

Ⅲ 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

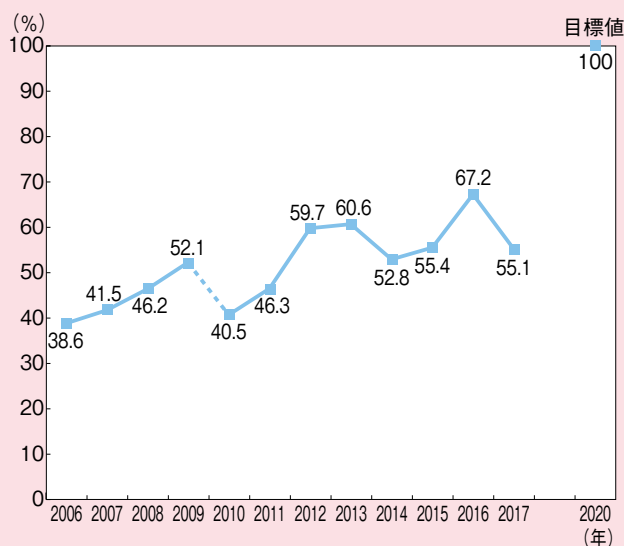
会を、仕事と生活の調和が実現した社会の具体的な3つの姿の2つ目に掲げています。

<数値目標>

④ 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、2017年は55.1%となっており、近年、増減を繰り返しています（図表3-3-1）。

【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】



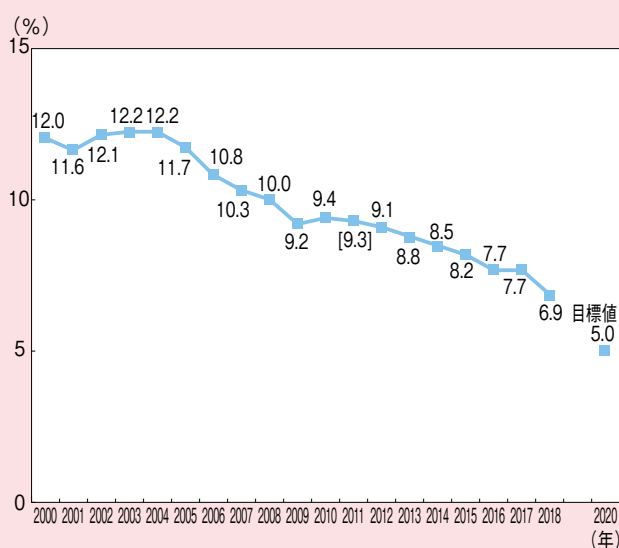
(備考)

- 2013年までは、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」、2014年以降は「労働時間等の設定の改善を通じた「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」より作成。
- 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」

⑤ 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2005年以降は低下傾向にあります。2011年からは連続して低下しており、2018年は6.9%となりました（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、全体の傾向とはほぼ同じ傾向で推移しています（参考図表1、2）。

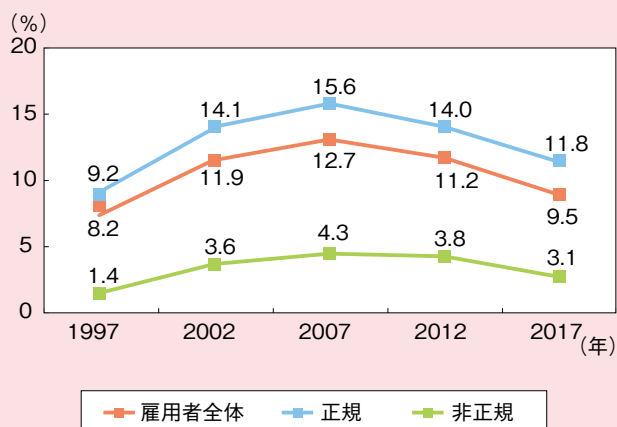
【図表3-3-2 週労働時間60時間以上の雇用者の割合】



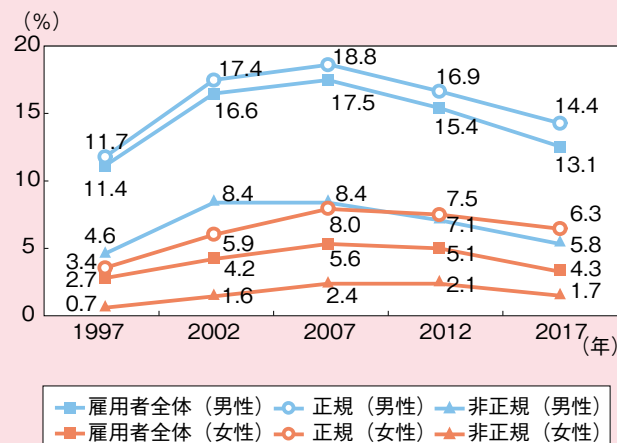
(備考)

- 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
- 数値は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める割合。
- 2011年の値（[]表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

【参考1 年間就業日数200日以上かつ週労働時間60時間以上の雇員の割合（雇用形態別）】



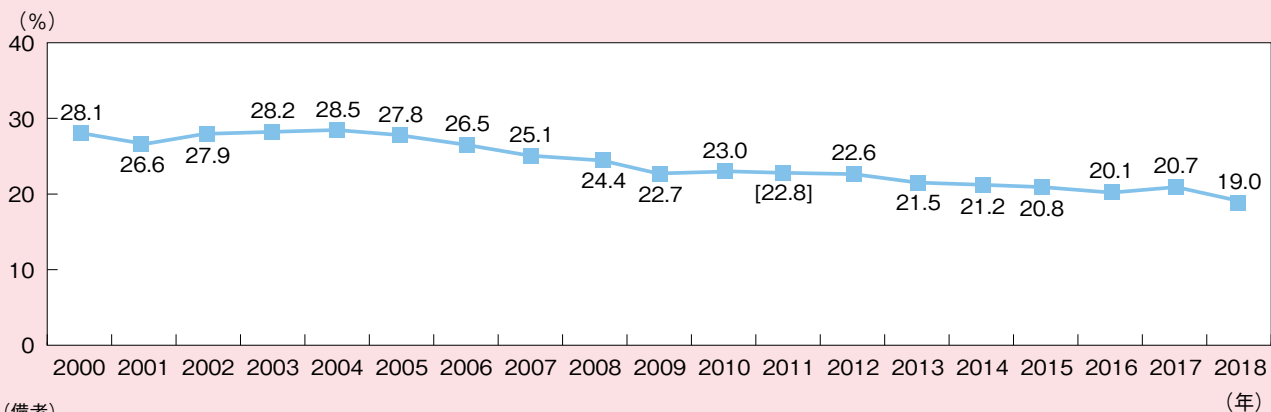
【参考2 年間就業日数200日以上かつ週労働時間60時間以上の雇員の割合（雇用形態別・男女別）】



(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員における年間就業日数200日以上者の割合。
3. 「非正規」とは、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の合計。なお、雇員の区分は勤め先での呼称による。

【参考3 週労働時間49時間以上の雇員の割合】



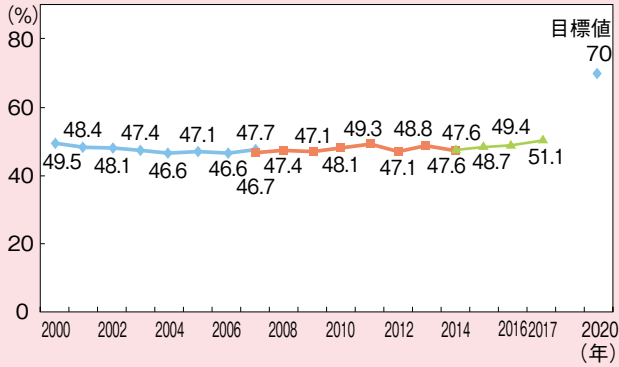
(備考)

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

⑥ 年次有給休暇取得率

年次有給休暇取得率を見ると、2000年以降は、50%を下回る水準で推移していましたが、2017年は51.1%に上昇しました（図表3-3-3）。

【図表3-3-3 年次有給休暇取得率】

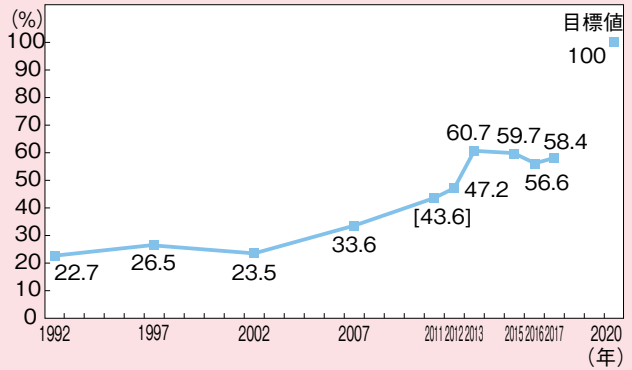


- (備考)
- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 - 調査対象が変わっているため、時系列比較には注意を要する。
2006年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民营企业」
2007～2013年の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民营企业」
2014年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民营企业」(複合サービス事業、会社組織以外の法人(医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等)含む)
 - 2011～2013年は、東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。
 - 2014年は2014年4月、2015年は2015年9月、2016年は2016年7月にそれぞれ設定されている避難指示区域(帰還困難区域、居住制限区域及び避難指示解除準備区域)を含む市町村に所在する企業を調査対象から除外。

⑦ メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合

メンタルヘルス対策に取り組んでいる職場の割合を見ると、2017年は58.4%となりました。2013年に60.7%まで上昇したものの、伸び悩みが見られます（図表3-3-4）。

【図表3-3-4 メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合】



- (備考)
- 2013年以降の数値は、厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」、2012年の数値は、厚生労働省「労働者健康状況調査」(2012年)、2011年の数値は、厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」(2011年)、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。
 - 数値は、10人以上規模民営事業所における「心の健康(メンタルヘルス)対策に取り組んでいる」と回答した事業所割合。
 - 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

