

ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業
報告書

2022（令和4）年3月

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

目次

第1章 事業の概要.....	1
1. 事業の背景・目的.....	1
2. 事業実施内容.....	2
3. 事業実施体制.....	4
第2章 ストレスチェック制度に関する文献調査.....	6
1. 調査概要.....	6
2. 調査結果.....	7
第3章 ストレスチェック制度の効果検証に関するアンケート調査.....	15
1. 調査概要.....	15
2. 調査結果.....	17
第4章 ストレスチェック制度の先進事例に関するヒアリング調査.....	90
1. 調査概要.....	90
2. ヒアリング調査の結果.....	92
第5章 調査結果のまとめと考察.....	98

参考資料

- ・文献リスト
- ・アンケート調査票
- ・ヒアリング記録

別添資料

- ・アンケート調査集計表

第1章 事業の概要

1. 事業の背景・目的

1) 事業の背景

労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止するために、労働安全衛生法が一部改正され、平成27年12月に、事業者に対して労働者の心理的な負担の程度を把握するための「ストレスチェック制度」が導入された。ストレスチェックではその受検者の仕事や職業生活に関して強い不安、悩みやストレスの度合いを把握することができるため、メンタルヘルス不調への気づきのきっかけや職場改善等に一定の効果をもたらしているといわれている。同制度では、現時点では常時50人未満の労働者を使用する事業場については、努力義務となっているが、近年、健康経営優良法人（中小規模法人部門）等の認定基準にストレスチェックの実施有無が組み入れられるなど、大企業のみならず、中小の事業場での実施を後押しする仕組みが導入され、今後、労働者50人未満の中小の事業場についても、より強く実施が求められるようになると考えられる。

ただし、現時点において、ストレスチェック制度の実施状況については、いくつか既存の調査はあるが、その詳細な内容や具体的な効果について、大規模な調査や検証はされておらず、効果的な実施のための課題や方策について検討された報告もない。

2) 事業の目的

本事業では上述の背景及び制度創設5年が経過した現在における取り組み状況から課題や今後の効果的な制度運用を見据え、文献調査・アンケート調査・ヒアリング調査を行うことにより、実施や実施後の結果の効果的な活用方法への悩み・課題などを浮かび上げさせ、ストレスチェック制度のさらなる推進及び職場環境改善に資する情報を整理した。

また、今後見込まれるとされる中小の事業場への実施の義務化に向けた検討を前にして、より多くの企業が前向きに取り組むことができるようにヒアリング調査結果を基に、様々なバリエーションの実施方法等も整理しながら、企業の担当者、特に中小の事業場の担当者にとっても参考となる事例集を作成し、制度の普及・実施に向けての周知を図ることも目的とした。

2. 事業実施内容

1) ストレスチェック制度に関する文献調査

ストレスチェック制度に関する事業場の取組状況や、集団分析結果を活用した職場環境改善等に関する事例についての文献収集・整理を通じて、ストレスチェック制度の効果検証を行う。また、ストレスチェック制度に関する取組状況、効果、課題や具体的な対策を整理し、ヒアリング調査候補を抽出するための基礎資料とした。

2) ストレスチェック制度の効果検証に関するアンケート調査

ストレスチェック制度の「実施状況」「職場環境改善の状況」「制度実施による労働者の健康状況や勤務環境の変化」等の実態を把握するとともに、制度の運用上の課題を明らかにし、効果的な実施に向けた工夫を検討することを目的として、全国の事業場、事業場票対象事業場経由でそこに勤務する労働者にアンケート調査を実施した。

アンケート調査の回収状況は下表のとおり。

図表 1 アンケート調査の回収状況

	配布数	回収数	回収率 (回収数/有効数)
事業場票	10,698 件	3,633 件	34.0%
労働者票	10,700 件	2,428 件	22.7%

3) 事例収集にあたってのヒアリング調査

ストレスチェック制度の効果的な実施に向けた事例集作成のため、ヒアリング調査を実施した。企業・事業場から、ストレスチェック制度の好事例を収集し、また、関係専門家・有識者から小規模事業場の実情について詳細な意見を伺い、小規模事業場の状況を踏まえた事例集作成につなげることを目的として実施した。

具体的なヒアリング調査対象の企業・事業場は次表のとおり。

図表 2 ヒアリング先一覧

	従業員数		業種	所在地
	企業規模	ヒアリング対象事業場		
A社	41人	同左	建設業	神奈川県
B社	91人	同左	卸売業	東京都
C社	100人	本社40人、支社60人	製造・卸売業	石川県
D社	約600人	ヒアリング対象事業場38人	製造業	神奈川県
E社	862人	100人	自動車販売業	福岡県
F社	1,300人	20人	金融業	大阪府
G社	1,413人	1事業場あたり200～500人	建設業	兵庫県
H社	27,003人	250人	製造業	大阪府
I社	54人	同左	卸売業	京都府
J社	94人	本部事業場は50人以上	医療	東京都
K社	857人	同左	情報サービス業	東京都

4) ストレスチェック制度の効果検証に関する事例集等の作成

各事業場がストレスチェック制度の効果を高めることができるように、ストレスチェック制度についての文献調査、アンケート調査、ヒアリング調査を行い、全国の事業場がストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策や、集団分析結果を活用した職場環境改善に取り組む際の参考となるよう、ポイントや課題に対する工夫例をとりまとめた事例集等を作成した。

3. 事業実施体制

事業実施にあたっては、下記の10名からなる検討委員会を設置、開催し、事業全般の実施運営について検討を行った。

図表 3 検討委員会 委員名簿

委員名	ご所属
井澤 修平	独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生研究所 産業保健研究グループ 上席研究員
井上 幸紀	大阪市立大学大学院医学研究科 神経精神医学 教授
岡田 睦美	一般社団法人日本産業保健師会 会長
神村 裕子	公益社団法人日本医師会 常任理事
○ 川上 憲人	東京大学大学院医学系研究科 精神保健学分野 教授
清田 素弘	日本商工会議所 産業政策第二部 労働担当課長
高橋 義和	UA ゼンセン労働条件局 部長
田中 百合	日本労働組合総連合会 総合政策推進局労働法制局 部長
堤 明純	北里大学医学部 公衆衛生学 主任教授
増田 将史	イオン株式会社 人事企画部 イオングループ総括産業医

(○：座長，50音順・敬称略)

なお、本事業の事務局体制は以下のとおりである。

図表 4 事務局体制

氏名	現職
田中 陽香	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部 福祉政策チーム 課長
足立 奈緒子	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部 福祉政策チーム コンサルタント
松山 里紗	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部 福祉政策チーム コンサルタント
岡島 広枝	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部 福祉政策チーム コンサルタント

検討委員会は、計5回開催した。開催概要は下表のとおり。

図表 5 検討委員会の開催概要

検討委員会	開催日時	議題
第1回	2021年7月15日(木) 10時～12時	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業概要 ○ 文献調査の検討 ○ アンケート調査調査票の検討 ○ ヒアリング調査候補の検討 ○ 今後の事業スケジュール
第2回	2021年8月27日(金) 10時～12時	<ul style="list-style-type: none"> ○ 文献調査結果の報告 ○ ヒアリング調査内容の検討 ○ 事例集構成案の検討
第3回	2021年10月8日(金) 15時～17時	<ul style="list-style-type: none"> ○ アンケート調査結果の報告 ○ ヒアリング調査結果の報告 ○ 事例集構成案の検討
第4回	2021年12月10日(金) 13時～15時	<ul style="list-style-type: none"> ○ ヒアリング調査結果の報告 ○ 事例集案の検討
第5回	2022年1月13日(木) 10時～12時	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事例集案の検討 ○ 報告書案の検討

第2章 ストレスチェック制度に関する文献調査

1. 調査概要

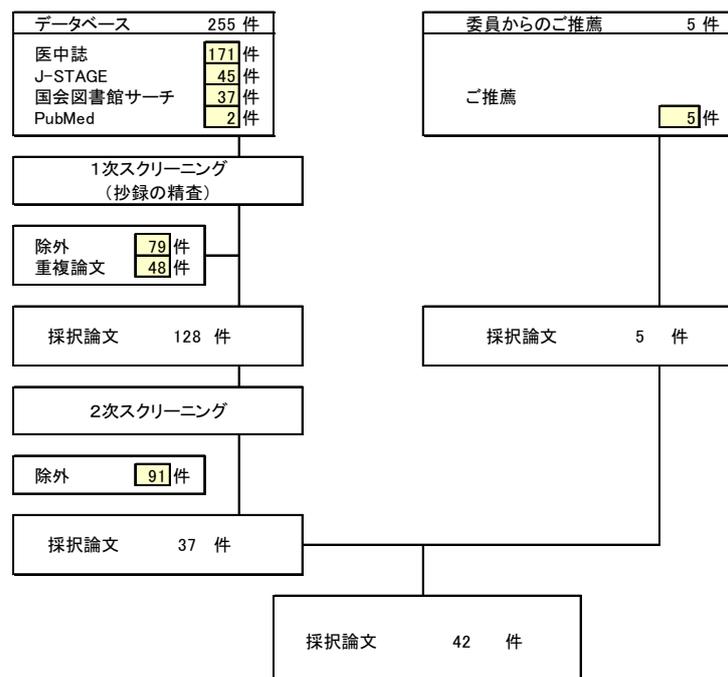
1) 目的

ストレスチェック制度に関する事業場の取組状況や、集団分析結果を活用した職場環境改善等に関する事例についての文献収集・整理を通じて、ストレスチェック制度の効果検証を行う。また、ストレスチェック制度に関する取組状況、効果、課題や具体的な対策を整理し、ヒアリング調査候補を抽出するための基礎資料とした。

2) 調査方法

- 検索に使用するデータベース：
医学中央雑誌、国立国会図書館サーチ、労働政策研究・研修機構データベース、PubMed
- 調査対象文献：2018年1月以降の日本語または英語による文献
- 検索語：
「ストレスチェック」「職業性ストレス簡易調査票」「職場環境改善」「The Stress Check Program」「Brief Job Stress Questionnaire; BJSQ」「Work environment improvement」
- 論文の検索～採択に至るまでのフローチャートは、下記のとおり。
- 論文の採択基準は、下記①～②のいずれかに該当したもの
 - ①法制化されたストレスチェック制度の効果評価に関する内容を含んでいるもの
 - ②事業場でのストレスチェック制度の事例が紹介されているもの

図表 6 文献調査のフローチャート



3) 調査実施時期

令和3年6月～8月

2. 調査結果

採択した42本の論文について、各論文から得られた知見の範囲は以下のとおりであった。

図表 7 採択論文から得られた知見の範囲

ストレスチェック制度に対する知見の範囲	件数
実施率に関する文献	7件
受検率に関する文献	15件
医師による面接指導に関する文献	18件
集団分析と職場環境改善に関する文献	35件
制度の効果に関する文献	9件
事例として参考になる文献	12件

以下、ストレスチェック制度の各項目別に採択論文の記載内容について整理した。文中に付している文献番号については参考資料を参照されたい。

1) ストレスチェック制度の実施状況

(1) ストレスチェックの実施率

- 事業場を対象として国内の各地域で実施された研究では、いずれも、労働者数 50 人以上の事業場では、ストレスチェックの実施率が8～9割程度であったのに対し、労働者数 49 人以下の事業場におけるストレスチェックの実施率は1～6割程度と、低い傾向にあった。【文献6、18、29】
- 小規模事業場の中でも特に、単独企業の方が、複数事業場をもつ企業の支所と比較して、ストレスチェックの実施率が低い傾向にあった。また、ストレスチェック制度に関連した公的支援制度に対する認知度も低かった。【文献 26】

【ストレスチェック制度の普及にかかる課題】

➡ストレスチェックの実施については小規模事業場かつ、単独企業に対して、公的支援制度の周知を含めた働きかけをすることが重要。

【個別文献より】

- 神奈川県内に本社を置く 1,379 事業場を対象に実施した質問紙調査(令和元年 11 月に 4,000 事業場に配布、回答率 22.9%)では、ストレスチェック制度の実施率は、労働者数 50～99 人の事業場(n=155)で 84.5%、100～299 人の事業場(n=114)で 97.4%、300 人以上の事業場(n=29)では 96.6%であったが、49 人以下(n=1,065)の事業場では 8.9%(n=95)であった。【文献6】
- 富山県内の 350 事業場を対象に実施した質問紙調査(平成 29 年 11 月に 1,338 事業場に配布、回答率 26.2%)では、ストレスチェック制度の実施率は、労働者数 50 人以上の事業場(n=216)では 88.4%(n=191)、労働者数 49 人以下の事業場(n=134)では 12.7%(n=17)であった。【文献 18】
- 愛知県内の従業員数 30 人以上 50 人未満の 1,160 事業場を対象に実施した質問紙調査(平成 29 年8月に 6,003 事業場に配布、回答率 21.4%)では、企業形態の不明な事業場を除いて、単独企業(n=290)と、複数事業場をもつ企業の支所(n=331、支社・支店・営業所など)に分けて、ストレスチェックの実施率を集計しており、単独企業では 14.8%(n=43)、複数事業場をもつ企業の支所では 55.6%(n=184)であった。また、50 人未満の事業場でストレスチェックが義務となった場合に必要なものとして、「人材」(単独企業:67.2%、複数事業場を持つ企業の支所:36.9%)、「予算」(単独企業:50.0%、複数事業場を持つ企業の支所:27.8%)、「専門家」(単独企業 42.4%、複数事業場を持つ企業の支所:30.5%)が多かった。ストレスチェック実施に対する公的支援制度については、「知らない」が単独企業で 79.3%、複数事業場を持つ企業の支所で 67.4%であった。【文献 26】
- 全国の企業 4,500 を対象にした2カ年にかけての事業場調査で、施行後1年目にストレスチェック制度を実施した事業場は 87%(n=316)、2年目には 90%(n=252)であった。事業場規模が大きいと実施率は有意に高く、事業場内に産業医や医師、精神科医・心療内科医、看護師・保健師、カウンセラーや臨床心理士がいる場合には、有意に実施率が高かった。なお、ストレスチェックを実施している事業場(1年目 n=276、2年目 n=226)のうち、76-78%がストレスチェックを健康診断以外の機会に実施していた。【文献 29】

(2) ストレスチェックの受検率

- ストレスチェックの受検率は事業場規模が大きくなるほど高くなっていたが【文献6】、大規模事業場の労働者では、ストレスチェックの実施通知があった者の割合が高かった。【文献24】
- 年齢別・業種別等に見ると、若年層、医療・福祉の業界で受検率が有意に低かった。また巡回による定期健康診断と同時に実施したほうが受検率は有意に高かった。【文献35】

【ストレスチェック制度の受検率向上に係る課題】

➡ストレスチェックの受検率の向上には実施時期への配慮や健診との同時実施をする、実施通知を行う、複数回の受検勧奨を行う等の工夫が求められる。

【個別文献より】

- 神奈川県内に本社を置く1,379事業場を対象にした調査では、従業員数49人以下の事業場(n=95)では、受検率「80～100%」が最多で32.6%(n=31)、50～99人の事業場(n=131)でも、「80～100%」が最多で39.7%(n=52)、100～299人の事業場(n=111)でも、「80～100%」が最多で26.1%(n=29)、300人以上の事業場(n=28)でも、「80～100%」が最多で28.6%(n=8)であった。【文献6】
- 全国の常勤労働者2,581名を対象に実施したインターネット調査(平成28年12月に3,891名に依頼、回答率66.3%)では、ストレスチェック制度の実施通知があった者は、50人以上の事業場に勤務している労働者(n=1,792)のうち52.5%(n=941)、労働者数49人以下の事業場(n=700)のうち12.1%(n=85)であった。なお、より細かい事業場規模別の分析もなされており、事業場規模が大きくなるほど、ストレスチェックの実施通知があった者の割合が高かった。(事業場規模(n=労働者数):実施通知ありの者の割合…50人未満(n=700):12.1%、50～99人(n=287):38.7%、100～299人(n=363):52.6%、300～999人(n=360):54.2%、1,000～4,999人(n=388):56.5%、5,000人以上(n=387):59.4%)【文献24】
- 全国の労働者3,915人を対象に2年間にわたり調査を実施したところ、2016年、2017年の受検率は91-92%(n=1,018、808)であった。ストレスチェックを受けていない理由(n=71)は「時間がなかった」(39%)、「受検の必要性を感じなかった」(35%)、「受検を忘れていた」(24%)が多かった。【文献28】
- 全国の企業4,500を対象にした2カ年にかけての事業場調査(1年目n=276、2年目n=226)で、受検率は80-100%以上が約8割を占めていた。【文献29】
- ある労働衛生機関の2016年の1年間にストレスチェックサービスと巡回による定期健康診断の両方を利用した労働者(n=31,156)について、多重ロジスティック回帰分析を行った結果、ストレスチェックの実施時期が巡回による定期健康診断と近いほどストレスチェックの受検率は有意に高かった。年齢では、16-29歳の群と比較して、30-39歳、40-49歳、50-59歳、60歳以上の群で調整オッズ比が約1.5倍高かった(p<0.001)。業種では、製造業と比較して、建設業と運輸業・郵便業でストレスチェックの受検率が有意に高く、医療・福祉では有意に低かった。事業所の規模では、1-49人の群と比較して、300-999人、50-299人の群でストレスチェックの受検率が有意に高く、1,000人以上の群では有意に低かった。【文献35】

(3) 高ストレス者のうち、医師による面接指導

- 従業員規模別での傾向は文献により異なっているものの、総じて高ストレス者のうち、医師による面接指導を希望する者の割合は低かった。【文献6、18、28、29、34】

【医師による面接指導に係る課題】

- ➡多職種が連携しながら、高ストレス者と判定を受けながらも医師面接につながらない人の面接等への誘導の工夫が求められる。

【個別文献より】

- 神奈川県内に本社を置く1,379事業場を対象にした調査では、受検者のうち高ストレス者が占める割合は、従業員数49人以下の事業場(n=95)では「0%」が最多で33.7%、50~99人の事業場(n=131)では「10%~20%未満」が最多で33.6%、100~299人の事業場(n=111)で「10%~20%未満」が最多で45.9%、300人以上の事業場(n=28)で「10%~20%未満」が最多で46.4%であった。高ストレス者のうち、医師面接を受けた者の割合は、従業員数49人以下の事業場(n=50)では「0%」が最多で58.0%、50~99人の事業場(n=97)で「0%」が最多で63.9%、100~299人の事業場(n=87)で「0%」が最多で49.4%、300人以上の事業場(n=24)では「5%未満」が最多で37.5%、次いで「0%」が25.0%であった。【文献6】
- 2019年に全衛連会員が実施したストレスチェック1,539,225人分のうち、受検者のうち高ストレスと判定された人は14.8%であり、2018年の14.4%より微増した。高ストレスと判定された人の割合を男女別にみると男性の方が若干(3.5%)高かった。【文献11】
- 富山県内の事業場(n=350)を対象に実施した調査では、ストレスチェックを実施した事業場(n=208)における高ストレス者の割合について、5%未満であった事業場が48.6%と最も多かった。高ストレス者がいた事業場(n=143)における医師面接希望の割合について、5%未満であった事業場が81.1%と大半を占め、すべての規模・業種で5%未満との回答が最も多かった。【文献18】
- ある健診機関が行ったストレスチェック受検者(n=1,919)に対して、面接を高ストレス者、医師に限定せず、希望申出の時期をストレスチェック実施時と結果返却時の2時点としたところ、面接希望者が医師単独・1時点の希望受付よりも多かった(面接申込者の割合 産業医単独:0.6%、他の職種との合計:2.0%)。【文献27】
- 全国の労働者3,915人を対象に2年間にわたり調査を実施したところ、2016年、2017年の高ストレス判定を受けた者は14~19%(n=1,060、900)であった。高ストレス判定者のうち、医師面接を受けた者は16~17%(n=153、168)であった。医師面接を受けなかった理由(n=141)は、「面接指導がどのように役立つのかが分からなかった」(36%)、「面接指導の必要性を感じなかった」(29%)、「時間がなかった」(20%)が多かった。【文献28】
- 全国の企業4,500を対象にした2カ年の事業場調査(1年目n=276、2年目n=226)で、高ストレス者の割合は、1年目は5%以上10%未満が最多で30.4%、2年目は10%以上20%未満が最多で34.5%であった。また、高ストレス者のうち面接指導を行った者の割合は5%未満との回答が多く、1年目で51.1%、2年目で64.9%であった。【文献29】
- 認定産業医に対するアンケート調査(n=1,322)によると、高ストレスであった労働者が医師による

面接指導を希望する割合は1.4%であり、小規模事業場ほどこの値が高かった(50～99人:2.5%、100～299人:1.5%、300～399人:1.0%、1000人以上:0.6%)。【文献34】

(4) 集団分析の実施状況

- 集団分析の実施率は低くないが【文献6】、分析結果が有効に活用されていない。【文献1】

【集団分析に係る課題】

⇒結果の活用方法等を例示する等により、活用を促す工夫が求められる。

【個別文献より】

- ある労働衛生機関がストレスチェックを実施した事業場120のうち、集団分析を実施した事業場は86事業場(71.7%)であった。集団分析実施に意義を感じない事業場はその理由として、「活用の方法が分からない」「グループ単位がバラバラで結果の比較がしづらい」「実施時期や異動等、集団のとり方で結果が違ってくる」「従業員数が少なく、多くの集団分析ができない」等の見解が挙げられていた。【文献1】
- 神奈川県内に本社を置く1,379事業場を対象にした調査では、集団分析の実施率は、従業員数49人以下の事業場(n=95)では、65.3%、50～99人の事業場(n=131)では、68.7%、100～299人の事業場(n=111)では、81.1%、300人以上の事業場(n=28)では、85.7%であり、事業場規模が大きくなるほど、実施率が高い傾向にあった。【文献6】
- 認定産業医に対するアンケート調査(n=1,322)によると、集団分析を実施しているという認定産業医は55.6%であった。【文献34】

(5) 職場環境改善の実施状況

- ストレスチェック実施後に集団分析結果を活用し、職場環境改善まで実施している事業場は少なかった。【文献6、18、29】
- ただし、労働者の側からは、職場環境改善を経験したという意識は低く、事業場単位では実施していても、職場環境改善を経験したことがあるものはわずかであった。【文献28】

【職場環境改善に係る課題】

➡ 集団分析を受けて職場環境改善まで実施している事業場は少なく、職場環境改善につなげ、それを事業場全体に広げる取組みが必要である。

【個別文献より】

- 神奈川県内に本社を置く 1,379 事業場を対象にした調査では、集団分析結果を活用した職場環境改善の実施率は、従業員数 49 人以下の事業場(n=62)で 22.6%、50～99 人の事業場(n=90)で 23.3%、100～299 人の事業場(n=90)で 27.8%、300 人以上の事業場(n=24)で 33.3%であった。【文献6】
- 富山県内の事業場のうち、ストレスチェックを実施した事業場(n=350)の中で集団分析を行った事業場 74.5%のうち、職場環境改善を行ったまたは行う予定とした事業場は 41.3%であった。メンタルヘルス不調者が発生した事業場(n=154)と発生していない事業場(n=349)と比較したところ、ストレスチェック(75.3%と 47.2%)・集団分析(59.1%と 32.8%)・職場環境改善(29.9%と 9.2%)を実施した事業場が有意に多かった(いずれも $p < 0.001$)。【文献18】
- 全国の労働者 3,915 人を対象に2年間にわたり調査を実施したところ、2016 年、2017 年にストレスチェックを受け(n=2,475、2,475)、その後に職場環境改善を経験した者は2～3%であった。【文献28】
- 全国の企業 4,500 を対象にした2カ年にかけての事業場調査(1年目 n=276、2年目 n=226)で、職場環境改善活動は1年目が 37%、2年目が 44%であり、1年目よりも増加した。1年目から2年目にかけて、職場環境改善の一環としての経営層への報告・説明は 26%から 31%に、管理監督者への説明や研修は 22%から 25%に、従業員参加型の職場環境改善は4%から8%に増加していた。【文献29】

2) 職場におけるメンタルヘルス対策としてのストレスチェック制度の効果・有用性

- ストレスチェック制度の有用性については、事業場では従業員のメンタルヘルスへの理解・意識向上等について有用である、労働者では医師面接や職場環境改善がメンタルヘルス不調への対策として有用であると捉えられていた。【文献 18、24】
- 複数の独立した研究により、ストレスチェック制度については、それ単体ではなく、面接や職場環境改善と一緒にを行うことにより、労働者のストレス反応等において有意な改善が見られる等の効果が確認できた。【文献8、9、23、28、30】
- 一方、ストレスチェック制度の導入によって労働者の心理的負担が軽減されたとは言えないと結論づけたものや、ストレスチェック制度に関わる医師等からは、ストレスチェック制度が職場におけるメンタルヘルス対策の進展に影響はないと見解の方が多かったというものもあった。【文献 10、21】

【ストレスチェック制度の効果について】

⇒ストレスチェック制度については事業場・労働者ともに有用であると一定の割合で評価されており、ストレスチェックの受検だけではなく、その後の職場環境改善まで一体で実施することによって具体的な効果が見られている。これらの点については、さらなる調査研究が求められる。

【個別文献より】

- ストレスチェック実施後に全社員面談や個々の社員へのストレスセルフケア研修、管理者向けの管理監督者研修を行うことにより、ストレス状況改善にどのように寄与するか、2度の質問紙調査(2014年と2017年)結果を比較検証した(n=168)結果、ストレス要因については、役割葛藤が上昇し、技能活用が低下していた。ストレス反応については、身体的ストレス反応の改善は見られたが、心理的ストレス反応の改善は見られなかった。【文献8】
- インターネットで全国の労働者への調査結果について、後ろ向きコホート分析を実施した結果、ストレス検査・職場環境改善の実施を両方実施した群(n=65)と、両方実施していない群(n=1,336)との間で、心理的ストレス反応の改善に有意な差がみられた(p=0.04, Cohen's d = -0.14)。【文献9】
- ストレスチェックの実施率は高く、その後の高ストレス者面接、集団分析を行いながらも、職場環境改善について行っていない事業場で、2015年から2017年にかけてのストレス要因についての変化を見たところ、A1事業場では仕事の量的負担について有意な低下(33.7→33.0)がみられ、A2事業場ではいずれの項目でも有意な変化は見られず、B事業場では心理的ストレス反応の有所見の者の割合が有意に上昇(52.5%→62.3%)しており、ストレスチェック制度の導入によって必ずしも労働者の心理的な負担が軽減されたとは言えなかった。【文献 10】
- ストレスチェックを実施した事業場(n=208)のうち、従業員のストレスやメンタルヘルスに対する理解が向上した(40.9%)、従業員の自己管理意識が向上した(33.2%)などの評価がある一方、高ストレス者に対しての実情を考慮した対応をとることができた(8.2%)、集団分析に基づき職場環境の改善ができた(8.2%)との回答は少なかった。【文献 18】
- 産業医等(n=178)の見解として、ストレスチェック結果を通知することによる、労働者自身が行うストレス対策に対する効果は、回答した産業医(n=167)の35.9%が、「非常に役立っている」「役立っている」と回答した一方、49.1%が「あまり役立っていない」「全く役立っていない」と回答した。ストレ

スチェック制度のメンタルヘルス対策への影響は、なし(変わらない)と回答した産業医が 51.6%を占め、進展したと回答した産業医が 41.0%であった。【文献 21】

- 小規模建設現場において、無記名ストレスチェック(n=30)を実施し、職場環境改善を行い、再度無記名ストレスチェックを実施したところ、ストレス反応指数が 1.9781 から 1.8892 に低下した。【文献 23】
- 全国の労働者を対象としたインターネット調査(n=3,891)で、ストレスチェック制度の有用性に係る労働者からの評価を分析した結果、個人結果通知は4段階評価のうち、平均 2.14、ストレス対処ヒントは 2.05(いずれも n=961)であり、両者とも高ストレス者の方が有用性を低く評価していた。医師面接を申し出た者(n=25)では、医師面接の有用性得点平均は 2.48 と高かったものの、就労上配慮は 2.16 と低かった。ストレスチェック制度施行後に職場環境改善を経験した者のうち、有用性の質問に回答した者(n=57)では、職場環境改善の有用性得点平均は 2.63 と比較的高かった。【文献 24】
- 全国の労働者 3,915 人を対象に2年間にわたり調査を実施したところ、職場環境改善の経験者(n=65、心理的ストレス反応調整平均値:-2.49)ではストレスチェック未受検者(n=1,336、生産性調整平均値:0.12)と比べて心理的ストレス反応が有意に減少していた。また、職場環境改善の経験者(n=92、生産性調整平均値:0.32)ではストレスチェック未受検者(n=883、生産性調整平均値:-0.06)と比べて生産性が有意に増加していた。【文献 28】
- 労働安全衛生調査の個票データの二次解析によると、ストレスチェックを実施することは、労働者の仕事関連ストレスと有意な関連を持たないか、有意な正の関連を示した(Exp [γ]=1.28, 95%CI [1.07, 1.53])。一方、ストレスチェック実施後の職場環境改善の実施は、労働者の仕事関連ストレスの有無と有意な負の関連を示した(Exp[γ]=0.43, 95%CI [0.20, 0.96])。【文献 30】

3) 文献調査結果のまとめ

- 先行研究において、1年度単位でストレスチェックの実施状況について調査を行ったものはある一方、1つの事業場におけるストレスチェックの実施状況等を、施行後5年間通して調査・分析したものはなかった。
- 単にストレスチェックを実施するだけでなく、職場環境改善まで行うことで、労働者のストレス反応等に有意な改善が見られている。
- 小規模事業場においては、ストレスチェックの実施から集団分析・職場環境改善への展開が進んでいない現状が明らかになった。

第3章 ストレスチェック制度の効果検証に関するアンケート調査

1. 調査概要

1) 目的

ストレスチェック制度に関する取組状況について実態把握を行うことを目的として調査を実施した。

2) 調査の構成・対象

アンケート調査は「事業場票」と「労働者票」の2種類を実施した。

事業場票：全国の事業場 10,698 か所

基準行政システムの事業場台帳から事業場規模別（「区分1：49人以下」「区分2：50人以上300人未満」「区分3：300人以上1,000人未満」「区分4：1,000人以上」の4区分）に層化した上で無作為抽出（1区分につき3,000事業場を無作為抽出。区分4はもととなる事業場が1,698であるため悉皆）

労働者票：上記事業場票対象事業場に勤務する労働者 10,700 人

労働者調査の対象となる事業場（上記各区分ごとにそれぞれ5分の1ずつ）に、1事業場につき5人の労働者を抽出し、調査への回答を依頼（労働者の抽出にあたって、年齢・性別・職階に偏りが出ないように、労働安全衛生調査の労働者票の配布方法に従い、配布を依頼）

3) 調査方法

事業場へ紙による送付を行い、提出方法は Web もしくは紙回答票とした。

労働者票は事業場より配布を依頼した。

4) 調査実施時期

令和3年8月～9月

5) 回収状況

図表 8 アンケート調査の回収状況

	配布数	回収数	回収率 (回収数/有効数)
事業場票	10,698 件	3,633 件	34.0%
労働者票	10,700 件	2,428 件	22.7%

図表 9 アンケート調査事業場票の業種別回収状況

		配布数	回収数	回収率 (回収数/有効数)
1	製造業	2,232 件	890 件	39.9%
2	鉱業	5 件	3 件	60.0%
3	建設業	349 件	128 件	36.7%
4	運輸交通業	467 件	186 件	39.8%
5	貨物取扱業	115 件	33 件	28.7%
6	農林業	13 件	6 件	46.2%
7	畜産・水産業	9 件	3 件	33.3%
8	商業	1,696 件	418 件	24.6%
9	金融・広告業	495 件	132 件	26.7%
10	映画・演劇業	21 件	5 件	23.8%
11	通信業	163 件	81 件	49.7%
12	教育・研究業	546 件	231 件	42.3%
13	保健・衛生業	1,619 件	701 件	43.3%
14	接客娯楽業	610 件	112 件	18.4%
15	清掃・と畜業	273 件	87 件	31.9%
16	官公署	40 件	20 件	50.0%
17	その他の事業	2,045 件	597 件	29.2%

6) 調査内容

	<事業場調査>	<労働者調査>
調査対象	✓ 全国の事業場（回答者は事業場の責任者、人事労務担当者または産業保健スタッフ）	✓ 事業場に所属している労働者
調査内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業場の属性 ○ ストレスチェックの実施状況・実施体制 ○ 集団分析について ○ 職場環境改善について ○ ストレスチェックについての衛生委員会の関わり ○ ストレスチェック以外のメンタルヘルス対策 ○ ストレスチェックの効果・課題等について 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 回答者の属性 ○ ストレスチェックの理解状況 ○ ストレスチェックの受検状況 ○ 高ストレス者判定 ○ 職場環境改善 ○ ストレスチェック制度の有用性・効果・課題・要望
方法	✓ 自記式調査（Web または紙調査票へ回答）	✓ 匿名自記式調査（Web または紙調査票へ回答）

2. 調査結果

以下、「ストレスチェック制度の効果検証に関する調査（事業場調査）」「ストレスチェック制度に関する調査（労働者調査）」の結果を示す。

1) 結果概要

(1) 事業場調査

① ストレスチェックの実施状況

- ストレスチェックの実施率については制度施行以降、年々上昇しており、2020 年度では8割の事業場が実施していた。実施率については、事業場規模による違い、業種による違いが見られた。【pp.27-28】
- 2020 年度にストレスチェックが実施できなかった(しなかった)理由としては、労働者数 49 人以下の事業場であったという理由が最も多かった。【p.29】
- ストレスチェックの実施については、外部委託により実施している事業場が7割を超えていた。事業場規模が大きいほうが、ストレスチェックを事業場のスタッフのみで実施している割合が高かった。【p.30】
- ストレスチェックの実施者については、事業場に選任された産業医が担っている割合が最も高く、大規模事業場では、保健師が実施者となっている割合も4割となっていた。【pp.34-35】
- ストレスチェック実施に当たって産業保健総合支援センター／地域産業保健センターに相談した事業場は1割にとどまっていた。【p.26】

② ストレスチェックの受検率

- 受検率については、90%以上 100%未満の事業場が最も多く5割弱であり、実施している全事業場のうちの8割の事業場が 80%以上の受検率となっていた。【p.39】
- ストレスチェックの実施形態は Web での実施が紙での実施を上回っており、事業場規模別にみると、大規模事業場では Web による実施割合が高かった。【p.36】

③ 高ストレス者判定・医師面接

- ストレスチェックによる高ストレス者と判定された者の割合は、10%以上 20%未満【p.42】、医師面接を受けた者の割合は5%未満である事業場の割合が高くなっていた。【p.44】
- 高ストレス者の医師面接を担当する医師は、いずれの規模の事業場でも事業場に選任された産業医が多くなっていた。産業医の選任義務のない規模の小さい事業場では、事業場に選任されていない産業医や外部の医師が担当している割合が高くなっていた。【p.45】

④ 集団分析

- ストレスチェックを実施した事業場の集団分析の実施率は年々上昇傾向にあり、7～8割となっている。【p.47】
- 集団分析結果の活用方法としては、「職場環境改善」と「衛生委員会での審議」が4割を超えていた。活用しなかったは1割であった。【p.50】

⑤ 職場環境改善

- 職場環境改善まで取り組んでいる事業場は4割台後半程度であり、その割合は年々上昇傾向にあった。【p.52】
- 職場環境改善に外部機関が関わっているケースは少なかった。【p.56】
- 集団分析でとどまっている事業場は、体制面の問題だけではなく、その結果から職場・部署ごとの課題等の洗い出しが困難であり、取り組めていないことが多かった。ただし、小規模事業場ではその必要性を感じていない事業場も3割いた。【p.54】
- 職場環境改善の具体的な内容として多く挙げられていたのは、「作業環境や職場環境の見直し」や「職場内の相互支援態勢の見直し」であった。【pp.57-58】

⑥ ストレスチェックの効果

- 多くの事業者がストレスチェックの実施による効果として感じているのは、「社員のメンタルヘルスセルフケアへの関心度の高まり」や「メンタルヘルスに理解のある風土の醸成」であった。【p.60】

(2) 労働者調査

① ストレスチェックの目的の理解

- 労働者のストレスチェックの目的の理解としては、8割を超える労働者が自らのストレス状態・原因を知ることが挙げられていたが、うつ病等の精神疾患のスクリーニングを行うことという理解を示している者も一定程度いた。【p.69】
- 受検していない者で、その理由として自身の回答が会社に漏れるのではないかと不安を挙げる者も1割いた。【p.74】
- ストレスチェックの効果を高めるには回答の正確さが重要であるが、労働者の8割は正直に回答していると答えていた。【p.69】

② ストレスチェックの受検状況

- 労働者のストレスチェックの受検状況は年々高まっていた。【p.70】

③ 高ストレス者判定・医師面接

- ストレスチェックを受検した者のうち、高ストレス者判定を受けている者は1割【p.75】、判定を受けた者のうち面接指導を受けた者も1割であった。【p.76】

④ 職場環境改善

- 労働者に対して職場環境改善が実施されていたかをたずねたところ、職場環境改善が実施されていると認識している者は2割にとどまっていた。【p.78】

⑤ ストレスチェックの有用性・効果

- 労働者の7割は、個人結果をもらったこと、5割はストレスケアマネジメントのヒントをもらったことをストレスチェックの有用性として捉えていた。【p.81】
- 労働者の5割は、自身のストレスを意識するようになったことをストレスチェックの効果として挙げていた。【p.82】
- ストレスチェックから職場環境改善にまでつながっていると意識している労働者は少なかったが、職場環境改善が実施された労働者が認識している場合、職場環境に変化があったと捉えられた内容は、「勤務時間や職場体制・態勢の見直し」が多くなっていた。【p.80】

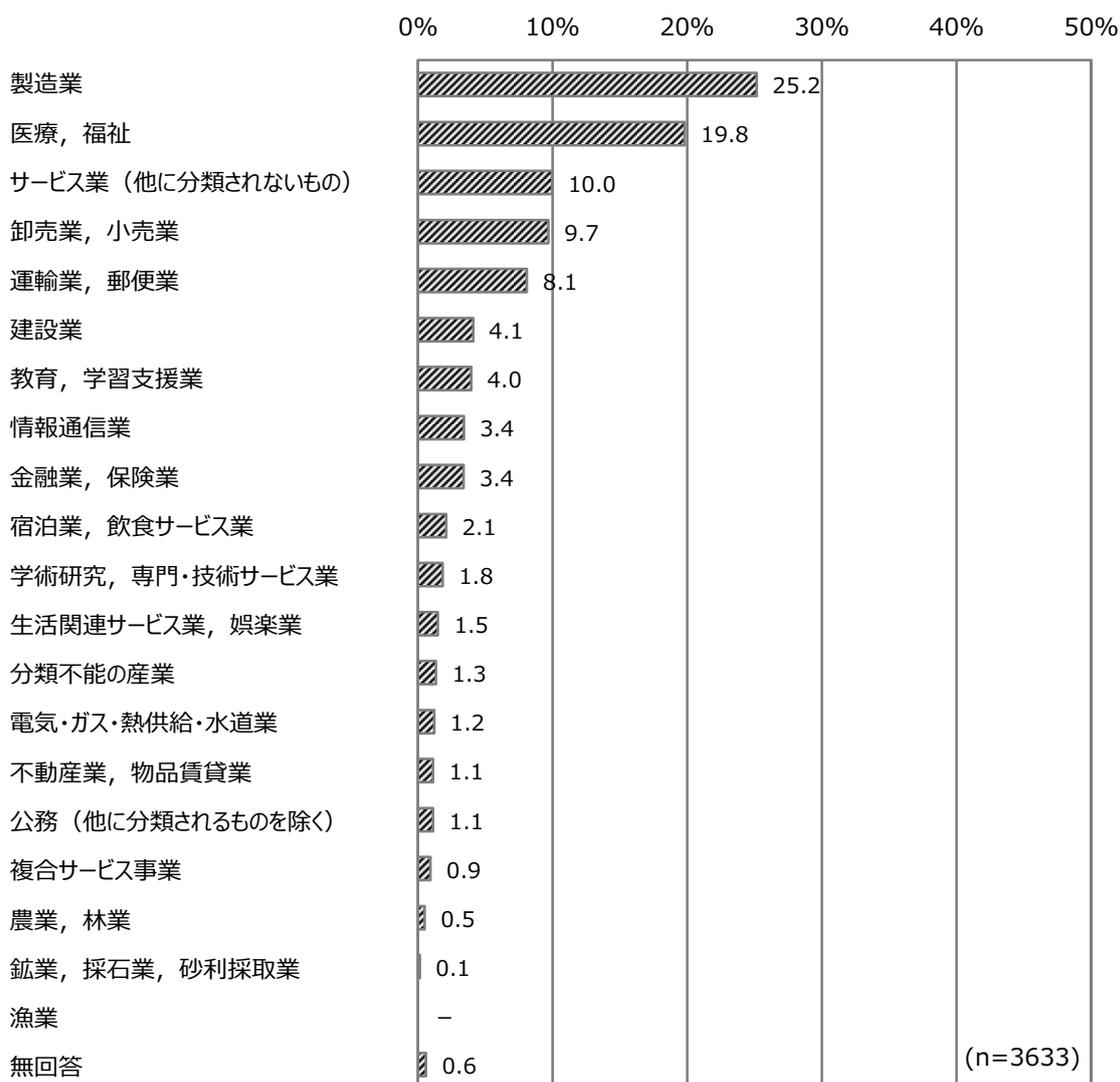
2) 事業場調査の詳細結果

(1) 事業場の属性

① 事業場の主な業種（事業場票 問2）

● 回答事業場の主な業種としては「製造業」と「医療、福祉」が共に2割を超えていた。次いで、「サービス業（他に分類されないもの）」、「卸売業、小売業」が1割となっていた。

図表 10 事業場の主な業種

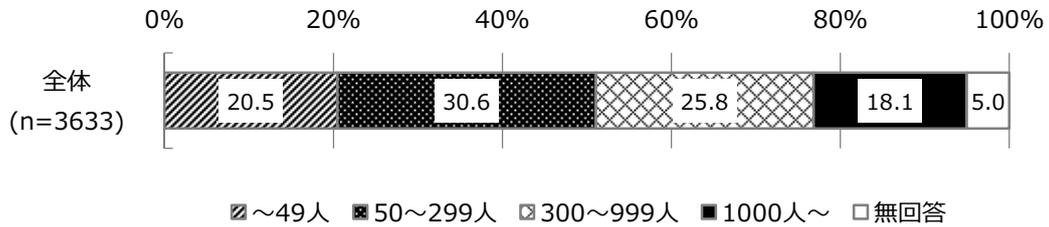


※「-」は本設問についての回答がなかったもの

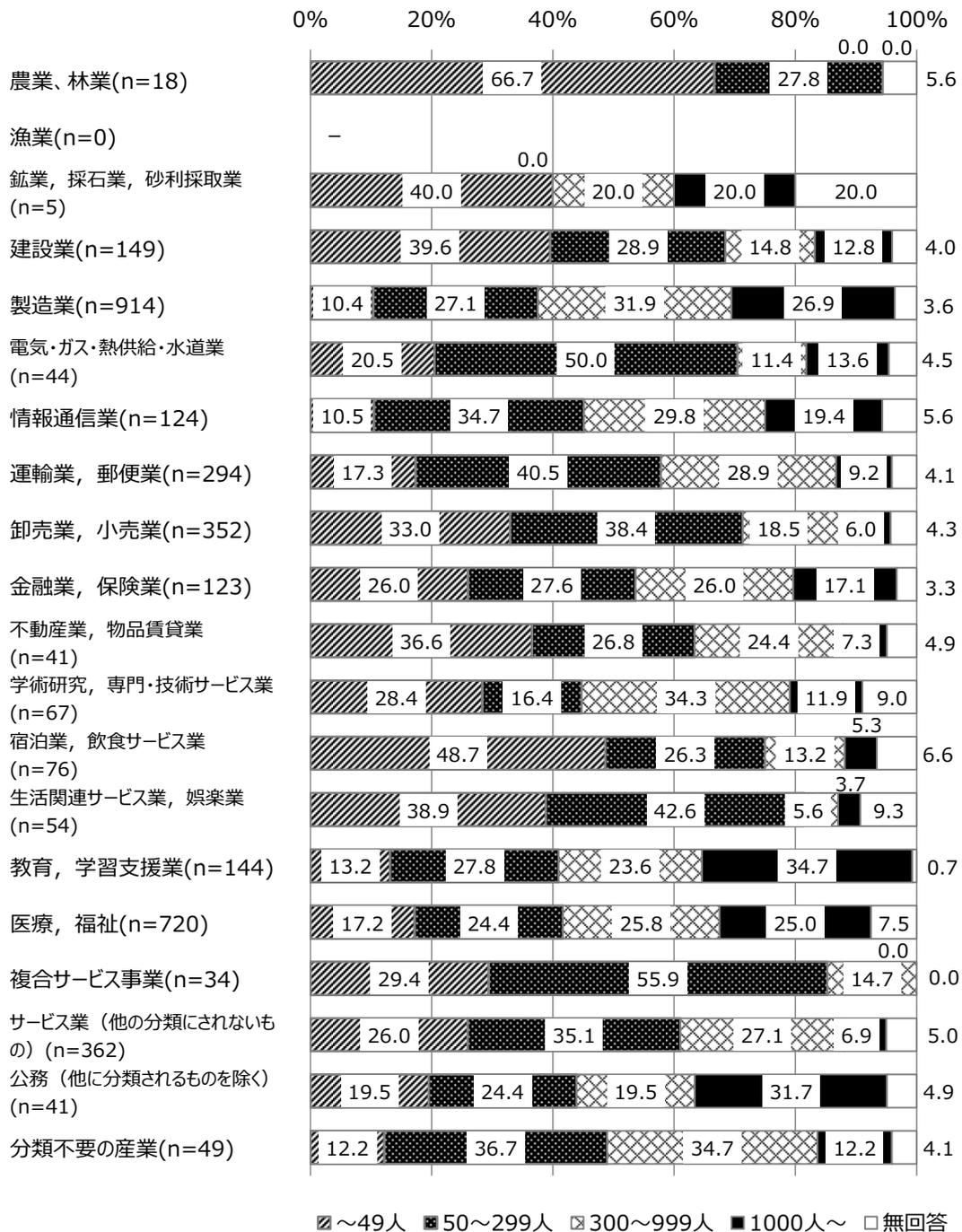
② 事業場の規模（事業場票 問3（1）（2））

● 回答事業場の事業場規模は、おおむね、各区分別に同程度の割合であった。

図表 11 事業場の規模



図表 12 業種別事業場の規模

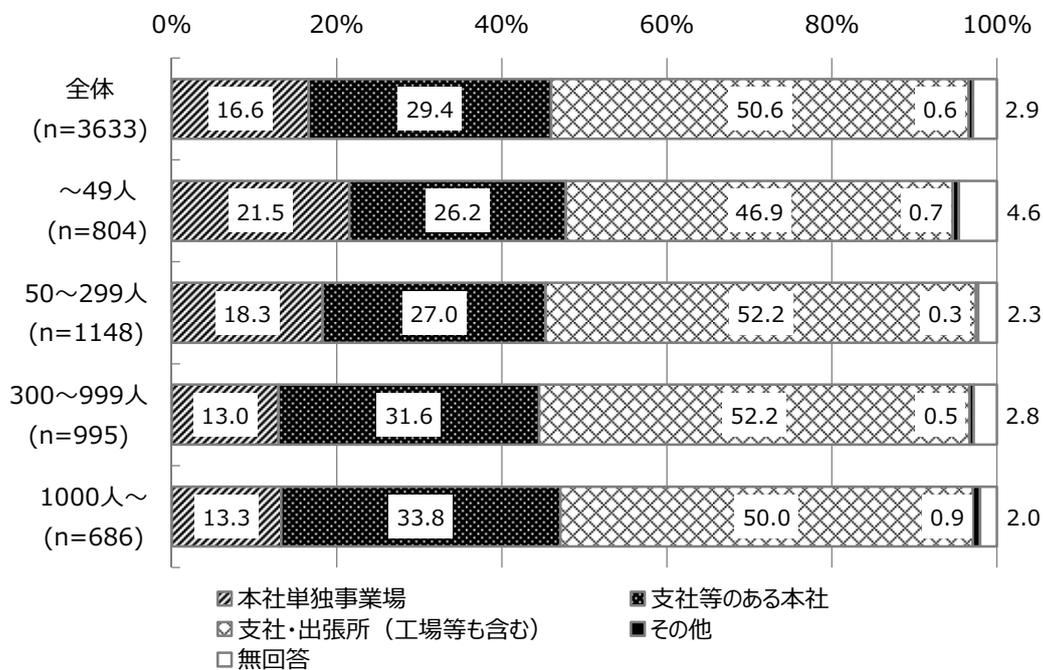


※ 「-」は本設問についての回答がなかったもの

③ 事業場の属性（事業場票 問1）

● 回答事業場は「本社（単独事業場・支社等のある本社）」と「支社・出張所（工場等も含む）」がほぼ半々であった。

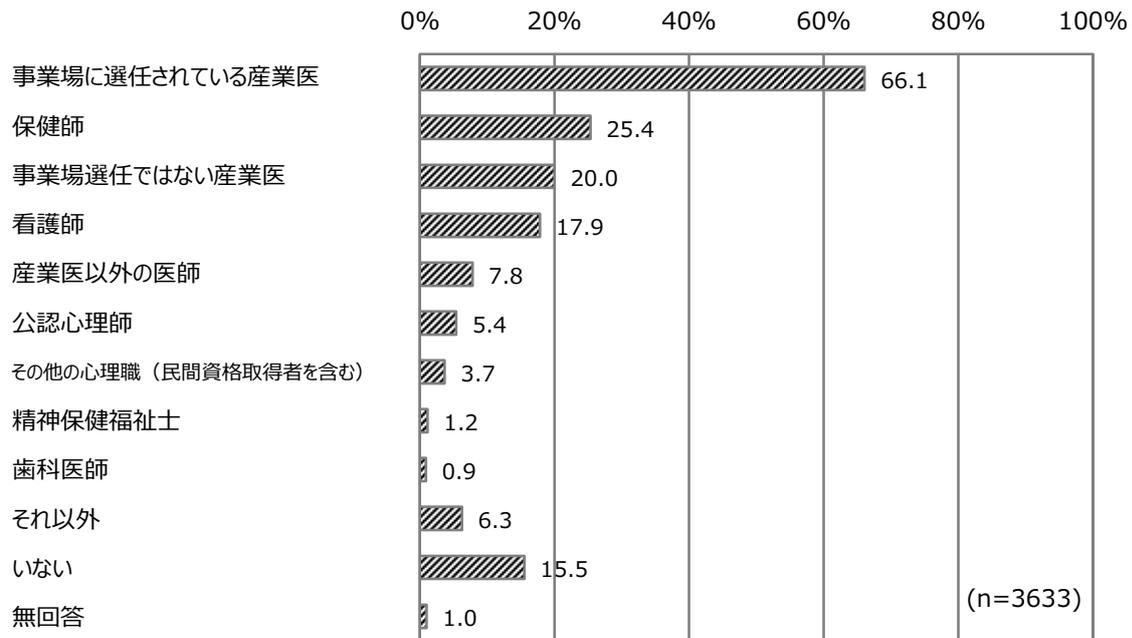
図表 13 事業場の属性



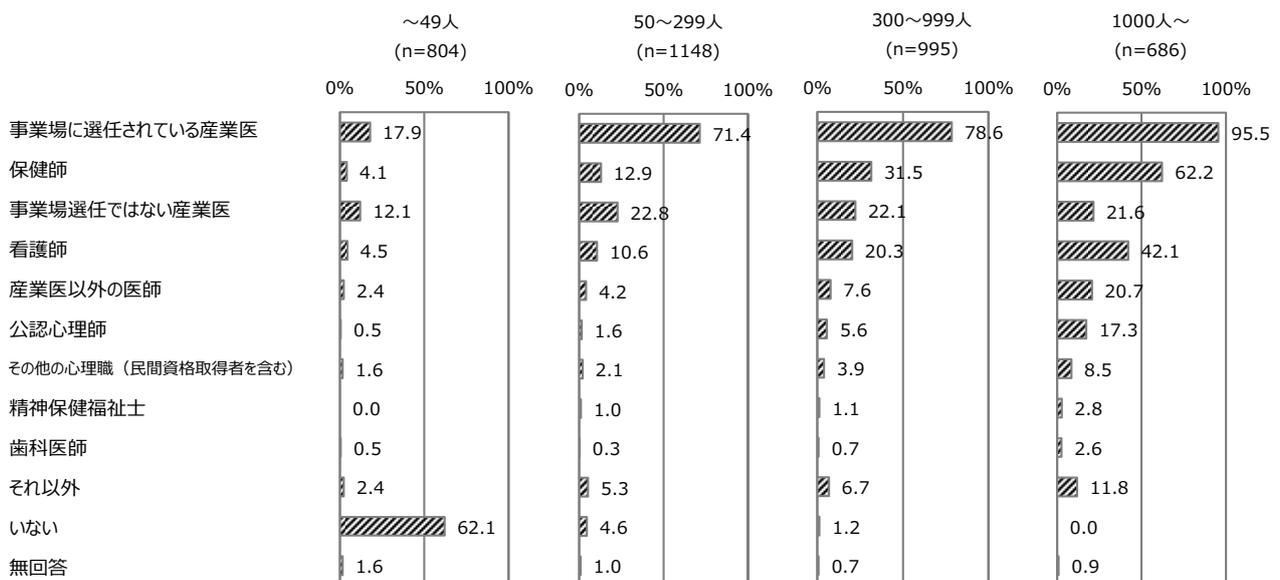
④ 事業場内の産業保健スタッフの状況（事業場票 問4）

- 産業保健活動に携わっている産業保健スタッフは、「事業場に選任されている産業医」が最も多く6割を超えていた。次いで「保健師」、「事業場選任ではない産業医」となっており、それぞれ2割であった。
- 事業場規模別にみると、産業医の選任義務のない49人以下の事業場では、産業医がいても2割であり、産業医も含めた産業保健スタッフがない事業場の割合が6割を超えていた。

図表 14 産業保健スタッフの状況（複数回答）



図表 15 事業場規模別産業保健スタッフの状況（複数回答）

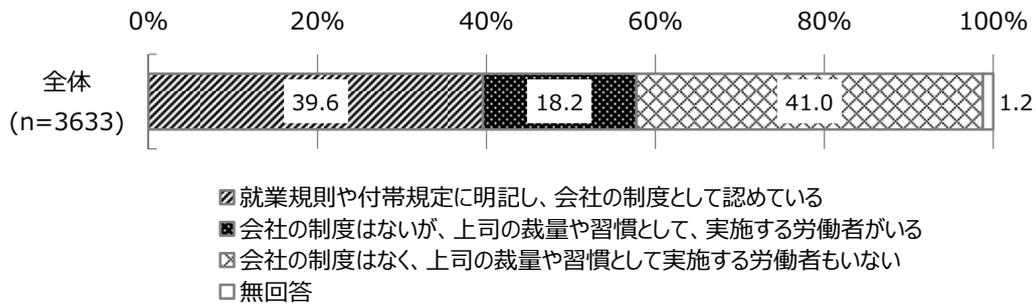


⑤ テレワークの導入状況

(ア) 事業場のテレワーク導入の有無（事業場票 問6（1））

- 事業場におけるテレワーク導入状況は「会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する労働者もない」、「就業規則や付帯規定に明記し、会社の制度として認めている」事業場がそれぞれ4割程度であった。

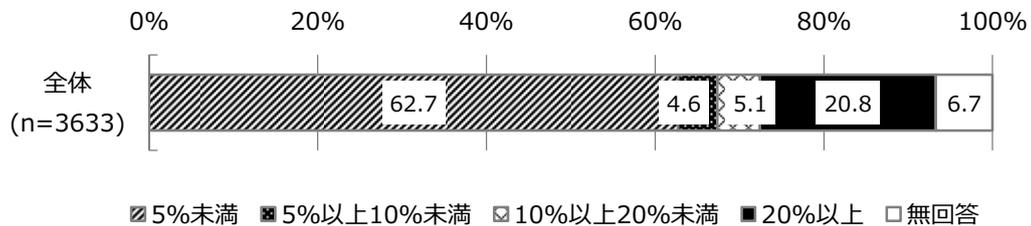
図表 16 テレワークの導入の有無



(イ) テレワーク実施労働者の割合（事業場票 問6（2））

- 回答事業場においてテレワークを実施している労働者の割合は、「5%未満」が最も多く6割であった。

図表 17 テレワーク実施労働者の割合

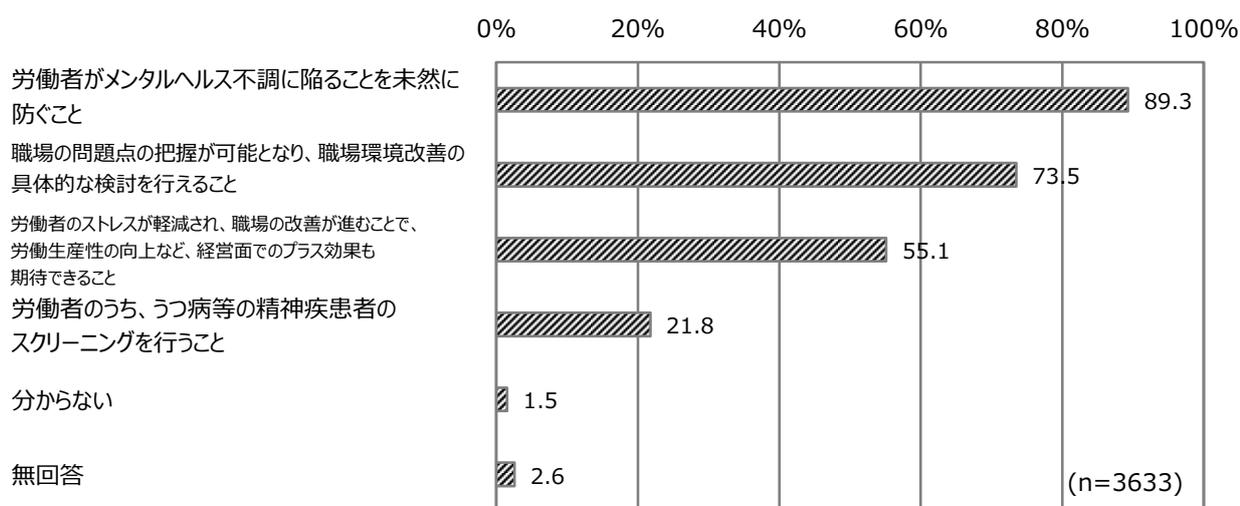


(2) ストレスチェックの実施状況・実施体制

① ストレスチェックの目的の理解（事業場票 問7（1））

- ストレスチェックに関して事業場が理解している目的として最も多いものは、「労働者がメンタルヘルス不調に陥ることを未然に防ぐこと」（予防）であり、続いて「職場の問題点の把握が可能となり、職場環境改善の具体的な検討を行えること」（集団分析）、「労働者のストレスが軽減され、職場の改善が進むことで、労働生産性の向上など、経営面でのプラス効果も期待できること」（職場環境改善）となっていた。

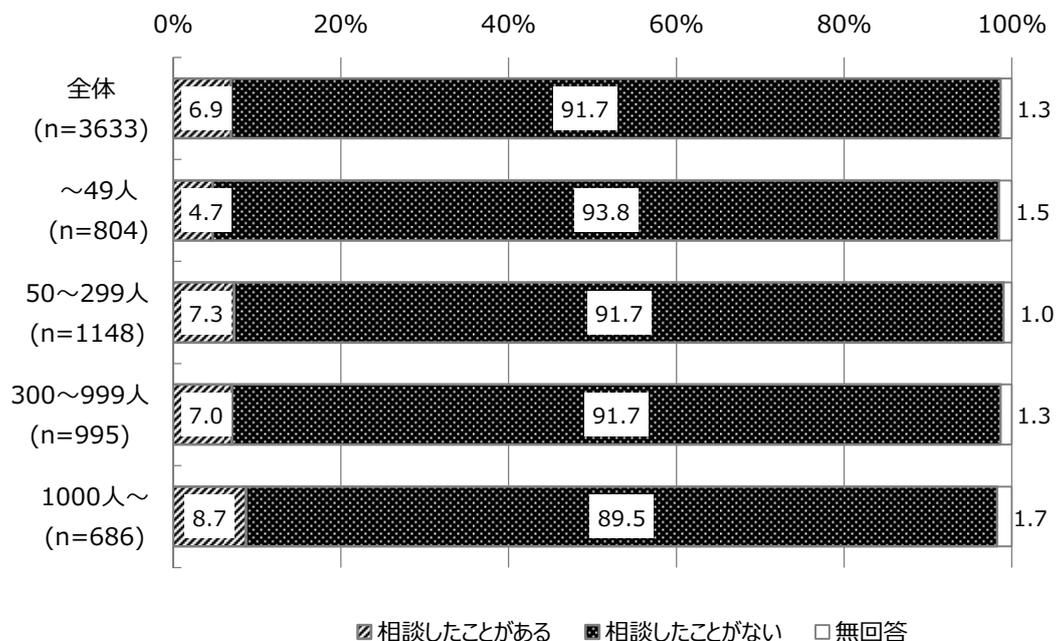
図表 18 ストレスチェックの目的の理解（複数回答）



② ストレスチェック実施に当たっての産業保健総合支援センター／地域産業保健センターへの相談状況（事業場票 問5）

● ストレスチェック実施にあたり、産業保健総合支援センター／地域産業保健センターに「相談したことがある」事業場は1割であり、事業場規模別にみても、大きな差はなかった。

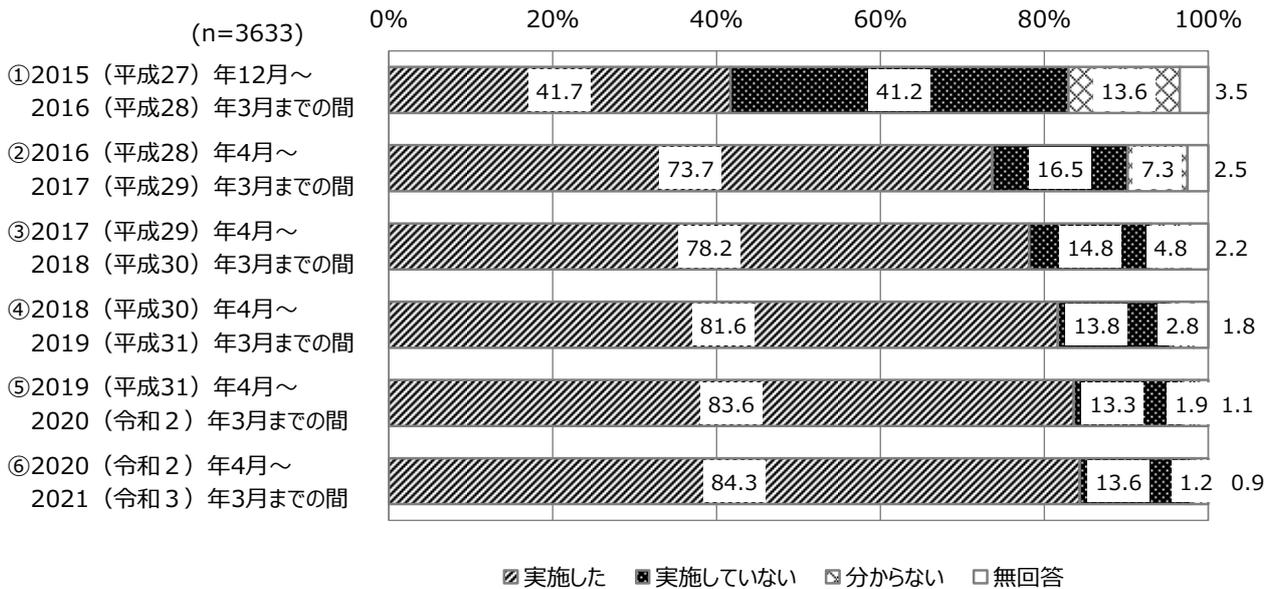
図表 19 ストレスチェック実施に当たっての産業保健総合支援センター／地域産業保健センターへの相談状況



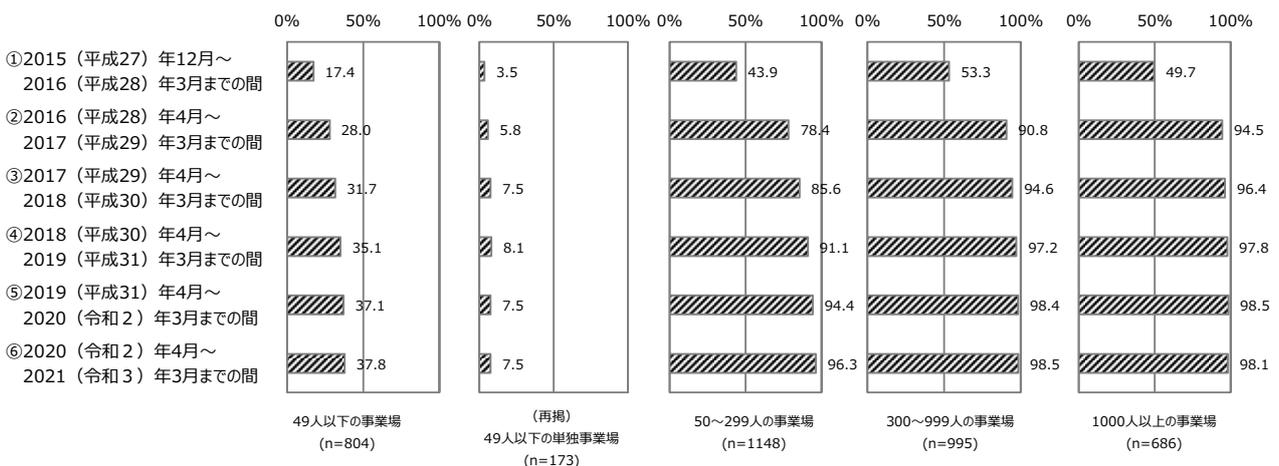
③ ストレスチェックの実施状況（事業場票 問7（2））

- ストレスチェックの実施率は年々上昇しており、2020年度には8割の事業場が実施していた。
- 事業場規模別にみると、実施義務のない49人以下の事業場では4割以下、中でも、単独事業場しかない企業においては1割を下回っていた。ただし、49人以下の事業場でも産業保健スタッフがいる場合には実施率が7割を超えていた。
- 業種別にみると、小規模事業場が多い業種で実施率が低くなっていた。

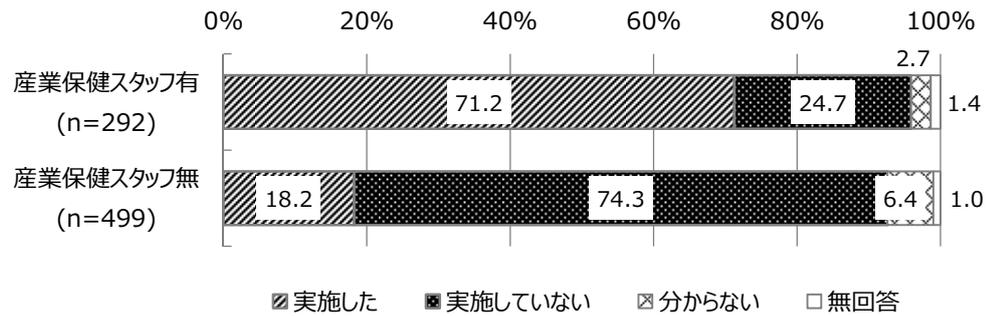
図表 20 ストレスチェックの実施状況



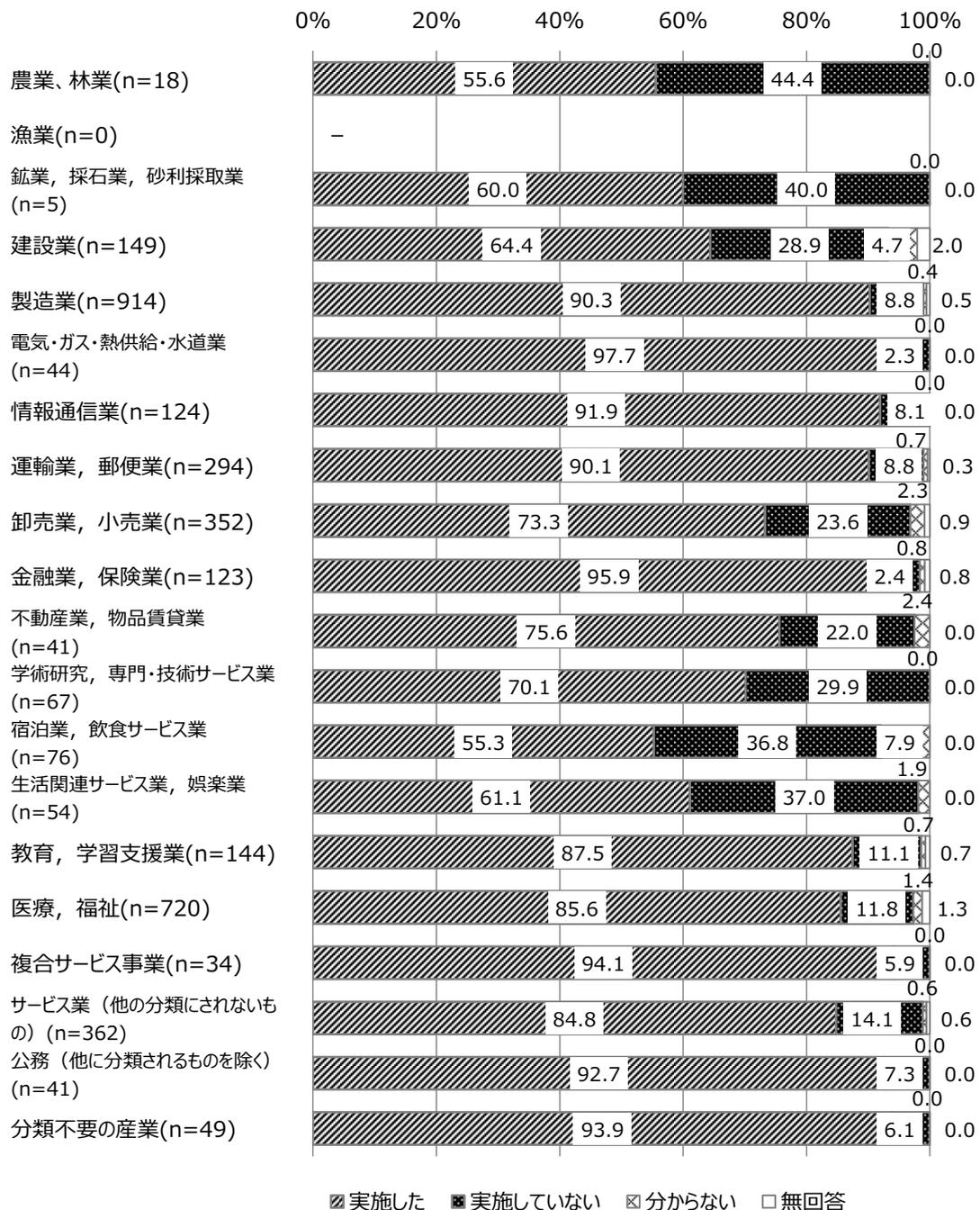
図表 21 事業場規模別ストレスチェックの実施状況



図表 22 事業場規模 49 人以下の事業場での産業保健スタッフの有無別ストレスチェックの実施状況

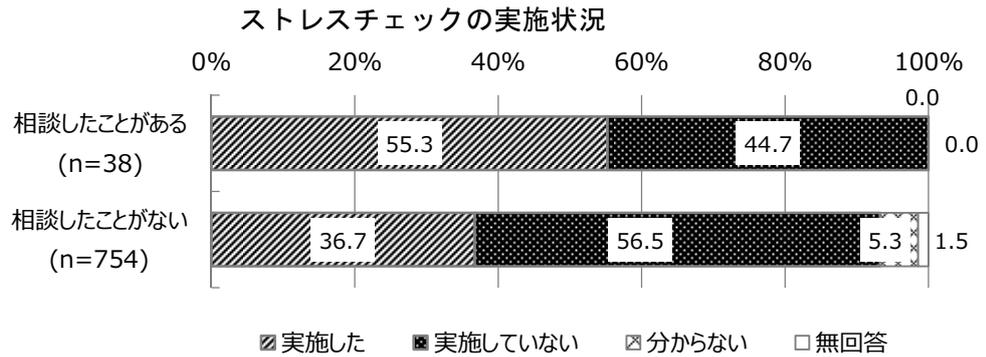


図表 23 業種別ストレスチェックの実施状況



※「-」は本設問についての回答がなかったもの

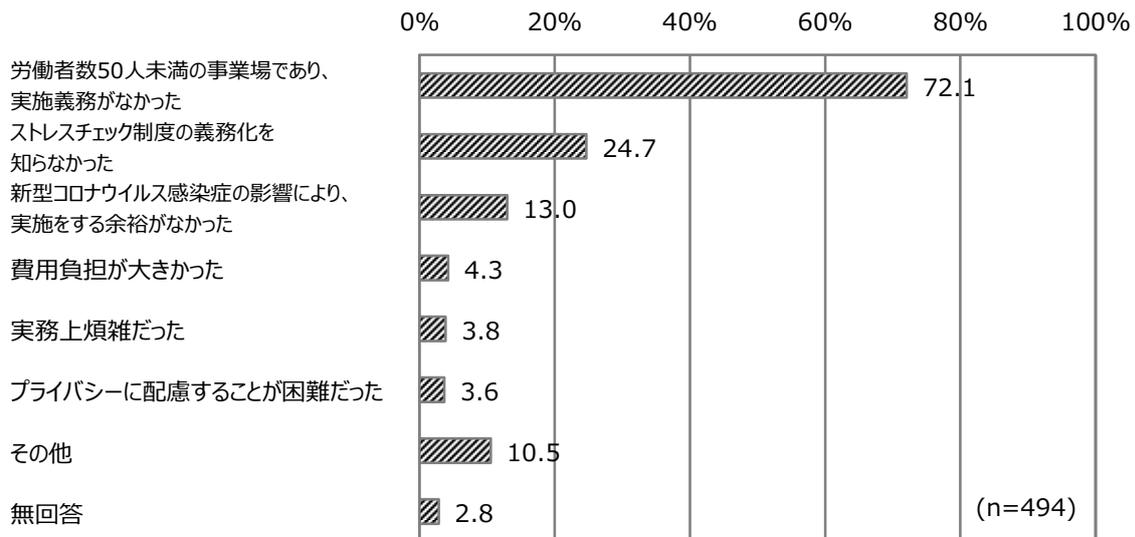
図表 24 事業場規模 49 人以下の事業場での産業保健相談支援センター等への相談の有無別



④ 2020 年度にストレスチェックを実施しなかった（できなかった）理由（事業場票 問 8）

● 2020 年度にストレスチェックを実施しなかった（できなかった）のは大半が 49 人以下の事業場であり、最も多い理由は「労働者数 50 人未満の事業場であり、実施義務がなかった」であった。次いで「ストレスチェック制度の義務化を知らなかった」が多かった。

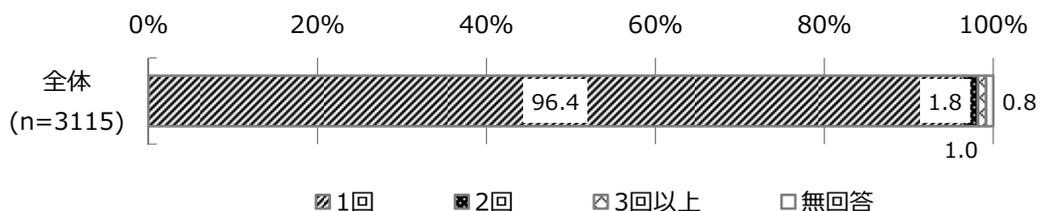
図表 25 2020 年度にストレスチェックを実施しなかった（できなかった）理由（複数回答）



⑤ 年間ストレスチェック実施回数（事業場票 問 9）

● 年間ストレスチェック実施回数は、ほとんどの事業場において「1回」であった。

図表 26 年間ストレスチェック実施回数

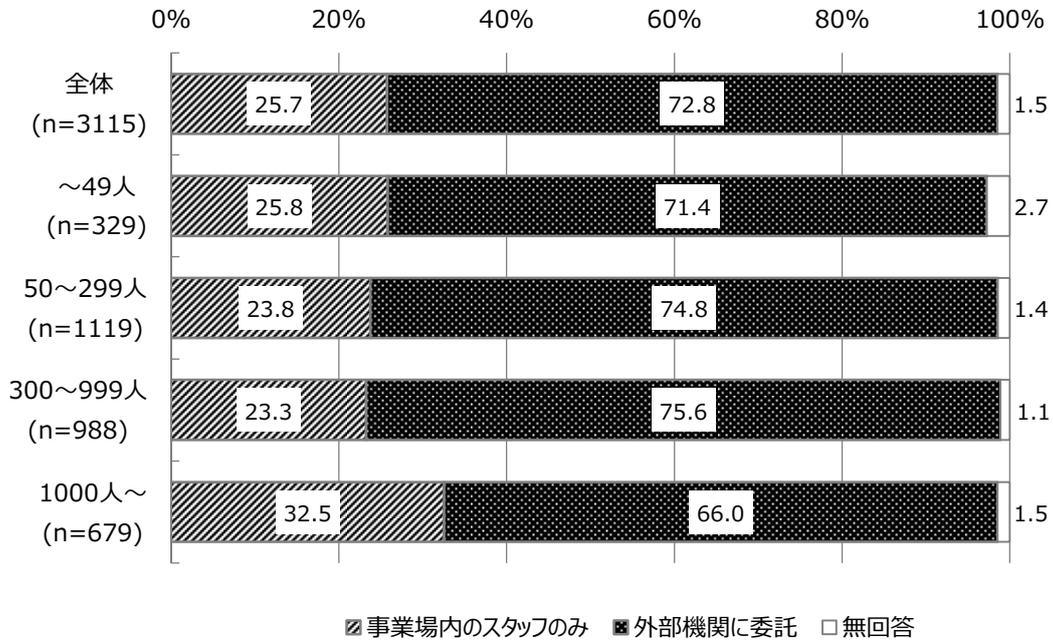


⑥ ストレスチェック実施体制

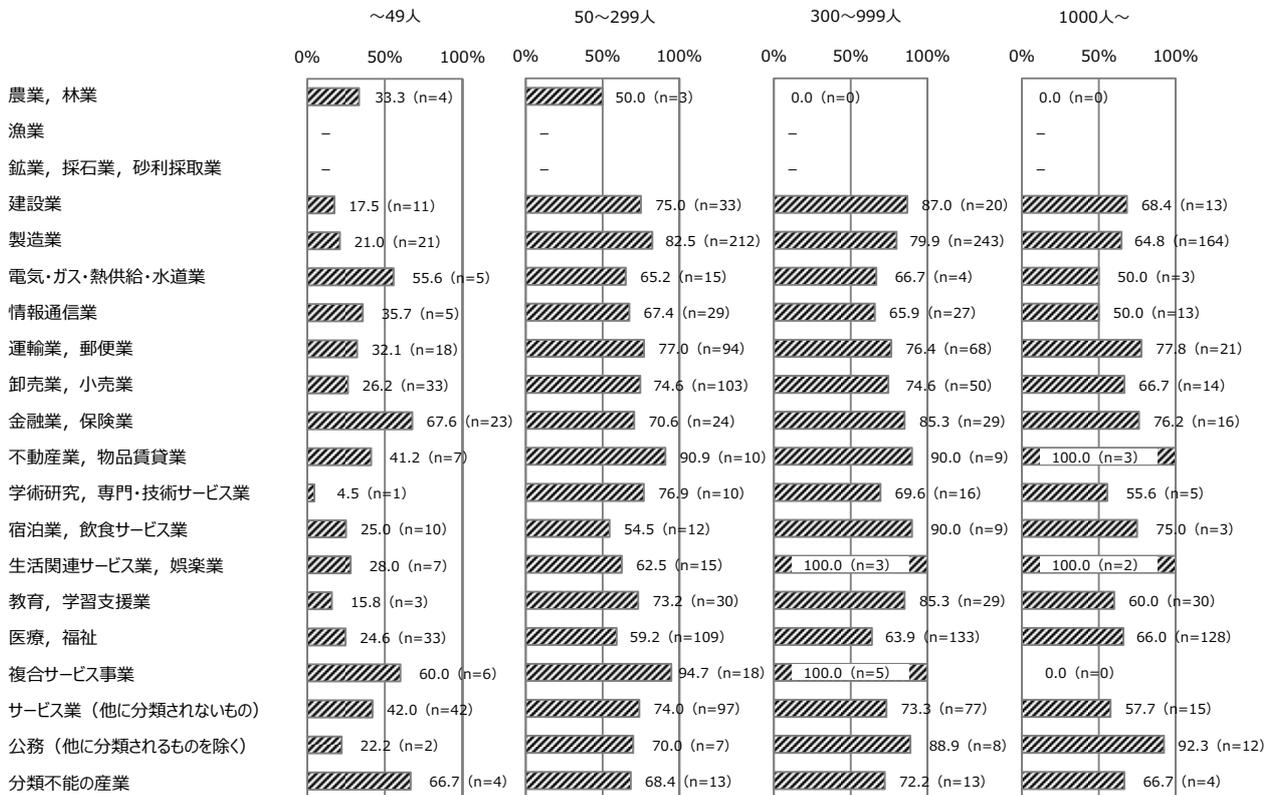
(ア) 外部委託の有無（事業場票 問11（1））

● ストレスチェックの実施を「外部機関に委託」している事業場が7割を超えていた。事業場規模が大きくなると、「事業場内のスタッフのみ」で実施している割合は高くなっていった。

