

基礎研 レター

ストレスチェック後、 高ストレス者が面談を受けない理由

保険研究部 准主任研究員 村松 容子
e-mail: yoko@nli-research.co.jp

2015年以降、常時雇用する労働者が50人以上の職場で義務づけられている「ストレスチェック」は、対象となる職場ではおおむね実施されているが¹、従業員が受検をしない、正直に回答しない、高ストレス者が面談等を申し出ないといった課題は残されたままだ²。

本稿では、被用者を対象に実施したアンケート調査を使ってストレスチェック後の高ストレス者の行動を確認した。使用したデータはニッセイ基礎研究所が実施した「2018年度 被用者の働き方と健康に関する調査³」である。

1——高ストレスで面談等を勧められた割合は1割。女性、25～44歳、正社員で高い。

今回の調査で、過去1年間に、職場からストレスチェックの案内があった被用者は2,960人、そのうち、職場でチェックを受けた被用者は、2,572人（男性1,631人、女性941人）だった。職場で受けたストレスチェックの結果は、受検者全体の10.0%が「高ストレスと評価され、専門家等との面談を勧められた」、12.1%が「高ストレスと評価されたが、面談等は勧められていない」、62.8%が「中または低ストレスと評価された」、15.1%が「覚えていない」と回答した^{4 5}。

性、年齢、職業・企業規模別で見ると、「高ストレスと評価され、専門家等との面談を勧められた」割合は8～12%と大きな差ではないものの、男性より女性が、24歳以下や55歳以上よりも25～54歳が、規模によらず民間企業正社員が、それぞれ高い傾向があった。若年、50人未満企業の正社員、契約社員または派遣社員では、結果を覚えていない割合が高かった。

¹ 実施を義務づけられている常時50人以上いる職場での実施率は83%（厚生労働省「ストレスチェック制度の実施状況」、2017年）

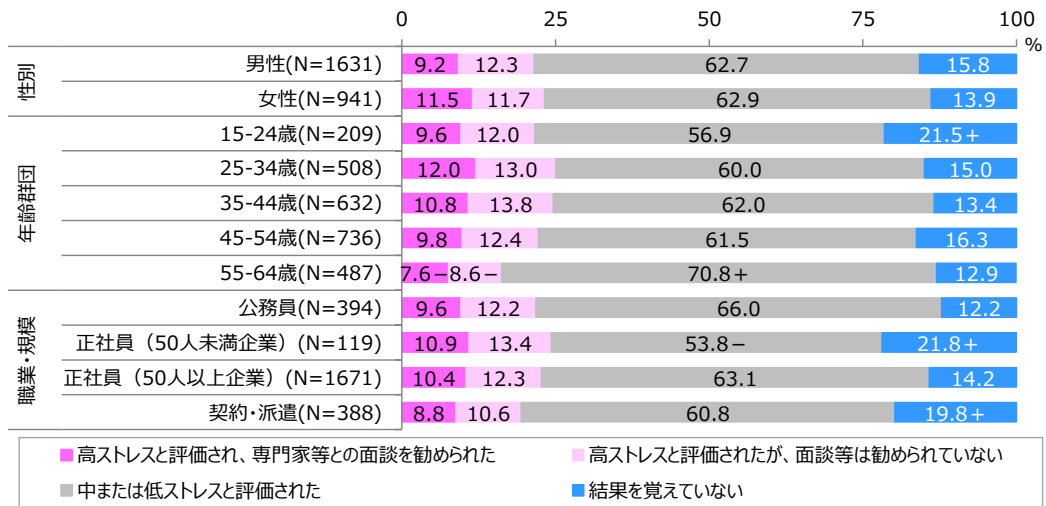
² [村松容子「ストレスチェック制度は、どこまで浸透したか、今後どこまで浸透するのか」ニッセイ基礎研究所基礎研レポート\(2018年10月\)](#)

