

ストレスチェックの集団分析とその対応

産業医科大学 産業生態科学研究所 作業関連疾患予防学研究室 非常勤助教 岩崎 明夫

いわさき あきお ● 産業医科大学産業生態科学研究所作業関連疾患予防学研究室非常勤助教、ストレス関連疾患予防センター特命講師。専門は作業病態学、作業関連疾患予防学。主に、過重労働対策、メンタルヘルス対策、海外勤務対策、ストレスチェック、特定健診、両立支援の分野で活躍。

2015年の法改正により開始されたストレスチェック制度は、メンタルヘルスの予防的活動を推進するための大きなパラダイムシフトとなりました。ストレスチェック制度は、ストレスへの気づきを促し、働きやすい職場づくりに貢献する一次予防を主眼としており、労働者個人に対する「セルフケア」と職場という集団に対する「集団分析」から構成されています。集団分析では、職場を構成する労働者の平均的な傾向をつかむことができ、ストレス面から職場環境の改善につなげることができます。本稿では、ストレスチェック制度の集団分析の実際と活用法について振り返ります。

1. 集団分析の現状

精神・行動の障害（メンタルヘルス不調）による労働災害が増加傾向にあり、職場のメンタルヘルス対策の重要性が増していることを背景のひとつとして、ストレスチェック制度は2015年から開始されました。この制度により、職場のメンタルヘルス対策は大きなパラダイムシフトを迎え、一次予防から三次予防までの事業場での取り組みが制度化されました。身体面の健康診断とメンタル面のストレスチェックをあわせて、心身の健康管理の枠組みが整いました（表1）。本章で取り上げるストレスチェック制度の集団分析は努力義務となっています。

ストレスチェック制度は自己記入式の調査票を用いて、①

表1. ストレスチェックの集団分析の概要

	ストレスチェック	健康診断
労働者50人以上の事業場における実施	義務	義務
労働者50人未満の事業場における実施	努力義務	義務
集団分析・必要な場合の改善の実施	努力義務	—

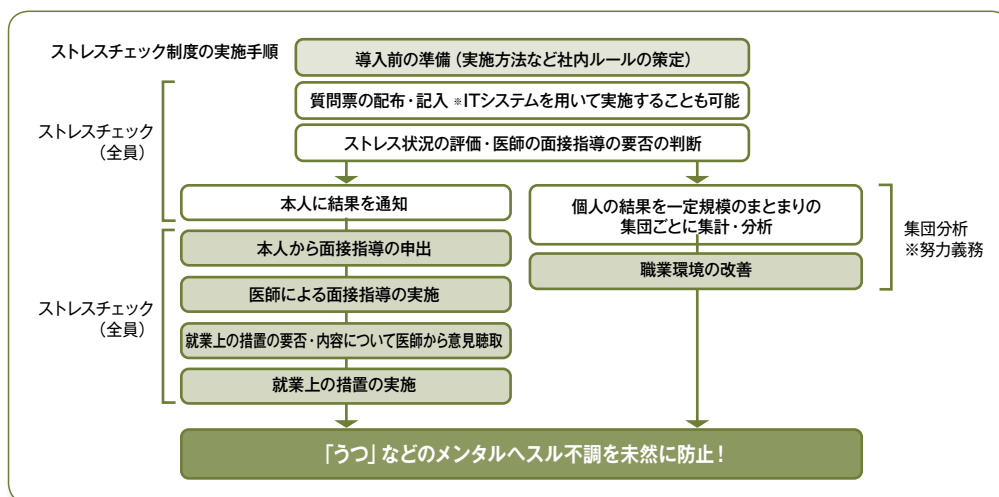
労働安全衛生規則 第52条の14（検査結果の集団ごとの分析等）
事業者は、検査を行った場合は、当該検査を行った医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。
2 事業者は、前項の分析の結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