1. 長時間労働をめぐる状況

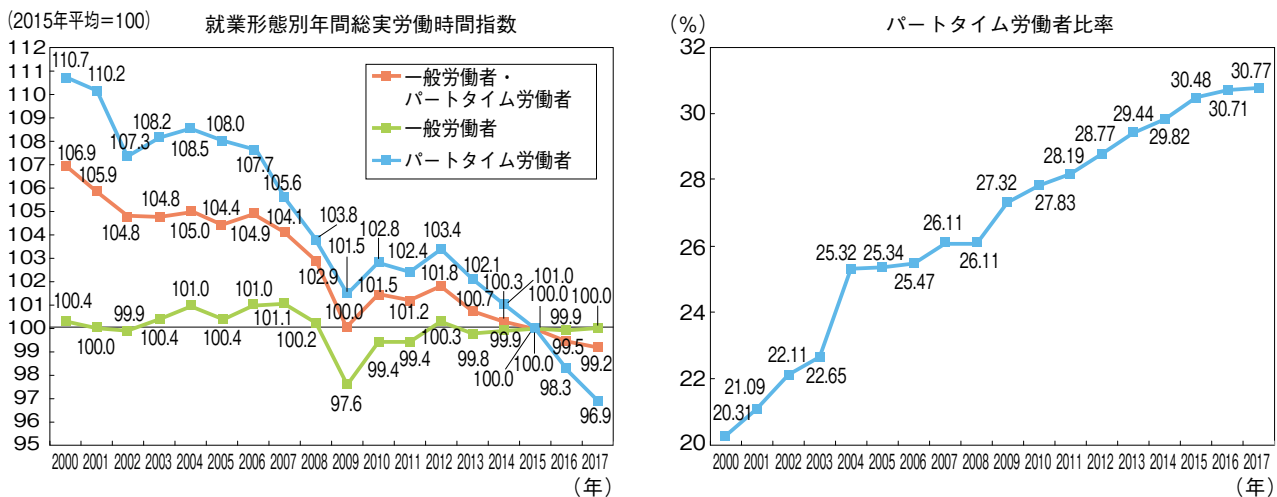
健康で豊かな生活ができるための時間を確保するため、長時間労働の抑制は重要な課題です。

年間総実労働時間は2009年に、一般労働者とパート労働者のいずれについても、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

いましたが、2013年以降、就業形態計は前年と比べると減少し、一般労働者は横ばい、パートタイム労働者は減少傾向にあります（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、2010年以降、横ばいないし増加傾向にあります。2017年においても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 就業形態別平均年間総実労働時間指数とパートタイム労働者比率の推移】



(備考)

1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

2. 事業所規模5人以上。

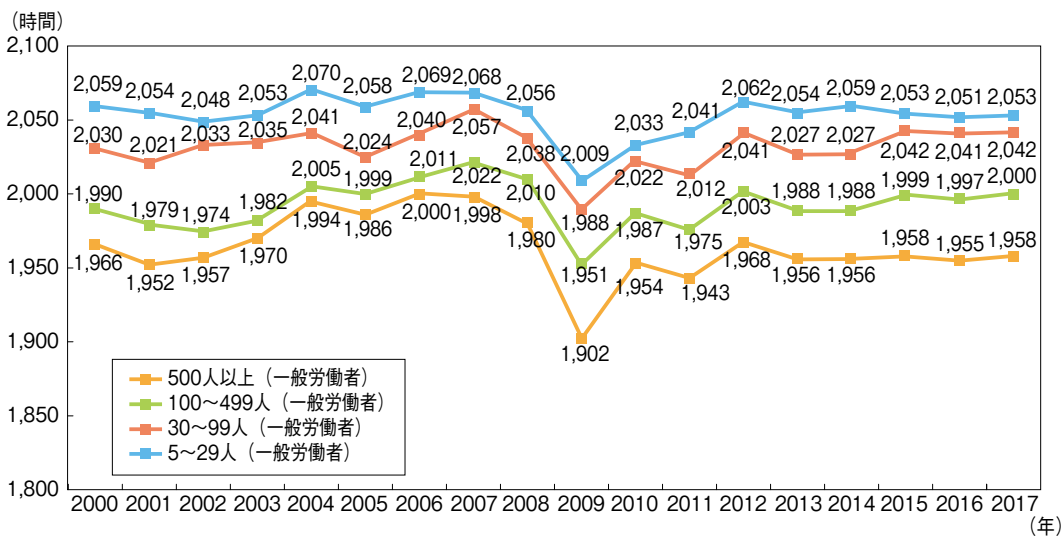
3. 総実労働時間指数は2015年=100とした数値である。

4. 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。

5. 「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)

1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

2. 年間総実労働時間は年の月平均値を12倍したもの。

3. 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。

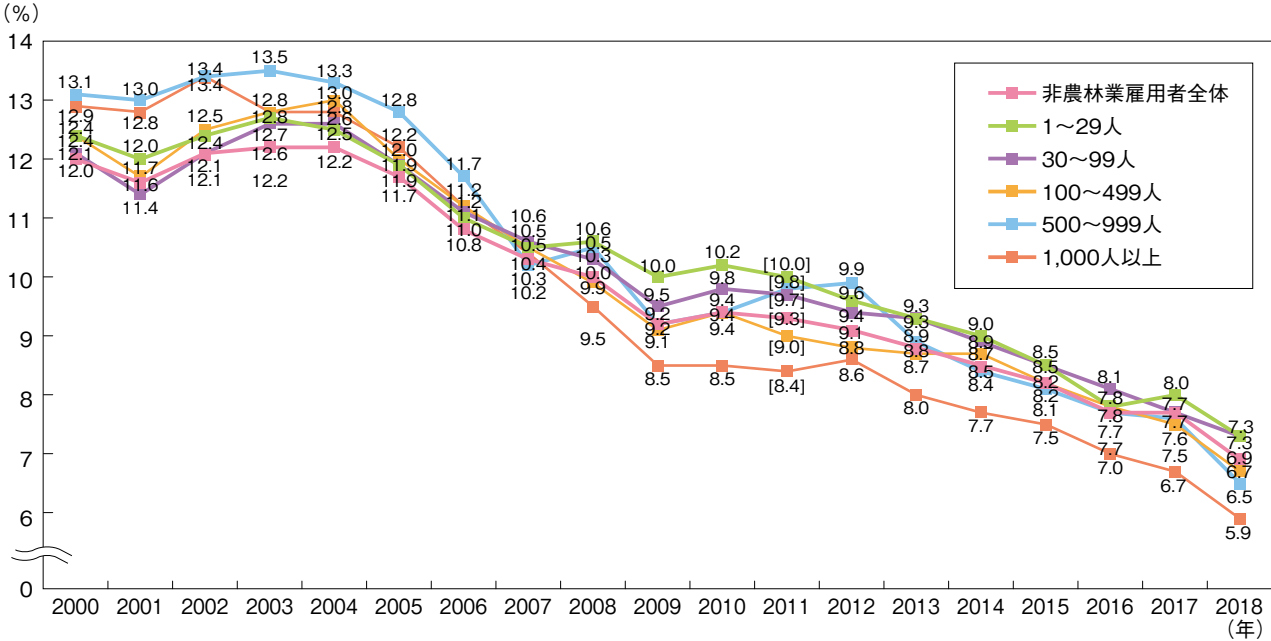
4. 「一般労働者」とは、常用労働者のうちパートタイム労働者（常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで一週の所定労働日数が一般の労働者より短い者のいずれかに該当する者）でない者をいう。

(※「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を、企業規模別に見ると、2012年以降いずれの企業規模においても10%を切っており、2018年では、1,000人以上で最も低い5.9%、1～29人及び30～99人で最も高い7.3%となっています。また、全ての規模において、前年と比較して低下しています。2000年代前半と比較して見ると、全ての規模において低下していますが、1000人以上、500～999人及び100～499人では特に大

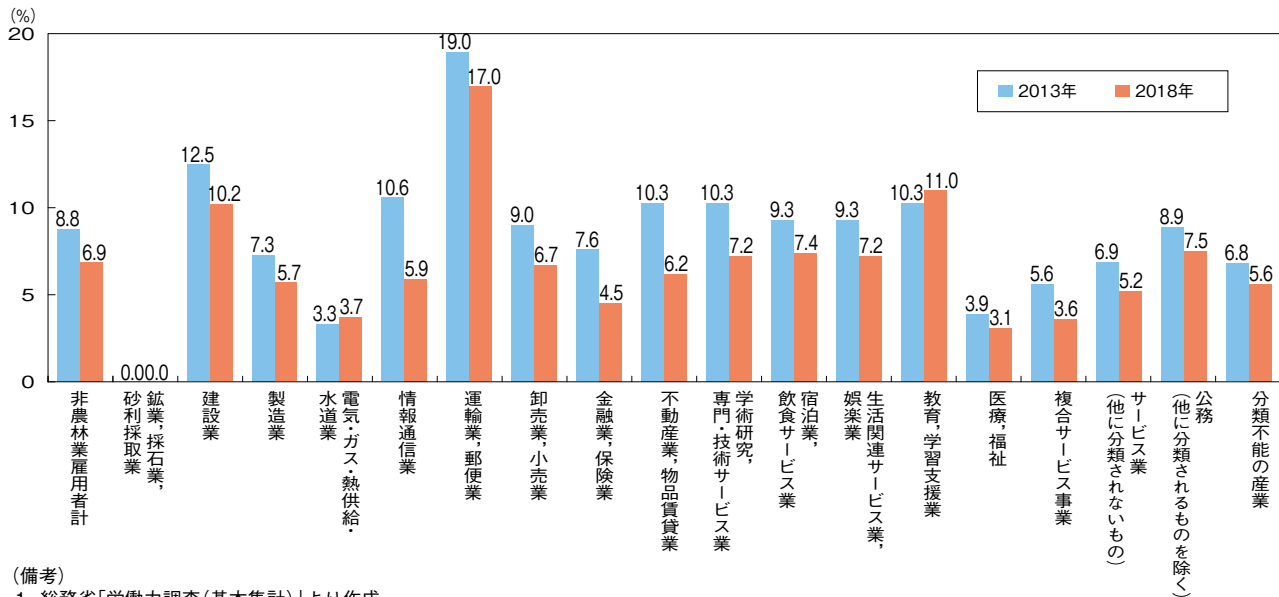
きく低下しています。(図表3-3-7)。
業種別に見ると、2018年では、「運輸業、郵便業」の割合が17.0%と高く、次いで「教育、学習支援業」が11.0%となっています。また、2013年と比べて、多くの産業で低下していますが、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「教育、学習支援業」では上昇しています(図表3-3-8)。

