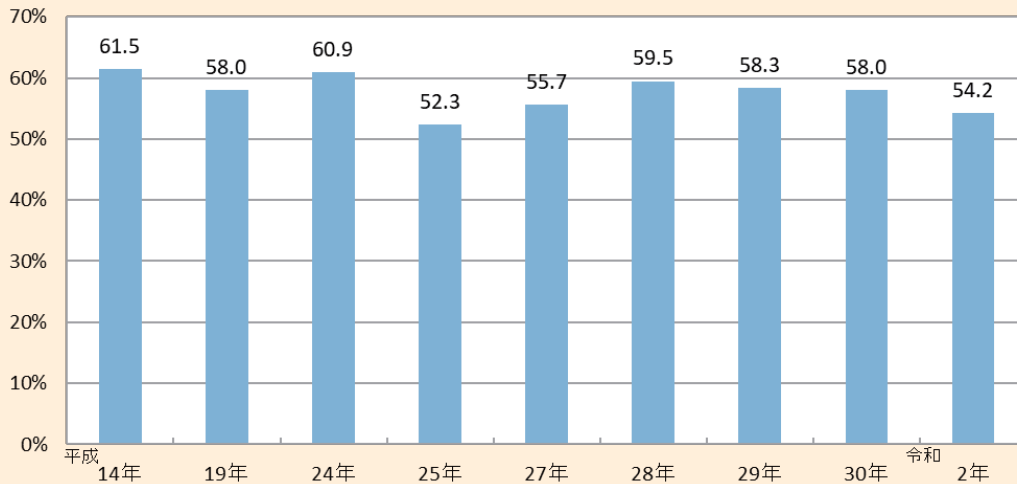


2 ▶ 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、令和2（2020）年は54.2%であり、依然として半数を超えている（第2-1図）。

第2-1図 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合



（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

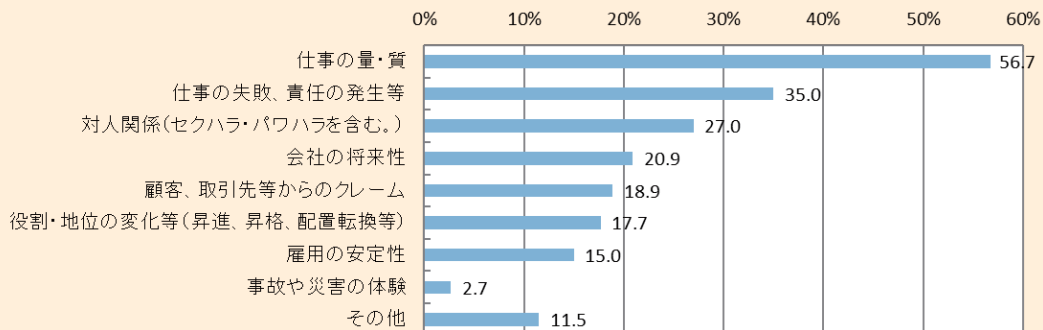
ただし、平成14（2002）年、19（2007）年、24（2012）年は厚生労働省「労働者健康状況調査」

（注）1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象。

2. 平成26（2014）年及び令和元（2019）年は「労働安全衛生調査（労働環境調査）」を行っており、本事項については調査していない。

「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容をみると、「仕事の量・質」（56.7%）が最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」（35.0%）、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（27.0%）となっている（第2-2図）。

第2-2図 「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容（令和2年）



（資料出所）厚生労働省「令和2年労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

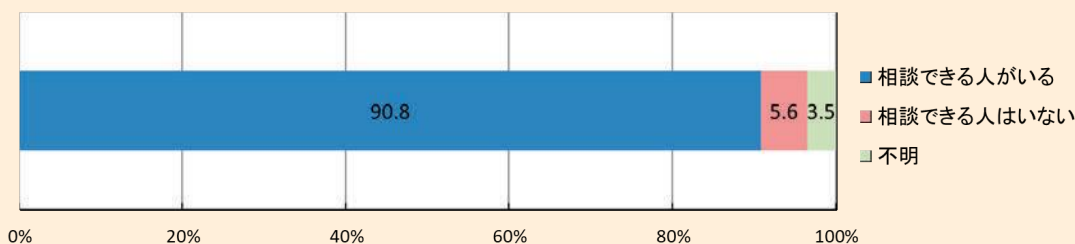
（注）1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象

