

報道関係者 各位

平成 28 年 3 月 10 日

【照会先】

秋田労働局労働基準部 健康安全課
課 長 齋藤孝一
課長補佐 佐藤幸生
(電話)018-862-6683

メンタル不調等に係る労働環境アンケート 調査結果の概要について

秋田労働局(局長 小林泰樹)は、秋田県医師会の協力を得て、メンタル不調を訴える労働者が医療機関へ受診する機会を捉え、長時間労働のほか、職場環境から受けている影響の有無、内容等を調査しました。実際に医療機関に受診した患者(労働者)からアンケートを行ったのは初めての試みです。

アンケートをとりまとめた結果の主なものは次のとおりで、調査結果の概要は別紙のとおりとなっています。

(1) メンタル不調等の要因の1位は「仕事の質」で45%

労働者がメンタル不調等になった要因については、「仕事の質」を挙げた回答が45.0%と項目では最も多く、これに次いで「パワハラ」とする回答が32.5%で多くなっている。

特に、「パワハラ」、「セクハラ」、「職場の人間関係その他」を合計した「職場の人間関係」が47.5%を占め、「職場内での人間関係」がメンタル不調等の問題点となっていると考えられる。

(2) メンタル不調等となった要因は「職場関係」が81.3%、「職場関係以外」が12.5%

メンタル不調等となった要因では、「職場関係」に何らかの要因があるとする回答が全体の81.3%となり、職場内に不調になった要因があるとする労働者が多い結果となった。

(3) メンタル不調等を誰かに「相談した」という回答は65%

メンタル不調等になった場合のサポートとして、不調等を誰かに相談したことがあるのかの有無について「相談した」とする回答が65.0%あった。相談先の回答として多かったのは「上司」(40.0%)、「同僚」(33.8%)が多い結果となった。

(4) メンタル不調等になった場合の事業場からの「支援を受けた」は38.0%

メンタル不調等になった場合の事業場からの支援については、「支援を受けた」とする回答は38.0%にとどまっている。

今回の調査結果により、労働者がメンタル不調になる要因の多くは職場関係の何らかの要因であることが改めて認められました。秋田労働局では、メンタルヘルス不調の未然防止のため、職場におけるストレスチェック制度等の実施による労働者の心理的な負担の程度把握、職場環境の改善、メンタルヘルスケアの体制整備等について、今後とも指導を継続していくこととしています。

平成 28 年 3 月 10 日

メンタル不調等に係る労働環境アンケート調査結果 の概要について

秋田労働局 労働基準部 健康安全課

1 アンケート調査の概要について

近年、仕事や職業生活に関して強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者が増加している中、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者も増加傾向にあります。そのため、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することがますます重要な課題となっているため、秋田労働局では秋田県医師会の協力を得てメンタル不調を訴える労働者について、医療機関への受診機会を捉え、長時間労働のほか、職場環境から受けている影響の有無、内容等を調査しました。

2 アンケート調査の手法等について

秋田県内でメンタル関連の診療を行っている 52 医療機関へ調査票等を郵送し、メンタル不調を訴える労働者又は直近まで労働者であった者の秋田県内の各医療機関への初診の機会を捉え、医療機関から労働者にアンケートを説明する文書、アンケート用紙、返信用封筒を配布し、労働者が任意で記入し、任意で郵便により返信する方法で実施した。

