

# 「職場のメンタルヘルスへの取り組みに関する調査」報告書

## 1. 調査概要

### (1) 調査目的

国において平成 27 年 12 月よりメンタルヘルス対策の充実・強化等を目的として、従業員数 50 人以上の全ての事業場にストレスチェックの実施を義務付けることになった。他業種に比べてメンタルヘルス不調者の割合が高いと言われる福祉業界。本会では昨年度より「メンタルヘルス担当者研修会」を実施している。今後の事業企画・運営の参考とし、働きやすい職場環境づくりを目指すことを目的とする。

### (2) 調査対象

本会の会員福祉施設・事業所（1, 5 2 3ヶ所）

### (3) 調査方法

郵送調査（郵送で調査票を送り、FAX・E-Mail・郵送で回収）

### (4) 調査期間

平成 26 年 12 月 26 日～平成 27 年 1 月 26 日

### (5) 回収状況

回答数は 3 4 8 件、回収率は 2 2 . 8 %であった。

### 1) 施設種別

回答のあった施設種別の内訳は表のとおりである。

【施設種別の内訳】 \* 複数回答有

	施設種別	回答数	割合
1	高齢者福祉施設・事業所	1 4 7	41.4%
2	生活保護施設	9	2.5%
3	障害者支援施設・事業所	7 1	20.0%
4	児童福祉施設	9 7	27.3%
5	社会福祉協議会	2 0	5.6%
6	その他	8	2.3%
7	法人で回答、不明	3	0.9%

### 2) 施設規模

職員数では 15 人～50 人未満の施設が 40.8%と一番多く、次いで 15 人未満の 34.2%となっている。

【職員数の内訳】

	職員数	回答数	割合
1	1 5 人未満	1 1 9	34.2%
2	1 5 人～5 0 人未満	1 4 2	40.8%
3	5 0 人～1 0 0 人未満	6 2	17.8%
4	1 0 0 人以上	1 9	5.5%
5	無回答等	6	1.7%

## 2. 調査結果概要

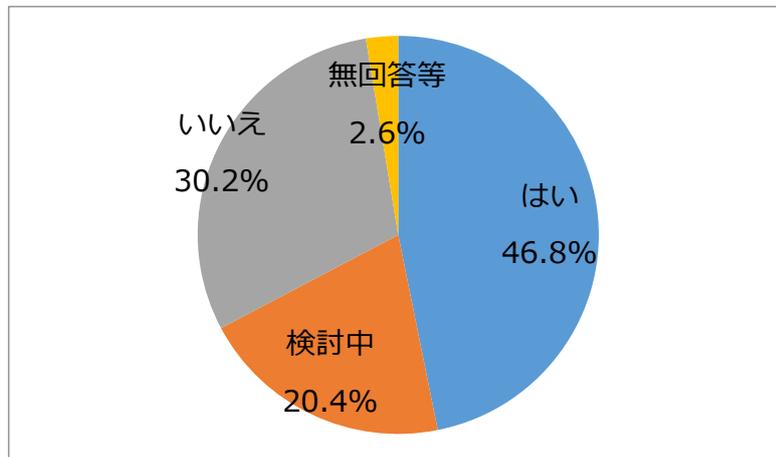
### Q1.メンタルヘルスケアへの取り組み状況

まず初めに、現在メンタルヘルスケアに取り組んでいるか尋ねたところ、「取り組んでいる」と回答したのは163施設・事業所で全回答の46.8%であった。

平成25年に厚生労働省が実施した「労働安全衛生に関する調査」における、全産業の約60%がメンタルヘルス対策に取り組んでいるという結果と比較すると、割合が低いことが分かる。職員数別にみると、職員数が50人以上の施設・事業所（81施設・事業所）においては、50施設・事業所（61.7%）が「取り組んでいる」と回答する一方、職員数が50名未満の施設・事業所（261施設・事業所）においては、113施設・事業所（43.3%）が「取り組んでいる」と回答。事業所規模によって取り組みに差がある。また、施設種別毎にみると、高齢・児童分野の施設・事業所では、半数以上が「取り組んでいる」と回答する一方、障害分野や社会福祉協議会では、「取り組んでいる」のは3割程度に留まっており、種別によっても取り組みに差がある。

#### 【Q1-①：メンタルヘルスケアに取り組んでいますか】

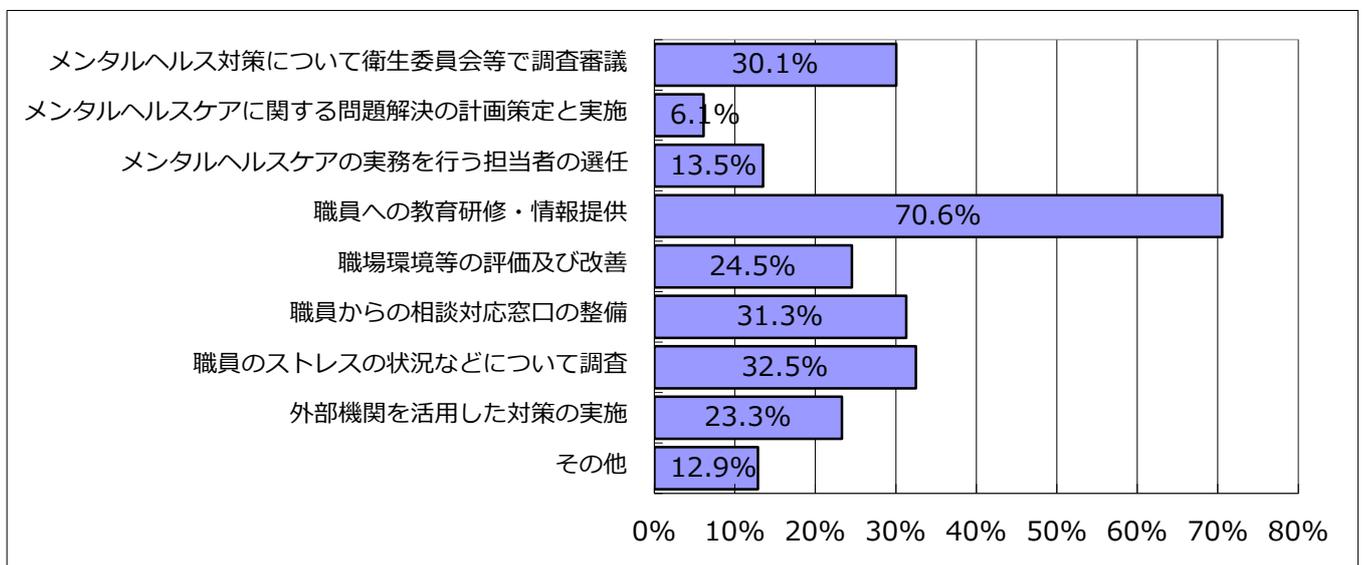
全回答数：348	はい		検討中		いいえ		無回答	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
	163	46.8%	71	20.4%	105	30.2%	9	2.6%