2. 主なもの3つ以内の複数回答

現在の自分の仕事や職業生活でのストレスについて「相談できる人がいる」とする労働者の割合は90.8%となっており、「相談できる人がいる」とする労働者が挙げた相談相手は、「家族・友人」(78.5%)が最も多く、次いで「上司・同僚」(73.8%)となっている(第2-3図、第2-4図)。また、家族・友人等を除き、職場に事業場外資源(事業場でメンタルヘルス対策の支援を行う機関及び専門家)を含めた相談先がある労働者の割合は69.2%である。

なお、大綱において、令和4(2022)年までに仕事上の不安悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とすることを目標としている。

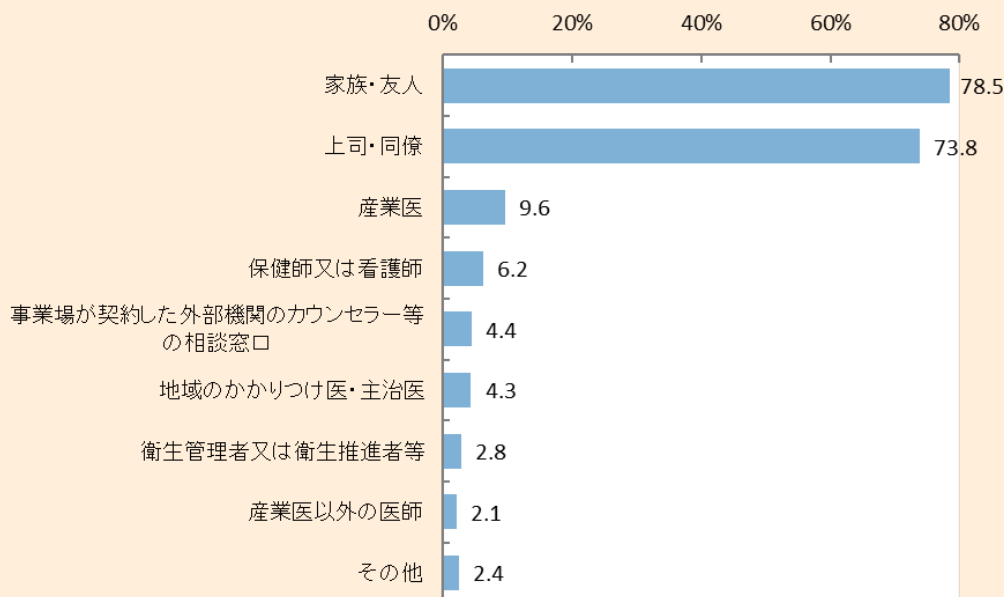
第2-3図 ストレスを相談できる人の有無(令和2年)



(資料出所) 厚生労働省「令和2年労働安全衛生調査(実態調査)」をもとに作成

(注) 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象

第2-4図 「相談できる人がいる」とした労働者のうち、労働者が挙げた相談相手(令和2年)

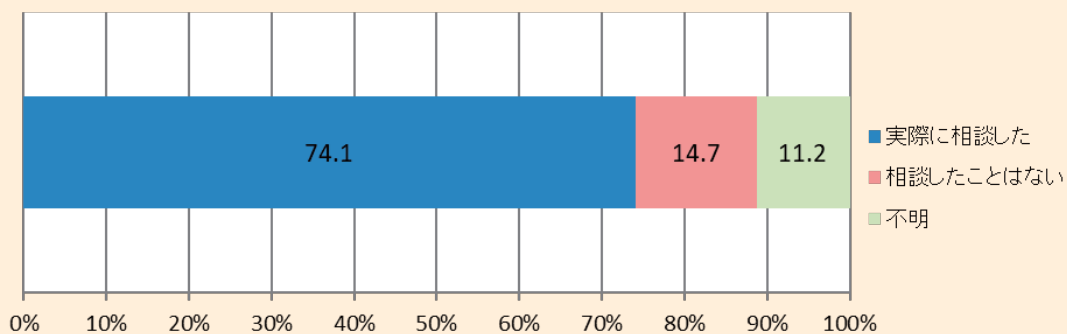


(資料出所) 厚生労働省「令和2年労働安全衛生調査(実態調査)」をもとに作成

(注) 1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象
2. 複数回答

また、「ストレスを相談できる人がいる」とした労働者のうち、実際に相談した人がいる労働者の割合は 74.1%となっており、実際に相談した相手を見ると、「家族・友人」(73.5%)が最も多く、次いで、「上司・同僚」(67.6%)となっている(第2-5図、第2-6図)。