郵送により回収した調査票数は 81 である。また、メンタル不調の状態である労働者から任意での郵送という手法で実施した。

3 アンケート調査にかかる調査票について

(1) 調査票

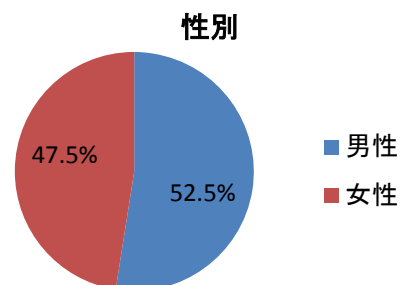
メンタル不調等に係る労働環境アンケート										秋田労働局	
該当する選択肢の番号を 1つだけ ○で囲んでください。											
● 受診した方について											
性別		年齢					管理職		短時間労働者		
1	2	1	2	3	4	5	1	2	1	2	
男性	女性	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	該当	非該当	該当	非該当	
職種											
1		2		3		4		5		6	
事務・技術職 (企画・管理・設計等)		専門職 (〇〇士、教員など)		生産・労務職 (製造工、建設など)		販売・サービス職 (店員・営業・接客など)		運輸職 (運転手など)		その他	
● 職場環境について											
質問 1. 1か月の残業時間はどの位でしたか。 →						1	45時間以内				
残業や休日労働を含め、最近6か月間で 最も時間外が多かった月の時間外労働時間						2	45時間を超え80時間以内				
						3	80時間を超え100時間以内				
						4	100時間を超え				
質問 2. 1か月の休日はどの位でしたか。 →						1	9日以上				
最近6か月間で、最も休日の少なかった 月の休日数						2	5～8日				
						3	3～4日				
						4	1～2日				
						5	休日なし				
● 不調の要因について											
質問 3. 不調になった要因はどのようなものですか。(複数回答可)											
				1	労働時間が長い・休日が少ない		誰からパワハラを受けましたか。				
				2	仕事の質		1 上司				
				3	異動等		2 同僚				
				4	職場の 人間関係	パワハラ →	3 その他()				
				5		セクハラ →	誰からセクハラを受けましたか。				
				6		その他 →	1 上司				
				7	職場関係のその他 →		2 同僚				
				8	職場関係以外		3 その他()				
				9	わからない(不明)		内容				
● 不調に関する職場でのサポートについて											
質問 4. 不調を事業所で誰かに相談しましたか。(複数回答可) →						1	事業主				
						2	上司				
						3	同僚				
						4	その他()				
						5	相談していない				
						質問 5. 事業所から対応、支援を受けましたか。					
支援の内容 (複数回答可)						2	仕事内容の変更				
						3	パワハラ・セクハラ行為者への指導・教育				
						4	人事異動(勤務部署の変更)				
						5	その他()				
						質問 6. 現在、仕事を続けていますか。 →					
						2	別の部署で勤務を続けている				
						3	短時間で勤務を続けている				
						4	病気休暇(休職)中である				
						5	退職した				

4 アンケート調査結果

● 受診した方について

(1) 性別

	回答数	比率
男性	42	52.5%
女性	38	47.5%
NA (解答欄が空白だったもの、以下同じ)	1	

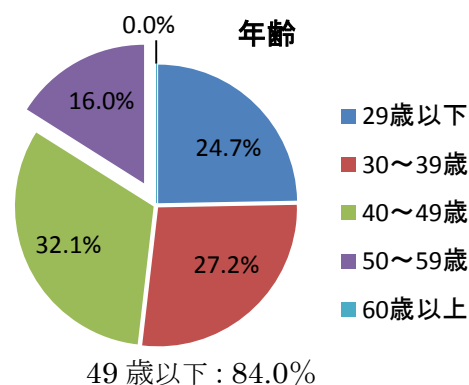


性別の極端な偏りはないものの、男性の方がやや多かった。

しかし、平成24年の経済センサスにおける秋田県の民営事業場における従業員数のうち、男性の比率が53.7%であったことを勘案するとその比率とほぼ一致し、不調になる率に大きな男女差がないものと考えられる。

(2) 年齢

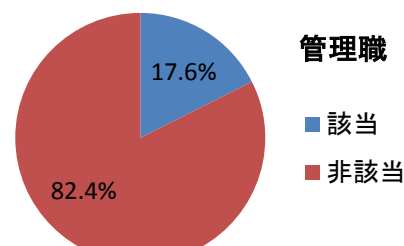
	回答数	比率
29歳以下	20	24.7%
30～39歳	22	27.2%
40～49歳	26	32.1%
50～59歳	13	16.0%
60歳以上	0	-
NA	0	



