

令和2年

全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書

令和3年8月

公益社団法人 全国労働衛生団体連合会
メンタルヘルス専門委員会

はじめに

公益社団法人 全国労働衛生団体連合会（全衛連）は、平成 22 年 4 月から定期健康診断に併せてストレスチェックを実施する「全衛連メンタルヘルスサービス」（旧サービス）を提供してきた。

平成 27 年 12 月からは、労働安全衛生法にストレスチェック制度が創設されたことに伴い、旧サービスのうち、高ストレス者選定基準、医師面接の申し出方法等について、改正法に基づく制度に適合するべく変更し、「全衛連ストレスチェックサービス」と改称して提供している。

全衛連ストレスチェックサービスは、労働者個人に対するサービスと事業者に対するサービスから構成されている。

ストレスチェック受検労働者に対しては、個人評価結果「あなたのストレスプロフィール」を提供し、自らのストレスの状況に気づいていただくとともに、高ストレスと判定された人のうち医師面接を申し出た人に対し医師面接を実施している。

なお、高ストレスと判定されても医師面接の申し出をしない人や高ストレスの判定の有無にかかわらず相談希望のある人に対し、旧サービスから実施してきた医師や保健師等が相談に対応するサービス（事業者に申し出る必要性なし）も引き続き提供している。

また、事業者に対しては、職場ストレス状況についての分析結果「職場評価結果報告書」を作成し、職場改善の取り組みのための基礎資料を提供している。

全衛連は、旧サービスの提供を開始した平成 22 年度以来、ストレスチェックの実施状況、医師・保健師等による面接指導状況、職場改善指標である「健康リスク」について年度報として公表してきたが、平成 28 年からは、ストレスチェック制度が 12 月から施行されたこと、次年度で使用する「健康リスク」を 3 月中にまとめなければならないこと等から、年報に改めた。

本報告書は、令和 2 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ものである。

なお、報告書は第 1 部を「報告書のポイント」、第 2 部をデータも収録した「ストレスチェックサービス結果、資料編」の 2 部構成とした。

令和 3 年 8 月

公益社団法人 全国労働衛生団体連合会
メンタルヘルス専門委員会
委員長 黒木 宣夫

公益社団法人 全国労働衛生団体連合会
メンタルヘルス専門委員会

委員長 黒木 宣夫 東邦大学 名誉教授

委員 荒井 稔 日本私立学校振興・共済事業団 東京臨海病院 統括産業医

同 大西 守 (公社) 日本精神保健福祉連盟 常務理事

同 小田切 優子 東京医科大学 公衆衛生学分野 講師

同 島津 明人 慶應義塾大学 総合政策学部 教授

同 田中 克俊 北里大学大学院 産業精神保健学 教授

同 松井 知子 元杏林大学 保健学部 教授

同 森崎 美奈子 京都文教大学 客員教授 (産業メンタルヘルス研究所 所長)

同 吉村 靖司 (医社) 弘富会 神田東クリニック
MP Sセンター 産業精神保健研究所 院長 (診療統括)

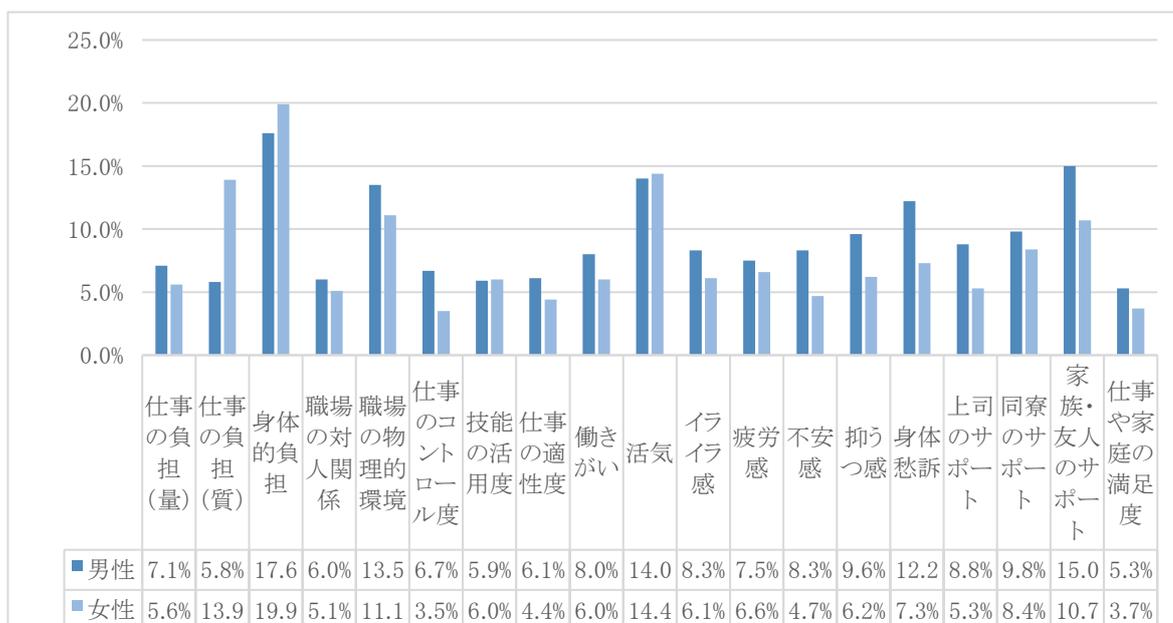
目 次

【本報告書のポイント】	1
【令和2年ストレスチェックサービス結果】	3
1 受検者の属性	3
2 調査票への回答状況	7
3 尺度別の評価区分の状況	9
4 高ストレス者の状況	14
5 仕事の負担（量）、コントロール度、上司・同僚のサポートの相互関係	19
6 健康リスク	22
7 医師面接及び相談対応	26
8 職場評価	27

【本報告書のポイント】

- 1 令和2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の、匿名化処理をしたうえで解析することに同意が得られた1,323,756人分のデータを分析した。
- 2 受検者のうち高ストレスと判定された人は181,093人（13.7%）であり、令和元年の14.8%より微減した。高ストレスと判定された人の割合を男女別にみると、男性は15.0%、女性は11.6%で男性の方が若干（3.4%）高かった。
- 3 57項目の質問を19の尺度に整理し、尺度別にストレスの最も高いと評価される「評価1」に該当した人の割合はグラフ1のとおりであり、次のことが言える。
 - (1) 職場因子で「評価1」（仕事の負担が大きい）が10%を超えたのは、「身体的負担」、「職場の物理的環境」であった。
 - (2) 心身の反応で「評価1」（心身のストレス反応が高い）が10%を超えたのは、「活気」の低下、「身体愁訴」（男性）であった。
 - (3) 職場の支援で「評価1」（サポートが少ない）が10%を超えたのは、「家族友人のサポート」であった。
 - (4) 各尺度について男女別にみると、「仕事の負担（質）」、「身体的負担」「活気」の尺度において、女性が男性より高くなっているほかは、男性の方がストレスを強く感じていた。

グラフ1 尺度別の「評価1」の人の割合

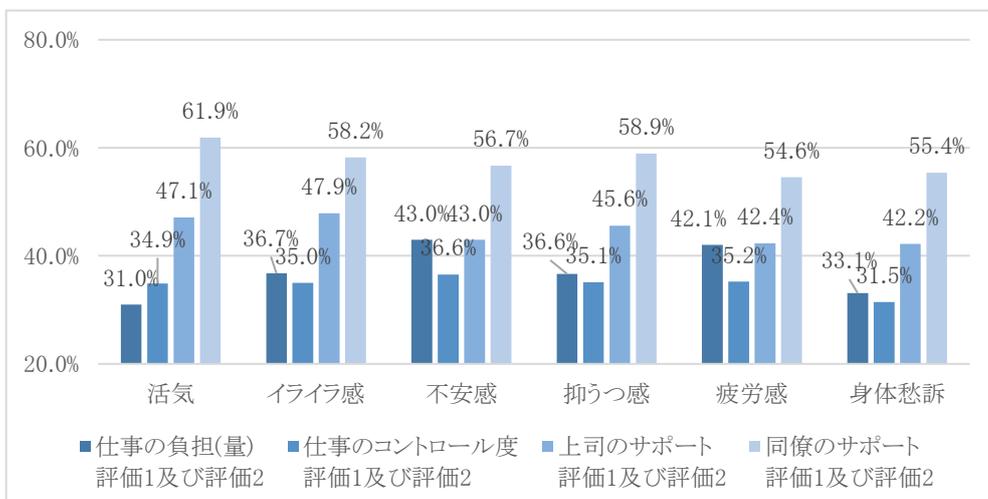


4 心身のストレス反応に関する各尺度（「活気」、「イライラ感」、「不安感」、「抑うつ感」、「疲労感」、「身体愁訴」）が「評価1及び評価2」と評価された人について、ストレス要因となる「仕事の負担（量）」、「仕事のコントロール度」、「上司のサポート」、「同僚のサポート」の状況との関係を見た。（グラフ 2）

心身のストレス反応の各尺度が「評価1」と評価された人は、「同僚のサポート」が少ないと感じている割合が高く、また、「上司のサポート」、「同僚のサポート」の少なさは総じて「仕事のコントロール度」、「仕事の負担（量）」を上回っていた。

心身のストレス反応を緩和させるためには「上司のサポート」、「同僚のサポート」が重要であり、中でも「同僚のサポート」がより大きな意味を持つことが明らかになった。

グラフ 2 心身のストレス反応と仕事の負担（量）、コントロール度、サポートの関係



5 全業種平均健康リスクは、男性 97、女性 93 となった。全衛連ストレスチェック処理システムでは平均健康リスクを 100 と設定して設計しているが、令和 2 年度の平均は男女とも 100 を下回った。新型コロナウイルス感染症によりテレワーク等働き方の変化の影響の可能性等も考えられる。中期的観察が必要と考える。

なお、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。

6 事業者の求め方に応じて職場評価結果報告（仕事のストレス判定図他資料）を提出したのは、ストレスチェック実施事業場の 77.4%であった。

7 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 74,797 人であったが、そのうち面接を希望し、実施したのは 1,349 人（1.8%）にとどまった。

【令和2年ストレスチェックサービス結果】

本報告書は、令和2年1月～12月に全衛連会員が実施したストレスチェックのうち、匿名化した上で集計・分析することに同意し、各質問項目に未回答がない人1,323,756人のデータを分析したものである。

なお、参考までに平成22年からの全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書で分析した受検者数（分析対象数）の推移を表1に示した。

平成27年12月から、事業場規模50人以上の事業者にストレスチェックの実施が義務付けられたため、平成28年以降受検者数が大幅に増加している。

表1 男女別受検者数（分析対象数）の推移

	男性	女性	全体
平成22年度	20,377	5,542	25,919
平成23年度	26,552	8,529	35,051
平成24年度	44,021	25,744	69,765
平成25年度	45,125	19,467	79,512
平成26年度	41,571	18,574	75,311
平成27年度	53,770	36,118	89,888
平成28年	526,464	307,659	834,123
平成29年	999,609	623,751	1,623,360
平成30年	939,475	575,097	1,514,572
令和元年	954,219	585,006	1,539,225
令和2年	813,933	509,823	1,323,756

