

平成 24 年度
全衛連メンタルヘルスサービス実施結果報告書

平成 25 年 9 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

平成 25 年 3 月、平成 22 年度からサービスを提供している全衛連メンタルヘルスサービスは 3 年目を終えた。事業場のメンタルヘルスへの関心の高まりからサービス提供開始以来関心を集めてきたが、24 年度は 23 年度より 3.4 万人多い 7 万人のご利用を頂いた。

健康診断実施時にストレスチェックを併せて行う全衛連メンタルヘルスサービスは、①受診者全員に対してストレスチェック結果を報告するとともに、一定の人（面接希望者、抑うつ傾向者、高ストレス者、長時間労働者）に対しては医師・保健師による面接指導を行うサービス、および、②事業場に対し、職場単位のストレス状況を分析し、職場ストレス環境改善のための資料を提供するサービスの 2 つの柱から構成されている。

平成 24 年度の受診者 7 万人の平均ストレス得点は 35.5 点（23 年度 36.8 点、22 年度 36.4 点）、平均抑うつ得点は 9.6 点（同 10.1 点、9.9 点）と本サービスの提供を開始して以降、最も低い結果となった。

23 年度報告書でも述べたが、仕事の量、仕事の裁量性、仕事上の支援とストレス得点、抑うつ得点の関係をみると、仕事の量よりは仕事の裁量性、仕事上の支援の不足がストレス得点、抑うつ得点により反映していることが 24 年度においても改めて確認された。

平成 25 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 高田 勲

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 高田 勗 北里大学 名誉教授
- 荒井 稔 東京臨海病院 診療部精神科 部長
- 大西 守 (公社) 日本精神保健福祉連盟 常務理事
- 黒木 宣夫 東邦大学医学部 精神神経医学講座 教授
- 中村 純 産業医科大学 精神医学教室 教授
- 森崎美奈子 京都文教大学大学院 臨床心理学研究科 教授
産業メンタルヘルス研究所長
- 吉村 靖司 (医社) 弘富会 神田東クリニック 院長 (診療統括)

目次

I	全衛連メンタルヘルスサービスの概要	1
II	ストレスチェック受診者の概要	3
III	ストレスチェック結果の概要	6
IV	心理ストレス反応18項目及び抑うつ感6項目の分析	14
1	ストレス得点、抑うつ得点	15
2	仕事量、コントロール、サポートの状況とストレス得点、抑うつ得点	18
3	時間外労働時間とストレス得点、抑うつ得点	22
4	高ストレス、抑うつ傾向と身体愁訴の関係	24
V	職場評価結果の概要	26
VI	面接指導結果の概要	29

I 全衛連メンタルヘルスサービスの概要

(公社)全国労働衛生団体連合会(全衛連)は、全ての職場でメンタルヘルス対策が適切に実施されるよう、定期健康診断時にストレスチェックを実施し、必要な労働者には医師・保健師による面接指導を行うとともに、事業場に対して職場ストレス環境改善のための検討資料を提供する仕組みを整え、対応している。

全衛連のメンタルヘルスサービスは次図のとおりであるが、具体的には次の事項を内容とする。

1 定期健康診断時にストレスチェックを実施

労働安全衛生法に定める定期健康診断に併せ、厚生労働省が開発した「職場ストレス簡易調査票」に質問を追加したチェックシートを用いて、ストレスチェックを行う。

2 受診者に対する結果報告及び必要な事後指導の実施

- ① 受診者全員に対し、ストレスチェック結果を踏まえ、ストレスへの気づきを促し、セルフケアに役立つアドバイスが記載されたレポート(「あなたのストレスプロフィール」)を送付する。

なお、「あなたのストレスプロフィール」は、中央労働災害防止協会が実施する「メンタルヘルスアドバイスサービス」システムの提供を受けて作成している。

- ② ストレスチェックの結果、心理ストレス反応18項目及び抑うつ反応6項目が高得点であった者、相談指導希望者および原則として月間の時間外労働時間数が100時間を超える長時間労働者に対し、個別に面接指導を実施する。

面接指導では、医師が受診者からさらに詳しい問診(構造化面接)を行い、メンタル不調に陥っていないことを確認する。その後、保健スタッフがストレス軽減、ストレス対処法等について具体的な指導を行う。

- ③ 医師面接により、専門医療機関を受診したほうがよいと判断された受診者に対しては、専門医療機関に係る必要な情報を提供する。

3 長時間労働者に対する医師の面接指導も併せて実施

労働安全衛生法第66条の8により、月間の時間外労働時間数が100時間を超えた場合、労働者の申出により遅滞なく医師の面接指導を受けさせなければならないこととされているが、全衛連メンタルヘルスサービスにおいては、健康診断実施の前月の所定労働時間が100時間を超えたと申告のあった受診者については面接指導の対象として選定される。

なお、この100時間については、サービス利用事業場の希望により、45時間超、60時間超、80時間超のいずれかに設定することも出来る。

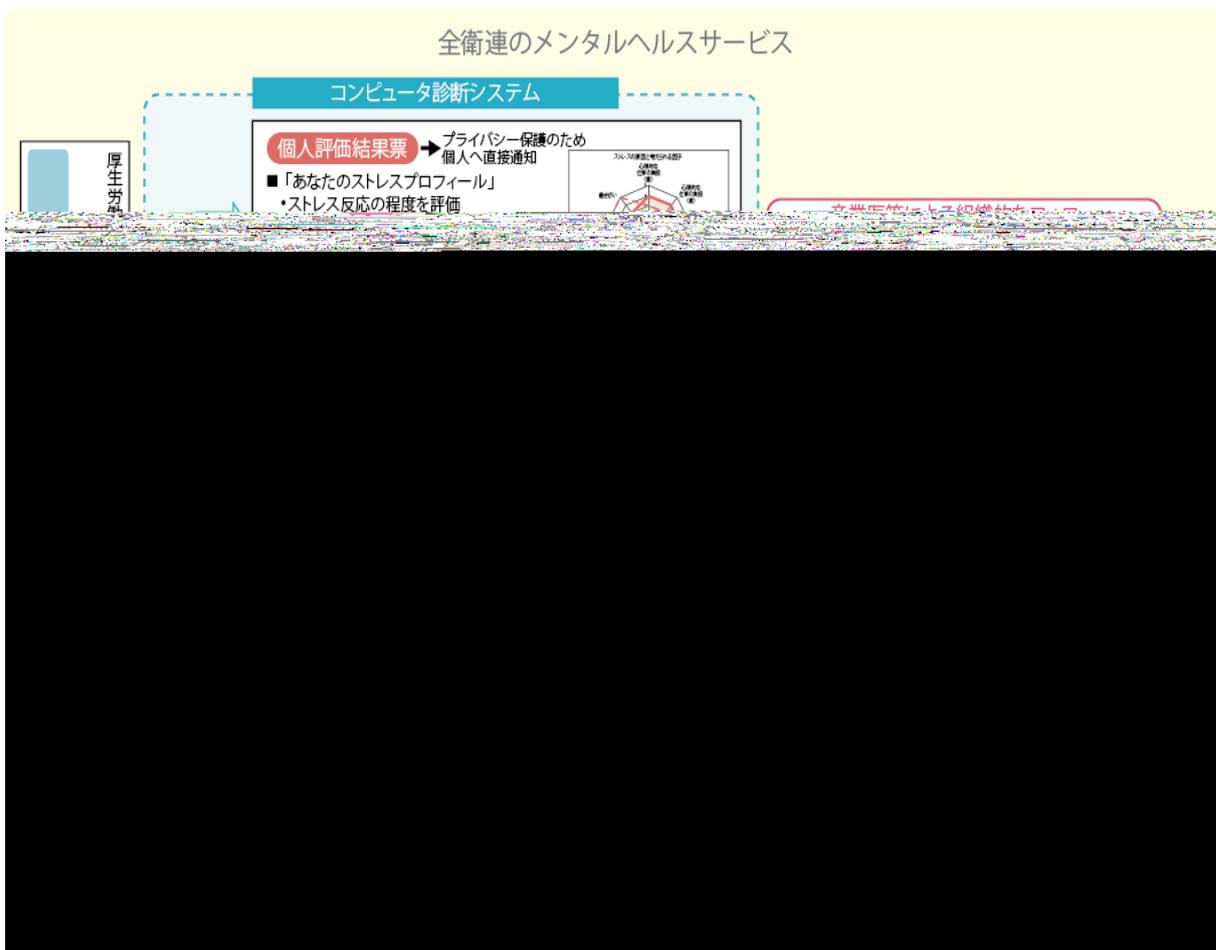
4 職場評価結果票の提供

ストレスチェック結果を、事業場全体、部署別等の集団ごとに集計・分析し、そこから見えてくる組織の問題点等について職場評価結果(「仕事のストレス判定図」他の

分析資料)として情報提供する。

5 教育研修、職場改善指導等の実施(サービスの延長として実施)

事業場の要望に基づき、職場評価結果を踏まえた職員研修や職場環境の改善に係るアドバイス等を行う。



II ストレスチェック受診者の概要

平成 24 年 4 月～平成 25 年 3 月の間、全衛連メンタルヘルスサービスを利用し、ストレスチェックを受けたのは 69,765 人であった。これは平成 23 年の 35,051 人と比べ 2 倍となった。

男女別、年代別、業種別、職種別、職位別、雇用形態別内訳は表 1～6 のとおりである。

なお、23 年度の男女別構成比は各々 75.7%、24.3%であったが、24 年度は表 1 に示す通り女性の利用者が大幅に増加した。

表 1 男女別受診者数 単位：人（％）

男性	44,021 (63.1)
女性	25,744 (36.9)
計	69,765 (100.0)

表 2 年代別受診者数 単位：人（％）

～19	1,344 (1.9)
20～29	8,771 (12.6)
30～39	17,117 (24.5)
40～49	20,751 (29.7)
50～59	17,965 (25.8)
60～	3,817 (5.5)
計	69,765 (100.0)

表 3 業種別受診者数 単位：人（％）

農業・林業	250 (0.4)
漁業	—
鉱業・採石業・砂利採取業	—
建設業	—
製造業	19,682 (28.2)
電気・ガス・熱供給・水道業	795 (1.1)
情報通信業	297 (0.4)
運輸業、郵便業	—
卸・小売業	1,041 (1.5)
金融保険業	252 (0.4)
不動産業、物品賃貸業	—

