

基礎研 レポート

職場におけるストレスチェックの現状 ～ストレスチェックの効果検証と、 小規模事業所の実施や集団分析の実施が議題に

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

1——ストレスチェック制度の効果検証・制度見直しの概要

従業員のメンタルヘルスは、古くから企業における課題として認識されてきた。長年、対策は、各企業や職場に任されてきたが、2014年に労働安全衛生法が改正され、2015年12月以降、常時雇用する労働者が50人以上の事業場においては、メンタルヘルス不調の未然防止である一次予防の強化を目的として年に1回ストレスチェックを行うことが義務付けられた（50人未満の事業場では努力義務）。しかし、現在のところ、メンタルヘルスを理由とする休・退職者数に改善は見られない。

このような中、「骨太の方針2023（経済財政運営と改革の基本方針2023）」で、メンタルヘルス対策の強化等の働き方改革を一層進めることとされ、2024年3月に厚生労働省内に設置された「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」で、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策について効果検証と、その活用についての検討¹がスタートした。

本稿では、メンタルヘルス不調者数、および企業におけるストレスチェック実施について、厚生労働省の公表資料から現状を紹介した後、ニッセイ基礎研究所が被用者を対象に行った調査から、労働者のストレスチェックへの受検状況を紹介する。また、「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」での議論の動向を紹介する。

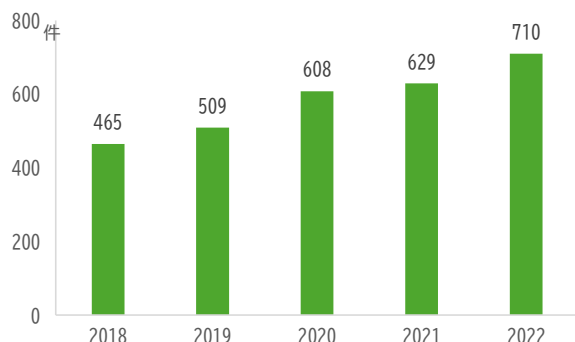
2——メンタルヘルス不調者は減っていない

厚生労働省の「過労死等の労災補償状況（精神障害に関する事案の労災補償状況）」によると、精神障害の労災支給決定件数は増加傾向にあり、2022年度には710件と、これまでで最も多かった（図表1）。また、厚生労働省の「労働安全衛生調査（実態調査）」によれば、メンタルヘルス不調に

¹ 2014年の労働安全衛生法の一部を改正する法律は、施行後5年を経過した場合において、改正後の労働安全衛生法の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとされている。これを受けて2014年改正労働安全衛生法の施行状況について議論された第134回労働政策審議会安全衛生分科会（2020年11月）で、今後、ストレスチェック制度について効果検証を行い検討していくべきであると指摘されている。

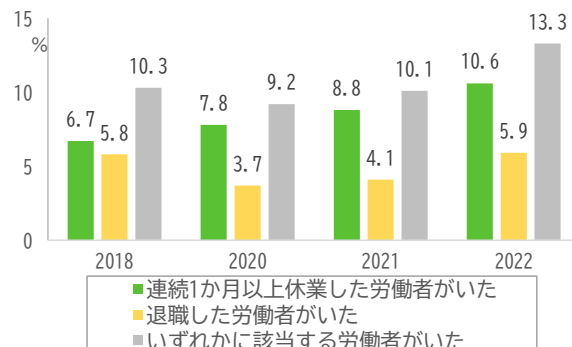
よって連続1か月以上休業、または退職した労働者がいる事業場の割合は、約1割で横ばいで推移していたが、2022年は13.3%と、それ以前と比べるとやや高くなっていた（図表2）。連続1か月以上休業した労働者がいた割合は上昇傾向にあり、改善は見られない。

図表1 精神障害に関する事案の労災補償状況（認定件数）の推移



（出典）厚生労働省「令和4年度過労死等の労災補償状況」

図表2 メンタルヘルス不調の労働者がいる事業場の割合

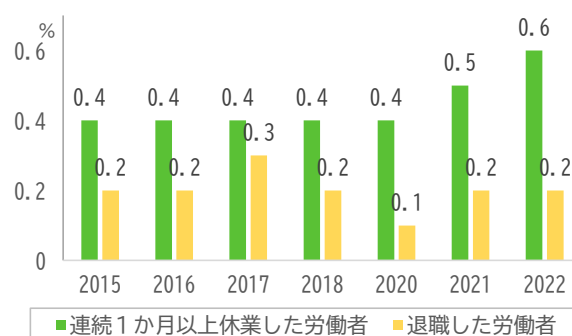


（注）2019年はメンタルヘルスについては調査されていない
（出典）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）各年」

