

平成28年
全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書

平成29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 年度から、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」を提供してきた。

このサービスは、ストレスチェック受検者に対しては、全員に個人評価結果「あなたのストレスプロフィール」を作成し、ストレスチェックをきっかけに自らのストレスの状況に気づいていただき、また、受検者のうち高ストレスと判定された人に対しては医師、保健師等による面接・相談指導を行うというものである。

そして、事業者に対しては、ストレスチェック結果に基づく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、職場改善の取組のための基礎資料を提供するものである。

平成 27 年 12 月から、労働安全衛生法の改正によりストレスチェック制度が導入されたことに伴い、サービスについて高ストレス者判定基準、医師面接の実施方法について改正法の規定に適合するべく一部変更し、「全衛連ストレスチェックサービス」実施しているが、サービスの内容に基本的変更はない。

全衛連は、サービス提供開始以来、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、職場改善指標について年度報として取りまとめ公表してきたが、今回から、1 月～12 月の 1 年間について取りまとめて報告することとした。

また、ストレスチェック制度創設後 1 年経過後に初めて取りまとめる報告書であることから、特別に、改正法施行後 1 年間のストレスチェック制度の実施状況について会員機関を対象に行ったアンケート調査を行い、その結果を報告（第 1 部）することとした。

これまで取りまとめてきた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、職場改善指標については、前述のとおり平成 28 年 1 年間の状況について第 2 部に取りまとめている。

平成 29 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 東邦大学医学部 名誉教授
- 荒井 稔 日本私立学校振興・共済事業団
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
- 小田切 優子 東京医科大学 公衆衛生学分野 講師
- 中村 純 (社医) 北九州病院 北九州古賀病院 院長
- 夏目 誠 大阪樟蔭女子大学 名誉教授
- 松井 知子 杏林大学 教授
- 森崎 美奈子 京都文教大学 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
M P S センター 産業精神保健研究所 院長 (診療統括)

目 次

【本報告の概要】・・・・・・・・・・・・・・・・

第1部 会員アンケート結果・・・・・・・・

- 1 アンケート実施方法・・・・・・・・
- 2 改正法施行後1年間のストレスチェック実施状況・・・・・・・・
- 3 ストレスチェックを実施するうえで今後の課題・・・・・・・・
- 4 医師面接及び相談対応・・・・・・・・
- 5 職場評価・・・・・・・・

第2部 ストレスチェック結果の分析・・・・・・・・

- 1 受検者の属性等・・・・・・・・
- 2 質問に対する回答状況・・・・・・・・
- 3 高ストレス者の選定・・・・・・・・
- 4 評価領域別平均ストレス点数・・・・・・・・
- 5 仕事量、コントロール度、サポートの状況とストレス点数・・
- 6 職場評価結果（総合健康リスク）・・・・・・・・

【本報告書の概要】

第1部 会員アンケート結果

ストレスチェック制度が施行・実施された平成27年12月から平成28年11月の1年間の状況について、会員機関を対象に行ったアンケート調査結果を取りまとめた。回答は、124会員機関中94機関（75.8%）から得た。

1 ストレスチェックについて

- ・ 回答した会員94機関の全てがストレスチェックを実施した。
- ・ 平成28年1年間に会員94機関が実施した定期健康診断は31.4万事業場、983万人であり、同期間中のストレスチェックは、約1.5万事業場、227万人であった。

2 医師面接、相談指導について

- ・ 会員94機関中78機関が医師面接、相談対応業務に対応すべく契約を締結した。
- ・ 医師面接内容の詳細について回答した39機関のストレスチェック受検者のうち、高ストレスと判定され医師面接が必要であると認められた者は11.9%であり、そのうち労働者からの申し出により医師面接を実施した労働者は3.0%であった。

3 集団分析結果（職場評価結果）

- ・ 会員94機関中88機関が職場評価も行った。
- ・ ストレスチェック実施事業場のうち職場評価も実施したのは60%（9,100事業場）である。

第2部 ストレスチェック結果の分析

会員機関に、ストレスチェック受検者から集計・分析を行うことに同意を得られたデータの提供を求めた。74会員機関から83万人分の匿名化データが得られ、これを集計・分析した。

1 受検者の属性

- ・ 男女別では、男性63.1%、女性36.9%であった。
- ・ 年代別では40代（26.1%）、30代（21.0%）、50代（20.5%）、の順であった。
- ・ 業種別では、製造業（34.4%）、公務（15.8%）、医療・福祉（8.8%）、運輸・郵便業（7.3%）、卸小売（7.1%）、の順となった。

2 尺度別ストレス状況

- ・ 57項目の質問について尺度別に取りまとめ、素点換算票を用いて評価した結果は次表のとおりであった。
- ・ ストレスが大きいと評価されたのは全体の1割弱であった。男性では活気11.6%、身体愁訴10.7%、女性では活気12.5%が1割を超えた。
- ・ 男性と女性では、仕事のコントロール度（ストレスが大きい：男性7.5%、女性3.9%）、上司のサポート（同8.4%5.1%）、不安感（同8.8%、4.9%）、身体愁訴（同10.7%、7.2%）で明確な差が出た。

【男性】

(%)

スト レス度 尺度	大きい (評価 1)	やや 大きい (評価 2)	普通 (評価 3)	やや 小さい (評価 4)	小さい (評価 5)
仕事の負担 (量)	7.0	17.8	37.7	25.1	12.4
仕事のコントロール度	7.5	20.5	36.8	28.2	7.0
活気	11.6	13.8	38.7	25.5	10.5
イライラ感	8.8	21.6	35.5	19.5	14.6
疲労感	8.1	24.4	45.6	11.3	10.6
不安感	8.8	17.1	46.7	14.5	12.9
抑うつ感	8.5	16.0	36.1	20.2	19.2
身体愁訴	10.7	17.3	38.8	27.6	5.6
上司のサポート	8.4	29.0	30.0	22.5	10.3
同僚のサポート	9.3	35.8	35.1	13.5	6.2

【女性】

(%)

スト レス度 尺度	大きい (評価 1)	やや 大きい (評価 2)	普通 (評価 3)	やや 小さい (評価 4)	小さい (評価 5)
仕事の負担 (量)	6.3	17.7	52.2	17.9	5.9
仕事のコントロール度	3.9	14.5	52.0	24.0	5.7
活気	12.5	15.4	36.5	24.4	11.2
イライラ感	6.3	16.1	43.7	20.8	13.1
疲労感	6.9	21.2	40.9	23.2	7.7
不安感	4.9	19.0	43.8	16.1	16.2
抑うつ感	6.1	17.4	36.2	21.8	18.5
身体愁訴	7.2	18.1	36.9	26.9	10.8
上司のサポート	5.1	15.0	38.8	32.6	8.5
同僚のサポート	8.4	33.2	35.4	15.2	7.8

3 高ストレス者の選定

- ・ 高ストレスと判定されたのは全体の 12.3% (男性 11.9%、女性 13.0%) で、女性の方が 1.1 ポイント高かった。
- ・ 年代別では、20 代、30 代、40 代は全体平均より高く、50 代、60 代では低くなっている。
- ・ 業種別では、高ストレス者の割合が平均 (12.3%) を上回っているのは、医療・福祉など 8 業種であった。

4 平均ストレス点数

- ・ 平均ストレス点数は 56.4 点 (男性 55.9 点、女性 57.4 点) であった。
- ・ 「心とからだに現れた反応」、「仕事のストレス要因」、「サポートの状況」の 3 つの要素の平均ストレス点数は、それぞれ、56.4、41.7、19.7 であった。
- ・ 男女別にみると、「心とからだに現れた反応」では女性が、「仕事のストレス要因」、「サポートの状況」では男性が若干高くなっている。
- ・ 年代別にみると、「心とからだに現れた反応」、「仕事のストレス要因」については、年齢を重ねるにつれ低くなる傾向にある。

- ・ 業種別にみると、農業・林業及び製造業において、3つの要素とも平均ストレス点数が高くなっている。
 - ・ 3つの要素とも時間外労働時間が長くなるに従い平均ストレス点数が高くなり、時間外労働時間の長さが職場のストレスと密接に関係していることが分かる。
- 5 仕事量、コントロール度、サポートの状況とストレス点数
- ・ 「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」について、ストレスの大きいグループとそれ以外のグループを比較すると、「仕事の負担（量）」よりも、「仕事のコントロール度」、「上司・同僚のサポート」の方が、より心身のストレス反応に影響していることが判る。

仕事の負担（量）、コントロール度、サポートの
心身のストレス反応への影響の比較

	心身のストレス反応29項目に係る 平均ストレス点数		
	ストレスの 大きい者 (点数 \geq 9)	それ以外の者 (点数 $<$ 9)	差
仕事の負担（量）	56.2	53.7	2.5
仕事のコントロール度	63.1	51.7	11.4
上司のサポート	61.7	53.1	8.6
同僚のサポート	63.1	54.1	9.1

- 6 職場評価結果（健康リスク）
- ・ 平成28年全衛連全平均の総合健康リスクは男性107、女性100であった。
 - ・ 仕事の負担と、職場の支援の健康リスクを比較してみると、男女とも職場の支援の健康リスクが高い特徴がある。総合健康リスクは男性が高くなっている。
 - ・ 総合健康リスクを年代別にみると、男性では、30代、40代、50代が高く、女性では、50代、60代が高くなっている。
 - ・ 業種別（大分類）に総合健康リスクをみると、120を超えている業種はないが、製造業の詳細（中分類）でみると、男性でなめし皮・銅製品・毛皮製造業（121）、電子部品・デバイス・電子回路製造業（124）で総合健康リスクが120を超えている。

第1部 会員アンケート結果

1 アンケート実施方法

ストレスチェック制度が施行・実施された平成27年12月から平成28年11月の1年間の会員機関のストレスチェック制度への取組状況を把握すべくアンケート調査を実施した。

調査の対象等は次のとおりである。

- 調査対象 : 会員機関 (124 機関)
調査実施日 : 平成29年1月
調査対象期間 : 平成27年12月～平成28年11月
回答機関 : 94 機関 (会員機関の75.8%)

※ 本調査において、「事業場数」とは、健康診断契約あるいはストレスチェック契約を締結した企業（事業場）数を言い、契約した企業が複数の事業場をもっている場合でも事業場数を1としている。