【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】



(備考)
1. 総務省「労働力調査(基本集計)」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】

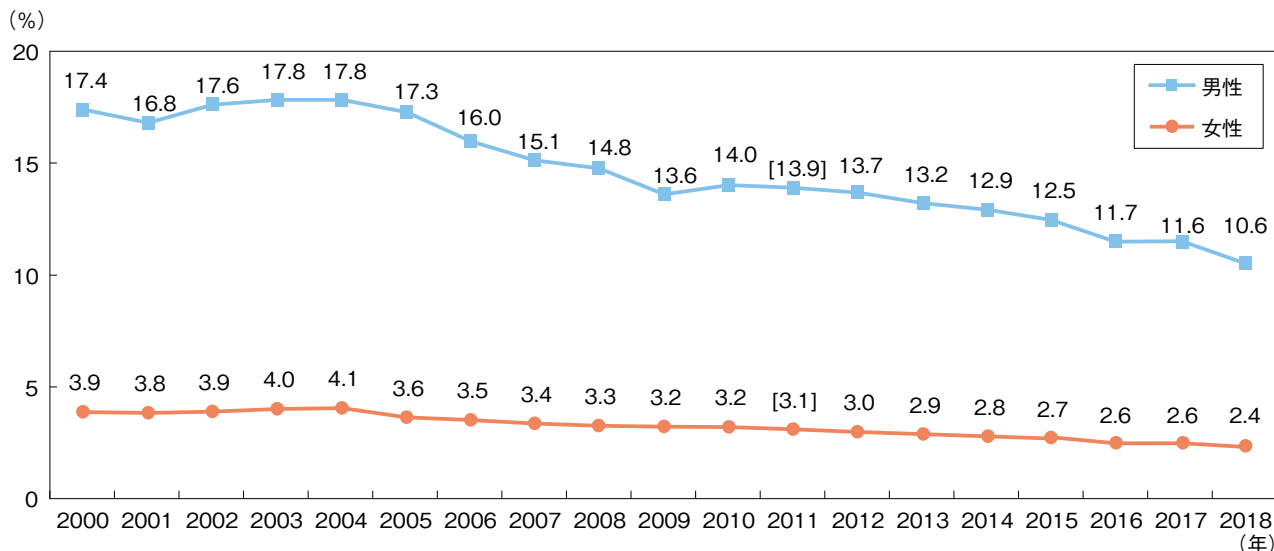


(備考)
1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 雇用者のうち休業者を除いた者の総数に占める割合。

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、2005年以降は男女とも低下傾向ですが、男性

は女性と比べて高く、2018年は男性で10.6%、女性で2.4%となっています（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）】



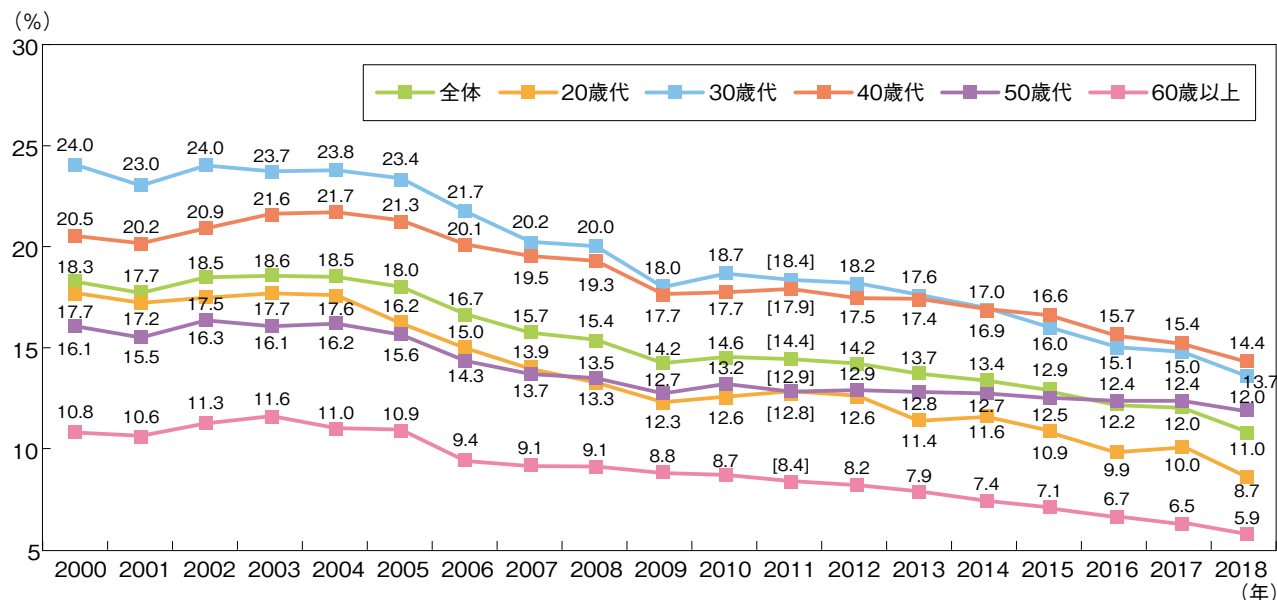
(備考)

1. 総務省「労働力調査(基本集計)」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低下傾向にあります。一貫して30歳代、40歳代の割

合が高く、2018年は40歳代が14.4%となっており、次いで30歳代が13.7%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）】



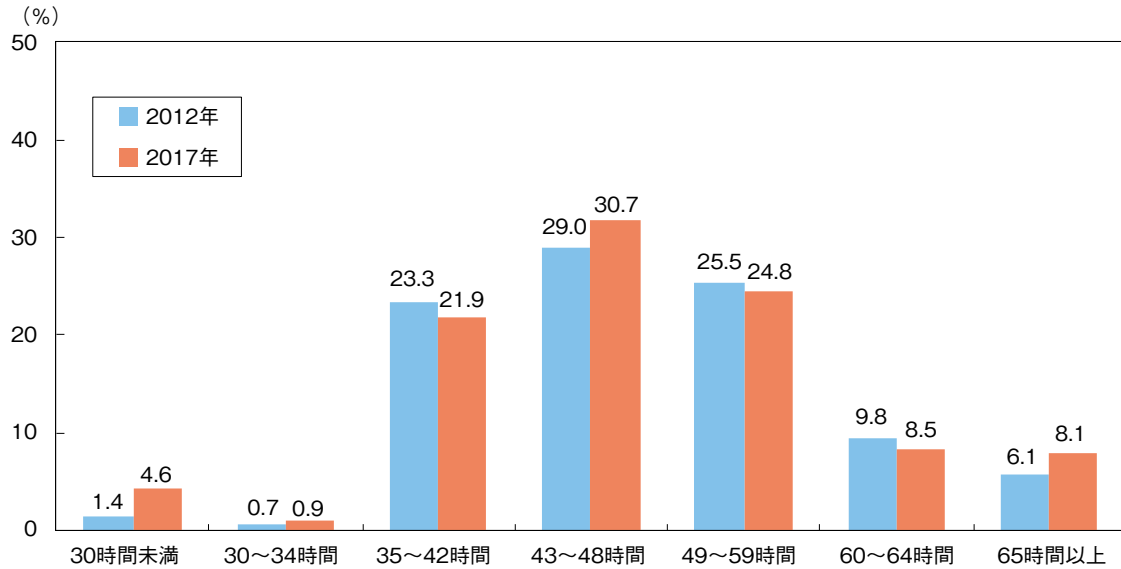
(備考)

1. 総務省「労働力調査(基本集計)」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・従業員の週間労働時間階級別の割合を見ると、2017年では、週43～48時間が高く（30.7%）、次いで週49～59時間（24.8%）、週35～42時間（21.9%）となってい

ます。2012年と比べると、週35～42時間、週49～52時間、週60～64時間以上の階級において割合が低下しています（図表3-3-11）。

【図表3-3-11 年間就業日数200日以上男性正規職員・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日以上の者の割合。
 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ている者をいう。

