

UAゼンセンのメンタルヘルス対策 への取り組み

はないか
花鳥賊

あきひろ
昭広

●UAゼンセン 労働条件局 部長

1. メンタルヘルス不調労働者 を取り巻く概況

昭和57年（1982年）「労働者健康状況調査（厚生労働省）」によると、「仕事や職業生活でストレスを感じている」労働者の割合は、50.6%であった。令和6年（2025年）「労働安全衛生調査（厚生労働省）」によると、「現在の自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄がありますか」の問いに対して、「ある」と回答した労働者の割合は68.3%であり、今や労働者の約7割が職場でなんらかのストレスを抱えている状況である。そのストレスを感じる内容をみると、「仕事の量」が43.2%と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が36.2%、「仕事の質」が26.4%、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む）」が26.1%となっている。また、性別にみると女性よりも男性の方がストレスを感じている割合が高く、男性では「仕事の量」や「仕事の失敗、責任の発生等」について、女性では「対人関係」や「雇用の安定性」について強いストレスを感じている割合が高くなっている。

また、同調査における過去1年間（令和5年11月1日から令和6年10月31日までの期間）にメンタル不調により連続1か月以上休業した労働者の



割合は0.5%、退職した労働者の割合は0.2%となっている。令和6年「労働力調査」による就業者数は6,838万人であることから、これに当てはめると、メンタル不調により連続1か月以上休業した労働者は34万2千人、退職した労働者は13万6千人と推計される。そして、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は63.2%であり、事業所規模別にみると、労働者50人以上の事業所で9割以上になっているが、労働者数30～49人の事業所では7割以下、労働者数10～29人の事業所では5割となっている。

これらの割合を平成27年（2015年）「労働安全衛生調査」結果と比較すると、メンタル不調により連続1か月以上休業した労働者の割合は0.4%、退職した労働者の割合は0.2%となっており、同様のアプローチから、連続1か月以上休業した労働者は21万2千人、退職した労働者は10万6千人と推計される。メンタルヘルス対策に取り組んで

いる事業所の割合は59.7%であり、労働者100人以上の事業所で9割以上になっているが、労働者数50～99人の事業所では8割、労働者数30～49人の事業所では6割、労働者数10～29人の事業所では5割となっている。企業のメンタル不調の労働者に対する対策等は進展しているものの、メンタル不調により休業する労働者や退職者の数は年増

加している傾向にある。

この傾向は、「U Aゼンセン労働条件実態調査（2020年度調査と2024年度調査比較）」（下表）においても同様に、メンタル不調で連続1か月以上休業の従業員数や退職した従業員の数が増加していることから伺うことができる。

U Aゼンセン 労働条件実態調査	メンタル不調で1か月以上 休業の従業員数	メンタル不調で退職 した従業員数
2020年度	2451人	622人
2024年度	3032人	824人

出所：U Aゼンセン労働条件実態調査

仕事や職場をめぐる環境が労働者のこころの安全・安心を脅かす状況は、今後も変わらないことが予見され、労働者のメンタルヘルス対策は企業にとって喫緊の課題であるとともに、高齢化の進展や社会保障費（医療費）の増大という側面においては、現代社会が直面する課題でもある。

2. 職場のメンタルヘルス対策の取り組み

U Aゼンセンにおける職場のメンタルヘルス対策は、平成18年に策定された「労働者の心の健康の保持増進のための指針（厚生労働省）」（労働安全衛生法第70条の2第1項）に基づき、平成22年（2010年）に「職場のメンタルヘルス対策ハンドブック」を作成したことに始まる。職場のメンタルヘルス対策の基本的な考え方は、事業場の規模、雇用形態、年齢等に関わらずどんな働き方におい

ても労働者の「いのち」と「こころ」の健康が確保されること前提に取り組むこととしている。また、「メンタルヘルスケア」が衛生委員会等における調査審議事項であることを踏まえ、U Aゼンセンとしてのアウトプット指標（2026年までの3カ年）①50人未満事業場において安全衛生委員会を設置する組合の割合を70%以上にする ②安全衛生委員会に組合が推薦する委員が参画している組合の割合を100%にする を設定し、取り組んでいる。



