

# メンタルヘルスに関する調査

## 平成27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              | 25 |
| 5. 要望事項                       | 26 |
| 4 コメント/総評                     | 27 |
| 平成27年度「メンタルヘルスに関する調査」に対するコメント | 27 |
| 平成27年度「メンタルヘルスに関する調査」に対する総評   | 31 |
| 5 資料                          | 32 |
| アンケート用紙                       | 32 |

# 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、昨年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、昨年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の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。

今回のアンケート調査は昨年に続き2回目となりますが、以下3点について、改善を行いました。

1. アンケート項目の絞り込み、回答部門への確実な回送を行い、回答社数を増やす。
2. 昨年12月施行の「ストレスチェック対応」や「不調者の復職支援」等の実施状況を確認する。
3. コンピュータソフトウェア協会や健康保険組合に対する要望を記述式で記入いただく。

今回改善については、一応の成果をあげたと考えていますが、特に、3について、企業からの要望にどうお応えし、協会や健康保険組合に提言していくかについては、メンタルヘルス研究会の検討課題として取り組むことといたします。

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28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1月27日～2月22日まで

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/160127\\_mhealth.html](http://www.csaj.jp/NEWS/committee/mhealth/160127_mhealth.html)
- Word ファイル [http://www.csaj.jp/documents/NEWS/committee/mhealth/2016mentalhealth\\_enq.pdf](http://www.csaj.jp/documents/NEWS/committee/mhealth/2016mentalhealth_enq.pdf)

回答数：89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     | 執行役員 総務人事グループ長 | 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              | 事業推進部 課長       | 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

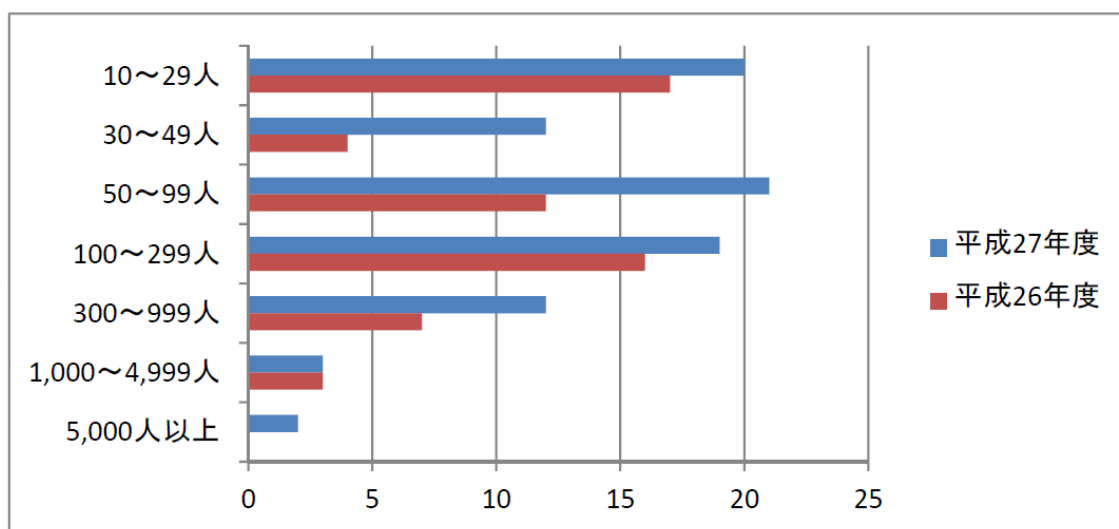
## アンケート回答結果



### 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27年     |     | 平成26年     |     |
|--------------|-----------|-----|-----------|-----|
|              | 人数        | 割合  | 人数        | 割合  |
| 10～29人       | 20        | 22% | 17        | 29% |
| 30～49人       | 12        | 13% | 4         | 7%  |
| 50～99人       | 21        | 24% | 12        | 20% |
| 100～299人     | 19        | 21% | 16        | 27% |
| 300～999人     | 12        | 13% | 7         | 12% |
| 1,000～4,999人 | 3         | 3%  | 3         | 5%  |
| 5,000人以上     | 2         | 2%  | 0         | 0%  |
| <b>計</b>     | <b>89</b> |     | <b>59</b> |     |



■ 回答者数は89社で、会員企業数(384社)の23%程度。昨年度よりは50%アップ。

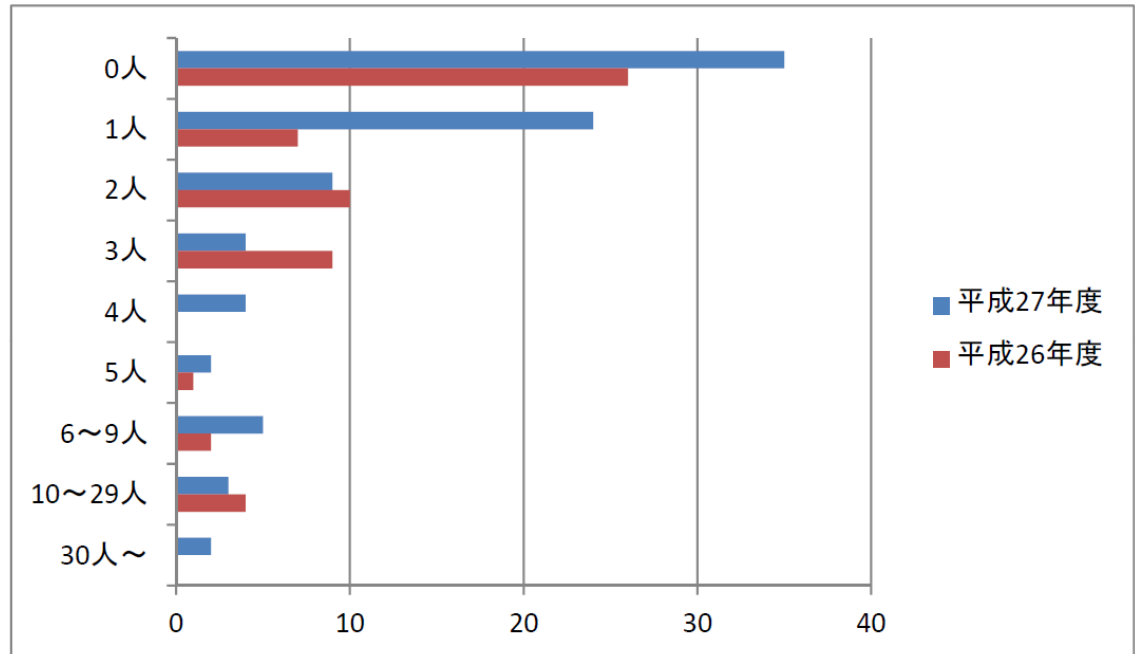


### 2. メンタルヘルスに関する状況について

(2) 貴社には過去1年間(平成27年1月1日から平成27年12月31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27年度 |     | 平成26年度 |     |
|----|--------|-----|--------|-----|
|    | 人数     | 割合  | 人数     | 割合  |
| 0人 | 35     | 40% | 26     | 44% |
| 1人 | 24     | 27% | 7      | 12% |
| 2人 | 9      | 10% | 10     | 17% |
| 3人 | 4      | 5%  | 9      | 15% |

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

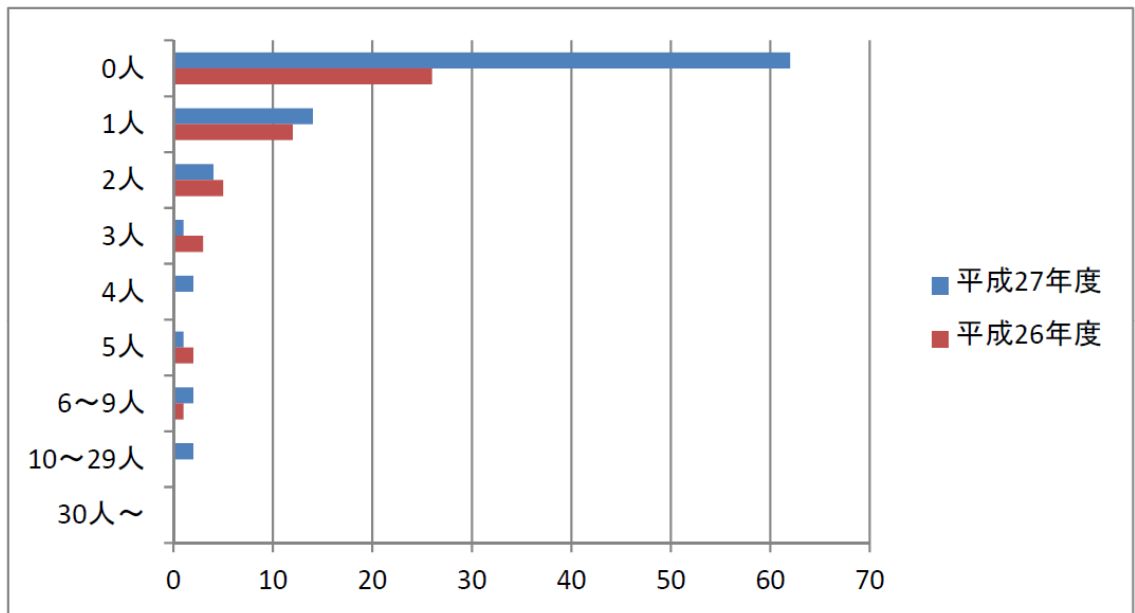


- 0人～2人で77%を占める。
- 昨年度よりは人数の多い選択肢も選ばれているが、昨年度より企業規模の大きい回答者がいるためと想定される。

※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。

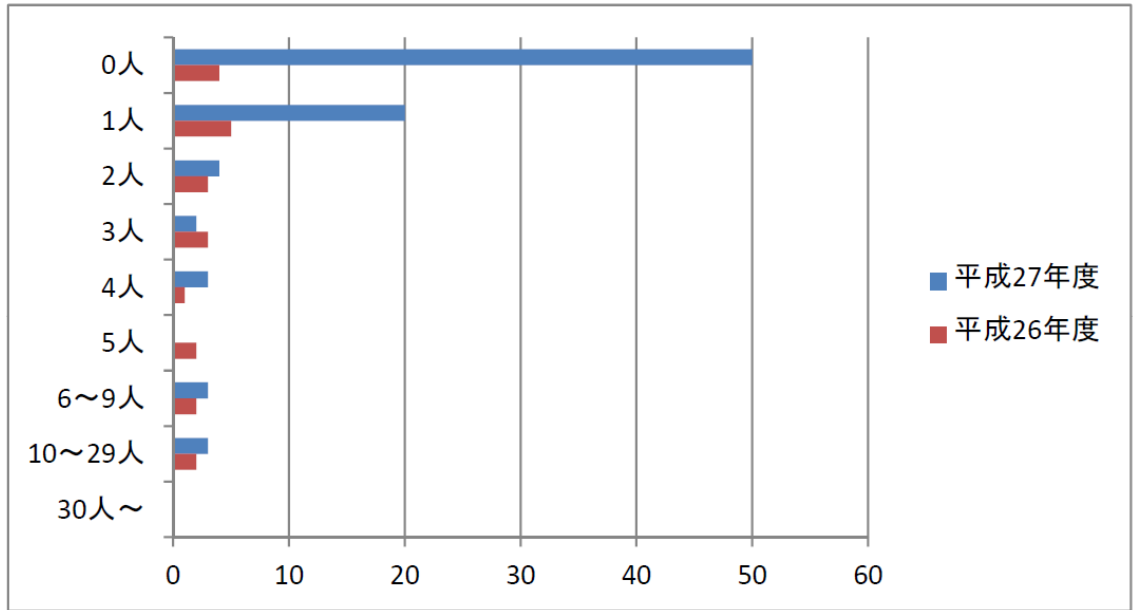
|        | 平成27年度 |     | 平成26年度 |     |
|--------|--------|-----|--------|-----|
| 0人     | 62     | 70% | 26     | 53% |
| 1人     | 14     | 16% | 12     | 24% |
| 2人     | 4      | 6%  | 5      | 10% |
| 3人     | 1      | 1%  | 3      | 6%  |
| 4人     | 2      | 2%  | 0      | 0%  |
| 5人     | 1      | 1%  | 2      | 4%  |
| 6～9人   | 2      | 2%  | 1      | 2%  |
| 10～29人 | 2      | 2%  | 0      | 0%  |
| 30人～   | 0      | 0%  | 0      | 0%  |
| 計      | 88     |     | 49     |     |