メンタルヘルス不調によって連続1か月以上休業、または退職した労働者の割合でみても、退職については横ばい、休業については2021年以降、やや上昇していた（図表3）。

図表2、3から休業者は増えている可能性が考えられる。ただし、メンタルヘルス不調による休業は、発生しないことが望ましいが、休業後に職場復帰できているならば、退職に至るよりは労働者にとって悪い状況ではない可能性があるため、今後も注視していく必要があるだろう。

図表3 メンタルヘルス不調によって連続1か月以上休業・退職した労働者の割合



（注）2019年はメンタルヘルスについては調査されていない
（出典）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）各年」

3—ストレスチェック実施状況 ～公的統計

1 | メンタルヘルス対策実施状況は規模によって異なる

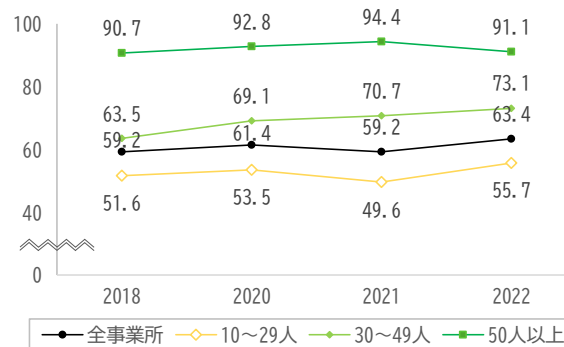
メンタルヘルス対策を行う事業場は、2022年度に全体で63.4%だった（図表4）。事業場の規模別にみると、人数が多い事業場ほど実施している割合が高く、50人以上の事業場では9割を超えているのに対し、30～49人では7割強、10～29人では6割未満にとどまる²。メンタルヘルス対策を実施

² 村松容子「企業における「メンタルヘルス対策」～健康経営における柱の1つ」ニッセイ基礎研究所基礎研レター（2016年2月22日、https://www.nli-research.co.jp/files/topics/52295_ext_18_0.pdf?site=nli）

しない理由は、規模が小さい事業場においては、「該当する労働者がいない」が最も高い³（図表略）。

メンタルヘルス不調によって連続1か月以上休業、または退職する労働者は、図表3より1%未満であることから、50人未満の事業場においては該当する労働者をこれまで経験したことがない可能性はあり得る。しかし、メンタルヘルス不調を理由に休業や退職する労働者がいた場合、規模が小さい事業場ほど影響が大きい可能性があるため、これまで経験がなくても、メンタルヘルス不調の未然防止策は重要だろう。

図表4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合



（注）2019年はメンタルヘルスについては調査されていない
（出典）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）各年」

2 | メンタルヘルス対策の中心はストレスチェックの実施

メンタルヘルス対策として実施している取組みは、いずれの規模においても「ストレスチェックの実施」が最も高い⁴（図表略）。

ストレスチェックとは、「心身のストレス反応」に関する質問、ストレス反応に影響する因子として「周囲のサポート」に関する質問、その他「仕事や家庭の満足度」に関する質問から成るアンケートで従業員がそれぞれ受検する。「心身のストレス反応」が高い者、または「心身のストレス反応」が一定以上あり、かつ「ストレスの原因」及び「周囲のサポート」に関するストレスが著しく高い者を、高ストレス者と判定し、改善策をとることが推奨されている。主に2つの活用方法がある。1つは、アンケートに答えることで、従業員自身が自分のストレス状態を知るもので、高ストレス者は医師等による面談を受けたり、上司と業務負荷について見直しをする等によって早い段階で対処するために活用する。もう1つは、職場が、部署等の一定の集団ごとに集計結果を分析し（集団分析と呼ばれる）、集団ごとの職場環境の改善を図るために活用する⁵。

3 | ストレスチェックの実施状況

ストレスチェックの実施は、現在のところ、50人以上企業は義務であるのに対し、50人未満は努力義務に留まる。そのため、実施状況も50人以上かどうかで大きな差がある。

