

第3章第3節 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会に関する数値目標 設定指標の動向

「憲章」では、働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる社会を、仕事と生活の調和が実現した社会の具体的な3つの姿の2つ目に掲げています。

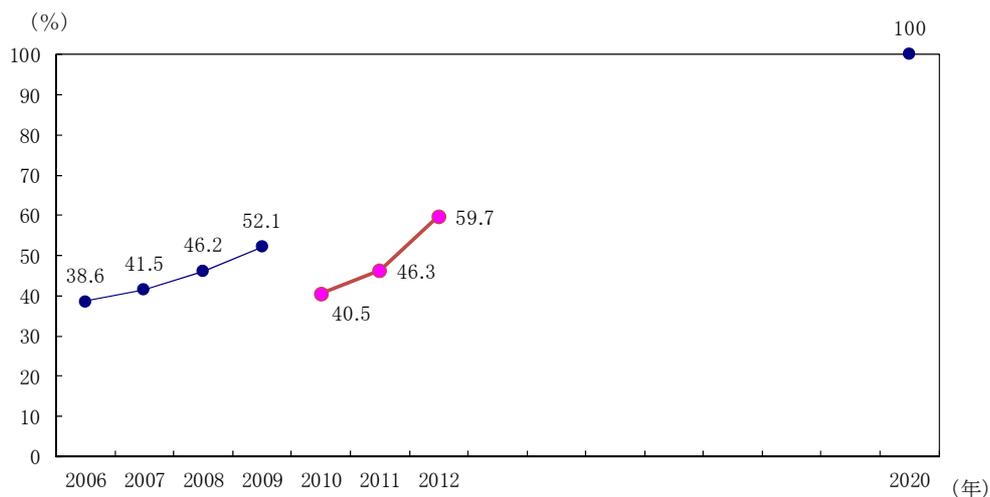
<数値目標>

労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合

労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合を見ると、2012年は59.7%となっており、2010年から3年連続で上昇しています（図表3-3-1）

※（注）2010年の調査から、調査対象が「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」から、「農林業を除く従業員数30人以上の企業」に変更されています。

【図表3-3-1 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合】

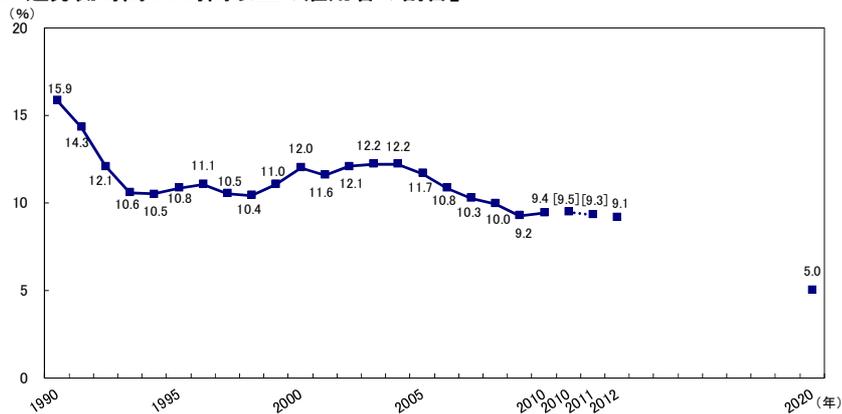


- （備考）
1. 厚生労働省「労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」より作成。
 2. 2009年以前の調査対象：「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」
2010年以降の調査対象：「農林業を除く従業員数30人以上の企業」

週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

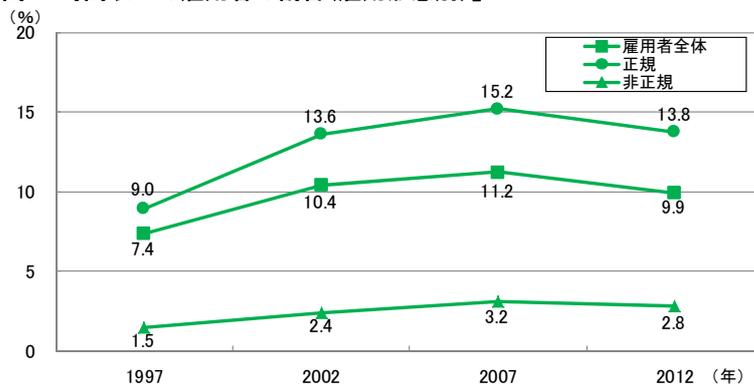
週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を見ると、1990 年代初めに急速に低下しましたが、1990 年代後半から 2000 年代前半にかけて上昇し、2004 年以降は再度低下に転じていました。2012 年は 9.1% となり、2010 年から 2 年連続で低下しましたが、2009 年以降 9.0% 台が続いており、長期的には低下傾向にあります（図表 3-3-2）。なお、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を雇用形態別、男女別に見た場合も、全体の傾向とほぼ同じ傾向で推移しています（参考図表 1、2）。

【図表 3-3-2 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合】



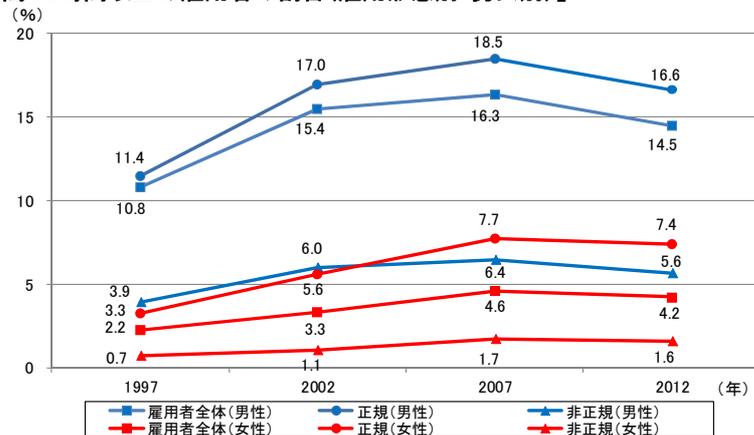
(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 数値は、非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める割合。
3. 点線の折れ線で示した 2010 年及び 2011 年の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

【参考 1 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合(雇用形態別)】



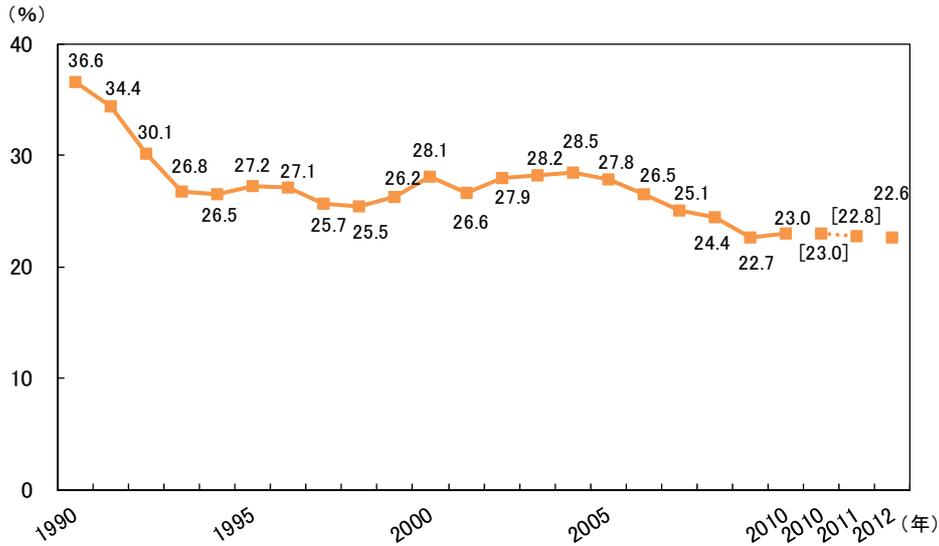
(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 数値は会社などの役員を除く雇用者における割合で、年間就業日数 200 日未満の不規則的就業と季節的就業の者を除いて算出している。

【参考 2 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合(雇用形態別・男女別)】



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 数値は会社などの役員を除く雇用者における割合で、年間就業日数 200 日未満の不規則的就業と季節的就業の者を除いて算出している。

【参考3 週労働時間 49 時間以上の雇用者の割合】

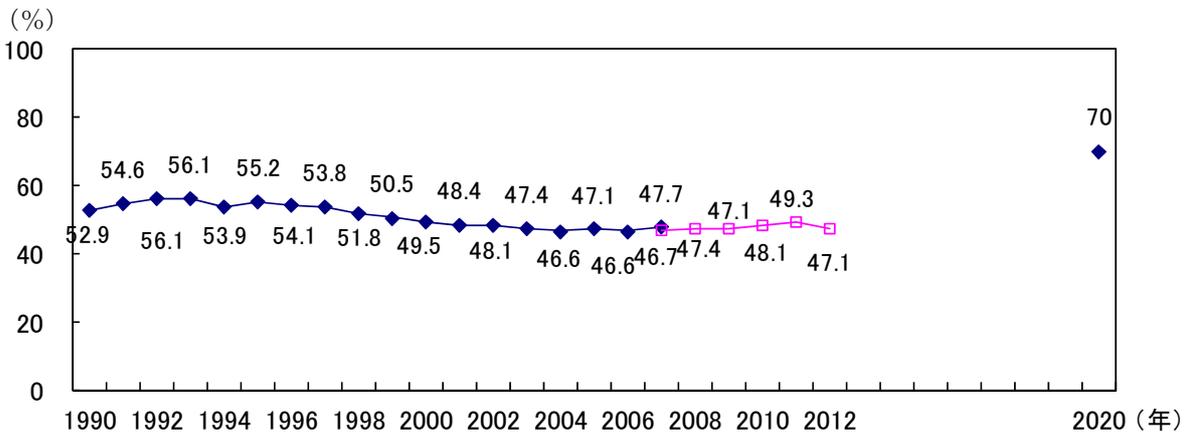


(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
 2. 数値は、非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める割合。
 3. 点線の折れ線で示した 2010 年及び 2011 年の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

年次有給休暇取得率

年次有給休暇取得率を見ると、1990 年代半ば以降低下傾向にあり、2000 年以降は、50%を下回る水準で推移しています。2009 年から 2011 年にかけては上昇していましたが、2012 年は 47.1%と前年に比べて 2.2 ポイント低下しました (図表 3-3-3)。