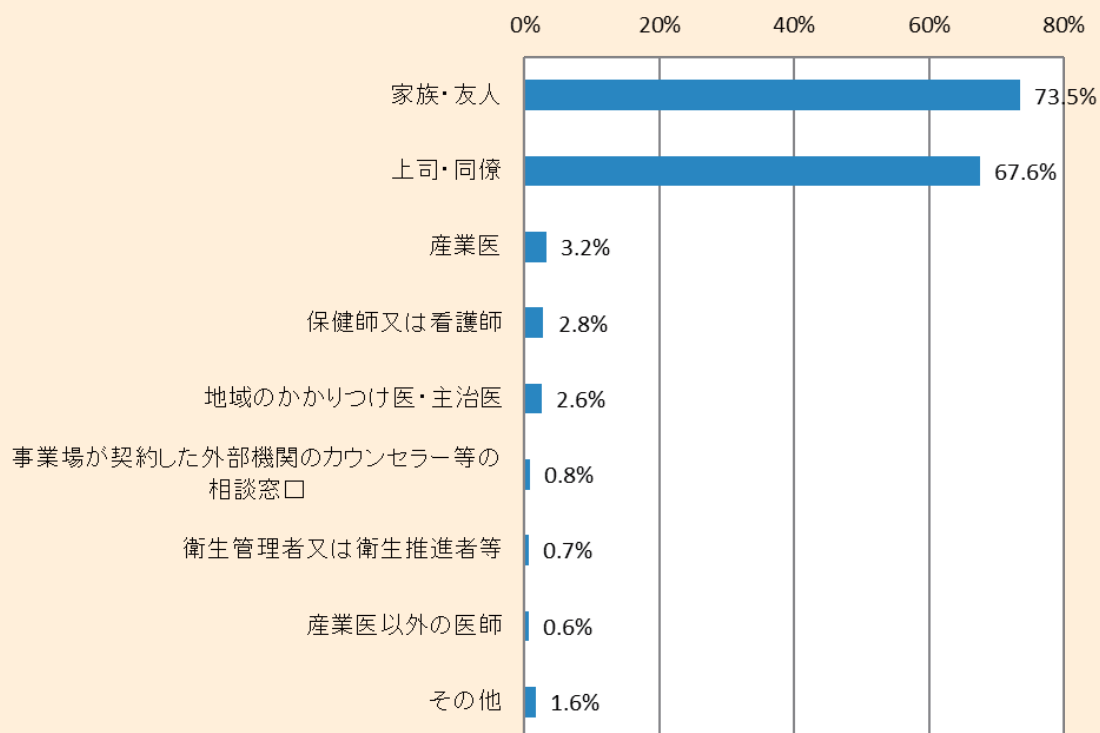
第2-5図 「ストレスを相談できる人がいる」とした労働者のうち、実際に相談した人がいる労働者の割合(令和2年)



(資料出所) 厚生労働省「令和2年労働安全衛生調査(実態調査)」をもとに作成

(注) 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象

第2-6図 「実際に相談した人がいる」労働者のうち、実際に相談した相手(令和2年)



