

報道関係者 各位

平成 29 年 10 月 30 日

【照会先】

大阪労働局 労働基準部 健康課  
(電 話)06(6949)6500

# ストレスチェック実施結果の活用状況等

～集団分析の活用状況把握のためアンケート調査を実施～

- ・概ね全ての労働者が受検したのは、ストレスチェックを実施した事業場の約半数
- ・集団分析を行った事業場で職場の環境改善計画を策定したのは約 1 割にとどまる
- ・約 4 割の事業場がストレスチェック以外の方法で高ストレスな職場を把握

- 大阪労働局（局長 田畑 一雄）は、「過重労働解消キャンペーン」（11 月 1 日～30 日）※参考を前に、過重労働がメンタルヘルス不調の原因となる場合があり、そのストレスチェック不調を未然に防止する「一次予防」として、ストレスチェック制度の活用や職場環境の改善が重要であることから、ストレスチェック実施結果の活用状況等についてアンケート調査を実施し、取りまとめましたので、公表します。（詳細は別添）
- 平成 28 年 12 月 26 日に厚生労働大臣を本部長とする長時間労働削減推進本部において「『過労死等ゼロ』緊急対策」が決定され、メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策のための取組の強化等が示されました。
- 大阪労働局としては、労働者の健康づくりを推進するため、ストレスチェック制度の未実施事業場への指導に加え、産業保健関係助成金※<sup>1</sup>の利活用の促進、ポータルサイト「こころの耳」※<sup>2</sup>を通じた企業の取り組み事例等の提供などを実施しています。また、施行 2 年目を迎えたストレスチェック制度について、ストレスチェック実施後の職場環境改善を中心に、企業の取り組み事例などの情報が得られる「職場のメンタルヘルスシンポジウム」※<sup>3</sup>が開催されます。

※<sup>1</sup> ストレスチェック実施後の集団分析結果を踏まえた職場環境改善に取り組む際にその費用の一部を助成するもののほか、ストレスチェック助成金、心の健康づくり計画助成金などがあります。（別添資料 1 参照）

※<sup>2</sup> 厚生労働省が提供する、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト（別添資料 2 参照）  
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

※<sup>3</sup> 「職場のメンタルヘルスシンポジウム」（別添資料 3 参照）  
平成 29 年 12 月 14 日（木） グランキューブ大阪 13:00～16:00 参加無料

# ストレスチェック実施結果の活用状況等について

厚生労働省大阪労働局労働基準部健康課調べ

ストレスチェック制度の実施状況を取りまとめた結果では、ストレスチェックの実施率は83.9%で、うち集団分析の実施率は80.6%であった。

集団分析を実施した事業場の活用状況等を把握するため、労働者数200人から299人の規模の内、無作為に選定した下記対象事業場に対して、アンケート調査を実施した。

## 調査結果の概要

- ・概ね全ての労働者が受検したのは、ストレスチェックを実施した事業場の約半数
- ・集団分析を行った事業場で、職場の環境改善計画を策定したのは、約1割にとどまる
- ・約4割の事業場がストレスチェック以外の方法で高ストレスな職場を把握

項目	対象事業場数	回収	回収率	全体回収率
集団分析を実施した事業場	150社	110社	73.3%	60.4%
集団分析を実施していない事業場	100社	41社	41.0%	

(参考) 厚生労働省大阪労働局労働基準部健康課調べ(平成29年8月)

## 1 ストレスチェック制度の実施状況

- ・平成29年7月末現在(以下同じ)、ストレスチェック制度の実施が義務付けられた事業場のうち、所轄の労働基準監督署に実施報告書の提出があった事業場<sup>1</sup>は8割強。

表1 ストレスチェック制度の実施状況

事業場規模	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1000人以上	計
ストレスチェックを実施した事業場の割合	82.9%	83.3%	90.2%	91.1%	99.0%	83.9%

1 ストレスチェックの実施が義務付けられている事業場は、ストレスチェックの実施結果に関する報告書を所轄の労働基準監督署に提出する義務がある。報告書の提出時期は、各事業場の事業年度の終了後など、事業場ごとに設定して差し支えないこととしている。

## 2 集団分析<sup>2</sup>の実施状況

- ・ストレスチェックを実施した事業場のうち、集団分析を実施した事業場は約8割。

表2 集団分析の実施状況

事業場規模	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1000人以上	計
集団分析を実施した事業場の割合	78.7%	82.2%	84.7%	83.1%	86.0%	80.6%