厚生労働省の「労働安全衛生調査（実態調査）」によると、2017年度以降、50人以上の事業場では

³ 厚生労働省「第1回 ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会（2024年3月）」資料（職場におけるメンタルヘルス対策の現状等）等参照のこと。最も高いのが「該当する労働者がいない」、次いで「取り組み方がわからない」「専門スタッフがいない」等が続く。50人以上の事業場では「専門のスタッフがいない」が最も高く、次いで「該当する労働者がいない」「取り組み方がわからない」が続く。

⁴ 厚生労働省「第1回 ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会（2024年3月）」資料（職場におけるメンタルヘルス対策の現状等）等参照のこと。

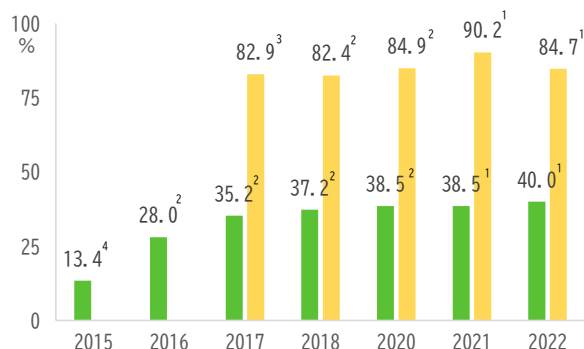
⁵ ストレスチェック制度に期待される活用方法の詳細は、例えば、村松容子「ストレスチェック制度は、どこまで浸透したか、今後どこまで浸透するのかニッセイ基礎研究所基礎研レポート（2018年10月15日、https://www.nli-research.co.jp/files/topics/59874_ext_18_0.pdf?site=nli）」等参照のこと。

8～9割で横ばいで推移している（図表5）。2022年度については、2021年度と比べて5ポイント以上低下している。50人以上の事業場においては、2021年度にメンタルヘルス対策に取り組む割合が高かったことから、ストレスチェックの実施についても2021年度が特に高かった可能性もある。コロナ禍では、これまでと異なる働き方を強いられた事業所も多く、労働者のメンタルヘルス不調が懸念された。今回の結果だけでは裏付けは得られないが、2021年度は、メンタルヘルス対策に例年よりも関心をもつ事業所が増えたものの、コロナ禍が落ち着く中で対策も一時的なものとして合わせて収束した可能性が考えられる。今後の推移を注視しておく必要があるだろう。

50人未満の事業場も含めた全体では、最も高い2022年度でも4割だった。2015～2018年度に実施した企業が増え、以降は横ばいで推移していることから、実施が努力義務となっている50人未満の事業場で、やや遅れて導入が進み、以降は横ばいで推移しているようだ。

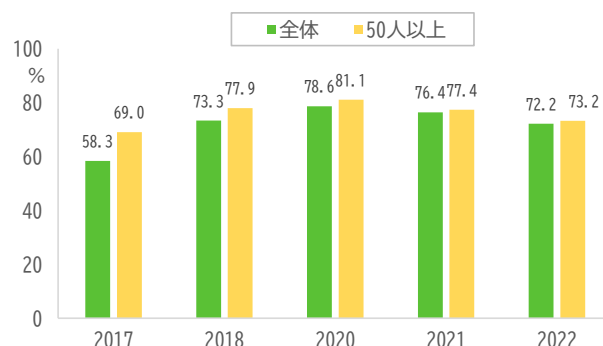
集団分析の実施状況についてみると、全体と50人以上の事業場の差は小さく、いずれも7～8割となっていた。残りの2～3割は、ストレスチェックを実施しても部署等の集団ごとの特性については見ていないことになる。さらに、時系列でみると、2020年をピークとしてここ2年は低下している。集団分析を行わない理由は、「集団分析の必要を感じなかった」が最も高く次いで「集団分析を実施する時間的余裕がなかった」「集団分析を実施するマンパワーや経費を確保できなかった」等が続いた⁶（図表略）。

図表5 ストレスチェック実施状況
（全事業場に対する割合）



（注1）※は労働安全衛生法に基づかないものも含む
（注2）2019年はメンタルヘルスについては調査されていない
（出典）1：厚生労働省「職場におけるメンタルヘルス対策の現状等」。2：厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」より筆者推計。3：厚生労働省「ストレスチェック制度の実施状況（2017年7月26日）」

