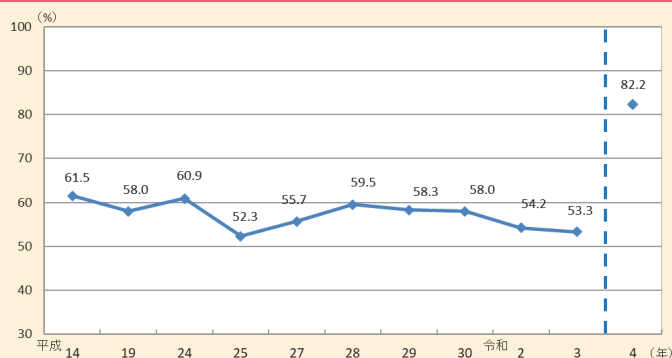


2 ▶ 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、令和4年は82.2%であった（第1-2-1図）。大綱では、第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進するとされているところ、令和5年3月に14次防が策定され、令和9年までに自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満とすることを目標として取り組むこととしている。

第1-2-1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



（※）大綱に基づく数値目標

⇒自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和9年まで）。

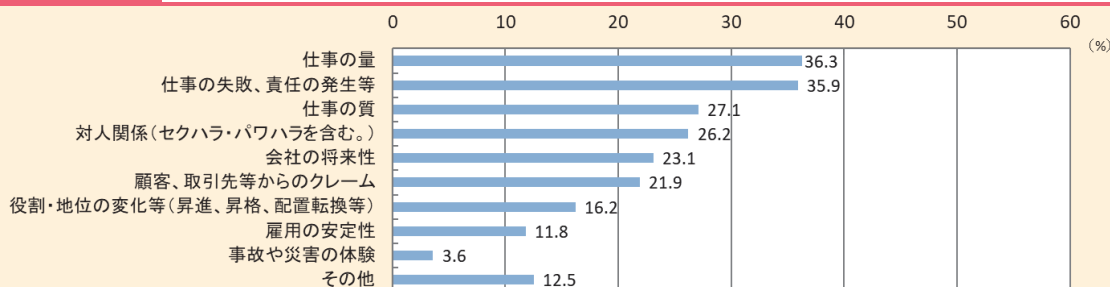
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

ただし、平成14年、19年、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。
 3. 令和4年調査から本設問の形式を変更した。令和3年調査までは、最初にストレスの有無を選択させ、「ある」を選択した場合にストレスと感じる事柄（10項目）から3項目以内を選択させる設問形式としていたが、令和4年調査は、ストレスの有無の選択を前置せず、ストレスと感じる事柄（10項目）から3項目以内で選択する設問形式としており、1つでも選択した場合に、ストレスが「ある」に該当するものとしている。そのため、令和3年以前との単純比較はできない。

「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」（36.3%）が最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」（35.9%）、「仕事の質」（27.1%）となっている（第1-2-2図）。

第1-2-2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4年）



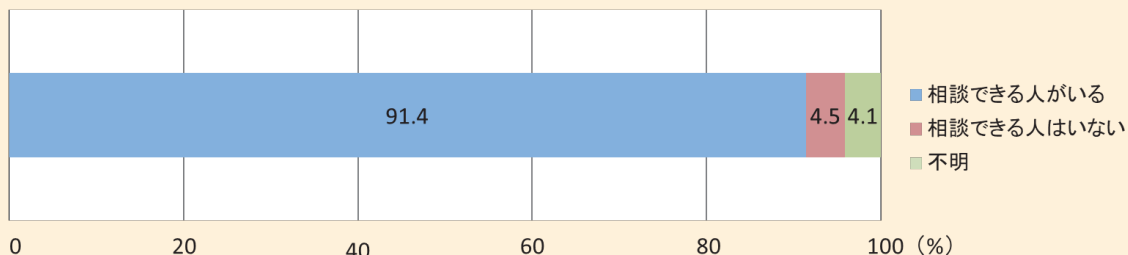
（資料出所）厚生労働省「令和4年労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

- （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91.4%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」(68.4%)が最も多く、次いで「同僚」(68.0%)となっている(第1-2-3図、第1-2-4図)。また、家族・友人等を除き、職場の事業場外資源(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79.8%である。

