

令和 6 年 3 月 29 日	資料 3
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	

ストレスチェック制度の効果検証に係る文献情報

北里大学
堤 明純

情報ソース

本資料は、下記情報ソースから得られた学術論文および研究報告書を基に作成しました（ナラティブレビュー、解説、会議録（学会発表のまとめ）等は除いています）。

- 関根 他. 職業性ストレス簡易調査票を用いた集団分析と職場環境改善の現状と課題：文献レビュー. 令和5年度 厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金. 職業性ストレス簡易調査票に関する新しい基準値の提案（230201-01）分担研究報告書
- Watanabe K, et al. Usage of the Brief Job Stress Questionnaire: A systematic review of a comprehensive job stress questionnaire in Japan from 2003 to 2021. Int J Environ Res Public Health. 2023; 20(3): 1814. doi: 10.3390/ijerph20031814.
- 令和3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報告書（2022（令和4）年3月）
- 堤 他. ストレスチェック制度の実施状況とその効果：システマティックレビュー. 産業医学レビュー 2019;32 (2):65-81
- 平成27-29年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」（H27-労働-一般-004）分担研究報告書
- Lamontagne AD, et al. A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990.2005. Int J Occup Environ Health. 2007;13:268.80.
- Egan M, et al. The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. 1. A systematic review of organisational-level interventions that aim to increase employee control. J Epidemiol Community Health. 2007;61(11):945-54.

ストレスチェック制度の効果

- 常勤労働者3891名におけるインターネット調査。1年間のフォローアップで、ストレスチェック受検と職場環境改善経験を合わせて経験した労働者は、どちらも経験していない労働者に比べてストレス反応が有意に低下
 - Imamura K, Asai Y, Watanabe K, et al. Effect of the National Stress Check Program on mental health among workers in Japan: a 1-year retrospective cohort study. J Occup Health. 2018; 60: 298-306.
- IT 関連企業に勤務する労働者371人に、ストレス状態やその関連要因、ストレス対処に関する個別結果、およびアドバイスを即時に表示するWebシステムを用いて結果返却。導入前に比して、ストレス対処の特徴への気づきや対処実施意欲が増進、対処実施意欲は2か月後まで維持、意欲の維持が精神的健康度の維持に関連
 - 伊藤桜子, 山本晴義, 津田彰. Web によるストレスチェックシステム Mental-Rosai II のセルフケア支援効果の検討. 日本職業・災害医学会会誌. 2016; 64: 54-65.
- 単一食品製造業の全労働者168人を対象に、ストレスチェック実施後に実施した、全社員面談、個々の社員へのストレスセルフケア研修、および管理監督者研修。身体的ストレス反応の改善は見られたが、心理的ストレス反応の改善は見られなかった
 - 新谷奈苗, 永岡裕康, 新谷昌也. ストレスチェック後の Follow-up の効果 全社員面談、ストレス研修などを実施して. 産業保健人間工学研究. 2018; 20: 25-28.
- 従業員 8 名の事業場に所属する同一 5 名の従業員に対し、労働衛生機関が中心となって参加型職場環境改善ワークショップおよびフォローアップ訪問を実施。前後比較に多重比較検定を行った評価で、統計学的に有意な変化は認めず。インタビュー調査では「全員参加による達成への満足感」など肯定的な意見を得た。担当者の負担軽減が課題として把握された
 - 黒木 他. 従業員8名の小規模零細企業における参加型職場環境改善モデル事業の2年間の取り組み. 産業衛生学雑誌. 2020 ; 62 (6) : 249-60.