2 改正法施行後1年間のストレスチェック実施状況

全衛連は、平成22年4月より、定期健康診断と併せてストレスチェックを実施する『心とからだのトータルチェック』を提唱し、サービスを提供してきた。

平成27年12月、労働安全衛生法の改正によりストレスチェック制度が導入されたが、定期健康診断と併せてストレスチェックを実施する全衛連サービスがどう受け入れられたか、今後の事業展開についての課題等について会員アンケートを通じて探った。

アンケートに回答した94機関が平成27年12月から平成28年11月までの1年間に実施した定期健康診断実施件数、ストレスチェック実施件数、定期健康診断とストレスチェックを併せて実施した件数は表1のとおりである。

表1 定期健康診断及びストレスチェック実施件数

	事業場数	受診者数
1 定期健康診断実施件数	313,729	9,829,959
2 ストレスチェック実施件数	15,104 (4.8%)	2,271,035 (23.1%)
2のうち健診と併せて実施した件数	8,155 (54.0%)	1,134,576 (50.0%)

定期健康診断を依頼した事業場のうちストレスチェックも依頼したのは4.8%にとどまった。多くの事業場は定期健診実施機関とストレスチェック実施機関を別々に選択して実施した。

この原因としては、次の点が上げられる。

- ・ 多くの業者がストレスチェックサービスを事業化したことにより、全衛連会員へのストレスチェック委託の需要が伸びなかったこと
- ・ 会員機関が医師面接への対応に備え、産業医契約を締結する事業場以外の事業場に対応できな

ったこと

- ・ 大規模事業場では、専属産業医が独自にストレスチェックを実施したこと

ただし、ストレスチェック実施が事業場ベースで4.8%であったものの受検者ベースでは23.1%という結果から分かるとおり、会員機関の定期健康診断を利用した顧客のうち、比較的事業場規模の大きい事業場が定期健康診断とストレスチェックを併せて依頼したといえる。

なお、定期健診とストレスチェックを会員機関に依頼した事業場のうち、同時に実施したのはストレスチェック実施件数の半数の0.8万事業場、113.5万人で、残りの半数は健診時期とはずらしてストレスチェックを実施している。このことは、改正法施行直後ということもあって同時実施のタイミングが合わなかったことが考えられる。

平成22年度から実施してきた全衛連のサービスは、改正法の施行により、その対象が事業場規模50人以上の全事業場に拡大したことから、サービス提供体制が追いついていないことが指摘され、今後一層『心とからだのトータルチェック』の意義について事業者の理解が得られるよう努力するとともに、サービス提供体制の充実が求められる。

3 ストレスチェックを実施するうえで今後の課題

改正労働安全衛生法が施行されてから1年のストレスチェックを経験し、上記アンケート等から、ストレスチェックの実施に関し一定の課題が明らかになった。会員機関が、ストレスチェックを実施するうえでの今後の課題として挙げた主要な項目を整理した（表2）。

表2 ストレスチェックを実施するうえで健診機関が掲げた今後の課題

今後の課題	機関数	割合(%)
個人情報保護とストレスチェック分析データの事業者への提供	24	25.5
ストレスチェック実施者としての健診機関と事業場産業医との連携	20	21.3

(1) 個人情報保護とストレスチェック結果データの事業者への提供

ストレスチェックの個人結果データは、事業者からは秘匿されなければならない一方、事業者はストレスチェック実施結果に基づき職場改善が求められる。この両立を図り、ストレスチェック制度を有効に機能させていく必要がある。

ストレスチェック結果データの事業者への提供をどのようにあるべきかについて次のような意見が寄せられた。

- ・ ストレスチェック実施事務従事者の範囲の厳格化と個人データの共有の徹底
- ・ 個人情報に配慮した集団集計（職場評価）の充実と事業場における同データの活用促進
- ・ 中小事業場等、産業医や産業保健スタッフが手薄な事業場における支援の検討
- ・ 職場改善に取り組む意欲のある事業場への支援（参考資料及び適切なデータの提供）

(2) ストレスチェック実施者としての健診機関と事業場産業医との連携

ストレスチェック実施者としての健診機関と事業場産業医との関係について次のような意見が寄せられた。

- ・ 事業場産業医との連携・協力内容の強化・充実及び産業医の要望、意見の反映
- ・ 事業場産業保健スタッフとの連携、協力体制の強化

- ・ 共同実施者とならない事業場産業医へのデータの提供範囲の検討

ストレスチェック結果を事業場の健康管理に生かすのは事業場産業医である。個々の労働者のストレスチェック結果を取り扱えるのはストレスチェック実施者であり、外部機関にストレスチェックを依頼する場合、事業場産業医が共同実施者になる必要がある。その意味で、事業場産業医を共同実施者に任命し、個人データを共有することによる事業場との連携の強化を図ることが求められるが、事情によって事業場産業医を共同実施者に任命できない事業場も少なからずあり、これら事業場に対しては、事業場産業医との個人データの共有が望めず健診機関単独での実施となることから、上記（１）の対応はもちろん、一層の配慮が求められる。

4 医師面接及び相談対応

(1) 医師面接、相談対応の状況

全衛連サービスの特徴は、ストレスチェック、ストレスチェックに基づく医師面接、相談対応を一体的に実施することにある。医師面接契約を締結したのはアンケートに回答した 94 機関中 78 機関で、これらの契約状況は表 3 のとおりである。

表 3 医師面接及び相談対応の契約事業場数と割合

	ストレスチェック 契約事業場数	契約事業場数	割合
医師面接	15,104	4354	28.8%
相談対応		2230	14.8%

また、医師面接、相談対応契約を締結したと回答した 78 機関に対し、その内容について詳細を確認したところ 39 機関から回答を得た。

結果、医師面接対象者の割合は全体の約 12%、医師面接実施は、全体の 3%であった。(表 4)。

表 4 医師面接及び相談対応実施状況

	契約事業場	従業員数	医師面接対象者数 (%)	実施数(%)
医師面接	2,259	420,583	50,208 (11.9%)	1,509 (3.0%)
相談対応	376	78,541	—	233 (0.3%)

(3) 医師面接、相談対応を実施するうえで今後の課題

会員機関が、ストレスチェックを実施するうえでの今後の課題として挙げた主要な項目を整理した(表5)。

医師面接、相談対応できる医師、保健師等の養成、専門性の向上、全国規模の事業場に対応できる外部機関との連携、紹介先医療機関の充実等の課題が寄せられ、会員機関における医師面接、相談対応の体制が未だ十分とはいえないことがうかがえる。

表5 医師面接、相談対応を実施するうえで今後の課題

	機関数	割合
医師面接、相談対応のできる医師、保健師等の養成	45	47.9
全国規模の事業場に対する対応(特に医師面接)	28	29.8
医師、保健師等のストレスチェック専門性の向上	27	28.7
専門医療機関との連携	27	28.7

今後、会員機関は以下の課題について対応が求められている。

【医師面接】

ストレスチェック結果に基づく高ストレス者に対する受診勧奨が必ずしも医師面接の申し出につながっていない現状にある。これは、受検者が高ストレスであることを事業者に申告することを嫌うことにもあると考えられるが、医師面接契約、産業医契約を締結している健診機関として、次の対応策の検討・実施が求められる。

- ・ 医師面接の意義についての事業者及び担当者、受検者(高ストレス者)への周知
- ・ 医師面接の受診率向上に向けた産業医活動の充実
- ・ 医師面接にかかる事業者への報告内容について、受検者と医師面接担当医が事前に話し合っ合意する体制の確立
- ・ 医師面接スタッフの充実(確保・養成・研修参加、教育)
- ・ 医師面接日の早期確保(日程調整時間の短縮)、効率的な医師面接計画の作成
- ・ 医師面接待機状態の要因となるストレスチェック実施時期の集中の解消

【相談対応】

医師面接実施率が低迷している要因として、ストレスチェック結果の情報及び医師面接の内容が事業者あるいは上司に伝わってしまうとの理由があげられている。

相談対応は、個人のストレスチェック結果等の情報が事業者には提供されずに、医師面接を希望しない高ストレス者のフォローが可能であることから、ストレスチェックの事後措置として有効なシステムと位置付けられる。次の促進策の検討実施が求められる。

- ・ 相談対応契約の積極的推進
- ・ 相談対応体制の整備・拡充
- ・ 相談対応申し出者の個人情報及びストレスチェック結果データの保護体制の確立
- ・ 相談対応の意義についての事業者及び担当者、受検者(高ストレス者)への周知、相談対応契約の成約の促進
- ・ 健診機関における医師面接と相談対応の担当者の役割分担の整備、確立

5 職場評価

(1) 職場評価実施状況

アンケートに回答した会員 94 機関のうちストレスチェック結果に基づき職場評価を実施した機関は 88 機関で、評価事業場数は 9,131 事業場（1 機関平均 104 事業場）、評価集団数は 42,668（1 機関平均の集団数は 485）であった。（表 6）

表 6 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	分析集団数	1 事業場当たり 平均集団数
15104	9,131 (60.1%)	42,668	4.7

(2) 職場評価を実施するうえでの今後の課題

会員機関が職場評価を実施するうえで今後の課題として挙げた主要な項目を整理した（表 7）。

表 7 職場評価を実施するうえでの今後の課題

今後の課題	機関数	割合
定型分析の追加等職場評価結果報告書の充実	42	44.7
職場評価結果説明要員の拡充	35	37.2
職場改善指導スキルの向上	32	34.0

ストレスチェック制度の目的は、ストレスチェック結果を踏まえて職場改善につなげていくことにあり、全衛連ストレスチェック処理システムを提供している全衛連、個々の事業場に職場改善データの提供を行う会員機関には、次の対応が求められている。

【全衛連の対応—システム改善】

- ・ より分りやすく、事業場で活用しやすい職場評価結果報告の作成
- ・ 職場評価結果報告書の数値、文言等の見やすさの改善
- ・ 職場評価結果報告書の見方に関する解説書の作成
- ・ 分析結果の見方（解説）の充実、職場改善に繋げるための資料の提供（ヒント集など）

【会員機関の対応】

- ・ 職場評価結果に基づく事業者への職場改善指導の在り方の検討
- ・ 結果報告書にコメントを入れる等、問題点の分りやすい補足説明
- ・ 事業所で課題が浮き彫りになるような分析、事業所が求める内容の分析の提供（エクセル仕様のデータの活用）