学術研究、専門・技術サービス業	657 (0.9)
宿泊業、飲食業	123 (0.2)
生活関連サービス、娯楽業	188 (0.3)
教育、学習支援業	13,652 (19.6)
医療、福祉業	2,705 (3.9)
複合サービス業	2,523 (3.6)
サービス業（他に分類されないもの）	710 (1.0)
公務（他に分類されるものを除く）	23,850 (34.2)
その他	2,613 (3.7)
記載なし	427 (0.6)
計	69,765 (100.0)

表 4 職種別受診者数

単位：人（％）

専門・技術職	4,192 (6.0)
管理職	1,858 (2.7)
事務職	9,225 (13.2)
販売職	624 (0.9)
サービス職	680 (1.0)
運輸・通信職	—
技能職	6,095 (8.7)
その他	33,690 (48.3)
記入なし	13,401 (19.2)
計	69,765 (100.0)

表 5 職位別受診者数

単位：人（％）

管理職	2,881 (4.1)
一般職	45,272 (64.9)
記入なし	21,612 (31.0)
計	69,765 (100.0)

表 6 雇用形態別受診者数

単位：人（％）

正社員	11,854 (17.0)
出向	836 (1.2)
派遣	1,044 (1.5)
臨時	1,067 (1.5)

その他	26,114 (37.4)
記入なし	28,850 (41.4)
計	69,765 (100.0)

<まとめ>

- ① 平成 24 年度全衛連メンタルヘルスサービスは、事業場のメンタルヘルスへの関心の高まり、サービス体制の充実、サービスの周知等から平成 23 年度と比べ 2 倍の 69,765 人の利用があった。
- ② 業種別には、公務 34.2% (23 年度 25.3%)、製造業 28.2% (同 46.2%)、教育・学習支援事業 19.6% (同 8.9%)、医療・福祉業 3.9% (同 2.4%) などの利用が多かった。
- ③ 男女別の利用者は男性 63.1% (23 年度 75.7%)、女性 36.9% (同 24.3%) で、女性の利用者が大幅に増加した。
- ④ 平成 23 年度より幾分改善したが、依然として職種、職位、雇用形態の基本情報の未記入が多く、チェックシート回収時の点検方法等に更なる改善が必要である。

Ⅲ ストレスチェック結果の概要

1 ストレスチェックシートに対する回答状況

ストレスチェックシートは、次の 57 項目から成る「職業性ストレス簡易調査票（厚生労働省開発）」に、2つの質問（1. 相談希望の有無、2. 先月の時間外・休日労働時間数）を加えたものを使用している（本報告書末尾参照）。

ストレスチェック受診者 69,765 人のストレスチェックシート各質問に対する回答割合を表 7～表 10 に示した。

表 7 仕事の内容・状態に関する質問

単位：%

A あなたの仕事について伺います。 (最も当てはまるものを選んでください。)		そうだ	まあそ うだ	ややち がう	ちがう	無 回 答
質問 1	非常にたくさんの仕事をしなければならない	15.1	49.4	24.6	10.5	0.4
質問 2	時間内に仕事が処理しきれない	15.8	33.7	31.1	19.1	0.3
質問 3	一生懸命働かなければならない	30.6	54.7	10.9	3.4	0.4
質問 4	かなり注意を集中する必要がある	22.7	54.8	18.9	3.3	0.3
質問 5	高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ	11.8	45.0	33.9	8.9	0.4
質問 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	18.9	49.5	26.3	5.0	0.3
質問 7	体を大変よく使う仕事だ	11.9	24.9	35.4	27.6	0.2
質問 8	自分のペースで仕事ができる	7.9	40.8	36.7	14.4	0.2
質問 9	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	12.0	52.5	27.1	8.1	0.3
質問 10	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	6.8	54.1	30.6	8.1	0.4
質問 11	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	3.7	20.3	55.1	20.5	0.4
質問 12	私の部署内で意見の食い違いがある	4.8	24.8	51.2	18.9	0.3

質問 13	私の部署と他の部署とはウマが合わない	2.2	12.0	51.7	33.5	0.6
質問 14	私の職場の雰囲気は友好的である	24.8	57.0	13.9	3.8	0.5
質問 15	私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない	11.0	23.8	41.3	23.5	0.4
質問 16	仕事の内容は自分にあっている	14.6	57.7	21.6	5.5	0.6
質問 17	働きがいのある仕事だ	22.0	53.3	18.6	5.1	1.0

表 8 心理ストレス反応・身体反応に関する質問

単位：%

B 最近1か月のあなたの状態について伺います。（最も当てはまるものを選んでください。）		ほとんどなかった	時々あった	しばしばあった	ほとんどいつもあった	無回答
質問 18	活気がわいてくる	18.1	49.1	26.3	6.2	0.3
質問 19	元気がいっぱいだ	17.6	46.3	28.0	7.9	0.2
質問 20	生き生きする	19.4	47.2	26.6	6.4	0.4
質問 21	怒りを感じる	27.5	46.1	22.3	3.9	0.2
質問 22	内心腹立たしい	31.4	44.0	19.9	4.4	0.3
質問 23	イライラしている	28.1	47.0	20.0	4.7	0.2
質問 24	ひどく疲れた	17.5	44.0	28.2	10.1	0.2
質問 25	へとへとだ	38.9	35.8	18.4	6.7	0.2
質問 26	だるい	27.5	43.6	21.0	7.6	0.3
質問 27	気がはりつめている	23.0	43.5	24.5	8.7	0.3

質問 28	不安だ	36.1	39.2	17.5	6.9	0.3
質問 29	落ち着かない	49.3	34.9	12.1	3.4	0.3
質問 30	憂うつだ	43.4	36.5	14.3	5.5	0.3
質問 31	何をするのも面倒だ	46.3	39.7	11.3	3.4	0.3
質問 32	物事に集中できない	47.1	41.4	9.4	1.9	0.2
質問 33	気分が晴れない	37.4	43.2	13.9	5.3	0.2
質問 34	仕事が手につかない	64.9	25.8	4.9	1.2	0.2
質問 35	悲しいと感じる	66.4	23.8	7.0	2.6	0.2
質問 36	めまいがする	75.7	17.9	4.7	1.5	0.2
質問 37	体のふしぶしが痛む	65.2	25.2	6.9	2.5	0.2
質問 38	頭が重い、頭痛がする	50.1	34.6	12.3	2.7	0.3
質問 39	首筋や肩がこる	24.2	33.1	23.7	18.7	0.3
質問 40	腰が痛い	37.9	34.3	18.5	9.1	0.2
質問 41	目が疲れる	20.6	36.6	28.1	14.5	0.2
質問 42	動悸や息切れがする	76.3	18.1	4.3	1.0	0.3
質問 43	胃腸の具合が悪い	58.0	30.3	8.7	2.8	0.2
質問 44	食欲がない	76.1	19.5	3.2	0.9	0.3
質問 45	便秘や下痢をする	53.9	31.0	10.7	4.1	0.3

質問 46	よく眠れない	57.2	29.7	9.4	3.4	0.3
-------	--------	------	------	-----	-----	-----

表 9 周囲の支援の状況に関する質問

単位：%

C あなたの周りの方々についてうかがいます。 (最も当てはまるものを選んでください。)		非常に	かなり	多少	全くな い	無 回 答
質問 47	気軽に上司と話ができますか。	11.1	34.4	47.5	6.7	0.3
質問 48	気軽に同僚と話ができますか。	21.2	49.2	27.8	1.4	0.4
質問 49	気軽に家族・友人と話ができますか。	49.3	37.1	12.0	1.1	0.5
質問 50	あなたが困った時、上司はどれくらい 頼りになりますか。	14.3	36.4	40.4	8.5	0.4
質問 51	あなたが困った時、同僚はどれくらい 頼りになりますか。	15.4	43.6	36.4	4.3	0.3
質問 52	あなたが困った時、家族、友人はどれ くらい頼りになりますか。	40.6	39.5	17.5	1.8	0.6
質問 53	個人的な問題を相談したら、上司はど のくらい聞いてくれますか。	10.4	32.3	44.7	11.8	0.8
質問 54	個人的な問題を相談したら、同僚はど のくらい聞いてくれますか。	11.8	38.0	42.8	6.8	0.6
質問 55	個人的な問題を相談したら、家族・友 人はどのくらい聞いてくれますか。	45.4	38.5	14.0	1.6	0.5

表 10 満足度に関する質問

単位：%

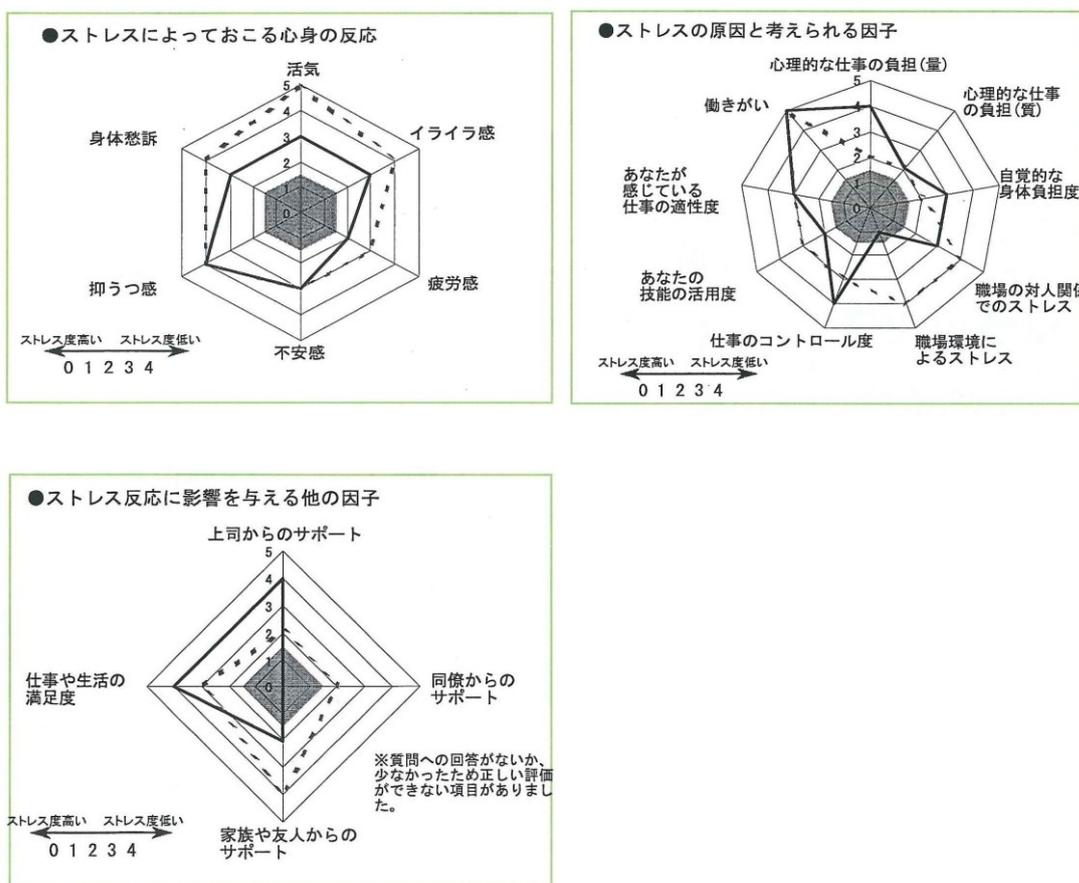
D 満足度について伺います。 (最も当てはまるものを選んでください。)		満足	まあ満 足	やや不 満足	不満足	無 回 答
質問 56	仕事に満足だ。	13.6	56.3	22.6	7.2	0.3
質問 57	家庭生活に満足だ。	30.2	53.5	12.8	3.1	0.4