続いて、具体的な取り組み内容について尋ねると、「職員への教育研修・情報提供」（70.6%）が最も多く、次いで「メンタルヘルス対策について衛生委員会等で調査審議」（30.1%）、「職員からの相談対応窓口の整備」（31.3%）、「職員のストレスの状況などについて調査」（32.5%）がほぼ同数となっている。その他としては、定期的な個別面談や懇親会の実施など、日頃からのコミュニケーションや人間関係の強化を図っているという回答が複数あった。

【Q1-②：現在、メンタルヘルスケアとしてどのようなことを行っていますか】 \*複数回答有

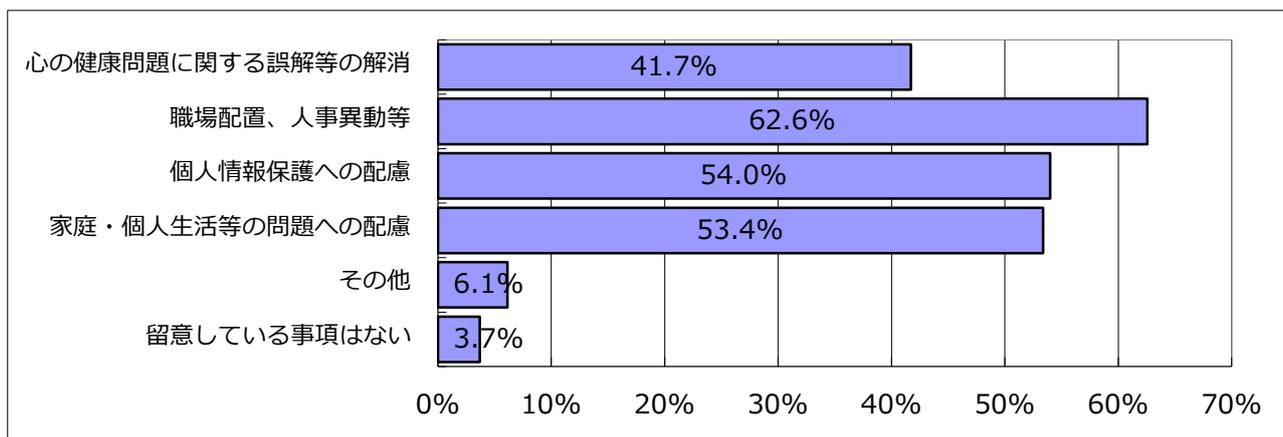
	項目	回答数	割合
1	メンタルヘルス対策について衛生委員会等で調査審議	49	30.1%
2	メンタルヘルスに関する問題点を解決するための計画の策定実施	10	6.1%
3	メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任	22	13.5%
4	職員への教育研修・情報提供	115	70.6%
5	職場環境等の評価及び改善	40	24.5%
6	職員からの相談対応窓口の整備	51	31.3%
7	職員のストレスの状況などについて調査	53	32.5%
8	外部機関を活用した対策の実施	38	23.3%
9	その他	21	12.9%



次にメンタルヘルスケアにおいて留意していることについては、「職員配置、人事異動等」(62.6%)が最も多く、次いで「個人情報保護への配慮」(54.0%)、「家庭・個人生活等の問題への配慮」(53.4%)と続く。メンタルヘルスを、本人だけの問題として捉えるのではなく、様々な配慮がなされている。

【Q1-③：メンタルヘルスケアを推進するに当たって留意していることはありますか】 \*複数回答有

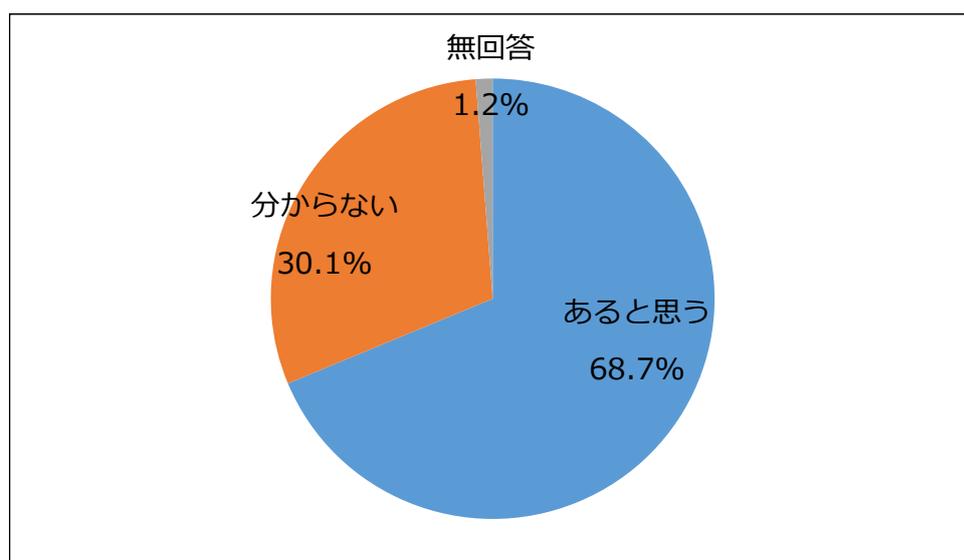
	項目	回答数	割合
1	心の健康問題に関する誤解等の解消	68	41.7%
2	職場配置、人事異動等	102	62.6%
3	個人情報保護への配慮	88	54.0%
4	家庭・個人生活等の問題への配慮	87	53.4%
5	その他	10	6.1%
6	留意している事項はない	6	3.7%