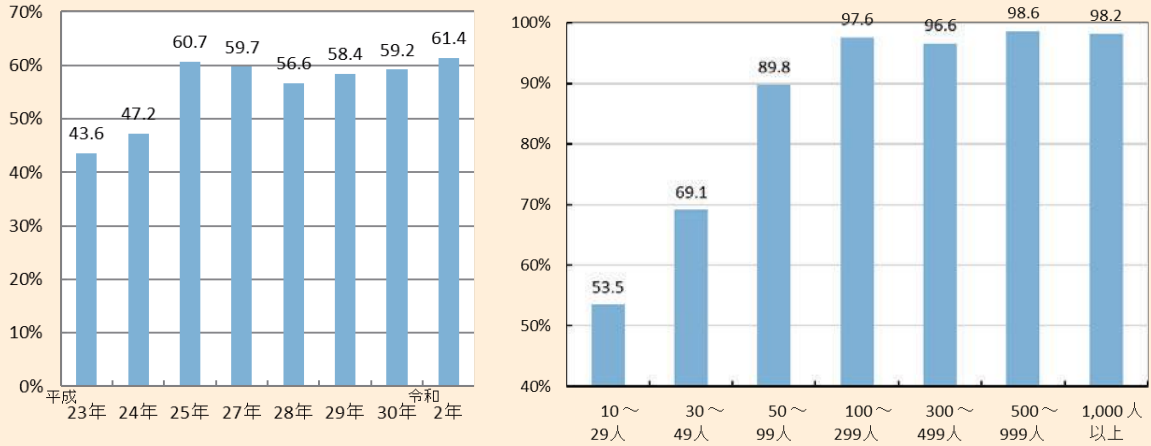
(資料出所) 厚生労働省「令和2年労働安全衛生調査(実態調査)」をもとに作成

(注) 1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象

2. 複数回答

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、令和2年は61.4%となっている。また、事業所の規模別にみると、50人以上の事業所は概ね90%を超える割合となっている一方、10人～29人の事業所は53.5%となっている（第2-7図）。

第2-7図 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合及び事業所規模別割合（令和2年）



（※）大綱に基づく数値目標⇒メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（令和4年まで）

（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

ただし、平成23（2011）年は厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」

平成24年は厚生労働省「労働者健康状況調査」

（注）1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所を対象

2. 平成26年及び令和元年は「労働安全衛生調査（労働環境調査）」を行っており、本事項については調査していない。

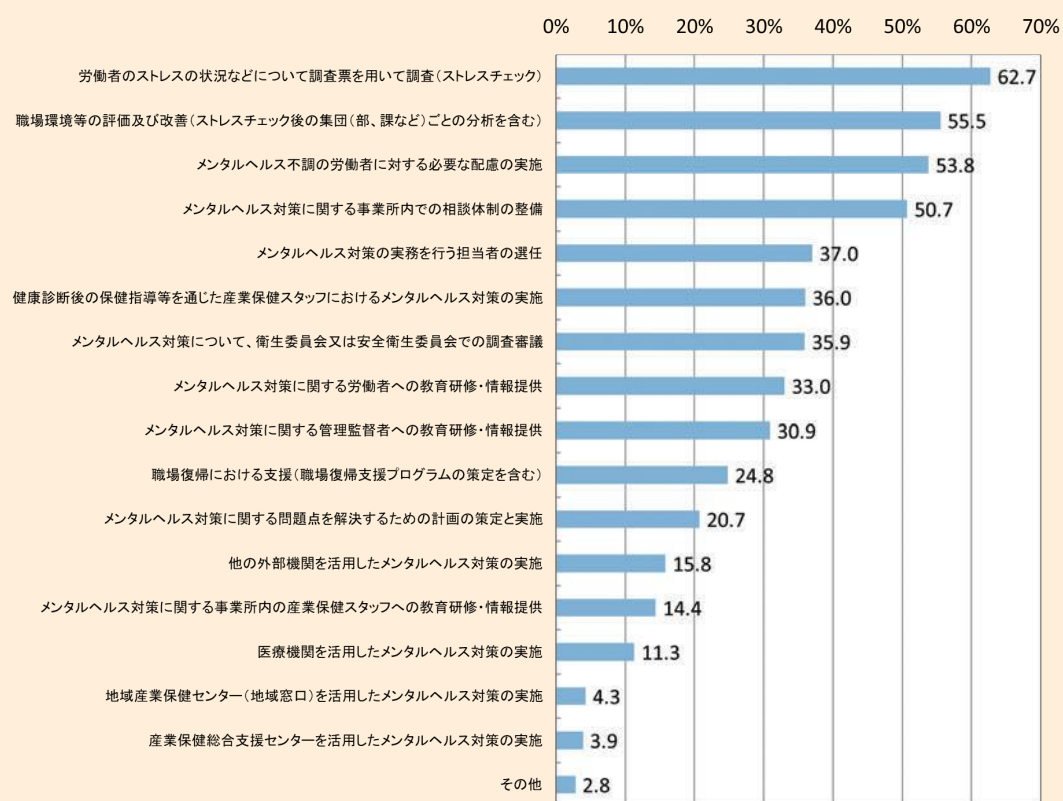
医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）が平成27（2015）年12月から施行されているところ、メンタルヘルスケアの取組内容をみると、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）」（62.7%）が最も多く、次いで「職場環境等の評価及び改善（ストレスチェック後の集団（部、課など）ごとの分析を含む）」（55.5%）となっている（第2-8図）。