2 標準化得点による評価

全衛連メンタルヘルスサービスでは、ストレスチェックの結果を「あなたのストレスプロフィール」として受診者ごとに作成し、提供される。

「あなたのストレスプロフィール」は次図に示す 3 種類のレーダーチャートによって表される。このレーダーチャートは、各質問に対する回答から各々の尺度に該当する項目の点数を算出し、その点数を 5 段階に換算して評価を行う標準化得点法の手法を用いて作成されている。

「あなたのストレスプロフィール」にはレーダーチャートの開設が施され、受診者ごとに、受診者の心理状態、傾向、問題対処へのアドバイスが提供される。



レーダーチャートに示される「ストレスによって起こる心身の反応」、「ストレスの原因と考えられる因子」、「ストレス反応に影響を与える他の因子」の各尺度について、平成 24 年度ストレスチェック受診者 69,765 人の標準化得点による 5 段階評価の結果は表 11～13 のとおりである。

なお、「ストレスによって起こる心身の反応」については、IV 章においてさらに分析を加えている。

表 11 ストレスによって起こる心身の反応

単位：％

① 心身の反応	低い	やや低い	普通	やや高い	高い	評定外
活気	11.6 (11.9)	12.9 (13.3)	41.8 (41.8)	24.6 (24.4)	8.6 (7.9)	0.5 (0.7)
② 心身の反応	高い	やや高い	普通	やや低い	低い	評定外
イライラ感	4.8 (5.2)	16.1 (18.3)	39.3 (38.8)	22.7 (21.5)	16.5 (15.5)	0.5 (0.6)
疲労感	5.4 (5.5)	19.9 (20.5)	44.2 (46.3)	18.1 (15.8)	12.1 (11.4)	0.4 (0.5)
不安感	5.3 (5.8)	15.8 (16.2)	46.4 (47.0)	16.3 (16.1)	15.7 (14.3)	0.4 (0.6)
抑うつ感	5.9 (6.7)	14.3 (15.5)	35.7 (36.9)	21.0 (20.2)	22.4 (20.0)	0.6 (0.7)
身体愁訴	6.2 (6.9)	15.6 (15.8)	38.7 (38.5)	29.5 (29.7)	8.7 (7.7)	1.3 (1.4)

(注) () 内は 23 年度。

表 12 ストレスの原因と考えられる因子

単位：％

	高い	やや高い	普通	やや低い	低い	評定外
仕事の負担 (量)	7.9 (7.0)	17.8 (17.3)	45.7 (46.0)	20.1 (21.4)	7.8 (7.7)	0.7 (0.6)
仕事の負担 (質)	8.2 (5.8)	25.3 (22.5)	42.2 (44.4)	19.0 (21.8)	4.6 (4.7)	0.8 (0.7)
身体の負担度	11.9 (10.0)	24.9 (23.2)	35.4 (36.4)	27.6 (30.1)	0.0 (0.0)	0.3 (0.4)
対人関係での ストレス	3.0 (3.4)	13.4 (16.5)	46.3 (50.3)	27.3 (22.6)	9.1 (6.4)	0.9 (0.9)
職場環境による ストレス	11.0 (12.3)	23.7 (25.3)	41.3 (39.7)	14.3 (16.6)	9.3 (5.6)	0.4 (0.5)
仕事の コントロール度	6.0 (6.3)	30.4 (31.3)	43.2 (40.9)	15.7 (16.2)	4.1 (4.7)	0.6 (0.6)
技能の活用度	0.0 (0.0)	20.5 (18.0)	55.1 (55.1)	20.3 (22.1)	3.7 (4.3)	0.3 (0.4)

仕事の適正度	14.6 (12.8)	0.0 (0.0)	57.7 (57.2)	21.6 (23.2)	5.5 (6.1)	0.5 (0.7)
働きがい	22.0 (17.8)	0.0 (0.0)	53.3 (53.1)	18.6 (22.0)	5.1 (5.9)	1.0 (1.1)

(注) () 内は 23 年度。

表 13 ストレス反応に影響を与える他の因子

単位：%

	低い	やや低い	普通	やや高い	高い	評定外
上司からのサポート	5.5 (6.5)	22.6 (25.1)	33.2 (32.7)	28.8 (26.2)	9.0 (8.4)	1.0 (1.0)
同僚からのサポート	6.0 (6.5)	32.3 (33.9)	39.2 (38.6)	14.6 (13.7)	7.1 (6.4)	0.9 (0.9)
家族や友人からのサポート	8.4 (8.7)	13.1 (13.5)	22.7 (23.1)	22.5 (22.9)	32.1 (30.5)	1.2 (1.2)
仕事や家庭の満足感	3.4 (3.6)	9.6 (10.9)	59.1 (59.5)	17.7 (17.0)	9.8 (8.5)	0.4 (0.6)

(注) () 内は 23 年度。

<まとめ>

平成 24 年度の全衛連メンタルヘルスサービス利用者は 23 年度と比べ 2 倍に増え、分析対象は大きく異なっていることから、24 年度結果と 23 年度結果を比較することは必ずしも適切ではないが、傾向を見ることには意義がある。

標準化得点による評価結果から次のことが言える。

- ① 仕事の負担（量）が過大であると感じている受診者は、「高い」「やや高い」を合わせると 25.7%、仕事の負担（質）では 33.5%であった。

23 年度の 24.3%、28.3%と比べ、仕事の量、質ともに過大と感じている受診者は増加した。

- ② 仕事での対人関係がストレスとなっていると感じている受診者は、「高い」「やや高い」を合わせると 16.4%であった。

23 年度の 19.9%と比べ、対人関係がストレスとなっていると感じている受診者は減少した。

- ③ 仕事のコントロールが不十分と感じている受診者は、「低い」「やや低い」を合わせると 36.4%であった。

23 年度の 37.6%と比べ、仕事のコントロールが不十分と感じている受診者は若干減少した。

- ④ 上司からのサポートが不十分と感じている受診者は、「低い」「やや低い」を合わせて 28.1%、同僚からのサポートでは 38.3%であった。

23 年度の 31.6%、40.4%と比べ、上司・同僚からのサポートが不十分と感じている受診者は若干減少した。

- ⑤ 心理ストレス反応では、活気で「低い」「やや低い」が 24.5%、イライラ感で「高い」「やや高い」が 20.9%、疲労感で同 25.3%、不安感で同 21.1%、抑うつ感で同 20.2%であった。

23 年度の活気 25.2%、イライラ感 23.5%、疲労感 26.0%、不安感 22.0%、抑うつ感 22.2%と比べ、いずれも低い結果となった。

- ⑥ 身体的ストレス反応では、受診者の 21.8%が眼、肩、腰等に不調を訴えた。

23 年度の 22.72%と比べ、身体的ストレス反応を訴える受診者の割合は減少した。

- ⑦ ①～⑥から、24 年度の受診者は仕事の量、質において過大であると感じている受診者の割合は増加したが、一方、仕事のコントロールが不十分、上司・同僚の支援が不十分と感じている受診者が若干減少した。

このことを反映して、心理ストレス反応（活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感）および身体的ストレス反応を訴える受診者の割合は 23 年度と比べいずれも若干減少した。

仕事のコントロール、上司・同僚の支援が重要であることが改めて確認された。

IV 心理ストレス反応18項目及び抑うつ感6項目の分析

ストレスチェックの結果、一定の人（相談希望者、抑うつ傾向及び高ストレス状態の人、長時間労働者）に対し面接指導が実施される。

面接指導の対象となるのは、(1)ストレスチェックシートの相談希望の有無欄に希望ありと記入した人、(2)心理ストレス反応18項目の得点51点以上の人（高ストレス状態）、(3)抑うつ感6項目の得点17点以上の人（抑うつ傾向）、(4) ストレスチェック実施の前月100時間を超える時間外労働を実施した労働者である。(2)心理ストレス反応18項目の質問内容および回答に対する配点は表14のとおりである。また、(3)抑うつ感6項目の質問内容は表14の質問30～35である。

表14 心理ストレス反応に関する質問および回答に対する配点 単位：点

あなたの最近1か月の状態		ほとんどなかった	時々あった	しばしばあった	ほとんどいつもあった
質問18	活気がわいてくる	4	3	2	1
質問19	元気がいっぱいだ	4	3	2	1
質問20	生き生きする	4	3	2	1
質問21	怒りを感じる	1	2	3	4
質問22	内心腹立たしい	1	2	3	4
質問23	イライラしている	1	2	3	4
質問24	ひどく疲れた	1	2	3	4
質問25	へとへとだ	1	2	3	4
質問26	だるい	1	2	3	4
質問27	気がはりつめている	1	2	3	4
質問28	不安だ	1	2	3	4
質問29	落ち着かない	1	2	3	4
質問30	憂うつだ	1	2	3	4
質問31	何をするのも面倒だ	1	2	3	4
質問32	物事に集中できない	1	2	3	4
質問33	気分が晴れない	1	2	3	4
質問34	仕事が手につかない	1	2	3	4
質問35	悲しいと感じる	1	2	3	4