【図表3-3-3 年次有給休暇取得率】



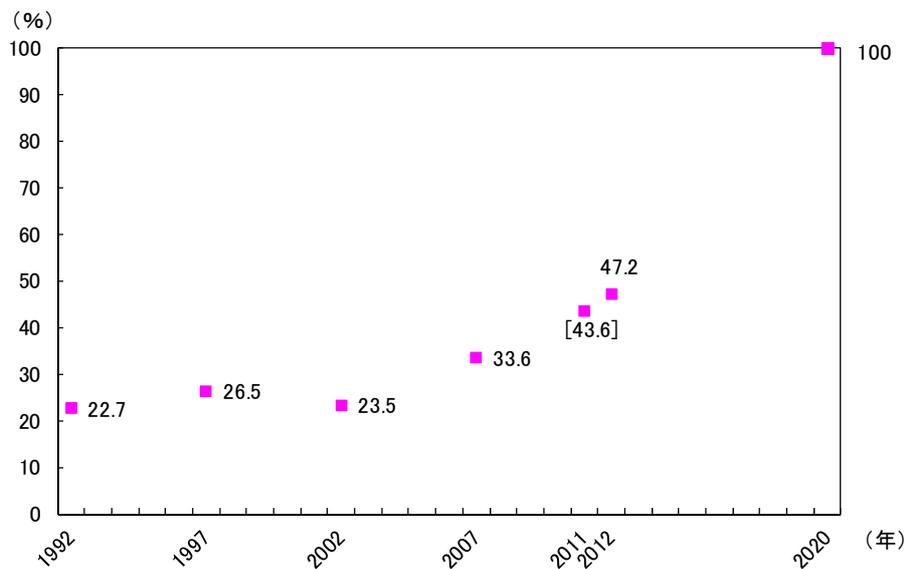
(備考) 1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 2. 2006 年以前の調査対象:「本社の常用労働者が 30 人以上の民営企業」
 2007 年以降の調査対象:「常用労働者が 30 人以上の民営企業」
 (参考)2006 年以前の調査方法による平均取得率は 2007 年 47.7%、2008 年 48.1%、2009 年 48.2%、2010 年 49.3%。
 3. 2011 年、2012 年値の調査対象:東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域(※)から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。
 ※ 国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)」について(第5報) (2011 年 4 月 18 日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

メンタルヘルスクエアに関する措置を受けられる職場の割合

メンタルヘルスクエアに取り組んでいる職場の割合を見ると、2012年は47.2%となり、2007年と比べると13.6ポイント上昇しました（図表3-3-4）。

※（注）10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスクエア）に取り組んでいる」と回答した事業所の割合
平成23年調査では、「心の健康対策（メンタルヘルスクエア）」の取組内容として、「労働者からの相談対応の体制整備」、「労働者への教育研修、情報提供」、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「メンタルヘルスクエアの実務を行う担当者の選任」等が含まれている。なお、調査年ごとに取組内容に関する質問項目が異なることに注意が必要。

【図表3-3-4 メンタルヘルスクエアに関する措置を受けられる職場の割合】



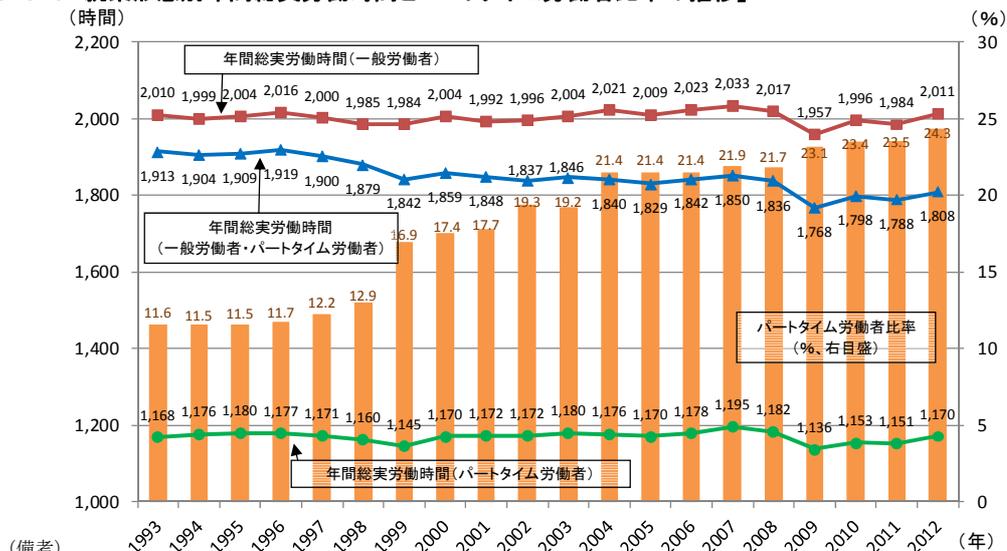
（備考）

1. 2012年の数値は、厚生労働省「平成24年労働者健康状況調査」、2011年の数値は、厚生労働省「平成23年労働災害防止対策等重点調査」より、それ以前の値は、厚生労働省「労働者健康状況調査」より作成。
2. 数値は、10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスクエア）に取り組んでいる」と回答した事業所割合。
3. 2011年の調査では東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域（※）に所在する事業所を抽出対象から除外し、被災地域から調査対象として抽出する予定の数を被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する事業所から抽出し、調査対象とした。※ 被災地域は、岩手県、宮城県及び福島県の全域

年間総実労働時間は 2000 年代まで横ばいでしたが、2009 年に、一般労働者とパート労働者のいずれについても、景気の悪化によりそれ以前に比べ大幅に減少しました。その後は、緩やかな増加傾向となっています（図表 3-3-5）。

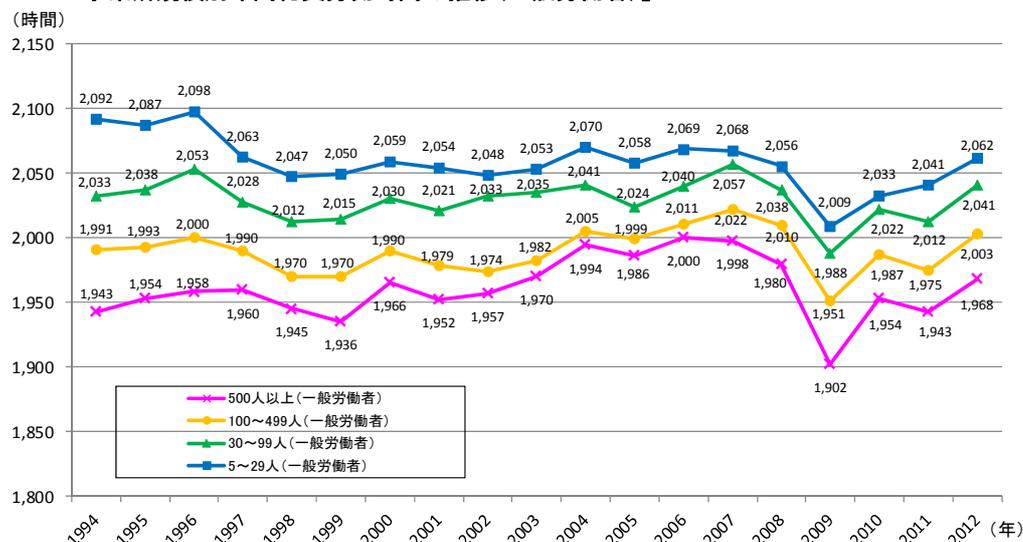
また、一般労働者の年間総実労働時間の推移を事業所規模別に見ると、全ての規模において、2009 年に景気の悪化により大幅に減少した後、増加傾向にあり、2011 年には東日本大震災の影響もあり減少傾向となったものの、2012 年は再び増加しています。また、事業所規模が小さいほど年間総実労働時間が長いという傾向は変化していません（図表 3-3-6）。

【図表3-3-5 就業形態別年間総実労働時間とパートタイム労働者比率の推移】



- (備考)
- 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
 - 事業所規模 30 人以上。
 - 年間総実労働時間は年の月平均値を 12 倍したものの。
 - 2011 年 3～4 月分について、岩手県、宮城県及び福島県(宮城県は 5 月も)の被災 3 県を中心に一部調査を中止している。
 - 「パートタイム労働者」とは、常用労働者のうち、①1 日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1 日の所定労働時間が一般の労働者と同じで一週の所定労働日数が一般の労働者より短い者のいずれかに該当する者をいう。「一般労働者」とは、常用労働者のうちパートタイム労働者でない者をいう。
(※「常用労働者」とは、①期間を定めずに、又は 1 か月を超える期間を定めて雇われている者、②日々又は 1 か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前 2 か月間にそれぞれ 18 日以上雇われている者、のいずれかに該当する者をいう。)