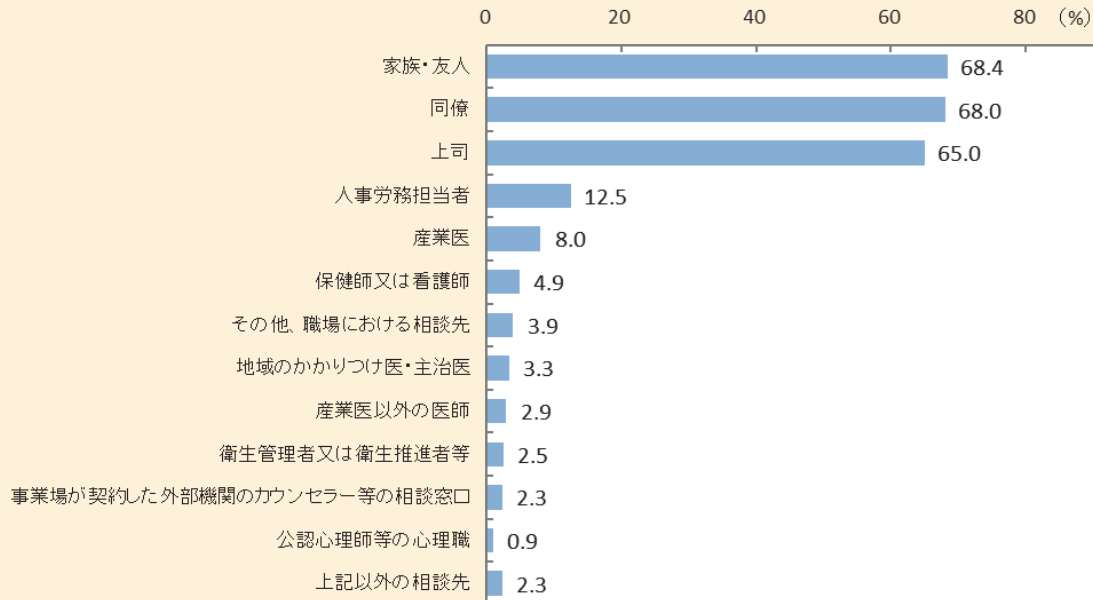
なお、大綱において、令和4年までに仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とすることを目標としている。

第1-2-3図 ストレスを相談できる人の有無(令和4年)



(資料出所) 厚生労働省「令和4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。

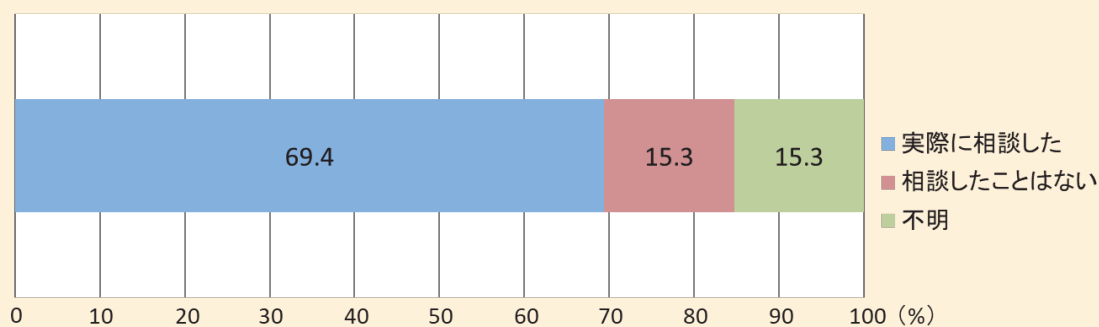
第1-2-4図 「相談できる人がいる」とした労働者のうち、労働者が挙げた相談相手(令和4年)



(資料出所) 厚生労働省「令和4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69.4%となっており、実際に相談した相手を見ると、「同僚」(63.5%)が最も多く、次いで、「家族・友人」(62.0%)となっている(第1-2-5図、第1-2-6図)。

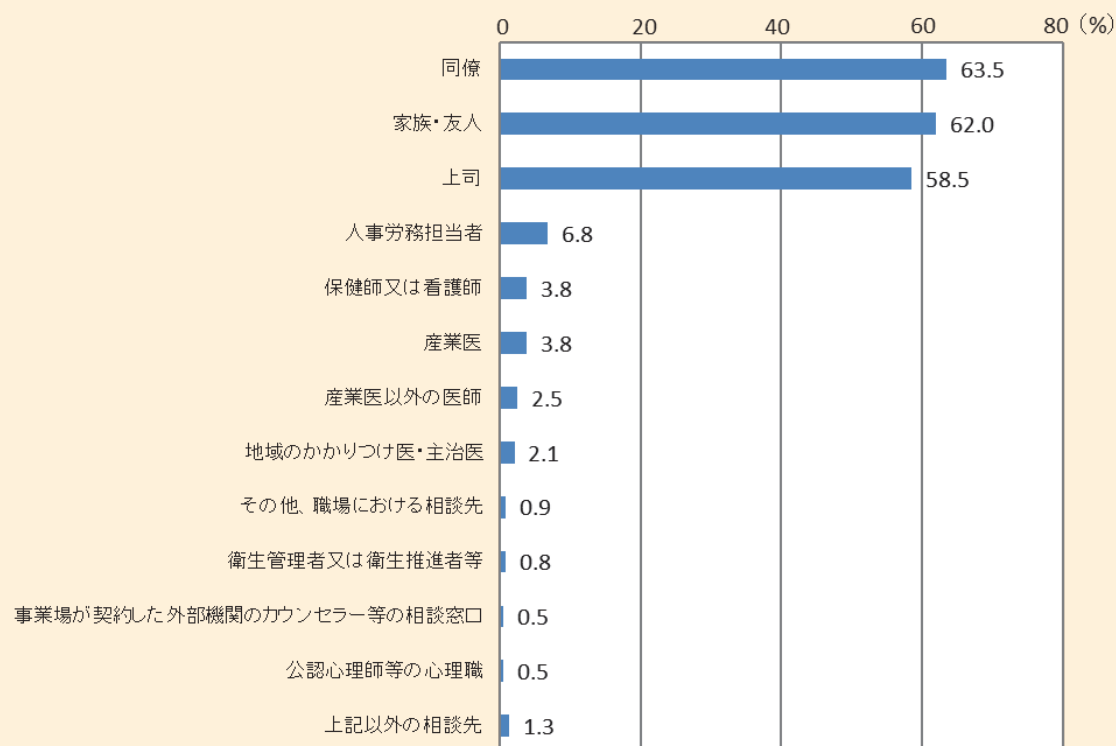
第1-2-5図 「ストレスを相談できる人がいる」とした労働者のうち、実際に相談した人がいる労働者の割合(令和4年)



(資料出所) 厚生労働省「令和4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1-2-6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4年)



(資料出所) 厚生労働省「令和4年労働安全衛生調査(実態調査)」をもとに作成

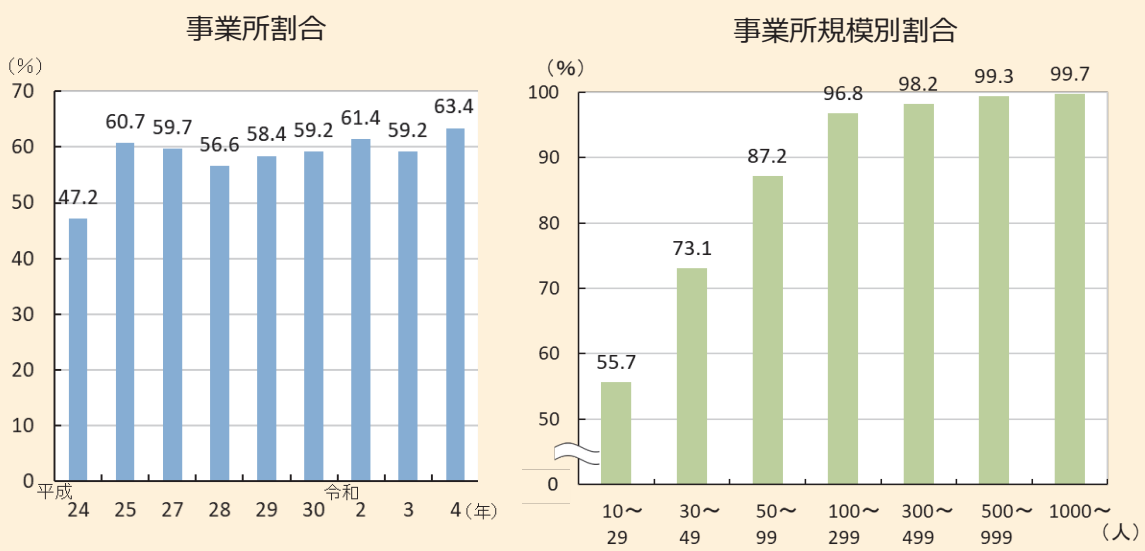
(注) 1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象。

