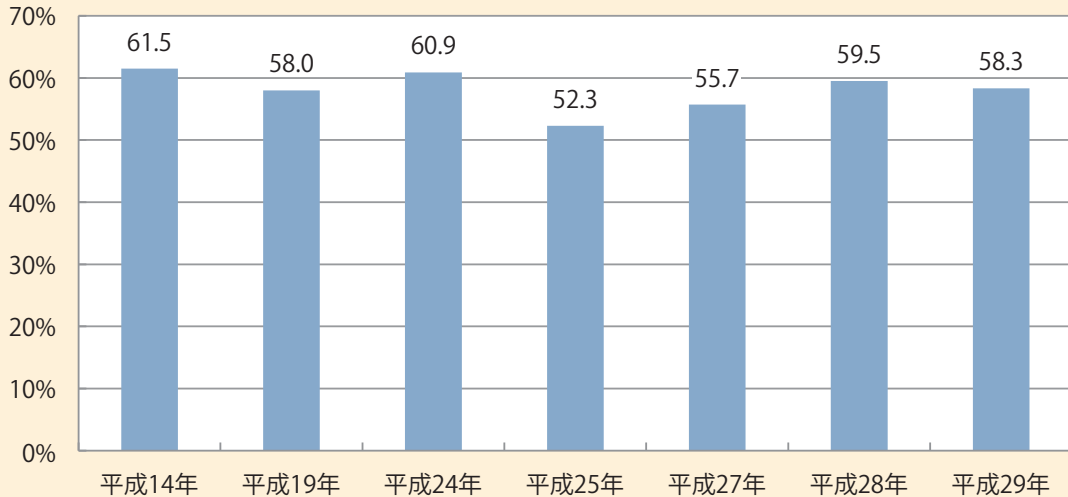


2 ▶ 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

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、平成29（2017）年は58.3%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



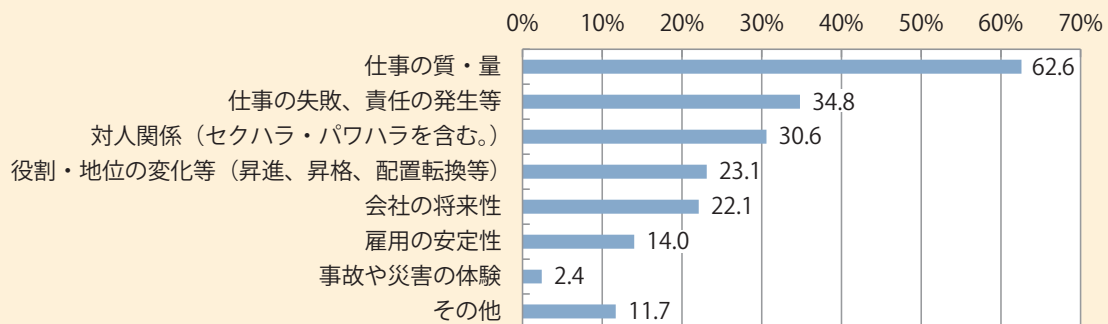
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

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）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

「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、「仕事の質・量」（62.6%）が最も多く、次いで、「仕事の失敗、責任の発生等」（34.8%）、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（30.6%）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（平成29年）



（資料出所）厚生労働省「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」

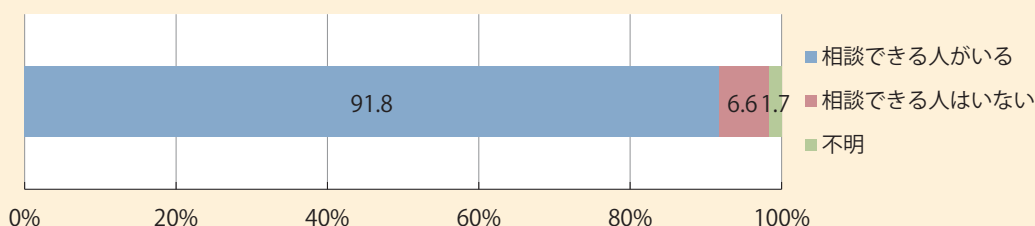
（注）1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象