職場における心理的な負担の原因に関する項目（職場のストレス要因）、②心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目（心身のストレス反応）、③職場における他の労働者による支援の項目（職場の支援）の3つの要素について検査するものです。労働者個人はストレスチェックに回答することで自身のストレス状況が把握でき、一次予防としてのセルフケアに資することができます。ストレスチェックの結果、高ストレス者と判定された場合には、医師による面接指導を希望することができることが制度の骨格となっています。これに対して、ストレスチェックを事業場単位や職場単位で集計することで平均的な傾向を把握することを集団分析といいます。集団分析により職場のストレス面の課題を把握し、ストレス面の職場環境改善に取り組むことで、働きやすい職場を目指し、メンタルヘルス不調の低減や職場の生産性向上に資することが期待されている制度です（図1）。

集団分析は努力義務となっているため、その実施率は事業場の規模により大きな違いがみられます（図2）。ストレスチェック自体の実施率は、50名以上の事業場では85%に迫る実施率ですが、50名未満の事業場では30%台にとどまります。集団分析の実施率は、50名以上の事業場では60%台ですが、50名未満の事業場では25%ほどになります。一方で、ストレスチェッ

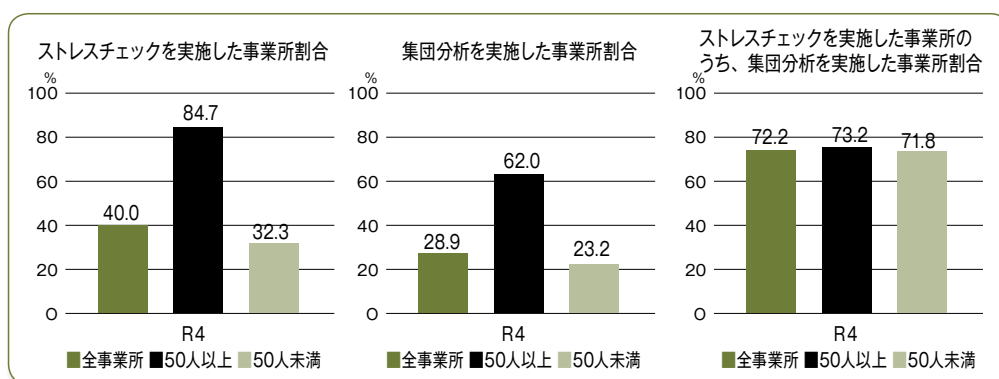
クを実施した事業場では、事業場規模に関わらず、70%を超える事業場で集団分析を実施しています。また、集団分析を実施していない事業場ではその理由として3割の事業場ではその必要性を感じないと回答しています。集団分析はメンタルヘルス不調の一次予防対策として位置づけられていることから、より積極的な実施と活用が期待されています。現在、国の検討会でストレスチェック制度の多角的な検討がなされており、今後、集団分析が努力義務から義務へ移行していく可能性があり、2024年度中にその方向性がまとまる見込みです。