小括

1 ストレスチェックについて

- ① 会員 94 機関の全てがストレスチェックを実施した。
- ② 1 年間に会員 94 機関が実施したストレスチェックは、約 1.5 万事業場、227 万人である。

同期間中の定期健康診断は 31.4 万事業場、983 万人であることから、健診実施事業場のうち会員機関のストレスチェックを利用したのは 4.8%にとどまった。

この原因として次のことが考えられる。

- ・ 労働安全衛生法改正に合わせて多くの事業者がストレスチェックサービスを提供したことにより、会員機関へのストレスチェック委託の需要が伸びなかったこと
 - ・ 会員機関が医師面接への対応に備え、産業医契約を締結する事業場のストレスチェックを優先して受託したこと
 - ・ 専属産業医を要する大規模事業場では、産業医が主導して独自にストレスチェックを実施したこと
- ③ 定期健診とストレスチェックを会員機関に依頼した事業場のうち、同時に実施したのはストレスチェック実施件数の半数の 0.8 万事業場、113.5 万人で、残りの半数は健診時期とはずらしてストレスチェックを実施している。

2 医師面接、相談指導について

- ① 医師面接対象者は全体の 11.9%であった。
- ② 医師面接を実施した労働者は 3.0%、相談対応を実施した労働者は 0.3%であった。
- ③ 医師面接、相談対応を受託した機関からは、医師面接、相談対応できる医師、保健師等の養成、専門性の向上、全国規模の事業場に対応できる外部機関との連携、紹介先医療機関の充実等の課題が寄せられ、会員機関における医師面接、相談対応の体制が未だ十分とはいえないことがうかがえる。

3 職場評価

- ① 会員 94 機関中 88 機関が職場評価も行っている。
- ② ストレスチェック実施事業場のうち職場評価も実施したのは 60% (9,100 事業場) である。
- ③ 職場評価を実施した機関からは、より分かりやすい職場分析結果の提供、職場分析結果から職場改善指導に結びつける情報提供等を求める意見が多く寄せられ、今後の大きな課題となっている。

第2部 ストレスチェック結果の分析

第1部で報告したとおり、平成27年12月から平成28年11月までの1年間に会員機関（94機関）が実施したストレスチェックは2,271,035件であった。

上記対象期間とは1か月ずれてはいるが、平成28年（1月～12月）に会員機関が実施したストレスチェックのうち集計・分析に同意が得られたものについて提供を求めたところ、会員機関から匿名化データ834,123人について提供があり、これを集計・分析した（匿名化データ提供会員機関74機関）。

1 受検者の属性等

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

なお、職位別、職種別、雇用形態別の情報については「未入力」がいずれも80%台となっているため、約10万台のデータの集計にとどまっている。これら受検者情報の提供について積極的な協力を得られるよう、事業場に対して職場改善の必要性を含めたストレスチェック制度の意義等について十分に説明して理解を得ることが求められる。

表1 男女別受検者数

性別	人数	割合
男性	526,464	63.1%
女性	307,659	36.9%
計	834,123	100.0%

表2 年代別受検者数

年代	人数	割合
10代	46,774	5.6%
20代	136,692	16.4%
30代	175,198	21.0%
40代	217,461	26.1%
50代	171,062	20.5%
60代以上	86,936	10.4%
計	834,123	100.0%

表3 業種別受検者数

業種	人数	割合
農業、林業	1,896	0.2%
漁業	320	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	726	0.1%
建設業	22,887	2.7%
製造業	286,553	34.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	7,029	0.8%
情報通信業	15,652	1.9%

運輸業、郵便業	61,027	7.3%
卸業、小売業	59,419	7.1%
金融業、保険業	23,994	2.9%
不動産業、物品賃貸業	2,309	0.3%
学術研究、専門・技術サービス業	5,791	0.7%
宿泊業、飲食業	6,095	0.7%
生活関連サービス業、娯楽業	7,495	0.9%
教育、学習支援業	45,567	5.5%
医療、福祉	73,623	8.8%
複合サービス事業	11,725	1.4%
サービス業（他に分類されないもの）	47,215	5.7%
公務（他に分類されるものを除く）	132,069	15.8%
その他	22,731	2.7%
業種計	834,123	100.0%
製造業中分類		
食料品製造業	39,969	4.8%
飲料・たばこ・飼料製造業	946	0.1%
繊維工業	10,694	1.3%
木材・木製品製造業（家具を除く）	1,884	0.2%
家具・装備品製造業	3,300	0.4%
パルプ・紙・紙加工品製造業	3,904	0.5%
印刷・同関連業	8,545	1.0%
化学工業	8,929	1.1%
石油製品・石炭製品製造業	533	0.1%
プラスチック製品製造業	9,547	1.1%
ゴム製品製造業	7,439	0.9%
なめし皮・銅製品・毛皮製造業	180	0.0%
窯業・土石製品製造業	4,742	0.6%
鉄鋼業	14,661	1.8%
非鉄金属製造業	6,280	0.8%
金属製品製造業	33,475	4.0%
はん用機械器具製造業	7,291	0.9%
生産用機械器具製造業	6,803	0.8%
業務用機械器具製造業	4,197	0.5%
電子部品・デバイス・電子回路製造業	12,796	1.5%
電気機械器具製造業	28,295	3.4%
情報通信機械器具製造業	1,514	0.2%
輸送用機械器具製造業	42,448	5.1%

その他の製造業	28,181	3.4%
製造業計	286,553	34.4%

表 4 職種別受検者数

職種	人数	割合
専門・技術職	25,358	3.0%
事務職	18,575	2.2%
営業職	5,740	0.7%
販売職	4,135	0.5%
サービス職	3,464	0.4%
運輸・通信職	4,023	0.5%
技能職（生産工程／労務作業）	23,809	2.9%
その他（どれにも該当しない場合）	35,382	4.2%
未入力	713,637	85.6%
計	834,123	100.0%

表 5 雇用形態別受検者数

雇用形態	人数	割合
正規社員	88,151	10.6%
出向社員	1,074	0.1%
派遣社員	1,439	0.2%
パート社員	13,527	1.6%
その他（どれにも該当しない場合）	36,453	4.4%
未入力	693,479	83.1%
計	834,123	100.0%

表 6 職位別受検者数

職位	人数	割合
管理職（課長以上）	13,718	1.6%
その他（一般職含む）	120,357	14.4%
未入力	700,048	83.9%
計	834,123	100.0%

<小括>

平成28年会員機関が実施したストレスチェックの属性別の受検者の状況は次のとおりである。

- ① 男女別では、男性 63.1%、女性 36.9%であった。
- ② 年代別では 40 代 (26.1%)、30 代 (21.0%)、50 代 (20.5%)、の順であった。
- ③ 業種別では、製造業 (34.4%)、公務 (15.8%) 医療・福祉 (8.8%)、運輸・郵便業 (7.3%)、卸小売 (7.1%)、の順となった。改正労働安全衛生法施行により、業種の幅が広がり、農林業、漁業を含めすべての業種でストレスチェックが行われている。
- ④ 職位別では、管理職が 1.6%、その他 (一般職を含む) が 14.4%であったが、未回答 (情報なし) が 83.9%である。
- ⑤ 職種別では、専門技術職 2.7%、技能職 2.9%、事務職 2.2%の順であったが、未回答が 85.6%である。
- ⑥ 雇用形態別では、正規社員が 10.6%、パート社員 1.6%であったが、未回答が 83.1%であった。
- ⑦ 職位別、職種別、雇用形態別の未回答 (情報なし) がいずれも 80%台となっているため、約 10 万台のデータの集計にとどまっている。これは、これらの受検者の属性情報は、主として事業場が職場分析を行うための必要性から任意に提供を受けているためである。今後は、職場分析の重要性が一層増してくることが想定される。事業場に対しては、これら受検者情報の提供について積極的な協力を得られるよう、職場改善の必要性を含めたストレスチェック制度の意義等について十分に説明して理解を得ることが求められる。

2 質問に対する回答状況

(1) 57 項目の質問に対する回答状況

全衛連が行うストレスチェックサービスでは、国が推奨するチェックシートを採用し、57 の項目について、「そうだ」、「まあそうだ」、「ややちがう」、「ちがう」などの 4 段階の回答を求めている。