■ 退職者がいた割合が今年度は30%に対し、昨年度は47%であった。

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。

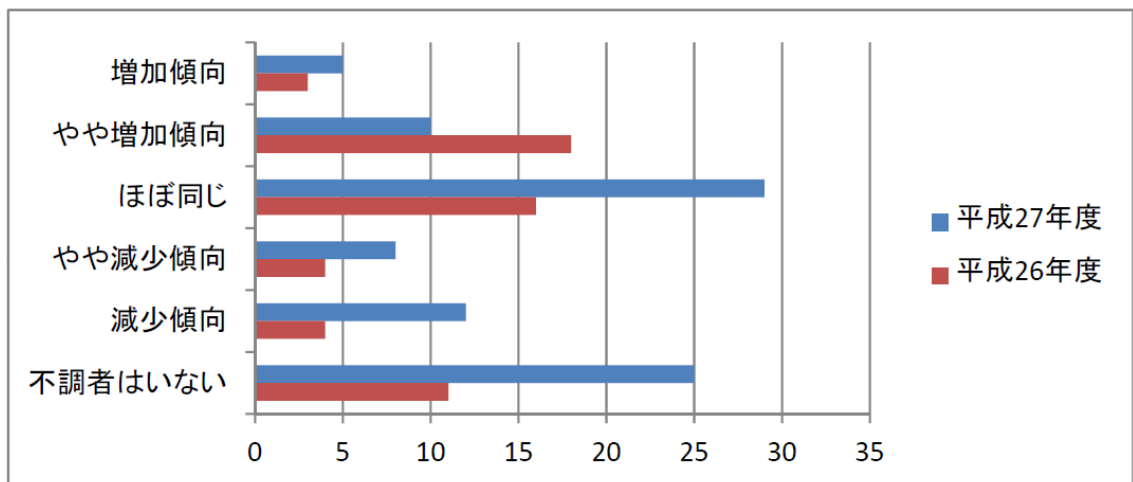
|        | 平成27年度 |     | 平成26年度 |     |
|--------|--------|-----|--------|-----|
|        | 人数     | 割合  | 人数     | 割合  |
| 0人     | 50     | 59% | 4      | 18% |
| 1人     | 20     | 24% | 5      | 23% |
| 2人     | 4      | 5%  | 3      | 14% |
| 3人     | 2      | 2%  | 3      | 14% |
| 4人     | 3      | 4%  | 1      | 5%  |
| 5人     | 0      | 0%  | 2      | 9%  |
| 6~9人   | 3      | 4%  | 2      | 9%  |
| 10~29人 | 3      | 4%  | 2      | 9%  |
| 30人~   | 0      | 0%  | 0      | 0%  |
| 計      | 85     |     | 22     |     |



■ 職場復帰した労働者がいた割合が今年度は41%に対し、昨年度は82%であった。

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



■ 『増加傾向』+『やや増加傾向』の割合が今年度は17%に対し、昨年度は37%であった。

※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。

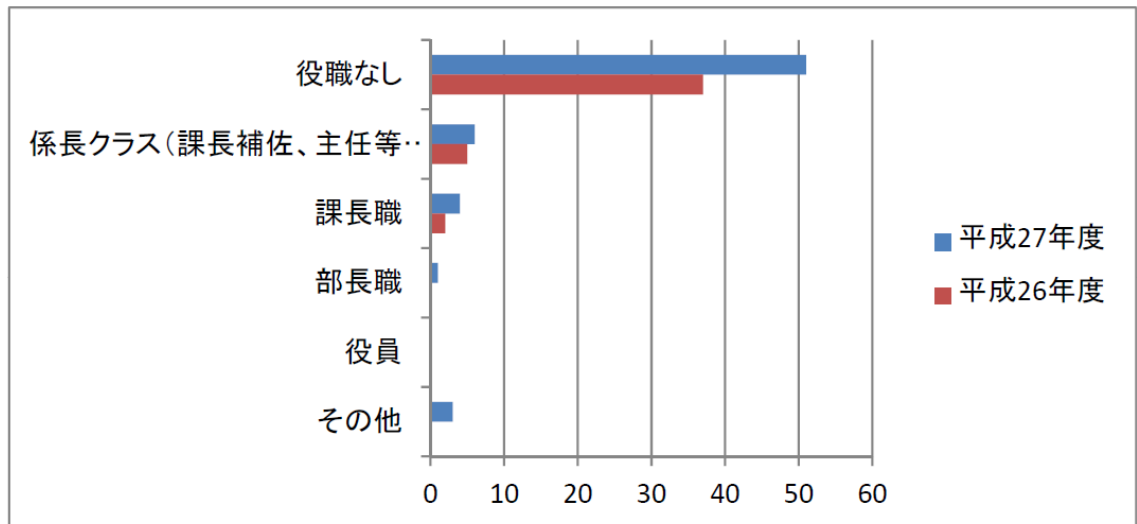


(4) ここ3年間で、メンタルヘルス不調による休職者が発生した割合が最も多い役職階層は、次のいずれに当たるかを記入下さい。(〇は一つ)

|                     | 平成27年度    |     | 平成26年度    |     |
|---------------------|-----------|-----|-----------|-----|
|                     | 人数        | 割合  | 人数        | 割合  |
| 役職なし                | 51        | 78% | 37        | 84% |
| 係長クラス(課長補佐、主任等課長直前) | 6         | 9%  | 5         | 11% |
| 課長職                 | 4         | 6%  | 2         | 5%  |
| 部長職                 | 1         | 2%  | 0         | 0%  |
| 役員                  | 0         | 0%  | 0         | 0%  |
| その他                 | 3         | 5%  | 0         | 0%  |
| <b>計</b>            | <b>65</b> |     | <b>44</b> |     |

その他内訳

|              |   |
|--------------|---|
| 役職なし1名、課長職1名 | 1 |
| 部長・役職なし1名ずつ  | 1 |
| 休職者なし        | 1 |

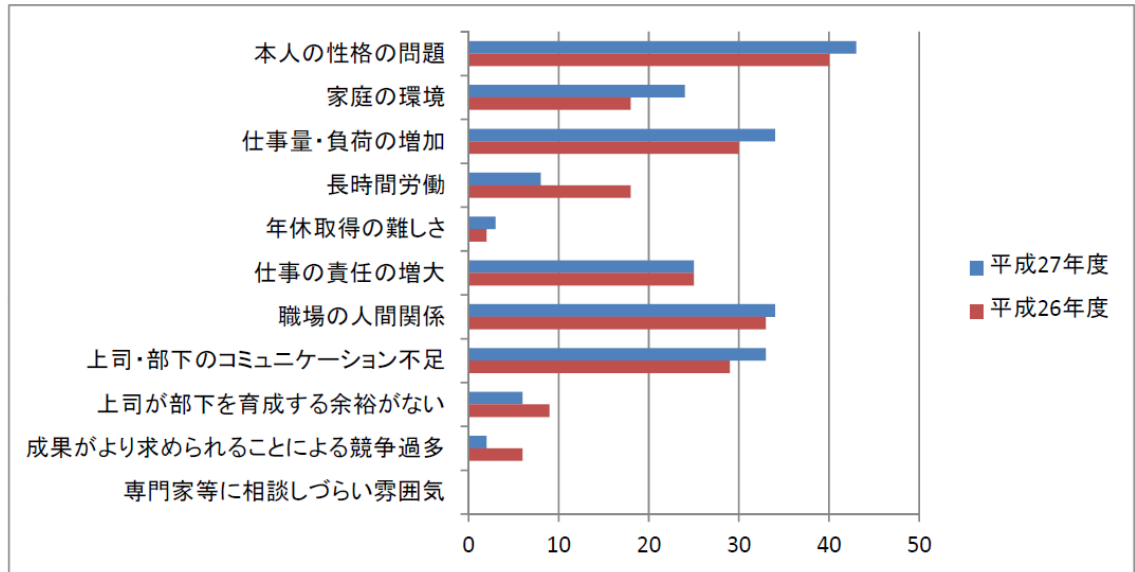


■ 今年度も昨年度も『役職なし』が 80%程度を占める。

(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、当てはまる全てに〇を付けてください。

|                   | 平成27年度 |     | 平成26年度 |     |
|-------------------|--------|-----|--------|-----|
|                   | 人数     | 割合  | 人数     | 割合  |
| 本人の性格の問題          | 43     | 20% | 40     | 19% |
| 家庭の環境             | 24     | 11% | 18     | 9%  |
| 仕事量・負荷の増加         | 34     | 16% | 30     | 14% |
| 長時間労働             | 8      | 4%  | 18     | 9%  |
| 年休取得の難しさ          | 3      | 1%  | 2      | 1%  |
| 仕事の責任の増大          | 25     | 12% | 25     | 12% |
| 職場の仕事関係           | 34     | 16% | 35     | 16% |
| 上司・部下のコミュニケーション不足 | 33     | 16% | 29     | 14% |

|                     |     |    |     |    |
|---------------------|-----|----|-----|----|
| 上司が部下を育成する余裕がない     | 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% | 6   | 3% |
| 専門家等に相談しづらい雰囲気      | 0   | 0% | 0   | 0% |
| 計                   | 212 |    | 210 |    |