(注1) 受検者数（分析対象数）は、匿名化したうえで分析することを同意した受検者のうち、回答に不備があり、分析に適さないものを除いた数である。

(注2) 平成27年度については、4～11月に法制化以前のサービスとして実施した件数と、法制化された12月～3月まで実施他件数の合計数である。

(注3) 平成28年から、集計を年度単位から年単位に変更した。

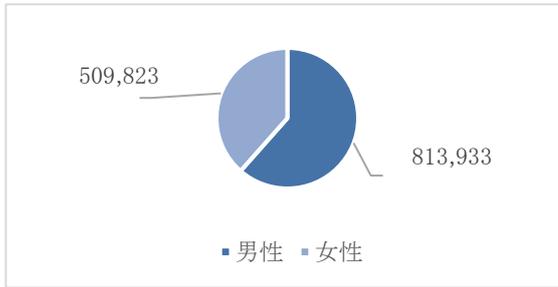
1 受検者の属性

受検者の属性（男女別、年代別、業種別、職種別、雇用形態別、職位別）は、図1～6のとおりである。

なお、1,323,756人の属性のうち、男女別、年代別、業種別の属性は全数入手できたが、職種別、雇用形態別、職位別についての属性情報が得られたのは約22万件、全体の1/6である。また、職種、雇用形態についてはそのうち約1/10が「その他」に分類されるなど十分な情報量を得られなかったが、件数が20万以上であることから分析対象とした。

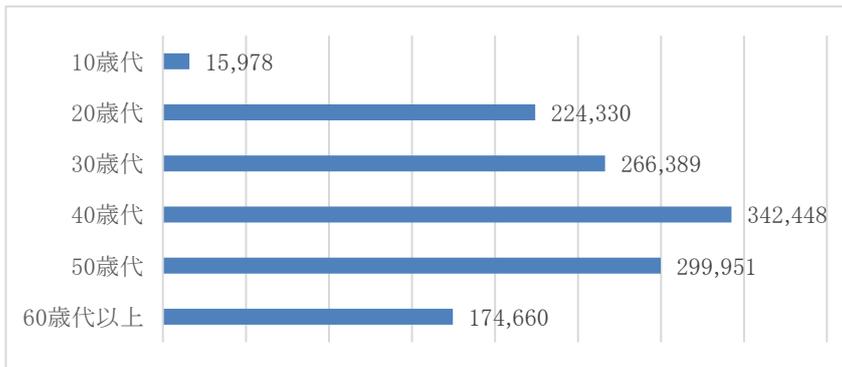
(1) 男女別

図1 受検者の男女別構成 (n = 1,323,756)



(2) 年代別

図2 受検者の年代別構成 (n = 1,323,756)

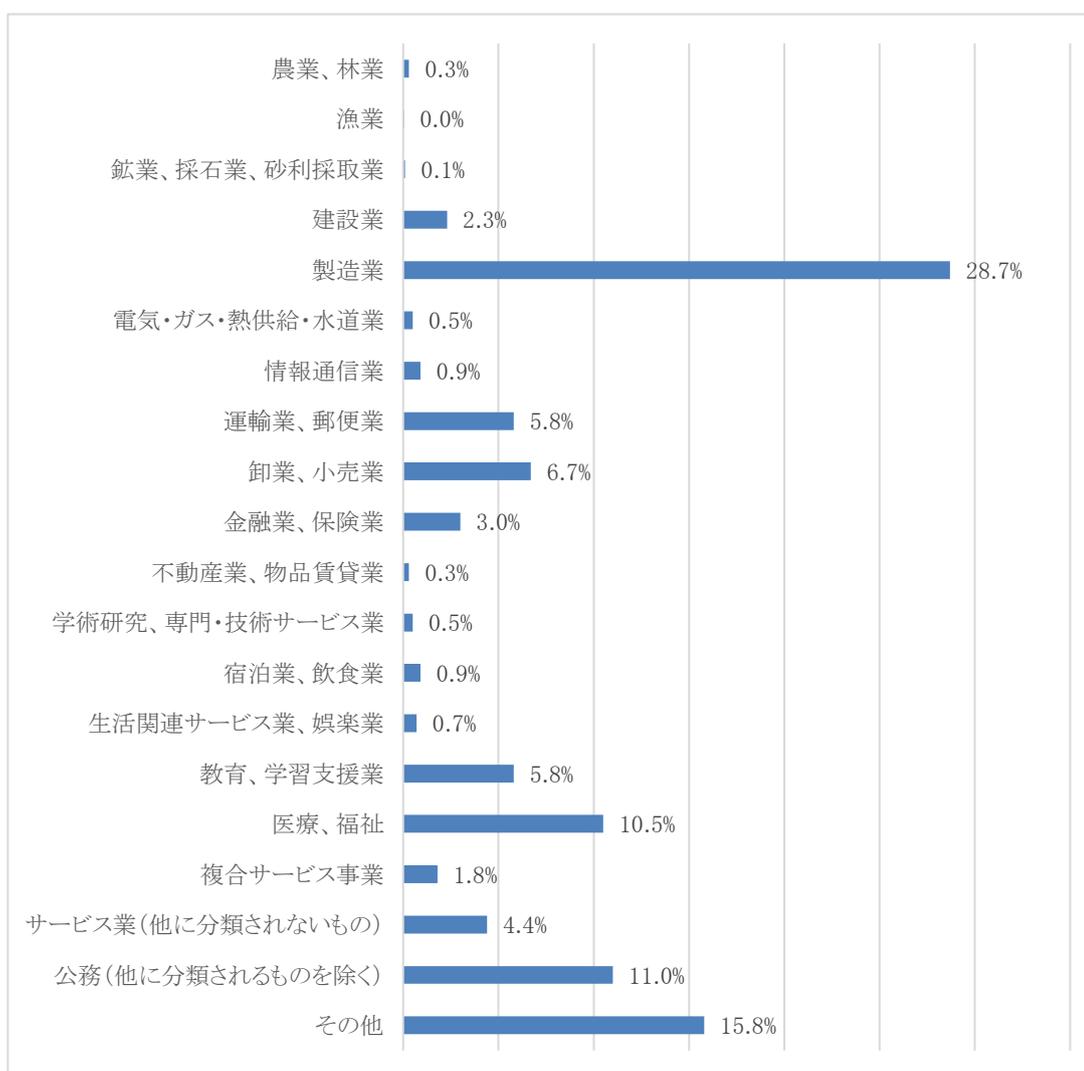


(3) 業種別

業種別では、製造業が全体の3割弱を占め、次いで公務、医療・福祉などであった。

なお、nが1%未満の業種については、後述する業種別健康リスクを評価する場合、留意する必要がある。

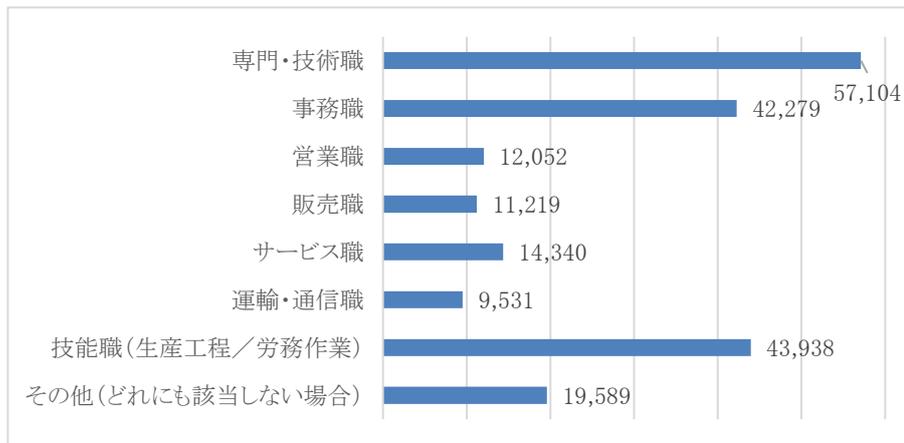
図3 受検者の業種別構成 (n=1,323,756)



(4) 職種別

職種別の属性情報を得られたのは1,323,756人中210,052人であり、さらに、そのうち約1割が「その他」に分類されており、後述する職種別健康リスクを理解するうえで留意する必要がある。

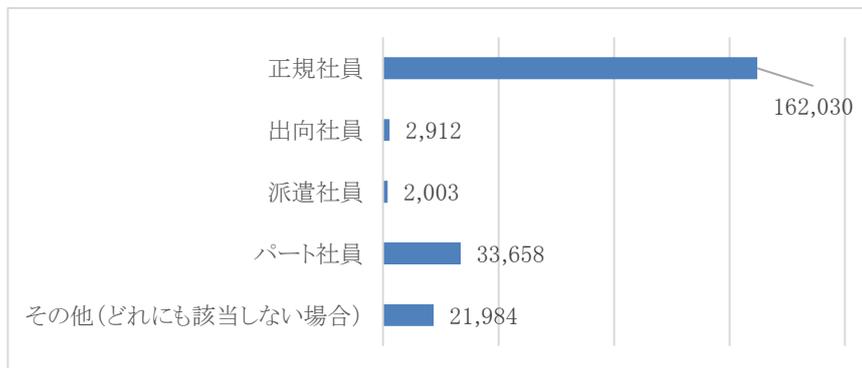
図4 受検者の職種別構成 (n=210,052)



(5) 雇用形態別

雇用形態別の属性情報を得られたのは1,353,954人中222,587人であり、さらに、そのうち約1割が「その他」に分類されており、後述する職種別健康リスクを理解するうえで留意する必要がある。

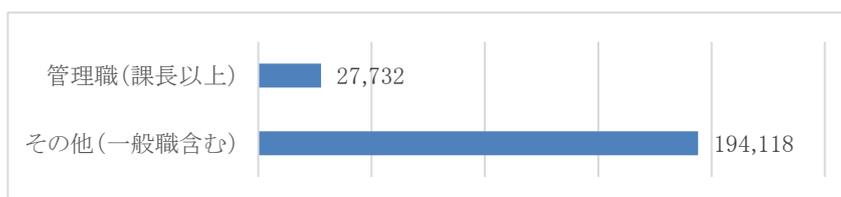
図5 受検者の雇用形態別構成 (n=222,587)



(6) 職位別

職位別の属性情報を得られたのは1,353,954人中221,850人である。

図6 受検者の職位別内訳 (n=221,850)



2 調査票への回答状況

(1) 各質問への回答状況

57項目の各質問に対する回答状況は【資料編】の表10のとおりである。

仕事の内容・状態に関する17の質問に「そうだ」（コントロールについては「ちがう」と回答したもののうち多かったのは、「1.非常にたくさん仕事をしなければならない」（15.0%）、「3.一生懸命働かなければならない」（32.4%）、「6.勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない」（19.4%）、「4.かなり注意を集中する必要がある」（28.3%）であった。

なお、「7.からだを大変よく使う仕事だ」の質問に対し、「そうだ」（18.5%）、「ちがう」（22.0%）と回答が分かれたが、これは従事する仕事の性質によるものであると考えられる。

また、心身のストレス反応に関する29の質問に「ほとんどいつも」（活気については「ほとんどなかった」）と回答したもののうち多かったのは、「1.活気がわいてくる」（22.8%）、「2.元気いっぱい」（20.1%）、「3.生き生きする」（23.8%）、「22.首筋や肩がこる」（19.0%）、「24.目が疲れる」（15.8%）であった。