年齢は、50歳未満の各世代を中心に分散しており、49歳までの回答が合計で84.0%を占めていた。50歳以上は少なく、60歳以上の回答は無かった。

(3) 管理職

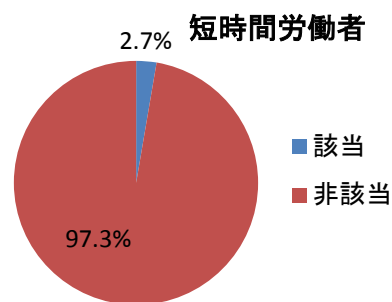
	回答数	比率
該当	13	17.6%
非該当	61	82.4%
NA	7	



非該当とする回答が大半を占めるが、管理職であるとする回答も17.6%であった。

(4) 短時間労働者

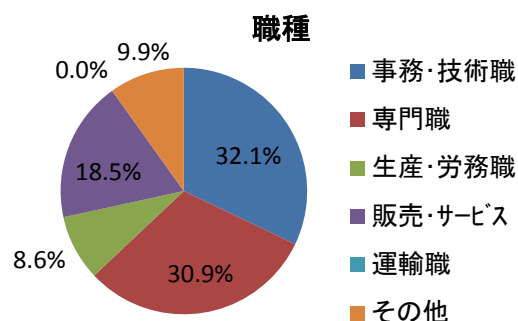
	回答数	比率
該当	2	2.7%
非該当	72	97.3%
NA	7	



短時間労働者に非該当とする回答（フルタイム、正社員）が97.3%と大半を占めている。短時間労働者の環境においては不調になることが少ないこと、反面、正社員、フルタイマーといった環境においては何らかの負担があるものと考えられる。

(5) 職種

	回答数	比率
事務・技術職	26	32.1%
専門職	25	30.9%
生産・労務職	7	8.6%
販売・サービス	15	18.5%
運輸職	0	-
その他	8	9.9%
NA	0	

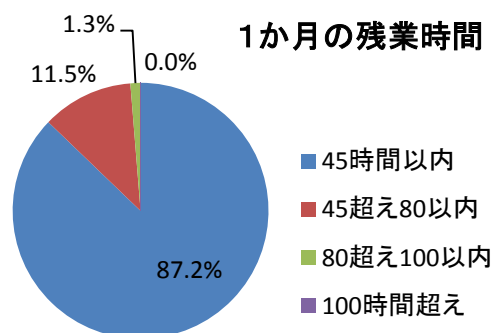


事務・技術職、専門職が多く、次いで販売・サービス職とする回答が多かった。反面、生産・労務職が少なく、運輸職は0人であった。

● 職場環境について

(1) 1か月の残業時間はどの位でしたか。

	回答数	比率
45時間以内	68	87.2%
45超え80以内	9	11.5%
80超え100以内	1	1.3%
100時間超え	0	-
NA	3	



1か月の残業時間が45時間以内とする回答が87.2%と大半であり、過労死（脳・心疾患）に影響があるとされる週45時間以上の回答は、12.8%であった。そのうち特に過労死に関連性があるとされる週80時間超の時間外労働を行うとする回答は1.3%であった。また、精神疾患で労災認定に影響があるとされる100時間以上の時間外労働を行っているとする回答は0人であった。

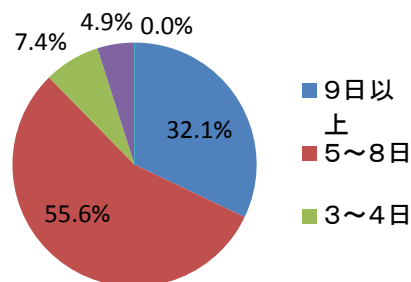
なお、「●職場環境について」の中で、1か月の労働時間が45時間未満

と回答した 68 のうち、不調になった要因として労働時間を挙げた回答が 8 で、10%あり、行政が最重点で取り組んでいる月 45 時間超の時間外労働削減に該当しない 45 時間未満の時間外労働でも負担になっている労働者が存在していた。

(2) 1か月の休日はどの位でしたか。

	回答数	比率
9日以上	26	32.1%
5～8日	45	55.6%
3～4日	6	7.4%
1～2日	4	4.9%
休日なし	0	-
NA	0	-

1か月の休日日数



1か月の休日が5日から8日及び9日以上とする回答が、合わせて87.7%であり、週1日の休日が確保されているとする回答が大半を占めていた。1か月の休日が3日から4日又は1日から2日など週1日の休日が確保されていない可能性のある回答は、合わせて12.3%であった。

● 不調の要因について

(1) 不調になった要因はどのようなものですか。(複数回答可)

		回答数	比率			
職場関係 65	労働時間が長い・休日が少ない	14	17.5%			
	仕事の質	36	45.0%			
	異動等	10	12.5%			
	職場の人間関係 (パワハラ) 26	上司	20	25.0%	32.5%	81.3%
		同僚	9	11.3%		
		その他	0	-		
	(セクハラ) 2	上司	0	-	2.5%	
		同僚	0	-		
		その他	2	2.5%		
	その他	13	16.3%		47.5%	
職場関係のその他	17	21.3%				
職場関係以外	10	12.5%				
わからない(不明)	5	6.3%				
NA	1	1.3%				

不調になった要因については、複数回答であったため、有効回答数に対する比率として記載した。単独の内訳としては、仕事の質を挙げる回答が45.0%と単独では一番多かった。仕事の質については、仕事の内容が高度