解析対象となった 834,123 人の各質問に対する回答状況を表 7 に示した。

各質問の内容により、同じ「そうだ」の回答でもストレスが高い場合と低い場合があるため、ストレス度の高い回答に網掛けをした。

表7 質問別回答分布

	仕事の内容・状態に関する質問	そうだ	まあ そうだ	やや ちがう	ちがう	未記入
1	非常にたくさん仕事をしなければならない	14.2%	42.7%	25.4%	11.1%	6.7%
2	時間内に仕事が処理しきれない	14.4%	29.7%	30.7%	20.1%	5.1%
3	一生懸命働かなければならない	30.5%	43.9%	13.9%	6.6%	5.2%
4	かなり注意を集中する必要がある	26.0%	45.0%	18.4%	5.5%	5.1%
5	高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ	12.6%	37.7%	32.6%	11.9%	5.2%
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	17.4%	42.2%	27.8%	7.4%	5.1%
7	からだを大変よく使う仕事だ	17.7%	26.3%	29.0%	21.9%	5.1%
8	自分のペースで仕事ができる	9.5%	36.7%	33.6%	15.1%	5.1%
9	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	14.0%	43.9%	25.9%	11.2%	5.1%
10	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	6.2%	42.1%	33.4%	13.1%	5.2%
11	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	6.3%	23.4%	46.5%	18.6%	5.2%
12	私の部署内で意見のくい違いがある	8.0%	27.4%	41.6%	17.8%	5.2%
13	私の部署と他の部署とはうまく合わない	6.5%	17.6%	41.8%	28.8%	5.3%
14	私の職場の雰囲気は友好的である	20.6%	50.0%	17.7%	6.4%	5.2%
15	私の職場の作業環境は良くない (騒音、照明、温度、換気など)	13.5%	23.2%	34.5%	23.6%	5.2%
16	仕事の内容は自分にあっている	15.4%	52.3%	21.2%	5.9%	5.2%
17	働きがいのある仕事だ	18.4%	47.7%	21.4%	7.1%	5.4%
	心身のストレス反応に関する質問	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	未記入
18	活気がわいてくる	18.9%	42.5%	26.1%	7.3%	5.2%
19	元気いっぱいだ	17.2%	40.7%	27.8%	9.1%	5.2%
20	生き生きする	20.3%	40.8%	25.8%	7.8%	5.3%
21	怒りを感じる	22.7%	40.9%	25.2%	6.0%	5.2%
22	内心腹立たしい	25.4%	39.7%	22.7%	7.0%	5.2%
23	イライラしている	23.3%	42.1%	22.3%	7.2%	5.2%
24	ひどく疲れた	13.7%	39.6%	29.1%	12.5%	5.1%
25	へとへとだ	30.8%	34.7%	20.3%	9.1%	5.2%
26	だるい	22.7%	39.8%	22.2%	10.2%	5.2%
27	気がはりつめている	21.5%	38.7%	24.4%	10.2%	5.2%
28	不安だ	30.5%	35.7%	19.0%	9.6%	5.2%
29	落ち着かない	45.4%	32.2%	12.5%	4.6%	5.2%
30	ゆううつだ	38.6%	33.6%	15.3%	7.3%	5.2%
31	何をするのも面倒だ	40.2%	36.8%	12.7%	5.0%	5.2%
32	物事に集中できない	43.7%	38.8%	9.7%	2.6%	5.2%
33	気分が晴れない	31.8%	41.4%	15.2%	6.4%	5.2%
34	仕事が手につかない	63.5%	24.1%	5.1%	2.0%	5.2%
35	悲しいと感じる	60.6%	22.9%	7.7%	3.5%	5.3%
36	めまいがする	69.3%	18.5%	5.0%	1.9%	5.2%
37	体のふしぶし痛む	57.5%	24.7%	8.2%	4.3%	5.3%
38	頭が重かったり頭痛がする	46.4%	31.8%	12.9%	3.7%	5.3%
39	首筋や肩がこる	24.2%	30.6%	21.8%	18.2%	5.2%
40	腰が痛い	32.3%	31.9%	18.7%	11.9%	5.2%
41	目が疲れる	18.8%	33.7%	26.5%	15.8%	5.2%
42	動悸や息切れがする	69.6%	17.5%	5.3%	2.4%	5.2%
43	胃腸の具合が悪い	53.9%	27.3%	9.4%	4.1%	5.2%
44	食欲がない	68.9%	19.6%	4.1%	2.1%	5.2%
45	便秘や下痢をする	48.0%	28.8%	11.8%	6.2%	5.2%
46	よく眠れない	48.1%	29.8%	11.5%	5.3%	5.2%
	周囲の支援の状況に関する質問	非常に	かなり	多少	全くない	未記入
47	気軽に上司と話ができますか	11.4%	29.1%	45.6%	8.6%	5.2%
48	気軽に同僚と話ができますか	21.0%	41.9%	29.2%	2.7%	5.2%
49	気軽に家族・友人と話ができますか	46.4%	33.2%	12.9%	2.2%	5.3%
50	上司はどれくらい頼りになりますか	15.2%	31.3%	37.9%	10.3%	5.3%
51	同僚はどれくらい頼りになりますか	14.0%	36.4%	38.0%	6.3%	5.3%
52	家族・友人はどれくらい頼りになりますか	36.8%	35.5%	19.3%	3.2%	5.3%
53	上司は個人的な相談に乗ってくれますか	10.7%	27.4%	42.2%	14.2%	5.5%
54	同僚は個人的な相談に乗ってくれますか	11.3%	32.0%	42.3%	9.0%	5.4%
55	家族・友人は個人的な相談に乗ってくれますか	41.2%	34.9%	15.8%	2.9%	5.3%
	満足度に関する質問	満足	まあ満足	やや不満足	不満足	未記入
56	仕事に満足だ	11.9%	47.8%	25.8%	9.2%	5.2%
57	家庭生活に満足だ	14.2%	42.7%	25.4%	11.1%	6.7%

(2) 回答の尺度別分析結果

57項目の質問は、仕事の負担（量）、仕事の負担（質）、仕事のコントロール度、上司のサポート、同僚のサポートといった評価尺度ごとにいくつかの質問から構成されている。

それらの回答状況について「素点換算表」（末尾添付）を使って尺度別に評価した結果（ストレス度が大きい方から小さい方に5段階評価：評価1～評価5）を表8に示した（素点換算表は男女別に作成されているので、表8は男女別に作成）。ストレス大きいと評価された尺度は、男性では「身体の負担度」が17.3%、「職場環境」が15.0%、「家族・友人のサポート」が12.1%、女性では「身体の負担度」20.9%、仕事の負担（質）が13.8%、「職場環境」が12.9%であった。

表8 尺度別ストレス状況

【男性】					
尺度	ストレス度 大きい (評価1)	やや 大きい (評価2)	普通 (評価3)	やや 小さい (評価4)	小さい (評価5)
仕事の負担（量）	7	17.8	37.7	25.1	12.4
仕事の負担（質）	4.9	21.3	40.6	24.8	8.4
身体の負担度	17.3	28.1	32.5	22.1	-
職場の対人関係	6.1	21.9	43.4	22.3	6.3
職場環境	15.0	24.4	35.9	24.7	-
仕事のコントロール度	7.5	20.5	36.8	28.2	7
技能の活用度	6.7	24.7	48.7	19.9	-
仕事の適性度	6.8	23.4	54.3	-	15.5
働きがい	8.1	23.7	50	-	18.2
活気	11.6	13.8	38.7	25.5	10.5
イライラ感	8.8	21.6	35.5	19.5	14.6
疲労感	8.1	24.4	45.6	11.3	10.6
不安感	8.8	17.1	46.7	14.5	12.9
抑うつ感	8.5	16	36.1	20.2	19.2
身体愁訴	10.7	17.3	38.8	27.6	5.6
上司のサポート	8.4	29	30	22.5	10.3
同僚のサポート	9.3	35.8	35.1	13.5	6.2
家族・友人のサポート	12.1	16.8	21.3	23.4	26.5
仕事・家庭の満足度	5.4	12.7	56.8	16.2	8.9

【女性】					
尺度	ストレス度 大きい (評価1)	やや 大きい (評価2)	普通 (評価3)	やや 小さい (評価4)	小さい (評価5)
仕事の負担（量）	6.3	17.7	52.2	17.9	5.9
仕事の負担（質）	13.8	31.6	34.6	15.4	4.7
身体の負担度	20.9	27.2	27.2	24.8	-
職場の対人関係	5.8	19.2	39.9	26.6	8.6
職場環境	12.9	24.6	37.2	-	25.3
仕事のコントロール度	3.9	14.5	52	24	5.7
技能の活用度	6.6	24.7	49.6	19.1	0
仕事の適性度	5.2	20.6	56.7	-	17.5
働きがい	6.6	20.8	51.1	-	21.6
活気	12.5	15.4	36.5	24.4	11.2
イライラ感	6.3	16.1	43.7	20.8	13.1
疲労感	6.9	21.2	40.9	23.2	7.7
不安感	4.9	19	43.8	16.1	16.2
抑うつ感	6.1	17.4	36.2	21.8	18.5
身体愁訴	7.2	18.1	36.9	26.9	10.8
上司のサポート	5.1	15	38.8	32.6	8.5
同僚のサポート	8.4	33.2	35.4	15.2	7.8
家族・友人のサポート	8.9	12.9	18.8	24.1	35.3
仕事・家庭の満足度	4.2	10.9	59	17.4	8.6

<小括>

【質問別回答状況】

- ① 仕事の負担に係る質問（1から6）に負担が大きいとする肯定的な回答（「そうだ」「まあそうだ」と回答した合計）は、44%～74%であった。
- ② 仕事のコントロール度に係る質問（8～10）にコントロールができていないとする否定的な回答（「ちがう」「ややちがう」と回答した合計）は37～47%で、肯定的な回答（46～58%）の方が多かった。
- ③ 上司・同僚のサポートに係る質問（47、48、50、51、53、54）にサポートがないとする否定的な回答は40～56%で、肯定的な回答（38～63%）と相半ばした。
- ④ 心理的負担を感じている回答は、「活気（18～20）」が61～58%で一番高く、「抑うつ感（30～35）」が23～12%で一番低かった。
- ⑤ 身体の不調を感じているとする回答は、「肩こり、腰の痛み、目の疲れ（39～41）」が42～31%と高く、「食欲不振（44）」は6%、「不眠（46）」17%との結果であった。
- ⑥ 満足度に関する質問（56、57）に満足と肯定的な回答は60、57%で約6割であった。

以上、全体としては、仕事が忙しく、余裕はあまりないが、現在の仕事に一定程度満足している労働者像ではあるが、活気のない人が6割、肩こり、腰の痛み、目の疲れ等の症状がみられる人が3割から4割にのぼり、心理反応においても一部抑うつ傾向の認められる人がいることを考え合わせると、職場ストレス対策を講じる必要があると考える。

【回答の尺度別分析結果】

- ① 仕事の負担等の尺度では、男女とも「身体の負担度」でストレスが大きい人の割合が高い。
- ② 仕事のコントロール度等の尺度では、男性では「働きがい」、女性では「技能の活用」及び「働きがい」でストレスが大きい人の割合が高い。
- ③ 心身のストレス反応の尺度では、男女とも「活気」でストレスが大きい人の割合が高い。
- ④ 周囲のサポート等の尺度では、男女とも「家族・友人の支援」でストレスの大きい人の割合が高い。

3 高ストレス者の選定

厚生労働省の「ストレスチェック制度実施マニュアル」では、高ストレス者を選定するための方法として、合計点方式と素点換算表方式の二つの方法を示している。

今回の集計・分析においては、高ストレス者の判定は合計点方式により行った。

全衛連の判定基準では、表7の各質問について、ストレスが高い方を4点、低い方を1点として合計点を算出し、次の①及び②に該当する者を高ストレス者として選定している。

- ① 「心身のストレス反応」(B領域)に関する29項目の合計が77点以上の者
- ② 「心身のストレス反応」(B領域)に関する項目の合計が63点以上であり、かつ「仕事のストレス要因」(A領域)及び「周囲のサポート」(C領域)に関する項目の評価点の合計が76点以上の者

上記判定基準該当者(高ストレス者)のA、B、C各領域の平均ストレス点数を示した(表9)。高ストレス者の平均ストレス点数は、全受検者平均と比べ、B領域で27.1点、A+C領域では11.6点高かった。