【図表3-3-6 事業所規模別年間総実労働時間の推移(一般労働者)】

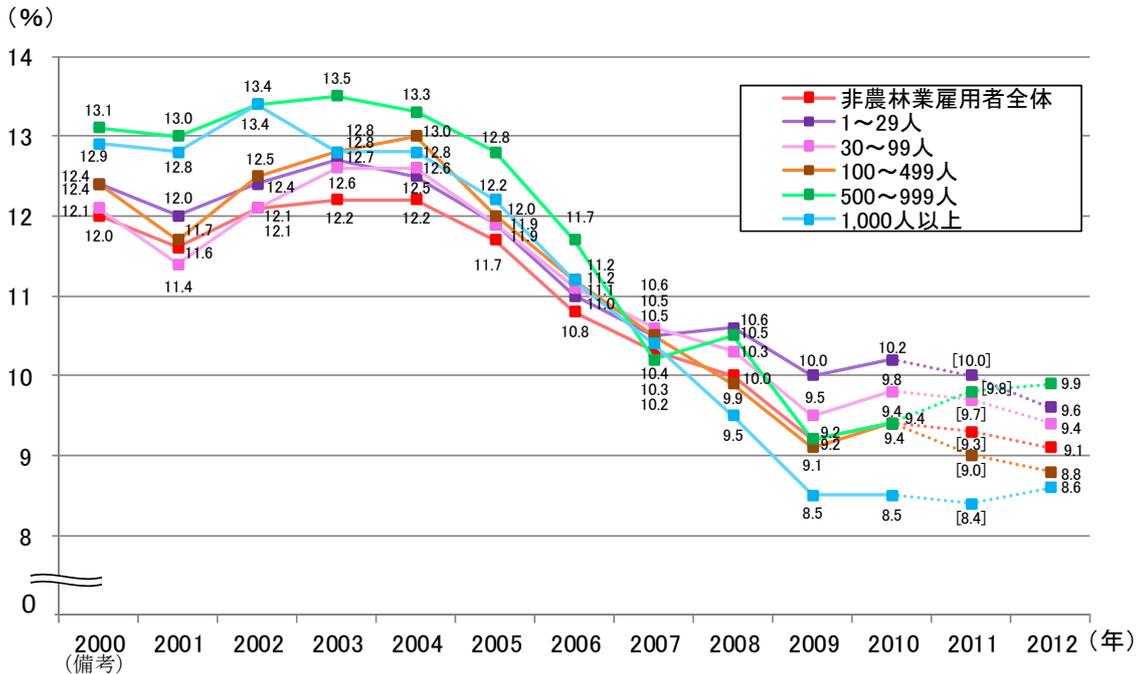


- (備考)
- 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
 - 年間総実労働時間は年の月平均値を 12 倍したものの。
 - 2011 年 3～4 月分について、岩手県、宮城県及び福島県(宮城県は 5 月も)の被災 3 県を中心に一部調査を中止している。
 - 「一般労働者」とは、常用労働者のうちパートタイム労働者(常用労働者のうち、①1 日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1 日の所定労働時間が一般の労働者と同じで一週の所定労働日数が一般の労働者より短い者のいずれかに該当する者)でない者をいう。
(※「常用労働者」とは、①期間を定めずに、又は 1 か月を超える期間を定めて雇われている者、②日々又は 1 か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前 2 か月間にそれぞれ 18 日以上雇われている者、のいずれかに該当する者をいう。)

週労働時間 60 時間以上雇用者の割合は、企業規模別に見ると、2012 年では規模による大きな差は見られず、また、全ての規模において 2000 年代前半と比較して減少し、1000 人以上及び 100～499 人では特に大きく減少しています。2010 年以降を見ると、他の規模で減少している中、1000 人以上及び 500～999 人では増加傾向にあります（図表 3-3-7）。

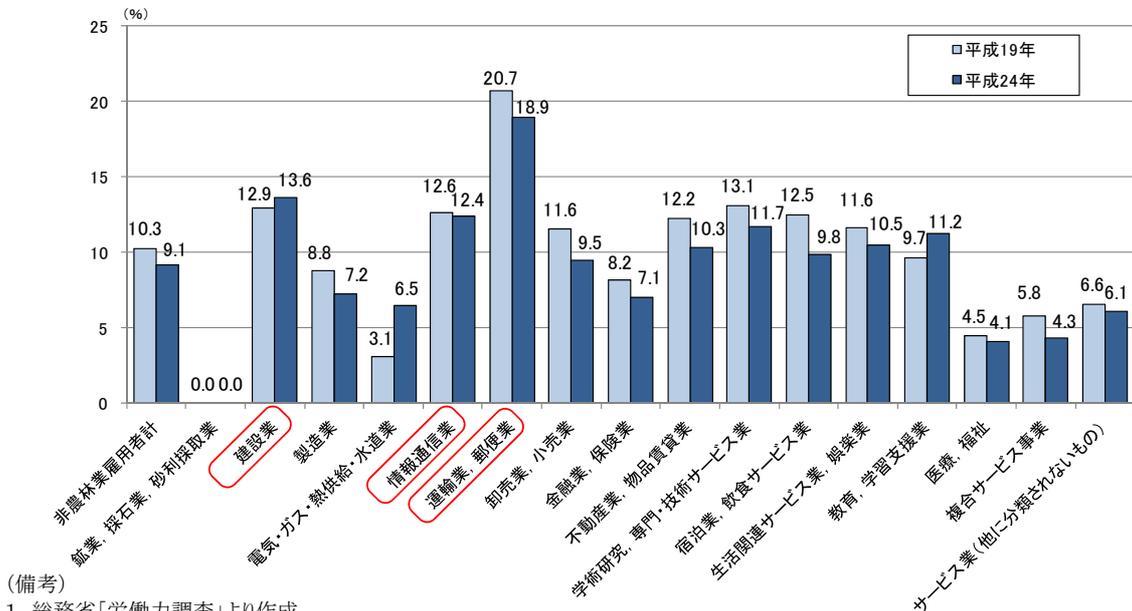
業種別に見ると、平成 24 年では、「運輸業、郵便業」の割合が 18.9%と高く、次いで「建設業」が 13.6%、「情報通信業」が 12.4%となっています。また、平成 19 年と比べ、多くの産業で減少していますが、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「教育、学習支援業」では上昇しています（図表 3-3-8）。

【図表3-3-7 企業規模別週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移】



1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 数値は非農林業雇用者(休業者を除く)の従業者規模ごとの総数に占める割合。
3. 2011 年の []内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

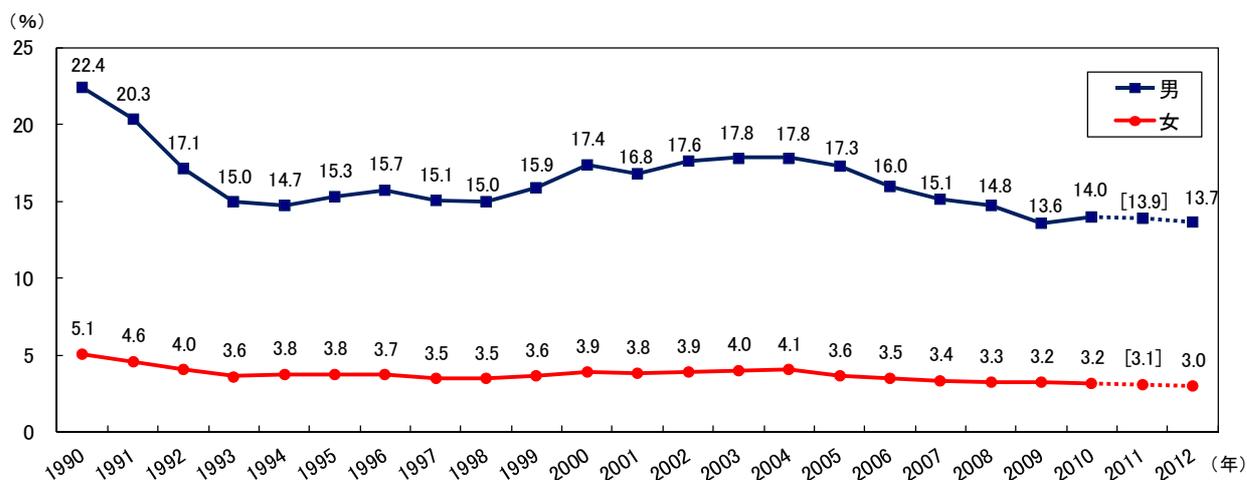
【図表3-3-8 業種別の週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移】



1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 雇用者のうち休業者を除いた者の総数に占める割合。

週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を男女別で見ると、近年、女性は 3% 台ですが、男性は低下傾向にあるものの女性と比べて高く、10% 台前半で推移しています（図表 3-3-9）。

【図表 3-3-9 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合(男女別)】

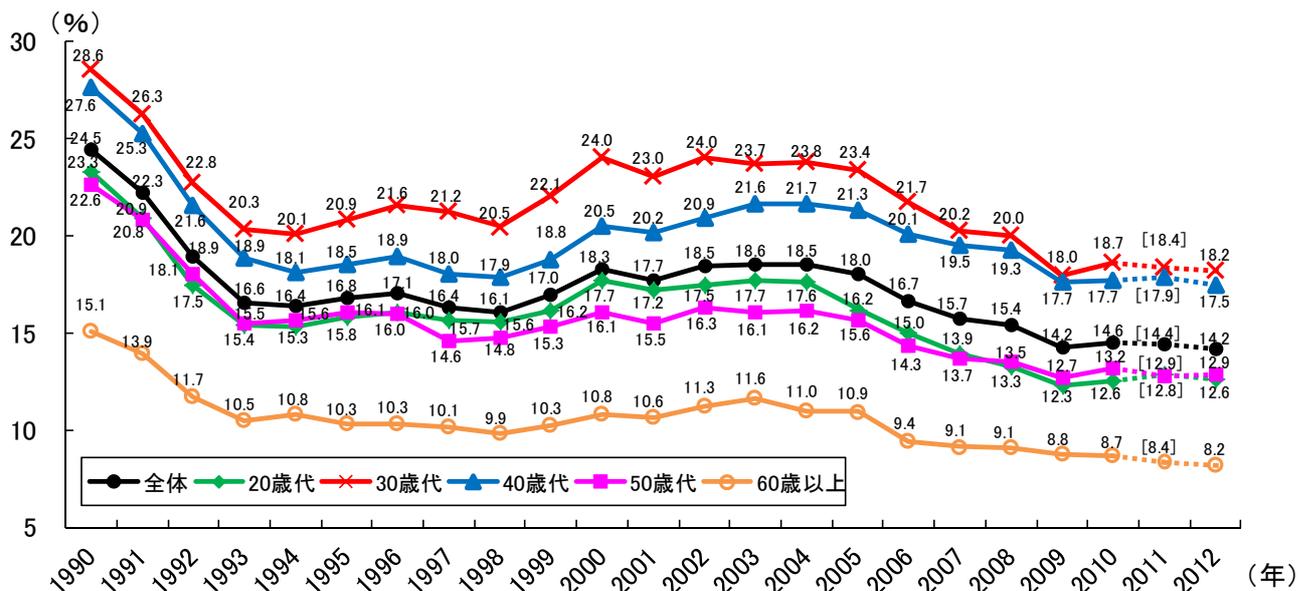


(備考)

1. 総務省「労働力調査」により作成。
2. 数値は、非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める割合。
3. 2011 年の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

週労働時間 60 時間以上の就業者の割合について、男性を年齢別に見ると、2005 年以降は各年齢階層で減少傾向にあります。一貫して 30 歳代の割合がもっとも高く、2012 年は 18.2% となっています。一方、2012 年の 20 歳代における割合は 12.6% であり、2008 年以降、60 歳代に次いで低い割合となっています（図表 3-3-10）。