なお、大綱において、令和4年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とすることを目標としている。

また、ストレスチェックを集団分析して、その結果を活用した事業場の割合は、令和2年は66.9%となっている。

なお、大綱において、令和4年までにストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とすることを目標としている。

第2-8図 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所における取組内容（令和2年）



（資料出所）厚生労働省「令和2年労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

（注）1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所を対象

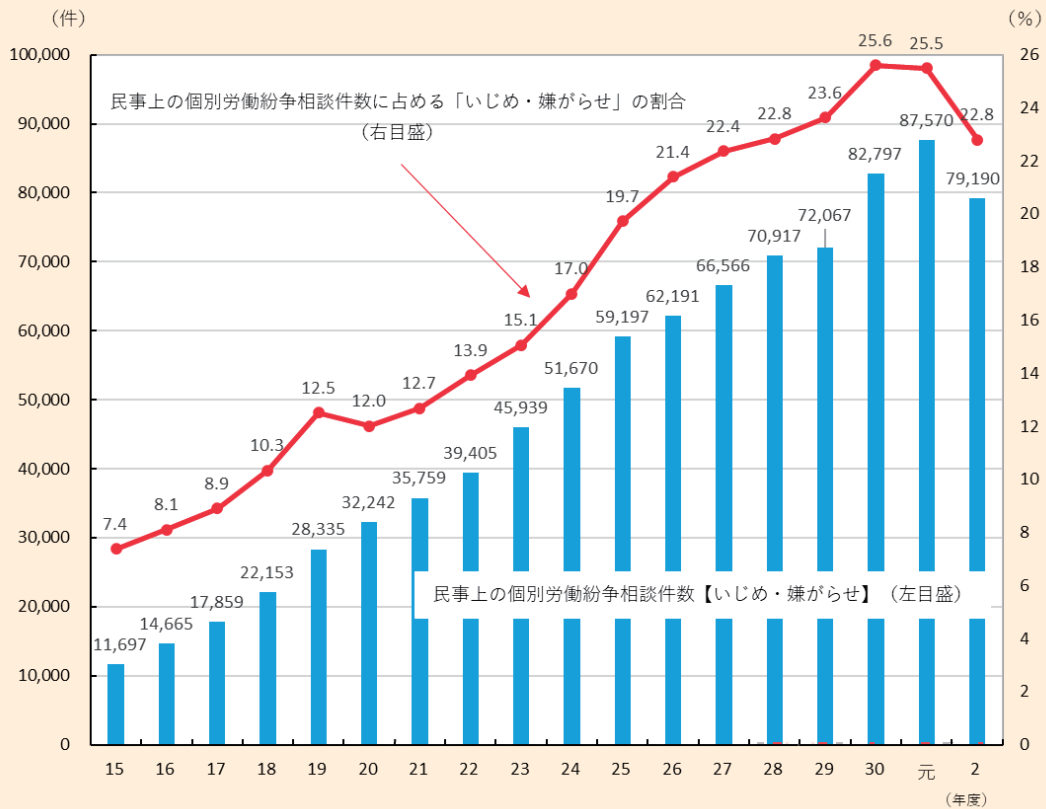
2. 複数回答

3. 「他の外部機関」とは、精神保健福祉センター、（一社）日本産業カウンセラー協会などの心の健康づくり対策を支援する活動を行っている機関、メンタルヘルス支援機関などをいう。

