

## 研究者一覧

### 研究代表者

京都産業保健総合支援センター 産業保健相談員 辰 巳 朋 子

### 研究分担者

京都産業保健総合支援センター 産業保健相談員 伊 東 眞 行

京都産業保健総合支援センター 産業保健相談員 安 元 寛 子

### 共同研究者

京都文教大学産業メンタルヘルス研究所 所長 森 崎 美奈子

京都文教大学産業メンタルヘルス研究所 所員 岸 田 敬 子

# 目 次

I. 目的 .....	3
II. 調査の概要 .....	3
III. 調査結果 .....	4
1. 職場・仕事について .....	4
2. 「心の健康づくり」について .....	7
IV. 考察 .....	19
V. 引用文献 .....	22
<別紙①>あなたの職場で取組んでいる従業員の心の健康づくりの実施例 .....	23
<別紙②>定期的に従業員が自分の心の状態を確認できるチェックの実施例 .....	24
<別紙③>京都産業保健総合支援センターについて利用した内容例 .....	25
<別紙④>地域産業保健支援センターについて利用した内容例 .....	26
<別紙⑤>今後、自殺予防に協力できると思うこと .....	27
調査協力依頼文書 .....	28
調査協力督促依頼文書 .....	29
心の健康づくり調査用紙 .....	30

---

## I. 目的

---

京都産業保健総合支援センターでは、府内小規模事業所のメンタルヘルス活動を支援している。そこで今回、新たに制度化されたストレスチェック制度の啓発を行いながら、小規模事業所が必要とする支援策を検討するため、実態調査を実施した。

平成20年度には、「京都市・京都府下の事業場におけるこころの健康の実態に関する調査研究」（以下「平成20年調査」という）<sup>1)</sup>が行われ、同時に「地方都市（京都府京丹後市）の事業場におけるこころの健康の実態に関する調査研究」「地方都市（京都府亀岡市）の事業場におけるこころの健康の実態に関する調査研究」も行われた。これらの調査では、メンタルヘルスに関連する法改正や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年）を知る企業は半数ほどとひくく、また、過去1年の間に希死念慮があった者や自殺企図のあった労働者が存在したことも報告されている。

平成27年には、労働者数50人以上の事業所でストレスチェックの実施が義務化され、50人未満の事業所では努力義務となっているので、今回の調査では、先行研究と比較しながら、小規模事業所の実態に迫りたい。

併せて、平成27年度に、京都府で「京都府自殺対策に関する条例」が制定され、その中で「第6条2 事業主は府が実施する自殺対策に協力するよう努めるものとする」とされているが、事業所側の意識や実態についても明らかにしたい。

---

## II. 調査の概要

---

- ・調査対象：平成26・27年度に京都産業保健総合支援センター・地域産業保健センター事業を利用した労働者数50人未満の事業所 1,248ヶ所
  - ・調査方法：対象事業所に調査票を郵送配布し、同センターへ郵送回収
  - ・調査期間：第1回：平成28年6月22日～7月15日  
第2回：平成28年8月16日～9月9日
- 郵送による調査であるため、回収率が低くなることが予想されたので、同じ事業所に対して2回の調査を実施した。第2回目の送付時には、再度のお願いであることや、前回の調査に回答された場合は返送不要であることを送付文に明記した。なお、第2回目の実施時には1回目の送付であて先不明で戻った事業所を除く1,179件を送付対象とした。
- ・回収数：第1回：1,248件に郵送、但し、宛先不明69件、実質送付1,179件、304件の回収  
第2回：1,179件に郵送、267件の回収

回答が重複している恐れについて検討した結果、送付文で明確に説明したことや、小規模事業所では答えを記入する担当者が多くはないと想像できることから、調査を知らずに再度回答するという事態は起こりにくいと考えた。その結果、第1回と第2回の回収分を合計して571件（回収率48.4%）を分析対象とした。

なお、送付した依頼文書及び調査用紙を巻末に添付する。

- ・倫理的配慮：本研究は労働者健康安全機構による産業保健調査研究検討委員会にて採択されており、産業保健調査研究倫理審査委員会にて承認を得て、実施した。調査対象者には、無記名調査であり、事業所は特定されない旨を明記して回収を行った。

### Ⅲ. 調査結果

返送された回答のうち、企業全体の従業員数と事業所の従業員数の記入のないものを除き、564件を有効回答とした。

まず、設問の順に従って結果を述べる。また、「心の健康づくり」についての設問では、事業所規模別に集計を行った。労働者数9人までの93事業所（16.5%）、同10～49人の429事業所（76.1%）、50人以上の42事業所（7.4%）の3区分により比較し、設問によって事業所規模別の比較検討を行った。

#### 1. 職場・仕事について

（1-1）あなたの事業所は以下のどれに該当しますか。

業種	事業所数	%
林業	6	1.1%
鉱業	1	0.2%
建設業	45	8.0%
製造業	301	53.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.7%
情報通信業	5	0.9%
運輸業	27	4.8%
卸売・小売業	46	8.1%
金融・保険業	1	0.2%
不動産業	2	0.4%
飲食店・宿泊業	5	0.9%
医療・福祉	12	2.1%
教育・学習支援業	6	1.1%
サービス業	65	11.5%
他に分類されないもの	18	3.2%
不明	20	3.5%
合計	564	100.0%

半数を超える事業所が製造業であり、ついでサービス業・卸小売業・建設業であった。京都市街地でよく見かける、飲食店・宿泊業は0.9%と少なかった。

業種別分類では回答数にばらつきが大きいいため、主に事業所規模別で比較を行った。

(1-2-1) 御社(企業)全体の従業員数(非正規・アルバイトを含む)を教えてください。

従業員数	事業所数	%
50人未満	355	62.9%
50人から199人以下	120	21.3%
200人を越え499人以下	40	7.1%
500人を越え999人以下	11	2.0%
1000人を越え1999人以下	15	2.7%
2000人を越え2999人以下	4	0.7%
3000人を越える	19	3.4%
合計	564	100.0%

50人未満企業規模が半数を超え、目的とする小規模事業所の実態に迫ることができるデータが集まった。また、199人以下が84.2%を占めるものの、3,000人を超えるとの回答が3.4%あり、小規模事業所と分類されている中に、大規模企業の一事業場に位置づけられる事業場があることがうかがわれる。

「平成20年調査」では、京都市・京都府の調査結果で、約7割の事業所が会社全体の正社員100名以上であったので、今回調査との企業規模の違いを考慮する必要がある。「平成20年調査」の京丹後市の調査結果では、会社全体の正社員数50人未満251件(88.4%)、同じく亀岡市の調査結果では、会社全体の正社員数50人未満64件(84.2%)であった。

(1-2-2) あなたのいる事業所の従業員数(非正規・アルバイトを含む)を教えてください。

従業員数	事業所数	%
1人～9人	93	16.5%
10人～49人	429	76.1%
50人以上	42	7.4%
合計	564	100.0%

今回の調査では、従業員50人未満の事業所を対象と想定したが、回収した結果では、50人以上の事業所が7.4%、10人以上50人未満の事業所は76.1%、9人以下の事業所は16.5%であった。結果として、50人未満の事業所は92.6%であり、回答した事業所のほとんどが、小規模事業所であるので、調査の目的にかなう返答が集まったと考えられる。また、50人以上の事業所の回答も比較対象とする。

なお、「平成20年調査」では、京都市・京都府の調査結果で、9人未満は0事業所、10～49人は26事業所、50人以上は151事業所であった。今回調査では小規模事業所がほとんどであることから、事業所規模の違いも検討課題となった。同じく「平成20年調査」の京丹後市の調査結果では、9人までは215事業所(75.7%)、10～49人は45事業所(15.9%)、50人以上は14事業所(5.0%)であった。また、亀岡市では、9人までは51事業所(67.1%)、10～49人は16事業所(22.3%)、50人以上は9事業所(11.8%)であった。事業所規模としては、亀岡市・京丹後市のデータの方が比較対象ともなった。

(1-3) 御社の創立はいつですか。(創業年数はどれくらいですか。)

創業年数	事業所数	%
1年～19年	56	9.9%
20年～49年	211	37.4%
50年～99年	230	40.8%
100年以上	31	5.5%
不明	36	6.4%
合計	564	100.0%

京都の特徴として、いわゆる老舗の存在があり、100年を超える企業の存在が確認された。また、学生の街京都として、起業間もないベンチャー企業も想定されていたが、今回調査の78.2%は創業20年から99年という、世代交代や事業継承を経験する企業であった。若い企業には、今回調査の内容が関心をひかずに返答されなかったかもしれない。

(1-4) 記入しているあなたの役職名を教えてください。

役職	事業所数	%
経営者層	157	27.9%
総務・人事労務担当	299	53.0%
安全・衛生担当	34	6.0%
総務人事・安全衛生兼務	26	4.6%
管理者層	17	3.0%
その他	26	4.6%
不明	5	0.9%
合計	564	100.0%

今回調査の記入者は、約半数が総務・人事労務担当で、安全衛生担当は6.0%であった。総務人事と安全衛生兼務も4.6%と多いとは言えず、選任義務のない事業所がほとんどであったが、心の健康づくりやメンタルヘルスを考える安全衛生担当者がいないことは、メンタルヘルスに取り組むうえで情報が蓄積しないことにつながる、問題点の一つとも考えられる。