【図表 3-3-10 週労働時間 60 時間以上の就業者の割合(男性・年齢別)】

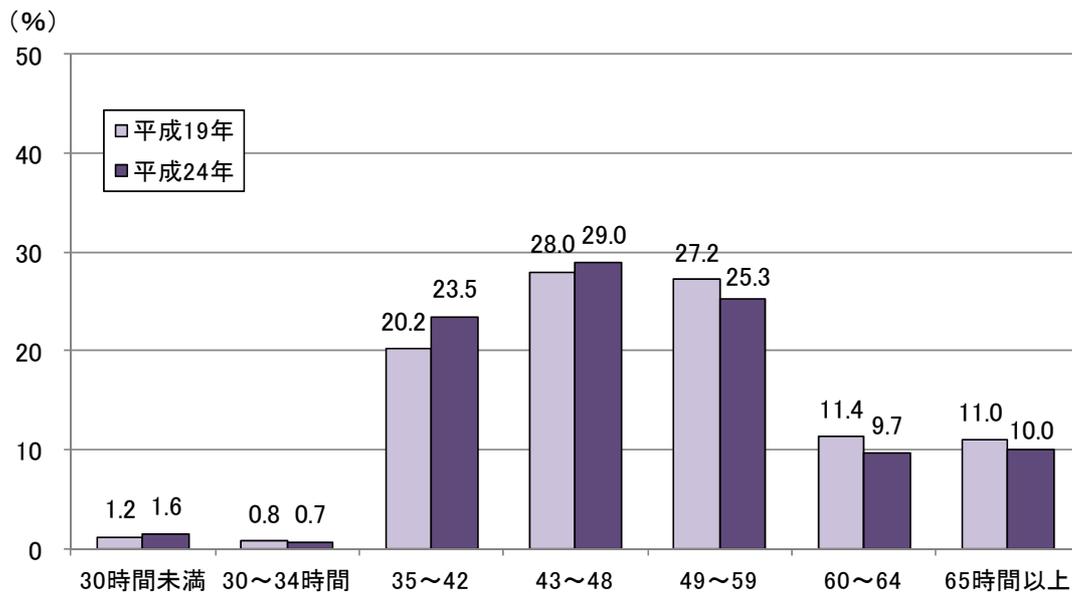


(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。

2. 数値は、非農林業就業者(休業者を除く)総数に占める割合。
3. 2011 年の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

また、30歳代の男性について正規の職員・従業員の週間就業時間階級別の割合を見ると、平成24年では、週43～48時間が高く(29.0%)、次いで週49～59時間(25.3%)、週35～42時間(23.5%)となっています。また、平成19年と比べて49時間以上の各年齢階級の割合は低下しています。(図表3-3-11)。

【図表3-3-11 男性正規職員・従業員の週労働時間の分布(男性、30～39歳)】

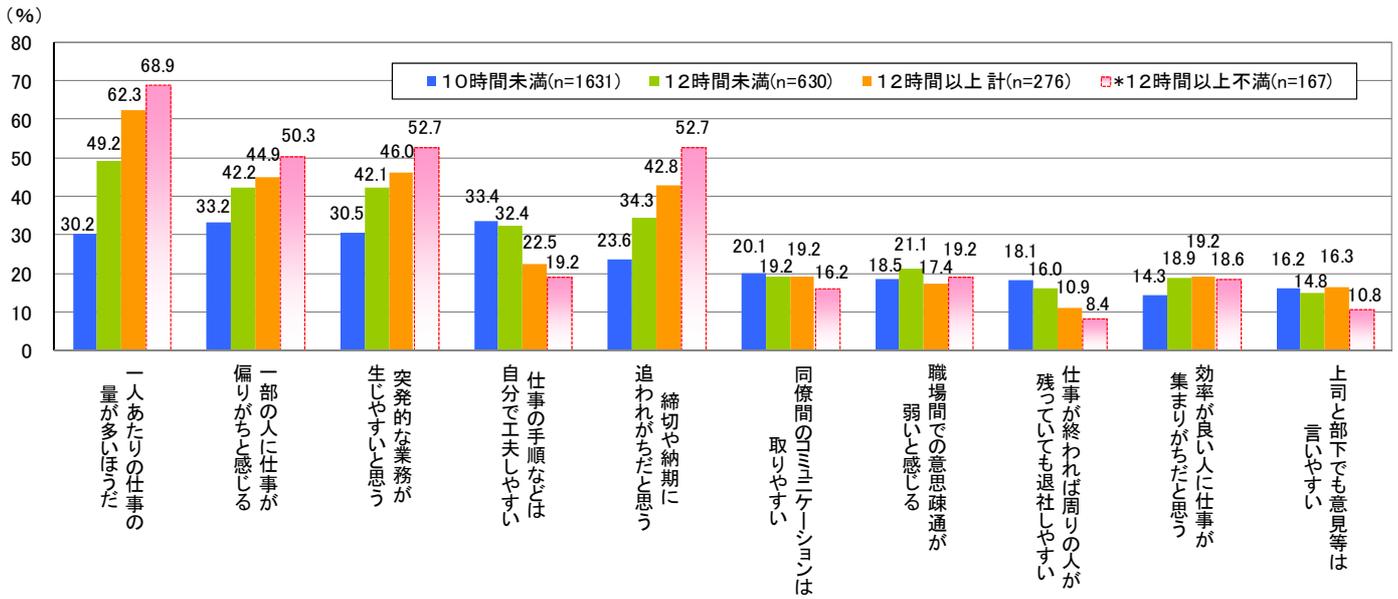


(備考)

1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 週労働時間の割合は、年間就業日数200日未満の不規則的の就業と季節的の就業の有業者を除いて算出している。
3. 「正規職員・従業員」とは、一般職員又は正社員などと呼ばれる者をいう。

正社員の感じる職場の雰囲気や労働時間別に見ると、労働時間の長い人ほど、「一人当たりの仕事量が多い」、「突発的な業務が生じやすい」、「納期や締切に追われがち」などの業務体制に関する課題を感じている割合が高くなっています。1日の労働時間が12時間以上(週労働時間60時間以上に相当)で自身の労働時間に不満を持っている人はその傾向が強くなっています。一方で、労働時間の短い人ほど、「仕事の手順などは自分で工夫しやすい」、「仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい」などの割合が高くなっています(図表3-3-12)。また、企業の人事部を対象とした調査では、労働時間が長い人には同様の傾向が見られるものの、労働時間が短い人には「担当業務の内容は明確化されている」傾向も見られます(図表3-3-13)。

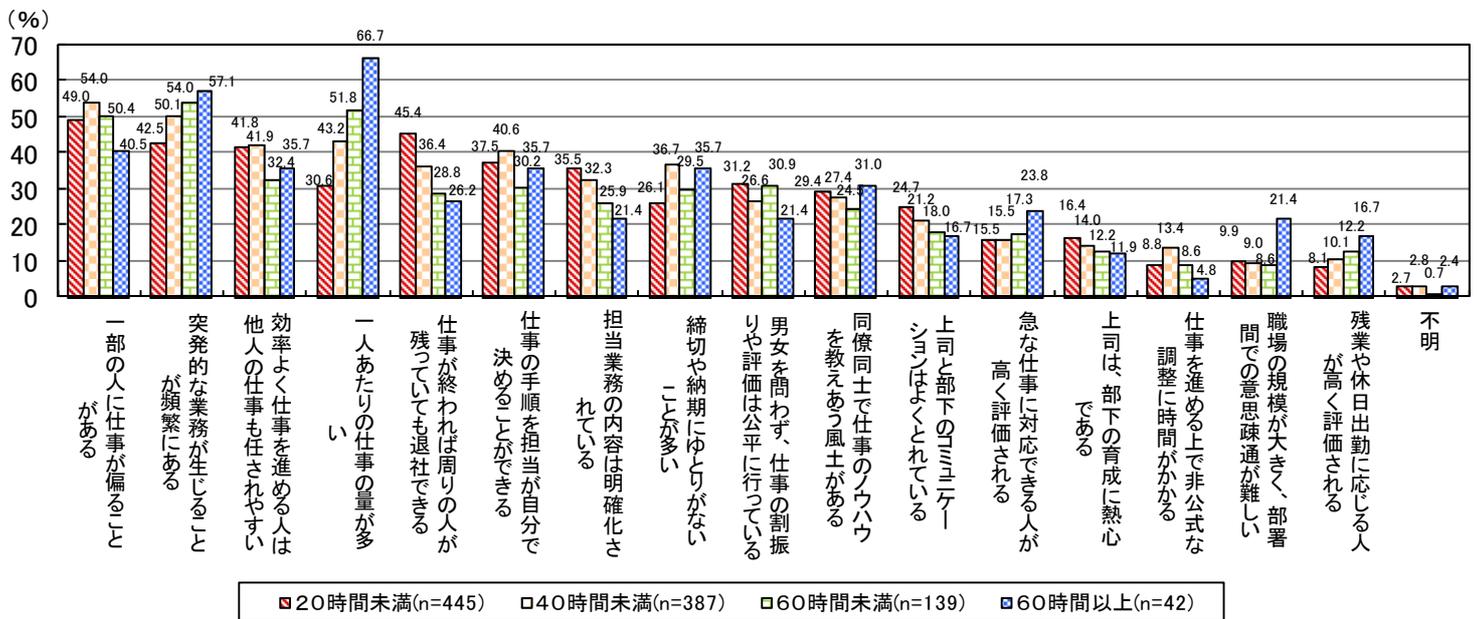
【図表3-3-12 労働時間別にみた労働者の感じる職場の雰囲気(個人調査)(正社員)】



(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
2. 20～59 歳の男女雇用者が調査対象。
3. 複数回答。

