

令和3年度日本フルハップ研究助成報告書

小規模零細事業場におけるメンタルヘルス対策に関する研究

横山 和仁

国際医療福祉大学 大学院公衆衛生学

## —要旨—

**背景と目的：**小規模零細事業場やフリーランス（以下、小規模事業所等）に対する支援方策を提言するにあたって、小規模零細事業所事業主を対象とし、メンタルヘルス対策の実情を明らかにした。

**方法：**インターネットパネル調査会社のパネルに登録したモニターのうち、5,000人程度の小規模零細事業所事業主を対象とし、以下の質問項目を提供、調査実施を委託し、調査結果を解析した。回答が1,400人に達した時点で終了した。

質問項目は、回答者の属性（性、年齢、経営形態、立場）、会社について（業種、従業員数）、従業員のメンタルヘルス不調、対策、ストレスチェック等。また、小規模事業場等のメンタルヘルス問題および対策、プライマリ・ケア医、産業保健看護職を含む多職種支援や公的・民間資源の活用の実情についても調査を行った。

**結果：**メンタルヘルス不調で治療中または休業中の従業員がいる事業場が3.9%存在し、休業期間が「1か月～3か月未満」が最も多かったが、1年以上とする事業場もあった。メンタルヘルス不調で休職した後の復職のルールを定めていないところが大半であった。退職等による損失は、26.5%の事業場何らかの損失を受けており、約2割がその損失が「どちらかといえば大きい」「大きい」と回答していた。ほとんどの事業場で、産業医、保健師など、メンタルヘルスに係る職は選任されておらず、また、従業員のメンタルヘルス対策の実施がなかった。

従業員のメンタルヘルスカケアについては、半数で効果的に実施されておらず、約4割がメンタルヘルスに関する正しい知識が共有されておらず、また心の病気を早期に発見できていないとしていた。問題は発見できても、事業所内で実施できる対応策がないとした解答が4割近くあった。

ストレスチェックの実施は全体の5.9%に留まった。その中では、高ストレス判定を受けた従業員に対する医師による面接指導は6割にとどまった。ストレスチェックの結果にもとづく組織分析については、7割が実施していた。

地域産業保健センターの支援は、ほとんどの事業場が利用したことがなかった。また、厚生労働省の産業保健活動総合支援事業としての助成金制度についても利用がなかった。民間業者・医療機関や外部の専門家が行うメンタルヘルスサービスに関する利用状況についても、8割以上で利用したことがなく、今後の利用の予定がなかった。「職場改善のためのヒント集（メンタルヘルスアクションチェックリスト）」（厚生労働省「こころの耳」ホームページ）にあげられた改善項目について、項目全体を通して「実施したことがないし、今後も実施しようとは思わない」が7割以上であったが、今後、実施してもよいとする回答もあった。

2020年度の売上高と、従業員1人当たりのメンタルヘルス対策に対し1年間に負担できる程度については、売上高の0.1%未満が6割以上で、従業員1人当たりでは5,000円未満が7割であった。

**考察：**小規模零細事業所におけるメンタルヘルス対策は極めて不十分であると考えられた。公的および民間機関による支援もその認知および利用が低かった。総額で売上高の0.1%未満、または従業員1人あたり5,000円未満（いずれも年間）の効果的な対策が望まれる。

## 背景と目的

小規模零細事業場は、わが国の事業場の70～99%（業種による）であり、労働者数は業種によっては60%を超える（平均23%）。しかし、産業医選任義務が労働者50人以上であるなど、小規模零細事業場の労働安全衛生は課題が大きい。特に、労働者のメンタルヘルス対策であるストレスチェックによる労働者自身の気づき、高ストレス者に対する医師等による面接指導、およびその結果に基づく就業上の措置が、小規模事業場においては対応困難であり、メンタルヘルス不調で退職した労働者の割合は、事業場規模が小さくなるほど多いと指摘されている。従って、一次・二次予防を重視した対応が重要と考える。今回は小規模零細事業所の事業主を対象として、メンタルヘルス対策の実情を明らかにする。なお、ここで小規模零細事業所とは、従業員300人までのものとする。