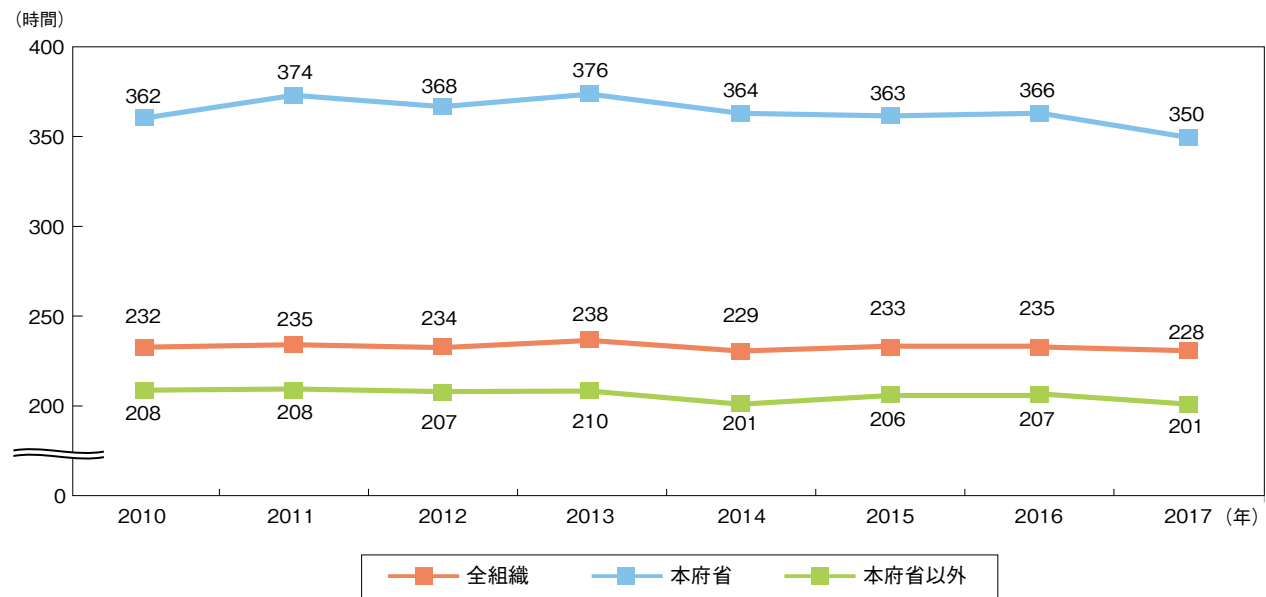
2. 国家公務員の超過勤務の状況

2017年の超過勤務の年間総時間数は、全府省平均

で228時間となっています。

組織区分別に見ると、本府省では350時間、本府省以外では201時間となっており、いずれも前年と比べて減少しています（図表3-3-12）。

【図表3-3-12 国家公務員の平均年間超過勤務時間数】



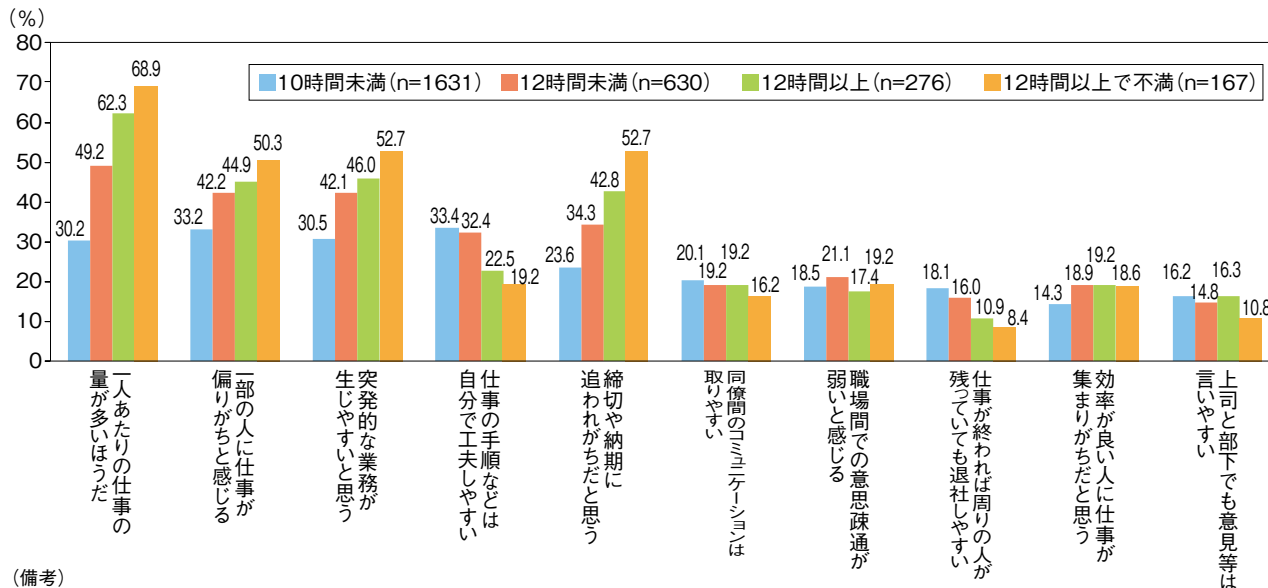
(備考)
 1. 人事院「人事院勤告参考資料」より作成。
 2. 超過勤務とは、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に、各省各庁の長により、正規の勤務時間(原則として1日7時間45分、1週間当たり38時間45分)以外の時間において命ぜられた勤務。

3. 労働時間に対する意識と評価

職場の雰囲気を労働時間別に見ると、労働時間の長い正社員ほど、「一人あたりの仕事の量が多いほうだ」、「突発的な業務が生じやすいと思う」、「締切や納期に追われがちだと思う」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もっている人はその傾向が強くなっています。一方で、労働時間の短い正社員ほど、「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3-3-13）。

【図表3-3-13 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）】



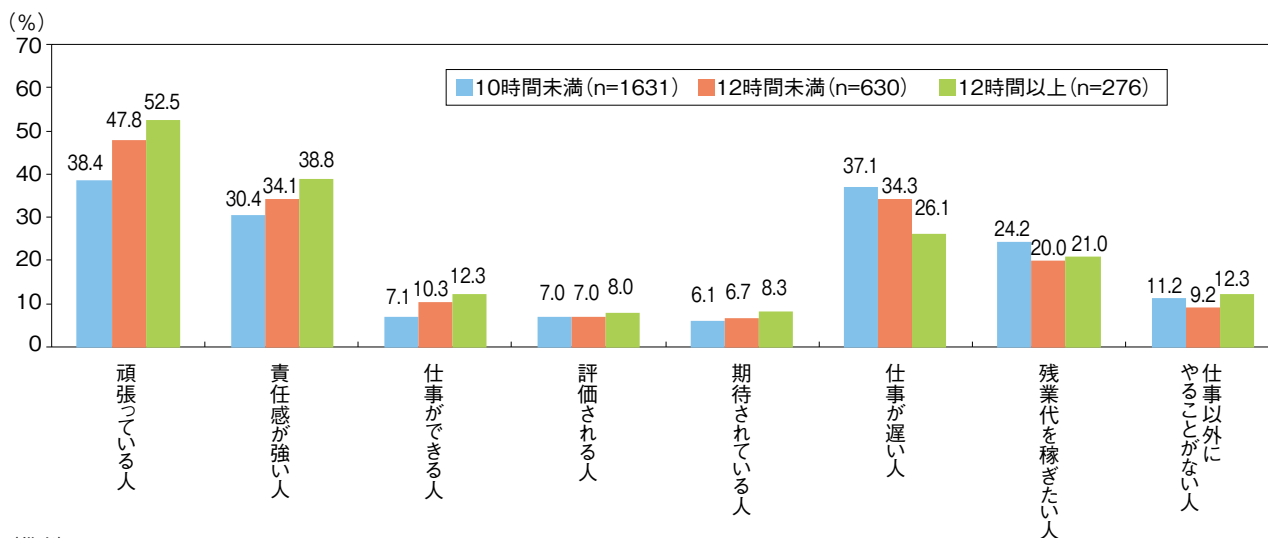
（備考）

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013年度）より作成。
2. 従業員数が30人以上の企業（業種は不問）に雇用されている20～59歳の男女（正社員）が調査対象。
3. 「12時間以上で不満」は、1日当たりの労働時間が12時間以上で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人。
4. 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抱いているイメージを、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、「頑張っている人」、「責任感が強い人」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「仕事が遅い人」、「残業代を稼ぎたい人」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・バランスに関する個人・企業調査」（2013年度）より作成。
2. 従業員数が30人以上の企業（業種は不問）に雇用されている20～59歳の男女（正社員）が調査対象。
3. 複数回答。

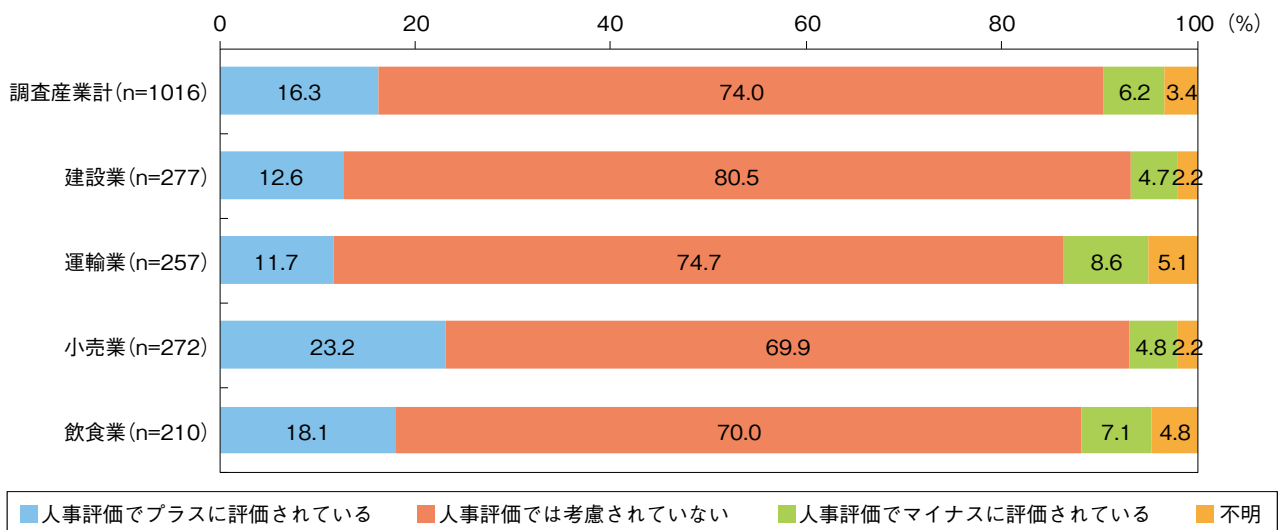
一方、企業の人事部を対象に、「従業員が残業や休日出勤をせず、時間内に仕事を終え帰宅すること」が人事評価において考慮されるかどうかを聞いたところ、「考慮されていない」（74.0%）の割合が最も高く、「プラスに評価」（16.3%）、「マイナスに評価」（6.2%）を大きく上回り、企業の人事部の考え方と労働者のイメージの間に乖離があることが分かります（図表3-3-15）。

