

事業所の労働安全対策は形骸化

8月4日、厚労省は「2022年 労働安全衛生調査（実態調査）」結果を公表しました。調査の目的は「事業所がおこなっている安全衛生管理、労働災害防止活動およびそこで働く労働者の仕事や職業生活における不安やストレスを把握し、労働安全衛生業務を推進する基礎資料を得る」です。調査事項は周期的にテーマが変わります。調査対象は事業所（14,260事業所から有効回答数8,144）と個人（18,496人から有効回答数7,959）で、調査対象期間は22年10月31日です。

結果分析については公表されません。しかしそこからはさまざまな状況が浮かび上がってきます。

休職者・退職者が増加

事業所調査のメンタルヘルス対策に関する事項についてです。

「過去1年間（21年11月1日から22年10月31日）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または退職した労働者がいた事業所」の割合は全体で13.3%（21年10.1%、20年9.2%）です。

そのうち「連続1か月以上休業した労働者がいた」割合は10.6%（同8.8%、同7.8%）、「退職した労働者がいた」は5.9%（同4.1%、同3.7%）です。

コロナ禍の状況があり職場環境が変化しましたが、休業者、退職者とも増えています。

産業別で「連続1か月以上休業した労働者または退職した労働者」がいた割合が高いのは、情報通信業36.3%（同29.6%、同25.7%）、電気・ガス・熱供給・水道業28.2%（同34.8%、21.6%）、金融業・保険業24.8%（同17.1%、13.9%）、複合サービス事業21.0%（同24.4%、11.4%）、学術研究・専門・技術サービス業20.9%（17.7%、14.8%）の順です。

特にエッセンシャルワーカーで増えています。

ストレスチェック 事業所の集団分析活用28.9%

メンタルヘルス対策への取組状況についてです。

「メンタルヘルス対策に取り組んでいる」割合は全体で63.4%（同59.2%、同61.4%）です。事業所規模別では、100人以上では96%を超えますが、49～30人は73.1%、30人以下は55.7%です。この傾向は大きく変わっていません。

取組内容（複数回答）は、高い順に「ストレスチェックの実施」63.1%（同65.2%、同62.7%）、「メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な配慮の実施」53.6%（同50.2%、同53.8%）、「職場環境等の評価及び改善（ストレスチェック結果の集団（部、

課など) ごとの分析を含む)」 51.4% (同54.7%、同55.5%)、「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」 46.1% (同50.2%、同50.7%)、「メンタルヘルス対策の実施を行う担当者の選任」 36.7% (同34.7%、37.0%) です。

事業所規模別でみると、大きい事業所ほど取り組んでいる率は高いですが、その内容は形骸化されているようです。

労働安全衛生は、社会の変化や職場状況などに合わせて対応していく必要があります。

「メンタルヘルス対策に取り組んでいる」事業所のうち「ストレスチェックを実施した」事業所の割合は63.1% (同65.2%、同62.7%)、そのうち「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72.2% (同76.4%、同78.6%) です。

ストレスチェックが義務化されたことで実施はされていますが、本来の目的である分析結果の活用されている事業所の割合は $63.4\% \times 63.1\% \times 72.2\% = 28.9\%$ (同 $59.2\% \times 65.2\% \times 76.4\% = 29.5\%$ 、同 $61.4\% \times 62.7\% \times 68.6\% = 26.4\%$) でしかありません。ただしそれぞれ事業場規模別で差があり、小さくなると低くなります。1,000人規模以上の事業所でも約90%です。ストレスチェックは法施行時は義務ではありませんでした。その後、省令で義務になりました。

ストレスチェックを実施したうちの「分析結果を活用した」は80.2% (同79.9%、同79.6%) です。

活用の内容は(複数回答)、「残業時間削減、休暇取得に向けた取組」 50.4% (同53.3%、同53.6%)、「相談窓口の設置」 47.8% (同44.6%、同48.1%)、「上司・同僚に支援を求めやすい環境の整備」 42.4% (同41.1%、同41.7%)、「衛生委員会又は安全衛生委員会での審議」 38.8% (同35.2%、同45.4%)、「業務配分の見直し」 35.8% (同33.9%、同29.1%)、「人員体制・組織の見直し」 34.8% (同34.1%、同26.1%) の順です。

ストレスチェックが本来の目的である職場の環境改善に向けた「職場のストレスチェック」ではなく、個人の精神的状態の情報収集に利用されている傾向があります。

不安・ストレスが急激に高まっている

個人調査についてです。

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』となっていると感じる事柄がある」労働者の割合は82.2% (同53.3%、同54.2%) です。

ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者について、その内容(主なもの3つ以内)は、「仕事の量」 36.3% (同43.2%、同42.5%)、「仕事の失敗、責任の発生等」 35.9% (同33.7%、同35.0%)、「仕事の質」 27.1% (同33.6%、同30.9%)、「対人関係(セクハラ・パワハラを含む)」 26.2% (同25.7%、同27.0%)、「顧客、

取引先等からのクレーム」21.9%（同17.7%、同18.9%）です。

その一方、「強いストレスとなっていると感じる事柄がない」は17.5%（同46.5%、同45.3%）で急激に減っています。質問事項の選択肢にはない内容で感じています。