## 方法

インターネット調査会社のパネル（ジャパネットクラウドパネル）に登録したモニターのうち、ランダムに選んだ5,000人程度の小規模零細事業所事業主を対象とし、以下の質問項目を提供、調査実施を委託し、調査結果を解析した。回答が1,400人に達した時点で終了した。なお、業種・従業員数を、2021年度中小企業白書における分布に近づくように調整した。

質問項目は、回答者の属性（性、年齢、経営形態、立場）、会社について（業種、従業員数）、従業員のメンタルヘルス不調、対策、ストレスチェック等。また、小規模事業場等のメンタルヘルス問題および対策、プライマリ・ケア医、産業保健看護職を含む多職種支援や公的・民間資源の活用の実情についても調査を行った。なお、本研究は国際医療福祉大学研究倫理審査委員会の承認を受けて行われた（21-Ig-199）。

## 結果

回答者の属性・企業について表1、2に示す。メンタルヘルス不調で治療中または休業中の従業員は「いる」が3.9%の事業所で、「わからない」が3.4%、休業の期間は「1か月～3か月未満」が最も多く（27.3%）、「不明」が18.2%、復職のルールについては「ルールは定めておらず、ケースバイケースで対応」が80.6%と最も多く、退職の有無と損失の程度は26.5%が何らかの損失を受けており（「どちらかといえば小さい」7.1%、「どちらかといえば大きい」9.4%、「大きい」10%）、「わからない」25.5%であった（表3）。産業医、保健師など、メンタルヘルスに係る職の選任、雇用については、職の内容にかかわらず、選任・雇用をしていないと答えた経営者がほとんど（95.8%～99.5%）であった（表4）。産業

医、衛生管理者、保健師・看護師あるいはメンタルヘルス担当者による従業員のメンタルヘルス対策の実施については、内容にかかわらず、「実施したことがない」が9割以上（94.1%～96.6%）を占めた（表5）。

従業員のメンタルヘルスケアの現状について、「メンタルヘルスケアが効果的に実施されている」については「どちらともいえない」が41.8%、「あまり」、「まったく当てはまらない」が51.3%、「心の病気に対する偏見がある」に対して、「非常に」、「かなり当てはまる」と答えた割合は3.7%、「メンタルヘルスに関する正しい知識が共有されている」については、48.1%が「どちらともいえない」、41.5%が「あまり」、「まったく当てはまらない」と回答している。また、「部課によりメンタルヘルスケアへの意識に差がある」も、45.6%が「どちらともいえない」、50.7%が「あまり」、「まったく当てはまらない」と回答、「従業員のメンタルヘルスに十分な配慮がなされていない」については、「非常に」、「かなり当てはまる」と答えた割合は6.1%、「メンタルヘルスケアに関するマニュアルやプランがある」に「非常に」、「かなり当てはまる」と答えた割合は3.4%であった。「従業員自身が心の問題への気付きが足りない」に関しては、50.5%が「どちらともいえない」、44.5%が「あまり」、「まったく当てはまらない」、「心の病気を早期に発見できている」については、51.4%が「どちらともいえない」、40.2%が「あまり」、「まったく当てはまらない」であった。「問題は発見できても、事業所内で実施できる対応策がない」に関しては、48.1%が「どちらともいえない」、37.8%が「あまり」、「まったく当てはまらない」であった（表6）。

ストレスチェックの実施については、全体の5.9%に留まった。高ストレス判定を受けた従業員に対する医師による面接指導は64.7%が「契約している産業医による」、「地域産業保健センターを利用して医師による」、「外部機関を利用して医師による」、面接指導を行っており、35.4%が「医師による面接指導の体制はない」と回答した。ストレスチェックの結果にもとづく組織分析については、「外部機関に委託」が31.7%、「社内で実施」が41.5%、「実施していない」が26.8%であった（表7）。

地域産業保健センターの支援の利用状況については、支援内容にかかわらず、「利用したことがない」が9割以上（92.3%～94.9%）を占めた（表8）。厚生労働省の産業保健活動総合支援事業としての助成金制度の利用状況について、助成金の制度に依らず、「制度を知らないで、利用したことがない」が90.5%～92.7%、「制度は知っているが、利用したことがない」が5.1%～7.6%、「利用したが、役に立たなかった」が0.6%～1.5%で、「利用して役に立った/立っている」が0.7%～1.2%であった（表9）。