図表6 集団分析実施状況
（ストレスチェックを実施した事業場に対する割合）



（注）2019年はメンタルヘルスについては調査されていない
（出典）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

以上のとおり、企業のメンタルヘルス対策は、ストレスチェックを中心に取組みが進んできているようではあるが、制度スタート時以降、実施や活用が拡大しているわけではない。

⁶ 厚生労働省「第1回 ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会（2024年3月）」資料（職場におけるメンタルヘルス対策の現状等）等参照のこと。

4—ストレスチェック受検後の対応状況 ～アンケート調査

1 | 使ったデータ

従業員はストレスチェックに対してどのように向き合っているのだろうか。

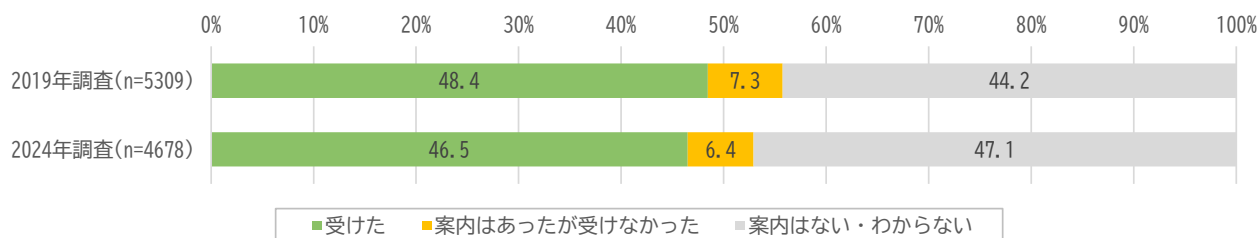
ニッセイ基礎研究所が2019年から毎年行っている「被用者の働き方と健康に関する調査」の2019年調査と2024年調査の結果を使って分析を行う。この調査では、全国の18～64歳の被用者（公務員もしくは会社に雇用されている人）の男女を対象とするインターネット調査で、全国6地区、性別、年齢階層別（10歳ごと）の分布を、2020年の国勢調査の分布に合わせて回収している。回収数は、2019年調査は6,201（男性3,697、女性2,504）、2024年調査は5,725（男性3,482、女性2,243）だった。本稿では、このうち、必要な質問に回答したそれぞれ5,309（男性3,101、女性2,208）、4,678（男性2,815、女性1,863）を対象として両年の結果を比較しながら分析する。

2 | 受検率、結果

本調査では、標準的なストレスチェックと同じ質問に回答してもらった後、勤め先でも、それと同様のストレスチェックを受けたかどうかを尋ねている。その結果、2019年、2024年いずれの調査でも「受けた」「案内はない・わからない」が半数弱、「案内はあったが受けなかった」が1割弱だった（図表7）。2019年調査と2024年調査を比較すると、「案内はあったが受けなかった」が2024年調査で高くなっていった。

対象者を公務員、正社員（50人未満企業⁷）、正社員（50人以上企業）、契約社員また派遣社員に分けて2019年調査と2024年調査を比較すると、正社員（50人以上企業）で「案内はない・わからない」が高くなっており（図表略）、それ以外には大きな変化がなかったことから、図表6の変化は正社員（50人以上企業）における変化が表れていると考えられる。図表4によれば、50人以上の事業場での実施割合は横ばいで推移していると思われることから、案内に気づけなかった可能性が考えられる。