## 2. 「心の健康づくり」について

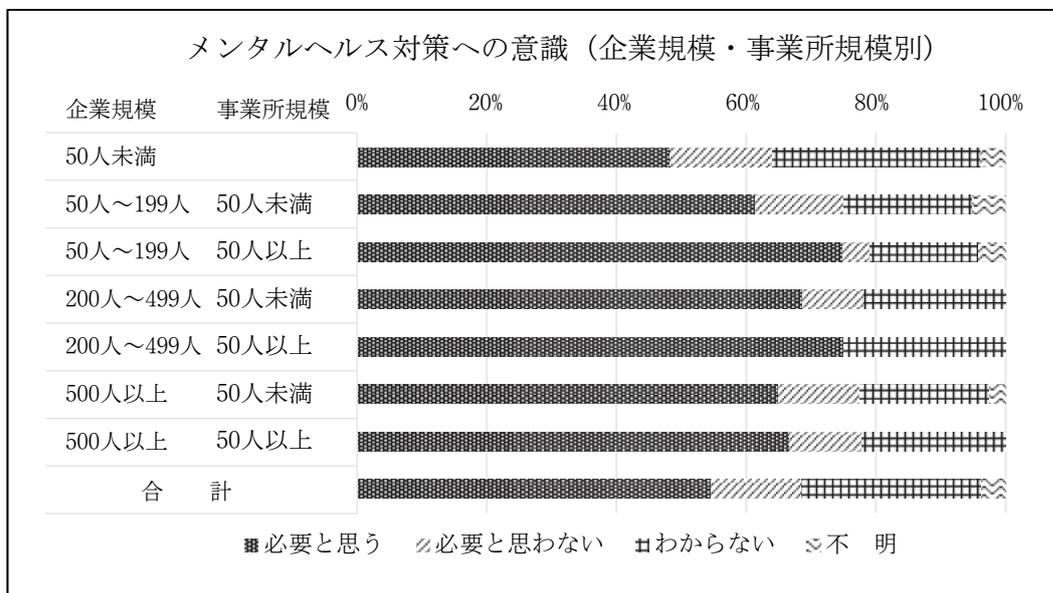
(2-1) あなたの職場では従業員の心の健康づくり(メンタルヘルス対策)が必要だと思いますか。

企業規模	事業所規模	必要と思う		必要と思わない		わからない		不明		合計 (事業所数)	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
50人未満	50人未満	171	48.2%	56	15.8%	114	32.1%	14	3.9%	355	
50人～ 199人	50人未満	59	61.5%	13	13.5%	19	19.8%	5	5.2%	96	120
	199人	18	75.0%	1	4.2%	4	16.7%	1	4.2%	24	
200人～ 499人	50人未満	22	68.8%	3	9.4%	7	21.9%	0	0.0%	32	40
	200人～	6	75.0%	0	0.0%	2	25.0%	0	0.0%	8	
500人 以上	50人未満	26	65.0%	5	12.5%	8	20.0%	1	2.5%	40	49
	50人以上	6	66.7%	1	11.1%	2	22.2%	0	0.0%	9	
合計		308	54.6%	79	14.0%	156	27.7%	21	3.7%	564	

「平成20年調査」京都市・京都府では、85.4%の事業所がメンタルヘルス対策の必要性を感じていると回答していたが、今回調査では54.6%と低調である。これは、必要とする意識が低下しているというよりも、「平成20年調査」の回収率(15.4%)が低かったことや回答した企業規模が今回調査と比較すると大きいことから、「平成20年調査」では、関心の高い事業所層が回答を寄せたためであろうと推測される。

今回の調査では、回収率が高いが、回答を寄せたのがほとんど小規模事業所だったので、「わからない」とか、「不必要」とする事業所層もアンケートに回答を寄せたのではないかと考えられる。

なお、今回の調査では、事業所規模が大きいほどメンタルヘルス対策が必要と認識されている。「平成20年調査」でも、従業員数50名以上が多い京都市・京都府内事業所での調査では、「メンタルヘルス対策が必要」は85.4%と比率が高かった。しかし、従業員数10名未満が多い京丹後市では、「メンタルヘルス対策が必要」は44.4%<sup>2)</sup>、亀岡市では50%<sup>3)</sup>と低調となっていた。従業員数の多さ・少なさが、メンタルヘルスの必要性を認識することに関係する傾向が見られた。



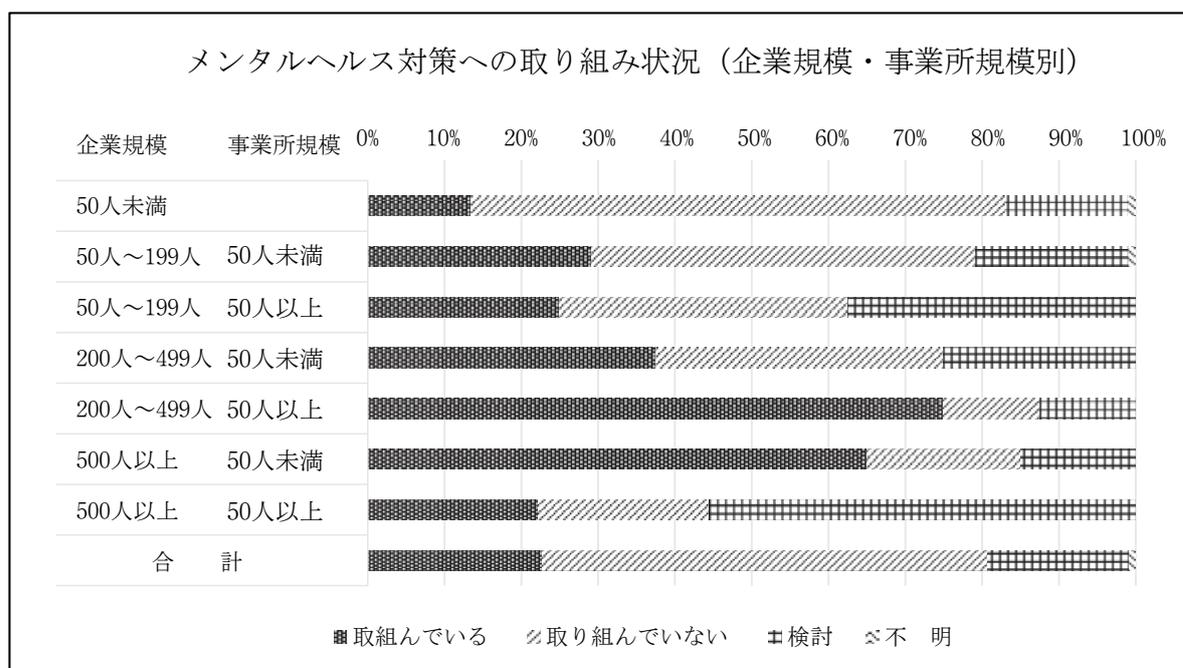
(2-2) あなたの職場では従業員の心の健康づくり（メンタルヘルス対策）に取り組んでいますか。

企業規模	事業所規模	取り組んでいる		取り組んでいない		検討（準備）中		不明		合計 (事業所数)	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
50人未満		48	13.5%	247	69.6%	56	15.8%	4	1.1%	355	
50人～ 199人	50人未満	28	29.2%	48	50.0%	19	19.8%	1	1.0%	96	120
	50人以上	6	25.0%	9	37.5%	9	37.5%	0	0.0%	24	
200人～ 499人	50人未満	12	37.5%	12	37.5%	8	25.0%	0	0.0%	32	40
	50人以上	6	75.0%	1	12.5%	1	12.5%	0	0.0%	8	
500人 以上	50人未満	26	65.0%	8	20.0%	6	15.0%	0	0.0%	40	49
	50人以上	2	22.2%	2	22.2%	5	55.6%	0	0.0%	9	
合計		128	22.7%	327	58.0%	104	18.4%	5	0.9%	564	

[取り組み具体例] P23別紙1 参照

「平成20年調査」では、取り組み（取り組んでいる）50%、不取り組み（取り組んでいない）30.9%、検討中18%であった。今回の調査では、「取り組んでいる」の割合は大きく下回っている。回収率が3倍近く高いにも関わらず、小規模事業所が多い今回調査では、取り組んでいないという現状が強く表れている。ただし、それでもこの調査に多くの事業所が回答したことには、取り組んではいないが関心はある、という小規模事業所の実態があるのではないかと推測される。

しかし、「平成27年度労働安全衛生調査」<sup>4)</sup>を見ると、メンタルヘルス対策に取り組んでいると回答したのは、10～29人規模事業所で52.9%、30～49人規模で64.0%、50～99人規模で81.3%であった。今回の調査結果は、全国調査と比べても低い実態であった。



(2-2-ア) ストレスチェックのような定期的に自分の心の状態を確認できるチェックを実施していますか。

企業規模	事業所規模	している		していない		不明		合計 (事業所数)	
50人未満		17	4.8%	297	83.7%	41	11.5%	355	
50人～ 199人	50人未満	17	17.7%	68	70.8%	11	11.5%	96	120
	50人以上	5	20.8%	15	62.5%	4	16.7%	24	
200人～ 499人	50人未満	9	28.1%	16	50.0%	7	21.9%	32	40
	50人以上	5	62.5%	2	25.0%	1	12.5%	8	
500人 以上	50人未満	15	37.5%	19	47.5%	6	15.0%	40	49
	50人以上	2	22.2%	4	44.4%	3	33.3%	9	
合計		70	12.4%	421	74.6%	73	12.9%	564	