Q1-①でメンタルヘルスケアに「取り組んでいる」と回答した施設・事業所（163 施設・事業所）にその効果について尋ねたところ、「あると思う」と答えたのは 112 施設・事業所（68.7%）で、残りの 49 施設・事業所（30.1%）は、「分からない」という回答であった。「ある」と答えた理由として、一部署・一事業所だけでなく、職場全体で対応できることや、専門職の支援を受けられること、複数のチームで対応すること等が挙げられる。一方、効果が測定できず評価しにくい側面もうかがえる。

【Q1-④：メンタルヘルスケアの効果はありますか】

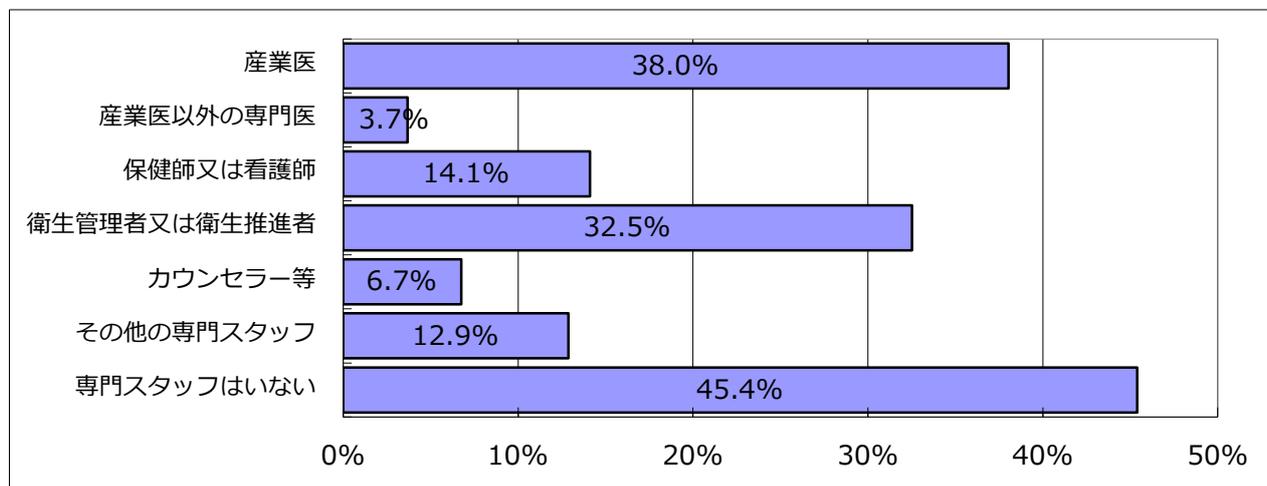
	項目	回答数	割合
1	あると思う	112	68.7%
2	あると思わない	0	0.0%
3	分からない	49	30.1%
4	無回答	2	1.1%



また、メンタルヘルスケアに取り組んでいる施設・事業所に、専門スタッフの配置について尋ねたところ、「産業医」と答えたのが 112 施設・事業所（38.0%）で、次いで「衛生管理者又は衛生推進者」の 53 施設・事業所（32.5%）であった。一方、半数近い施設・事業所が「専門スタッフはいない」と答えている。詳細をみると、職員数が 50 人以上の施設・事業所において「専門スタッフはいない」と答えたのが 12 施設・事業所（24.0%）に対し、職員数が 50 名未満の施設事業所においては 48 施設・事業所（42.5%）であった。ここでも、事業所規模によって専門スタッフの配置に差があることが分かる。メンタルヘルスケアに取り組んでいる施設・事業所においても、メンタルヘルスを専門とする医師やカウンセラーを配置している施設・事業所は 1 割程度である。

【Q1-⑤：メンタルヘルスケアのための専門スタッフを配置していますか】 \*複数回答有

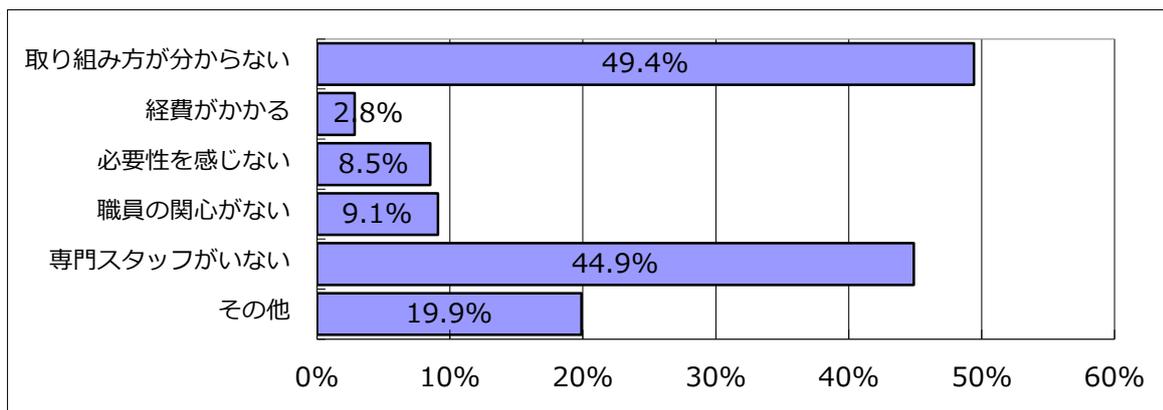
	項目	回答数	割合
1	産業医	62	38.0%
2	産業医以外の専門医	6	3.7%
3	保健師又は看護師	23	14.1%
4	衛生管理者又は衛生推進者	53	32.5%
5	カウンセラー等	11	6.7%
6	その他の専門スタッフ	21	12.9%
7	専門スタッフはいない	74	45.4%