職場のハラスメントの問題については、全国の総合労働相談コーナーに寄せられた「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が相談内容別で9年連続最多となるなど、社会問題として顕在化している。

具体的には、総合労働相談コーナーにおいて、民事上の個別労働紛争に係る相談を令和2年度中に347,546件受け付けているが、そのうち、職場での「いじめ・嫌がらせ」に関する相談受付件数は、79,190件（22.8%）を占めている（第2-9図）。

第2-9図 民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合及び相談件数



(資料出所) 厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」をもとに作成

(注) 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものは、いじめ・嫌がらせに計上していない。

<参考> 同法に関する相談件数：18,363件

地方公共団体においてメンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合は、令和元年度は94.2%となっている。団体区分で見ると、都道府県及び指定都市では100.0%、市区では99.2%、町村では88.1%となっている（第2-10表）。また、取組内容を見ると、「職員等への教育研修・情報提供」（65.6%）が最も多く、次いで、「安全衛生委員会等で調査審議」（59.2%）となっている（第2-11図）。

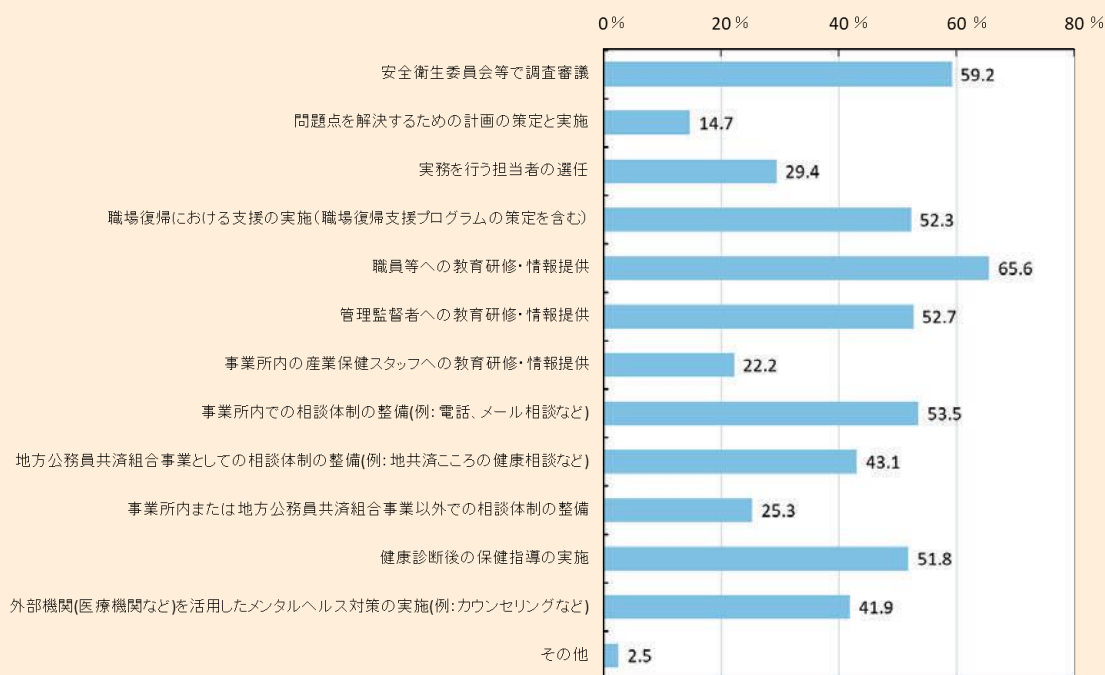
また、地方公共団体において事業場の規模に関わらずストレスチェックを集団分析して、その結果を活用した事業場の割合は69.7%（令和元年度）となっている。

第2-10表 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の取組状況（令和元年度）

区分	都道府県	指定都市	市区	町村	全体
メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合（%）	100.0	100.0	99.2	88.1	94.2

（資料出所）総務省「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成

第2-11図 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の取組内容（令和元年度）



（資料出所）総務省「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成

（注）1. 各取組内容における割合は、メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局に占める割合である。

2. 複数回答