民間業者・医療機関や外部の専門家が行うメンタルヘルスサービスに関する利用状況についても、専門家等、内容にかかわらず（「その他」を除く）、「利用したことがないし、今後も利用しようとは思わない」が81.0%～85.7%、「利用したことがないが、今後、利用してもよい/利用したい」が12.1%～16.1%、「利用して役に立った/立っている」が0.9%～2.2%、「利用したが、役に立たなかった」が0.7%～1.0%であった（表10）。

「職場改善のためのヒント集（メンタルヘルスアクションチェックリスト）」（厚生労働省「こころの耳」ホームページ）にあげられた改善項目について、項目全体を通して「実施したことがないし、今後も実施しようとは思わない」が 73.4%～79.4%、「実施したことがないが、今後、実施してもよい」が 15.6%～19.1%、「実施して役に立った/立っている」が 2.9%～7.7%、「実施したが、役にたたなかった」が 0.7%～1.4%であった（表 11）。

2020 年度の売上高と、従業員 1 人当たりのメンタルヘルス対策に対し 1 年間に負担できる程度については、売上高「500 万未満」が 56.6%を占め、メンタルヘルス対策に費やす経費としては、「0.1%未満」が 63.2%、従業員 1 人あたりでは「5,000 円未満」と答える経営者が 69%を占めた（表 12）。

### **考察と結論**

小規模零細事業所におけるメンタルヘルス対策は極めて不十分であると考えられた。公的および民間機関による支援もその認知および利用が低かった。総額で売上高の 0.1% 未満、または従業員 1 人あたり 5,000 円未満（いずれも年間）の効果的な対策が望まれる。

表 1. 回答者の属性 (n=1,400)

	人数	%
性 :		
男性	770	55.0
女性	630	45.0
年齢 (歳) :		
20 未満	0	0.0
20～24	30	2.1
25～29	94	6.7
30～34	125	8.9
35～39	194	13.9
40～44	122	8.7
45～49	216	15.4
50～54	180	12.9
55～59	177	12.6
60 歳以上	262	18.7
立場 :		
法人経営者	228	16.3
個人事業主 (開業届提出済)	644	46.0
個人事業主 (開業届未提出)	528	37.7

表 2. 回答者の企業

	数	%
経営形態：		
株式会社	162	11.6
有限会社	76	5.4
合名会社	2	0.1
合資会社・合同会社	17	1.2
個人経営（個人事業）	1143	81.6
所在地：		
北海道	55	3.9
東北	70	5.0
関東	584	41.7
中部	224	16.1
近畿	247	17.5
中国・四国	94	6.7
九州・沖縄	126	8.9
大企業との関係：		
大企業の子会社	12	0.9
大企業の関連会社	12	0.9
上記のいずれでもない	1376	98.3
業種（複数の業種を営んでいる場合は、一番売上高の大きいもの）：		
建設	83	5.9
製造・加工	66	4.7
情報通信	81	5.8
運輸・郵便	24	1.7
卸売	32	2.3
小売	136	9.7
不動産・物品賃貸	79	5.6
宿泊・飲食サービス	76	5.4
生活関連サービス	90	6.4
興行・娯楽サービス	66	4.7
サービス（その他）	453	32.4
その他	214	15.3
従業員数（2021年3月31日現在）：		
5人以下	1222	87.3
6～20人	92	6.6
21～50人	41	2.9
51～100人	20	1.4
101～300人	25	1.8
301人以上	0	0.0

表 3. メンタルヘルス不調の従業員

	数	%
治療中または休業中の従業員：		
いる	55	3.9
いない	1297	92.6
わからない	48	3.4
休業期間：		
1 か月未満	4	12.1
1 か月～3 か月未満	9	27.3
3 か月～6 か月未満	7	21.2
6 か月～1 年未満	4	12.1
1 年以上	8	24.2
休業期間は不明	6	18.2
休職した従業員が復職する場合のルール：		
就業規則またはこれに基づく規定で定めている	73	5.2
規則は定めていないが、いつも同じやり方で行う	99	7.1
ルールは定めておらず、ケースバイケースで対応	1128	80.6
その他	100	7.1
過去 3 年間に辞めた従業員数：		
いない	1355	96.8
1～3 人	41	2.9
4～9 人	3	0.2
10 人以上	1	0.1
休職や退職による損失の程度：		
殆ど/全くない	673	48.1
どちらかといえば小さい	99	7.1
どちらかといえば大きい	131	9.4
大きい	140	10.0
わからない	357	25.5



