

付録1 ストレスチェックのための費用算出のための質問の一覧表

番号	内容
53	V-①管理職人数
54	V-①一般の従業員人数
55	V-①全従業員人数
56	V-②産業医人数
57	V-②産業医執務日数/月
58	V-②産業医嘱託/専属（専属）
59	V-②産業医嘱託/専属（嘱託）
60	V-②産業医人件費
61	V-②産業医健康管理業務従事割合
62	V-②産業医メンタルヘルス対策割合/健康管理業務
63	V-②産業医ストレスチェック業務割合/健康管理業務
64	V-②保健師、看護師人数
65	V-②保健師、看護師執務日数/月
66	V-②保健師、看護師嘱託/専属（専属）
67	V-②保健師、看護師嘱託/専属（嘱託）
68	V-②保健師、看護師人件費
69	V-②保健師、看護師健康管理業務従事割合
70	V-②保健師、看護師メンタルヘルス対策割合/健康管理業務
71	V-②保健師、看護師ストレスチェック業務割合/健康管理業務
72	V-②心理職人数
73	V-②心理職執務日数/月
74	V-②心理職嘱託/専属（常勤）
75	V-②心理職嘱託/専属（非常勤）
76	V-②心理職人件費
77	V-②心理職健康管理業務従事割合
78	V-②心理職メンタルヘルス対策割合/健康管理業務
79	V-②心理職ストレスチェック業務割合/健康管理業務
80	V-②事務スタッフ人数
81	V-②事務スタッフ執務日数/月
82	V-②事務スタッフ嘱託/専属（専属）
83	V-②事務スタッフ嘱託/専属（嘱託）
84	V-②事務スタッフ人件費
85	V-②事務スタッフ健康管理業務従事割合
86	V-②事務スタッフメンタルヘルス対策割合/健康管理業務
87	V-②事務スタッフストレスチェック業務割合/健康管理業務
88	V-②その他1番目人数
89	V-②その他1番目執務日数/月
90	V-②その他1番目嘱託/専属（専属）
91	V-②その他1番目嘱託/専属（嘱託）
92	V-②その他1番目人件費
93	V-②その他1番目健康管理業務従事割合
94	V-②その他1番目メンタルヘルス対策割合/健康管理業務
95	V-②その他1番目ストレスチェック業務割合/健康管理業務
96	V-②その他2番目人数
97	V-②その他2番目執務日数/月
98	V-②その他2番目嘱託/専属（専属）
99	V-②その他2番目嘱託/専属（嘱託）
100	V-②その他2番目人件費
101	V-②その他2番目健康管理業務従事割合
102	V-②その他2番目メンタルヘルス対策割合/健康管理業務
103	V-②その他2番目ストレスチェック業務割合/健康管理業務
104	V-②人件費合計
105	V-③教育・研修
106	V-③学会参加
107	V-③その他

108	V-④ITシステム減価償却費
109	V-⑤ストレスチェックの実施に関わる物品費
110	V-⑥ストレスチェック業務に関わる外部委託費／従業員
111	V-⑦ストレスチェックへの回答時間／従業員
112	V-⑧産業医面談件数
113	V-⑧1人あたり面談時間
114	V-⑨産業医以外面談件数
115	V-⑨1人あたり面談時間
116	V-⑩事後対応（面接指導や相談窓口）外部委託費
117	V-⑪職場環境改善実施の有無
118	V-⑫経営層への報告と説明 1回あたりの平均参加人数（経営幹部層）
119	V-⑫経営層への報告と説明 1回あたりの平均参加人数（その他の従業員）
120	V-⑫経営層への報告と説明 1回あたりの時間
121	V-⑫経営層への報告と説明 この1年間の実施回数
122	V-⑫管理監督者向け説明や研修 1回あたりの平均参加人数（管理監督者）
123	V-⑫管理監督者向け説明や研修 1回あたりの平均参加人数（その他の従業員）
124	V-⑫管理監督者向け説明や研修 1回あたりの時間
125	V-⑫管理監督者向け説明や研修 この1年間の実施回数
126	V-⑫従業員参加型の職場環境改善 1回あたりの平均参加人数（従業員）
127	V-⑫従業員参加型の職場環境改善 1回あたりの平均参加人数（管理監督者）
128	V-⑫従業員参加型の職場環境改善 1回あたりの時間
129	V-⑫従業員参加型の職場環境改善 この1年間の実施回数
130	V-⑫その他の職場環境改善 1回あたりの平均参加人数（従業員）
131	V-⑫その他の職場環境改善 1回あたりの平均参加人数（管理監督者）
132	V-⑫その他の職場環境改善 1回あたりの平均参加人数（経営幹部層）
133	V-⑫その他の職場環境改善 1回あたりの時間
134	V-⑫その他の職場環境改善 この1年間の実施回数