2 集団分析とは、ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計・分析し、職場ごとのストレスの状況を把握すること。

集団分析の結果を、業務内容や労働時間など他の情報と併せて評価し、職場環境改善に取り組むことが事業者の努力義務となっている。

## . ストレスチェック実施対象者の受検率

受検率	1～20(%)	21～40(%)	41～60(%)	61～90(%)	91～100(%)
事業場数	2	11	11	55	72

### 【コメント】

ストレスチェックの受検率は、91～100%が一番多く、約半数の事業場が概ねすべての対象労働者が受検していることがわかった。

労働者に対して受検を義務づけていないものの受検率の低い事業場については、メンタルヘルスの対策の必要性やメンタルヘルス不調を未然に防止するというストレスチェック制度の趣旨や目的及び個人の情報を取り扱った者には法律で守秘義務が課されているなどの情報管理についての周知が必要。

## . 高ストレス者の面接指導実施後の措置内容(複数回答結果集計)

項目	実施率
高ストレス者のうち、面接指導に基づく就業上の措置を実施した事業場	23.3%

### 面接指導に基づく就業上の措置の内訳

労働時間の短縮	出張の制限	時間外労働の制限	労働負荷の制限	作業転換	就業場所の変更
8.6%	2.9%	37.1%	34.3%	14.3%	25.7%
深夜業の回数制限	休職	上司による就業上の支援の指示	ハラスメント研修の実施	その他	
2.9%	14.3%	28.6%	8.6%	14.3%	

### 【その他の措置内容】(抜粋)

- ・医療機関への受診時間の確保

### 【措置後の効果】(抜粋)

- ・積極的に仕事に取り組んでいる
- ・本人からストレスが低減した旨の報告あり

### 【措置を実施しなかった理由】

- ・高ストレス者の中から面接指導を希望される方がいなかったため
- ・本人が面接の希望をしなかったため、面接をしていない。また、誰が高ストレスなのか分からないため、他部署に移りたいかアンケートを実施したが、異動の希望は無かった
- ・二度にわたり面接勧奨をしたが、申出が無かった

### 【コメント】

面接指導の結果、就業上の措置として、「時間外労働の制限」、「労働負荷の制限」、「就業場所の変更」、「上司による就業上の支援」により対応しているものが多い。なお、措置後の効果も現れていることから、一定の措置の必要性は認められる。

また、措置を実施しなかった理由としては、面接指導を申し出ない労働者が大半を占めていることから、労働者へ面接指導の重要性についての周知が必要。

## ・集団分析を実施していない理由(複数回答結果集計)

実施者が集団分析をしてくれない	集団分析をする理由が分からない	集団分析の費用がかかる	集団分析の単位が9人以下となる	その他
2.4%	2.4%	19.5%	22.0%	61.0%

### 【その他の理由】(抜粋)

- ・努力義務だったので見送った
- ・分析する時間が無い
- ・どのように集団分析を利用すれば良いのか分からない

### 【コメント】

集団分析を実施していない理由として、「集団分析の費用がかかる」、「集団分析の単位が9人以下となる」が多いことが認められたほか、努力義務であることや集団分析の利用方法が分からないなどの理由も判明した。

ストレスチェック実施の目的を周知するとともに、併せて集団分析結果の活用等の周知が必要。

## ・集団分析をした結果、職場の環境改善計画を策定したか

項目	策定率
策定した	10.1%
策定していない	89.9%

### 【コメント】

集団分析を実施した結果を職場の環境改善計画策定につなげている事業場は、約1割にとどまっている。

集団分析の必要性に加え、集団分析結果の活用方法等についての周知が必要。

## 職場の環境改善計画を策定していない理由(複数回答結果集計)

高ストレスな職場がなかった	高ストレスな職場があったが、環境改善の認識がなかった	職場の環境改善計画の立案方法が分からない	職場の環境改善計画の立案するための人員や時間を確保できない	業務内容から職場の環境改善ができない職場である	その他
54.9%	3.0%	8.3%	9.8%	6.7%	19.5%

### 【その他の理由】(抜粋)

- ・箇所により高ストレス者数に偏りはあったが、詳しい分析を行っておらず、高ストレスな職場があると断定できなかったため
- ・現時点では環境改善を実施すべき程度ではないと考えるため
- ・常時取り組んでいるため、ストレスチェックの実施をきっかけとする計画は特に策定していない