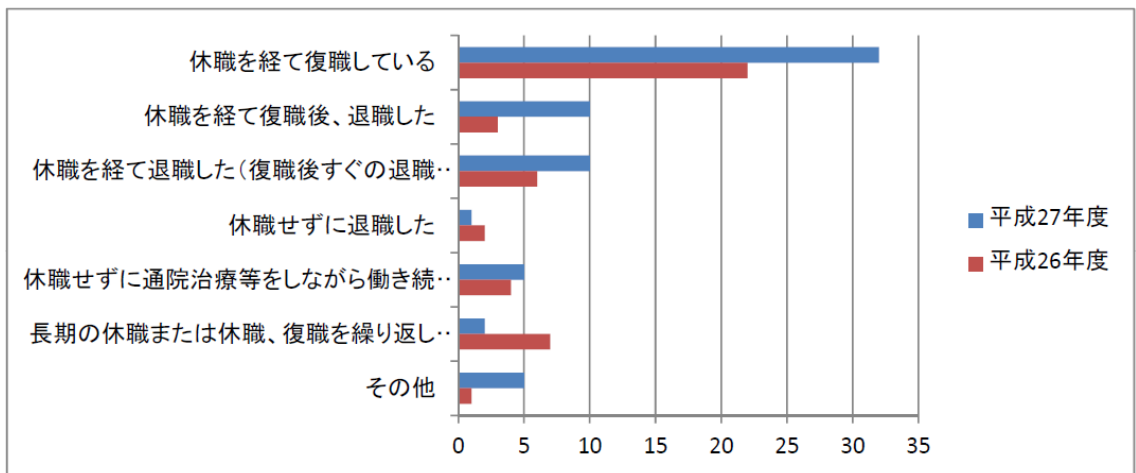
■ 昨年度に比較し、『長時間労働』だけが顕著に減少している。

(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いずれに当たるか教えてください。(〇は一つ)

|                        | 平成27年度 |     | 平成26年度 |     |
|------------------------|--------|-----|--------|-----|
|                        | 人数     | 割合  | 人数     | 割合  |
| 休職を経て復職している            | 32     | 49% | 22     | 49% |
| 休職を経て復職後、退職した          | 10     | 15% | 3      | 7%  |
| 休職を経て退職した(復職後すぐの退職を含む) | 10     | 15% | 6      | 13% |
| 休職せずに退職した              | 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  | 5      | 8%  | 4      | 9%  |
| 長期の休職または休職、復職を繰り返している  | 2      | 3%  | 7      | 16% |
| その他                    | 5      | 8%  | 1      | 2%  |
| 計                      | 65     |     | 45     |     |

その他内訳

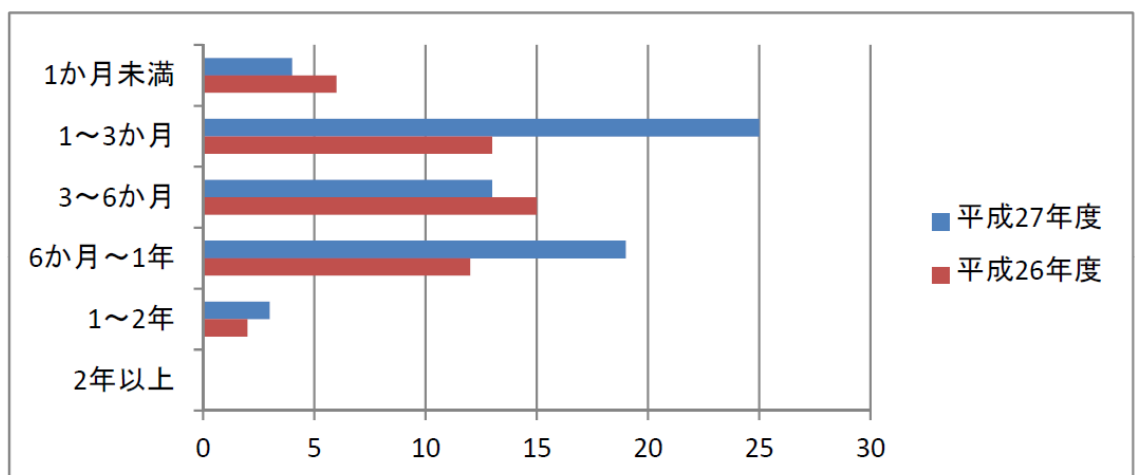
|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| 退職、復職、休職中                       | 1 |
| 年末より休職中                         | 1 |
| 現在も休職中                          | 1 |
| 該当者なし                           | 1 |
| 休職を経て退職した者と、休職せずに働き続けている者が半々です。 | 1 |



- 昨年度に比較し、『休職を経て復職後、退職した』の割合が増加し、『長期の休職または休職、復職を繰り返している』の割合が減少している。

(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27年度 |     | 平成26年度 |     |
|----------|--------|-----|--------|-----|
| 1か月未満    | 4      | 6%  | 6      | 13% |
| 1～3か月    | 25     | 39% | 13     | 27% |
| 3～6か月    | 13     | 20% | 15     | 31% |
| 6か月～1年   | 19     | 30% | 12     | 25% |
| 1～2年     | 3      | 5%  | 2      | 4%  |
| 2年以上     | 0      | 0%  | 0      | 0   |
| <b>計</b> | 64     |     | 48     |     |

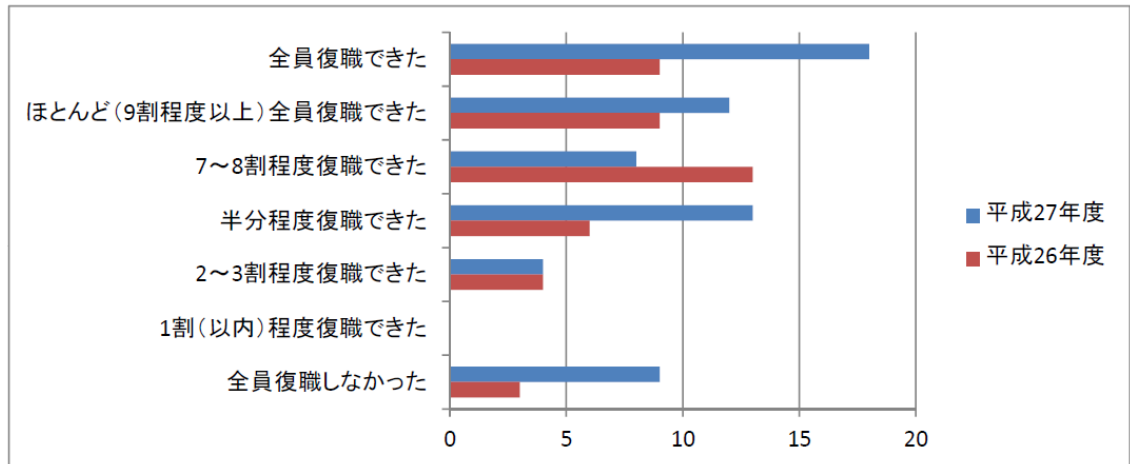


- 昨年度に比較し、休職期間が長期化している。

(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27年度 |     | 平成26年度 |     |
|---------|--------|-----|--------|-----|
| 全員復職できた | 18     | 28% | 9      | 20% |

|                     |    |     |    |     |
|---------------------|----|-----|----|-----|
| ほとんど(9割程度以上)全員復職できた | 12 | 19% | 9  | 20% |
| 7～8割程度復職できた         | 8  | 13% | 13 | 30% |
| 半分程度復職できた           | 13 | 20% | 6  | 14% |
| 2～3割程度復職できた         | 4  | 6%  | 4  | 9%  |
| 1割(以内)程度復職できた       | 0  | 0%  | 0  | 0%  |
| 全員復職しなかった           | 9  | 14% | 3  | 7%  |
| <b>計</b>            | 64 |     | 44 |     |



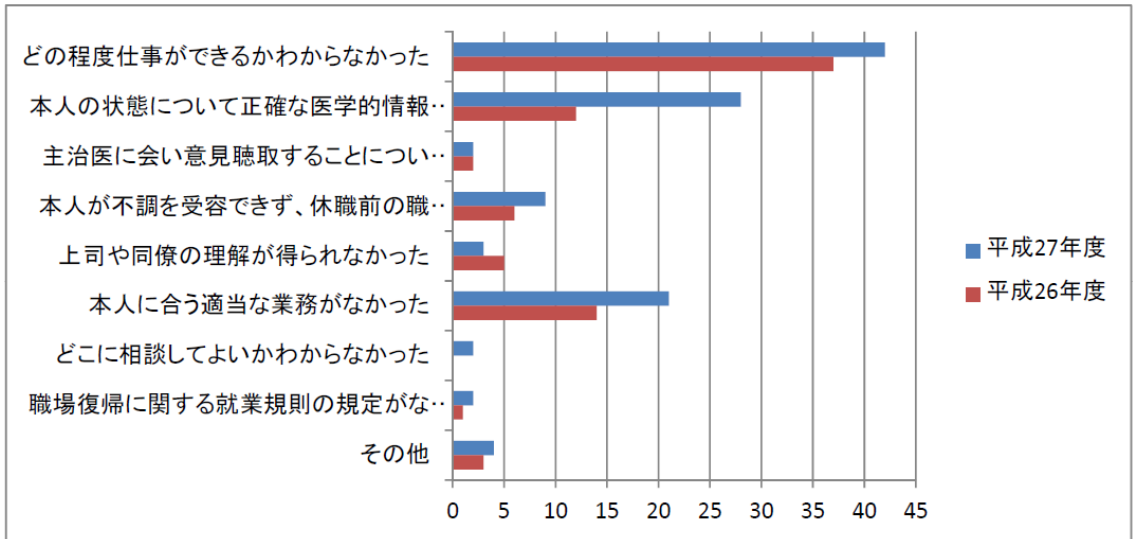
- 昨年度に比較し、『全員復職しなかった』の割合が増加している。

(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                  | 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           | 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 | 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 | 9      | 8%  | 6      | 8%  |
| 上司や同僚の理解が得られなかった                    | 3      | 3%  | 5      | 6%  |
| 本人に合う適当な業務がなかった                     | 21     | 19% | 14     | 18% |
| どこに相談してよいかわからなかった                   | 2      | 2%  | 0      | 0%  |
| 職場復帰に関する就業規則の規定がなかった                | 2      | 2%  | 1      | 1%  |
| その他                                 | 4      | 4%  | 3      | 4%  |
| <b>計</b>                            | 113    |     | 80     |     |