1 ストレス得点、抑うつ得点

(1) 平均ストレス得点、抑うつ得点

表 15 に示すとおり、平成 24 年度受診者 65,765 人（男性 44,021、女性 25,744）の平均ストレス得点は 36.3 点（男性 36.5、女性 36.1）、平均抑うつ得点は 9.9 点（男性 10.0、女性 9.3）であった。

このうち、面接対象者 7,757 人（男性 4,993、女性 2,764）の平均ストレス得点は 54.8 点（男性 54.7、女性 54.9）であり、全体と比べて 18.5 点高かった。また、平均抑うつ得点は 17.0 点（男性 17.1、女性 16.9）であり、全体と比べて 7.1 点高かった。

ちなみに、平成 23 年度受診者 35,051 人の平均ストレス得点は 36.8 点、平均抑うつ得点は 10.1 点であり、平成 24 年度は平均ストレス得点、抑うつ得点とも若干低かった。

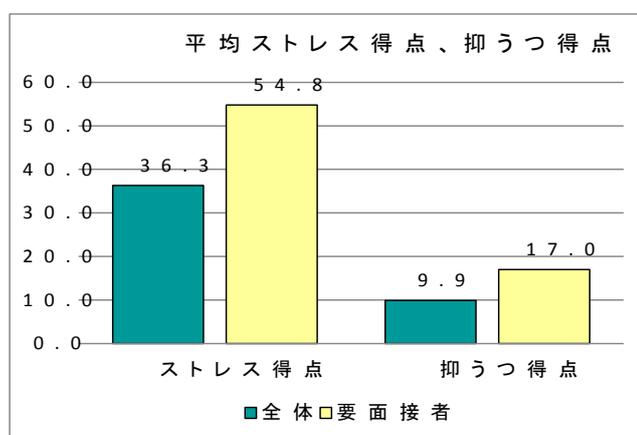


表 15 平均ストレス得点、抑うつ得点

	全体			面接指導対象者		
	人数	ストレス得点	抑うつ得点	人数	ストレス得点	抑うつ得点
男性	44,021 (26,522)	36.5 (36.6)	10.0 (10.1)	4,993 (2,990)	54.7 (54.7)	17.1 (17.2)
女性	25,744 (8,529)	36.1 (37.3)	9.7 (10.3)	2,764 (1,131)	54.9 (55.0)	16.9 (17.1)
計	69,765 (35,051)	36.3 (36.8)	9.9 (10.1)	7,757 (4,121)	54.8 (54.8)	17.0 (17.2)

(注) ()内は平成 23 年度

(2) 年代別平均ストレス得点、抑うつ得点

表 16 のとおり、年代別に平均ストレス得点、抑うつ得点を見ると 20～29 才が最も高く、年代を追うに従って低くなる傾向にある。面接対象者についても、平均ストレス得点、抑うつ得点も同様の傾向にあるが、ストレス得点は 40～49 才が最も高かった。

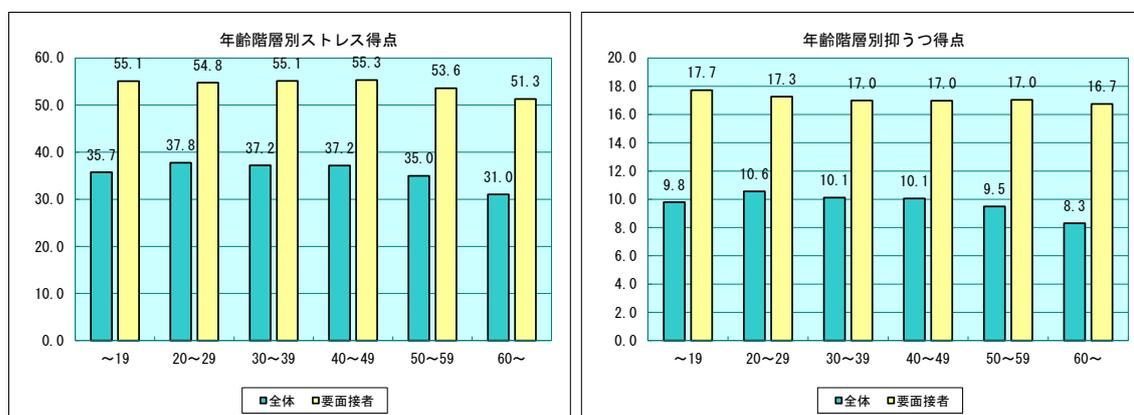


表 16 年代別平均ストレス得点、抑うつ得点

年齢区分	全体			面接指導対象者		
	人数	ストレス得点	抑うつ得点	人数	ストレス得点	抑うつ得点
~19	1,344 (315)	35.7 (37.5)	9.8 (10.7)	132 (45)	55.1 (54.3)	17.7 (17.4)
20~29	8,771 (5,904)	37.8 (37.8)	10.6 (10.6)	1,162 (819)	54.8 (54.9)	17.3 (17.3)
30~39	17,117 (9,954)	37.2 (37.4)	10.1 (10.3)	2,168 (1,288)	55.1 (55.3)	17.0 (17.2)
40~49	20,751 (9,847)	37.2 (37.4)	10.1 (10.2)	2,600 (1,210)	55.3 (55.0)	17.0 (17.0)
50~59	17,965 (7,971)	35.0 (35.1)	9.5 (9.6)	1,540 (710)	53.6 (53.6)	17.0 (17.1)
60~	3,817 (1,060)	31.0 (31.4)	8.3 (8.6)	155 (49)	51.3 (52.9)	16.7 (18.0)
計	69,765 (35,051)	36.3 (36.8)	9.9 (10.1)	7,757 (4,121)	54.8 (54.8)	17.0 (17.2)

(注) ()内は平成 23 年度

(3) 職位別平均ストレス得点、抑うつ得点

表 17 のとおり、平均ストレス得点、抑うつ得点とも管理職と比べて一般職の方がやや高い傾向が認められた。要面接対象者においても同様の傾向が認められた。ただし、全体の 1/3 が職位未記入のため、これを傾向としてとらえるのは早計かもしれない。

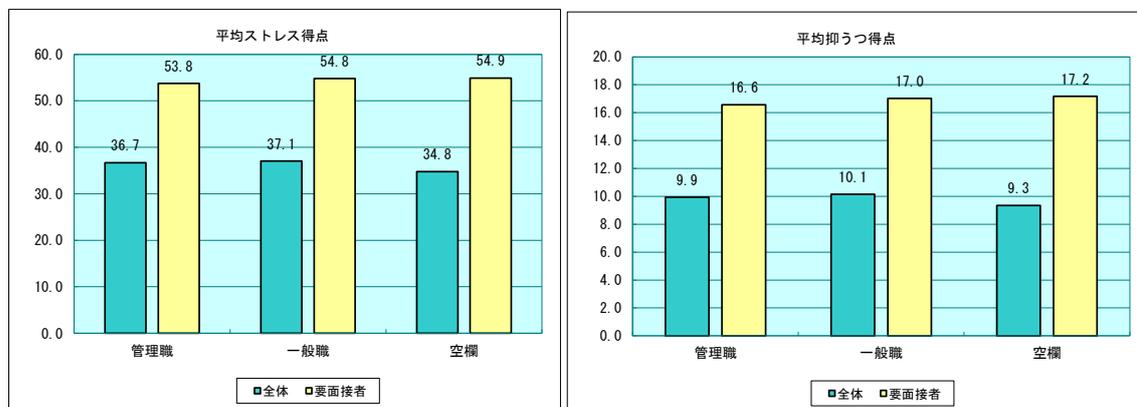


表 17 職位別平均ストレス得点、抑うつ得点

	全体			面接指導対象者		
	人数	ストレス得点	抑うつ得点	人数	ストレス得点	抑うつ得点
管理職	2,881	36.7 (36.5)	9.9 (9.9)	324	53.8 (53.2)	16.6 (16.7)
一般職	45,272	37.1 (37.0)	10.2 (10.2)	5,614	54.8 (54.7)	17.0 (17.1)
未記入	21,612	34.8 (36.5)	10.0 (10.0)	1,819	54.9 (55.3)	17.2 (17.3)
計	69,765	36.3 (36.8)	10.1 (10.1)	7,757	54.8 (54.8)	17.0 (17.2)

(注) ()内は平成 23 年度

2 仕事量、コントロール、サポートの状況とストレス得点、抑うつ得点

NIOSH の職業性ストレスモデルに代表されるように、職場ストレスは、仕事の要求度、仕事の裁量性（コントロール）、仕事上の支援（サポート）の関係で規定される。すなわち、仕事の要求度が高いほど、また仕事の裁量性、仕事上の支援が低いほどストレスは強くなる。

そこで、平成 24 年度受診者 69,765 人について、仕事の要求度、仕事の裁量性、仕事上の支援とストレス得点、抑うつ得点の関係について見た。

(1) 仕事の負担度（仕事量）とストレス得点、抑うつ得点

仕事の負担度に係る質問はチェックシートの質問 1～7(表 7 参照)から構成されるが、ここでは仕事の負担（量）を指標として分析した。

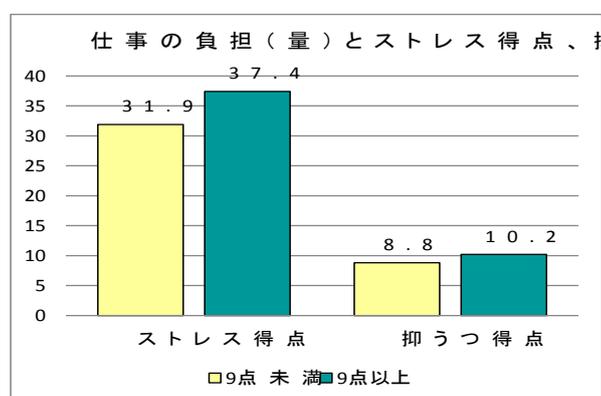
仕事の負担（量）に関する質問及び配点は表 18 のとおりである。質問 1～3 で、「そうだ」「まあそうだ」に回答した人は、「やや違う」「ちがう」に回答した人より仕事の負担（量）は過重であると言える。

表 18 仕事の負担（量）に関する質問

		そうだ	まあそ うだ	ややち がう	ちが う
質問 1	非常にたくさんの仕事をしなければならない	4	3	2	1
質問 2	時間内に仕事が処理しきれない	4	3	2	1
質問 3	一生懸命働かなければならない	4	3	2	1