周囲のサポートに関する9の質問に対し、「全くない」と回答したもののうち多かったのは、「7.上司は個人的な相談に乗ってくれますか」（14.5%）であった。

令和元年と令和2年の比較では、ほぼ同様の回答となった。

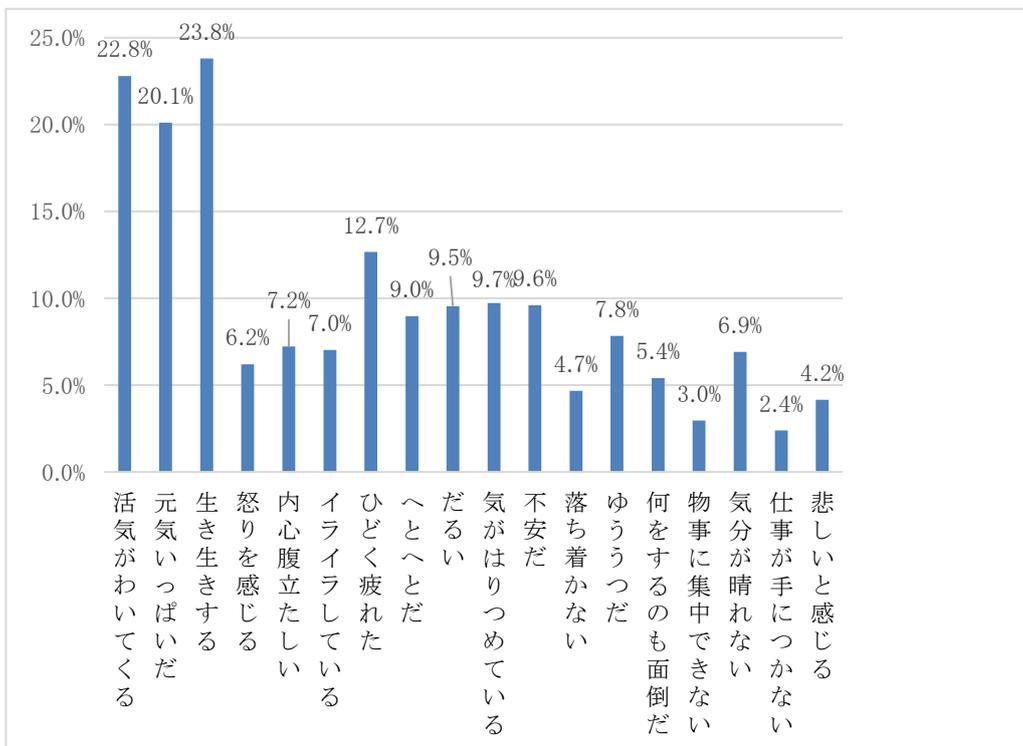
(2) 心身の負担を調査する質問への回答状況

ストレスチェック制度における高ストレス者判定基準は、心身に現れたストレス反応を中心として評価している。「ストレスによっておこる心身の反応」について、質問項目ごとに最もストレスが高い回答（「ほとんどいつもあった」、活気に関する質問は「ほとんどなかった」）をした人の割合をみた。

図7のとおり、心身のストレス反応に関する質問では、「活気がわいてくる」、「元気いっぱい」、「生き生きする」と感じる人がほとんどなかった人がそれぞれ22.8%、20.1%、23.8%と受検者の2割に強い「活気の低下」が認められた。

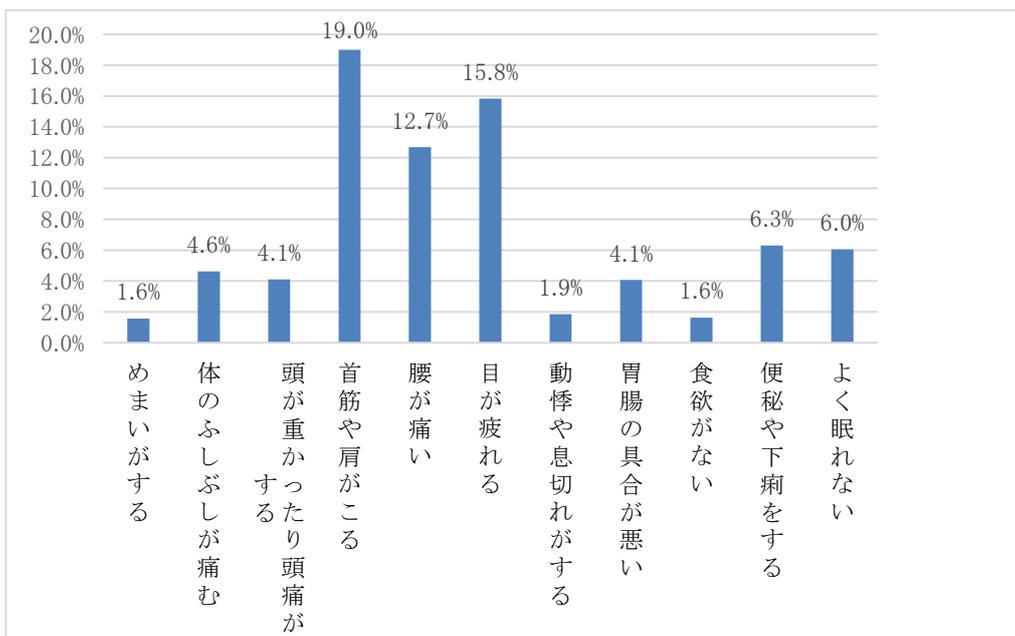
「疲労感」に関する質問では、「ひどく疲れた」、「へとへとだ」、「だるい」と感じている人がそれぞれ12.7%、9.0%、9.5%であった。

図7 心理的な負担の各質問に「ほとんどいつもあった」と回答した人の割合
(活気に関する質問の場合は「ほとんどなかった」と回答した人の割合)



また、身体愁訴の各質問に「ほとんどいつも」と回答した人の割合は図8のとおりであり、「首筋や肩がこる」、「目が疲れる」、「腰が痛い」の順で10%を超えた。

図8 身体愁訴の各質問に「ほとんどいつも」と回答した人の割合



3 尺度別の評価区分の状況

前記2では、質問項目ごとの回答（4区分）に最もストレスが高い回答をした人の割合をみたが、ここからは評価する尺度ごとの状況（5区分）をみる。また、質問票の回答（4区分）を尺度ごとの状況（5区分）に評価する際、使用する素点換算表は男女別となっていることから、以下の分析は男女別にコメントする。

57の質問に対する回答は、ストレスを感じる状況に応じて「そうだ」、「ややそうだ」、「ややちがう」、「ちがう」の4つのいずれかに回答（4区分）される。

一方、次で述べる尺度の評価は、この回答から素点換算表を用いて「低い／少ない」、「やや低い／少ない」、「普通」、「やや高い／多い」、「高い／多い」の5区分で評価される。

【尺度】【区分】

尺度は、57項目の質問を「仕事の負担（量）」、「仕事の負担（質）」、「身体的負担」、「職場の対人関係」、「職場の物理的環境」、「仕事のコントロール度」、「技能の活用度」、「仕事の適正度」、「働きがい」、「活気」、「イライラ感」、「疲労感」、「不安感」、「抑うつ感」、「身体愁訴」、「上司のサポート」、「同僚のサポート」、「家族・友人のサポート」、「仕事や生活の満足度」の19の尺度に分類される。