#### その他内訳

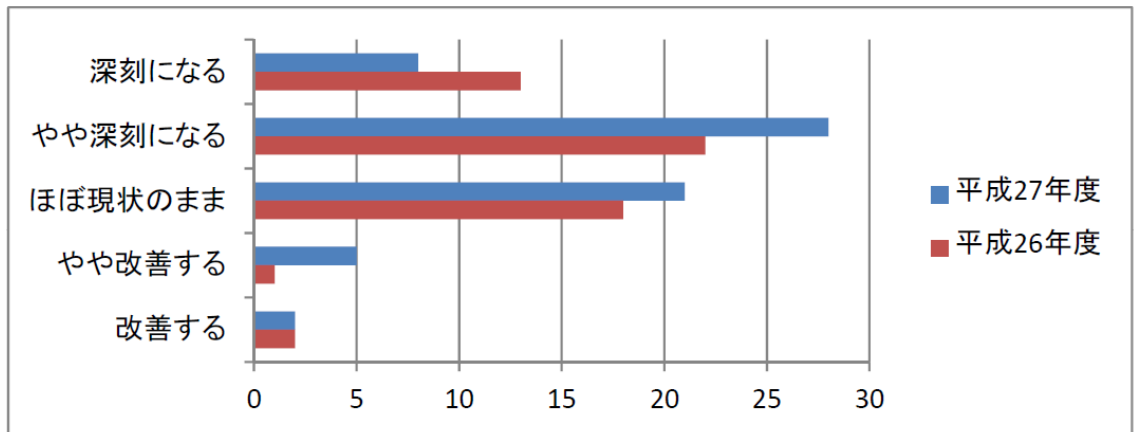
|   |   |
|---|---|
| 復帰後の仕事の負荷のかけ方について、どの程度負荷をかけてよいかの手探りであった | 1 |
| 準備期間を経て簡単な業務から復職しても、遅刻や休みが多い            | 1 |
| 上司の負荷が増加すること(業務負荷調整・就業上の配慮等)            | 1 |
| 復職を希望しなかった                              | 1 |



- 昨年度に比較し、『どの程度仕事ができるかわからなかった』の割合が減少し、『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』の割合が増加している。

(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。(〇は一つ)

|         | 平成27年度 |     | 平成26年度 |     |
|---------|--------|-----|--------|-----|
|         | 人数     | 割合  | 人数     | 割合  |
| 深刻になる   | 8      | 13% | 13     | 23% |
| やや深刻になる | 28     | 44% | 22     | 39% |
| ほぼ現状のまま | 21     | 33% | 18     | 32% |
| やや改善する  | 5      | 8%  | 1      | 2%  |
| 改善する    | 2      | 3%  | 2      | 4%  |
| 計       | 6      |     | 56     |     |

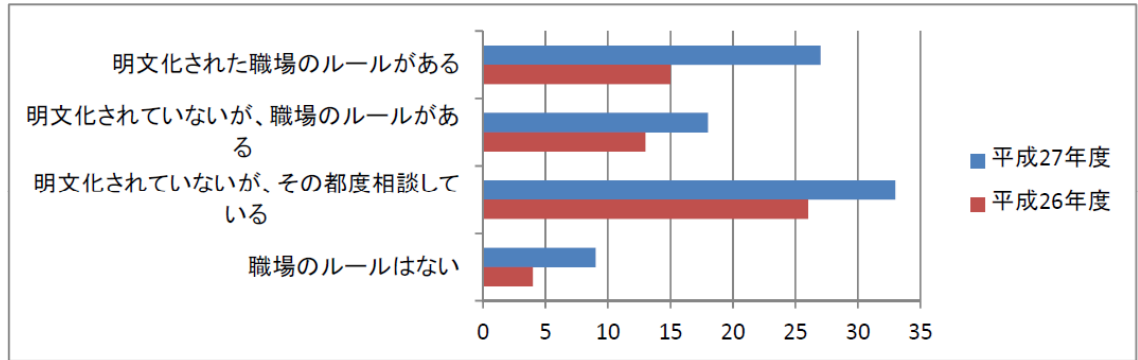


- 『深刻になる』の割合が今年度は13%に対し、昨年度は23%であった。

(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。(〇は一つ)

|                      | 平成27年度 |     | 平成26年度 |     |
|----------------------|--------|-----|--------|-----|
|                      | 人数     | 割合  | 人数     | 割合  |
| 明文化された職場のルールがある      | 27     | 31% | 15     | 26% |
| 明文化されていないが、職場のルールがある | 18     | 21% | 13     | 22% |

|                       |    |     |    |     |
|-----------------------|----|-----|----|-----|
| 明文化されていないが、その都度相談している | 33 | 38% | 26 | 45% |
| 職場のルールはない             | 9  | 10% | 4  | 7%  |
| <b>計</b>              | 87 |     | 58 |     |



- 昨年度に比較し、『明文化されていないが、その都度相談している』の割合が減少している。



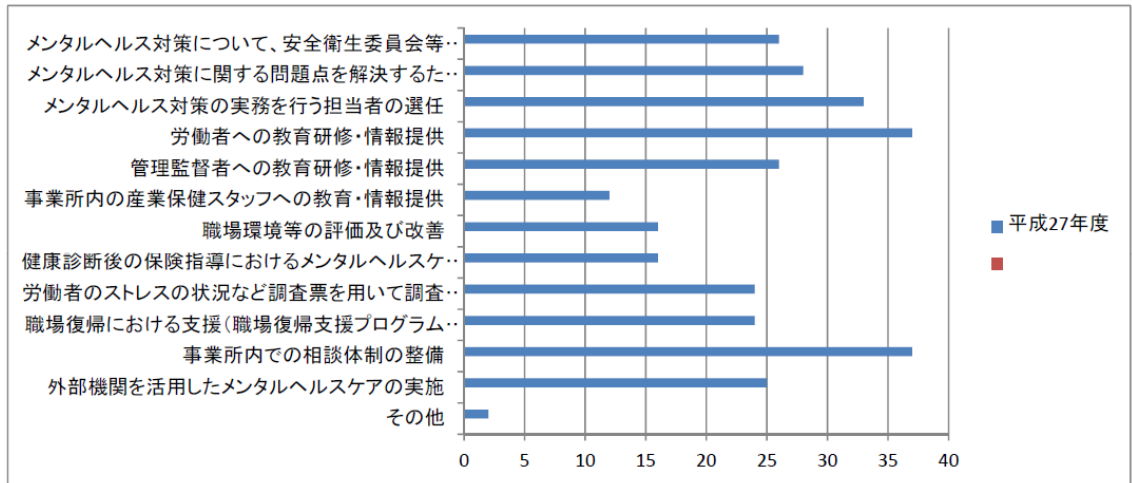
### 3. メンタルヘルス対策の取組状況

(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。

|          |                                  | 平成27年度 |     | 平成26年度 |     |
|----------|----------------------------------|--------|-----|--------|-----|
| 取り組んでいる  | 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     | 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 | 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            | 33     | 10% | 15     | 8%  |
|          | 労働者への教育研修・情報提供                   | 37     | 12% | 17     | 10% |
|          | 管理監督者への教育研修・情報提供                 | 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           | 12     | 4%  | 9      | 5%  |
|          | 職場環境等の評価及び改善                     | 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       | 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) | 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)    | 24     | 8%  | 17     | 10% |
|          | 事業所内での相談体制の整備                    | 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            | 25     | 8%  | 18     | 10% |
|          | その他                              | 2      | 1%  | 5      | 3%  |
|          | <b>取り組んでいない</b>                  | 13     | 4%  | 7      | 4%  |
| <b>計</b> | 319                              |        | 178 |        |     |

その他内訳

|                    |   |
|--------------------|---|
| 産業医による受診・指導を受けられる。 | 1 |
| ストレスチェックは準備段階      | 1 |



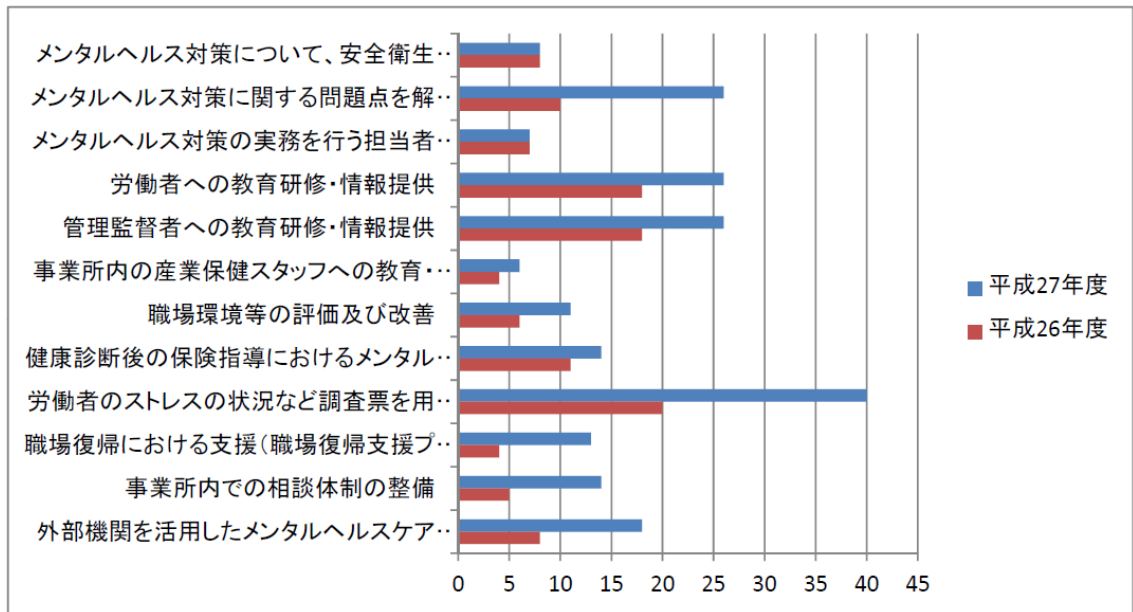
■ 1社あたりの取り組み件数は、今年度は3.4件/社、昨年度は2.9件/社であった。



- 取り組んでいない(選択枝14)と回答した場合は『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。』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。

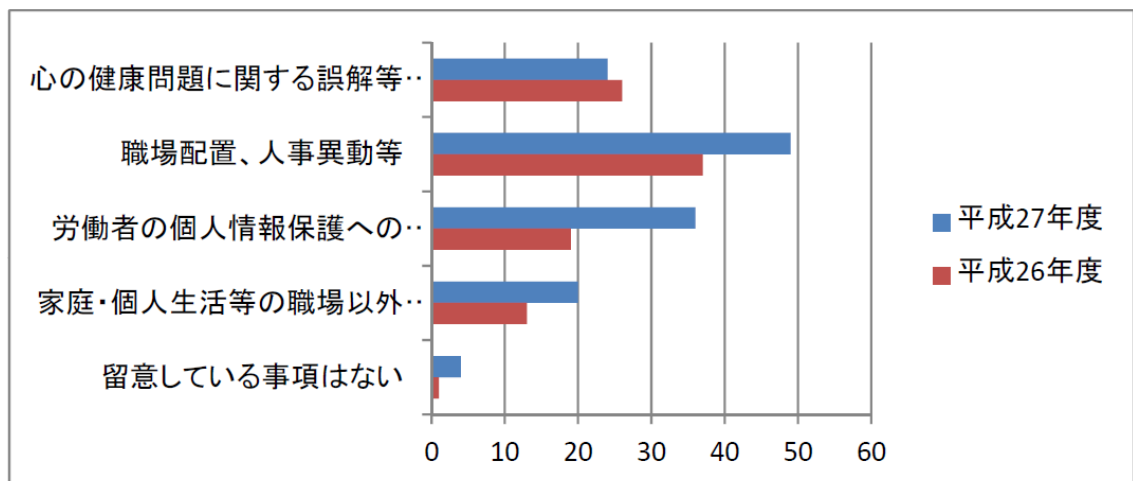
| 対策項目                             | 平成27年度     |     | 平成26年度     |     |
|----------------------------------|------------|-----|------------|-----|
|                                  | 件数         | 割合  | 件数         | 割合  |
| メンタルヘルス対策について、安全衛生委員会等での調査審議     | 8          | 4%  | 8          | 7%  |
| 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 | 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            | 7          | 3%  | 7          | 6%  |
| 労働者への教育研修・情報提供                   | 26         | 12% | 18         | 15% |
| 管理監督者への教育研修・情報提供                 | 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           | 6          | 3%  | 4          | 3%  |
| 職場環境等の評価及び改善                     | 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キアの実施       | 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) | 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)    | 13         | 6%  | 4          | 3%  |
| 事業所内での相談体制の整備                    | 14         | 7%  | 5          | 4%  |
| 外部機関を活用したメンタルヘルスキアの実施            | 18         | 9%  | 8          | 7%  |
| <b>計</b>                         | <b>209</b> |     | <b>119</b> |     |