男女別で、男性が高いのは、「仕事の量」39.6%（同43.1%、同44.2%）、「仕事の失敗、責任の発生等」35.9%（同34.5%、同36.1%）、「仕事の質」29.3%（同34.1%、同34.7%）、「会社の将来性」25.7%（同26.1%、同24.9%）の順です。

女性が高いのは、「仕事の量」34.0%（同43.4%、同39.8%）、「対人関係」30.7%（同29.1%、同30.5%）、「仕事の失敗、責任の発生等」34.9%（同32.9%、同33.4%）、「仕事の質」22.2%（同33.1%、同25.3%）の順です。

労働者の就業形態別を見ると、正規労働者は、「仕事の量」39.6%（同45.6%、45.0%）、「仕事の質」28.3%（同36.0%、同33.5%）、「仕事の失敗、責任の発生等」37.5%（同34.5%、同37.3%）の順です。

契約社員は、「仕事の量」37.4%（同17.9%、21.7%）、「雇用の安定性」34.6%（同17.7%、27.4%）、「対人関係」31.6%（同18.4%、同20.8%）、「仕事の失敗、責任の発生等」29.4%（同33.9%、同27.3%）の順です。

パート労働者は、「仕事の失敗、責任の発生等」35.6%（同28.4%、同24.7%）、「対人関係」34.2%（同36.0%、同35.3%）、「仕事の量」33.8%（同37.8%、同17.3%）、「雇用の安定性」20.9%（26.7%、同22.8%）、「顧客、取引先からのクレーム」27.0%（同15.3%、同24.4%）の順です。

派遣労働者は、「雇用の安定性」70.7%（同65.0%、同62.3%）、「仕事の量」27.6%（同28.1%、同13.3%）、「対人関係」22.7%（同20.0%、同19.1%）、「仕事の失敗、責任の発生等」21.6%（同27.2%、同43.8%）です。

雇用関係によって「強い不安やストレス」の内容は大きく違ってきます。非正規労働者においては「対人関係」「雇用の安定性」が目立ちます。

「顧客、取引先等からのクレーム」は全体では21.9%（同17.7%、同18.9%）ですが、雇用形態別にみると、正社員22.8%（同18.4%、同18.6%）、契約社員13.0%（同11.5%、同16.7%）、パート労働者27.0%（同15.3%、同24.7%）、派遣労働者1.7%（同7.4%、同3.9%）です。

接客、電話対応はパート労働者が多くしめています。

「相談できる人」 職場の内外が半々

「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の有無」についてです。

いるは全体で91.4%（同92.1%、同90.8%）です。

相談できる相手（複数回答）をみると、「家族・友人」68.4%（同80.1%、同78.5%）、「上司」65.0%、「同僚」68.0%、（前年までは「上司・同僚」の区分で、同7

5.2%、同73.8%)です。若い層ほど「家族・友人」が高いです。

年齢階級別にみると、20歳未満は「家族・友人」93.9% (同68.3%、同95.4%)です。「上司」33.8%、「同僚」43.3%、(前年までは「上司・同僚」の区分で、同67.9%、同27.1%)です。

若年層は「家族・友人」以外が少ないです。職場で相談する相手を作れて(探せて)いない状況・雰囲気があります。

男女別にみると、「家族・友人」は男性65.4% (同76.2%、同76.2%)、女子72.6% (同84.1%、同84.1%)、「上司」は男性69.9% (前年までは「上司・同僚」の区分で、同79.0%、同73.8%)、女性58.8% (前年までは「上司・同僚」の区分で、同71.1%、同66.9%)です。

「実際に相談した」20歳未満は「家族・友人」91.3%

相談できる相手がいるうち「実際に相談した」は69.4% (同69.8%、同74.1%)です。これを年齢階級別にみると20歳未満は58.3% (同53.5%、同33.3%)と低いです。

その相手(複数回答)は、「家族・友人」62.0% (71.5%、同73.5%)、「上司」58.5%、「同僚」63.5%、(前年までは「上司・同僚」の区分で、同70.2%、同67.6%)です。仕事や職業生活の問題を職場外の人に相談しています。

男女別にみると、「家族・友人」は男性59.8% (同男性64.8%、同66.8%)、女性64.7% (同78.1%、同81.0%)、「上司」は男性62.2% (前年までは「上司・同僚」の区分で同73.4%、同74.0%)、女性54.7% (前年までは「上司・同僚」の区分で、同67.2%、同60.5%)、「同僚」は男性60.8%、女性66.4%です。

これを年齢階級別にみると、20歳未満は「家族・友人」が91.3% (同40.8%、同88.2%)で飛び抜けて高く、「上司」21.0%、「同僚」26.2%、(前年までは「上司・同僚」の区分で同87.3%、同42.8%)と低く、「実際に相談したことはない」も29.0% (同30.3%、同61.8%)と他の年齢階層と比べてもかなり高いです。

若年層のこのような状況は、自殺者数にも影響しています。

長時間労働に関する事項です。

過去1年間に1か月間の時間外労働・休日労働が80時間を超えた月があった労働者の割合は2.0%です。そのうち、「該当したすべての月に医師による面接指導を受けた」は21.3%、「該当した月のうち一部について医師による面接指導を受けた」9.0%、「医師による面接指導を受けなかった」69.8%です。医師による面接指導は形式になっています。

踏査結果をそれぞれの職場で引き寄せて安全衛生対策に活かしていくことが必要です。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター