

令和2年「労働安全衛生調査（実態調査）」のポイント

厚生労働省が令和2年「労働安全衛生調査（実態調査）」を令和3年7月に公表しました。その調査結果で明らかになったメンタルヘルス対策やストレスに関する状況について、解説します。

1. 調査の概要

調査時期	原則、令和2年10月31日現在。ただし、一部の事項については過去1年間（令和元年11月1日～令和2年10月31日）又は令和2年7月1日を含む1か月間を対象。
調査事項	(1)事業所調査 ①メンタルヘルス対策に関する事項 ②化学物質のばく露防止対策に関する事項 ③受動喫煙防止対策に関する事項 ④長時間労働者に対する取組に関する事項 ⑤高齢労働者・外国人労働者に対する労働災害防止対策に関する事項 (2)個人調査 ①仕事や職業生活における不安やストレスに関する事項 ②喫煙に関する事項
調査対象の事業所および個人	(1)事業所 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所のうちから、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した約14,000事業所 (2)個人 上記(1)の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のうちから無作為に抽出した約18,000人

本稿では事業所調査と個人調査から一部を抜粋し、メンタルヘルス対策とストレスに関する状況について、事業所の取組状況と労働者個人の実態を解説する。

【<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/r02-46-50b.html>】

2. メンタルヘルス対策等と仕事上のストレス等

(1) 事業所調査

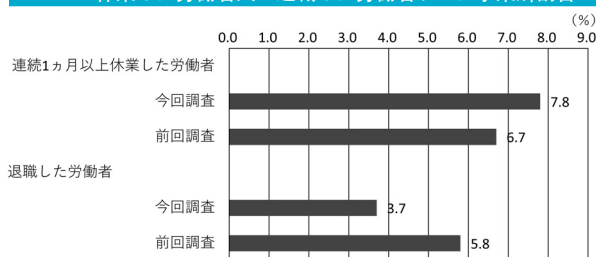
①メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者の状況

過去1年間（令和元年11月1日から令和2年10月31日までの期間）にメンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた事業所の割合は9.2%〔平成30年の前回調査10.3%〕であった（図表不掲載）。

休業と退職に分けて見ると、連続1か月以上休業した労働者がいた事業所の割合は7.8%〔同6.7%〕、退職した労働者がいた事業所の割合は3.7

%〔同5.8%〕であった（図表1）。

図表1：過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた事業所割合



（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）」の概要』をもとに当研究所にて作成（以下同じ）

②メンタルヘルス対策への取組状況

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は61.4%〔同59.2%〕で、前回調査より2.2ポイント上昇した。

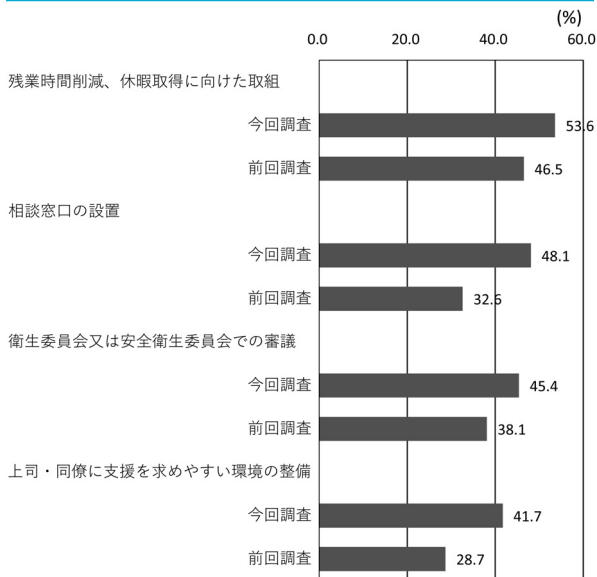
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の取組内容（複数回答）をみると、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）」が62.7%〔同62.9%〕と最も多く、次いで「職場環境等の評価及び改善（ストレスチェック後の集団（部、課など）ごとの分析を含む）」が55.5%〔同32.4%〕となり、23.1ポイント上昇した（図表不掲載）。

③ストレスチェック結果の活用状況

ストレスチェックを実施した事業所のうち、結果の集団（部、課など）ごとの分析を実施した事業所の割合は78.6%〔同73.3%〕であり、その分析結果を活用した事業所の割合は79.6%〔同80.3%〕であった（図表不掲載）。その分析結果の活用方法（複数回答）は、「残業時間削減、休暇取得に向けた取組」が53.6%〔同46.5%〕と最も多かった。次いで「相談窓口の設置」が48.1%〔同32.6%〕で15.5ポイント上昇し、「衛生委

員会又は安全衛生委員会での審議」が45.4% [同38.1%] で7.3ポイント上昇、「上司・同僚に支援を求めやすい環境の整備」が41.7% [同28.7%] で13.0ポイント上昇した(図表2)。

図表2：ストレスチェック結果の集団ごとの分析を実施した事業所のうち、分析結果の活用内容別事業所割合(複数回答)



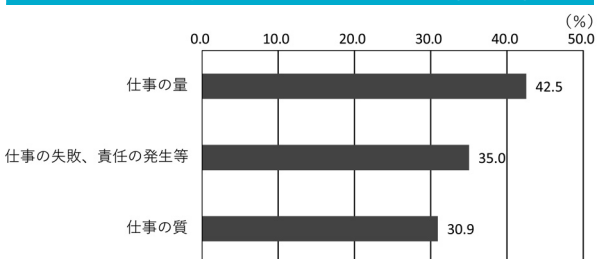
(2) 個人調査

① 仕事や職業生活における不安やストレスに関する事項

現在の仕事や職業生活に関することで、強い不安やストレス(以下「ストレス」という。)となっていると感じる事柄がある労働者の割合は54.2% [同58.0%] であった(図表不掲載)。

ストレスの内容(主なもの3つ以内)は、「仕事の量」が42.5%と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が35.0%、「仕事の質」が30.9%であった(図表3)。

図表3：仕事や職業生活に関するストレスの内容(一部抜粋)



② 仕事や職業生活に関する不安、悩み、ストレスについて相談できる人の有無等

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労働者の割合は90.8% [同92.8%] であった(図表不掲載)。相談できる相手(複数回答)を男女別にみると、「家族・友人」が男性74.2%、女性83.6%、「上司・同僚」が男性79.6%、女性66.9%であった(図表4)。

また、ストレスについて相談できる相手がいる労働者のうち、実際に相談した労働者の割合を男女別にみると「家族・友人」が男性66.8%、女性81.0%、「上司・同僚」が男性74.0%、女性60.5%であった(図表4)。

図表4：ストレスを相談できる相手及び実際に相談した相手(複数回答)



メンタルヘルス不調により、休業者または退職者がいた事業所の割合は1割程度となっている。休業者や退職者がした場合、必要最小限の人員で業務遂行している事業所には大きな人的損失につながり、正常な業務運営に悪影響を与える重大な問題となる。また、従業員個人にとっても仕事や職場生活だけでなく、日常生活においても受ける精神的損失は非常に大きいものとなる。

事業所はこのような問題の対策として、ストレスチェックの実施とその分析結果の活用により、残業時間削減や相談窓口の設置等多数の内容を実践している。時間管理の徹底による残業時間の削減や第三者を活用した相談窓口の設置等はストレス軽減につながりうる。メンタルヘルスの解決策には決定打がないため、有効と考えられる工夫を継続的に積み重ねることが重要である。

(中原嘉寛)