表 4. メンタルヘルスに係る職の選任・雇用

	はい		いいえ	
	数	(%)	数	(%)
産業医	23	(1.6)	1377	(98.4)
保健師	7	(0.5)	1393	(99.5)
看護師	11	(0.8)	1389	(99.2)
安全管理者	59	(4.2)	1341	(95.8)
衛生管理者	59	(4.2)	1341	(95.8)
衛生推進者または安全衛生推進者	33	(2.4)	1367	(97.6)
総括安全衛生管理者	27	(1.9)	1373	(98.1)
産業カウンセラー	13	(0.9)	1387	(99.1)
臨床心理士、公認心理士、認定心理士、応用心理士 または認定健康心理士	7	(0.5)	1393	(99.5)
その他職場のメンタルヘルスに係わる職	12	(0.9)	1388	(99.1)

表 5. 従業員に対するメンタルヘルス対策

	1.実施したことが ない 数 (%)	2.実施し、 役に立たなかった 数 (%)	3.実施し、 役に立った 数 (%)
1 従業員に対する、ストレスやメンタルヘルスケアに関する教育研修	1344 (96.0)	20 (1.4)	36 (2.6)
2 従業員に対する、メンタルヘルスケアに関する事業場の方針の明示	1339 (95.6)	24 (1.7)	37 (2.6)
3 上司や専門家に対して従業員が相談することができる体制の整備	1330 (95.0)	31 (2.2)	39 (2.8)
4 従業員に対する、ストレスに関する調査や問診（労働安全衛生法で定めるストレスチェック以外のもの）	1338 (95.6)	23 (1.6)	39 (2.8)
5 従業員に対する、ストレスに関するセルフチェックを行う機会の提供（労働安全衛生法で定めるストレスチェック以外のもの）	1336 (95.4)	24 (1.7)	40 (2.9)
6 職場の管理監督者による、職場環境、仕事の質や量、職場の人間関係などに関する問題点の把握	1326 (94.7)	22 (1.6)	52 (3.7)
7 職場環境などの問題点の改善、およびその効果の定期的な評価	1317 (94.1)	26 (1.9)	57 (4.1)
8 職場の管理監督者による、従業員からの相談への対応	1322 (94.4)	24 (1.7)	54 (3.9)
9 職場の管理監督者に対する、メンタルヘルスケアにおける管理監督者の役割や対応方法などに関する教育研修	1345 (96.1)	22 (1.6)	33 (2.4)
10 事業者による、職場の管理監督者に対する、心の健康問題を持つ従業員への対応の方針の明示	1345 (96.1)	22 (1.6)	33 (2.4)
11 事業場内産業保健スタッフ等による、職場環境、仕事の質や量、職場の人間関係などに関する問題点の把握	1348 (96.3)	26 (1.9)	26 (1.9)
12 事業場内産業保健スタッフ等による、職場環境などの問題点に関する管理監督者への改善の助言	1350 (96.4)	21 (1.5)	29 (2.1)
13 事業場内産業保健スタッフ等による心の健康問題を持つ従業員の職場適応、治療、退職後の職場復帰への支援	1349 (96.4)	20 (1.4)	31 (2.2)
14 事業者による、事業場内産業保健スタッフ等に対する、心の健康の保持・増進に関する方針の明示	1351 (96.5)	24 (1.7)	25 (1.8)
15 地域産業保健センター、都道府県産業保健推進センター、中央労働災害防止協会、労災病院勤労者メンタルヘルスセンター等の事業場外資源の活用	1348 (96.3)	25 (1.8)	27 (1.9)
16 従業員のかかりつけ医との情報のやり取り従業員を事業場外の医療機関や地域保健機関に紹介するためのネットワークの形成	1352 (96.6)	20 (1.4)	28 (2.0)

表 6. メンタルヘルスケアの現状

	1.非常によく あてはまる 数 (%)	2.かなり あてはまる 数 (%)	3.どちらとも いえない 数 (%)	4.あまり あてはまらない 数 (%)	5.全く あてはまらない 数 (%)
1 メンタルヘルスケアが効果的に実施 されている	20 (1.4)	77 (5.5)	585 (41.8)	117 (8.4)	601 (42.9)
2 心の病気に対する偏見がある	10 (0.7)	42 (3.0)	494 (35.3)	198 (14.1)	656 (46.9)
3 メンタルヘルスに関する正しい知識 が共有されている	41 (2.9)	105 (7.5)	673 (48.1)	143 (10.2)	438 (31.3)
4 部課によりメンタルヘルスケアへの 意識に差がある	10 (0.7)	40 (2.9)	639 (45.6)	128 (9.1)	583 (41.6)
5 従業員のメンタルヘルスに十分な配 慮がなされていない	25 (1.8)	60 (4.3)	663 (47.4)	145 (10.4)	507 (36.2)
6 メンタルヘルスケアに関するマニユ アルやプランがある	7 (0.5)	40 (2.9)	520 (37.1)	150 (10.7)	683 (48.8)
7 従業員自身が心の問題への気付きが 足りない	18 (1.3)	51 (3.6)	707 (50.5)	128 (9.1)	496 (35.4)
8 心の病気を早期に発見できている	38 (2.7)	81 (5.8)	719 (51.4)	130 (9.3)	432 (30.9)
9 問題は発見できても、事業所内で実 施できる対応策がない	73 (5.2)	124 (8.9)	674 (48.1)	108 (7.7)	421 (30.1)

表 7. ストレスチェック

	数	%
実施の有無：		
外部機関（民間の業者や医療機関）に委託して実施している	37	2.6
社内で実施している	45	3.2
実施していない	1318	94.1
合計	1400	100
高ストレスと判定された従業員に対する医師の面接指導：		
医師による面接指導の体制はない	29	35.4
契約している産業医による面接指導を行うようにしている	25	30.5
地域産業保健センターを利用して医師による面接指導を行うようにしている	10	12.2
外部機関（民間の業者や医療機関）を利用して医師による面接指導を行うようにしている	18	22.0
合計	82	100
ストレスチェックの結果にもとづく組織分析：		
外部機関（民間の業者や医療機関）に委託して実施している	26	31.7
社内で実施している	34	41.5
実施していない	22	26.8
合計	82	100

表 8. 地域産業保健センターの利用

	1.利用した ことがない 数 (%)	2.利用して、 役に立った 数 (%)	3.利用したが、 役にたたなかった 数 (%)
1 労働者のメンタルヘルスを含む健康管理に係る健康相談			
A 脳・心臓疾患のリスクが高い労働者に対する保健指導	1322 (94.4)	42 (3.0)	36 (2.6)
B メンタルヘルス不調の労働者に対する相談・指導	1307 (93.4)	56 (4.0)	37 (2.6)
2 健康診断の結果についての医師からの意見聴取	1292 (92.3)	74 (5.3)	34 (2.4)
3 長時間労働者に対する面接指導	1328 (94.9)	40 (2.9)	32 (2.3)
4 ストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導	1317 (94.1)	46 (3.3)	37 (2.6)
5 個別訪問による産業保健指導の実施	1328 (94.9)	37 (2.6)	35 (2.5)
6 産業保健に関する情報提供	1322 (94.4)	42 (3.0)	36 (2.6)

表 9. 厚生労働省産業保健活動総合支援事業・助成金制度の利用

	1.制度を知らないので 利用したことがない 数 (%)	2.制度は知っているが、 利用したことがない 数 (%)	3.利用したが、 役に立たなかった 数 (%)	4.利用して、 役に立った 数 (%)
1 ストレスチェック助成金	1267 (90.5)	107 (7.6)	9 (0.6)	17 (1.2)
2 心の健康づくり計画助成金	1276 (91.1)	97 (6.9)	11 (0.8)	16 (1.1)
3 職場環境改善計画助成金 「建設現場コース」	1292 (92.3)	80 (5.7)	12 (0.9)	16 (1.1)
4 職場環境改善計画助成金 「事業場コース」	1291 (92.2)	80 (5.7)	16 (1.1)	13 (0.9)
5 小規模事業場産業医活動助成金 「産業医コース」	1290 (92.1)	81 (5.8)	15 (1.1)	14 (1.0)
6 小規模事業場産業医活動助成金 「保健師コース」	1295 (92.5)	72 (5.1)	20 (1.4)	13 (0.9)
7 小規模事業場産業医活動助成金 「直接健康相談環境整備コース」	1298 (92.7)	71 (5.1)	17 (1.2)	14 (1.0)
8 「治療と仕事の両立支援助成金 (環境整備コース)」	1296 (92.6)	74 (5.3)	19 (1.4)	11 (0.8)
9 「治療と仕事の両立支援助成金 (制度活用コース)」	1292 (92.3)	77 (5.5)	21 (1.5)	10 (0.7)
10 「副業・兼業労働者の健康診断 助成金」	1291 (92.2)	81 (5.8)	18 (1.3)	10 (0.7)