図表 27 外部委託の有無



図表 28 業種別・事業場規模別にみた外部委託を実施している割合

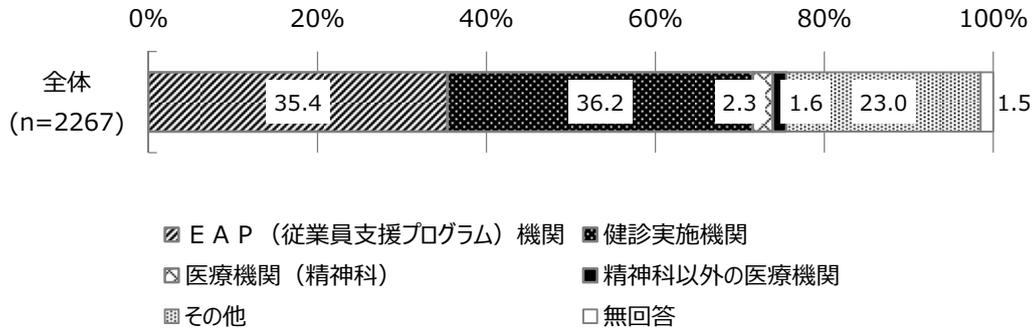


※ 「-」は本設問についての回答がなかったもの

(イ)外部委託がある場合の委託先 (事業場票 問11(2))

- 外部委託がある場合の委託先は「健診実施機関」が最も多く4割弱であった。次いで「EAP (従業員支援プログラム) 機関」が3割を超えていた。

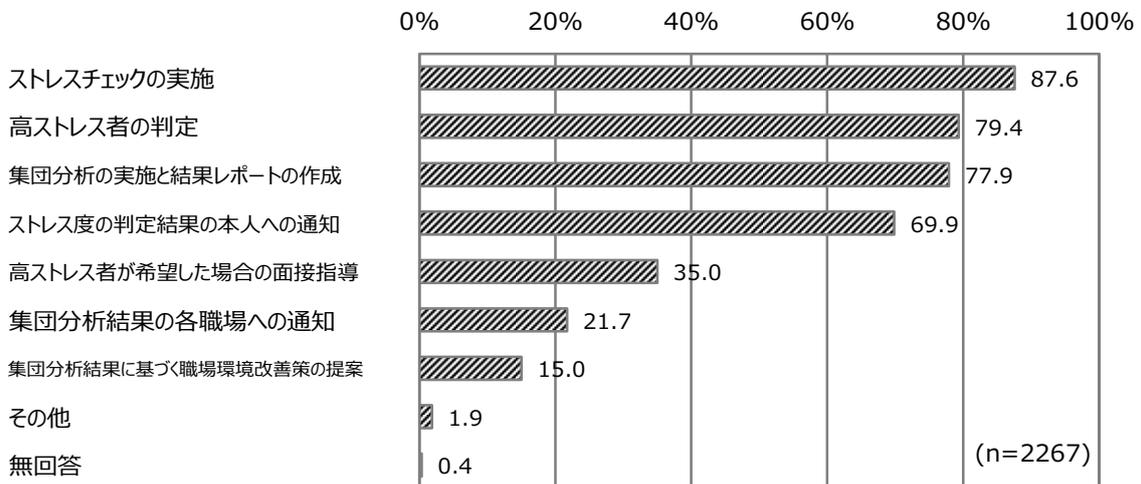
図表 29 外部委託がある場合の委託先



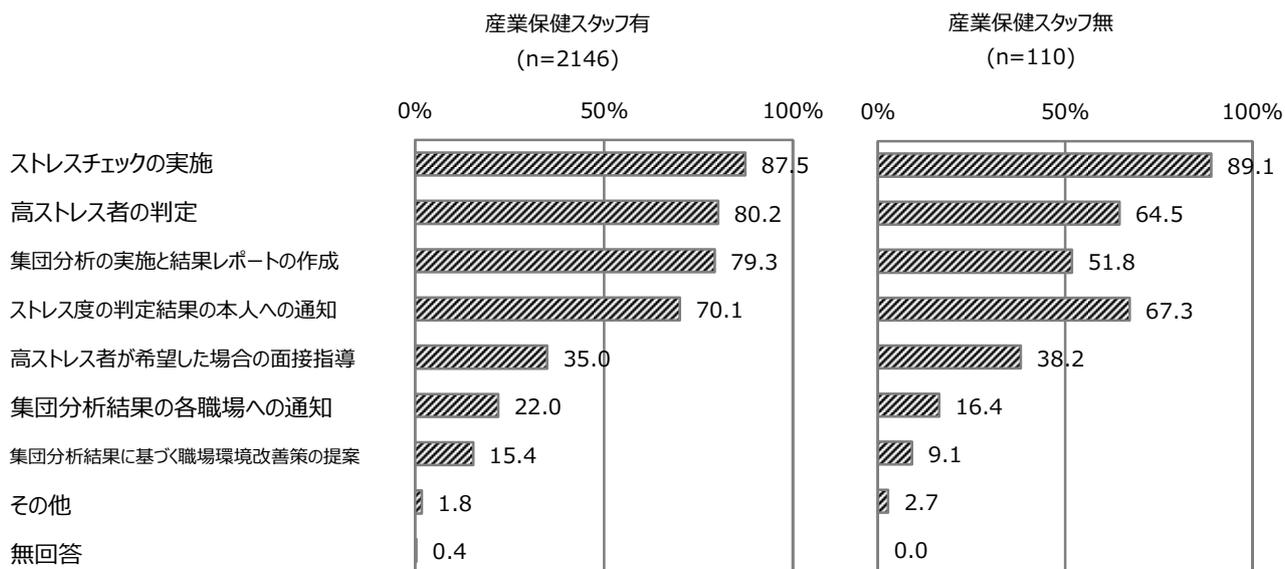
(ウ)外部委託がある場合の委託内容 (事業場票 問11(3))

- 外部委託がある場合の委託内容は「ストレスチェックの実施」が最も多く、回答事業場の9割にのぼっていた。次いで「高ストレス者の判定」が8割であった。
- 「集団分析結果に基づく職場環境改善策の提案」を委託したと回答した事業場は1割超であった。

図表 30 外部委託がある場合の委託内容 (複数回答)



図表 31 産業保健スタッフ有無別外部委託がある場合の委託内容（複数回答）



⑦ 外部委託機関との連携における工夫点<主な自由回答> (事業場票 問 11 (4))

【受検率向上に関する工夫】

- 紙と Web を併用しての実施
- 実施期間途中で受検率を出してもらい、低い場合には受検勧奨をしている

【個人結果の返却に関する工夫】

- 実施数年分の比較表にて本人の年度別のストレス度の確認ができ傾向が分かる
- 定期健康診断にあわせて実施し、判定結果（個人）は健診結果と同封している

【高ストレス者面接に関する工夫】

- 以前は医師面接の希望を人事部でとっていたが、EAPに依頼するようになった。
- ストレスチェック結果の個人用封筒の中に自社作成の実施後の案内を同封してもらい、結果によってスムーズに面接希望者への案内ができるようにした。その同案内の裏面にセルフケアの案内も掲載した。

【集団分析に関する工夫】

- 集団分析前にあらかじめ自社の職場や従業員の特性を伝える。
- 組織変更や社内の変化があり前年との変化を知りたい場合は、その点にフォーカスした分析を依頼
- コロナ禍での傾向について、集団分析で確認できる内容について相談。
- 社内の課題に応じた分析区分を作成（入社年度別等）

【メンタルヘルス対策全般に関する工夫】

- 受検後にセルフケアに関する動画を視聴できるようにした。
- ストレスチェック以外のメンタルヘルス対策（相談サービス、メンタルヘルス研修等）についても委託することで、会社の状況や風土の理解を促し、より有効性のある改善策を共に検討できるよう努めている。

【契約に関する工夫】

- 社労士が仲介に入ってくれた。
- 実施開始3ヶ月前から担当者で連携し、スムーズにできるようにした。
- 定期的な打ち合わせの実施

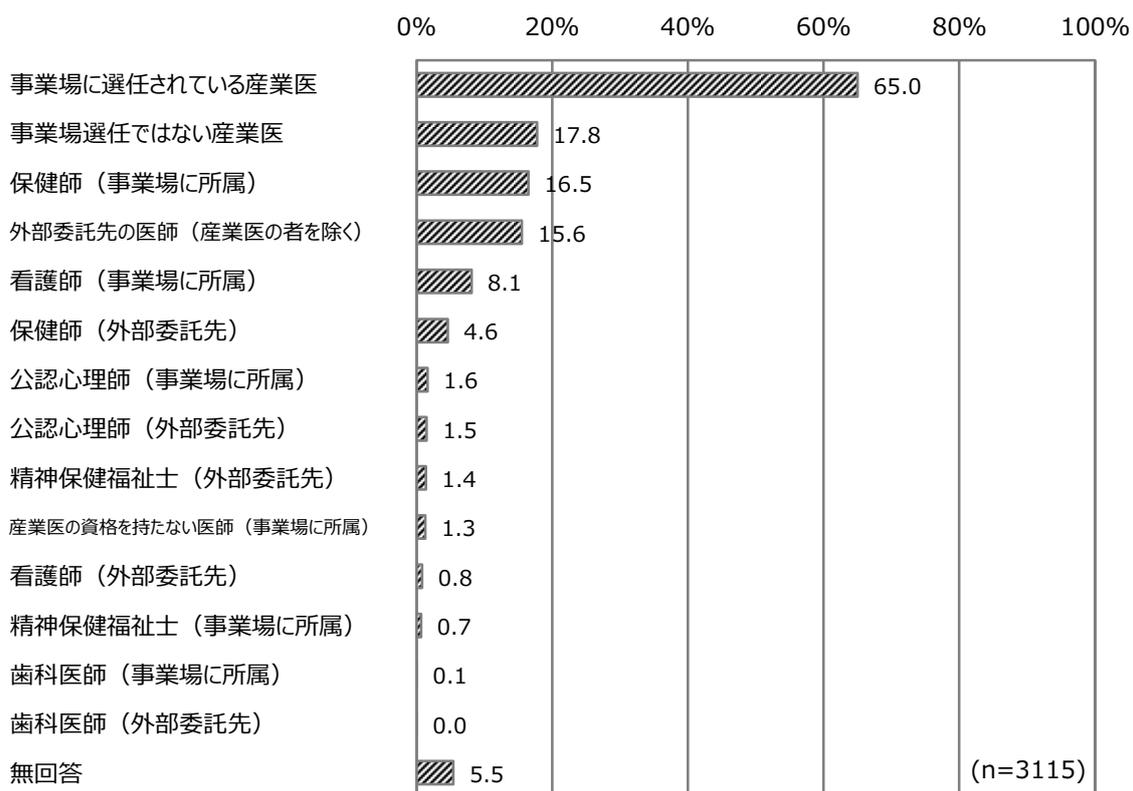
【その他】

- 会社の健康課題に応じた独自の質問項目の設定
- データを共有するフォルダ（セキュリティ面で信頼のおけるクラウドサービス）を作成し当該フォルダ上でやり取りをする。メール添付は利用しない。 等

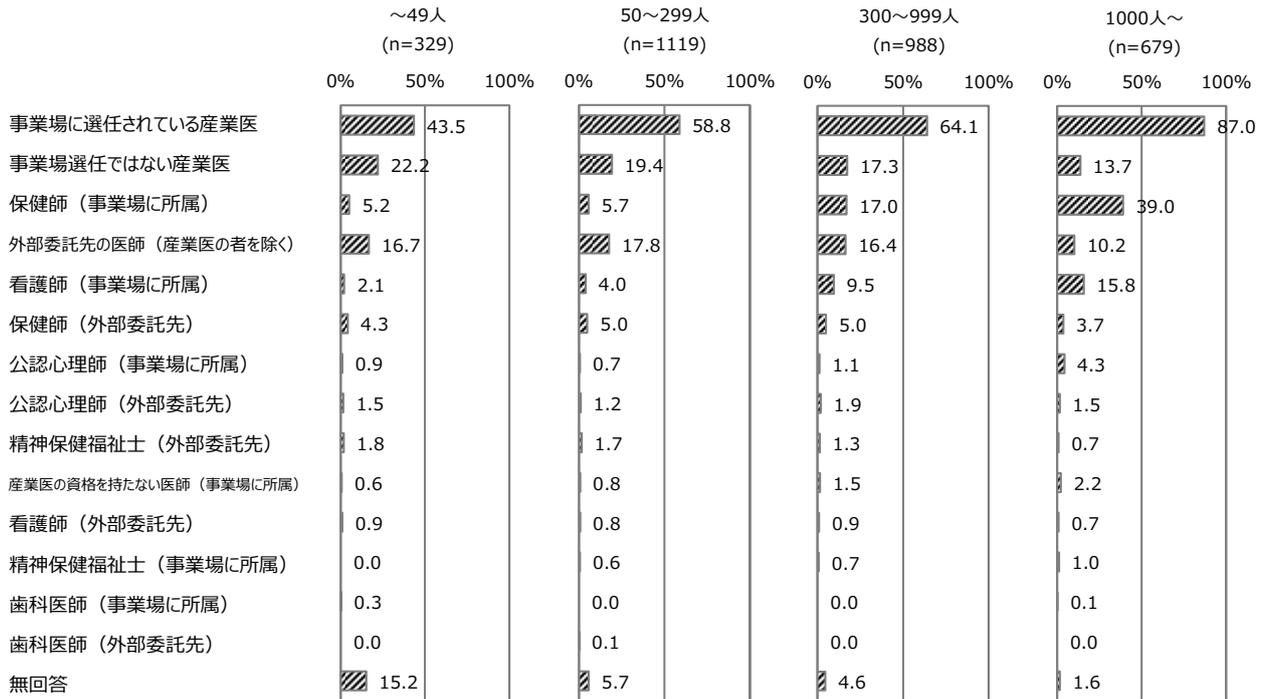
⑧ ストレスチェックの実施者（事業場票 問 12）

- ストレスチェックの実施者としては「事業場に選任されている産業医」が最も多く、回答事業場の6割超であった。次いで「事業場選任ではない産業医」、「保健師（事業場に所属）」、「外部委託先の医師（産業医の者を除く）」が続き、それぞれ1割を超えていた。
- 事業場規模別にみると、1000人以上の大規模事業場では8割を超える事業場において「事業場に選任されている産業医」、4割の事業場において「保健師（事業場に所属）」が実施者となっていた。

図表 32 ストレスチェックの実施者（複数回答）



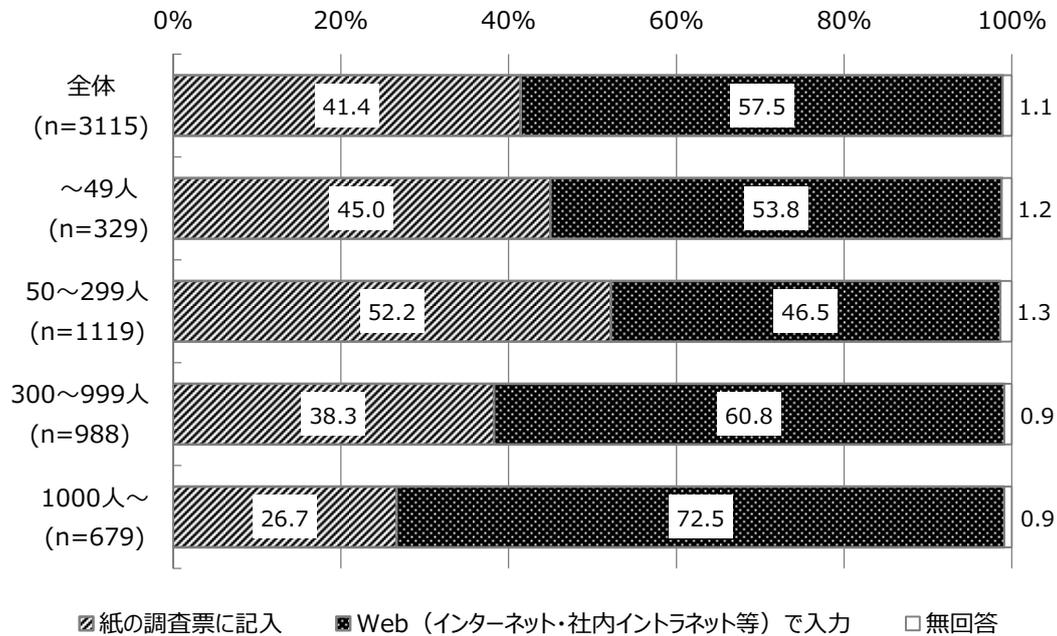
図表 33 事業場規模別ストレスチェックの実施者（複数回答）



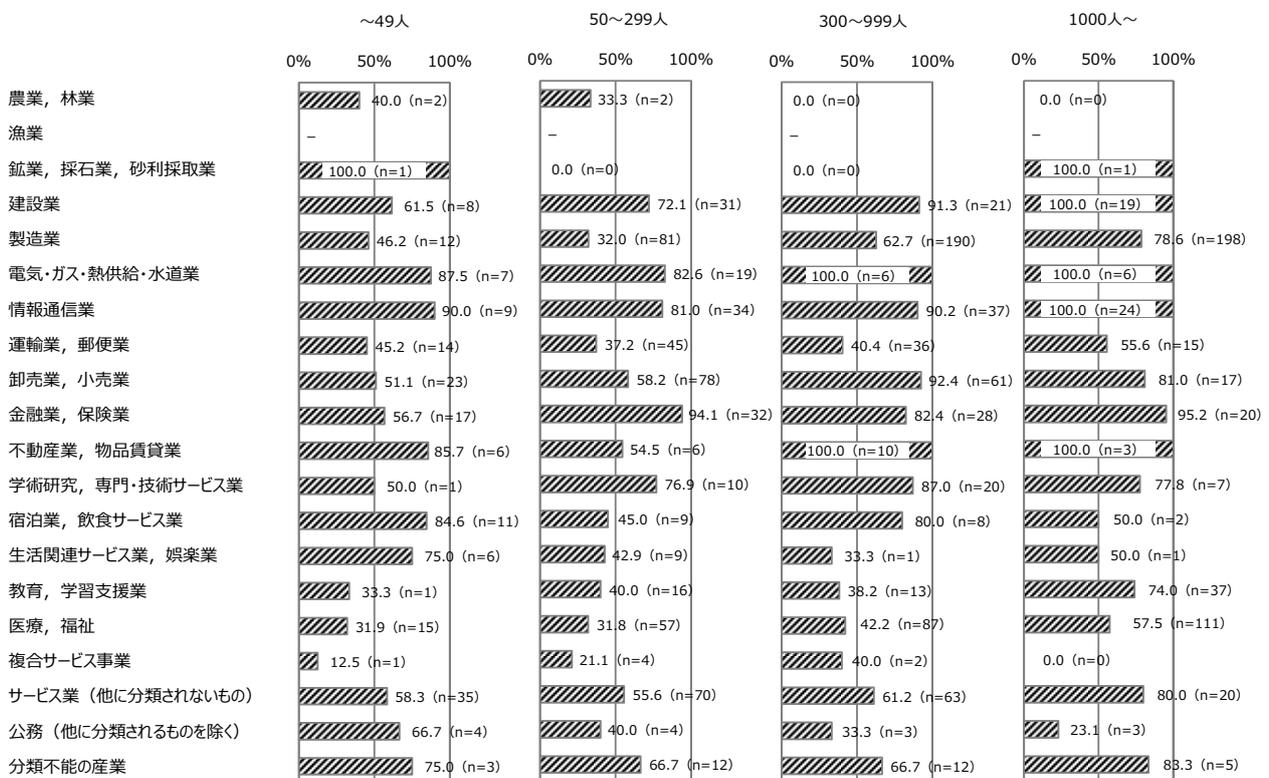
⑨ ストレスチェックの実施形態（事業場票 問 13）

- ストレスチェックの実施形態は「Web での実施」が「紙での実施」を上回っていた。
- 事業場規模別にみると、特に大規模事業場では「Web での実施」の割合が高くなっていった。

図表 34 ストレスチェックの実施形態



図表 35 業種別・事業場規模別にみた Web 実施の割合

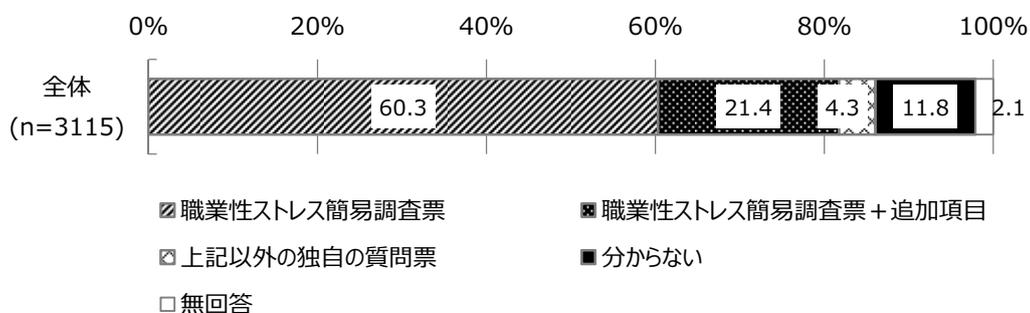


※ 「-」は本設問についての回答がなかったもの

⑩ ストレスチェックに使用した質問票（事業場票 問 14）

- ストレスチェックに使用した質問票は「職業性ストレス簡易調査票」が最も多く、半数を上回っていた。次いで、「職業性ストレス簡易調査票+追加項目」が2割であった。職業性ストレス簡易調査票を用いた事業場は8割であった。

図表 36 ストレスチェックに使用した質問票

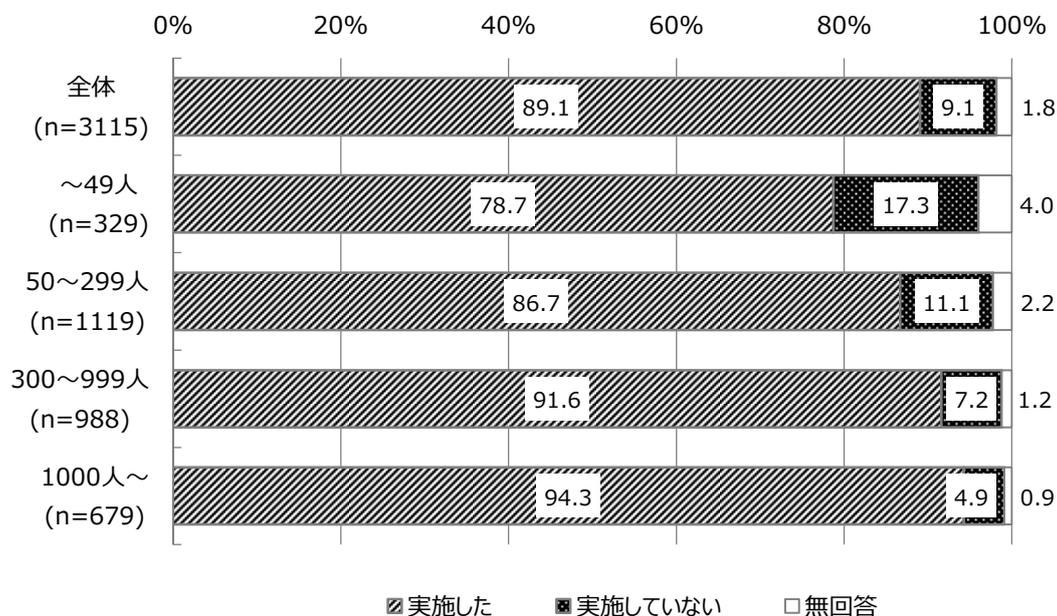


⑪ ストレスチェックの受検勧奨

(ア) ストレスチェックの受検勧奨実施の有無（事業場票 問 22）

- ストレスチェック実施にあたり受検勧奨している事業場は9割となっていた。
- 事業場規模別にみると、大規模の方が受検勧奨している割合が高くなっていた。

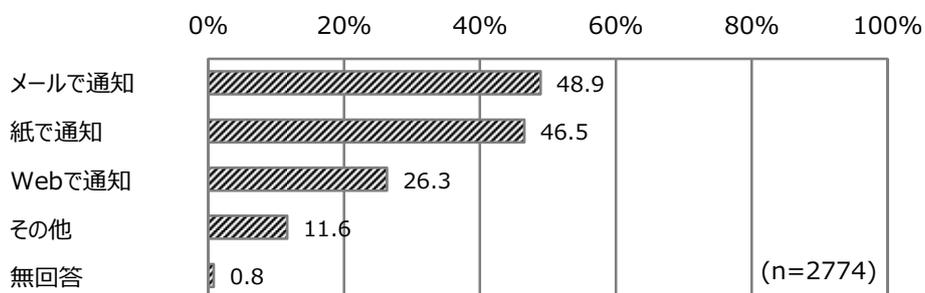
図表 37 ストレスチェックの受検勧奨実施の有無



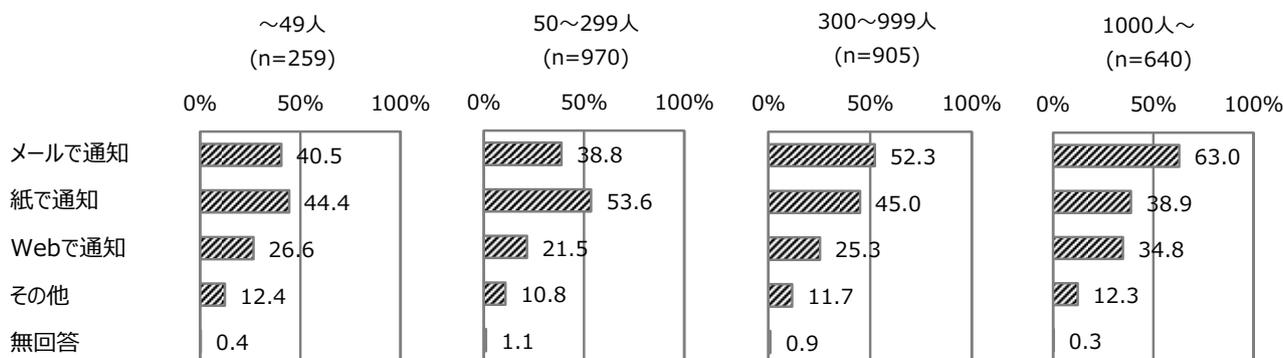
(イ) ストレスチェックの受検勧奨の形態 (事業場票 問 23)

● ストレスチェックの受検勧奨の形態は、「メールでの通知」「紙での通知」がそれぞれ5割弱であった。

図表 38 ストレスチェックの受検勧奨の形態 (複数回答)



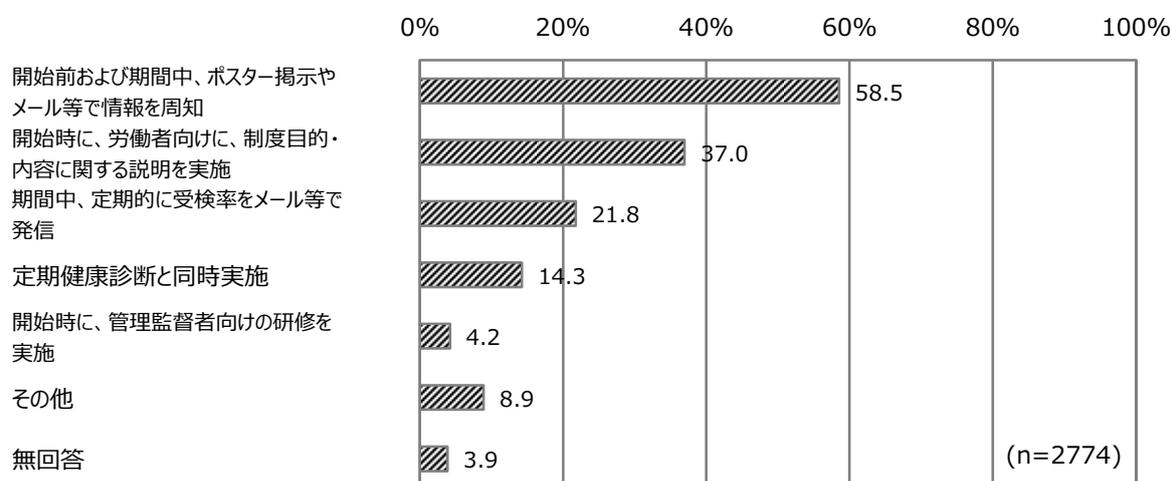
図表 39 事業場規模別ストレスチェックの受検勧奨の形態 (複数回答)



(ウ) ストレスチェックの受検率向上のための工夫 (事業場票 問 24)

● ストレスチェックの受検率向上のための工夫として事業場が挙げていることは、「開始前および期間中、ポスター掲示やメール等で情報を周知」が6割、「開始時に、労働者向けに、制度目的・内容に関する説明を実施」が4割弱となっている。

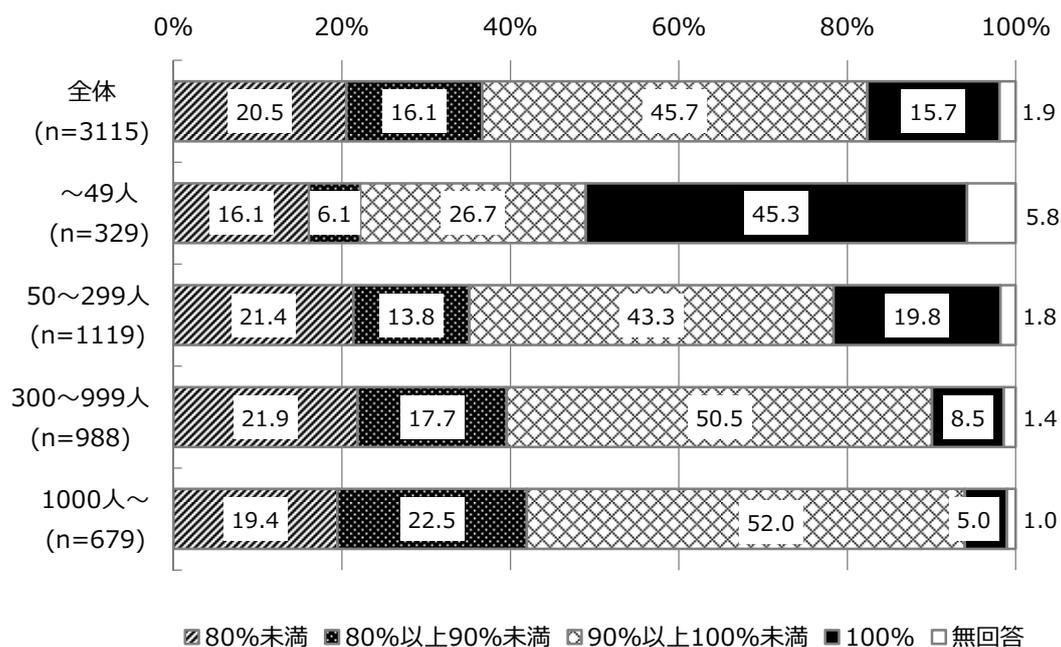
図表 40 ストレスチェックの受検率向上のための工夫 (複数回答)



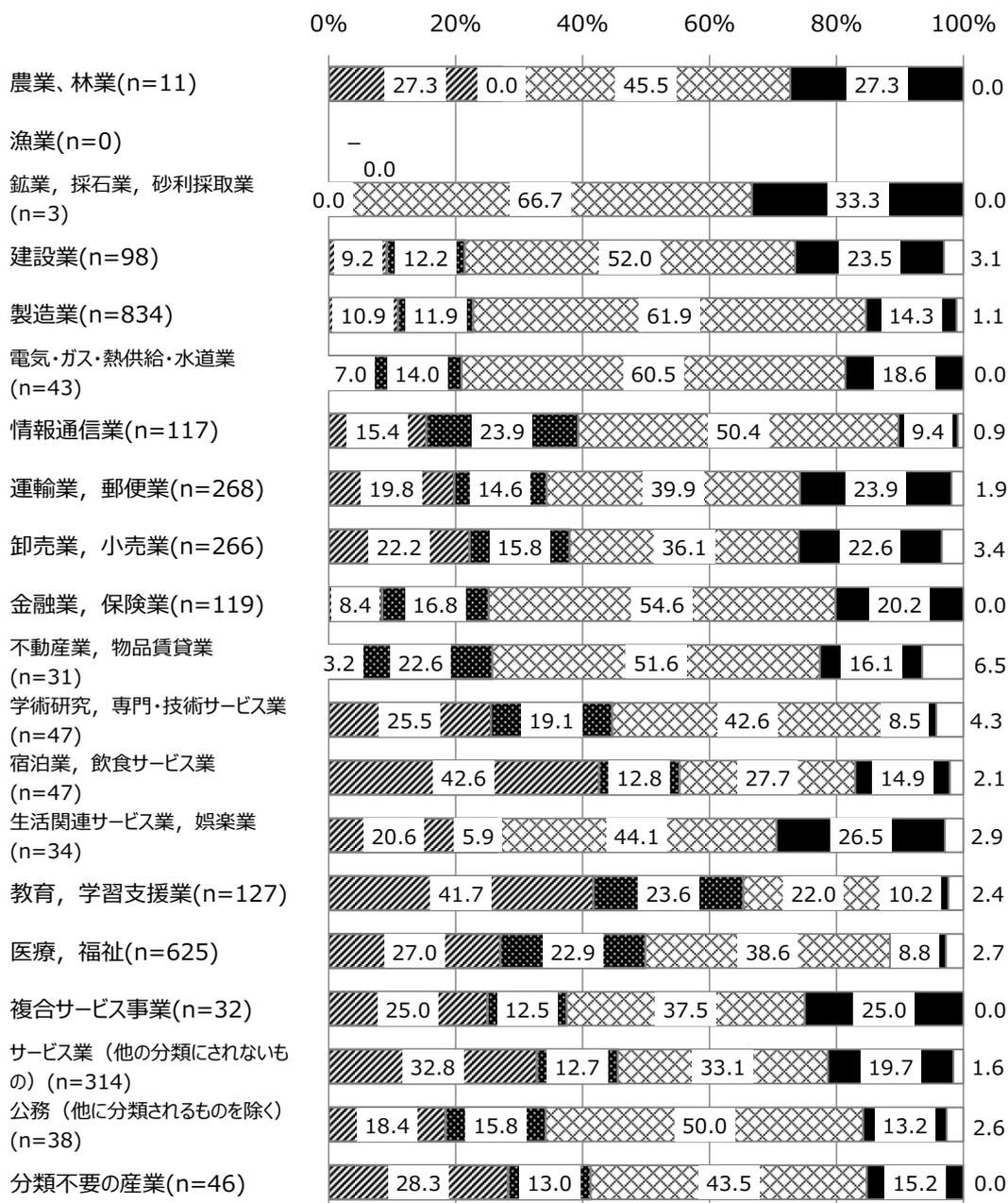
⑫ ストレスチェックの受検率（事業場票 問 15）

- ストレスチェックを実施している事業場における受検率は「90%以上 100%未満」の事業場が最も多く 5 割弱であった。次いで「80%未満」が 2 割であった。
- 事業場規模別にみると、ストレスチェックを実施している 49 人以下の小規模事業場で受検率が「100%」である事業場の割合が最も高く、4 割となっていた。
- ストレスチェックの実施形態別にみると、紙実施と Web 実施の間で受検率に大きな違いはないが、受検勧奨の有無別にみると、勧奨を実施していた方が受検率は高い傾向にあった。

図表 41 ストレスチェックの受検率



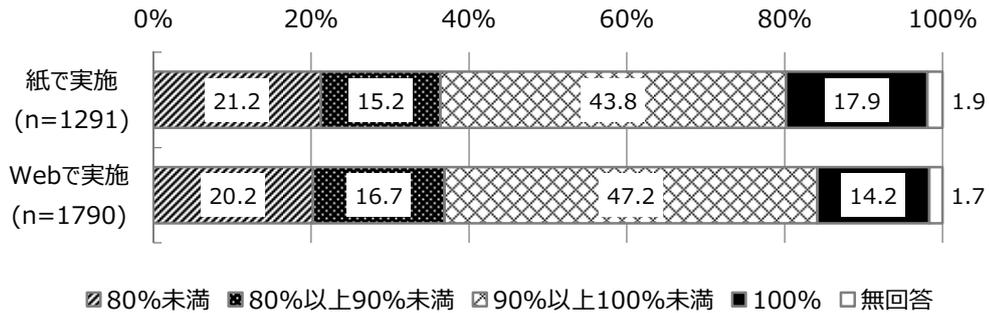
図表 42 業種別ストレスチェックの受検率



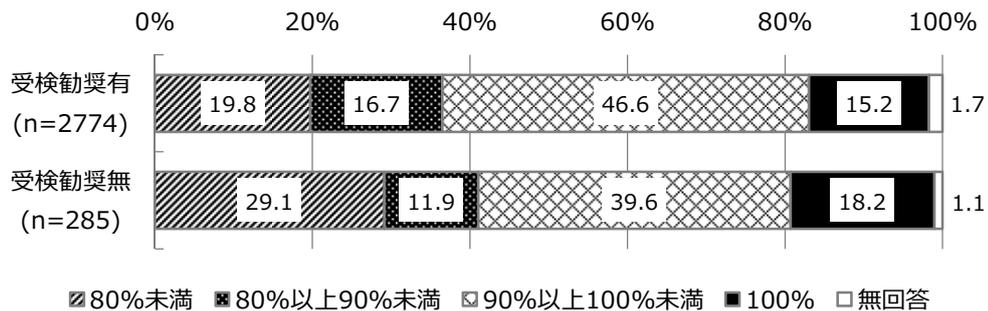
■80%未満 ■80%以上90%未満 ▨90%以上100%未満 ■100% □無回答

※「-」は本設問についての回答がなかったもの

図表 43 実施形態別ストレスチェックの受検率



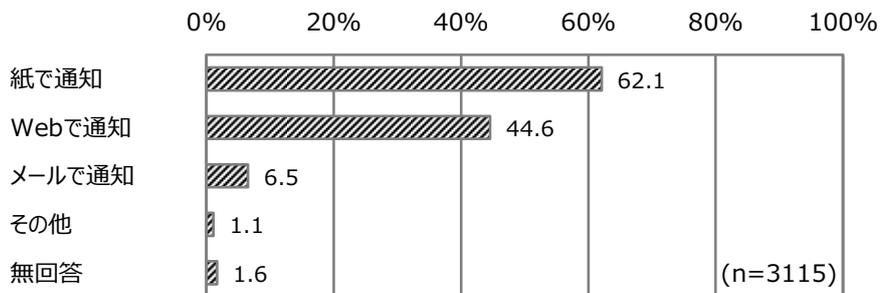
図表 44 受検勧奨の有無別ストレスチェックの受検率



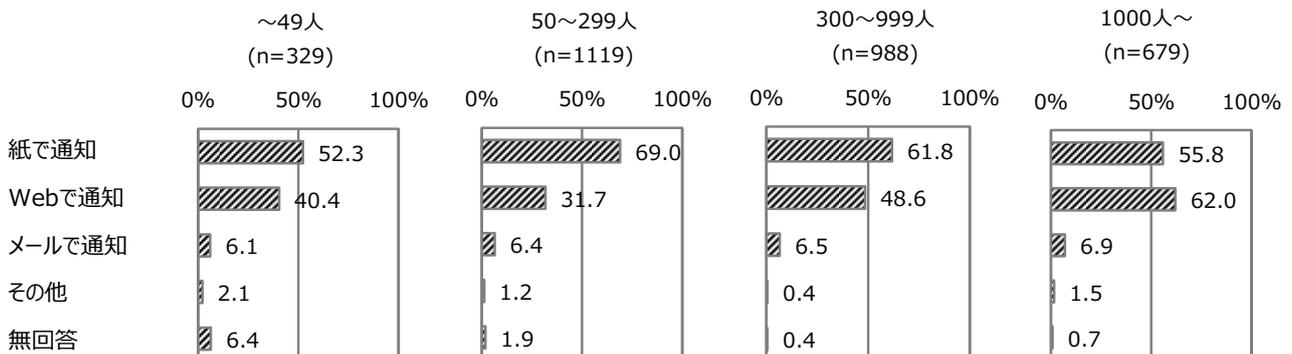
⑬ ストレスチェックの個人結果の返却方法（事業場票 問 21）

- ストレスチェックの個人結果の返却方法としては、「紙で通知」が6割を超えていた。
- 事業場規模別にみると、1000人以上の大規模事業場で「Webで通知」が6割を超えていた。

図表 45 ストレスチェックの個人結果の返却方法（複数回答）



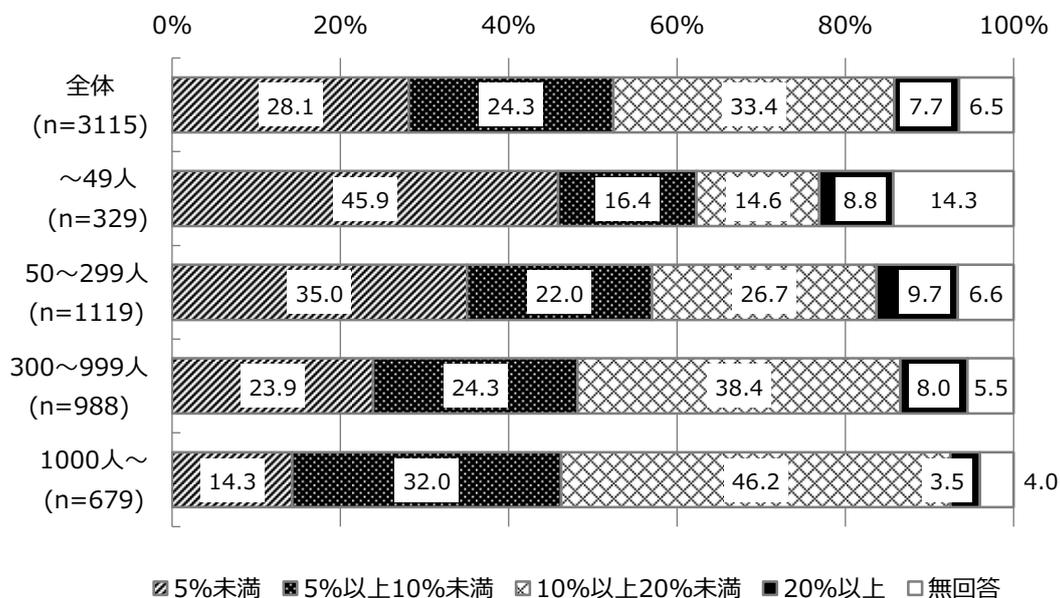
図表 46 事業場規模別ストレスチェックの個人結果の返却方法（複数回答）



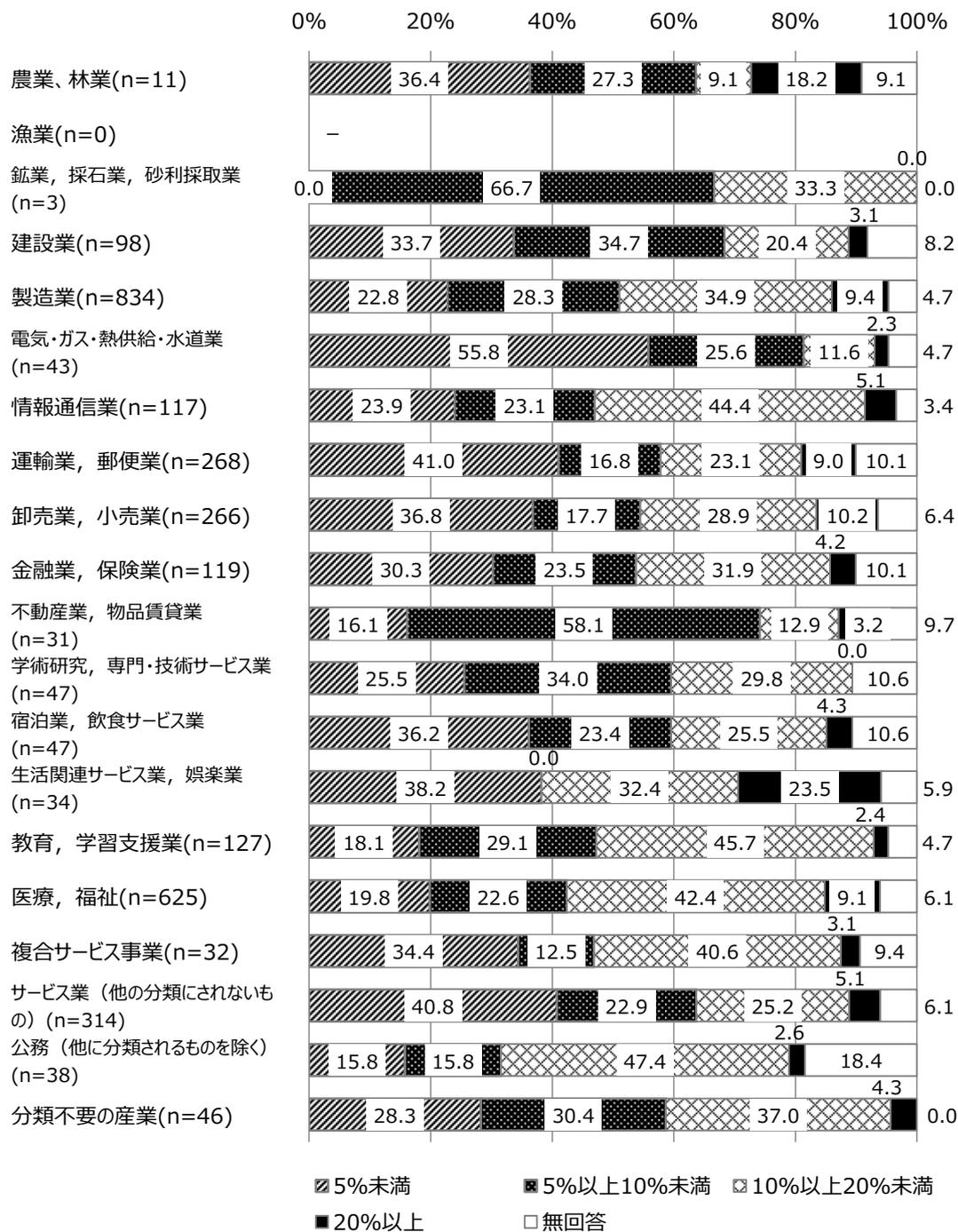
⑭ 高ストレス者と判定された者の割合（事業場票 問16）

- 高ストレス者と判定された者の割合は「10%以上 20%未満」の事業場が最も多く、3割であった。「5%未満」、「5%以上 10%未満」が2割を超えていた。
- 事業場規模別にみると、規模が大きい事業場の方が高ストレス者と判定される者の割合が高い事業場が多かった。

図表 47 高ストレス者と判定された者の割合



図表 48 業種別高ストレス者と判定された者の割合

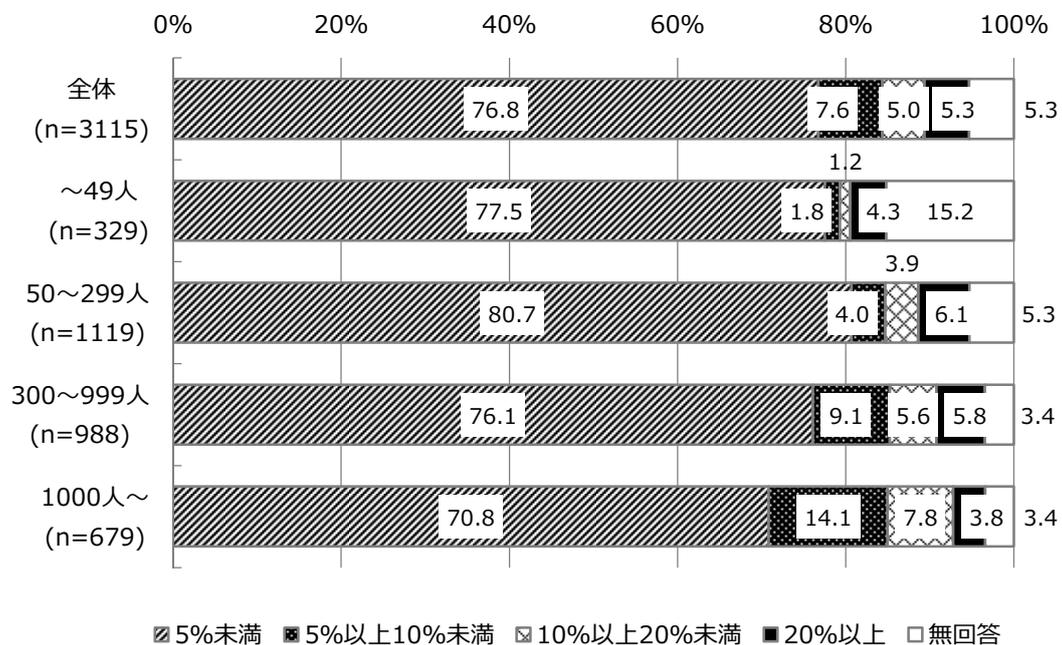


※「-」は本設問についての回答がなかったもの

⑮ 医師による面接指導を受けた者の割合（事業場票 問 17）

● 医師による面接指導を受けた者の割合は「5%未満」が最も多く、7～8割となっていた。

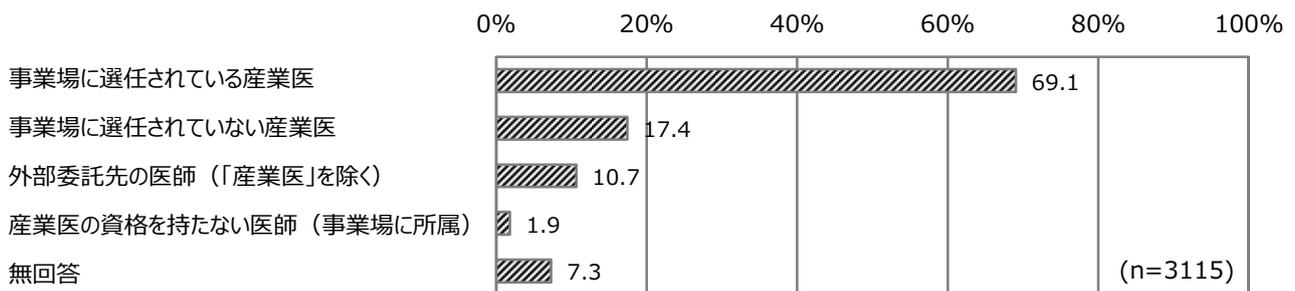
図表 49 医師による面接指導を受けた者の割合



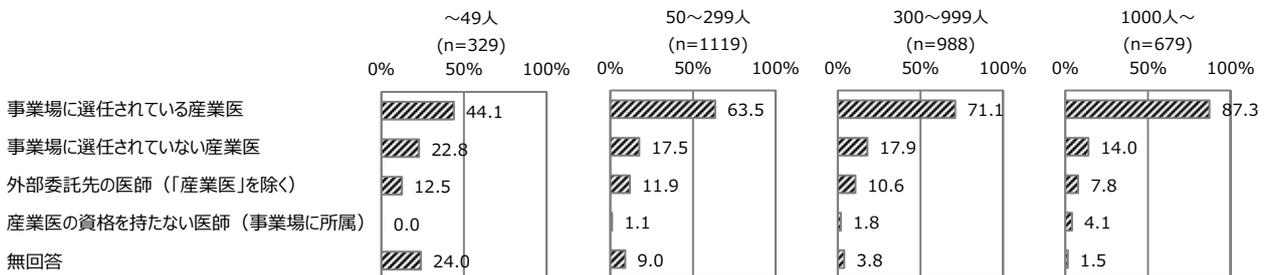
⑩ 高ストレス者の面接指導を担当した医師の所属（事業場票 問 18）

- 高ストレス者の面接指導を担当した医師の所属は「事業場に選任されている産業医」が最も多く7割を占めた。次いで、「事業場に選任されていない産業医」が多く1割を超えていた。
- 事業場規模別にみると、規模が大きくなるほど「事業場に選任されている産業医」が担当している割合が高くなっていった。
- 規模が小さい事業場では、産業医の選任も少ないため、「事業場に選任されていない産業医」もしくは「外部委託先の医師（「産業医」を除く）」が担当している割合が高くなっていった。

図表 50 高ストレス者の面接指導を担当した医師の所属（複数回答）

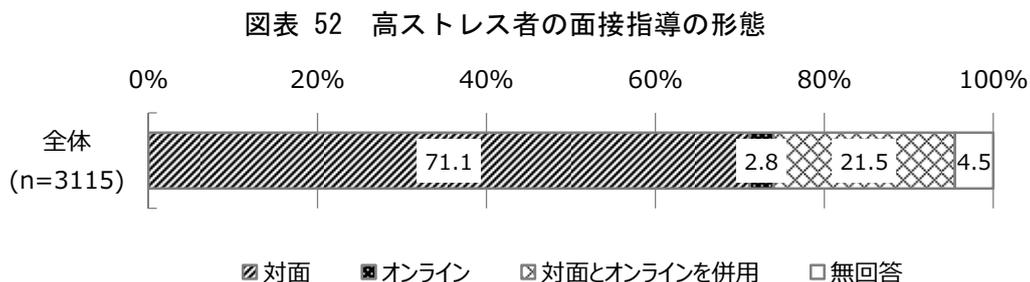


図表 51 事業場規模別高ストレス者の面接指導を担当した医師の所属（複数回答）



⑰ 高ストレス者の面接指導の形態（事業場票 問 19（1））

● 高ストレス者の面接指導の形態は「対面」が最も多く7割を超えていた。



⑱ 面接への申し出のない高ストレス者の対応の工夫点＜主な自由回答＞（事業場票 問 20）

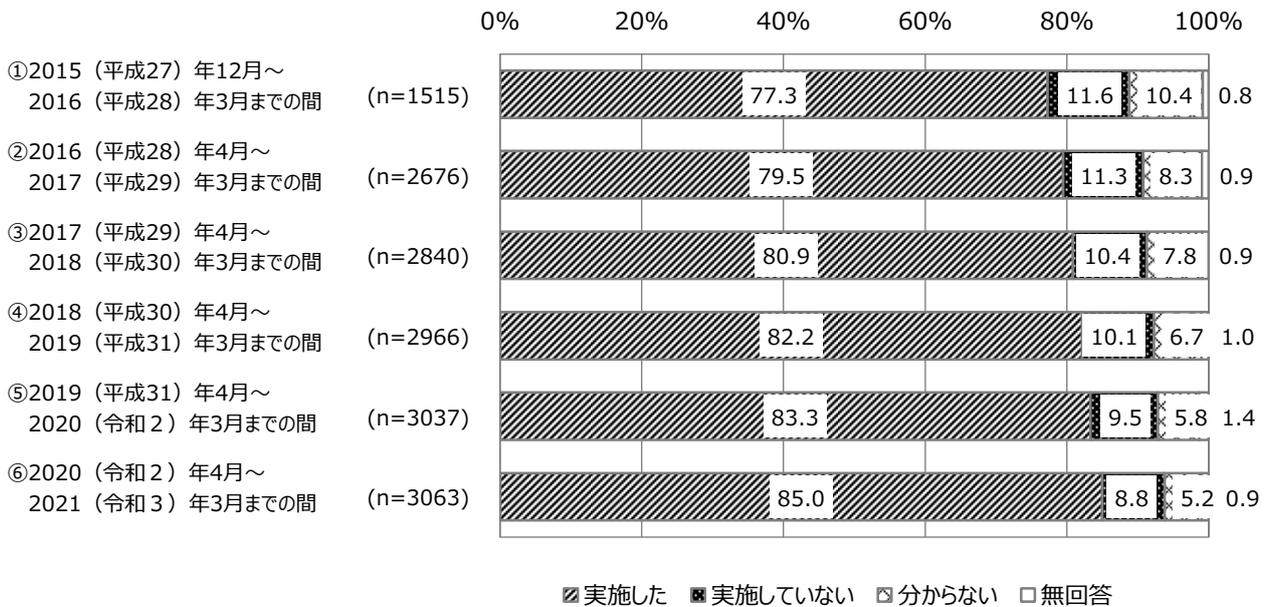
- 2年連続高ストレス者で面接申し出がない人を対象に保健師から体調確認メールを配信
- 高ストレス者のうち、睡眠に問題のある人（よく眠れないことがしばしばある・ほとんどいつもあると答えた人）をピックアップし、保健師面談を実施
- 申し出しない理由を尋ね、申し出しやすい環境整備に努めている
- 高ストレス者全員に面接指導の希望確認書を渡し対象者全員の意思を確認している
- 実施規程に「産業医面接前に健康サポート室（日常的にメンタル不調者対応をしている）が補足的な面談を行う」と明記し「自主的な面接希望がない場合であっても3回まで面接勧奨をする」ことも謳われている
- 健康診断の事後指導や予防接種などの機会を利用し、相談ができるようにする 等

(3) 集団分析について

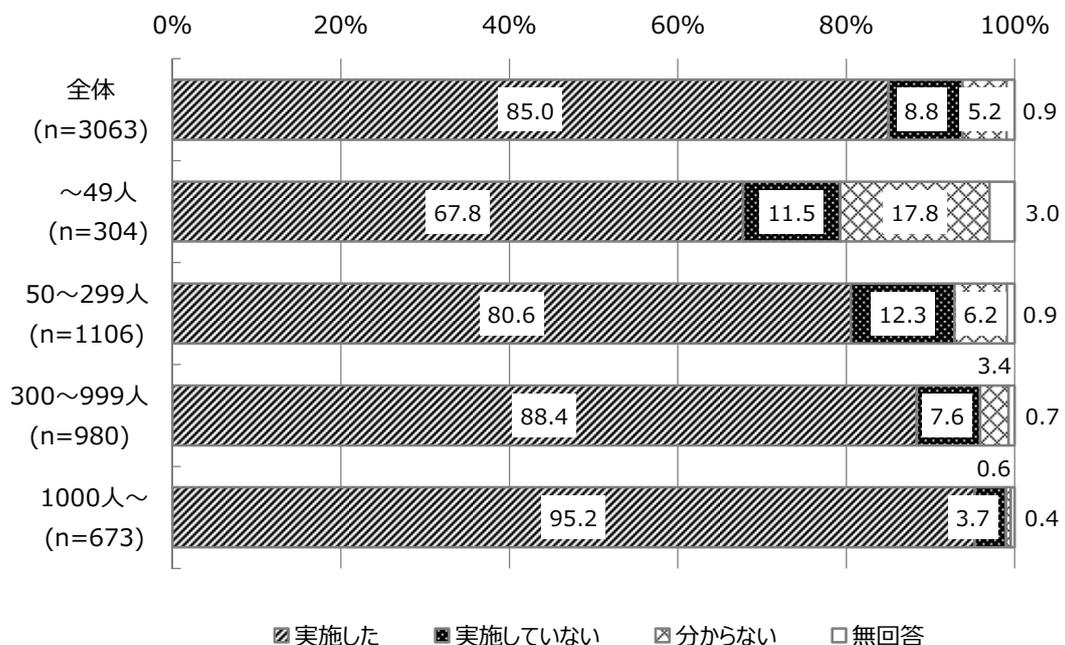
① 集団分析の実施状況（事業場票 問 25）

- 各年度ごとにストレスチェックを実施した事業場のうち集団分析を実施した事業場の割合は7～8割であり、年々上昇傾向にあった。
- 事業場規模別にみると、大規模事業場の方が実施している割合が高かった。

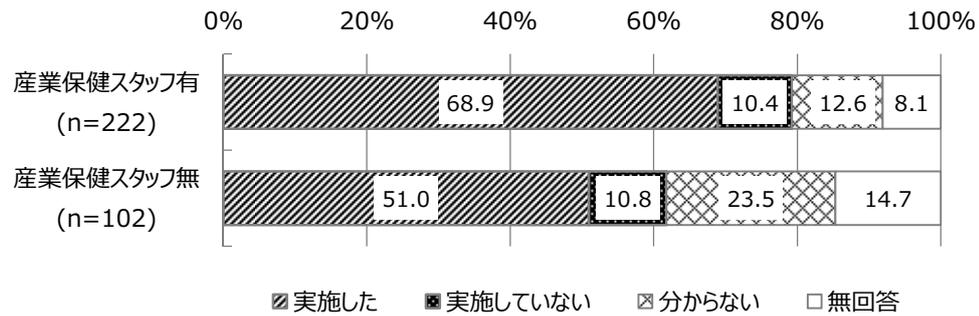
図表 53 集団分析の実施状況



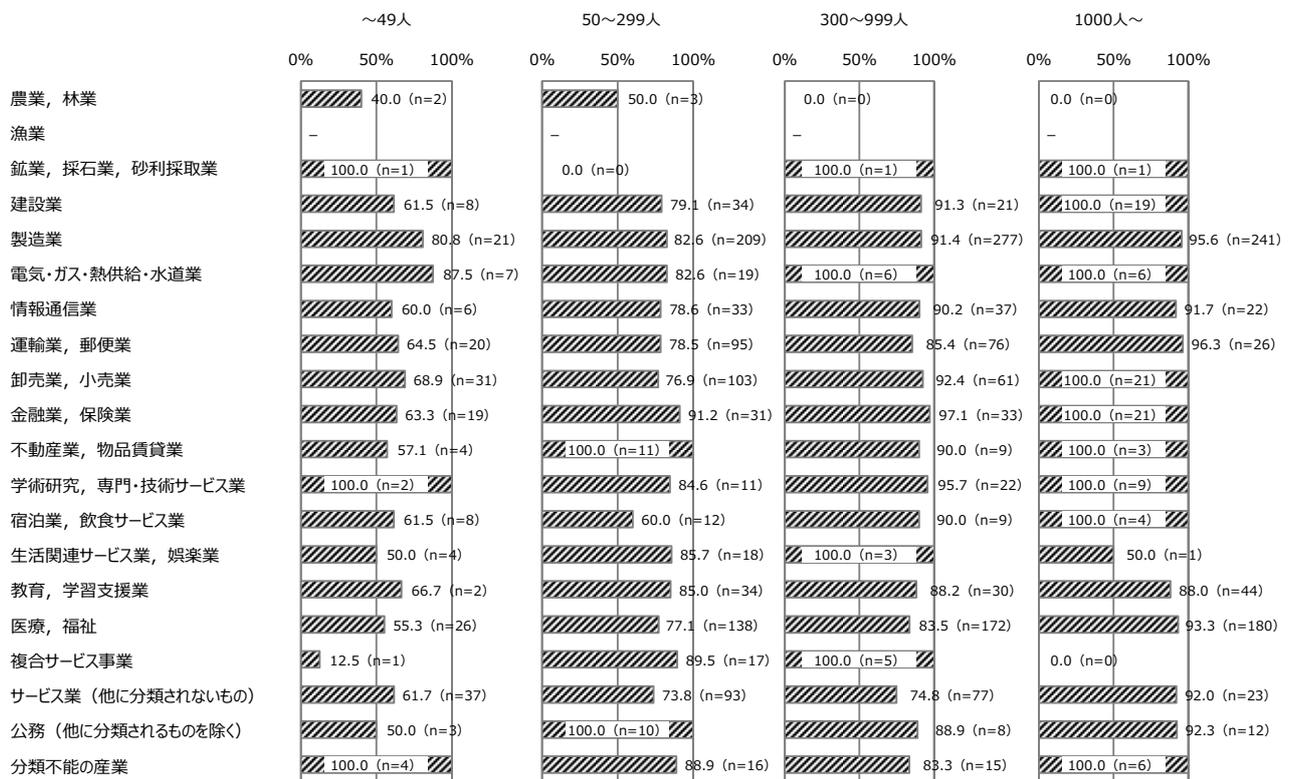
図表 54 2020 (令和2) 年4月～2021 (令和3) 年3月までの間の集団分析の実施状況



図表 55 事業場規模 49 人以下の事業場での産業保健スタッフの有無別の集団分析の実施状況



図表 56 業種別・事業場規模別の集団分析を実施している割合

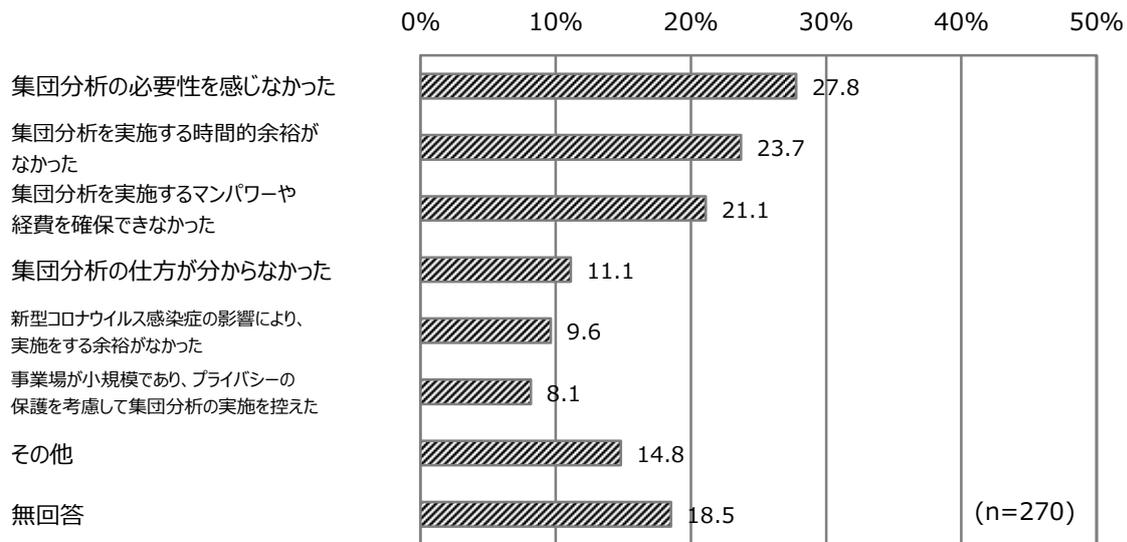


※ 「-」は本設問についての回答がなかったもの

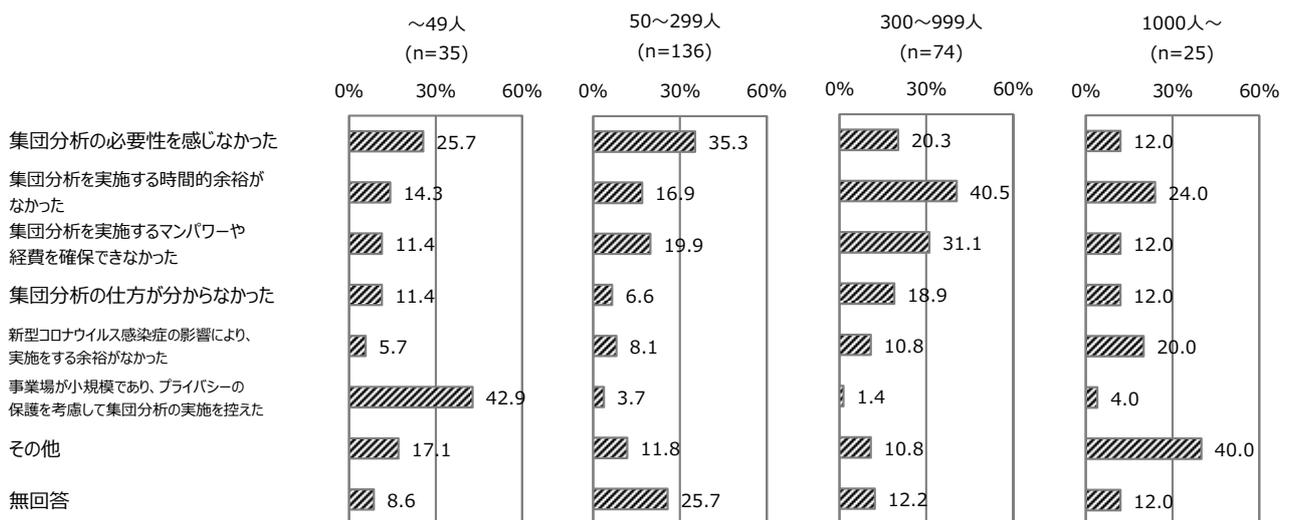
② 集団分析を実施しなかった（できなかった）理由（事業場票 問 26）

- 集団分析を実施しなかった（できなかった）事業場がその理由として挙げているのは、「集団分析の必要性を感じなかった」が最も多く、3割となっていた。
- 事業場規模別にみると、49人以下の事業場では、「事業場が小規模でありプライバシーの保護を考慮して集団分析の実施を控えた」が4割を超えていたが、50～299人の事業場では「集団分析の必要性を感じなかった」、300～999人の事業場では、「集団分析を実施する時間的余裕がなかった」が4割となっていた。

図表 57 集団分析を実施しなかった（できなかった）理由（複数回答）



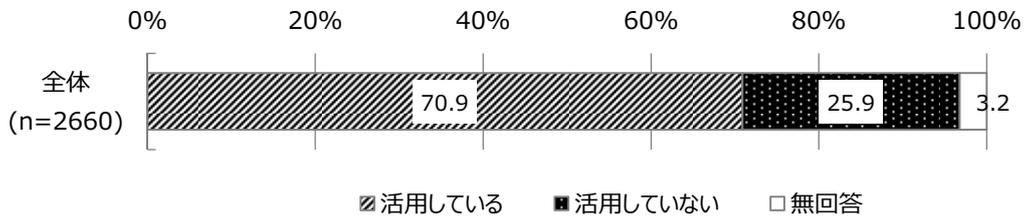
図表 58 事業場規模別集団分析を実施しなかった（できなかった）理由（複数回答）



③ 集団分析への仕事のストレス判定図の活用状況（事業場票 問 27）

● 集団分析における仕事のストレス判定図を「活用している」事業場は7割であった。

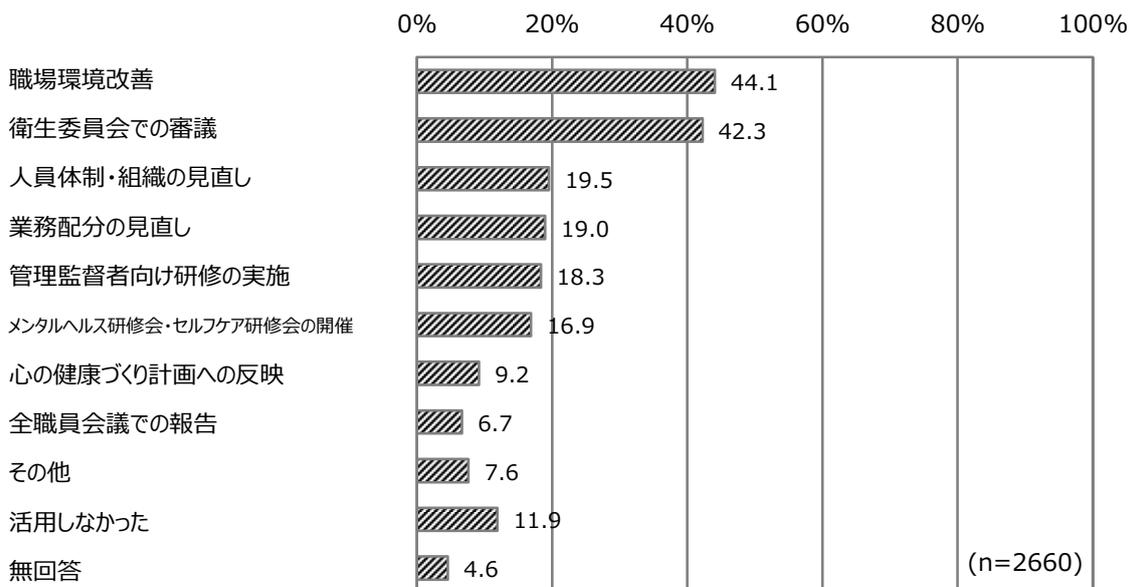
図表 59 集団分析への仕事のストレス判定図の活用状況



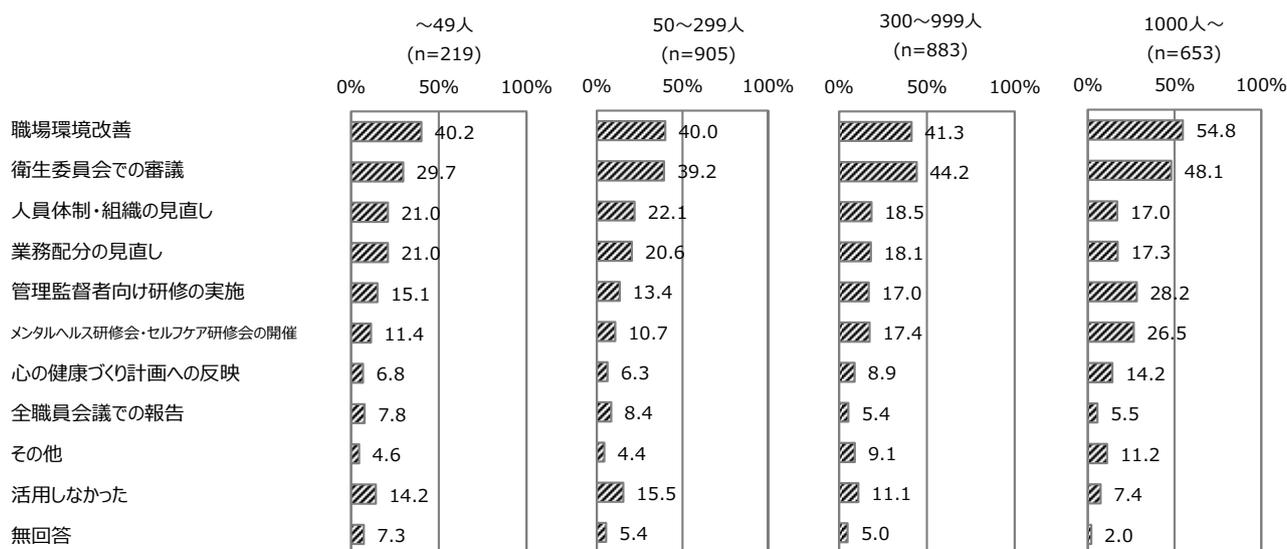
④ 集団分析結果の活用方法（事業場票 問 28（1））

● 集団分析結果の活用方法としては「職場環境改善」が最も多く、次いで「衛生委員会での審議」でありそれぞれ4割を超えていた。「活用しなかった」は1割であった。

図表 60 集団分析結果の活用方法（複数回答）



図表 61 事業場規模別集団分析結果の活用方法（複数回答）



⑤ 集団分析結果の活用方法＜主な自由回答＞（事業場票 問 28（2））

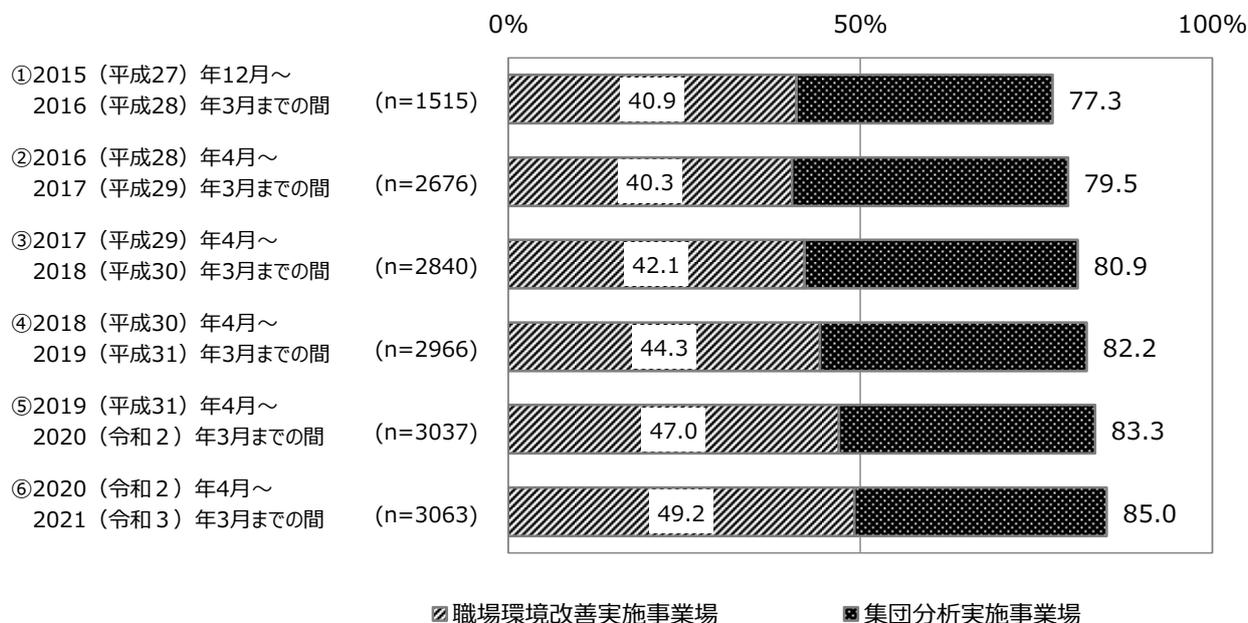
- 集団分析結果を管理職へフィードバックし、改善策や実施状況を報告してもらい経年的にフォローしている。
 - 同実施期間に満足度調査も実施し、両方の結果から問題点等を見つけ、各部署へフィードバックし改善案を提出してもらい、職場環境改善に取り組んでいる。
 - 判定図における指標の組み合わせで、職場タイプを分類し、特性に応じた対策を提案
 - 集団分析結果と残業時間を比較し、本人が感じる仕事の量的負荷と上司が把握している業務量の差を確認した上で対応を検討している。
 - プレゼンティズムとの関連を分析し、対策を立てている。
 - 職場ごとだけでなく高ストレス職場などは職位別など別の切り口でも集計し活用。
 - ストレスチェックに加え、エンゲージメント調査も同時に実施しており、両結果をあわせた形で各職場へのフィードバックを行っている。また、改善が必要な項目への対応方法をまとめた「施策集」を社内イントラに掲示し、職場環境改善に活用している。
 - 管理監督者向け研修では、自部署の集団分析結果の見方セミナーを実施し、弱みだけでなく強みも見つけるポイントも伝達
 - 職場巡視場所の選定に活用
 - 総合健康リスク 120 以上の部署の管理監督者と個別に産業医、保健師が面談をして職場環境改善対策を協議し、実践してもらっている。
- 等