アウトプット指標	2024年度結果	2025年度結果
①50人未満事業場において、安全衛生委員会を設置する組合の割合を70%以上にする	60.7% (128組合)	63.4% (113組合)
②安全衛生委員会に組合が推薦する委員が参画している組合の割合を100%にする	78.9% (844組合)	80.8% (804組合)

3. 労使のメンタルヘルス不調 予防対策の概要

U A ゼンセンとしての職場のメンタルヘルス対策は、

- ①メンタルヘルス対策（一次、二次、三次予防）
- ②労使の認識の共有化と方針の表明
- ③過重労働対策
- ④ハラスメント対策
- ⑤「（厚生労働省）労働者の心の健康の保持増進のための指針」に沿った取り組み
- ⑥中小企業等に対する外部機関等の支援体制で構成されている。

ここでは、⑤「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に沿った取り組みを中心に上げるが、以下ポイントになる取り組みに触れておく。

③過重労働対策に当たっては、「U A ゼンセン総合労働政策：労働時間」において、健康確保のための労働時間の上限規制、時間外・休日・深夜割増賃金の設定、有給休暇促進に関する方針を定め、労働条件闘争（労働条件の改善）として取り組みを実施している。

④ハラスメント対策に当たっては、令和2年（2022年）に「職場のハラスメント対策ハンドブ

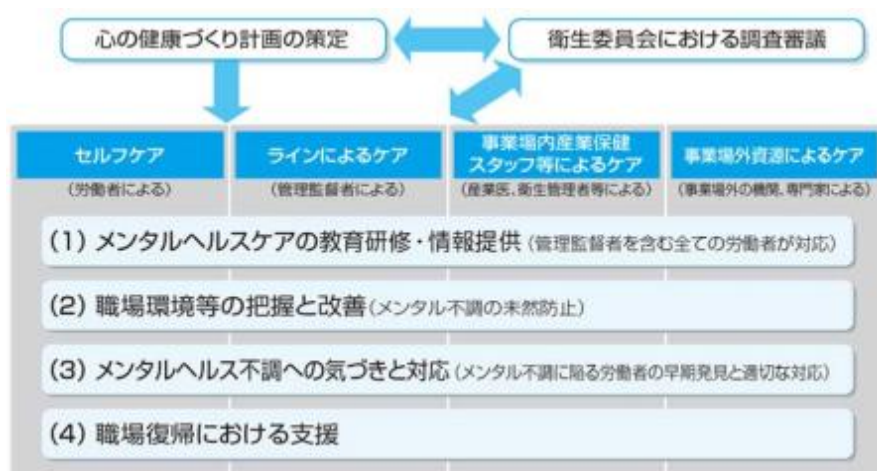
ック」を作成し、メンタル不調者の予防対策の一環として取り組んでいる。

⑥中小企業等に対する外部機関等の支援体制に当たっては、中小加盟組合が産業保健サービス等の提供を受ける際の補助制度である「団体経由産業保健活動推進助成金」（労働者健康安全機構）の支給を受けることが可能となるよう、U A ゼンセンが事業主団体となるための準備を進めている。



4. 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に沿った取り組み

職場におけるメンタルヘルス対策の取り組みは、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に示された「4つのケア」の考え方に基づいて進めている。



出所：厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」

(1) メンタルヘルスキュアの教育研修・情報提供

労働組合が企業のメンタルヘルス対策に積極的に関わり、取り組みを進めていくためには、メンタルヘルスやストレス等に関する基礎的な知識を習得するとともに、活動を推進する担当者を組合組織内に配置する必要がある。U Aゼンセンは人

材育成の取り組みを強化するための教育研修の機会付与に努めており、安全衛生に関する教育研修において、メンタルヘルスキュア等に関する内容を盛り込み、そのリテラシーの向上を図ることとしている。

教 育 研 修	対 象 者	内 容
安全衛生研修会	加盟組合安全衛生担当者	メンタルヘルスの基本
労働安全衛生セミナー	労使の安全衛生担当者	外部講師による専門の講義 加盟組合からの事例報告
労働条件安全衛生講座	加盟組合安全衛生担当者	メンタルヘルスキュアの進め方
安全衛生委員研修会	加盟組合安全衛生担当者	メンタルヘルスの基本と応用
安全衛生法講座	加盟組合の執行委員	安全衛生法令 ストレスチェックの取り扱い