表 10. 民間業者・医療機関や外部の専門家が行うメンタルヘルスサービス

	1.利用したことがないし、 今後も利用しようとは思わない	2.利用したことがないが、 今後、利用してもよい/ 利用したい	3.利用して、 役に立った/ 立っている	4.利用したが、 役に立たな かった
	数 (%)	数 (%)	数 (%)	数 (%)
1 産業医紹介・派遣	1192 (85.1)	181 (12.9)	13 (0.9)	14 (1.0)
2 保健師紹介・派遣	1198 (85.6)	176 (12.6)	15 (1.1)	11 (0.8)
3 保健師・看護師による従業員の相談や指導	1178 (84.1)	196 (14.0)	14 (1.0)	12 (0.9)
4 精神科医師による従業員の相談や指導	1166 (83.3)	202 (14.4)	21 (1.5)	11 (0.8)
5 カウンセラー等が行う従業員へのカウンセリング	1153 (82.4)	214 (15.3)	22 (1.6)	11 (0.8)
6 ストレスチェック・高ストレス者面談	1134 (81.0)	225 (16.1)	31 (2.2)	10 (0.7)
7 従業員向けセミナーや研修会	1166 (83.3)	201 (14.4)	22 (1.6)	11 (0.8)
8 社会保険労務士によるメンタルヘルス対策・ 人事労務管理に関するコンサルタント	1186 (84.7)	175 (12.5)	27 (1.9)	12 (0.9)
9 社会保険労務士以外によるメンタルヘルス対策・ 人事労務管理コンサルタント	1200 (85.7)	169 (12.1)	19 (1.4)	12 (0.9)
10 従業員向けのセルフチェックや自己啓発用の スマホアプリ・インターネットサービス	1167 (83.4)	201 (14.4)	21 (1.5)	11 (0.8)
11 労働衛生コンサルタントによる助言・指導	1188 (84.9)	183 (13.1)	18 (1.3)	11 (0.8)
12 その他	781 (89.8)	63 (7.2)	9 (1.0)	17 (2.0)

表 11. 「職場改善のためのヒント集（メンタルヘルスアクションチェックリスト）」項目

	1.実施したことがないし、 今後も実施しようとは思わない 数 (%)	2.実施したことがないが、 今後、実施してもよい /実施したい 数 (%)	3.実施して、 役に立った /立っている 数 (%)	4.実施したが、 役にたたなかった 数 (%)
1 作業分担や日程についての計画作成に、作業者と管理監督者が参加する機会を設ける。（作業の日程作成に参加する手順を定める）	1101 (78.6)	228 (16.3)	55 (3.9)	16 (1.1)
2 具体的なすすめ方や作業順序について、少人数単位または作業担当者ごとに決定できる範囲を増やしたり、再調整する。（少人数単位の裁量範囲を増やす）	1104 (78.9)	225 (16.1)	59 (4.2)	12 (0.9)
3 特定のチーム、または特定の個人あたりの作業量が過大になる場合があるかどうかを点検して、必要な改善を行なう。（個人あたりの過大な作業量があれば見直す）	1109 (79.2)	219 (15.6)	58 (4.1)	14 (1.0)
4 分担範囲の拡大や多能化などにより、単調な作業ではなく、個人の技量を生かした達成感が得られる作業にする。（各自の分担作業を達成感あるものにする）	1104 (78.9)	225 (16.1)	58 (4.1)	13 (0.9)
5 朝の短時間ミーティングなどの情報交換の場を設け、作業目標や手順が各人に伝わり、チーム作業が円滑に行なえるように、必要な情報が職場の全員に正しく伝わり、共有できるようにする。（必要な情報が全員に正しく伝わるようにする）	1096 (78.3)	222 (15.9)	66 (4.7)	16 (1.1)
6 1日、1週、1ヶ月単位ごとの労働時間に目標値を設け、ノー残業デーなどを運用することで、長時間労働が当たり前である状態を避ける。（労働時間の目標値を定め、残業の恒常化をなくす）	1099 (78.5)	223 (15.9)	61 (4.4)	17 (1.2)