続いて、Q1-①でメンタルヘルスケアに「取り組んでいない」と回答した施設・事業所に、その理由を尋ねたところ、約半数の 87 施設・事業所（49.4%）が「取り組み方が分からない」と回答。次いで、79 施設・事業所（44.9%）が「専門スタッフがいらない」と答えている。必要性や関心がないわけではなく、また経費面が大きな理由ではないことがうかがえる。その他には、「過去に前例がなく該当者がいないため」、「時間的・人力的な余裕がないから」といった回答があった。

【Q1-⑥：メンタルヘルスに取り組んでいない理由は何ですか】 \*複数回答有

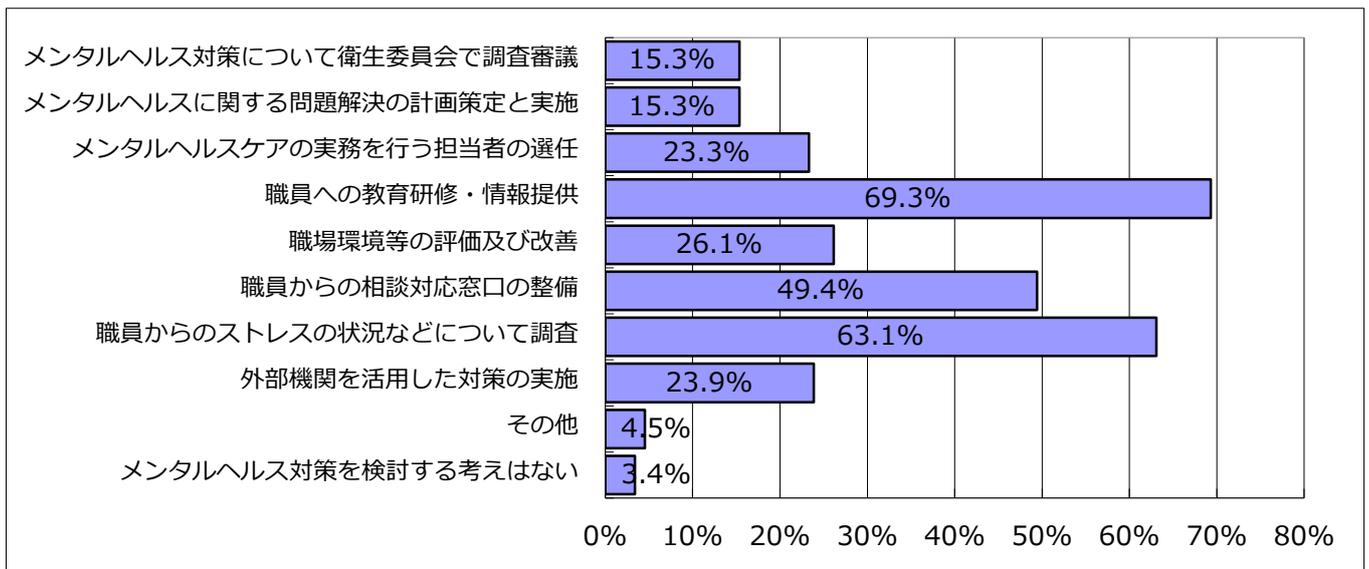
	項目	回答数	割合
1	取り組み方が分からない	87	49.4%
2	経費がかかる	5	2.8%
3	必要性を感じない	15	8.5%
4	職員の関心がない	16	9.1%
5	専門スタッフがいない	79	44.9%
6	その他	35	19.9%



また、メンタルヘルスケアに取り組んでいない施設・事業所に、今後メンタルヘルスケアとして検討したい対策を尋ねたところ、「職員への教育研修・情報提供」が122施設・事業所で最も多く、7割近い。次いで「職員からのストレスの状況などについての調査」とあり、平成27年の法改正に伴い取り組みやすくなると思われる。また、今後も「メンタルヘルス対策を検討する考えはない」と回答した施設・事業所が数力所ある。

【Q1-⑦：今後、メンタルヘルスケアとして検討したい対策がありますか】 \*複数回答有

	項目	回答数	割合
1	メンタルヘルス対策について衛生委員会等で調査審議	27	15.3%
2	メンタルヘルスに関する問題解決の計画策定と実施	27	15.3%
3	メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任	41	23.3%
4	職員への教育研修・情報提供	122	69.3%
5	職場環境等の評価及び改善	46	26.1%
6	職員からの相談対応窓口の整備	87	49.4%
7	職員からのストレスの状況などについて調査	111	63.1%
8	外部機関を活用した対策の実施	42	23.9%
9	その他	8	4.5%
10	メンタルヘルス対策を検討する考えはない	6	3.4%