表9 高ストレス者の選定

	受検者数	受検者の割合	B領域	A領域	C領域	A領域+C領域	A+B+C+満足度57項目
			心とからだに現れた反応29項目	仕事のストレス要因17項目	サポート9項目	仕事のストレス要因17項目+サポート9項目	
最大点数			116	68	36	104	228
判定基準	①	②	77点以上				
			63点以上	かつ		76点以上	
			平均ストレス点数				
全体 (I)	834, 123	100%	56.4	41.7	19.7	61.4	122.0
高ストレス者 (II)	102, 384	12.3%	83.5	49.0	24.0	73.0	162.1

(1) 男女別高ストレス者数及び割合

高ストレス者について男女別に整理したのが表 9 である。高ストレス者の割合は女性の方が 1.1 ポイント高い。

表 10 男女別高ストレス者数の割合

性別	高ストレス者数	受検者数	高ストレス者の割合
男性	62449	526,464	11.9%
女性	39935	307,659	13.0%
全体	102,384	834,123	12.3%

(2) 年代別高ストレス者数及び割合

年代別高ストレス者数及びその受検者に対する割合は表 10 のとおりである。20 代、30 代、40 代は全体平均より高く、50 代、60 代では低くなっている。

表 11 年代別高ストレス者数及び割合

年代	高ストレス者数	受検者数	高ストレス者の割合
10 代	5,681	46,774	12.1%
20 代	18,667	136,692	13.7%
30 代	24,356	175,198	13.9%
40 代	28,880	217,461	13.3%
50 代	19,628	171,062	11.5%
60 代以上	5,172	86,936	5.9%
全体	102,384	834,123	12.3%

(3) 業種別高ストレス者の状況

業種別高ストレス者数及び割合は表 12 のとおりである。高ストレス者の割合で平均 (12.3%) を上回ったのは、医療・福祉 (14.5%)、生活関連サービス業・娯楽業 (14.0%) 宿泊・飲食業 (13.9%) など 8 業種であった。

なお、業種別の傾向については、母数が小さい業種もあるため、個別事業場の結果が大きく影響を及ぼしていることも考えられ、今後の推移をみていく必要がある。

12 業種別高ストレス者の割合

業種	高ストレス者数	受検者数	高ストレス者の割合
農業、林業	304	1,896	16.0%
漁業	37	320	11.6%
鉱業、採石業、砂利採取業	65	726	9.0%
建設業	2,309	22,887	10.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	603	7,029	8.6%
情報通信業	1,959	15,652	12.5%
運輸業、郵便業	6,472	61,027	10.6%
卸業、小売業	8,118	59,419	13.7%
金融業、保険業	2,264	23,994	9.4%
不動産業、物品賃貸業	207	2,309	9.0%
学術研究、専門・技術サービス業	576	5,791	9.9%
宿泊業、飲食業	850	6,095	13.9%
生活関連サービス業、娯楽業	1,049	7,495	14.0%
教育、学習支援業	5,815	45,567	12.8%
医療、福祉	10,669	73,623	14.5%
複合サービス事業	1,169	11,725	10.0%
サービス業（他に分類されないもの）	5,307	47,215	11.2%
公務（他に分類されるものを除く）	12,244	132,069	9.3%
その他	2,875	22,731	12.6%
全業種計	102,384	834,123	12.3%
食料品製造業	5,230	39,969	13.1%
飲料・たばこ・飼料製造業	130	946	13.7%
繊維工業	1,511	10,694	14.1%
木材・木製品製造業（家具を除く）	289	1,884	15.3%
家具・装備品製造業	390	3,300	11.8%
パルプ・紙・紙加工品製造業	561	3,904	14.4%
印刷・同関連業	1,410	8,545	16.5%
化学工業	996	8,929	11.2%
石油製品・石炭製品製造業	62	533	11.6%
プラスチック製品製造業	1,458	9,547	15.3%
ゴム製品製造業	1,024	7,439	13.8%
なめし皮・銅製品・毛皮製造業	34	180	18.9%
窯業・土石製品製造業	579	4,742	12.2%
鉄鋼業	1,451	14,661	9.9%
非鉄金属製造業	950	6,280	15.1%
金属製品製造業	5,038	33,475	15.1%
はん用機械器具製造業	1,119	7,291	15.3%
生産用機械器具製造業	1,194	6,803	17.6%
業務用機械器具製造業	541	4,197	12.9%
電子部品・デバイス・電子回路製造	1,808	12,796	14.1%
電気機械器具製造業	4,214	28,295	14.9%
情報通信機械器具製造業	256	1,514	16.9%
輸送用機械器具製造業	5,248	42,448	12.4%
その他の製造業	3,999	28,181	14.2%
製造業計	39,492	286,553	13.8%

<小括>

- ① 受検者のうち高ストレスと判定されたのは受検者の 12.3%であった。男女別にみると男性 11.9%、女性 13.0%で、女性の方が 1.1 ポイント高かった。
- ② 年代別では、20代、30代、40代は全体平均より高く、50代、60代では低くなっている。
- ③ 業種別にみると、高ストレス者の判定割合が平均（12.3%）を上回ったのは医療・福祉など 8業種であった。

4 評価領域別平均ストレス点数

(1) 男女別の評価領域別平均ストレス点数

男女別の評価領域別平均ストレス点数は表 13 のとおりである。B 領域では女性が、A 領域、C 領域では男性が若干高くなっている。

表 13 男女別平均ストレス点数

	受検者数	受検者の割合	B領域	A領域	C領域
			心とからだに現れた反応 29項目	仕事のストレス要因 17項目	サポート 9項目
全体	834,123	100%	56.4	41.7	19.7
男性	526,464	63.1%	55.9	41.8	19.8
女性	307,659	36.9%	57.4	41.5	19.5

(2) 年代別平均ストレス点数

年代別の平均ストレス点数は表 14 のとおりである。B 領域では 20 代、30 代が高く、A 領域では、30 代、40 代でやや高い。C 領域は 40 代以降で高くなっている。

表 14 年代別平均ストレス点数

	受検者数	受検者の割合	B領域	A領域	C領域
			心とからだに現れた反応 29項目	仕事のストレス要因 17項目	サポート 9項目
全体	834,123	100%	56.4	41.7	19.7
10代	46,774	5.6%	56.4	43.3	18.8
20代	136,692	16.4%	58.0	41.7	18.8
30代	175,198	21.0%	58.0	42.1	19.5
40代	217,461	26.1%	57.3	42.1	20.0
50代	171,062	20.5%	55.8	41.6	20.4
60代	86,936	10.4%	50.1	39.1	19.8

(3) 業種別平均ストレス点数

業種別平均ストレス点数は表 15 のとおりである。

B 領域の平均ストレス点数は、製造業、卸業・小売業、医療・福祉などで全体平均より高くなっている。

A 領域では、製造業、教育、学習支援業、医療・福祉などの点数が高く、C 領域では、製造業などの点数が高くなっている。

表 15 業種別平均ストレス点数

	受検者数	受検者の割合	B領域	A領域	C領域
			心とからだに現れた反応 29項目	仕事のストレス要因 17項目	サポート 9項目
全体	834,123	100%	56.4	41.7	19.7
農業、林業	1,896	0.2%	57.5	42.5	20.6
漁業	320	0.0%	56.3	41.6	19.5
鉱業、採石業、砂利採取業	726	0.1%	54.6	40.3	20.1
建設業	22,887	2.7%	53.5	41.4	18.7
製造業	286,553	34.4%	57.7	42.3	20.4
電気・ガス・熱供給・水道業	7,029	0.8%	54.4	40.0	19.5
情報通信業	15,652	1.9%	55.4	41.4	18.9
運輸業、郵便業	61,027	7.3%	54.2	41.8	19.7
卸業、小売業	59,419	7.1%	57.5	41.9	19.6
金融業、保険業	23,994	2.9%	55.9	40.8	18.9
不動産業、物品賃貸業	2,309	0.3%	53.7	40.5	19.3
学術研究、専門・技術サービス	5,791	0.7%	54.9	39.8	19.7
宿泊業、飲食業	6,095	0.7%	57.2	41.8	19.7
生活関連サービス業、娯楽業	7,495	0.9%	53.6	42.8	18.0
教育、学習支援業	45,567	5.5%	55.0	42.0	18.3
医療、福祉	73,623	8.8%	56.6	42.8	18.9
複合サービス事業	11,725	1.4%	57.1	41.1	19.9
サービス業（他に分類されない）	47,215	5.7%	53.9	41.3	19.3
公務（他に分類されるものを除く）	132,069	15.8%	51.7	41.9	17.3
その他	22,731	2.7%	55.9	41.5	19.7

(4) 時間外労働時間と平均ストレス点数

全衛連サービスでは、57項目の質問の他に「先月の時間外労働時間（残業）はどれくらいでしたか」「医師等に相談したいことはありますか」の2項目を加えた59項目のチェックシートを用意している（事業場の希望により、これら2項目を除いた57項目のチェックシートも用意）。これは、医師面接及び相談対応の対象者を選定する上での、あるいは医師、保健師による保健指導を行う上での参考として活用するためである。

「先月の時間外労働時間（残業）はどれくらいでしたか」に回答のあった者について、時間外労働時間数と領域別ストレス点数について集計した（質問に回答のなかった者及び57項目のチェックシートを利用したものは「不明」に分類）。

時間外労働時間と平均ストレス得点の関係をみるとA領域においてはもちろん、B領域、C領域においても時間外労働時間が長くなるに従い平均ストレス点数が高くなっている。

時間外労働時間の長さが職場のストレスと密接に関係していることがわかる（表16）。

表 16 時間外労働時間とストレス点数

	受検者数	受検者の割合	B領域	A領域	C領域
			心とからだに現れた反応 29項目	仕事のストレス要因 17項目	サポート 9項目
全体	834,123	100%	56.4	41.7	19.7
0～45時間未満	106,456	12.8%	55.6	40.6	19.6
45～60時間未満	11,753	1.4%	59.2	43.1	19.8
60～80時間未満	6,482	0.8%	60.4	43.7	19.8
80～100時間未満	2,422	0.3%	62.1	44.2	20.0
100時間以上	1,519	0.2%	63.7	45.1	20.0
不明	705,491	84.6%	56.4	41.8	19.7