図1. ストレスチェック制度の流れと集団分析の位置づけ



出典：こころの耳（厚生労働省）

図2. ストレスチェックと集団分析の実施状況



出典：厚生労働省「令和4年労働安全衛生調査（実態調査）」

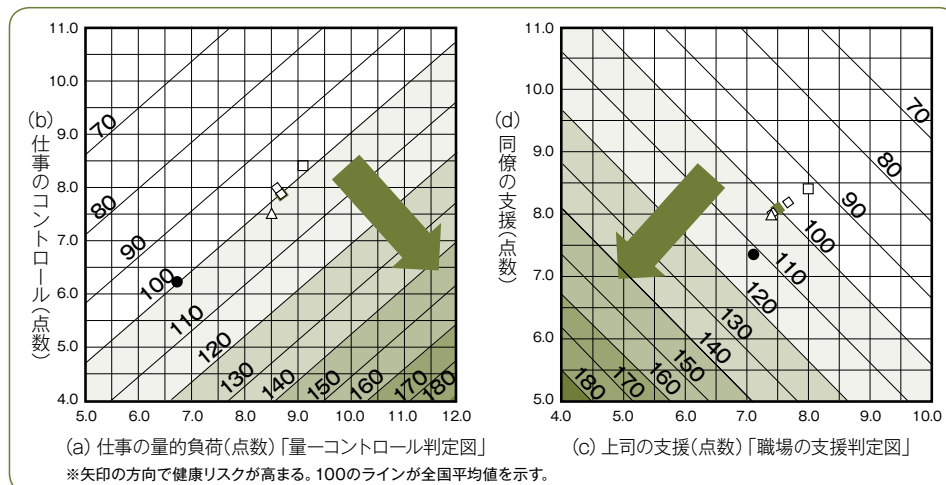
2. 集団分析の実際 －仕事のストレス判定図の例から－

ここでは、国が推奨する57項目の職業性ストレス簡易調査票を用いた集団分析を紹介します。ストレスチェック制度の集団分析では、前述の①から③の調査票項目のうち、①職場のストレス要因、及び③職場の支援、に着目して、労働者の平均値を算出します。これを①職場のストレス要因については、(a) 仕事の量的負荷、及び (b) 仕事のコントロールに

ついて、それぞれの調査票項目の平均値を算出し、「量－コントロール判定図」をプロットします。また同様に③職場の支援要因については、(c) 上司の支援、及び (d) 同僚の支援について、それぞれの調査票項目の平均値を算出し、「職場の支援判定図」をプロットします。

この2つを合わせて、「仕事のストレス判定図」といいます（図3）。「量－コントロール判定図」は職場のストレス要因が (a) 仕事の量的負荷と (b) 仕事のコントロールから構成

図3. 職業性ストレス簡易調査票による「仕事のストレス判定図」の例



出典：厚生労働省

され、全国平均値と職場平均値を比較します。「量－コントロール判定図」は図の右下に近づく（→）ほど職場のストレス要因が高いことを示しており、仕事の量的負荷と仕事のコントロールのうち、どの要因がより強く影響しているかがわかります。同様に、「職場の支援判定図」では職場の支援が (c) 上司の支援と (d) 同僚の支援から構成され、全国平均値と職場平均値を比較し