付録2 質問票からのストレスチェック経費の計算式

番号		
135	人件費（産業医の健康管理）	$(60) * (61) / 100$
136	人件費（産業医のメンタルヘルス対策）	$(60) * (62) / 100$
137	人件費（産業医のストレスチェック）	$(60) * (63) / 100$
138	人件費（看護職の健康管理）	$(68) * (69) / 100$
139	人件費（看護職のメンタルヘルス対策）	$(68) * (70) / 100$
140	人件費（看護職のストレスチェック）	$(68) * (71) / 100$
141	人件費（心理職の健康管理）	$(76) * (77) / 100$
142	人件費（心理職のメンタルヘルス対策）	$(76) * (78) / 100$
143	人件費（心理職のストレスチェック）	$(76) * (79) / 100$
144	人件費（事務スタッフの健康管理）	$(84) * (85) / 100$
145	人件費（事務スタッフのメンタルヘルス対策）	$(84) * (86) / 100$
146	人件費（事務スタッフのストレスチェック）	$(84) * (87) / 100$
147	人件費（その他1の健康管理）	$(92) * (93) / 100$
148	人件費（その他1のメンタルヘルス対策）	$(92) * (94) / 100$
149	人件費（その他1のストレスチェック）	$(92) * (95) / 100$
150	人件費（その他2の健康管理）	$(100) * (101) / 100$
151	人件費（その他2のメンタルヘルス対策）	$(100) * (102) / 100$
152	人件費（その他2のストレスチェック）	$(100) * (103) / 100$
153	人件費（すべての健康管理）	$(135) + (138) + (141) + (144) + (147) + (150)$
154	人件費（すべてのメンタルヘルス対策）	$(136) + (139) + (142) + (145) + (148) + (151)$
155	人件費（すべてのストレスチェック）	$(137) + (140) + (143) + (146) + (149) + (152)$
156	教育研修費	$(105) + (106) + (107)$
157	外注費（ストレスチェック実施）	$(111) * (55)$
158	間接人件費（ストレクチェック回答）	$1 \text{人} 1 \text{時間あたり人件費} * (111) / 60 * (55)$
159	間接人件費（産業医面接）	$1 \text{人} 1 \text{時間あたり人件費} * (112) * (113) / 60$
160	間接人件費（産業医以外面接）	$1 \text{人} 1 \text{時間あたり人件費} * (114) * (115) / 60$
161	間接人件費（すべての面接）	$(159) + (160)$
162	外注費（事後対応）	$(116) * (55)$
163	間接人件費（経営者への報告）	$1 \text{人} 1 \text{時間あたり人件費} * ((118) + (119)) * (120) * (121)$
164	間接人件費（管理監督者向け研修）	$1 \text{人} 1 \text{時間あたり人件費} * ((122) + (123)) * (124) * (125)$
165	間接人件費（職場環境改善研修）	$1 \text{人} 1 \text{時間あたり人件費} * ((126) + (127)) * (128) * (129)$
166	間接人件費（その他研修）	$1 \text{人} 1 \text{時間あたり人件費} * ((130) + (131) + (132)) * (133) * (134)$
167	間接人件費（すべての教育等）	$(163) + (164) + (165) + (166)$
168	人件費割合（すべてのメンタルヘルス対策/すべての健康管理）：%	$(154) / (153) * 100$
169	人件費割合（すべてのストレスチェック/すべてのメンタルヘルス対策）：%	$(155) / (154) * 100$
170	ストレスチェックにかかる費用総額（従業員1人あたり）	$((155) + (156) + (108) + (109) + (158) + (161) + (157) + (162) + (167)) / (55)$
171	ストレスチェックにかかる費用総額（162外注費（事後対応）を除く）※注	$((155) + (156) + (108) + (109) + (158) + (161) + (157) + (167))$
172	ストレスチェックにかかる費用総額（162外注費（事後対応）を除く）（従業員1人あたり）※注	$((155) + (156) + (108) + (109) + (158) + (161) + (157) + (167)) / (55)$