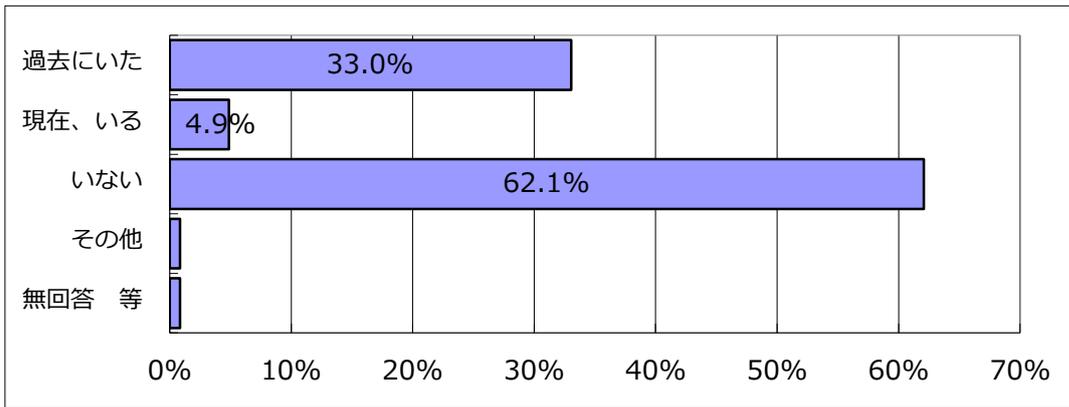
## Q2.メンタルヘルス不調者の休職・職場復帰について

次に、施設・事業所内で、過去もしくは現在休職となった職員について尋ねたところ、216 施設・事業所（62.1%）が「いない」と回答している。事業所の職員数別に見ると、職員数が 50 人以上の施設・事業所（81 施設・事業所）において「いない」と回答したのが 29 施設・事業所（35.8%）に対し、職員数が 50 名未満の施設・事業所（261 施設・事業所）において「いない」と回答したのは 182 施設・事業所（69.7%）であった。大規模施設・事業所にメンタルヘルス不調者が多い傾向にある。また、施設種別毎にみると、高齢・生活保護分野の施設・事業所では半数が「いない」と回答する一方、障害分野や児童分野では 7 割近くが「いない」と回答しており、高齢分野で不調者が多い傾向にあることがうかがえる。

また、Q1 で尋ねたメンタルヘルスへの取り組み状況別に見ると、「取り組んでいる」と回答した施設・事業所（163 施設・事業所）において「いない」と回答したのは 82 施設・事業所（50.3%）に対し、「取り組んでいない」と回答した施設・事業所（105 施設・事業所）においては、84 施設・事業所（80%）が「いない」と回答している。メンタルヘルス不調者が出てから、メンタルヘルスに取り組んでいる施設・事業所が多いことがうかがえる。

【Q2-①：事業所内に現在、もしくは過去に休職者はいますか】 \* 複数回答有

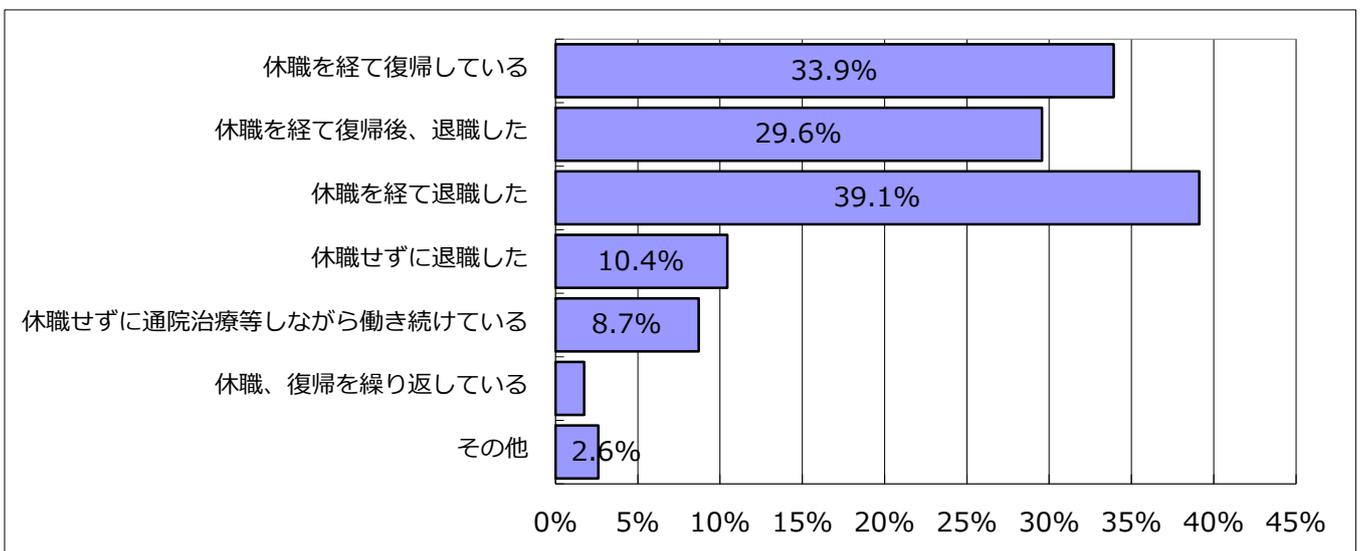
	項目	回答数	割合
1	過去にいた	115	33.0%
2	現在、いる	17	4.9%
3	いない	216	62.1%
4	その他	3	0.9%
空白	無回答 等	3	0.9%



続いて Q2-①でメンタルヘルス不調者が「過去にいた」と回答した施設・事業所（115 施設・事業所）に対し、その後の状況について尋ねたところ、「休職を経て退職した」が 45 施設・事業所（39.1%）で一番多く、次いで、「休職を経て復帰している」39 施設・事業所（33.9%）、「休職を経て復帰後、退職した」が 34 施設・事業所（29.6%）と続く。3 割の施設・事業所で職場復帰している一方、6 割以上が「結果的に退職」していることが分かる。