7 繁忙期やピーク時などの特定時期に個人やチームに作業が集中せず、作業の負荷や配分を公平に扱えるように、人員の見直しや業務量の調整を行なう。（繁忙期やピーク時の作業方法を改善する）	1101 (78.6)	226 (16.1)	56 (4.0)	17 (1.2)
8 定めた休日日数がきちんと取れ、年次有給休暇やリフレッシュ休暇などが計画的に、また必要に応じて取れるようにする。（休日・休暇が十分取れるようにする）	1045 (74.6)	250 (17.9)	85 (6.1)	20 (1.4)
9 勤務時間制を見直し、十分な休養時間が確保でき、深夜・早朝勤務や不規則勤務による過重負担を避けるようにする。（勤務時間制、交代制を改善する）	1079 (77.1)	231 (16.5)	74 (5.3)	16 (1.1)
10 個人の生活条件やニーズに応じて、チーム編成や勤務条件などが柔軟に調整できるようにする（例：教育研修、学校、介護、育児）。（個人の生活条件にあわせて勤務調整ができるようにする）	1072 (76.6)	244 (17.6)	68 (4.9)	16 (1.1)
11 物品と資材、書類などの保管・運搬方法を工夫して負担を軽減する。（例：とりだしやすい保管場所、台車の利用、不要物の除去や整理整頓など）（物品と資材の取り扱い方法を改善する）	1059 (75.6)	248 (17.7)	81 (5.8)	12 (0.9)
12 各自の作業場のレイアウト、姿勢、操作方法を改善して、仕事しやすくする。（例：作業台の配置、肘の高さでの作業、パソコン操作方法の改善など）（個人ごとの作業場所を仕事しやすくする）	1028 (73.4)	261 (18.6)	97 (6.9)	14 (1.0)
13 作業のための指示内容や情報が作業中にいつでも容易に入手し確認できるようにする。（例：見やすい指示書、表示・ラベルの色分け、標識の活用など）（作業の指示や表示内容をわかりやすくする）	1057 (75.5)	247 (17.6)	83 (5.9)	13 (0.9)
14 心身に大きな負担となる反復作業や過密作業、単調作業がないかを点検して、適正な負担となるよう改善する。（反復・過密・単調作業を改善する）	1080 (77.1)	244 (17.4)	65 (4.6)	11 (0.8)

15 作業者が安心して作業ができるように、作業ミスや事故を防ぎ、もし起こしても重大な結果に至らないように対策を講じる。（例：作業手順の標準化、マニュアルの作成、チェック方法の見直し、安全装置、警報など）（作業ミス防止策を多面に講じる）	1069 (76.4)	236 (16.9)	85 (6.1)	10 (0.7)
16 冷暖房設備などの空調環境、照明などの視環境を整え、うるさい音環境などを、個々の作業者にとって快適なものにする。（温熱環境や視環境、音環境を快適化する）	1032 (73.7)	254 (18.1)	102 (7.3)	12 (0.9)
17 健康を障害するおそれのある、粉じん、化学物質など、人体への有害環境源を隔離するか、適切な防護対策を講じる。（有害環境源を隔離する）	1098 (78.4)	228 (16.3)	62 (4.4)	12 (0.9)
18 職場における受動喫煙による健康障害やストレスを防止するため、話し合いに基づいて職場の受動喫煙防止対策をすすめる。（職場の受動喫煙を防止する）	1088 (77.7)	227 (16.2)	66 (4.7)	19 (1.4)
19 快適で衛生的なトイレ、更衣室を確保し、ゆっくりとくつろげる休憩場所、飲料設備、食事場所や福利厚生施設を備える。（衛生設備と休養設備を改善する）	1048 (74.9)	227 (16.2)	108 (7.7)	17 (1.2)
20 災害発生時や火災などの緊急時に適切に対応できるように、設備の改善、通路の確保、全員による対応策と分担手順をあらかじめ定め、必要な訓練を行なうなど、日頃から準備を整えておく。（緊急時対応の手順を改善する）	1056 (75.4)	268 (19.1)	64 (4.6)	12 (0.9)