尺度別の評価区分は、「評価1」：ストレス大、「評価2」：ストレスやや大、「評価3」：ふつう、「評価4」：ストレスやや小、「評価5」：ストレス小、を意味する。

分析の詳細を【資料編】の表18、表19に示した。

(1) 尺度別・「評価1」の状況

尺度別に「評価1」（ストレス大）に区分された人の割合を図9に示す。

各尺度とも男性の方が女性より総じて上回ったが、「仕事の負担（質）」、「身体負担度」、「活気」においては女性が男性を上回った。

なお、各尺度において「評価1」と判定された人の令和2年と令和元年の比較は図10、11のとおりであり、回答傾向に差は認められなかった。

図9 尺度別に評価1に該当した人の割合（男女別）

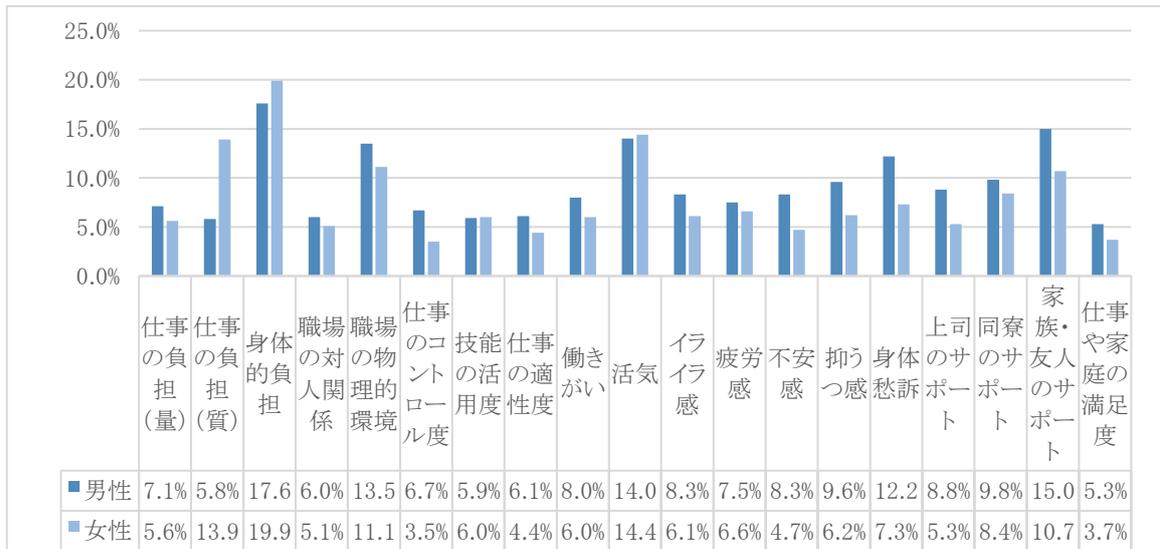


図10 令和2年と令和元年の回答傾向の比較（男性）

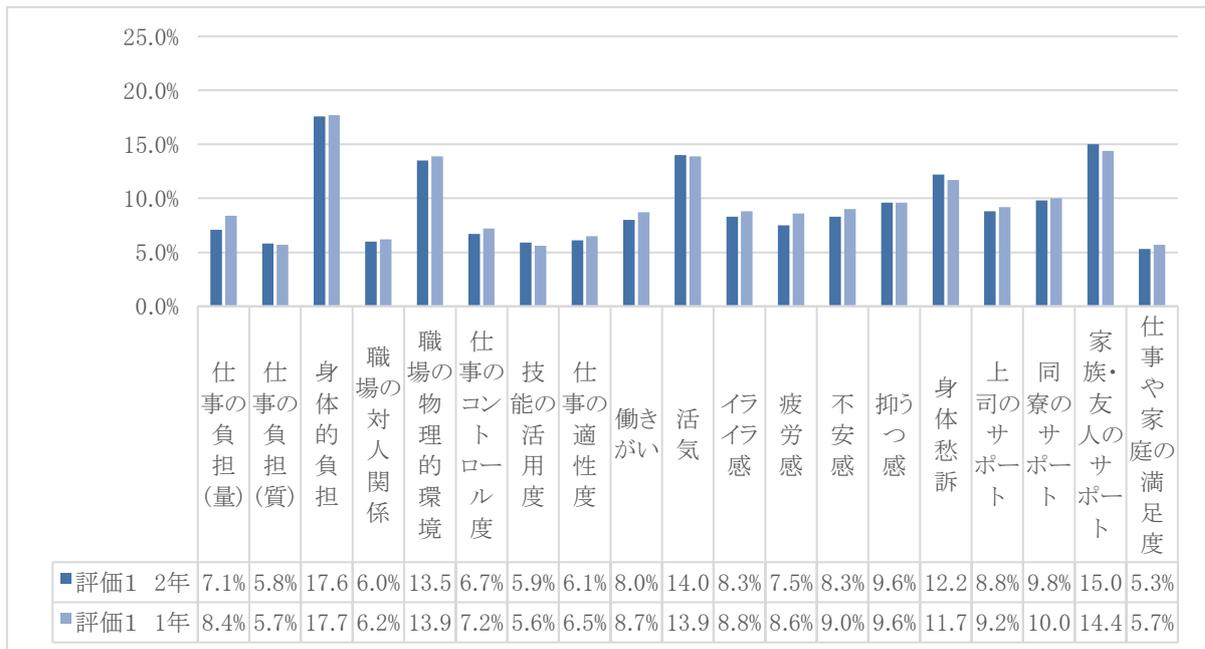
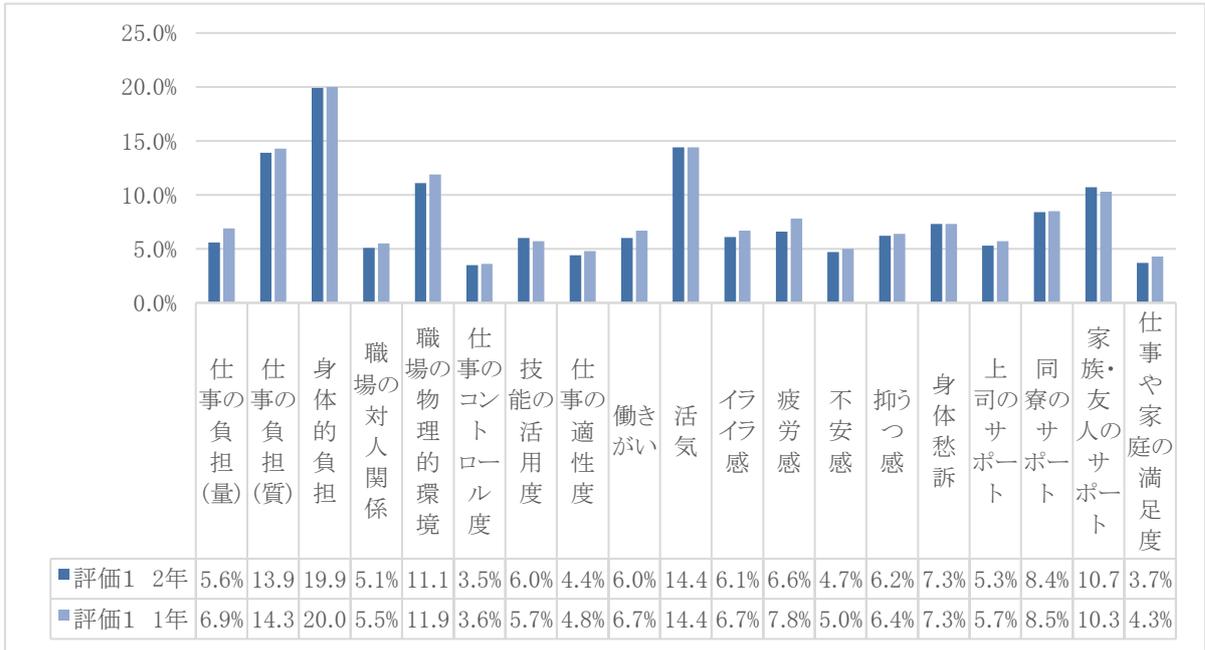


図 11 令和2年と令和元年の回答傾向の比較（女性）



(2) 仕事の負担（量）、コントロール、上司・同僚のサポート別評価区分の状況

図12、図13は、「仕事の負担（量）」、「仕事のコントロール度」、「上司のサポート」、「同僚のサポート」における評価区分の状況である。

「仕事の負担（量）」、「上司・同僚のサポート」に関する各尺度において「評価1」（ストレス大）と判定されたのは、男性が女性より1.4～3.5ポイント高かった。特に「仕事のコントロール度」、「上司のサポート」の差が大きかった。

図12 仕事の負担（量）、仕事のコントロール度、上司・同僚のサポート（男性）（5区分）

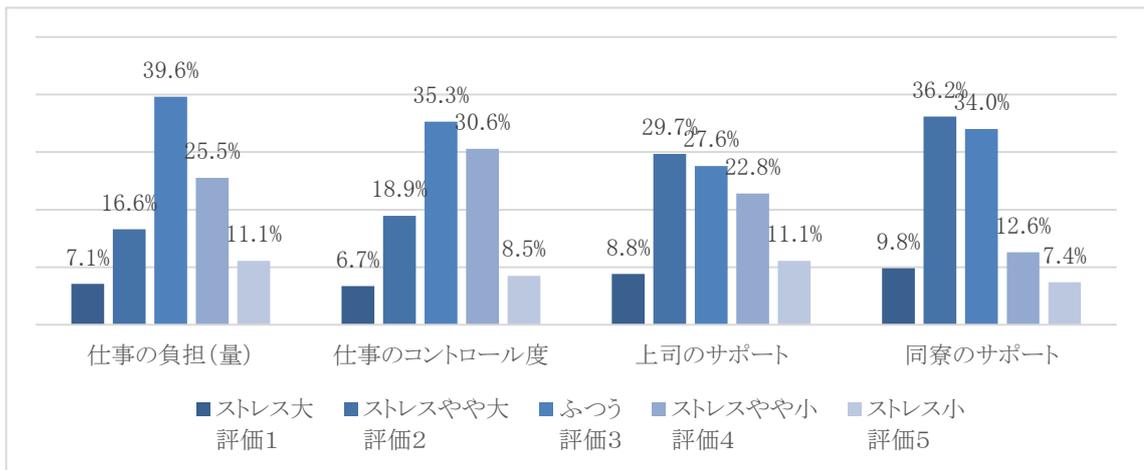
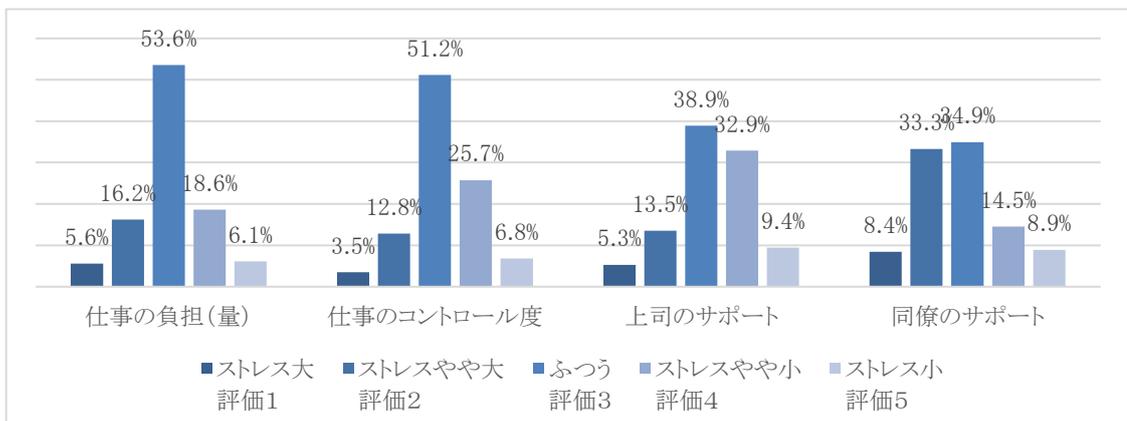


図13 仕事の負担（量）、仕事のコントロール度、上司・同僚のサポート（女性）（5区分）



(3) ストレス度を3区分に見た場合の分布

ストレスの評価区分を大(「評価1」+「評価2」)、普通(「評価3」)、小(「評価4」+「評価5」)の3区分にして比較したものが図14、図15である。

前記(2)同様、ストレス大(「評価1」+「評価2」)は男性の方が女性より割合が高かった。なお、3区分で見ると、男女とも同僚のサポートが得られていない状況が顕著となった。

図14 仕事の負担(量)、仕事のコントロール度、上司・同僚のサポートとストレス評価(3区分)(男性)

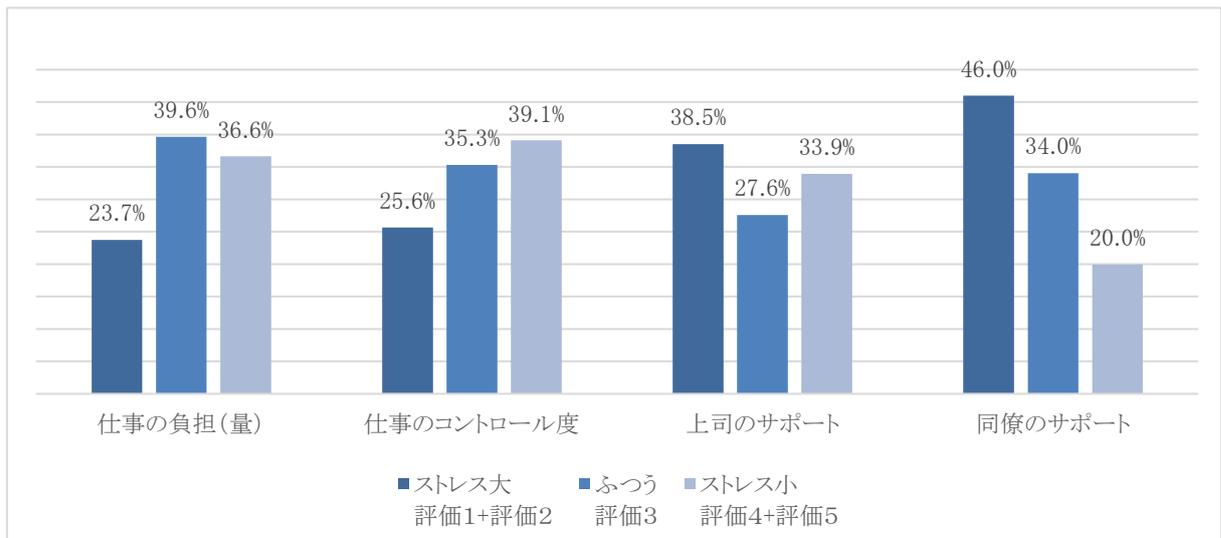
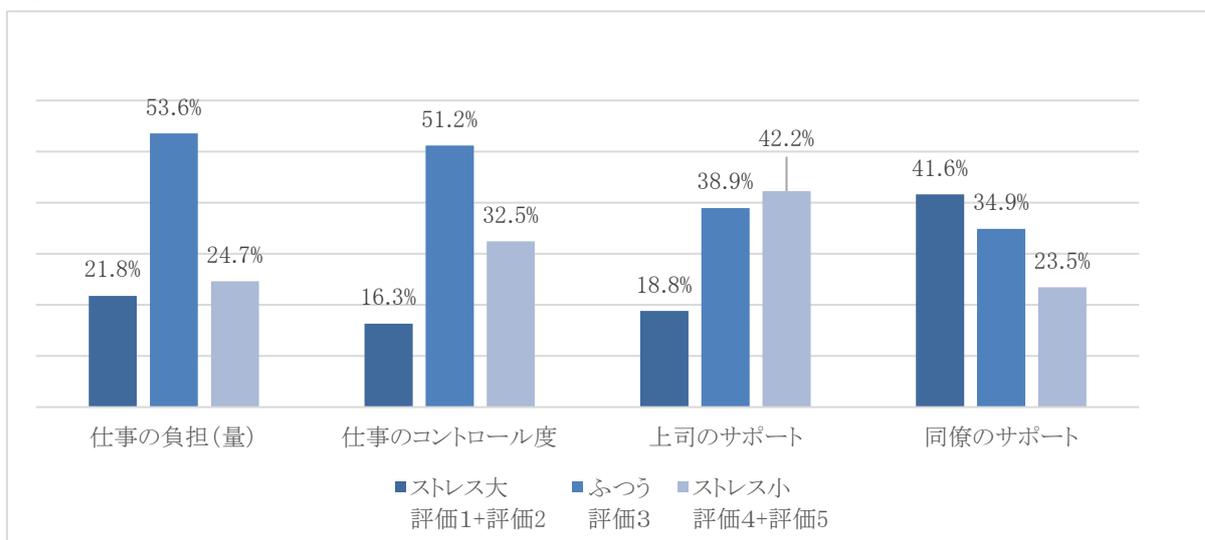