(4) 職場環境改善について

① 職場環境改善の実施状況（事業場票 問 29）

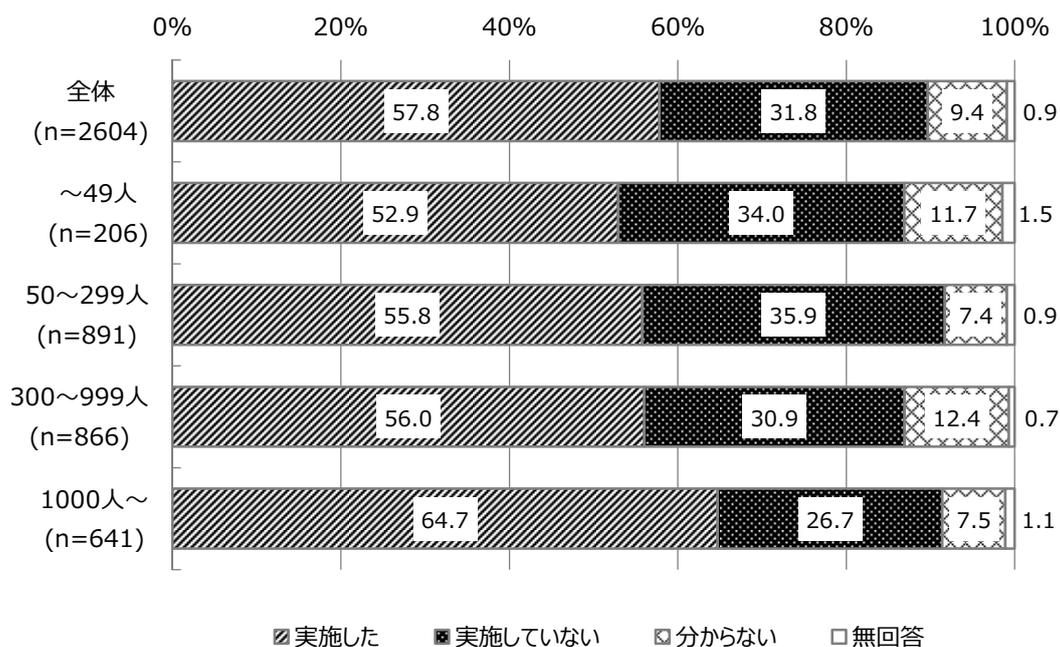
- 各年度にストレスチェックを実施し、その結果の集団分析を行っている事業場のうち、集団分析結果を活用して職場環境改善を実施した事業場の割合は、年々微増していた。

図表 62 集団分析と職場環境改善の実施状況*

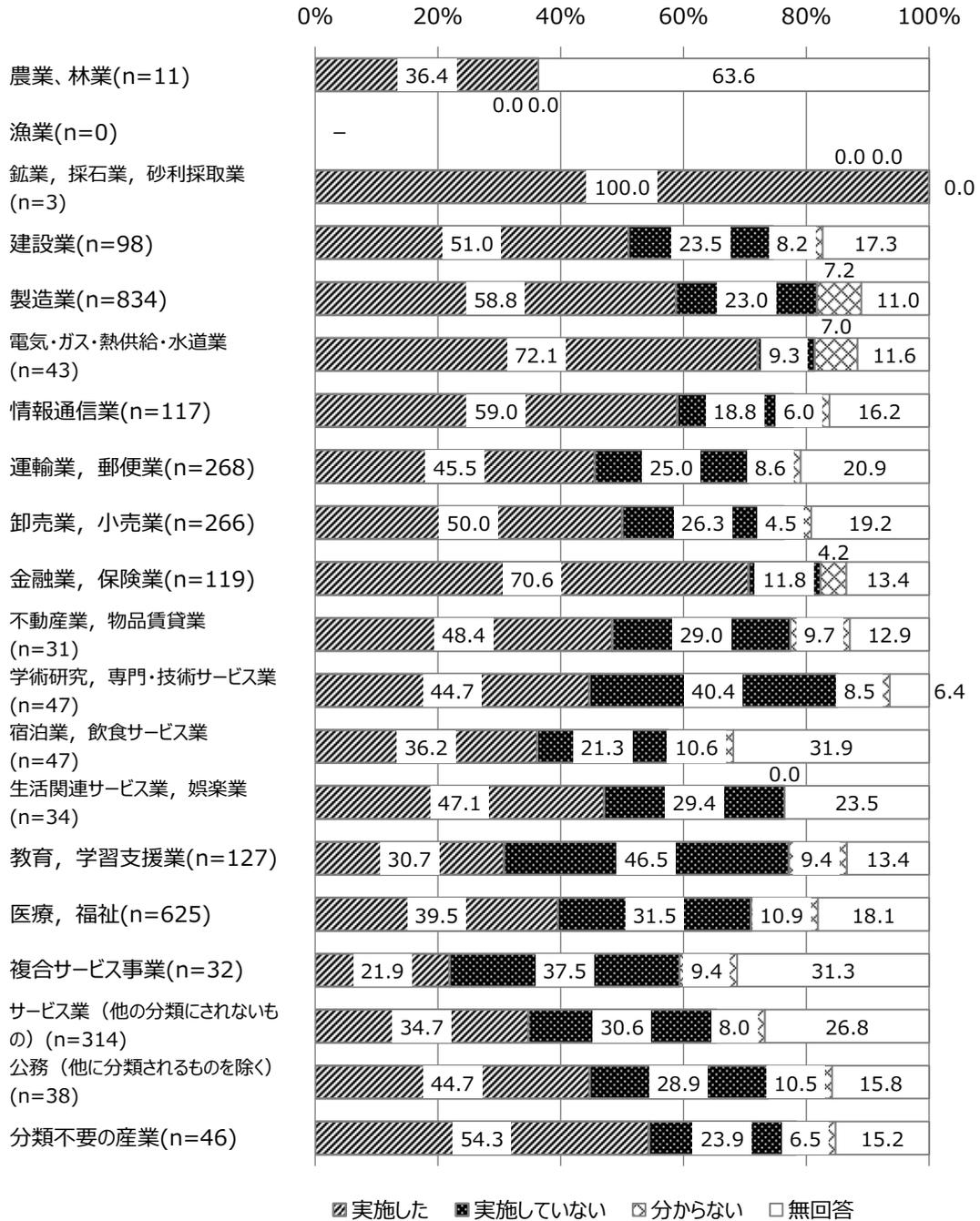


※ストレスチェックを実施したと回答した事業場を対象に集計

図表 63 2020 (令和2) 年4月～2021 (令和3) 年3月までの間の職場環境改善の実施状況



図表 64 業種別職場環境改善の実施状況

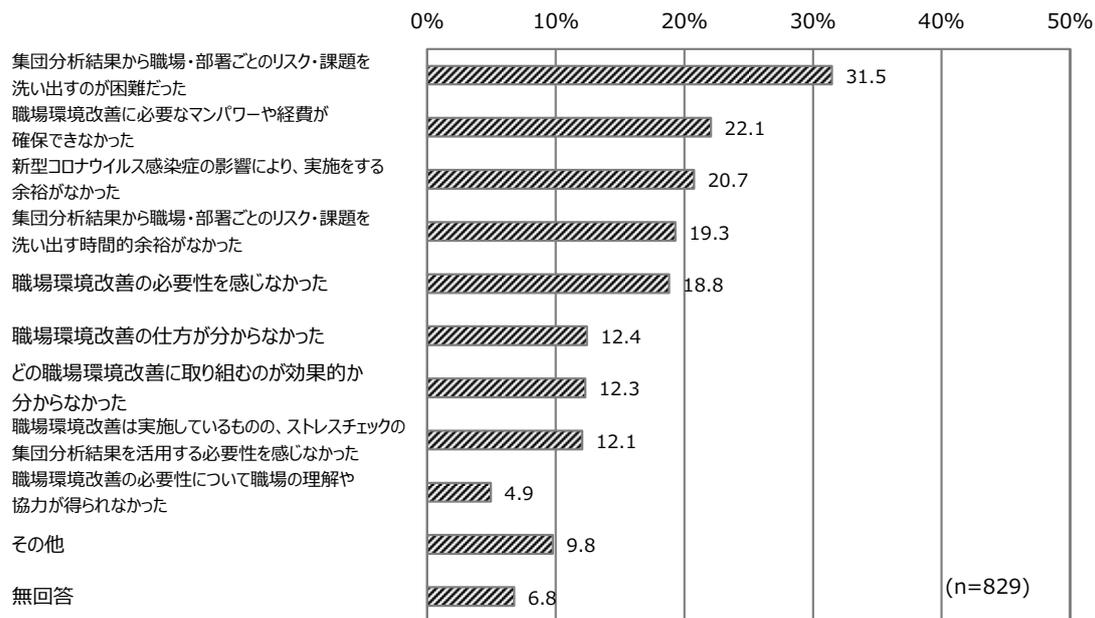


※「-」は本設問についての回答がなかったもの

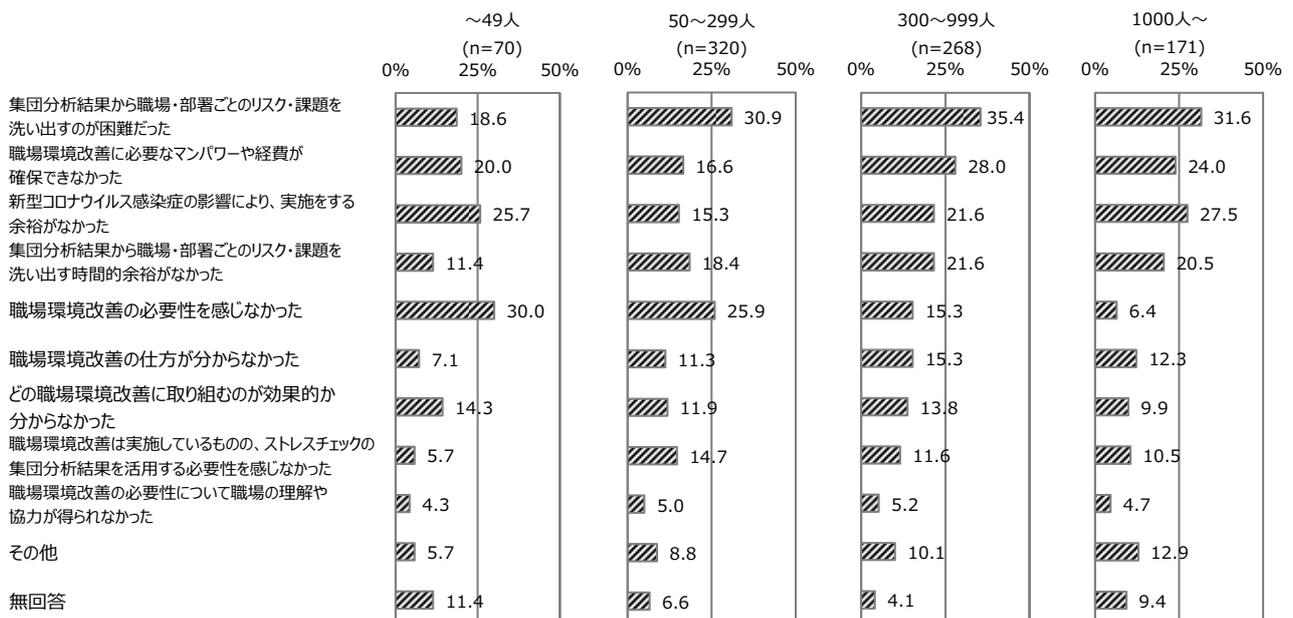
② 職場環境改善を実施しなかった（できなかった）理由（事業場票 問 30）

- 職場環境改善を実施しなかった（できなかった）理由としては、「集団分析結果から職場・部署ごとのリスク・課題を洗い出すのが困難だった」が最も多く3割を占めていた。次いで、「職場環境改善に必要なマンパワーや経費が確保できなかった」、「新型コロナウイルス感染症の影響により、実施をする余裕がなかった」が2割となっていた。
- 事業場規模別にみると、49人以下の小規模事業場では、「職場環境改善の必要性を感じなかった」が最も多くなっていた。

図表 65 職場環境改善を実施しなかった（できなかった）理由（複数回答）



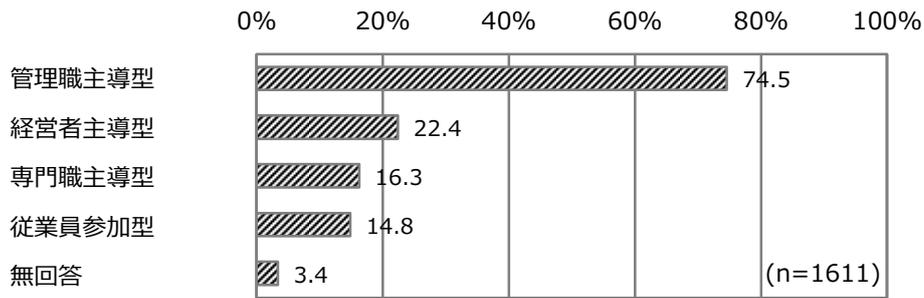
図表 66 事業場規模別職場環境改善を実施しなかった（できなかった）理由（複数回答）



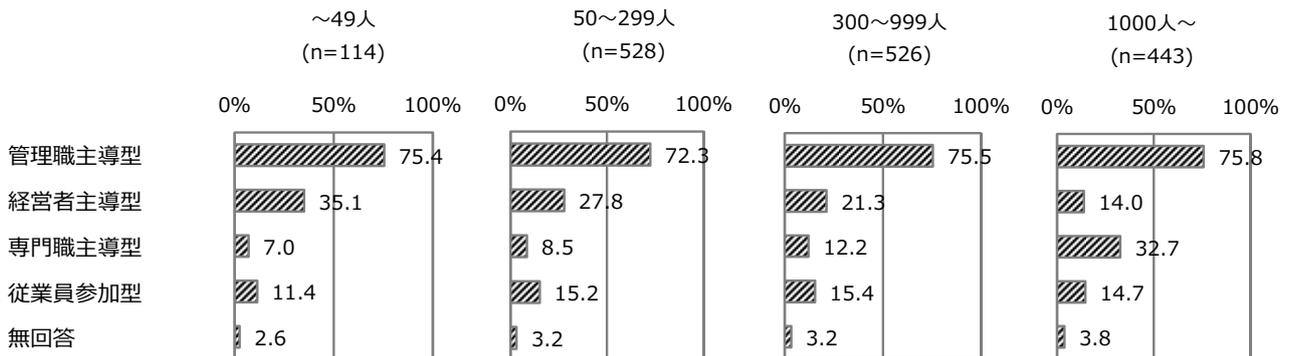
③ 職場環境改善の形態（事業場票 問 32）

- 職場環境改善を実施している場合の形態としては、「管理職主導型」が最も多く7割を越えていた。次いで、「経営者主導型」が多く2割を超えていた。
- 事業場規模別にみると、いずれの規模においても「管理職主導型」が最も多いが、小規模事業では次いで「経営者主導型」の割合が高く、大規模事業場においては「専門職主導型」の割合が高くなっていった。

図表 67 職場環境改善の形態（複数回答）



図表 68 事業場規模別職場環境改善の形態（複数回答）

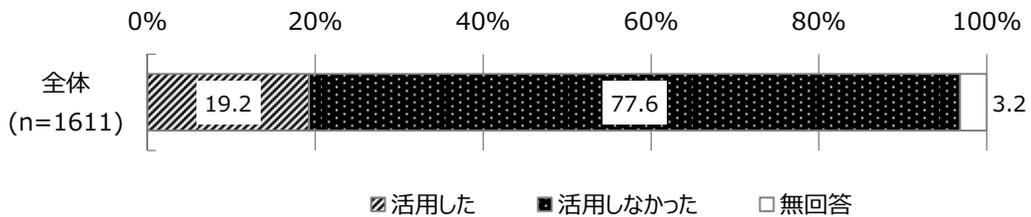


④ 職場環境改善に当たっての外部機関の活用

(ア) 活用の有無（事業場票 問 33）

● 職場環境改善にあたり、外部機関を「活用しなかった」事業場は8割となっていた。

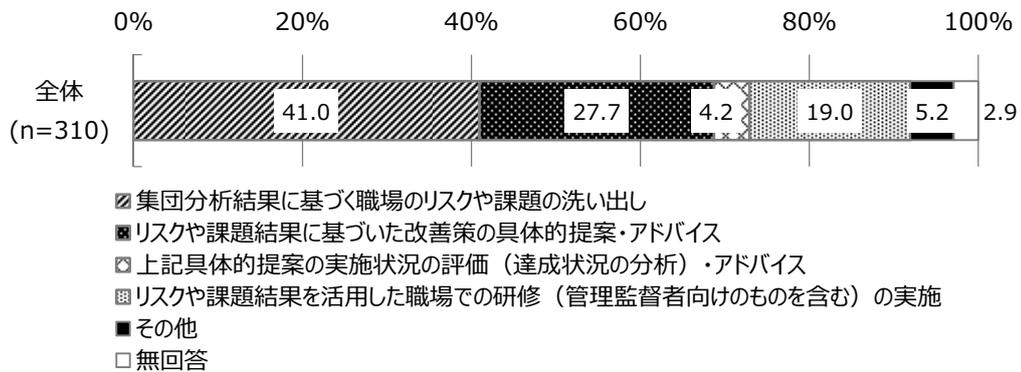
図表 69 職場環境改善に当たっての外部機関活用の有無



(イ) 活用内容（事業場票 問 34）

● 職場環境改善に外部機関を活用した場合、「集団分析結果に基づく職場のリスクや課題の洗い出し」での関わりが最も多く4割を超えていた。次いで、「リスクや課題結果に基づいた改善策の具体的提案・アドバイス」が続いていた。

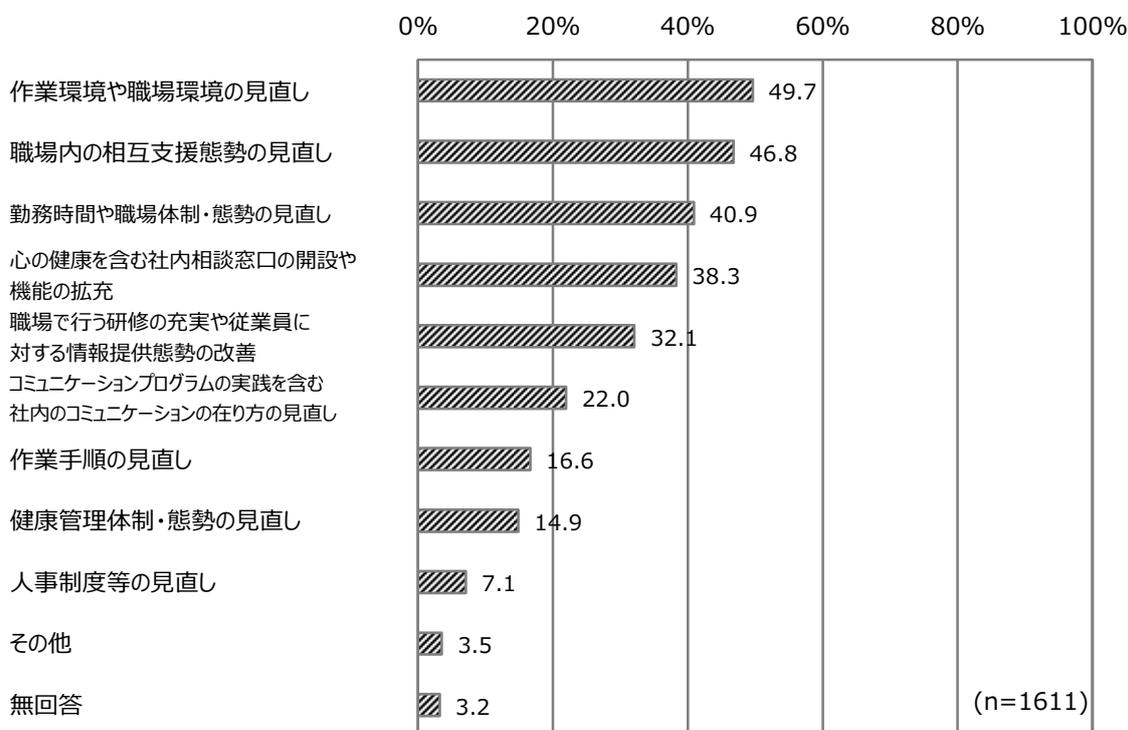
図表 70 職場環境改善に当たっての外部機関活用の活用内容



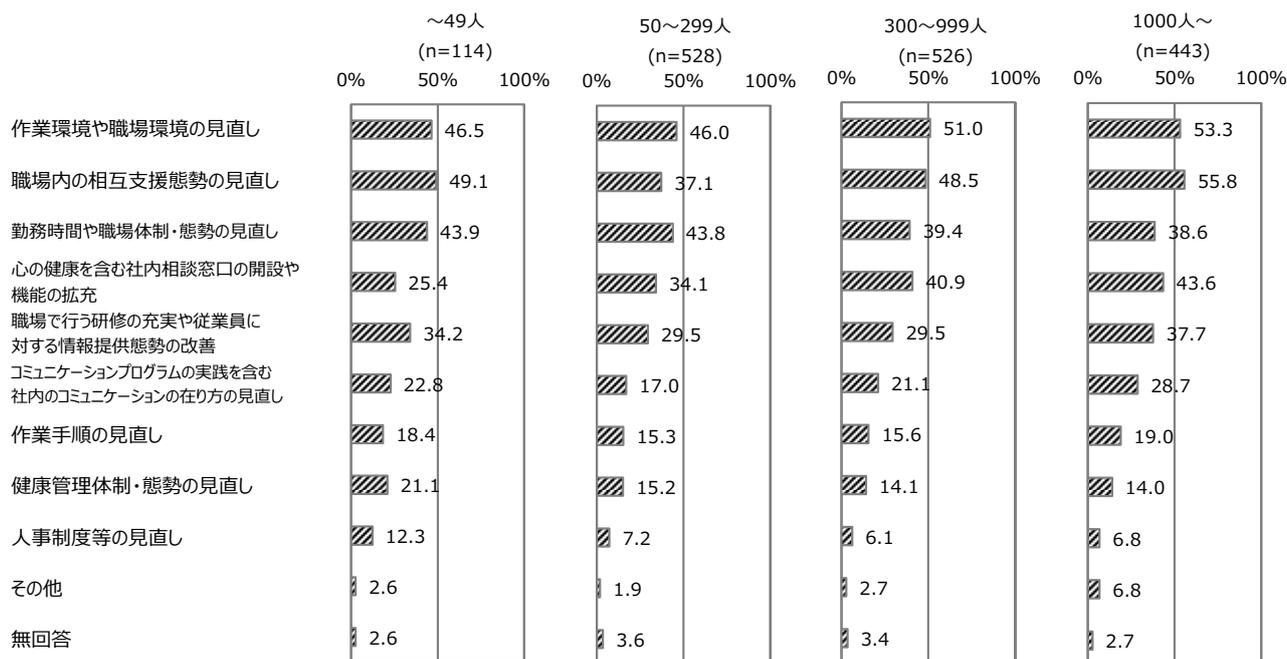
⑤ 職場環境改善の具体的な内容（事業場票 問 31）

- 職場環境改善の具体的な内容としては、「作業環境や職場環境の見直し」が最も多く、職場環境改善を実施している事業場の5割が選択していた。「職場内の相互支援態勢の見直し」、「勤務時間や職場体制・態勢の見直し」、がそれぞれ4割を超えていた。

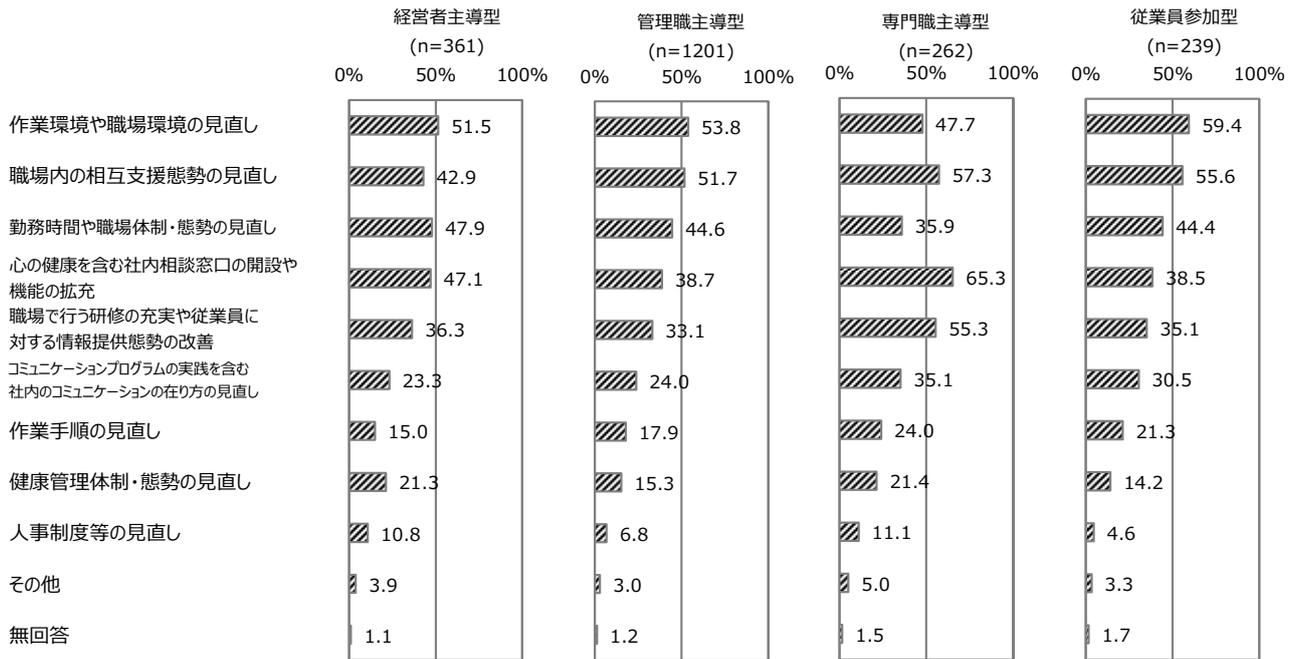
図表 71 職場環境改善の具体的な内容（複数回答）



図表 72 事業場規模別職場環境改善の具体的な内容（複数回答）



図表 73 職場環境改善の形態別職場環境改善の具体的な内容（複数回答）



⑥ 職場環境改善の工夫点＜主な自由回答＞（事業場票 問 35）

- 他事業所等で改善に有効であった取り組みを情報提供し、改善に悩む管理者に活用させる。管理者が把握を希望する集団の分析を実施し、ターゲットを絞った改善に役立てる。
- 管理職だけで課題意識を持つのではなく、所属している全員で課題認識、解決志向を持ってもらうために、集団分析結果を課・グループごとにフィードバックしている。
- 職場環境改善に取り組むためのアンケート作成し各職場へ配布。職場では課題と改善策について話し合い、アンケートへ回答。回答内容にもとづき予算化し、設備的対策を実施した。
- グループワークで挙げた改善策を定期的に事務局で進捗確認を行い、対策完了までフォローアップを行う。
- 従業員が率先して改善項目を挙げ改善する改善提案制度、サンクスカード活動、コミュニケーション委員会、教育委員会など委員会活動を開始した。
- 多くの人にとってストレスサーであった人物を職場環境改善の中心（リーダー的役割）に据え、自発的に「どうすれば環境が良くなるか」を考えさせている。 等

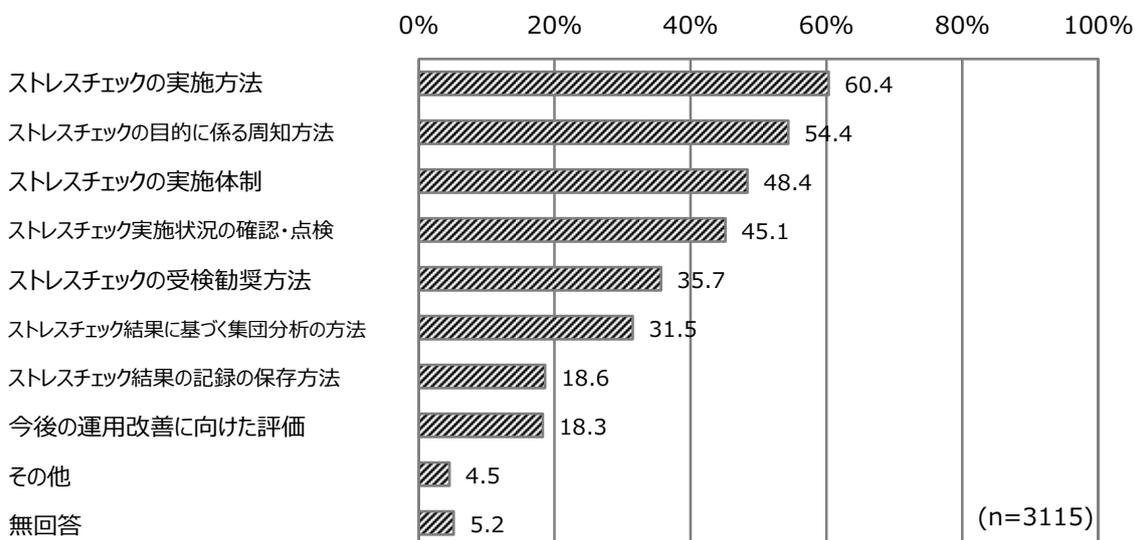
⑦ 職場環境改善の課題・困難事例＜自由回答＞（事業場票 問 36）

- 職場環境改善の課題や困難事例として多く挙がっていたのは、「従業員の理解や協力を得ることが難しい」「改善したいものの様々な制約により難しい課題がある」「経営層や管理職の理解を得ることが難しい」であった。

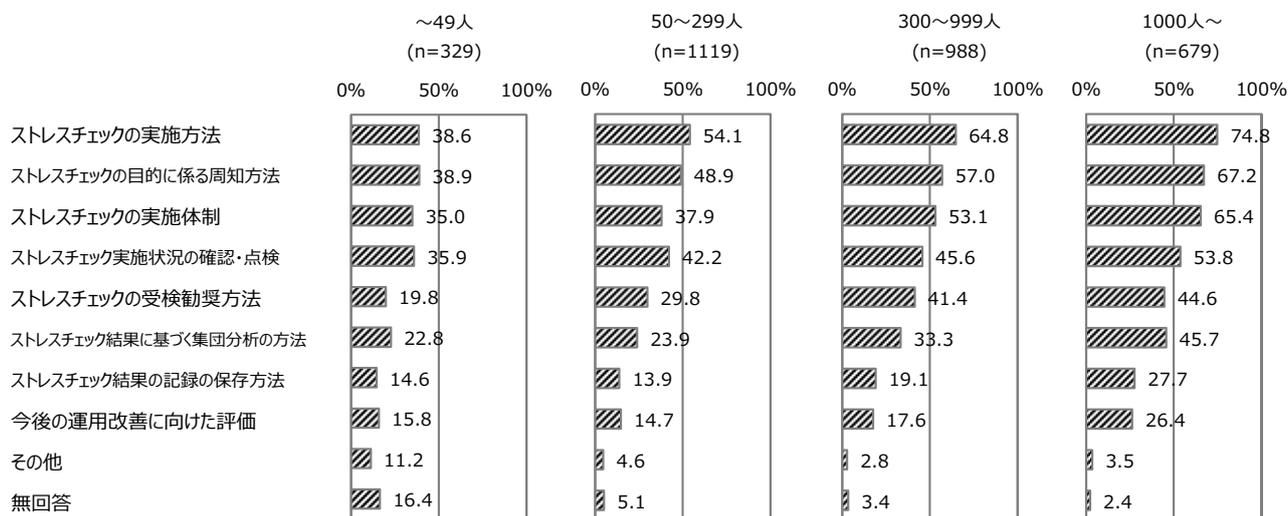
(5) ストレスチェック制度に関する衛生委員会の関わり（事業場票 問 37）

- ストレスチェック制度に関して衛生委員会で審議している場合、その内容として取り上げられているのは、「ストレスチェックの実施方法」、「ストレスチェックの目的に係る周知方法」が5割を超えていた。

図表 74 ストレスチェックについての衛生委員会の関わり（複数回答）



図表 75 事業場規模別ストレスチェックについての衛生委員会の関わり（複数回答）

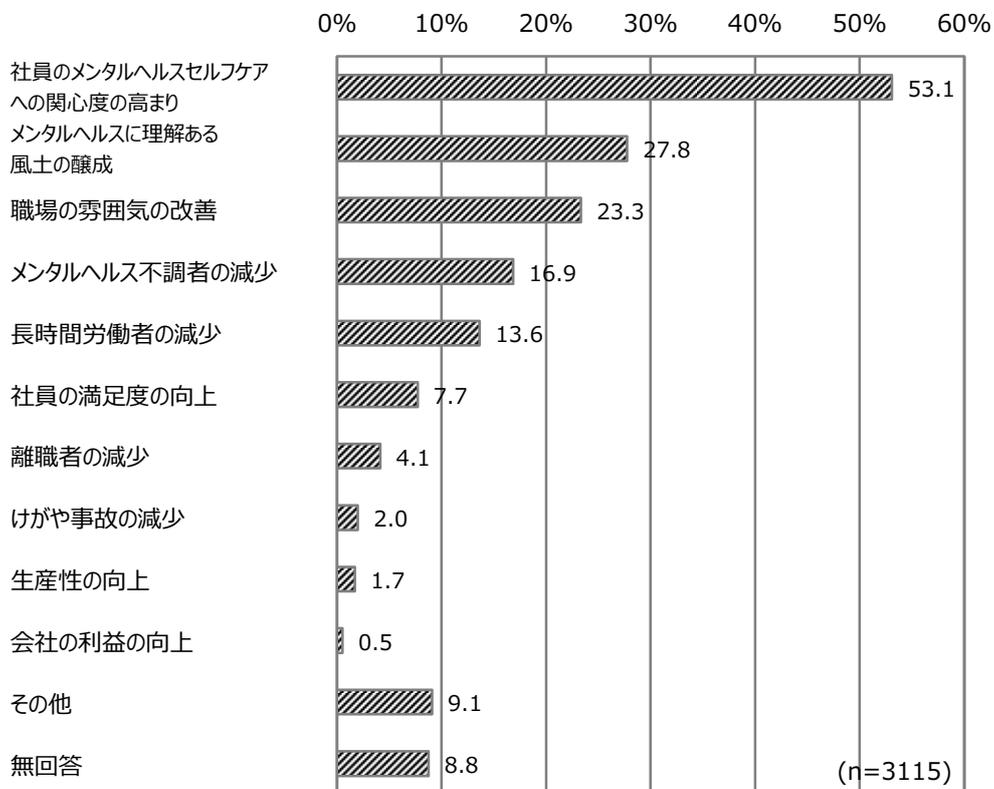


(6) ストレスチェック制度の効果・課題等

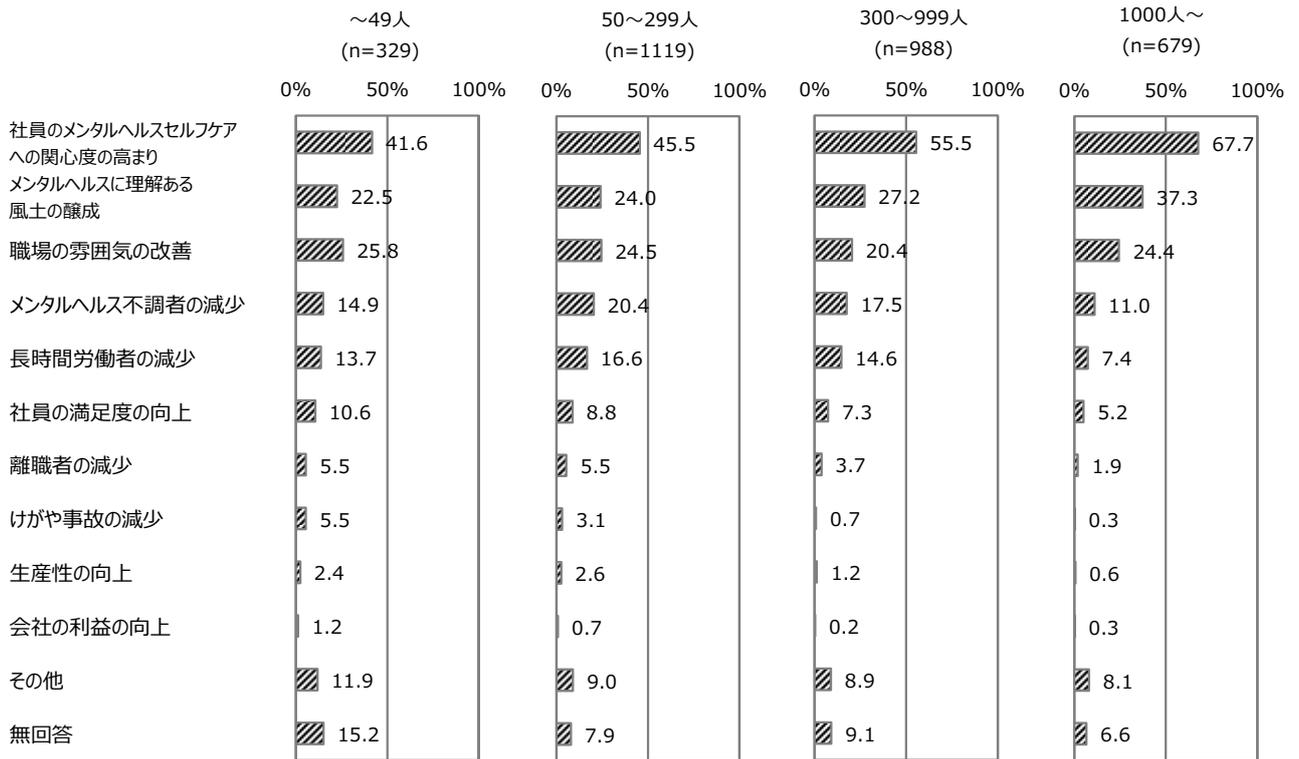
① 実感した効果（事業場票 問 38（1））

- ストレスチェックを実施して事業場が実感した効果としては、「社員のメンタルヘルスセルフケアへの関心度の高まり」が最も多く5割を超えていた。次いで「メンタルヘルスに理解ある風土の醸成」、「職場の雰囲気改善」が続いていた。
- 集団分析の実施経験別、職場環境改善の実施経験別にみると、職場環境改善を実施したことがある事業場のほうが、多くの点について効果を感じていた。
- 職場環境改善の実施形態別にみると、専門職主導型では「社員のメンタルヘルスセルフケアへの関心度の高まり」、「メンタルヘルスに理解ある風土の醸成」が、また従業員参加型では「職場の雰囲気改善」が他の形態より高かった。

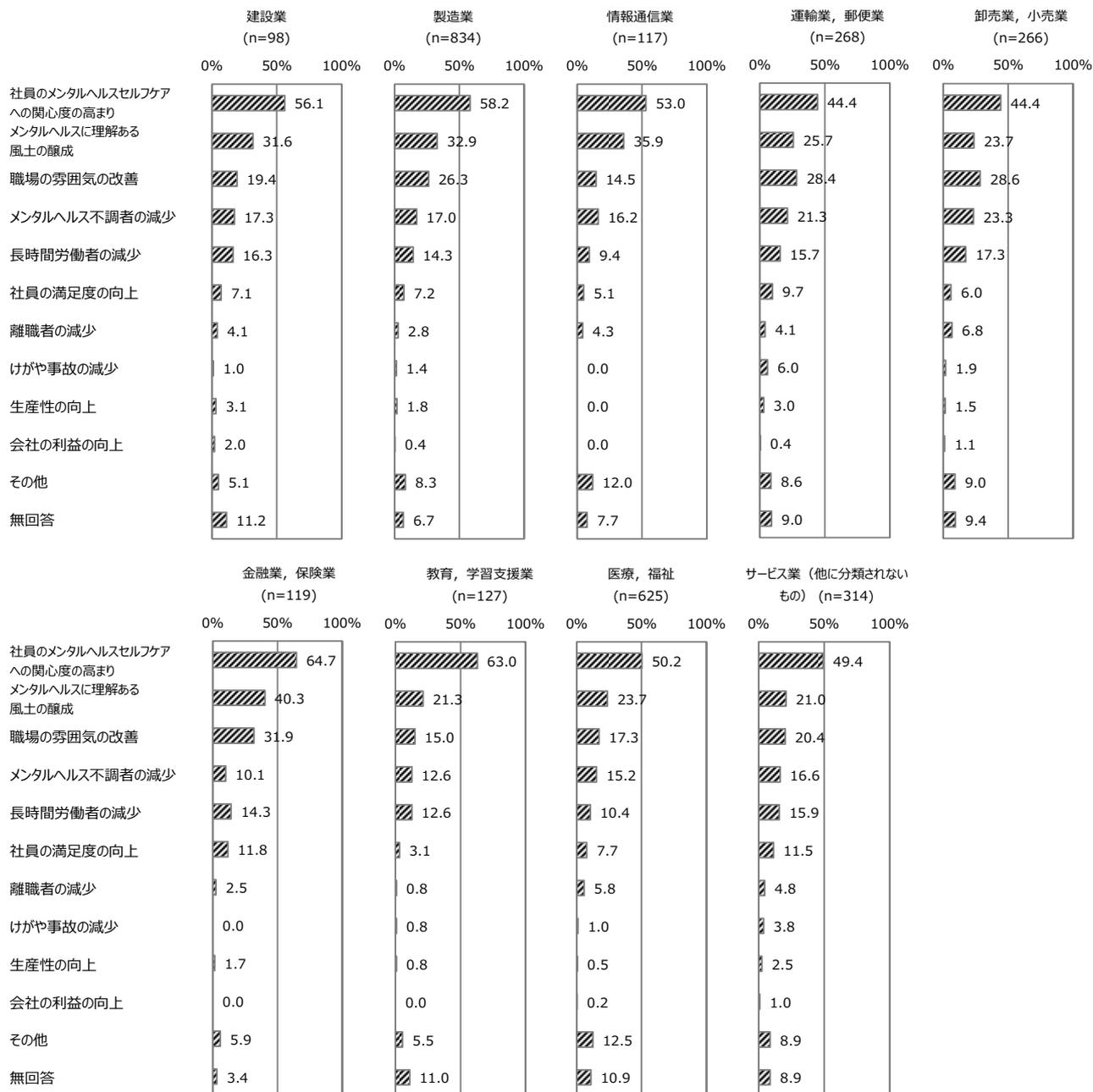
図表 76 実感した効果（複数回答）



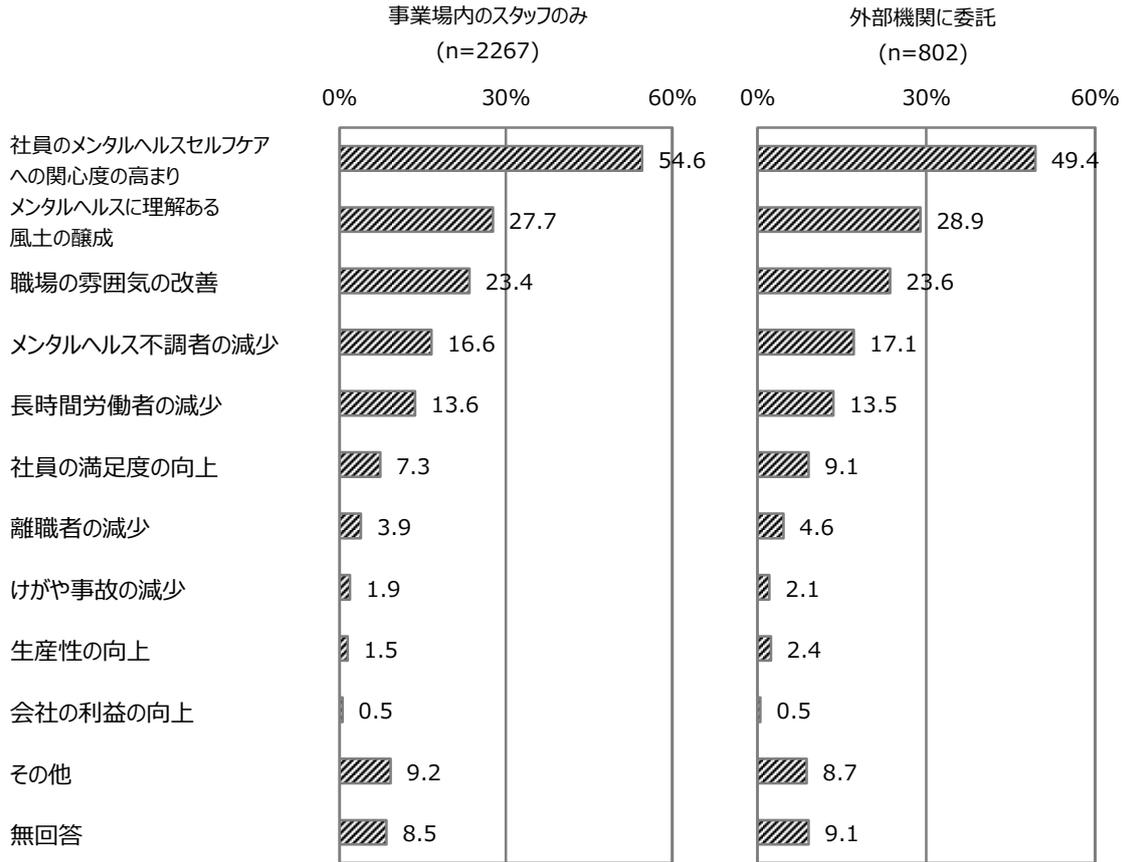
図表 77 事業場規模別実感した効果（複数回答）



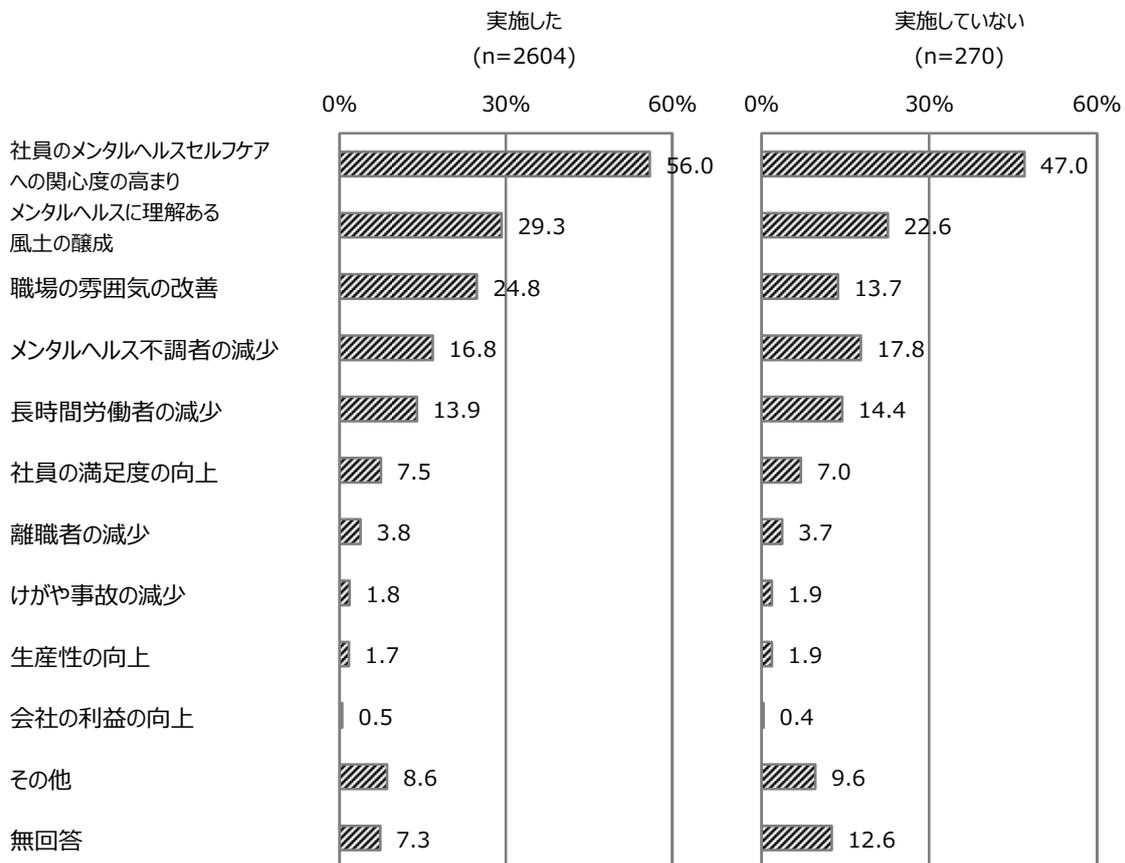
図表 78 業種別実感した効果（複数回答）



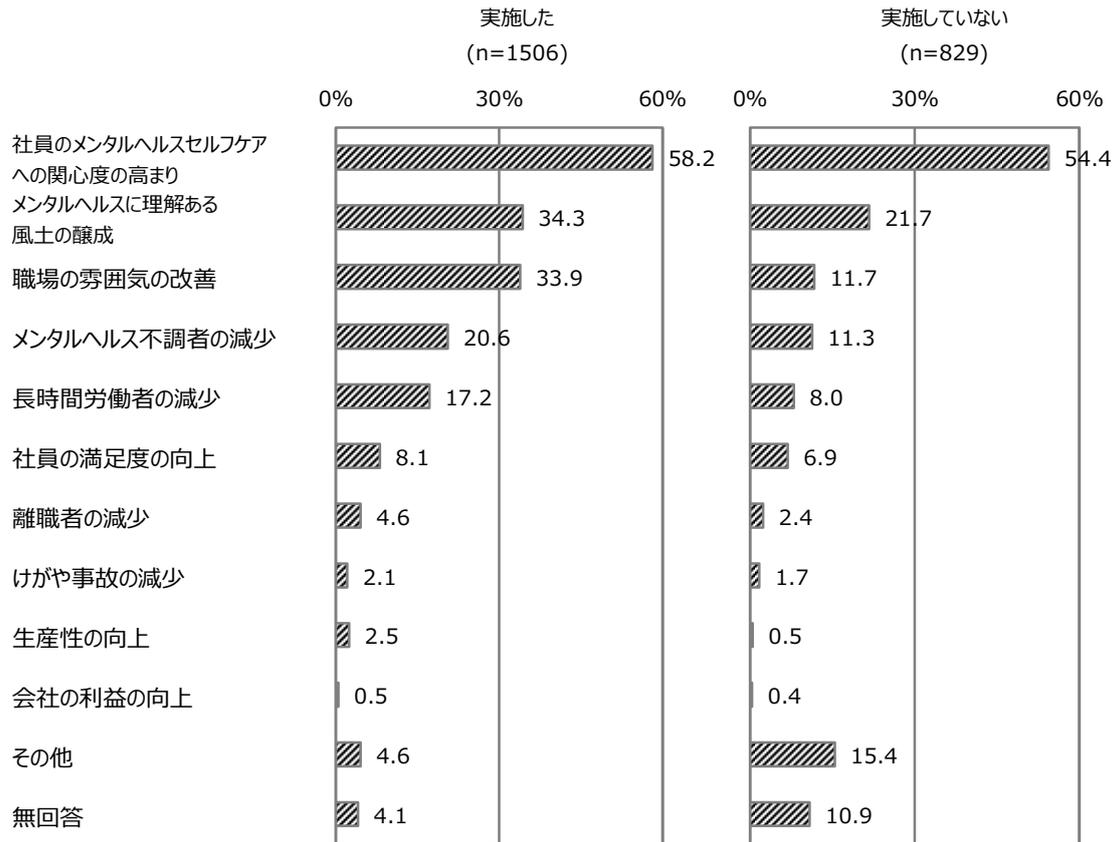
図表 79 外部委託の有無別実感した効果（複数回答）



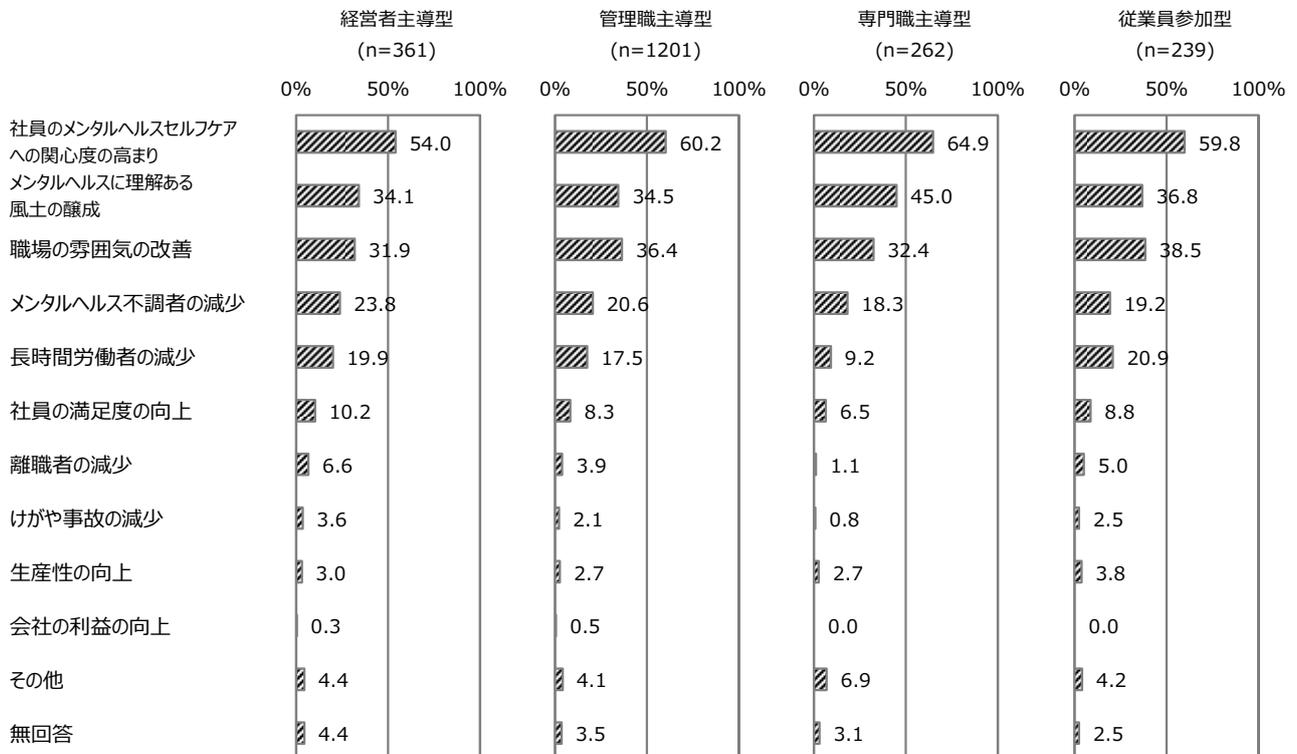
図表 80 集団分析実施経験の有無別実感した効果（複数回答）



図表 81 職場環境改善の実施経験の有無別実感した効果（複数回答）



図表 82 職場環境改善の実施形態別実感した効果（複数回答）



② 抱えている課題・要望<自由回答> (事業場票 問 39)

- ストレスチェックの実施を継続的に実施するにあたって抱えている課題や要望としては、「ストレスチェック結果の活用」「受検率の維持・向上」「高ストレス者へのフォロー」「ストレスチェックの効果の実感」「実施者の負担」等であった。

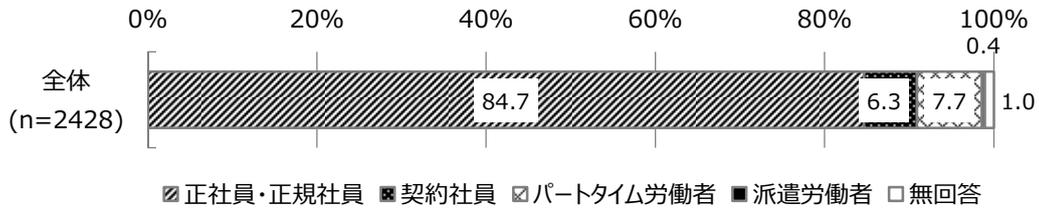
3) 労働者調査の詳細結果

(1) 回答者の属性

① 雇用形態（労働者票 問1）

● 回答者の雇用形態は正社員がほとんどで8割強であった。

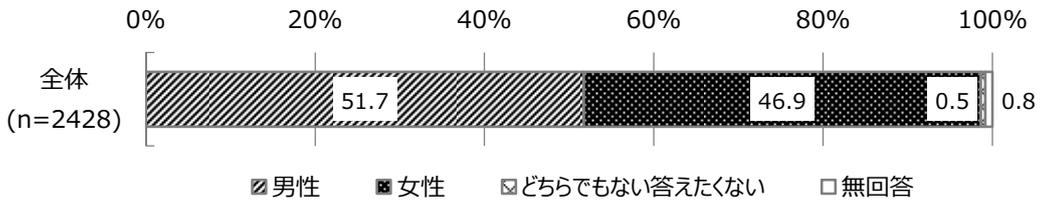
図表 83 雇用形態



② 性別（労働者票 問2）

● 回答者の性別は男性が5割であった。

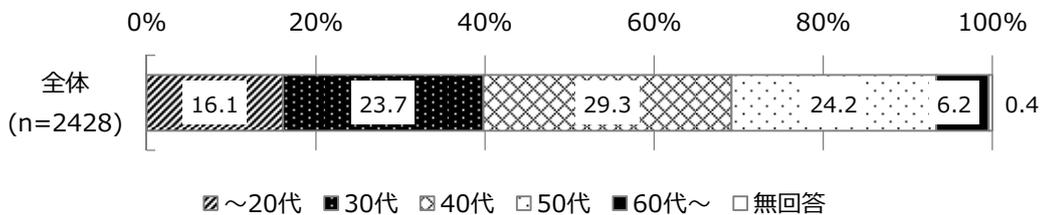
図表 84 性別



③ 年代（労働者票 問3）

● 回答者の年代は、30代、40代、50代が多かった。

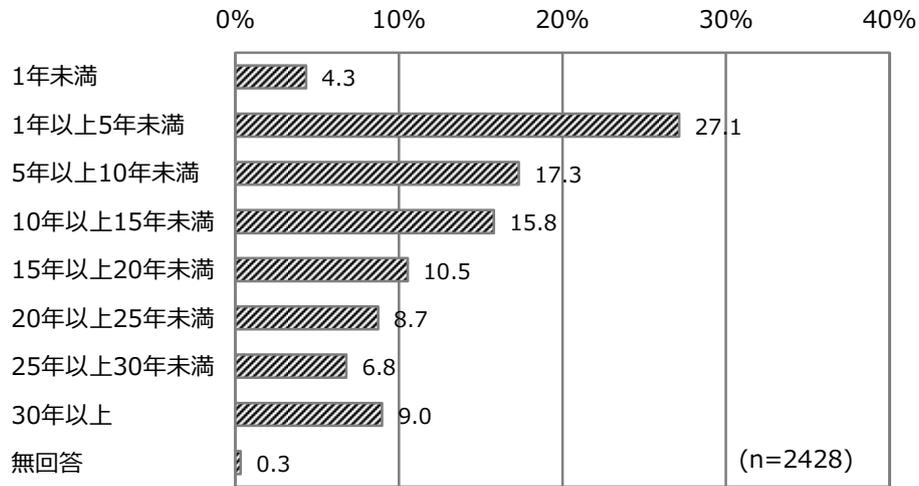
図表 85 年代



④ 勤続年数（労働者票 問4）

● 回答者の勤続年数は「1年以上5年未満」が最も多かった。

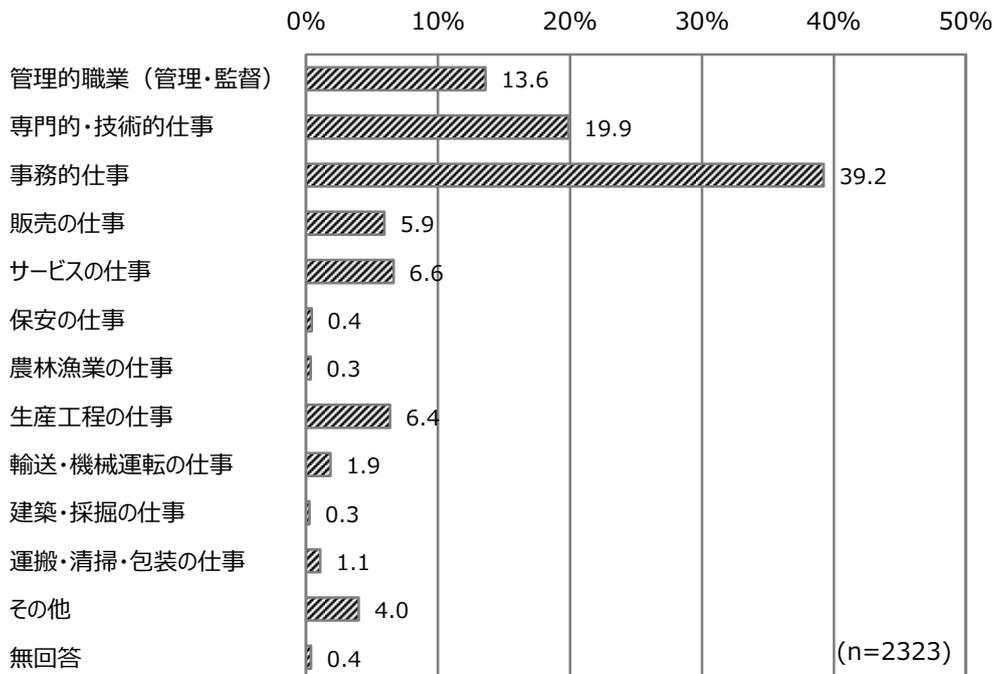
図表 86 勤続年数



⑤ 仕事の種類（労働者票 問5）

● 回答者の仕事の種類は「事務的仕事」が最も多く4割を占めていた。次いで「専門的・技術的仕事」が2割、「管理的職業（管理・監督）」が1割であった。

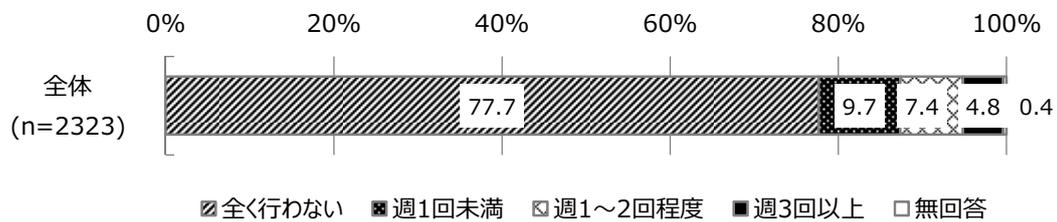
図表 87 仕事の種類



⑥ テレワークの状況（労働者票 問6）

- 回答者のテレワークの実施状況は「全く行わない」が最も多く 8割であった。

図表 88 テレワークの状況

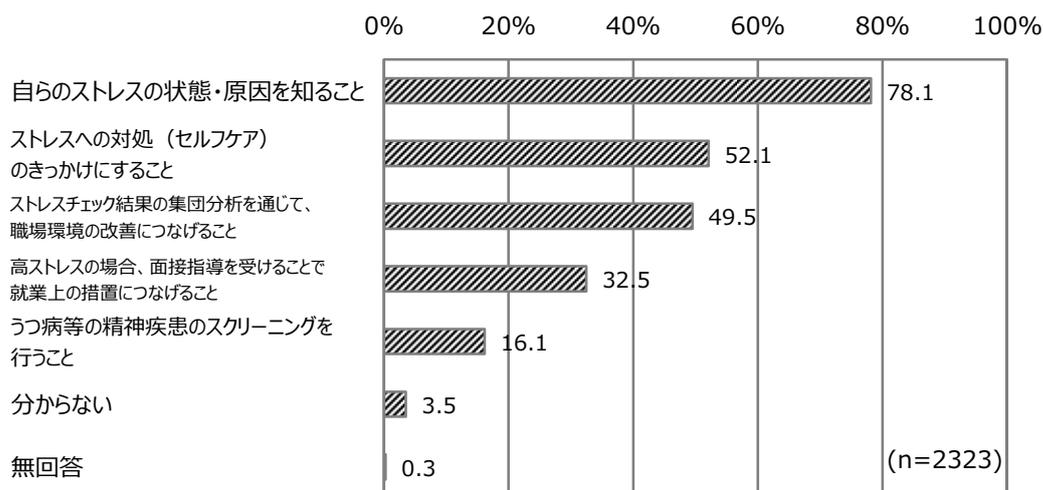


(2) ストレスチェック制度の理解状況

① ストレスチェック制度の目的の理解（労働者票 問7）

- ストレスチェック制度の目的として回答者が挙げたものとしては、「自らのストレスの状態・原因を知ること」が最も多く8割の回答者が選択していた。次いで「ストレスへの対処（セルフケア）のきっかけにすること」、「ストレスチェック結果の集団分析を通じて、職場環境の改善につなげること」が約半数の回答者が選択していた。

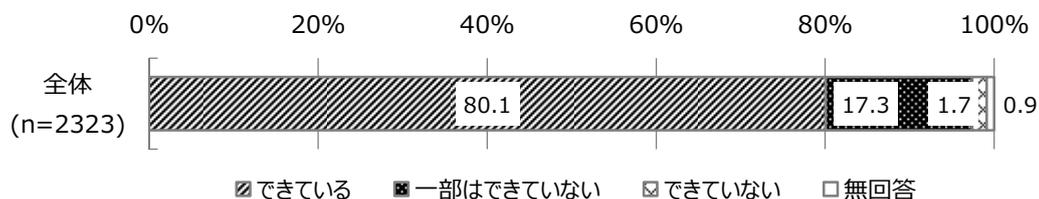
図表 89 ストレスチェックの目的の理解（複数回答）



② 回答の正直さ（労働者票 問8）

- ストレスチェックに回答する際、ありのままに回答「できている」と回答した割合は8割となっていた。

図表 90 回答の正直さ

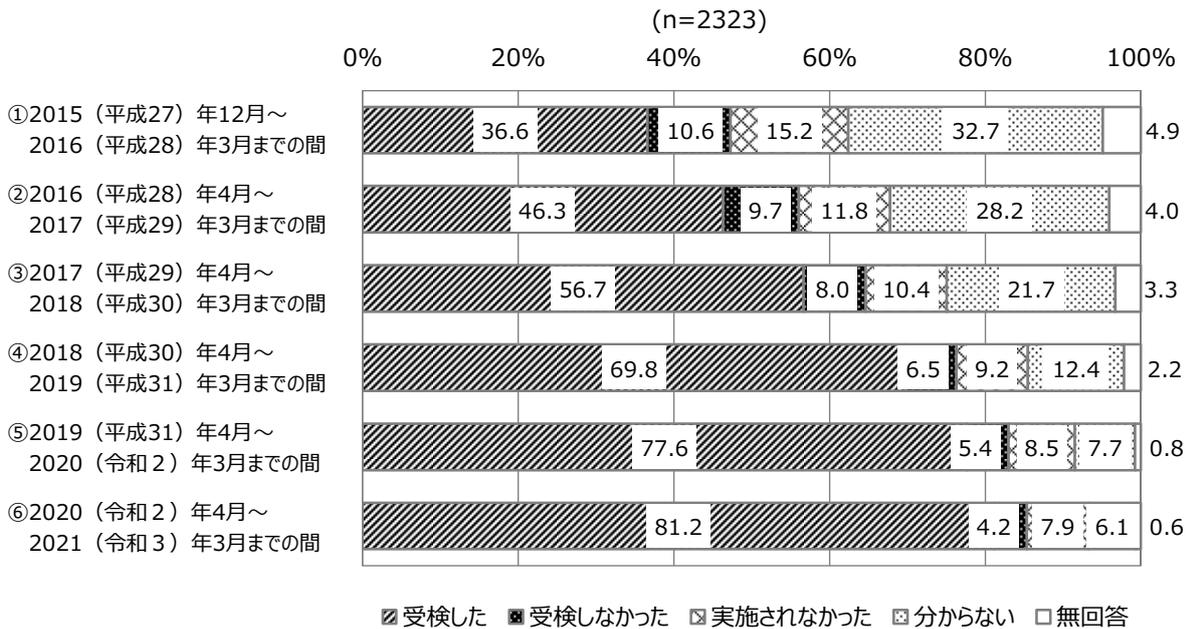


(3) ストレスチェックの受検状況

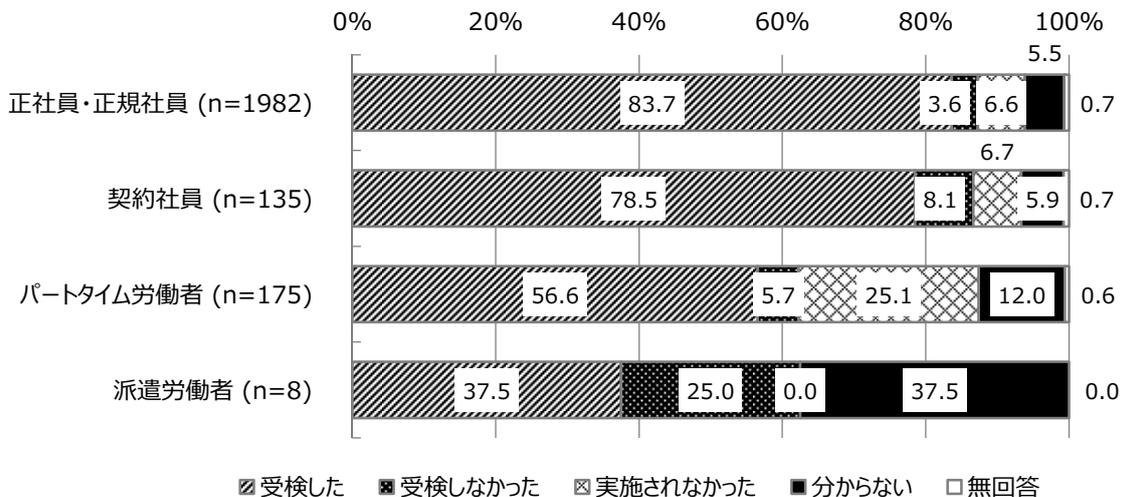
① 受検状況（労働者票 問9）

- 受検した割合は年々上昇しており、2020年度では8割を超える回答者がストレスチェックを受検していた。
- 雇用形態別でみると「正社員・正規社員」「契約社員」は8割が受検していたが、「パートタイム労働者」の受検は6割弱であった。
- 仕事の種類別にみると「サービスの仕事」では受検した割合が7割を下回っていた。

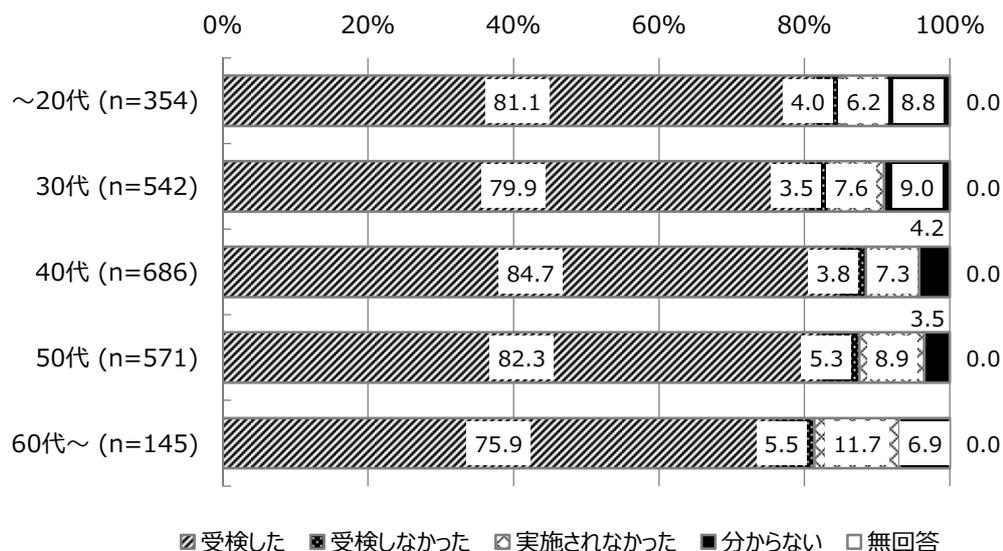
図表 91 2020（令和2）年4月～2021（令和3）年3月までの間のストレスチェックの受検状況