[取り組み具体例] P24別紙2参照

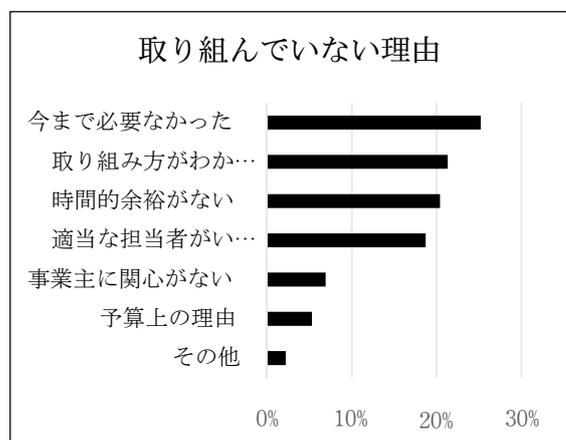
企業規模が大きくなるほどストレスチェック等への取組みは多くなると予想されたが、企業規模500人以上でも、半数近くで取組まれていないという回答であった。

事業所規模50人未満に注目すると、企業規模が大きくなるほど取組まれる率が高くなっている。なお、事業所人数が少なくとも取組まれているところも存在することは、特筆される。

平成27年労働安全衛生調査では、ストレスチェックを実施した事業所は、10～29人規模で20.1%、30～49人規模で21.1%、50～99人規模で25.5%であった。規模による差があまりなかった。しかし今回の調査では、企業規模による違いがはっきり表れている。これは、ストレスチェック制度開始の影響で、企業規模が大きい会社では、本社がストレスチェックを実施すれば、支店支社等が50人未満であっても、ストレスチェックを実施していることを推測させる。

(2-2-イ) 取り組んでいない場合、その理由について主なものを3つ選んでください。(複数回答)

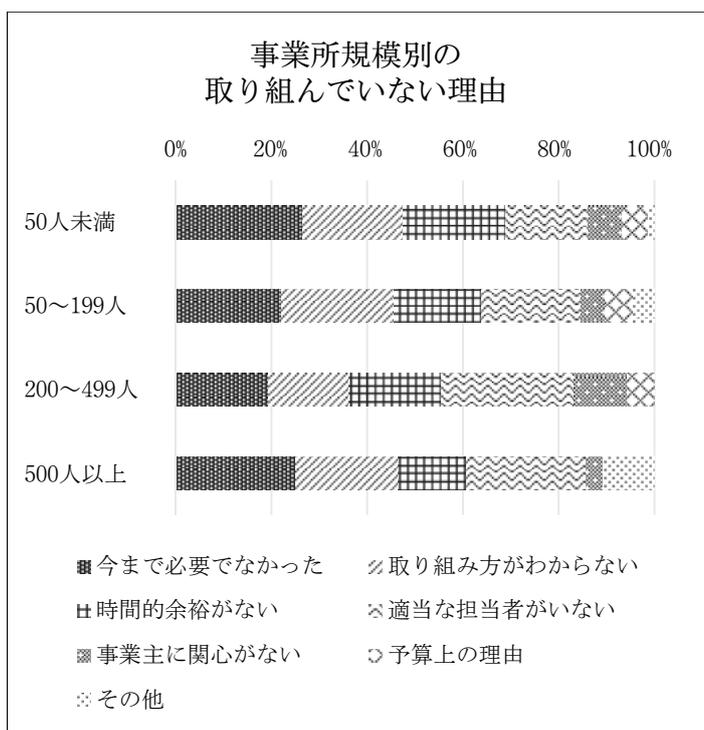
理由	事業所数	%
今まで必要なかった	179	25.2%
取組み方がわからない	152	21.3%
時間的余裕がない	145	20.4%
適当な担当者がない	133	18.7%
事業主に関心がない	49	6.9%
予算上の理由	38	5.3%
その他	16	2.2%



「平成20年調査」では、取り組み方がわからない50%、予算上の理由5.1%、時間的余裕がない11.8%、今まで必要がなかった12.9%、事業主に興味がない3.9%、適当な担当者がない15.7%などであった。

今回調査では、今まで必要がなかった・取り組み方がわからない・時間的余裕がない・適当な担当者がないという4項目への回答が多く、事業主に興味がないも増えている。適切な取組み方を指導・支援する必要がある。また、最も多い理由が、今まで必要がなかったとする回答

であり、このことを踏まえた今後の指導の在り方が求められる。



(2-3) 平成27年12月から、50人以上の事業所ではストレスチェックが義務化され、50人未満の事業所では当面努力義務化となりましたが、知っていますか。

企業規模	事業所規模	実施予定 (実施済含)		検討中		取組む 予定なし		知らない		不明		合計 (事業所数)	
50人未満		16	4.5%	82	23.1%	116	32.7%	121	34.1%	20	5.6%	355	
50人～ 199人	50人未満	23	24.0%	34	35.4%	24	25.0%	12	12.5%	3	3.1%	96	120
	50人以上	11	45.8%	10	41.7%	1	4.2%	2	8.3%	0	0.0%	24	
200人～ 499人	50人未満	15	46.9%	9	28.1%	4	12.5%	4	12.5%	0	0.0%	32	40
	50人以上	5	62.5%	2	25.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	8	
500人 以上	50人未満	20	50.0%	8	20.0%	3	7.5%	8	20.0%	1	2.5%	40	49
	50人以上	8	88.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%	9	
合計		98	17.4%	145	25.7%	149	26.4%	148	26.2%	24	4.3%	564	

50人以上のストレスチェック実施対象事業所であっても、知らない3件、予定無し2件、合わせて5件という結果であった。これは、50人以上の事業所の12.2%にあたり、制度のさらなる周知が求められる。また、この設問では企業規模でも比較をしたところ、事業所人数にかかわらず企業規模の大きいところほど、実施予定や検討中が多く、企業規模50人未満では、予定なし116件、知らない121件となった。企業規模50人未満の事業所の66.8%には行政の施策情報が届いていないという結果であった。

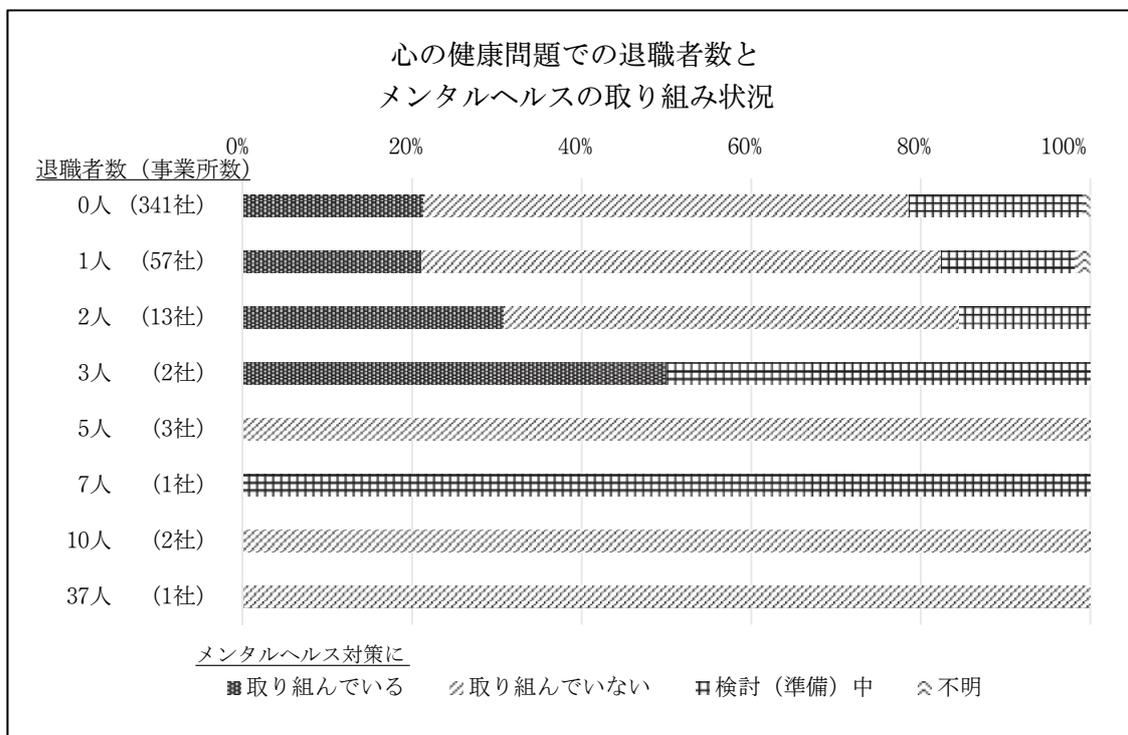
(2-4) あなたの事業所で、この5年間に退職した従業員はいますか。

事業所規模	いない		いる		把握なし		不明		合計 (事業所数)
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
1～9人	67	72.0%	24	25.8%	2	2.2%	0	0.0%	93
10～49人	397	92.5%	18	4.2%	10	2.3%	4	0.9%	429
50人以上	36	85.7%	0	0.0%	4	9.5%	2	4.8%	42
合計	500	88.7%	42	7.4%	16	2.8%	6	1.1%	564

特に10～49人規模での、退職者がいると答えた事業所の数の多さが際立つ。退職者がいると答えた事業所に人数を尋ねたところ、退職者5人までの事業所が254件、6～10人が91件、11～20人が50件、21～30人が18件、31～99人が16件、100人以上が3件、という結果であった。雇用の流動化の実態が見られる。

(2-4①-ア) この5年間に心の健康問題で退職した従業員は何人でしたか。

事業所規模	0人		1人		2人		3人		5人		7人		10人		37人		合計 (事業所数)
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
1～9人	52	89.7%	3	5.2%	2	3.4%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	58
10～49人	267	80.7%	47	14.2%	9	2.7%	1	0.3%	3	0.9%	1	0.3%	2	0.6%	1	0.3%	331
50人以上	22	71.0%	7	22.6%	2	6.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	31
合計	341	81.2%	57	13.6%	13	3.1%	2	0.5%	3	0.7%	1	0.2%	2	0.5%	1	0.2%	420



事業所規模が小さいほど、心の健康問題での退職者が0という割合が高いが、50人以上規模事業所でこの5年間の退職者が2人までであるのに比して、10～49人規模事業所では、3人以上が8件あった。また、クロス集計によると5人以上の退職を出した事業所ではメンタルヘルス対策が検討中を含めて、取り組まれていなかった。

延べ退職者数を、表の3つの事業所規模で、把握していないや不明を含む事業所数で比較すると、以下のとおりである。

A. 9人までの93事業所で延べ退職者10人（1事業所あたり0.11人）

B. 10～49人の429事業所で延べ147人（1事業所あたり0.34人）

C. 50人以上の42事業所で延べ11人（1事業所あたり0.26人）

ここで、1事業所あたりの従業員数の違いを踏まえてこのデータを見ると、BはAの5～10倍程度に従業員数が多いにもかかわらず、退職者は3倍強（0.34人／0.11人）しか出ておらず、Aの退職者数がBよりも高いことが読み取れる。同様に、さらに従業員数の多いCもAの2倍強しか退職者が出ていないことから、Aの退職者率が高いことが読み取れる。CではBより従業員が多いが、退職者数はBよりも少なく、Bの退職者率の多さが際立っている。つまり、規模が小さい事業所ほど退職者率が高いと読み取れる。

小規模ゆえの安定した人間関係という図式は、当てはまらないことがうかがえ、支援を受けないままに退職に至った可能性も想定される。

（2-5）この5年間に心の健康問題で休職した従業員はいますか。（延件数）

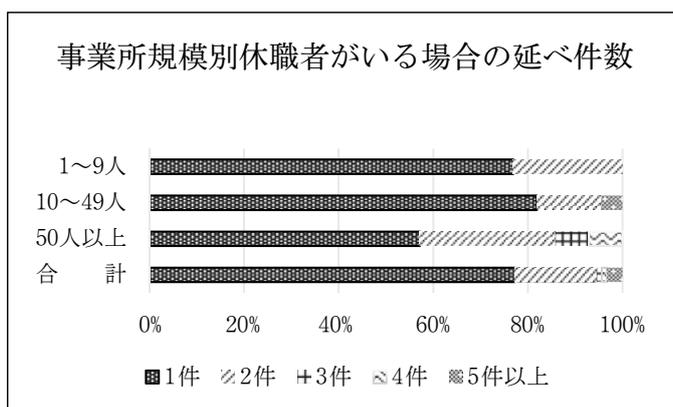
事業所規模	いる		いない		把握できてない		不明		合計 (事業所数)
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
1～9人	13	14.0%	80	86.0%	0	0.0%	0	0.0%	93
10～49人	66	15.4%	344	80.2%	17	4.0%	2	0.5%	429
50人以上	15	35.7%	26	61.9%	1	2.4%	0	0.0%	42
合計	94	16.7%	450	79.8%	18	3.2%	2	0.4%	564

「平成20年調査」では、心の健康問題による休職者に関する設問には、いる30%、いない57.9%、把握できていない10.1%であった。今回調査では、50人未満規模では80%以上がいないと答えている。50人以上の事業所では、「平成20年調査」と同じような回答割合がみられる。50人未満事業所では、心の健康問題での休職者がいることが少ない傾向が見られた。

（2-5①）いる場合の延べ件数

事業所規模	1件		2件		3件		4件		5件		7件		11件		合計 (事業所数)
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
1～9人	10	76.9%	3	23.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	13
10～49人	54	81.8%	9	13.6%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.5%	1	1.5%	1	1.5%	66
50人以上	8	57.1%	4	28.6%	1	7.1%	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	14
合計	72	77.4%	16	17.2%	1	1.1%	1	1.1%	1	1.1%	1	1.1%	1	1.1%	93

心の健康問題での休職者については、ほとんどの事業所で1、2件という回答が多い中、50人以上規模事業所では4件までであるのに比べて、10～49人規模事業所では5件以上あると回答したのが3事業所であった。10～49人事業所では、50人以上規模事業所より多くの心の健康問題での休職者を経験している事業所が多くある。



退職者と同様に、心の健康問題での休職者数も延べ数で事業所規模別に、把握できていないことや不明の事業所も含めた数で比較してみると、以下のとおりである。

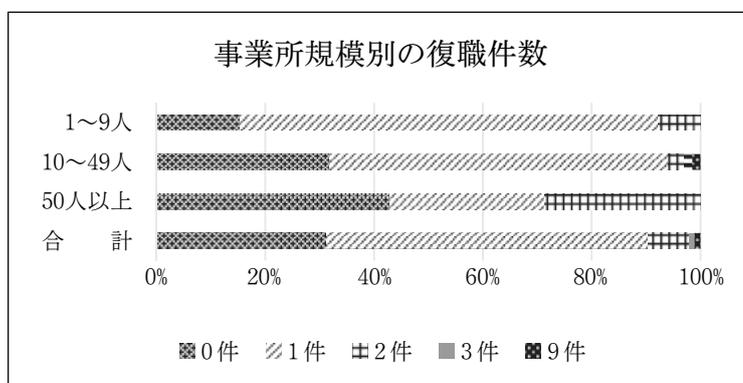
- A. 従業員9人までの93事業所で延べ16人（1事業所あたり0.17人）
- B. 従業員10～49人までの429事業所で延べ95人（1事業所あたり0.22人）
- C. 従業員50人以上の42事業所で延べ23人（1事業所あたり0.55人）

ここでも退職の場合と同じように1事業所あたりの従業員数を踏まえると、BはAよりも5～10倍程度規模に従業員が多いにもかかわらず、休職者は1.3倍（0.22人／0.17人）、CはAよりもさらに何倍も従業員が多いにもかかわらず、休職者は3.2倍（0.55人／0.17人）にすぎない。従って、規模の小さな事業所ほど、従業員数が少ないにもかかわらず、休職者率が多いと読み取れる。

(2-5①ア) ①の場合に復職されたのはそのうち何件でしたか。

事業所規模	0件		1件		2件		3件		9件		合計 (事業所数)
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
1～9人	2	15.4%	10	76.9%	1	7.7%	0	0.0%	0	0.0%	13
10～49人	21	31.8%	41	62.1%	2	3.0%	1	1.5%	1	1.5%	66
50人以上	6	42.9%	4	28.6%	4	28.6%	0	0.0%	0	0.0%	14
合計	29	31.2%	55	59.1%	7	7.5%	1	1.1%	1	1.1%	93

この5年間で心の問題で休職した後の復職が0件と答えた事業所が31.2%。休職後の多くが復職を果たしていないという実態であるが、その一方で、10～49人規模事業所の2事業所においては3件以上の復職が回答されている。休職者の多い事業所もこの規模にあ

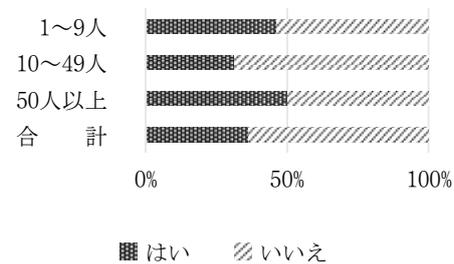


り、休職・復職に際しての事業所による対応力の差が生まれていると推測される。また、50人以上規模事業所でも、復職が不調という傾向も出ている。

(2-5①イ) ①の場合に、主治医や産業医、あるいは復職支援機関などと連携しましたか。

事業所規模	はい		いいえ		合計 (事業所数)
1～9人	6	46.2%	7	53.8%	13
10～49人	20	31.3%	44	68.8%	64
50人以上	7	50.0%	7	50.0%	14
合計	33	36.3%	58	63.7%	91

事業所規模別主治医や産業医、  
復職支援機関との連携



復職に際して、9人まで規模と50人以上規模の事業所では、約半数で連携を取っていたが、10～49人規模事業所では3分の2が連携をしていないと答えている。家族的雰囲気の中で対応されたケースと、連携先や連携の仕方などわからないままに対応しているケースとの両方が推測される。

連携したと答えた事業所に連携先を問うと、以下のようであった。(複数回答)

連携先	件数
医療機関(主治医)	14件
企業内(産業医)	13件
企業内(人事労務担当等)	3件
行政(産保センターなど)	5件
不明	1件

全体として数は多くないが、医療者との連携は進んでいることがうかがわれるが、外部資本であるEAP等支援機関の認知度が低く、利用の機会を広げるためにも、行政の出番が期待される。

(2-5①ウ) ①の場合に復職に際して何か問題がありましたか。

事業所規模	あった		なし		合計 (事業所数)
1～9人	4	33.3%	8	66.7%	12
10～49人	10	20.0%	40	80.0%	50
50人以上	4	40.0%	6	60.0%	10
合計	18	25.0%	54	75.0%	72