図15 仕事の負担(量)、仕事のコントロール度、上司・同僚のサポートとストレス評価(3区分)(女性)



4 高ストレス者の状況

厚生労働省「ストレスチェック制度実施マニュアル」は、高ストレス者の判定基準を「合計点方式」、「素点換算表方式」の2つの方法を示している。

【合計点数方式】

合計点数方式は、57項目の質問のそれぞれについて「そうだ」、「まあそうだ」、「ややちがう」、「ちがう」のいずれかを選択してもらい、その回答からストレスの大きい順に「4点」、「3点」、「2点」、「1点」の点数を与え、その合計点数から高ストレス判定を行う方式。

「合計点数方式」で高ストレス者と判定するのは、次の①及び②に該当する者である。

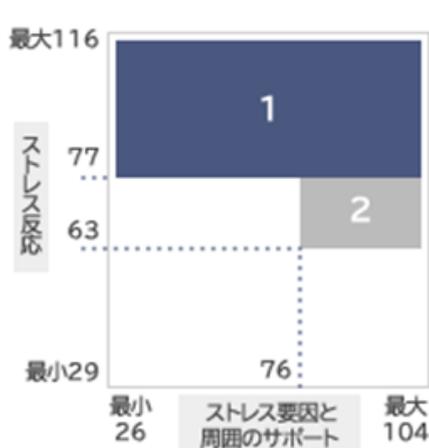
- ① 「B.心身のストレス反応」に関する評価合計点が77点以上の者
- ② ①の「B.心身のストレス反応」に関する評価合計点が63点以上であり、かつ、「A.仕事のストレス要因」と「C.周囲のサポート」評価点の合計点が76点以上の者

【素点換算表方式】

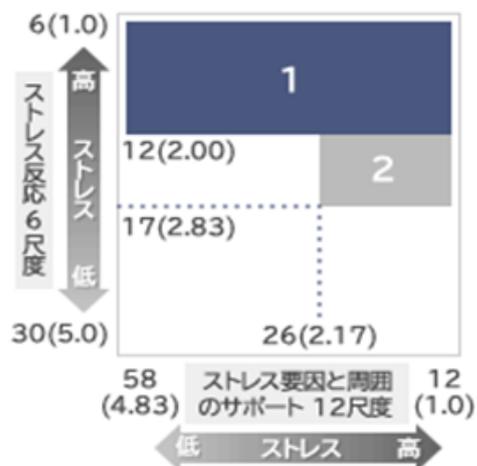
素点換算方式は、57の質問を尺度ごとにまとめ、例えば「1.非常にたくさんの仕事をしなければならない」「2.時間内に仕事が処理しきれない」「3.一生懸命働かなければならない」の3つの質問を【心理的な仕事の負担(量)】という尺度とする、尺度ごとに評価して高ストレス判定を行う方式。

「素点換算表方式」で高ストレス者と判定するのは、次の①及び②に該当する者である。

- ① 「B.心身のストレス反応」に関する評価合計点が12点以下の者
- ② ①の「B.心身のストレス反応」に関する評価合計点が17点以下であり、かつ、「A.仕事のストレス要因」と「C.周囲のサポート」評価点の合計点が26点以下の者



【合計点数方式】



【素点換算表方式】

全衛連ストレスチェックサービスにおいては、事業者の希望により「合計点方式」、「素点換算表方式」のいずれかの方式により高ストレス者の判定をしているが、本報告書では、会員機関から報告されたストレスチェック実施データを「素点換算表方式」により計算し、分析した。

結果、受検者 1,323,756 人のうち 181,093 人（13.7%）が高ストレス者と判定された。

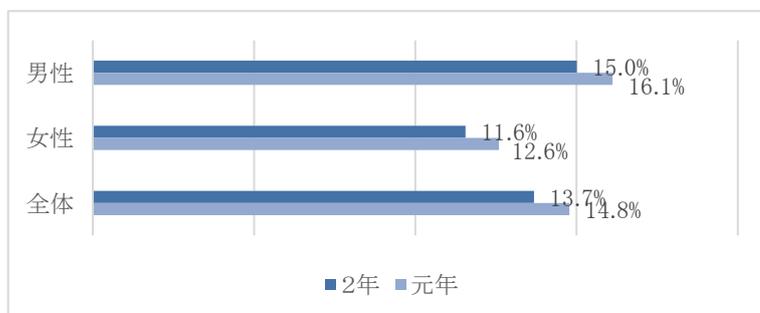
高ストレス者 181,093 人／受検者 1,323,756 人

(1) 男女別高ストレス者の割合

男女別では、男性 15.0%、女性 11.6%で、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若干高かった（3.4%）。

なお、令和元年と比較すると、男性、女性とも高ストレスと判定された人の割合は、1ポイント下がった（図 16）。

図 16 男女別高ストレス者の割合

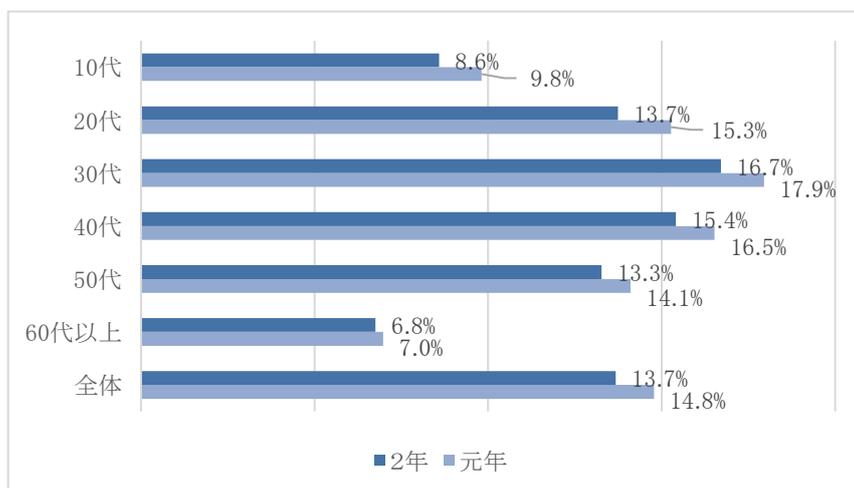


(2) 年代別高ストレス者の割合

高ストレス者と判定された人について年代別にみると 20 歳代、30 歳代、40 歳代が全体平均（13.7%）より高く、逆に 10 歳代、50 歳代、60 歳代以上では低かった（図 17）。

いずれの年代も令和元年と比較して、高ストレスと判定された人の割合は 1ポイント下がった。

図 17 年代別高ストレス者の割合

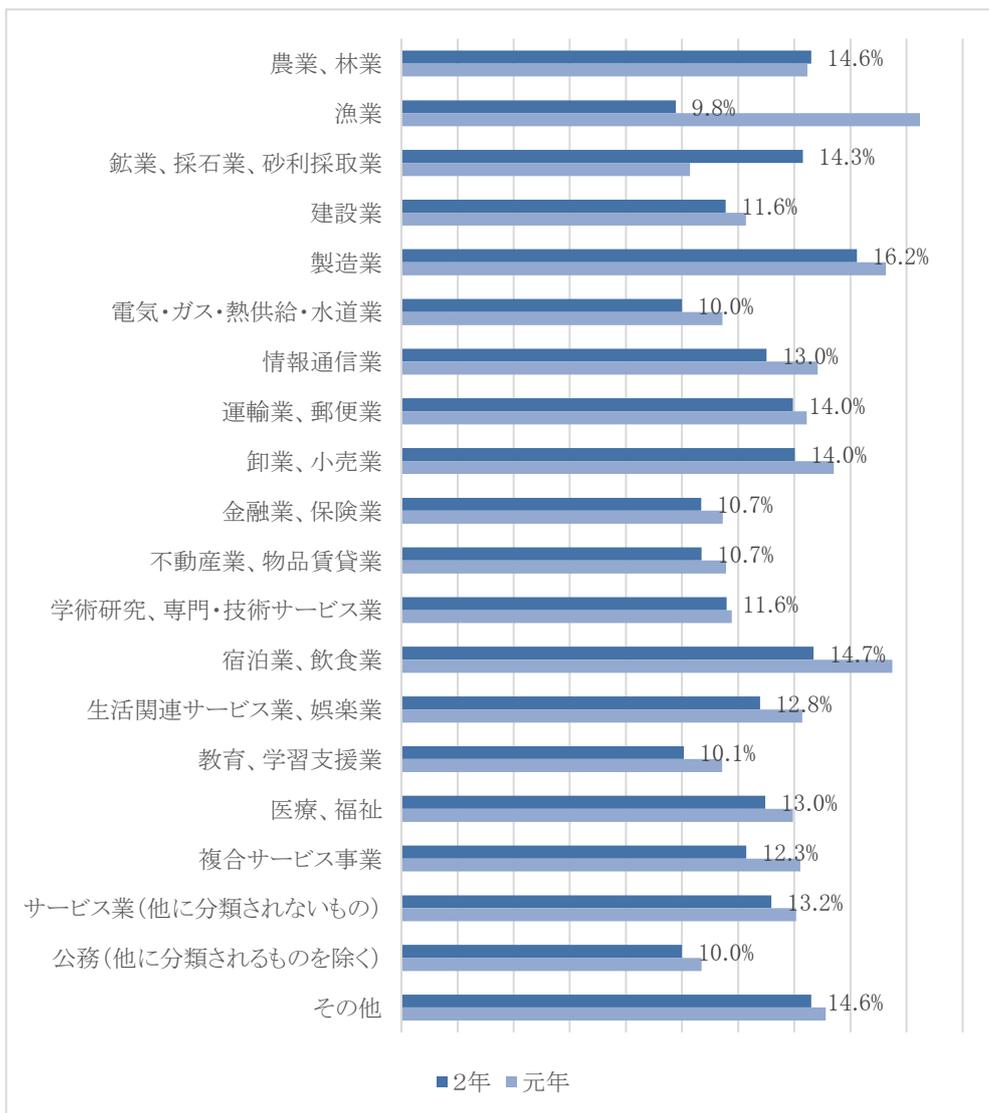


(3) 業種別高ストレス者の割合

高ストレス者と判定された人について業種別にみた。業種別では、製造業（16.2%）、宿泊業・飲食業（14.7%）、農業・林業（14.6%）などが平均（13.7%）より高かった。