(5) 相談希望者の平均ストレス点数

上記(4)で説明した相談機能の有無を加えたチェックシートを使用して得られた相談希望者の状況は表17のとおりである。

相談希望者のストレスの状態を平均ストレス得点でみると、A領域、B領域、C領域とも全体平均より高いが、高ストレス者の平均よりは低かった(表17)。

表 17 相談希望者の平均ストレス点数

	受検者数	受検者の割合	B領域	A領域	C領域
			心とからだに現れた反応 29項目	仕事のストレス要因 17項目	サポート 9項目
全体	834,123	100.0%	56.4	41.7	19.7
高ストレス者	102,384	12.3%	83.5	49.0	24.0
相談希望者	4,114	0.5%	68.6	47.3	22.3
うち高ストレス者	1459	0.2%	86.9	51.3	24.5
うち高ストレス者以外	2655	0.3%	58.6	45.2	21.0

<小括>

- ① 厚生労働省が示した判定基準の考え方に従い、「心とからだに現れた反応」、「仕事のストレス要因」、「サポートの状況」の3つの要素の平均ストレス点数を見ると、それぞれ、56.4、41.7、19.7であった。
- ② 平均ストレス点数の男女別にみると、「心とからだに現れた反応」では女性が、「仕事のストレス要因」、「サポート」では男性が若干高くなっている。
- ③ 業種別では、農業・林業及び製造業が、すべての領域において平均ストレス点数が高くなっている。
- ④ 平均ストレス点数を年代別にみると、「心とからだに現れた反応」、「仕事のストレス要因」については、年齢を重ねるにつれの平均ストレス点数が低くなるのがうかがえる（10代、20代で一部逆転）。
- ⑤ 時間外労働時間と平均ストレス得点の関係をみると「仕事のストレス要因」はもちろん、「心とからだに現れた反応」、「サポートの状況」においても、時間外労働時間が長くなるに従い平均ストレス点数が高くなっている。時間外労働時間の長さが職場のストレスと密接に関係していることがわかる
- ⑥ 相談希望者の平均ストレス得点は、「心とからだに現れた反応」、「仕事のストレス要因」、「サポートの状況」とも全体平均より高いが、高ストレス者の平均よりは低かった。

5 仕事量、コントロール度、サポートの状況とストレス点数

仕事上のストレス要因を評価するためのモデル「Demands-Control model」では、「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」の3つの要素が、労働者の仕事のストレスに大きく影響しているとされている。

ストレスチェック制度は、本来、心身のストレス反応、特に心理的ストレス反応の状態を把握して気づきを促し、メンタルヘルス不調に陥ることを未然に防止することにあることから、上記3つの要素が心身のストレス反応にどのように影響しているかについて関連をみた。

「仕事の負担（量）」に関する質問は、表7の質問1～3、「仕事のコントロール度」は同8～9、「上司・同僚のサポート」は、47、48、50、51、53、54である。この合計点が9点以上（「上司・同僚のサポート」は18点以上）のストレスの大きいグループ（各問の平均が3点以上、すなわち概ね「そうだ」「まあそうだ」に回答した場合が該当）とそれ以外のストレスの小さいグループを比較した。

「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」について、ストレスの大きいグループとそれ以外のグループを比較すると、当然のことながら各項目ともストレス大きいグループの方が平均ストレス点数は高くなっている（表18～20）。「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」の状況が、心身のストレス反応に大きく影響していることがわかる。

また、この点数の差は、「仕事の負担（量）」よりも「仕事のコントロール度」、「上司・同僚のサポート」の方が大きい。このことから、チェックシートの回答を単純に集計した合計点で各要素の該当程度を評価した場合には、「仕事の負担（量）」よりも、「仕事のコントロール度」、「上司・同僚のサポート」の状況の方が、より心身のストレス反応に影響していることがわかる。

表18 仕事の負担（量）と平均ストレス点数

	受検者数	割合	心とからだに現れた反応 29項目	うち 心理反応 18項目	うち 抑うつ 6項目	うち 身体愁訴 11項目
受検者全体	834,123	100%	56.4	37.4	10.2	19.0
仕事負担（量） 点数 \geq 9/12・・・①	405,199	48.6%	56.2	38.1	9.9	18.1
仕事負担（量） 点数 $<$ 9/12・・・②	428,924	51.4%	53.7	35.1	9.7	18.6
① - ②			2.5	3	0.2	-0.5

表 19 仕事のコントロール度と平均ストレス点数

	受検者数	割合	心とからだに現れた反応 29項目	うち 心理反応 18項目	うち 抑うつ 6項目	うち 身体愁訴 11項目
受検者全体	834, 123	100%	56.4	37.4	10.2	19.0
仕事のコントロール度 点数 \geq 9/12・・・①	236, 886	28.4%	63.1	42.2	11.7	21.0
仕事のコントロール度 点数 $<$ 9/12・・・②	597, 237	71.6%	51.7	34.4	9.0	17.3
① - ②			11.4	7.8	2.7	3.7

表 20 上司のサポートと平均ストレス点数

	受検者数	割合	心とからだに現れた反応 29項目	うち 心理反応 18項目	うち 抑うつ 6項目	うち 身体愁訴 11項目
受検者全体	834, 123	100%	56.4	37.4	10.2	19.0
上司のサポート 点数 \geq 9/12 ①	324, 531	38.9%	61.7	41.1	11.4	20.6
上司のサポート 点数 $<$ 9/12 ②	509, 592	61.1%	53.1	35.0	9.4	18.1
① - ②			8.6	6.1	2.0	2.5

表 20-2 同僚のサポートと平均ストレス点数

	受検者数	割合	心とからだに現れた反応 29項目	うち 心理反応 18項目	うち 抑うつ 6項目	うち 身体愁訴 11項目
受検者全体	834, 123	100%	56.4	37.4	10.2	19.0
同僚のサポート 点数 \geq 9/12 ①	217, 639	26.1%	63.1	42.1	11.8	21.0
同僚のサポート 点数 $<$ 9/12 ②	616, 484	73.9%	54.1	35.7	9.6	18.3
① - ②			9.1	6.4	2.3	2.7

<小括>

- ① 「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」について、ストレスの大きいグループとそれ以外のグループを比較すると、各項目ともストレス大きいグループの方が平均ストレス点数が高くなっている（表 18～20）。
- ② この点数の差は、「仕事の負担（量）」よりも「仕事のコントロール度」、「上司・同僚のサポート」の方が大きく、「仕事のコントロール度」、「上司・同僚のサポート」の程度の方が、より心身のストレス反応に影響していることがわかった。

6 職場評価結果（総合健康リスク）

厚生労働省が示した「仕事のストレス判定図」作成モデルでは、「健康リスク」を全国平均が100になるよう設定されている（表 22。全国平均）

このモデルの考えに従って 83 万件のデータを性別、年代別、業種別、職種・雇用形態・職位別に計算した。

（1）男女別健康リスク

「総合健康リスク」が男性 107、女性 100 であった（表 22）。

仕事の負担と、職場の支援の健康リスクを比較してみると、男女とも職場の支援の健康リスクが高い特徴がある。総合健康リスクは男性が高くなっているが、男性の方が職場の支援が得られていないことによる。

（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代、40代、50代が高く、女性では、50代、60代が高くなっている（表 22）。

仕事の負担と職場の支援の健康リスクを比較してみると、男女とも概ね職場の支援の健康リスクの方が高くなっている。特に高齢世代で職場の支援が得られていない傾向が顕著である。

表 22 性別、年代別健康リスク

項目	対象 人数	仕事の負担の 平均得点		職場の支援の 平均得点		健康リスク			
		量的負担	コント ロール度	上司の 支援	同僚の 支援	仕事の 負担	職場の 支援	総合	
全国 平均	男性	-	8.7	7.9	7.5	8.1	100	100	100
	女性	-	7.9	7.2	6.6	8.2	100	100	100
全衛連平均									
男女別	男性	525,840	7.7	7.2	7.1	7.5	98	110	107
	女性	307,412	7.6	7	6.8	7.7	99	102	100
年代別 (男性)	10代	32,591	7.8	7.2	8.3	8	99	93	92
	20代	79,841	7.8	7.1	7.4	7.9	100	102	102
	30代	112,297	8	7.1	7.1	7.6	101	109	110
	40代	136,688	7.9	7.2	6.9	7.4	100	113	113
	50代	105,040	7.5	7.3	6.8	7.2	96	116	111
	60代以上	59,383	6.5	7.6	6.8	7.2	86	116	99
年代別 (女性)	10代	14,172	7.9	7.3	8.1	8.1	99	87	86
	20代	56,677	7.7	7.1	7.1	7.9	99	98	97
	30代	62,678	7.6	7	6.9	7.7	99	101	99
	40代	80,484	7.7	6.9	6.7	7.7	100	103	103
	50代	65,872	7.7	6.8	6.5	7.4	101	109	110
	60代以上	27,529	7	6.9	6.3	7.3	97	112	108

(3) 業種別健康リスク

業種別（大分類）に健康リスクをみると、男性では生活関連サービス業・娯楽業（118）、女性では生活関連サービス業・娯楽業の総合健康リスクが最も高くなっている（表 23、23-2）。大分類の業種別では総合健康リスクが 120 を超えている業種はないが、製造業の詳細（中分類）でみると、男性で、電子部品・デバイス・電子回路製造業（124）、なめし皮・銅製品・毛皮製造業（121）で総合健康リスクが 120 を超えている。

業種別に仕事の負担と職場の支援に係る健康リスクを比較すると、ほとんどの業種において職場の支援の健康リスクが高い傾向にあるが、男性では漁業、卸・小売業及び金融業・保険業において、女性では金融業・保険業、教育・学習支援業及び医療・福祉において、仕事の負担の健康リスクの方が高く、これらの業種では、仕事の負担を大きく感じている労働者が多いことがわかる。