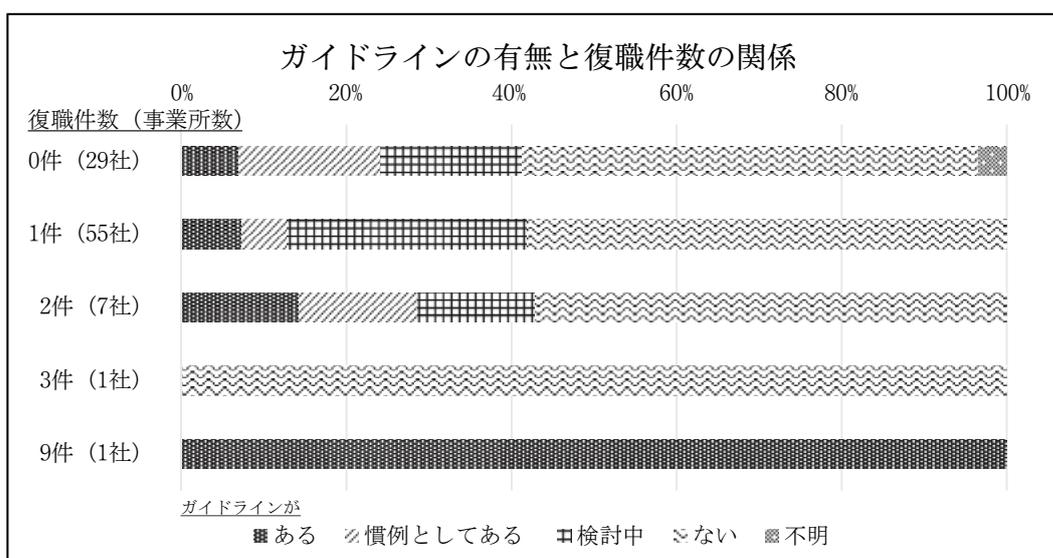
復職に際して問題があったとの回答は、全体の25%を占める。内容には以下のことが記述された。

問題点	件数
復職後も本人不調	4件
配置転換とした	4件
適切な異動先がない	3件
家族や本人が退職希望	2件
職場の理解不足	1件
当人が役職を降りた	1件

個人要因と会社要因の両方がうかがわれ、従業員にも事業所にも、復職の過程に関して理解を深めることが求められる。

(2-6) 心の健康問題で休職した従業員の復職について、何か社内にガイドラインがありますか。

事業所規模	ある		慣例として		検討中		なし		不明		合計 (事業所数)
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
1～9人	5	5.4%	6	6.5%	9	9.7%	63	67.7%	10	10.8%	93
10～49人	29	6.8%	27	6.3%	59	13.8%	278	64.8%	36	8.4%	429
50人以上	4	9.5%	4	9.5%	10	23.8%	23	54.8%	1	2.4%	42
合計	38	6.7%	37	6.6%	78	13.8%	364	64.5%	47	8.3%	564



「平成20年調査」では、「ある」20.2%、「慣例」21.3%、「検討中」13.5%、「ない」42.7%であった。今回の調査では、ガイドラインがある事業所も慣例のある事業所もそれぞれ数%と少ない。これは、今回の調査の回答事業所の規模が小さいことゆえの低さと考えられ、復職に際しても、どの様に対応してよいかわからない状況にあると思われるので、具体的な指導や支援が求められる。「平成20年調査」でも、亀岡・丹波など小規模事業所の多い調査では、今回以上にガイドライン等がない状況であった。

なお、今回調査で9件の復職を報告した事業所はガイドラインを持っており、ガイドラインのあることの効果が伺われる。

(2-7) この5年間でこころの健康問題以外で休職した従業員はいますか。

事業所規模	いる		いない		把握できてない		不明		合 計 (事業所数)
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
1～9人	10	10.8%	78	83.9%	2	2.2%	3	3.2%	93
10～49人	83	19.3%	321	74.8%	20	4.7%	5	1.2%	429
50人以上	12	28.6%	28	66.7%	2	4.8%	0	0.0%	42
合 計	105	18.6%	427	75.7%	24	4.3%	8	1.4%	564

今回の調査で、心の健康問題以外で休職した従業員がいると回答した事業所は105件であった。怪我や育児、介護等による休職を想定して設けた質問である。小規模事業所では、休職するよりは退職する人が多いのではないかと推測したが、実際には「(2-5)心の健康問題での休職者がいる事業所数」94件よりも若干多い結果であった。また、「把握できていない」と「不明」の回答事業所数がこの設問では32件と少なくない。

心の健康問題での休職が5件以上あると答えた事業所が3か所であったのに比べると、この設問で5件以上と答えたのは9ヶ所と多い。

いる場合の延べ人数は以下の表(2-7①)の通りである。小規模事業所での休職が取り易くなったとまでは言い切れないが、心の健康問題とは少し異なる実態がうかがわれる。

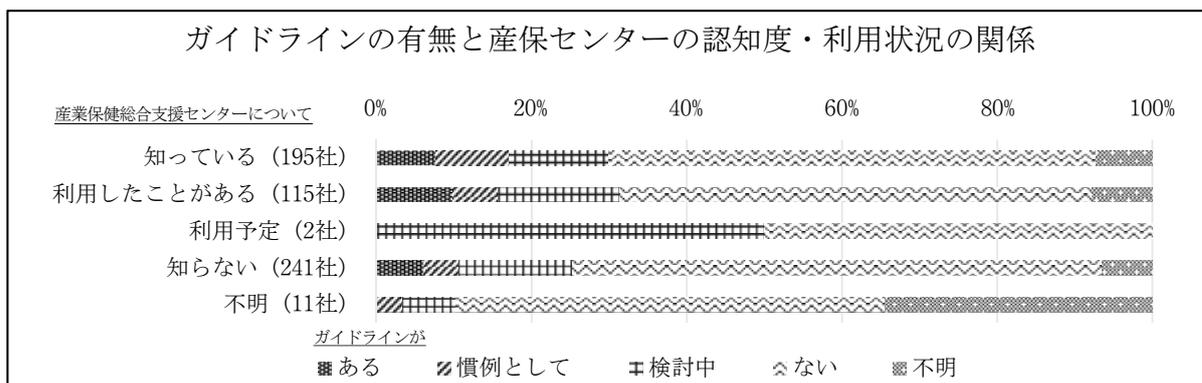
(2-7①) 心の健康問題以外で休職した従業員がいる場合の延べ件数

事業所規模	1件		2件		3件		4件		5件		6～10件		11件以上		合 計 (事業所数)
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
1～9人	5	55.6%	4	44.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	9
10～49人	41	51.3%	23	28.8%	7	8.8%	2	2.5%	2	2.5%	2	2.5%	3	3.8%	80
50人以上	4	44.4%	2	22.2%	0	0.0%	1	11.1%	1	11.1%	1	11.1%	0	0.0%	9
合 計	50	51.0%	29	29.6%	7	7.1%	3	3.1%	3	3.1%	3	3.1%	3	3.1%	98

(2-8-1) 復職に関する相談やメンタルヘルス全般について支援している、京都産業保健総合支援センターについて

事業所規模	知っている		利用したことがある		利用予定		知らない		不明		合 計 (事業所数)
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
1～9人	34	36.6%	5	5.4%	1	1.1%	48	51.6%	5	5.4%	93
10～49人	183	42.7%	41	9.6%	3	0.7%	179	41.7%	23	5.4%	429
50人以上	17	40.5%	5	11.9%	0	0.0%	19	45.2%	1	2.4%	42
合 計	234	41.5%	51	9.0%	4	0.7%	246	43.6%	29	5.1%	564

[利用した例] P25別紙3参照



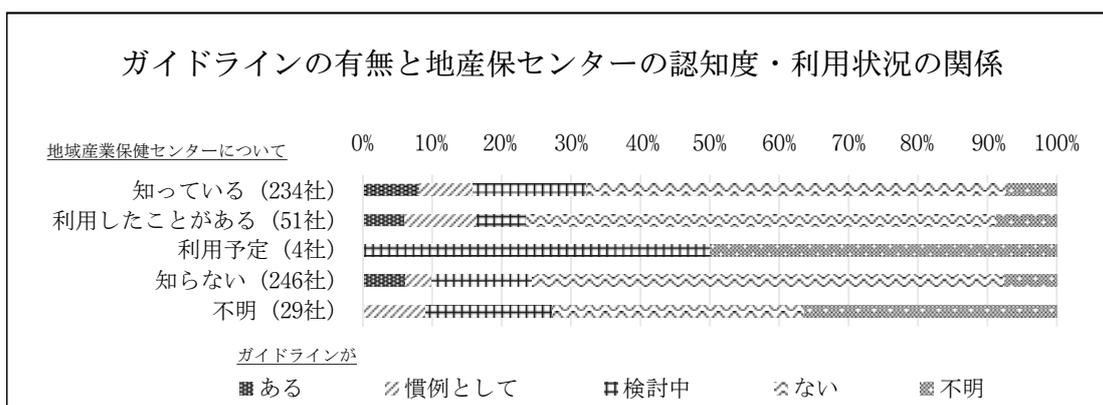
「平成20年調査」では、知っている42.1%、利用した2.8%、利用予定0.6%、知らない51.7%であった。今回の調査を比較すると、利用したとの回答が大きく伸びている。利用した内容の記述（別紙3）を見ると、産業医に関することが多く挙げられているが、地域産業保健センターとの区別や事業内容について知られていない部分もうかがえ、今後の課題である。また、復職のガイドラインの有無とクロス集計してみると、総合支援センターを知らない事業所ほどガイドラインを持つところが少なく、数は少ないものの利用予定の半数の事業所で復職のガイドラインが検討されていることが分かった。

#### （2-8-2）地域産業保健センターについて

事業所規模	知っている		利用したことがある		利用予定		知らない		不明		合計 (事業所数)
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	
1～9人	30	32.3%	22	23.7%	0	0.0%	40	43.0%	1	1.1%	93
10～49人	148	34.5%	90	21.0%	2	0.5%	182	42.4%	7	1.6%	429
50人以上	17	40.5%	3	7.1%	0	0.0%	19	45.2%	3	7.1%	42
合計	195	34.6%	115	20.4%	2	0.4%	241	42.7%	11	2.0%	564