また、高ストレスと判定された人の割合が令和元年と比較しほとんどの業種で減少したが、鉱業・採石業・砂利採取業、農業・林業、の2業種で増加した。これらの2業種の受検者は全体の0.1%とnが少なく、この影響によるものと考ええる。（図18）。

図18 業種別高ストレス者の割合

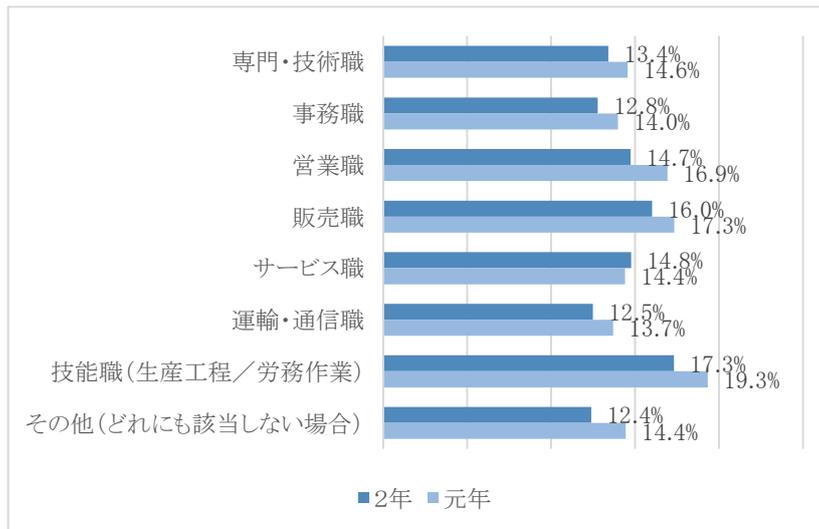


(4) 職種別高ストレス者の割合

職種別に高ストレスと判定された人の割合をみると、技能職（生産工程／労務作業）（17.3%）、販売職（16.0%）、サービス職（14.8%）、営業職（14.7%）が平均（13.7%）より高かった（図19）。

なお、サービス職以外のいずれの職種においても、令和元年度と比べ高ストレスの割合が1～2ポイント下がった。

図19 職種別高ストレス者の割合

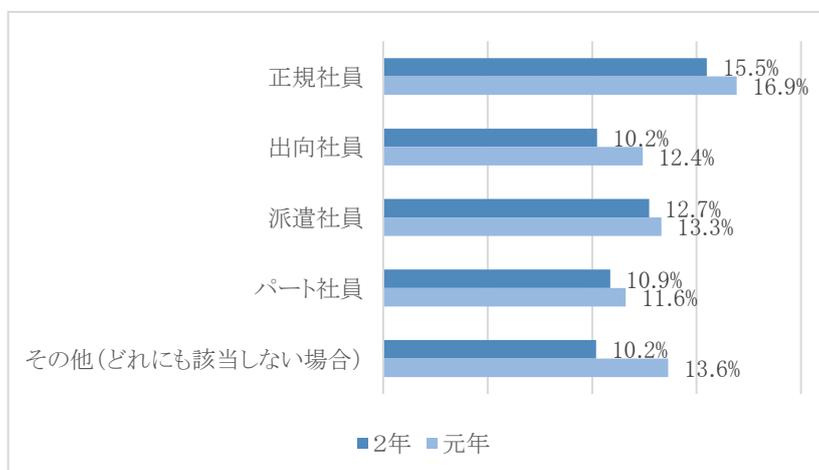


(5) 雇用形態別高ストレス者の割合

雇用形態別に高ストレスと判定された人の割合をみると正規社員（15.5%）が平均（13.7%）より高かった（図20）。

なお、いずれの雇用形態においても、令和元年度と比べ高ストレスの割合は1～2ポイント下がった。

図20 雇用形態別高ストレス者の割合

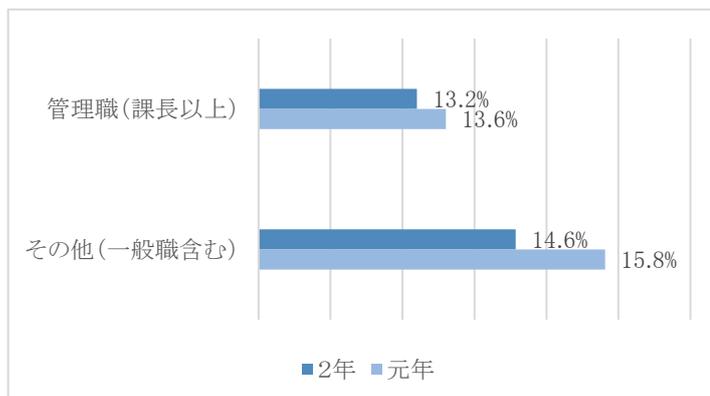


(6) 職位別高ストレス者の割合

高ストレスとレス者と判定された人は、管理職（課長以上）より一般職の方が1.4ポイント高かった（図21）。

令和元年度と比べ、管理職が0.4ポイント、その他が1.2ポイント下がった。

図21 職位別高ストレス者の割合



5 仕事の負担（量）、コントロール度、上司・同僚のサポートの相互関係

(1) 「心身のストレス反応」と仕事の負担（量）、コントロール度、上司・同僚のサポートの分布

「仕事の負担（量）」、「仕事のコントロール度」、「上司のサポート」、「同僚のサポート」の別に、心身のストレス反応の尺度を5区分で表したのが、図22、23である。

「仕事の負担（量）」「仕事のコントロール度」は、いずれも「評価3」（ストレス普通）が多くを占めているが、男性では「上司のサポート」、「同僚のサポート」で「評価2」（ストレスやや大）が他より上回っている。一方、女性では「上司のサポート」で「評価3」（ストレス普通）、「評価4」（ストレスやや小）、「同僚のサポート」で「評価2」（ストレスやや大）と「評価3」（ストレス普通）が上回った。

男性と女性で、上司・同僚のサポートが異なる結果となったことは興味深い。

なお、この評価は令和元年度も同様だった。

図22 心身のストレス反応と仕事の負担（量）、コントロール度、サポートの分布（男性）（5区分）

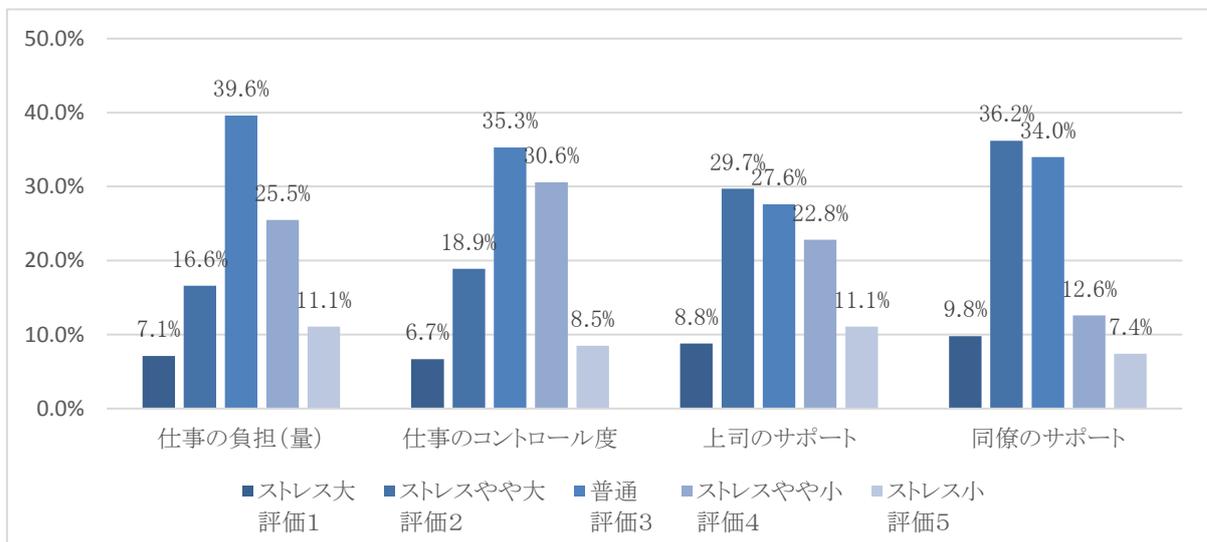
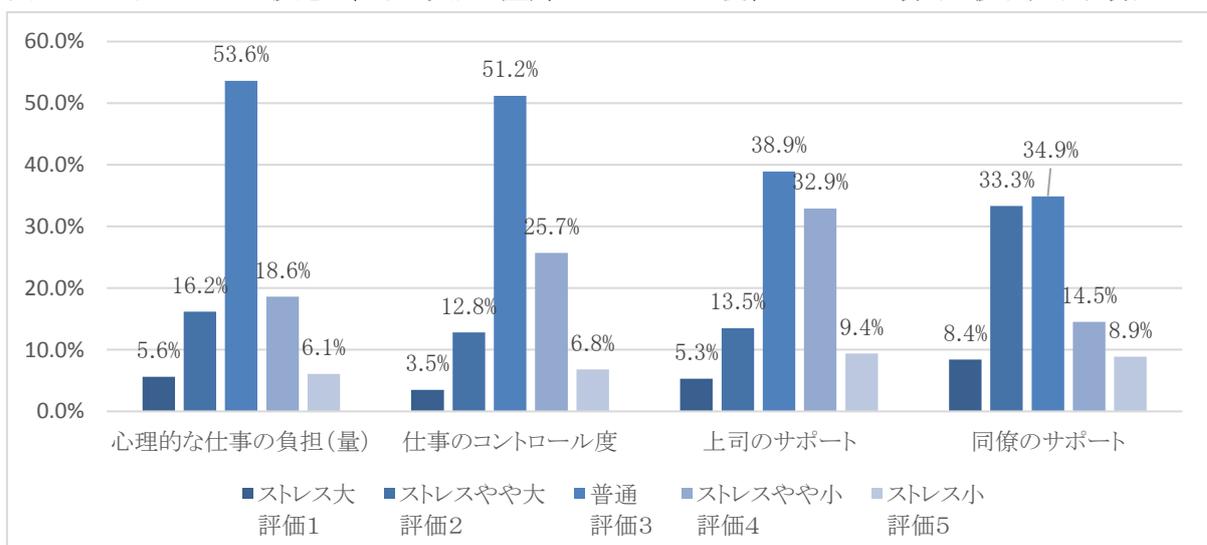


図23 心身のストレス反応と仕事の負担（量）、コントロール度、サポートの分布（女性）（5区分）



また、「仕事の負担（量）」、「仕事のコントロール度」、「上司のサポート」、「同僚のサポート」ごとに、心身のストレス反応の尺度をストレス大（「評価1」＋「評価2」）、ストレス普通（「評価3」）、ストレス小（「評価4」＋「評価5」）の3区分として、その分布を男女別で表したのが、図24、25である。

男女とも「同僚のサポート」でストレス大（「評価1」＋「評価2」）が他より上回っている。また、女性では「仕事の負担（量）」、「仕事のコントロール度」においてストレス普通（「評価3」）が他より明確に上回っている。