質問 1～3 の全てに「そうだ」「まあそうだ」と回答した場合 9 点以上となる。もちろん「そうだ」と「ややちがう」の組み合わせでも 9 点以上となる可能性はあるが、仕事の負担(量)に関する質問は関連しており、ここでは 9 点を境に心理ストレス反応 18 項目のストレス得点、抑うつ感 6 項目の抑うつ得点について見た。

表 21 より仕事の負担（量）9 点未満の場合、平均ストレス得点は 31.9 点であるのに対し、9 点以上は 37.4 点と 5.5 点高かった。同様に、仕事の負担（量）9 点未満の場合、平均抑うつ得点は 8.8 点であるのに対し、9 点以上は 10.2 点と 1.4 点高かった。



(2) 仕事の裁量性とストレス得点、抑うつ得点

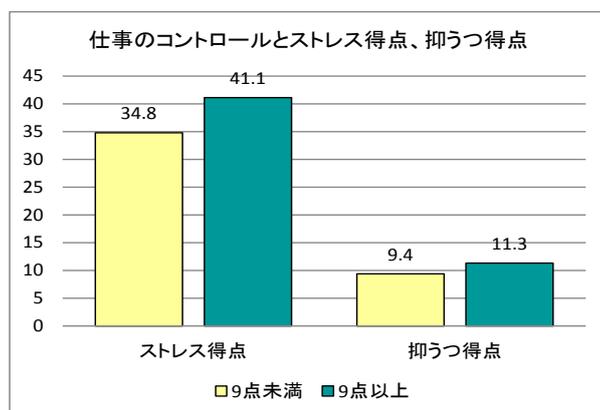
仕事の裁量性とストレス得点の関係について見た。裁量性に関する質問は表 19 のとおりであるが、「ややちがう」「ちがう」に回答した人は、「そうだ」「まあそうだ」に回答した人より仕事の裁量性が低いと言える。

表 19 仕事の裁量性に関する質問

		そうだ	まあそ うだ	ややち がう	ちが う
質問 8	自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
質問 9	自分で仕事の順番・やり方を決められる	1	2	3	4
質問 10	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4

質問 8～10 の全てに「ややちがう」「ちがう」と回答した場合 9 点以上となるが、上記 (1) の場合と同様、9 点を境に心理ストレス反応 18 項目のストレス得点、抑うつ感 6 項目の抑うつ得点について見た。

表 21 より仕事の裁量性 9 点未満の場合、平均ストレス得点は 34.8 点であるのに対し、9 点以上は 41.1 点と 6.3 点高かった。同様に、裁量性 9 点未満の場合、平均抑うつ得点は 9.4 点であるのに対し、9 点以上は 11.3 点と 1.9 点高かった。



(3) 上司・同僚の仕事の支援（サポート）とストレス得点、抑うつ得点

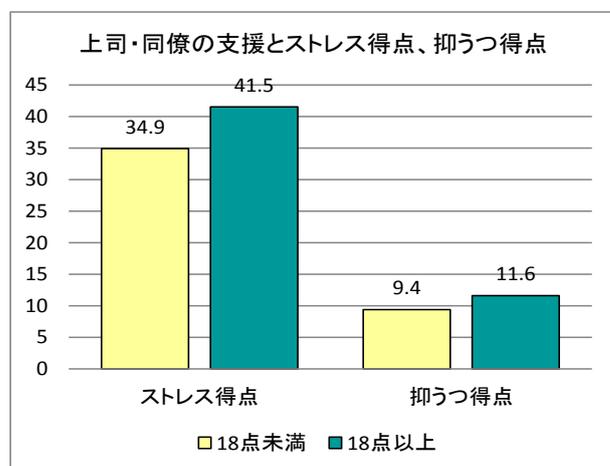
上司・同僚の仕事の支援とストレス得点の関係について見た。仕事の支援に関する質問は表 20 の質問 47～48、50～51、53～54 で、「多少」「全くない」に回答した人は上司・同僚の仕事の支援が不十分と言える。

表 20 上司・同僚の支援に関する質問

		非常に	かなり	多少	全くない
質問 47	気軽に上司と話ができますか。	1	2	3	4
質問 48	気軽に同僚と話ができますか。	1	2	3	4
質問 50	あなたが困った時、上司はどれくらい頼りになりますか。	1	2	3	4
質問 51	あなたが困った時、同僚はどれくらい頼りになりますか。	1	2	3	4
質問 53	個人的な問題を相談したら、上司はどのくらい聞いてくれますか。	1	2	3	4
質問 54	個人的な問題を相談したら、同僚はどのくらい聞いてくれますか。	1	2	3	4

質問 47～48、50～51、53～54 の全てに「多少」「全くない」と回答した場合 18 点以上となるが、上記（1）、（2）と同様 18 点を境に心理ストレス反応 18 項目のストレス得点、抑うつ感 6 項目の抑うつ得点について見た。

表 21 より上司・同僚の支援 18 点未満の場合、平均ストレス得点は 34.9 点であるのに対し、18 点以上は 41.5 点と 6.6 点高かった。同様に、上司・同僚の支援 18 点未満の場合、平均抑うつ得点は 9.4 点であるのに対し、18 点以上は 11.6 点と 2.0 点高かった。



(4) 仕事の量、仕事のコントロール、上司・同僚の支援の関係

23年度報告書において「ストレス得点、抑うつ得点ともに仕事の負担（量）よりは、仕事の裁量性、上司・同僚の支援の状況に大きく影響されていた。」と報告したが、24年度メンタルヘルスサービス実施結果について仕事の負担（量）が過重と感じている者とそうでない者の平均ストレス得点、平均抑うつ得点、仕事のコントロールが不十分と感じている者とそうでない者の平均ストレス得点、平均抑うつ得点、上司・同僚の支援が不十分と感じている者とそうでない者の平均ストレス得点、平均抑うつ得点は表21のとおりであり、23年度ほどの大きな差は出なかったものの、23年度と同様、ストレス得点、抑うつ得点ともに仕事の負担（量）よりは、仕事の裁量性、上司・同僚の支援の状況により大きく影響されていた。

表21 仕事の量、仕事のコントロール、上司・同僚の支援の関係

	①過重（不十分）		②そうではない		①－②	
	ストレス得点	抑うつ得点	ストレス得点	抑うつ得点	ストレス得点	抑うつ得点
仕事の負担 （量）	37.4 (37.3)	10.2 (10.2)	31.9 (32.0)	8.8 (8.9)	5.5 (5.3)	1.4 (1.3)
コントロール	41.1 (44.0)	11.3 (12.4)	34.8 (35.9)	9.4 (9.8)	6.3 (8.1)	1.9 (2.6)
支援	41.5 (44.1)	11.6 (12.5)	34.9 (35.9)	9.4 (9.8)	6.6 (8.2)	2.2 (2.7)

(注) ()内は平成23年度

3 時間外労働時間とストレス得点、抑うつ得点

(1) 時間外労働時間の長さが高ストレス状態、抑うつ傾向と判定された人の関係

時間外労働時間の長さが高ストレス状態、抑うつ傾向と判定された人の発生頻度をみた。

高ストレス状態であると判定された人の発生頻度は、時間外労働時間が長くなるに従って高くなった。45 時間未満と 100 時間超を比べると 100 時間超では 2.1 倍高かった。同様に抑うつ傾向と判定された人の発生頻度についても時間外労働時間が長くなるに従って高くなったが、60～80 時間、80～100 時間において若干の逆転があった。高ストレス状態と同様、45 時間未満と 100 時間超を比べると 100 時間超では 1.7 倍高かった。

表 22 時間外労働の長さが高ストレス状態、抑うつ傾向の発生頻度

時間外労働 時間数	人数	高ストレス状態 (人)	割合 (%)	抑うつ傾向 (人)	割合 (%)
～45	31,578 (19,381)	2,808 (1,818)	8.9 (9.4)	2,025 (1,326)	6.4 (6.8)
45～60	5,283 (2,465)	643 (267)	12.2 (10.8)	425 (202)	8.0 (8.2)
60～80	3,056 (1,254)	446 (162)	14.6 (12.9)	288 (105)	9.4 (8.4)
80～100	1,262 (412)	205 (65)	16.2 (15.8)	113 (35)	9.0 (8.5)
100～	780 (336)	142 (51)	18.2 (15.2)	84 (39)	10.8 (11.6)
記入なし	27,806 (11,203)	2,281 (1,103)	8.2 (9.9)	1,646 (830)	5.9 (7.4)
計	69,765 (35,051)	6,525 (3,466)	9.4 (9.9)	4,581 (2,537)	6.6 (7.2)

(注) ()内は平成 23 年度

(2) 時間外労働とストレス得点、抑うつ得点の関係

時間外労働とストレス得点、抑うつ得点の関係について見た。

ストレスチェックシートの「先月の時間外労働時間（残業）はどれくらいでしたか」の質問に対する回答は、「1. 45 時間未満」「2. 45~60 時間未満」「3. 60~80 時間未満」「4. 80~100 時間未満」「5. 100 時間以上」のいずれかから選択される。

時間外労働時間の長さで平均ストレス得点、平均抑うつ得点の関係を表 22 に示した。

時間外労働時間が長くなるに従いストレス得点、抑うつ得点はわずかではあるが上昇した。ただし、23 年度と同様、要面接者についてもストレス得点については同様の傾向が認められたが、抑うつ得点は時間外労働時間数の長さとは関連しない結果となった。