[利用した例] P26別紙4 参照

「平成20年調査」では、知っている38.8%、利用した2.2%、利用予定0.6%、知らない55.1%であった。今回の調査を比較すると、京都産業保健総合支援センターと同じく利用したとの答えが大きく伸びている。利用の内容についての記載では、京都産業保健総合支援センターと同じような記載が多く見られた。



(2-9) この5年間に突然の病気や事故・自殺で死亡した従業員の例がありましたか。

事業所規模	あった		なかった		把握できてない		不明		合 計 (事業所数)
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
1～9人	10	10.8%	82	88.2%	0	0.0%	1	1.1%	93
10～49人	36	8.4%	388	90.4%	4	0.9%	1	0.2%	429
50人以上	3	7.1%	39	92.9%	0	0.0%	0	0.0%	42
合 計	49	8.7%	509	90.2%	4	0.7%	2	0.4%	564

事業所が突然に従業員を失うことをどれくらい経験するのかを尋ねた設問であった。多くがなかったと答えている中で、従業員が少ない事業所で死亡事例の割合が高くなっている。稀な経験ではあっても、あった場合には戸惑いや混乱が推測されるので、対処法等の支援が必要であろう。

あったとの回答件数は以下の表のとおり

事業所規模	1件		2件		3件		合 計 (事業所数)
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
1～9人	8	80.0%	1	10.0%	1	10.0%	10
10～49人	28	82.4%	3	8.8%	3	8.8%	34
50人以上	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2
合 計	37	80.4%	5	10.9%	4	8.7%	46

あった場合に従業員や遺族へのケアが行われましたか

事業所規模	行った		行わなかった		合 計 (事業所数)
	件数	割合	件数	割合	
1～9人	2	22.2%	7	77.8%	9
10～49人	4	12.9%	27	87.1%	31
50人以上	1	50.0%	1	50.0%	2
合 計	7	16.7%	35	83.3%	42

(2-10) 平成27年度に「京都府自殺対策に関する条例」が制定され、その第6条2項には「事業主は府が実施する自殺対策に協力するよう努めるものとする」とされています。

事業所規模	知っている		知らない		不明		合 計 (事業所数)
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
1～9人	10	10.8%	77	82.8%	6	6.5%	93
10～49人	57	13.3%	360	83.9%	12	2.8%	429
50人以上	6	14.3%	36	85.7%	0	0.0%	42
合 計	73	12.9%	473	83.9%	18	3.2%	564

条例はまだまだ周知されていない実態が明確化された。なお、事業所規模が大きくなるほど、条例について知られている割合は高い。

[今後、自殺予防に協力できると思うことがあれば、なんでもお書きください] P27別紙5参照  
24件の記載があり、肉声が聴こえるような記述もあった。

---

## IV. 考察

---

### 1. 回収率について

「平成20年調査」では、京都産業保健推進センター（当時）に登録されていた1,158事業所を対象として郵送し、回収率は15.4%であった。今回の調査では、第1回は1,248事業所に郵送し、第2回目は、宛先不明で戻ってきた所を除いた1,179事業所を対象として郵送した。20年調査に近い数の事業所を対象に2回郵送し、571件の回収（回収率48.4%）を得た。同じ事業所に2度の郵送であるため、回答が重複する可能性を防ぐことを考えて送付文にも明記した。回収率の大幅なアップは、2回の郵送と、社会的に心の健康問題に関心を寄せる大きな変化があった結果と考えられる。

また、各事業場での、心の健康対策への機運が高まった結果とも解釈したいのであるが、今回の調査の設問（2-1）「あなたの職場では従業員の心の健康づくり（メンタルヘルス対策）が必要だと思いますか。」や設問（2-2）「あなたの職場では従業員の心の健康づくり（メンタルヘルス対策）に取り組んでいますか。」の結果を比較すると、事業所のメンタルヘルス対策実施が後退したかのような回答内容であった。そのため、調査の回収率が上がった理由として考えられることは、メンタルヘルス対策に「必要と思わない」とか「わからない」と回答する事業所も、実際にどのように事業所として動いたらよいかわからないというジレンマの中で回答を寄せたのではないかと考えられる。また、ストレスチェック制度が法制化され、開始された中で、今回調査のタイトルに「ストレスチェック」の文言が入っていたので、今後、自社での取組みに関連するものと認識されて、回収率を高めたとも思われる。

### 2. 集計結果から

- (1) 記入者の役職名では、ほとんどが総務・人事労務担当と経営者層であったことから、心の健康づくりやメンタルヘルスを考える安全衛生に関する知識や経験が薄いことが推測される。小規模事業所においては、これら経営者層や総務人事労務担当者へ向けての啓発研修等意識向上を図る取組が、社内全体へのメンタルヘルス対策向上につながると思われる。また、今回、調査の回収率が高かったことを考慮すると、関心は高くなってきたのかもしれない。
- (2) 従業員の心の健康づくりが「必要」と回答したのは308事業所（54.6%）にとどまり、「必要と思わない」（14.0%）と「わからない」（27.7%）との答えは、対策を推進することへのためらいがうかがえる。また、心の健康づくりに取り組んでいない理由（複数回答）で、最も多く挙げられたのは「今まで必要なかった」の179事業所であった。これは、メンタルヘルス対策に取り組んでいないと回答した327事業所のうち半数を超える数である。大規模事業所に比べて従業員数の少ない事業所では、メンタルヘルス関連事案に出会う確率も低く、少ないゆえに必要性を感じないと言えるのかもしれない。しかしながら、そのこととで、小規模事業所ではメンタルヘルス問題が少ないと結論付けるのは危険である。小規模事業所ほど心の健康問題を背景に持つ従業員が出てきた場合には、その影響を受ける度合いは大き

- く、また支援のないままに退職しているような見過しが、起こっていないのだろうか。
- (3) 取組んでいない理由には、他に、「取り組み方がわからない」152件、「時間的余裕がない」145件、「適当な担当者がいない」133件と続くので、啓発や指導の際には、その事業所での困り感をとらえた、具体的で変化につながる提案が求められる。
  - (4) 設問2-3に見るように、50人未満事業所では、その企業規模が小さいほど、ストレスチェックなどメンタルヘルス対策に取り組まれていないところが多いので、重点的な指導や支援の必要がある。また、設問2-4①や設問2-5①に見るように、心の問題で退職や休職した延べ人数からは、小規模事業所ほど従業員数に比べてその人数が多いと読み取れる実態があった。
  - (5) 心の健康問題での退職はなかった（設問2-4-①-ア）と回答したのは341事業所（81.2%）であり、同じく休職（設問2-5）がなかったとの答えは450事業所（79.8%）である。しかし同時に、これらの事業所の88.7%は、この5年間で従業員の退職を経験しているような、雇用の流動化が激しい現場であるので、心の健康問題での退職や休職は少ないという認識が事業所側にあることを踏まえた上で、雇用の安定や人材育成につながるようなメンタルヘルス対策の必要性や効果を、事業所経営層に訴えることが望まれる。
  - (6) 設問2-8、2-9で指摘したように、両センターの知名度は「平成20年調査」の時点よりもやや上がっていた。利用したとの回答の伸びは大きく、利用が伸びた部分を評価したい。またそれでもなお、回答事業所の40%あまりが知らないと答えているほか、利用したことの記載には産業保健総合支援センターと地域産業保健センターとの区別がついていないのではないかと思われる記述もあったので、周知を図りながら、センター事業を展開していくことが必要である。復職のガイドラインを検討中と答えた事業所の約半数がセンターを利用予定と答えていることも知っておきたい。
  - (7) 京都府・京都市が進める自殺対策では遺族支援に取り組む動きもある中で、事業所では、従業員を急になくすという経験は多くなく、お見舞いや葬儀出席等が行われるのが精いっぱいであることがうかがわれた。家族葬も増加していて、従業員が遺族に触れる機会も少なくなっている世相もある。今回の調査では、従業員の死亡事例があったと答えた事業所は、より小規模事業所でその割合が高く、近しい同僚を急になくした従業員の心のケアが必要になった場面もあったと推測されるが、その認識はまだ薄いと思われた。自殺事象においては群発自殺を防ぐことも含め、残された人々の喪失体験など心理的な動揺への予防的なケアが重要とされているので、心理的な凝集性の高い小規模事業所において、心のケアの必要性についての広報が望まれる。これは、自殺に限らず、危機的事象が生じた際の従業員の安全配慮を目的としたマネジメントとして支援することも必要である。
  - (8) 今回のアンケートには、具体的な支援を求める企業のための項目を設定しなかった。支援を必要とする事業所に対して、企業名・連絡先を記入する欄を作っておけば、今後の促進員らの個別支援・事業所訪問に直接つなぐことができたと思われる。反省点である。

### 3. 今後の産業保健総合支援センターにおける対応策

現在、社会保険労務士を中心とするメンタルヘルス対策促進員が、個別支援として事業所訪問を行っているが、促進員との情報共有、意見交換会を計画している。今回の調査結果の詳細を提供して、今後の小規模事業所への対策を積極的に検討して行きたい。

また、今回の調査が、小規模事業所にとって、産業保健総合支援センターを有効活用する契機になることを願っている。

---

## V. 引用文献

---

- 1) 島 悟. 厚生労働省科学研究費補助金「労働安全衛生総合研究事業 平成20年度総括・分担研究報告書 労働者の自殺予防に関する介入研究—京都市・京都府下の事業場におけるこころの健康の実態に関する調査研究」P79～P87
- 2) 同「—地方都市（京都府京丹後市）の事業場におけるこころの健康の実態に関する調査研究」P88～P106
- 3) 同「—地方都市（京都府亀岡市）の事業場におけるこころの健康の実態に関する調査研究」P107～P128
- 4) 平成27年度労働安全衛生調査（実態調査）厚生労働省