ストレスチェック制度の効果（報告書等）

- 集団分析に新旧職業性ストレス簡易調査票を用いていた84事例を収集。このうち、職場環境改善におけるアクションプランを実行していたものは38事例（うち学術雑誌の調査報告1本）、集団分析結果を職場にフィードバックしていたものの45事例
 - 関根 他. 職業性ストレス簡易調査票を用いた集団分析と職場環境改善の現状と課題：文献レビュー. 令和5年度 厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金. 職業性ストレス簡易調査票に関する新しい基準値の提案（230201-01）分担研究報告書
 - 医中誌（2023年8月）および、PubMed（2023年9月）を用いた文献検索[検索式：(職業性ストレス簡易調査票/AL or ストレスチェック/AL or BJSQ/AL) and (集団分析/AL or 職場環境改善/AL)]（医中誌；英語検索式は省略）の結果
- 事業者は、「社員のセルフケアへの関心度の高まり（53.1%）」や「メンタルヘルスに理解のある職場風土の醸成（27.8%）」を効果として感じており、労働者の半数以上が、ストレスチェック制度の効果として、「自身のストレスを意識することになった（50.2%）」ということを挙げた。
 - 令和3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報告書
 - 調査対象 ①事業場調査：全国の事業場 10,698 か所②労働者調査：上記事業場票対象事業場に勤務する労働者 10,700 人；調査方法 事業場へ紙による調査票送付を行い、Web もしくは郵送で回収。（労働者票は事業場より配付を依頼）；調査期間 令和3年8～9月；回収状況 ①事業場調査：3,633 件（回収率 34.0%）②労働者調査：2,428 件（回収率 22.7%）
- ストレスチェック制度における医師面接と職場環境改善への有用性の評価：ストレスチェックを受検した労働者に対するインターネット調査で、医師面接を受けた者における医師面接が有用だったとする者の割合は2016年調査で59%、2017年調査で57%。またストレスチェックを受検して職場環境改善を経験した者における職場環境改善が有用だったとする者の割合は2016年調査で63%、2017年調査で59%。
 - 出典：川上憲人、浅井裕美、日高結衣、駒瀬優、今村幸太郎. 全国調査によるストレスチェック制度の効果評価：労働者調査. 平成27-29年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」（H27-労働-一般-004）分担研究報告書, 2018, p 12-29.

ストレスチェック制度の効果（報告書等）

- ストレスチェック制度における職場環境改善が労働者の生産性に与える効果：2015-2017年までの2年間にインターネット調査に参加した1936人の労働者を対象とした前向きコホート研究デザインでの検討で、ストレスチェック受検者かつ職場環境改善の実施があったと回答した者では、ストレスチェック非受検者と比較して労働生産性の自己評価が有意に向上していた（ $p=0.05$ ）。
 - 出典：川上憲人、浅井裕美、日高結衣、駒瀬優、今村幸太郎. 全国調査によるストレスチェック制度の効果評価：労働者調査. 平成27-29 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」（H27-労働-一般-004）分担研究報告書, 2018, p 12-29
- ストレスチェック制度が事業場のメンタルヘルス対策の進展に与える効果：2016年にストレスチェック制度を開始した210事業場では、ストレスチェック制度を開始しなかった40事業場に比べ、心の健康づくり計画が進捗した事業場の割合（それぞれ15.9%対10.5%）、メンタルヘルス対策の重要度が増加した事業場の割合（それぞれ14.9%対11.8%）、メンタルヘルス対策の方向性が拡充された事業場の割合（それぞれ73.7%対43.6%）、早期発見と対応の対策を新規開始した事業場の割合（それぞれ13.8%対7.5%）が有意に高かった($p<0.05$)。
 - 出典：川上憲人、永田智久、浅井裕美、栗林一人. 全国調査によるストレスチェック制度の効果評価：事業場調査. 平成27-29 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」（H27-労働-一般-004）分担研究報告書, 2018, p 30-41.

参考：職場環境改善に関するシステマティックレビュー

- 系統的に抽出した90の研究を精査。予防に関する組織的なアプローチをとる研究と報告が増加している。職場環境改善は、セルフケアなどの個人向けアプローチと比較して、効果が持続しやすい。
 - Lamontagne AD, et al. A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990.2005. Int J Occup Environ Health. 2007;13:268.80.
- 18の研究のレビュー。対照群を設定した12の研究のうち、8つの研究で明らかに健康指標が改善していた。一方で、経営合理化などの状況下での効果は限定的であるなど、適応の限界があることについてコメント
 - Egan M, et al. The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. 1. A systematic review of organisational-level interventions that aim to increase employee control. J Epidemiol Community Health. 2007;61(11):945-54.