■ 1社あたりの取り組みたい件数は、今年度は2.3件/社、昨年度は2.0件/社であった。

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27年度 |     | 平成26年度 |     |
|----------------------|--------|-----|--------|-----|
| 心の健康問題に関する誤解等の解消     | 24     | 18% | 26     | 27% |
| 職場配置、人事異動等           | 49     | 27% | 37     | 39% |
| 労働者の個人情報保護への配慮       | 36     | 27% | 19     | 20% |
| 家庭・個人生活等の職場以外の問題への配慮 | 20     | 15% | 13     | 14% |
| 留意している事項はない          | 4      | 3%  | 1      | 1%  |
| 計                    | 133    |     | 96     |     |



■ 昨年度に比較し、『心の健康問題に関する誤解等の解消』の割合が減少し、『労働者の個人情報保護への配慮』の割合が増加している。

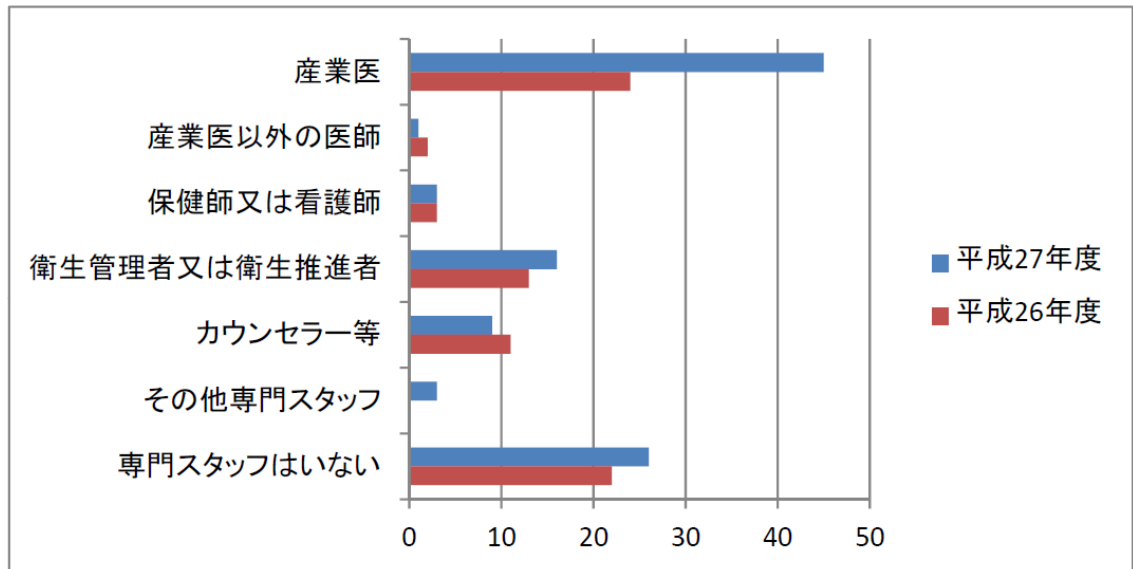
③メンタルヘルス対策のための専門スタッフを配置していますか。専門スタッフがいる場合は、当てはまる全てに○を付けてください。



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

その他内訳

|         |   |
|---------|---|
| EAP業者   | 1 |
| 健康管理担当者 | 1 |
| 記入無     | 1 |

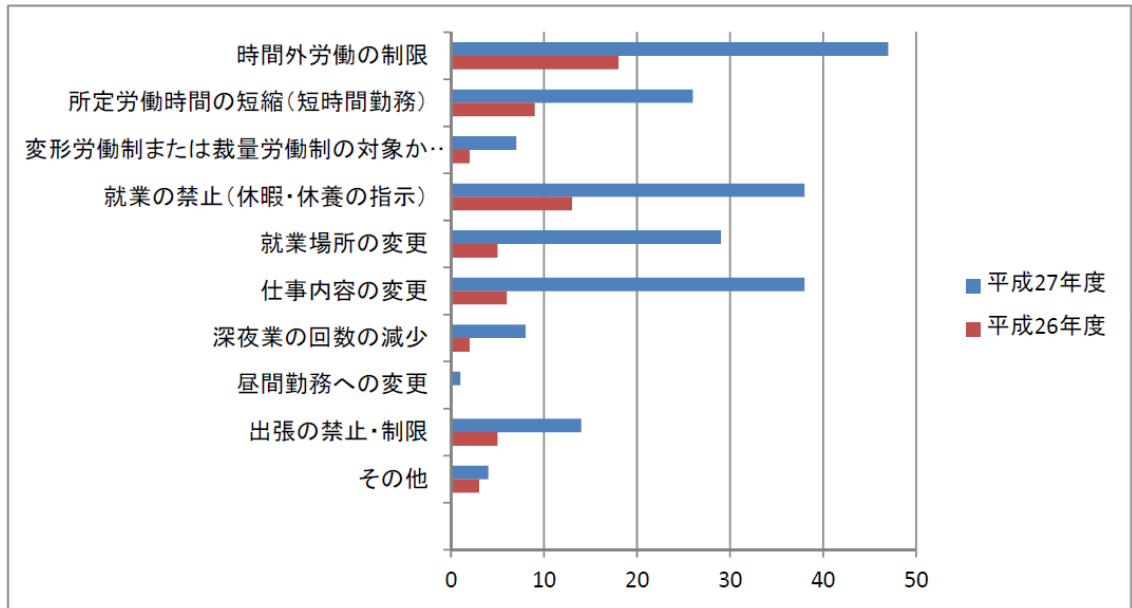


- 昨年度に比較し、『産業医』の割合が増加し、『カウンセラー等』の割合が減少している。

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

|          |     |    |    |    |
|----------|-----|----|----|----|
| その他      | 4   | 2% | 3  | 5% |
| 講じなかった   | 5   |    | 0  | 0% |
| <b>計</b> | 217 |    | 63 |    |



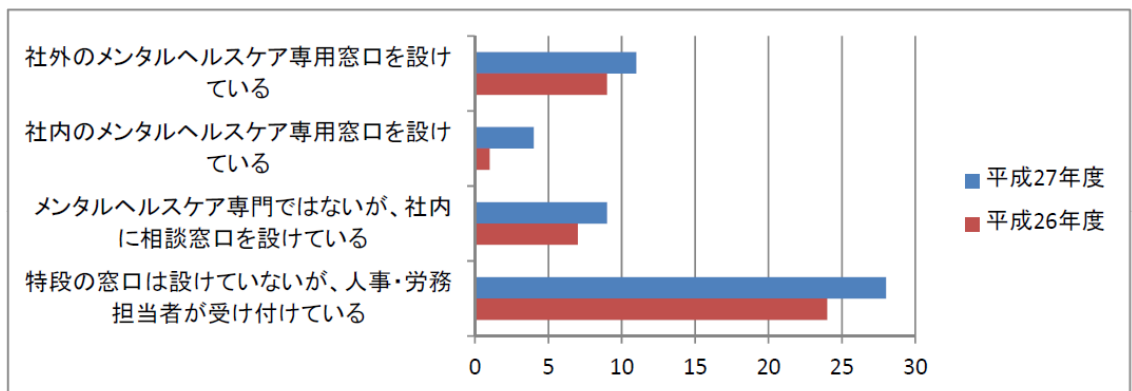
■ 講じた件数は、今年度は2.4件/社、昨年度は1.1件/社であった。



● (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                      | 11     | 21% | 9      | 22% |
| 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              | 4      | 8%  | 1      | 2%  |
| 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              | 9      | 17% | 7      | 17% |
| 昨年度に比較し、『社内のメンタルヘルスキア専用窓口を設けている』の割合が増加している。 | 28     | 54% | 24     | 59% |
| <b>計</b>                                    | 52     |     | 41     |     |



■ 昨年度に比較し、『社内のメンタルヘルスキア専用窓口を設けている』の割合が増加している。



- ※(12)で取り組んでいない(選択枝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、当てはまる全てに○を付けてください。

|                                  | 平成27年度 |     | 平成26年度 |     |
|----------------------------------|--------|-----|--------|-----|
|                                  | 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     | 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 | 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            | 4      | 4%  | 3      | 8%  |
| 労働者への教育研修・情報提供                   | 10     | 9%  | 5      | 13% |
| 管理監督者への教育研修・情報提供                 | 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           | 4      | 4%  | 0      | 0%  |
| 職場環境等の評価及び改善                     | 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       | 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) | 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)    | 5      | 4%  | 1      | 3%  |
| 事業所内での相談体制の整備                    | 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            | 12     | 11% | 7      | 18% |
| その他                              | 0      | 0%  | 0      | 0%  |
| メンタルヘルス対策を検討する考えはない              | 1      | 1%  | 2      | 5%  |
| <b>計</b>                         | 112    |     | 40     |     |