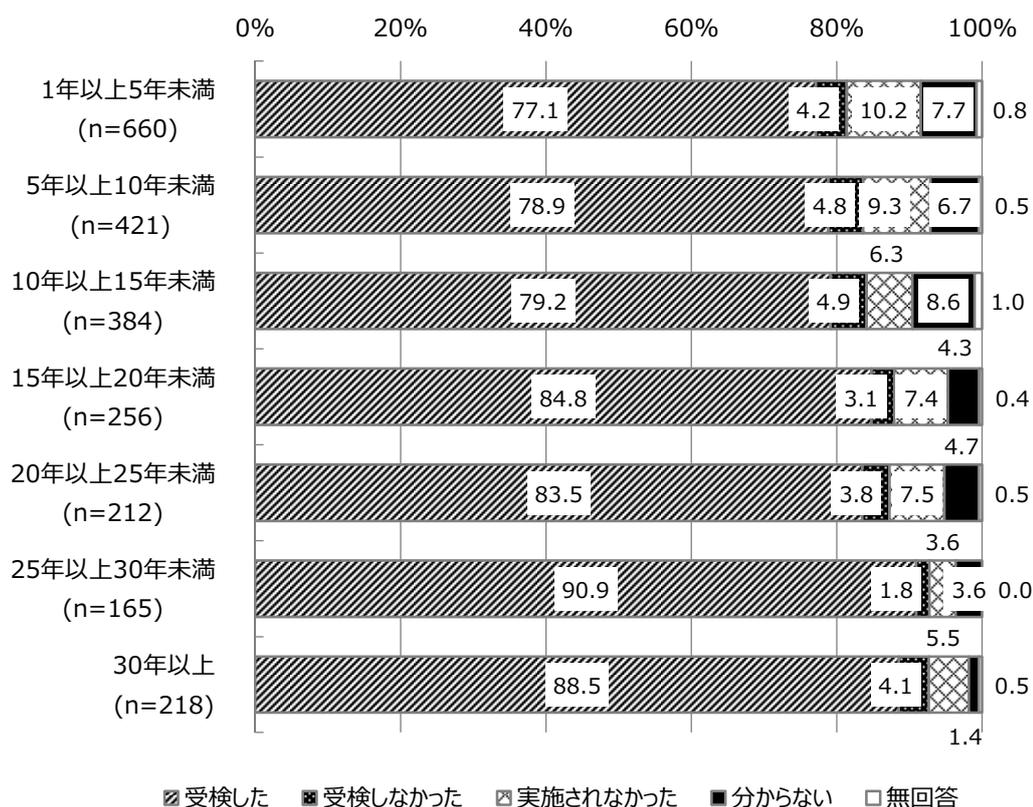
図表 92 労働者の雇用形態別ストレスチェックの受検状況



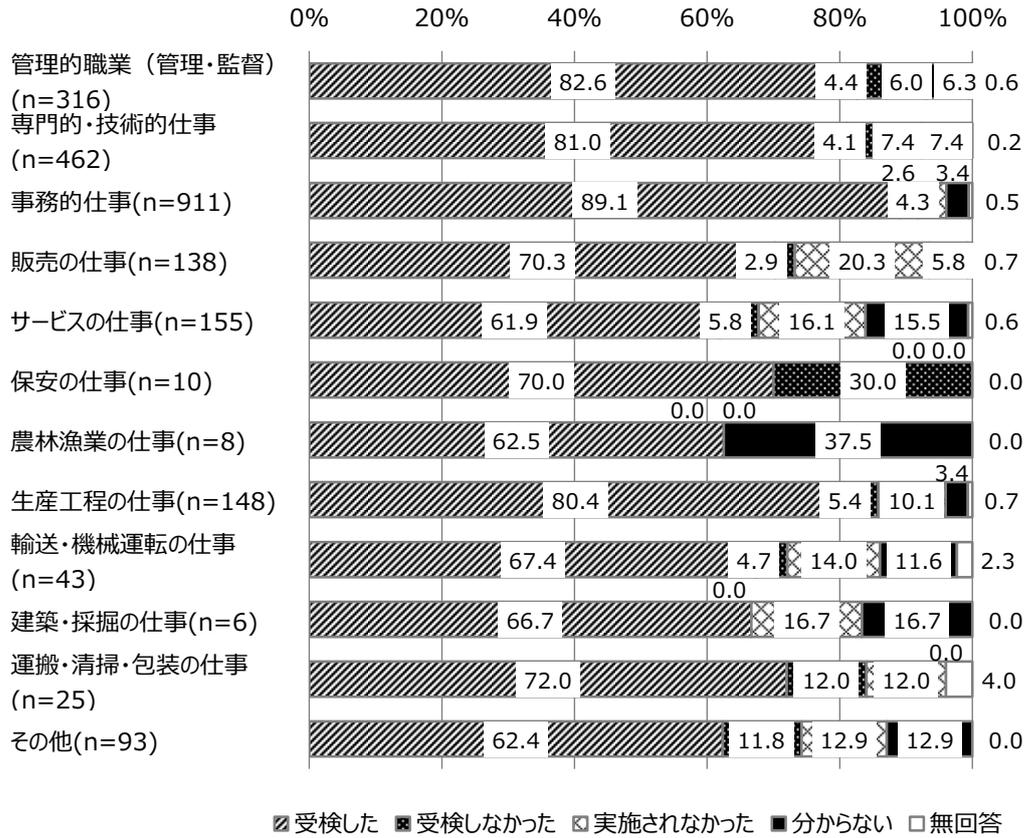
図表 93 労働者の年齢別ストレスチェックの受検状況



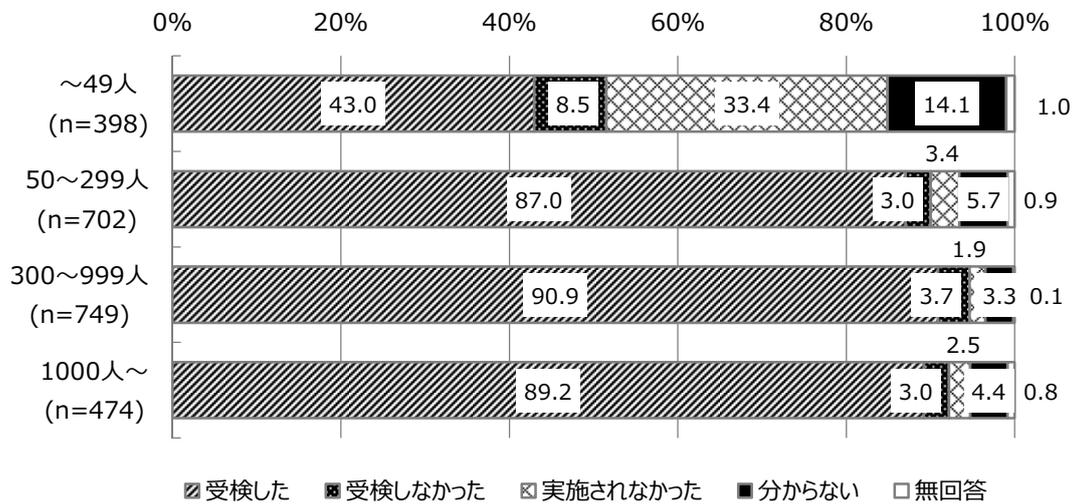
図表 94 労働者の勤続年数別ストレスチェックの受検状況



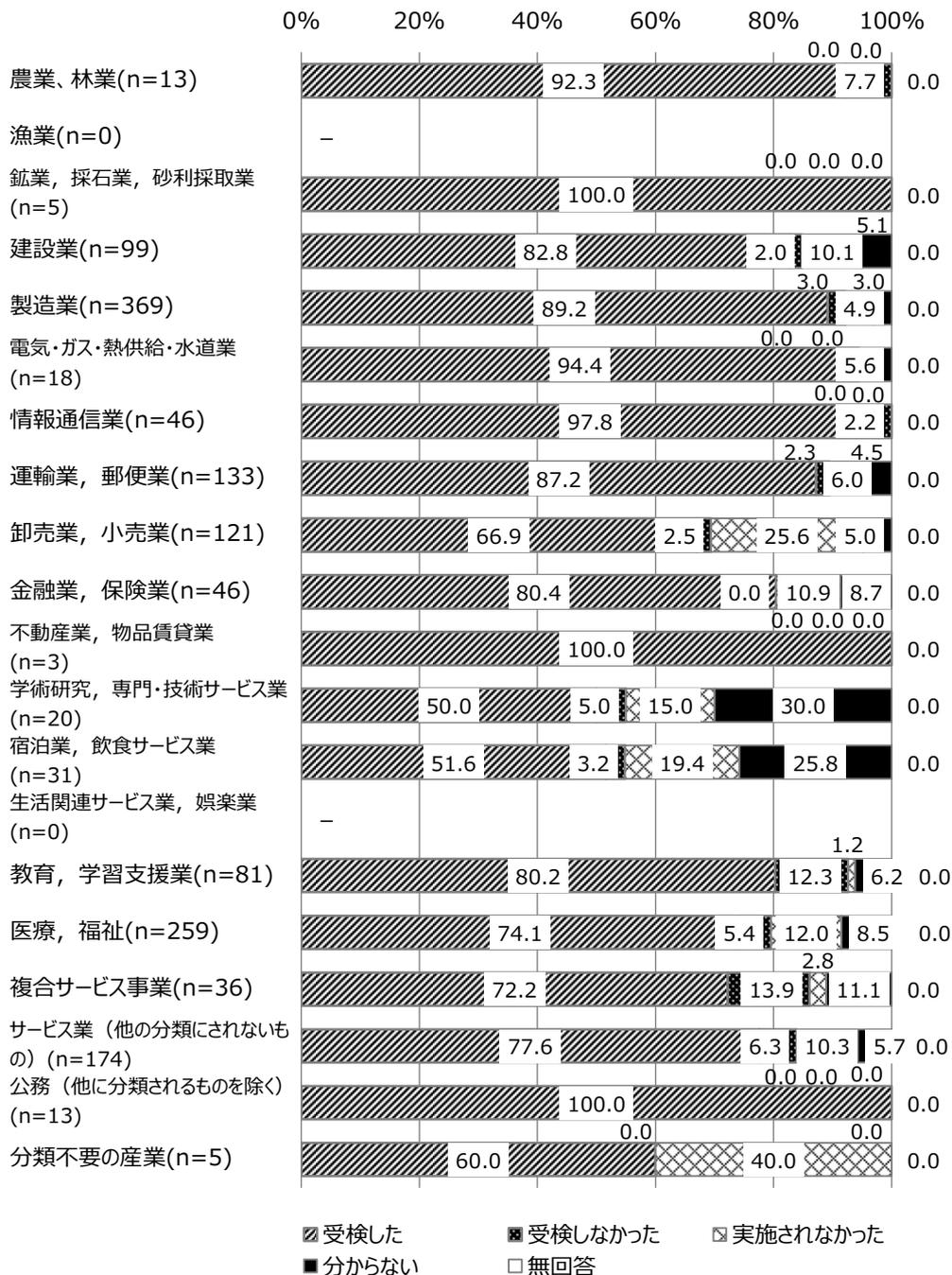
図表 95 仕事の種類別ストレスチェックの受検状況



図表 96 事業場規模別ストレスチェックの受検状況



図表 97 事業場の業種別ストレスチェックの受検状況

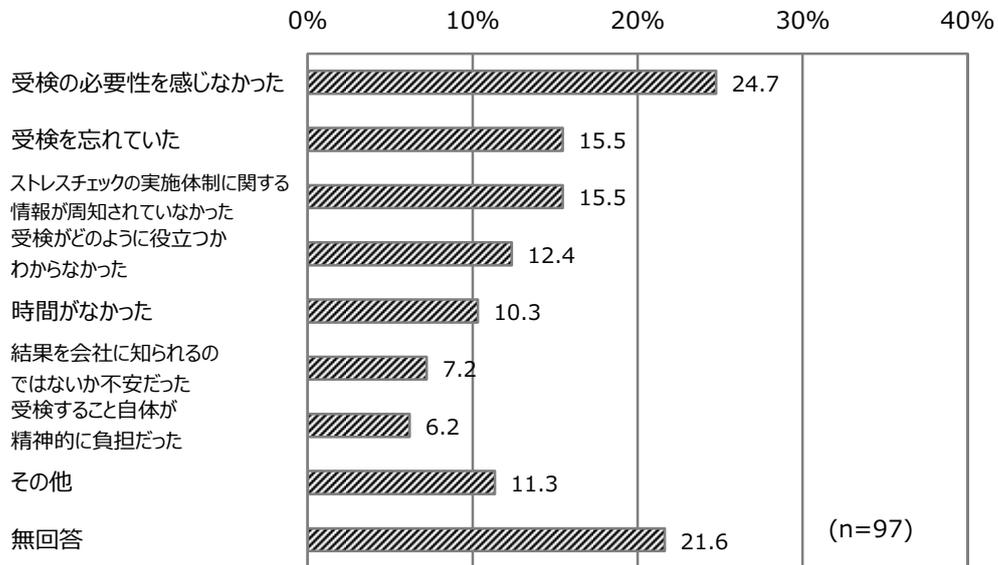


※「-」は本設問についての回答がなかったもの

② 受検しなかった理由（労働者票 問10）

- 直近1年度に実施されたストレスチェックを受検しなかった人がその理由として挙げているのは、「受検の必要性を感じなかった」が最も多く、「受検を忘れていた」、「ストレスチェックの実施体制に関する情報が周知されていなかった」が続いていた。

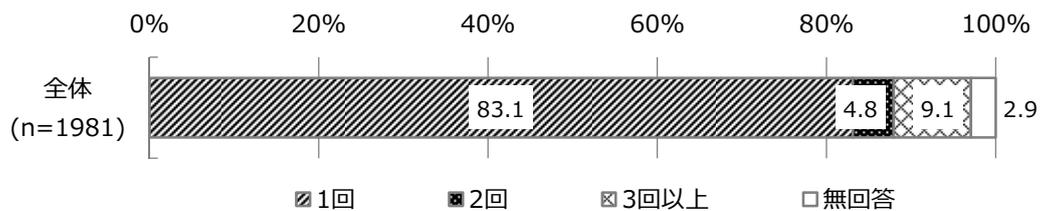
図表 98 受検しなかった理由（複数回答）



③ 1年間で受検した回数（労働者票 問11）

- 直近1年間でのストレスチェックの受検回数は「1回」である人がほとんどであった。

図表 99 1年間で受検した回数

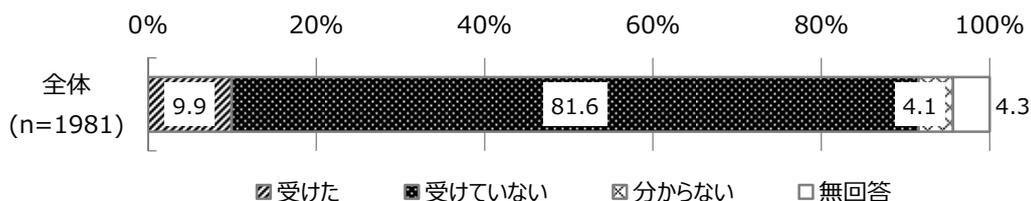


(4) 高ストレス者判定

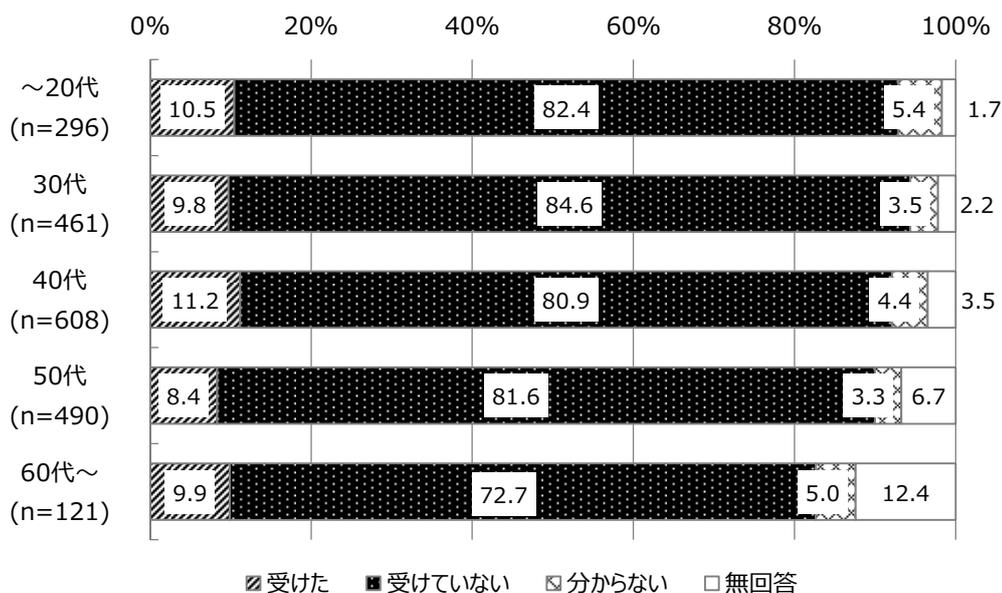
① 判定の有無（労働者票 問 12（1））

- 回答者のうち、高ストレス者の判定を受けている者は1割であった。
- 労働者の年齢別にみても高ストレス者の判定を受けている者の割合に大きな違いはなく、仕事の種類でみると「生産工程の仕事」、「運搬・清掃・包装の仕事」、「販売の仕事」で他よりも高くなっていった。

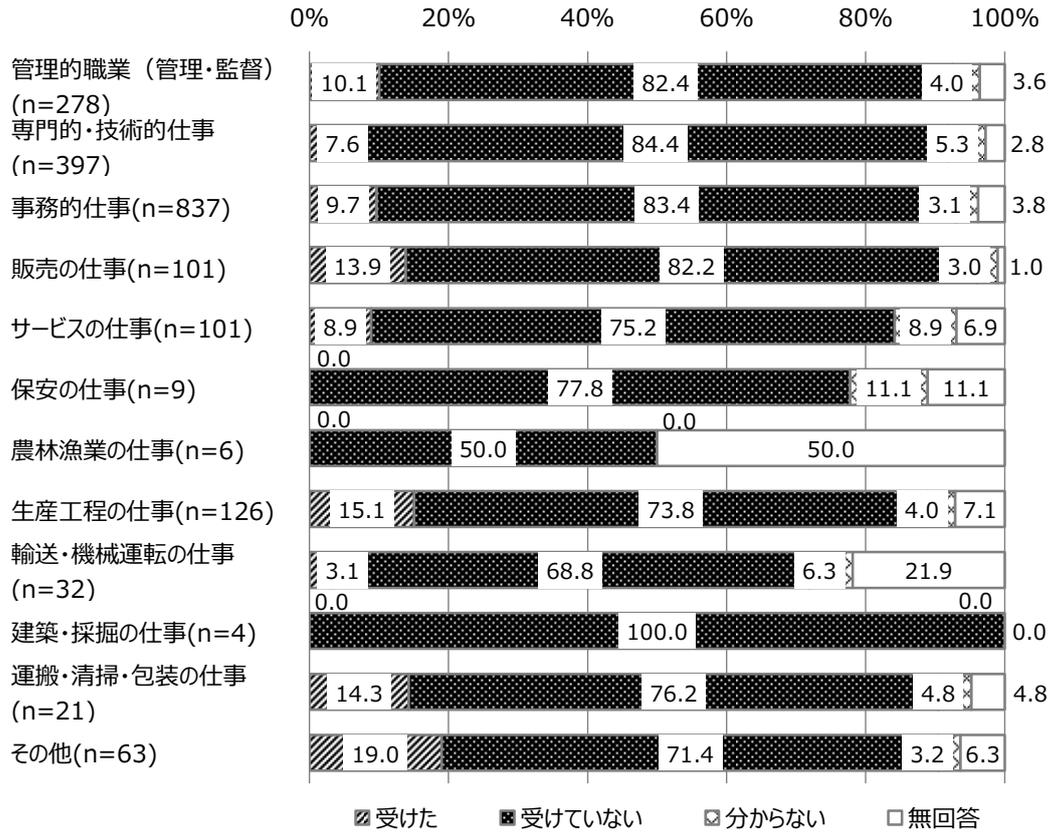
図表 100 高ストレス者判定の有無



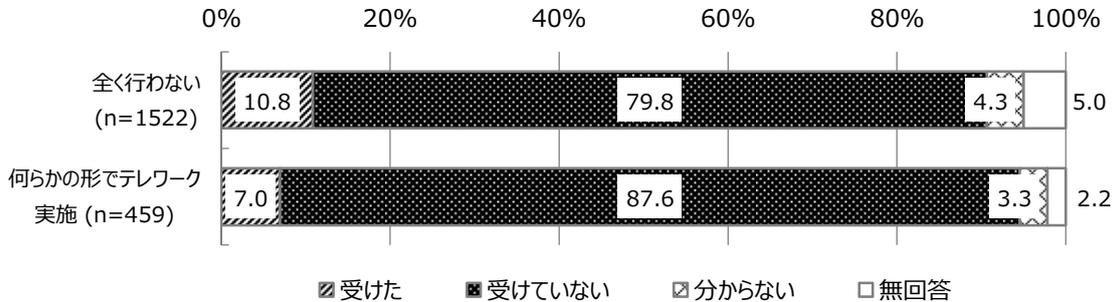
図表 101 労働者の年齢別高ストレス者判定の有無



図表 102 仕事の種類別高ストレス者判定の有無



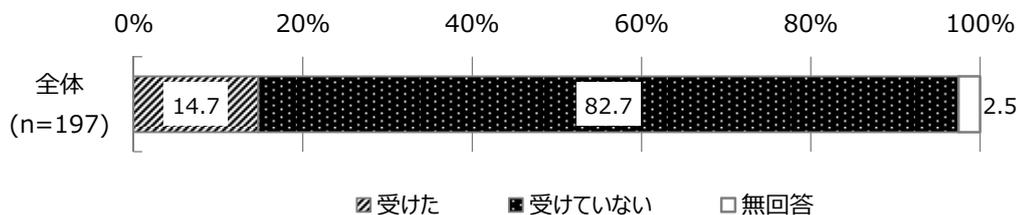
図表 103 テレワークの実施状況別高ストレス者判定の有無



② 面接指導の有無 (労働者票 問 12 (2))

● 高ストレス者の判定を受けた者のうち、医師による面接指導を受けた者の割合は1割であった。

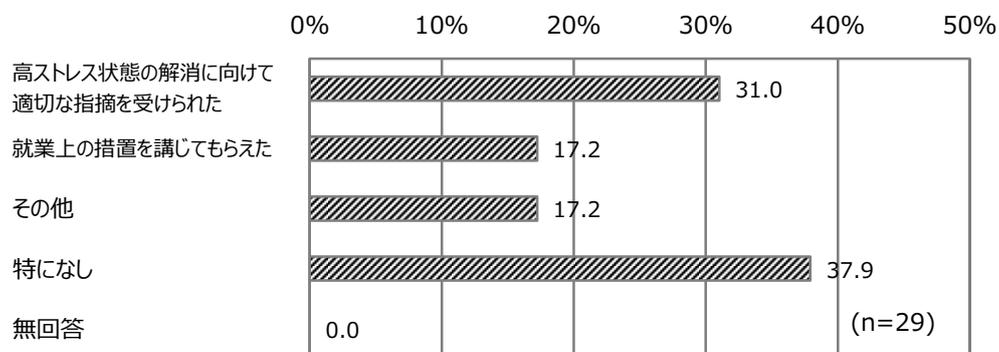
図表 104 面接指導の有無



③ 面接指導の効果（労働者票 問 12（3））

- 医師による面接指導を受けた者にその効果を尋ねたところ、「高ストレス状態の解消に向けて適切な指摘を受けられた」と3割の労働者が回答した。ただし、効果について「特になし」と回答している労働者も4割弱であった。

図表 105 面接指導の効果（複数回答）

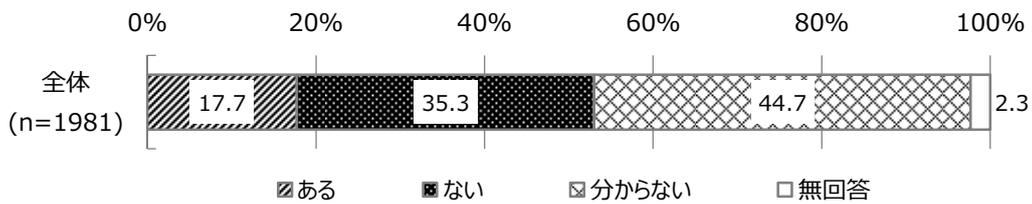


(5) 職場環境改善

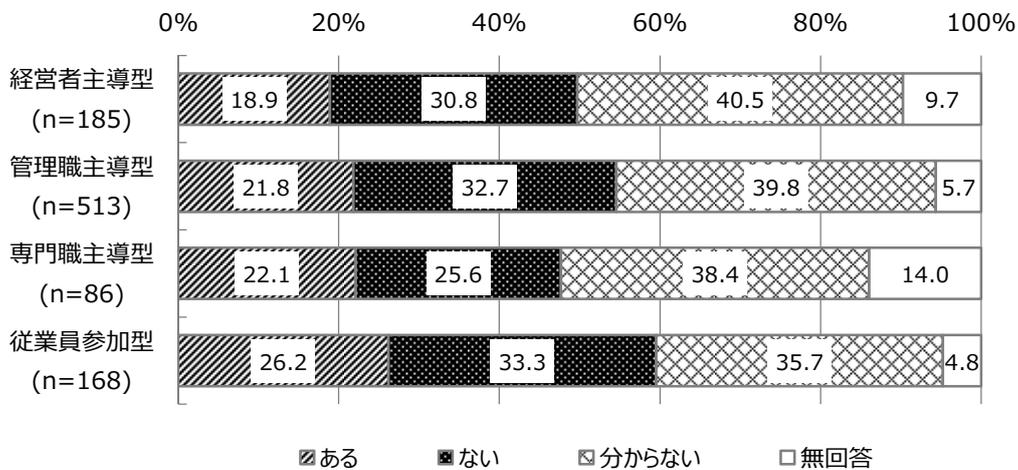
① ストレスチェックの結果を基にした職場環境改善の実施の有無（労働者票 問13（1））

- 回答者の職場でストレスチェックの結果を基にした職場環境改善が実施されているかについて尋ねたところ、「分からない」という回答が最も多く4割を占めていた。職場環境改善が実施されているという回答は2割であった。
- 回答者が所属する事業場が実施する職場環境改善の実施形態別にみたところ、従業員参加型で実施していた事業場では職場環境改善が実施されているという回答の割合が高くなっていた。

図表 106 ストレスチェックの結果を基にした職場環境改善の実施の有無



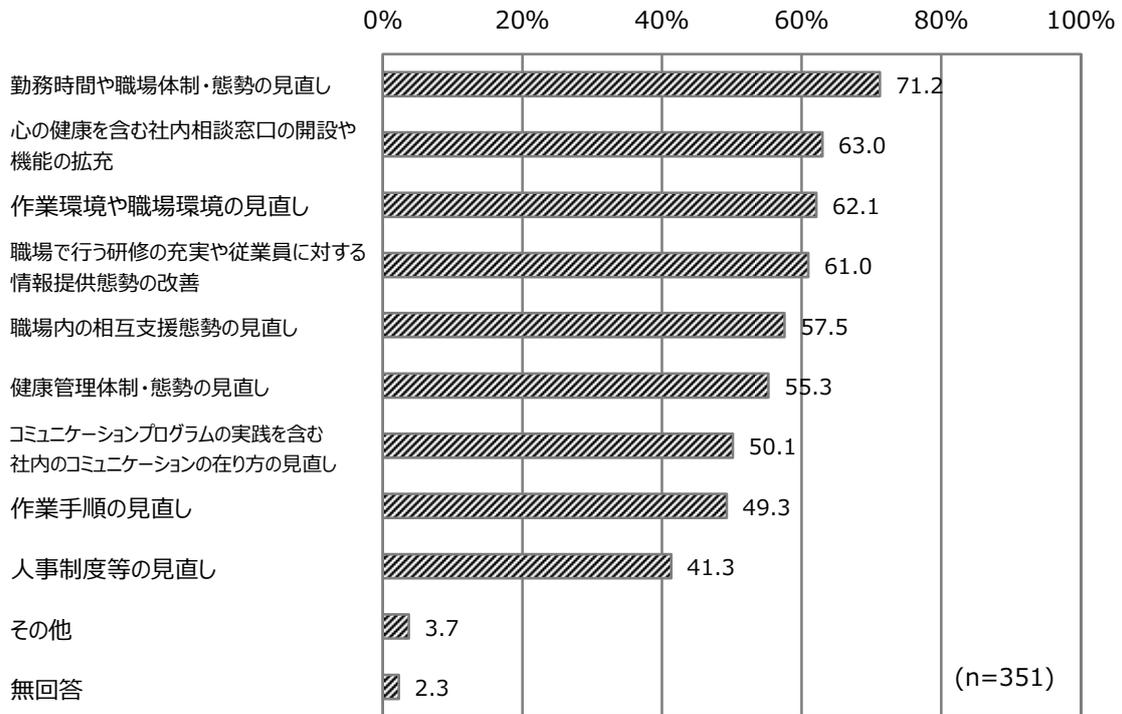
図表 107 事業場の職場環境改善の実施形態別ストレスチェックの結果を基にした職場環境改善の実施の有無



② 職場環境改善の具体的な内容（労働者票 問 13（2））

- 職場環境改善が実施されたと回答した者の職場における具体的な職場環境改善の内容は、「勤務時間や職場体制・態勢の見直し」が最も多く、次いで「心の健康を含む社内相談窓口の開設や機能の拡充」、「作業環境や職場環境の見直し」、「職場で行う研修の充実や従業員に対する情報提供態勢の改善」が多くなっていた。

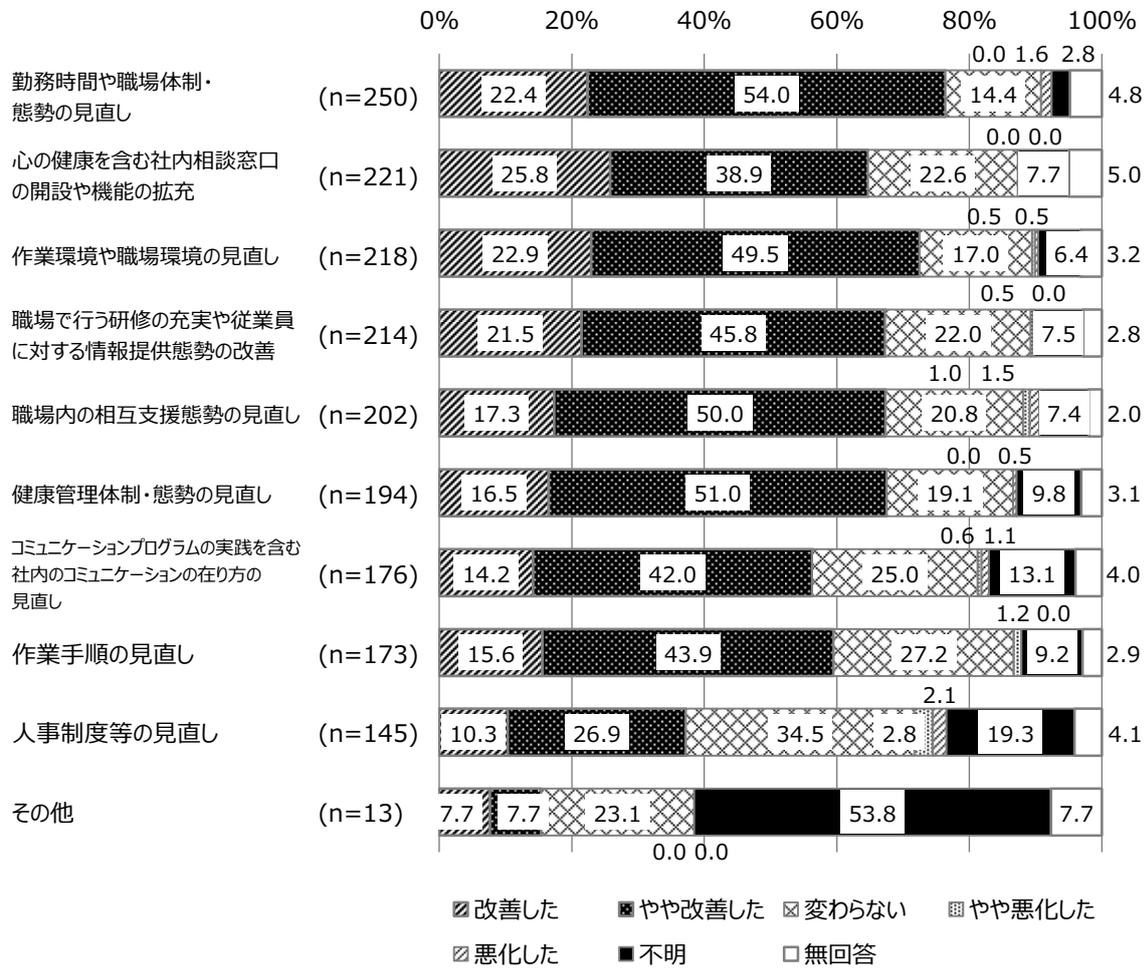
図表 108 職場環境改善の具体的な内容（複数回答）



③ 職場環境改善の取組みによる職場環境の変化（労働者票 問 13（3））

● 職場環境改善に関して実施された各取組みのうち、職場での環境変化について「改善した」・「やや改善した」を合わせて8割程度になる取組みが多かった。

図表 109 職場環境改善の取組みによる職場環境の変化

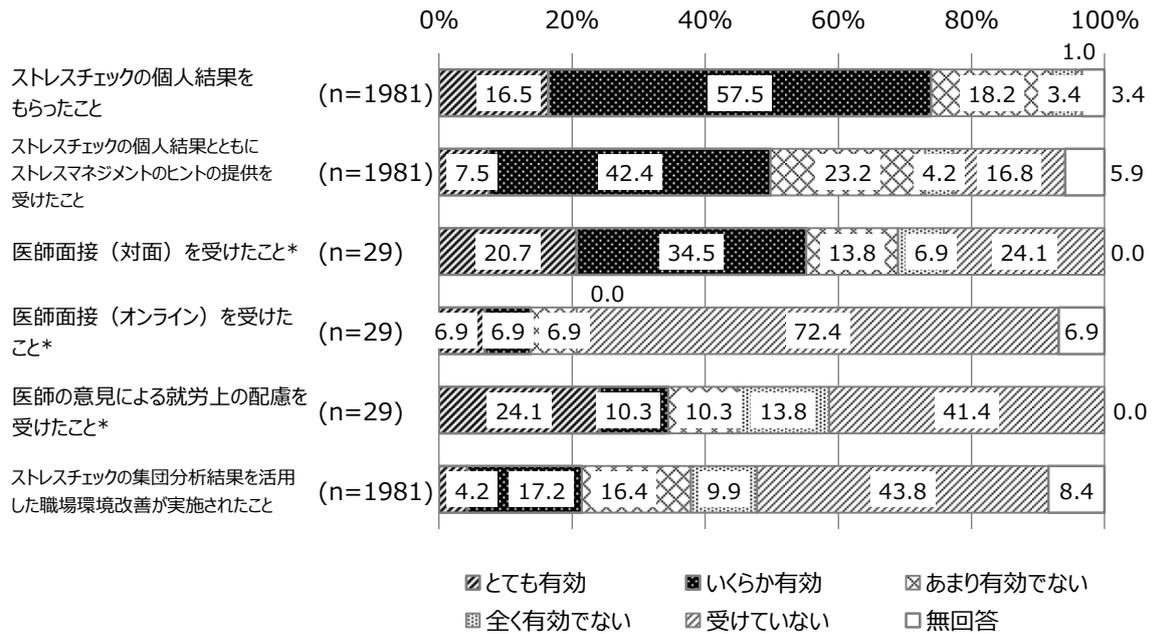


(6) ストレスチェック制度の有用性・効果・課題・要望

① ストレスチェックの有用性（労働者票 問 12（4））

- ストレスチェックの受検に伴い、各項目についてどの程度有効であると感じたかについては、「ストレスチェックの個人結果をもらったこと」で「とても有効」、「いづらか有効」を合わせた回答の割合が7割、次いで、「ストレスチェックの個人結果とともにストレスマネジメントのヒントの提供を受けたこと」で5割となっていた。

図表 110 ストレスチェックの有用性

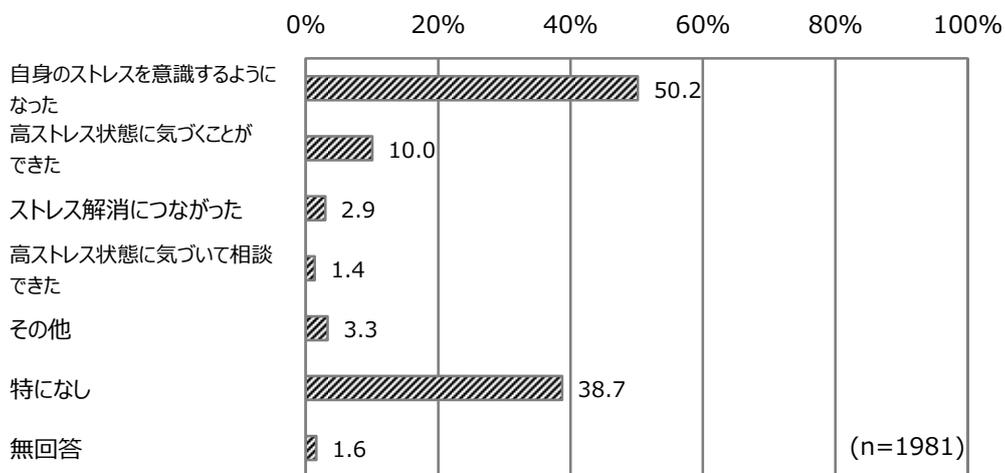


*については医師面接を受けた人についてののみ集計

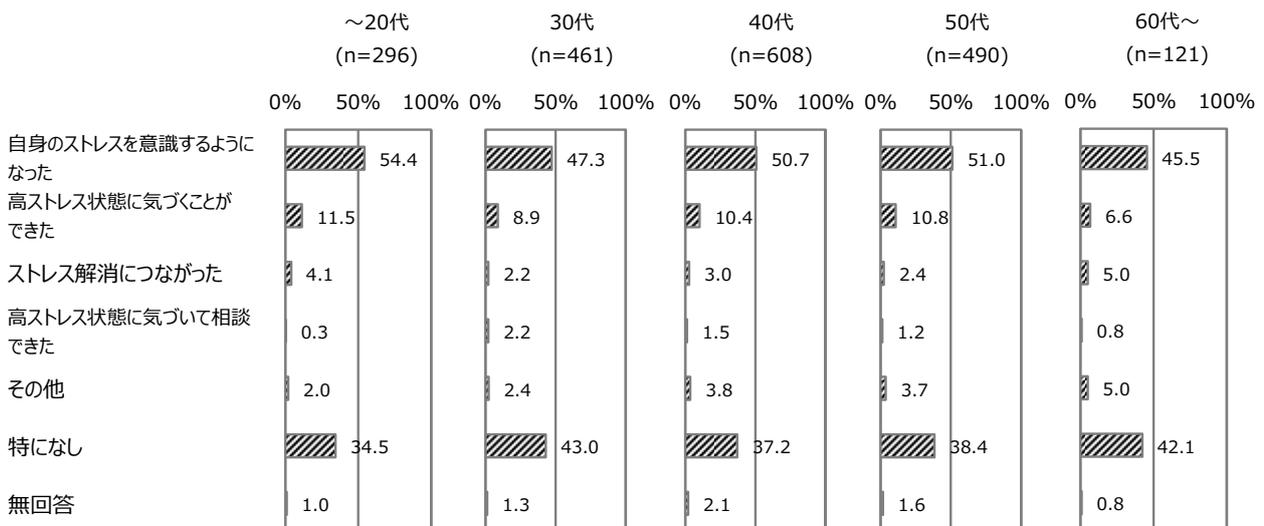
② ストレスチェック受検で感じた効果（労働者票 問 12（5））

- ストレスチェックの受検で感じた効果としては、「自身のストレスを意識するようになった」と回答した人が5割で最も多かったが、「特になし」の回答も4割弱あった。「高ストレス状態に気づくことができた」は1割で選択されていた。
- 労働者の年齢別や勤続年数別ではストレスチェックの受検で感じた効果に大きな差異はなかった。仕事の種類別にみると、サービスの仕事で「自身のストレスを意識するようになった」の割合が他の仕事より低かった。また、テレワークの実施状況別にみるとテレワークを実施している人の方が、全くしない人より「自身のストレスを意識するようになった」の割合が高かった。

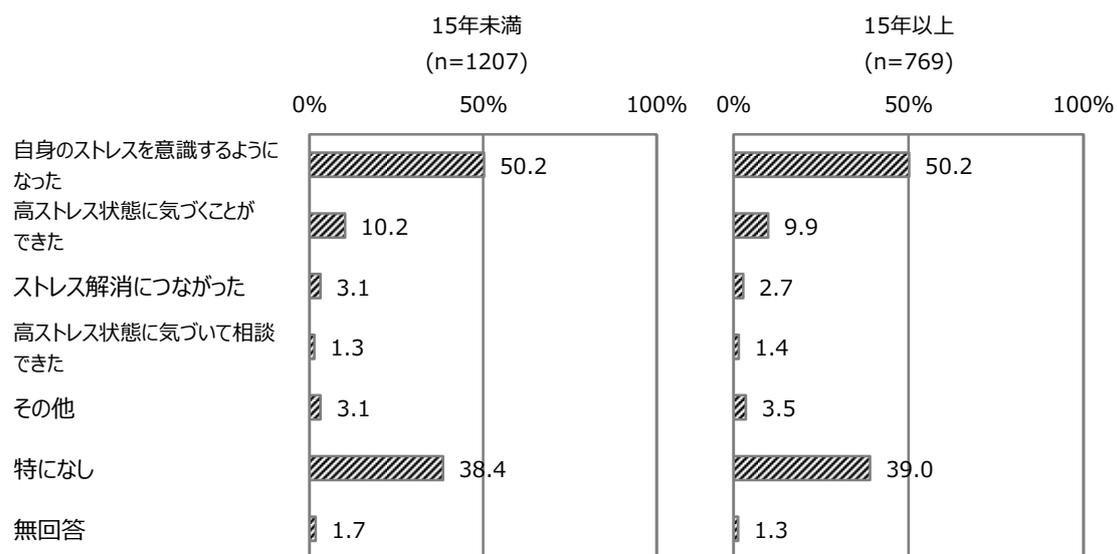
図表 111 労働者のストレスチェック受検で感じた効果（複数回答）



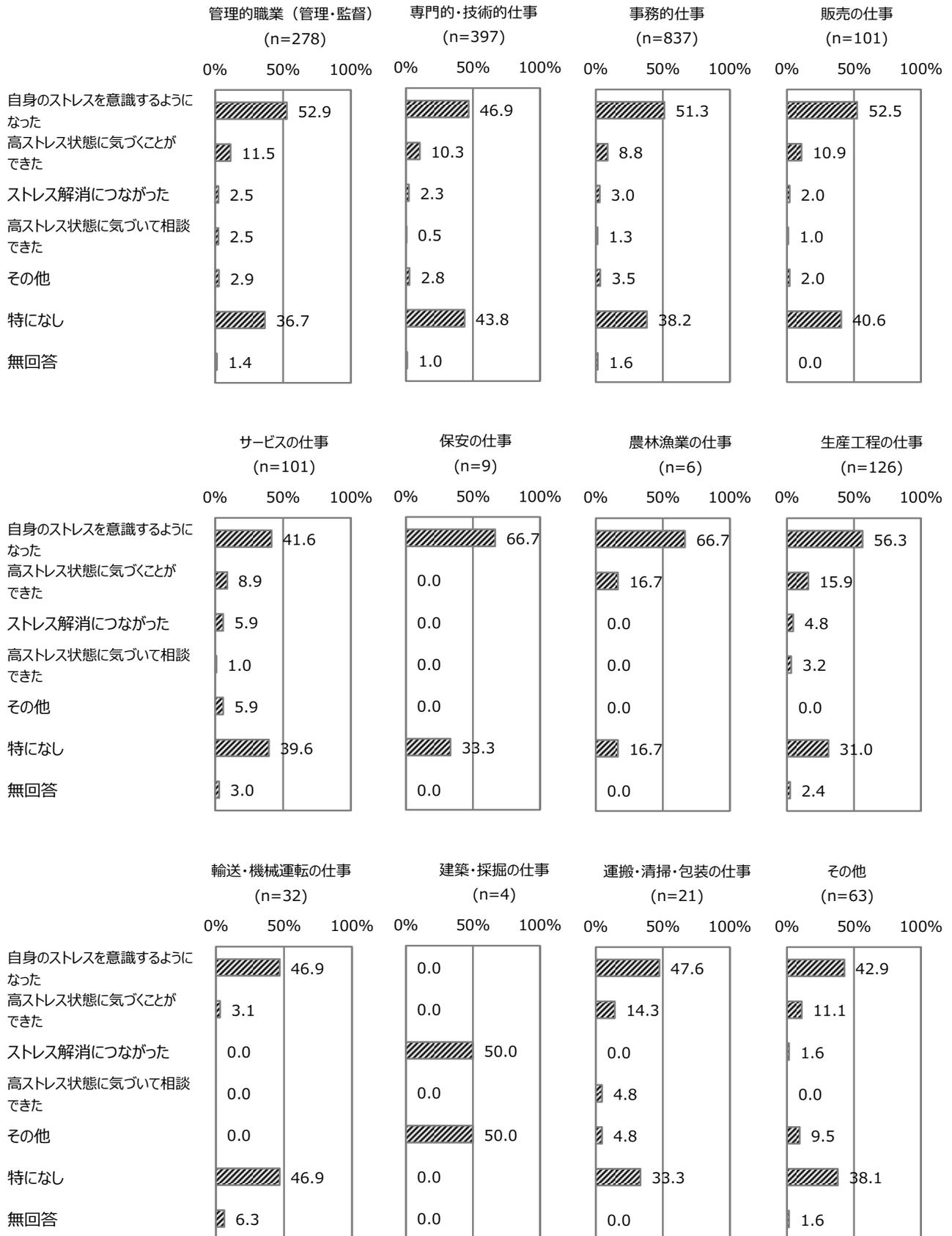
図表 112 労働者の年齢別ストレスチェック受検で感じた効果（複数回答）



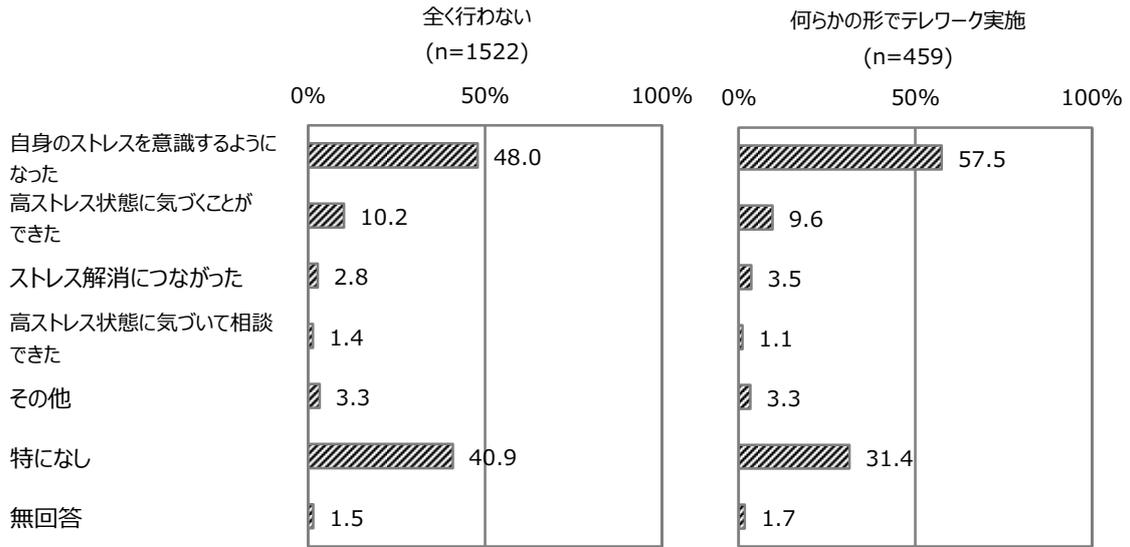
図表 113 労働者の勤続年数別ストレスチェック受検で感じた効果（複数回答）



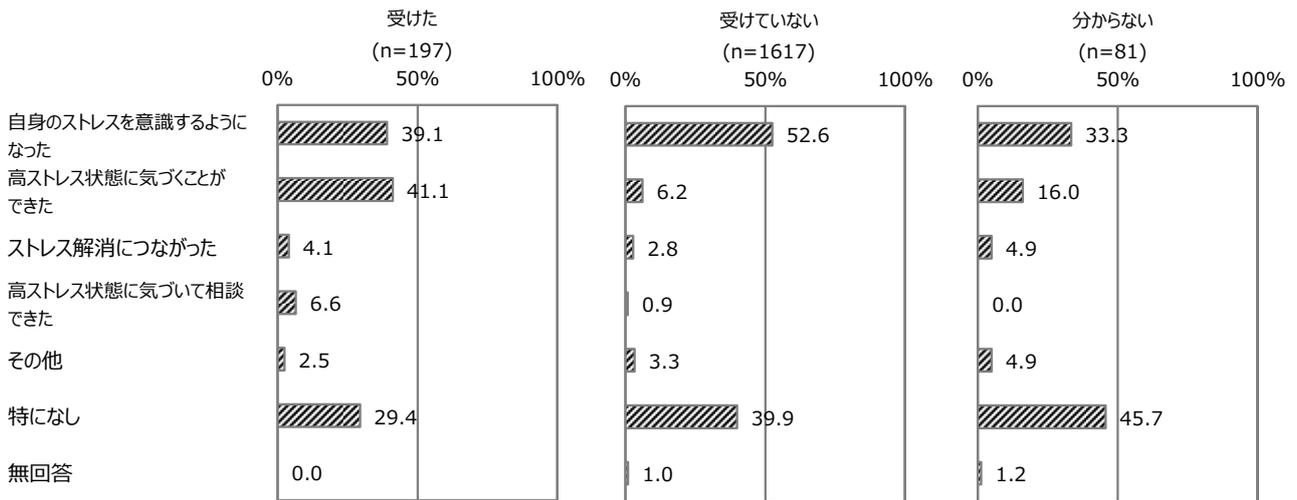
図表 114 仕事の種類別ストレスチェック受検で感じた効果（複数回答）



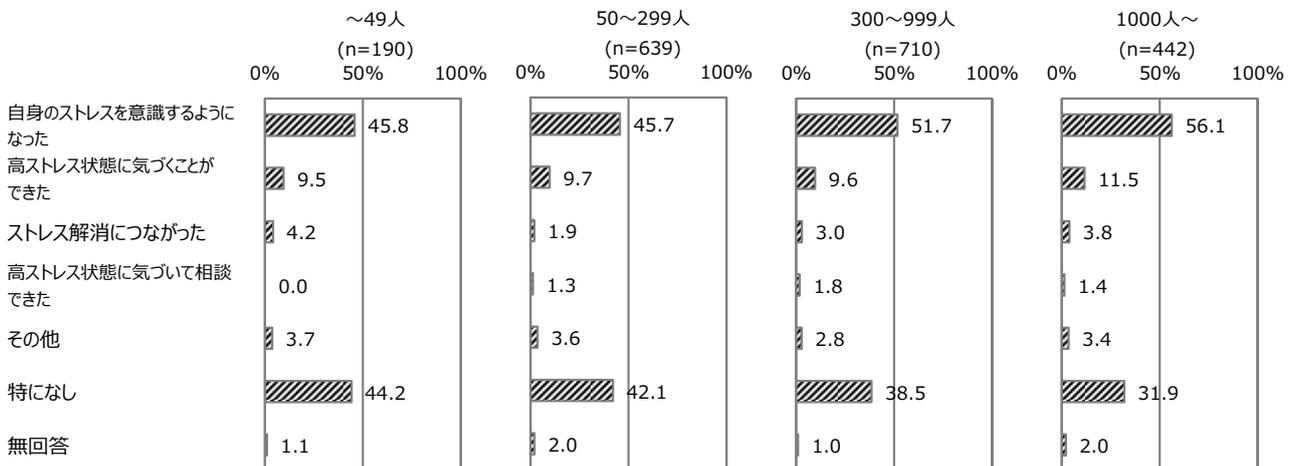
図表 115 テレワークの実施状況別ストレスチェック受検で感じた効果（複数回答）



図表 116 高ストレス判定の状況別ストレスチェック受検で感じた効果（複数回答）



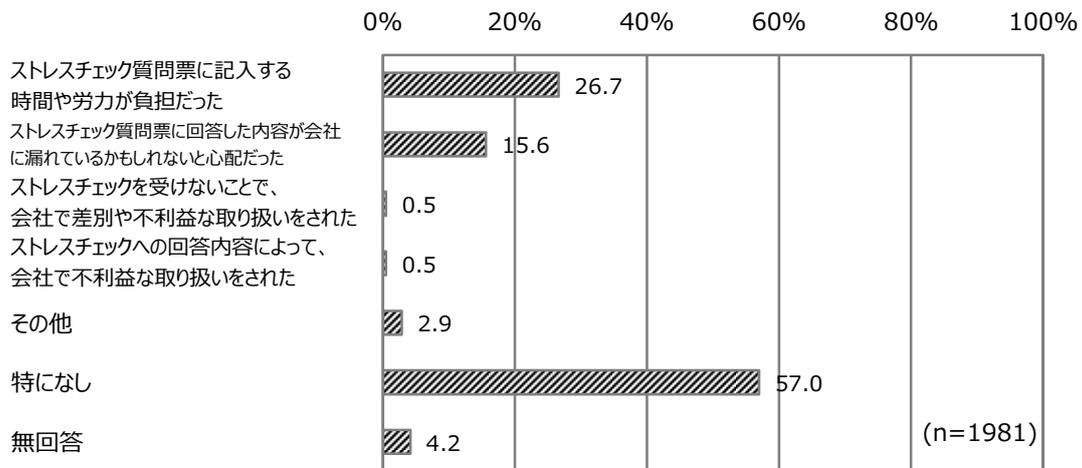
図表 117 事業場規模別ストレスチェック受検で感じた効果（複数回答）



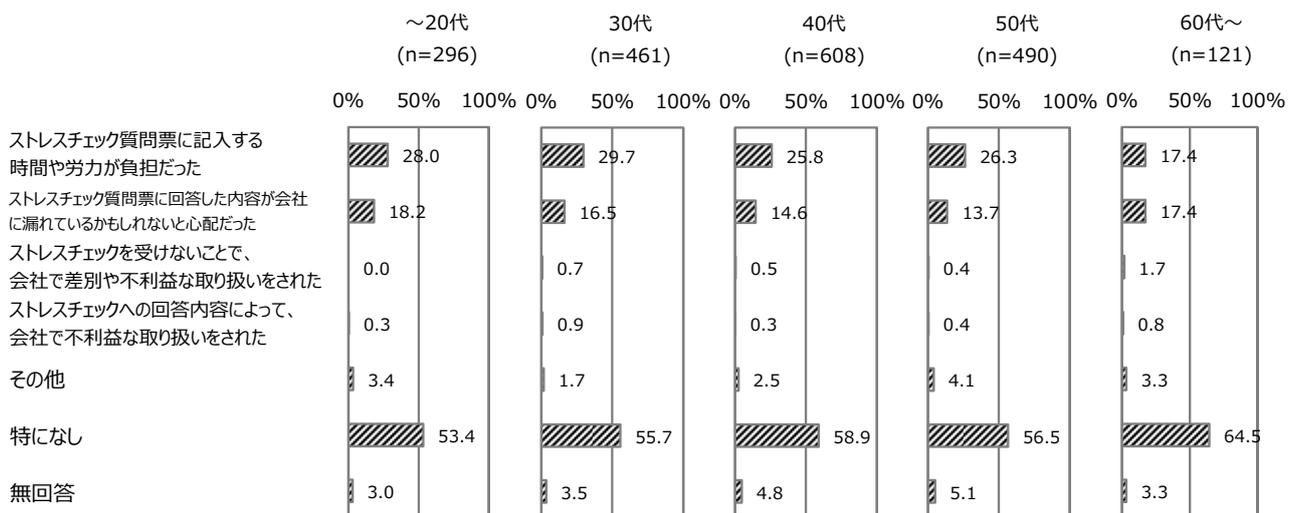
③ 受検時に困ったこと等（労働者票 問14）

- ストレスチェック受検時の困りごと等については「特になし」が最も多いが、次いで「ストレスチェック質問票に記入する時間や労力が負担だった」が多く3割の回答者が挙げていた。「ストレスチェック質問票に回答した内容が会社に漏れているかもしれないと心配だった」についても1割強の回答者が挙げていた。
- 労働者の年齢別や勤続年数別にストレスチェック受検時の困りごとを見たところ大きな違いはなく、仕事の種類別にみるとサービスの仕事で「ストレスチェック質問票に記入する時間や労力が負担だった」が他より高かった。

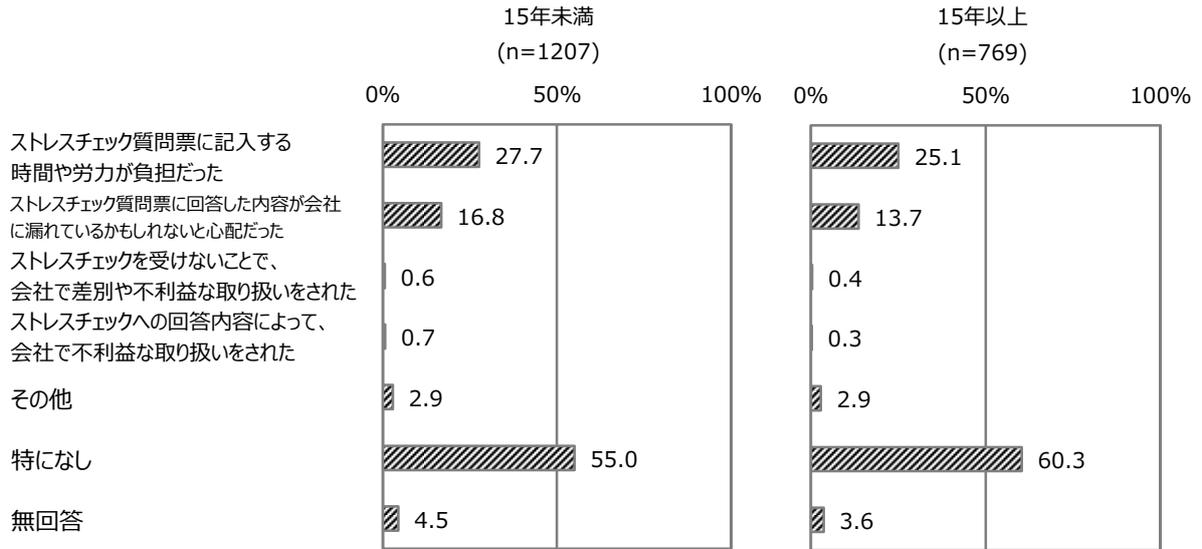
図表 118 受検時に困ったこと等（複数回答）



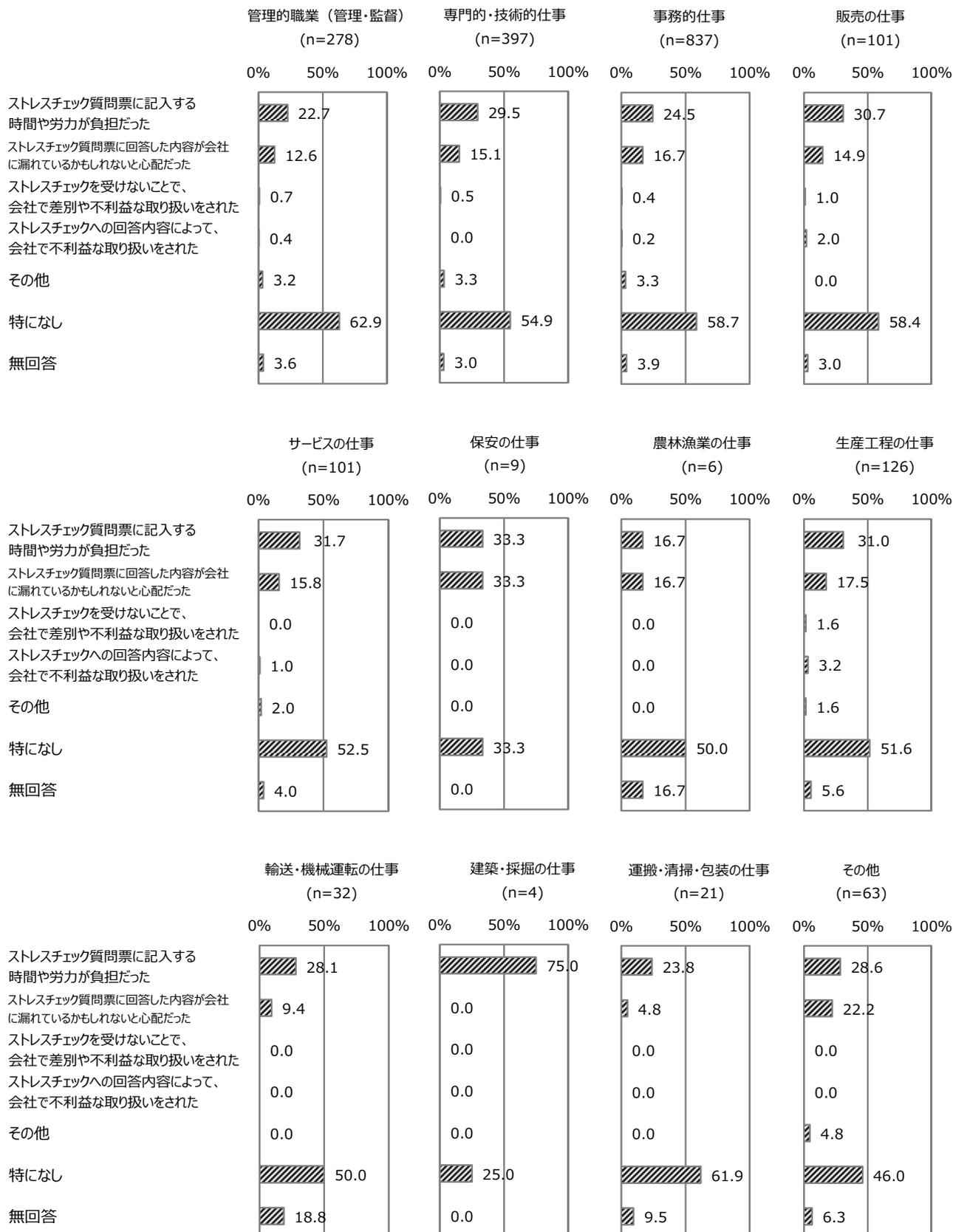
図表 119 労働者の年齢別受検時に困ったこと等（複数回答）



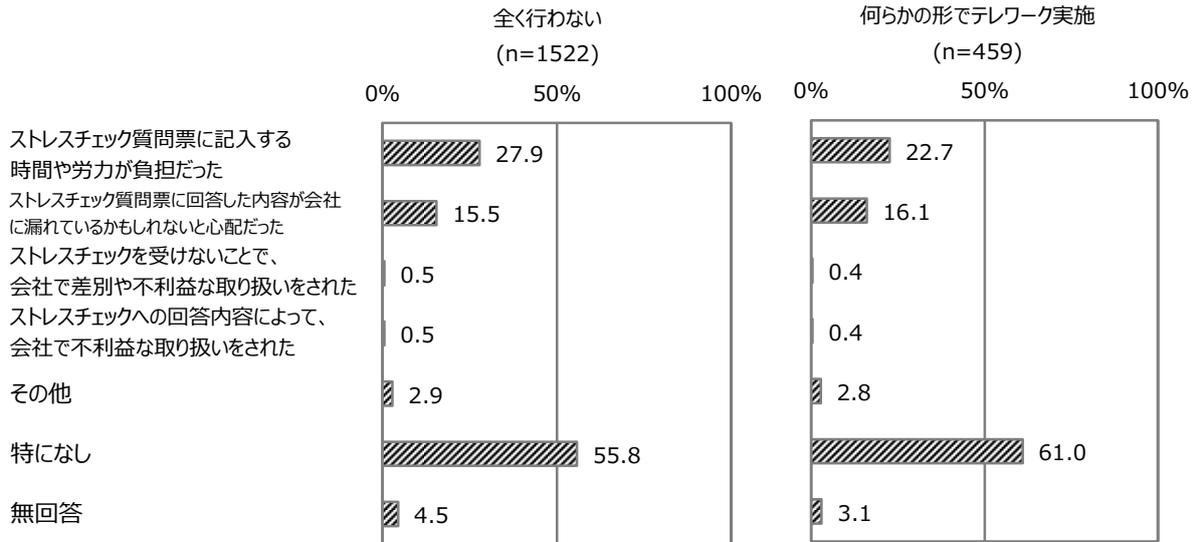
図表 120 労働者の勤続年数別受検時に困ったこと等（複数回答）



図表 121 仕事の種類別受検時に困ったこと等（複数回答）



図表 122 テレワークの実施状況別受検時に困ったこと等（複数回答）



④ ストレスチェック制度に関する企業への要望＜自由回答＞（労働者票 問 15）

- ストレスチェックの実施にあたって労働者が企業への要望として挙げていることは、「ストレスチェック結果の活用」「ストレスチェック制度の周知」「ストレスチェックの効果・取組の見える化」「職場環境改善の推進」「事業主や上司等へのメンタルヘルス対策への意識の向上」等であった。

第4章 ストレスチェック制度の先進事例に関するヒアリング調査

1. 調査概要

1) 目的

ストレスチェック制度の効果的な実施に向けた事例集作成のため、ヒアリング調査を実施した。企業・事業場から、ストレスチェック制度の好事例を収集し、また、小規模事業場の実情について詳細な意見を伺い、小規模事業場の状況を踏まえた事例集作成につなげることを目的として実施した。

2) 調査方法と調査対象の選定

具体的なヒアリング調査対象の企業・事業場は下表のとおり。

なお、ヒアリング調査対象は文献調査、インターネット検索、アンケート調査の回答企業より収集の上、検討委員会委員等の推薦を元に選定し、オンライン形式にてヒアリングを実施した。また、事業場の規模や本社・支社の形態等に偏りがないよう配慮した。

図表 123 ヒアリング先一覧

	従業員数		業種	所在地
	企業全体	ヒアリング対象事業場		
A社	41人	同左	建設業	神奈川県
B社	91人	同左	卸売業	東京都
C社	100人	本社40人、支社60人	製造・卸売業	石川県
D社	約600人	ヒアリング対象事業場38人	製造業	神奈川県
E社	862人	100人	自動車販売業	福岡県
F社	1,300人	20人	金融業	大阪府
G社	1,413人	1事業場あたり200～500人	建設業	兵庫県
H社	27,003人	250人	製造業	大阪府
I社	54人	同左	卸売業	京都府
J社	94人	本部事業場は50人以上	医療	東京都
K社	857人	同左	情報サービス業	東京都

3) 主な調査内容

本事業で検討する事例集内容を踏まえ、ストレスチェック制度の実態・課題やその対策として、事例集作成に有益となる内容について調査を行った。

企業ヒアリング調査の際には、差し支えない範囲で、参考となる資料のご提供を依頼した。

図表 124 ヒアリング内容

	調査項目
1. 企業基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ○企業名 ○所在地 ○業種 ○従業員数 ○本社・支社の別 ○産業保健スタッフの配置状況
2. 貴事業場の概要について	<ul style="list-style-type: none"> ○事業場における、産業保健活動に携わっている産業保健スタッフ ○ストレスチェック制度に関し、産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターへの相談の有無
3. ストレスチェックの実施状況・実施体制について	<ul style="list-style-type: none"> ○ストレスチェック制度の創設以降、事業場における各年度のストレスチェックの実施有無 ○直近の1年度に実施したストレスチェックの実施方法 ○委託した外部機関先 ○ストレスチェックの実施に際し、外部機関に委託した内容
4. ストレスチェック制度の実施方法について	<ul style="list-style-type: none"> ○ストレスチェックの実施者（共同実施者を含む） ○ストレスチェックの実施形態 ○ストレスチェックの際に使用した質問票 ○ストレスチェックの受検率 ○受検者のうち、高ストレス者と判定された者の割合 ○高ストレス者と判定された者のうち、本人による申し出により実際に医師による面接指導を受けた者の割合 ○高ストレス者の面接指導を担当した医師の所属 ○高ストレス者の面接指導について、事業場において用意している形態 ○面接指導の申し出がない高ストレス者への対応について工夫されていること ○ストレスチェックの個人結果の返却方法
5. ストレスチェックの受検勧奨について	<ul style="list-style-type: none"> ○ストレスチェックの受検勧奨の実施有無 ○ストレスチェックの受検勧奨の形態 ○ストレスチェックの受検勧奨や、受検率の向上に向けて、工夫されていること
6. ストレスチェック結果に基づく集団分析について	<ul style="list-style-type: none"> ○各年度に実施したストレスチェックについて、その結果に基づく集団分析の実施有無 ○直近の年度に実施したストレスチェック結果に基づく集団分析の活用方法
7. 職場環境改善の実施状況について	<ul style="list-style-type: none"> ○各年度に実施したストレスチェックについて、その結果に基づく集団分析を活用した職場環境改善の実施有無 ○職場環境改善を実施するにあたって、外部機関の活用有無 ○外部機関の活用内容

2. 調査結果

ヒアリング調査結果の概要は以下の通りである。各項目の No は、p.90「図表 123 ヒアリング先一覧」を参照されたい。

1) ストレスチェック制度の実施状況

(1) ストレスチェックの実施体制

- 小規模事業場であっても規模の大きな企業の支社等では、制度施行時点からストレスチェックの実施を開始していた。【C社、D社】
- 複数の事業場がある企業では、事業場単位でストレスチェックを実施するのではなく、企業全体で体制を組んで実施していた。【C社、D社、E社、F社、G社、H社、I社、J社、K社】
- 複数の企業が健康経営も意識しながらストレスチェックを実施していた。【A社、B社、C社、G社、H社、I社】
- 集団分析結果が不十分であると感じる場合には、委託先の変更をしていた。【F社、G社、K社】

【個別ヒアリング結果におけるその他の着目点】

- 小規模の単独事業場は制度施行後しばらくたってからストレスチェックの実施を開始していた。該当事例では、現時点では企業規模が50人未満であっても、今後企業規模が拡大して50人以上となり、ストレスチェック実施が義務化されることを見越して実施していた。【A社】
- 50人未満の会社であれば、紙での実施でも実施実務従事者が1日で入力、集団分析まで実施することが可能であった。【A社】
- 企業単位では、少数の50人以上の事業場と多数の50人未満の事業場があり、50人以上の事業場のみストレスチェックを実施していたが、異動もあり、受ける人、受けない人の不公平がないよう、規模の小さい事業場でも実施することとした。【E社】
- 複数社から見積もりを取り寄せる等、総務部の丹念な事前調査結果を基に、迅速な対応が可能な委託会社に発注を依頼した。【J社】

(2) ストレスチェックの受検率

- それぞれの事業場の特性に応じて、紙受検、Web 受検を選択していた。
- 今回のヒアリング対象事業場の受検率は概ね 90% 以上であり、100% の事業場もあった。
- ストレスチェックの実施に先立ち、管理者研修を実施したり、ストレスチェック制度に関する趣旨・説明を行うことにより受検率の向上につなげていた。【A 社、B 社、C 社、G 社、H 社】
- Web 受検の場合には、実施期間中に受検勧奨メールを行っていた。【A 社、B 社、D 社、G 社、H 社】
- ストレスチェック実施をオンラインで行う場合も、高齢の従業員等がストレスチェックを受検する際に操作で分からないことがあれば質問できる体制を構築する等の工夫を行うことで、受検しやすい環境を整える事例が見られた。【B 社、G 社】

【個別ヒアリング結果におけるその他の着目点】

- ストレスチェックの実施に先立って、管理職研修を実施した他、ストレスチェック実施に伴う制度の趣旨・説明を労働者に対して確りと行い、情報の取扱い方法等への理解を広めるための工夫を行っている事例があった。【A 社】
- 受検率を高めるために、Web での実施が基本であっても、紙受検の併用をしている事例があった。【D 社】
- 当初、事業場の特性に応じて、紙・Web を併用していたが、紙で実施した場合、結果入力～集団分析結果の出力まで(外部機関に委託)に2カ月程度時間を要すること、また、コストが高いことから、経営判断で、全事業場 Web 実施に切り替えた。【G 社】
- 人事異動がストレスへの影響も大きく出やすいため、ストレスチェックの実施時期を定例の人事異動の後に変更した。【E 社】
- 毎年6月にストレスチェックを実施していたが、工場稼働のタイミング等により受検が難しい従業員もいたことから、7月にずらすなど、受検率向上を目的に、実施時期にも配慮する事例が見られた。【G 社】
- ストレスチェックの質問数が大幅に増加(57 項目⇒100 問程度)し、従業員の回答負担が大きく、受検率が下がったため、外部委託業者を変更のうえ、質問項目数も戻した。【K 社】

(3) 高ストレス者のうち、医師による面接指導

- 小規模事業場では、高ストレス者はいても、医師による面接の希望者がいない事業場もあった。
【A社、B社、J社】
- 高ストレス者が医師面接につながらない場合でも、医師以外に相談できる機会を設けている事業場もあった。【B社、C社、D社、F社、G社、H社、K社】

【個別ヒアリング結果におけるその他の着目点】

- 50人未満で産業医がいない場合は、高ストレス者の医師面接の対応方法(過重労働者面談の担当医師やその他紹介された医師とすること等)をあらかじめ決めておき、事業場内に通知していた。
【A社】
- 嘱託産業医がいなかったため、ストレスチェック制度の導入時に高ストレス者の面接指導を行うことも含めて産業医の委託を行った事業者があった。【B社】
- 事業場全体としての高ストレス者の割合が高かったため、本社が保健師による全員面談を行う機会を設けた。【D社】
- 医師面接を担当する医師が必ずしもメンタルヘルス対策の専門家でない場合もあるため、その他の専門家(産業保健総合支援センターの相談員等)の相談の機会を設ける等、相談をしたい人・高ストレス者が相談しやすい環境を設ける工夫をしていた。【C社】
- 高ストレス者を含め、従業員が会社に知られずに自身のストレス状況を相談できる体制を構築するため、相談窓口の一覧を記載したチラシを個人結果に同封していた。【F社】
- メールでの勧奨回数を増やしても(3回:外部EAP機関から2回、各事業場の実施事務従事者から1回)、高ストレス者の面接指導を希望する割合が増えず、経営層の判断で、高ストレス者のセーフティネットとして、会社に知られずに外部EAP機関に相談できる窓口を整えていた。【G社】
- 高ストレス者面接を就業時間中に受ける場合、周りの社員に面接を受けたことが悟られないよう、会議室からWEB面接を受ける、必要に応じて休暇を活用する等の策を講じている。【I社】

(4) 集団分析の実施状況

- 小規模事業場では、個人が特定できないように集団分析の単位を工夫していた。必ずしも部署単位等にこだわらず、直接・間接等の業務内容や職種単位での分析が行われていた。【A社、B社、C社】
- 集団分析の方法、結果の解釈については、外部の専門家(産業保健総合支援センターの相談員や健康経営アドバイザー等)に相談する等が行われていた。【B社、C社】
- 集団分析の結果については、社内のセミナー向け資料として活用した。【B社、K社】
- 集団分析の単位については現場からの要望等に応じて、10人未満の部署でも職場単位で集計して提示できるよう、衛生委員会に諮り、社内規定を変更した。【G社、K社】

【個別ヒアリング結果におけるその他の着目点】

- 集団分析の際、仕事の負荷が高ストレスの要因と考え、残業時間をあわせて分析を行っていた。【C社】
- 組織変更があった場合、変更前後での集団分析結果を経年的にみるのが難しいため、事業場全体での比較分析を行っていた。ただし、結果の解釈に当たり事業所移転等の外部要因による影響が難しいという見解があった。【D社】
- 集団分析結果を経年的に確認できるよう、外部委託先を変更する場合などでも調査項目や分析単位は変えないよう留意していた。【F社】
- 本社の健康管理部門から、各事業場の健康管理責任者に対して、集団分析の解釈に関するワークショップを開催し、数年後、全社的に集団分析が浸透したと思われたタイミングで、全事業場で集団分析の実施を必須化した。【H社】
- システムから抽出できる集団分析結果は、各事業場の数値と、全国平均値のみしか比較しておらず、各事業場の健康管理責任者から自社内での立ち位置が分からないという声があったため、グループ全体の数値と、各事業場の数値を比較したレーダーチャートなどをまとめた資料を別途配布した。【H社】
- 初年度は従業員教育等を進めていなかったため、集団分析結果のフィードバックは安全衛生委員会で報告することにとどめ、開始2年目から必要に応じて部署への結果還元を行う旨を、産業医と保健師の判断で決定した。【J社】

(5) 職場環境改善の実施状況

- ストレスチェック導入当初1～2年間は、集団分析の方法や解釈に関する検討で、精いっぱい、職場環境改善を実施できていなかった。【C社、G社】
- 職場環境改善につなげる前に、経営層に対する集団分析結果の報告がなされていた。【A社、B社、C社、D社、K社】
- 職場環境改善としては、管理職が集まって改善案等を提案・実行に向けて活動しているケースがあった。【A社、B社、C社、G社】
- 全社横断組織として、本社の健康管理担当（総務人事部）、各事業場の管理監督者、メンタルヘルス推進員等が集まるメンタルヘルス推進会議を年複数回定期的に開催し、職場環境改善の実施状況をモニタリングしていた。【C社、G社】

【個別ヒアリング結果におけるその他の着目点】

- これまで経営層が問題視してきた課題の解決に向けて具体的な取組を開始する上で、ストレスチェック結果の集団分析を足掛かりとしている事例があった。【B社】
- 職場環境改善を行う際、借地の事業場では立替工事が難しい、等の物理的な制約が課題になった事例があった。【D社】
- 職場環境改善を意図はしていないが、社内コミュニケーションの状況改善に向け、部署紹介等を定期的に行う機会を設けていた。【B社】
- 社内コミュニケーション改善に向け、一つの仕事を複数人で担当するようにして、必ずコミュニケーションが必要となる状況を作り出すようにしていた。【C社】
- 総合健康リスクが高い店舗に対しては、保健師による全職員に対しての個別面談を行った後に、店舗全体でグループ討議を実施した。グループ討議の場を通して明らかになった課題を解決するため、今後3か月の目標を取決めた上で、1か月ごとに目標達成状況を保健師に報告するモニタリング体制を整備していた。【F社】
- 事業場には元々職場環境の改善を目指す活動が行われていることが多く、その活動にストレスチェックの職場環境改善を融合させることを目指した。事業場が目指す方向性や理念は「方針」として定められている。その方針と整合性をとることで、事業場の活動方針の達成に向けた取組となるため、事業場のコミットを得て、リソースの投入が期待できた。【H社】
- 職場環境改善活動の展開にあたり、労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）へ落とし込み、進捗管理を安全衛生委員会で行うことで、従業員の意見やニーズを反映した労使一体の取り組みとなり活動の確実な進捗管理を行うことができた。【H社】
- 職場環境改善としては、人間関係に関する悩み、上司・同僚等のサポートも弱い傾向があるとの結果だったので、多職種で双方の専門性や役割がわかりにくい状況を改善するため、少人数座談会を実施し、相手の強みを感じ関心度を高めるような、コミュニケーションの活性化に向けた取り組みをした。【J社】

2) 職場におけるメンタルヘルス対策としてのストレスチェック制度の効果・有用性

- ストレスチェックを行うことにより、社員自身がストレスに気が付くことができた。【B社、C社】
- 総合健康リスクの高い職場を中心に職場環境改善等を進めることにより、会社全体の総合健康リスクの低減や高リスクの部署の減少があった。【C社、D社、F社、H社】
- ストレスチェックを含めた総合的な対策により、メンタルヘルスに対する理解の深まりや休職者の減少を認めた。【G社】

【個別ヒアリング結果におけるその他の着目点】

- 保健師による全員面談や他事業場からの一時的な人員補充等による職場環境改善の結果、総合健康リスクが、136→96 に改善し、高ストレス者の人数も7人から6人、ハラスメントの申告者も3人から0人へと減少した。【D社】
- 集団分析結果を活用した職場環境改善(各部署の管理監督者に、残業時間の削減だけではなく、生産性向上・作業効率化等に関する具体的な目標と目標達成に向けた改善策を検討してもらったこと)により、会社全体の総合健康リスク指標が 120→110 まで減少させることができ、職場環境改善の効果を客観的に把握することができた。【C社】
- 現場の管理監督者と健康管理担当者が車座になったミーティングを開催する等の職場環境改善(言葉遣い等を含めたコミュニケーションのあり方の見直し、従業員の業務を1年毎にローテーション化すること等)を進めることにより、メンタルヘルスに理解ある風土が醸成されたほか、各事業場に配置しているメンタルヘルス推進員(衛生管理者等)への相談スピードも速くなり、結果として、ストレスチェックを開始してから10年間で、1か月以上の休職者数が全社で5分の1程度(約20名→約4名)に減少した。【G社】

第5章 調査結果のまとめと考察

ストレスチェック制度の実施が事業場に義務付けられてから5年が経過した。本事業により実施した、既存研究を対象とした文献調査、アンケート調査やヒアリング調査によると、ストレスチェック制度は普及・定着し、事業者としては「社員のメンタルヘルスセルフケアへの関心度の高まり」や「メンタルヘル스에理解のある風土の醸成」を、また労働者は、「自身のストレスを意識するようになった」等一定の効果が確認されている。一方で、労働者のストレスチェック受検までにとどまり、集団分析や職場環境改善の実施につながるためのやり方が明確ではないとして、それらがされてない事業場もある等、課題があることも明らかになった。

【ストレスチェック制度の実施】

アンケート調査結果によると、努力義務となっている労働者数50人未満の小規模事業場、中でも他に支社・支店等のない単独事業場における実施率は2020年時点で7.5%と非常に低くなっている。一方で、小規模事業場であっても、ストレスチェック制度を導入している事業場に対しヒアリング調査を行ったところ、ストレスチェック制度を実施する契機として、「事業拡大により事業場の人数が近いうちに50人以上となることが予想された」、「メンタルヘルス不調者が発生したために対策の必要性を感じた」等が挙げられた。

【高ストレス者への医師による面接指導】

アンケート調査結果によると、受検者に占める高ストレス者の割合は、大半の事業場で5~20%であるが、高ストレス者のうち、実際に医師による面接指導を申し出る者の割合は5%未満の事業場が多くなっている。ヒアリング調査によると、医師による面接指導については事業者側も複数回にわたり勧奨する等の工夫をしているものの、事業者が高ストレス者であることを明らかにすることとなるため、面接指導を望まない労働者も多いと考えられる。そうした状況に対応するために、高ストレス者に対する支援として、医師による面接指導だけでなく、各種相談窓口を設けたり、産業保健スタッフによる面談を実施したり等、メンタルヘルス対策全体の中で実施対応している工夫も見られた。