ツール（職業性ストレス簡易調査票）の妥当性

- 80項目版を含む職業性ストレス簡易調査票を活用した150を超える観察研究で心身のアウトカムとの関連性が確認
 - Watanabe et al. Usage of the Brief Job Stress Questionnaire: A systematic review of a comprehensive job stress questionnaire in Japan from 2003 to 2021. Int J Environ Res Public Health. 2023; 20(3): 1814.
- 職業性ストレス簡易調査票のスクリーニング効率*
- ストレスチェック制度実施マニュアルで推奨されている基準で高ストレス者を抽出する作業は、重症精神障害者相当とされるメンタルヘルス不調者（K6得点13点以上）を拾い上げる確率を13%（事前確率）から47%（事後確率）に引き上げる（尤度比6）**
 - *注：ご了解のように、職業性ストレス簡易調査票は、特定の疾患のスクリーニングツールとして利用されるものではありません。
 - **ここでは陽性尤度比（感度 / (1-特異度))—不調がある人から陽性という結果が得られる確率が、不調のない人から陽性結果が得られる確率の何倍なのかを示す。
 - Tsutsumi A, et al. How accurately does the Brief Job Stress Questionnaire identify workers with or without potential psychological distress? J Occup Health. 2017;59(4):356-60..

ツール（職業性ストレス簡易調査票）の妥当性

- 1か月以上の疾病休業をアウトカムとしたときの予測妥当性：ホワイトカラー男女14,686人を、職業性ストレス簡易調査票実施後1年間追跡した研究では、高ストレス者は、そうでない労働者に比べて、1か月の疾病休業を発生するハザード比は、男性で6.6 (3.0-14.3)倍、女性で2.8 (1.3-5.8)倍で、集団寄与危険割合*は、男性24%、女性21%であった。

- *集団全体の疾病罹患リスクにおける、ばく露による罹患リスク上昇の占める割合。ここでは、高ストレス状態にある者をなくすと、この集団の疾病休業が20%減少させられることを示している。
- Tsutsumi A, et al. A Japanese Stress Check Program screening tool predicts worker long-term sickness absence: a prospective study. Journal of Occupational Health. 2018;60(1):55-63.

- 離職をアウトカムとしたときの予測妥当性：一部上場企業（金融業）20-49歳の男性3892人、女性5765を調査後約3年間追跡（11,475,862人日間）。追跡期間中に、男性122人、女性760人が離職。高ストレス者の離職はそうでない者に比べて統計学的に有意であった（コックス比例ハザードモデルに基づくハザード比；男性で2.86 (1.74-4.68)、女性で 1.52 (1.29-1.78)）。対応する集団寄与危険割合は、男性8.2%、女性8.3%。

- Kachi Y, et al. Occupational stress and the risk of turnover: a large prospective cohort study of employees in Japan. BMC Public Health. 2020;20(1):174.

事例

- 労働者1000人規模製造業。各事業場の管理監督者を集めたミーティングを実施するなど継続的にストレスチェック制度に取り組んだ結果、メンタルヘルス不調が疑われる労働者がいた場合、管理監督者からメンタルヘルス推進担当者へ迅速に相談がなされるようになり、実施以前と比べて、メンタルヘルス不調者が5分の1に減少した。
- 労働者50～299人規模、製造・卸売業。集団分析の結果（量的な負担高、仕事のコントロール低、上司支援低等の職場）の解釈等について、さんぽセンターのメンタルヘルス対策促進員の助言を受けた。「働き方改革推進チーム」で改善案を検討。管理監督者による、残業時間削減、生産性向上等作業効率化に関する検討を組み合わせることで集団分析をモニターした。上司・部下間のコミュニケーション醸成（言葉使いの啓発等）を行った結果、総合健康リスクが低下し、メンタルヘルスに理解のある風土が醸成されたと報告。
- 労働者1000人規模製造業。各事業場の健康管理責任者がストレスチェックの結果を閲覧できる専用システムから算出できる集団分析結果は、各事業場の数値と全国平均値のみであり、各事業場の健康管理責任者からグループ内での立ち位置がわからないという声があった。事業場の集団分析結果の読み取りを支援するとともに、現場主体の職場環境改善を実践。職場環境改善実施後のアンケートで、物理的環境と身体面の負担感が低下。労働者から経営層や直属の上司に対する認識がプラスに変化し、職場環境改善に対する認知度も向上していた。

• 令和3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報告書：ヒアリング調査

コメント

- 本報告の限界
 - 効果評価を行っている研究（学術論文）は少ない
 - そのなかで、職場環境改善は拾えているが、集団分析、面接指導の効果評価についての検討はできていない
 - 出版バイアス
- コメント
 - ツールの妥当性は高い
 - 無作為に比較対照を設定する研究は今後困難
 - 制度の運用については種々の工夫がみられる
 - ストレスチェック制度の実施方法（工夫）を含めた整理の必要性（好ましい結果が出ていない場合は、その原因も）
 - 実施方法の工夫については、解説や会議録に多くの情報がある