また、人事評価でプラスに評価、または考慮されていない企業において、1か月当たりの平均残業時間が40時間以上の正社員の割合を見ると、当該評価のあり方を従業員に「特に周知していない」企業では割合が高く、周知の範囲が広がるほど低くなっています

（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）。

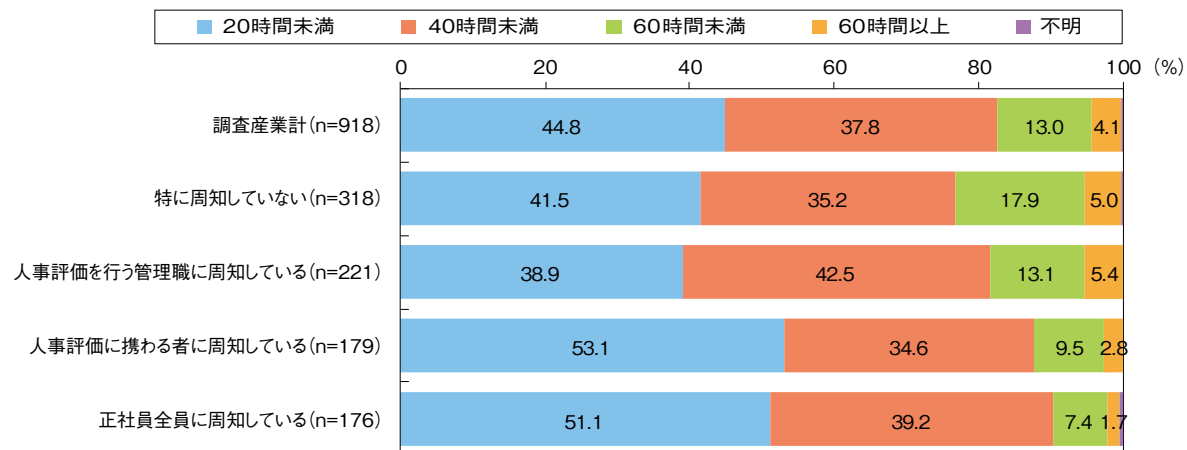
【図表3-3-15 所定労働時間内に仕事を終えることに対する人事評価（企業調査）】



（備考）

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013年度）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。

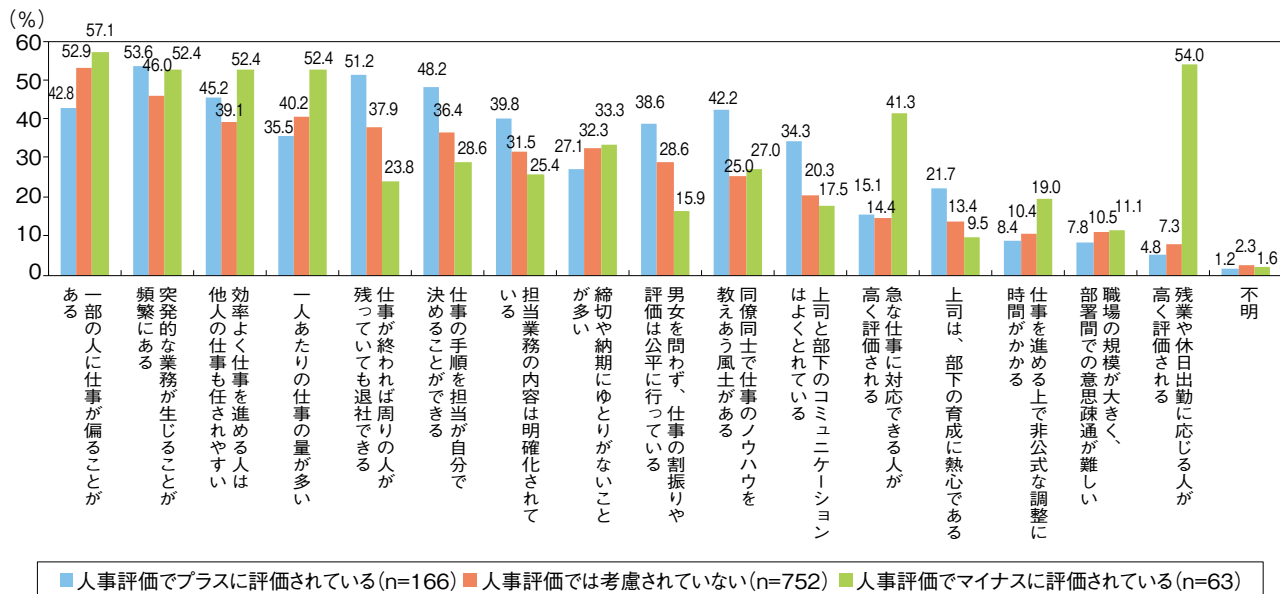
【図表3-3-16 所定労働時間内に仕事を終えることに対する人事評価の周知状況と平均残業時間（企業調査）（正社員）】



（備考）

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013年度）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. 「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」をプラスに評価、または考慮されていない企業における「正社員の1か月当たりの平均残業時間」の割合。

【図表3-3-17 所定労働時間内に仕事を終えることに対する人事評価と仕事や職場の状況（企業調査）】



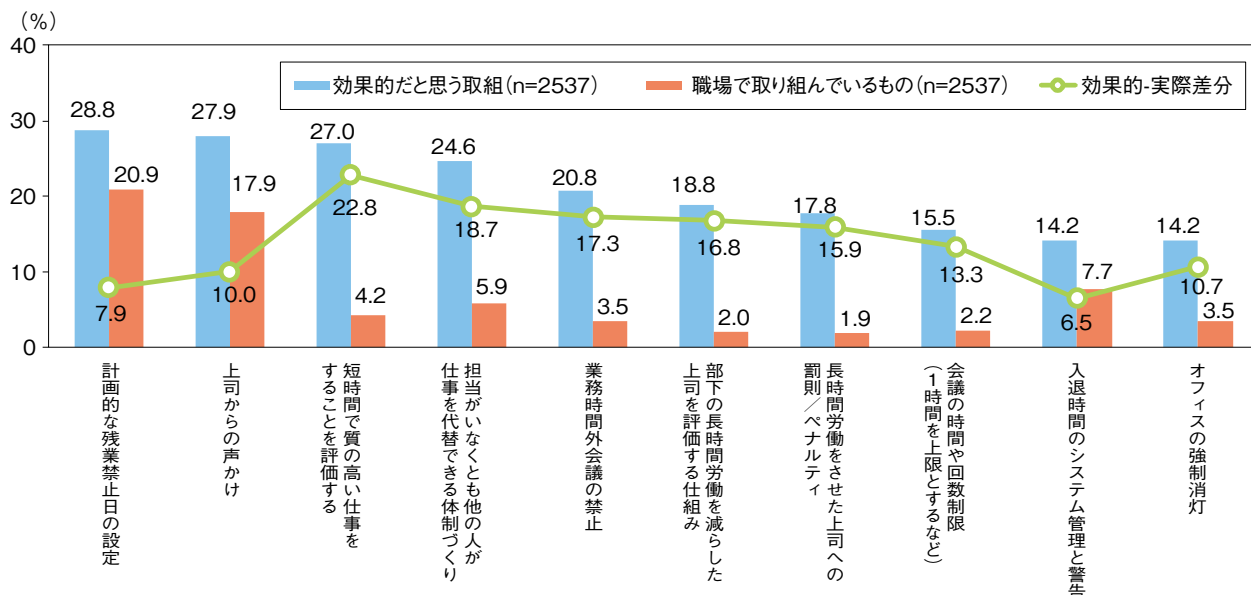
（備考）

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013年度）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。

正社員が残業削減に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を評価する」などが多く挙げられています。また、効果的だと考えられている取組のうち、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」などです（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、実際の取組（個人調査）（正社員）】



（備考）

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013年度）より作成。
2. 従業員数が30人以上の企業（業種は不問）に雇用されている20～59歳の男女（正社員）が調査対象。
3. 上位10項目を抽出している。
4. 複数回答。