### 【コメント】

高ストレスな職場がなかった事業場が5割以上を占めるものの、集団分析が環境改善計画策定までには、なかなかつながっていない状況が認められた。

・ストレスチェック以外の方法で高ストレスな職場等を把握した事業場

項目	実施率
ストレスチェック以外の方法で高ストレスな職場等を把握した事業場数	43.0%

【コメント】

ストレスチェック以外の方法で高ストレスな職場等を把握した事業場は、全体の 43.0%であった。

なお、ストレスチェック以外の方法で高ストレスな職場等を把握した概ね全ての事業場では、集団分析も併せて用いることで確実に高ストレスな職場の把握に努めていることが認められた。

(ストレスチェック以外の把握方法) (複数回答結果集計)

産業医の職場巡視結果	衛生管理者の職場巡視結果	部署別労働時間調査結果	職種別労働時間調査結果	職員アンケート調査	その他
38.5%	32.3%	53.8%	23.0%	23.0%	21.5%

【その他の把握方法】(抜粋)

- ・以前から、風通しのよい職場風土になるよう気遣いしている
- ・安全衛生委員会において、半年に一度長時間労働者を洗い出し、対象者・上司にヒアリング実施と改善策を提出させている
- ・安全衛生委員会での意見聴取の結果

【コメント】

ストレスチェックの集団分析結果以外では、「労働時間調査結果」、「産業医の職場巡視結果」等の情報により職場環境の把握を行っていることが認められた。

ほかにも、職場環境に気遣っていたり、安全衛生委員会を活用している回答があった。

## ・職場の環境改善実施後の成果(複数回答結果集計)

数値的な成果の分析は まだできていない	高ストレス職場の 数値が減少した	新規採用者の退職率が 低減した	精神障害による休職者が 減少した
26.7%	6.7%	6.7%	6.7%
ハラスメントに関する 相談が減少した	業務の効率化の進展・ 労働生産性の向上	現在のところ成果は 認められない	そ の 他
6.7%	6.7%	40.0%	26.7%

### 【その他成果や問題点】(抜粋)

#### 成 果

- ・管理者の職場巡視の結果、管理者側と作業側でコミュニケーションの向上につながっている
- ・残業時間の減少・雇用トラブル減少した
- ・ストレスチェックの実施により、休職に至る前に面談が出来た、面談の意識づけがされた事、職員個人が相談する先が明確になった
- ・今後、職場環境を判断する重要な指標として活用

#### 問題点

- ・情報の取扱いが難しい・実施の対応が消極的
- ・現在、業務負荷の多い所属に人員補強をしようと活動しているが、採用予定人数には達していない。また、採用して入社したとしても半年位過ぎないと戦力向上には繋がらず、成果を確認出来るのはその後になると懸念している
- ・高ストレス者と判断された職場がなかった為、環境改善計画の策定ができない

### 【コメント】

平成 27 年 12 月 1 日にストレスチェック制度が施行され、2 年目を迎えたところであり、明確に成果が出るには、もう少し時間が必要と思われる。

しかし、既に一部の事業場においては、「高ストレス職場の数値減少」、「新規採用者の退職率が低下」、「精神障害による休職者の減少」、「ハラスメントに関する相談の減少」など、職場の環境改善への成果の兆しがあらわれてきていることが認められたものの、情報の取扱い方法や高ストレス者がいないため環境改善計画が策定していないなどの問題点も見受けられた。

### 【総括】

ストレスチェック制度の実施状況及びアンケート調査の結果、引き続き、ストレスチェックの目的である「セルフチェック」と「職場の環境改善」に関する周知が必要であることが認められた。

事業場に対しては、適切な情報管理の基で労働者との信頼関係を高め面接指導等を申し出やすい職場環境づくりの構築に加え、集団分析の活用等に関しても周知が必要であり、また、労働者へは、「自身の気づき」、「メンタルヘルス不調が未然に防止できる場合がある」、「面接指導の重要性」について、直接労働者へ訴えかける手法を検討する必要がある。

# 職場の健康づくりを応援します!

## 平成29年度 産業保健関係助成金のご案内

### ストレスチェック助成金

(労働者数 50 人未満の事業場が対象)

- 小規模事業場が産業医の要件を備えた医師と契約し、ストレスチェック等を実施した場合に、次の費用を助成する。
- ①ストレスチェックの実施に対する助成
  - 従業員1人につき500円を上限として、その実費額を支給。
- ②ストレスチェック実施後の医師による面接指導・意見陳述に対する助成
  - 医師による活動1回につき21,500円を上限として、その実費額を支給（一事業場につき年3回が限度）。