表2.「職場環境改善のためのヒント集（メンタルヘルスアクションチェックリスト）」

注) ◎＝特に関係あり ○＝関係あり

領 域		アクション項目	仕事の 量的負担	仕事の コントロール	上司の 支援	同僚の 支援
A	作業計画への 参加と情報の 共有	1. 作業の日程作成に参加する手順を定める 作業の分担や日程についての計画作成に、作業者と管理監督者が参加する機会を設ける。		◎		
		2. 少数人数単位の裁量範囲を増やす 具体的なすすめ方や作業順序について、少数単位又は作業担当者ごとに決定できる範囲を増やしたり再調整する。		◎		
		3. 個人あたりの過大な作業量があれば見直す 特定のチーム、又は特定の個人あたりの作業量が過大になる場合があるかどうかを点検して、必要な改善を行う。	◎	○	○	○
		4. 各自の分担作業を達成感あるものにする 分担範囲の拡大や多能化などにより、単調な作業ではなく、個人の技量を生かした達成感が得られる作業にする。		◎	○	
		5. 必要な情報が全員に正しく伝わるようにする 朝の短時間のミーティングなどの情報交換の場を設け、作業目標や手順が各人に伝わり、チーム作業が円滑に行われるように、必要な情報が職場の全員に正しく伝わり、共有できるようにする。		◎	○	○
B	勤務時間と 作業編成	6. 労働時間の目標値を定め残業の恒常化をなくす 1日、1週、1ヵ月単位ごとの労働時間に目標値を設け、ノー残業デーなどを運用することなどで、長時間労働が当たり前である状態を避ける。	◎	○		
		7. 繁盛期やピーク時の作業方法を改善する 繁盛期やピーク時などの特定時期に個人やチームに作業が集中せず作業の負荷や配分を公平に扱えるように、人員の見直しや業務量の調整を行なう。	◎	○		
		8. 休日・休暇が十分取れるようにする 定めた休日日数がきちんと取れ、年次有給休暇や、リフレッシュ休暇などが計画的に、また必要に応じて取れるようにする。	◎	○		
		9. 勤務時間制、交代制を改善する 勤務時間制を見直し、十分な休憩時間が確保でき、深夜・早朝勤務や不規則勤務による過重負担を避けるようにする。	◎	○	○	
		10. 個人の生活条件に合わせて勤務調整ができるようにする 個人の生活条件やニーズに応じて、チーム編成や勤務条件などが柔軟に調整できるようにする。 (例：教育研修、学校、介護、育児)	◎	○	○	○
C	円滑な 作業手順	11. 物品と資材の取り扱い方法を改善する 物品と資材、書類などの保管・運搬方法を工夫して負担を軽減する。 (例：取り出しやすい保管場所、台車の利用、不要物の除去や整理整頓など)	◎	○		
		12. 個人ごとの作業場所を仕事しやすくする 各自の作業場のレイアウト、姿勢、操作方法を改善して仕事しやすくする。 (例：作業台の配置、肘の高さでの作業、パソコン操作方法の改善など)	◎	○		
		13. 作業の指示や表示内容をわかりやすくする 作業のための指示内容や情報が作業中いつでも容易に入手し確認できるようにする。 (例：見やすい指示書、表示・ラベルの色分け、標識の活用など)	○	◎	○	
		14. 反復・過密・単調作業を改善する 心身に大きな負担となる反復作業や過密作業、単調作業がないかを点検して、適正な負担となるよう改善する。	◎	○		
		15. 作業ミス防止策を多面に講じる 作業者が安心して作業できるように、作業ミスや事故を防ぎ、もし起こしても重大な結果に至らないように対策を講じる。 (例：作業手順の標準化、マニュアルの作成、チェック方法の見直し、安全装置、警報など)	◎	○		
D	作業場環境	16. 温熱環境や音環境、視環境を快適化する 冷暖房設備などの空調環境、照明などの視環境を整え、うるさい音環境などを、個々の作業者にとって快適なものにする。	○	○	○	○
		17. 有害環境源を隔離する 健康を障害するおそれのある、粉じん、化学物質など、人体への有害環境源を隔離するか、適切な防護対策を講じる。	○			
		18. 職場の受動喫煙を防止する 職場における受動喫煙による健康障害やストレスを防止するため、話し合いに基づいて職場の受動喫煙防止対策をすすめる。 衛生設備と休養設備を改善する			◎	◎

出典：こころの耳（厚生労働省）https://kokoro.mhlw.go.jp/manual/hint_shokuba_kaizen/

ます。この場合は右上ほど職場の支援がよい状態を示し、ストレスを緩和する要因となります。このように、仕事のストレス判定図をみることで、(a)～(d)の4つの要因のうち、ストレス面からどの要因に課題があるのか、が見える化できるようになります。全国平均値との比較のほか、事業場全体と個別職場の比較なども可能です。職場のストレス要因と職場の支援の評価値をかけ合わせたものを職場の総合健康リスクとします。【総合健康リスク＝(量－コントロール判定図の値)×(職場の支援判定図の値)／100】として表されます。

では、この仕事のストレス判定図をどう解釈したらよいでしょうか。図3の例では、「量－コントロール判定図の値」と「職場の支援判定図の値」をかけ合わせた「総合健康リスク」を全国平均値の100と比較し、総合健康リスクが高いほ

ど労働者がメンタルヘルス不調のリスクが高くなることを示しています。これまでの研究では、例えば、総合健康リスクが120を超えると、仕事のストレスにより心理的ストレス反応、傷病休業、医師受診率等のリスクが20%上昇する可能性が示唆されています。このため、総合健康リスクが高く120%を超える職場は、仕事のストレス判定図に基づき、ストレス面から職場環境改善を優先的に検討することが望ましいでしょう。120%にいかない場合もよりよい職場づくりのために改善を検討することは有用です。集団分析では数値やグラフで職場の総合健康リスクが量的な情報として算出されます。一方で、管理監督者の日頃のマネジメント視点での見解など質的な情報も重要です。量的な情報と質的な情報に異なる傾向がないかどうかは結果を解釈する上でのポイントです。

量的な情報が日頃のマネジメント視点での質的な情報と合致する場合は解釈しやすいといえますが、質的な情報と異なる結果がでた場合はその背景について慎重に検討することがよいでしょう。