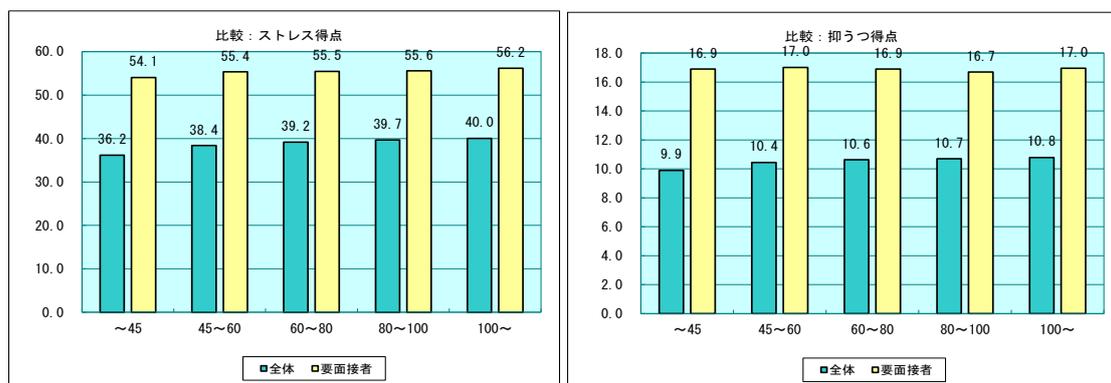


表 23 時間外労働と平均ストレス得点、抑うつ得点

時間外労働 時間数	全体			要面接者		
	人数	ストレス 得点	抑うつ 得点	人数	ストレス 得点	抑うつ 得点
~45	31,578 (19,381)	36.2 (36.5)	9.9 (10.0)	3,468 (2,214)	54.1 (55.4)	16.9 (17.1)
45~60	5,283 (2,465)	38.4 (37.7)	10.4 (10.3)	750 (319)	55.4 (55.4)	17.0 (17.1)
60~80	3,056 (1,254)	39.2 (38.5)	10.6 (10.4)	511 (180)	55.5 (55.4)	16.9 (16.8)
80~100	1,262 (412)	39.7 (38.6)	10.7 (10.5)	228 (71)	55.6 (55.1)	16.7 (16.5)
100~	780 (336)	40.0 (38.6)	10.8 (10.4)	157 (56)	56.2 (57.7)	17.0 (17.8)
記入なし	27,806 (11,203)	35.5 (36.8)	9.6 (10.2)	2,643 (1,281)	55.2 (55.2)	17.3 (17.4)
計	69,765 35,0510	36.3 (36.8)	9.9 (10.1)	7,757 (4,121)	54.8 (54.8)	17.0 (17.2)

(注) ()内は平成 23 年度

4 高ストレス、抑うつ傾向と身体的ストレス反応

全衛連メンタルヘルスサービスでは、面接指導の対象者として、心理ストレス反応 18 項目の得点 51 点以上の人（高ストレス状態）、抑うつ感 6 項目の得点 17 点以上の人（抑うつ傾向）を選定している。

この 51 点、17 点を境に、身体的ストレス反応としての身体愁訴を訴える割合がどのような関係あるのかについてみた。

身体愁訴に関する質問、配点は、表 23 の質問 36～46 の 11 項目である。

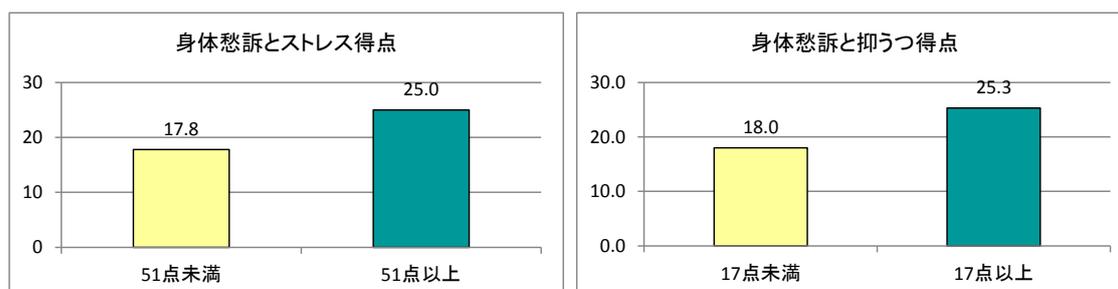
表 24 身体的ストレス反応に関する質問

身体愁訴に関する質問		ほとんど なかった	ときどき あった	しばしば あった	ほとんどい つもあった
質問 36	めまいがする	1	2	3	4
質問 37	体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
質問 38	頭が重い、頭痛がする	1	2	3	4
質問 39	首筋や肩がこる	1	2	3	4
質問 40	腰が痛い	1	2	3	4
質問 41	目が疲れる	1	2	3	4
質問 42	動悸や息切れがする	1	2	3	4
質問 43	胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
質問 44	食欲がない	1	2	3	4
質問 45	便秘や下痢をする	1	2	3	4
質問 46	よく眠れない	1	2	3	4

(1) 高ストレス状態、抑うつ傾向と身体愁訴

心理ストレス反応 18 項目の得点 51 点未満の身体愁訴は 17.8 点であるのに対し、51 点以上の高ストレス者においては 25.0 点と 7.2 点高かった。

同様に、抑うつ感 6 項目の得点 17 点未満の身体愁訴は 18.0 点であるのに対し、17 点以上の高ストレス者においては 25.3 点と 7.3 点高かった。



<まとめ>

- ① 平成 24 年度受診者平均ストレス得点は 36.3 点、平均抑うつ得点は 9.9 点で、平成 23 年度と比べストレス得点 0.5 点、抑うつ得点 0.2 点低かった。なお、男性に比べ女性の方がストレス得点、抑うつ得点ともやや低かった。
- ② 年代別に平均ストレス得点、抑うつ得点をみると表 16 のとおり 20～29 才が最も高く、年代を追うに従って低くなる傾向にあり、また、表 17 のとおり管理職と比べて一般職の方がやや高い傾向が認められた。
- ③ 表 21 のとおり仕事の量が過大であるとは認識していない人の平均ストレス得点は 31.9 点、平均抑うつ得点は 8.8 点であるのに対し、仕事の量が過大と認識している人の平均ストレス得点は 37.4 点、平均抑うつ得点は 10.2 点であり、仕事の量が過大と認識している人の方がそれぞれ 5.5 点、1.4 点高かった。
- ④ 表 21 のとおり仕事の裁量性が高いと認識している人の平均ストレス得点は 34.9 点、平均抑うつ得点は 9.4 点であるのに対し、仕事の裁量性が低いと認識している人の平均ストレス得点は 41.1 点、平均抑うつ得点は 11.3 点であり、仕事の裁量性が低いと認識している人の方がそれぞれ 6.3 点、1.9 点高かった。
- ⑤ 表 21 のとおり上司・同僚の支援が高いと認識している人の平均ストレス得点は 34.9 点、平均抑うつ得点は 9.4 点であるのに対し、上司・同僚の支援が低いと認識している人の平均ストレス得点は 41.5 点、平均抑うつ得点は 11.6 点であり、上司・同僚の支援が低いと認識している人の方がそれぞれ 6.6 点、2.0 点高かった。
- ⑥ ③～⑤により、ストレス得点、抑うつ得点ともに仕事の量よりは、仕事の裁量性、上司・同僚の支援の状況により大きく影響されていた。23 年度報告書でも述べたが、仕事の裁量性、上司・同僚の支援は重要である。
- ⑦ 表 22 のとおり時間外労働時間が長くなるにつれ、高ストレス状態、抑うつ傾向を示す者の発生頻度が高くなる。可能な限り、時間外労働時間の削減努力をするべきである。
なお、表 23 のとおり時間外労働時間が長くなるにつれ、受診者全体のストレス得点、抑うつ得点とも高くなるが、要面接者に限ればストレス得点、抑うつ得点は時間外労働時間の長さとは関係がない。
- ⑧ 表 23 のとおり全衛連メンタルヘルスサービスにおいて事後指導面接対象者として選定される高ストレス状態、抑うつ傾向と判定される人においては、それ以外の受診者と比べて明らかに何らかの身体的不調を訴える割合が高くなっている。

V 職場評価結果の概要

全衛連メンタルヘルスサービス利用事業場を業種別に整理し、健康リスクの傾向について、仕事の負担の観点、職場の支援の観点および総合評価の観点からみた（表 25）。

表 25 業種別健康リスク

業種	事業場数		健康リスク					
			仕事の負担		職場の支援		総合評価	
	23年度	24年度	23年度	24年度	23年度	24年度	23年度	24年度
全国平均	—	—	100	100	100	100	100	100
農林業	0	2	—	100	—	99	—	99
製造業	30	48	98	99	107	107	104	105
電気・ガス・水道	2	5	92	92	99	101	91	92
情報通信業	5	2	93	95	105	108	97	102
卸業・小売業	1	4	124	100	85	108	105	108
金融業・保険業	3	2	91	97	88	93	80	90
学術研究	3	10	92	94	103	100	94	94
宿泊・飲食	0	4	—	105	—	100	—	105
接客・娯楽業	1	3	94	92	108	101	101	92
教育・学習支援業	3	9	100	102	94	94	94	95
医療・福祉	5	12	102	101	102	93	104	93
複合サービス	3	3	97	96	102	100	98	96
その他サービス	2	4	101	92	95	100	95	92
公務	8	26	96	95	93	97	89	92
その他	5	11	90	101	91	100	81	101
全体	71	145	98	99	100	100	98	99

職場ストレス簡易調査票の開発段階における研究で、健康リスクが 120 を超えている職場については、すでに何らかのストレス問題が発生している場合が多いことが分かっている。

平成 24 年度メンタルヘルスサービスを利用した 145 事業場のうち健康リスクが 120 を超えていたのは、製造業 5 事業場、情報通信業 1 事業場、宿泊・飲食業 1 事業場、教育・学習支援事業 2 事業場であった。

なお、平成 24 年度において総合評価で 120 を超えている業種はなく、また、100 を超えているのは製造業、情報通信業、卸業・小売業、宿泊・飲食業であった。

また、23 年度と比べ 24 年度健康リスクが低下したのは、接客・娯楽業、医療・福祉、複合サービス、その他サービス業であった。継続して職場評価を実施し、職場ストレス環境改善に取り組む事業場であれば、健康リスクの低下が眼に見える形で現れるのが一

般的であるが、24年度と23年度が同一の事業場とは限らないこと、2か年だけの比較では評価期間が短いこと等から、今後中期的な視点で判断が必要であるとする。

次に、ストレスチェックを受けた人について、職種別健康リスク、役職別健康リスクについて分析した（表25、26）。

職種別で健康リスクの総合評価が100を超えたのは技能職のみであった。

表26 職種別健康リスク

職種	受診者数		健康リスク					
			仕事の負担		職場の支援		総合評価	
	23年度	24年度	23年度	24年度	23年度	24年度	23年度	24年度
全国平均	—	—	100	100	100	100	100	100
専門・技術職	3,265	4,192	100	99	101	99	101	98
管理職業	525	1,858	94	94	98	101	92	94
事務職	2,223	9,225	93	97	103	99	95	96
販売職	497	624	101	101	90	94	90	94
サービス職	591	680	101	100	98	98	98	98
技能職	5,013	6,095	102	101	113	112	115	113
その他	16,509	33,690	97	99	100	98	97	97
空欄	6,428	13,401	—	—	—	—	—	—
全体	35,051	69,765	98	99	100	100	98	99