である、仕事の量が多いなどが想定され、仕事そのものの内容が負担になっていることが考えられる。

職場の人間関係については、パワハラ、セクハラ、その他のいずれかを回答した実数 38 の有効回答数に対する割合は 47.5% であり、人間関係が一番の問題点であることが考えられる。その中ではパワハラを不調になった要因として挙げる者が一番多く、上司、同僚、その他のいずれかを要因として回答した実数 26 の有効回答数に対する割合は 32.5% であった。

職場関係以外を要因に挙げる回答は 10 で、要因がわからないとする回答が 5 であることを考えると職場関係の何らかの要因が原因とする回答は 65 であり、全体の 81.3% であった。

● 不調に関する職場でのサポートについて

(1) 不調を事業所で誰かに相談しましたか。(複数回答可)

		回答数	比率	
相談 した 52★	事業主	10	12.5%	65.0%
	上司	32	40.0%	
	同僚	27	33.8%	
	その他	7	8.8%	
相談していない		28	35.0%	
NA		1		

メンタル不調等になった場合の相談先については、複数回答であったため、有効回答数に対する比率として記載した。

有効回答数から相談していないとする 28 を差し引くと相談したとする回答は 52 であったので、誰かに相談したとする者は、65.0% であった。

相談したとする回答の内訳としては、上司、同僚が多かった。

(2) 事業所から対応、支援を受けましたか。(複数回答可)

		回答数	比率	
受 け た 30	労働（残業）時間の削減	6	7.6%	38.0%
	仕事内容の変更	10	12.7%	
	パワハラ・セクハラ 行為者への指導・教育	2	2.5%	
	人事異動（勤務部署の変更）	3	3.8%	
	その他	12	15.2%	
受けない		49	62.0%	
NA		2		

メンタル不調等になった場合の事業所からの支援については、複数回答であったため、有効回答数に対する比率として記載した。

有効回答数から支援を受けていないとする49を差し引くと支援を受けたとする回答は30であり、38.0%にとどまった。対応・支援を受けていなかったとする回答は62.0%であった。何らかの支援を受けたとする回答は38.0%であり、その内訳は、仕事内容の変更が12.7%、労働（残業）時間の削減が7.6%、人事異動が3.8%、パワハラ・セハラ 行為者への指導・教育が2.5%であった。

★ 誰かに相談したとする回答52に関し、事業場からの対応・支援の内訳

		回答数	比率	
受けた 28	労働（残業）時間の削減	6	11.7%	54.9%
	仕事内容の変更	8	15.7%	
	パワハラ・セハラ 行為者への指導・教育	2	3.9%	
	人事異動（勤務部署の変更）	3	5.9%	
	その他	12	23.5%	
受けない		23	45.1%	
NA		1		

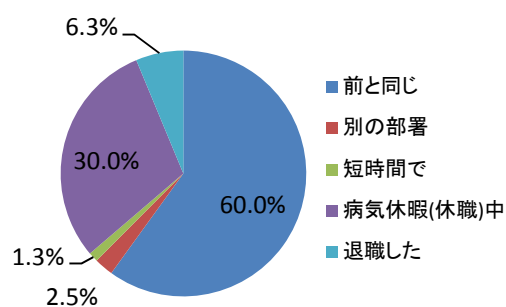
(1)で誰かに相談したとする回答52に限定し、「事業所から対応、支援を受けましたか。（複数回答可）」を集計したところ、誰かに相談したとする回答のうち実際に何らかの支援を受けたとする回答は28で、54.9%であった。実際に何らかの支援を受けていないとする回答は23であった。

誰かに相談した場合は、一定の支援を受けることできるケースがあると考えられる。

(3) 現在、仕事を続けていますか。

	回答数	比率
前と同じ	48	60.0%
別の部署	2	2.5%
短時間で	1	1.3%
病気休暇(休職)中	24	28.8%
退職した	5	6.3%
NA	1	

現在、仕事を続けていますか。



現在の仕事の状況については、前と同じとする回答が60.0%と多く、「別の部署で」又は「短時間で」など勤務の変更があったとする回答は合計でも3.8%にとどまった。反面、病気休暇(休職)中、退職したなど勤務に就けない状況であるとする回答は合計で36.3%となっており、今回の調査が初診の状況におけるアンケート調査であるにもかかわらず、すでにメンタル不調が勤務に影響を及ぼしていることが認められた。