セレクションアンドバリエーション　オフィシャルレポート
2022 年 11 月 22 日

労働者のメンタルヘルス不調および
事業所が取り組むメンタルヘルス対策の実態

セレクションアンドバリエーション株式会社
コンサルタント　山田 沙樹

【セレクションアンドバリエーション　オフィシャルレポート要旨】

我が国における社会問題の一つとして、労働者のメンタルヘルス不調が挙げられる。特に、コロナ禍ではリモートワークが主流となったことに伴い、対面機会やコミュニケーション機会の減少が、孤立感やストレスの増加などメンタルヘルス不調を引き起こしていることも懸念される。

労働者のメンタルヘルスの重要性は、労働安全衛生法でも明言されている。労働安全衛生法は、労働者の安全と健康の確保と、職場における快適な環境の整備を目的として、事業主に様々な措置を義務づけている。セレクションアンドバリエーションでは、厚生労働者が毎年実施している労働安全衛生調査をもとに、日本企業における労働者のメンタルヘルス不調および事業所が取り組むメンタルヘルス対策の実態を確認した。

企業の成長を人事の視点から支援するセレクションアンドバリエーションでは、企業が自社の従業員満足度や定着率の向上、企業全体の業績拡大を達成するために、休業率・離職率を確認し、メンタルヘルス対策の現状を見直すことの重要性を示した。

目次

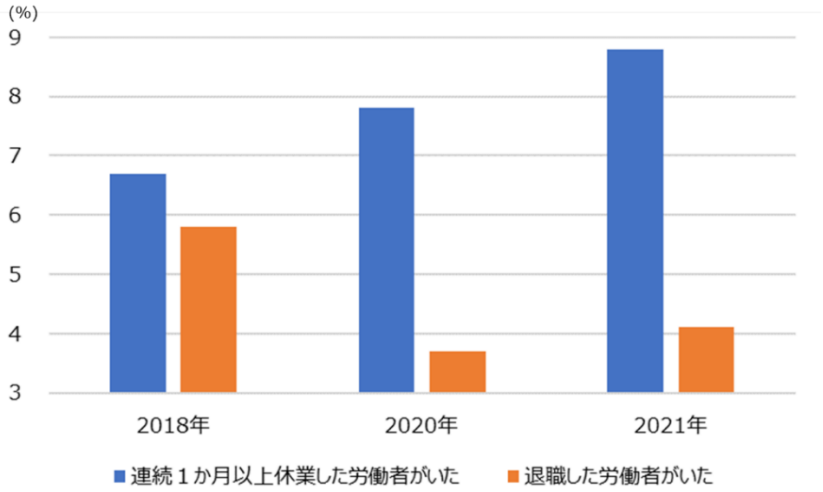
1. メンタルヘルス不調により休業・退職した労働者の経年変化
2. 2021 年におけるメンタルヘルス不調により休業・退職した労働者の内訳
3. メンタルヘルス対策に取り組む事業所の経年変化
4. 2016 年と 2021 年におけるメンタルヘルス対策の内訳

1. メンタルヘルス不調により休業・退職した労働者の経年変化

まず、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がいた事業所割合および退職した労働者がいた事業所割合の 3 年間における経年変化を確認した。

休業者がいた事業所割合は、2018 年以降微増傾向にある（2018 年 6.7%、2020 年 7.8%、2021 年 8.8%）。一方、退職者がいた事業所割合は 2018 年が最も高く、以降 2 年間はやや低くなっている（2018 年 5.8%、2020 年 3.7%、2021 年 4.1%）。また、同年におけるそれ

らの数値差は、年々大きくなっている特徴が読み取れる。



2.　2021 年におけるメンタルヘルス不調により休業・退職した労働者の内訳

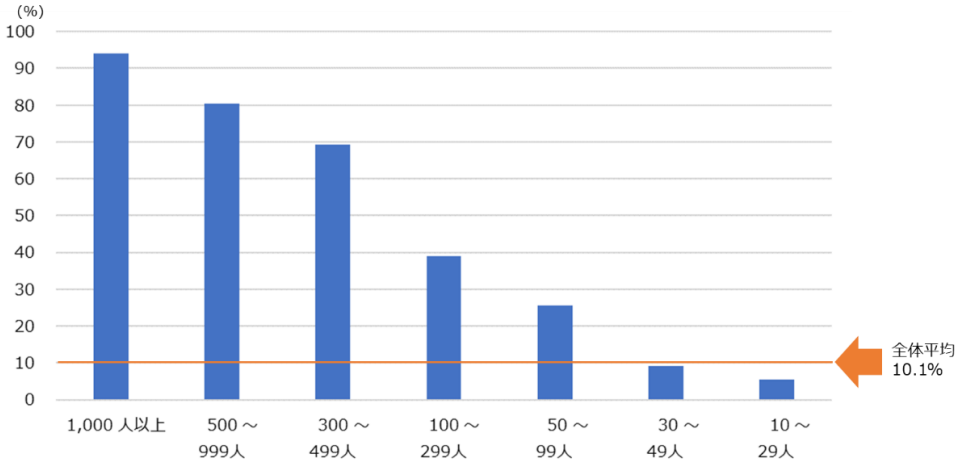
令和 3 年調査をもとに、過去 1 年間（令和 2 年 11 月 1 日から令和 3 年 10 月 31 日までの期間）にメンタルヘルス不調により連続 1 か月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた事業所割合を確認した。以下、メンタルヘルス不調により連続 1 か月以上休業した労働者又は退職した労働者を「メンタル不調者」とする。

メンタル不調者がいた事業所割合の全体平均は、10.1%であった（前年比 0.9%増）。前年度調査と比べると、微増傾向にあることが分かった。

また、事業所規模別の結果より、人数が多い企業ほどメンタルヘルス不調者がいた割合が高い傾向にあることが分かった。なお、事業所規模別の結果は、常用労働者の人数により 7 つ区分されており、大きく 2 つの特徴が読み取れた。

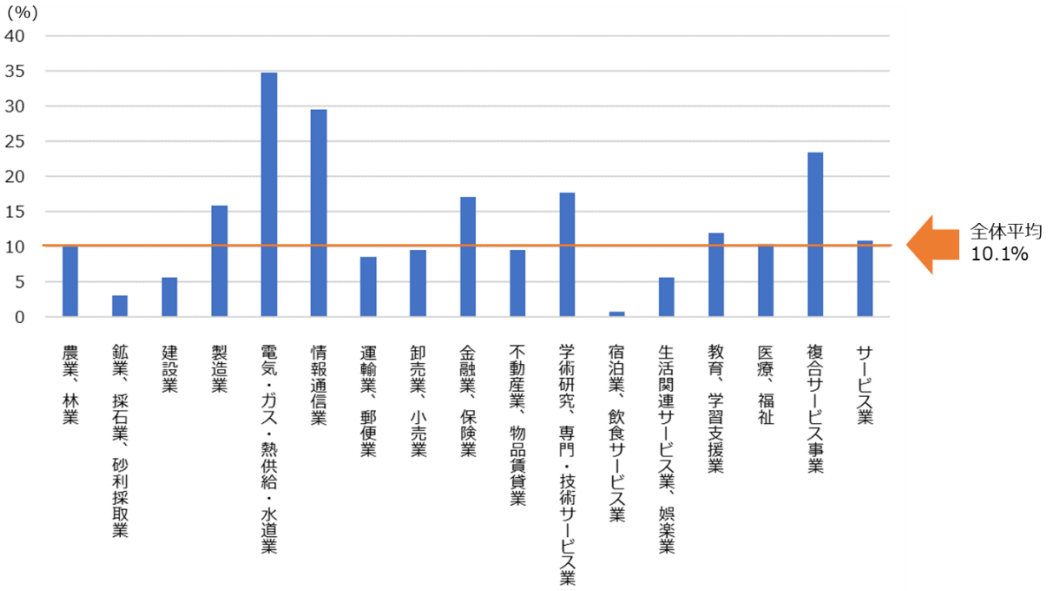
① 常用労働者数が 500 人以上の企業では、8 割以上の企業においてメンタルヘルス不調者がいた（1,000 人以上 94.0%、　500～999 人 80.5%）。

② 常用労働者数が 49 人以下の企業では、1 割未満の企業においてメンタルヘルス不調者がいた（30～49 人 9.2%、10～29 人 5.4%）。



次に、産業別の結果を確認したところ、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、複合サービス事業の 3 業種では、メンタルヘルス不調者がいた割合が高く、全体平均値の 2 倍以上であることが分かった（電気・ガス・熱供給・水道業 34.8%、情報通信業 29.6%、複合サービス事業 23.4%）。一方、鉱業、採石業、砂利採取業および宿泊業、飲食サービス業では数値の低さが目立った（鉱業、採石業、砂利採取業 3.1%、宿泊業、飲食サービス業 0.8%）。

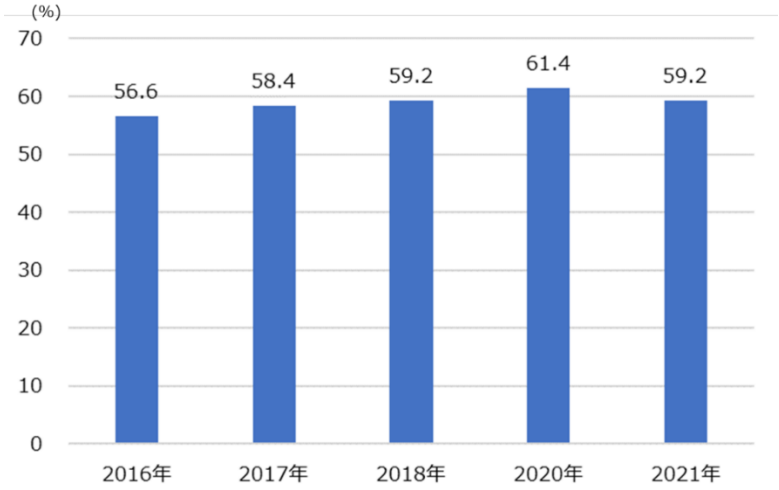
事業規模別、産業別の結果を複合すると、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、複合サービス事業に属する多くの事業所では常用労働者の人数が比較的多い傾向があり、鉱業、採石業、砂利採取業および宿泊業、飲食サービス業に属する多くの事業所では常用労働者の人数が比較的少ない傾向があると言えるかもしれない。



※農業、林業（林業に限る。）　※サービス業（他に分類されないもの）

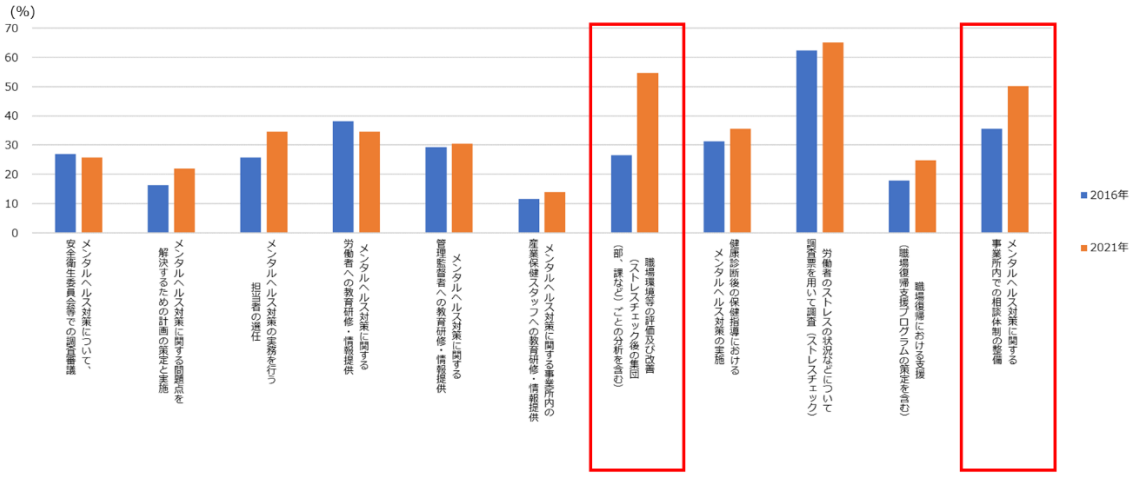
3.　メンタルヘルス対策に取り組む事業所の経年変化

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合について、直近 5 年分の経年変化を確認した。その結果、60%前後で推移していることが分かり、特別大きな変化は見られないと言える。



4.　2016 年と 2021 年におけるメンタルヘルス対策の内訳

続いて､2016 年時点と 2021 年時点のメンタルヘルス対策への取組を項目別に確認した。その結果、ほぼ全ての項目において数値が上昇していることが分かった。特に、「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)」および「メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備」の 2 項目において大きく向上していることが読み取れた。



本レポートでは、メンタルヘルス不調者の実態および事業所が取り組んでいるメンタルヘルス対策について確認した。

これらの結果を踏まえると、退職に至る以前に労働者のメンタル不調に気づく事業所が増加した可能性が考えられる。たとえば、遅刻や欠勤、仕事のパフォーマンスの低下などの

可視化される労務情報を活用し、社員の不調の前兆をとらえることができるだろう。

また、その背景には各事業所においてメンタルヘルス対策が拡充したことが関係しているかもしれない。中でも、2016 年時点と比べて実施率が大幅に向上していた 2 項目について次のような可能性が考えられる。

- 「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）」が推し進められれば、全社における経年比較や部、課ごとのデータの比較を通じて職場環境の潜在的なリスクに気づくことも可能となるだろう。
- 「メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備」が推し進められれば、メンタル不調の早期発見・早期治療のみならず、メンタル不調の発生防止の促進につながるだろう。

企業の成長を人事の視点から支援するセレクションアンドバリエーションでは、企業にとって必要不可欠な人材が休業・退職するリスクを認識し、自社における休業率・離職率とその原因、メンタルヘルス対策の現状を確認することが、自社の従業員満足度や定着率の向上、企業全体の業績拡大を達成するためのファーストステップとなることを期待したい。

詳細資料請求についてはこちらから。
https://sele-vari.co.jp/service/survey/

＜参考資料＞

- 厚生労働省「平成 28 年・平成 29 年・平成 30 年・令和 2 年・令和 3 年 労働安全衛生調査」
（https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list46-50_an-ji.html ）

以上