表27 役職別健康リスク

役職	受診者数		健康リスク					
			仕事の負担		職場の支援		総合評価	
	23年度	24年度	23年度	24年度	23年度	24年度	23年度	24年度
全国平均	—	—	100	100	100	100	100	100
管理職	1,802	2,881	95	97	98	98	93	95
一般職	20,447	45,272	97	100	100	100	97	100
空欄	12,802	21,612	—	—	—	—	—	—
全体	35,051	69,765	96	99	99	99	95	98

<まとめ>

- ① 総合評価で、何らかの問題が発生している可能性があるとして判定される健康リスク 120 を超えている事業場は、平成 24 年度メンタルヘルスサービスを利用した 145 事業場中 9 事業場であった。
- ② 平成 24 年度メンタルヘルスサービスを利用した 145 事業場を業種横断的にみると、表 25 のとおり健康リスク 120 を超えている業種はなかった。
- ③ 表 25 のとおり、平成 23 年度と比較して健康リスクが減少したとは言えない。ただし、同一事業場を追跡調査しているものではないこと等からこの判断は今後中期的な視点で行う必要がある。
- ④ 表 26、表 27 のとおり、ストレスチェック受診者の職種別健康リスク、役職別健康リスクは技能職がやや高いことが認められた。

VI 面接指導結果の概要

1 面接対象者

全衛連メンタルヘルスサービスでは、ストレスチェックの結果、一定の人に対して医師及び保健師による面接指導が実施される。

面接指導の対象となるのは、①ストレスチェックシートの相談希望の有無欄に面接希望有りとして記入した人、②ストレスチェックシートの心理ストレス反応 18 項目の合計点数が 51 点以上の人（高ストレス状態）、③ストレスチェックシートの抑うつ感に関する質問 6 項目の合計点数が 17 点以上の人（抑うつ傾向）、④ストレスチェック実施の前月 100 時間を超える時間外労働を実施した人である。

以下は①～③に該当する要面接対象者についての分析である。

平成 24 年度面接指導対象者の男女別内訳、年代別内訳について表 28、29 に示した。平成 24 年度ストレスチェック受診者 69,765 人のうち、上記①～④の要件に該当し、面接指導の対象者となったのは 7,757 人であった。これは、受診者の 11.1%に当たり、23 年度の 11.8%より若干低かった。

表 28 男女別面接対象者

	23 年度	24 年度
男性	2,990 (11.3)	4,993 (11.3)
女性	1,131 (13.3)	2,764 (10.7)
計	4,121 (11.8)	7,757 (11.1)

(注) () は受診者全体に占める割合である。

表 29 年代別面接対象者

	23 年度	24 年度
～19	45 (14.3)	132 (9.8)
20～29	819 (13.9)	1,162 (11.9)
30～39	1,288 (12.9)	2,168 (12.7)
40～49	1,210 (12.3)	2,600 (12.5)
50～59	710 (8.9)	1,540 (8.6)
60～	49 (4.6)	155 (4.1)
計	4,121 (11.8)	7,757 (11.1)

また、上記①～④の選定要件のうち、どの要件に該当し面接指導対象となったかの内訳を表 30 に示した。平成 24 年度においては、高ストレス状態の判定により面接対象となった人は 6,525 人で最も多く、次いで抑うつ傾向の判定により面接対象となった人は 4,581 人、面接希望者は 868 名であった。これは、23 年度の傾向と同様であった。

なお、表 29 の合計は面接指導対象者の実数より大きくなっているが、これは複数の選

定要件に該当する受診者がいるためである。なお、平成 24 年度面接指導対象者において、選定要件 2 種類の該当者は 4,507 人、3 種類の該当者は 290 人であった。

表 30 面接指導対象選定根拠

	23 年度	24 年度
面接希望	426	868
高ストレス状態	2,537	6,525
抑うつ傾向	3,466	4,581

2 面接指導実施状況等

(1) 面接指導実施状況

サービス提供機関の面接指導実施状況について平成 23 年度実績と比較すると、表 31 のとおりである。

平成 24 年度面接指導対象としてリストアップされたのは 7,757 人で、23 年度の 4,121 人と比べ約 1.9 倍に増加した。このうち、事業場の産業医が自ら面接することとしたのは 4,519 人である。これを除いた 3,238 名についてサービスを提供した全衛連会員機関が直接面接を実施することとし、健診結果とともに対象者に面接指導実施の案内をし、面接指導日時等の調整のため連絡をするよう依頼した。

しかし、これに応じたのは 190 名にとどまり、その実施率は 5.9%で、23 年度 10.7%、22 年度 20.1%と比べ年々低下している。全衛連メンタルヘルスサービスは、ストレスチェックおよび一定の人に対する面接指導がセットで実施されることが特徴であることから、この実施率向上のための何らかの対策を講じる必要がある。

面接指導実施率の低下の背景として、ストレスチェックの結果、高ストレス状態、抑うつ傾向と判定されることの自覚に乏しい受診者が圧倒的に多いことまたは判定されたことへの反発、高ストレス状態を放置しておくことが精神健康に決して良い結果をもたらさないことは理解しているものの重大な結果につながることは認識できないことなどが考えられる。臨床医学と予防医学の基本的違いが、この面接指導実施率にも表れている。

一方、面接指導への信頼性の問題もあろう。全衛連メンタルヘルスサービスにおいては、面接指導を担当する医師、保健師等に対し、日本産業精神保健学会の認定専門職資格を取得するよう指導し、体制が整った施設からサービス提供をしているのであるが、この点の PR を徹底し、面接指導の信頼性向上につなげる必要がある。

なお、面接の結果、専門の医療機関の受診を勧奨された人は 9 名で、面接実施者の 7.8% (同 2.6%) であった。また、面接指導を実施した 190 名のうち、すでに他の医療機関に通院中の者が 6 名いた。

表 31 面接指導実施状況

	事業場産業医実施数		サービス提供機関実施数	
	23 年度	24 年度	23 年度	24 年度
面接指導対象者	2,937	4,519	1,432	3,238
面接指導実施数	—	—	153	190
専門機関紹介数	—	—	4	9

一方、事業場産業医が自ら面接指導を実施した結果については情報を得られていないが、事業場産業医による適切な面接指導が実施されているものと理解している。なお、何人かの産業医からは、面接指導対象者に対し丁寧なフォローアップが実施され、適切な指導がなされていることの説明を聞いている。

事業場産業医に面接が必要と考えられる受診者のリストを提供するに当たっては、個人情報保護の観点から受診者に予め全衛連メンタルヘルスサービスの仕組み（面接指導対象にリストアップされ、事後指導の案内が通知されること等）を説明し、リストアップされた情報は、事業場産業医にのみ提供され健康管理に利用されることの同意を得て実施されている。

（2）面接指導の内容

平成 24 年度医師面接指導を受けるため、サービス提供機関施設に来所した方の主な相談内容は次のとおりである。

相談は①過重な業務、②現在の業務への不満、③異動に伴う環境の変化、④昇進に伴う問題、⑤職場の人間関係、⑥受診の是非、⑦加療中の人からの相談、⑧その他に大別した。

<過重な業務>

- ・ 未経験の部下が増え、仕事を一人で抱えてしまった。
- ・ 課内に休業者や就業制限がある職員がおり、自分の業務負担が増えている。
- ・ 体調不良で日勤しかできない職員が出たため、シフトが変則的となった。
- ・ 組織改編により仕事が大きく変わり、恒常的な時間外労働が続いている。
- ・ 仕事が過大で処理能力を超える。
- ・ 業務多忙で慢性的に疲労感を覚える。
- ・ 業務が多忙で恒常的に 100 時間以上の残業が続いている。
- ・ 仕事の負担によるストレスから気分が安定しない。
- ・ 採算が出るのかどうか気がなり強いストレスを感じている。
- ・ ノルマがきつく、仕事の達成状況等を考えると眠れない。
- ・ 目標達成がプレッシャーでストレス反応をおこした。
- ・ 数字に追われる時期はプレッシャーで不眠となる。

<現在の業務への不満>

- ・ 専門外の仕事をさせられている。本来の担当に戻りたい。
- ・ 新規採用者。自分の役割（担当）が定まっておらず、何をしてもよいかわからない。
- ・ 毎年、欠員を穴埋めするような形で異動させられている。
- ・ 前の所属先での仕事にやりがいを感じていただけに、今の仕事に不満足である。
- ・ 出向先と出向元との板挟みとなっている。
- ・ 仕事のやり方について何度も改善を求めているが聞き入れられない。
- ・ 現場と管理部門との温度差にイライラを感じる。

<異動に伴う環境の変化>

- ・ 4月異動。慣れない仕事、前任との引継ぎの関係でストレスを感じている。
- ・ 前任者の不備が多く、問題が解決しない。
- ・ 新しい仕事に携わり、これまでの業務経験を生かす機会がない。
- ・ 異動した先で上司・同僚との関係がうまく図れない。
- ・ 新しい上司は話は聴くが具体的な対応方法は助言してくれない。
- ・ 異動で仕事内容・環境が変わった。気分が波があり、子供にあたってしまう。
- ・ 組織変更で新しいポストに就いたが、責任感等で不安になったりする。
- ・ 異動による職場環境の変化により、気分や体調がすぐれない。
- ・ 転勤による生活での環境変化に慣れず、思い悩むことが多かった。
- ・ 異動による業務の変化があり、不眠・不安感が続いた。

<昇進に伴う問題>

- ・ 組織リーダーに就任。容量、能力を超えていると感じる。
- ・ パートから常勤職員。上司との関係、仕事の負担増などから様々な不調が生じた。
- ・ リーダーに昇進。部下は全員20代。どのように指導したら良いかわからない。
- ・ 部長となり、職責も重くストレスを感じている。
- ・ 自ら責任を担う立場となったことで不安感やストレスを感じた。
- ・ 係長になってから胃痛や不眠などの不調が続いている。

<職場の人間関係>

- ・ 現部署に長くいる臨時職員が自分に対して攻撃的である。
- ・ 職場の人間関係によるストレスを感じている。
- ・ 周囲に過剰に干渉されているように感じられることがある。
- ・ 発達障害が疑われる部下がおり、どのように対応するのがよいのか、また、自分を冷静に保つ方法等について相談したい。
- ・ 自分より現所属での経験が長い部下が、自分の指示を受けつけず、他の職員を味方につけている。部下との人間関係に悩んでいる。
- ・ 所属の管理職が仕事をしない。
- ・ 部下とのコミュニケーションや業務上の共通理解が図りにくいと感じることがある。