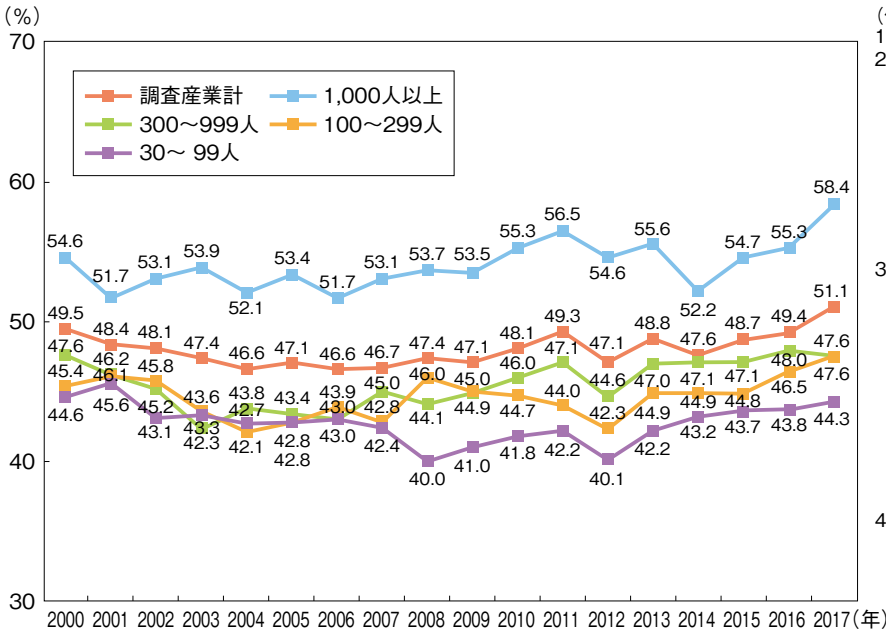
4. 年次有給休暇の取得をめぐる状況

労働者の心身の疲労回復のみならず、生活の質の向上、さらには生産性の向上の観点からも、年次有給休暇の取得の促進は重要です。

年次有給休暇取得率を企業規模別に見ると、2010

年以降、企業規模が大きいほど取得率が高くなっています。2017年は、300～999人を除いて、2016年よりも取得率が上昇しました（図表3-3-19）。業種別に見ると、2017年は「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「建設業」などで取得率が4割を下回っています（図表3-3-20）。

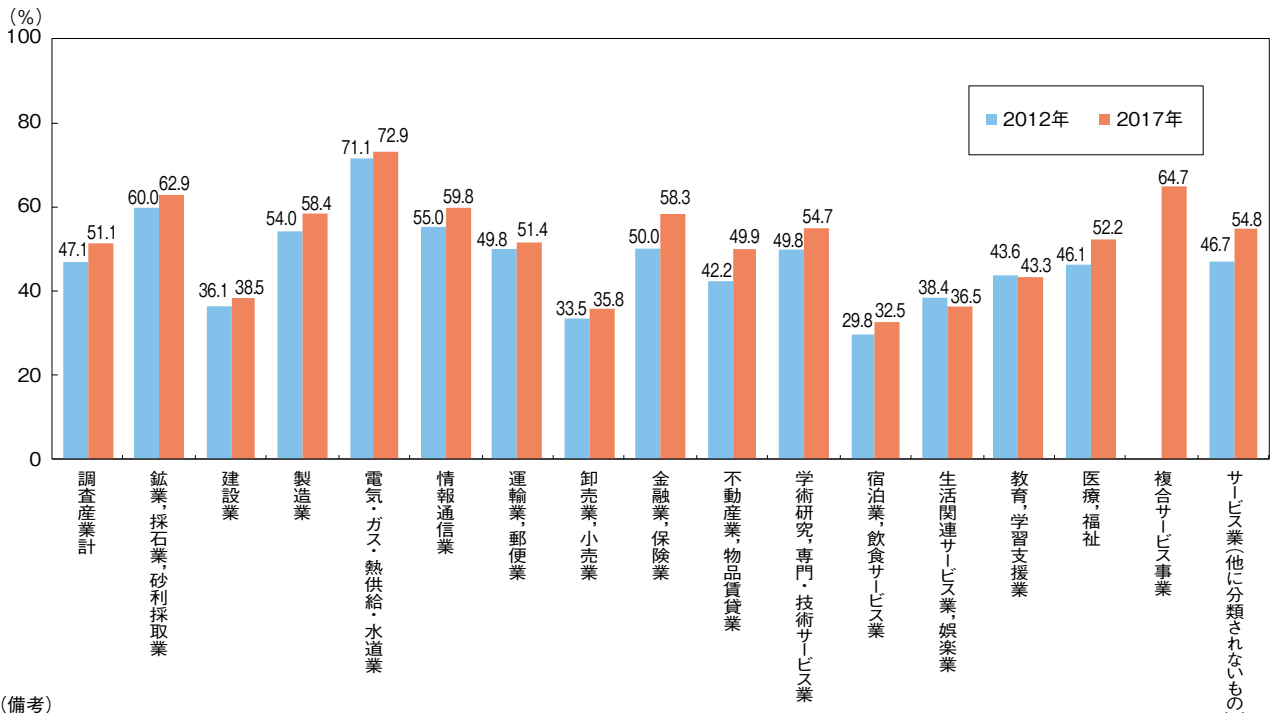
【図表3-3-19 企業規模別の年次有給休暇取得率】



(備考)

- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
- 調査対象が変わっているため、時系列比較には注意を要する。
2006年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」
2007～2013年の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」
2014年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民間企業」（複合サービス事業、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）含む）
- 2011年、2012年、2013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）。
- 2014年は2014年4月、2015年は2015年9月、2016年は2016年7月にそれぞれ設定されている避難指示区域（帰還困難区域、居住制限区域及び避難指示解除準備区域）を含む市区町村に所在する企業を調査対象から除外。

【図表3-3-20 業種別の有給休暇取得率】



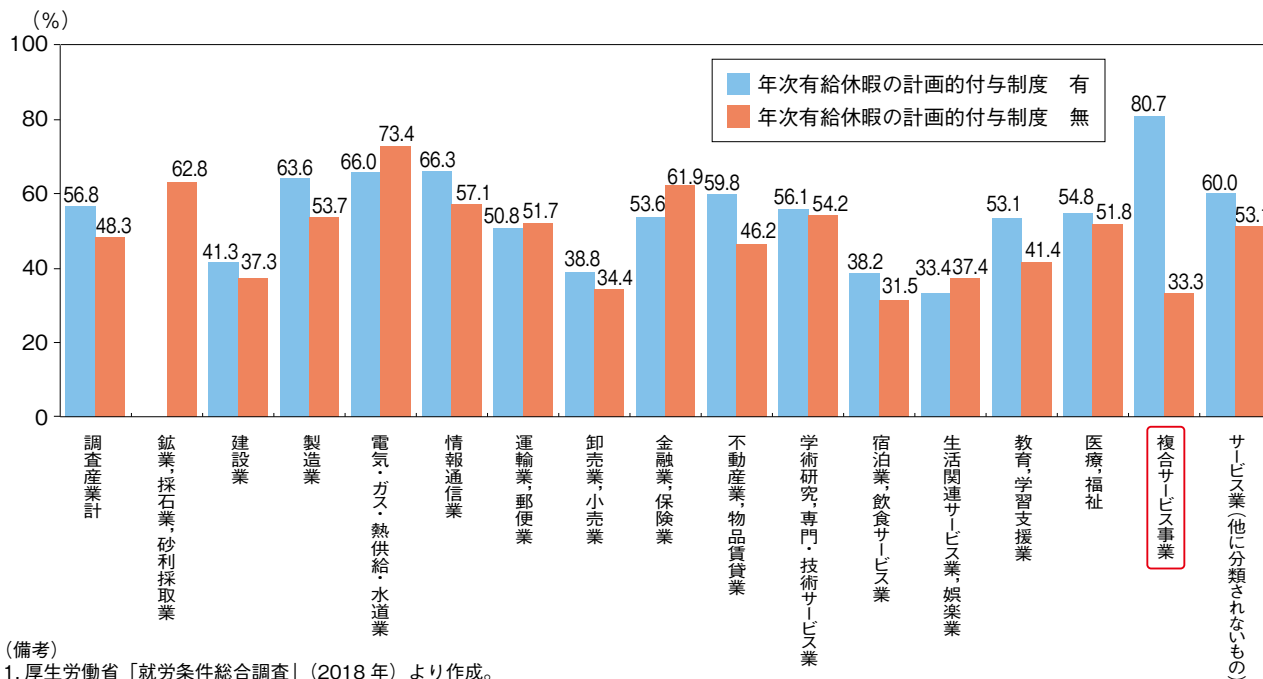
(備考)

- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
- 2012年と2017年では調査対象が異なるため、時系列比較には注意を要する。
2012年の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」
2017年の調査対象：「常用労働者が30人以上の民間企業」（複合サービス事業、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）含む）
- 2012年調査では複合サービス事業は調査対象外のため、値がない。

計画的付与制度の有無別に見ると、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、「複合サービス事業」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、1,000人以上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)。

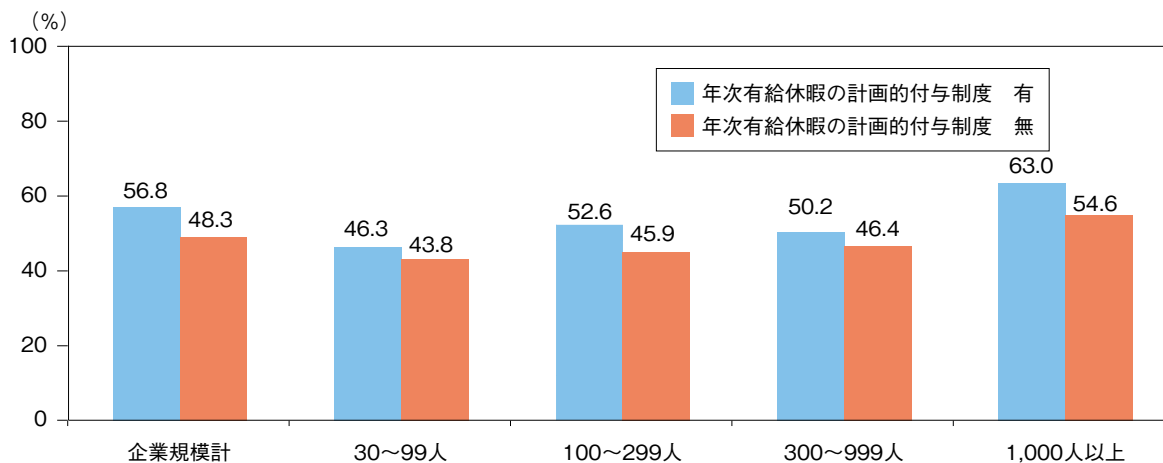
【図表3-3-21 年次有給休暇取得率(業種別、計画的付与制度の有無別)】



(備考)