括弧内は付録1、2の問題番号に対応する。1人1時間あたり人件費は2260円とした。

注：162外注費が正確に回答されていない可能性があるため、これを除外した費用を計算した。

表1 事業場調査に回答した企業の454事業場の基本的属性

	N	有効%
事業場の所在地		
北海道	18	4.0
東北	45	10.0
関東	149	33.3
北陸・甲信越	37	8.3
東海	57	12.7
近畿	61	13.6
中四国	43	9.6
九州・沖縄	38	8.5
事業場の立場		
本社	403	91.0
事業場の業種		
鉱業	1	.2
建設業	30	6.7
製造業	85	19.0
電気・ガス・水道	2	.4
運輸	31	6.9
通信	4	.9
卸売・小売	44	9.8
飲食	3	.7
金融・保険	11	2.5
不動産業	3	.7
サービス業	45	10.1
医療・福祉	68	15.2
それ以外	120	26.8
企業全体の従業員数		
49名以下	30	6.7
50～99名	77	17.1
100～299名	103	22.9
300～999名	126	28.0
1000～4999名	96	21.3
5000名以上	18	4.0
産業区分		
1次	1	.2
2次	115	25.7
3次	211	47.2
その他	120	26.8
産業保健専門職（重複回答）		
常勤または非常勤の産業医や医師	351	77.8
専属・嘱託の精神科医・心療内科医	82	18.2
常勤または非常勤の看護師・保健師	206	45.7
専属・嘱託のカウンセラーや臨床心理士	73	16.2
その他のメンタルヘルス専門職	37	8.2

表2 事業場調査に回答した454事業場におけるメンタルヘルスの取り組みおよびメンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休業した従業員数

	N	有効%
衛生委員会等でのメンタルヘルスの取り組みについて		
1.メンタルヘルスケアに関する審議はおこなわれていない	91	20.4
2.メンタルヘルスケアに関する問題点を話す機会はあるが、心の健康づくりの方針および計画の策定まではできていない	272	61.0
3.労使で協議し、産業医の助言を得ながら、心の健康づくりの方針および計画(心の健康づくり計画)を立案している	83	18.6
合計	446	100.0
事業場で実施されているメンタルヘルス対策について(複数回答可)		
管理監督者教育(ラインケア教育)	259	57.4
従業員教育(セルフケア)	238	52.8
職場環境等の改善	205	45.5
メンタルヘルス不調の早期発見と対応	246	54.5
メンタルヘルス不調の従業員の職場復帰の支援	221	49.0
ポジティブなメンタルヘルスや職場の活性化のための活動	62	13.7
労働時間の削減対策	215	47.7
その他	29	6.4
過去1年間でメンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休業した従業員数		
0人	195	43.5
1人	69	15.4
2人	21	4.7
3人	22	4.9
4人	17	3.8
5人	21	4.7
6~9人	27	6.0
10~29人	43	9.6
30人以上	26	5.8
不明	7	1.6
合計	448	100.0
メンタルヘルス対策ほどの程度重要と認識しているか		
「重要だという認識が」大変ある	271	60.5
「重要だという認識が」いくらかある	152	33.9
「重要だという認識が」あまりない	22	4.9
「重要だという認識が」まったくない	3	.7
合計	448	100.0
今後のメンタルヘルス対策の方向性について		
拡充させる方向	347	77.6
変化なし	100	22.4
合計	447	100.0

表3 ストレスチェック（法定外）を過去5年間に実施したと回答した90事業場におけるストレスチェックの実施状況

	N	有効%
ストレスチェック実施の機会		
定期健康診断の機会に併せて実施	27	30.0
定期健康診断以外の機会に実施	63	70.0
ストレスチェックの実施者（複数回答可）		
産業医	39	43.3
産業医以外の医師	13	14.4
事業場内の保健師・看護師	31	34.4
事業場外の保健師・看護師	4	4.4
事業場外の精神保健福祉士	7	7.8
ストレスチェックに回答した従業員の割合		
80%以上 100%まで	68	76.4
60%以上 80%未満	7	7.9
40%以上 60%未満	5	5.6
10%以上 20%未満	4	4.5
5%以上 10%未満	2	2.2
5%未満	2	2.2
不明	1	1.1
回答した従業員のうち面接指導の対象者となった者の割合		
20%以上 30%未満	2	2.3
10%以上 20%未満	15	17.0
5%以上 10%未満	19	21.6
5%未満	33	37.5
不明	19	21.6
高ストレス者のうち面接指導を行った者の割合		
80%以上 100%まで	10	11.6
40%以上 60%未満	3	3.5
30%以上 40%未満	2	2.3
20%以上 30%未満	2	2.3
10%以上 20%未満	4	4.7
5%以上 10%未満	4	4.7
5%未満	35	40.7
不明	26	30.2
ストレスチェック後の職場環境改善活動		
あり	56	52.8
なし	50	47.2