【集団分析及び職場環境改善】

アンケート調査結果によると、ストレスチェック制度を実施している事業場のうち、7~8割は集団分析に取り組んでいる。しかし、集団分析をしても、その結果を読み解いて、職場環境改善に活かしている事業場は4割台後半となっており、決して多いとは言えない。集団分析を実施しても、「積読状態」状態となって職場環境改善に活かしていない事業者も少なくないと考えられる。アンケート調査の回答でも、職場環境改善を実施できなかった理由として、「集団分析結果から職場・部署ごとのリスク・課題を洗い出すのが困難だった」という回答が最も多く3割の事業場が挙げられている。

一方で、職場環境改善の取組みを実施している事業場では、多くの場合管理職主導型での職場環境改善に取り組んでいた。

ヒアリング調査では、集団分析結果を経営層に提示するだけでなく、具体的に活用している

事業場の事例を収集した。その際、事業場内の担当者だけでは実施方法等が分からないため、集団分析結果の解釈や、職場環境改善への活用のために、産業保健総合支援センター・地域産業保健センター等外部資源の協力を得ている事業場もあった。

また、規模の大きい企業であっても、職場環境改善は全事業場で行うわけではなく、総合健康リスクが高い職場を中心に進めている事例もあった。

【ストレスチェック制度の有用性・効果】

ストレスチェック制度は職場におけるメンタルヘルス不調の一次予防を主眼としたメンタルヘルス対策の一部であり、ストレスチェック制度の効果のみを他の対策から切り分けて、労働者のストレスに対するセルフケア・セルフマネジメントへの影響を客観的に把握することや、単一の客観的な数値指標で測ることは極めて困難である。そのため、文献調査、アンケート調査、ヒアリング調査によって多角的に評価したところ、アンケート調査によると、ストレスチェック制度にの有用性・効果について事業者は、「社員のメンタルヘルスセルフケアへの関心度の高まり」や「メンタルヘルスに理解のある風土の醸成」を、労働者は、「自身のストレスを意識するようになったこと」を多く挙げていた。また、文献調査の結果でも、ストレスチェックの実施単体ではなく、その結果を集団分析し、職場環境改善まで行うことにより、労働者のストレス反応において有意な改善がみられる等の効果が確認されている。ヒアリング調査においては、継続的にストレスチェック制度に取り組んだ結果、メンタルヘルス不調者が大幅に減少したという事業者がみられた。

事業者がこのような効果の多面性や制度の包括的・全体的または継続的な実施の意義を認識することがストレスチェック制度の効果を得るために重要であり、今後、とくに小規模事業場でのストレスチェック制度の実施率を高めていくには必要になると考えられる。

【まとめ】

ストレスチェック制度は、「労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること」を主な目的としている。アンケート調査の結果からは、労働者数 50 人以上の事業場を中心に、ストレスチェック制度の実施が着実に普及していることが判明した。

一方、単にストレスチェックを実施するだけに留まらず、ストレスチェックの結果を職場環境改善につなげ、働きやすい職場づくりによるメンタルヘルス不調を予防するという点については、集団分析結果をもとにした職場環境改善の実施率が必ずしも高いとは言えない状況であることや、労働者側からもストレスチェックから職場環境改善にまでつながっていると認識されている割合が少ないことを踏まえると、制度の効果を高めていくために、調査結果の返却方法、集団分析結果の周知方法等について、改善の余地はあるものと考えられる。

外部委託を活用してストレスチェック制度を実施している場合、集団分析結果の提供まで委託している事業場も多い。ただし、その結果を読み込み、分析結果を活用して職場環境改善の活動につなげていくには、産業保健スタッフ等の専門家のかかわりが重要であることがヒアリング調査の結果からも明らかになっている。

現在ストレスチェック制度の実施が努力義務である労働者数 50 人未満の小規模事業場では、産業医の配置も義務ではないため、産業保健スタッフがいけないことが多い。事業場内に産業保健ス

スタッフがいない場合には、産業保健総合支援センター・地域産業保健センター等外部の専門家を活用しながら是非ストレスチェック制度を実施するとともに、その結果の有効活用を進めていただきたい。

今後、ストレスチェック制度が、一次予防を目的とした職場のメンタルヘルス対策の一手段として、より一層有効活用がされることで、労働者にとって働きやすい職場環境が整備されることを期待したい。

参 考 资 料

・文献リスト

著者 (発行年)	タイトル	掲載誌	調査目的	調査方法	研究対象者 (年齢層・ 調査対象数)	研究デザイン	実施状況	課題	効果	工夫	
1	山橋直子他 (2020)	ストレスチェック制度における 職場環境改善に関する意識調査	人間ドック、35巻、 4号、620-630	職場環境改善の 実施状況と今後の 普及や推進に 向けた示唆を得 る。	質問紙調査	一般財団法人厚風会 でストレスチェック制 度を実施した283事 業場中128事業場、 その約65%が中小規 模の事業場	横断研究	【集団分析】 ・集団分析は約70%の事業場が実施しており(n=120)、実施の意義を「職場のスト レス状況の把握」に感じている事業場が最も多かった。また事業場規模別には、大 規模事業場が79.5%、中小事業場の68.8%の実施率であった。 【職場環境改善】 ・職場環境改善に取り組んでいる事業場は約30%に留まったが、今後取り組みたい という事業場は約50%と多く、関心の高さが窺えた。なお事業所規模別には、大 規模事業場で35.9%、中小事業場では26.0%であった。	職場環境改善の取組に至っていない理由として、「担当者の負担が大きい」 (大規模事業場61.1%、中小規模事業場52.0%)、「専門スタッフがいない」 (大規模事業場38.9%、中小規模事業場50.0%)、「取り組み方が分からない」(大規模事業場38.9%、中小規模事業場42.0%)、「時間がかかる」(大 規模事業場50.0%、中小規模事業場24.0%)等が挙げられた。		
2	小林由佳他 (2019)	従業員参加型職場環境改善 の準備要因の検討: Basic Organizational Development for Your workplace (BODY) チェックリ ストの開発	産業衛生学雑誌、 61巻、2号、43-58	参加型職場環境 改善が有効に機 能する職場の定 義およびその獲 得に必要な要因 を検討し、機能す る状態に向けた 準備状態を段階 別に把握するた めのチェックリス トを開発する。	インターネット調査 (横断)	インターネット調査会 社に登録されている 20歳以上の労働者 300名(男性150名、 女性150名)	横断研究		参加型職場環境改善が機能する状態の職場は、「メン バーが職場をよりよくすることに前向きで、お互いに 意見を言い合える状態」と定義された。 また、上記状態の獲得に必要な要因は、職場の受容 度と上司のリーダーシップスタイルおよび職場での議 論の熟達であることが示された。		
3	楠本真理 (2018)	企業風土に根付いた健康づく り活動の推進 ー当たり前前の活動の先に“健 康経営”が見えてくるー	日本健康教育学会 誌、26巻、2号、 174-179	三井化学株式会 社における、スト レスチェック制度 の集団分析結果 に基づき、職場環 境改善の取組を 紹介する。	ー (事例報告)	ー	事例報告	・職場の長への結果のフィードバックのみではなく、職場環境改善のための 研修や、他職場へ好事例を紹介しているが、担当者の一時的な負担感の増 大や、好事例を紹介するだけでは直接的な改善にはつながらないことが課 題である。	ー	・「仕事のストレス判定図」を、全職 場に返却している。 ・「メンタルヘルス風土尺度 (MIND)」を採用し、職場の状況を 分析している。 ・安全の取組みとして実施されて いた各職場での毎月の少 人数ディスカッションの時間を利用 して、各職場でメンタルヘルスにつ いて話し合う機会を取る取組みを 開始している。	
4	佐々木那 津他 (2019)	職場のメンタルヘルス・スト レスチェック導入後の状況	心と社会 / 日本精 神衛生会 編、50 巻、2号(176号)、 73-81	ー	レビュー	ー		・医師面接では、高ストレス者であることを会社側に知られずに労働者が産 業保健スタッフと面接できる仕組みを事業者が検討することも重要。			
5	坂本貴志 (2020)	コロナ下で、メンタルヘルスは 悪化したのか：ストレスチェッ クのデータを分析する	電機連合navi：労 働組合活動を支援 する政策・研究情 報誌 / 電機連合 総合研究企画室 編、2020巻、4号 (76号)、15-20	コロナ下におい て、社員のスト レスがどのように変 動したのかを確 認すること。	ストレスチェックデー タ	2019年4月と2020 年4月にストレス チェックを実施した企 業における約1,800 名の従業員	コホート研究 (前向き)	全体として 仕事におけるストレスの原因は低下。仕事の量に由来するストレスは 3.02点から 2.95点へと、統計的にも有意に低下した最も大きな変化があったのは、 対人関係であり、2019 年に2.83点だったものが2.71点となった。	ー	ー	
6	江口 尚 (2020)	事業場を対象としたストレス チェック制度の実施状況に関 する実態調査	ストレスチェックの 集団分析に基づく 職場環境改善の促 進を目的とした調 査項目及びその活 用方法論の開発 厚生労働科学研究 補助金労働安全衛 生総合研究事業令 和元年度総括・分 担報告書	事業場の責任 者、人事労務担 当者、産業保健 スタッフを対象 に、ストレスチェッ ク制度の実施状 況を把握する。	・事業場を対象とした 質問紙調査	1. 企業データベース (神奈川県内に本社 を置く16,775社)か ら無作為に抽出した 6,000社。回答数は 1,379社(回答 率23.0%)	横断研究	【ストレスチェックの実施率】 ・従業員数49人以下の事業場(n=1,065)では、実施ありが8.9%(n=95)、50~99人 の事業場(n=155)では、84.5%(n=131)、100~299人の事業場(n=114)では、 97.4%(n=111)、300人以上の事業場(n=29)では、96.6%(n=28)であった。 【ストレスチェックの受検率】 ・従業員数49人以下の事業場(n=95)では、「80~100%」が最多で32.6%(n=31)、 50~99人の事業場(n=131)でも、「80~100%」が最多で39.7%(n=52)、100~299 人の事業場(n=111)でも、「80~100%」が最多で26.1%(n=29)、300人以上の事業 場(n=28)でも、「80~100%」が最多で28.6%(n=8)であった。 【受検者に占める高ストレス者の割合】 ・従業員数49人以下の事業場(n=95)では、「0%」が最多で33.7%、50~99人の事 業場(n=131)では、「10%~20%未満」が最多で33.6%、100~299人の事業場 (n=111)でも、「10%~20%未満」が最多で45.9%、300人以上の事業場(n=28)で も、「10%~20%未満」が最多で46.4%であった。 【高ストレス者のうち医師面接を受けた者の割合】 ・従業員数49人以下の事業場(n=50)では、「0%」が最多で58.0%、50~99人の事 業場(n=97)でも、「0%」が最多で63.9%、100~299人の事業場(n=87)でも、「0%」 が最多で49.4%、300人以上の事業場(n=24)では、「5%未満」が最多で37.5%、次 いで「0%」が25.0%であった。 【ストレスチェックの結果に基づく集団分析の実施有無】 ・集団分析の実施率は、従業員数49人以下の事業場(n=95)では、65.3%、50~99 人の事業場(n=131)では、68.7%、100~299人の事業場(n=111)では、81.1%、 300人以上の事業場(n=28)では、85.7%であり、事業場規模が大きくなるほど、実 施率が高い傾向にあった。 【集団分析結果の活用/職場環境改善の実施有無】 ・集団分析結果を活用した職場環境改善の実施率は、従業員数49人以下の事業 場(n=62)では、22.6%、50~99人の事業場(n=90)では、23.3%、100~299人の事 業場(n=90)では、27.8%、300人以上の事業場(n=24)では、33.3%であった。	・労働者数50人未満の事業場については、ストレスチェック制度の実施が 努力義務にとどまっていることを理由に実施していない事業場が多かった。 どのような効果が期待できれば実施を検討するかということについては、「社 員の満足度が上がる」、「労働者がいきいきと働くようになる」ことを挙げてい た。これまでもストレスチェックの結果を活用した職場環境改善活動の効果 については、マニュアルなどが出されているところであるが、労働者数 50人未満の事業場の事業者や労働者に対して、事例が発生する前から関 心を持ってもらえるような仕掛け作りが必要であると考えられる。		
7	川角 美佳 (2019)	集団分析と組織への活用(特 集 ストレスチェック制度の成 果を問う)	健康開発/健康開 発科学研究会 編、 23巻、4号、39-45	事例紹介		プラザー工業株式会 社	事例報告	2015年度からストレスチェック実施、2017年度からは集団分析を実施。本事例にお けるストレスチェック実施は集団分析結果をもとに職場環境の評価、改善につなげ ることを目的としていた。 ・集団分析の結果は各職場の管理職にフィードバックの上、職場の課題等につ いて話し合う、現状把握の場を創出した。その上でアクションプラン策定につなげるた め、コミュニケーションセミナー(人事部と健康管理センターで共同実施)、部門内新 聞などに力を入れた。	集団分析を活用した活動が、職場にとってマンネリ化してしまわないようにす ること。	・2018年度は2017年度に比べ、総合健康リスク100以 上の部門が40%程度減少した。 ・ストレスチェック制度導入前から、メンタルヘルス対 策で一次予防に力を入れていたものの、集団分析結 果を踏まえて見直しを行ったことで、一次予防の職場 環境改善の対策が不十分であったことが分かった。	ー

著者 (発行年)	タイトル	掲載誌	調査目的	調査方法	研究対象者 (年齢層・ 調査対象数)	研究デザイン	実施状況	課題	効果	工夫
8	新谷 奈苗 他 (2018)	ストレスチェック後のFollow-up の効果：全社員面談・ストレス 研修などを実施して	産業保健人間工学 研究、20巻、増補 号、25-28	ストレスチェック後 に全社員面談や 個々の社員への ストレスセルフケ ア研修、管理者 向けの管理監督 者研修を行うこと により、ストレス 状況改善にどの ように寄与するか を検証する。	質問紙調査(2014年 と2017年で比較)	食品製造業B社全従 業員168名	コホート研究 (前向き)	ストレスチェック制度実施後に全社員面談を実施。面談で挙がった職場の課題を解 決するための研修を企画・実施した。	-	-
9	Imamura et al.(2018)	Effect of the National Stress Check Program on mental health among workers in Japan: A 1-year retrospective cohort study	Journal of Occupational Health(1341- 9145)60巻4号 298-306(2018.07)	インターネット全 国調査結果に基 づく、ストレス チェック制度の労 働者の精神健康 への効果および ストレスチェック制 度のプロセス評 価の結果につい て整理した。	インターネット調査	インターネット調査会 社に登録している労 働者。性別×年齢(8階層) から各625人を無作為 抽出 回答が得られたうち の常勤雇用2,481人 ストレスチェックの受 検有無及び職場環境 改善の有無の4 群で分類し、どちら もなし群:1,336人、ス トレスチェックのみ群: 1,005人、職場環境改 善のみ群:75人、ど ちらもあり群:65人で分 析	コホート研究 (後ろ向き)	・利用者による有用性の評価の視点からは、医師面接利用者における有用 性の評価および職場環境改善を経験した者における有用性は高い一方、高 ストレスと判定された者においてストレス対処のヒントに対する有用性の評 価が低かった点は課題。 ・職種によってストレスチェック制度への信頼感が異なる可能性や、ストレス 検査の受検に強制性が働いた可能性が示されていることから、今後ストレス チェック制度がより適正に運用されるように事業者や実施者への情報提供 や教育研修の実施等も必要。	「どちらもし」群と「どちらもあり」群との間では、「どちらも なし」群と「どちらもあり」群との間においてのみ心理的 ストレス反応の改善に有意な差が見られた(p=0.04, Cohen's d=0.14) 仕事のパフォーマンスにおいてはどちらの群において も有意な差は見られなかった。	
10	井上 彰臣 他 (2018)	ストレスチェック制度の効果評 価：事業場調査から	ストレス科学/日 本ストレス学会編 集委員会編、32 巻、3号、235-246	「ストレスチェック 制度」の導入前 後における労働 者の心理的負担 の変化を定量的 に評価し、本制 度が労働者のメン タルヘルス不調の 未然防止に寄与 しているかを明ら かにすること。	・労働者を対象とした 質問紙調査 ・産業界を対象とした 面接調査	ストレスチェック制度 実施前から前向きコ ホート研究に継続的 に参加している3事 業場の労働者および 産業界 A1事業場：情報サー ビス業本社(労働者 数約750名) A2事業場：情報サー ビス業支社(労働者 数約90名) B事業場：製薬業本 社工場(労働者数約 360名)	コホート研究 (前向き)	・産業界を対象とした面接調査 3事業場受検率99~100%、高ストレス者選定率10~13.6%、集団分析実施あ り、職場環境改善実施なし。	以下の結果からは、必ずしも「ストレスチェック制度」の 導入によって、労働者の心理的負担が軽減されたと は言えなかった。 ○2015年度と2017年度の回答者全員の解析 ・A1事業場：仕事の量的負担の有意な低下あり。有意 傾向として、仕事のコントロールの低下、仕事・生活満 足度の上昇、過去一年間の疾病休業日数4~6日の 経験割合の上昇。 ・A2事業場：いずれの項目についても有意な変化な し。有意傾向として、ワークエンゲイジメントの低下。 B事業場：心理的ストレス反応の有所見割合の有意な 上昇。有意傾向として、ワークエンゲイジメントの低 下、過去一年間の疾病休業日数1~3日の経験割合 の上昇、7~29日の経験割合の低下。 ○2015年度、2017年度両方への回答者のみ対象とし た解析 ・A1事業場：仕事のコントロール、同僚のサポート、 ワークエンゲイジメントの有意な低下、過去一年間の 疾病休業経験割合の有意な上昇。 ・A2事業場：いずれの項目についても有意な変化な し。有意傾向として、仕事のコントロールの上昇。 ・B事業場：仕事の量的負担、心理的ストレス反応、過 去一年間の疾病休業日数1~3日の経験割合の有意 な上昇、上司のサポート、同僚のサポート、ワーク エンゲイジメントの有意な低下。	-
11	公益財団法 人全国労働 衛生団体連 合会 (2020)	令和元年 全衛連ストレス チェックサービス実施結果報 告書	労働衛生管理、32 巻、1号(108号)、 53-58	令和元年1月 ~12月の1年間 に全衛連会員機 関が提供したス トレスチェックサ ービスについて取 りまとめた	1. ストレスチェック データ 2. 職場評価(質問 紙調査)	1. 令和元年1月~12 月の間、全衛連会員 が実施したストレス チェック1,539,225人 分 2. 会員71機関	-	1. 受検者のうち高ストレスと判定された人は227,465人(14.8%)であり、2018年の 14.4%より微増した。高ストレスと判定された人の割合を男女別にみると男性の方 が若干(3.5%)高かった。 ・全業種平均健康リスクは、男性100、女性95となった。業種別(大分類)健康リス クをみると、男女とも120を超えている業種はなかった。 ・職場評価結果報告(仕事のストレス判定)他資料を提出したのは、ストレス チェック実施事業場の74.4%で、1事業場平均の評価集団数は4.3件であった。 ・ストレスチェックと医師面接の実施を包括的に契約した事業場における医師面接 対象者は67,303人であったが、そのうち面接を希望し、実施したのは1,865人 (2.77%)であった。 2. 評価事業場数は13,489事業場(ストレスチェック実施事業場の74.6%、1機関 平均189事業場)、評価集団数は58,064(1事業場平均の評価集団数は4.3)で あった。	-	
12	岡 さとみ (2020)	ストレスチェック受検率向上と 結果の活用：職員保健推進 室の活動をととして(ストレス チェックの活用により経営リス クを低減)	病院確針盤、11 巻、178号、25-32	職員保健推進室 を中心としたス トレスチェック受 検率向上と組織活 性化に向けた取 り組みの紹介	(事例報告)	社会医療法人敬和会 大分岡病院職員	事例報告	-	-	・繁忙期を避けて比較的業務の落 ち着く時期にストレスチェックを 実施することで受検率向上狙い、毎 年8月の1ヶ月間に実施。 ・紙での実施からweb実施で利便 性を図ったが、受検率低下。主な 原因として媒体変更に伴う説明が 不十分であったこと、期間中の受 検動員不足が挙げられた。等

著者 (発行年)	タイトル	掲載誌	調査目的	調査方法	研究対象者 (年齢層・ 調査対象数)	研究デザ イン	実施状況	課題	効果	工夫
13	春藤 行敏 (2018)	ストレスチェックを契機としたメンタルヘルス対策の取り組み(特集 ストレスチェック制度の運用と課題: ストレスチェック結果の活用による働きやすい職場づくり)	ストレス科学 / 日本ストレス学会編集委員会 編, 32巻, 4号, 347-361	—	(事例報告)	ダイハツ工業株式会社従業員(全国約12500名)	事例報告	2016年度からストレスチェックを全社的に実施し、組織アプローチを行ってきた。 1. 管理職への啓発・周知 説明会の実施。説明会では、パワーハラスメント等の社内事例を紹介し、心理教育を行った。 2. 個別フィードバック 各役員、各部長に個別に結果報告を行った。 3. 職場改善活動 ①部長支援型、②リーダー参加型、③研修型を実施。 4. 人事等の関連部署との連携 ワーク・エンゲイジメント向上という共通目標に対し、人事施策や研修の企画を行った。	・関係部署との連携 ・工場現場の対応	—
14	東 貴子 (2018)	集団分析結果を活用した課長職へのサポート強化の取り組み(特集 ストレスチェック制度NEXTステップ 職場環境改善「これでカンベキ」実践集; 集団分析&職場環境改善事例)	産業保健と看護、10巻, 3号(59号)、206-211	—	(事例報告)	NTT-A社	事例報告	制度開始前2002年から職業性ストレス簡易調査票によるメンタルヘルス問診を健診の一環として実施してきた。	・技術的なサービス開発を行っている事業部(500名程度)において、管理職希望の過重労働面が増え、産業看護職が優先度の高い健康課題として「課長職に業務負担があり、ラインケアが十分に機能していない」ことを捉えていた。	・安全衛生委員会の下に、各事業部単位で、安全衛生小委員会を設置し、小委員会での検討内容(職場環境改善案)について、経営層と意見交換できる機会を設けた。 ・事業部単位、事業部内の部門単位、役職単位(部長単位・課長単位)、プロジェクトチーム単位で集団分析を実施し、経営層と意見交換できる場では、昨年度の職場環境改善の取組状況とこれら数値を関連付けて、産業看護職から説明。(蓄積された情報とストレスチェックから見える集団分析結果のつながりを根拠をもって伝える。) ・課長職の睡眠状況などの問診データや健診データを課長職に提示することで、課長職自身のセルフケアを促す。 ・課長職へのラインケア研修、課長職をサポートするための部長のラインケア研修を実施した。
15	高波 利恵 (2018)	中小企業の強みを生かした集団分析と職場環境改善の取り組み(特集 ストレスチェック制度NEXTステップ 職場環境改善「これでカンベキ」実践集; 集団分析&職場環境改善事例)	産業保健と看護、10巻, 3号(59号)、212-216	—	(事例報告) 中小企業への介入事例	食品製造販売(200名弱、8割女性従業員)	事例報告	集団分析を実施し、分析結果は下記の通りであった。 ・D支店の店長および従業員の精神的健康度が低く、その結果が業績と関連している可能性が示されたが、その要因については経営幹部の想像の域を出なかった。 ・事業エリアが広域にわたるため、経営層が従業員の状況を把握しにくい状況だった。 →衛生委員会で検討し下記実施。 ①高ストレス者を医師の面接につなげるための保健師の面談 ②課題がある職場に支援チームが巡回訪問し、店長と従業員別個にカウンセリングとピアリングを実施。 ③衛生委員会で報告、対策の検討・実施	・副社長(人事権あり)、総務担当者(人事権なし)、外部機関保健師による支援チームをつくり、高ストレスの従業員には保健師が面談、総務担当者は高ストレスではない店長や従業員へのカウンセリングも意図したヒアリングを行い、人事権のある副社長は立場上、微かな情報が出てくる場面では姿を見せないように配慮した。 ・総務担当者は詳細な記録を作成し、直後の衛生委員会や経営会議で報告、その場で職場の課題と対策を検討、翌日から実行という素早い対応を行った。知識や価値観を共有し効率的・効果的な活動を行った。	
16	富川 仁 (2018)	ストレスチェックのフィードバックとワークショップで自律的な組織改善へ(特集 ストレスチェック制度NEXTステップ 職場環境改善「これでカンベキ」実践集; 集団分析&職場環境改善事例)	産業保健と看護、10巻, 3号(59号)、217-221	—	(事例報告)	カルビーグループ	事例報告	2016年ストレスチェック制度創設後、ストレスチェック組織診断結果のフィードバックを行い、管理職クラスに職場の現状を把握してもらうという意識改革から始めた。 ・工場(帯広)にてストレスチェック結果を鑑みたワークショップを開催し、職場ごとのストレスチェックの集団分析結果を提示した(①集団分析結果の読み取り方の講義、②提示された集団分析結果による定量的な課題と、従事者が現場で感じている定性的な課題を照らし合わせ、それぞれの職場でどのような課題と強みがあるのかを把握、③そのうえで、課題の解決や強みを生かす具体的な施策の創出を図る)。その後、全社にワークショップ開催を拡大し、ストレスチェックの集団分析結果、組織風土やコンプライアンスにかかる意識調査も提示。ワークショップを通じて各現場の課題や解決策を自分たちで考え、確実に実施するため、各現場が発案した「やるべきこと」を「宣言」という形にもらった。	※職場内部の課題※ ・製造工場は24時間体制での操業となり、従業員も3直体制。当然、夜間勤務の従業員も多く、日中定時勤務が中心となる企業よりもストレスがたまりやすい傾向にあった。 ・商品の製造を支援なく行ううえで、班単位で勤務シフトが生まれ、それは同時に現場の人間関係も固定化されやすくなる。ある意味「逃げ場がない」状況の中で、ひとたび人間関係が悪化すれば、従業員にかかるストレスが高まるというリスクを抱えていた。	
17	公益財団法人全国労働衛生団体連合会 (2020)	平成30年全労連ストレスチェックサービス実施結果の概要	労働衛生管理、31巻, 1号(105号)、25-30	平成30年1月～12月の1年間に全労連会員機関が提供したストレスチェックサービスについて取りまとめた。	72会員機関から提供された1,514,572名。	・高ストレス者は218,462人(受検者の14.4%)であり、29年の13.6%より増加した。男性の方が女性と比べ高ストレスと判定された人の割合が3.7%高かった。 ・全業種平均健康リスクは、男性1.01、女性0.95となった。業種別(大分類)健康リスクをみると、男女とも1.20を超えている業種はなかった。 ・職場評価結果報告(仕事のストレス判定回他資料)を提出したのは、ストレスチェック実施事業場の68.4%で、1事業場平均の評価集団数は4.6件であった。 ・ストレスチェックと医師面接の実施を包括的に契約した事業場における医師面接対象者は73,668人であったが、そのうち面接を希望し、実施したのは6,073人(8.2%)であった。				

著者 (発行年)	タイトル	掲載誌	調査目的	調査方法	研究対象者 (年齢層・ 調査対象数)	研究デザイン	実施状況	課題	効果	工夫	
18	屋敷 香奈、 浜崎 景福、 寺 秀邦 (2019)	富山県下の事業場におけるストレスチェックの実施状況、従業員のメンタルヘルスと長時間労働	Toyama medical journal, 29巻, 1号, 23-29	①ストレスチェック実施状況、②メンタルヘルス不調者の発生状況、③長時間労働の実態を明らかにし、さらに②と③の関連性を検討すること。	質問紙調査(記名式)	「富山県下の事業場における産業保健の現状と課題に関する調査研究」において調査対象となった県内事業場1338社のうち、350事業場から回答を得た(回収率26.2%)。49人以下が134事業場、50~99人以下が124事業場、100人以上が92事業場。	横断研究	【ストレスチェックの実施率】 ・ストレスチェックを実施していたのは全体(n=350)の59.4%で、49人以下の事業場(n=134)では、12.7%、50人以上の事業場(n=216)では、88.4%であった。 【高ストレス者の割合】 ・ストレスチェックを実施した事業場(n=208)における高ストレス者の割合について、5%未満であった事業場が48.6%と最も多かった。 【医師面接希望の割合】 ・高ストレス者がいた事業場(n=143)における医師面接希望の割合について、5%未満であった事業場が81.1%と大半を占め、すべての規模・業種で5%未満との回答が最も多かった。 【集団分析】 ・ストレスチェックを実施した事業場(n=208)における集団分析について、74.5%で実施されていた。 【過去3年間のメンタルヘルス不調者発生とストレスチェックの実施状況】 ・過去3年間にメンタルヘルス不調者が発生した事業場では、発生していない事業場よりも、ストレスチェック・集団分析・職場環境改善を実施した事業場が多かった(p<0.001)。 【事業場がストレスチェックを実施して感じた効果】 ・ストレスチェックを実施した事業場(n=208)において、従業員が感じた効果として、「従業員のストレスやメンタルヘルスに関する理解が向上した」が最も多く40.9%、次いで、「従業員の自己管理意識が向上した」が33.2%であった。一方で、「高ストレス者に対して実情を考慮した対応をとることができた」は8.2%、「集団分析結果に基づき職場環境改善ができた」は8.2%と少ない傾向にあった。また、「特に効果を感じない」とした事業場が30.3%であった。	・事業場がストレスチェックを実施して実際に感じた効果としては、従業員のメンタルヘルスへの理解やセルフケアに対する意識の向上が比較的多かったものの、高ストレス者への適切な対応(医師面接も含む)および職場環境改善の効果を感じている事業場が少なかった。	・全体でみた場合、過去3年間にメンタルヘルス不調者が発生した事業場では発生していない事業場よりもストレスチェック、集団分析、職場環境改善を実施した事業場が有意に多かった(いずれも、p<0.001)。 ・50人以上の事業場でみた場合は、メンタルヘルス不調者が発生した事業場でストレスチェック(p<0.001)および職場環境改善(p<0.002)を実施した事業場が有意に多かった。	-
19	三重県職員労働組合・自治研推進委員会 (2018)	自治研究論文部門奨励賞 県職員のストレス特徴とは：ストレスチェック集団分析改善に向けた課題提起(特集 第37回地方自治研究全国集會関係論文)	るびゅ・さんとる, 18号, 41-48	①母集団である全国の県職員に当てはまる可能性のあるストレス特徴を明らかにすること ②県職員に特徴的なストレスが測定可能なストレスチェック集団分析方法を提案すること	質問紙調査(無記名、自記式)	三重県職員(総合医療センター、企業庁の職員を含む。教育部門、警察部門、県立病院は除く)のうち、三重県職員労働組合の組合員及び協力管理職5111名(休職中の職員除く)	横断研究	・職業性ストレス簡易調査票の尺度、他尺度の流用、独自作成尺度を調査項目(4択)として用い、3,338人から回答を得た(回収率65.3%)。 ・「仕事の意義」「情緒的負担」「役割葛藤」「役割明確さ」「成長の機会」「新奇性」「予測可能性」尺度の信頼性(クロンバッチのα係数)はいずれも0.6以上で、信頼性が確認できた。 ・尺度「仕事の量的負担」「仕事の質的負担」「身体的負担度」「情緒的負担」「仕事のコントロール」「新奇性」「上司のサポート」「イライラ感」「疲労感」「不安感」「抑うつ感」「身体感訴」で、女性は男性に比べて有意にストレスが大きく、「技能の活用」「仕事の意義」「成長の機会」「同僚のサポート」「家族友人のサポート」で男性の方が有意にストレスが大きかった(t検定)。 ・独自作成した項目について因子分析を行ったところ、「異動への期待」「仕事への社会的評価」「本心を言いたい仕事」の3つの因子が抽出された。このうち「異動への期待」のみ男女の有意差が認められた。	・「仕事の意義」「情緒的負担」「役割葛藤」「役割明確さ」「成長の機会」「新奇性」「予測可能性」を、県職員のストレスチェック尺度に加えるべき。これらの要因が公務員にとってストレスとなっている可能性が高い。また「予測可能性」と「新奇性」は「新職業性ストレス簡易調査票」の開発段階で推奨項目から除外されたが、県職員には当てはまりがよいことから、民間企業等とは異なる、県職員特有のストレスと考えられる。 ・「異動への期待」「仕事への社会的評価」「本心を言いたい仕事」は、県職員特有のストレスを測定する尺度として活用できる可能性が示唆された。		
20	吉田直美 (2019)	製薬業界におけるストレスチェックに関する取り組みについて(令和元年度全国産業安全衛生大会研究発表州メンタルヘルス・健康づくり分科会にて発表)	令和元年度全国産業安全衛生大会報告書	日本製薬工業協会加盟企業の義務化されたストレスチェック制度の実施状況を調査し、加盟会社のメンタルヘルス対策の参考となること。	質問紙調査	日本製薬工業協会加盟企業56(2018年度・回収率78%)	横断研究	・ストレスチェックの受検率は、回答があった会社(N=56)すべてで70%以上の回答を得た。8割以上の会社から、受検率90%以上の回答を得た。 ・高ストレス者に対して面接を促すアプローチを行う者としては、外部委託業者(43%)が最も多かった。総じて産業医、保健師、看護師からそれぞれ29%となっていた。なお18%の会社では、複数のアプローチで面接を積極的に促していた。 ・ストレスチェックの結果に基づいた面接指導を1件以上実施していた割合 ・集団分析は、回答があった企業56社の91%で実施されていた。 ・集団分析結果に基づく職場環境改善を実施している企業の割合は、2017年度では51%(N=30)だったのに対して、2018年度調査では73%(N=41)であった。			
21	廣 尚典 (2020)	ストレスチェック制度の実施状況および課題に関する調査報告	日本産業衛生学会 産業精神衛生研究 会「ストレスチェック制度の実施状況および課題に関する調査報告」2020年2月	ストレスチェック制度の実施状況及び課題を把握すること。	アンケート調査(Web)	産業医部会および産業看護部会(九州支部)部会員167名(産業医91.1%) ※1,408名に回答を依頼、回答率11.8%	横断研究	※集計は産業医のみに限定。 【これまでの集団分析・職場環境改善に関する経験】 ・集団分析について、回答した産業医(n=167)の94.2%が、少なくとも1事業場で実施していると回答した。他方、集団分析後の職場環境改善については、担当する全ての事業場で実施していないと回答した産業医が、全体(n=167)の35.8%と最も多かった。 【主に担当している事業場の実施状況について】 ・主に担当している1事業場について回答を依頼した結果、回答した産業医の49.1%が、1000人以上の事業場について回答しており、最多であった。 ・また、主に担当している事業場について、ストレスチェックの受検率が90%以上であると回答した産業医が全体の90%以上を占めており、受検率が70%以下であると回答した産業医は、全体の8%以下であった。 ・ストレスチェックに用いられた質問票は、職業性ストレス簡易調査票が65%で、新版・短縮版を含めると、全体の97.5%を占めた。 ・高ストレス確定基準は、厚生労働省マニュアルで推奨されている「合計点数を使う方法」が最も多く、51.0%であった。 ・高ストレス者の割合は、5%、10%(5%刻みで回答を得た)で、全体の82.5%を占めた。 ・高ストレス者における医師の面接指導の実施率は、0%、1%、5%、10%(5%刻みで回答を得た)で、全体の77.5%を占めた。 【その他】 ・小規模事業場へのストレスチェックの義務化について、「そうすべきである」と回答した産業医が全体の32.9%、「どちらともいえない」と回答した産業医が全体の43.1%であった。	【集団分析】 ・小規模事業場では分析単位が少人数(10人以下)になりやすい ・職場単位の設定の妥当性 ・多職種からなる部署では難しい ・小人数の部署では集団分析ができず、不公平感が生じる ・集団分析結果が職場の成績表のような解釈をされてしまう ・集団分析結果が必ずしも職場の問題を全て反映していないことがある ・集団分析結果のフィードバック方法 ・職場ごとにストレスチェック、集団分析結果に連した時期が異なる ・業務委託や派遣スタッフの結果の反映方法 ・経年変化を踏まえた継続的な取組 【職場環境改善】 ・具体的な対応策が提示できない ・適切な評価方法が分からない ・活動実施を促す人的資源が不足 ・継続実施の余裕が職場にない ・望ましい改善ができない場合が少なくない ・人間関係に問題がある職場では、多くの改善活動ができない ・経営層、管理者の理解が得にくい ・管理者に多くの負担がかかりがち ・マンネリ化、形骸化が懸念される ・高ストレス(ハイリスク)職場では、職場改善のためのミーティングの実施そのものが困難 ・個人に問題がある場合対応が困難 ・職場環境改善は必ずしも集団分析結果を活用する必要がない ・職員参加型の取組ができる職場風土が醸成されていない ・派遣スタッフを含めた提案が出にくい	・ストレスチェック結果を通知することによる、労働者自身が行うストレス対策に対する効果は、回答した産業医(n=167)の35.9%が、「非常に役立っている」「役立っている」と回答した一方、49.1%が「あまり役立っていない」「全く役立っていない」と回答した。 ・ストレスチェック制度のメンタルヘルス対策への影響は、なし(変わらない)と回答した産業医が51.6%を占め、進展したと回答した産業医が41.0%であった。	

著者 (発行年)	タイトル	掲載誌	調査目的	調査方法	研究対象者 (年齢層・ 調査対象数)	研究デザイン	実施状況	課題	効果	工夫	
22	野上愛里子 他(2018)	大学教職員を対象としたストレスチェックにおける集団分析手法の検討	CAMPUS HEALTH, 55(1), 432-43	大学教職員を対象としたストレスチェックにおいて、どのように職場環境やストレス要因を評価することが有用なのか、様々な集団で分析を実施したので、結果を報告する。	過去のストレスチェック結果に関する集団分析 ※使用した質問票は、職業性ストレス簡易調査票57項目に残業時間数(自己申告)を追加した計58項目	平成28年度に静岡大学でストレスチェックを受検した教職員751名	横断研究	・健康リスク判定分析の結果、全体で見ると、「仕事の量的負担」を除き、どの尺度においても全国平均より良好な結果となった。ストレスプロフィール分析の結果、「仕事の負担(量・質)」「家族・友人のサポート」が全国平均と比較して相対的に低い値を示した。 ・年代別集団において、「仕事の負担(量・質)」は、20代に対して、30代~50代が有意に強いと示され(p<0.01)、特に40代は高ストレス者割合が10%を超える結果となった。 ・役職別集団では、一般職・管理職より中間職に「仕事の負担(量・質)」が有意に強い(p<0.01)と示され、高ストレス者割合は中間職に顕著に認められた。 ・職種別集団では、事務・労務・技術職員と比較して、教員に「仕事の負担(量・質)」が有意に強かった。一方で、事務・労務・技術職員と比較して、教員の方が「技能の活用度」が有意に低かった。 ・残業時間別集団では、残業時間に比例して、「仕事の負担(量・質)」が悪化し、特に81時間を超えると高ストレス者割合に有意差が示された。		ストレスチェックテスト分析において、職場集団の分析に限定せず、労働環境や職種、役職等に応じた集団分析やストレスプロフィール分析を行うことは、大学独自のストレス特徴や傾向を評価する上で有用である。	
23	想田尚孝、 山口淳 (2020)	「無記名ストレスチェック」に基づく作業所の職場環境改善	全建ジャーナル 59(6)=702-2020.6、36-39	小規模な建設現場にて無記名ストレスチェックを実施した好事例を紹介する。	(事例報告)	A作業所(長野市内・社会福祉施設の新築工事現場)	事例報告	建築工事作業所において「無記名ストレスチェック」を全作業員に対して実施(38名)し、並行して職場環境改善対策を行った。時期を変えて2回実施し、集団分析結果を比較検証している	・2回目の分析結果が改善された要因として、集団分析結果に基づいた対策を講じ、現場所長が中心となり、ストレス対策を行うことで、現場の雰囲気が変わり、それに伴い作業員の意識変化が現れたことが考えられるが、元請事業者(作業所単位)として全作業員へのストレス対策を講じる事は限度がある。 ・「無記名ストレスチェック」を基礎工事期間に2回のみ実施したが、業者や人の入れ替えが頻繁にある建設現場においては、通期で「無記名ストレスチェック」を実施し、その分析結果に基づく対策を定期的に見直し、対策を講じていく必要がある。 ・作業所全体の雰囲気も作業員のストレスに大きく影響すると考えられるため、作業所長は、作業員同士・全関係者とのコミュニケーションを良好に保ち、作業員に配慮した様々な対策を立案し、実現させていく事で少しでも、作業員のストレス低減に役立てるように努めていく必要がある。	無記名ストレスチェック(n=30)を実施し、職場環境改善を行い、再度無記名ストレスチェックを実施したところ、ストレス反応指数が1.9781から1.8892に低下した。	・朝礼時に作業員へ相談窓口となる各団体を紹介 ・労働災害防止協議会実施時に専門家を招き講習会を開催 ・「過重労働解消キャンペーン」「過労死等防止啓発月間」のポスター掲示と、災害防止協議会開催時に啓蒙活動を実施 ・道路際に鏡を設置するなど、様々な「見える化」の推進 ・休憩所の完全分煙化 ・設置しているAEDの使用方法について、外部講師を招き、講習会を実施 ・仮設トイレへの風除けシートと暖房の設置 ・外国人技能実習生のための外国語による各種注意表示の掲示
24	浅井裕美、 他(2018)	ストレスチェック制度施行開始1年度の実施状況、有用性および課題:労働者へのインターネット調査	産業ストレス研究, 25(2), 257-271	ストレスチェック制度実施初年度の実施状況およびストレスチェック制度において効果が期待される各要素の有用性を横断調査によって明らかにする。	インターネット調査	常勤労働者3,891名	横断研究	941名(52.5%)がストレスチェック施行開始1年度にストレスチェックを実施した事業場に勤務しており、実施通知があった者の受検率は92.0%であった。X2検定の結果ストレスチェックの実施については、男性、正規社員、100人以上の規模の事業場、製造業、の属性を持つ参加者の事業場において有意にストレスチェック実施割合が高かった。制度施行1年度の実施率、受検率は高かったが、属性によって差がみられた。	ストレスチェック制度施行後に事業場が実施したストレスチェックを受検した50人以上の事業場に勤務する者(N=961)について、ストレスチェック制度各段階の有用性平均得点は個人結果通知が2.14、ストレス対応ポイントが2.05であった。医師面接を申し出た者(N=25)では、医師面接の有用性得点平均は2.48と高かったものの、就労上配慮は2.16と低めであった。		
25	黒木に美他 (2020)	従業員8名の小規模零細企業における参加型職場環境改善事業の2年間の取り組み	産業衛生学雑誌, 62(6), 249-260	小規模事業場の継続的な職場環境改善活動がもたらす効果と有効な手法、支援方法について把握する	介入調査	小規模事業場の従業員5名	実験研究(非臨床)	小規模事業場の継続的な職場環境改善活動がもたらす効果と有効な手法や支援方法についてモデル事業を通して検証を行った	小規模事業場の実情や活動の副作用を考慮し負担感を軽減できるようツールや手法の改善が必要	小規模零細企業において2年間の職場環境改善活動の取り組みを完了でき、またスモール・ステップの成功を觀察できた一方で、2年間の調査における職場ストレスの改善効果は限定的であり、一部の尺度で悪化がみられた 「小規模事業場における活動上での人的資源の不足」「不慣れな活動による負担感」が課題であると思われる。	職場環境改善活動において、スモールステップ法やワークショップの開催などを取り入れている点
26	斎藤政彦他 (2019)	小規模事業場におけるストレスチェック制度への取り組み状況と課題	産業衛生学雑誌, 61巻, 1号, 1-8	小規模事業場におけるメンタルヘルス対策、及びストレスチェックへの取組状況、関連要因を明らかにして、今後の推進に向けた示唆を得る。	質問紙調査	愛知県内の30人以上50人未満とされる6,003事業場のうち、回答があった1,160事業場(21.4%)が対象。 うち、企業形態の不明な34事業場を除く、従業員数30~49人の事業場621件を集計対象。 ・621事業場のうち、単独の企業が290(単独群)、企業の支社・支店・営業所(支所群)が331であった。	横断研究	・ストレスチェックについて、単独群では、支所群と比較して「知らない」「実施予定なし」が、支所群に比較して多かった(「知らない」単独群12.8%、支所群3.6%/「実施予定なし」単独群35.5%、支所群19.3%)。 ・50人未満の事業場でストレスチェックが義務となった場合に必要なものとして、両群とも「人材」という回答が最も多かった(単独群67.2%、支所群36.9%)。次いで、「予算」(単独群50.0%、支所群27.8%)、「専門家」(単独群42.4%、支所群30.5%)が多かった。 ・公的支援制度について、両群ともに「知らない」が最多であった(単独群:79.3%、支所群67.4%)。 ・ストレスチェックへの取組は、担当者のいる事業場の方が、「既に実施・実施予定あり」が多かった。(単独群:担当者有36.4%、担当者無9.8%/支所群:担当者有71.6%、担当者無40.5%)	・大規模な企業の支店・支社・営業所では、本社主導でメンタルヘルス対策が進められると、必要な支援を、支所に行うことが可能と考えられる。 ・単独の小規模企業においては、ストレスチェックへの関心が低く、取組に消極的であった。 ・公的支援制度があるにも関わらず、実際には活用されていなかった。援助を必要としている単独企業が活用できるように、その周知方法や支援の仕方は課題である。		

著者 (発行年)	タイトル	掲載誌	調査目的	調査方法	研究対象者 (年齢層・ 調査対象数)	研究デザ イン	実施状況	課題	効果	工夫
27	水野光仁 (2018)	中小企業(中小事業所)の現場の産業医・実施者の経験から	行動医学研究 23(2)、89-97	総説	著者が2016年度中に産業医として関与した中小事業所9件			<p>【高ストレス者の面接指導について】</p> <ul style="list-style-type: none"> 中小事業所では、産業医は通常常駐しておらず、存在すら知られていないことも多く、産業医に相談することの敷居が高い可能性もある。 <p>【集団分析について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック未回答者の中には、多忙・職場不信のため書けない等、特に高ストレスが想定される者も少なくないと思われ、集団分析の単位が小さい事業場では特に注意が必要。 小規模事業場では、職場単位が小さいため、マニュアル上の10名を確保すること自体が困難。 業務内容が受注状況によって1部署内でも大きく変動することもあり、集団分析の実施そのものが難しい。 上記の理由から、一部事業場では同じ管理職クラスでも結果が示される部署と示されない部署が発生し、示されない部署では自部署の分析結果を見ずにストレス対策を検討せねばならず大きなストレスとなることがあった。 集団分析結果について(産業医が)管理職との面談を行った際、各要素の数値が悪い原因を個人の責任として追及しようとする(個人を特定して原因追及する)ケースが少なくなかった。 	<p>【高ストレス者の面接指導について】</p> <ul style="list-style-type: none"> 面接希望は、ストレスチェック実施時及び結果返却時の2時点で受け付けるとともに、産業医のほか、保健師・心理士・ソーシャルワーカーから複数選択できるものとしたことにより、面接希望者が多くなった。(高ストレス者が2.0%、うち医師のみ0.6%) 	<p>【集団分析について】</p> <ul style="list-style-type: none"> 当初、管理職を対象に、自部署と事業所・職種全体の集団分析結果のみを提供していた(見方と利用方法は産業医から説明した)が、結果にショックを受けて職場環境改善を検討するまで意識が及ばないという意見が多かった。そのため、翌年度は、結果返却時に、管理職同士で、自部署の結果の考察と今後の対策について検討してもらうグループワークを設けたところ、自らの結果を相対的に理解し、その活用方法について同じ立場同士で理解を深められたとの意見があった。
28	川上 憲人 (2018)	全国調査によるストレスチェック制度の効果評価:労働者調査	ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善の効果に関する研究 厚生労働科学研究補助金労働安全衛生総合研究事業平成27から29年度総合研究報告書	ストレスチェック制度の実施状況と効果を評価する。	質問紙調査(縦断調査)	国内の常勤労働者 3915名	コホート研究(前向き)	<ul style="list-style-type: none"> 事業場規模が小さいほど、ストレスチェックの実施、職場環境改善の頻度が低かった。 ストレスチェックの実施は女性、50歳以上、サービス業で少なかった。 医師面接、職場環境改善の有効性の評価は50%以上と高かったが、個人結果の返却、ストレスマネジメントの情報提供では約3割と低かった。 	<p>実施が義務化されている事業場でも3~4割の回答者がストレスチェック制度が実施されなかったと回答しており、十分な周知が行われていないなどの理由で従業員がその実施を理解していない可能性がある。「従業員の方法」についても現状の把握と指導が必要と思われる。ストレスチェックを受験しなかった理由は「時間がない」「必要性を感じなかった」が多かった。ストレスチェックの有用性に関する情報を提供し、制度に関する関心を増やすこと、未受験者への受験動機を行うことが必要と思われる。</p> <p>医師面接を受けなかった理由は「必要性を感じなかった」とどのように役立つのかが分からなかった」が多かった。医師面接の内容や有用性に関する情報を提供し、医師面接の申し出を増やす事、また事業場として従業員の医師面接のための時間の確保を行うことが必要と思われる。なお大規模事業場の一部では、保健師、心理職等による法定外の健康相談を労働者に推奨する等の対応を行い、労働者の抵抗感を緩和していると思われる。</p> <p>中規模事業場に職場環境改善に取り組んでもらうためには、「中小規模事業場向けにローコストな職場環境改善の方法の情報提供」「職場環境改善の進め方の講習会」等が考えられる。</p> <p>今後の課題としては①結果通知、ストレスマネジメントの情報提供への工夫、②ストレスチェック後の職場環境改善について、特に効果的な手法の普及、③高ストレス者への取組(医師面接の実施率向上、法定外の健康相談の推奨等)、④中小規模事業場での取組推進、が挙げられる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 前向きコホート研究では、ストレスチェックを受けなかった群と、ストレスチェック受検者あるいは職場環境改善を経験した群との間で、心理的ストレス反応、生産性、疾病休業日数、医療費に有意な差はなかった。 職場環境改善の経験者では、非受検者と比べて生産性が有意に増加していた。 受検かつ職場環境改善の経験者では、非受検者と比べて心理的ストレス反応が有意に減少していた。 ストレスチェック受検のみの群では非受検者と比べて月疾病休業日数が僅かに減少していた。一方、職場環境改善のみの経験者、受検かつ職場環境改善の経験者では月疾病休業日数が有意に増加していた。さらに受検かつ職場環境改善の経験者では医療費が有意に増加していた。 2年間に高ストレスと判定された者を対象とした2年間の後ろ向きコホート研究デザインによる解析では、医師面接の経験者では、非経験者と比べて2年間に心理的ストレス反応が有意に増加したが、生産性も有意に増加していた。しかし疾病休業日数は増加していた。
29	川上 憲人 (2018)	全国調査によるストレスチェック制度の効果評価:事業場調査	ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善の効果に関する研究 厚生労働科学研究補助金労働安全衛生総合研究事業平成27から29年度総合研究報告書	ストレスチェック制度の実施状況、職場のメンタルヘルスに対する事業者の意識や活動、および関連する費用を検討する。	質問紙調査(縦断調査)	平成27年11月~平成28年2月に50人以上の労働者を雇用する企業4500社	コホート研究(前向き)	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェックを実施した事業場は9割前後であったが、専門職がない事業場では実施率が低かった。ただし2年目調査では専門家なしの事業場でも実施率が増加する傾向があった。 実施者は産業医が約7割、保健師・看護師が約2割であった。 高ストレス者の頻度は、5~20%の回答が多かった。 高ストレス者のうち医師の面接指導実施者の割合は、5%未満が過半数であった。 ストレスチェック後の職場改善活動の実施率は4割前後であった。 ストレスチェック制度の費用は従業員1人当たり1743円(1年目)、1666円(2年目)であった。8割弱がストレスチェックを健康診断以外の機会に実施していた。 回答した従業員の割合は、80%以上が約8割であった。 高ストレス者のうち面接指導を行ったものの割合は5%未満が多かった。 2016年度調査では3次産業の実施率が低かったが、次年度に増加した。 	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック制度を実施した事業場では、未実施の事業場に比べてメンタルヘルス対策への意識が向上し、早期発見と対応、職場環境改善が新規に開始された。 	
30	川上 憲人 (2018)	ストレスチェック制度、および職場環境改善の実施と労働者の仕事関連ストレスとの関連:労働安全衛生調査に基づく研究	ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善の効果に関する研究 厚生労働科学研究補助金労働安全衛生総合研究事業平成27から29年度総合研究報告書	ストレスチェック、及び職場環境改善の実施と労働者仕事関連ストレスとの関連を検討する。	労働安全衛生調査のデータを用いた横断研究	日本全国から無作為抽出された事業所、労働者	横断研究	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェックと職場環境改善の両方を実施している事業所の割合は平成25年調査で11.1%、平成27年調査で15.6%であった。 ストレスチェックに回答した従業員の割合(受検率)は80-100%以上が約8割を占めていた。高ストレス者の割合は10%以上、20%未満が最多であった。高ストレス者のうち面接指導を行った者の割合は5%未満との回答が多かった。以上については1年目から2年目にかけて大きな変化はなかった。 ストレスチェック後の職場環境改善活動は1年目が37%、2年目が44%であり、1年目よりも増加した。1年目から2年目にかけて、職場環境改善の一環としての経営層への報告・説明は26%から31%に、管理監督者への説明や研修は22%から25%に、従業員参加型の職場環境改善は4%から8%に増加していた。 	<p>平成25年、27年度横断調査では、事業所におけるストレスチェック、および職場環境改善の実施は、仕事関連ストレスの有無と正の関連を示したが、いずれも有意でなかった。また、両者の交互作用項は負の関連を示したが、有意な値ではなかった。</p> <p>平成28年度横断調査では、事業所における法定ストレスチェックの実施が、労働者の仕事関連ストレスの有無と有意な正の関連を示しその値は交絡要因の調整後も有意であった。一方、ストレスチェック後の職場環境改善の実施は、仕事関連ストレスの有無と有意な負の関連を示した。なお、ストレスチェック後の集団分析の実施と仕事関連ストレスとの関連を検討した解析では、関連は有意な値とはならなかった。</p> <p>→ストレスチェック後に職場環境改善を組み合わせて実施することで、労働者の仕事関連ストレスの低減に効果がある可能性が示された。</p>	

著者 (発行年)	タイトル	掲載誌	調査目的	調査方法	研究対象者 (年齢層・ 調査対象数)	研究デザイン	実施状況	課題	効果	工夫
31	井上彰臣、川上憲人他 (2018)	既存コホートを活用したストレスチェック制度の効果評価	ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善の効果に関する研究	「ストレスチェック制度」の導入前後における労働者の健康状況や勤務環境の変化を定量的に評価する研究	①既存コホートを活用したデータ解析 ②労働者を対象とした質問紙調査 ③産業医を対象とした聞き取り調査	4事業場(情報サービス業の本社750名および支社90名、製菓業の本社360名、製造業の支社1,300名)の労働者、産業医	・ストレスチェックが義務化されて初めての平成28年度の聞き取り調査より、4事業場ともストレスチェックの受検率が高く、対象者のほぼ全員(A1事業場では99.9%、A2事業場・B事業場では100%、C事業場では93.2%)がストレスチェックを受検していた。	・労働者の心理的な負担が軽減されたとは言えなかった要因として、努力義務による集団分析は実施したが、その結果に基づく安全衛生委員会での審議や、職場環境改善が実施されなかったこと、「ストレスチェック制度」の義務化によって労働者の関心が高まり、より厳しく評価するようになったことなど。 また人事異動に伴うメンバー構成の変化や、外部査察への対応に伴う業務の繁忙化など、「ストレスチェック制度」の導入とは関係のない要因も影響を及ぼした可能性がある。 各事業場の背景事情を踏まえながら「ストレスチェック制度」による労働者の心理的な負担の経年変化を見ていく必要がある。	・4事業場のうち、同意の得られた3事業場(情報サービス業の本社および支社、製菓業の本社)を対象に、「ストレスチェック制度」導入から1年が経過した時点における労働者の心理的な負担の程度を把握し、本制度の導入前後における経年変化を定量的に評価した結果、いずれの事業場においても、本制度の導入によって労働者の心理的な負担が軽減されたとは言えなかった。	
32	小田切優子、川上憲人他 (2018)	ストレスチェック制度の課題の抽出に関する研究およびストレスチェック制度を利用した職場環境改善スタートのための手引きの作成	ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善の効果に関する研究	「ストレスチェック制度」を利用した職場環境改善スタートのための手引き」を作成する。	(平成27年度) ①異なる事業場の産業保健スタッフへのインタビュー、社会保険労務士から情報収集 (平成28年度) ②企業の産業保健スタッフ、人事労務担当者等を対象とした意見交換会の実施 (平成29年度) ③職場環境改善のファシリテータ研修会の実施 ④学会、研究会等からの情報収集	①産業保健スタッフ3名(産業医2名、保健師1名)、社会保険労務士2名 ②47社50名から申し込み ③産業保健スタッフ、人事労務担当者36名申し込み35名参加 ④さんぽ会、各種学会、EAP機関2社。	・(平成27年度研究)産業保健スタッフが人事部門と連携し、従来から行っていた産業保健の特組みで労働者の主体的な相談に対する対応を継続したことで、平成28年度以降も大きな混乱はなく実施が継続されている状況である。	・(平成27年度研究)従業員数が50人未満の事業場では、ストレスチェックに関心を持っている事業場はほぼ皆無。 ・(平成28年度研究)意見交換会では、ストレスチェック制度の運用に関する課題として、①ストレスチェックの実施および実施体制の課題、②ストレスチェック調査票の技術的な不備、③受検率・医師面接申し出率の低さ、④集団分析・職場環境改善の課題、⑤ストレスチェック制度の効果が不明なこと、が挙がった。	・(平成29年度調査)社会保険労務士インタビューより個人および職場の健康状況の“見える化”をストレスチェックで行い、その結果を通じて個人のストレス不調予防及び職場環境改善の必要性が明確となった。 ・(平成29年度調査)EAP機関より集団分析の結果を理解することで、職場環境改善についての重要性の理解には至っているが、職場環境改善に実際に着手して支援する体制まで求められている状況ではない。	・体制づくりの工夫として、制度の理解と周知を目的に、社員全員に説明することで、受検率が高まる事例が報告された。 ・職場環境改善の工夫として、集団分析の結果を理解することで、適切に結果を理解して職場環境改善につなげるような理解を促すことが重要である、との意見が挙がった。 ・ストレスチェックの目的について、職場のストレス状況の把握ではなく、“活気ある職場づくり”に主眼を置いて、ストレスチェックの結果を利用して、仕事のストレス判定図に加えて、WIN(メンタルヘルス風土尺度)を取り入れている事例も報告された。
33	吉川徹、川上憲人他 (2018)	職場環境改善の工夫の検討	ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善の効果に関する研究	ストレスチェック制度における職場環境改善の工夫について実証的検討し、職場環境改善に利用できる手引きを作成する。	①文献調査 ②事業場へのインタビュー調査 ③モデル事業場での介入調査 (参加型職場環境改善3か月間) ④ファシリテータ研修での意見聴取 ⑤職場環境改善の良好事例の収集	①系統的レビュー(39件を精査) 文献 Diego Montano, Hanno Hoven, Johannes Siegrist. Effects of organisational-level interventions at work on employees' health ②3事業場の担当者(雇用者、産業保健専門職または人事労務担当者) ③2事業場(A職場18名、B職場14名)の労働者 ④参加者21名 ⑤7事例	・(良好事例の収集より)業種 従業員数 実施状況 電機 900名 57項目 食品製造 436名 78項目 非鉄金属 56,961名 57項目 印刷加工 2,600名 書面 公務 2,580名 Webまたは書面57項目 製菓 7,200名 Web	・(事業場へのインタビュー調査より) ストレスチェックを実施することが目的となっており、職場環境改善やその効果評価等を目的としてストレス調査票を選定し実施する仕組みが強いこと、集団分析結果から職場環境改善につなげるノウハウが産業保健スタッフ等に少ないこと、などが課題として挙がった。 ・(ファシリテータ研修での意見聴取より)経営トップの姿勢(方針)と文書化された計画が重要である。集計結果を「分析」し職場のストレスの状況に応じた職場環境改善の支援等に活用できていない。 ストレスチェックの受検を実施することが目的となり、職場環境改善やその効果評価等を目的としてストレス調査票を選定し実施する仕組みが強い。集団分析結果から職場環境改善につなげるノウハウが産業保健スタッフ等に少ない。	・(系統的レビューより) 文献の対象となった39件の組織(職場)レベルの介入研究では、うち研究の約半数で、従業員の健康改善に関する有意な効果が認められた。作業環境・人間的改善(materials)、組織に関わる改善(organizational)、および労働時間に関わる(work-time)に関連する条件に同時に対処した包括的な介入の方が、成功率は高い傾向にあった。 ・(介入調査より) 介入前後で職業性ストレス簡易調査票を実施した結果、仕事のストレス要因やストレス反応の項目は改善傾向にあったが、有意差はなかった。	・インタビュー調査から、ストレスチェック制度の方針を検討する段階では、経営トップの姿勢(方針)と文書化された計画が重要との意見が多かった。 ・ストレスチェックの実施段階では、実施時期の業務を把握すること(実施時期で解釈が変わるため)ことや、EOS調査との併用、受検メリットを提示すること、が挙げられた。 ・集団分析の段階では、層別分析の単位を最小にすること(男女、年代、職位、支社・本社まで)、残業時間と集団分析結果の解析を行い、課題を見つけること、集団分析の結果は極秘扱いで管理職のみに返却すること、などが挙げられた。 ・職場環境改善の段階では、管理職型と従業員型に分けることや、高ストレス職場では管理職のみで対策を検討すること、セルフケア研修と同時に実施すること、等が挙げられた。
34	松本吉郎 (2018)	ストレスチェック制度開始後の現状と問題点	総合健診、45巻、2号、344-351	ストレスチェックの導入に伴う産業医の契約や活動の影響について把握する。	質問紙調査	横断研究	・2,040人の認定産業医から有効回答を得た。(回答率40.8%) 【医師による面接指導を希望する割合】 ・高ストレス者が医師による面接指導を希望する割合の中央値(n=447)は、1.4%であった。 【集団分析】 ・ストレスチェック結果について、集団分析を実施している認定産業医は、全体の55.6%であった。	・認定産業医からストレスチェック制度に関する課題や改善事項(自由回答)として挙がった意見は、以下のとおり。 ・事業者から集団分析の活用方法を相談されるが、どのように進めてよいか分からない。 ・事業者が制度を理解しておらず、結果を軽視している。また、守秘義務について受検者に周知されていないため、産業医に対して不信感を持っており、結果による不利益扱いを不安視する人がいる。 ・産業医報酬にストレスチェックが加味されない。		
35	石丸 知宏、服部 理裕、永田 昌子、桑原 恵介、渡邊 聖二、森 異爾 (2018)	ストレスチェックの受検に関連する因子: 定期健康診断と同時期に実施することを中心とした検討	日本衛生学雑誌、73巻、2号、235-240	ストレスチェックの受検に関連する因子、とくに定期健康診断と同時期に実施することの効果の評価する。	横断研究	横断研究	ストレスチェックの受検率は90.8%の集団の中で、多重ロジスティック回帰分析を行った結果、ストレスチェックの実施時期が巡回による定期健康診断と近いほどストレスチェックの受検率は有意に高かった。年齢では、16-29歳の群と比較して、30-39歳、40-49歳、50-59歳、60歳以上の群で調整オッズ比が約1.5倍高かった(p<0.001)。業種では、製造業と比較して、建設業と運輸業・郵便業でストレスチェックの受検率が有意に高く、医療・福祉では有意に低かった。事業所の規模では、1-49人の群と比較して、300-999人、50-299人の群でストレスチェックの受検率が有意に高く、1,000人以上の群では有意に低かった。	・若年労働者、医療・福祉分野における受検率を高める工夫が必要。	・巡回による定期健康診断と同時期に実施することで受検率を向上させる可能性あり。	

著者 (発行年)	タイトル	掲載誌	調査目的	調査方法	研究対象者 (年齢層・ 調査対象数)	研究デザイン	実施状況	課題	効果	工夫
36	植田 健太 (2018)	事例から考えるストレスチェック実施後の実務対応(第3回・最終回)『福利厚生ハンドブック』/褒め方研修/セルフケア研修	労務事情、56巻、1376号、67-71	事例報告	製造業A社 金融業B社 研究開発C社	事例報告		<ul style="list-style-type: none"> <製造業A社> ・従業員に福利厚生が手厚いという事実が浸透していない ・従業員が、会社に大切にされているという実感がわからない <金融業B社> ・職場の上司からのサポートが悪い ・職場の人間が全く雑談等をしていない <研究開発C社> ・仕事の個人への負荷が高く、高ストレス者が従業員全体の30%も存在 	<ul style="list-style-type: none"> <製造業A社> ・A社オリジナルの『福利厚生ハンドブック』を作成し、従業員に啓発 ・社外相談窓口も新たに設置し、従業員を大切にしていることをアピールするようにした <金融業B社> ・職場内の雰囲気向上のために、管理職研修(褒め方研修)を実施 ・だれでも使える打合せ机を設置 <研究開発C社> ・高ストレス者のみではなく、全従業員を対象にセルフケア研修を実施 ・業務の進め方をチーム制にすることで、責任の分散を図った 	
37	植田 健太 (2018)	事例から考えるストレスチェック実施後の実務対応(第2回)ランチミーティング/挨拶運動/「褒めカード」	労務事情、55巻、1374号、48-52	事例報告	IT業A社 リサイクル業B社 飲食業C社	事例報告		<ul style="list-style-type: none"> 【A社】 ・「上司のサポート」「同僚のサポート」の数値が低かった。 ・個人での仕事が多く、上司・同僚とのコミュニケーションの絶対量が少ない。 ・10年前に吸収合併した会社の社員との溝が大きく、コミュニケーションを取ることがはばかれる雰囲気があった。 【B社】 ・業績は好調だが、高い離職率により人手不足。 ・同じような業務をしているにもかかわらず、1つの工場だけが「上司のサポート」「同僚のサポート」の数値が低かった。外部コンサルタントに実際に工場を視察してもらった結果、驚くほど挨拶が少ないことがわかった。 【C社】 ・従業員1,000人のうち9割がアルバイトで、メンバーの入替わりが激しく、常に労使トラブルを抱えていた。 ・集団的分析結果から、同業他社に比べて「働きがい」の数値が特に低いことがわかった。 	<ul style="list-style-type: none"> 【A社】 ・普段は一般社員が入ることのない役員会議室を活用し、月に2回、ランチミーティングを実施 ・ファシリテーターを臨床心理師(産業保健スタッフ)が担当 ・自由参加ではあるが、ランチ代は会社負担 ・チャットシステム導入 【B社】 ・「オアシス」運動を職場選出委員、役員が率先して実施 ・ポスターを各所に掲示 ・役職名で呼ぶことをやめ、「さんづけ」に取り組んだ。 【C社】 ・従業員が相互に褒め合える「褒めカード」を導入 ・管理監督者から従業員への「褒めカード」を導入 	
38	植田 健太 (2018)	事例から考えるストレスチェック実施後の実務対応(第1回)身体的負荷の改善/ボトムアップによる対応策/管理職の「よいところ探し」	労務事情、55巻、1372号、53-57	事例報告	小売業A社 ソフトウェア業B社 装置製造機器業C社	事例報告		<ul style="list-style-type: none"> ・【A社】ストレスチェックを全店舗で実施し、集団的分析を実施した結果、すべての店舗で身体的負担度・身体愁訴が同業他社あるいは全国平均よりも明らかに高いという数字が出た。 ・【B社】ストレスチェックの初年度の受検率100%や結果の内容により、人事担当者からの人事制度改革、研修案を必要ないと判断して2年目にのぞんだ結果、翌年度の受検率は半数以下の49%になり、ストレスチェックの受検率だけでなく、離職率も前年と比較して倍以上になってしまった。 ・【C社】ストレスチェックの集団的分析に重きをおき、属性を丹念に検証した結果、同じ仕事をしているにもかかわらず、たとえば営業1課と2課、開発1課と2課のストレス反応や高ストレス者の割合が明確に異なっていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・【A社】社長は労働組合にもストレスチェックの集団的分析結果を開示し、就業規則を改定、8時間勤務で昼食時に1時間の休憩時間の設定から、昼休みを30分、休憩を2時間おきに10分の設定。 ・【B社】集団的分析より身体的な健康度を重視。衛生委員会で審議のうえ、エレベーター使用のルールを決定、人事評価シートに各自の年間総労働時間を印字、総アウトプットに対する評価から、時間あたりのパフォーマンス評価に変更。 ・【C社】同じような仕事にもかかわらず、ストレス反応や高ストレス者数の異なる部署の管理職を同時に集め、マネジメントの工夫を共有。 ・ストレスチェックの実施だけでなく、プラスワンの施策を検討し、参加型(労使ともに)にする。経営層から社員に直接メッセージを発信。 	
39	坪谷 広之 (2020)	建設現場にメンタルヘルスは必要なのか：やらなきゃ分かんない建設防方式無記名ストレスチェックと健康KY	全建ジャーナル、7「こころ」の見える号(703号)、23-27 化	無記名式調査票	株式会社松本組の従業員	事例報告	<p>様々な場面で無記名ストレスチェックと健康KYを実施。</p> <p>事務スタッフ:高ストレス状態であることが判明。ひとり業務で工事受注に直結しているため精神的な重圧あり。上司・同僚からの突発的な支援業務に対するストレスあり。</p> <p>現場:最終の追い込み作業中に労働災害が発生。ストレス反応指数が全国平均値を上回った。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・慢性的なストレス状態や、労働災害の発生により現場全体が緊張状態になることを確認したものの、十分な対策がとれていない。改善事項が空回りすることあり。 ・現場環境改善および作業員の健康状態を確認するためにはメンタルヘルスの視点でコミュニケーションの充実が重要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレス反応指数の大小をみるのではなく、現場全体の意見を反映し、継続して改善するためのきめ細かいコミュニケーションの環境づくりが大切であることを再確認。 ・見える化により、現場環境改善項目の偏りや、メンタル不調の原因となるストレスに気づける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「こころの役割表」を作成し、データを基にした具体的な信頼性を見える化した。 ・リスクアセスメントKYに健康KYを追加。 ・質問内容をオープンクエスチョンに変更し、会話のきっかけづくりを活用。 ・現場での1回目のストレスチェックは記入に不慣れなため、読み上げをしながらゆっくり記入してもらい、記入漏れによるデータの損失を防止。 ・「見える化担当」が現場の取り組みや本社の方向性をポスターで表現。

著者 (発行年)	タイトル	掲載誌	調査目的	調査方法	研究対象者 (年齢層・ 調査対象数)	研究デザ イン	実施状況	課題	効果	工夫
40	Tsutsumi et al. (2018)	A Japanese Stress Check Program screening tool predicts employee long-term sickness absence: a prospective study	J Occup Health 2018; 60: 55-63	ストレスチェック制度で使用が推奨されているBJSQが長期疾病休業する労働者を予測する能力について検討する。	質問紙調査 (縦断)	単一の金融サービス会社に勤務する労働者14,718人(男性7,356人、女性7,362人)、役員、出向中の社員、派遣社員、休職中の社員等は除外。	コホート研究 (前向き)	ストレスチェック制度実施マニュアルの評価基準に基づき、BJSQで高ストレス者と判定された者の割合は男性で5.6%、女性で15.0%であった。SOC実施以降1年間の追跡期間に1ヶ月以上の休業を開始するリスクは、調整ハザード比(95%信頼区間)で、男性6.6(3.0-14.3)、女性2.8(1.3-14.3)であった。高ストレス者のうち、産業保健スタッフによる面接を受けたものは男性で12%、女性で11%であった。	今後は、SOC制度の3つの要素(1.労働者に対する定期的な調査の実施と結果返却を通じたメンタルヘルス不調のリスク低減、2.高ストレス者の選定と医師による面接指導によるメンタルヘルス不調の予防、3.職場環境改善[管理監督者教育を含む]による心理的ストレス反応の低減)の効果を確認する必要がある。高ストレス判定者の休職リスクはSOC検査の2~3か月後に急激に高まることから、産業保健スタッフは、SOC実施後すみやかに高ストレス者に対する措置を検討する必要がある。	ストレスチェック制度実施マニュアルの評価基準に基づき、BJSQで高ストレス者と判定された労働者は、長期疾病休業リスクが有意に高かった。
41	Kachi et al. (2020)	Occupational stress and the risk of turnover: a large prospective cohort study of employees in Japan	BMC Public Health (2020) 20:174	企業が持つ実際の離職データを用いた大規模プロスペクティブコホート研究を実施し、BJSQによって離職リスクが増加するかどうかを確認することを目的とした。	質問紙調査 (縦断)	単一の金融サービス会社に勤務する20~49歳の男性3,892人、女性5,765人	コホート研究 (前向き)	11,475,862人日の間に離職した男性1,222人と女性760人を、年齢、勤続年数、職種、職位にて調整後、高ストレス者の離職ハザード比(95%信頼区間)は、男性で2.86(1.74-4.68)、女性で1.52(1.29-1.78)であった。高ストレスに起因する割合は、男性で8.2%、女性で8.3%であった。構成要素スコア(仕事ストレス、心理的/身体的ストレス反応、職場の社会的支援、仕事による緊張など)も離職率と有意に関連していた。 結論:仕事ストレスは実際の離職リスクを増加させる。仕事ストレスの低減策が、従業員の離職防止に役立つ可能性がある。	離職防止には、経営スタイル、昇進、給与/福利厚生など測定外の他の要因も考慮すべきなため、本研究には一定の限界がある。第一に、本研究は、主に金融会社の営業、苦情係、管理職等のホワイトカラー労働者からなる便利なサンプルに基づいているため、この結果を評価基準とするには限界がある。第二に、労働時間やワークライフバランスといった潜在的交絡因子に関するデータが欠けている。第三に、本研究の離職事由はすべて自主都合のため、離職事由に関するデータが不足している。	これら課題があるにもかかわらず、本研究には、サンプルサイズの大きさ、企業による実際の離職データの使用、縦断的デザインなどいくつかの重要な利点がある。さらに、ストレスチェックプログラムマニュアル高ストレスの基準を定義することにより、離職リスクのある個人を容易に特定できかつ実用的であるという利点を示した。
42	Inoue et al. (2020)	Combined effect of high stress and job dissatisfaction on long-term sickness absence: a 1-year prospective study of Japanese employees	Environmental and Occupational Health Practice (2020; 2)	BJSQを使用して、日本のストレスチェックプログラムマニュアルに定義されている高ストレス(仕事に関連した強いストレスがある状態など)と、1か月以上の長期病欠者の仕事上の不満の複合効果の前向きな検証。	質問紙調査 (縦断)	アンケートに回答した金融サービス会社の従業員男性7,343人、女性7,344人	コホート研究 (前向き)	長期疾病休業者を特定するために1年間の人事データを用いて分析した。参加者を高ストレス+不満群、高ストレス+満足群、非高ストレス+不満群、非高ストレス+満足群の4群に分類し、COX回帰比例ハザードでこれらの群に対する長期疾病休業のハザード比(HR)を計算した。さらに、高ストレスと仕事上の不満の複合効果が相乗的かまたは相加的かを調べるために、相互作用による相対的過剰リスク(RERI)、相互作用による帰属比率(AP)、相乗効果指数(SI)を計算した。結果:共変量の調整後、長期疾病者のHRは高ストレス+不満群で最も高く(HR 6.49,95%信頼区間、3.42-12.3)、続いて高ストレス+満足群(HR 5.01,95%信頼区間、1.91-13.1)であった。高ストレスと仕事上の不満の複合効果は相加的であった(RERIとAPの95%CIは0、SIの95%CIは1)。結論として、仕事上の不満と高ストレスを組み合わせること、長期疾病休業の予測可能性を改善することが示唆された。しかしながら、高ストレスでも仕事に満足している従業員も、依然として長期疾病休業の発症リスクが高い可能性がある。	本試験には限界があることを考慮すべきである。第一に、本研究で測定できない個人的特性が結果に影響した可能性がある。以前の研究では、神経症的性格が仕事のストレス因子およびストレス反応の高レベル(うつや不安など)、仕事の満足度の低さ、および長期疾病休業の有病率の高さと関連していることが報告されている。したがって、本研究結果が過大評価されている可能性がある。第二に、調査対象企業に別部署に異動した従業員がいた可能性があり、調査結果に影響を与えた可能性がある。しかし、1年後の追跡調査ではおそらく異動率が低かったため、この影響は最小限に抑えられた。第三に、本研究のサンプルサイズは比較的大きかったが、発症例数が少ないため、精神障害(筋骨格系疾患、脳血管疾患、または心血管疾患)以外の原因特異的分析が実施できなかった。これについては追加で実用的分析を行うことで情報を提供できる。第四に、医療認定を伴う障害給付申請に基づいて長期疾病休業症例を定義したが、労働関連ストレスが各症例に関連するかどうかを同定できなかった。おそらく一部の長期疾病休業症例は、仕事関連のストレス以外の原因のほうから、より正確な関連性がある可能性がある。	本研究は、簡単な仕事ストレスアンケートを用いたストレスチェックプログラムマニュアルで定義されたように、高ストレスと仕事上の不満が1か月以上続く長期疾病休業のリスクを相対的に増加させる証拠を示した。このマニュアルの高ストレスの基準には仕事上の不満が含まれないが、本研究の結果により、仕事上の不満に高ストレスを組み込むことが長期疾病休業の予測可能性が上がることを示唆する。産業保健スタッフは、仕事満足度の社員の回答をチェックすることにより、医師面談を必要とする高ストレス従業員を同定できる。一方、仕事に満足している高ストレスの従業員も長期疾病休業のリスクが高かった。したがって、医師面談の奨励を無視すべきではない。

・アンケート調査票

事業場調査票

事業場調査

2021年度 厚生労働省労働基準局委託事業 ストレスチェック制度の効果検証に関する調査

2021年8月

各位

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課
みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部

ストレスチェック制度の効果検証に関する調査 ご協力をお願い

この度、厚生労働省では、みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社に委託して、標記アンケート調査を実施します。本調査では、ストレスチェック制度の実施状況や、職場環境改善の状況、企業等における取組について実態把握を行うことを目的として実施するものです。調査結果につきましては、同制度の効果的な運用に向けた対策を検討するための基礎資料として活用させていただきます。つきましては、業務ご多忙の折、誠に恐れ入りますが、本事業の趣旨をご理解いただき、ご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

社会政策コンサルティング部 〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 2F

Tel:(平日 10時～17時)

メールアドレス:

【回答期限】2021年8月31日(火)

※ 本アンケートへの回答は任意です。

※ 調査結果について、所属先等を含めた個人情報・法人情報が外部に特定されるなど、ご回答者様にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。

※ アンケートに記入された事項は調査研究以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままご記入ください。

★ご記入の際のご注意

- 本調査票が届きました事業場についてお答えください。
- 事業場の責任者、人事労務担当者または産業保健スタッフの方がご記入ください。
- 設問内で特に断りがない限り、2021年8月1日時点の状況についてお答えください。