- 厚生労働省「就労条件総合調査」(2018年)より作成。
- 調査対象は、常用労働者が30人以上の民間企業。
- 「鉱業、採石業、砂利採取業」の計画的付与制度有の数値は、回答企業数が少なく数値を算出することができない。

【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)

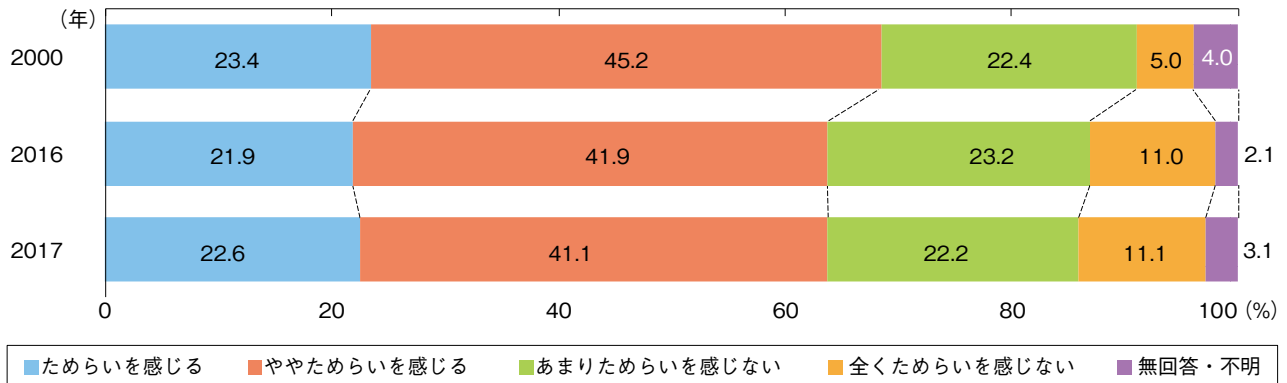
- 厚生労働省「就労条件総合調査」(2018年)より作成。
- 調査対象は、常用労働者が30人以上の民間企業。

5. 年次有給休暇の取得に関する意識と評価

年次有給休暇を取得することに対し、「ためらいを

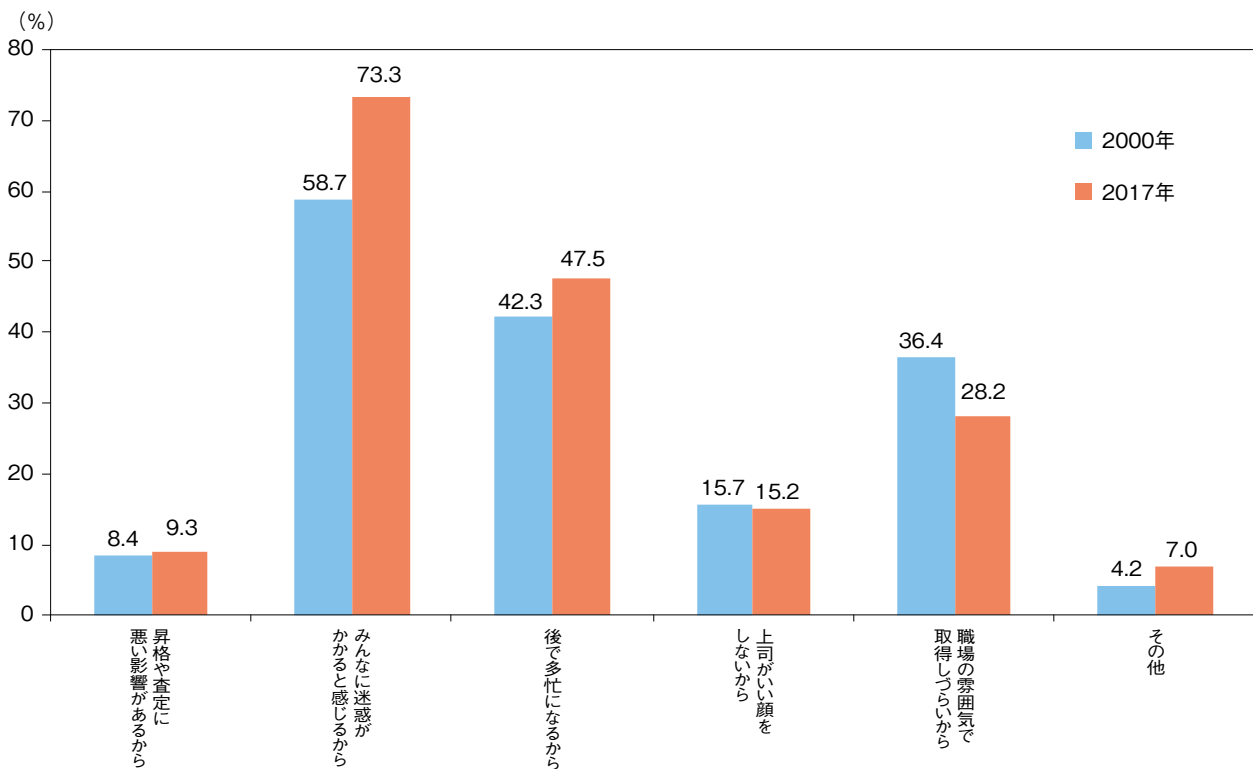
感じる」又は「ややためらいを感じる」者の割合は63.7%となっています（図表3-3-23-①）。その理由として、「みんなに迷惑がかかると感じる」が最も多く73.3%となっています（図表3-3-23-②）。

【図表3-3-23-① 年次有給休暇の取得に対するためらい】



(備考)
2000年は厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」、2016年以降は厚生労働省「[仕事と生活の調和]の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」より作成。

【図表3-3-23-② 年次有給休暇の取得に対するためらいを感じる理由】

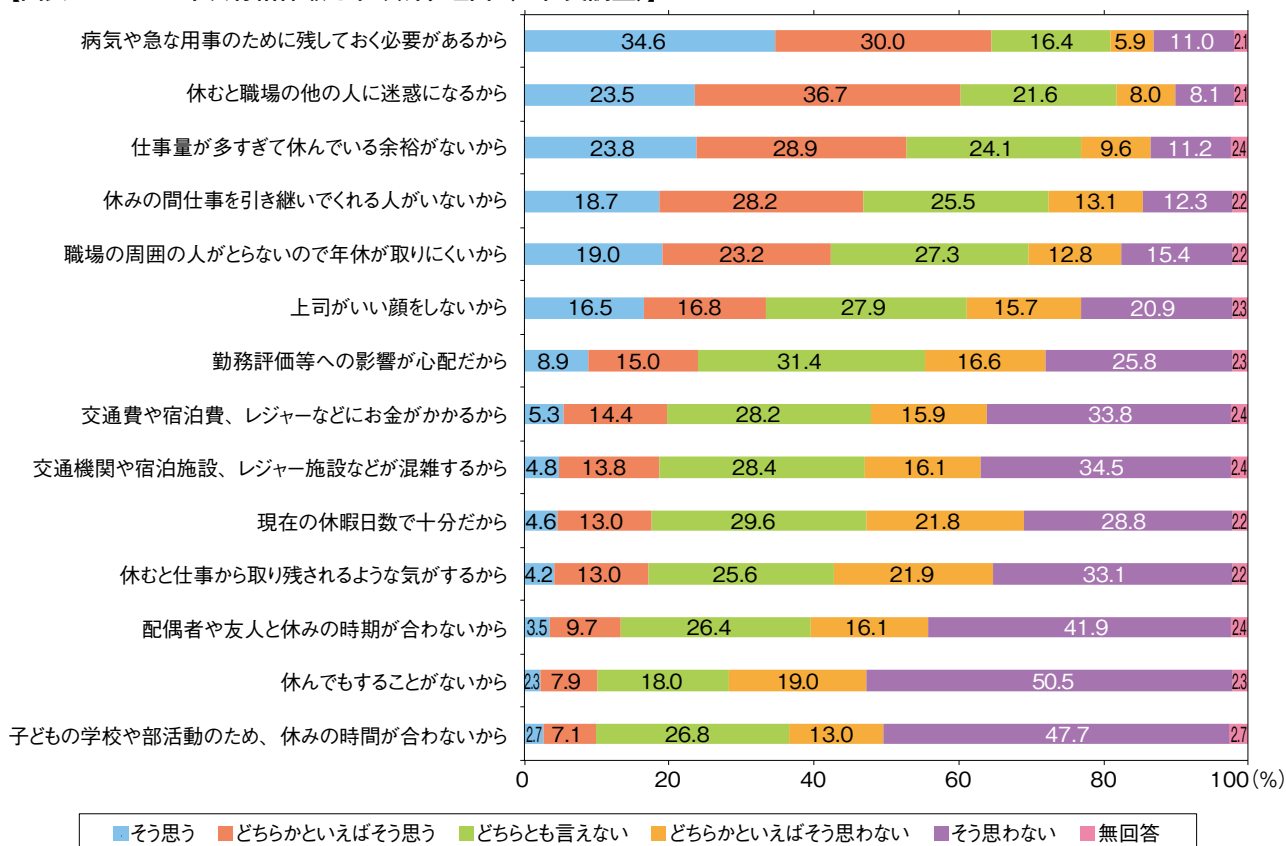


(備考)
1. 2000年は厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」、2017年は厚生労働省「[仕事と生活の調和]の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」より作成。
2. 対象は、図表3-3-23-①で「ためらいを感じる」又は「ややためらいを感じる」と回答した者。
3. 複数回答。

年次有給休暇を取り残す理由としては、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が64.6%で最も割合が高くなっています。次いで、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」、「仕事量が多すぎて休