表4-1 ストレスチェックの実施経費の集計結果：全体集計※注1

	合計 (n=88)		
	中央値	平均値	標準偏差
人件費（産業保健専門職等）	0	591563	1525622
間接人件費（調査回答）	182307	659426	1812233
間接人件費（面接）	0	24755	77172
間接人件費（教育等）	0	154759	1422932
教育研修費（産業保健専門職）	0	12321	58015
物品費	0	87906	301863
ITシステム等減価償却費	0	93409	525595
外注費（調査実施）	4840	17507	48112
合計費用※注2	397330	1641646	2932103
従業員1人あたり合計費用※注2	585	1875	4213

注1：産業医人件費が過大であった2事業場を除く集計（表4-2も同様）。

注2：外注費（事後対応）が正確に回答されていない可能性があるため、これを除外した費用を計算した（表4-2も同様）。

表4-2 ストレスチェックの実施経費の集計結果：事業場規模別

従業員数（3区分）	299人以下 (n=16)			300-999人 (n=28)			1000人以上 (n=44)		
	中央値	平均値	標準偏差	中央値	平均値	標準偏差	中央値	平均値	標準偏差
人件費（産業保健専門職等）		161813	558102		313059	1001060	650	925066	1933453
間接人件費（調査回答）	31640	53204	58059	128255	157839	151066	593250	1199063	2455747
間接人件費（面接）		6709	23042		32232	113572	4520	26559	60037
間接人件費（教育等）		706	2825		6941	36731		304843	2012362
教育研修費（産業保健専門職）		1125	3096		19232	82573		11994	49470
物品費		43890	120693		10400	43458		153234	411211
ITシステム等減価償却費	0	0		0	0		0	186818	735574
外注費（調査実施）	840	1413	1541	3405	4190	4011	15750	31834	65197
合計費用※注2	79637	268860	620202	194492	543894	1111046	1647887	2839411	3678477
従業員1人あたり合計費用※注2	577	1769	3225	430	1224	1764	726	2349	5516

平成 27 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) 主任研究者：川上憲人

研究協力報告書

平成 24 年労働者健康状況調査に基づくストレスチェックおよび 職場環境改善の実施と労働者の強い不安、悩み、ストレスとの関連

研究協力者 渡辺和広（東京大学大学院医学系研究科・院生；日本学術振興会・特別研究員 DC1）
主任研究者 川上憲人（東京大学大学院医学系研究科・教授）
研究協力者 田淵貴大（大阪府立成人病センター がん予防情報センター 疫学予防課・課長補佐）

目的：本研究では、平成 24 年労働者健康状況調査の個票データを用いて、事業所において取り組まれているストレスチェックおよび職場環境の評価・改善の効果を、これらの活動の実施と労働者の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無との関連を検討することで検証することを目的とした。

方法：厚生労働省が平成 24 年に実施した横断調査「労働安全衛生特別調査（労働者健康状況調査）」のデータを用いて、日本全国から無作為抽出された事業所、およびそこで雇用されている労働者を対象とした。暴露要因として、事業所において職場環境の評価・改善、および労働者のストレス状況の調査を実施しているか、アウトカムとして、労働者が現在自分の仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄があるかを尋ね、有無の 2 値に区分した。解析はマルチレベルロジスティック回帰分析を実施した。また、サブグループ解析として、性別、および事業所規模別による層別解析を実施した。

結果：事業所と労働者の突合が可能であった 1,026 事業所、および 9,908 名の労働者（男性 6,256 名、女性 3,522 名）を対象に解析を実施した。事業所における職場環境の評価・改善の実施、および労働者のストレス状況の調査の実施の有無は、労働者の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無といずれも有意な関連を持たなかった。サブグループ解析では、男性において、事業所における職場環境の評価・改善の実施が、労働者の強い不安、悩み、ストレスの有りと有意な負の関連を有した。

結論：事業所における職場環境の評価・改善の実施は、男性労働者において強い不安、悩み、ストレスを抱える者を減らす可能性が考えられたが、横断研究のため慎重な解釈が求められる。労働者のストレス状況の調査の実施は、労働者の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無とは有意な関連がみられなかった。