- ・ 同僚から嫌がらせを受けている。
- ・ 年配の部下から様々なことを要求され振り回されている。
- ・ 職場の人間関係、家庭内での問題が重なり、体調を崩した。
- ・ 今年に入り職場の人間関係が悪化し、職場に行きたくなくなることがあった。
- ・ 職場に苦手な人がおり、様々なことが積み重なり、相手に恐怖心を抱いてしまう。
- ・ ストレス要因となっている人は異動したが、当分の間関わりは続く見込み。
- ・ 上司とコミュニケーションがうまく図れない。
- ・ 職場の人間関係に強いストレスを感じていたが、人事異動により多少落ち着いた。
- ・ 自分の業務負担が増えているのに上司や組織からのサポートがない。
- ・ 仕事に対する自分の考え方と組織の方針・指示が折り合わない。
- ・ 職場の人間関係などの問題が重なり、体調を崩した。

<受診の是非>

- ・ 睡眠が充分取れない状態が続くため、受診を考えたいがどうか。

<加療中の人からの相談>

- ・ 処方された薬により調子は安定してきたが、大丈夫と言えばまた過重労働を強いられるのではないかと不安。
- ・ 主治医から焦らないようにと言われているが、早く回復したいという気持ちが強く焦っている。
- ・ 職場の人達との関係は良いが、他部署で人の噂を興味本位でするような人がいる。

<その他>

- ・ 結婚したが、これまでの仕事のやり方やペースを変更することが難しく、生活環境の変化にうまく対応できない。
- ・ 家庭内のトラブルを抱えており気分が安定しない。
- ・ 家庭の事情で不眠や不安な状態が続いている。
- ・ 仕事のほか職場の人間関係、家庭内での問題が重なり、体調を崩した。
- ・ 仕事のほか家庭内に支援を要する家族がおり、疲弊している状態。
- ・ 異動による職場環境の変化、近親者の不幸が重なり、気分や体調がすぐれない。
- ・ 昨年も面接指導を受けたが、ストレスの原因であった上司とは、周囲の理解やサポートもあって一定の距離がとれている。
- ・ 対人関係の問題で過去 2 年事後指導を受けたが現在はとても落ち着いている。報告目的で相談を希望した。

(3) 相談への対応

全衛連メンタルヘルスサービスにおいては、サービス提供機関施設に来所した方に対し、まず、医師が身体症状、精神症状について確認し、高ストレス状態、抑うつ傾向の背景について具体的に話を聞き、その上で専門医療機関の受診の必要性について判断し、

必要な場合は紹介状を作成する、必要でない場合には保健スタッフによるストレス対処法等について指導を行うという対応をとる。

以下は、サービス提供機関施設に来所した方の相談等に対する医師の対応例である。

<医師の対応>

- ・ 医療機関や相談窓口の情報提供を提供。
- ・ 現在の症状等から受診を勧奨。
- ・ 不安障害の心理療法の進め方を簡単に説明し、主治医の指示を仰ぎながら慎重に考えるよう助言。
- ・ 状況を聴取し、本人の性格特性に合わせ対応方法を助言。
- ・ 本人と話し合いのうえ、体調面の不安を職場に報告することとした。
- ・ 自己判断で服薬中断をせず、医師の指示に従うよう指導。
- ・ 現在の医療ケアを継続するよう助言。
- ・ 本人と話し合いのうえ、人事課につないだ。
- ・ 部下への対応方法について話し合った。
- ・ 退職の意思は固いとのこと、そのための方法を話し合った。
- ・ 主治医と情報共有をしながらサポートしていくことを提案。
- ・ 自分自身がまいてしまわないよう、病院や地域の資源を活用することを助言。
- ・ 診断書を職場に提出し、健康管理上の配慮につなげる方法を提案。
- ・ 体調についてはかかりつけ医との相談を継続するよう助言。

<保健スタッフの対応>

- ・ 現在の医療ケアを継続。就労継続の意向であるとのことなので、ストレスとの付き合い方を助言。
- ・ ストレス対処法を指導。過重労働については組織側に適切な対応を求めるよう提案。
- ・ 現時点では、心の健康状態を特別に心配する必要はないことを説明。自分を追い込んだり責めたりしすぎず、バランスのよい考え方を心がけるように伝えた。
- ・ 上司のサポートを引き出すアイデアを話し合い。体調や気分の不調が長引くときには産保スタッフに相談するよう伝えた。
- ・ 色々と気がかりなことを抱えている様子であったので、ひとつひとつ今は何を優先したいかを整理して対応することを勧めた。
- ・ ストレス対処法、仕事と生活とのバランスのとり方等を指導した。
- ・ ストレスとの付き合い方と専門家との相談のタイミングについて話し合った。
- ・ 疲労のマネジメント、PTSDの症状や現れ方等について説明した。
- ・ 状況を聴取する限り、部下からのパワハラにも該当しうる状況であり、一人で抱えずに組織や外部資源を活用するよう助言。
- ・ ストレス対処法、受診など専門家との相談を考えるべきタイミング等について指導。
- ・ ストレスとの付き合い方、思考の整理の仕方を説明。

- ・ ストレス対処法、問題解決の仕方、コミュニケーションの取り方等を助言。
- ・ ストレスフルな場面での対応方法、上司や人事課への相談・報告を継続すること等を指導。
- ・ ストレス対処の方法、コミュニケーションの工夫などについて話し合い。
- ・ ストレスとの付き合い方を指導。
- ・ ストレス対処方法のバリエーションを広げるよう助言。
- ・ 少しずつでもよいので、取れるときに睡眠や休息をとるように助言。
- ・ ストレス対処の仕方、コミュニケーションの取り方等を話し合い。
- ・ 気分転換の機会をうまく取り入れるよう助言。
- ・ 問題解決に向けた整理の仕方を助言。
- ・ 日常に取り入れているストレス対処法が効果的なものなので、継続するように助言。
- ・ 部下へのかかわり方、自身のストレス対処法について助言。
- ・ 不安や恐怖を感じる仕組みと、ストレスへの対処法を説明。
- ・ ストレス対処方法、コミュニケーションの工夫について助言。

<まとめ>

- ① 面接指導の対象となるのは、①面接希望者、②高ストレス状態、③抑うつ傾向、④長時間労働の人であるが、高ストレス状態、抑うつ傾向と判定された背景事情として、過重な業務、現在の業務への不満、異動に伴う環境の変化、昇進に伴う問題、職場の人間関係、受診の是非、加療中の人からの相談、その他（家庭問題等）が指摘される。
- ② 事業場産業医に面接指導対象者リストを渡した 4,519 人について、面接指導状況、専門機関への紹介状況等の正確な情報は得られていないが、面接指導対象者に対し丁寧なフォローアップが実施されている旨の事業場産業医からの情報も得られている。
- ③ 一方、サービス提供機関が面接指導を担当することとした 3,238 人の面接指導実施率は 5.9%（190 人）と低調で、平成 22 年度 20.1%、平成 23 年度 10.7%と連続して低下しており、面接指導実施率の向上が急務である。
- ④ 面接指導実施率の低下の背景として、高ストレス状態、抑うつ傾向と判定されたことの意味の理解不足または判定されたことへの反発、高ストレス状態、抑うつ傾向を放置することのしておくことの将来予測ができないことなどが考えられる。一方、面接指導への信頼性の問題も考えられる。面接指導を担当する医師、保健師等は日本産業精神保健学会の認定専門職資格を取得しているが、PR を徹底し、面接指導の信頼性向上につなげる必要がある。
- ⑤ なお、面接指導を受けた人からは、
 - ・ 昨年も面接指導を受けたが、ストレスの原因であった上司とは、周囲の理解やサポートもあって一定の距離がとれている。
 - ・ 対人関係の問題で過去 2 年事後指導を受けたが現在はとても落ち着いている。報

告目的で相談を希望した。
のような声をいただいていることに意を強くしたい。

参考文献

- 1) 労働省. 平成 11 年度「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書 2000.3
- 2) 全衛連. 平成 23 年度全衛連メンタルヘルスサービス実施結果報告書 2012.8

全 衛 連
ス ト レ ス チ ェ ッ ク シ ー ト

【お知らせとお願い】

- ① このチェックシートは厚生労働省が開発した「職業性ストレス簡易調査票」を基本に、一部項目を追加しています。
- ② メンタルヘルスサービスは、「ストレスチェック」及びその結果に基づく「事後指導」、さらには「職場ストレス環境改善のための情報提供」から構成されています。
- ③ 「ストレスチェック」では、このチェックシートの各質問に対するあなたの回答に基づき、セルフケアにお役立てしていただくためのアドバイスを、後日、個人評価結果（「あなたのストレスプロフィール」）に記載してお返しします。
- ④ 1つの設問に対してどれか1つの回答を選択し、黒鉛筆（HB以上の濃さ）で該当する枠中の橙色マークをしっかりと塗り潰してください。

マークの仕方

良い例



悪い例



- ⑤ 全項目に回答するようお願いします。回答のない項目があると正しい判定ができません。
- ⑥ 記入が済みましたら、健康診断受診の際に健診機関スタッフに提出してください。
- ⑦ 「ストレスチェック」の結果、ストレス得点が高い人など一定の方に対して、産業保健に精通した医師等による「事後指導」の機会を提供します。「事後指導」の対象となった方へは別途ご案内いたします。
- ⑧ このチェックシートにお答えいただいた個人情報を含む回答データは、実施機関が責任をもって保管いたします。個人の回答データ及び評価結果を第三者へ提供することはありません。ただし、あなたの健康管理を目的としてあなたの会社の産業医から要請があったときは、ストレスチェック結果を報告することがあります（医師には法律による守秘義務があり、あなたのプライバシーは確保されます。）。また、産業保健向上を目的とした学術研究等に使用するために、特定の個人が識別できないように匿名化したうえで利用することがあります。
- ⑨ 上記内容にご同意いただきましたら、裏面の左上部に記載の氏名等をご確認のうえ、質問項目にご回答ください。なお、右の同意欄にチェック をお願いします。

《 ストレスチェック実施機関 》

公益社団法人 全国労働衛生団体連合会
会長 紀陸 孝

〒108-0014

東京都港区芝 4-4-5

三田労働基準協会ビル 4F

TEL 03-5442-5934

FAX 03-5442-5937