表 23 業種別健康リスク（男性）

	対象 人数	仕事の負担 の平均得点		職場の支援の 平均得点		健康リスク		
		量的 負担	コン ト ロー ル度	上司 の支 援	同僚 の支 援	仕事 の負 担	職場の 支援	総合
全国平均（男性）	-	8.7	7.9	7.5	8.1	100	100	100
全衛連平均（男性）	525,840	7.7	7.2	7.1	7.5	98	110	107
農業、林業	1,106	8.1	7.6	7.2	7.6	98	108	105
漁業	194	7.8	7	7.7	7.8	101	100	101
鉱業、採石業、砂利採取業	661	7.7	7.8	7.3	7.8	93	104	96
建設業	19,412	7.6	7.3	7.2	7.5	96	109	104
製造業	203,315	8.1	7.5	7.1	7.6	98	109	106
電気・ガス・熱供給・水道業	6,448	8	7.8	7.8	8.2	95	96	91
情報通信業	11,473	7.8	7.2	7	7.3	99	113	111
運輸業、郵便業	51,914	7	7	7	7.5	95	111	105
卸業、小売業	34,579	8.6	7.5	7.6	7.9	102	100	102
金融業、保険業	13,445	8.7	7.7	8	8.2	101	94	94
不動産業、物品賃貸業	1,590	7.6	7.8	7.6	7.9	92	100	92
学術研究、専門・技術サービス業	4,162	8	7.9	7.5	7.8	94	102	95
宿泊業、飲食業	3,324	8.3	7.6	7.3	7.8	99	104	102
生活関連サービス業、娯楽業	4,187	6.8	6.8	6.5	6.8	95	125	118
教育、学習支援業	24,284	8.1	7.6	7.5	7.8	98	102	99
医療、福祉	20,615	8	7.2	7.3	7.6	100	107	107
複合サービス事業	6,864	7.9	7.7	7.5	7.9	95	101	95
サービス業（他に分類されないもの）	31,877	7.3	7.3	7	7.5	94	111	104
公務（他に分類されるものを除く）	71,673	7.3	7.1	7.3	7.6	96	107	102
その他	14,717	7.9	7.4	7.2	7.6	98	108	105
食料品製造業	18,263	7.6	7	6.8	7.2	99	116	114
飲料・たばこ・飼料製造業	554	8.2	7.6	7.2	7.8	98	105	102
繊維工業	5,377	8.1	7.5	7.1	7.4	98	111	108
木材・木製品製造業（家具を除く）	1,509	8.4	7.4	7	7.6	102	110	112
家具・装備品製造業	2,475	7.9	7.6	7.5	7.8	96	102	97
パルプ・紙・紙加工品製造業	3,082	7.7	7.1	6.8	7.3	99	115	113
印刷・同梱連業	5,738	8.6	7.4	7.1	7.5	103	110	113
化学工業	6,891	7.5	7.3	7	7.4	96	112	107
石油製品・石炭製品製造業	430	7.4	7.8	7.5	7.9	91	101	91
プラスチック製品製造業	6,566	7.9	7.2	6.8	7.2	100	116	116
ゴム製品製造業	5,504	8	7.5	7.1	7.6	98	109	106
なめし皮・銅製品・毛皮製造業	81	8.6	7.5	6.9	6.9	102	119	121
窯業・土石製品製造業	3,851	7.7	7.3	6.8	7.2	97	116	112
鉄鋼業	12,737	7.2	7.3	7	7.4	94	112	105
非鉄金属製造業	4,977	8.3	7.4	7	7.6	101	110	111
金属製品製造業	26,611	8	7.2	6.8	7.3	100	115	115
はん用機械器具製造業	5,845	8.1	7.5	7	7.4	98	112	109
生産用機械器具製造業	5,422	8.1	7.4	7	7.4	99	112	110
業務用機械器具製造業	3,152	8	7.3	6.8	7.4	99	114	112
電子部品・デバイス・電子回路製造業	9,210	7.7	6.9	6.5	6.9	101	123	124
電気機械器具製造業	19,556	7.7	7.4	7	7.4	96	112	107
情報通信機械器具製造業	1,045	7.2	7	6.7	7.1	96	119	114
輸送用機械器具製造業	35,084	7.7	7.1	6.9	7.4	99	113	111
その他の製造業	19,355	8.4	7.5	7.1	7.6	101	109	110

表 23-2 業種別健康リスク (女性)

	対象 人数	仕事の負担 の平均得点		職場の支援の 平均得点		健康リスク		
		量的 負担	コン ト ロ ル 度	上 司 の 支 援	同 僚 の 支 援	仕 事 の 負 担	職 場 の 支 援	総 合
全国平均 (女性)	-	7.9	7.2	6.6	8.2	100	100	100
全衛連平均 (女性)	307,412	7.6	7	6.8	7.7	99	102	100
農業、林業	790	8	6.8	6.5	7.7	102	105	107
漁業	126	7.3	6.5	6.8	7.7	101	102	103
鉱業、採石業、砂利採取業	65	6.8	7.8	6.8	7.5	91	104	94
建設業	3,474	6.8	7.4	6.8	7.3	93	107	99
製造業	82,614	7.6	7.1	6.6	7.7	99	104	102
電気・ガス・熱供給・水道業	580	7	7.8	7.2	7.8	92	98	90
情報通信業	4,178	7.2	7	6.7	7.4	97	107	103
運輸業、郵便業	9,113	7.1	7.1	6.6	7.5	96	107	102
卸業、小売業	24,840	7.8	7.3	7	7.9	98	99	97
金融業、保険業	10,549	7.8	7.1	7.5	8.2	100	91	91
不動産業、物品賃貸業	719	7.7	7.6	7	7.8	96	100	96
学術研究、専門・技術サービス業	1,629	7.7	7.8	7.2	7.9	95	97	92
宿泊業、飲食業	2,771	7.9	7.3	7.1	8	99	97	96
生活関連サービス業、娯楽業	3,308	7.1	6.8	6.5	7.3	98	110	107
教育、学習支援業	21,283	8.3	7.4	7.3	7.9	100	96	96
医療、福祉	52,926	8.1	6.9	7	7.9	102	99	100
複合サービス事業	4,858	7.9	7.3	6.9	7.8	99	100	99
サービス業 (他に分類されないもの)	15,338	7.3	7.1	6.7	7.6	97	104	100
公務 (他に分類されるものを除く)	60,238	7.7	6.9	7.1	7.7	100	100	100
その他	8,013	7.5	7.1	6.8	7.7	98	102	99
食料品製造業	21,706	7.2	6.2	6.1	7.3	102	114	116
飲料・たばこ・飼料製造業	392	7.9	7.1	6.7	8.1	100	100	100
繊維工業	5,317	7.9	7.1	6.4	7.6	100	108	108
木材・木製品製造業 (家具を除く)	375	7.8	7.4	6.8	7.7	98	102	99
家具・装備品製造業	825	7.7	7.6	7.1	7.9	96	98	94
パルプ・紙・紙加工品製造業	822	7.2	6.8	6.3	7.2	98	113	110
印刷・同関連業	2,807	8	7.4	7	7.8	99	100	99
化学工業	2,038	7.3	7.2	6.6	7.5	97	107	103
石油製品・石炭製品製造業	103	7.2	7.4	7.3	7.9	95	96	91
プラスチック製品製造業	2,981	7.5	7	6.3	7.4	99	111	109
ゴム製品製造業	1,935	7.7	7.6	6.7	7.6	96	104	99
なめし皮・銅製品・毛皮製造業	99	7.6	6.7	6.3	7.5	101	110	111
窯業・土石製品製造業	891	7.2	7.2	6.4	7.3	96	111	106
鉄鋼業	1,924	7.4	7.4	6.7	7.4	96	107	102
非鉄金属製造業	1,303	7.5	7.4	6.5	7.4	97	109	105
金属製品製造業	6,864	7.6	7.3	6.4	7.5	98	109	106
はん用機械器具製造業	1,446	7.3	7.6	6.9	7.6	95	102	96
生産用機械器具製造業	1,381	7.3	7.4	6.6	7.5	96	107	102
業務用機械器具製造業	1,045	7.5	7.4	6.6	7.5	97	107	103
電子部品・デバイス・電子回路製造業	3,062	7.5	7.2	6.4	7.5	98	109	106
電気機械器具製造業	8,739	7.3	7	6.3	7.4	98	111	108
情報通信機械器具製造業	469	7.4	6.8	6.3	7.4	99	111	109
輸送用機械器具製造業	7,364	7.2	7.2	6.5	7.4	96	109	104
その他の製造業	8,726	7.8	7.2	6.6	7.8	99	103	101

(4) 職種別健康リスク

職種分類別の回答データは少ないが、職種別の総合健康リスクは、男女とも 120 を超えている職種はなく、総合健康リスクの最も高い職種は男女とも技能職（生産工程／労務作業）である。技能職では、職場の支援に係る健康リスクが高く、支援の得られにくい職種であることがうかがえる（表 24、24-2）。

(5) 雇用形態別健康リスク

雇用形態別の回答データは少ないが、雇用形態別の総合健康リスクは、男性では正規社員、女性では派遣社員、パート社員が高くなっている。仕事の負担、職場の支援の健康リスクを比較してみると、男性では派遣社員及びパート社員、女性では派遣社員において職場の支援に係る健康リスクが高く、支援の得られにくい雇用形態であることがうかがえる。また、女性の正規社員は仕事の負担に係る健康リスクが職場の支援のそれより高く、仕事の負担を感じている労働者が多い傾向となっている（表 24、24-2）。

(6) 職位別健康リスク

職位別の回答データは少ないが、職位別の総合健康リスクは、管理職では一般職員より概してかなり低い傾向にあるが、女性管理職の仕事の負担に係る健康リスクのみ一般職員より、また平均値より高い。仕事の負担を感じている女性管理職が多いことがうかがえる（表 24、24-2）。

表 24 職種別、雇用形態別、職位別健康リスク（男性）

	対象 人数	仕事の負担 の平均得点		職場の支援 の平均得点		健康リスク		
		量的 負担	コン ト ロー ル 度	上 司 の 支 援	同 僚 の 支 援	仕事 の 負 担	職場 の 支 援	総合
全国平均（男性）	-	8.7	7.9	7.5	8.1	100	100	100
全衛連平均（男性）	525,840	7.7	7.2	7.1	7.5	98	110	107
職種								
専門・技術職	17,235	8.3	7.8	7.6	8	97	100	97
事務職	10,409	8.2	8	7.7	8	95	99	94
営業職	4,769	8.5	7.9	7.6	8	98	100	98
販売職	1,948	8.8	7.7	7.5	8	102	100	102
サービス職	1,789	7.8	7.3	7.3	7.9	98	103	100
運輸・通信職	3,794	7.2	7.5	6.9	7.6	92	111	102
技能職（生産工程／労務作業）	17,189	8.2	7.4	7.1	7.7	100	108	108
その他（どれにも該当しない場合）	22,498	8.2	7.5	7.4	7.9	99	102	100
未入力	446,209	7.6	7.1	7	7.4	98	112	109
雇用形態								
正規社員	63,625	8.4	7.7	7.4	7.9	99	102	100
出向社員	718	8.1	7.9	7.7	8.1	95	98	93
派遣社員	755	7.5	7.5	7.2	7.8	94	105	98
パート社員	3,161	7.1	7.5	7.2	7.6	91	108	98
その他（どれにも該当しない場合）	22,740	8	7.6	7.4	7.8	97	103	99
未記入	434,841	7.6	7.1	7	7.4	98	112	109
職位								
管理職	12,173	8.5	8.3	7.7	8	95	99	94
その他	75,877	8.2	7.5	7.4	7.8	99	103	101
未記入	437,790	7.6	7.1	7	7.4	98	112	109