A. 研究目的

2014 年の労働安全衛生法改正により 50 名以上規模の事業場でストレスチェック制度の実施が義務化された。またこれと関連して、集団分析に基づく職場環境改善が努力義務化された。しかしながら、ストレス調査の実施、その結果の労働者への返却によるストレスへの気づきの促進、高ストレス者への面接指導から構成されるストレスチェックが、労働者のメンタルヘルス不調の予防に効果があるかどうかについては十分な科学的根拠がない (Kawakami & Tsutsumi, 2016)。職場環境改善については、労働者のメンタルヘルスの改善に対する効果に一定の科学的根拠があるものの (Kawakami & Tsutsumi, 2016)、現在現場で実施されている職場環境改善が労働者のメンタルヘルス不調の予防に効果を示しているかどうかにか

については明確でない。

本研究では、厚生労働省が平成 24 年に実施した「労働安全衛生特別調査（労働者健康状況調査）」の事業場および労働者の個票データを用いて、事業所において取り組まれているメンタルヘルスケアのうち、ストレスチェック（労働者のストレス状況の調査）および職場環境の評価・改善の実施の有無と、当該事業所に勤務する労働者の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無との関連を調べることで、これらの対策の効果を同定することを目的とした。

B. 対象と方法

本研究は、厚生労働省が平成 24 年に実施した横断調査「労働安全衛生特別調査（労働者健康状況調査）」のデータを用いて行われた。調査対象、お

および調査方法の記述は、厚生労働省（2013）の“平成 24 年「労働安全衛生特別調査（労働者健康状況調査）」の概況”を参考にした。

1. 対象事業所、および対象労働者

日本全国から無作為に抽出された 13,332 事業所、およびその事業所で雇用されている労働者 17,500 名を対象とした。事業所の抽出は、平成 21 年経済センサス基礎調査（総務省、2011）を母集団として、日本標準産業分類（総務省、2007）に該当する産業で常用労働者 10 名以上を雇用する民営事業所のうちから、産業、および事業所規模別に層化抽出法にて行われた。また、労働者の抽出は、抽出された事業所で雇用されている常用労働者、および受け入れた派遣労働者を対象とし、層化二段抽出法にて行われた。

2. 調査項目

1) 事業所に対する調査項目

(1) 暴露要因

暴露要因として、事業所において職場環境の評価・改善、および労働者のストレス状況の調査を実施しているかをいずれも 2 件法で尋ねた。

(2) 交絡要因

事業所の交絡要因として、事業所規模、および事業所において取り組んでいるその他のメンタルヘルスケアの内容数を尋ねた。その他のメンタルヘルスケアの内容は以下の 14 項目からなり、いずれも 2 件法にて尋ねたもののうち実施していると回答した内容の数を計測した。

a) メンタルヘルスケア対策についての安全衛生委員会等での調査審議

b) メンタルヘルスケアに関する問題点を解決するための計画の策定と実施

c) メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任

d) 労働者への教育研修・情報提供

e) 管理監督者への教育研修・情報提供

f) 事業所内の産業保健スタッフへの教育・情報提供

g) 健康診断後の保健指導におけるメンタルヘルスケアの実施

h) 社内のメンタルヘルスケア窓口の設置

i) 社外のメンタルヘルスケア窓口の設置

j) 職場復帰における支援（職場復帰支援プログラムの策定を含む）

k) 地域産業保健センターを活用したメンタルヘルスケアの実施

l) 都道府県産業保健推進センターを活用したメンタルヘルスケアの実施

m) 医療機関を活用したメンタルヘルスケアの実施

n) 他の外部機関を活用したメンタルヘルスケ

アの実施

2) 労働者に対する調査項目

(1) アウトカム

アウトカムとして、現在自分の仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄があるかを 2 件法で尋ねた。

(2) 交絡要因

労働者個人の交絡要因として、性別、年齢、雇用形態、職種、勤務形態、1 日の平均的な労働時間、1 日の平均的な睡眠時間を尋ねた。

3. 分析

主要な解析として、労働者の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無をアウトカムとしたマルチレベルロジスティック回帰分析を実施した。また、サブグループ解析として、性別、および事業所規模別（10～99 名、100～999 名、1,000 名以上）による層別解析を実施した。回帰モデルは、Null Model（アウトカムのみモデル）、Crude Model（暴露要因のみを投入したモデル）、Adjusted Model（調整済みモデル）の 3 つを検討した。Adjusted Model で検討した回帰モデルは以下の通りである。サブグループ解析の際には、性別、および事業所規模をそれぞれモデルから除いて実施した。推定方法はロバスト最尤法を採用し、統計解析ソフトは Mplus version 7.4 (Muthén & Muthén, 1998-2012) を使用した。