- 1社あたりの取り組みたい件数は、今年度は1.2件/社、昨年度は0.6件/社であった。



- 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。

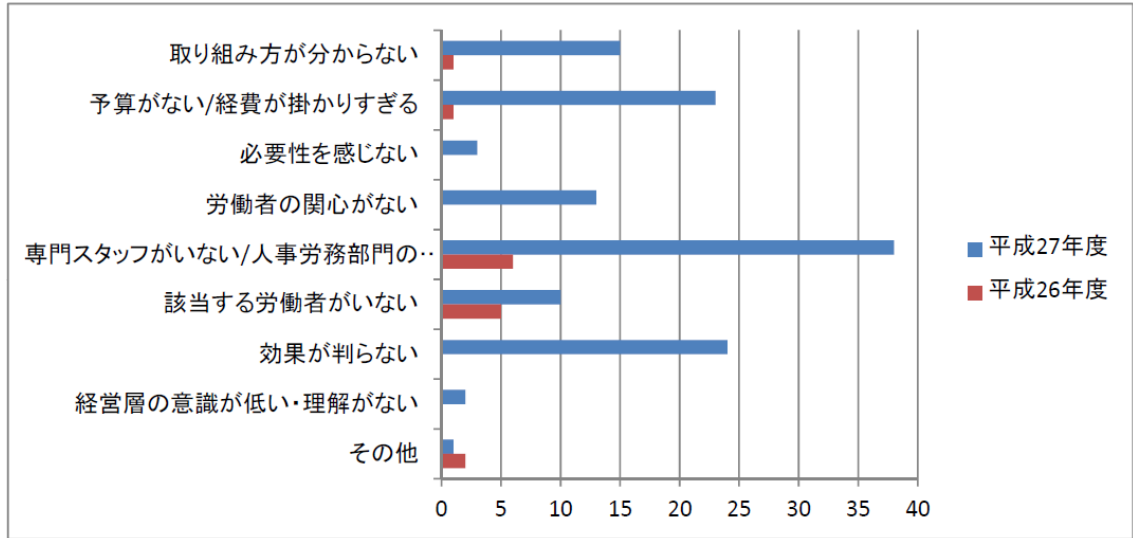
(13) 戦略的にメンタルヘルス対策を実施する上での問題点・悩みはどのようなことだと考えますか。当てはまる全てに○を付けてください。

|                          | 平成27年度 |     | 平成26年度 |     |
|--------------------------|--------|-----|--------|-----|
|                          | 件数     | 割合  | 件数     | 割合  |
| 取り組み方が分からない              | 14     | 12% | 1      | 7%  |
| 予算がない/経費が掛かりすぎる          | 23     | 18% | 1      | 7%  |
| 必要性を感じない                 | 3      | 2%  | 0      | 0%  |
| 労働者の関心がない                | 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 | 38     | 29% | 6      | 40% |
| 該当する労働者がいない              | 10     | 8%  | 5      | 33% |
| 効果が判らない                  | 24     | 19% | 0      | 0%  |
| 経営層の意識が低い・理解がない          | 2      | 2%  | 0      | 0%  |
| その他                      | 1      | 1%  | 2      | 13% |
| <b>計</b>                 | 129    |     | 15     |     |

その他内訳

社会的な価値観がヒステリックになりすぎていることへの懸念(健全な人材の育成と企業活動の推進を妨げる要素にもなり兼ねない、行き過ぎた風潮を感じます)

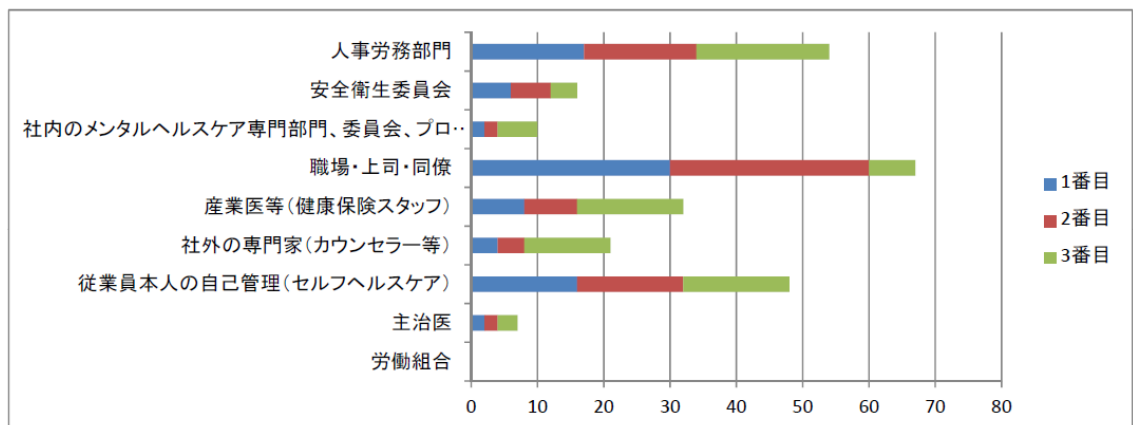
1



■ 『専門スタッフがない/人事労務部門の体制が作れない』が一番多い問題点・悩みである。

(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。

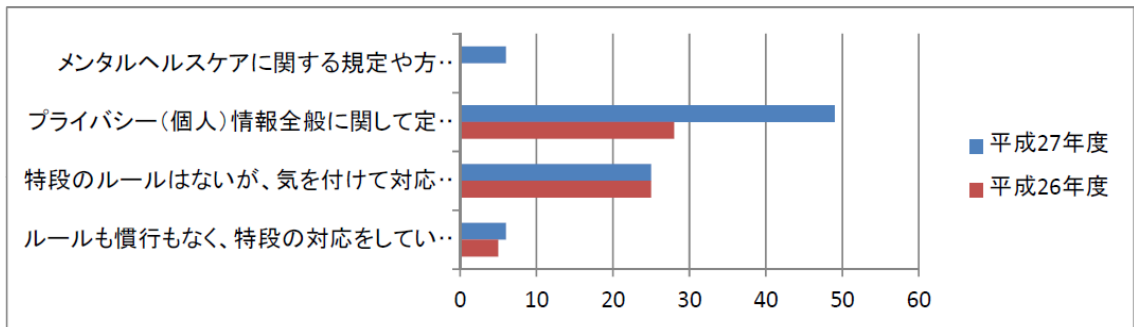
|                              | 平成27年度 |     |     |     |     |     | 平成26年度 |     |
|------------------------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|--------|-----|
|                              | 1番目    | 2番目 | 3番目 | 4番目 | 5番目 | 6番目 | 7番目    | 8番目 |
| 人事労務部門                       | 17     | 20% | 17  | 20% | 20  | 24% | 34     | 24% |
| 安全衛生委員会                      | 6      | 7%  | 6   | 7%  | 4   | 5%  | 8      | 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%  | 4      | 7%  |
| 職場・上司・同僚                     | 30     | 35% | 30  | 35% | 7   | 8%  | 39     | 8%  |
| 産業医等(健康保険スタッフ)               | 8      | 9%  | 8   | 9%  | 16  | 19% | 11     | 19% |
| 社外の専門家(カウンセラー等)              | 4      | 5%  | 4   | 5%  | 13  | 15% | 18     | 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% | 25     | 19% |
| 主治医                          | 2      | 2%  | 2   | 2%  | 3   | 4%  | 4      | 4%  |
| 労働組合                         | 0      | 0%  | 0   | 0%  | 0   | 0%  | 0      | 0%  |
| 計                            | 85     |     | 85  |     | 85  |     | 143    |     |



- 計で見ると、『職場・上司・同僚』、『人事労務部門』、『従業員本人の自己管理(セルフヘルスケア)』の順。

(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)

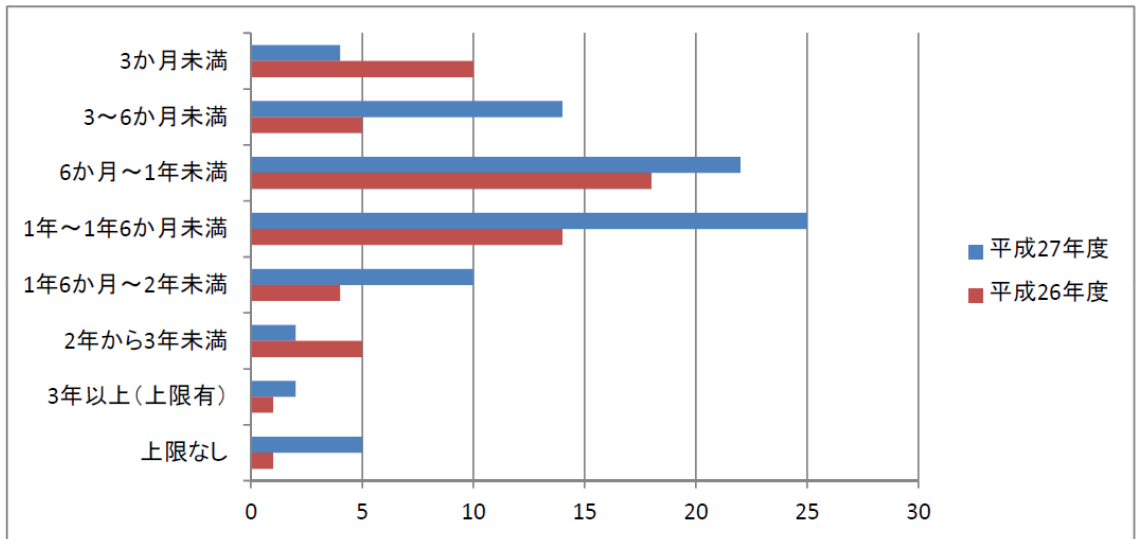
|                                    | 平成27年度 |     | 平成26年度 |     |
|------------------------------------|--------|-----|--------|-----|
|                                    | 人数     | 割合  | 人数     | 割合  |
| メンタルヘルスケアに関する規定や方針・計画等でルールが定められている | 6      | 7%  | 0      | 0%  |
| プライバシー(個人)情報全般に関して定めたルールでカバーしている   | 49     | 57% | 28     | 48% |
| 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        | 25     | 29% | 25     | 43% |
| ルールも慣行もなく、特段の対応をしていない              | 6      | 7%  | 5      | 9%  |
| <b>計</b>                           | 86     |     | 58     |     |



- 昨年度に比較し、『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』の割合が増加し、『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』の割合が減少している。

(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、通常のケースをお書きください。)(〇は一つ)

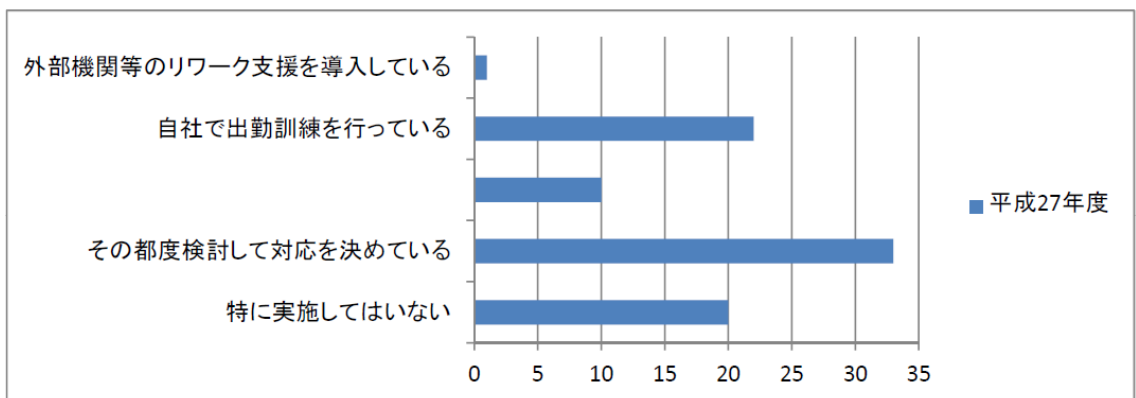
|            | 平成27年度 |     | 平成26年度 |     |
|------------|--------|-----|--------|-----|
|            | 人数     | 割合  | 人数     | 割合  |
| 3か月未満      | 4      | 5%  | 10     | 17% |
| 3～6か月未満    | 14     | 17% | 5      | 9%  |
| 6か月～1年未満   | 22     | 26% | 18     | 31% |
| 1年～1年6か月未満 | 25     | 30% | 14     | 24% |
| 1年6か月～2年未満 | 10     | 12% | 4      | 7%  |
| 2年から3年未満   | 2      | 2%  | 5      | 9%  |
| 3年以上(上限有)  | 2      | 2%  | 1      | 2%  |
| 上限なし       | 5      | 6%  | 1      | 2%  |
| <b>計</b>   | 84     |     | 58     |     |