また、情報提供については、安全衛生に関する行政の動向等を取り上げる「U Aゼンセン 安全

衛生トピック」を毎月発行し、意識啓発を促している。



出所：「U Aゼンセン安全衛生トピック2023年11月号」

(2) 職場環境等の把握と改善

すべての職場において“安全”と“健康”が確保される職場環境を実現するため、メンタルヘルス対策等も含めた安全衛生活動の実施状況を把握

し、改善を図ることを目的に、6月の全国安全週間準備月間に連動し、すべての加盟組合で「労働環境総点検チェックリスト」を用いた自主点検活動を展開している。

加盟組合代表者様
2025年度 U A ゼンセン

労働環境総点検チェックリスト

お願い チェックリスト回答にあたっては、労使で取り組み状況の確認を行いましょう。
取り組みが不十分な項目をリストアップし、計画的に改善を進めていきましょう。

Ⅲ. 労働衛生活動		実施率 （％）	コメント
メンタルヘルス	50人以上の事業場		
	5. ストレスチェックを実施していますか（年1回の実施義務） 【安衛法第66条の10、安衛則第52条の9～12】	74	
	6. ストレスチェック実施後に申し出のあった労働者に対する面接指導等を実施していますか（義務） 【安衛法第66条の10、安衛則第52条の15～18】	74	
	7. ストレスチェックの結果を事業場や職場単位で集団分析していますか（努力義務） 【安衛則第52条の14】	74	
	50人未満の事業場		
	8. ストレスチェックを実施していますか	74	
	9. ストレスチェックの結果を事業場や職場単位で集団分析していますか	74	
	50人以上、及び50人未満の事業場 共通		
	10. 衛生委員会などでメンタルヘルスに関する調査審議を行っていますか（義務） 【安衛法第18条、第19条、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」】	73	
	11. メンタルヘルスの相談窓口を設置していますか（努力義務） 【安衛法第69～70条の2、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」】	76	
	12. メンタルヘルスに関する情報提供、教育研修を行っていますか（努力義務） 【「労働者の心の健康の保持増進のための指針」】	77	
	13. メンタルヘルス不調者への対応、職場復帰を支援するためのルールを策定していますか（努力義務） 【「労働者の心の健康の保持増進のための指針」】	78	
	14. 事業場のトップはハラスメント防止の方針を明示し、従業員に周知していますか（義務） ※カスタマーハラスメント（悪質クレーム）を含むあらゆるハラスメントが対象【各種ハラスメント指針】	80	
	15. ハラスメントの相談体制は整備されていますか（義務）【各種ハラスメント指針】	81	
	16. ハラスメント防止のための社内規定（ハラスメントの内容、厳正な対処方針、相談者に対する不利益取り扱いの禁止等）は設けられていますか（義務）【各種ハラスメント指針】	80	
	17. ハラスメントに関する教育研修、啓発活動を行っていますか（義務） 【各種ハラスメント指針】	80	

出所：「2025年度U A ゼンセン労働環境総点検チェックリスト」

①メンタルヘルス対策の取り組み進捗

ここ5年間における取り組み状況をみると、すべての項目において改善していることから、企業におけるメンタルヘルス対策の取り組み（ハラスメント対策含む）は着実に進展している。また、

事業場の規模が小さいほどその割合は低くなっていたが、その格差は縮小してきており、50人以上300人未満事業場における改善ポイントが特に高くなっていることから、事業場の規模にかかわらず取り組みの重要性が浸透している。