【Q2-②：メンタルヘルス不調者の状況としてもっとも多いパターンを教えてください】 \*複数回答有

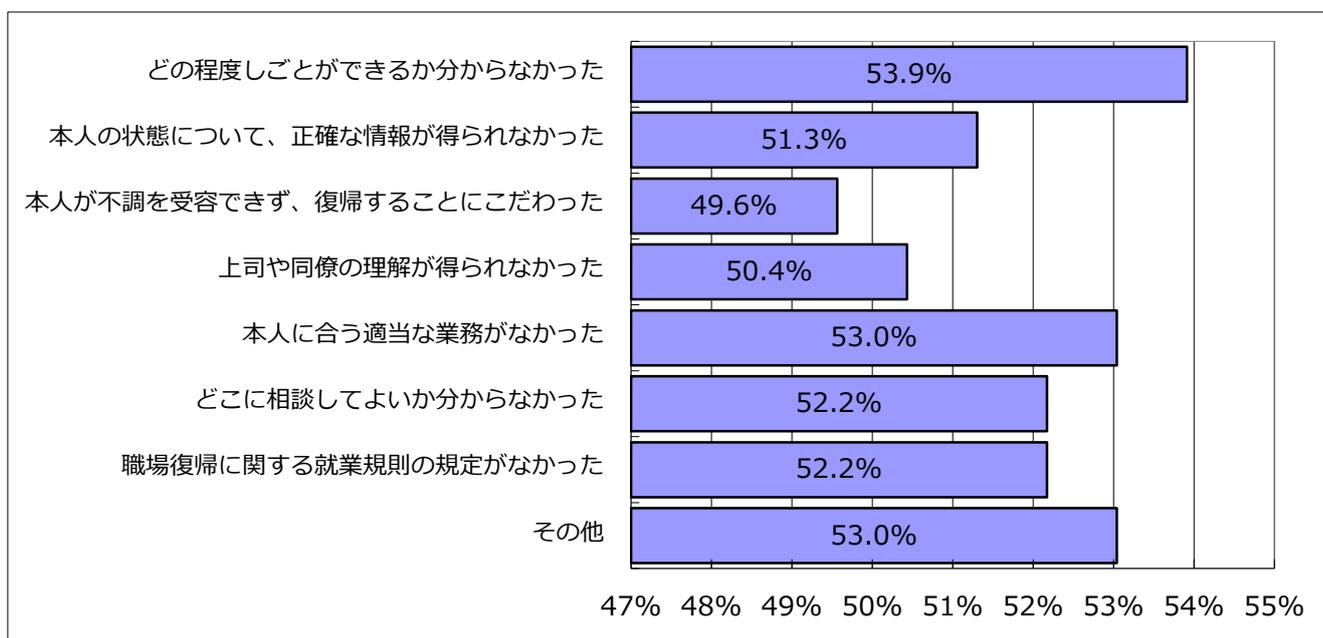
項目	回答数	割合
1 休職を経て復帰している	39	33.9%
2 休職を経て復帰後、退職した	34	29.6%
3 休職を経て退職した	45	39.1%
4 休職せずに退職した	12	10.4%
5 休職せずに通院治療等しながら働き続けている	10	8.7%
6 休職、復帰を繰り返している	2	1.7%
7 その他	3	2.6%



また、Q2-①でメンタルヘルス不調者が「過去にいた」と回答した施設・事業所（115 施設・事業所）に対し、メンタルヘルス不調者の復帰の際の問題について尋ねたところ、「どの程度しごとができるか分からなかった」と答えた施設・事業所が 62 施設・事業所（53.9%）と最も高かったが、どの項目についても約半数の事業所・施設で問題と感じている。その他として、薬の服用や主治医との連携、休職期間についての意見があり、個々のケースにより問題が多様化していることがうかがえる。

【Q2-②：休職したメンタルヘルス不調者が復帰する際、問題となったことは何ですか】 \*複数回答有

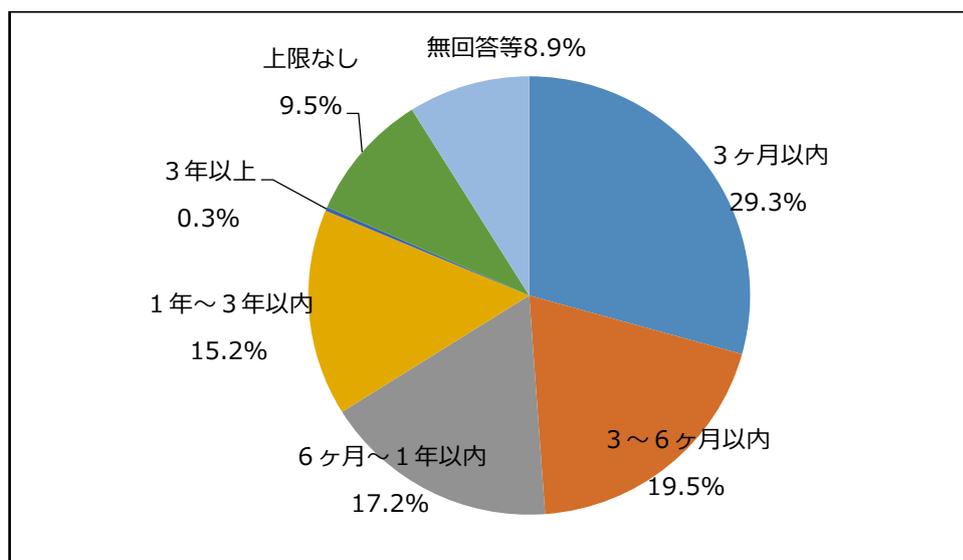
	項目	回答数	割合
1	どの程度しごとができるか分からなかった	62	53.9%
2	本人の状態について、正確な情報が得られなかった	59	51.3%
3	本人が不調を受容できず、復帰することにこだわった	57	49.6%
4	上司や同僚の理解が得られなかった	58	50.4%
5	本人に合う適当な業務がなかった	61	53.0%
6	どこに相談してよいか分からなかった	60	52.2%
7	職場復帰に関する就業規則の規定がなかった	60	52.2%
8	その他	61	53.0%



次に、全施設・事業所に対しメンタルヘルス不調などによる病気休職の休職期間の上限について尋ねたところ、「3ヶ月以内」が 102 施設・事業所（29.3%）と最も多く、次いで「3～6ヶ月以内」の 68 施設・事業所（19.5%）と続いており、全体として「1年以内」が6割を超えている。

【Q2-③：メンタルヘルス不調者の休職期間の上限はどのくらいですか】

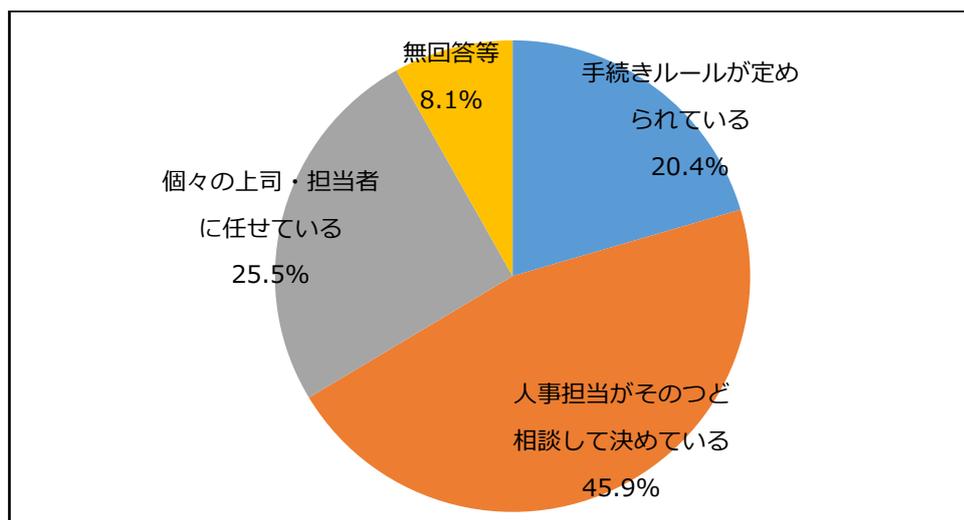
	項目	回数数	割合
1	3ヶ月以内	102	29.3%
2	3～6ヶ月以内	68	19.5%
3	6ヶ月～1年以内	60	17.2%
4	1年～3年以内	53	15.2%
5	3年以上	1	0.3%
6	上限なし	33	9.5%
	無回答 等	31	8.9%



続いて、メンタルヘルス不調による休職者が、復職する際の手続きについて尋ねたところ、「人事担当者がその都度相談」が164施設・事業所（45.9%）と最も高く、「復帰に関する手続きルールが定められている」は2割に留まった。事業所の規模別に見ると、職員数が50人以上の施設・事業所（81施設・事業所）において「手続きルールが定められている」と回答したのが24施設・事業所（29.6%）に対し、職員数が50名未満の施設・事業所（261施設・事業所）においては49施設・事業所（18.8%）であった。大規模施設・事業所の方が手続きルールを定めている割合が高い。

【Q2-⑤：メンタルヘルス不調による休職者の復職に当たっての手続きについて】\*複数回答有

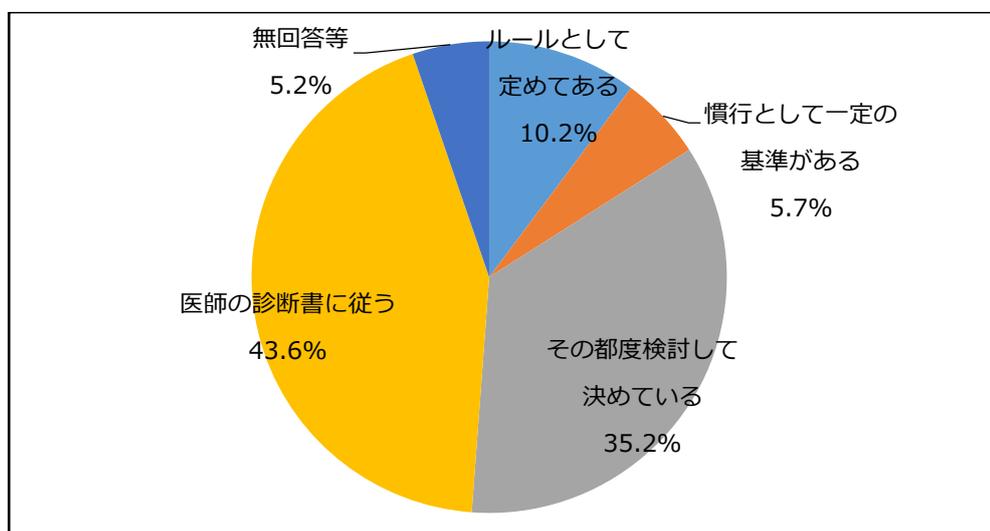
	項目	回答数	割合
1	社内で復帰に関する手続きルールが定められる	73	20.4%
2	人事担当者がそのつど相談してやり方を決めている	164	45.9%
3	個々の上司・担当者に任せている	91	25.5%
	無回答 等	29	8.1%



次に、復職の可否を判断する基準について尋ねたところ、半数近い 167 施設・事業所 (43.6%) が「独自の基準はなく、医師の診断書に従う」と答えている。次いで「その都度検討して決めている」の 135 施設・事業所 (35.2%) と続く。「ルールとして定めがある」「慣行として一定の基準がある」と答えた施設・事業所は 2 割にも満たない。復職に当たっての手続きルール、復職基準についても、ケースバイケースで対応している事業所が多いことがうかがえる。

【Q2 - ⑥：復職の可否を判断する基準について】 \* 複数回答有

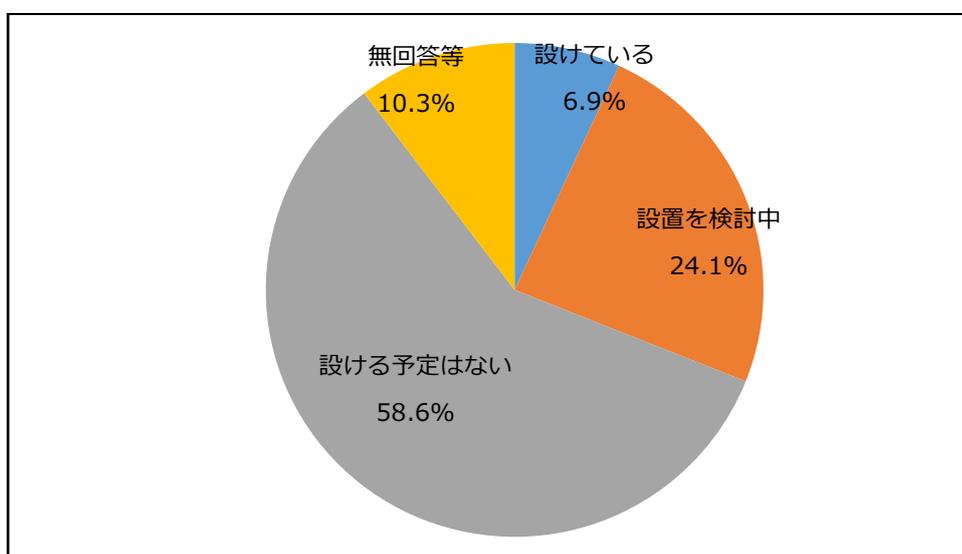
	項目	回答数	割合
1	ルールとして定めてある	39	10.2%
2	ルールではないが、慣行として一定の基準がある	22	5.7%
3	その都度検討して決めている	135	35.2%
4	独自の基準はなく、医師の診断書に従う	167	43.6%
	無回答 等	20	5.2%