■ 『その都度検討して対応を決めている』の件数が一番多い。

(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   | 1      | 1%  |        |   |
| 自社で出勤訓練を行っている         | 22     | 26% | —      | — |
| 退職者の自主的な取り組みとして推奨している | 10     | 12% | —      | — |
| その都度検討して対応を決めている      | 33     | 38% | —      | — |
| 特に実施してはいない            | 20     | 23% | —      | — |
| <b>計</b>              | 86     |     |        |   |

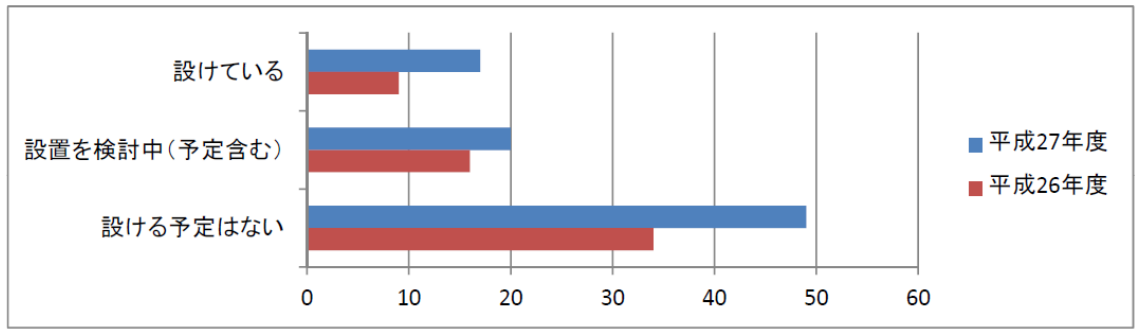


■ 『その都度検討して対応を決めている』の件数が一番多い。

(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)

|              | 平成27年度 |     | 平成26年度 |     |
|--------------|--------|-----|--------|-----|
| 設けている        | 17     | 20% | 9      | 15% |
| 設置を検討中(予定含む) | 20     | 23% | 16     | 27% |

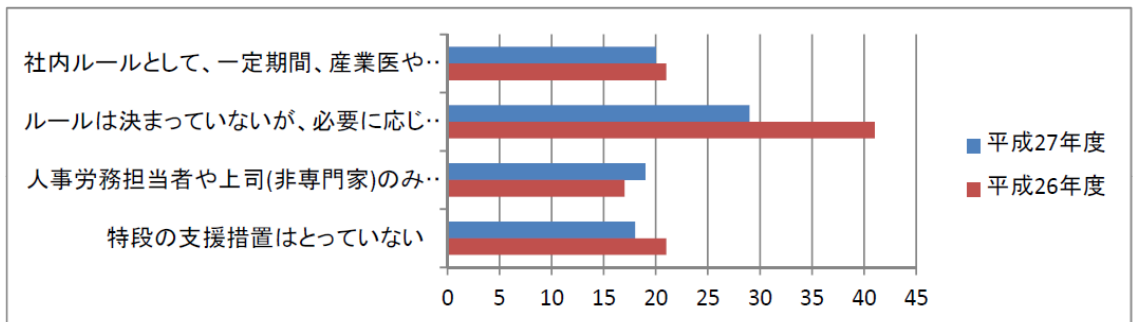
|          |    |     |    |     |
|----------|----|-----|----|-----|
| 設ける予定はない | 49 | 57% | 34 | 58% |
| <b>計</b> | 86 |     | 59 |     |



■ 昨年度に比較し、『設けている』の割合が増加し、『設置を検討中(予定含む)』の割合が減少している。

(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)

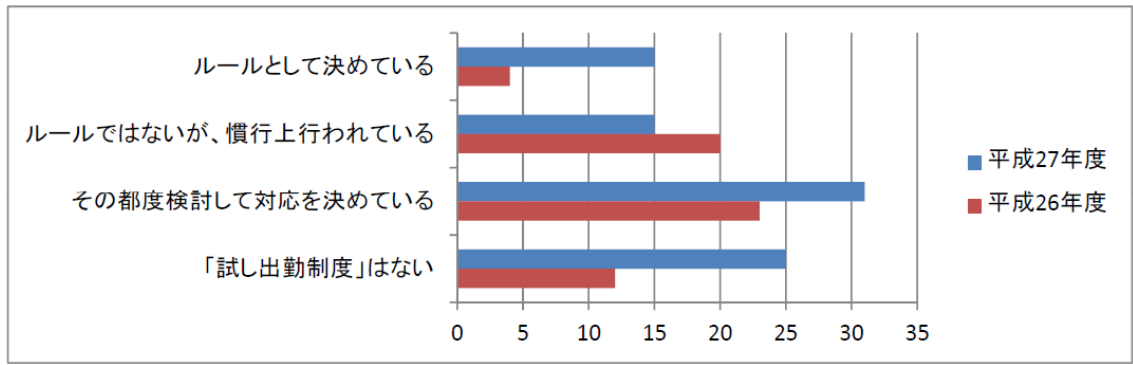
|                                       | 平成27年度 |     | 平成26年度 |     |
|---------------------------------------|--------|-----|--------|-----|
|                                       | 人数     | 割合  | 人数     | 割合  |
| 社内ルールとして、一定期間、産業医や専門担当者等が定期的に面談、助言する  | 20     | 23% | 21     | 21% |
| ルールは決まっていないが、必要に応じて産業医や専門担当者等が面談、助言する | 29     | 34% | 41     | 27% |
| 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        | 19     | 22% | 17     | 17% |
| 特段の支援措置はとっていない                        | 18     | 21% | 21     | 21% |
| <b>計</b>                              | 86     |     | 100    |     |



■ 昨年度に比較し、『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』の割合が減少し、『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』の割合が増加している。

(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27年度 |     | 平成26年度 |     |
|--------------------|--------|-----|--------|-----|
|                    | 人数     | 割合  | 人数     | 割合  |
| ルールとして決めている        | 15     | 17% | 4      | 7%  |
| ルールではないが、慣行上行われている | 15     | 17% | 20     | 34% |
| その都度検討して対応を決めている   | 31     | 36% | 23     | 39% |
| 「試し出勤制度」はない        | 25     | 29% | 12     | 20% |
| <b>計</b>           | 86     |     | 59     |     |



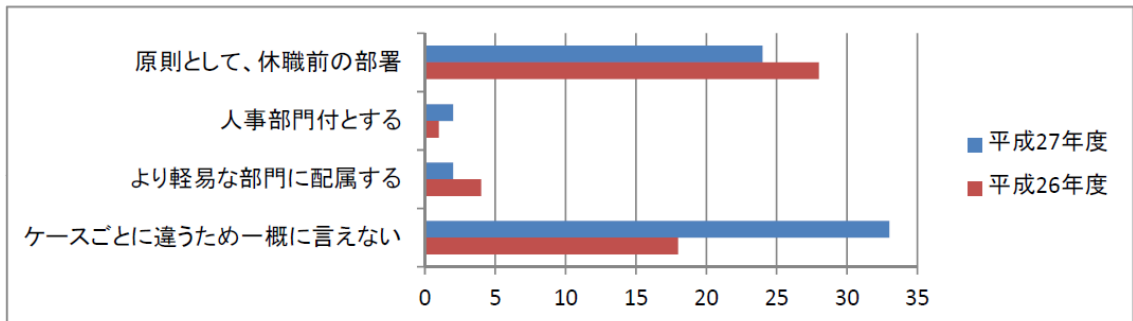
■ 昨年度に比較し、『ルールとして決めている』と『「試し出勤制度」はない』の割合が増加し、『ルールではないが、慣行上行われている』の割合が減少している。



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



■ 昨年度に比較し、『原則として、休職前の部署』の割合が減少し、『ケースごとに違うため一概に言えない』の割合が増加している。

(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。

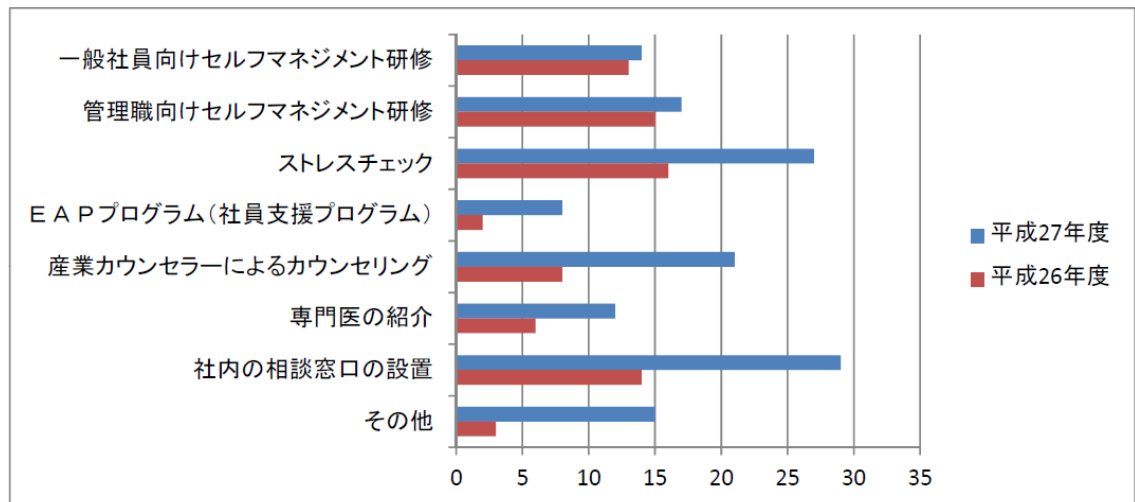
|                     | 平成27年度 |     | 平成26年度 |     |
|---------------------|--------|-----|--------|-----|
| 一般社員向けセルフマネジメント研修   | 14     | 10% | 13     | 17% |
| 管理職向けセルフマネジメント研修    | 17     | 12% | 15     | 19% |
| ストレスチェック            | 27     | 19% | 16     | 21% |
| EAPプログラム(社員支援プログラム) | 8      | 6%  | 2      | 3%  |
| 産業カウンセラーによるカウンセリング  | 21     | 15% | 8      | 10% |
| 専門医の紹介              | 12     | 8%  | 6      | 8%  |



|            |     |     |    |     |
|------------|-----|-----|----|-----|
| 社内の相談窓口の設置 | 29  | 20% | 14 | 18% |
| その他        | 15  | 10% | 3  | 4%  |
| 計          | 143 |     | 77 |     |

## その他内訳

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| 産業医による面談                           | 1 |
| 一定時間を超えた時間外労働のある社員に対し、上司への注意を喚起する。 | 1 |
| ストレスチェックを導入して活用する                  | 1 |
| サイトを作成し、セルフケアを中心とした情報を共有しています      | 1 |
| 体制を作ってから該当者がいない                    | 1 |
| 実施策検討中                             | 1 |
| 予防措置は講じていない                        | 8 |
| 記入無                                | 1 |