2020年度 調査結果	メンタルヘルス対策							
	メンタルヘルス対策に関する衛生委員会での調査審議	メンタルヘルス対策に関する事業所内相談窓口の設置	メンタルヘルス対策に関する情報提供および教育研修	メンタルヘルス不調者対応および職場復帰支援のルール策定	事業場トップによるハラスメント防止方針の周知	ハラスメント対策に関する事業所内での相談体制の整備	ハラスメント防止の社内規定の策定	ハラスメント対策に関する教育研修および周知啓発の活動
合 計	81.2%	89.7%	80.5%	79.1%	91.1%	94.3%	93.4%	88.5%
(事業所規模)								
1,000人以上	93.7%	97.6%	92.9%	90.6%	97.7%	100.0%	98.4%	95.3%
300人以上1,000人未満	88.8%	99.2%	86.4%	84.6%	97.5%	99.2%	99.2%	97.5%
50人以上300人未満	84.0%	88.2%	81.7%	78.5%	90.2%	94.1%	93.6%	87.6%
50人以上	87.4%	93.4%	85.3%	83.0%	93.7%	97.1%	96.1%	92.4%
50人未満	65.1%	83.0%	71.1%	72.2%	84.8%	88.3%	89.1%	81.8%

出所：U Aゼンセン労働条件実態調査2020年度（746組合集約）

2024年度 調査結果	メンタルヘルス対策							
	メンタルヘルス対策に関する衛生委員会での調査審議	メンタルヘルス対策に関する事業所内相談窓口の設置	メンタルヘルス対策に関する情報提供および教育研修	メンタルヘルス不調者対応および職場復帰支援のルール策定	事業場トップによるハラスメント防止方針の周知	ハラスメント対策に関する事業所内での相談体制の整備	ハラスメント防止の社内規定の策定	ハラスメント対策に関する教育研修および周知啓発の活動
合 計	85.6%	91.8%	84.9%	82.6%	95.5%	97.1%	96.4%	94.6%
(事業所規模)								
1,000人以上	93.2%	99.3%	95.3%	93.3%	97.4%	100.0%	99.3%	99.3%
300人以上1,000人未満	95.0%	97.9%	90.7%	89.3%	97.9%	100.0%	100.0%	97.9%
50人以上300人未満	89.7%	94.0%	88.2%	84.3%	96.6%	97.9%	97.4%	96.2%
50人以上	91.6%	96.3%	90.7%	87.6%	97.1%	99.0%	98.6%	97.3%
50人未満	64.9%	78.7%	64.0%	65.0%	89.8%	92.0%	90.4%	86.9%

出所：U Aゼンセン労働条件実態調査2024年度（804組合集約）

② ストレスチェックの取り組み推移

法律で義務とされている50人以上の事業場では、従来から9割以上実施されており、その割合に大きな変化はないものの、すべての事業場において100%になっていないことから、さらなる周知・啓発の徹底が必要である。

一方、50人未満の事業場では、実施割合は大きく改善しているものの、まだ7割程度に過ぎないことから、2028年5月の施行日（ストレスチェックの義務化）までには、「団体経由産業保健活動推進助成金」を活用した取り組みの支援を進める必要がある。

2020年度 調査結果	50人以上の事業場			50人未満の事業場	
	ストレスチェックを実施していますか	ストレスチェック実施後に申出た労働者面接指導等を実施していますか	ストレスチェックの結果を事業場や職場単位で集団分析していますか	ストレスチェックを実施していますか	ストレスチェックの結果を事業場や職場単位で集団分析していますか
合 計	97.5%	97.6%	86.4%	38.0%	29.4%
(事業所規模)					
1,000人以上	99.2%	98.4%	90.0%	—	—
300人以上1,000人未満	98.7%	99.3%	92.8%	—	—
50人以上300人未満	96.4%	96.5%	82.2%	—	—

出所：U Aゼンセン労働条件実態2020年度（746組合集約）

2024年度 調査結果	50人以上の事業場			50人未満の事業場	
	ストレス チェックを 実施して いますか	ストレス チェック実 施後に申 出た労働 者面接指 導等を実 施してい ますか	ストレス チェックの 結果を事 業場や職 場単位で 集団分析 しています か	ストレス チェックを 実施して いますか	ストレス チェックの 結果を事 業場や職 場単位で 集団分析 しています か
合 計	97.5%	97.7%	90.4%	71.6%	59.7%
(事業所規模)					
1,000人以上	99.3%	99.3%	93.8%	100.0%	90.0%
300人以上1,000人未満	97.2%	97.9%	91.7%	96.0%	84.0%
50人以上300人未満	96.6%	96.6%	88.0%	95.3%	81.3%
50人以上	97.5%	97.7%	90.4%	93.9%	80.3%
50人未満	98.5%	98.5%	89.7%	71.6%	59.7%