2. 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91.8%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」(85.3%)が最も多く、次いで、「上司・同僚」(77.1%)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(事業場外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72.5%である。

なお、大綱において、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。

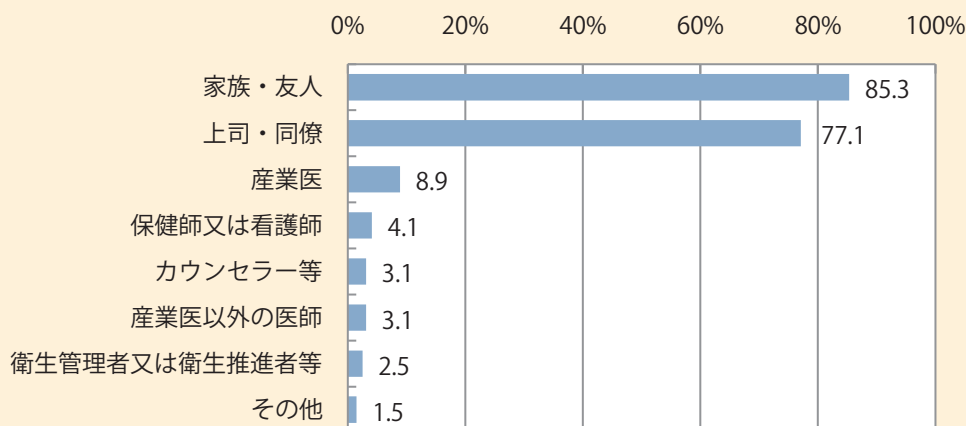
第2-3図 ストレスを相談できる人の有無(平成29年)



(資料出所) 厚生労働省「平成29年労働安全衛生調査(実態調査)」

(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(平成29年)



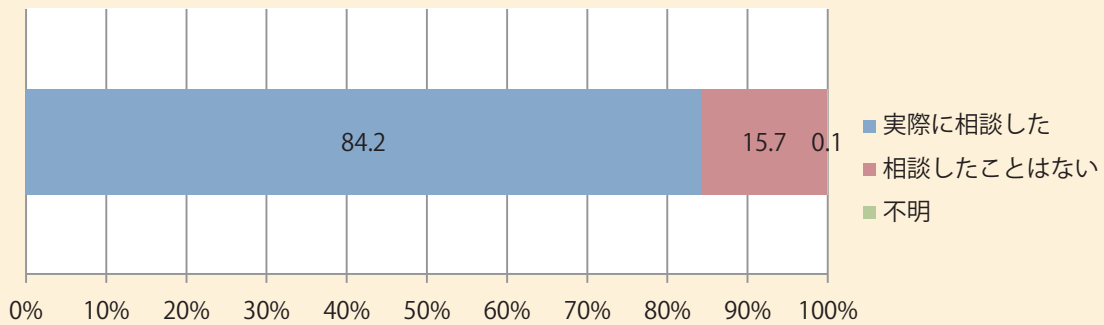
(資料出所) 厚生労働省「平成29年労働安全衛生調査(実態調査)」

(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. 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84.2%となっており、実際に相談した相手を見ると、「家族・友人」(81.7%)が最も多く、次いで、「上司・同僚」(71.0%)となっている(第2-5図、第2-6図)。