【図表3-3-13 平均残業時間別にみた仕事や職場の状況(企業調査)】

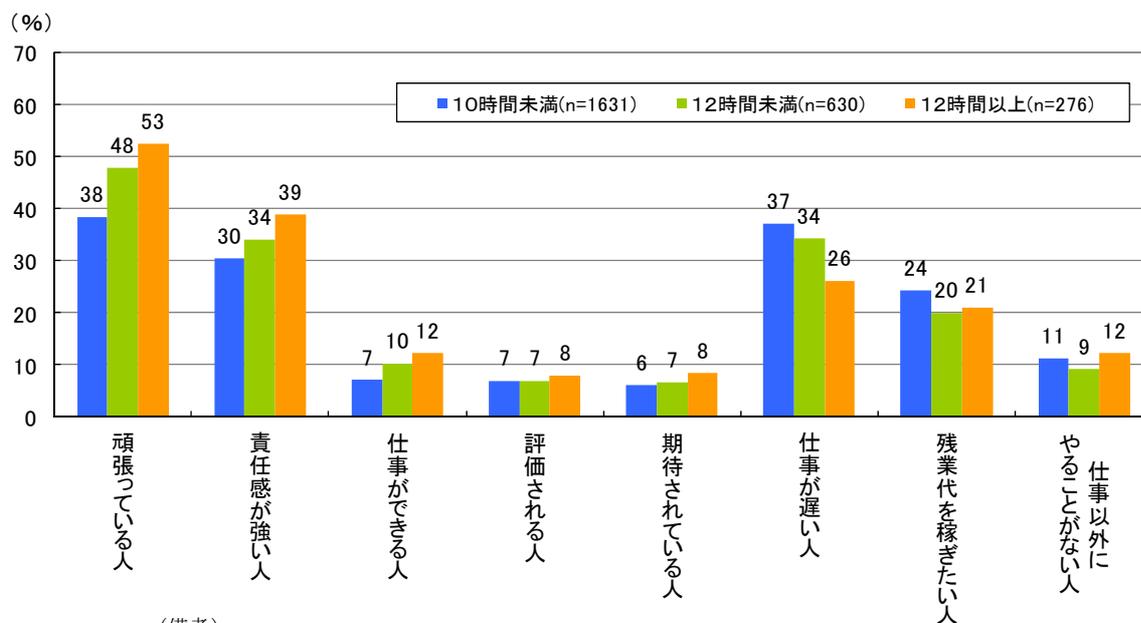


(備考)

1. 内閣府「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。
3. 複数回答。

残業している人に対する上司の評価について部下がもっているイメージを、労働時間別に見ると、1日当たりの労働時間が長い正社員ほど、「頑張っている」、「責任感が強い」などのポジティブな評価をしていると感じる割合が高くなっています。一方、1日当たりの労働時間が短い正社員ほど「仕事が遅い」、「残業代を稼ぎたい」などのネガティブな評価をしていると感じる割合が高くなっています（図表 3-3-14）。

【図表3-3-14 労働時間別にみた残業に対する上司の評価イメージ[個人調査](正社員)】



(備考)

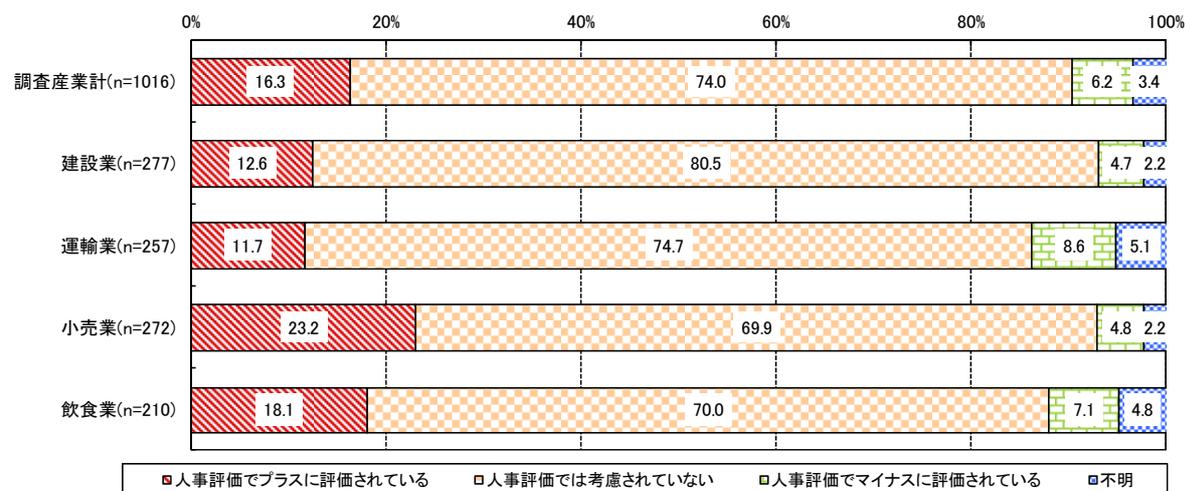
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
2. 20～59 歳の男女雇用者が調査対象。
3. 複数回答。

一方、企業の人事部を対象に、人事評価において、従業員が残業や休日出勤をせず、時間内に仕事を終え帰宅することが考慮されるかどうかを聞いたところ、「考慮されていない」(74.0%)の割合が最も高く、「プラスに評価」(16.3%)、「マイナスに評価」(6.2%)を大きく上回り、企業人事部の考え方と労働者のイメージの間にかい離があることが分かります（図表 3-3-15）。

また、人事評価でプラスに評価する企業では、マイナスに評価する企業に比べ、1か月当たりの平均残業時間が60時間以上である従業員の割合が低くなっています（図表 3-3-16）。

さらに、仕事や職場の状況を見ると、人事評価でプラスに評価する企業では、それ以外の企業に比べ、「仕事が終われば周りの人が残っていても退社できる」、「仕事の手順を担当が自分で決めることができる」、「同僚同士で仕事のノウハウを教えあう風土がある」の割合が高くなっています。一方、人事評価でマイナスに評価する企業では、それ以外の企業に比べ、「残業や休日出勤に対応できる人が高く評価される」、「急な仕事に対応できる人が高く評価される」、「一人当たりの仕事の量が多い」とする割合が高くなっています（図表 3-3-17）。

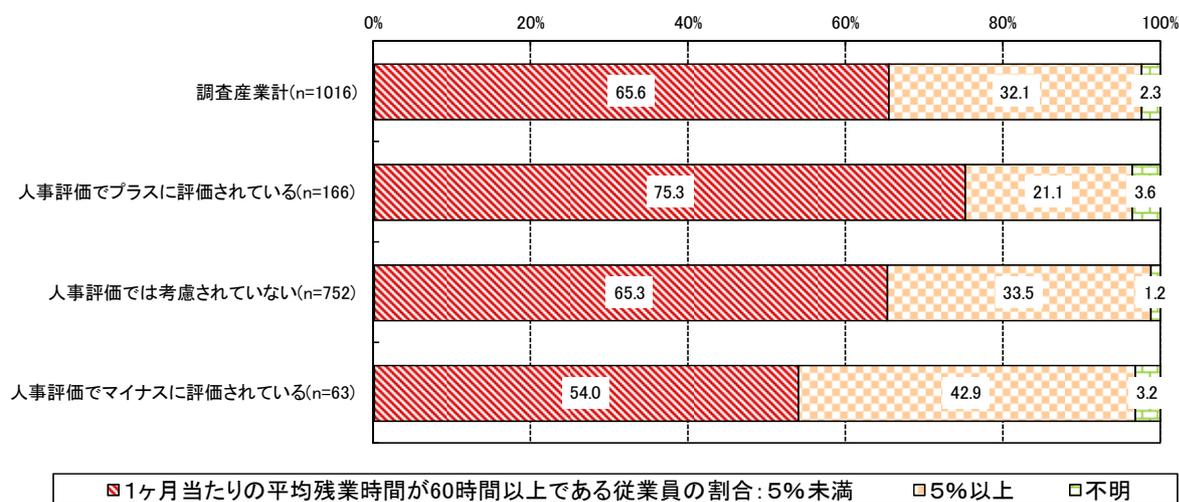
【図表3-3-15 所定労働時間内に仕事を終える人に対する人事評価への影響〔企業調査〕】



(備考)

1. 内閣府「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。

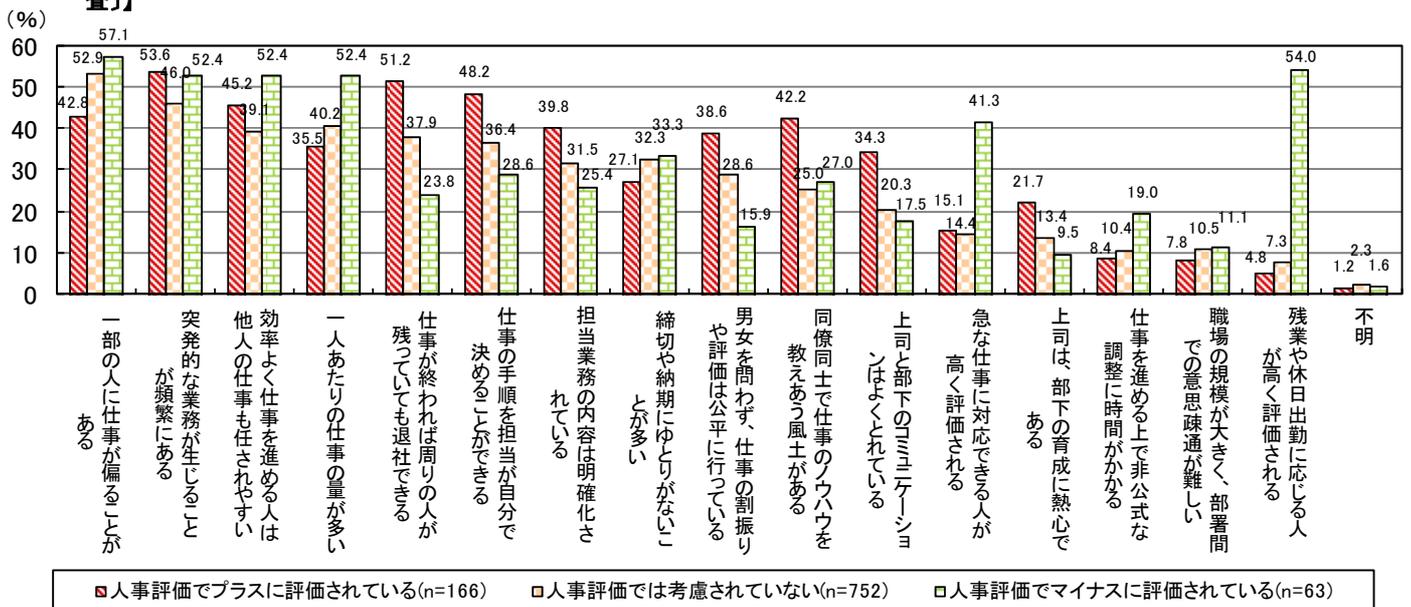
【図表3-3-16 所定労働時間内に仕事を終える人に対する人事評価への影響ごとにみた残業の状況〔企業調査〕】