21 従業員が必要なときに上司や責任者に問題点を報告し、また相談しやすいように普段から職場環境を整えておくようにする（例：上司に相談する機会を確保する、サブリーダーの設置、相談しやすいよう職場レイアウトを工夫するなど）。（上司に相談しやすい環境を整備する）	1069 (76.4)	243 (17.4)	72 (5.1)	16 (1.1)
22 同僚間でさまざまな問題点を報告しあい、また相談しあえるようにする（例：作業グループ単位で定期的な会合を持つ、日報やミーリングリストを活用するなど）（同僚で相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する）	1076 (76.9)	239 (17.1)	72 (5.1)	13 (0.9)
23 グループとしてお互いを理解し支え合い、相互に助け合う雰囲気が生まれるように、メンバーで懇親の場を設けたり、研修の機会をもつなどの工夫をする。（チームワークづくりを進める）	1080 (77.1)	252 (18.0)	58 (4.1)	10 (0.7)
24 作業者が自分の仕事の出来や能力についての評価を、実績に基づいて、納得できる形で、タイミングよく受け取ることができるようにする。（仕事に対する適切な評価を受け取ることができるようにする）	1093 (78.1)	238 (17.0)	57 (4.1)	12 (0.9)
25 職場や作業グループの間で、それぞれが作業しやすくなるように情報を共有したり、連絡調整をおこなったりするなど、相互支援を推進する。（職場間の相互支援を推進する）	1079 (77.1)	235 (16.8)	73 (5.2)	13 (0.9)
26 心の健康や悩み、ストレス、あるいは職場内の人間関係などについて、気がねなく相談できる窓口または体制を確保する（例：社内のメンタルヘルス相談窓口の設置）。（個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を設置する）	1081 (77.2)	256 (18.3)	51 (3.6)	12 (0.9)

27 セルフケア（自己健康管理）に役立つ情報を提供し、研修を実施する（例：ストレスへの気づき、保健指導、ストレスへの上手な対処法など）。（セルフケアについて学ぶ機会を設ける）	1078 (77.0)	266 (19.0)	44 (3.1)	12 (0.9)
28 組織や作業編成の変更など職場の将来計画や見通しについて、普段から周知されているようにする。（職場の将来計画や見通しについて、いつも周知されているようにする）	1099 (78.5)	233 (16.6)	58 (4.1)	10 (0.7)
29 昇進・昇格のモデル例や、キャリア開発のための資格取得機会の有無や時期が明確にされ、また従業員に公平にチャンスが与えられることが従業員に伝えられているようにする。（昇進・昇格、資格取得の機会を明確にし、チャンスを公平に確保する）	1111 (79.4)	224 (16.0)	49 (3.5)	16 (1.1)
30 突発的な事故が生じた時に、救急処置や緊急の心のケアが受けられるように、あらかじめ職場内の責任者や産業保健スタッフ、あるいは社外の専門家との連絡体制や手順を整えておく。（緊急の心のケア体制をつくる）	1088 (77.7)	262 (18.7)	40 (2.9)	10 (0.7)

---

表 12. 対応

	数	%
2020年度の売り上げ		
500万円未満	792	56.6
500～999万円	223	15.9
1,000～1,999万円	121	8.6
2,000～3,999万円	66	4.7
4,000～7,999万円	60	4.3
8,000万から1億9,999万円	66	4.7
2億～4億9,999万円	31	2.2
5億円以上	41	2.9
売り上げの何%までなら良いか		
0.1%未満	885	63.2
0.1～0.5%未満	205	14.6
0.5～1%未満	126	9.0
1～2%未満	111	7.9
2～5%未満	30	2.1
5%以上	43	3.1
従業員1人当たりならいくらまで良いか（病気の方のみでなく健康な方も含めた全従業員について）		
5,000円未満	966	69.0
5,000～1万円未満	265	18.9
1万円～2万円未満	99	7.1
2万円～5万円未満	40	2.9
5万円以上	30	2.1