NEW

### 職場環境改善計画助成金

(労働者数の制限なし)

- ストレスチェック実施後の集団分析を踏まえ、  
【Aコース】 専門家（※）の指導に基づき、職場環境改善計画を作成・実施した場合に、指導費用及び機器・設備購入費の実費を支給（10万円を上限、うち機器・設備購入費は5万円を上限かつ単価5万円以内のもので将来にわたり1回限り）。
- （※）：産業医等の医師、保健師、看護師、精神保健福祉士、産業カウンセラー・臨床心理士等の心理職、労働衛生コンサルタント、社会保険労務士
- 【Bコース】 メンタルヘルス対策促進員の助言・支援（訪問3回まで）を受け、職場環境改善計画を作成・実施した場合に、機器・設備購入費の実費を支給（5万円を上限かつ単価5万円以内のもので将来にわたり1回限り）。

NEW

### 小規模事業場 産業医活動助成金

(労働者数 50 人未満の事業場が対象)

- 小規模事業場が産業医の要件を備えた医師と職場巡視、健康診断異常所見者に関する意見聴取、保健指導等、産業医活動の全部または一部を実施する契約をした場合に実費を支給（6か月当たり10万円を上限×2回限り）。

※一事業場につき将来にわたって2回の支給に限ります。

NEW

### 心の健康づくり計画助成金

(労働者数の制限なし)

- メンタルヘルス対策促進員の助言・支援（訪問3回まで）を受け、心の健康づくり計画（ストレスチェック実施計画を含む）を作成し、計画に基づきメンタルヘルス対策を実施した場合に支給（一律10万円）。

※一企業につき将来にわたって1回の支給に限ります。

産業保健関係助成金のお問い合わせは

独立行政法人 労働者健康安全機構



0570-783046

ナ ヤ ミ ヲ シ ロウ

平成29年度  
から

# 産業保健関係助成金

のメニューが  
**拡充**されました。

※新たな助成金は **平成29年6月1日から申請受付** を開始しております。

ストレスチェックの実施及び面接指導等のほか、ストレスチェック実施後の集団分析結果を踏まえた職場環境改善計画を作成・実施した場合の助成金です。

※「心の健康づくり計画助成金」は、事業場単位ではなく、一企業について、将来にわたり1回限りの支給となりますのでご注意ください。

## 労働者数50人以上の 事業場

### 労働者数50人未満の事業場

NEW

#### 小規模事業場産業医活動助成金

(労働者数50人未満の事業場が対象)

#### ストレスチェック助成金

(労働者数50人未満の事業場が対象)

NEW

#### 職場環境改善計画助成金

(労働者数の制限なし)

NEW

#### 心の健康づくり計画助成金

(労働者数の制限なし)※企業単位

## 「ストレスチェック助成金」が使いやすくなりました。

- 事前登録の要件がなくなりました。
- 年度中に実施した分が翌年度6月30日まで申請可能となりました。
- ストレスチェック助成金の②(表面参照)の対象が「ストレスチェック実施後の医師による面接指導」「面接指導の結果についての事業主への意見陳述」の2点となりました。



助成金に関するお問い合わせ・申請はこちら

独立行政法人 労働者健康安全機構



産業保健・賃金援護部 産業保健業務指導課

〒211-0021 神奈川県川崎市中原区木月住吉町1番1号 事務管理棟



# 0570-783046

ナ ヤ ミ ヲ シ ロウ

受付時間

平日 9時～12時  
13時～18時  
(土曜、日曜、祝日休み)

産業保健関係助成金

Q 検索

<https://www.johas.go.jp/>

※各種申請様式は、ホームページからダウンロードしてご利用ください。

働く人のメンタルヘルス  
ポータルサイト

「こころの耳」

ストレスチェックについての詳細や、実施プログラム(無料)、各種マニュアル等は、こちらのWEBサイトをご覧ください。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

こころの耳

Q 検索



あなたや、あなたの身の回りで

# こんな悩みを抱えている方は いませんか？



こころの健康問題により  
休業中の社員がいる



こころの悩みがある  
誰かに相談したい



職場のメンタルヘルス対策  
について知りたい

こころの耳では、働く人のメンタルヘルス対策に関するさまざまな情報を提供しています



セルフチェック  
(ストレス・疲労蓄積度)