また、復職にあたっての手続きや、復職後の支援計画などを検討するための委員会等の設置について尋ねると、「設ける予定がない」が 204 施設・事業所（58.6%）で最も多く、「設けている」ところは 24 施設・事業所（6.9%）に留まっている。

【Q2-⑦：復職にあたっての手続きや復職後の支援計画を検討する委員会等について】

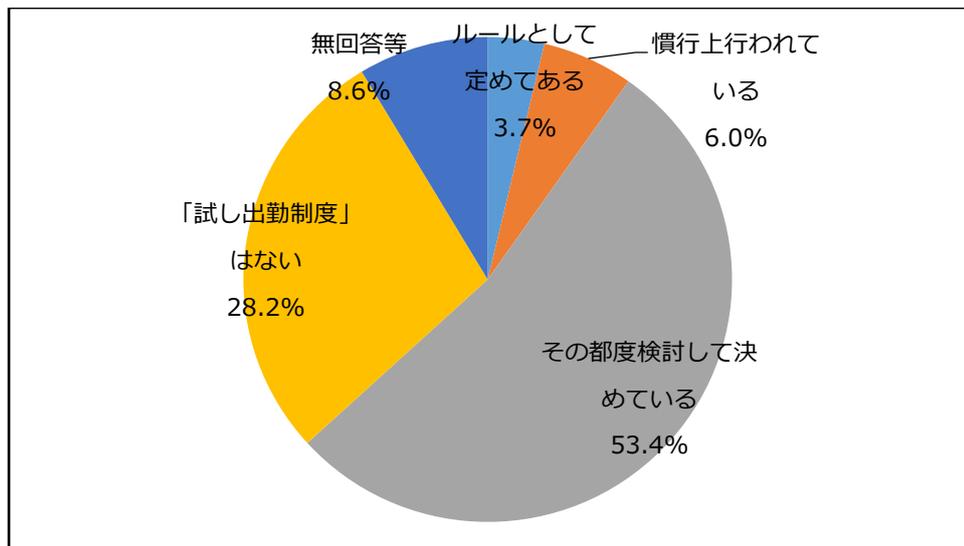
	項目	回答数	割合
1	設けている	24	6.9%
2	設置を検討中	84	24.1%
3	設ける予定はない	204	58.6%
	無回答 等	36	10.3%



最後に、職場へ完全復帰までのつなぎとして「試し出勤制度」について尋ねたところ、「その都度検討して対応」が 186 施設・事業所（53.4%）で最も多い。「ルールとして定めてある」・「慣行上行われている」は、併せても1割にも満たない。メンタルヘルスをめぐっては、症状や状況がケースごとに異なるため、一様に捉えることが難しく、施設・事業所がその都度検討しながら対応していることがうかがえる。

【Q2-⑧：復職にあたって、短時間勤務など「試し出勤制度」について】

	項目	回答数	割合
1	ルールとして定めてある	13	3.7%
2	ルールではないが、慣行上行われている	21	6.0%
3	その都度検討して対応を決めている	186	53.4%
4	「試し出勤制度」はない	98	28.2%
	無回答 等	33	8.6%



### Q3.メンタルヘルスケアについてご意見や独自の取り組みなど（自由記述）

（主な意見）

- 対人サービスにおいてメンタルヘルスの充実は不可欠であり、特に、福祉業界では精神不安定な子ども達や認知症の方など、様々な課題を抱えた利用者本人や家族と常に向き合うためストレスが多い。
- 経営主体は公民あり、職員規模も10人未満から100名以上までと幅広い。新規参入しやすい分野で比較的新しい施設も多く、一概に福祉分野を一括りにはできない。
- 休職まで至ると日々の支援での対応は困難のため、未然に防ぐことが重要であるのは分かっているが、手がつけられない状態である。
- 現場は慢性的な職員不足で余裕がなく、メンタル不調者がいても十分な対応ができず無理をさせた結果、退職に至るケースもある。
- 新入社員に心身の不調者が多い。（過去、養成校へ報告しゼミの先生に相談したこともある。）
- 個人の病名を伏せることと、職場での配慮（同僚の理解）の2つの両立が難しい。
- 病気を隠して入職された方への対応が難しい。
- 介護業務の職員と事務業務の職員では、復職する際の問題が違ってくる。
- 働きやすい環境を整えることが、責任者として大切だと考える。それが利用者の幸せにも繋がる。
- メンタル不調は第三者には理解できないことも多く、個々のケースを真摯に対応することが大切である。
- 日々の声かけ、職員間のコミュニケーションが大切である。
- 職員が少人数のため、職員間で関わりを持ちやすい。
- 復職時、本人の意思を大切に、周りの職員も同じ気持ちで接することでうまくいった。
- 職員の年齢構成が幅広く、サポートしやすい。
- 終業後に出勤スタッフ全員で10分ほどのお茶会を開催している。
- 年に1回、職員全員から「自己申告カード」を提出してもらい、面談を行う。

- 休職、復職時は、本人・主治医・家族の連携が大切である。
- 直接言いにくいことは、メールで相談にのるようになっている。
- 24 時間・無料の電話相談を、法人負担で実施している。
- パワハラ・セクハラについてのルールを決めている。
- 岡山産業保健センター等の情報、研修を利用している。
- カウンセリング契約を結び、職員と二親等までを対象に、電話相談等を行う。相談内容について、事業所に  
は報告しない。
- 3ヶ月に1回、施設内でメンタルヘルス研修を実施している。
- メンタルヘルスに限ってはいないが、2ヶ月に1回の個別面談を実施している。
- 施設の理念の中にも、メンタルヘルス対策を含めた文言を入れる。施設の長が重要性を認識し、取り組む  
決意が必要である。