(備考)

1. 内閣府「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。

【図表3-3-17 所定労働時間内に仕事を終える人に対する人事評価への影響ごとにみた仕事や職場の状況〔企業調査〕】

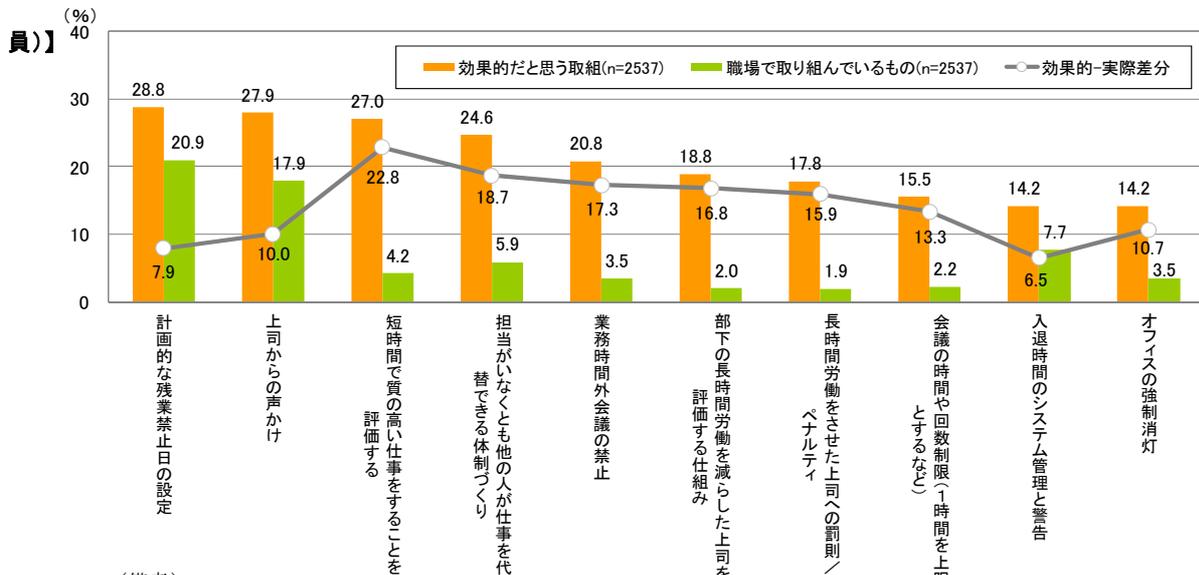


(備考)

1. 内閣府「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。
3. 複数回答。

労働者が残業削減に正社員が効果的だと考える取組は、「計画的な残業禁止日の設定」、「上司からの声かけ」、「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」などが多くなっています。また、効果的だと考えられているもののうち、実際に職場で取り組んでいると回答した人が少なかった取組は、「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」、「担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり」、「業務時間外会議の禁止」、「部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み」などが多くなっています(図表 3-3-18)。

【図表 3-3-18 残業削減に効果的と考えられる取組と、実際に実施されている取組の比較〔個人調査〕(正社員)】

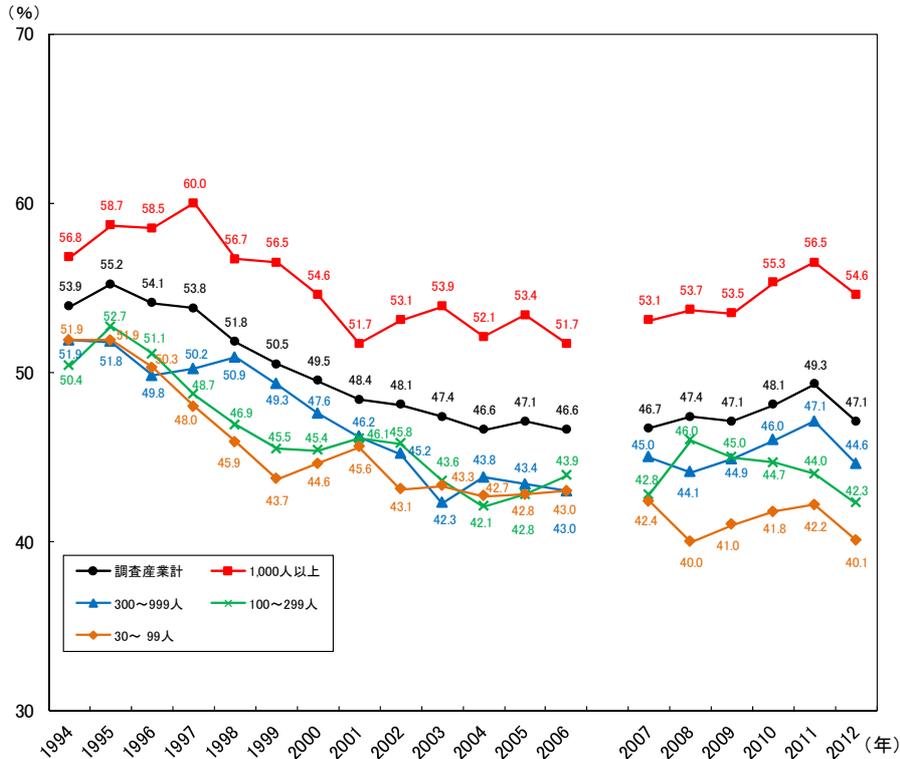


(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
2. 20~59 歳の男女雇用者が調査対象。
3. 上位 10 項目を抽出している。
4. 複数回答。

年次有給休暇取得率を企業規模別に見ると、企業規模が大きいほど取得率が高くなっています。ただし、最も取得率の高い1,000人以上の企業でも取得率が54.6%にとどまっているほか、100～299人では2008年から低下が続いています(図表3-3-19)。業種別に見ると、「宿泊・飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「建設業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などのように取得率が4割に満たないものもみられます(図表3-3-20)。

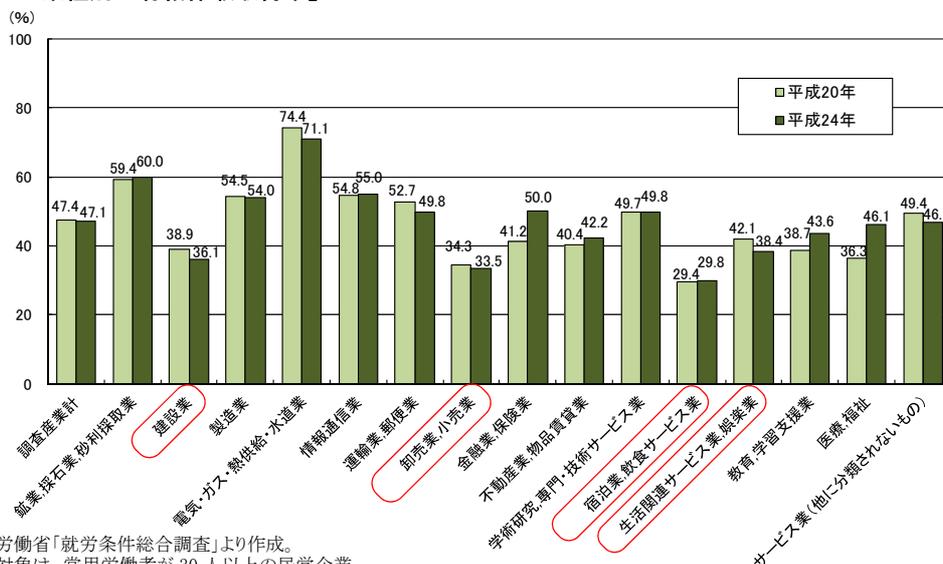
【図表3-3-19 企業規模別の年次有給休暇取得率】



(備考)

- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
- 調査対象は、2006年までは本社の常用労働者が30人以上の民間企業、2007年からは常用労働者が30人以上の民間企業。
- 2011年、2012年値の調査対象：東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域(※)から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。
※ 国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)」について(第5報)(2011年4月18日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

【図表3-3-20 業種別の有給休暇取得率】

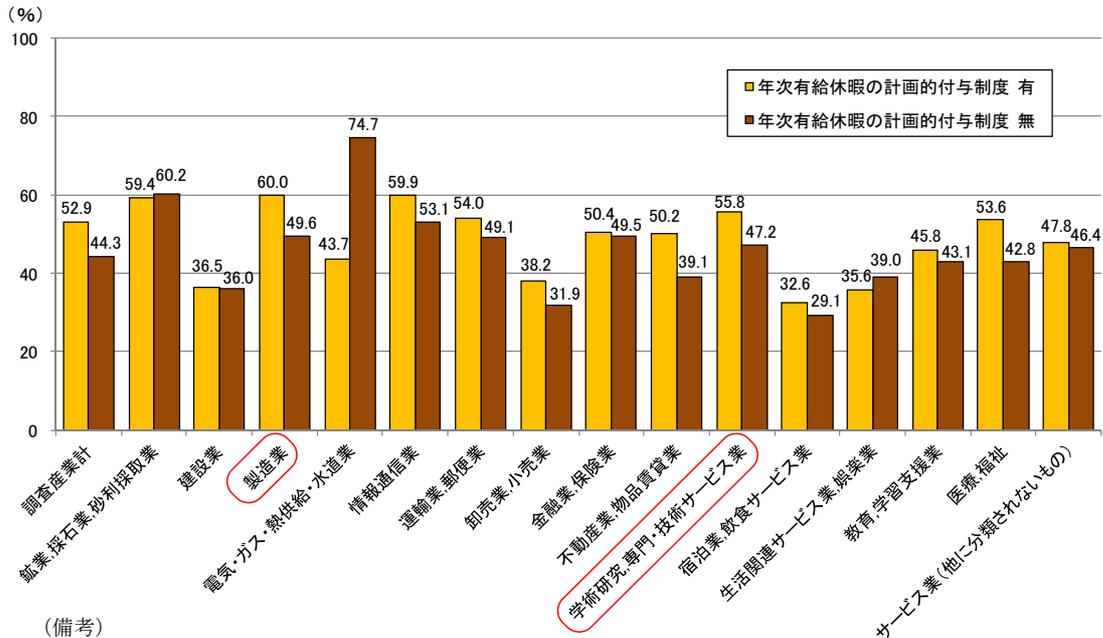


(備考)

- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
- 調査対象は、常用労働者が30人以上の民間企業。
- 平成24年値の調査対象：東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域(※)から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。
※ 国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)」について(第5報)(平成23年4月18日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

計画的付与制度の有無別に見ると、「電気・ガス・熱供給・水道業」や「生活関連サービス業、娯楽業」などを除く多くの業種で、制度を有する企業の方が、年次有給休暇取得率が高い傾向にあります。特に、「学術研究、専門・技術サービス業」と「製造業」では制度がない企業との差が大きくなっています（図表 3-3-21）。また、いずれの企業規模においても、制度を有する企業の方が、年次有給休暇取得率が高くなっています。特に、100～299 人規模において制度の有無による年次有給休暇取得率の差が大きくなっています（図表 3-3-22）。

【図表3-3-21 年次有給休暇取得率(業種別、計画的付与制度の有無別)

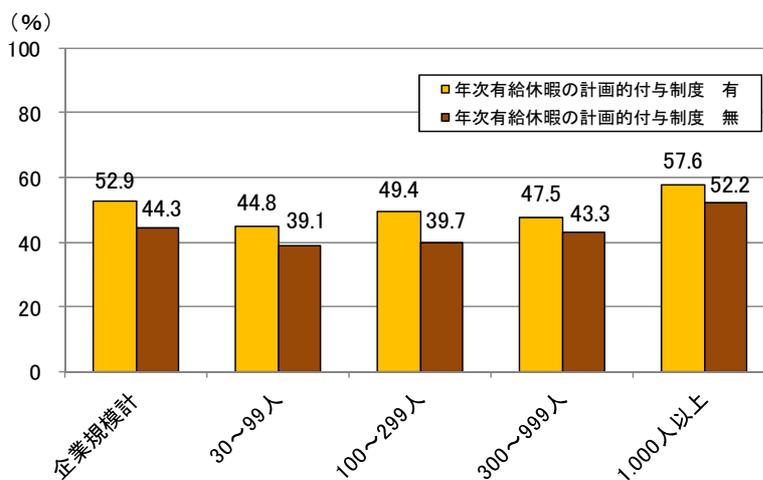


(備考)

1. 厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査」より作成。
2. 調査対象は、常用労働者が 30 人以上の民間企業。
3. 数値は東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域(※)から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。

※ 国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)について(第5報)」(2011年4月18日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

【図表3-3-22 年次有給休暇取得率(企業規模別、計画的付与制度の有無別)



(備考)

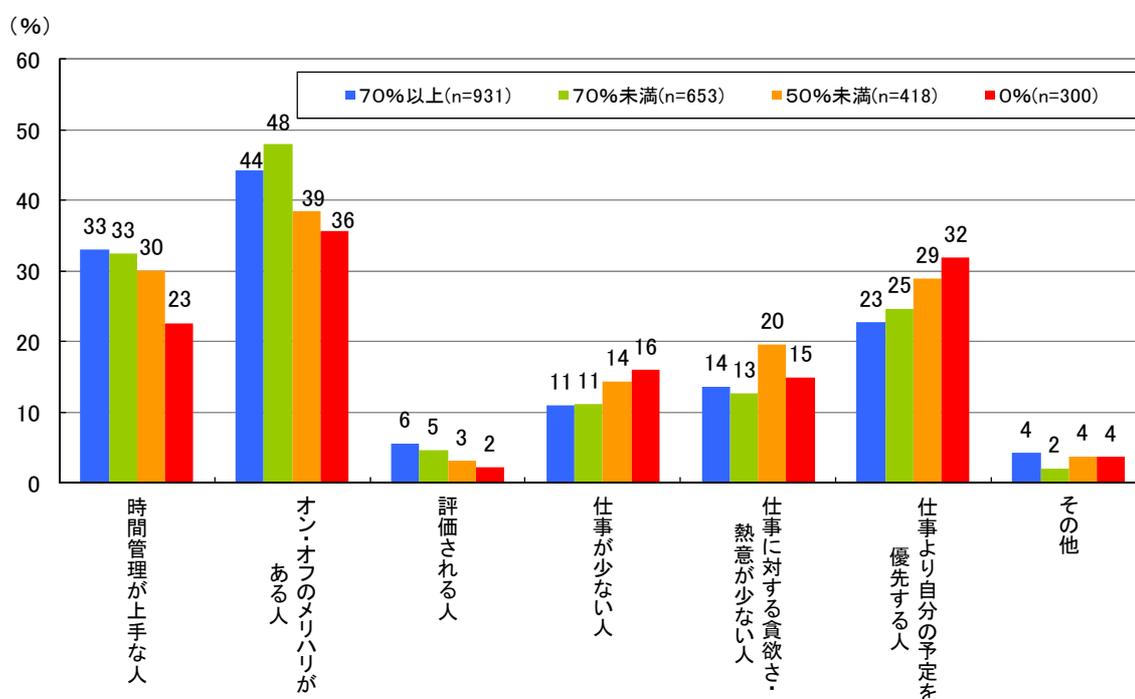
1. 厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査」より作成。
2. 調査対象は、常用労働者が 30 人以上の民間企業。
3. 数値は東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域(※)から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。

※ 国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)について(第5報)」(2011年4月18日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

年次有給休暇取得者に対する上司の評価について部下がもっているイメージを、年次有給休暇の取得率別に見ると、年次有給休暇の取得率が低い正社員ほど、「仕事より自分の予定を優先する人」、「仕事が少ない人」などのネガティブな評価を上司がしていると感じる割合が高くなっています（図表 3-3-23）。

一方、企業の人事部に対し、人事評価において「役割を果たし、年次有給休暇のほとんどを消化すること」がどのように考慮されるかを聞いたところ、いずれの業種においても 8 割以上の企業が「考慮されていない」と回答しており、企業人事部の考え方と労働者のイメージの間にかい離があることが分かります（図表 3-3-24）。

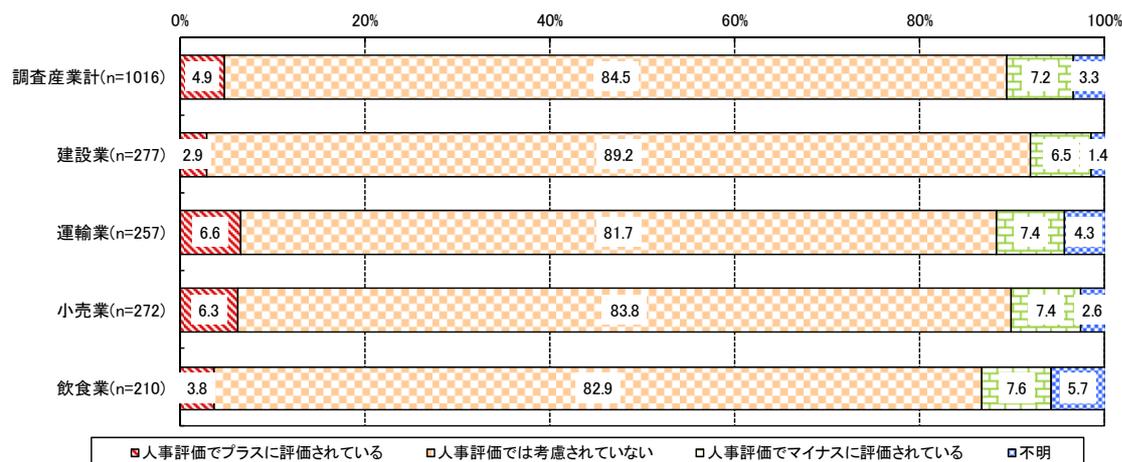
【図表3-3-23 年次有給休暇の取得率別にみた年次有給休暇の取得に対する上司の評価イメージ〔個人調査〕(正社員)】



(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
2. 20～59 歳の男女雇用者が調査対象。
3. 複数回答。

【図表3-3-24 年次有給休暇の取得に対する人事評価への影響〔企業調査〕】



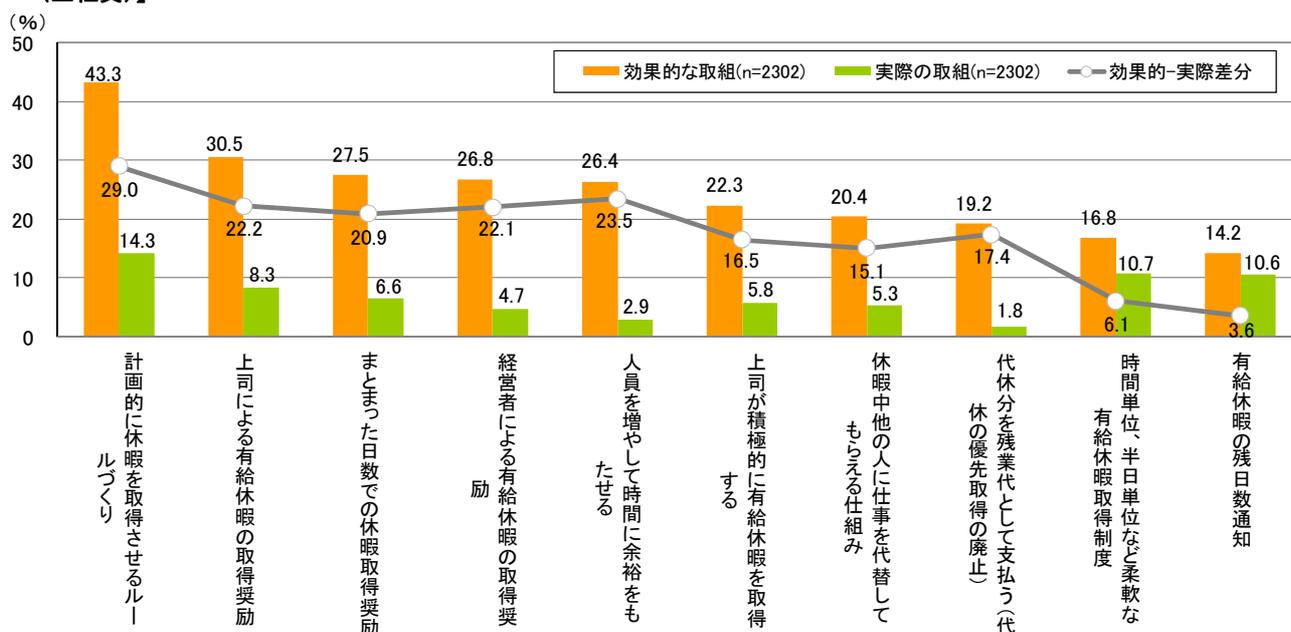
(備考)