<別紙①>あなたの職場で取組んでいる従業員の心の健康づくりの実施例

記載された内容	件数
ストレスチェック	19
研修（セルフケア・ラインケア、メンタルヘルス教育）	8
産業医が相談窓口	7
個人面談（年1回、年2回）	7
管理職研修（メンタルヘルス・ラインの気づき等）	7
EAPで①ストレスチェック②悩みや相談ごと	5
社内に全社対応の相談窓口の設定	4
外部講師によるケア・講演会etc.	4
eランニング・本社からのweb配信	3
加入している保険会社のメンタルヘルス窓口を利用	2
健診機関指導の元、メンタルケアを実施	2
健康保険組合との連携で取り組んでいる、メンタルチェック等	2
定期的に（年に1回）メンタルヘルスチェック実施	2
朝の挨拶をすることで従業員の様子がわかる、相手がしなくてもこちらからする	2
聞き取り、声かけ	2
月1回の食事会、交流、慰安旅行	2
上司による個別対応（ラインケアなど）	2
全従業員にアンケート	2
定期的なヒアリング、ストレスチェック	2
家族的コミュニケーション、ミーティング等コミュニケーション	2
メンタルヘルスカウンセリング相談窓口、うつ病自己診断テスト	1
50人以上の事業所では産業医がいるので、産業医がアンケート実施して面談する予定	1
会話（週1回30分）	1
仕事が終わった後のおしゃべりタイム	1
朝礼での発表を通した承認、飲み会	1
レクリエーション	1
上司以外との面談、協会けんぽセミナー実施	1
上司、社員に直接物が言えるシステム	1
総務・労務担当他の社員への話しかけ運動	1
社内オリエンテーション、面談	1
カウンセリングの技術を有しているので、個別対応とメンタルヘルス対策支援センターの指導もうけています。又過去相談員の方に来社願い監督職以上の従業員対象に研修実施。	1
過去に外部機関によるラインの気づき教育、全員に「ストレスとは」を教育。ただ費用が多めで定期的には難しい	1
管理者にメンタルマネジメント資格を持ってもらっている	1
管理職研修会に参加。本社に心のケアの専用ホットラインを設けている。	1
教育指導（4回1年）	1
道徳を教育している	1
コンサルからの講習	1
職場全体として健康相談や電話相談など	1
人事異動職員に対するストレスチェック調査	1
上長による定期面談、長時間労働者への医師面談	1
セルフチェック実施	1
外部主導のメンタルストレスチェック（PC）	1
年1回の健康診断結果を精査している	1
年間計画に盛り込んでいる	1
ハラスメント関連ビデオ上映	1
プロジェクトの立ち上げ	1
毎月1回の健康確認	1
残業時間削減	1
有給休暇、フレックスタイムの推奨、自分のプライベートタイムの充実のため	1
ワンワンカウンセリング	1
外国人技能実習生在籍、JITCOメンタルヘルスガイドブック	1
会社内の啓蒙資料	1

＜別紙②＞定期的に従業員が自分の心の状態を確認できるチェックの実施例

記載された内容	件数
年に1回のストレスチェック実施	26
アンケート	5
毎年の健康診断と同時に委託業者が実施する	4
インターネットにて実施	3
コミュニケーション・話し合いなど	3
親会社主催に参加	2
顔を見る	2
139項目チェックシートを使用	1
アンケート調査の項目に入れる・個人面談	1
教育指導時にセルフチェック	1
健保組合が実施するメンタルチェック等	1
厚労省「こころの耳」利用	1
厚労省の労働者疲労蓄積度チェックリストの実施（毎月）・健康診断内容のフォロー	1
個人面談	1
シートを用いて	1
社員はオンライン上でのチェック、パートは紙ベースでチェック	1
職業性ストレス簡易調査票実施	1
疲労蓄積度自己診断チェック	1
書類でチェック	1
人事異動職員に対するストレスチェック調査	1
セルフチェック実施	1
相談室	1
総務・労務担当他の社員への話しかけ運動	1
チェック表の使用	1
定期面談をこまめに行う	1
年1度「アドバンテッジタフネス」	1
年に1回医療機関に委託	1
労働衛生委員会がある	1

＜別紙③＞京都産業保健総合支援センターについて利用した内容例

記載された内容	件数
健康診断結果に基づく医師の意見聴取	9
長時間労働に対する面接指導	5
健康相談・面接指導	4
健康診断	3
健康診断、産業医意見	2
健康診断後の保健指導	2
健康診断の結果の相談	2
メンタルヘルス研修、メンタルヘルス相談	2
DVD閲覧	1
ガス検知器をお借りした	1
医師による健康診断	1
医師の面接指導	1
退職者の相談	1
健康診断結果報告書を支援センターを通し産業医と相談個人指導を受けている	1
産業医紹介	1
精神科医紹介	1
就業判定依頼	1
職場復帰支援プログラム作成	1
新入社員の心のケア	1
特定健康相談	1
労基の指導により	1
労働衛生関係法令に係わる問合せ	1

＜別紙④＞地域産業保健支援センターについて利用した内容例

記載された内容	件数
健康診断結果についての医師の意見聴取	32
健康相談、面接指導	18
健康診断後の健康相談、面接指導	16
健診結果の事後措置、保健指導	5
産業医の紹介依頼、相談	5
長時間労働者及び医師による面接指導	5
特定健康相談	4
保健指導	4
医師の意見聴取	3
面談	3
長時間労働健診	2
安全衛生ビデオ視聴	1
企業訪問による健康診断意見聴取	1
健診後の担当者による所見をセンターを介して受けました	1
就業判定依頼	1
超過勤務の件で健診医院の段取り	1
年1回産業医に来ていただいている	1

<別紙⑤> 今後、自殺予防に協力できると思うことがあれば、なんでもお書きください。

1	異常を早めに感知して手を打つことが重要と思います
2	会社は長時間労働もないが、社内に人を追い込む性格の人が居る。こういう人が人を自殺に向かわせるのではと恐怖である
3	声かけ、朝の朝礼時に気をくばる
4	事業所内でおこる問題の中で人間関係は大きいと思う。特に中小企業では、大きな問題であり多くの企業がほったらかしのままである
5	事業主や企業側に何かと責任を押し付けるような国の物言いに感じるので、逆に恐くて声かけも出来なくなってしまうような気がする。心の問題で休職・復帰下社員も2年後自主退職したが、家庭で食事を作ってくれないとか親と話をしないとといった中で、作業中は上司の注意をきかずミスを連発していた…。会社は何をしる！と言うのかと思う。
6	自殺までに行かなくても唯れでも悩みは持っています。常日頃からの話し合いが大事でコミュニケーションを良くし、状況を見乍ら話しかけて行き、なやみ解決に努めます。
7	社員面談等で従業員とのコミュニケーションを図る、部署の適正配置
8	社内のコミュニケーション、面談（個別）
9	従業員は仲間です。本人の希望はできるだけ叶えたいが、自殺だけは絶対に防止したい。
10	新聞、ラジオ、テレビ、ネット、街頭広告をフル活用して相談できる窓口があることを知ってもらおう。その為に必要な費用を負担することを、努めたこととして認める。
11	相談窓口の紹介
12	相談窓口の提示、受診の要請
13	第三者（相談を受け方）の権利を作り、事業主と対等に話せるようにできないかな
14	他人に対する気付をたかめることが必要と思います。いつも管理監督者に対し従業員に接する時は、いつもと違う、何かが違うという関心を持って下さいと指導していますが、仲々気付ける役職者は無い様です。やはり他人に対する関心度と責任感ですか？
15	中小企業が外部機関と連携して対応するには費用が過大となり難しい。又、上記センターの利用は、センターの人員等の都合で計画が難しい
16	悩み事を何とか聞いてもらえる様、いろいろな解決方法がある事を知って欲しい、しかし悩み出したら口に出す事、相談する事を本人が出来なくなる、それまでに見抜けて問い出せる立場の出来る人が必要だと
17	悩みや相談しやすい環境を整えていき、働きながら、従業員さんの満足度を高めたい
18	何でも会社の問題がある前提で進められるのはおかしいと思う。自主退職した者も理由が不良品を連発し、指導に従わないとか、家庭で食事を作ってもらえないなど複合している。行政がムダ遣いをやめ、働いた分から支出する納税に納得感があるようにならないと、結局働く意欲がなくなることにつながることを国は考えていない！仕事が見つめても家庭や経済面の問題が少なければ大概はクリアできるように思う。※自分もうつ症状を発症し、半年きつかったが、社長の配慮で比較的早く休まずに回復したが、自分の気持ちの持ち様ひとつ、と痛感することが多々あった。あとは疲労をいかに抜くか、睡眠をどう確保するかが第一歩だと。
19	日常からの声かけ、個人面談
20	人として当然の事として協力する
21	人の心の内まで把握するのは大変むずかしい。せめて職場の雰囲気明るくするよう心掛ける。趣味やサークル等の奨励。
22	日々コミュニケーションにて状態のはあく（心、身体）が大事である
23	ふだんから何気なく相手の事を気にかけて会話をするとか、コミュニケーションは大切だと思います
24	まず、事業主や管理職がメンタルヘルスに関心が持てる様なセミナーなどを身近な所で開催してほしい。“死にたい”等相談を持ちかけてくる従業員に対する適切な対応が分からない（自分も含めて）。甘えで言っているのか、本気なのか、見きわめられない。