事例紹介  
動画・Q&A



eラーニング  
教育・研修



ストレスチェック制度  
事業者向け実施プログラム

## 相談窓口案内



働く人の「こころの耳電話相談」※

☎ 0120-565-455

月曜日・火曜日 17:00～22:00  
土曜日・日曜日 10:00～16:00  
(祝日、年末年始はのぞく)



働く人の「こころの耳メール相談」

こころの耳メール

検索

24時間受付／1週間以内に返信します  
<http://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan>

こころの耳

検索

<http://kokoro.mhlw.go.jp>

※平成28年10月1日より「こころほっとライン」は「こころの耳電話相談」に名称変更いたしました。

厚生労働省委託事業

「平成29年度 職場のメンタルヘルスシンポジウム事業」

大阪会場

参加無料

[定員] 350名

職場の

メンタルヘルス

シンポジウム

～ストレスチェック集団分析結果等を活かした職場環境改善～

本シンポジウムは、テーマを「ストレスチェック集団分析結果等を活かした職場環境改善」とし、施行2年目を迎えたストレスチェック制度について、ストレスチェック実施後の職場環境改善を中心に、企業の取組事例など参考になる情報が満載です。ストレスチェック制度について考える機会として、ぜひご活用ください！

日時

平成29年12月14日(木)

13:00～16:00 (受付12:00～)

会場

グランキューブ大阪  
(大阪国際会議場) 12F 特別会議場

(大阪府大阪市北区中之島5丁目3-51)

- ・京阪電車中之島線「中之島(大阪国際会議場)駅」(2番出口)すぐ
- ・JR大阪環状線「福島駅」から徒歩約15分
- ・JR東西線「新福島駅」(3番出口)から徒歩約10分





11月は

トップが決意を持って、  
長時間労働の削減に向けた取組を推進しましょう。

「過重労働解消キャンペーン」期間です。

# あなたの職場、 働き過ぎていませんか？



あなたは一日の中でどのくらい仕事をしていますか？  
効率の良い仕事をする環境がありますか？  
健康なからだ、適切な労働時間、健全な労働環境。  
この機会に一度、見直してみませんか？

無料

過重労働等に関する相談はこちら  
「過重労働解消相談ダイヤル」



なくしましよ う 長 い 残 業  
**0120-794-713**

10月28日(土) 9:00~17:00

専用WEBサイト

過重労働解消キャンペーン

検索



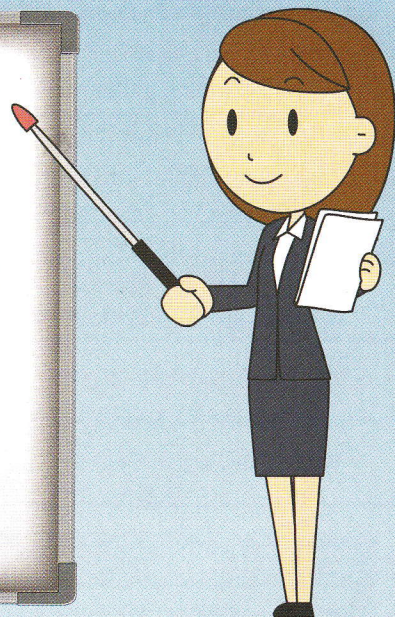
毎年**11**月は

# 「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進法では、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年11月を「**過労死等防止啓発月間**」と定めています。

国民一人ひとりが自身にも関わることとして過労死とその防止に対する理解を深めて「**過労死ゼロ**」の社会を実現しましょう。

※「過労死等」とは、①業務における過重な負荷による脳・心臓疾患を原因とする死亡、②業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡、③これらの疾患のことで。



**過重労働解消キャンペーンのほか、  
「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します。**

## 「過労死の問題を一緒に考えてみませんか？」

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向け、過労死とその防止について考えるシンポジウムを、過労死等防止啓発月間を中心とした期間に全国47都道府県において計48回開催します。

また、過労死等防止啓発のためのパンフレットの配布や新聞、インターネットなど各種媒体を活用した周知・啓発を行います。

### ■過労死等防止対策推進シンポジウム

参加費は無料で、どなたでもご参加いただけます。

開催会場によって開催日時やプログラムは異なりますので、詳細は専用ホームページでご確認ください。

### ■専用ホームページ(お申し込みはこちらから)

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>



### ■専用フリーダイヤル

0120-976-344 (月～金 9:00～17:30)