³ ニッセイ基礎研究所「2018年度 被用者の働き方と健康に関する調査」全国18～64歳の男女被用者を対象とするインターネット調査。2019年3月実施。サンプル数5,309。

⁴ ストレスチェック実施者は、高ストレスである従業員に対して面談指導の申し出を推奨することになっている。したがって、「高ストレスと評価されたが、面談等は勧められていない」と回答した12.1%が、面談指導の水準を満たすほどの高ストレスではなかったのか、高ストレスだったが実施者が面談等を勧めなかったのか、面談等を勧められたことを認識していないのかは不明である。

⁵ （公社）全国労働衛生団体連合会が「平成29年 全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書」で、実際に職場で実施されたおよそ159万人分のチェック結果を分析したところ、高ストレスと判定された者は13.4%で、今回の調査とほぼ同水準だった。

図表1 職場でのストレスチェックの結果



(注) 全体と比べて有意差がある場合に数字に「+」「-」を記載 (5%水準)

(資料) ニッセイ基礎研究所「2018年度 被用者の働き方と健康に関する調査」(以下、同じ。)

2—高ストレスと言われても、「何もなかった」が6割。

1 | 「職場指定の専門家等との面談を行った」は55歳以上。若年と女性は「家族や友人に相談した」

今回の調査で「高ストレスと評価され、専門家等との面談を勧められた」と回答した人(258人)が、結果を受けて何かを行ったかを尋ねたところ、「何も行わなかった」が最も多く、全体の61.6%を占めた。残りの38.4%は、複数回答で「職場で指定された専門家等と面談を行った」が24.0%、「自分で病院やカウンセリングに行った」が15.5%だった(このいずれかを行ったのは33.7%)。

性、年齢、職業・企業規模別で見ると、55~64歳では、「職場で指定された専門家等と面談を行った」が多く、25~54歳は低く、「自分で病院やカウンセリングに行った」を含めても医師等に相談した割合は3割程度に留まった。職場で指定された専門家、または、自分で病院やカウンセリングに行った等の対応をとったのは、男性と公務員に多かった。

図表2 高ストレス者のその後の行動

	N	何かを行った (複数回答)				何も行わなかった
		①職場で指定された専門家等との面談	②自分で病院やカウンセリングに行った	③家族や友人に相談した	①または② [再掲]	
全体	258	24.0	15.5	5.8	33.7	61.6
男性	150	27.3	18.0	3.3	38.7	59.3
女性	108	19.4	12.0	9.3	26.9	64.8
15-24歳	20	30.0	15.0	25.0	40.0	45.0
25-34歳	61	18.0	16.4	13.1	29.5	59.0
35-44歳	68	23.5	14.7	0.0	32.4	67.6
45-54歳	72	19.4	18.1	1.4	30.6	68.1
55-64歳	37	40.5	10.8	2.7	45.9	51.4
公務員	38	34.2	23.7	10.5	50.0	39.5
正社員 (50人未満企業)	13	23.1	23.1	0.0	38.5	61.5
正社員 (50人以上企業)	173	24.9	15.0	5.8	34.1	61.8
契約・派遣	34	8.8	5.9	2.9	11.8	85.3

(注) 全体と比べて有意に大きい値に網掛け (5%水準)

女性や15~34歳では、「家族や

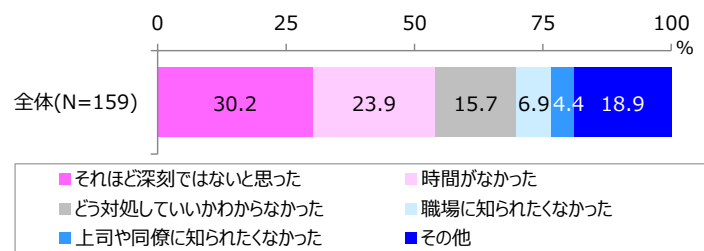
友人に相談した」が多く、35歳以上では、家族や友人にはほとんど相談していなかった。また、契約社員や派遣社員では「何も行わなかった」が8割を超えて高かった。