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4年は63.4%となっている。また、事業所の規模別にみると、50人以上の事業所はおおむね90%を超える割合となっている一方、10人～29人の事業所は55.7%となっている（第1-2-7図）。

なお、大綱において、令和9年までにメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とすることを目標としている。

第1-2-7図 メンタルヘルス対策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4年）



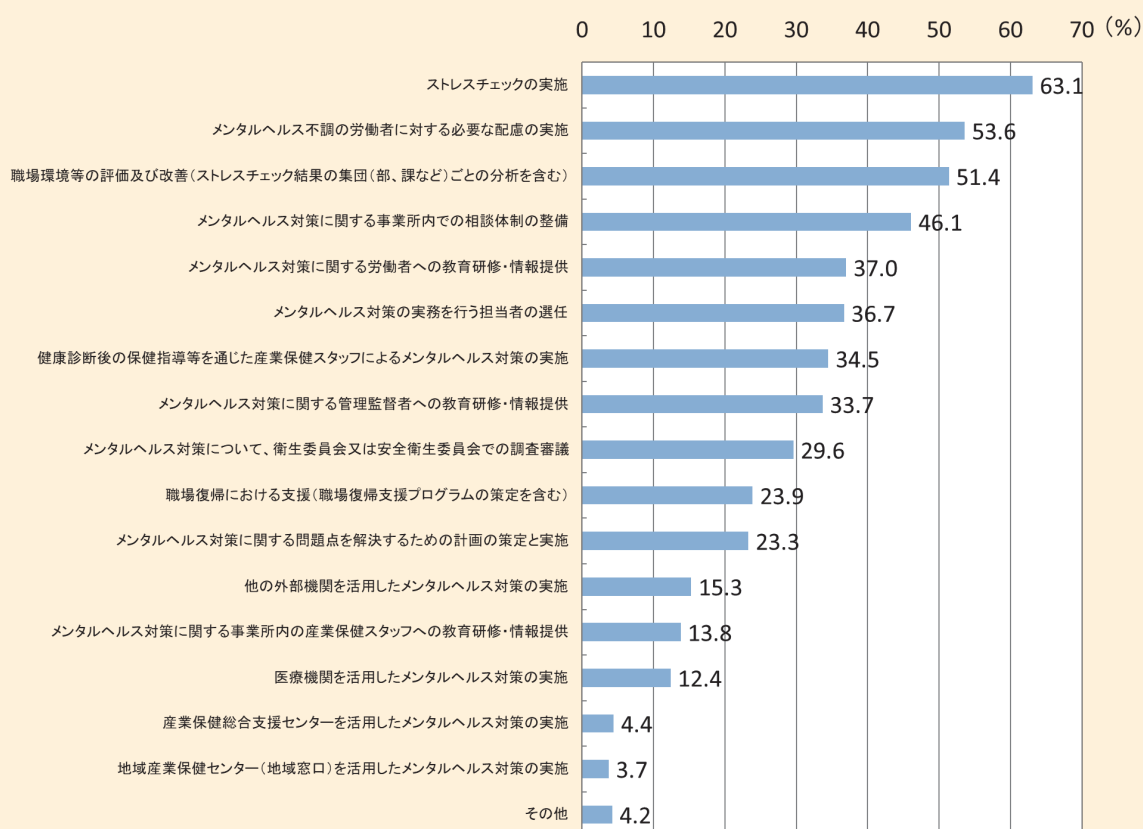
(※) 大綱に基づく数値目標
 ⇒メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和9年まで）。
 (資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成
 ただし、平成24年は厚生労働省「労働者健康状況調査」
 (注) 1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所を対象。
 2. 平成26年及び令和元年は「労働安全衛生調査（労働環境調査）」を行っており、本事項については調査していない。