【本調査票で使用される用語の解説】

ストレスチェック	労働安全衛生法第66条の10の規定に基づき、労働者のストレスについて調査票（労働安全衛生規則第52条の9の規定に基づき、仕事のストレス要因・心身のストレス反応・周囲のサポートの3領域を含むもの）を用いて現在の状況を把握し、本人に気づきを与えるために実施することをいいます。また、その結果を職場環境の改善に活用するものです。現在のストレスの状況によっては、医師等による面接指導等を受けることが望ましいことがあります。
メンタルヘルス不調	精神および行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活および生活の質に影響を与える可能性のある精神的および行動上の問題を幅広く含むものをいいます。
集団分析	個人のストレスチェック結果を部署や課といった一定の集団ごとに集計し、様々な観点から分析を行うことです。ストレスチェック制度の中で、集団分析の実施は労働安全衛生規則第52条の14の規定に基づく努力義務に位置付けられています。
ストレスチェックの実施者	ストレスチェックの実施者は、労働安全衛生規則第52条の10の規定により、医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士又は公認心理師である必要があります。また、労働者の人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者（人事部長等）は実施事務従事者にはならず、ストレスチェックの実施の事務に従事することはできません。 ストレスチェックの実施者は、適宜、他の産業保健スタッフや事務職員などの実施事務従事者に指示を行いながら、ストレスチェックの実施に係る企画及び結果の評価を行います。

I. 調査対象となる事業場について

※これからの質問は、本調査票が届きました事業場のことについてご回答ください。

問1 貴事業場(本調査票が届きました事業場)について、**本社か、支社・出張所(工場等も含む)か**、をお選びください。(○は1つ)

1. 本社	2. 支社・出張所(工場等も含む)
-------	-------------------

問2 貴事業場の**主な業種**をお選びください。(○は1つ)

※ 業種が分からない場合は、総務省統計局による日本標準産業分類(下記 URL)をご覧ください。(回答選択肢は大分類を記載しています)。(https://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/02toukatsu01_03000023.html)

1. 農業, 林業	2. 漁業	3. 鉱業, 採石業, 砂利採取業
4. 建設業	5. 製造業	6. 電気・ガス・熱供給・水道業
7. 情報通信業	8. 運輸業, 郵便業	9. 卸売業, 小売業
10. 金融業, 保険業	11. 不動産業, 物品賃貸業	12. 学術研究, 専門・技術サービス業
13. 宿泊業, 飲食サービス業	14. 生活関連サービス業, 娯楽業	15. 教育, 学習支援業
16. 医療, 福祉	17. 複合サービス事業	18. サービス業(他に分類されないもの)
19. 公務(他に分類されるものを除く)	20. 分類不能の産業	

問3 (1) 貴事業場が所属している**企業全体(本社、支社・出張所を含む企業全体)の労働者数(正社員、契約社員、パート・アルバイトを含む)**をご記入ください。
 (2) **貴事業場(本調査票が届きました事業場)の労働者数(正社員、契約社員、パート・アルバイトを含む)**をご記入ください。

(1) 企業全体の労働者数	(2) 事業場の労働者数
()人	()人

問4 貴事業場における、産業保健活動に携わっている**産業保健スタッフ**をお選びください。(○はいくつでもスタッフが配置されていない場合は、「11. いない」をお選びください。)

1. 産業医(事業場に選任されている者)	2. 産業医(1. 以外の者)	3. 産業医以外の医師
4. 保健師	5. 看護師	6. 精神保健福祉士
7. 歯科医師	8. 公認心理師	9. その他の心理職(民間資格取得者を含む)
10. それ以外(ご記入ください)	11. いない	

問5 ストレスチェック制度に関し、産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターに相談したことはありますか。(○は1つ)

1. 相談したことがある	2. 相談したことはない
--------------	--------------

問6(1) 貴事業場における**テレワークの導入状況**をお選びください。(○は1つ)

1. 就業規則や付帯規定に明記し、会社の制度として認めている
2. 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する労働者がいる
3. 会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する労働者もいない

※ 調査開始時点である 2021 年8月1日からさかのぼって、過去1月以内に1度でもテレワークを実施している労働者がいる場合、「実施する労働者がいる」としてお答えください。

※ 本調査でのテレワークとは、情報通信技術を利用して行う事業場外での勤務(①在宅勤務、②サテライトオフィス勤務、③モバイル勤務のいずれか)を指します。

①在宅勤務…労働者の自宅で業務を行う形態

②サテライトオフィス勤務…メインのオフィス以外の決められた場所で業務を行う形態

(例) 普段勤務する事業所と異なる自社の事業所、自社が契約する外部オフィス、等。

③モバイル勤務…上記①②以外で、ノート PC やスマートフォン・携帯電話等を活用して、移動中 など、臨機応変に選択した場所で業務を行う形態

(例) 交通機関等での移動中、カフェ、出張先のホテル、等

問6(2) 貴事業場において**テレワークを実施している労働者の割合**をお選びください。(○は1つ)

1. 5%未満	2. 5%以上 10%未満	3. 10%以上 20%未満	4. 20%以上 30%未満
5. 30%以上 40%未満	6. 40%以上 50%未満	7. 50%以上 60%未満	8. 60%以上 70%未満
9. 70%以上 80%未満	10. 80%以上 90%未満	11. 90%以上 100%未満	12. 100%

※ 調査開始時点である 2021 年8月1日からさかのぼって、過去1月以内に1度でもテレワークを実施した労働者については、「テレワークを実施している労働者」として計上し、ご回答ください。

Ⅱ. ストレスチェックの実施状況・実施体制について

問7(1) **ストレスチェック制度の目的**はどのようなものだと理解していますか。

以下の選択肢からお選びください。(〇はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 労働者がメンタルヘルス不調に陥ることを未然に防ぐこと |
| 2. 職場の問題点の把握が可能となり、職場環境改善の具体的な検討を行えること |
| 3. 労働者のストレスが軽減され、職場の改善が進むことで、労働生産性の向上など、経営面でのプラス効果も期待できること |
| 4. 労働者のうち、うつ病等の精神疾患者のスクリーニングを行うこと |
| 5. 分からない |

問7(2) **ストレスチェック制度の創設以降、貴事業場における各年度のストレスチェックの実施有無**をお選びください。(各年度で、〇は1つ)

①2015(平成27)年12月～ 2016(平成28)年3月までの間	1. 実施した	2. 実施していない	3. 分からない
②2016(平成28)年4月～ 2017(平成29)年3月までの間	1. 実施した	2. 実施していない	3. 分からない
③2017(平成29)年4月～ 2018(平成30)年3月までの間	1. 実施した	2. 実施していない	3. 分からない
④2018(平成30)年4月～ 2019(平成31)年3月までの間	1. 実施した	2. 実施していない	3. 分からない
⑤2019(平成31)年4月～ 2020(令和2)年3月までの間	1. 実施した	2. 実施していない	3. 分からない
⑥2020(令和2)年4月～ 2021(令和3)年3月までの間	1. 実施した →問9へ	2. 実施していない →問8へ	3. 分からない →問9へ

※ 当該設問は、ストレスチェックの実施の有無を経年的に把握する目的で設定しており、実施義務の履行状況を確認し、指導等を行うためにお伺いしているものではありません。

※ ①から⑥についてすべて「3. 分からない」を選択された方はここで調査終了です。指定の方法に従って期日までに調査票をご提出ください。

問8 **2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月までの間に、ストレスチェックを実施しなかった(できなかった)理由**をお選びください。(〇はいくつでも)

- | | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| 1. 労働者数50人未満の事業場であり、実施義務がなかった | 2. 実務上煩雑だった |
| 3. 費用負担が大きかった | 4. プライバシーに配慮することが困難だった |
| 5. ストレスチェック制度の義務化を知らなかった | 6. 新型コロナウイルス感染症の影響により、実施をする余裕がなかった |
| 7. その他() | |

※ 問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」という回答が1つもない方はここで調査終了です。指定の方法に従って期日までに調査票をご提出ください。

問9 **問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した各年度のうち、直近の1年度に実施したストレスチェックについて、実施した回数**をお選びください。(〇は1つ)

- | | | |
|-------|-------|---------|
| 1. 1回 | 2. 2回 | 3. 3回以上 |
|-------|-------|---------|

問10 **問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した各年度のうち、直近の1年度に実施したストレスチェックについて、受検者数**をご記入ください。

※ 上記期間中にストレスチェックを複数回実施した場合(上記問9で選択肢2・3を選んだ場合)は、受検者数が最も多い回についてご記入ください。

()人

問11(1) **問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した各年度のうち、直近の1年度に実施したストレスチェックについて、事業場内のスタッフのみで実施したか、それとも、健診機関やEAPなどの外部機関に委託したか**をお選びください。(〇は1つ)

※ 上記期間中にストレスチェックを複数回実施した場合(上記問9で選択肢2・3を選んだ場合)は、受検者数が最も多い回についてご記入ください。

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1. 事業場内のスタッフのみ →問12へ | 2. 外部機関に委託 →問11(2)～(4)へ |
|----------------------|-------------------------|

問11(2) **委託した外部機関**をお選びください。(〇は1つ)

- | | | |
|----------------------|-----------|--------------|
| 1. EAP(従業員支援プログラム)機関 | 2. 健診実施機関 | 3. 医療機関(精神科) |
| 4. 精神科以外の医療機関 | 5. その他() | |

問 11(3) ストレスチェックの実施に際し、外部機関に委託した内容をお選びください。(〇はいくつでも)

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1. ストレスチェックの実施 | 2. 高ストレス者の判定 |
| 3. 高ストレス者が希望した場合の面接指導 | 4. ストレス度の判定結果の本人への通知 |
| 5. 集団分析の実施と結果レポートの作成 | 6. 集団分析結果の各職場への通知 |
| 7. 集団分析結果に基づく職場環境改善策の提案 | |
| 8. その他() | |

問 11(4) 委託した外部機関との連携について工夫されていることがございましたら、ご自由にご記入ください。

--

Ⅲ. ストレスチェックの実施方法について

※ 問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した各年度のうち、直近の1年度に実施したストレスチェックについて、ご回答ください。この期間中に、ストレスチェックを複数回実施した場合(問9で選択肢2・3を選んだ場合)は、受検者数が最も多い回についてご記入ください。

問 12 ストレスチェックの実施者(共同実施者を含む)をお選びください。(〇はいくつでも)

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| 1. 産業医(事業場に選任されている者) | 2. 産業医(1. 以外の者) |
| 3. 産業医の資格を持たない医師(事業場に所属) | 4. 外部委託先の医師(1. 及び2. の者を除く) |
| 5. 保健師(事業場に所属) | 6. 保健師(外部委託先) |
| 7. 看護師(事業場に所属) | 8. 看護師(外部委託先) |
| 9. 精神保健福祉士(事業場に所属) | 10. 精神保健福祉士(外部委託先) |
| 11. 歯科医師(事業場に所属) | 12. 歯科医師(外部委託先) |
| 13. 公認心理師(事業場に所属) | 14. 公認心理師(外部委託先) |

問 13 ストレスチェックの実施形態をお選びください。(〇は1つ)

- | | |
|-------------|-------------------------------|
| 1. 紙の調査票に記入 | 2. Web(インターネット・社内イントラネット等)で入力 |
|-------------|-------------------------------|

問 14 ストレスチェックの際に使用した質問票をお選びください。(〇は1つ)

※ 職業性ストレス簡易調査票が分からない場合は、厚生労働省による「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」ダウンロードサイト(<https://stresscheck.mhlw.go.jp/material.html>)より推奨している調査票よりご確認ください。

- | | |
|-----------------|----------------------|
| 1. 職業性ストレス簡易調査票 | 2. 職業性ストレス簡易調査票+追加項目 |
| 3. 上記以外の独自の質問票 | 4. 分からない |

問 15 貴事業場におけるストレスチェックの受検率をお選びください。(〇は1つ)

- | | | | |
|----------------|-----------------|------------------|----------------|
| 1. 5%未満 | 2. 5%以上 10%未満 | 3. 10%以上 20%未満 | 4. 20%以上 30%未満 |
| 5. 30%以上 40%未満 | 6. 40%以上 50%未満 | 7. 50%以上 60%未満 | 8. 60%以上 70%未満 |
| 9. 70%以上 80%未満 | 10. 80%以上 90%未満 | 11. 90%以上 100%未満 | 12. 100% |

問 16 受検者のうち、高ストレス者と判定された者の割合をお選びください。(〇は1つ)

- | | | | |
|----------------|-----------------|------------------|----------------|
| 1. 5%未満 | 2. 5%以上 10%未満 | 3. 10%以上 20%未満 | 4. 20%以上 30%未満 |
| 5. 30%以上 40%未満 | 6. 40%以上 50%未満 | 7. 50%以上 60%未満 | 8. 60%以上 70%未満 |
| 9. 70%以上 80%未満 | 10. 80%以上 90%未満 | 11. 90%以上 100%未満 | 12. 100% |

問 17 高ストレス者と判定された者のうち、ご本人による申し出により実際に医師による面接指導を受けた者の割合をお選びください。(〇は1つ)

- | | | | |
|----------------|-----------------|------------------|----------------|
| 1. 5%未満 | 2. 5%以上 10%未満 | 3. 10%以上 20%未満 | 4. 20%以上 30%未満 |
| 5. 30%以上 40%未満 | 6. 40%以上 50%未満 | 7. 50%以上 60%未満 | 8. 60%以上 70%未満 |
| 9. 70%以上 80%未満 | 10. 80%以上 90%未満 | 11. 90%以上 100%未満 | 12. 100% |

問 18 高ストレス者の面接指導を担当した医師の所属をお選びください。(〇はいくつでも)

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| 1. 産業医(事業場に選任されている) | 2. 産業医(1. 以外の者) |
| 3. 産業医の資格を持たない医師(事業場に所属) | 4. 外部委託先の医師(1. 及び2. の者を除く) |

問 19(1) **高ストレス者の面接指導について、事業場において用意している形態をお選びください。**(○は1つ)

1. 対面	2. オンライン	3. 対面とオンラインを併用
-------	----------	----------------

問 19(2) **実際に行われた高ストレス者の面接指導について、最も多かった形態をお選びください。**(○は1つ)

1. 対面	2. オンライン	3. 対面とオンラインが同程度用いられた
-------	----------	----------------------

問 20 **面接指導の申し出がない高ストレス者への対応について工夫されていることがございましたら、ご自由にご記入ください。**

--

問 21 **ストレスチェックの個人結果の返却方法についてお選びください。**(○はいくつでも)

1. 紙で通知	2. Web で通知	3. メールで通知	4. その他()
---------	------------	-----------	-----------

IV. ストレスチェックの受検勧奨について

※ 問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した各年度のうち、直近の1年度に実施したストレスチェックについて、ご回答ください。

問 22 **ストレスチェックの受検勧奨を実施していますか。**(○は1つ)

※ 年度の中で、ストレスチェックを複数回実施した場合(問9で選択肢2・3を選んだ場合)は、一度でも受検勧奨を行ってれば、「1. 実施した」をお選びください。

1. 実施した →問 23 へ	2. 実施していない →問 25 へ
-----------------	--------------------

問 23 **ストレスチェックの受検勧奨の形態をお選びください。**(○はいくつでも)

1. 紙で通知	2. Web で通知	3. メールで通知	4. その他()
---------	------------	-----------	-----------

問 24 **ストレスチェックの受検勧奨や、受検率の向上に向けて、工夫されていることをお選びください。**(○はいくつでも)

1. 開始時に、管理監督者向けの研修を実施	2. 開始時に、労働者向けに、制度目的・内容に関する説明を実施
3. 開始前および期間中、ポスター掲示やメール等で情報を周知	4. 定期健康診断と同時実施
5. 期間中、定期的に受検率をメール等で発信	
6. その他()	

V. ストレスチェック結果に基づく集団分析について

問 25 **ストレスチェック制度の創設以降、貴事業場において、各年度に実施したストレスチェックについて、その結果に基づく集団分析の実施有無をお選びください。**年度の中で、ストレスチェックを複数回実施した場合(問9で選択肢2・3を選んだ場合)は、一度でも集団分析を行ってれば、「1. 実施した」をお選びください。(各年度で、○は1つ)

①2015(平成27)年12月～ 2016(平成28)年3月までの間	1. 実施した	2. 実施していない	3. 分からない
②2016(平成28)年4月～ 2017(平成29)年3月までの間	1. 実施した	2. 実施していない	3. 分からない
③2017(平成29)年4月～ 2018(平成30)年3月までの間	1. 実施した	2. 実施していない	3. 分からない
④2018(平成30)年4月～ 2019(平成31)年3月までの間	1. 実施した	2. 実施していない	3. 分からない
⑤2019(平成31)年4月～ 2020(令和2)年3月までの間	1. 実施した	2. 実施していない	3. 分からない
⑥2020(令和2)年4月～ 2021(令和3)年3月までの間	1. 実施した →問 27 へ	2. 実施していない →問 26 へ	3. 分からない →問 27 へ

※ ①から⑥についてすべて「3. 分からない」を選択された方は、「VI. 職場環境改善の実施状況について」へお進みください。

問 26 **ストレスチェック結果に基づく集団分析を実施しなかった(できなかった)理由をお選びください。**(○はいくつでも) →問 25 にて①～⑥で「1.実施した」という回答が1つもない方は問 29 へ

1. 集団分析の必要性を感じなかった	2. 集団分析を実施する時間的余裕がなかった
3. 集団分析の仕方が分からなかった	4. 集団分析を実施するマンパワーや経費を確保できなかった
5. 事業場が小規模であり、プライバシーの保護を考慮して集団分析の実施を控えた	
6. 新型コロナウイルス感染症の影響により、実施をする余裕がなかった	
7. その他()	

問 27 問 25①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した各年度のうち、直近の1年度に実施したストレスチェック結果に基づく集団分析にあたり、仕事のストレス判定図を活用していますか。(○はひとつ)

1. 活用している	2. 活用していない
-----------	------------

※ 仕事のストレス判定図については、「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」(令和3年2月 改訂) p.86をご参照ください。(https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf)

※ 上記期間中に集団分析を複数回実施した場合は、受検者数が最も多い回についてご記入ください。

問 28(1) 問 25①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した各年度のうち、直近の年度に実施したストレスチェック結果に基づく**集団分析の活用方法**をお選びください。(○はいくつでも)

1. 業務配分の見直し	2. 人員体制・組織の見直し
3. 管理監督者向け研修の実施	4. 全職員会議での報告
5. メンタルヘルス研修会・セルフケア研修会の開催	6. 衛生委員会での審議
7. 職場環境改善	8. 心の健康づくり計画への反映
9. その他()	
10. 活用しなかった	

問 28(2) 問 28(1)で選んだ活用方法について、工夫されていることがございましたら、ご自由にご記入ください。

--

VI. 職場環境改善の実施状況について

問 29 ストレスチェック制度の創設以降、貴事業場において、各年度に実施したストレスチェックについて、その結果に基づく**集団分析を活用した職場環境改善の実施有無**をお選びください。年度の中で、ストレスチェック結果に基づく集団分析を複数回実施した場合は、一度でも**集団分析を活用した職場環境改善**を行っていれば、「1. 実施した」をお選びください。(各年度で、○は1つ)

①2015(平成27)年12月～ 2016(平成28)年3月までの間	1. 実施した	2. 実施していない	3. 分からない
②2016(平成28)年4月～ 2017(平成29)年3月までの間	1. 実施した	2. 実施していない	3. 分からない
③2017(平成29)年4月～ 2018(平成30)年3月までの間	1. 実施した	2. 実施していない	3. 分からない
④2018(平成30)年4月～ 2019(平成31)年3月までの間	1. 実施した	2. 実施していない	3. 分からない
⑤2019(平成31)年4月～ 2020(令和2)年3月までの間	1. 実施した	2. 実施していない	3. 分からない
⑥2020(令和2)年4月～ 2021(令和3)年3月までの間	1. 実施した →問31へ	2. 実施していない →問30へ	3. 分からない →問31へ

※ ①から⑥についてすべて「3. 分からない」を選択された方は、「VII. 衛生委員会について」へお進みください。

※ 職場環境改善を実施しつつも、ストレスチェックの集団分析結果を活用していない場合には、「2. 実施していない」をお選びください。

問 30 ストレスチェックの集団分析結果を活用した**職場環境改善を実施しなかった(できなかった)理由**をお選びください。(○はいくつでも) → 問 29①～⑥にて「1.実施した」という回答が1つもない方は問 37へ

1. 職場環境改善の必要性を感じなかった
2. 集団分析結果から職場・部署ごとのリスク・課題を洗い出すのが困難だった
3. 集団分析結果から職場・部署ごとのリスク・課題を洗い出す時間的余裕がなかった
4. どの職場環境改善に取り組むのが効果的か分からなかった
5. 職場環境改善の仕方が分からなかった
6. 職場環境改善の必要性について職場の理解や協力が得られなかった
7. 職場環境改善に必要なマンパワーや経費が確保できなかった
8. 新型コロナウイルス感染症の影響により、実施をする余裕がなかった
9. 職場環境改善は実施しているものの、ストレスチェックの集団分析結果を活用する必要性を感じなかった
10. その他()

問 31 ストレスチェックの集団分析結果を活用した**職場環境改善の具体的内容**をお選びください。
(○はいくつでも)

1. 職場で行う研修の充実や従業員に対する情報提供態勢の改善
2. 心の健康を含む社内相談窓口の開設や機能の拡充
3. コミュニケーションプログラムの実践を含む社内でのコミュニケーションの在り方の見直し
4. 勤務時間や職場体制・態勢の見直し (例:繁忙期やピーク時の作業方法を改善する、休日・休暇が十分取れるようにする、勤務時間制、交代制を改善する、等)
5. 作業手順の見直し
6. 作業環境や職場環境の見直し
7. 職場内の相互支援態勢の見直し (例:上司に相談しやすい環境を整備する、職場間の相互支援を推進する、チームワークづくりを進める、等)
8. 人事制度等の見直し
9. 健康管理体制・態勢の見直し
10. その他()

問 32 問 31 で選んだ職場環境改善は、誰が主導して実施されましたか。
下記のうち、該当する形態を選んでください。(○はいくつでも)

1. 経営者主導型	2. 管理職主導型	3. 専門職主導型	4. 従業員参加型
-----------	-----------	-----------	-----------

※1:「経営者主導型」…経営者(経営層)が主体となり、自らの経験や知識、経営判断等により職場環境の改善を実施する。人事による人材育成の文脈で、改善を実施する。
※2:「管理職主導型」…管理監督者が主体となり、自職場の職場環境改善を実施する。実施内容や手法等は、管理職研修を通じて伝達することが多い。
※3:「専門職主導型」…専門家(コンサルタントや産業保健専門職)が主体となって、各職場を訪問し、改善点を指摘して、その指摘に基づき職場環境改善を実施する。
※4:「従業員参加型」…労働者が主体となって、小グループでの集団討議の結果に基づき、職場環境改善を職場の半数程度(以上)の労働者が参加して実施する。

問 33 職場環境改善を実施するにあたって、**外部機関を活用**しましたか。(○は1つ)

1. 活用した →問 34 へ	2. 活用しなかった →問 35 へ
-----------------	--------------------

問 34 **外部機関の活用内容**をお選びください。(○は1つ)

1. 集団分析結果に基づく職場のリスクや課題の洗い出し
2. リスクや課題結果に基づいた改善策の具体的提案・アドバイス
3. 上記具体的提案の実施状況の評価(達成状況の分析)・アドバイス
4. リスクや課題結果を活用した職場での研修(管理監督者向けのものを含む)の実施
5. その他()

問 35 **職場環境改善を実施するにあたって工夫**されていることや**効果的であった事例**がございましたら、ご自由にご記入ください。

--

問 36 **職場環境改善を実施するにあたって課題**であったことや**困難であった事例**がございましたら、ご自由にご記入ください。

--

VII. 衛生委員会について

問 37 ストレスチェック制度について、**衛生委員会での審議内容**をお選びください。(○はいくつでも)

1. ストレスチェックの目的に係る周知方法	2. ストレスチェックの実施体制
3. ストレスチェックの実施方法	4. ストレスチェック結果に基づく集団分析の方法
5. ストレスチェックの受検勧奨方法	6. ストレスチェック結果の記録の保存方法
7. ストレスチェック実施状況の確認・点検	8. 今後の運用改善に向けた評価
9. その他()

VIII. ストレスチェックの効果、今後の課題・要望について

問 38(1) ストレスチェック制度導入後、**ストレスチェックの実施により感じた効果**をお選びください。
(○は3つまで)

1. 離職者の減少	2. 長時間労働者の減少	3. メンタルヘルス不調者の減少
4. 社員の満足度の向上	5. 職場の雰囲気改善	6. けがや事故の減少
7. 社員のメンタルヘルスセルフケアへの関心度の高まり	8. 生産性の向上	
9. 会社の利益の向上	10. メンタルヘルスに理解ある風土の醸成	
11. その他()

問 38(2) 上記(1)で選んだ効果について、**特筆すべき点がございましたら、ご自由にご記入ください。**

--

問 39 今後、**ストレスチェックを継続的に実施する、あるいは、実施を検討するにあたり、抱えている課題や要望**がございましたら、ご自由にご記入ください。

--

問 40 **ストレスチェック以外に、労働者のストレスを把握したり、メンタルヘルス不調を予防する取組**を行っていますか。ご自由にご記入ください。

--

質問は以上です。最後に記入漏れがないか、ご確認ください。ご協力ありがとうございました。
返信用封筒(切手不要)に調査票を封入いただき、2021年8月31日(火)までにご投函ください。

- 本事業では、ストレスチェック制度の効果的な実施に向けた事例集作成を目的として、事例収集のためのヒアリング調査を実施する予定でございます。つきましては、本アンケートにご回答頂いた内容について、ヒアリング調査にて、より詳細な内容をお伺いしてもよろしい場合は、差し支えない範囲で、以下のご連絡先等のご記入をお願い申し上げます。

貴事業場名	
貴事業場の所在地	
ご所属・役職名	
ご氏名	
連絡先 電話番号	
連絡先 メールアドレス	

労働者調査票

労働者調査

2021年度 厚生労働省労働基準局委託事業 ストレスチェック制度に関する調査

2021年8月

各位

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課
みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部

ストレスチェック制度に関する調査 ご協力をお願い

この度、厚生労働省では、みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社に委託して、標記アンケート調査を実施します。本調査では、ストレスチェック制度に関する取組状況について実態把握を行うことを目的として実施するものです。調査結果につきましては、同制度の効果的な運用に向けた対策を検討するための基礎資料として活用させていただきます。つきましては、業務ご多忙の折、誠に恐れ入りますが、本事業の趣旨をご理解いただき、ご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

社会政策コンサルティング部 〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 2F

Tel:(平日 10時～17時)

メールアドレス:

【回答期限】2021年8月31日(火)

- ※ 本アンケートについて、所属先等を含めた個人情報が外部に特定されるなど、ご回答者様にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。
- ※ アンケートに記入された事項は調査研究以外の目的に用いることはございません。また回答内容が所属先企業等に共有されることは絶対にありませんので、ありのままご記入ください。

【本調査票で使用される用語の解説】

ストレスチェック	労働安全衛生法第66条の10の規定に基づき、労働者のストレスについて調査票（労働安全衛生規則第52条の9の規定に基づき、仕事のストレス要因・心身のストレス反応・周囲のサポートの3領域を含むもの）を用いて現在の状況を把握し、本人に気づきを与えるために実施することをいいます。また、その結果を職場環境の改善に活用するものです。現在のストレスの状況によっては、医師等による面接指導等を受けることが望ましいことがあります。
メンタルヘルス不調	精神および行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活および生活の質に影響を与える可能性のある精神的および行動上の問題を幅広く含むものをいいます。
集団分析	個人のストレスチェック結果を部署や課、年代や性別、職位といった一定規模の集団ごとに集計し、様々な観点から分析を行うことです。ストレスチェック制度の中で、集団分析の実施は努力義務に位置付けられています。

★設問内で特に断りがない限り、2021年8月1日時点の状況についてお答えください。

I. 基本情報について

問1 あなたの雇用形態として該当するものをお選びください。(○は1つ)

1. 正社員・正規社員	フルタイム勤務で期間を定めずに雇われている者(定年まで雇用される者も含める。)
2. 契約社員	フルタイム勤務で1か月以上の期間を定めて雇われている者
3. パートタイム労働者	フルタイム勤務の労働者より1日の所定労働時間が短い、又は1週の所定労働日数が少ない者で、期間を定めずに又は1か月以上の期間を定めて雇われている者
4. 派遣労働者	「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に基づく労働者派遣事業を行う事業所から派遣労働者として派遣されている者 (1～3に該当する場合であっても、4の定義に当てはまる場合は「4.派遣労働者」をお選びください)

問2 性別をお選びください。(○は1つ)

1. 男性	2. 女性	3. どちらでもない・答えたくない
-------	-------	-------------------

問3 年代について、当てはまるものをお選びください。(○は1つ)

1. ～20代	2. 30代	3. 40代	4. 50代	5. 60代～
---------	--------	--------	--------	---------

問4 現在の勤務先での勤続年数について、当てはまるものをお選びください。(○は1つ)

1. 1年未満⇒回答終了	2. 1年以上5年未満	3. 5年以上10年未満	4. 10年以上15年未満
5. 15年以上20年未満	6. 20年以上25年未満	7. 25年以上30年未満	8. 30年以上

問5 あなた自身が従事している仕事の種類をお選びください。(○は1つ)

※ 仕事の種類の選び方が分からない場合は、総務省統計局による日本標準職業分類(下記 URL 参照)をご覧ください。
(回答選択肢は大分類を記載しています)(https://www.soumu.go.jp/main_content/000661290.pdf)

1. 管理的職業(管理・監督)	2. 専門的・技術の仕事	3. 事務の仕事	4. 販売の仕事
5. サービスの仕事	6. 保安の仕事	7. 農林漁業の仕事	8. 生産工程の仕事
9. 輸送・機械運転の仕事	10. 建設・採掘の仕事	11. 運搬・清掃・包装の仕事	
12. その他()			

問6 ご自身のテレワークの状況(2020年度平均)について、ご自身の状況に最も近いものをお選びください。(○は1つ)

1. 全く行わない	2. 週1回未満	3. 週1～2回程度	4. 週3回以上
-----------	----------	------------	----------

※ 本調査でのテレワークとは、情報通信技術を利用して行う事業場外での勤務(①在宅勤務、②サテライトオフィス勤務、③モバイル勤務のいずれか)を指します。

①在宅勤務…労働者の自宅で業務を行う形態

②サテライトオフィス勤務…メインのオフィス以外の決められた場所で業務を行う形態

(例) 普段勤務する事業所と異なる自社の事業所、自社が契約する外部オフィス、等。

③モバイル勤務…上記①②以外で、ノートPC やスマートフォン・携帯電話等を活用して、移動中 など、臨機応変に選択した場所で業務を行う形態

(例) 交通機関等での移動中、カフェ、出張先のホテル、等

II. ストレスチェック制度の受検について

問7 あなたはストレスチェック制度の目的はどのようなものだと思いますか。以下の選択肢からお選びください。(○はいくつでも)

1. 自らのストレスの状態・原因を知ること
2. ストレスへの対処(セルフケア)のきっかけにすること
3. 高ストレスの場合、面接指導を受けることで就業上の措置につなげること
4. ストレスチェック結果の集団分析を通じて、職場環境の改善につなげること
5. うつ病等の精神疾患のスクリーニングを行うこと
6. 分からない

問8 あなたはストレスチェックを回答する際、ご自身のありのままを回答できていますか。以下の選択肢からお選びください。(○は1つ)

1. できている	2. 一部はできていない	3. できていない
----------	--------------	-----------

問9 ストレスチェック制度の創設以降、各年度におけるあなたのストレスチェックの受検状況について、覚えている範囲でお選びください。(○は各行1つ)

①2015(平成27)年12月～ 2016(平成28)年3月までの間	1. 受検した	2. 受検しなかった	3. 実施されなかった	4. 分からない
②2016(平成28)年4月～ 2017(平成29)年3月までの間	1. 受検した	2. 受検しなかった	3. 実施されなかった	4. 分からない
③2017(平成29)年4月～ 2018(平成30)年3月までの間	1. 受検した	2. 受検しなかった	3. 実施されなかった	4. 分からない
④2018(平成30)年4月～ 2019(平成31)年3月までの間	1. 受検した	2. 受検しなかった	3. 実施されなかった	4. 分からない
⑤2019(平成31)年4月～ 2020(令和2)年3月までの間	1. 受検した	2. 受検しなかった	3. 実施されなかった	4. 分からない
⑥2020(令和2)年4月～ 2021(令和3)年3月までの間	1. 受検した	2. 受検しなかった	3. 実施されなかった	4. 分からない

問9①から⑥で、すべて「3. 実施されなかった」および「4. 分からない」を選択された方は、ここで調査終了となります。指定の方法に従って期日までに調査票をご提出ください。

問10 問9①から⑥のうち、直近1年度に実施されたストレスチェックについて「2. 受検しなかった」を選択した方のみご回答ください。ストレスチェックを受検しなかった理由は何ですか。(○はいくつでも)

1. 受検を忘れていた	2. 時間がなかった
3. 受検の必要性を感じなかった	4. 受検がどのように役立つのか分からなかった
5. 結果を会社に知られるのではないかと不安だった	6. 受検すること自体が精神的に負担だった
7. ストレスチェックの実施体制に関する情報が周知されていなかった	
8. その他(具体的内容: _____)	

問9①から⑥のなかで、「1. 受検した」という回答がなかった方は、ここで調査終了となります。指定の方法に従って期日までに調査票をご提出ください。

問11 問9①から⑥のなかで、「1. 受検した」を選択した各年度のうち、直近の年度に受検したストレスチェックについて、受検した回数をお選びください。(○は1つ)

1. 1回	2. 2回	3. 3回以上
-------	-------	---------

問12 「ストレスチェック受検の結果」について伺います。

(1) 問9①から⑥のなかで、「1. 受検した」を選択した各年度のうち、直近の年度に受検したストレスチェックの結果、高ストレス者判定を受けましたか。(○は1つ)

※ 問11で2. ない3. を選択された方は、直近の年度に受検したストレスチェックのうち、最後に受検したストレスチェックについてお答えください。

(2) (1)において「1」を選択した場合(高ストレス者判定をされた方)、ストレスチェックの受検後、面接指導を受けましたか。(○は1つ)

(3) (2)において「1」を選択した場合、面接指導を通じて感じた効果について、当てはまるものをお選びください。(○はいくつでも)

(1)高ストレス者判定	(2)面接指導	(3)面接指導を通じて感じた効果
1. 受けた⇒(2)へ	1. 受けた⇒(3)へ	1. 就業上の措置を講じてもらった
2. 受けていない	2. 受けていない	2. 高ストレス状態の解消に向けて適切な指摘を受けられた
3. 分からない		3. その他(具体的内容: _____)
		4. 特になし

(4) これまでのストレスチェック受検における下記の各項目について、どの程度有効だと感じましたか。最も当てはまる番号を表の回答欄に記入してください。

【選択肢】 1. とても有効 2. いくらか有効 3. あまり有効でない 4. 全く有効でない 5. 受けていない

項目	回答欄
1. ストレスチェックの個人結果をもらったこと	
2. ストレスチェックの個人結果とともにストレスマネジメントのヒントの提供を受けたこと	
3-1. 医師面接(対面)を受けたこと	
3-2. 医師面接(オンライン)を受けたこと	
4. 医師の意見による就労上の配慮を受けたこと	
5. ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善が実施されたこと	

(5)「これまでのストレスチェック受検により感じた効果」について当てはまるものをお選びください。
(○はいくつでも)

1. 自身のストレスを意識するようになった	2. 高ストレス状態に気づくことができた
3. 高ストレス状態に気づいて相談できた	4. ストレス解消につながった
5. その他(具体的内容:)	
6. 特になし	

Ⅲ. 職場環境の変化について

問 13 あなたの勤務先における、「職場環境の変化(職場環境改善)」について伺います。

(1) あなたの勤務先では、ストレスチェックの結果をもとに職場環境を改善したことがありますか。(○は1つ)

1. ある	2. ない	3. 分からない
-------	-------	----------

(2) 「職場環境の具体的な改善内容」として、下表の(2)の列の当てはまる項目に○を付けてください。(○はいくつでも)

(3) 「ストレスチェック制度導入前と比較した自身の職場環境の変化」について、当てはまる番号を下表の(3)の列にご記入ください。

【選択肢】 1. 改善した 2. やや改善した 3. 変わらない 4. やや悪化した 5. 悪化した 6. 不明

	(2)取組実施項目に○	(3)職場環境の変化
1. 職場で行う研修の充実や従業員に対する情報提供態勢の改善		
2. 心の健康を含む社内相談窓口の開設や機能の拡充		
3. コミュニケーションプログラムの実践を含む社内のコミュニケーションの在り方の見直し		
4. 勤務時間や職場体制・態勢の見直し (例: 繁忙期やピーク時の作業方法を改善する、休日・休暇が十分取れるようにする、勤務時間制、交代制を改善する、等)		
5. 作業手順の見直し		
6. 作業環境や職場環境の見直し		
7. 職場内の相互支援態勢の見直し (例: 上司に相談しやすい環境を整備する、職場間の相互支援を推進する、チームワークづくりを進める、等)		
8. 人事制度等の見直し		
9. 健康管理体制・態勢の見直し		
10. その他 ()		

Ⅳ. ストレスチェック制度全体の課題、要望について

問 14 ストレスチェック受検時に、困ったり嫌だったりしたことは何ですか。(○はいくつでも)

1. ストレスチェック質問票に記入する時間や労力が負担だった
2. ストレスチェック質問票に回答した内容が会社に漏れているかもしれないと心配だった
3. ストレスチェックを受けないことで、会社で差別や不利益な取り扱いをされた
4. ストレスチェックへの回答内容によって、会社で不利益な取り扱いをされた
5. その他(具体的内容:)
6. とくになし

問 15 ストレスチェック制度について、今後企業に望むことを自由にご記入ください。

--

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

返信用封筒(切手不要)に調査票を封入いただき、2021年8月31日(火)までにご投函ください。

- ・ **ヒアリング記録**

A社

1 基本情報

所在地	神奈川県横浜市
業種	建設業
従業員数(企業全体/事業場)	41名(単独事業場)
産業保健スタッフの配置状況	保健師(非常勤)

2 ストレスチェック等の経年的な状況

	ストレスチェック	高ストレス者面接	集団分析	職場環境改善	備考
2015年度以前					
2016年度					
2017年度					
2018年度					
2019年度					地域のさんぽセンターを通じて保健師と契約
2020年度	ストレスチェック開始	高ストレス者面接の体制整備			
2021年度			集団分析開始		

3 ストレスチェック制度の実施状況

ストレスチェック制度の実施状況(経年推移)

- ✓ 2020年度、試験的にストレスチェックを実施した。2020年度には個人結果の返却までを実施し、質問があった場合は保健師との面談を活用した。
- ✓ 2021年度は新たに集団分析を実施した。

ストレスチェック実施の導入時の課題認識(事業場内でのメンタルヘルスに関する課題、等)

- ✓ 元々心のケアを行うべきだという意識が社内にあった中で、個人が自身のストレス状況を気づける契機とするためストレスチェック実施を開始した。
- ✓ 従業員数が50人未満であり現時点ではストレスチェック実施が義務ではないが、今後従業員数が50人を超えて実施が義務化されることを想定し、前もってストレスチェック実施を行うこととした。
- ✓ ストレスチェック実施方法については、社員健康管理全般について助言をもらうために契約している保健師に相談した。

- ✓ ストレスチェック実施に先立って、従業員に対して制度目的や個人情報の取扱い方法等を丁寧に周知した。2020年度は全社員向けに説明会を実施し、専務から制度目的を直接説明した。併せて管理職に対しては、2020年度保健師が研修を実施し、高ストレス者への対応方法等、予め管理者層が知るべき事項を伝えた。

4 ストレスチェック制度の実施方法

ストレスチェックの実施者、共同実施者、実施実務従事者

- ✓ 実施者は非常勤契約を結んでいる保健師が担う。事務面は衛生管理者が担っている。
- ✓ 実施者を担う保健師は、2019年度にさんぽセンターからの紹介を通じて契約した。加入している健保である管工業健康保険組合では、保健指導の対象年齢が限られており、若い従業員にも保健指導が行ってくれる保健師を探していた。また社内で健康経営を進めるにあたり、社内の健診結果やストレスチェックの集計結果の分析、助言を行える保健師と契約した経緯がある。
- ✓ 保健師との契約を行うにあたり、横浜市のホームページを検索した結果、産業保健総合支援センターの地域窓口の情報があり、そこから活用に至った。

ストレスチェックの外部委託の有無、委託内容、委託選定時に重視したこと

- ✓ 外部委託は行っていない。

ストレスチェックの実実施計画・方針の内容

- ✓ 実施頻度：年1回
- ✓ 紙の質問票(57項目)にて実施。提出用の箱を用意している。
- ✓ 実施機会、実施時期：5月に実施している(健診時期と重なり、また会社の業務の閑散期にあたる)。5月24日配布、6月1日回収、入力6月4日、6月10日に、入力結果を保健師とダブルチェック、集団分析結果の確認を実施、7月の初旬に役員に報告している。

ストレスチェックの受検率

- ✓ 開始後2年間ともに、役員を除く従業員全員(36名)が受検している。
- ✓ 受検勧奨として、特別な取組は実施していない。

個人結果の返却方法

- ✓ 実施者である保健師が実施結果を封入した後、社内の衛生管理者から個人に返却している。

高ストレス者の医師面接

- ✓ 産業医と契約をしていないので、高ストレス者が医師面接を希望した場合は、保健師に医師を紹介してもらうように取り決めており、ストレスチェック実施に先立って社員に通達している。
- ✓ ストレスチェックを開始してからの2年間で、高ストレス者の医師面接を実施したケースは現状なし。(初年度は該当者が自ら医療機関を受診、2年目は申し出をした者なし)。

- ✓ 高ストレス者面接とは別途、月2回来訪する保健師が全員面談を実施している。健康面の専門的なアドバイスをしてもらうことを目的としている。個々が人間ドック等を受ける時期に合わせて面談日程を組んでいる。私生活の悩み、会社の悩み等、幅広い事項について相談できるので、特に女性の場合はありがたいという声は聞こえてくる。

5 ストレスチェック結果に基づく集団分析

集団分析の実施状況(経年推移)

- ✓ 2021年度にはじめて集団分析を実施した。集団分析結果は役員と管理部部長のみに開示した上で話し合いを行った。

集団分析の方法(分析単位等)

- ✓ 保健師と相談の上、直接部門と間接部門に分けて分析した。各課では人数が少なく、データのブレが懸念されることを踏まえ、左記の区分が適切だと判断した。
- ✓ 次年度以降の集団分析の単位は未定だが、2021年度と同様の2区分での分析で良いとの話もしている。

集団分析結果の返却方法

- ✓ 集団分析結果の共有は、役員と、管理部の部長にまで実施した。

集団分析結果について

- ✓ 間接部門のほうがストレスが高かったことが判明した。直接部門と間接部門との間で人間関係がぎくしゃくしていると感じることがあり、集団分析の結果は納得いくものであった。
- ✓ 集団分析結果の活用方法は検討中である。現時点では、職場環境改善を早急に行う必要性は見当たらず、まずは本人にストレス状態を伝えることが重要だと考えている。

集団分析の実施にあたって抱えていた課題(開始当初・現在)とそれに対する対応

- ✓ 分析にあたって、データのブレが少ないような分析単位をどのように設定すべきか、悩ましく思っている。

6 職場環境改善の実施状況

職場環境改善の実施状況(経年推移)

- ✓ 2021年度時点で実施していない。

職場環境改善を実施するにあたって抱えていた課題(当初・現在)とそれに対する対応

- ✓ 集団分析の結果を検討した結果、即刻改善が必要な原因が見つからなかった。直接部門と間接部門という軸で集団分析をした結果に対して、取れる対応の違いが見つけにくいことも挙げられた。

7 他のメンタルヘルス施策の実施状況

他のメンタルヘルス施策の実施内容

- ✓ 全社的にもともと健康経営に関する意識が高く、徹底的な禁煙活動等特徴的な施策を長年講じている。また多忙で健康診断を受けていなかった社員が突然入院したことを契機に、健康経営を目指した取組を一層精力的に実施するようになった。

8 ストレスチェックの効果、今後の課題・展望

ストレスチェック制度の実施により感じた効果

- ✓ ストレスチェック制度実施によって、自分のストレス状態が分かって良いという意見が挙がった。一方で、会社に自身の状況をさらけ出すことに抵抗がある社員もいるが、受検をどうしてもしたくないという社員はいない。
- ✓ ストレスチェック制度実施1年目と比べて、2年目は受検者が正確かつ正直に回答してくれている実感がある。またストレスチェック質問票が個人情報だという意識も醸成されている。

ストレスチェック制度の継続実施に関する今後の課題、見直しの内容、要望

- ✓ ストレスチェックの集団分析結果で使用される判定図は保健師の説明がないと理解できないので、分かりやすいほうが良いと思う。サイト「こころの耳」から57項目のアプリをダウンロードして使っている。円グラフと数字の両方で結果が返却されるが、その分析方法が理解しにくい印象がある。また、健診のようにボーダーラインがあると理解しやすいかもしれない。
- ✓ 集団分析のコントロール判定図等について、全国平均しか基準がないので自社の結果を分析しにくいと感じる。改善方法を検討する上では、業種別結果等があるとよいと感じる。

B社

1 基本情報

所在地	東京都江東区
業種	卸売業
従業員数(企業全体/事業場)	91名(単独事業場)
産業保健スタッフの配置状況	嘱託産業医1名(ストレスチェック実施と同一事業者に委託)

2 ストレスチェック等の経年的な状況

	ストレスチェック	高ストレス者面接	集団分析	職場環境改善	備考
2015年度以前					
2016年度	開始 (外部委託)		開始当初より実施		
2017年度					
2018年度					
2019年度				集団分析結果を踏まえたセミナー実施。	
2020年度				(新型コロナ以降セミナーは一時中止)	
2021年度					

3 ストレスチェックの実施体制

ストレスチェックの外部委託の有無、委託内容、委託選定時に重視したこと

- ✓ 2016年の法制度開始当初から外部委託で実施してきた。現在まで同一の事業者へ委託している。
- ✓ 委託内容は、実施、結果フィードバック、医師面接、調査票保管である。
- ✓ 実施者は委託先事業者の医師としている。
- ✓ 委託先選定時は従業員が受検しやすいかどうかを重視した。結果がすぐに出ること、受検直後に産業医の解説動画配信があることがメリットであった。

産業保健総合支援センターの地域窓口等の活用状況

- ✓ 利用していない。

4 ストレスチェック制度の実施状況

ストレスチェック制度の実施状況(経年推移)

- ✓ 2016年からストレスチェックを実施している。
- ✓ 職場環境改善は、2019年以降本格的に実施した。

5 ストレスチェック制度の実施方法

ストレスチェックの実施者、共同実施者、実施業務従事者

- ✓ 外部委託先事業者の産業医を実施者としている。
- ✓ ストレスチェック制度開始を契機として、産業医の委託を開始した。

ストレスチェックの実実施計画・方針の内容

- ✓ 実施頻度: 年1回
- ✓ 実施機会、実施時期: 繁忙期が落ち着く11月～12月に実施している。
- ✓ 実施形態: クラウドを利用して実施している。
- ✓ 回答者: 正規社員の他、フルタイムで働くパート社員も受検している。なおパート社員に対しては、アンケート調査を実施して、業務上困っていることを聞きとっている。

ストレスチェックの受検率

- ✓ 開始から3年間は100%。2019年94.5%、2020年98%であった。

ストレスチェックへの回答が難しいと思われる集団(高齢者、外国人等)に向けた工夫

- ✓ 従業員自身の健康に有用であることを伝えたと、受検し忘れや時間が確保できない従業員のために、多くの方が一斉に受検できるような工夫を行った。さらにPCが使い慣れていない高齢の従業員等には、空いているPCを確保し、ログイン方法等の技術面でのサポートを行っている。

高ストレス者への対応

- ✓ 高ストレス判定を受けた者は、2016年6人、17年3人、18年5人、19年3人、2020年2名であった。
- ✓ 高ストレス者が面接を希望する場合には委託先の産業医が実施することとなっている。ただしストレスチェック開始以降、医師との面接を希望する者はいなかった。一部の従業員については、個人的に医療機関を受診していると聞いていることもあり、あえて医師面接の勧奨は行っていない。

個人結果の返却方法

- ✓ 結果は受検してすぐにクラウド上に表示される。
- ✓ 高ストレス判定を受けた場合には、結果とともに産業医によるセルフケア関連の動画が視聴できる。

6 ストレスチェック結果に基づく集団分析

集団分析の実施状況(経年推移)

- ✓ ストレスチェックを開始した 2016 年から実施している。

集団分析の方法(分析単位等)

- ✓ 10 名以下の部署も多いため、部署ごとの集団分析は実施していない。年齢、性別ごとの分析は実施している。

集団分析結果の返却方法

- ✓ 2019 年度は東京商工会議所の取組みで、健康経営アドバイザーである保健師に関わってもらうようになり、その方を講師にした社内セミナーで従業員に結果をフィードバックした。なお、コロナ禍であることもあり、その後セミナー等は開催できていない。

集団分析結果の活用例

- ✓ 健康経営アドバイザーと結果を共有・検討した後、セミナーやグループワーク等の施策を実施した。

集団分析の実施にあたって抱えていた課題(開始当初・現在)とそれに対する対応

- ✓ 当初 10 名以下の組織が多く、集団分析を細分化することが難しかったため、現在まで一貫して会社単位で集団分析を行っている。

7 職場環境改善の実施状況

職場環境改善の実施状況(経年推移)

- ✓ 健康経営アドバイザーの保健師に、2019 年にストレスチェックの集団分析結果をもとにグループワークやセミナーを実施してもらい、それを元にその後1年間の職場環境改善に向けた取組を検討した。
- ✓ 上記グループワークの内容等を踏まえ、部署や年代を超えて参加できるランチ会を企画し、状況共有の場としようと考えていたが、コロナ禍で実施出来ずにいる。

職場環境改善の具体的内容

- ✓ 管理職と一般職で分けてグループワークを実施した結果、いずれも同様の職場の課題(コミュニケーションや業務量のバランス等)を抱えていることがわかった。グループワークを通じて、相互理解につながったと感じている。
- ✓ 情報共有やコミュニケーションの場としたランチ会を計画したが、まだ実施できていない。
- ✓ 業務量の平準化に向けて、課長同士でコミュニケーションを取り、業務がひっ迫している部署には応援を出すようにしている。
- ✓ 一連の取組により、社内で他部署が担う業務に対する理解が深まり、どのように社内で協力体制を築くと良いのか、と感じる。

職場環境改善を実施するにあたって抱えていた課題(当初・現在)とそれに対する対応

- ✓ 新型コロナ感染が終息しない中で、どのように職場のコミュニケーションを図っていくかが課題だと感じている。

職場環境改善を実施する上での工夫、効果的であった内容

- ✓ 職場の課題を話し合う機会をオンラインで設けた。しかしその結果、対面の方が意見が出やすいことが分かった。

8 衛生委員会での審議内容

衛生委員会での審議内容

- ✓ 衛生委員会で集団分析結果の振り返りを行っている。

9 他のメンタルヘルス施策の実施状況

他のメンタルヘルス施策(こころの健康づくり計画等)における、ストレスチェック・職場環境改善の位置づけ

- ✓ 健康経営の取り組みのひとつとしている。

他のメンタルヘルス施策の実施内容

- ✓ 業務量の平準化を目指した課長同士でのコミュニケーションの場を設けている。
- ✓ ストレスチェック結果をひとつの契機として、業務量の平準化を目指した組織編成を改変した。課長会議のほか、現場からの発案で月1回ほどのペースでチームリーダーを中心としたチームごとのセミナーを実施している。
- ✓ ストレスチェックの対象外の短時間のパート社員等については、アンケート調査で困り事がないか等を把握している。
- ✓ 正規職員向けに、社長面談と所属長面談を年1回ずつ実施している。所属長面談では目標管理が主な議題であり、社長面談ではひろく社員の状況を聞き取っている。

10 ストレスチェックの効果、今後の課題・展望

ストレスチェック制度の実施により感じた効果

- ✓ 自身の心の健康状態への気づきが促進されていると感じている。

ストレスチェック制度の継続実施に関する今後の課題、見直しの内容、要望

- ✓ 保健師が介入して職場環境改善に向けたアドバイスを得たことが非常に有効だと感じた。ストレスチェックの結果を生かした具体策の提案を受けられる機会があると、効果的な職場環境改善につながるのではないかと。
- ✓ ストレスチェック委託先の事業者に職場環境改善に向けたアドバイスを依頼することも可能ではあると思うが、コスト面が懸念されるところであり、職場環境改善に対する費用面での手当が必要だと感じる。

- ✓ 健康経営の一環としてストレスチェック制度を進められるようにしていただきたい。大企業は別として中小企業では同制度に対する経営者の理解がまだ進んでいない印象があるため、制度策定だけでなく、経営者の意識改革への取組も必要と考える。
- ✓ 高ストレス者面接を受けるためには、予約をした上で面接場所まで出向く必要があり、物理的なハードルが高いと感じる。小規模事業場であってもストレスチェックの実施意義はあると思うので、ストレスチェック実施企業を増やせば、スケールメリットによって課題解決につながるのではないかと併せて、ストレスを抱えている人が相談しやすい体制を構築するため、社内で面接の機会を設ける等の工夫も有用だと思われる。
- ✓ コロナ禍では職場環境改善を進めにくいと感じている。コロナ禍の状況が長引く中、どのようにコミュニケーションを取るかが今後の課題となるだろう。

C社

1 基本情報

所在地	石川県小松市
業種	製造・卸売業
従業員数(企業全体/事業場)	100人(本社40人、支社60人)
産業保健スタッフの配置状況	嘱託産業医(市内医療機関の内科医)

2 ストレスチェック等の経年的な状況

	ストレスチェック	高ストレス者面接	集団分析	職場環境改善	備考
2015年度以前					
2016年度	実施開始 市内医療機関 に委託	嘱託産業医が 実施	ストレスチェック 委託先が実施	働き方改革推 進チームの発 足	
2017年度					
2018年度			産業保健総合 支援センターの 相談員に相談・ 結果の解釈に 対するアドバイ スを受ける	集団分析結に 基づく職場環境 改善の開始 時間外勤務の 削減をKGIとし て設定	
2019年度		産業保健総合 支援センターの 相談員が高スト レス者を含めた 相談受付			
2020年度					
2021年度					

3 ストレスチェック制度の実施状況

ストレスチェック制度の実施状況(経年推移)

- ✓ 同社の事業場の規模では、義務ではない小規模事業場もあるが、実施は全社一律に義務化に伴い、2016年度にスタートし、毎年実施している。

ストレスチェック実施の導入時の課題認識(事業場内でのメンタルヘルスに関する課題、等)

- ✓ ストレスチェック制度導入前から、健康経営に関心があり、義務化に伴ったものではあったが、社内で実施を疑問視する声はなかった。定期健診と一体的に実施(詳細は後述)し、体と心の健康状態のチェックを一体的に行う形としたため、社員にもスムーズに受け入れられた。

4 ストレスチェック制度の実施方法

ストレスチェックの実施者、共同実施者、実施実務従事者

- ✓ ストレスチェック制度の義務化にあたり、同社の嘱託産業医が所属する医療機関に実施ができるかを相談したものの、出来ないとの回答があった。そこで、定期健診を委託している医療機関に相談をしたところ、実施が可能とのことであったため、そちらに実施を委託することとした。
- ✓ 実施者は産業医であるものの、ストレスチェック委託先が共同実施者となっている。実施実務従事者は、同社の総務担当係長が担っている。

ストレスチェックの外部委託の有無、委託内容、委託選定時に重視したこと

- ✓ ストレスチェック実施に当たっては、実施の手順等を含めた企画や、集団分析についても同一法人が実施可能であるということであったため、併せて委託している。同法人では制度発足時点では集団分析はまだ実施した経験はなかったと思われるが、同法人とともにレベルアップしていく機会としてとらえ、一緒に取り組むこととした。

ストレスチェックの実実施計画・方針の内容

- ✓ 実施頻度：年1回
- ✓ 実施機会、実施時期：6月の第2週の土曜日。
- ✓ 実施形態：従来より法定健診は、全社員一斉に委託先の医療機関に出向き、6月の土曜日に出勤扱いで実施してきたため、その機会に同時実施することとした。午前に健康診断を実施しており、昼食会（コロナ以前）、午後に運動等の健康教育等のイベントを実施していたため、その流れの中で、冒頭にマークシート形式でストレスチェックも15分程度で実施するようにした。

ストレスチェックの受検率

- ✓ ストレスチェックを受検する機会は、社員全員が一斉にうける定期健診後であるため、100%の人が受ける機会はあるが、回答用紙に「ストレスチェックを受検しない」という旨をチェックできる欄があり、受検率は9割程度となっている。

個人結果の返却方法

- ✓ 結果は個人別に封入されたものが委託先から総務に届き、総務から社内便で従業員に返却している。
- ✓ 高ストレス者の選定は、外部委託先が集計した結果に基づいている。実施実務従事者である総務担当係長が、外部委託先から届く封緘された高ストレス者に関する情報を嘱託産業医に渡しているが、嘱託産業医は外部委託先の判定結果をそのまま用いて高ストレス者として選定していると思われる。

高ストレス者の医師面接

- ✓ 申し出のある高ストレス者への面接指導は、嘱託産業医が実施している。
- ✓ 受検者のうち1割程度が高ストレス者として判定されているが、面接指導の申し出があるのはそのうち数人程度であった。産業医も高ストレス者面接が、健康診断後の事後指導と同様の扱いで行う等により、

面接を受けやすい工夫をしたり、実施実務従事者が、社内メール等で勧奨もしているが、効果は薄く、申し出のない高ストレス者への対応を課題として感じていた。

- ✓ 嘱託産業医は、内科医でありストレス者への対応については専門外であることもあり、会社としての高ストレス者への対応については、石川県産業保健総合支援センターの相談員が来社した際に、個別の従業員が相談できる機会を設けるようにした。

5 ストレスチェック結果に基づく集団分析

集団分析の実施状況(経年推移)

- ✓ 集団分析もストレスチェック導入と同じ、2016年度から取り組みを開始し、総合健康リスク等を含め、経年的に数値を分析している。

集団分析の方法(分析単位等)

- ✓ 分析の単位としては、同社において1グループが10人を超えるように設定した。職種3職種(営業職・事務職・作業職)×事業部2事業部(機工事業部・鋼材事業部)=6グループごとで分析している。

集団分析の実施にあたって抱えていた課題(開始当初・現在)とそれに対する対応

- ✓ ストレスチェック実施機関から届いた集団分析結果については、社内で読み取り等を行おうとしたが、専門家に相談をしたいと考えた。その旨を嘱託産業医に相談したところ、嘱託産業医自身は内科医であり専門外であるとのことで、石川産業保健総合支援センターを紹介してもらった。
- ✓ 産業保健総合支援センターに集団分析結果の読み取り方について相談したところ、同社が所在する小松市出身の相談員の紹介を受け、以後相談を受けることができる。

集団分析結果の活用例

- ✓ 産業保健総合支援センターの相談員に分析結果の解釈について相談している。具体的には、6グループ別・年度別の、下位尺度毎の集計値の数表をモニタリングしている。ストレスの要因としては仕事量も影響があると考え、総務担当者が自ら残業時間の数値も併せて分析をし、その内容について後日、産業保健総合支援センター相談員からアドバイスを受けている。
- ✓ 集団分析結果については、経営層と同社の働き方改革推進チーム(各部署の部長・課長・係長並びに経営も参加)に提示して話し合いをしている。一部部署では総合健康リスクの値が非常に高くなっており、その部署において何を取り組むべきかを議論している。いずれの部署も仕事量がストレスの要因になっているようである。
- ✓ 集団分析結果を提示し始めた当時は、成績表的な受け止めが管理監督者の間にもあったが、社長からも、会社のための取組で、放置しないためのものであること、良い部署の取組を横展開するための取組だということを説明しながら進めている。

6 職場環境改善の実施状況

職場環境改善の実施状況(経年推移)

- ✓ 職場環境改善の取組みは、集団分析結果の解釈の相談を行った、2018年からとなる。

職場環境改善の具体的内容

- ✓ 会社全体で、働き方改革に取り組んでいる。
- ✓ 集団分析の結果、残業時間とストレスに一定の相関がみられたため、全社員の個別の残業時間を見える化して社内に公開した。経営者より全社員に対して社員一人当たりの時間当たり付加価値生産性額をKGI(Key Goal Indicator)として提示した。この指標を、全社員が月次でレビューできるようにしている。
- ✓ 各部署の管理監督者に、残業時間の削減だけでなく、生産性向上・作業効率化等に関する具体的な目標と、目標達成に向けた改善策を検討してもらった。実施単位は、部署単位であるが、全社一斉にスタートした。パイロットスタートもあり得たが、はばひろく好事例を活用するために、一斉に実施した。
- ✓ 上記で設定した目標や改善策は、各部署様々で、作業工程の見直しや、作業の一部自動化(RPAの導入)等、職場環境改善の具体的な取組は部署単位で進めている。その達成状況については、「働き方改革推進チーム」で各部署の管理監督者から報告してもらい、モニタリングを行うことで、更なる改善や見直しを進めている。
- ✓ 同僚間でのコミュニケーションの改善策として、1つの仕事を複数人で行う「多能工化」を推進し、同じ仕事を行う人同士で自然発生的にコミュニケーションが推進されるようにした。

7 他のメンタルヘルス施策の実施状況

他のメンタルヘルス施策の実施内容

- ✓ メンタルヘルスのセルフケア研修を過去2回実施している。講師は集団分析で相談に乗ってもらっている、石川県産業保健総合支援センターの相談員を招いて行っている。
- ✓ ストレスチェックとは別に、ポジティブ面の継続的な把握を行っている(幸福度診断)。それを通して、ストレスのモデルだけでなく、ポジティブ面からのモデルの理解も従業員に提供したい。

8 ストレスチェックの効果、今後の課題・展望

ストレスチェック制度の実施により感じた効果

- ✓ 集団分析結果は社外組織と連携し、社内の人事労務担当が緻密かつ丁寧に分析・解釈して、現場の管理監督者に共有、現場の課題意識に基づく職場環境改善を実践してきたことで、ストレスチェック導入以降、会社全体の総合健康リスクが120を超えていたものが110まで改善してきた。
- ✓ また、ストレスチェック導入当初、上司からの支援が低かった部署について、上司・部下・同僚間の相互支援をしやすいチーム作りを目標に設定し、部署全体で取り組んだ結果、メンタルヘルスに理解のある風土が醸成されるだけでなく、上司からの支援や総合健康リスクが改善している。当該部署の取組みは、今後他部署に横展開を進めたいと考えている。上司部下間のコミュニケーションの仕方が変わった。
- ✓ ストレスチェックを実施することにより、ストレス軽減について社員間でも話題となり、意識されるようにな

っている。

ストレスチェック制度の継続実施に関する今後の課題、見直しの内容、要望

- ✓ 最終的には 2030 年度をゴールとしてSDGsの一環で、「私たちはすべての社員が人間らしく働くことができるように『健康経営』に邁進します。」と宣言し、数値目標を掲げ、ストレスを下げることを目的に取り組を進めている。

D社（y事業所）

1 基本情報

所在地	神奈川県大和市
業種	製造業
従業員数(企業全体／事業場)	企業全体約 600 名／ヒアリング先事業場約 30 名
産業保健スタッフの配置状況	各事業場に産業医配置(3名で分担)、保健師1名(関東地区)

2 ストレスチェック等の経年的な状況

	ストレスチェック	高ストレス者面接	集団分析	職場環境改善	備考
2015 年度以前					
2016 年度					
2017 年度					
2018 年度	h 事業場でストレスチェック制度の実施開始		ストレスチェック開始当初より実施		2019 年1月 h 事業場から移転(多くの従業員が同一事業所から移動)
2019 年度	y 事業場にてストレスチェック制度の実施開始				
2020 年度					産業医、保健師配置
2021 年度					

3 ストレスチェックの実施体制

ストレスチェックの外部委託の有無、委託内容、委託選定時に重視したこと

- ✓ 本社が一括して外部委託を実施している。
- ✓ 外部委託内容は、ストレスチェックの実施～回収、集計、集計結果の返却である。
- ✓ y 事業所は 2019 年に新設された事業場であり、正式に産業医、保健師が活動するようになったのは 2020 年度からである。

4 ストレスチェック制度の実施状況

ストレスチェック制度の実施状況(経年推移)

- ✓ 本社がストレスチェックと集団分析の実施を所管している。
- ✓ 実施については、本社総務からメールが配信され案内されるとともに、各事業場の職責を通じて周知される。

5 ストレスチェック制度の実施方法

ストレスチェックの実実施計画・方針の内容

- ✓ 実施頻度: 年1回
- ✓ 実施機会、実施時期: 7月～8月(初年度の実施時期を踏襲していると思われる)
- ✓ 実施形態: Web で受検している。回答すると個人結果がレーダーチャート形式ですぐに表示されるシステムである。ただし直接部門では紙形式をしており、回答結果は本社で入力を行っている。

ストレスチェックの受検率

- ✓ 2020 年全社で 99.8%の受検率であった。

ストレスチェックへの回答が難しいと思われる集団(高齢者、外国人等)に向けた工夫

- ✓ PC での回答が難しい方には紙ベースでの実施も可能としている。

高ストレス者への対応

- ✓ 上長に各部門のストレスチェックの判定結果を還元する際、各部門で高ストレス判定を受けた人数も共有している。

個人結果の返却方法

- ✓ 回答した段階で、高ストレスの判定とともにレーダーチャートが回答者の画面に表示される。

6 ストレスチェック結果に基づく集団分析

集団分析の実施状況(経年推移)

- ✓ ストレスチェック実施開始と同時に開始している。

集団分析の方法(分析単位等)

- ✓ 事業所内の組織別に、分析単位が 10 名以上となるように分析している。
- ✓ 組織改編とともに分析単位も適宜変更されてきたが、経年変化を分析する上では課題であると感じている。

集団分析結果の返却方法

- ✓ 経営会議の際に、委託事業者から集団分析結果のフィードバックがあり、その後総務から各事業所、各部門へ展開共有される。
- ✓ ストレスチェックの結果が各部門に共有されるタイミングで、保健師がストレスチェック結果を返却したうえで職員全員を対象に個人面談を実施する。保健師面談では、職員に対して、個人結果へのさらなるコメントを伝えてもらっている。保健師の個人面談を通じて、事業所の抱えている課題の一部を聞き取ることができている。

集団分析結果の活用例

- ✓ 事業所長主体で、職場環境改善につなげている。

集団分析の実施にあたって抱えていた課題(開始当初・現在)とそれに対する対応

- ✓ 組織改編もしていることから、結果の経年比較や原因特定が難しい。

7 職場環境改善の実施状況

職場環境改善の実施状況(経年推移)

- ✓ 事業所長(経営会議にも参加しているため他事業所の状況も適宜共有)主導のもと、課長以上の職階が集団分析結果を踏まえた職場環境改善の方向性を検討している。事業所長が方針を示した上で、具体的には各課で取り組み内容を検討している。

職場環境改善の具体的内容

- ✓ 人員配置、残業抑制、保健師面接(本社主導)を実施している。
- ✓ 繁閑期が明確であるため、他事業場から一時的に人員を異動させるなどして業務の平準化を図っている。
- ✓ 組織変更により、2021年から生産技術部門を新設し職員が増えたことで、業務コントロールがしやすくなった。

職場環境改善を実施するにあたって抱えていた課題(当初・現在)とそれに対する対応

- ✓ 新型コロナの影響が大きく、在宅ワークが可能な職種とできない職種がいることや、コミュニケーションのとりにくさがある。その他、オフィスの物理的改善(トイレ増設等)については他社ビルであることもあり改善が難しい。
- ✓ 職場環境改善をするにあたり、コロナ禍では職場について議論する場を設けられないので、課題だと感じている。

職場環境改善を実施する上での工夫、効果的であった内容

- ✓ 日常のコミュニケーションや組合からの要望事項から対応している。

8 衛生委員会での審議内容

翌年度に向けた改善点に関する審議内容

- ✓ 主に安全に関する議論の場となっており、ストレスチェックについては特段検討していない。

9 他のメンタルヘルス施策の実施状況

他のメンタルヘルス施策(こころの健康づくり計画等)における、ストレスチェック・職場環境改善の位置づけ

- ✓ ストレスチェック結果や健診結果等を踏まえて保健師が全員面談実施。(年1~3回程度)

他のメンタルヘルス施策の実施内容

- ✓ 毎日の全体朝礼がコミュニケーションの場にもなっており、心身の健康に関する話をすることもある。

10 ストレスチェックの効果、今後の課題・展望

ストレスチェック制度の実施により感じた効果

- ✓ 従業員の考え方への理解を深めたり、悩みを抱える従業員の人数を明らかにすることは有効だと感じている。
- ✓ 総合健康リスクが1年間で改善(2019年度実績 136→2020年度実績 96)した一方で、高ストレス者の人数は7人から6人、ハラスメント申告者が3名から0名に減少しており、職員の健康状況は概ね改善方向にあると考えられる。ただし元々部署移転により一時的にストレスを抱える職員が増加したと予測されること、部門の新設があったことなど、組織改編の影響を考慮すると、職員のストレス状況の改善がどの程度職場環境改善に起因するのか、正確には判断できない。

ストレスチェック制度の継続実施に関する今後の課題、見直しの内容、要望

- ✓ 定量的な集団分析結果をもとに、職場環境改善を通じて課題を解決するために具体的にどのような施策の実施が考えられるのか、丁寧な説明があると有用だと感じる。例えば、「上司の支援がない」「業務コントロールが難しい」などに対応する具体例のQ&Aなどがあるといいのではないか。
- ✓ 少人数の分析単位の場合でも、秘匿性を担保した分析ができるといい。
- ✓ 職場環境改善で実施した取組がどれだけの効果をもたらしたのかを分析するのは難しいと感じる。

E社

1 基本情報

所在地	福岡県
業種	自動車販売業
従業員数(企業全体/事業場)	約 1000 名(ヒアリング時点)/計 36 事業場で各事業場 10 名~50 名
産業保健スタッフの配置状況	嘱託産業医1名(ストレスチェックと同一委託事業者)、保健師1名(委託:月6日程度)

2 ストレスチェック等の経年的な状況

	ストレスチェック	高ストレス者面接	集団分析	職場環境改善	備考
2015 年度以前					
2016 年度	50 名以上事業場で実施開始(外部委託)	面接は嘱託産業医(委託先)が実施	委託先で実施		
2017 年度					
2018 年度					
2019 年度					
2020 年度	全事業場での実施展開				保健師による相談体制整備
2021 年度					

3 ストレスチェックの実施体制

ストレスチェックの外部委託の有無、委託内容、委託選定時に重視したこと

- ✓ 従来から定期健康診断を委託していた事業者にストレスチェック実施も委託した。
- ✓ ストレスチェック実施(質問紙の入力、高ストレス者判定、個人結果の作成)から集団分析までを委託している。
- ✓ 現在まで一貫して同じ委託先に委託している。

産業保健総合支援センターの地域窓口等の活用状況

- ✓ ストレスチェック実施にあたっては、協会けんぽに相談した。

4 ストレスチェック制度の実施状況

ストレスチェック制度の実施状況(経年推移)

- ✓ 法制度化を受けて 2016 年から 50 名以上の事業場(本社をはじめ3事業場)からストレスチェックの実施を開始した。

- ✓ 様々なハラスメント対策が求められ、管理職の意識向上が必要であった、また人事異動も頻繁にある中一部事業場のみでの実施では不公平であるため、2020年より全事業場に対象を拡大してストレスチェックを実施するようにした。対象事業場拡大はコストの大幅増ではあったが、先々代の考え方として「健康で毎日がんばろう」というものがあったため、実施に踏み切った。

5 ストレスチェック制度の実施方法

ストレスチェックの実施者、共同実施者、実施業務従事者

- ✓ 本社総務が中心となりストレスチェックを実施している。

ストレスチェックの実実施計画・方針の内容

- ✓ 実施頻度：年1回（1ヶ月間）
- ✓ 実施機会、実施時期：例年10月であったが、今年度は異動時期と重なるため、異動期間終了後に実施予定となっている。
- ✓ 実施形態：紙媒体（各店舗の所属長が取りまとめ回収）
2019年に全事業場に拡大する際には各所属長との月初のミーティングにて、ストレスチェックの実施の流れを説明、社内イントラでも周知を図った。

ストレスチェックの受検率

- ✓ 例年受検率100%。

ストレスチェックへの回答が難しいと思われる集団（高齢者、外国人等）に向けた工夫

- ✓ 個人ごとのPCがない人もいるため、紙での実施であり、特に問題はなし。

個人結果の返却方法

- ✓ 封かんされて各所属長に返却しており、及び、必要な方には面接の案内を同封している。

6 ストレスチェック結果に基づく集団分析

集団分析の実施状況（経年推移）

- ✓ 紙入力であるため、ストレスチェック終了後2～3ヶ月後に集団分析の結果が委託先から届く。

集団分析の方法（分析単位等）

- ✓ 分析対象は10名以上の部署のみとしている。

集団分析結果の返却方法

- ✓ 本社で総務担当者並びに産業保健スタッフが集団分析の結果を確認している。店舗等各事業場へのフィードバックは特にしていない。

集団分析結果の活用例

- ✓ 個々のストレスチェック結果等との整合性を考慮しながら集団分析結果を把握している。

- ✓ 2年前より開始した保健師による従業員との全員面談等で活用する予定である。

7 職場環境改善の実施状況

職場環境改善の具体的内容

- ✓ 定期ミーティングにより職場環境改善に資する内容を検討している。

8 衛生委員会での審議内容

翌年度に向けた改善点に関する審議内容

- ✓ ストレスチェック実施目的や方針の周知を行っている。

9 他のメンタルヘルス施策の実施状況

他のメンタルヘルス施策の実施内容

- ✓ 年1回保健師が全従業員と全員面談を実施している。ストレスチェックの結果、高ストレスでなくとも保健師が高ストレスと感じた場合は産業医面接につなげている。

10 ストレスチェックの効果、今後の課題・展望

ストレスチェック制度の実施により感じた効果

- ✓ 全事業場に実施を拡大したこともあり、会社としてメンタルヘルス対策の意向が伝わる機会にはなっていると感じている。
- ✓ 従業員によっては本音で回答していない可能性があると感じている。ストレスチェックの結果、高ストレスであっても保健師面談でストレスありとなったのは半分程度であった。
- ✓ ストレスの自覚がなかった従業員が保健師等との面談機会につながったケースもあった。
- ✓ ストレスチェックを機会に様々なメンタルヘルス関連の取り組みにつながる可能性がある。

ストレスチェック制度の継続実施に関する今後の課題、見直しの内容、要望

- ✓ 保健師面談で本人のストレス状況を確認すると、実際にストレスを感じている人もいれば、必ずしも結果と一致しない方もいる。

F社

1 基本情報

所在地	大阪府
業種	金融業
従業員数(企業全体/事業場)	企業全体約 1500 人/全体で約 75 事業場、各事業場約 20 人
産業保健スタッフの配置状況	嘱託産業医2名、2018 年より保健師2名(公認心理師有資格者含む)配置(企業全体)

2 ストレスチェック等の経年的な状況

	ストレスチェック	高ストレス者面接	集団分析	職場環境改善	備考
2015 年度以前	制度創設時より実施(外部委託)		制度創設時より実施		
2016 年度					
2017 年度					
2018 年度					
2019 年度				保健師との契約を受けて開始	
2020 年度					
2021 年度	外部委託先変更				

3 ストレスチェックの実施体制

ストレスチェックの外部委託の有無、委託内容、委託選定時に重視したこと

- ✓ 企業全体で外部委託を行っており、ストレスチェック実施、高ストレス者判定、本人への通知、集団分析の実施等結果レポート作成を委託している。
- ✓ 集団分析結果を職場環境改善に効果的に活用するため、2021 年度に委託事業者を変更した。2021 年度は試験的な変更と位置付けて取引先の企業に委託を行い、その結果を踏まえて次年度の委託先を再度検討する予定である。なお、集団分析結果の経年変化を確認するため、調査項目は同じものを使用してもらっている。個人結果の表示形式が変更されることは仕方ないが、従業員への説明を行おうと考えている。
- ✓ 金融業であるため、委託先選定においてはインターネット環境へ厳しく制限されている旨を考慮した。

外部委託先との連携にあたって抱えていた課題(当初・現在)とその対応

- ✓ ストレスチェックの集団分析結果の説明内容が不十分であり、分析結果を職場環境改善につなげられていないことを課題に感じていた。そのため 2021 年度から委託事業者を変更し、外部委託先とのより良い

連携方法を模索することとなった。

外部委託先との連携にあたっての工夫

- ✓ 委託先変更にあたり、結果の出し方、項目はこれまでと同様とし経年変化を確認できるようにした。
- ✓ ストレスチェックの周知及び相談窓口の案内を行うため、チラシを同封してもらっている。

4 ストレスチェック制度の実施状況

ストレスチェック制度の実施状況(経年推移)

- ✓ 制度創設時より実施している。

ストレスチェック実施の導入時の課題認識(事業場内でのメンタルヘルスに関する課題、等)

- ✓ ストレスチェック制度実施当初は、制度の趣旨が十分に周知されておらず、結果を職場内で見せ合う、集団分析結果に管理職職階がショックを受ける、等の状況があった。ストレスチェックの実施をセルフケアに繋げてほしい旨を周知し、衛生推進者を各支店に配置する等の取組を実施することで、事業趣旨が少しずつ認知されてきたように感じる。

5 ストレスチェック制度の実施方法

ストレスチェックの実施者、共同実施者、実施業務従事者

- ✓ 嘱託産業医2名が高ストレス者の面接実施を行うこととしている。

ストレスチェックの実実施計画・方針の内容

- ✓ 実施頻度: 年1回
- ✓ 実施機会、実施時期: 最も従業員全員が受検しやすい時期である9月中旬～末で実施。
- ✓ 実施形態: 紙媒体に記入。総務から各事業場に配布し、衛生推進者を通じて配布から回収までを実施している。

ストレスチェックの受検率

- ✓ 受検率は100%である。業界特性上、忘れずに受検する従業員が多いと感じる。
- ✓ メールや、衛生推進者を通じて受検勧奨を実施している。

ストレスチェックへの回答が難しいと思われる集団(高齢者、外国人等)に向けた工夫

- ✓ 従業員各自にPCを支給していないので、紙で実施している。

高ストレス者への対応

- ✓ 産業医との面接を実施する場合、自身の状況が会社に通知されることを嫌がる従業員も多いと考え、相談先を一覧表にしたチラシを全従業員用と高ストレス者用の2種類作成し、従業員に配布している。チラシには保健師の連絡先も記載されており、実際に従業員から相談が来ることもある。

個人結果の返却方法

- ✓ 2020年度までは本部から事業場を経由して個人の手元に返却していたが、2021年度からは手間削減のため、従業員自宅に返送している。
- ✓ 相談窓口の紙を結果に封入している。