図表7 職場でストレスチェックを受けたか

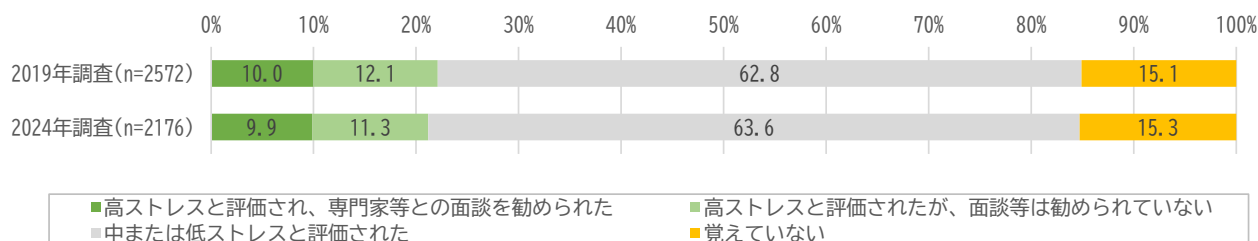


（資料）ニッセイ基礎研究所「被用者の働き方と健康に関する調査」

⁷ ストレスチェックが義務かどうかは企業規模ではなく事業場規模で決まっているが、本調査では事業場の規模を尋ねていないため、企業規模で分類した。

職場でストレスチェックを受けた人に対し、その結果を尋ねたところ、2019年、2024年いずれの調査でも「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「高ストレスと評価されたが、面談等は勧められていない」が、それぞれ1割程度、「中または低ストレスと評価された」が6割強、「覚えていない」が1割強で、2019年調査と2024年調査には大きな差はなかった（図表8）。

図表8 職場におけるストレスチェックの結果

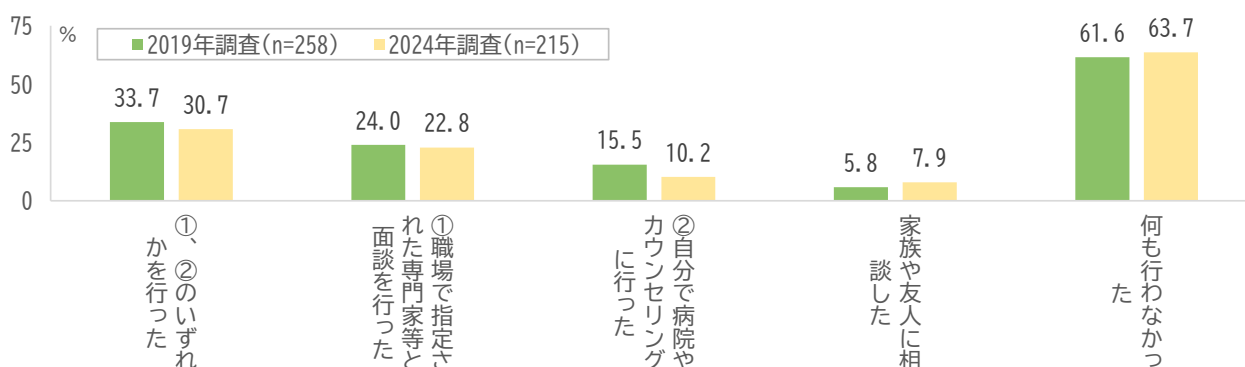


（資料）ニッセイ基礎研究所「被用者の働き方と健康に関する調査」

ストレスチェック制度では、高ストレス者に対しては、面談などの何らかの措置を行うことが求められていることから、ストレスチェックによって面談を推奨する水準の高ストレス者は1割程度だったが、面談を推奨するほどではない比較的高い状態である人を含めれば、その倍ほどになっているようだ。

職場でのストレスチェックで「高ストレスと評価され、専門家等との面談を勧められた」と回答した人に対して、その評価を知って行ったことを複数回答で尋ねた（図表9）。その結果、2019年、2024年いずれの調査でも「何も行わなかった」が6割強で高かった。「職場で指定された専門家等と面談を行った」が2割強、「自分で病院やカウンセリングに行った」が1割強、そのいずれかを行った人が3割程度だった。2019年調査と2024年調査を比較すると、「自分で病院やカウンセリングに行った」が低下していた。