メンタルヘルス対策の取組内容を見ると、「ストレスチェックの実施」(63.1%)が最も多く、次いで「メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な配慮の実施」(53.6%)となっている(第1-2-8図)。

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きたところ、令和4年は59.6%となっている。

なお、14次防が策定されたことを踏まえて、新たに大綱において令和9年までに使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上とすることを目標として取り組むこととしているが、令和4年は32.3%となっている。

第1-2-8図 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所における取組内容(令和4年)



(資料出所) 厚生労働省「令和4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。

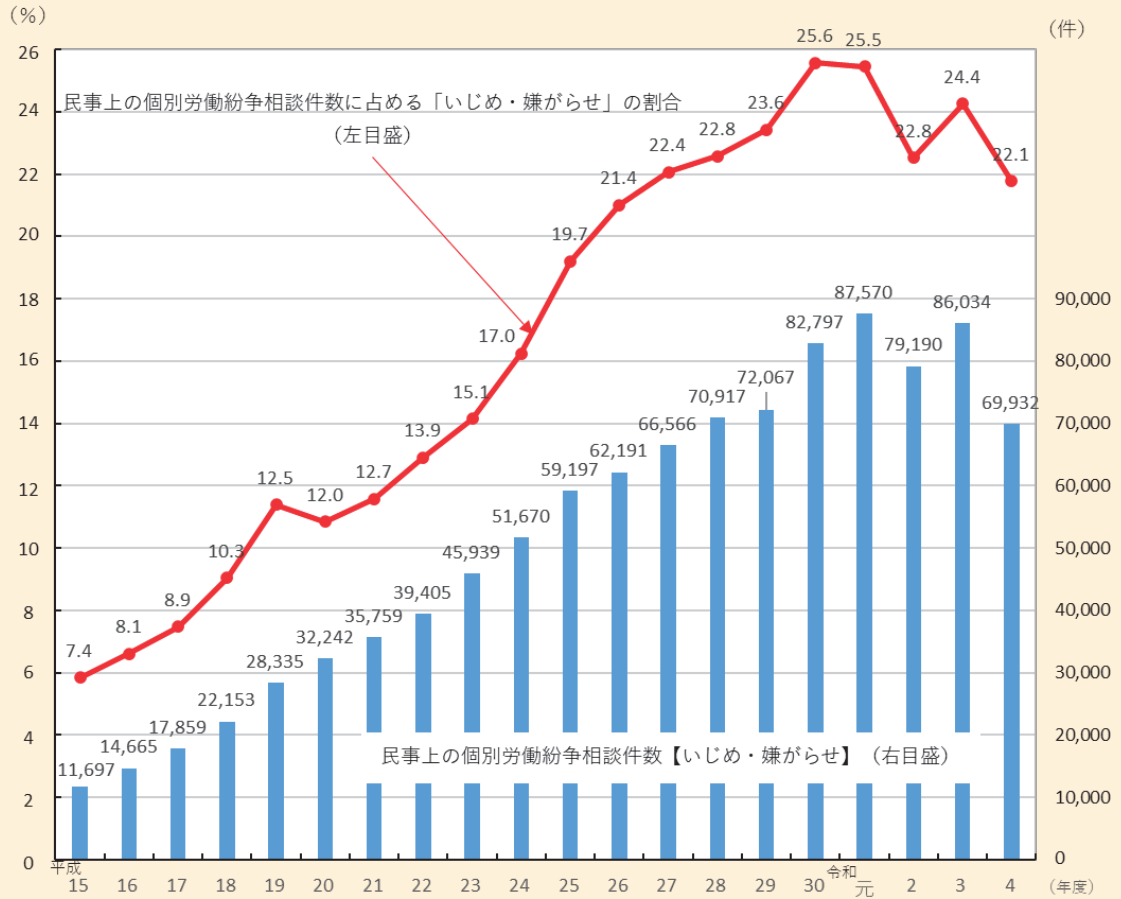
2. 複数回答。

3. 「他の外部機関」とは、精神保健福祉センター、中央労働災害防止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11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4年度に延べ316,815件受け付けており、そのうち、職場での「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は、69,932件(22.1%)を占めている(第1-2-9図)。