ストレスチェックの実施にあたって抱えていた課題(開始当初・現在)とその対応

- ✓ ストレスチェックの目的を理解していない従業員もいたことから、社内の衛生推進者(各事業場に配置)会議や社内報にてストレスチェックの目的を全従業員に周知した。

6 ストレスチェック結果に基づく集団分析

集団分析の実施状況(経年推移)

- ✓ 各事業場で経年変化を確認している。

集団分析の方法(分析単位等)

- ✓ 全体と各事業場で集団分析を実施している。(高ストレス者割合、量的負担とコントロール、上司の支援、同僚の支援、職場の支援を全てスコアで算出し一覧で確認できる形式としている。)

集団分析結果の返却方法

- ✓ 委託事業者からは保健師及び人事に対し結果が説明される。
- ✓ 衛生委員会でも結果報告しており、管理職も結果を確認している。
- ✓ 集団分析結果や、ストレスチェック実施を通じて明らかになった職場の健康度について、個別の支店名は伏せた上で社内報で周知している。

集団分析結果の活用例

- ✓ 総合健康リスク120以上の支店を職場環境改善の対象としている。

集団分析の実施にあたって抱えていた課題(開始当初・現在)とそれに対する対応

- ✓ 本部は異動はあまりないが、支店は異動が多いため、経年変化を比較しにくい。

7 職場環境改善の実施状況

職場環境改善の実施状況(経年推移)

- ✓ 健康経営の高まりの機運を受け、2019年より保健師主導で本格的に取組を開始した。
- ✓ 毎年12月～1月の時期に実施している。
- ✓ 総合健康リスクが120以上であった事業場を職場環境改善の対象とした。対象数は、2019年度が16か所、2020年度が4か所であった。2年連続で対象となった事業場も2か所あったものの、全体としては概ね改善傾向にある。
- ✓ 取組を実施する前に、職場環境改善の対象となった支店長とあらかじめ調整を行った。

職場環境改善の具体的内容

- ✓ 保健師2名で対象事業場を訪問した。従業員の個別面談を実施した後、事業場内の従業員を対象としたグループ討議(15分～30分程度)を実施した。個別面談とグループ討議は、従業員の業務がひと段落する時間帯以降に実施し、同日中に完了できるよう配慮している。
- ✓ グループ討議内容をもとに設定した今後3か月の目標に対して、毎月担当者から保健師宛に状況を様式に記入してメールで報告してもらい、適宜フィードバックを実施している。

職場環境改善を実施するにあたって抱えていた課題(当初・現在)とそれに対する対応

- ✓ 育児中の世代や若年世代での考え方のギャップや仕事の分担、書類のやり取りにおける思いやり等の課題が明らかになり、普段言えないことをグループ討議で話し合うことができた。
- ✓ 2020年度については新型コロナウイルス感染拡大前には実施完了しており問題なく、翌年もアクリル板などの感染対策も早かったため、対策をしながら職場環境改善を実施できた。
- ✓ 職場環境改善で策定した目標の達成状況について、報告がない事業場もあるため、今後よりケアが必要だと思われる。3か月後をめぐりに再度事業場に訪問して状況を聞く等のアフターフォローを行いたい。

職場環境改善を実施する上での工夫、効果的であった内容

- ✓ MIRRORとアクションチェックリストを改変したものを用意し、各自記載したものを保健師による個別面談で持参してもらったことで、その事業場の課題が明確になってきた。
- ✓ グループ間の問題やグループ内の問題など様々な課題があったため、グループ分けの方法は必要に応じて保健師が適切な形で設定した。
- ✓ 支店の風土に大きな影響を与えるキーパーソン(事務代理)に協力してもらえ体制を築いたケースでは、職場環境改善を実施しやすいと感じた。

8 衛生委員会での審議内容

翌年度に向けた改善点に関する審議内容

- ✓ ストレスチェック実施から職場環境改善までの実施を報告の上、審議している。

9 他のメンタルヘルス施策の実施状況

他のメンタルヘルス施策(こころの健康づくり計画等)における、ストレスチェック・職場環境改善の位置づけ

- ✓ 高ストレス者の医師面接の他にも、保健師への相談対応体制を構築している。
- ✓ 社内のテレビシステムを用いて3か月に1回衛生推進者会議を実施している。各融資代理と若手職員が会議に参加しており、会議の内容が職場全体に波及するよう工夫している。なおストレスチェック制度実施にあたっては、制度実施の目的がセルフケアに繋げることにある点、また正直に回答してほしい点を同会議の場を活用して従業員全体に周知した。

他のメンタルヘルス施策の実施内容

- ✓ 2021年度はメンタルヘルス関連(睡眠、管理職向け)のセミナー実施。

10 ストレスチェックの効果、今後の課題・展望

ストレスチェック制度の実施により感じた効果

- ✓ ストレスチェックの目的及び個人情報漏洩されないということを周知し理解してもらうことで、適切に回答する従業員は増えたと感じている。

ストレスチェック制度の継続実施に関する今後の課題、見直しの内容、要望

- ✓ 特定の個人が高ストレス判定を連続で受けている場合、環境要因だけでなく、個人の性格等も判定に影響を及ぼしている可能性がある。ストレスチェック実施の目的が高ストレス者を見つけ出したり、高ストレス者数を減らすことにある、と認識している事業者も多いと思われるので、制度主旨を丁寧に伝えていくことが大切ではないか。また併せて、高ストレス判定を受けた者の情報は実施者と実施実務従事者のみ共有され、社内に漏れることはない旨を丁寧に説明することが大切だと感じる。
- ✓ チェック項目について、身体的な状況(腰痛)だけでも高ストレス者に該当してしまう印象があるところが気になっている。

G社

1 基本情報

所在地	兵庫県神戸市
業種	建設業
従業員数(企業全体/事業場)	企業全体:1,413名/全6事業場で各事業場:約100~200名
産業保健スタッフの配置状況	各事業場に非常勤嘱託産業医4名(分担)、産業カウンセラー(産業カウンセラー協会等からの派遣)を配置。本社にメンタルヘルス担当産業医を配置。

2 ストレスチェック等の経年的な状況

	ストレスチェック	高ストレス者面接	集団分析	職場環境改善	備考
2015年度以前	2012年よりストレスアンケートを実施。法制化以降は外部EAPに委託。		2012年より集団分析実施。	2013年頃より、車座ミーティングを開始。翌年から具体的な環境改善を開始。	グループ企業の中では独自に開始。
2016年度	グループ会社一括で外部委託				
2017年度					
2018年度					
2019年度	Webとマークシート併用をWeb方式に統一。				各事業場にWeb入力コーチを配置。
2020年度	グループ会社一括の契約から同社単独契約に変更		最小分析人数を10名→7名に変更。		
2021年度					

3 ストレスチェックの実施体制

ストレスチェックの外部委託の有無、委託内容、委託選定時に重視したこと

- ✓ 2015年以前は社内でも実施していたが、ストレスチェックの法制化をきっかけに、グループ親会社主導で、外部EAP機関へ包括的に委託することとしたため、当社も外部委託を開始した。
- ✓ 委託内容は、ストレスチェックの実施、高ストレス者の判定、集団分析の実施、高ストレス者対応のEAP相談窓口の運営である。高ストレス者の医師面接は、嘱託産業医が対応している。
- ✓ ストレスチェックの実施時期を調整するため、2020年、親元の包括契約から抜けて、外部委託先はそのままに契約内容のみを変更し、同社単体で契約することとした。具体的には、ストレスチェックの実施時期

を6月から7月に変更している。工場の修理計画のタイミング等で、6月の実施だと、ストレスチェックへの回答が難しい従業員がいるという現場の声に対応するため、上記の変更に踏み切った。コストは増えたが、よりストレスチェックの回答がしやすい環境を整備することができたと感じている。

外部委託先との連携にあたって抱えていた課題(当初・現在)とその対応

- ✓ 外部委託先との連携にあたっては、特に課題を感じたことはない。
- ✓ 実際、外部委託によるメリットの方が大きく、具体的には、外部委託以前、PC環境のない現場の全従業員を対象に、質問紙でストレスチェックを実施していたが、回答が判読できない等、健康管理部門の入力作業に手間と時間を要し、結果のフィードバックまでに3か月以上かかっていた。上記の作業を全て外部委託することで、フィードバックまでの時間を大幅に短縮することができた。

4 ストレスチェック制度の実施状況

ストレスチェック制度の実施状況(経年推移)

- ✓ 法制化前の2012年度から、全事業場でストレスアンケートを実施。
(グループ会社で包括的に実施していた訳ではなく、同社で独自に実施。)

ストレスチェック実施の導入時の課題認識(事業場内でのメンタルヘルスに関する課題、等)

- ✓ ストレスチェック導入以前、全社で、メンタルヘルス不調による休職者が20名程度おり、その状況を重く捉えた経営層の判断で、2011年頃より、現場の声をキャッチアップすることを目的に、産業カウンセラー協会等から、月3回程度、産業カウンセラーを派遣してもらうこととした。また、職場復帰プログラムの一環として、全社横断の「メンタルヘルス担当産業医」を配置した。
- ✓ その翌年の2012年、職場のストレス状況の定量的な把握、メンタルヘルス不調予防を目的として、経営層の判断で、全事業場でストレスアンケートを開始した。

ストレスチェック実施に関する社員の関心度(結果返却時の問合せ有無やその内容)

- ✓ 導入当初、ストレスに関するアンケートも一般的ではなく、会社に個人情報を知られてしまうという従業員の声も聞かれていた。そこで、従業員の不安感を払拭するため、本社人事部の健康管理担当1名が、全事業場を巡回し、管理監督者に対して、実施目的を丁寧に説明した。
- ✓ 現場の管理監督者からの具体的な声として、答えたくないという従業員がいた場合の対応や、集団分析結果が管理監督者の成績表と捉えられてしまうという不安が多く寄せられた。それらの意見に対して、ストレスアンケートは、あくまで、職場のコミュニケーションツールとしてほしいということ、また、当面は個人結果にはアプローチせず、組織の集団分析結果のみを今後の職場環境づくりに活用していく、ということ等を、丁寧に回答していた。

5 ストレスチェック制度の実施方法

ストレスチェックの実施者、共同実施者、実施事務従事者

- ✓ 実施者：嘱託産業医。

- ✓ 共同実施者:外部 EAP 機関の医師。
- ✓ 実施事務従事者:各事業場に配置したメンタルヘルス推進担当者(衛生管理者、事務担当者、等)。

ストレスチェックの実実施計画・方針の内容

- ✓ 実施頻度:年1回
- ✓ 実施機会、実施時期:7月(2020年に現場の意見を反映し6月実施から変更)
- ✓ 実施形態:WEB(2019年より紙マークシートとの併用からWEB方式に一本化)

ストレスチェックの受検率

- ✓ 2021年度96%。導入当初から毎年、95%程度の受検率を維持。

ストレスチェックへの回答が難しいと思われる集団(高齢者、外国人等)に向けた工夫

- ✓ PC環境のない従業員については紙マークシート方式としていたが、2019年にWEB方式に統一するにあたり、回答が難しい高齢者等への配慮として、各事業場にWEB入力コーチ(庶務業務担当者等)を配置したほか、社内イントラネットのトップページにストレスチェックのURLを掲示したり、初期パスワードを本人のIDにしたりする等、ログイン方法をシンプルにした。また、回答に関するヘルプデスクを本社に設置したが、年々質問も少なくなっている。

高ストレス者への対応

- ✓ 毎年、各事業場で一定程度が高ストレス者として判定されるが、高ストレス者からの面接指導の申し出は少ないのが現状である。外部EAP機関からの機械的なメール勧奨を2回、各事業場の実施事務従事者からの個別の面接勧奨を1回と、計3回の勧奨を実施しているが、面接指導の申し出はなかなか増えなかった。
- ✓ 高ストレス者を放置してはならないとの経営層の判断で、セーフティネットとして、高ストレス者に判定された者が会社に知られずに外部EAP機関に相談できる窓口を設けた。当社は利用が少なかったが、各事業場のポスター掲示・社内イントラネットでの周知など、周知方法を工夫し、年々利用率が上がっている。

個人結果の返却方法

- ✓ WEB方式で実施しており、個人結果は入力後、対象者の画面に表示される。一部、パソコン環境にない対象者へは個別封筒にて返却。

ストレスチェックの実施にあたって抱えていた課題(開始当初・現在)とその対応

- ✓ 導入当初、ストレスアンケートも一般的ではなく、会社に個人情報を知られてしまうという従業員の声も聞かれていた。そこで、従業員の不安感を払拭するため、本社人事部の健康管理担当1名が、全事業場を巡回し、管理監督者に対して、ストレスアンケートの実施目的を丁寧に説明した。
- ✓ 現場の管理監督者からの具体的な声として、答えたくないという従業員がいた場合の対応や、集団分析結果が管理監督者の成績表と捉えられてしまうという不安が多く寄せられた。それらの意見に対して、ストレスアンケートは、あくまで、職場のコミュニケーションツールとしてほしいということ、また、個人結果に

はアプローチせず、組織の集団分析結果のみを今後の職場環境づくりに活用していく、ということ等を、丁寧に回答していた。

6 ストレスチェック結果に基づく集団分析

集団分析の実施状況(経年推移)

- ✓ 法制化前の 2012 年度より集団分析を実施。

集団分析の方法(分析単位等)

- ✓ 全社、部、課、室単位で実施。
- ✓ 最小分析人数7名(2020年に現場の意見を反映し10名から変更)。

集団分析結果の返却方法

- ✓ 本社の健康管理部門から、各事業場の管理監督者へ集団分析結果を返却。他事業場の結果は見えない形で、自事業場の結果のみを返している。

集団分析結果の活用例

- ✓ 2012年頃より、現場管理者に集団分析結果を返却後、本社の健康管理担当者、メンタルヘルス産業医(各事業場の嘱託産業医とは別の者)、各事業場のメンタルヘルス推進員、産業カウンセラーにより、車座ミーティングを実施(年1回程度)。全事業場の担当者が一堂に会する訳ではなく、職系(電気系、機械系、等)でグループに分けて実施していた。車座ミーティングでは、集団分析の見方を説明するとともに、集団分析結果から自事業場で課題と考えられること等について議論を行っていた。

集団分析の実施にあたって抱えていた課題(開始当初・現在)とそれに対する対応

- ✓ 健康管理部門の担当者は、もともと人事・採用担当であり、ストレスチェックの開始当初は、集団分析の方法や解釈が分からず苦慮していた。そこで、担当者自ら集団分析について学ぶため、健康いきいき職場づくりフォーラム(公益財団法人日本生産性本部・東京大学主催)に参加し、学際的な知見や統計的な学びを得た。
- ✓ 開始当初は、集団分析結果が各部署の成績表のように捉えられてしまうことがあったが、ストレスチェック実施前に、本社の健康管理担当者が全事業場を巡回し、現場の管理監督者に対して丁寧に説明を行い、ストレスチェックはあくまで職場のコミュニケーションツールとして活用してほしいということを説明した。また、ストレスチェック開始数年後から、車座ミーティングを実施し、現場の管理監督者から、不安や課題等を伺い、それを解消するよう努めている。
- ✓ 開始当初～2019年頃まで、最小の分析人数を10人としていたが、現場から、10人未満の組織もフィードバックを受けたいという要望が多くあり、2020年度から社内規定を変更し、7名以上の分析を可と規定を変更した。

7 職場環境改善の実施状況

職場環境改善の実施状況(経年推移)

- ✓ 2013年頃より各部署単位で毎年実施。
- ✓ 職場環境改善の実施状況は、メンタルヘルス推進者会議(3ヶ月に1回開催。各事業場の衛生管理者、管理職等約20名で構成。)でモニタリングしている。上記会議では、各事業場のメンタルヘルス不調者情報の共有、ストレスチェック～職場環境改善の進捗確認等を行っている。

職場環境改善の具体的内容

- ✓ 現場の管理監督者との車座ミーティングから、関西付近の事業場で、新入社員(全国採用)が現場職員の強めの関西弁に委縮してしまい、強いストレスを感じている傾向にあること、また、その状況に対し管理監督者も悩んでいることが課題として挙がってきた。そこで、現場の管理監督者に対し、強めの言葉による指導がハラスメントにあたる場合もあるということを研修等で伝えつつ、新入社員に対しては、新人研修で、事故防止・危険回避のために、現場で上司が強めの言葉になってしまう状況があることを説明し、言葉遣いやコミュニケーションの在り方等を学ぶ機会を提供した。また、事業場の規模によっては、同期が1人になってしまうことがあったが、人材配置を見直し、同期が1人にならないように配置する、また、どうしても難しい場合は隔年で配置する、等の対策を実施してきた。
- ✓ 上記のほか、子育て世代の女性が多いA事業場のB部では、当初、担当者の仕事が専門分化しすぎて、本人でないと当該業務の実施が難しく、産休・育休時の引継ぎ等で課題となることが多かった。また、集団分析結果からも、役割葛藤に課題があると考えられたため、当時の部長の判断で、従業員の業務を1年毎にローテーションすることとした。これにより、産休・育休にスムーズに入れたり、従業員間でフォローできるようになった。

職場環境改善を実施するにあたって抱えていた課題(当初・現在)とそれに対する対応

- ✓ 2012年頃、職場環境改善に取り組み始めた当初は、本社の健康管理部門が主導で車座ミーティングを開催したり、現場に向いてヒアリングして改善内容等を経営陣に説明したり等、一定程度本社主導で動いていた。ただ、途中より、各事業場独自の活動を促進するため、現場主導に切り替えた。しかし、健康管理部門から各事業場幹部に集団分析結果(外部EAP機関からのフィードバック付)を展開しても、各事業場の担当者で温度差があり、安全衛生委員会での提示で終わるところもあれば、具体的な活動に繋げるところもあった。そのため、今一度、本社が各事業場の職場環境改善をバックアップするような体制が必要ではないかと考えており、現在検討中である。

職場環境改善を実施する上での工夫、効果的であった内容

- ✓ 車座ミーティングを開催し、現場の管理監督者からの声・課題を拾い上げ、各事業場の課題を見える化するとともに、それら課題を長期的に解決する必要があるもの、短期的に解決する必要があるものに分類して健康管理部門から経営層に提示し、全社的な取組として職場環境改善を実施している。
- ✓ メンタルヘルス推進担当者会議で、職場環境改善のモニタリングを行うとともに、好事例を共有することで、事業場間の横展開を図っている。

8 衛生委員会での審議内容

翌年度に向けた改善点に関する審議内容

- ✓ ストレスチェック実施から職場環境改善までの内容等を審議している。

9 他のメンタルヘルス施策の実施状況

他のメンタルヘルス施策(こころの健康づくり計画等)における、ストレスチェック・職場環境改善の位置づけ

- ✓ 高ストレス者の医師面接を受けない従業員を放置することのないよう、外部 EAP 機関の相談窓口を設置し、利用促進している。
- ✓ 全社の会議体を活用し、ストレスチェックやメンタルヘルス対策に関する情報を垂直展開している。

他のメンタルヘルス施策の実施内容

- ✓ 環境変化(異動、昇格、長期出張帰任時等)があった社員に対して、産業カウンセラーによる計画面談の実施を義務付けている。

10 ストレスチェックの効果、今後の課題・展望

ストレスチェック制度の実施により感じた効果

- ✓ ストレスチェックを開始してから現在までに、メンタルヘルス不調による休職者が全社で5分の1に減少した(2010年頃:20名、2020年:4名)。関西弁の言葉の強さによりストレスを感じて休職した方もいたが、特定の地域・事業場に偏っていた訳ではなく、要因は様々であった。
- ✓ ストレスチェックを開始してから5年程度で、全社的にメンタルヘルスに理解のある風土が醸成され、その風土が形成されたことで、メンタルヘルス不調が疑われる社員がいた際に、現場の管理監督者からメンタルヘルス推進担当者への相談スピードが速くなったと感じる。

ストレスチェック制度の継続実施に関する今後の課題、見直しの内容、要望

- ✓ 全社的な経営指標としてストレスチェックを位置付けることが必要だと感じている。
- ✓ これまで管理職主導で実施してきた職場環境改善の取組をボトムアップで進めることで、従業員自身が必要な気づきを得ることが必要だと考えている。ただ、そのためには、本社の健康管理部門のみでは人員体制的にハードルが高く、健康管理部門ではない人事部門等とも協力して実施していく必要がある。

H社

1 基本情報

所在地	大阪府
業種	製造業
従業員数(企業全体)	27,003 人(全国に 250 事業場)
産業保健スタッフの配置状況	<p>○本社(人事部・健康支援グループ健康推進室): 保健師3名、看護師1名、業務委託産業医1名</p> <p>○サポートセンター(個別カウンセリングに特化したサポートセンター):業務委託臨床心理士4名</p> <p>○各事業場:非常勤産業医、及び、非常勤看護師または非常勤保健師を配置、一部事業場のみ業務委託カウンセラーを配置。</p> <p>※上記のほか、各事業場に、健康管理責任者を配置。</p> <p>※50 人未満の営業所は配置なし。</p>

2 ストレスチェック等の経年的な状況

	ストレスチェック	高ストレス者面接	集団分析	職場環境改善	備考
2015 年度以前					
2016 年度	グループ会社 130 社 250 事業場 で統一実施(外部委託)		外部専門家を 招聘し、集団分析 読み方ワークショップ を開催	人事部と専門 家が協働で事 業場を訪問し、 職場環境改善 を支援	
2017 年度			ワークショップ 「基礎編」「応用 編」を開催	ハイリスク職場 支援を開始	4月に健康推進 室設置(前身: こころの健康推 進室)
2018 年度			全事業場で集 団分析必須化	「いきいき職場 づくり」プログラ ムを修得する集 合研修	
2019 年度			健康推進室か ら集団分析結 果を全社へフィ ードバック	人事部主催「み んなの職場づく りプロジェクト」 への融合を推 進	
2020 年度					
2021 年度		メールでのカウ ンセリング窓口 の紹介強化			

3 ストレスチェックの実施体制

ストレスチェックの外部委託の有無、委託内容、委託選定時に重視したこと

- ✓ ストレスチェック義務化に伴い、健康保険組合を窓口として、外部委託を開始。ストレスチェックは、グループ会社 130 社・全 250 事業場で統一的に実施。(50 人未満の営業所等も含めて実施)
- ✓ 委託内容は、ストレスチェックの実施、高ストレス者判定、結果の返却、高ストレス者の面接指導の申込受付管理。(集団分析は社内で実施。また、高ストレス者への面接指導は、事業場の嘱託産業医が実施。)

4 ストレスチェック制度の実施状況

ストレスチェック制度の実施状況(経年推移)

- ✓ 2016 年度以降、全事業場で毎年実施。

ストレスチェック実施の導入時の課題認識 (事業場内でのメンタルヘルスに関する課題、等)

- ✓ 2016 年以前、メンタルヘルス不調による休職者も増加しており、全社的にメンタルヘルス対策が必要な状況であった。ストレスチェックを開始した翌年 2017 年 4 月、本社人事部内に、全社の健康施策の企画立案を担う部署として、健康推進室が新設された。

ストレスチェック実施に関する社員の関心度 (結果返却時の問合せ有無やその内容)

- ✓ ストレスチェックの受検率は年々上昇し、2016 年度当初:72.2% → 2021 年度 95.2%、と9割以上の実施率となっており、ストレスチェックが社員に浸透してきていると感じている。

5 ストレスチェック制度の実施方法

ストレスチェックの実実施計画・方針の内容

- ✓ 実施頻度:年1回
- ✓ 実施機会、実施時期:6月～7月
- ✓ 実施形態:Web 形式(PC を使用しない部門の従業員は紙媒体形式も可)

ストレスチェックの受検率

- ✓ 2016 年 72.2% → 2021 年 95.2% (増加で推移、各事業場も同様の傾向)

ストレスチェックへの回答が難しいと思われる集団(高齢者、外国人等)に向けた工夫

- ✓ 外国人従業員向けには、web 方式のストレスチェックについて、英語版を提供しているほか、中国語、ベトナム語、ポルトガル語の解説書(紙)を配布している。

高ストレス者の割合

- ✓ 2021 年 15.8%

- ✓ 部門別にみると、生産部門で、高ストレス者の割合が高い傾向にある。また、新しいシステム導入や業務内容に変化があった部署についても、高くなる傾向にある。
- ✓ 高ストレス者と判定され、面接指導の対象者となった者のうち、面接指導の申し出がある割合は、直近で0.5%程度である。

個人結果の返却方法

- ✓ Web 形式の場合は、受検後すぐに結果が確認できる。
- ✓ 紙受験の場合は、紙で結果返却している。

ストレスチェックの実施にあたって抱えていた課題(開始当初・現在)とその対応

- ✓ 受検率の向上を目的として、本社の健康管理部門と各事業場の健康管理責任者で、各事業場のストレスチェックの受検率を共有し、各事業場の健康管理担当者から従業員へ勧奨を行っている。そのほか、イントラネットで協力へのお礼や、フィードバック等を行い、ストレスチェックを受検して良かったと思ってもらうことで、継続的な受検につながるよう工夫している。
- ✓ ストレスチェックの開始当初と比較すると、近年、高ストレス者の面接指導の申し出が減少傾向にある。ただ、本社の健康管理部門としては、高ストレス者にとって、医師による面接指導のハードルがあまりにも高いことがその原因であると考えており、ストレスの内容を聞いてほしいという高ストレス者のニーズに面接指導が合致していないのだと考えている。そのため、高ストレス者の面接指導の申し出数を増やすための対策を行うよりも、現在は、面接指導を受けない高ストレス者の受け皿を整備することに注力している。具体的には、高ストレス者に限らず、全従業員に向けて、臨床心理士による個別のカウンセリングを案内・周知し、希望者は全員カウンセリングを受けられるようにしている。

6 ストレスチェック結果に基づく集団分析

集団分析の実施状況(経年推移)

- ✓ 2016 年より、集団分析の解釈に関するワークショップを毎年開催し、各事業場の健康管理担当者の理解が深まった状態で、2018 年より、全事業場で集団分析を必須化した。
- ✓ 2019 年度時点で、集団分析を実施した事業場は、グループ全体の 61%となっている。

集団分析の方法(分析単位等)

- ✓ 本社、グループ全社、グループ各社ごと、事業場、職種(部門)、カンパニーの単位で分析。

集団分析結果の返却方法

- ✓ 各事業場の健康管理責任者に専用システムのログイン ID を付与し、各事業場で専用システムから直接閲覧できる形で、集団分析結果をフィードバックしている。

集団分析結果の活用例

- ✓ 職場環境改善の対象となるハイリスク事業場(総合健康リスク 120 以上)の選定に活用。

集団分析の実施にあたって抱えていた課題(開始当初・現在)とそれに対する対応

- ✓ 全事業場に保健医療専門職が常勤配置されている訳ではなかったため、各事業場で集団分析を適切に活用してもらえるか、本社の健康管理部門における職員の間で懸念があった。そこで、本社の健康管理部門で、2016年より、「集団分析読み方ワークショップ」を主催し、各事業場の健康管理担当者向けに、集団分析の読み方や解釈に関する研修を実施することにした。なお、研修講師は、ある労働衛生機関より臨床心理士を派遣してもらった。翌年2017年は、各事業場の健康管理担当者が集団分析に習熟してきたことも踏まえ、「集団分析読み方ワークショップ」を基礎編と応用編に分け、参加者からの細かなニーズに対応できるように配慮した。翌年2018年、各事業場の健康管理担当者に集団分析が浸透してきたことを踏まえ、全事業場で、集団分析を必須化した。
- ✓ 2018年以前に、各事業場の管理監督者に返却していた集団分析結果は、各事業場の数値と、全国平均値のみしか比較しておらず、管理監督者から自社内での立ち位置が分からないとの声が挙がっていた。そこで、2019年より、各事業場に返却する集団分析結果に、社内全体の平均値と、職種(部門)の平均値、各事業場の数値を比較したグラフやレーダーチャートを追加した。

7 職場環境改善の実施状況

職場環境改善の実施状況(経年推移)

- ✓ 2016年より、職場環境改善の取組を開始し、初年度は、本社の健康管理部門と専門家が協働で事業場を訪問し、各事業場の職場環境改善を支援。
- ✓ 2017年より、本社の健康管理部門における統括産業医と保健師により、ハイリスク事業場(総合健康リスク120以上)への支援を開始。
- ✓ 2018年より、東京大学川上憲人教授の指導のもと、各事業場の健康管理担当者への集合研修「健康いきいき職場づくり」(コーディネーター・ファシリテーター研修)を開催。全2回のコースで、各事業場担当者がグループワーク等で実践的に学ぶとともに、その後のフォローアップ研修では、事業場での実践状況をモニタリングし、自立的に職場環境改善を行えるスキルの習得を目指した。なお、研修講師は、川上憲人教授の研究室から、臨床心理士を派遣してもらった。
- ✓ 2019年より、人材育成部門の所管である「みんなの職場づくりプロジェクト」と、上記「健康いきいき職場づくり」との融合を目指し、「みんなの職場づくりプロジェクト」の手段の一つとして、「健康いきいき職場づくり」が位置付けられるよう、人材育成部門と連携している。

職場環境改善の具体的内容

- ✓ 全社平均と比較して、製造部門のA事業場では、総合健康リスクが120以上と高く、また、全社平均と比較して、特に、職場環境や身体負担度の数値に差がみられた。
- ✓ そこで、2018年10月～2019年9月にかけて、本社人事部・健康支援グループ健康推進室の産業保健スタッフによる支援のもと、A事業場の従業員へのアンケートや、現場観察(本社統括産業医・保健師が実施)、A事業場の担当者との話し合いを進めて、職場の課題点・改善点を抽出した。
- ✓ その結果、①重量物の取扱方法や、②作業環境(夏場の事業場内の温度、白衣の暑さ)、③コミュニケーション、に課題があることが分かった。

- ✓ そこで、①重量物の取扱作業について、作業ルールを徹底するとともに、人員配置を他ラインと調整し、男性作業者を配置した。次に、②従業員の暑さ対策として、作業服やインナーの見直しを行ったほか、スポットクーラーなどを導入した。また、③コミュニケーション対策として、管理監督者向けに研修を開催し、部下とのコミュニケーションの取り方等について講義を行った。
- ✓ 上記の①については、事業場の年間計画等の方針管理文書へ落とし込み、継続的な運用を図った。
- ✓ これらの改善策を実施した後、A事業場の従業員へ再度アンケートを実施し、介入内容の評価を行った。その結果、重量物取扱いによる主観的な負担感や、暑さによる主観的負担感が、介入前後で改善されていた。また、「出勤時、自分から挨拶をしている」「部下からの要望や相談後を検討した後、その理由も含めて説明している」管理監督者の割合が、介入前後で増加する等、介入前後で管理監督者の意識に変化がみられた。

職場環境改善を実施するにあたって抱えていた課題(当初・現在)とそれに対する対応

- ✓ 職場環境改善について事業場間で温度差があり、事業場によっては、上長の理解を得づらかった。職場環境改善によって、すぐに生産性が向上する訳ではないため、経営層の理解や現場側のメリットが認識されにくいことが課題であった。そのため、経営層や各事業場の幹部に対し、職場環境改善の内容とその成果に関する事例を分かりやすく示し、職場環境改善の取組が、従業員の満足度や生産性の向上につながることを地道に説明することで、理解を得るようにした。

職場環境改善を実施する上での工夫、効果的であった内容

- ✓ 職場環境改善が良いことだから追加的に取り組むという方針ではなく、もともと事業場が目指している方向性と合致する取組として位置付け、事業場の年間計画等の文書体系に落とし込むことにより、継続的な運用が可能となっている。

8 ストレスチェックの効果、今後の課題・展望

ストレスチェック制度の実施により感じた効果

- ✓ 長期病欠者は減っている印象はなく、高ストレス者および総合健康リスクは企業全体だと微増している。ただ、事業場別に詳細を見ると、ストレスチェック結果が改善している事業場は増えている。
- ✓ 離職率は横ばいか減少している印象である。

ストレスチェック制度の継続実施に関する今後の課題、見直しの内容、要望

- ✓ 医師面接指導の外部委託のコストが高いため、コストが抑えられたら良い。
- ✓ 高ストレス者にピンポイントでアプローチできるような方法に関する知見を得たい。
- ✓ ストレスチェックの実施と分析は進んできたが、結果の活用についてはまだ十分ではないと考えている。効果のある職場環境改善の改善事例が今後さらに蓄積され、各事業場が抱える課題に対して、それに対応する職場環境改善を各事業場が選択できるようになると良い。
- ✓ ストレスチェックのデータについて、人事部からも活用したい(性別・年齢・所属部署別の分析をしたい等)という要望が近年挙がっている。ただ、実施事務従事者でない他課職員に、データ提供ができないため、

なかなか難しい。個人が特定されないようなデータ活用を前提として、データの運用についての障壁が、もう少し低くなると良い。

I 社

1 基本情報

所在地	京都府
業種	卸売業
従業員数(企業全体/事業場)	54名(全国に5事業場)
産業保健スタッフの配置状況	嘱託産業医1名(地元の労働衛生機関経由での契約)

2 ストレスチェック等の経年的な状況

	ストレスチェック	高ストレス者面接	集団分析	職場環境改善	備考
2015年度以前					
2016年度					
2017年度					
2018年度					
2019年度	ストレスチェック開始		集団分析開始		
2020年度					
2021年度				※実施無	

3 ストレスチェックの実施体制

ストレスチェックの外部委託の有無、委託内容、委託選定時に重視したこと

- ✓ 2019年度のストレスチェック制度開始当初から、地元の労働衛生機関に委託して実施している。
- ✓ 同機関は、企業本社と同地域に地盤がある点、また以前から複数回相談に応じてもらった実績があった点から、委託先として選んだ。

産業保健総合支援センター(さんぽセンター)の地域窓口等の活用状況

- ✓ 委託先の選定時、さんぽセンターについて改めて調査を行った。しかし結果的には、以前から付き合いがあり信頼関係を築いている地元の労働衛生機関に委託した。

4 ストレスチェック制度の実施状況

ストレスチェック制度の実施状況(経年推移)

- ✓ 健康優良法人の認定取得を目指し、健康経営に向けた取組を検討する中で、地元の労働衛生機関との間で2019年に産業医契約を行った。その際に労働者が負担なく受検できる制度だとストレスチェック制度を紹介され、ストレスチェックを開始した。

5 ストレスチェック制度の実施方法

ストレスチェックの実施者、共同実施者、実施業務従事者

- ✓ 実施者：嘱託産業医（地元の労働衛生機関経由での契約）

ストレスチェックの実実施計画・方針の内容

- ✓ 実施頻度：年1回
- ✓ 実施機会、実施時期：健康診断終了後1ヶ月以内に行うこととしている。
- ✓ 実施形態：紙（マークシート方式）
- ✓ 回答者：子会社に勤務する労働者、役員も含め、受検している。派遣社員は受検対象外としている。
- ✓ 委託先の窓口担当を通じて調査票を用意し、各事業場に郵送して労働者に2週間程度で回答してもらう。

ストレスチェックの受検率

- ✓ 100%（育児休暇、産後休暇等中の者を除く）。回答しにくい、という声は特に聞かない。

高ストレス者への対応

- ✓ 高ストレス者の判定基準は、労働衛生機関に任せており、受検票をとりまとめて渡してから、2～3週間で結果が出る。
- ✓ 高ストレス判定を受けた労働者には、後日メールで受検勧奨を行っており、希望する場合は、WEB 又は対面にて、嘱託産業医が担当する医師面接を受けている。同僚や上司に気づかれず医師面接を受けられるよう、メールで面接に関するやりとりを行う、個室から Web で面接に参加してもらう、等の工夫を行っている。離席をしても、あやしまれないような部署も多く、いざとなれば休暇を取得頂いている。これまでに実際に医師面接を受けた者もいるようだ。
- ✓ ストレスチェック受検にかかる事務を担う者と、高ストレス判定を受けた者について詳細情報（部署ごとの内訳等）を把握する者を分けており、情報の把握状況に偏りが生じないよう配慮している。

6 ストレスチェック結果に基づく集団分析

集団分析の実施状況（経年推移）

- ✓ 初年度である 2019 年度から実施している。
- ✓ 経年変化が把握できるような形式で資料をもらっているが、今までの 2 年間で大きな変化は見られなかった。
- ✓ 高ストレス状態の労働者の中には、会社に来られていない可能性にも留意して、今後分析していきたいと考えている。

集団分析の方法（分析単位等）

- ✓ 企業全体の集団分析結果とは別途、事業部署を分析単位とした集団分析結果を出している。

集団分析結果の返却方法

- ✓ 分析結果が返却された後、後日健康診断とストレスチェックの結果について、併せて産業医より講評・指導を頂く。
- ✓ 部署によって傾向が少し違うと感じるものの、企業規模が小さいので個々人の結果によって集団分析結果全体が偏るのではと懸念に感じている。

集団分析結果の活用例

- ✓ 集団分析結果は取締役会で報告される。具体的な職場環境改善に向けた活用は行われていない。

7 職場環境改善の実施状況

職場環境改善の実施状況(経年推移)

- ✓ 特に実施していない。集団分析結果をどのように職場環境改善につなげるのか、今後の課題と思われる。

8 他のメンタルヘルス施策の実施状況

他のメンタルヘルス施策(こころの健康づくり計画等)における、ストレスチェック・職場環境改善の位置づけ

- ✓ 2021年度はコロナ禍での労働環境下におけるストレス状況について、企業側が把握するための材料として集団分析結果に期待を寄せるなど、労働者の状態を測る上で重要な役割を果たすと考えられている。

9 ストレスチェックの効果、今後の課題・展望

ストレスチェック制度の継続実施に関する今後の課題、見直しの内容、要望

- ✓ ストレスチェックの回答項目について、回答負担を考えると妥当と感じる一方で、早い人だと5分程度で完了するので、毎年同じ内容で受検をすることが適切なのか、疑問がある。

J社

1 基本情報

所在地	東京都世田谷区
業種	医療
従業員数(企業全体/事業場)	94名(2事業場。メインの事業場は50人以上)
産業保健スタッフの配置状況	嘱託産業医1名(事業場に勤務する非常勤医師が担当。2時間半程度の契約) 産業保健師1名(月2回)

2 ストレスチェック等の経年的な状況

	ストレスチェック	高ストレス者面接	集団分析	職場環境改善	備考
2015年度以前					
2016年度					
2017年度					
2018年度					
2019年度					年度途中で保健師と契約
2020年度	ストレスチェック開始	高ストレス者面接の体制整備	集団分析開始	職場環境改善開始	
2021年度					

3 ストレスチェック制度の実施状況

ストレスチェック制度の実施状況(経年推移)

- ✓ 近年、事業場規模が急速に拡大し、50人を超えたことから、ストレスチェックに取り組み始めた。2020年度にストレスチェック実施～集団分析～職場環境改善までを一通り実施している。

ストレスチェック実施の導入時の課題認識(事業場内でのメンタルヘルスに関する課題、等)

- ✓ 訪問診療を実施しており、24時間勤務体制を組んでいるため、訪問看護師、事務スタッフ、医師の一部が交代で宅直(オンコール当番)を担っている。24時間電話が鳴りうる状況下での勤務となるため、宅直(オンコール当番)がある職種は一定のストレスがあると考えてきた。
- ✓ もともと1つ事業場を構えていたが、2つ目の事業場を2021年5月に発足させた。職員は新型コロナウイルスへの対応や新規立ち上げに伴い、環境が大きく変化したため、ストレスがたまりやすい状況であった。

4 ストレスチェック制度の実施方法

ストレスチェックの実施者、共同実施者、実施実務従事者

- ✓ 2019年度の途中から、産業保健師を新規採用している。同法人の理事長が勤務先の大学で講演いただいた縁で、事業場の産業保健体制の整備について検討が進み、雇用に至った。
- ✓ ちょうど事業場規模が50人を超えるタイミングで産業保健師が入職し、ストレスチェックを含めた安全衛生関係の取組を推進することとした。ストレスチェックは社内のリソースだけで実施できるという声も一部あったものの、実施に伴う業務増加に反発があった。産業保健師が関わることにより、形だけではなく中長期的な計画の下、具体的な取組が進んできたと感じている。

ストレスチェックの外部委託の有無、委託内容、委託選定時に重視したこと

- ✓ 外部委託の実施有。質問紙の設計、またマークシート結果の数値化・表の作成作業を委託している。
- ✓ 外部委託先の選定時には、「厚生労働省が示している項目を網羅しているか」「精度の高さ」「コスト面」「内容のフィードバックを十分に行っているか」「集団分析の有無」「迅速に対応してくれるか」等の基準を重視した。現在の委託先は、発注後2～3週間で対応してくれる、フィードバックも1か月以内には行える状態である。早くフィードバックしないと状況がかわるので、疑いがある人を即座に対応できるように、スピーディさは重視している。
- ✓ なお、ストレスチェック開始前年度に、経営企画部の担当者が、複数の事業者から入念に情報収集をした上で候補事業者に関する情報をまとめており、それに対して産業保健師が、コストとの兼ね合い、活用可能性から見た必要なサービスの優先度等に関するアドバイスを行った。

ストレスチェックの実実施計画・方針の内容

- ✓ 実施頻度：年1回
- ✓ 実施形態：紙形式。（移動の多い働き方をしている従業員が一定数おり、Webでは対応できないため）質問紙を作成して社員に展開する作業は総務部が対応しており、一人ひとりに手渡ししている。回収は定期健診結果の提出用に用意している鍵付きのボックスを使用して回収している。
- ✓ 受検のリマインドには、MCS（メディカルケアステーション：全国の医療・介護現場で使われるコミュニケーションツール）を使用している。
- ✓ 2020年度はストレスチェック受検による従業員個人の気づき、高ストレスへの個別支援のみを実施したが、2021年度は会社全体で一次予防につなげたいと思っている。

ストレスチェックの受検率

- ✓ 概ね8割程度。ヘルスリテラシーが高い従業員が多いため、比較的回答してもらえていると感じる。
- ✓ 従業員から、受検しにくいという意見はあがっていない。ただしストレスチェックを継続的に実装するためには、従業員がこの制度の必要性を腹落ちさせる必要があると思っている。従業員の多くが医療専門職であるため、受検の必要性自体は難なく理解してもらえるが、制度の普及啓発のための教育研修が行いにくい側面もある。そのため、情報提供の方法を工夫する必要がある。一方で、医療専門家以外にも、事務スタッフ等が勤めているため、2021年度は彼らも含めてセルフケア力を向上させるための気づきを

与えられるような取組を実施したいと考えている。

- ✓ 診療部の医師の一部はストレスチェックを受検していない。自身の体調を把握しているから不要、としており、医師にも受けてもらう工夫を今後考えていく必要がある。一方で受検していない層も問題なく働いており、医師への相談窓口を設けて必要があれば活用してもらっているので、ストレスチェック受検を無理強いすることはない。

高ストレス者の医師面接

- ✓ 高ストレス者対応は社内の産業保健スタッフが実施している。
- ✓ 高ストレス者の割合は、2020年度1割、2021年度2割弱であった。
- ✓ 厚生労働省の基準にもとづき、高ストレス者を選定している。総合リスク判定結果と個々人のメンタル不調の高い人には、産業保健スタッフが声掛けする。
- ✓ これまで高ストレス者の面接を希望した従業員の事例はないが、健診の事後措置、過重労働面談、休職・復職支援プログラム等、他の機会を利用しているか、セルフケアで対応していると認識している。
- ✓ メンタルヘルス不調休職者は、昨年から今年にかけて数名いたが、皆復職できている。業種特性に加え、コロナ禍も重なり、国や自治体からのトップダウンでの要請や依頼等が多くあり、業務が増えるため、ストレスが高まり体調不良となるケースが散見されるが、早い段階で休ませることで、復職できていると感じる。休職中～復職後のフォローアップ体制がしっかりとあるので、いろいろな切り口でサポートできている。

5 ストレスチェック結果に基づく集団分析

集団分析の実施状況(経年推移)

- ✓ 集団分析結果の解釈は、社内の産業保健スタッフが担当している。
- ✓ 初年度である2020年度は、集団分析結果を概観するだけに留め、各部署へのフィードバックは行っていない。産業保健スタッフが入った初年度なので、ストレスチェック制度が浸透しないまま、従業員が自身へのメリットは何かということまで落とし込めていないとして、産業医と保健師の判断で、安全衛生委員会に報告するのみとした。
- ✓ 2021年度は新たに各部署に集団分析結果を還元する予定で、どのような方法を取るか、産業医と保健師で検討している。まずは管理監督者に対して、部署へのフォローアップ、サポート方法について、情報発信や教育等を行う予定である。誰からどのように発信を行うのか、方向性を打診中である。

集団分析の方法(分析単位等)

- ✓ 部署、年代、性別ごとの分析を行っている。部署ごとに従業員の職種が大まかに分かれているため、職別の分析は行っていないものの、各職種の特徴は部署別分析から読み取れる。
- ✓ 全部署を集団分析単位とすると、最小分析人数が3人以下になるので、より大きな部署を単位としている

集団分析結果について

- ✓ 2020年度に把握された傾向としては、コロナ禍において高いレベルの医療を提供したいという理想と現

実的な課題とのギャップに悩んでいることが挙げられる。また人間関係に関する悩み、上司・同僚等のサポートも弱いと感じた。その対策として、社内に在籍している従業員それぞれの職種について、なかなか理解しあえない状況を改善するため、「ワクワク会」として部署ごとの壁を取り払った、少人数座談会を実施し、相手の強みを感じてもらい、関心度を挙げてもらうための取組みを進めた。

- ✓ 2年目となる2021年度は、新型コロナウイルスへの対応、新事業所の立ち上げが重なっている。従業員数も急増している。集団分析結果を踏まえ、前年度と異なる問題が浮上していると思われる。ソーシャルディスタンスを乗り越えて、BCPに沿ってメインの事業を維持することを考えると、コロナ禍、高いレベルの医療を提供しようとする事への課題が生じていること、業務量が増えることが原因と思われる。さらに分散事業所になったために、サポートが薄れて、組織としてレジリエンスが下がり、一時的に疲れが生じている傾向にあると思った。具体的な取組内容は現在検討中だが、「質の高い医療サービスを提供したい」という価値観が強いので、地域貢献を目指して、ボランティアや、地域コミュニティの中に職員が入り込んで利用者とも交流しながら一次予防の枠を広げるような取組構想がある。
- ✓ 職場環境改善のアイデアは職場で実施されているウェルビーイング推進会議のリーダーたちから出てきた。ストレスチェックや健診結果も使いながら、ニーズや戦略を皆で考えるようにしている。
- ✓ 業種の特長上、ストレスチェックで挙げた、高ストレス者が多い、過重労働が多い、等の課題の解決を真正面から訴えても効果が期待できない。そのため、健康経営等、別の理念とうまく絡めながら、不調者を減らすための取組を実施している。

6 職場環境改善の実施状況

職場環境改善の実施状況(経年推移)

- ✓ 2020年度の集団分析結果をもとに、経営企画部の担当者発案でワクワク会を実施した。もともと事業場の規模が急速に拡大する中でしっかりとした組織体制を構築する必要性を感じ、産業保健師と相談したことがきっかけである。
- ✓ ワクワク会では、プライベートの話を含めた自己紹介を1対1で2～3分ずつ行っている。
- ✓ 理事長の理念として、患者だけではなく、スタッフの幸福にも重きを置いているため、ストレスチェックに関する取組の推進について、予算も含め、消極的な姿勢を経営側から取られることはない。具体的な取組方法については、経営側の意向と現実的な妥当性を調整しながら進めた。
- ✓ 経営者の理解が得られていることはプラスに働いているが、その上で、お金の負担感を感じる場所があるか、それでも負担感を減らすことは大事である。負担感ばかりでは皆拒絶反応をするが、そこをどう崩していくか、理解者を増やしていくかということで、いい循環が増えていくと思われる。

7 他のメンタルヘルス施策の実施状況

他のメンタルヘルス施策の実施内容

- ✓ こころとからだの健康づくり計画を作成して、複数の取組を実施している。並行して複数の取組を実施することで、対応が必要な従業員にはいずれかの取組を通じて全従業員とつながることができるよう、工夫している。

8 ストレスチェックの効果、今後の課題・展望

ストレスチェック制度の継続実施に関する今後の課題、見直しの内容、要望

- ✓ 現場の従業員が普段目につくような広報活動を行い、制度の必要性を広く浸透させることが必要である。情報発信、リテラシー向上に向けた取組みを、積極的かつユーモラスに進めてもらいたい。
- ✓ ストレスチェック制度の趣旨を踏まえると、高ストレス者だけに焦点を当てるのではなく、一次予防から三次予防までうまく実施する必要がある。
- ✓ 従業員は、ストレスチェック制度の年1回実施が義務化されている意味合いが分からず、負担感ばかりで有意義なものとなっていないケースもある。実施自体を目的化させるのではなく、同社のように、結果のフィードバックを丁寧に行い、産業医や産業保健師等の産業保健職を上手に活用して取組を進めることが大切である。必要な小規模事業場には、公的機関（産業保健総合支援センター等の産業医や保健師等）が無料でアウトリーチできるようにしてほしい。進め方が分からないことが多いためである。まずはすべての中小企業への公的機関・その役割や支援内容等の周知が必要だと考える。
- ✓ 補助金は、企業にメリットを与えて一歩踏み出す契機となる上で重要となる。分野への知識がなくても、一度取組を実施して効果を感じることができれば、取組継続につながる。

K社

1 基本情報

所在地	東京都中央区
業種	情報サービス業
従業員数(企業全体/事業場)	857名(全国に9事業場)
産業保健スタッフの配置状況	東京、大阪、松山の3事業場に嘱託産業医を配置。 産業医以外に、産業保健スタッフの配置はなし。 全事業場に、外部委託先のチャットサポートを導入。(委託先の保健師・心理士・管理栄養士等に相談することが可能。)

2 ストレスチェック等の経年的な状況

	ストレスチェック	高ストレス者面接	集団分析	職場環境改善	備考
2015年度以前					
2016年度	健保組合の指定システムを導入		集団分析開始		
2017年度					
2018年度	外部委託先変更				
2019年度	外部委託先変更				
2020年度			全従業員向けに産業医による集団分析の研修会を開催		
2021年度					

3 ストレスチェックの実施体制

ストレスチェックの外部委託の有無、委託内容、委託選定時に重視したこと

- ✓ 初年度および2年目は、健康保険組合が指定するシステムを活用していた。ただ、集団分析結果について、必要最低限しか出力できず、職場環境改善に活用するには物足りなさを感じていた。高ストレス者のフォローについてもまだ何かできることがあるように感じ、委託先の変更を検討していたところ、ある企業から提案を受け、委託先を変更することにした。
- ✓ 3年目は、質問項目が100問程度に増加した(初年度は57項目)ために、従業員から時間がかかりすぎるとの声が多く挙がり、受検率が82.3%から67.0%まで下がった。同社には合っていないと感じ、委託先を変更することにした。
- ✓ 4年目は、産業医との連携のしやすさも考慮し、産業医契約先と同じ会社に委託することにした。委託内容は、ストレスチェックの実施から高ストレス者の医師面接指導までである。現在まで継続して委託してい

る。

- ✓ 過去の委託先と比較して、現在の委託先の良い点は、①同社のリクエストに応じて、集団分析の軸を追加可能であること、②ストレスチェック結果と健康診断結果を同じシステムで確認可能であること、③高ストレス判定を受けた従業員だけでなく、高ストレス判定を受けていない従業員についても、メンタルヘルスのリスクが高い従業員を選定し、フォローしてくれること、の3点である。

外部委託先との連携にあたって抱えていた課題(当初・現在)とその対応

- ✓ 初年度の外部委託先は、最低限、ストレスチェックを実施できたが、集団分析結果の出力や、高ストレス者へのフォローも限られていた。さらにきめ細かい対応を目指し、外部委託先を変更した。
- ✓ 3年目の外部委託先は、100問と内容の濃いストレスチェックが特色であったが、従業員の回答の負担が大きく、受検率が下がり、本来フォローすべき従業員へのフォローも難しくなってしまった。そのため、委託先を再度変更した。

4 ストレスチェック制度の実施状況

ストレスチェック制度の実施状況(経年推移)

- ✓ 2016年度から毎年ストレスチェックを実施。

ストレスチェック実施の導入時の課題認識(事業場内でのメンタルヘルスに関する課題、等)

- ✓ 導入当時から現在に至るまで、休職者は少ない状況であり、また、当時は現在のように、人事部に健康管理担当のチームも存在しなかったため、メンタルヘルスに関する課題はあまり感じていなかった。

ストレスチェック実施に関する社員の関心度(結果返却時の問合せ有無やその内容)

- ✓ ストレスチェック3年目に、100問の調査項目になった際は、社内のグループウェアでネガティブな発言も多くあったが、現在の委託先のシステム(57項目)に変更してからは、社員も慣れて、ストレスチェックが会社全体に浸透してきたように思う。

5 ストレスチェック制度の実施方法

ストレスチェックの実実施計画・方針の内容

- ✓ 実施頻度:年1回
- ✓ 実施機会、実施時期:11月後半の2週間
健康診断を10~12月に実施しており、身体面の健康と合わせて、心の健康も考えてもらおうと、同時期に実施している。社内の年1回の大イベントが11月上旬にあり、その時期とずらすため、後半に設定している。
- ✓ 実施形態:web形式

ストレスチェックの受検率

- ✓ 2016:89%、2017:82.3%、2018:67%、2019:87%、2020:75.6%
(2019年→2020年にかけて受検率が低下しているが、受検者数としては増加している。会社の規模拡大

の影響を受けている印象である。)

ストレスチェックへの回答が難しいと思われる集団(高齢者、外国人等)に向けた工夫

- ✓ Web のストレスチェックは、英語版にも対応している。

高ストレス者への対応

- ✓ ストレスチェックを受検した者のうち、例年1~2%程度が高ストレス者として判定される。
- ✓ 高ストレス者として判定された者のうち、面接指導を希望する者は、例年2~3人となっている。
(コロナウイルス感染症の影響により、高ストレス者への医師面接は、原則 web 上で実施している。Web に切り替わったことにより、社員から不満の声は挙がっていない。また、もともと、IT 系企業を担当している産業医と契約しているため、web 面接に切り替わったことによるデメリット等の意見もなかった。)
- ✓ 高ストレス者だけでなく、フォローが望ましい従業員について、委託先の設定する選定基準に基づいて、スクリーニングの上、委託先からチャット等でフォローしている。全従業員 850 名程度のうち、委託先とのチャット相談等を活用している従業員が、月間で 20 名程度である。

個人結果の返却方法

- ✓ 受検後すぐに web 上で結果が確認できる。

6 ストレスチェック結果に基づく集団分析

集団分析の実施状況(経年推移)

- ✓ 2016 年度から毎年集団分析を実施。

集団分析の方法(分析単位等)

- ✓ 勤続年数、役職、年代、性別、事業場の単位で集団分析実施。
- ✓ 業務で細分化され組織単位も少人数の部署が多いことから、5人以上の部門を分析対象している。
(最小分析人数は、衛生委員会での審議を経た上で決定し、分析にあたっては、個人が特定されない形で実施している。)

集団分析結果の返却方法

- ✓ 経営層向けに、経営会議で、集団分析結果のフィードバックを実施。
- ✓ 集団分析結果(自部署だけでなく他部署も含めて)は、全従業員が確認可能である。

集団分析結果の活用例

- ✓ 管理監督者だけが確認すれば良い、というものではないという思いから、2020 年度、全従業員を対象に(参加は任意)、産業医による集団分析結果の見方に関する研修会を実施した。講義だけでなく、チームごとに分かれて行うグループワークも実施した。研修会後にアンケートを実施したところ、参加した従業員から満足の声が多く寄せられ、チームでストレスチェックについて話し合う機会があって良かったという声や、他チームと比較できることが面白いという意見があった。(2020 年度の参加者は 40 名程度。)
- ✓ 管理監督者向けの研修会でも、集団分析結果について触れることもある。

7 職場環境改善の実施状況

職場環境改善の実施状況(経年推移)

- ✓ 不明。(各事業場の職場環境改善の実施状況について、人事部健康管理部門で把握していない。)
- ✓ 人事部健康管理部門では、社内の他部門と比較して相対的に結果が良好でなかった部門長からの相談対応等を実施している。

職場環境改善を実施するにあたって抱えていた課題(当初・現在)とそれに対する対応

- ✓ 集団分析を実施することができたとしても、その結果から職場環境改善まで繋げるにはハードルが高い。〇〇の集団分析結果が出た場合に、〇〇の職場環境改善策が考えられる等、アプローチ例まで提示してもらえると非常にやりやすい。また、社員の役割分担を考えた時に、ストレスチェックの実施から高ストレス者対応までは、人事部健康管理部門の所管となるが、職場改善改善となると、各チームや、人事部育成部門等の他部署での所管となる。社内でもどのように連携すれば良いのかも課題である。さらに、国で出されている職場環境改善マニュアルについても、同社がIT業のため、そのまま活用することが難しく感じてしまい、なかなか活用できていない。もし、業種別のマニュアルや利用可能なツール等があれば、着手のハードルは下がると思う。
- ✓ ストレスチェックの結果が、全国平均と比較して良い数値のため、人事部健康管理担当では、職場環境改善の必要性をあまり感じていない。各チームの管理監督者から個別に相談を受けて、総合健康リスクが高い要因等について検討することはあるが、それ以外では、各チームの職場環境改善の実施状況等も把握していない。

8 他のメンタルヘルス施策の実施状況

他のメンタルヘルス施策の実施内容

- ✓ マネージャーに昇格した方に対して、安全配慮義務・自己保健義務等に関する研修を実施している。
- ✓ パルスサーベイを実施している。(週1回、心身面やチームワークに関する3問程度の調査を行っている。回答内容は、他の従業員も確認できるようにになっており、非公開の設定も可能であるが、公開している社員が多い。)

9 ストレスチェックの効果、今後の課題・展望

ストレスチェック制度の実施により感じた効果

- ✓ 高ストレス者やメンタルヘルスのリスクが高い方のうち、自分から周囲に相談できない方について、ストレスチェックにより、早期発見・早期フォローが可能になった。

ストレスチェック制度の継続実施に関する今後の課題、見直しの内容、要望

- ✓ 厚生労働省が提供する職場環境改善のフォーマット等が、業種別であるとさらに使いやすい。

別 添 資 料

・ **アンケート調査集計表（事業場票）**

【問1】事業場(本調査票が届きました事業場)について、本社か、支社・出張所(工場等も含む)か選択。
《実数》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3633	804	1148	995	686
1	本社	1690	390	523	448	329
2	支社・出張所 (工場等も含む)	1838	377	599	519	343
3	無回答	105	37	26	28	14

《比率》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	本社	46.52%	48.51%	45.56%	45.03%	47.96%
2	支社・出張所 (工場等も含む)	50.59%	46.89%	52.18%	52.16%	50.00%
	無回答	2.89%	4.60%	2.26%	2.81%	2.04%

【問2】事業場の主な業種
《実数》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3633	804	1148	995	686
1	農業、林業	18	12	6	0	0
2	漁業	0	0	0	0	0
3	鉱業、採石業、 砂利採取業	5	3	0	1	1
4	建設業	149	63	44	23	19
5	製造業	914	100	257	304	253
6	電気・ガス・熱供給 ・水道業	44	9	23	6	6
7	情報通信業	124	14	43	41	26
8	運輸業、郵便業	294	56	122	89	27
9	卸売業、小売業	352	126	138	67	21
10	金融業、保険業	123	34	34	34	21
11	不動産業、物品賃貸業	41	17	11	10	3
12	学術研究、 専門・技術サービス業	67	22	13	23	9
13	宿泊業、飲食サービス業	76	40	22	10	4
14	生活関連サービス業、 娯楽業	54	25	24	3	2
15	教育、学習支援業	144	19	41	34	50
16	医療、福祉	720	134	184	208	194
17	複合サービス事業	34	10	19	5	0
18	サービス業(他の分類にさ れないもの)	362	100	131	105	26
19	公務(他に分類されるもの を除く)	41	9	10	9	13
20	分類不要の産業	49	6	19	18	6
21	無回答	22	5	7	5	5

《比率》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	農業、林業	0.50%	1.49%	0.52%	0.00%	0.00%
2	漁業	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
3	鉱業、採石業、 砂利採取業	0.14%	0.37%	0.00%	0.10%	0.15%
4	建設業	4.10%	7.84%	3.83%	2.31%	2.77%
5	製造業	25.16%	12.44%	22.39%	30.55%	36.88%
6	電気・ガス・熱供給 ・水道業	1.21%	1.12%	2.00%	0.60%	0.87%
7	情報通信業	3.41%	1.74%	3.75%	4.12%	3.79%
8	運輸業、郵便業	8.09%	6.97%	10.63%	8.94%	3.94%
9	卸売業、小売業	9.69%	15.67%	12.02%	6.73%	3.06%
10	金融業、保険業	3.39%	4.23%	2.96%	3.42%	3.06%
11	不動産業、物品賃貸業	1.13%	2.11%	0.96%	1.01%	0.44%
12	学術研究、 専門・技術サービス業	1.84%	2.74%	1.13%	2.31%	1.31%
13	宿泊業、飲食サービス業	2.09%	4.98%	1.92%	1.01%	0.58%
14	生活関連サービス業、 娯楽業	1.49%	3.11%	2.09%	0.30%	0.29%
15	教育、学習支援業	3.96%	2.36%	3.57%	3.42%	7.29%
16	医療、福祉	19.82%	16.67%	16.03%	20.90%	28.28%
17	複合サービス事業	0.94%	1.24%	1.66%	0.50%	0.00%
18	サービス業(他の分類にさ れないもの)	9.96%	12.44%	11.41%	10.55%	3.79%
19	公務(他に分類されるもの を除く)	1.13%	1.12%	0.87%	0.90%	1.90%
20	分類不要の産業	1.35%	0.75%	1.66%	1.81%	0.87%
	無回答	0.61%	0.62%	0.61%	0.50%	0.73%

【問3-1】企業全体(本社、支社・出張所を含む企業全体)の労働者数(正社員、契約社員、パート・アルバイトを含む)

《第4分位数&平均値》

	最小値	第2分位数	中央値	第3分位数	最大値	平均値
全件	1	208	1008	4724	1221044	12169.23

《実数》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3633	804	1148	995	686
1	>=1 <50	319	319	0	0	0
2	>=50 <300	652	183	469	0	0
3	>=300 <1000	698	103	238	357	0
4	>=1000 >=1000	1736	153	381	558	644
5	無回答	228	46	60	80	42

《比率》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	>=1 <50	8.78%	39.68%	0.00%	0.00%	0.00%
2	>=50 <300	17.95%	22.76%	40.85%	0.00%	0.00%
3	>=300 <1000	19.21%	12.81%	20.73%	35.88%	0.00%
4	>=1000 >=1000	47.78%	19.03%	33.19%	56.08%	93.88%
5	無回答	6.28%	5.72%	5.23%	8.04%	6.12%

【問3-2】事業場(本調査票が届きました事業場)の労働者数(正社員、契約社員、パート・アルバイトを含む)

《第4分位数&平均値》

	最小値	第2分位数	中央値	第3分位数	最大値	平均値
全件	1	58	216	659	17322	590.95

《実数》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3633	804	1148	995	686
1	>=1 <50	744	744	0	0	0
2	>=50 <300	1110	0	1110	0	0
3	>=300 <1000	937	0	0	937	0
4	>=1000 >=1000	659	0	0	0	659
5	無回答	183	60	38	58	27

《比率》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	>=1 <50	20.48%	92.54%	0.00%	0.00%	0.00%
2	>=50 <300	30.55%	0.00%	96.69%	0.00%	0.00%
3	>=300 <1000	25.79%	0.00%	0.00%	94.17%	0.00%
4	>=1000 >=1000	18.14%	0.00%	0.00%	0.00%	96.06%
5	無回答	5.04%	7.46%	3.31%	5.83%	3.94%

【問4】事業場における、産業保健活動に携わっている産業保健スタッフ(複数回答)

《実数》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3633	804	1148	995	686
1	産業医(事業場に選任され ている者)	2401	144	820	782	655
2	産業医(1以外の者)	727	97	262	220	148
3	産業医以外の医師	285	19	48	76	142
4	保健師	921	33	148	313	427
5	看護師	649	36	122	202	289
6	精神保健福祉士	42	0	12	11	19
7	歯科医師	33	4	4	7	18
8	公認心理士	197	4	18	56	119
9	その他の心理職 (民間資格取得者を含む)	134	13	24	39	58
10	それ以外	228	19	61	67	81
11	いない	564	499	53	12	0
12	無回答	37	13	11	7	6

《比率》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	産業医(事業場に選任され ている者)	66.09%	17.91%	71.43%	78.59%	95.48%
2	産業医(1以外の者)	20.01%	12.06%	22.82%	22.11%	21.57%
3	産業医以外の医師	7.84%	2.36%	4.18%	7.64%	20.70%
4	保健師	25.35%	4.10%	12.89%	31.46%	62.24%
5	看護師	17.86%	4.48%	10.63%	20.30%	42.13%
6	精神保健福祉士	1.16%	0.00%	1.05%	1.11%	2.77%
7	歯科医師	0.91%	0.50%	0.35%	0.70%	2.62%
8	公認心理士	5.42%	0.50%	1.57%	5.63%	17.35%
9	その他の心理職 (民間資格取得者を含む)	3.69%	1.62%	2.09%	3.92%	8.45%
10	それ以外	6.28%	2.36%	5.31%	6.73%	11.81%
11	いない	15.52%	62.06%	4.62%	1.21%	0.00%
12	無回答	1.02%	1.62%	0.96%	0.70%	0.87%

【問4】回答数

《実数》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3629	804	1148	995	682
1	回答数:1	2170	730	837	489	114
2	回答数:2	760	48	209	307	196
3	回答数:3	382	11	61	122	188
4	回答数:4	148	1	18	46	83
5	回答数:5	85	1	10	15	59
6	回答数:6	33	0	2	6	25
7	回答数:7	14	0	0	3	11
8	無回答	37	13	11	7	6

《比率》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	回答数:1	59.80%	90.80%	72.91%	49.15%	16.72%
2	回答数:2	20.94%	5.97%	18.21%	30.85%	28.74%
3	回答数:3	10.53%	1.37%	5.31%	12.26%	27.57%
4	回答数:4	4.08%	0.12%	1.57%	4.62%	12.17%
5	回答数:5	2.34%	0.12%	0.87%	1.51%	8.65%
6	回答数:6	0.91%	0.00%	0.17%	0.60%	3.67%
7	回答数:7	0.39%	0.00%	0.00%	0.30%	1.61%
8	無回答	1.02%	1.62%	0.96%	0.70%	0.88%

【問5】産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターに相談の有無

《実数》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3633	804	1148	995	686
1	ある	252	38	84	70	60
2	なし	3333	754	1053	912	614
3	無回答	48	12	11	13	12

《比較》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	ある	6.94%	4.73%	7.32%	7.04%	8.75%
2	なし	91.74%	93.78%	91.72%	91.66%	89.50%
3	無回答	1.32%	1.49%	0.96%	1.31%	1.75%

【問6-1】テレワークの導入状況

《実数》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3633	804	1148	995	686
1	就業規則や付帯規定に明記し、会社の制度として認めている	1438	147	370	484	437
2	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する労働者がいる	660	150	235	183	92
3	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する労働者もいない	1490	495	529	318	148
4	無回答	45	12	14	10	9

《比率》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	就業規則や付帯規定に明記し、会社の制度として認めている	39.58%	18.28%	32.23%	48.64%	63.70%
2	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する労働者がいる	18.17%	18.66%	20.47%	18.39%	13.41%
3	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する労働者もいない	41.01%	61.57%	46.08%	31.96%	21.57%
4	無回答	1.24%	1.49%	1.22%	1.01%	1.31%

【問6-2】テレワークを実施している労働者の割合

《実数》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3633	657	934	745	439
1	5%未満	2279	602	799	568	310
2	5%以上10%未満	168	20	51	66	31
3	10%以上20%未満	185	21	57	65	42
4	20%以上30%未満	143	14	27	46	56
5	30%以上40%未満	106	8	26	29	43
6	40%以上50%未満	77	12	18	27	20
7	50%以上60%未満	73	14	15	22	22
8	60%以上70%未満	65	11	13	19	22
9	70%以上80%未満	78	9	24	20	25
10	80%以上90%未満	63	4	12	26	21
11	90%以上100%未満	97	8	28	27	34
12	100%	55	16	12	16	11
13	無回答	244	65	66	64	49

《比率》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	5%未満	62.73%	91.63%	85.55%	76.24%	70.62%
2	5%以上10%未満	4.62%	3.04%	5.46%	8.86%	7.06%
3	10%以上20%未満	5.09%	3.20%	6.10%	8.72%	9.57%
4	20%以上30%未満	3.94%	2.13%	2.89%	6.17%	12.76%
5	30%以上40%未満	2.92%	1.22%	2.78%	3.89%	9.79%
6	40%以上50%未満	2.12%	1.83%	1.93%	3.62%	4.56%
7	50%以上60%未満	2.01%	2.13%	1.61%	2.95%	5.01%
8	60%以上70%未満	1.79%	1.67%	1.39%	2.55%	5.01%
9	70%以上80%未満	2.15%	1.37%	2.57%	2.68%	5.69%
10	80%以上90%未満	1.73%	0.61%	1.28%	3.49%	4.78%
11	90%以上100%未満	2.67%	1.22%	3.00%	3.62%	7.74%
12	100%	1.51%	2.44%	1.28%	2.15%	2.51%
13	無回答	6.72%	9.89%	7.07%	8.59%	11.16%

【問7-1】ストレスチェック制度の目的はどのようなものだと理解しているか(複数回答)

《実数》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3633	804	1148	995	686
1	労働者がメンタルヘルス不調に陥ることを未然に防ぐこと	3245	662	1033	908	642
2	職場の問題点の把握が可能となり、職場環境改善の具体的な検討を行えること	2670	483	822	777	588
3	労働者のストレスが軽減され、職場の改善が進むことで、労働生産性の向上など、経営面でのプラス効果も期待できること	2003	426	603	559	415
4	労働者のうち、うつ病等の精神疾患患者のスクリーニングを行うこと	791	185	251	222	133
5	分からない	56	47	5	3	1
6	無回答	93	24	32	25	12

《比率》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	労働者がメンタルヘルス不調に陥ることを未然に防ぐこと	89.32%	82.34%	89.98%	91.26%	93.59%
2	職場の問題点の把握が可能となり、職場環境改善の具体的な検討を行えること	73.49%	60.07%	71.60%	78.09%	85.71%
3	労働者のストレスが軽減され、職場の改善が進むことで、労働生産性の向上など、経営面でのプラス効果も期待できること	55.13%	52.99%	52.53%	56.18%	60.50%
4	労働者のうち、うつ病等の精神疾患患者のスクリーニングを行うこと	21.77%	23.01%	21.86%	22.31%	19.39%
5	分からない	1.54%	5.85%	0.44%	0.30%	0.15%
6	無回答	2.56%	2.99%	2.79%	2.51%	1.75%

【問7-2】ストレスチェック制度の創設以降、事業場における各年度のストレスチェックの実施有無

《実数》		合計	実施した	実施していない	分からない	無回答
1	2015(平成27)年12月～2016(平成28)年3月	3633	1515	1498	493	127
2	2016(平成28)年4月～2017(平成29)年3月	3633	2676	600	265	92
3	2017(平成29)年4月～2018(平成30)年3月	3633	2840	539	174	80
4	2018(平成30)年4月～2019(平成31)年3月	3633	2966	500	102	65
5	2019(平成31)年4月～2020(令和2)年3月	3633	3037	485	70	41
6	2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月	3633	3063	494	44	32

《比率》		合計	実施した	実施していない	分からない	無回答
1	2015(平成27)年12月～2016(平成28)年3月	100.00%	41.70%	41.23%	13.57%	3.50%
2	2016(平成28)年4月～2017(平成29)年3月	100.00%	73.66%	16.52%	7.29%	2.53%
3	2017(平成29)年4月～2018(平成30)年3月	100.00%	78.17%	14.84%	4.79%	2.20%
4	2018(平成30)年4月～2019(平成31)年3月	100.00%	81.64%	13.76%	2.81%	1.79%
5	2019(平成31)年4月～2020(令和2)年3月	100.00%	83.59%	13.35%	1.93%	1.13%
6	2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月	100.00%	84.31%	13.60%	1.21%	0.88%

【問7-2】ストレスチェック制度の創設以降、事業場における各年度のストレスチェックの実施有無、カテゴリ別

①2015(平成27)年12月～2016(平成28)年3月

《実数》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3633	804	1148	995	686
1	実施した	1515	140	504	530	341
2	実施していない	1498	494	415	309	280
3	分からない	493	134	178	128	53
4	無回答	127	36	51	28	12

②2016(平成28)年4月～2017(平成29)年3月

《実数》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3633	804	1148	995	686
1	実施した	2676	225	900	903	648
2	実施していない	600	433	119	34	14
3	分からない	265	114	95	39	17
4	無回答	92	32	34	19	7

③2017(平成29)年4月～2018(平成30)年3月

《実数》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3633	804	1148	995	686
1	実施した	2840	255	983	941	661
2	実施していない	539	426	84	18	11
3	分からない	174	92	53	20	9
4	無回答	80	31	28	16	5

④2018(平成30)年4月～2019(平成31)年3月

《実数》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3633	804	1148	995	686
1	実施した	2966	282	1046	967	671
2	実施していない	500	423	60	11	6
3	分からない	102	71	23	4	4
4	無回答	65	28	19	13	5

⑤2019(平成31)年4月～2020(令和2)年3月

《実数》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3633	804	1148	995	686
1	実施した	3037	298	1084	979	676
2	実施していない	485	429	45	8	3
3	分からない	70	57	10	1	2
4	無回答	41	20	9	7	5

⑥2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月

《実数》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3633	804	1148	995	686
1	実施した	3063	304	1106	980	673
2	実施していない	494	447	32	10	5
3	分からない	44	40	3	0	1
4	無回答	32	13	7	5	7

《比率》

《比率》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	実施した	41.70%	17.41%	43.90%	53.27%	49.71%
2	実施していない	41.23%	61.44%	36.15%	31.06%	40.82%
3	分からない	13.57%	16.67%	15.51%	12.86%	7.73%
4	無回答	3.50%	4.48%	4.44%	2.81%	1.75%

《比率》

《比率》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	実施した	73.66%	27.99%	78.40%	90.75%	94.46%
2	実施していない	16.52%	53.86%	10.37%	3.42%	2.04%
3	分からない	7.29%	14.18%	8.28%	3.92%	2.48%
4	無回答	2.53%	3.98%	2.96%	1.91%	1.02%

《比率》

《比率》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	実施した	78.17%	31.72%	85.63%	94.57%	96.36%
2	実施していない	14.84%	52.99%	7.32%	1.81%	1.60%
3	分からない	4.79%	11.44%	4.62%	2.01%	1.31%
4	無回答	2.20%	3.86%	2.44%	1.61%	0.73%

《比率》

《比率》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	実施した	81.64%	35.07%	91.11%	97.19%	97.81%
2	実施していない	13.76%	52.61%	5.23%	1.11%	0.87%
3	分からない	2.81%	8.83%	2.00%	0.40%	0.58%
4	無回答	1.79%	3.48%	1.66%	1.31%	0.73%

《比率》

《比率》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	実施した	83.59%	37.06%	94.43%	98.39%	98.54%
2	実施していない	13.35%	53.36%	3.92%	0.80%	0.44%
3	分からない	1.93%	7.09%	0.87%	0.10%	0.29%
4	無回答	1.13%	2.49%	0.78%	0.70%	0.73%

《比率》

《比率》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	実施した	84.31%	37.81%	96.34%	98.49%	98.10%
2	実施していない	13.60%	55.60%	2.79%	1.01%	0.73%
3	分からない	1.21%	4.98%	0.26%	0.00%	0.15%
4	無回答	0.88%	1.62%	0.61%	0.50%	1.02%

【問8】2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月までの間に、ストレスチェックを実施しなかった(できなかった)理由(複数回答)

《実数》 ※問7の⑥の期間で「2.実施していない」を選択して事業場のみをカウント

《実数》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		494	447	32	10	5
1	労働者数50人未満の事業場であり、実施義務がなかった	356	353	3	0	0
2	実務上煩雑だった	19	16	3	0	0
3	費用負担が大きかった	21	20	1	0	0
4	プライバシーに配慮することが困難だった	18	17	1	0	0
5	ストレスチェック制度の義務化を知らなかった	122	114	7	1	0
6	新型コロナウイルス感染症の影響により、実施をする余裕がなかった	64	47	13	4	0
7	その他	52	32	11	4	5
8	無回答	14	7	6	1	0

《比率》

《比率》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	労働者数50人未満の事業場であり、実施義務がなかった	72.06%	78.97%	9.38%	0.00%	0.00%
2	実務上煩雑だった	3.85%	3.58%	9.38%	0.00%	0.00%
3	費用負担が大きかった	4.25%	4.47%	3.13%	0.00%	0.00%
4	プライバシーに配慮することが困難だった	3.64%	3.80%	3.13%	0.00%	0.00%
5	ストレスチェック制度の義務化を知らなかった	24.70%	25.50%	21.88%	10.00%	0.00%
6	新型コロナウイルス感染症の影響により、実施をする余裕がなかった	12.96%	10.51%	40.63%	40.00%	0.00%
7	その他	10.53%	7.16%	34.38%	40.00%	100.00%
8	無回答	2.83%	1.57%	18.75%	10.00%	0.00%

【問8】回答数

《実数》 ※問7の⑥の期間で「2.実施していない」を選択して事業場のみをカウント

《実数》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		494	447	32	10	5
1	回答数:1	356	325	17	9	5
2	回答数:2	91	85	6	0	0
3	回答数:3	23	21	2	0	0
4	回答数:4	7	6	1	0	0
5	回答数:5	1	1	0	0	0
6	回答数:6	2	2	0	0	0
7	回答数:7	0	0	0	0	0
8	無回答	14	7	6	1	0

《比率》

《比率》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	回答数:1	72.06%	72.71%	53.13%	90.00%	100.00%
2	回答数:2	18.42%	19.02%	18.75%	0.00%	0.00%
3	回答数:3	4.66%	4.70%	6.25%	0.00%	0.00%
4	回答数:4	1.42%	1.34%	3.13%	0.00%	0.00%
5	回答数:5	0.20%	0.22%	0.00%	0.00%	0.00%
6	回答数:6	0.40%	0.45%	0.00%	0.00%	0.00%
7	回答数:7	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
8	無回答	2.83%	1.57%	18.75%	10.00%	0.00%

【問9】問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した各年度のうち、直近の1年度に実施したストレスチェックについて、実施した回数

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

《実数》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3115	329	1119	988	679
1	1回	3002	308	1089	952	653
2	2回	57	9	11	18	19
3	3回以上	30	5	10	13	2
4	無回答	26	7	9	5	5

《比率》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	1回	96.37%	93.62%	97.32%	96.36%	96.17%
2	2回	1.83%	2.74%	0.98%	1.82%	2.80%
3	3回以上	0.96%	1.52%	0.89%	1.32%	0.29%
4	無回答	0.83%	2.13%	0.80%	0.51%	0.74%