出所：U Aゼンセン労働条件実態調査2024年度（804組合集約）

③過重労働対策の取り組み推移

ここ5年間の取り組み状況をみると、すべての項目において改善していることから、過重労働対策の取り組みも進展している。ただし、以前より取り組みが進捗していたこともあり、改善のポイ

ントは大きく伸長していない。また、時間外休日労働が1月当たり80時間を超えた労働者本人に対する通知は義務であることから、100%達成に向けた対応が必須である。

2020年度 調査結果	過重労働対策				
	長時間労働対策に関する衛生委員会での調査審議	タイムカード等の客観的な方法による労働時間の把握	時間外休日労働が1月当たり80時間超え労働者本人に対する通知	時間外休日労働が1月当たり45時間超えかつ本人が申し出た場合の医師の面接指導	産業医が健康相談に応じることができる環境整備
合 計	90.5%	98.3%	97.9%	90.8%	85.7%
(事業所規模)					
1,000人以上	99.2%	100.0%	100.0%	97.6%	95.4%
300人以上1,000人未満	94.1%	99.2%	98.2%	93.6%	87.2%
50人以上300人未満	91.3%	98.1%	97.8%	89.0%	87.7%
50人以上	94.0%	98.8%	98.7%	93.0%	89.2%
50人未満	82.2%	97.8%	97.5%	83.5%	72.6%

出所：U Aゼンセン労働条件実態2020年度（746組合集約）

2024年度 調査結果	過重労働対策				
	長時間労働対策に関する衛生委員会での調査審議	タイムカード等の客観的な方法による労働時間の把握	時間外休日労働が1月当たり80時間超え労働者本人に対する通知	時間外休日労働が1月当たり45時間超えかつ本人が申し出た場合の医師の面接指導	産業医が健康相談に応じることができる環境整備
合 計	92.9%	98.4%	98.8%	90.9%	89.4%
(事業所規模)					
1,000人以上	99.3%	100.0%	100.0%	93.0%	96.0%
300人以上1,000人未満	95.2%	98.6%	97.8%	93.6%	92.3%
50人以上300人未満	96.1%	98.3%	100.0%	94.4%	95.8%
50人以上	96.5%	98.8%	99.4%	93.2%	94.7%
50人未満	82.2%	97.8%	97.5%	83.5%	72.6%

出所：U Aゼンセン労働条件実態調査2024年度（804組合集約）

④メンタルヘルス不調で1カ月以上休業した加盟組合員数の推移

UAゼンセン見舞金共済制度における申請結果（下表）をみると、メンタルヘルス不調により連続30日以上休業した従業員は、2015年の810人から2023年の3,064人へと大幅に増加し、2024年に

おいても高止まりしている。また、そのことに伴う自殺者（すべて精神疾患によるものとは限らない）が5年連続で100名を超えていることを踏まえ、休業者に対する支援体制の整備・構築が不可欠である。



出所：UAゼンセン見舞金制度

5. これからのUAゼンセンにおけるメンタルヘルス対策

UAゼンセンのメンタルヘルス対策については、ここ数年、労使による取り組みは着実に進展してきているものの、メンタル不調による休業者や退職者の人数は依然増加傾向にあることから、今後は実効の上がる対策が求められることになる。

企業には労働者の安全と健康を確保する本来的な責務が課せられており、安全衛生関係法令の最低基準を遵守するのみならず、自主的な安全衛生対策活動を積極的に展開し、職場内のリスクを最大限低減することが求められる。一方で、職場に

におけるメンタルヘルス対策をより確実なものとするためには、労働者自身の自覚と労働組合の協力が不可欠である。企業にのみ対策を求めることなく、同じ職場で働く仲間のいのちと健康を守るにはどうすべきか、労働組合が主体的に考えて企業と対策に当たることが何よりも重要である。また、労働組合として企業との協議を通じた職場環境の改善を図り、組織内融和や組織全体の生産性向上につなげることが不可避である。

職場のメンタルヘルス対策の充実強化は、労働組合に課せられた使命であることを自覚しなければならない。