3. 集団分析の活用

ストレスチェックの集団分析ではその結果をもとに職場のストレス状況について課題がある場合には職場環境の改善に活用することが本来の目的です。事業場として、集計・分析結果に基づき、管理監督者向けのセミナーを実施することや衛生委員会等で対策について検討すること等を通して職場環境の改善に取り組みましょう。

職場環境改善への取り組み例として、事業場全体として安

全衛生年間計画に取り組み衛生委員会等を通じて各職場のグッドプラクティスを共有する等の方法、主に管理監督者等が中心となり職場の働き方に合わせた改善計画を立案して実施する方法、あるいは職場メンバーでグループワークのように話し合いながら自職場の環境評価や改善への取り組み内容を検討する方法等があります。集団分析の結果により、どのような対策が有効なのかという点については、「職場環境改善のためのヒント集（メンタルヘルスアクションチェックリスト）」を活用しましょう（表2）。これは国の研究班により、集団分析に基づく職場環境改善に有効であったグッドプラクティスを6分野に分類して、合計30項目の改善提案のリストとしてまとめた資料です。これらの30項目のうち、自職場に活用できそうな項目を選定して職場環境改善として実行していくことができます。

コラム ストレスチェック制度の集団分析の情報源と相談先一覧

ストレスチェック制度は導入から8年が経過し、集団分析に取り組む事業者も増えてきています。ストレスチェック制度、及び集団分析は、厚生労働省が所管

する「こころの耳」に行政資料からわかりやすい解説資料まで掲載されています。ぜひ活用してください。

- ◎厚生労働省資料「ストレスチェックの効果的な実施と活用に向けて」（パンフレット）
URL <https://www.mhlw.go.jp/content/000917251.pdf>

- ◎厚生労働省 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト：
こころの耳「ストレスチェック制度について」
URL <https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianeihou/>

「こころの耳」は、職場でのメンタルヘルス対策を実施する上での必要な情報が集約されています。働く方へ、ご家族へ、事業者の方へ、部下を持つ方へ、支援する方へと職場のメンタルヘルスに関わるそれぞれの立場から情報を見ることができます。このなかに「ストレスチェック制度について」のページがあります。まずはこのページを確認しましょう。

- ◎こころの耳：職場環境改善ツール
URL <https://kokoro.mhlw.go.jp/manual/>

職場環境改善のためのヒント集（メンタルヘルスアクションチェックリスト）を含む職場環境改善のための各種のツールが1か所に集められて詳しい解説がされています。職場環境改善をスタートするための教材が揃っているだけでなく、最も効果があるとされている「参加型職場環境改善」のための最新の手引きとして基本的な項目を拡充した形で「いきいき職場づくりのための参加型職場環境改善の手引き」を掲載されています。ぜひ活用しましょう。

- ◎労働者健康安全機構：電話相談窓口「ストレスチェック制度サポートダイヤル」
URL <https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/helpline/tabid/1008/Default.aspx>

全国統一ナビダイヤル（電話番号）：0570-031050（通話料がかかります）

平日 10時～17時（土曜、日曜、祝日、12/29-1/3は除く）

産業医、保健師等のストレスチェックの実施者、事業者、衛生管理者等のストレスチェック制度担当者等からのストレスチェック制度の実施方法、実施体制、不利益な取扱いなどに関する相談に対応しています。

- ◎各都道府県の産業保健総合支援センターによる支援
URL <https://www.johas.go.jp/Portals/0/sanpocenter/webhiroba.html>

（1）ストレスチェック等のメンタルヘルス対策に関する研修・セミナーの実施

全国47か所に設置されている産業保健総合支援センターでは、産業医・産業看護職等の産業保健スタッフ、事業主、人事・労務担当者等を対象に、ストレスチェック等のメンタルヘルス対策に関する研修・セミナーを実施しています。

（2）事業場への個別訪問による支援

産業保健総合支援センターでは、支援要請があった事業場に専門スタッフが訪問し、ストレスチェック等のメンタルヘルス対策の導入について助言等を無料で実施しています。また、管理監督者や若年労働者を対象としたメンタルヘルス教育等も無料で実施しています。