【問10】問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した各年度のうち、直近の1年度に実施したストレスチェックについて、受検者数

《第4分位数 & 平均値》

《第4分位数 & 平均値》	最小値	第2分位数	中央値	第3分位数	最大値	平均値
全件	0	73	281.5	761.5	65896	710.04

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

《実数》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3115	329	1119	988	679
1	>=0 <50	408	224	167	15	2
2	>=50 <300	1010	6	788	211	5
3	>=300 <1000	793	0	0	650	143
4	>=1000 >=1000	513	0	0	0	513
5	無回答	391	99	164	112	16

《比率》

《比率》		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	>=1 <50	13.10%	68.09%	14.92%	1.52%	0.29%
2	>=50 <300	32.42%	1.82%	70.42%	21.36%	0.74%
3	>=300 <1000	25.46%	0.00%	0.00%	65.79%	21.06%
4	>=1000 >=1000	16.47%	0.00%	0.00%	0.00%	75.55%
5	無回答	12.55%	30.09%	14.66%	11.34%	2.36%

【問11-1】問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した各年度のうち、直近の1年度に実施したストレスチェックについて

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	3115	329	1119	988	679
1 事業場内のスタッフのみ	802	85	266	230	221
2 外部機関に委託	2267	235	837	747	448
3 無回答	46	9	16	11	10

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 事業場内のスタッフのみ	25.75%	25.84%	23.77%	23.28%	32.55%
2 外部機関に委託	72.78%	71.43%	74.80%	75.61%	65.98%
3 無回答	1.48%	2.74%	1.43%	1.11%	1.47%

【問11-2】委託した外部機関

《実数》 ※問11(1)で「2. 外部機関に委託」を選択した事業場のみをカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	2267	235	837	747	448
1 EAP機関	802	70	233	283	216
2 健診実施機関	820	83	400	236	101
3 医療機関(精神科)	53	5	22	21	5
4 精神科以外の医療機関	37	6	19	11	1
5 その他	521	62	152	188	119
6 無回答	34	9	11	8	6

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 EAP機関	35.38%	29.79%	27.84%	37.88%	48.21%
2 健診実施機関	36.17%	35.32%	47.79%	31.59%	22.54%
3 医療機関(精神科)	2.34%	2.13%	2.63%	2.81%	1.12%
4 精神科以外の医療機関	1.63%	2.55%	2.27%	1.47%	0.22%
5 その他	22.98%	26.38%	18.16%	25.17%	26.56%
6 無回答	1.50%	3.83%	1.31%	1.07%	1.34%

【問11-3】ストレスチェックの実施に際し、外部機関に委託した内容(複数回答)

《実数》 ※問11(1)で「2. 外部機関に委託」を選択した事業場のみをカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	2267	235	837	747	448
1 ストレスチェックの実施	1985	215	749	649	372
2 高ストレス者の判定	1799	163	664	615	357
3 高ストレス者が希望した場合の面接指導	794	89	360	252	93
4 ストレス度の判定結果の本人への通知	1584	155	570	534	325
5 集団分析の実施と結果レポートの作成	1766	146	608	607	405
6 集団分析結果の各職場への通知	493	46	210	164	73
7 集団分析結果に基づく職場環境改善策の提案	341	29	105	117	90
8 その他	42	2	10	14	16
9 無回答	8	1	3	1	3

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 ストレスチェックの実施	87.56%	91.49%	89.49%	86.88%	83.04%
2 高ストレス者の判定	79.36%	69.36%	79.33%	82.33%	79.69%
3 高ストレス者が希望した場合の面接指導	35.02%	37.87%	43.01%	33.73%	20.76%
4 ストレス度の判定結果の本人への通知	69.87%	65.96%	68.10%	71.49%	72.54%
5 集団分析の実施と結果レポートの作成	77.90%	62.13%	72.64%	81.26%	90.40%
6 集団分析結果の各職場への通知	21.75%	19.57%	25.09%	21.95%	16.29%
7 集団分析結果に基づく職場環境改善策の提案	15.04%	12.34%	12.54%	15.66%	20.09%
8 その他	1.85%	0.85%	1.19%	1.87%	3.57%
9 無回答	0.35%	0.43%	0.36%	0.13%	0.67%

【問11-3】回答数

《実数》 ※問11(1)で「2. 外部機関に委託」を選択した事業場のみをカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	2267	235	837	747	448
1 回答数:1	174	33	68	54	19
2 回答数:2	233	34	94	64	41
3 回答数:3	448	43	153	147	105
4 回答数:4	635	44	216	226	149
5 回答数:5	451	48	169	151	83
6 回答数:6	202	25	86	59	32
7 回答数:7	115	7	48	44	16
8 回答数:8	1	0	0	1	0
9 無回答	8	1	3	1	3

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 回答数:1	7.68%	14.04%	8.12%	7.23%	4.24%
2 回答数:2	10.28%	14.47%	11.23%	8.57%	9.15%
3 回答数:3	19.76%	18.30%	18.28%	19.68%	23.44%
4 回答数:4	28.01%	18.72%	25.81%	30.25%	33.26%
5 回答数:5	19.89%	20.43%	20.19%	20.21%	18.53%
6 回答数:6	8.91%	10.64%	10.27%	7.90%	7.14%
7 回答数:7	5.07%	2.98%	5.73%	5.89%	3.57%
8 回答数:8	0.04%	0.00%	0.00%	0.13%	0.00%
9 無回答	0.35%	0.43%	0.36%	0.13%	0.67%

【問12】ストレスチェックの実施者(共同実施者を含む)(複数回答)

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	3115	329	1119	988	679
1 産業医(事業場に選任されている者)	2025	143	658	633	591
2 産業医(1. 以外の者)	554	73	217	171	93
3 産業医の資格を持たない医師(事業場に所属)	41	2	9	15	15
4 外部委託先の医師(1. 及び2. の者を除く)	485	55	199	162	69
5 保健師(事業場に所属)	514	17	64	168	265
6 保健師(外部委託先)	144	14	56	49	25
7 看護師(事業場に所属)	253	7	45	94	107
8 看護師(外部委託先)	26	3	9	9	5
9 精神保健福祉士(事業場に所属)	21	0	7	7	7
10 精神保健福祉士(外部委託先)	43	6	19	13	5
11 歯科医師(事業場に所属)	2	1	0	0	1
12 歯科医師(外部委託先)	1	0	1	0	0
13 公認心理師(事業場に所属)	51	3	8	11	29
14 公認心理師(外部委託先)	47	5	13	19	10
15 無回答	170	50	64	45	11

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 産業医(事業場に選任されている者)	65.01%	43.47%	58.80%	64.07%	87.04%
2 産業医(1. 以外の者)	17.78%	22.19%	19.39%	17.31%	13.70%
3 産業医の資格を持たない医師(事業場に所属)	1.32%	0.61%	0.80%	1.52%	2.21%
4 外部委託先の医師(1. 及び2. の者を除く)	15.57%	16.72%	17.78%	16.40%	10.16%
5 保健師(事業場に所属)	16.50%	5.17%	5.72%	17.00%	39.03%
6 保健師(外部委託先)	4.62%	4.26%	5.00%	4.96%	3.68%
7 看護師(事業場に所属)	8.12%	2.13%	4.02%	9.51%	15.76%
8 看護師(外部委託先)	0.83%	0.91%	0.80%	0.91%	0.74%
9 精神保健福祉士(事業場に所属)	0.67%	0.00%	0.63%	0.71%	1.03%
10 精神保健福祉士(外部委託先)	1.38%	1.82%	1.70%	1.32%	0.74%
11 歯科医師(事業場に所属)	0.06%	0.30%	0.00%	0.00%	0.15%
12 歯科医師(外部委託先)	0.03%	0.00%	0.09%	0.00%	0.00%
13 公認心理師(事業場に所属)	1.64%	0.91%	0.71%	1.11%	4.27%
14 公認心理師(外部委託先)	1.51%	1.52%	1.16%	1.92%	1.47%
15 無回答	5.46%	15.20%	5.72%	4.55%	1.62%

【問12】回答数

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	3112	329	1119	987	677
1 回答数:1	2030	239	857	624	310
2 回答数:2	648	32	158	247	211
3 回答数:3	215	7	32	60	116
4 回答数:4	33	0	5	9	19
5 回答数:5	13	1	2	2	8
6 回答数:6	3	0	1	0	2
7 無回答	170	50	64	45	11

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 回答数:1	65.23%	72.64%	76.59%	63.22%	45.79%
2 回答数:2	20.82%	9.73%	14.12%	25.03%	31.17%
3 回答数:3	6.91%	2.13%	2.86%	6.08%	17.13%
4 回答数:4	1.06%	0.00%	0.45%	0.91%	2.81%
5 回答数:5	0.42%	0.30%	0.18%	0.20%	1.18%
6 回答数:6	0.10%	0.00%	0.09%	0.00%	0.30%
7 無回答	5.46%	15.20%	5.72%	4.56%	1.62%

【問13】ストレスチェックの実施形態(複数回答)

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	3115	329	1119	988	679
1 紙の調査票に記入	1291	148	584	378	181
2 Web(インターネット・社内イントラネット等)で入力	1790	177	520	601	492
3 無回答	34	4	15	9	6

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 紙の調査票に記入	41.44%	44.98%	52.19%	38.26%	26.66%
2 Web(インターネット・社内イントラネット等)で入力	57.46%	53.80%	46.47%	60.83%	72.46%
3 無回答	1.09%	1.22%	1.34%	0.91%	0.88%

【問14】ストレスチェックの際に使用した質問票(複数回答)

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	3115	329	1119	988	679
1 職業性ストレス簡易調査票	1879	162	724	600	393
2 職業性ストレス簡易調査票+追加項目	667	53	174	220	220
3 上記以外の独自の質問票	135	18	42	40	35
4 分からない	368	83	150	110	25
5 無回答	66	13	29	18	6

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 職業性ストレス簡易調査票	60.32%	49.24%	64.70%	60.73%	57.88%
2 職業性ストレス簡易調査票+追加項目	21.41%	16.11%	15.55%	22.27%	32.40%
3 上記以外の独自の質問票	4.33%	5.47%	3.75%	4.05%	5.15%
4 分からない	11.81%	25.23%	13.40%	11.13%	3.68%
5 無回答	2.12%	3.95%	2.59%	1.82%	0.88%

【問15】事業場におけるストレスチェックの受検率

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	3115	329	1119	988	679
1 5%未満	33	9	14	8	2
2 5%以上10%未満	12	3	4	4	1
3 10%以上20%未満	24	2	13	5	4
4 20%以上30%未満	34	1	17	15	1
5 30%以上40%未満	40	2	22	11	5
6 40%以上50%未満	58	7	26	13	12
7 50%以上60%未満	89	8	26	33	22
8 60%以上70%未満	137	10	49	46	32
9 70%以上80%未満	213	11	68	81	53
10 80%以上90%未満	502	20	154	175	153
11 90%以上100%未満	1424	88	484	499	353
12 100%	489	149	222	84	34
13 無回答	60	19	20	14	7

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 5%未満	1.06%	2.74%	1.25%	0.81%	0.29%
2 5%以上10%未満	0.39%	0.91%	0.36%	0.40%	0.15%
3 10%以上20%未満	0.77%	0.61%	1.16%	0.51%	0.59%
4 20%以上30%未満	1.09%	0.30%	1.52%	1.52%	0.15%
5 30%以上40%未満	1.28%	0.61%	1.97%	1.11%	0.74%
6 40%以上50%未満	1.86%	2.13%	2.32%	1.32%	1.77%
7 50%以上60%未満	2.86%	2.43%	2.32%	3.34%	3.24%
8 60%以上70%未満	4.40%	3.04%	4.38%	4.66%	4.71%
9 70%以上80%未満	6.84%	3.34%	6.08%	8.20%	7.81%
10 80%以上90%未満	16.12%	6.08%	13.76%	17.71%	22.53%
11 90%以上100%未満	45.71%	26.75%	43.25%	50.51%	51.99%
12 100%	15.70%	45.29%	19.84%	8.50%	5.01%
13 無回答	1.93%	5.78%	1.79%	1.42%	1.03%

【問16】受検者のうち、高ストレス者と判定された者の割合

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	3115	329	1119	988	679
1 5%未満	876	151	392	236	97
2 5%以上10%未満	757	54	246	240	217
3 10%以上20%未満	1040	48	299	379	314
4 20%以上30%未満	169	14	74	62	19
5 30%以上40%未満	28	7	15	5	1
6 40%以上50%未満	13	4	7	2	0
7 50%以上60%未満	12	1	5	4	2
8 60%以上70%未満	3	1	2	0	0
9 70%以上80%未満	2	0	0	0	2
10 80%以上90%未満	7	2	1	4	0
11 90%以上100%未満	4	0	3	1	0
12 100%	2	0	1	1	0
13 無回答	202	47	74	54	27

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 5%未満	28.12%	45.90%	35.03%	23.89%	14.29%
2 5%以上10%未満	24.30%	16.41%	21.98%	24.29%	31.96%
3 10%以上20%未満	33.39%	14.59%	26.72%	38.36%	46.24%
4 20%以上30%未満	5.43%	4.26%	6.61%	6.28%	2.80%
5 30%以上40%未満	0.90%	2.13%	1.34%	0.51%	0.15%
6 40%以上50%未満	0.42%	1.22%	0.63%	0.20%	0.00%
7 50%以上60%未満	0.39%	0.30%	0.45%	0.40%	0.29%
8 60%以上70%未満	0.10%	0.30%	0.18%	0.00%	0.00%
9 70%以上80%未満	0.06%	0.00%	0.00%	0.00%	0.29%
10 80%以上90%未満	0.22%	0.61%	0.09%	0.40%	0.00%
11 90%以上100%未満	0.13%	0.00%	0.27%	0.10%	0.00%
12 100%	0.06%	0.00%	0.09%	0.10%	0.00%
13 無回答	6.48%	14.29%	6.61%	5.47%	3.98%

【問17】高ストレス者と判定された者のうち、ご本人による申し出により実際に医師による面接指導を受けた者の割合

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	3115	329	1119	988	679
1 5%未満	2391	255	903	752	481
2 5%以上10%未満	237	6	45	90	96
3 10%以上20%未満	156	4	44	55	53
4 20%以上30%未満	31	3	12	11	5
5 30%以上40%未満	18	1	7	5	5
6 40%以上50%未満	9	0	1	4	4
7 50%以上60%未満	19	1	10	4	4
8 60%以上70%未満	12	4	5	3	0
9 70%以上80%未満	5	1	2	2	0
10 80%以上90%未満	9	0	4	3	2
11 90%以上100%未満	16	1	6	6	3
12 100%	46	3	21	19	3
13 無回答	166	50	59	34	23

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 5%未満	76.76%	77.51%	80.70%	76.11%	70.84%
2 5%以上10%未満	7.61%	1.82%	4.02%	9.11%	14.14%
3 10%以上20%未満	5.01%	1.22%	3.93%	5.57%	7.81%
4 20%以上30%未満	1.00%	0.91%	1.07%	1.11%	0.74%
5 30%以上40%未満	0.58%	0.30%	0.63%	0.51%	0.74%
6 40%以上50%未満	0.29%	0.00%	0.09%	0.40%	0.59%
7 50%以上60%未満	0.61%	0.30%	0.89%	0.40%	0.59%
8 60%以上70%未満	0.39%	1.22%	0.45%	0.30%	0.00%
9 70%以上80%未満	0.16%	0.30%	0.18%	0.20%	0.00%
10 80%以上90%未満	0.29%	0.00%	0.36%	0.30%	0.29%
11 90%以上100%未満	0.51%	0.30%	0.54%	0.61%	0.44%
12 100%	1.48%	0.91%	1.88%	1.92%	0.44%
13 無回答	5.33%	15.20%	5.27%	3.44%	3.39%

【問18】高ストレス者の面接指導を担当した医師の所属(複数回答)

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	3115	329	1119	988	679
1 産業医(事業場に選任されている)	2151	145	711	702	593
2 産業医(1. 以外の者)	543	75	196	177	95
3 産業医の資格を持たない医師(事業場に所属)	58	0	12	18	28
4 外部委託先の医師(1. 及び2. の者を除く)	332	41	133	105	53
5 無回答	228	79	101	38	10

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 産業医(事業場に選任されている)	69.05%	44.07%	63.54%	71.05%	87.33%
2 産業医(1. 以外の者)	17.43%	22.80%	17.52%	17.91%	13.99%
3 産業医の資格を持たない医師(事業場に所属)	1.86%	0.00%	1.07%	1.82%	4.12%
4 外部委託先の医師(1. 及び2. の者を除く)	10.66%	12.46%	11.89%	10.63%	7.81%
5 無回答	7.32%	24.01%	9.03%	3.85%	1.47%

【問19-1】高ストレス者の面接指導について、事業場において用意している形態

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3115	329	1119	988	679
1	対面	2216	198	857	722	439
2	オンライン	88	16	28	24	20
3	対面とオンラインを併用	670	70	176	214	210
4	無回答	141	45	58	28	10

《比率》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	対面	71.14%	60.18%	76.59%	73.08%	64.65%
2	オンライン	2.83%	4.86%	2.50%	2.43%	2.95%
3	対面とオンラインを併用	21.51%	21.28%	15.73%	21.66%	30.93%
4	無回答	4.53%	13.68%	5.18%	2.83%	1.47%

【問19-2】実際に行われた高ストレス者の面接指導について、最も多かった形態

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3115	329	1119	988	679
1	対面	2343	192	804	797	550
2	オンライン	193	26	52	56	59
3	対面とオンラインが同程度	154	21	47	49	37
4	無回答	425	90	216	86	33

《比率》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	対面	75.22%	58.36%	71.85%	80.67%	81.00%
2	オンライン	6.20%	7.90%	4.65%	5.67%	8.69%
3	対面とオンラインが同程度	4.94%	6.38%	4.20%	4.96%	5.45%
4	無回答	13.64%	27.36%	19.30%	8.70%	4.86%

【問21】ストレスチェックの個人結果の返却方法(複数回答)

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3115	329	1119	988	679
1	紙で通知	1934	172	772	611	379
2	Webで通知	1389	133	355	480	421
3	メールで通知	203	20	72	64	47
4	その他	34	7	13	4	10
5	無回答	51	21	21	4	5

《比率》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	紙で通知	62.09%	52.28%	68.99%	61.84%	55.82%
2	Webで通知	44.59%	40.43%	31.72%	48.58%	62.00%
3	メールで通知	6.52%	6.08%	6.43%	6.48%	6.92%
4	その他	1.09%	2.13%	1.16%	0.40%	1.47%
5	無回答	1.64%	6.38%	1.88%	0.40%	0.74%

【問22】ストレスチェックの受検勧奨を実施の有無

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3115	329	1119	988	679
1	実施した	2774	259	970	905	640
2	実施していない	285	57	124	71	33
3	無回答	56	13	25	12	6

《比率》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	実施した	89.05%	78.72%	86.68%	91.60%	94.26%
2	実施していない	9.15%	17.33%	11.08%	7.1%	4.86%
3	無回答	1.80%	3.95%	2.23%	1.21%	0.88%

【問23】ストレスチェックの受検勧奨の形態(複数回答)

《実数》 ※問22で、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		2774	259	970	905	640
1	紙で通知	1291	115	520	407	249
2	Webで通知	730	69	209	229	223
3	メールで通知	1357	105	376	473	403
4	その他	322	32	105	106	79
5	無回答	22	1	11	8	2

《比率》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	紙で通知	46.54%	44.40%	53.61%	44.97%	38.91%
2	Webで通知	26.32%	26.64%	21.55%	25.30%	34.84%
3	メールで通知	48.92%	40.54%	38.76%	52.27%	62.97%
4	その他	11.61%	12.36%	10.82%	11.71%	12.34%
5	無回答	0.79%	0.39%	1.13%	0.88%	0.31%

【問24】ストレスチェックの受検勧奨や、受検率の向上に向けて、工夫されていること(複数回答)

《実数》 ※問22で、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		2774	259	970	905	640
1	開始時に、管理監督者向けの研修を実施	117	13	26	40	38
2	開始時に、労働者向けに、制度目的・内容に関する説明を実施	1026	92	375	316	243
3	開始前および期間中、ポスター掲示やメール等で情報を周知	1624	110	508	569	437
4	定期健康診断と同時実施	396	27	168	118	83
5	期間中、定期的に受検率をメール等で発信	604	54	179	196	175
6	その他	247	23	76	80	68
7	無回答	107	21	43	28	15

《比率》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	開始時に、管理監督者向けの研修を実施	4.22%	5.02%	2.68%	4.42%	5.94%
2	開始時に、労働者向けに、制度目的・内容に関する説明を実施	36.99%	35.52%	38.66%	34.92%	37.97%
3	開始前および期間中、ポスター掲示やメール等で情報を周知	58.54%	42.47%	52.37%	62.87%	68.28%
4	定期健康診断と同時実施	14.28%	10.42%	17.32%	13.04%	12.97%
5	期間中、定期的に受検率をメール等で発信	21.77%	20.85%	18.45%	21.66%	27.34%
6	その他	8.90%	8.88%	7.84%	8.84%	10.63%
7	無回答	3.86%	8.11%	4.43%	3.09%	2.34%

【問25】ストレスチェック制度の創設以降、貴事業場において、各年度に実施したストレスチェックについて、その結果に基づく集団分析の実施有無

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

	合計	実施した	実施していない	分からない	無回答	
1	2015(平成27)年12月～2016(平成28)年3月	1515	1171	175	157	12
2	2016(平成28)年4月～2017(平成29)年3月	2676	2127	303	221	25
3	2017(平成29)年4月～2018(平成30)年3月	2840	2297	296	222	25
4	2018(平成30)年4月～2019(平成31)年3月	2966	2437	300	200	29
5	2019(平成31)年4月～2020(令和2)年3月	3037	2531	290	175	41
6	2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月	3063	2604	270	160	29

《比率》

	合計	実施した	実施していない	分からない	無回答	
1	2015(平成27)年12月～2016(平成28)年3月	100.00%	77.29%	11.55%	10.36%	0.79%
2	2016(平成28)年4月～2017(平成29)年3月	100.00%	79.48%	11.32%	8.26%	0.93%
3	2017(平成29)年4月～2018(平成30)年3月	100.00%	80.88%	10.42%	7.82%	0.88%
4	2018(平成30)年4月～2019(平成31)年3月	100.00%	82.16%	10.11%	6.74%	0.98%
5	2019(平成31)年4月～2020(令和2)年3月	100.00%	83.34%	9.55%	5.76%	1.35%
6	2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月	100.00%	85.01%	8.81%	5.22%	0.95%

【問25】ストレスチェック制度の創設以降、貴事業場において、各年度に実施したストレスチェックについて、その結果に基づく集団分析の実施有無 カテゴリ別

①2015(平成27)年12月～2016(平成28)年3月
《実数》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	1515	140	504	530	341
1 実施した	1171	82	383	421	285
2 実施していない	175	16	60	64	35
3 分からない	157	38	56	44	19
4 無回答	12	4	5	1	2

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 実施した	77.29%	58.57%	75.99%	79.43%	83.58%
2 実施していない	11.55%	11.43%	11.90%	12.08%	10.26%
3 分からない	10.36%	27.14%	11.11%	8.30%	5.57%
4 無回答	0.79%	2.86%	0.99%	0.19%	0.59%

②2016(平成28)年4月～2017(平成29)年3月
《実数》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	2676	225	900	903	648
1 実施した	2127	140	687	734	566
2 実施していない	303	24	121	100	58
3 分からない	221	52	83	64	22
4 無回答	25	9	9	5	2

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 実施した	79.48%	62.22%	76.33%	81.28%	87.35%
2 実施していない	11.32%	10.67%	13.44%	11.07%	8.95%
3 分からない	8.26%	23.11%	9.22%	7.09%	3.40%
4 無回答	0.93%	4.00%	1.00%	0.55%	0.31%

③2017(平成29)年4月～2018(平成30)年3月
《実数》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	2840	255	983	941	661
1 実施した	2297	160	753	792	592
2 実施していない	296	27	129	91	49
3 分からない	222	59	92	54	17
4 無回答	25	9	9	4	3

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 実施した	80.88%	62.75%	76.60%	84.17%	89.56%
2 実施していない	10.42%	10.59%	13.12%	9.67%	7.41%
3 分からない	7.82%	23.14%	9.36%	5.74%	2.57%
4 無回答	0.88%	3.53%	0.92%	0.43%	0.45%

④2018(平成30)年4月～2019(平成31)年3月
《実数》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	2966	282	1046	967	671
1 実施した	2437	180	806	830	621
2 実施していない	300	33	146	84	37
3 分からない	200	60	81	48	11
4 無回答	29	9	13	5	2

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 実施した	82.16%	63.83%	77.06%	85.83%	92.55%
2 実施していない	10.11%	11.70%	13.96%	8.6%	5.51%
3 分からない	6.74%	21.28%	7.74%	4.96%	1.64%
4 無回答	0.98%	3.19%	1.24%	0.52%	0.30%

⑤2019(平成31)年4月～2020(令和2)年3月
《実数》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	3037	298	1084	979	676
1 実施した	2531	191	849	857	634
2 実施していない	290	39	146	76	29
3 分からない	175	56	72	41	6
4 無回答	41	12	17	5	7

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 実施した	83.34%	64.09%	78.32%	87.54%	93.79%
2 実施していない	9.55%	13.09%	13.47%	7.76%	4.29%
3 分からない	5.76%	18.79%	6.64%	4.19%	0.89%
4 無回答	1.35%	4.03%	1.57%	0.51%	1.04%

⑥2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月
《実数》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	3063	304	1106	980	673
1 実施した	2604	206	891	866	641
2 実施していない	270	35	136	74	25
3 分からない	160	54	69	33	4
4 無回答	29	9	10	7	3

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 実施した	85.01%	67.76%	80.56%	88.37%	95.25%
2 実施していない	8.81%	11.51%	12.30%	7.55%	3.71%
3 分からない	5.22%	17.76%	6.24%	3.37%	0.59%
4 無回答	0.95%	2.96%	0.90%	0.71%	0.45%

【問26】ストレスチェック結果に基づく集団分析を実施しなかった(できなかった)理由(複数回答)

《実数》 ※問25の⑥で、「2. 実施していない」を選択した事業場のみをカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	270	35	136	74	25
1 集団分析の必要性を感じなかった	75	9	48	15	3
2 集団分析を実施する時間的余裕がなかった	64	5	23	30	6
3 集団分析の仕方が分からなかった	30	4	9	14	3
4 集団分析を実施するマンパワーや経費を確保できなかった	57	4	27	23	3
5 事業場が小規模であり、プライバシーの保護を考慮して集団分析の実施を控えた	22	15	5	1	1
6 新型コロナウイルス感染症の影響により、実施をする余裕がなかった	26	2	11	8	5
7 その他	40	6	16	8	10
8 無回答	50	3	35	9	3

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 集団分析の必要性を感じなかった	27.78%	25.71%	35.29%	20.27%	12.00%
2 集団分析を実施する時間的余裕がなかった	23.70%	14.29%	16.91%	40.54%	24.00%
3 集団分析の仕方が分からなかった	11.11%	11.43%	6.62%	18.92%	12.00%
4 集団分析を実施するマンパワーや経費を確保できなかった	21.11%	11.43%	19.85%	31.08%	12.00%
5 事業場が小規模であり、プライバシーの保護を考慮して集団分析の実施を控えた	8.15%	42.86%	3.68%	1.35%	4.00%
6 新型コロナウイルス感染症の影響により、実施をする余裕がなかった	9.63%	5.71%	8.09%	10.81%	20.00%
7 その他	14.81%	17.14%	11.76%	10.81%	40.00%
8 無回答	18.52%	8.57%	25.74%	12.16%	12.00%

【問27】直近の1年度に実施したストレスチェック結果に基づく集団分析にあたり、仕事のストレス判定図を活用しているか

《実数》 ※問25の①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場の数をカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	2660	219	905	883	653
1 活用している	1886	139	607	639	501
2 活用していない	689	66	263	214	146
3 無回答	85	14	35	30	6

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 活用している	70.90%	63.47%	67.07%	72.37%	76.72%
2 活用していない	25.90%	30.14%	29.06%	24.24%	22.36%
3 無回答	3.20%	6.39%	3.87%	3.40%	0.92%

【問28-1】直近の年度に実施したストレスチェック結果に基づく集団分析の活用方法(複数回答)

《実数》 ※問25の①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	2660	219	905	883	653
1 業務配分の見直し	505	46	186	160	113
2 人員体制・組織の見直し	520	46	200	163	111
3 管理監督者向け研修の実	488	33	121	150	184
4 全職員会議での報告	177	17	76	48	36
5 メンタルヘルス研修会・セ	449	25	97	154	173
6 衛生委員会での審議	1124	65	355	390	314
7 職場環境改善	1173	88	362	365	358
8 心の健康づくり計画への反	244	15	57	79	93
9 その他	203	10	40	80	73
10 活用しなかった	317	31	140	98	48
11 無回答	122	16	49	44	13

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 業務配分の見直し	18.98%	21.00%	20.55%	18.12%	17.30%
2 人員体制・組織の見直し	19.55%	21.00%	22.10%	18.46%	17.00%
3 管理監督者向け研修の実	18.35%	15.07%	13.37%	16.99%	28.18%
4 全職員会議での報告	6.65%	7.76%	8.40%	5.44%	5.51%
5 メンタルヘルス研修会・セ	16.88%	11.42%	10.72%	17.44%	26.49%
6 衛生委員会での審議	42.28%	29.68%	39.23%	44.17%	48.09%
7 職場環境改善	44.10%	40.18%	40.00%	41.34%	54.82%
8 心の健康づくり計画への反	9.17%	6.85%	6.30%	8.95%	14.24%
9 その他	7.63%	4.57%	4.42%	9.06%	11.18%
10 活用しなかった	11.92%	14.16%	15.47%	11.10%	7.35%
11 無回答	4.59%	7.31%	5.41%	4.98%	1.99%

【問29】事業場において、各年度に実施したストレスチェックについて、その結果に基づく集団分析を活用した職場環境改善の実施有無

《実数》 ※問7-2の①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

	合計	実施した	実施していない	分からない	無回答
1 2015(平成27)年12月～2016(平成28)年3月	1171	620	297	241	13
2 2016(平成28)年4月～2017(平成29)年3月	2127	1078	628	395	26
3 2017(平成29)年4月～2018(平成30)年3月	2297	1195	671	407	24
4 2018(平成30)年4月～2019(平成31)年3月	2437	1314	714	383	26
5 2019(平成31)年4月～2020(令和2)年3月	2531	1427	745	326	33
6 2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月	2604	1506	829	245	24

《比率》

	合計	実施した	実施していない	分からない	無回答
1 2015(平成27)年12月～2016(平成28)年3月	100.00%	52.95%	25.36%	20.58%	1.11%
2 2016(平成28)年4月～2017(平成29)年3月	100.00%	50.68%	29.53%	18.57%	1.22%
3 2017(平成29)年4月～2018(平成30)年3月	100.00%	52.02%	29.21%	17.72%	1.04%
4 2018(平成30)年4月～2019(平成31)年3月	100.00%	53.92%	29.30%	15.72%	1.07%
5 2019(平成31)年4月～2020(令和2)年3月	100.00%	56.38%	29.44%	12.88%	1.30%
6 2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月	100.00%	57.83%	31.84%	9.41%	0.92%

【問29】事業場において、各年度に実施したストレスチェックについて、その結果に基づく集団分析を活用した職場環境改善の実施有無_カテゴリ別

①2015(平成27)年12月～2016(平成28)年3月
《実数》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	1171	82	383	421	285
1 実施した	620	41	193	223	163
2 実施していない	297	14	111	106	66
3 分からない	241	26	74	90	51
4 無回答	13	1	5	2	5

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 実施した	52.95%	50.00%	50.39%	52.97%	57.19%
2 実施していない	25.36%	17.07%	28.98%	25.18%	23.16%
3 分からない	20.58%	31.71%	19.32%	21.38%	17.89%
4 無回答	1.11%	1.22%	1.31%	0.48%	1.75%

②2016(平成28)年4月～2017(平成29)年3月
《実数》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	2127	140	687	734	566
1 実施した	1078	64	325	368	321
2 実施していない	628	37	227	211	153
3 分からない	395	37	126	147	85
4 無回答	26	2	9	8	7

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 実施した	50.68%	45.71%	47.31%	50.14%	56.71%
2 実施していない	29.53%	26.43%	33.04%	28.75%	27.03%
3 分からない	18.57%	26.43%	18.34%	20.03%	15.02%
4 無回答	1.22%	1.43%	1.31%	1.09%	1.24%

③2017(平成29)年4月～2018(平成30)年3月
《実数》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	2297	160	753	792	592
1 実施した	1195	72	365	411	347
2 実施していない	671	46	253	218	154
3 分からない	407	39	126	158	84
4 無回答	24	3	9	5	7

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 実施した	52.02%	45.00%	48.47%	51.89%	58.61%
2 実施していない	29.21%	28.75%	33.60%	27.53%	26.01%
3 分からない	17.72%	24.38%	16.73%	19.95%	14.19%
4 無回答	1.04%	1.88%	1.20%	0.63%	1.18%

④2018(平成30)年4月～2019(平成31)年3月
《実数》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	2437	180	806	830	621
1 実施した	1314	85	408	435	386
2 実施していない	714	49	276	236	153
3 分からない	383	43	111	152	77
4 無回答	26	3	11	7	5

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 実施した	53.92%	47.22%	50.62%	52.41%	62.16%
2 実施していない	29.30%	27.22%	34.24%	28.43%	24.64%
3 分からない	15.72%	23.89%	13.77%	18.31%	12.40%
4 無回答	1.07%	1.67%	1.36%	0.84%	0.81%

⑤2019(平成31)年4月～2020(令和2)年3月
《実数》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	2531	191	849	857	634
1 実施した	1427	98	463	464	402
2 実施していない	745	55	282	251	157
3 分からない	326	34	94	130	68
4 無回答	33	4	10	12	7

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 実施した	56.38%	51.31%	54.53%	54.14%	63.41%
2 実施していない	29.44%	28.80%	33.22%	29.29%	24.76%
3 分からない	12.88%	17.80%	11.07%	15.17%	10.73%
4 無回答	1.30%	2.09%	1.18%	1.40%	1.10%

⑥2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月
《実数》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	2604	206	891	866	641
1 実施した	1506	109	497	485	415
2 実施していない	829	70	320	268	171
3 分からない	245	24	66	107	48
4 無回答	24	3	8	6	7

《比率》

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 実施した	57.83%	52.91%	55.78%	56.00%	64.74%
2 実施していない	31.84%	33.98%	35.91%	30.95%	26.68%
3 分からない	9.41%	11.65%	7.41%	12.36%	7.49%
4 無回答	0.92%	1.46%	0.90%	0.69%	1.09%

【問30】ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善を実施しなかった(できなかった)理由(複数回答)

《実数》 ※問29の⑥で、「2. 実施していない」を選択した事業場のみカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	829	70	320	268	171
1 職場環境改善の必要性を感じなかった	156	21	83	41	11
2 集団分析結果から職場・部署ごとのリスク・課題を洗い出すのが困難だった	261	13	99	95	54
3 集団分析結果から職場・部署ごとのリスク・課題を洗い出す時間的余裕がなかった	160	8	59	58	35
4 どの職場環境改善に取り組むのが効果的か分からなかった	102	10	38	37	17
5 職場環境改善の仕方が分からなかった	103	5	36	41	21
6 職場環境改善の必要性について職場の理解や協力が得られなかった	41	3	16	14	8
7 職場環境改善に必要なマンパワーや経費が確保できなかった	183	14	53	75	41
8 新型コロナウイルス感染症の影響により、実施をする余裕がなかった	172	18	49	58	47
9 職場環境改善は実施しているものの、ストレスチェックの集団分析結果を活用する必要性を感じなかった	100	4	47	31	18
10 その他	81	4	28	27	22
11 無回答	56	8	21	11	16

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 職場環境改善の必要性を感じなかった	18.82%	30.00%	25.94%	15.30%	6.43%
2 集団分析結果から職場・部署ごとのリスク・課題を洗い出すのが困難だった	31.48%	18.57%	30.94%	35.45%	31.58%
3 集団分析結果から職場・部署ごとのリスク・課題を洗い出す時間的余裕がなかった	19.30%	11.43%	18.44%	21.64%	20.47%
4 どの職場環境改善に取り組むのが効果的か分からなかった	12.30%	14.29%	11.88%	13.81%	9.94%
5 職場環境改善の仕方が分からなかった	12.42%	7.14%	11.25%	15.30%	12.28%
6 職場環境改善の必要性について職場の理解や協力が得られなかった	4.95%	4.29%	5.00%	5.22%	4.68%
7 職場環境改善に必要なマンパワーや経費が確保できなかった	22.07%	20.00%	16.56%	27.99%	23.98%
8 新型コロナウイルス感染症の影響により、実施をする余裕がなかった	20.75%	25.71%	15.31%	21.64%	27.49%
9 職場環境改善は実施しているものの、ストレスチェックの集団分析結果を活用する必要性を感じなかった	12.06%	5.71%	14.69%	11.57%	10.53%
10 その他	9.77%	5.71%	8.75%	10.07%	12.87%
11 無回答	6.76%	11.43%	6.56%	4.10%	9.36%

【問31】ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の具体的内容(複数回答)

《実数》 ※問29の①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	1611	114	528	526	443
1 職場で行う研修の充実や従業員に対する情報提供態勢の改善	517	39	156	155	167
2 心の健康を含む社内相談窓口の開設や機能の拡充	617	29	180	215	193
3 コミュニケーションプログラムの実践を含む社内のコミュニケーションの在り方の見直し	354	26	90	111	127
4 勤務時間や職場体制・態勢の見直し	659	50	231	207	171
5 作業手順の見直し	268	21	81	82	84
6 作業環境や職場環境の見直し	800	53	243	268	236
7 職場内の相互支援態勢の見直し	754	56	196	255	247
8 人事制度等の見直し	114	14	38	32	30
9 健康管理体制・態勢の見直し	240	24	80	74	62
10 その他	57	3	10	14	30
11 無回答	52	3	19	18	12

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 職場で行う研修の充実や従業員に対する情報提供態勢の改善	32.09%	34.21%	29.55%	29.47%	37.70%
2 心の健康を含む社内相談窓口の開設や機能の拡充	38.30%	25.44%	34.09%	40.87%	43.57%
3 コミュニケーションプログラムの実践を含む社内のコミュニケーションの在り方の見直し	21.97%	22.81%	17.05%	21.10%	28.67%
4 勤務時間や職場体制・態勢の見直し	40.91%	43.86%	43.75%	39.35%	38.60%
5 作業手順の見直し	16.64%	18.42%	15.34%	15.59%	18.96%
6 作業環境や職場環境の見直し	49.66%	46.49%	46.02%	50.95%	53.27%
7 職場内の相互支援態勢の見直し	46.80%	49.12%	37.12%	48.48%	55.76%
8 人事制度等の見直し	7.08%	12.28%	7.20%	6.08%	6.77%
9 健康管理体制・態勢の見直し	14.90%	21.05%	15.15%	14.07%	14.00%
10 その他	3.54%	2.63%	1.89%	2.66%	6.77%
11 無回答	3.23%	2.63%	3.60%	3.42%	2.71%

【問32】問31で選んだ職場環境改善は、誰が主導して実施されたか(複数回答)

《実数》 ※問29の①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみカウント

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	1611	114	528	526	443
1 経営者主導型	361	40	147	112	62
2 管理職主導型	1201	86	382	397	336
3 専門職主導型	262	8	45	64	145
4 従業員参加型	239	13	80	81	65
5 無回答	54	3	17	17	17

	合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1 経営者主導型	22.41%	35.09%	27.84%	21.29%	14.00%
2 管理職主導型	74.55%	75.44%	72.35%	75.48%	75.85%
3 専門職主導型	16.26%	7.02%	8.52%	12.17%	32.73%
4 従業員参加型	14.84%	11.40%	15.15%	15.40%	14.67%
5 無回答	3.35%	2.63%	3.22%	3.23%	3.84%

【問33】職場環境改善を実施するにあたって、外部機関を活用の有無

《実数》 ※問29の①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみカウント

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		1611	114	528	526	443
1	活用した	310	17	89	110	94
2	活用しなかった	1250	92	421	404	333
3	無回答	51	5	18	12	16

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	活用した	19.24%	14.91%	16.86%	20.91%	21.22%
2	活用しなかった	77.59%	80.70%	79.73%	76.81%	75.17%
3	無回答	3.17%	4.39%	3.41%	2.28%	3.61%

【問34】外部機関の活用方法

《実数》 ※問33で、「1. 活用した」を選択した事業場のみカウント

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		310	17	89	110	94
1	集団分析結果に基づく職場のリスクや課題の洗い出し	127	5	39	47	36
2	リスクや課題結果に基づいた改善策の具体的な提案・アドバイス	86	5	27	26	28
3	上記具体的な提案の実施状況の評価(達成状況の分析)・アドバイス	13	2	4	5	2
4	リスクや課題結果を活用した職場での研修(管理監督者向けのものを含む)の実施	59	4	12	26	17
5	その他	16	0	3	3	10
6	無回答	9	1	4	3	1

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	集団分析結果に基づく職場のリスクや課題の洗い出し	40.97%	29.41%	43.82%	42.73%	38.30%
2	リスクや課題結果に基づいた改善策の具体的な提案・アドバイス	27.74%	29.41%	30.34%	23.64%	29.79%
3	上記具体的な提案の実施状況の評価(達成状況の分析)・アドバイス	4.19%	11.76%	4.49%	4.55%	2.13%
4	リスクや課題結果を活用した職場での研修(管理監督者向けのものを含む)の実施	19.03%	23.53%	13.48%	23.64%	18.09%
5	その他	5.16%	0.00%	3.37%	2.73%	10.64%
6	無回答	2.90%	5.88%	4.49%	2.73%	1.06%

【問37】ストレスチェック制度について、衛生委員会での審議内容(複数回答)

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3115	329	1119	988	679
1	ストレスチェックの目的に係る周知方法	1694	128	547	563	456
2	ストレスチェックの実施体制	1508	115	424	525	444
3	ストレスチェックの実施方法	1880	127	605	640	508
4	ストレスチェック結果に基づく集団分析の方法	982	75	268	329	310
5	ストレスチェックの受検勧奨方法	1111	65	334	409	303
6	ストレスチェック結果の記録の保存方法	580	48	155	189	188
7	ストレスチェック実施状況の確認・点検	1406	118	472	451	365
8	今後の運用改善に向けた評価	569	52	164	174	179
9	その他	141	37	52	28	24
10	無回答	161	54	57	34	16

《比率》

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	ストレスチェックの目的に係る周知方法	54.38%	38.91%	48.88%	56.98%	67.16%
2	ストレスチェックの実施体制	48.41%	34.95%	37.89%	53.14%	65.39%
3	ストレスチェックの実施方法	60.35%	38.60%	54.07%	64.78%	74.82%
4	ストレスチェック結果に基づく集団分析の方法	31.52%	22.80%	23.95%	33.30%	45.66%
5	ストレスチェックの受検勧奨方法	35.67%	19.76%	29.85%	41.40%	44.62%
6	ストレスチェック結果の記録の保存方法	18.62%	14.59%	13.85%	19.13%	27.69%
7	ストレスチェック実施状況の確認・点検	45.14%	35.87%	42.18%	45.65%	53.76%
8	今後の運用改善に向けた評価	18.27%	15.81%	14.66%	17.61%	26.36%
9	その他	4.53%	11.25%	4.65%	2.83%	3.53%
10	無回答	5.17%	16.41%	5.09%	3.44%	2.36%

【問38-1】ストレスチェック制度導入後、ストレスチェックの実施により感じた効果(複数回答)

《実数》 ※問7(2)①から⑥のなかで、「1. 実施した」を選択した事業場のみをカウント

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		3115	329	1119	988	679
1	離職者の減少	129	18	61	37	13
2	長時間労働者の減少	425	45	186	144	50
3	メンタルヘルス不調者の減少	525	49	228	173	75
4	社員の満足度の向上	240	35	98	72	35
5	職場の雰囲気改善	727	85	274	202	166
6	けがや事故の減少	62	18	35	7	2
7	社員のメンタルヘルスセルフケアへの関心度の高まり	1654	137	509	548	460
8	生産性の向上	53	8	29	12	4
9	会社の利益の向上	16	4	8	2	2
10	メンタルヘルスに理解ある風土の醸成	865	74	269	269	253
11	その他	283	39	101	88	55
12	無回答	273	50	88	90	45

		合計	カテゴリ1	カテゴリ2	カテゴリ3	カテゴリ4
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	離職者の減少	4.14%	5.47%	5.45%	3.74%	1.91%
2	長時間労働者の減少	13.64%	13.68%	16.62%	14.57%	7.36%
3	メンタルヘルス不調者の減少	16.85%	14.89%	20.38%	17.51%	11.05%
4	社員の満足度の向上	7.70%	10.64%	8.76%	7.29%	5.15%
5	職場の雰囲気改善	23.34%	25.84%	24.49%	20.45%	24.45%
6	けがや事故の減少	1.99%	5.47%	3.13%	0.71%	0.29%
7	社員のメンタルヘルスセルフケアへの関心度の高まり	53.10%	41.64%	45.49%	55.47%	67.75%
8	生産性の向上	1.70%	2.43%	2.59%	1.21%	0.59%
9	会社の利益の向上	0.51%	1.22%	0.71%	0.20%	0.29%
10	メンタルヘルスに理解ある風土の醸成	27.77%	22.49%	24.04%	27.23%	37.26%
11	その他	9.09%	11.85%	9.03%	8.91%	8.10%
12	無回答	8.76%	15.20%	7.86%	9.11%	6.63%

・ **アンケート調査集計表（労働者票）**

最終有効 10700

回収件数 2428

回収率 22.69%

【問1】雇用形態

《実数》

Table with 6 columns: 全件, 合計, ~49人, 50~299人, 300~999人, 1000人~. Rows include 正社員・正社員, 契約社員, パートタイム労働者, 派遣労働者, 無回答.

《比率》

Table with 6 columns: 全件, 合計, ~49人, 50~299人, 300~999人, 1000人~. Rows include 正社員・正社員, 契約社員, パートタイム労働者, 派遣労働者, 無回答.

【問2】性別

《実数》

Table with 6 columns: 全件, 合計, ~49人, 50~299人, 300~999人, 1000人~. Rows include 男性, 女性, どちらでもない 答えたくない, 無回答.

《比率》

Table with 6 columns: 全件, 合計, ~49人, 50~299人, 300~999人, 1000人~. Rows include 男性, 女性, どちらでもない 答えたくない, 無回答.

【問3】年代

《実数》

Table with 6 columns: 全件, 合計, ~49人, 50~299人, 300~999人, 1000人~. Rows include ~20代, 30代, 40代, 50代, 60代~, 無回答.

《比率》

Table with 6 columns: 全件, 合計, ~49人, 50~299人, 300~999人, 1000人~. Rows include ~20代, 30代, 40代, 50代, 60代~, 無回答.

【問4】現在の勤務先での勤続年数

《実数》

Table with 6 columns: 全件, 合計, ~49人, 50~299人, 300~999人, 1000人~. Rows include 1年未満, 1年以上5年未満, 5年以上10年未満, 10年以上15年未満, 15年以上20年未満, 20年以上25年未満, 25年以上30年未満, 30年以上, 無回答.

《比率》

Table with 6 columns: 全件, 合計, ~49人, 50~299人, 300~999人, 1000人~. Rows include 1年未満, 1年以上5年未満, 5年以上10年未満, 10年以上15年未満, 15年以上20年未満, 20年以上25年未満, 25年以上30年未満, 30年以上, 無回答.

【問5】仕事の種類

《実数》

※問4で「1. 1年未満」以外を選択した労働者をカウント

Table with 6 columns: 全件, 合計, ~49人, 50~299人, 300~999人, 1000人~. Rows include 管理的職業(管理・監督), 専門的・技術的仕事, 事務的仕事, 販売の仕事, サービスの仕事, 保安の仕事, 農林漁業の仕事, 生産工程の仕事, 輸送・機械運転の仕事, 建築・探掘の仕事, 運搬・清掃・包装の仕事, その他, 無回答.

《比率》

Table with 6 columns: 全件, 合計, ~49人, 50~299人, 300~999人, 1000人~. Rows include 管理的職業(管理・監督), 専門的・技術的仕事, 事務的仕事, 販売の仕事, サービスの仕事, 保安の仕事, 農林漁業の仕事, 生産工程の仕事, 輸送・機械運転の仕事, 建築・探掘の仕事, 運搬・清掃・包装の仕事, その他, 無回答.

【問6】テレワークの状況 2020 年度平均

《実数》

※問4で「1. 1年未満」以外を選択した労働者をカウント

Table with 6 columns: 全件, 合計, ~49人, 50~299人, 300~999人, 1000人~. Rows include 全く行わない, 週1回未満, 週1~2回程度, 週3回以上, 無回答.

《比率》

Table with 6 columns: 全件, 合計, ~49人, 50~299人, 300~999人, 1000人~. Rows include 全く行わない, 週1回未満, 週1~2回程度, 週3回以上, 無回答.

【問7】あなたはストレスチェック制度の目的(複数回答)

《実数》

※問4で「1. 1年未満」以外を選択した労働者をカウント

Table with 6 columns: 全件, 合計, ~49人, 50~299人, 300~999人, 1000人~. Rows include 自らのストレスの状態・原因を知ること, ストレスへの対処(セルフケア)のきっかけにすること, 高ストレスの場合、面接指導を受けることで就業上の措置につなげること, ストレスチェック結果の集団分析を通じて、職場環境の改善につなげること, うつ病等の精神疾患のスクリーニングを行うこと, 分からない, 無回答.

《比率》

Table with 6 columns: 全件, 合計, ~49人, 50~299人, 300~999人, 1000人~. Rows include 自らのストレスの状態・原因を知ること, ストレスへの対処(セルフケア)のきっかけにすること, 高ストレスの場合、面接指導を受けることで就業上の措置につなげること, ストレスチェック結果の集団分析を通じて、職場環境の改善につなげること, うつ病等の精神疾患のスクリーニングを行うこと, 分からない, 無回答.

【問8】ありのままを回答できてるか

《実数》 ※問4で「1. 1年未満」以外を選択した労働者をカウント

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		2323	398	702	749	474
1	できている	1860	317	578	576	389
2	一部できていない	403	63	107	154	79
3	できていない	40	12	11	13	4
4	無回答	20	6	6	6	2

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	できている	80.07%	79.65%	82.34%	76.90%	82.07%
2	一部できていない	17.35%	15.83%	15.24%	20.56%	16.67%
3	できていない	1.72%	3.02%	1.57%	1.74%	0.84%
4	無回答	0.86%	1.51%	0.85%	0.80%	0.42%

【問9】ストレスチェックの受検状況

《実数》 ※問4で「1. 1年未満」以外を選択した労働者をカウント

		合計	受検した	受検しなかった	実施されなかった	分からない	無回答
1	2015(平成27)年12月～2016(平成28)年3月	2323	851	247	352	759	114
2	2016(平成28)年4月～2017(平成29)年3月	2323	1076	226	273	654	94
3	2017(平成29)年4月～2018(平成30)年3月	2323	1316	186	242	503	76
4	2018(平成30)年4月～2019(平成31)年3月	2323	1621	151	214	287	50
5	2019(平成31)年4月～2020(令和2)年3月	2323	1803	125	198	179	18
6	2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月	2323	1886	97	183	142	15

《比率》

		合計	受検した	受検しなかった	実施されなかった	分からない	無回答
1	2015(平成27)年12月～2016(平成28)年3月	100.00%	36.63%	10.63%	15.15%	32.67%	4.91%
2	2016(平成28)年4月～2017(平成29)年3月	100.00%	46.32%	9.73%	11.75%	28.15%	4.05%
3	2017(平成29)年4月～2018(平成30)年3月	100.00%	56.65%	8.01%	10.42%	21.65%	3.27%
4	2018(平成30)年4月～2019(平成31)年3月	100.00%	69.78%	6.50%	9.21%	12.35%	2.15%
5	2019(平成31)年4月～2020(令和2)年3月	100.00%	77.62%	5.38%	8.52%	7.71%	0.77%
6	2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月	100.00%	81.19%	4.18%	7.88%	6.11%	0.65%

【問9】ストレスチェックの受検状況 カテゴリ別

①2015(平成27)年12月～2016(平成28)年3月
《実数》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		2323	398	702	749	474
1	受検した	851	71	232	329	219
2	受検しなかった	247	41	79	79	48
3	実施されなかった	352	132	102	74	44
4	分からない	759	133	246	236	144
5	無回答	114	21	43	31	19

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	受検した	36.63%	17.84%	33.05%	43.93%	46.20%
2	受検しなかった	10.63%	10.30%	11.25%	10.55%	10.13%
3	実施されなかった	15.15%	33.17%	14.53%	9.88%	9.28%
4	分からない	32.67%	33.42%	35.04%	31.51%	30.38%
5	無回答	4.91%	5.28%	6.13%	4.14%	4.01%

②2016(平成28)年4月～2017(平成29)年3月
《実数》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		2323	398	702	749	474
1	受検した	1076	86	330	402	258
2	受検しなかった	226	40	68	66	52
3	実施されなかった	273	131	65	46	31
4	分からない	654	123	206	207	118
5	無回答	94	18	33	28	15

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	受検した	46.32%	21.61%	47.01%	53.67%	54.43%
2	受検しなかった	9.73%	10.05%	9.69%	8.81%	10.97%
3	実施されなかった	11.75%	32.91%	9.26%	6.14%	6.54%
4	分からない	28.15%	30.90%	29.34%	27.64%	24.89%
5	無回答	4.05%	4.52%	4.70%	3.74%	3.16%

③2017(平成29)年4月～2018(平成30)年3月
《実数》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		2323	398	702	749	474
1	受検した	1316	102	413	495	306
2	受検しなかった	186	39	55	52	40
3	実施されなかった	242	127	53	35	27
4	分からない	503	113	156	144	90
5	無回答	76	17	25	23	11

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	受検した	56.65%	25.63%	58.83%	66.09%	64.56%
2	受検しなかった	8.01%	9.80%	7.83%	6.94%	8.44%
3	実施されなかった	10.42%	31.91%	7.55%	4.67%	5.70%
4	分からない	21.65%	28.39%	22.22%	19.23%	18.99%
5	無回答	3.27%	4.27%	3.56%	3.07%	2.32%

④2018(平成30)年4月～2019(平成31)年3月
《実数》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		2323	398	702	749	474
1	受検した	1621	137	522	589	373
2	受検しなかった	151	34	42	44	31
3	実施されなかった	214	127	41	28	18
4	分からない	287	88	78	75	46
5	無回答	50	12	19	13	6

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	受検した	69.78%	34.42%	74.36%	78.64%	78.69%
2	受検しなかった	6.50%	8.54%	5.98%	5.87%	6.54%
3	実施されなかった	9.21%	31.91%	5.84%	3.74%	3.80%
4	分からない	12.35%	22.11%	11.11%	10.01%	9.70%
5	無回答	2.15%	3.02%	2.71%	1.74%	1.27%

⑤2019(平成31)年4月～2020(令和2)年3月
《実数》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		2323	398	702	749	474
1	受検した	1803	156	589	653	405
2	受検しなかった	125	35	31	35	24
3	実施されなかった	198	133	26	25	14
4	分からない	179	68	52	30	29
5	無回答	18	6	4	6	2

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	受検した	77.62%	39.20%	83.90%	87.18%	85.44%
2	受検しなかった	5.38%	8.79%	4.42%	4.67%	5.06%
3	実施されなかった	8.52%	33.42%	3.70%	3.34%	2.95%
4	分からない	7.71%	17.09%	7.41%	4.01%	6.12%
5	無回答	0.77%	1.51%	0.57%	0.80%	0.42%

⑥2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月
《実数》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		2323	398	702	749	474
1	受検した	1886	171	611	681	423
2	受検しなかった	97	34	21	28	14
3	実施されなかった	183	133	24	14	12
4	分からない	142	56	40	25	21
5	無回答	15	4	6	1	4

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	受検した	81.19%	42.96%	87.04%	90.92%	89.24%
2	受検しなかった	4.18%	8.54%	2.99%	3.74%	2.95%
3	実施されなかった	7.88%	33.42%	3.42%	1.87%	2.53%
4	分からない	6.11%	14.07%	5.70%	3.34%	4.43%
5	無回答	0.65%	1.01%	0.85%	0.13%	0.84%

【問10】ストレスチェックを受検しなかった理由(複数回答)

《実数》 ※問9の⑥で、「2. 受検しなかった」を選択した労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		97	34	21	28	14
1	受検を忘れていた	15	0	4	8	3
2	時間がなかった	10	0	4	3	3
3	受検の必要性を感じなかった	24	2	7	11	4
4	受検がどのように役立つかわからなかった	12	0	4	6	2
5	結果を会社に知られるのではないかと不安だった	7	1	0	5	1
6	受検すること自体が精神的に負担だった	6	0	3	2	1
7	ストレスチェックの実施体制に関する情報が周知されていなかった	15	9	4	1	1
8	その他	11	7	2	0	2
9	無回答	21	15	1	3	2

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	受検を忘れていた	15.46%	0.00%	19.05%	28.57%	21.43%
2	時間がなかった	10.31%	0.00%	19.05%	10.71%	21.43%
3	受検の必要性を感じなかった	24.74%	5.88%	33.33%	39.29%	28.57%
4	受検がどのように役立つかわからなかった	12.37%	0.00%	19.05%	21.43%	14.29%
5	結果を会社に知られるのではないかと不安だった	7.22%	2.94%	0.00%	17.86%	7.14%
6	受検すること自体が精神的に負担だった	6.19%	0.00%	14.29%	7.14%	7.14%
7	ストレスチェックの実施体制に関する情報が周知されていなかった	15.46%	26.47%	19.05%	3.57%	7.14%
8	その他	11.34%	20.59%	9.52%	0.00%	14.29%
9	無回答	21.65%	44.12%	4.76%	10.71%	14.29%

【問11】受検した回数

《実数》 ※問9の①～⑥のなかで、「1. 受検した」を選択した労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		1981	190	639	710	442
1	1回	1646	157	534	592	363
2	2回	96	13	29	31	23
3	3回以上	181	12	59	64	46
4	無回答	58	8	17	23	10

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	1回	83.09%	82.63%	83.57%	83.38%	82.13%
2	2回	4.85%	6.84%	4.54%	4.37%	5.20%
3	3回以上	9.14%	6.32%	9.23%	9.01%	10.41%
4	無回答	2.93%	4.21%	2.66%	3.24%	2.26%

【問12-1】直近の年度に受検したストレスチェックの結果、高ストレス者判定を受けたか

《実数》 ※問9の①～⑥のなかで、「1. 受検した」を選択した労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		1981	190	639	710	442
1	受けた	197	12	61	71	53
2	受けていない	1617	163	516	585	353
3	分からない	81	8	25	26	22
4	無回答	86	7	37	28	14

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	受けた	9.94%	6.32%	9.55%	10.00%	11.99%
2	受けていない	81.63%	85.79%	80.75%	82.39%	79.86%
3	分からない	4.09%	4.21%	3.91%	3.66%	4.98%
4	無回答	4.34%	3.68%	5.79%	3.94%	3.17%

【問12-2】面接指導の有無

《実数》 ※問12(1)で、「1. 受けた」を選択した労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		197	12	61	71	53
1	受けた	29	1	9	11	8
2	受けていない	163	10	51	58	44
3	無回答	5	1	1	2	1

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	受けた	14.72%	8.33%	14.75%	15.49%	15.09%
2	受けていない	82.74%	83.33%	83.61%	81.69%	83.02%
3	無回答	2.54%	8.33%	1.64%	2.82%	1.89%

【問12-3】面接指導を通じて感じた効果(複数回答)

《実数》 ※問12(2)で、「1. 受けた」を選択した労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		29	1	9	11	8
1	就業上の措置を講じてもらった	5	0	1	2	2
2	高ストレス状態の解消に向けて適切な指摘を受けられた	9	0	5	4	0
3	その他	5	0	1	4	0
4	特になし	11	1	2	2	6
5	無回答	0	0	0	0	0

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	就業上の措置を講じてもらった	17.24%	0.00%	11.11%	18.18%	25.00%
2	高ストレス状態の解消に向けて適切な指摘を受けられた	31.03%	0.00%	55.56%	36.36%	0.00%
3	その他	17.24%	0.00%	11.11%	36.36%	0.00%
4	特になし	37.93%	100.00%	22.22%	18.18%	75.00%
5	無回答	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

【問12-4】各項目について、どの程度有効だと感じたか

1. ストレスチェックの個人結果をもらったこと

《実数》 ※問9の①～⑥のなかで、「1. 受検した」を選択した労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		1981	190	639	710	442
1	とても有効	326	27	103	123	73
2	いづらか有効	1139	109	357	392	281
3	あまり有効でない	361	38	114	140	69
4	全く有効でない	68	4	25	34	5
5	受けてない	20	1	11	5	3
6	無回答	67	11	29	16	11

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	とても有効	16.46%	14.21%	16.12%	17.32%	16.52%
2	いづらか有効	57.50%	57.37%	55.87%	55.21%	63.57%
3	あまり有効でない	18.22%	20.00%	17.84%	19.72%	15.61%
4	全く有効でない	3.43%	2.11%	3.91%	4.79%	1.13%
5	受けてない	1.01%	0.53%	1.72%	0.70%	0.68%
6	無回答	3.38%	5.79%	4.54%	2.25%	2.49%

2. ストレスチェックの個人結果とともにストレスマネジメントのヒントの提供を受けたこと

《実数》 ※問9の①～⑥のなかで、「1. 受検した」を選択した労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		1981	190	639	710	442
1	とても有効	148	11	41	62	34
2	いづらか有効	839	85	239	289	226
3	あまり有効でない	460	37	161	161	101
4	全く有効でない	84	5	27	39	13
5	受けてない	333	31	128	123	51
6	無回答	117	21	43	36	17

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	とても有効	7.47%	5.79%	6.42%	8.73%	7.69%
2	いづらか有効	42.35%	44.74%	37.40%	40.70%	51.13%
3	あまり有効でない	23.22%	19.47%	25.20%	22.68%	22.85%
4	全く有効でない	4.24%	2.63%	4.23%	5.49%	2.94%
5	受けてない	16.81%	16.32%	20.03%	17.32%	11.54%
6	無回答	5.91%	11.05%	6.73%	5.07%	3.85%

3-1. 医師面接(対面)を受けたこと

《実数》 ※問12-2で、「1. 受けた」を選択した労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		29	1	9	11	8
1	とても有効	6	0	3	1	2
2	いづらか有効	10	0	2	6	2
3	あまり有効でない	4	1	0	2	1
4	全く有効でない	2	0	1	0	1
5	受けてない	7	0	3	2	2
6	無回答	0	0	0	0	0

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	とても有効	20.69%	0.00%	33.33%	9.09%	25.00%
2	いづらか有効	34.48%	0.00%	22.22%	54.55%	25.00%
3	あまり有効でない	13.79%	100.00%	0.00%	18.18%	12.50%
4	全く有効でない	6.90%	0.00%	11.11%	0.00%	12.50%
5	受けてない	24.14%	0.00%	33.33%	18.18%	25.00%
6	無回答	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

3-2. 医師面接(オンライン)を受けたこと

《実数》 ※問12-2で、「1. 受けた」を選択した労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		29	1	9	11	8
1	とても有効	2	0	1	0	1
2	いづらか有効	2	0	0	2	0
3	あまり有効でない	2	0	1	0	1
4	全く有効でない	0	0	0	0	0
5	受けてない	21	1	6	8	6
6	無回答	2	0	1	1	0

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	とても有効	6.90%	0.00%	11.11%	0.00%	12.50%
2	いづらか有効	6.90%	0.00%	0.00%	18.18%	0.00%
3	あまり有効でない	6.90%	0.00%	11.11%	0.00%	12.50%
4	全く有効でない	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
5	受けてない	72.41%	100.00%	66.67%	72.73%	75.00%
6	無回答	6.90%	0.00%	11.11%	9.09%	0.00%

4. 医師の意見による就労上の配慮を受けたこと

《実数》 ※問12-2で、「1. 受けた」を選択した労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		29	1	9	11	8
1	とても有効	7	0	4	1	2
2	いづらか有効	3	0	0	3	0
3	あまり有効でない	3	0	1	1	1
4	全く有効でない	4	0	1	1	2
5	受けてない	12	1	3	5	3
6	無回答	0	0	0	0	0

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	とても有効	24.14%	0.00%	44.44%	9.09%	25.00%
2	いづらか有効	10.34%	0.00%	0.00%	27.27%	0.00%
3	あまり有効でない	10.34%	0.00%	11.11%	9.09%	12.50%
4	全く有効でない	13.79%	0.00%	11.11%	9.09%	25.00%
5	受けてない	41.38%	100.00%	33.33%	45.45%	37.50%
6	無回答	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

5. ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善が実施されたこと

《実数》 ※問9の①～⑥のなかで、「1. 受検した」を選択した労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		1981	190	639	710	442
1	とても有効	84	13	20	23	28
2	いづらか有効	341	31	99	127	84
3	あまり有効でない	325	28	125	105	67
4	全く有効でない	197	11	76	72	38
5	受けてない	867	79	257	332	199
6	無回答	167	28	62	51	26

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	とても有効	4.24%	6.84%	3.13%	3.24%	6.33%
2	いづらか有効	17.21%	16.32%	15.49%	17.89%	19.00%
3	あまり有効でない	16.41%	14.74%	19.56%	14.79%	15.16%
4	全く有効でない	9.94%	5.79%	11.89%	10.14%	8.60%
5	受けてない	43.77%	41.58%	40.22%	46.76%	45.02%
6	無回答	8.43%	14.74%	9.70%	7.18%	5.88%

【問12-5】これまでのストレスチェック受検により感じた効果(複数回答)

《実数》 ※問9の①～⑥のなかで、「1. 受検した」を選択した労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
	全件	1981	190	639	710	442
1	自身のストレスを意識するようになった	994	87	292	367	248
2	高ストレス状態に気づくことができた	199	18	62	68	51
3	高ストレス状態に気づいて相談できた	27	0	8	13	6
4	ストレス解消につながった	58	8	12	21	17
5	その他	65	7	23	20	15
6	特になし	767	84	269	273	141
7	無回答	31	2	13	7	9

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
	全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	自身のストレスを意識するようになった	50.18%	45.79%	45.70%	51.69%	56.11%
2	高ストレス状態に気づくことができた	10.05%	9.47%	9.70%	9.58%	11.54%
3	高ストレス状態に気づいて相談できた	1.36%	0.00%	1.25%	1.83%	1.36%
4	ストレス解消につながった	2.93%	4.21%	1.88%	2.96%	3.85%
5	その他	3.28%	3.68%	3.60%	2.82%	3.39%
6	特になし	38.72%	44.21%	42.10%	38.45%	31.90%
7	無回答	1.56%	1.05%	2.03%	0.99%	2.04%

【問13-1】ストレスチェックの結果をもとに職場環境を改善の有無

《実数》 ※問9の①～⑥のなかで、「1. 受検した」を選択した労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
	全件	1981	190	639	710	442
1	ある	351	29	101	125	96
2	ない	699	76	248	238	137
3	分からない	885	80	276	332	197
4	無回答	46	5	14	15	12

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
	全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	ある	17.72%	15.26%	15.81%	17.61%	21.72%
2	ない	35.29%	40.00%	38.81%	33.52%	31.00%
3	分からない	44.67%	42.11%	43.19%	46.76%	44.57%
4	無回答	2.32%	2.63%	2.19%	2.11%	2.71%

【問13-2】職場環境の具体的な改善内容(複数回答)

《実数》 ※問13-1で、「1. ある」を選択した労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
	全件	351	29	101	125	96
1	職場で行う研修の充実や従業員に対する情報提供態勢の改善	214	16	60	77	61
2	心の健康を含む社内相談窓口の開設や機能の拡充	221	15	58	81	67
3	コミュニケーションプログラムの実践を含む社内コミュニケーションの在り方の見直し	176	12	46	56	62
4	勤務時間や職場体制・態勢の見直し	250	22	77	83	68
5	作業手順の見直し	173	15	53	58	47
6	作業環境や職場環境の見直し	218	17	65	73	63
7	職場内の相互支援態勢の見直し	202	19	60	64	59
8	人事制度等の見直し	145	12	40	49	44
9	健康管理体制・態勢の見直し	194	19	52	64	59
10	その他	13	2	2	6	3
11	無回答	8	0	2	6	0

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
	全件	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	職場で行う研修の充実や従業員に対する情報提供態勢の改善	60.97%	55.17%	59.41%	61.60%	63.54%
2	心の健康を含む社内相談窓口の開設や機能の拡充	62.96%	51.72%	57.43%	64.80%	69.79%
3	コミュニケーションプログラムの実践を含む社内コミュニケーションの在り方の見直し	50.14%	41.38%	45.54%	44.80%	64.58%
4	勤務時間や職場体制・態勢の見直し	71.23%	75.86%	76.24%	66.40%	70.83%
5	作業手順の見直し	49.29%	51.72%	52.48%	46.40%	48.96%
6	作業環境や職場環境の見直し	62.11%	58.62%	64.36%	58.40%	65.63%
7	職場内の相互支援態勢の見直し	57.55%	65.52%	59.41%	51.20%	61.46%
8	人事制度等の見直し	41.31%	41.38%	39.60%	39.20%	45.83%
9	健康管理体制・態勢の見直し	55.27%	65.52%	51.49%	51.20%	61.46%
10	その他	3.70%	6.90%	1.98%	4.80%	3.13%
11	無回答	2.28%	0.00%	1.98%	4.80%	0.00%

【問13-3】ストレスチェック制度導入前と比較した自身の職場環境の変化

1. 職場で行う研修の充実や従業員に対する情報提供態勢の改善

《実数》 ※問13-2の①に、「○」をつけた労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		214	16	60	77	61
1	改善した	46	2	11	16	17
2	やや改善した	98	11	28	33	26
3	変わらない	47	0	17	18	12
4	やや悪化した	1	1	0	0	0
5	悪化した	0	0	0	0	0
6	不利	16	1	3	8	4
7	無回答	6	1	1	2	2

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	改善した	21.50%	12.50%	18.33%	20.77%	27.87%
2	やや改善した	45.79%	68.75%	46.67%	42.86%	42.62%
3	変わらない	21.96%	0.00%	28.33%	23.38%	19.67%
4	やや悪化した	0.47%	6.25%	0.00%	0.00%	0.00%
5	悪化した	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
6	不利	7.48%	6.25%	5.00%	10.39%	6.56%
7	無回答	2.80%	6.25%	1.67%	2.60%	3.28%

2. 心の健康を含む社内相談窓口の開設や機能の拡充

《実数》 ※問13-2の②に、「○」をつけた労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		221	15	58	81	67
1	改善した	57	1	14	15	27
2	やや改善した	86	9	19	32	26
3	変わらない	50	1	18	23	8
4	やや悪化した	0	0	0	0	0
5	悪化した	0	0	0	0	0
6	不利	17	1	5	7	4
7	無回答	11	3	2	4	2

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	改善した	25.79%	6.67%	24.14%	18.52%	40.30%
2	やや改善した	38.91%	60.00%	32.76%	39.51%	38.81%
3	変わらない	22.62%	6.67%	31.03%	28.40%	11.94%
4	やや悪化した	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
5	悪化した	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
6	不利	7.69%	6.67%	8.62%	8.64%	5.97%
7	無回答	4.98%	20.00%	3.45%	4.94%	2.99%

3. コミュニケーションプログラムの実践を含む社内のコミュニケーションの在り方の見直し

《実数》 ※問13-2の③に、「○」をつけた労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		176	12	46	56	62
1	改善した	25	2	5	4	14
2	やや改善した	74	4	20	18	32
3	変わらない	44	4	10	21	9
4	やや悪化した	1	0	0	1	0
5	悪化した	2	0	1	1	0
6	不利	23	1	9	8	5
7	無回答	7	1	1	3	2

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	改善した	14.20%	16.67%	10.87%	7.14%	22.58%
2	やや改善した	42.05%	33.33%	43.48%	32.14%	51.61%
3	変わらない	25.00%	33.33%	21.74%	37.50%	14.52%
4	やや悪化した	0.57%	0.00%	0.00%	1.79%	0.00%
5	悪化した	1.14%	0.00%	2.17%	1.79%	0.00%
6	不利	13.07%	8.33%	19.57%	14.29%	8.06%
7	無回答	3.98%	8.33%	2.17%	5.36%	3.23%

4. 勤務時間や職場体制・態勢の見直し

《実数》 ※問13-2の④に、「○」をつけた労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		250	22	77	83	68
1	改善した	56	5	19	15	17
2	やや改善した	135	12	42	43	38
3	変わらない	36	0	10	16	10
4	やや悪化した	0	0	0	0	0
5	悪化した	4	1	1	1	1
6	不利	7	1	1	4	1
7	無回答	12	3	4	4	1

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	改善した	22.40%	22.73%	24.68%	18.07%	25.00%
2	やや改善した	54.00%	54.55%	54.55%	51.81%	55.88%
3	変わらない	14.40%	0.00%	12.99%	19.28%	14.71%
4	やや悪化した	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
5	悪化した	1.60%	4.55%	1.30%	1.20%	1.47%
6	不利	2.80%	4.55%	1.30%	4.82%	1.47%
7	無回答	4.80%	13.64%	5.19%	4.82%	1.47%

5. 作業手順の見直し

《実数》 ※問13-2の⑤に、「○」をつけた労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		173	15	53	58	47
1	改善した	27	2	12	9	4
2	やや改善した	76	10	24	25	17
3	変わらない	47	1	13	16	17
4	やや悪化した	2	0	0	1	1
5	悪化した	0	0	0	0	0
6	不利	16	1	2	6	7
7	無回答	5	1	2	1	1

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	改善した	15.61%	13.33%	22.64%	15.52%	8.51%
2	やや改善した	43.93%	66.67%	45.28%	43.10%	36.17%
3	変わらない	27.17%	6.67%	24.53%	27.59%	36.17%
4	やや悪化した	1.16%	0.00%	0.00%	1.72%	2.13%
5	悪化した	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
6	不利	9.25%	6.67%	3.77%	10.34%	14.89%
7	無回答	2.89%	6.67%	3.77%	1.72%	2.13%

6. 作業環境や職場環境の見直し

《実数》 ※問13-2の⑥に、「○」をつけた労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		218	17	65	73	63
1	改善した	50	3	15	20	12
2	やや改善した	108	10	40	29	29
3	変わらない	37	2	6	15	14
4	やや悪化した	1	0	0	0	1
5	悪化した	1	0	1	0	0
6	不利	14	0	1	7	6
7	無回答	7	2	2	2	1

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	改善した	22.94%	17.65%	23.08%	27.40%	19.05%
2	やや改善した	49.54%	58.82%	61.54%	39.73%	46.03%
3	変わらない	16.97%	11.76%	9.23%	20.55%	22.22%
4	やや悪化した	0.46%	0.00%	0.00%	0.00%	1.59%
5	悪化した	0.46%	0.00%	1.54%	0.00%	0.00%
6	不利	6.42%	0.00%	1.54%	9.59%	9.52%
7	無回答	3.21%	11.76%	3.08%	2.74%	1.59%

7. 職場内の相互支援態勢の見直し

《実数》 ※問13-2の⑦に、「○」をつけた労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		202	19	60	64	59
1	改善した	35	4	12	9	10
2	やや改善した	101	11	29	31	30
3	変わらない	42	2	12	15	13
4	やや悪化した	2	0	1	0	1
5	悪化した	3	0	2	1	0
6	不利	15	1	3	7	4
7	無回答	4	1	1	1	1

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	改善した	17.33%	21.05%	20.00%	14.06%	16.95%
2	やや改善した	50.00%	57.89%	48.33%	48.44%	50.85%
3	変わらない	20.79%	10.53%	20.00%	23.44%	22.03%
4	やや悪化した	0.99%	0.00%	1.67%	0.00%	1.69%
5	悪化した	1.49%	0.00%	3.33%	1.56%	0.00%
6	不利	7.43%	5.26%	5.00%	10.94%	6.78%
7	無回答	1.98%	5.26%	1.67%	1.56%	1.69%

8. 人事制度等の見直し

《実数》 ※問13-2の⑧に、「○」をつけた労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		145	12	40	49	44
1	改善した	15	2	3	5	5
2	やや改善した	39	6	10	13	10
3	変わらない	50	0	16	18	16
4	やや悪化した	4	0	1	2	1
5	悪化した	3	1	1	0	1
6	不利	28	2	7	9	10
7	無回答	6	1	2	2	1

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	改善した	10.34%	16.67%	7.50%	10.20%	11.36%
2	やや改善した	26.90%	50.00%	25.00%	26.53%	22.73%
3	変わらない	34.48%	0.00%	40.00%	36.73%	36.36%
4	やや悪化した	2.76%	0.00%	2.50%	4.08%	2.27%
5	悪化した	2.07%	8.33%	2.50%	0.00%	2.27%
6	不利	19.31%	16.67%	17.50%	18.37%	22.73%
7	無回答	4.14%	8.33%	5.00%	4.08%	2.27%

9. 健康管理体制・態勢の見直し

《実数》 ※問13-2の⑨に、「○」をつけた労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		194	19	52	64	59
1	改善した	32	3	7	11	11
2	やや改善した	99	12	27	29	31
3	変わらない	37	1	11	15	10
4	やや悪化した	0	0	0	0	0
5	悪化した	1	0	1	0	0

【問14】ストレスチェック受検時に、困ったり嫌だったりしたこと(複数回答)

《実数》 ※問9の①～⑥のなかで、「1. 受検した」を選択した労働者のみカウント。

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		1981	190	639	710	442
1	ストレスチェック質問票に記入する時間や労力が負担だった	528	55	175	192	106
2	ストレスチェック質問票に回答した内容が会社に漏れているかもしれないと心配だった	310	29	103	116	62
3	ストレスチェックを受けないことで、会社で差別や不利益な取り扱いをされた	10	0	3	5	2
4	ストレスチェックへの回答内容によって、会社で不利益な取り扱いをされた	10	0	1	5	4
5	その他	57	1	13	28	15
6	とくになし	1129	110	369	383	267
7	無回答	83	9	24	32	18

《比率》

		合計	～49人	50～299人	300～999人	1000人～
全件		100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
1	改善した	26.65%	28.95%	27.39%	27.04%	23.98%
2	やや改善した	15.65%	15.26%	16.12%	16.34%	14.03%
3	変わらない	0.50%	0.00%	0.47%	0.70%	0.45%
4	やや悪化した	0.50%	0.00%	0.16%	0.70%	0.90%
5	悪化した	2.88%	0.53%	2.03%	3.94%	3.39%
6	不利	56.99%	57.89%	57.75%	53.94%	60.41%
7	無回答	4.19%	4.74%	3.76%	4.51%	4.07%