1. 内閣府「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。

有給休暇取得促進に効果的と考える取組で最も多いのは、「計画的に休暇を取得させるルールづくり」であり、「上司や経営者による有給休暇の取得奨励」や「まとまった日数での取得奨励」なども効果的と考える人が多くなっています。しかし、いずれの取組も、実際に職場で取組んでいると答える人は少なく、効果的と考えられるが取組まれていないというかい離が大きくなっています(図表 3-3-25)。

【図表3-3-25 有給休暇取得促進に効果的と考えられる取組と、実際に実施されている取組の比較〔個人調査〕】

(正社員)



(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
2. 20~59 歳の男女雇用者が調査対象。
3. 上位 10 項目を抽出している。
4. 複数回答。

メンタルヘルスケアに取り組んでいる職場の割合を事業所規模別に見ると、事業所規模が大きいほど取り組んでいる割合が高く、5000人以上では99.1%、1000～4999人では98.0%となっています（図表3-3-26）。

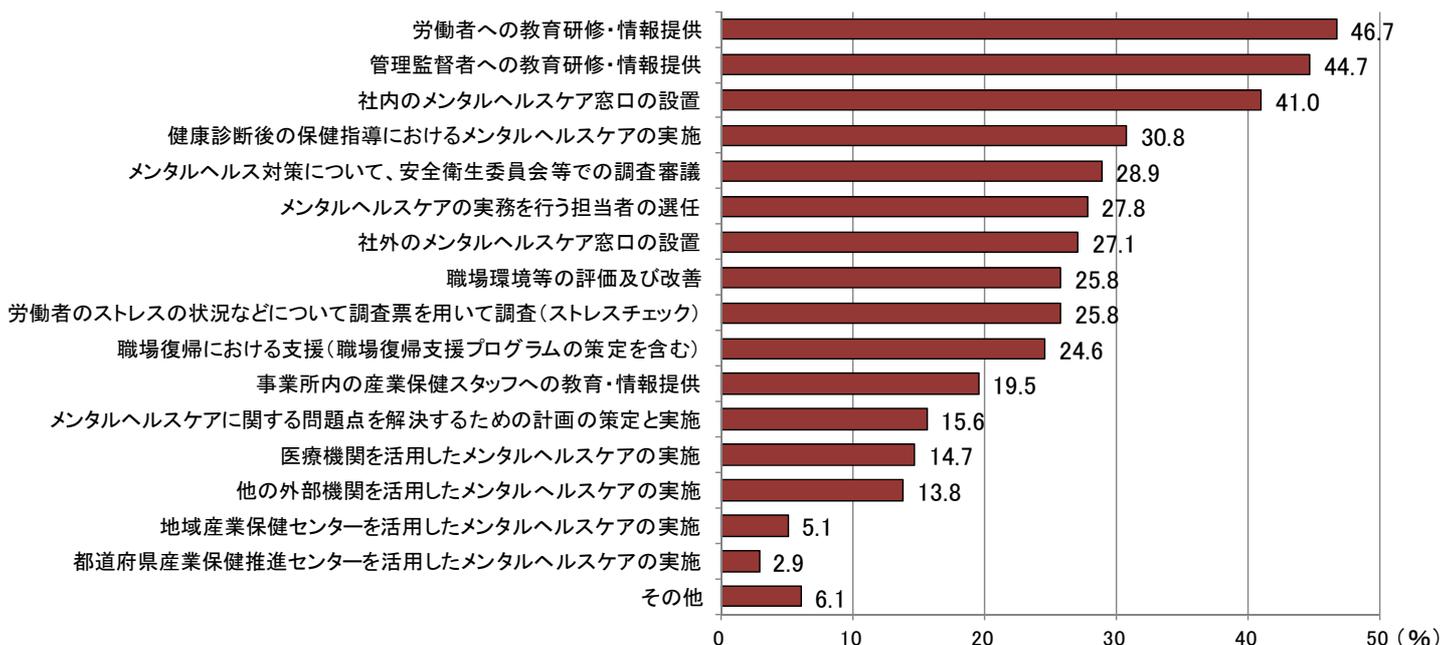
【図表3-3-26 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合（事業所規模別）】

| | (%) |
|------------|-----------------------|
| | メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所計 |
| 平成24年 | 47.2 |
| (事業所規模別) | |
| 10～29人 | 38.9 |
| 30～49人 | 56.0 |
| 50～99人 | 71.4 |
| 100～299人 | 83.1 |
| 300～499人 | 92.8 |
| 500～999人 | 96.4 |
| 1000～4999人 | 98.0 |
| 5000人以上 | 99.1 |

(備考)厚生労働省「平成24年労働者健康状況調査」より作成。

メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の取組内容（複数回答）は、「労働者への教育研修・情報提供」が46.7%と最も多く、次いで「管理監督者への教育研修・情報提供」（44.7%）、「社内のメンタルヘルスケア専用窓口の設置」（41.0%）となっています（図表3-3-27）。

【図表3-3-27 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の取組内容】

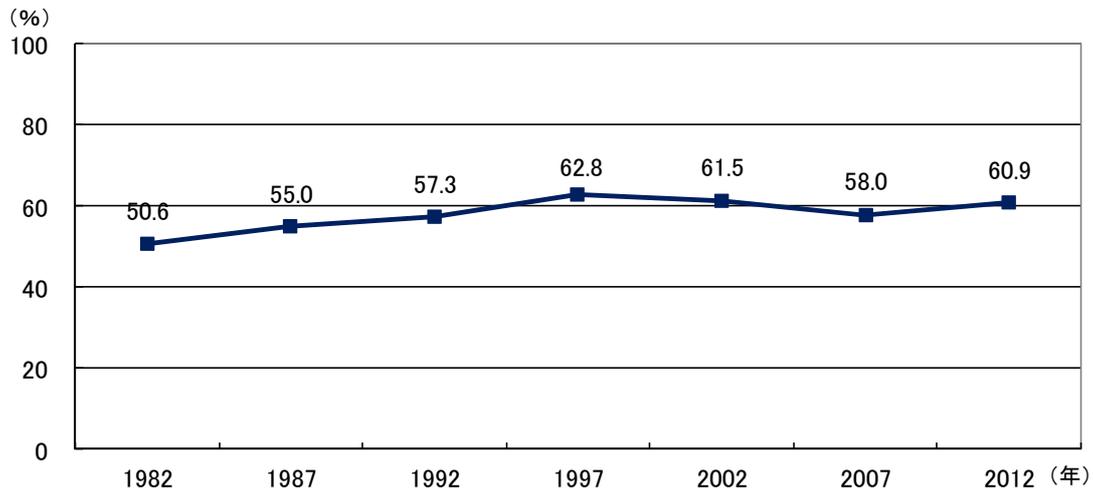


(備考)

1. 厚生労働省「平成24年労働者健康状況調査」より作成。
2. 数値は10人以上規模事業所におけるメンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の取組内容の割合。
3. 複数回答。

仕事に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者は、60.9%となっています（図表3-3-28）。具体的なストレスの内容としては、「職場の人間関係の問題」（41.3%）、「仕事の質の問題」（33.1%）、「仕事の量の問題」（30.3%）が多くなっています（図表3-3-29）。

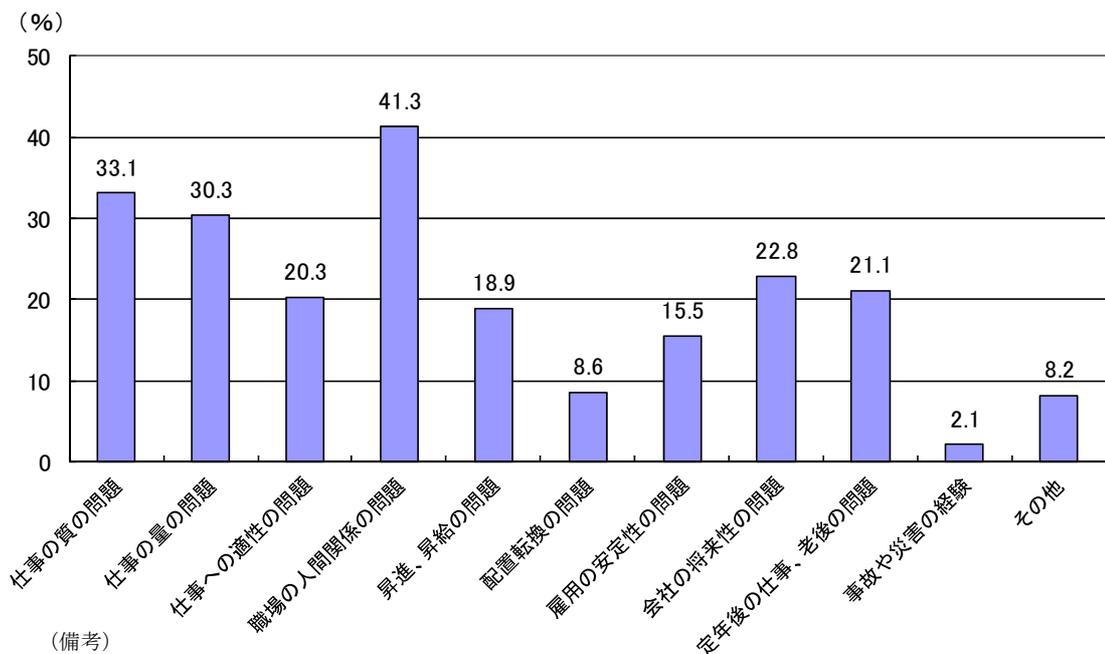
【図表3-3-28 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合】



(備考)

1. 厚生労働省「労働者健康状況調査」より作成。
2. 数値は、10人以上規模事業所に雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者における割合。

【図表3-3-29 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容別労働者の割合(3つ以内の複数回答)】



(備考)

1. 厚生労働省「平成24年労働者健康状況調査」より作成。
2. 数値は、10人以上規模事業所に雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者における割合。
3. ストレス等を感じる労働者を100としたときの割合。
4. 3つ以内の複数回答。