2 | 面談を申し出なかったのは「それほど深刻ではないと思った」

一方、何も行わなかった人について、その最大の理由を尋ねたところ、30.2%が「それほど深刻ではないと思った」だった。次いで「時間がなかった(23.9%)」「その他(18.9%)」「どう対処していいかわからなかった(15.7%)」となった。

その他の内容について、自由回答で尋ねたところ、「どうせ何も変わらない」「職場にばれる・不利益を被る」といった職場やストレスチェックに対する反発が多かった⁶。

図表3 「何も行わなかった」最大の理由



3——「対人関係」「働きがい」「活気」「イライラ感」「疲労感」「同僚からのサポート」でストレスが強いと「何も行わない」可能性

今回の調査では、標準的なストレスチェック(57項目)にも回答してもらっている。この標準的な質問からは、ストレスの原因9因子、ストレスによる心身の症状6因子、周囲のサポート3因子が抽出できる⁷。高ストレスかどうかは、これら3つの領域のストレス状況を組み合わせて判定される。

今回の調査での回答結果は、職場でストレスチェックを受けた時点のものとは異なるが、仕事に対する考え方や職場環境、ストレスの状況について、職場でのチェック時と同様の状況が表れていると想定して、今回のストレスチェックで、3つの領域のそれぞれの因子について、ストレスが特に高い人⁸を選び、その後の行動の違いを見た(図表4)。

その結果、高ストレス者全体と比べると、3つの領域のいずれか1つの因子でも特に高い人で、「職場で指定された専門家等と面談を行った」が全体と比べて低く、「何も行わなかった」が高い傾向があった。中でも、「職場での対人関係」「働きがい」「活気」「イライラ感」「疲労感」「同僚からのサポート」でストレスを抱えている人は、「何も行わなかった」が特に高かった。逆に、特にストレスが高い因子がなければ、全体で高ストレスであっても、「職場で指定された専門家等と面談を行った」割合が高いと考えられる。

一方、「身体愁訴」がある場合は、「職場で指定された専門家等と面談を行った」割合は低いものの、自分で病院やカウンセリングに行く等して「何も行わなかった」割合は低かった。また、「仕事の適正度」でストレスを抱えている人は「家族や友人に相談した」が高かった。

「仕事のコントロール度」「同僚からのサポート」でストレスを抱えている人では、何も行わなかった理由として、職場や上司・同僚に知られなくなかったと回答した割合が、「心理的な仕事の負担感(量)」「自覚的な身体的負担度」「活気」でストレスを抱えている人では、時間がなかったと回答した割合が、それぞれ高かった。

⁶ その他、「既に通院している」「申請したが、その後の案内がない」などもあった。

⁷ 詳細は、厚生労働省「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」等を参照のこと。

⁸ 厚生労働省の素点換算表に基づいて各因子を4~5段階に分類し、最もストレスの高いグループに属している人を「特にストレスが高い」人とした。

図表4 高ストレス者の、ストレスの状況別その後の行動

(%)