図表9 「専門家等との面談を勧められた」人のその後の行動

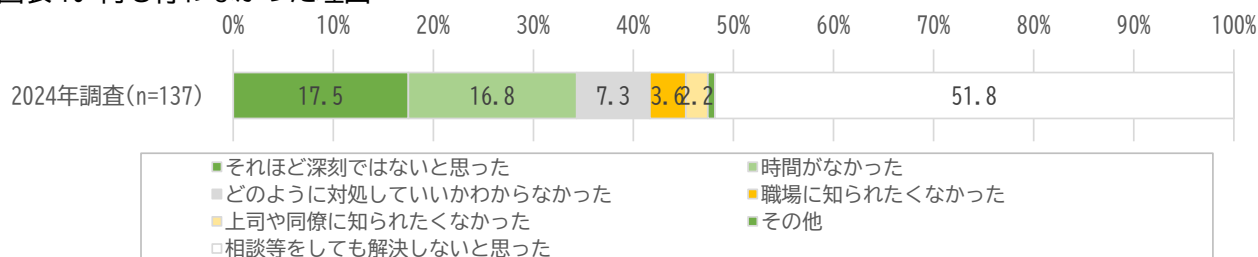


（資料）ニッセイ基礎研究所「被用者の働き方と健康に関する調査」

3 | 何も行わなかった理由

最後に 2024 年調査において、「何も行わなかった」と回答した人に対して、何もやらなかったもっとも大きな理由を尋ねた⁸（図表 10）。その結果、「相談等をしてでも解決しないと思った」が 51.8%と最も高く、次いで「それほど深刻ではないと思った（17.5%）」「時間がなかった（16.8%）」がつづいた。

図表 10 何も行わなかった理由



（資料）ニッセイ基礎研究所「被用者の働き方と健康に関する調査」

これらの結果から、従業員においてもストレスチェックをどう活用していいか周知されていない可能性が考えられる。

5——厚生労働省での議論

このような中、厚生労働省に設置された「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」で、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の効果検証と、その活用についての議論がスタートした。この検討会では、2021 年度厚生労働省委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」を踏まえて議論が行われており、ストレスチェックの効果を検証した後、今後の取組みについて議論される予定である。

議論では、規模が小さい企業・事業場においてメンタルヘルス対策が行われていないこと、ストレスチェックの効果が、規模が大きい事業場を含めて企業に対して十分に周知されておらず、ストレスチェックの実施や、集団分析が必ずしも有効に行われていないこと、特に規模が小さい事業場等で実施のための人員が不足していること等が課題としてあがっている。こういった議論を踏まえて、まず、ストレスチェックの効果や集団分析の効果を検証し、広く企業に周知することを進めるほか、規模が小さい企業のメンタルヘルス対策をどう進めるか検討する予定だ。

6——効果的なストレスチェック実施に向けて

以上のとおり、メンタルヘルス不調は、長年企業にとって課題となってきた。取組みを実施する割合は、50 人以上の事業場で 9 割を超えるが 30～49 人では 7 割、10～29 人では 6 割に満たず、規模に

⁸ 2019 年調査でも尋ねたが選択肢が異なるため、ここでは 2024 年調査の結果のみを示す。

よって差がある。規模が小さい事業場において、メンタルヘルス対策を実施しない理由は、「該当する労働者がいない」が最も高い。しかし、メンタルヘルス不調を理由に休業や退職する労働者がいた場合、規模が小さい事業場ほど影響が大きい可能性があるため、これまで経験がなくても、メンタルヘルス不調の未然防止策は重要だろう。

2015年12月から、メンタルヘルス不調の未然防止である一次予防の強化を目的としてストレスチェック制度を導入したが、ストレスチェックの実施を義務化されている50人以上の事業場では実施率が比較的高く推移しているものの50人未満の事業場では実施率が低いままである。また、ストレスチェックの実施やストレスチェックの結果にもとづく集団分析の実施も、年数を経ても拡大していない。現在、厚生労働省の「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」で、ストレスチェックの効果を検証され、規模が小さい事業場等でどのように進めるか、また集団分析をどのように活用するか、効果的な進め方について検討が行われる予定である。

一方、受検する従業員においても、2019年調査と2024年調査を比較した結果、ストレスチェックの案内を受けている割合、受けた結果高ストレスと判定された割合、判定された後に「職場で指定された専門家等と面談を行った」または「自分で病院やカウンセリングに行った」等医師や専門家に相談した割合に大きな変化はない。また、高ストレスと判定されても、「何も行わなかった」が半数を超えていたことから、ストレスチェックをどう活用していいか理解されていない可能性が考えられる。高ストレスと言われても、相談等をして解決しないと考えて、何もしない労働者が多いとすれば、ストレスチェックや集団分析を実施する事業場等が増えても労働者のメンタルヘルス対策の効果が薄くなってしまいかねない。事業場等は、ストレスチェックを職場改善にどのように利用したか従業員に周知し、従業員から期待されるような制度の進め方を行う必要があるだろう。