表 24-2 職種別、雇用形態別、職位別健康リスク（女性）

	対象 人数	仕事の負担 の平均得点		職場の支援 の平均得点		健康リスク		
		量的 負担	コン ト ロー ル 度	上 司 の 支 援	同 僚 の 支 援	仕 事 の 負 担	職 場 の 支 援	総 合
全国平均（女性）	-	7.9	7.2	6.6	8.2	100	100	100
全衛連平均（女性）	307,412	7.6	7	6.8	7.7	99	102	100
職種								
専門・技術職	8,122	8.4	7.3	7.4	8.3	101	91	91
事務職	8,166	7.6	7.8	7.2	8	95	96	91
営業職	904	8.2	7.7	7.5	8.2	98	91	89
販売職	2,187	7.9	7.3	7.1	8.2	99	95	94
サービス職	1,675	8.1	7	7.2	8.2	102	94	95
運輸・通信職	229	7	7.6	6.8	7.9	93	100	93
技能職（生産工程／労務作業）	6,164	7.7	6.9	6.5	7.7	100	105	105
その他（どれにも該当しない場合）	12,884	8	7.4	7.1	8.1	99	96	95
未入力	267,081	7.6	6.9	6.8	7.6	100	103	103
雇用形態								
正規社員	24,016	8.3	7.4	7.2	8.1	100	95	95
出向社員	342	7.7	7.4	7.3	8.2	97	93	90
派遣社員	684	7.2	7.3	6.8	7.8	96	101	96
パート社員	10,366	7.5	7.1	6.9	8.1	98	98	96
その他（どれにも該当しない場合）	13,713	8	7.4	7.1	8.1	99	96	95
未記入	258,291	7.6	6.9	6.7	7.6	100	104	104
職位								
管理職	1,471	8.8	7.8	7.5	8.2	100	91	91
その他	44,030	8	7.3	7.1	8.1	99	96	95
未記入	261,911	7.6	6.9	6.7	7.6	100	104	104

<小括>

- ① 仕事の負担と、職場の支援の健康リスクを比較してみると、男女とも職場の支援の健康リスクが高い特徴がある。総合健康リスクは男性が高くなっているが、男性の方が職場の支援が得られていない。
- ② 年総合健康リスクを年代別にみると、男性では、30代、40代、50代が高く、女性では、50代、60代が高くなっている。仕事の負担と職場の支援の健康リスクを比較してみると、概ね男女とも職場の支援の健康リスクの方が高くなっている。特に高齢世代で職場の支援が得られていない傾向が顕著である。
- ③ 業種別（大分類）に総合健康リスクをみると、男性では生活関連サービス業・娯楽業（118）、女性では生活関連サービス業・娯楽業及び農業、林業（107）が最も高くなっている。

大分類の業種別では総合健康リスクが 120 を超えている業種はない。

業種別に仕事の負担と職場の支援に係る健康リスクを比較すると、ほとんどの業種において職場の支援の健康リスクが高い傾向にあるが、男性では漁業、卸・小売業及び金融業・保険業において、女性では金融業・保険業、教育・学習支援業及び医療・福祉において、仕事の負担の健康リスクの方が高く、これらの業種では、仕事の負担を大きく感じている労働者が多いことがわかる。

- ④ 職種別健康リスクをみると、総合健康リスクは、男女とも 120 を超えている職種はなく、総合健康リスクの最も高い職種は男女とも技能職（生産工程／労務作業）である。技能職では、職場の支援に係る健康リスクが高く、支援の得られにくい職種であることがうかがえる。
- ⑤ 雇用形態別健康リスクをみると、総合健康リスクは、男性では正規社員、女性では派遣社員、パート社員が高くなっている。仕事の負担、職場の支援の健康リスクを比較してみると、男性では派遣社員及びパート社員、女性では派遣社員において職場の支援に係る健康リスクが高く、支援の得られにくい雇用形態であることがうかがえる。また、女性の正規社員は仕事の負担に係る健康リスクが職場の支援のそれより高く、仕事の負担を感じている労働者が多い傾向となっている。
- ⑥ 職位別健康リスクを見ると、管理職の健康リスクは、一般職員より概してかなり低い傾向にあるが、女性管理職の仕事の負担に係る健康リスクのみ一般職員より、また平均値より高い。仕事の負担を感じている女性管理職が多いことがうかがえる。

(参考) 素点換算票 (職業性ストレス簡易調査票57項目を利用する場合)

尺度	計算 No.は質問項目得点	得点	男性					女性				
			低い/ 少い	やや低い /少い	普通	やや高い /多い	高い/ 多い	低い/ 少い	やや低い /少い	普通	やや高い /多い	高い/ 多い
			上段:質問項目合計得点 下段は分布(n=15,933)					上段:質問項目合計得点 下段は分布(n=8,447)				
【ストレスの原因と考えられる因子】												
心理的な仕事の負担(量)	15-(No.1+No.2+No.3)		3-5	6-7	8-9	10-11	12	3-4	5-6	7-9	10-11	12
			7.2%	18.9%	40.8%	22.7%	10.4%	6.6%	20.4%	51.7%	15.6%	5.8%
心理的な仕事の負担(質)	15-(No.4+No.5+No.6)		3-5	6-7	8-9	10-11	12	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12
			4.5%	20.6%	43.4%	25.7%	5.7%	4.9%	17.5%	38.2%	29.1%	10.3%
自覚的な身体的負担度	5-No.7			1	2	3	4		1	2	3	4
				33.8%	39.3%	18.7%	8.2%		37.0%	33.7%	19.7%	9.6%
職場の対人関係でのストレス	10-(No.12+No.13)+No.14		3	4-5	6-7	8-9	10-12	3	4-5	6-7	8-9	10-12
			5.7%	24.8%	47.5%	17.6%	4.5%	7.3%	26.8%	41.0%	18.4%	6.4%
職場環境によるストレス	5-No.15			1	2	3	4	1		2	3	4
				25.1%	38.0%	23.1%	13.8%	17.7%		31.7%	28.8%	21.7%
仕事のコントロール度	15-(No.8+No.9+No.10)		3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	3	4-5	6-8	9-10	11-12
			5.4%	16.6%	37.1%	32.4%	8.5%	5.5%	16.0%	48.8%	23.3%	6.3%
技能の活用度	No.11		1	2	3	4		1	2	3	4	
			4.5%	18.2%	49.4%	27.9%		9.1%	26.7%	45.6%	18.6%	
仕事の適性度	5-No.16		1	2	3		4	1	2	3		4
			6.4%	23.3%	54.9%		15.4%	9.3%	25.9%	49.7%		15.1%
働きがい	5-No.17		1	2	3		4	1	2	3		4
			7.3%	24.2%	51.4%		17.0%	13.1%	29.3%	44.5%		13.1%
【ストレスによっておこる心身の反応】												
活気	No.1+No.2+No.3		3	4-5	6-7	8-9	10-12	3	4-5	6-7	8-9	10-12
			10.9%	14.3%	41.6%	24.5%	8.7%	13.4%	19.2%	37.3%	21.3%	8.8%
イライラ感	No.4+No.5+No.6		3	4-5	6-7	8-9	10-12	3	4-5	6-8	9-10	11-12
			10.3%	20.9%	38.2%	22.7%	7.8%	7.6%	18.2%	45.1%	20.3%	8.8%
疲労感	No.7+No.8+No.9		3	4	5-7	8-10	11-12	3	4-5	6-8	9-11	12
			9.7%	12.2%	47.4%	23.3%	7.4%	6.2%	23.2%	40.1%	23.1%	7.4%
不安感	No.10+No.11+No.12		3	4	5-7	8-9	10-12	3	4	5-7	8-10	11-12
			8.3%	14.9%	51.9%	17.8%	7.1%	12.3%	15.6%	44.7%	21.6%	5.8%
抑うつ感	No.13~No.18の合計		6	7-8	9-12	13-16	17-24	6	7-8	9-12	13-17	18-24
			15.1%	21.6%	40.6%	16.2%	6.5%	12.4%	18.9%	39.3%	22.3%	7.2%
身体愁訴	No.19~No.29の合計		11	12-15	16-21	22-26	27-44	11-13	14-17	18-23	24-29	30-44
			5.3%	31.0%	40.5%	15.9%	7.4%	8.3%	23.6%	38.6%	21.7%	7.8%
【ストレス反応に影響を与える他の因子】												
上司からのサポート	15-(No.1+No.4+No.7)		3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	3	4-5	6-7	8-10	11-12
			6.9%	27.0%	32.8%	24.7%	8.7%	7.5%	22.0%	38.9%	26.7%	4.9%
同僚からのサポート	15-(No.2+No.5+No.8)		3-5	6-7	8-9	10-11	12	3-5	6-7	8-9	10-11	12
			6.1%	32.4%	39.9%	16.3%	5.3%	8.1%	31.3%	35.3%	17.9%	7.4%
家族・友人からのサポート	15-(No.3+No.6+No.9)		3-6	7-8	9	10-11	12	3-6	7-8	9	10-11	12
			6.9%	13.9%	20.3%	28.4%	30.6%	4.4%	10.6%	16.0%	28.6%	40.4%
仕事や生活の満足度	10-(No.1+No.2)		2-3	4	5-6	7	8	2-3	4	5-6	7	8
			5.0%	12.3%	57.2%	17.4%	8.1%	6.4%	15.4%	57.8%	15.4%	5.0%

【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) 厚生労働省「労働安全衛生法に基づくストレスチェック実施マニュアル 2015.5」
- 3) 全衛連メンタルヘルスサービス実施結果報告書 (23、24、25、26、27 年度)

公益社団法人 全国労働衛生団体連合会
〒108-0014
東京都港区芝 4-1-5 田町ハラビル
TEL 03-5442-5934
FAX 03-5442-5937