んでいる余裕がないから」など職場の雰囲気や仕事量、代替要員など、勤務先の要因によって生じる理由が上位になっています（図表3-3-24）。

【図表3-3-24 年次有給休暇を取り残す理由（正社員調査）】

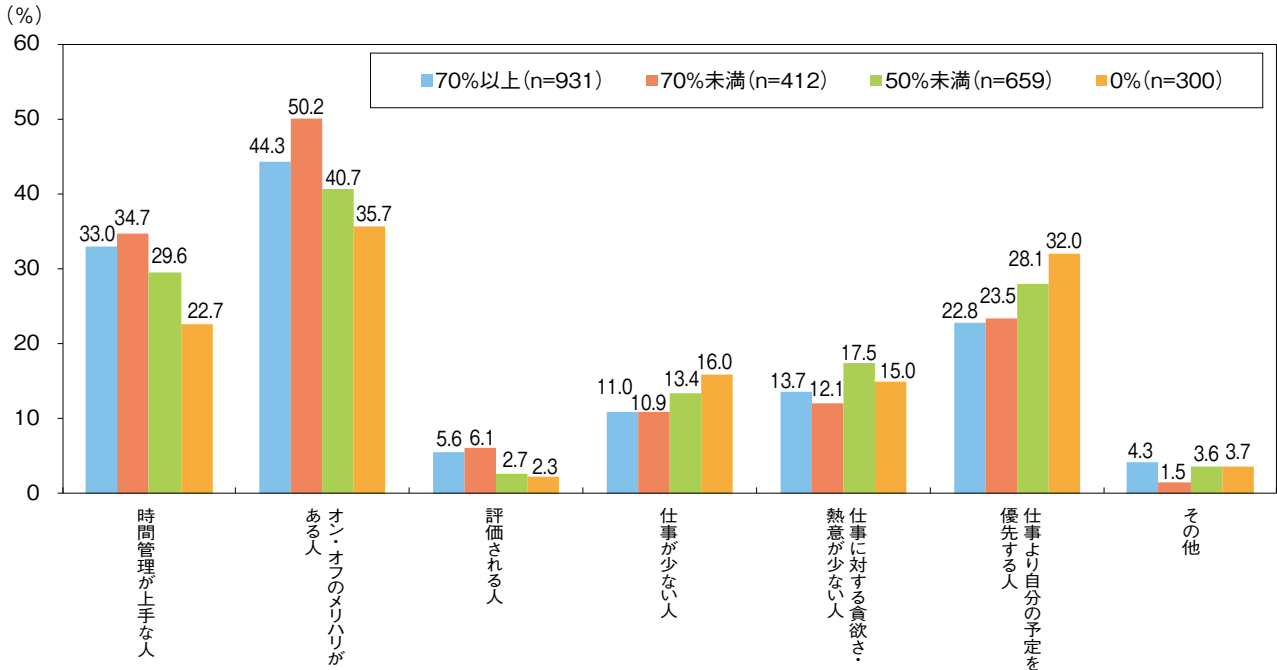


（備考）
労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」（2011年）より作成。

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抱えているイメージを、年次有給休暇の取得率別に見ると、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3-3-25）。

【図表3-3-25 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)】

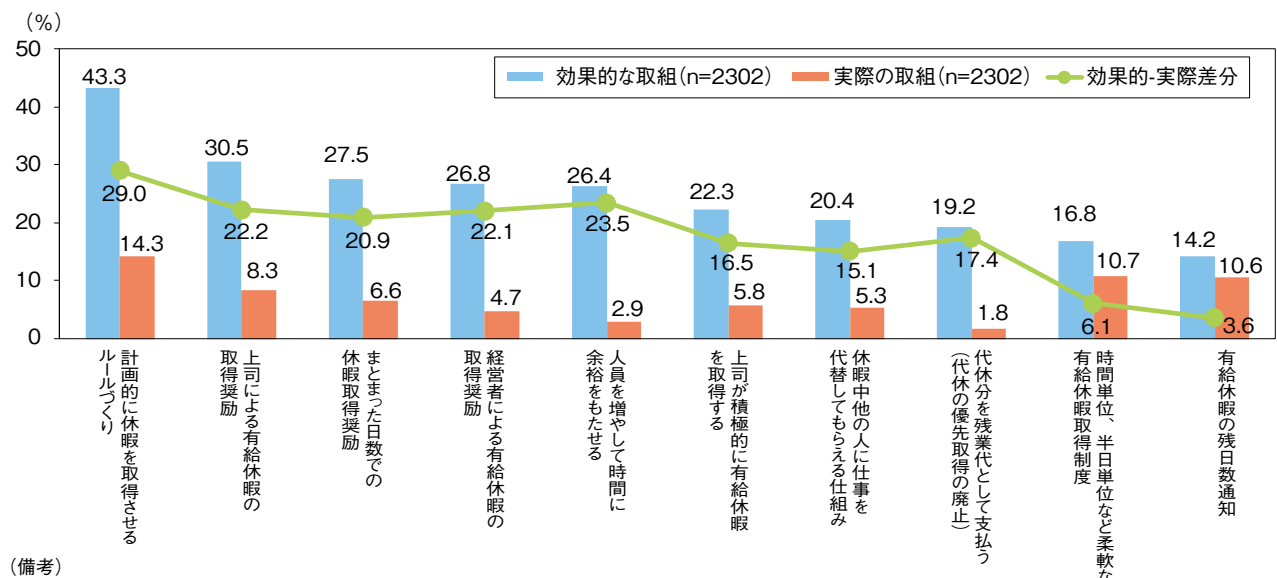


(備考)
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)より作成。
2. 従業員数が30人以上の企業(業種は不問)に雇用されている20~59歳の男女(正社員)が調査対象。
3. 複数回答。

年次有給休暇の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、実際に職場で取り組んでいるとの回答は少なく、効果的と考えられる取組と実際の取組には乖離がみられません(図表3-3-26)。

【図表3-3-26 年次有給休暇取得促進に効果的と考えられる取組と、実際の取組(個人調査)(正社員)】



(備考)
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)より作成。
2. 従業員数が30人以上の企業(業種は不問)に雇用されている20~59歳の男女(正社員)が調査対象。
3. 上位10項目を抽出している。
4. 複数回答。

メンタルヘルス対策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い傾向にあり、1,000人以上では

98.9%、500～999人では99.8%となっています（図表3-3-27）。

【図表3-3-27 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合（事業所規模別）】

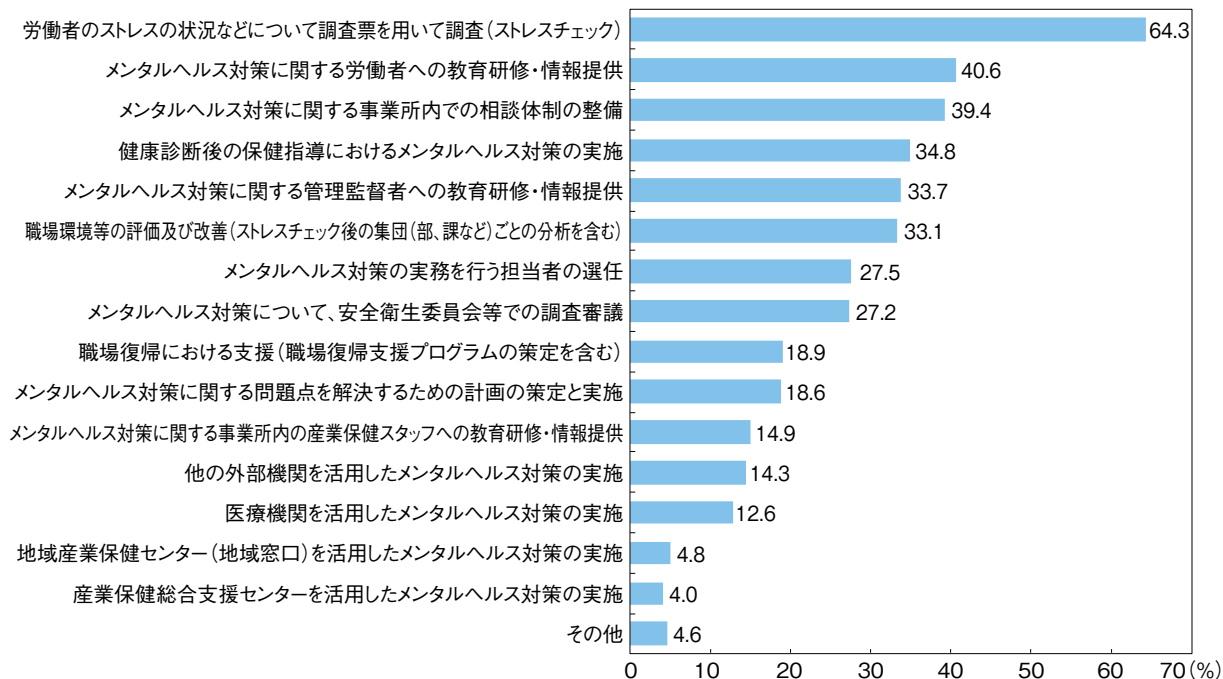
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所計	
2017年	58.4%
(事業所規模別)	
10～29人	50.2%
30～49人	67.0%
50～99人	83.0%
100～299人	95.5%
300～499人	99.5%
500～999人	99.8%
1,000人以上	98.9%

(備考) 厚生労働省「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成。

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）は、「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64.3%と最も多く、次いで「メンタルヘルス対策に関

する労働者への教育研修・情報提供」（40.6%）、「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」（39.4%）となっています（図表3-3-28）。

【図表3-3-28 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】



(備考)

1. 厚生労働省「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成。
2. 数値は10人以上規模民営事業所における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の割合。
3. 複数回答。