

ストレスチェックの実施状況および集団分析方法に関する調査

主任研究者	北海道産業保健総合支援センター	所 長	三宅 浩次
共同研究者	北海道産業保健総合支援センター	産業保健相談員	西 基
	北海道医療大学	教 授	家子 正裕
	北海道医療大学	教 授	志渡 晃一

1 はじめに

現在、労働者のストレスへの対応やメンタル不調は、労働衛生上、最大の課題となっている。ストレスチェックは2015年12月に導入されるが、それがどのように実施されているかについては、また、得られた資料をどのように現場における改善につなげているかについては、当然のことながら具体的かつ詳細な調査の結果は報告されていない。今回我々は

(1) ストレスチェック実施担当者に対するアンケート調査：北海道内の事業所のストレスチェック実施担当者に対して自記式質問票を発送し、ストレスチェック実施の具体的方法、要した経費、その結果により実施した具体的対策などについて調査。

(2) ストレスチェックの元データの集団分析：(1)とは別に、北海道内の数カ所の事業所から、ストレスチェックの個別の元データを提供していただき、事業所の具体的な要望に沿って、また著者らが関心を持つ点について分析を行い、注目すべき項目や、ストレスチェック実施とその改善についてのポイントを探る。

という調査を企画した。

2 調査の方法・対象および主な結果

(1) ストレスチェック実施担当者に対するアンケート調査

ストレスチェックがどのように実施されているかについて、さらにその結果が現場における改善に繋がられているかについて、北海道内の事業所のストレスチェック担当者1153人に対し、自記式のアンケート調

査を実施した。回収数は233(回収率は約20%)であった。今回は記述疫学的な分析を主として行った。

1) 全体としての分析では

- ・ストレスチェックの実施に際して不安が大きかった(80%以上の事業所)項目は、「高ストレス者に対する対応」、「事務作業の増加」、および「職場改善の方法」。

- ・パソコンのみによるストレスチェックの回答、パソコンのみによるストレスチェックの結果通知、回答当日の結果通知を行っていた事業所は、いずれも2割未満。

- ・9割近くの事業所で厚生労働省の職業性ストレス簡易調査票の57項目の調査を使用。

- ・ストレスチェックの結果、職場改善のための方策を取った事業所は半数未満。

- ・ストレスチェック後に、職場改善のために取られた方策は、大部分が実施前より増加はしていたが、数ポイントの増加に留まった(その中では17ポイント増加の「相談窓口の設置」が最多)。

- ・8割以上の事業所ではストレスチェックの一部または全部を外部委託。

2) 従業員数別に事業所を5つに分類した上での分析では

- ・「高ストレス者に対する対応」と「職場改善の方法」は従業員数に関わらず不安が強い(両者とも、いずれの規模の事業所でも、80%以上)。

- ・「プライバシーが守られるか」、「従業員の協力が得られるか」、「データの管理方法」についての不安は、従業員数の少ない事業所で強かった。

・50人以上の事業所で、全体分析を行ったのは7～8割に留まった。

・50人以上の事業所で、全体分析の結果を受けて職場改善の方策を取ったのは50%前後に留まった。

・50人以上の事業所の80%以上がストレスチェックの一部または全部を外部委託していた。

・ストレスチェック実施に係わる費用は、従業員数とほぼ比例、200人以上の事業所では、中央値として20～30万円を要した。

・職場改善のための方策の中で、ストレスチェック実施以前と比べ、すべての規模の事業所で増加したものは「相談窓口の設置」、「年次休暇取得の奨励」、「THPによる心と体の健康づくりの実践」、「心の健康づくり実施計画の策定」。

(2) ストレスチェックの元データの集団分析

最終的には、北海道内の一事業所（事務系）から元データを提供していただいた。

1) 回答の曜日により、B領域の質問（ストレスによって起こる心身の反応）の得点が異なり、月曜・休み明けがその他の曜日より有意に高かった。

2) 平日に限定すると、実施開始から日が浅いほど、B領域の質問の得点が高い傾向が見られた。ストレスを強く受けている者ほど、早く回答すると思われた。

3) 残業時間別に従業員全体をみると、「ひどく疲れた」は残業時間が11～40時間で既に出現していたが、残業時間が80時間を超えると急激に増加した。不安の感情も11～40時間で出現したが、怒りの感情は40時間を超えると出やすくなり、60時間を超えると、抑うつ状態によく認められる徴候が出現していた。

3 研究結果の活用予定

2017年4月30日現在、今回の調査結果を論文の形にまとめたものを「北方産業衛生」に投稿中である。また北海道産業保健推進センターが企画する、産業医研修会における講話として発表することを検討している。

4 考察

50人以上の事業所だけに限っても、全体分析の実施率は7～8割と意外に低く、さらに具体的な職場改善を実施した事業所も全体として5割程度と、やはり予想外に低かった。さらに、従業員数にもよるが、外注に頼らざるを得ない事業所が大部分を占め、かつ必要経費は数十万円に上ることから、多くの事業所が「心の健康づくり対策」の予算面については困難を感じてはいなかったものの、一部の事業所では財政圧迫の要因となる可能性も否定できなかった。また、プライバシーについては特に従業員数の少ない事業所は神経質になっており、ストレスチェック制度導入に際しては国もかなり細かい配慮をしたはずであるが、不安は完全には払拭できていないと思われた。今回の調査に回答を寄せてきた事業所は、ストレスチェック実施など、メンタルヘルス維持・増進に前向きな事業所であると考えられるが、そのような事業所においてすらこのような結果であって、メンタルヘルスに関心の低い事業所では、これより悪い結果が想定される。

ストレスチェックの個別のデータの集団分析からは、月曜には、一般に、「いやいや出勤する」従業員も多いことから、ストレスチェックの得点は、当日の精神状況に左右されることは否定できず、必ずしも長期的なストレスをすべて反映するとは限らないと考えられた。従って、ストレスチェックは年に複数回実施するのが理想的と思われた。日頃ストレスを強く感じている者ほど、ストレスチェックに早く回答する傾向があると解釈できる結果であったことから、ストレスチェック開始から時間が経っても回答しない者は、そもそもストレスが強くない可能性が考えられた。残業時間60時間を超える場合、抑うつ状態の出現には特に注意すべきと考えられた。