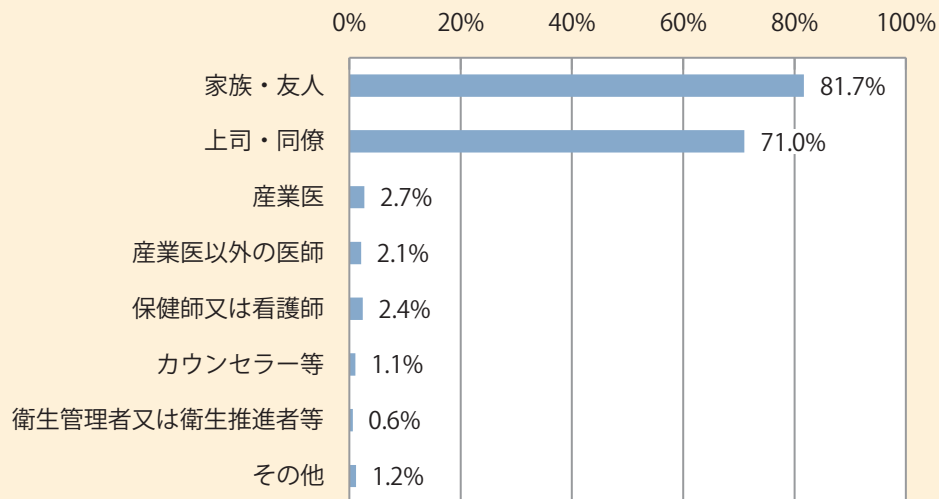
第2-5図 「ストレスを相談できる人がいる」とした労働者のうち、実際に相談した人がいる労働者の割合（平成29年）



（資料出所）厚生労働省「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」

（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（平成29年）



（資料出所）厚生労働省「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」

（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

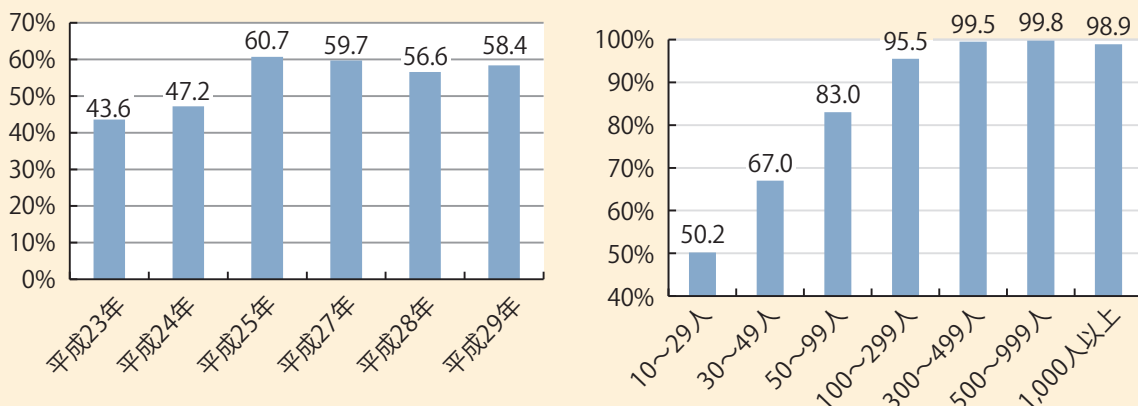
2. 複数回答

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、58.4%（平成29年）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80%を超える割合となっている一方、10人～29人の事業所は50.2%となっている。なお、大綱において、2022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（第2-7図）。

また、平成27年12月から施行されている、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。）を集団分析して、その結果を活用した事業場の割合は51.7%（平成29年）となっている。

なお、大綱において、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2-7図 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合

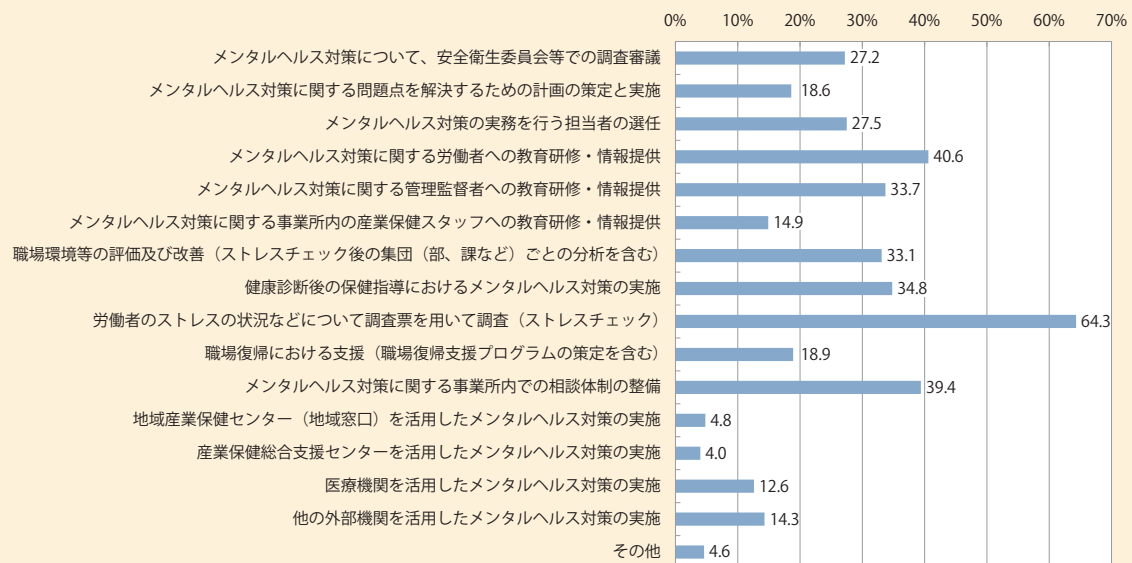


(※) 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標⇒メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上(2022年まで)

(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」
 ただし、平成23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) 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所を対象

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(平成29年)



(資料出所) 厚生労働省「平成29年労働安全衛生調査(実態調査)」

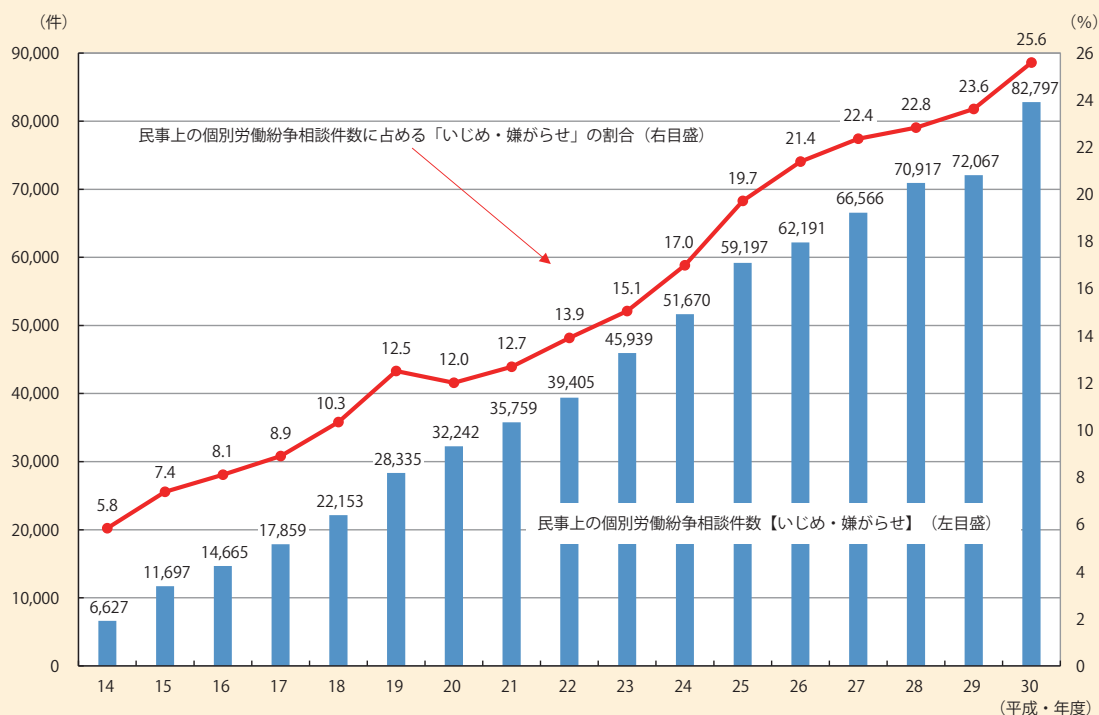
(注) 1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所を対象
 2. 複数回答

職場のハラスメントの問題については、近年、全国の総合労働相談コーナーへの「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加するなど、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平成30（2018）年度中266,535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、82,797件（25.6%）であり、相談内容として最多となっている（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」