のメンタルヘルス上の理由による退職者の割合

組織特性	企業数	0%	0.1%程度	0.2%程度	0.5%程度	1%程度	2%以上	推定割合 (%)
革新的	191	37.2%	16.8%	18.8%	18.8%	7.9%	0.5%	0.24
伝統重視	326	53.4%	16.6%	16.6%	9.8%	2.5%	1.2%	0.15
創造的	235	39.6%	20.9%	17.9%	11.9%	8.9%	0.9%	0.22
堅実安定	785	51.3%	14.8%	16.3%	12.4%	4.6%	0.6%	0.17
規則重視	411	51.6%	17.5%	15.8%	11.2%	3.4%	0.5%	0.15
トップダウン	611	44.5%	15.1%	17.7%	15.4%	5.4%	2.0%	0.22
競争的	121	41.3%	14.0%	17.4%	15.7%	8.3%	3.3%	0.28
離職が多い	314	36.9%	12.4%	17.5%	18.8%	10.5%	3.8%	0.32
定年まで働く人が多い	810	54.2%	18.4%	14.3%	9.6%	3.1%	0.4%	0.13

表20 組織特性別過去1年間のメンタルヘルス上の理由による連続1カ月以上休業者の割合

組織特性	企業数	0%	0.1%程度	0.2%程度	0.5%程度	1%程度	2%以上	推定割合 (%)
創造的	238	18.5%	6.3%	21.0%	29.0%	21.0%	4.2%	0.49
トップダウン	615	24.1%	8.3%	17.6%	31.2%	15.3%	3.6%	0.42
集団主義	438	21.2%	8.7%	20.5%	31.5%	15.3%	2.7%	0.42
新卒採用中心	552	17.4%	8.3%	19.9%	33.9%	17.4%	3.1%	0.45
中途採用が多い	715	34.7%	7.1%	16.9%	24.1%	14.8%	2.4%	0.36