第1-2-9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4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については同法に基づき対応されるため、同法施行以降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：50,840件

国家公務員については、各府省において、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成16年3月30日付け勤職—75、平成29年8月改正）、「心の健康づくりのための職場環境改善」について」（平成28年11月22日付け職職—266）等に基づき、職員の心の健康づくりのための取組を行っている。心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）については、人事院規則10—4（職員の保健及び安全保持）第22条の4に基づき、全ての府省で実施されており、令和3年度におけるストレスチェックの受検率は86.5%であった。また、当該ストレスチェックにおいて高ストレス者とされ、面接指導の対象となった職員の割合は受検者の6.3%であった。

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3年度は91.6%であった。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99.5%、町村では95.5%、一部事務組合等（専任の職員が所属する団体のみ）では69.5%であった（第1-2-10表）。その取組内容をみると、「職員等への教育研修・情報提供」（66.0%）が最も多く、次いで、「安全衛生委員会等で調査審議」（56.1%）であった（第1-2-11図）。

また、地方公共団体において事業場の規模にかかわらずストレスチェックを実施した団体のうち、集団分析して、その結果を活用した事業場の割合は、令和3年度は74.6%であり、ストレスチェックを受けた地方公務員のうち、高ストレス者に該当した職員の割合は9.8%であった。

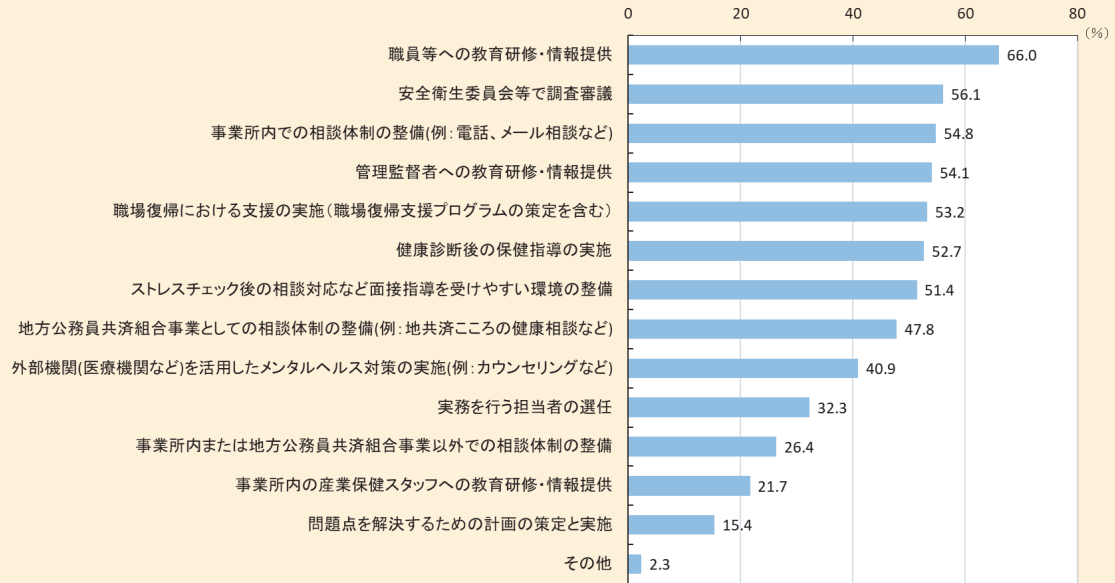
第1-2-10表 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の取組状況

区分	都道府県	指定都市	市区	町村	一部事務組合等	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	99.5	95.5	69.5	91.6

（資料出所）総務省「令和3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）一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

第 1-2-11 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



(資料出所) 総務省「令和3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。