(調査協力依頼文書掲載)

平成 28 年 6 月

小規模事業所のメンタルヘルス対策活動支援に関する調査協力をお願い

京都産業保健総合支援センター（独立行政法人労働者健康安全機構）では、職場の健康活動・メンタルヘルス対策の支援を行っています。現在、小規模事業所での心の健康づくり（メンタルヘルス対策）の現状が十分に調査されておらず、今回の調査票を回収・分析することで、京都府内の労働現場の実態を明らかにし、今後の方策を考える一助になるものと考えております。京都産業保健総合支援センターでの事業活動にとりましても、有益なものとなるよう、参考にさせていただくことにしております。

お忙しいところ誠に恐れ入りますが、本調査にご協力のほどよろしくお願いいいたします。調査票は、事業主・管理職・安全衛生推進者等の方に記載していただくことを想定しています。

なお、本調査票は無記名調査であり、調査票にご記入いただいた内容については、統計以外の目的に用いることはありません。従いまして、得られた結果は、報告書や論文・研修会資料として公表しますが、集団として分析されますので、事業所が特定されることはありません。

この調査に関する詳細や、ご不明な点などございましたら、下記お問い合わせ窓口までご連絡ください。

お忙しいところ、誠に恐縮ではございますが、平成 28 年 7 月 15 日（金）までに、同封しております返送用封筒にてご返送いただきますよう何卒よろしくお願いいいたします。

お問い合わせ・苦情の窓口

独立行政法人労働者健康安全機構 京都産業保健総合支援センター  
〒604-8156 京都市中京区車屋町通御池下ル梅屋町 3 6 1 - 1  
アーバネックス御池ビル東館 5 階  
電話：075-212-2600 FAX：075-212-2700  
E-mail：[info@kyotos.johas.go.jp](mailto:info@kyotos.johas.go.jp)

研究代表者：京都産業保健総合支援センター 産業保健相談員 辰巳 朋子  
研究担当者：京都産業保健総合支援センター 産業保健相談員 伊東 眞行  
京都産業保健総合支援センター 産業保健相談員 安元 寛子  
共同研究者：京都文教大学教授 森崎 美奈子  
京都文教大学産業メンタルヘルス研究所

(調査協力督促依頼文書掲載)

平成 28 年 8 月

小規模事業所のメンタルヘルス対策活動支援に関する調査協力のお願い（再送付）

京都産業保健総合支援センター（独立行政法人労働者健康安全機構）では、職場の健康活動・メンタルヘルス対策の支援を行っています。現在、小規模事業所での心の健康づくり（メンタルヘルス対策）の現状が十分に調査されておらず、今回の調査票を回収・分析することで、京都府内の労働現場の実態を明らかにし、今後の方策を考える一助になるものと考えております。京都産業保健総合支援センターでの事業活動にとりましても、有益なものとなるよう、参考にさせていただくことにしております。

お忙しいところ誠に恐れ入りますが、本調査にご協力のほどよろしくお願いいたします。調査票は、事業主・管理職・安全衛生推進者等の方に記載していただくことを想定しています。

なお、本調査票は無記名調査であり、調査票にご記入いただいた内容については、統計以外の目的に用いることはありません。従いまして、得られた結果は、報告書や論文・研修会資料として公表しますが、集団として分析されますので、事業所が特定されることはありません。

この調査に関する詳細や、ご不明な点などございましたら、下記お問い合わせ窓口までご連絡ください。

お忙しいところ、誠に恐縮ではございますが、平成 28 年 9 月 9 日（金）までに、同封しております返送用封筒にてご返送いただきますよう何卒よろしくお願いいたします。

お問い合わせ・苦情の窓口

独立行政法人労働者健康安全機構 京都産業保健総合支援センター  
〒604-8156 京都市中京区車屋町通御池下ル梅屋町361-1  
アーバネックス御池ビル東館5階  
電話：075-212-2600 FAX：075-212-2700  
E-mail：[info@kyotos.johas.go.jp](mailto:info@kyotos.johas.go.jp)

研究代表者：京都産業保健総合支援センター 産業保健相談員 辰巳 朋子  
研究担当者：京都産業保健総合支援センター 産業保健相談員 伊東 眞行  
研究担当者：京都産業保健総合支援センター 産業保健相談員 安元 寛子  
共同研究者：京都文教大学教授 森崎 美奈子  
共同研究者：京都文教大学産業メンタルヘルス研究所

**※本調査の回答率向上のため、6月に送付した内容と同じものを送付させていただいております。無記名調査であるため、事業所の特定ができませんので、全ての事業所さまへ再送付させていただいております。すでにご回答いただきました事業所さまにおかれましては、ご協力心より感謝申し上げます。再度ご回答いただく必要はございませんので、何卒ご容赦くださいますようお願い申し上げます。**

## 心の健康づくり調査用紙

あてはまる項目に○をつけてください。

### 1. 職場・仕事について

(1) あなたの事業所は次のどれに該当しますか。

- ① 農業 ② 林業 ③ 漁業 ④ 鉱業 ⑤ 建設業 ⑥ 製造業  
⑦ 電気・ガス・熱供給・水道業 ⑧ 情報通信業 ⑨ 運輸業  
⑩ 卸売・小売業 ⑪ 金融・保険業 ⑫ 不動産業 ⑬ 飲食店・宿泊業  
⑭ 医療・福祉 ⑮ 教育・学習支援業 ⑯ サービス業  
⑰ 他に分類されないもの ( )

(2) 御社の会社(企業)全体の従業員数(非正規・アルバイトを含む)を教えてください。( )名

あなたのいる事業場の従業員数(非正規・アルバイトを含む)を教えてください。( )名

(3) 御社の創立は、いつですか。( )年

(4) あなたの役職名を教えてください。(複数回答可)

- ① 経営者 ② 総務・人事労務担当 ③ 安全・衛生担当 ④ その他 ( )

### 2. 「心の健康づくり」について

(1) あなたの職場では従業員の心の健康づくり(メンタルヘルス対策)が必要だと思いますか。

- ① 必要と思う ② 必要と思わない ③ わからない

(2) あなたの職場では従業員の心の健康づくり(メンタルヘルス対策)に取り組んでいますか。

- ① 取り組んでいる(どのようなことですか )

- ② 取り組んでいない ③ 検討(準備)中

ア、①の場合、ストレスチェックのような定期的に従業員が自分の心の状態を確認できるチェックを実施していますか。

している(どのような )・していない

イ、②の場合、その理由について、主なもの3つを選んでください。

a, 取り組み方がわからない b, 予算上の理由 c, 時間的余裕がない

d, 今まで必要がなかった e, 事業主に関心がない

f, 適当な担当者(専門スタッフ)がいない g, その他 ( )

(3) 平成27年12月から、50名以上の事業所では、ストレスチェックが義務化され、50名未満の事業所では当面努力義務化となりましたが、知っていますか

- ① 実施予定(実施済を含む) ② 検討中 ③ 取り組む予定なし ④ 知らない

(4) あなたの事業所で、この5年間に退職した従業員はいますか。

- ① いる ( ) 件 ② いない ③ 把握できていない

ア、①の場合、心の健康問題で退職した従業員は何人でしたか。( )人

イ、①の場合、それ以外の理由。( )

(5) あなたの事業所で、この5年間に心の健康問題で休職した従業員はいますか。

(同じ人が複数回の休職がある場合には延件数を記入して下さい。)

- ① いる ( ) 件 ② いない ③ 把握できていない

ア、①の場合に復職されたのはそのうち何件でしたか。( ) 件

イ、①の場合に主治医や産業医、あるいは復職支援機関などと連携しましたか。

a.はい(例えば ) b.いいえ

ウ、①の場合に復職に際して何か問題がありましたか。

a.あった(例えば ) b.ない

(6) 心の健康問題で休職した従業員の復職について、何か社内のガイドラインがありますか

①ある ②慣例としてガイドラインに相当するものがある ③検討中 ④ない

(7) あなたの事業所で、この5年間に心の健康問題以外で休職した従業員はいますか。

(同じ人が複数回の休職がある場合には延件数を記入して下さい。)

①いる( )件 ②いない ③把握できていない

(8) 復職に関する相談やメンタルヘルス全般について、京都産業保健総合支援センターがさまざまな支援を行っています。(同封のパンフレットをご覧ください。)

<京都産業保健総合支援センターについて>

①知っている ②利用したことがある(どのようなことで )  
③利用予定 ④知らない

<地域産業保健センターについて>

①知っている ②利用したことがある(どのようなことで )  
③利用予定 ④知らない

\*利用するにあたって、何か気になることはありますか。

[ ]

(9) あなたの事業所で、この5年間に突然の病気や事故・自殺で死亡した従業員の例がありましたか。(仕事との関連は問いません)

①あった( )件 ②なかった ③把握できていない

\*①の場合に何か従業員や遺族への心のケアが行われましたか。

a.行った(例えば ) b.行わなかった

(10) 京都府では、平成27年度に「京都府自殺対策に関する条例」が制定され、その第6条2項に「事業主は府が実施する自殺対策に協力するよう努めるものとする」とされています。

①知っている ②知らない

\*今後、自殺予防に協力できると思うことがあれば、なんでもお書きください。

[ ]

最後までご記入いただき、誠にありがとうございました。

この調査で協力いただきました調査票は、外部に流出しないよう厳重に保管し、本調査の目的以外に使用することはありません。なお、調査結果は京都産業保健総合支援センターのホームページでも公表しますが、調査票は全体で集計・分析しますので、事業場が特定されることはありません。