図24 心身のストレス反応と仕事の負担（量）、コントロール度、サポートの分布（男性）（3区分）

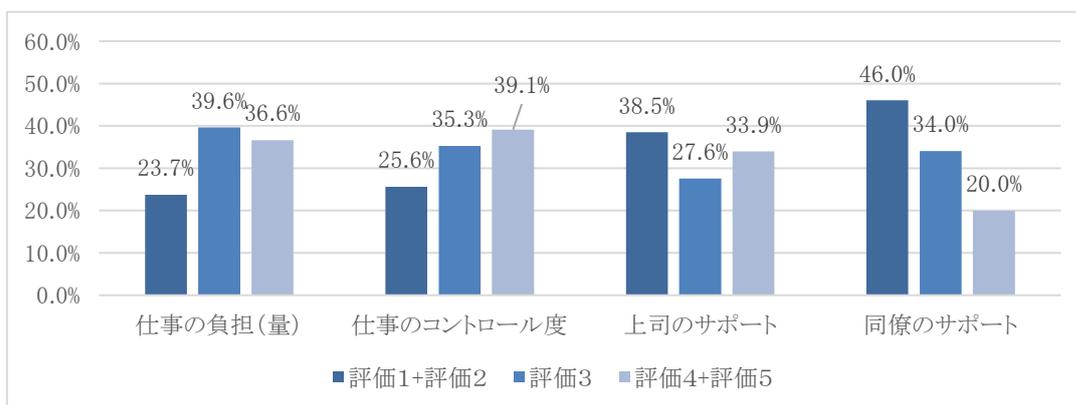
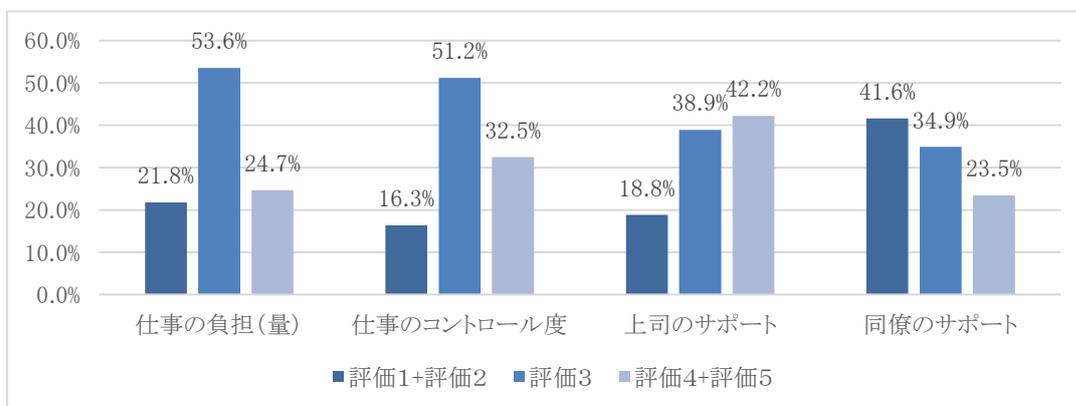


図25 心身のストレス反応と仕事の負担（量）、コントロール度、サポートの分布（女性）（3区分）



(2) 「心身のストレス反応」と仕事の負担（量）、コントロール度、上司・同僚のサポートの関係

心身のストレス反応の各尺度が「評価1」（ストレス大）の人について、「仕事の負担（量）」、「仕事のコントロール度」、「上司のサポート」、「同僚のサポート」との関係を見たのが図26である。

また、心身のストレス反応の各尺度が「評価1」（ストレス大）及び「評価2」（ストレスやや大）の人について、「仕事の負担（量）」、「仕事のコントロール度」、「上司のサポート」、「同僚のサポート」との関係を見たのが図27である。

ここで特徴的なのは、心身のストレス反応に関する各尺度において「上司のサポート」、「同僚のサポート」が「仕事の負担（量）」、「仕事のコントロール度」を上回っており、サポートの中でも「同僚のサポート」がより大きな意味を持っていることである。さらに、図26

では「疲労感」、「不安感」において「仕事の負担（量）」の影響が強く出たが、図 27 でみると心身のストレス反応のすべての尺度において、「上司のサポート」、「同僚のサポート」が「仕事の負担（量）」、「仕事のコントロール度」を上回っていた。「上司のサポート」、「同僚のサポート」のうち、とりわけ「同僚のサポート」がより大きな意味を持つことが明らかになった。

図 26 心身のストレス反応と仕事の負担（量）、コントロール度、サポートの関係

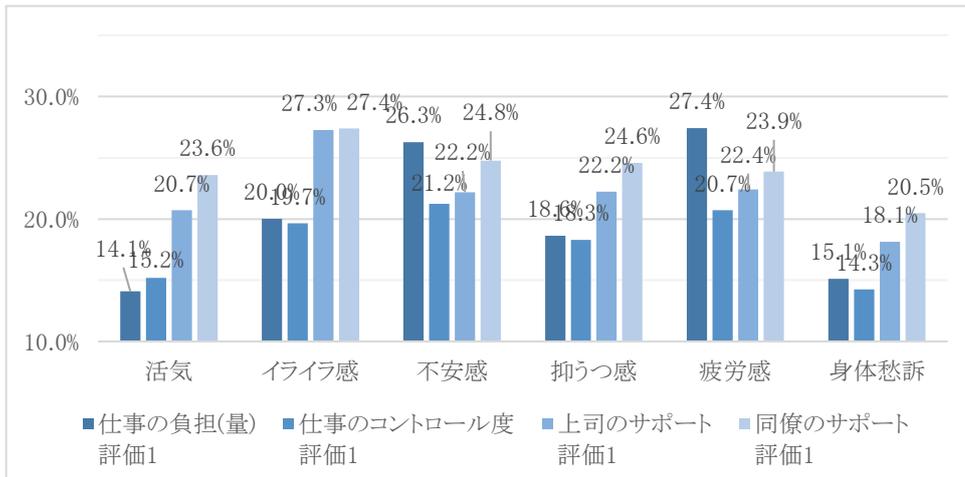
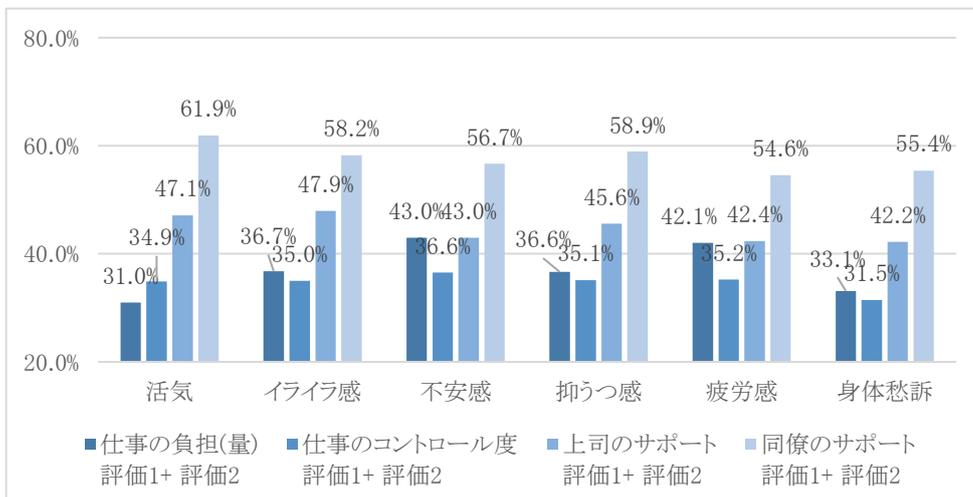


図 27 心身のストレス反応と仕事の負担（量）、コントロール度、サポートの関係



6 健康リスク

仕事のストレス判定図は、仕事のストレス要因から予想されるや疾病休業などの健康問題のリスクを標準集団の平均 100 として表している。例えば、ある集団の位置が健康リスク 120 の線以上にある場合には、その集団において健康問題が起きる可能性が標準集団とくらべて 20%増加していると判断できる。

これまでの調査事例では、健康リスクが 120 を越えている場合には何らかの、仕事のストレスに関する問題が職場で生じている場合が多いとされている。

(1) 全国平均

受検者 1,323,756 人(男性 813,933 人、女性 509,823 人)から、男性の全業種平均健康リスクは 97、女性は 93 となった (図 28)。

全衛連ストレスチェック処理システムでは、平均健康リスクを 100 と設定しているが、令和 2 年度の平均は男女とも 100 を下回った。

新型コロナウイルス感染症によりテレワーク等働き方の変化の影響の可能性があり、中期的観察が必要と考える。

業種別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。

なお、男性では製造業の総合リスク (102) が 100 を超えていた。(図 29、図 30)