- 昨年度に比較し、『一般社員向けセルフマネジメント研修』と『管理職向けセルフマネジメント研修』の割合が減少し、『産業カウンセラーによるカウンセリング』と『その他』の割合が増加している。



## 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27年度 |     | 平成26年度 |   |
|--------------|--------|-----|--------|---|
| 産業医による面談     | 39     | 39% | —      | — |
| 外部機関専門医による面談 | 14     | 14% | —      | — |
| EAPプログラム導入   | 11     | 11% | —      | — |
| ソフト導入        | 17     | 17% | —      | — |
| その他          | 19     | 19% | —      | — |
| 計            | 100    |     |        |   |

## その他内訳

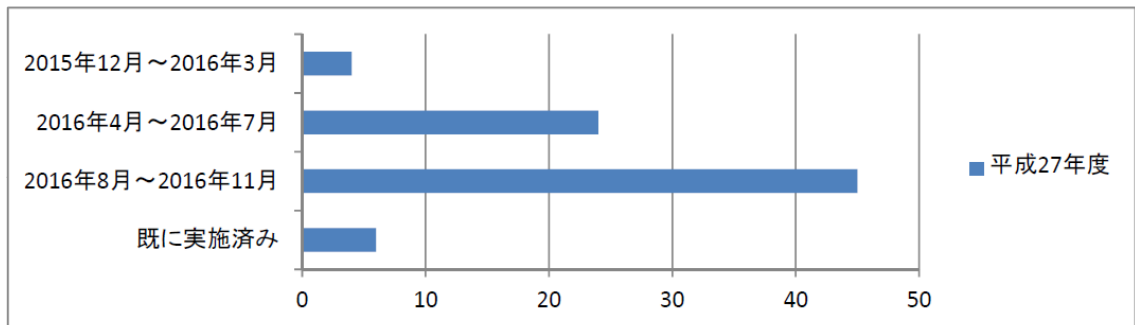
|     |   |
|-----|---|
| 整備中 | 1 |
|-----|---|

|                        |   |
|------------------------|---|
| 準備中                    | 1 |
| 義務化の影響は受けていない          | 1 |
| 義務化対象外であるが、導入に備え方法等検討中 | 1 |
| 検討中                    | 7 |
| 未検討                    | 1 |
| 特にまだ対応していない            | 4 |
| 未定                     | 3 |

- 『産業医による面談』の割合が39%と最も多い。

(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27年度 |     | 平成26年度 |    |
|------------------|--------|-----|--------|----|
|                  | 件数     | 割合  | 件数     | 割合 |
| 2015年12月～2016年3月 | 4      | 5%  | —      | —  |
| 2016年4月～2016年7月  | 24     | 30% | —      | —  |
| 2016年8月～2016年11月 | 45     | 57% | —      | —  |
| 既に実施済み           | 6      | 8%  | —      | —  |
| 計                | 79     |     | —      | —  |



- 『2016年8月～2016年11月』の割合が最も多く、『2016年4月～2016年11月』が87%と大半を占める。

## 5. 要望事項

(24) 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。

- ・当該アンケートの集計結果をご連携願います。
- ・中小企業が実施するには負担が重い。実施を義務化するのであれば、現状の助成制度より、厚い補助が必要。
- ・中小企業が共同で利用できる、リーズナブルなストレスチェックテストや社員支援プログラム等の開発呼びかけ。
- ・健保組合又はCSAJで、高ストレス者に対する相談窓口(カウンセラー、医師)を設置いただけるか、紹介していただけるとありがたいです。
- ・健保組合での健康診断実施の際に、ストレスチェックも実施できる仕組みを取っていただけるとありがたいです。また、問診の際の申し出や希望に応じて、専門医の紹介をしていただけるなどの体制があれば、と考えます。
- ・メンタルヘルスは重要な課題です。セミナー説明会などを企画いただけると助かります。
- ・メンタルヘルスに予算を避けない中小企業への支援について。

# 4

## コメント/総評



### 平成27年度「メンタルヘルスに関する調査」に対するコメント

前回と今回のアンケート集計結果を基に、設問毎に以下にコメントします。



#### 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。

- 昨年(59社)よりも大幅に回答企業数が増えた(89社)。
- 昨年よりもアンケートの項目数を減らし、アンケート内容を工夫(計算等による中断を無くした)したことによると思われる。ただし、会員企業数からするとまだまだ低調である。



#### 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27年12月31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。

- 大企業(社員数5,000人以上)と思われるが、連続1か月以上の休業をした労働者が30人以上という会社が2社あった。

※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。

- 昨年と比較し、退職した労働者の割合は減っている。(昨年47% ⇒ 今年30%)

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。

- 昨年と比較し、職場復帰した労働者の割合は大幅に減っている。(昨年82% ⇒ 今年41%)

(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)

- 昨年と比較し、メンタルヘルス不調者は減少傾向にある。  
(『増加』、『やや増加』の割合が昨年37% ⇒ 今年17%)

(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)

- 昨年と同様。

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

- 昨年と同様。

(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。(〇は一つ)

- 昨年と同様。

(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)

- 昨年と比較し、休職者の平均休職期間が長期化している。

(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)

- 昨年と比較し、復職できなかった者の割合が高くなっている。

(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。当てはまる番号全てに〇を付けてください。

- 昨年と同様。

(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。(〇は一つ)

- 昨年と比較し、『深刻になる』の割合が減っている。(昨年 23% ⇒ 今年 13%)

(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。(〇は一つ)

- 昨年と同様。

### 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、当てはまる全てに〇を付けてください。

- 昨年と比較し、『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』の割合が高くなり、1社当たりの取組件数が増えている。(昨年 2.9 件/社 ⇒ 今年 3.4 件/社)

※(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、当てはまる全てに〇を付けてください。

- 昨年と比較し、『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)』の割合が増え、1社当たりの取組件数が増えている。(昨年 2.0 件/社 ⇒ 今年 2.3 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。当てはまる番号全てに〇を付けてください。

- 昨年と同様。

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〇を付けてください。

- 昨年と同様。

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。

- 昨年と比較し、1社当たりの措置件数がかかなり多くなっている。(昨年 1.1 件/社 ⇒ 今年 2.4 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メンタルヘルスケ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。

- 昨年と同様。

※(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。

- 昨年と比較し、1社当たりの対策件数が増えている。(昨年 0.6 件/社 ⇒ 今年 1.2 件/社)

※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。

- 昨年はメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由を聞いたが、今回は設問の内容を「メンタルヘルス対策を実施する上での問題点・悩み」という形に変更した。設問項目で割合が高かったのは、『専門スタッフがいらない/人事労務部門の体制が作れない』、『効果が判らない』、『予算がない/経費が掛かりすぎる』であった。

(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。

- 昨年と同様。

(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。(○は一つ)

- 昨年と比較し、『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』と回答した会社が増えた。(昨年 0 社 ⇒ 今年 6 社)

(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)

- 昨年は『6 か月～1 年未満』が一番多かったが、今年は『6 か月～1 年未満』が一番多くなっている。

(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)

- 今回追加した設問事項で、『その都度検討している』という回答が一番多かった。

(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)

- 昨年と同様。

(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)

- 昨年と同様。

(20) 復職に当たって、短時間勤務等慣らし運動的に復職を始める「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。(〇は一つ)

- 昨年と比較し、『ルールとして決めている』割合が増えている。(昨年 7% ⇒ 今年 17%)

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

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。(〇は一つ)

- 昨年は『原則として、休職前の部署』が一番多かったが、今年は『ケースごとに違うため一概に言えない』という回答が一番多かった。

(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。当てはまる全てに〇を付けてください。

- 昨年と同様。



#### 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、当てはまる全てに〇を付けてください。

- 新規の設問事項で、『産業医による面談』の割合が一番高かった。

(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。

- 新規の設問事項で、『2016年8月～2016年11月』の割合が一番高かった。



#### 5. 要望事項

(24) 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。

- 当該アンケートの集計結果をご連携願います。
- 中小企業が実施するには負担が重い。実施を義務化するのであれば、現状の助成制度より、厚い補助が必要。
- 中小企業が共同で利用できる、リーズナブルなストレスチェックテストや社員支援プログラム等の開発呼びかけ。
- 健保組合又は CSAJ で、高ストレス者に対する相談窓口(カウンセラー、医師)を設置いただけるか、紹介していただけるとありがたいです。
- 健保組合での健康診断実施の際に、ストレスチェックも実施できる仕組みを取っていただけるとありがたいです。また、問診の際の申し出や希望に応じて、専門医の紹介をしていただけるなどの体制があれば、と考えます。
- メンタルヘルスは重要な課題です。セミナー説明会などを企画いただけると助かります
- メンタルヘルスに予算を避けない中小企業への支援について。



##### ＜留意事項＞

上記コメントについては、回答会社数が30社増えており、今回アンケートに回答頂いた会社の内、何社が前回回答して頂いた会社かが集計上は不明なため、それぞれの割合の数値から見た比較内容になっていることを了承願います。



## 平成27年度「メンタルヘルスに関する調査」に対する総評

昨年よりも各企業のメンタルヘルスへの取り組みが改善されており、不調者の増加傾向は昨年よりも収まりつつあるが、体制が作れないなどの問題もあり、一気に進んでいない状況である。さらに促進するためにも、今後、要望事項の対応を含め、この研究会の活動が重要になってくるとされる。

以上



## アンケート用紙

## 平成 27 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 |       |
| 記入担当者 | 部署・役職 |
|       | 氏名    |
|       | 電話番号  |
|       | Eメール  |

【メンタルヘルスを担当している部署の方にご回答をお願いします】

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  
事務局 業務課 小林  
TEL.03-3560-8440 E-mail:gyoumu1@csaj.jp

## 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。

|       |        |        |              |              |                  |              |
|-------|--------|--------|--------------|--------------|------------------|--------------|
| 10~29 | 30~49人 | 50~99人 | 100~<br>299人 | 300~<br>999人 | 1,000~<br>4,999人 | 5,000人<br>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、12月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われた者いずれかに該当する者を指します。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1月1日から平成27年12月31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えますか。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<br>組<br>ん<br>で<br>い<br>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 |

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<br>じ<br>た | 時間外労働の制限             | 1 | 講<br>じ<br>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 |
| 特に実施してはいない            | 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 |
| 既の実施済み           | 4 |

## 5. 要望事項

(24) 国や健保組合、CSAJ に対する要望があれば、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。

以上です。ご協力大変有難うございました。



## メンタルヘルスに関する調査

平成27年度メンタルヘルス研究会報告書

2016年4月25日 第1版

**CSAJ** Computer Software Association of Japan  
一般社団法人コンピュータソフトウェア協会

〒107-0052  
東京都港区赤坂1-3-6  
赤坂グレースビル4F  
TEL : 03-3560-8440  
FAX : 03-3560-8441  
<http://www.csaj.jp/>