		N	職場で指定された専門家等と面談	自分で病院やカウンセリングに行った	家族や友人に相談した	何も行わなかった	それほど深刻ではないと思った	時間がなかった	どう対処していいかわからなかった	職場に知られなかった	上司や同僚に知られなかった	その他	
高ストレス者全体		258	24.0	15.5	5.8	61.6	18.6	14.7	9.7	4.3	2.7	11.6	
各因子、特にストレスの高い人	ストレスの原因	心理的な仕事の負担(量)	59	20.3	15.3	3.4	67.8	11.9	25.4	6.8	6.8	1.7	15.3
		心理的な仕事の負担(質)	56	17.9	12.5	8.9	67.9	16.1	17.9	8.9	8.9	5.4	10.7
		自覚的な身体的負担度	49	14.3	8.2	8.2	73.5	12.2	28.6	10.2	4.1	4.1	14.3
		職場の対人関係	64	10.9	10.9	7.8	78.1	20.3	17.2	12.5	1.6	3.1	23.4
		職場環境	65	18.5	12.3	4.6	70.8	18.5	15.4	10.8	4.6	3.1	18.5
		仕事のコントロール度	37	21.6	24.3	8.1	62.2	8.1	10.8	8.1	16.2	2.7	16.2
		技能の活用度	33	18.2	24.2	9.1	63.6	12.1	15.2	9.1	9.1	3.0	15.2
		仕事の適正度	65	13.8	21.5	10.8	64.6	15.4	12.3	12.3	7.7	3.1	13.8
	心身の反応	働きがい	78	12.8	12.8	9.0	73.1	15.4	14.1	11.5	7.7	2.6	21.8
		活気	143	16.8	15.4	6.3	69.2	16.1	18.9	9.8	4.9	3.5	16.1
		イライラ感	94	11.7	11.7	5.3	75.5	17.0	17.0	14.9	5.3	3.2	18.1
		疲労感	96	14.6	14.6	6.3	69.8	18.8	19.8	9.4	5.2	2.1	14.6
		不安感	82	20.7	18.3	4.9	64.6	15.9	18.3	9.8	4.9	2.4	13.4
		抑うつ感	113	18.6	15.9	5.3	66.4	15.9	18.6	11.5	4.4	0.9	15.0
サポート	身体愁訴	106	22.6	22.6	6.6	56.6	13.2	15.1	10.4	4.7	1.9	11.3	
	上司からのサポート	85	22.4	12.9	4.7	65.9	11.8	17.6	9.4	7.1	4.7	15.3	
	同僚からのサポート	96	18.8	13.5	1.0	70.8	14.6	12.5	12.5	7.3	6.3	17.7	
	家族・友人からのサポート	112	21.4	17.0	1.8	66.1	17.0	18.8	8.0	6.3	4.5	11.6	

(注1) 全体と比べて有意に大きい値に網掛け(5%水準)

(注2) 厚生労働省の素点換算表に基づいて各因子を4~5段階に分類し、最もストレスの高いグループに属している人を、「特にストレスが高い人」とした。

4—ストレスをためすぎる危険性を周知し、早めの対応が求められる

本来、ストレスチェックは、会社が結果をもとに職場環境の改善をするのに役立てたり、チェックを通じて従業員自身が自分のストレスの状況を知り、必要に応じて医師等の助言を得たり、仕事の軽減等をしてもらうことで、ストレスをためこまないように活用できる制度であることが望ましい。

しかし、今回の結果から、高ストレスで面談等を勧められたうち、6割が「それほど深刻ではないと思った」「時間がなかった」等の理由で何も行っていなかった。高ストレス者が多い25~54歳で、職場で指定された専門家との面談、または、自分で病院やカウンセリングに行った等の対応をとった割合は低かった。身体愁訴が強いと、何かしら行動を起こす割合が他と比べて高かったが、それ以外の因子が高くても、身体愁訴が強くなるまで、自分では認識しにくい可能性がある。まずは、高ストレスと判定された時点で、各従業員が、他と比べてストレスがたまっている状態であることや、ストレスをためすぎる危険性を認識できるような十分な説明をすることが大切である。

ただし、高ストレスであることを認識しても、職場や同僚等に知られたくない、どうせ何も変わらないといった理由で何も行わない人もいる。職場に知らせずに仕事の負担を軽減することはできないため、ストレスが高すぎる状態の従業員に対して、どういったサポートを受けることが可能かを具体的に示し、従業員が相談しやすい職場を作ることが必要だろう。特にストレスが高い因子がなければ、判定で高ストレスであっても、「職場で指定された専門家等と面談を行った」割合が高い可能性がある。早期の対応が重要ということだろう。