図 28 男性・女性別 全業種平均健康リスク



図 29 業種別健康リスク（男性）

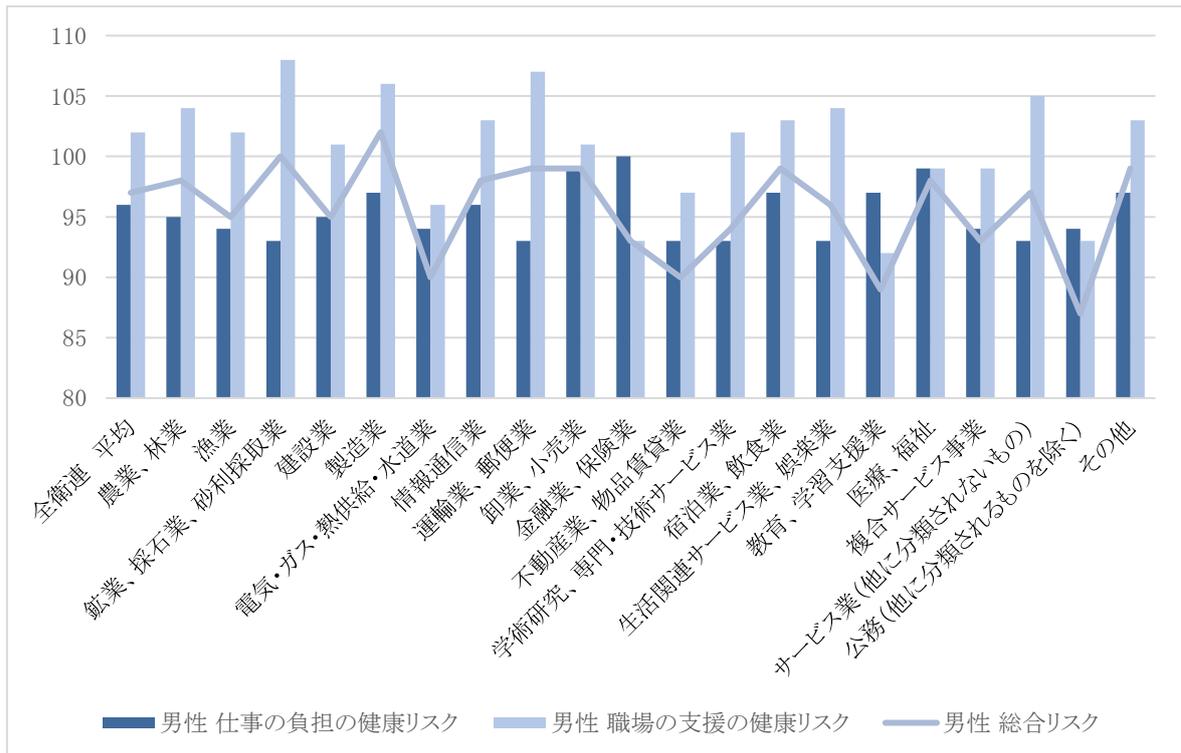
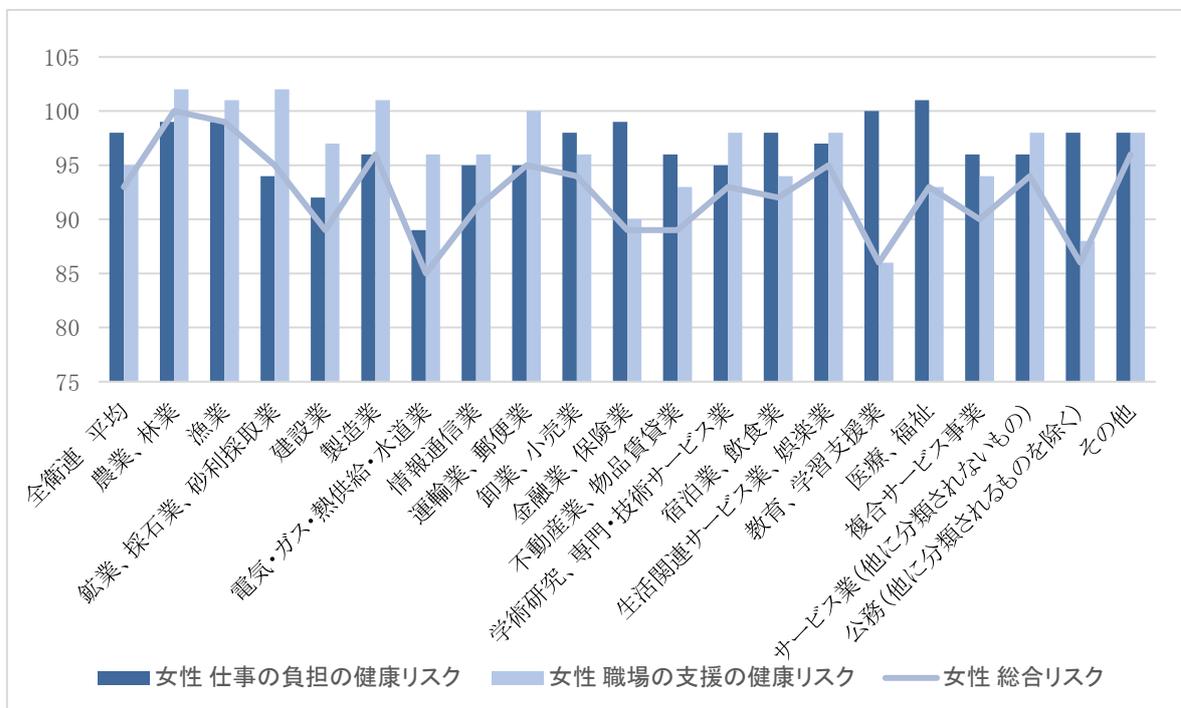


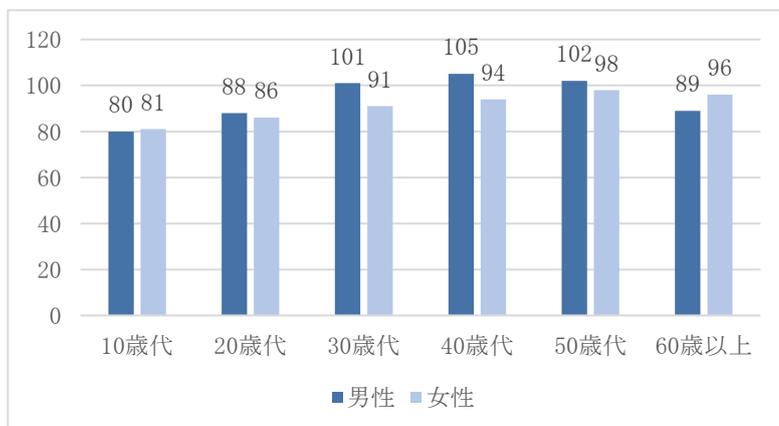
図 30 業種別健康リスク（女性）



(2) 年代別健康リスク

総合健康リスクを年代別にみると、男性では、30歳代、40歳代、50歳代が平均（100）より高く、女性では各年代とも100より下回った（図31）。

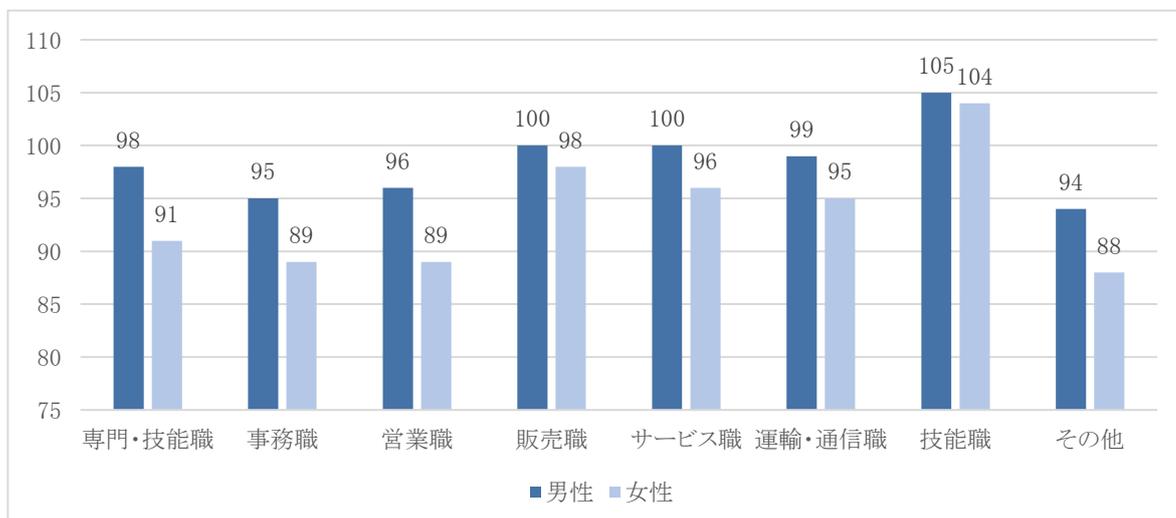
図31 年代別健康リスク



(3) 職種別健康リスク

職種別の総合健康リスクが100を超えたのは技能職（生産工程／労務作業）であった（図32）。

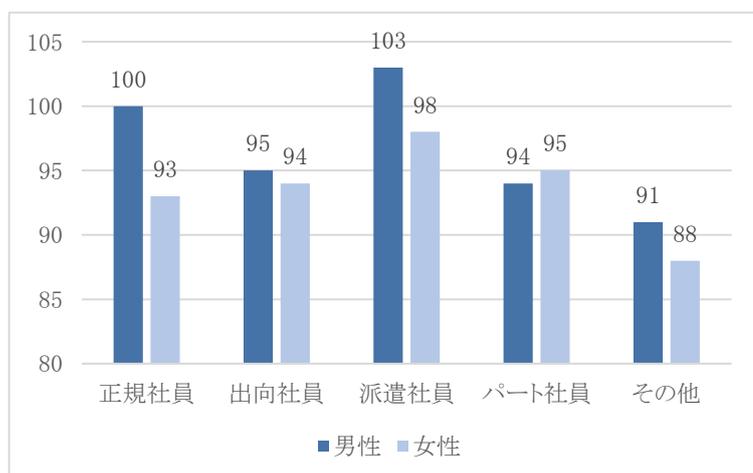
図32 職種別健康リスク



(4) 雇用形態別健康リスク

雇用形態別の総合健康リスクは、男性では派遣社員が100を上回り、女性では100を上回るものはなかった(図33)。

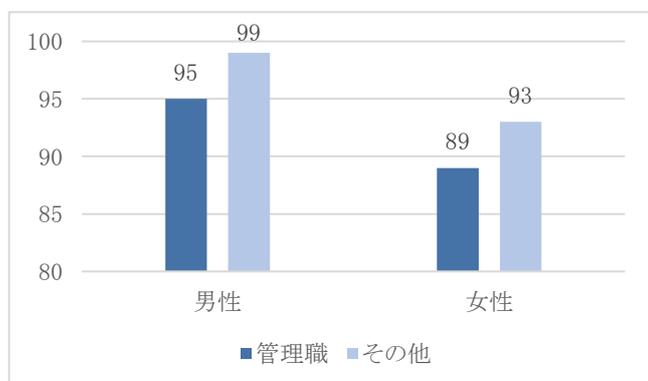
図33 雇用形態別健康リスク



(5) 職位別健康リスク

職位別の総合健康リスクは、管理職、一般職員とも100を下回った(図34)。

図34 職位別健康リスク



7 医師面接及び相談対応

全衛連サービスの特徴は、ストレスチェック、医師面接及び相談対応を一体的に実施することにある。ただし、事業場によっては産業医が自ら医師面接を実施しており、必ずしもストレスチェック実施受託事業場の全てについて、医師面接及び相談対応を委託されているとは限らない。

そこで、ストレスチェックデータの提出とは別に、医師面接及び相談対応を実施した事業場について別途アンケートを実施した。アンケートに回答したのは全衛連会員のうち 77 機関である。

アンケートに回答した 77 機関のストレスチェック実施事業場 13,374 事業場のうち医師面接契約事業場は 4,280、相談対応契約事業場は 1,120 であった。

医師面接及び相談対応の実施結果は表 2 のとおりである。

医師面接対象者とした割合はストレスチェック受検者全体の 12.1%であったが、実際に医師面接を実施したのは対象者の 1.8%であった。また、相談に対応したのはストレスチェック実施者の 0.5%にとどまった。

表 2 医師面接及び相談対応実施状況

	契約事業場	ストレスチェック実施従業員数	医師面接対象者数 (%)	実施数(%)
医師面接	4,280	618,528	74,797 (12.1%)	1,349 (1.8%)
相談対応	1,120	172,343	—	924 (0.5%)

平成 22 年度からの医師面接実施率の推移を図 35 に示した。

平成 27 年度に労働安全衛生法の改正があり、全衛連のサービスは、平成 27 年度以前のサービスを旧サービス、平成 27 年度以後のサービスを新サービスと称している。

旧サービスにおいては、平成 22 年度の 20.1%を最高に 27 年度には 6.5%まで減少傾向にあった。

新サービスとなった平成 28 年は 3.0%、平成 30 年に 8.2%まで上昇したが、令和元年、2 年と減少傾向に転じた。

高ストレス者が、医師面接を受けて高ストレス状態の改善へ繋げられることを願う。

図 35 医師面接実施率の推移



注 22年度～26年度の医師面接実施数は、全衛連会員機関の医師が担当した人数の比率である。

8 職場評価

職場評価実施状況についても別途アンケートを実施した。

アンケートに回答した会員 77 機関でストレスチェック結果に基づき職場評価を実施しており、評価事業場数は 10,349 事業場（ストレスチェック実施事業場の 77.4%）、評価集団数は 43,940（1 事業場平均の評価集団数は 3.3）であった（表 3）。

表 3 職場評価実施事業場数、集団数 1 機関平均実施数、1 事業場平均実施数

	ストレスチェック 実施事業場数	職場評価 実施事業場数
件数 (比率)	13,374	10,349 (77.4%)