Level 1 (労働者レベル)

$$\log\left(\frac{\pi_{ij}}{1-\pi_{ij}}\right) = \beta_{0j} + \sum_{n=1}^7 \beta_n X_{ni}$$

Level 2 (事業所レベル)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \sum_{n=1}^4 \gamma_{0n} W_{nj} + \mu_{0j}$$
$$(\mu_{0j}) \sim N(0, T_{00})$$

X_n : 性別、年齢、雇用形態、職種、勤務形態、労働時間、睡眠時間

W_n : 労働者のストレス状況の調査、職場環境の評価・改善、事業所規模、その他のメンタルヘルスケアの数

C. 結果

1. 事業所、および労働者の基本的属性

調査対象となった事業所のうち、9,283 事業所（有効回答率 69.6 %）、および 9,915 名（有効回答率 56.7 %）から回答を得た。そのうち、事業所票と個人票のデータ突合が可能であったのは 1,033 事業所 9,915 名であり、さらに 1 事業所につき 2 名以上の回答が得られたのは 1,026 事業所、9,908 名で、対象となった 1 事業所あたりの労働者数は平均 9.7 名であった。これらの事業所、および労働者個人の基本的属性を表 1、および表 2 に示し

た。職場環境の評価・改善については19.5%、労働者のストレス状況の調査については23.8%の事業所で実施されていた。また、労働者のうち仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じているものは61.1%であった。

2. マルチレベルロジスティック回帰分析の結果

1) 全体結果

表3に、主要な解析結果を示した。事業所における職場環境の評価・改善の実施の有無は、労働者の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無と Crude Model ($\gamma = -0.04, p = 0.626$)、および Adjusted Model ($\gamma = -0.10, p = 0.211$) のいずれにおいても有意な関連を持たなかった。また、事業所における労働者のストレス状況の調査の実施の有無も、労働者の強い不安、悩み、ストレスの有無とはいずれも有意な関連を持たなかった (Crude Model: $\gamma = 0.07, p = 0.271$, Adjusted Model: $\gamma = -0.05, p = 0.512$)。検討したモデルのうち、切片のランダム効果、および AIC の値から、Adjusted Model が最も当てはまりがよかった。

2) 性別による層別解析の結果

表4に男性のみ(986事業所, 6,356名)を対象とした解析、表5に女性のみ(905事業所, 3,552名)を対象とした解析の結果を示した。いずれの解析においても Adjusted Model が最も当てはまりがよかった。

男性を対象とした解析では、事業所における職場環境の評価・改善の実施の有無が、Adjusted Model において労働者の強い不安、悩み、ストレスの有無と有意な負の関連を有した ($\gamma = -0.17, p = 0.046$)。その他の関連については、いずれも有意な関連が見られなかった。

女性を対象とした解析では、事業所における労働者のストレス状況の調査の実施の有無が、Crude Model において労働者の強い不安、悩み、ストレスの有無と有意な正の関連を有した ($\gamma = 0.30, p = 0.008$) が、Adjusted Model では有意な関連は見られなくなった ($\gamma = 0.07, p = 0.601$)。また、事業所における職場環境の評価・改善の実施の有無についてはいずれのモデルでも有意な関連が見られなかった。

3) 事業所規模別による層別解析の結果

表6から表8に、事業所規模が10~99名(390事業所, 2,621名)、100~999名(307事業所, 3,161名)、1,000名以上(329事業所, 4,126名)の事業所をそれぞれ対象とした解析の結果を示した。いずれの解析においても Adjusted Model が最も当てはまりがよかった。事業所における職場環境の評価・改善、および労働者のストレス状況の調査の実施の有無は、労働者の強い不安、悩み、ス

レスの有無といずれのモデルにおいても有意な関連を持たなかった。

D. 考察

本研究では、事業所における職場環境の評価・改善の実施、および労働者のストレス状況の調査の実施の有無と、労働者の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無との関連を調べることを目的とした。結果から、事業所における上記2つのメンタルヘルスクエアはいずれも労働者の強い不安、悩み、ストレスの有無と有意な関連を持たなかった。しかし、サブグループ解析においては男性のみ、職場環境の評価・改善の実施が有意な負の関連を有した。したがって、事業所における職場環境の評価・改善の実施が、労働者の性別によって異なる関連を持ち、男性においては強い不安、悩み、ストレスを抱える者の少なさと関連する可能性が考えられる。

職場環境改善の評価・改善の実施は、男性においてのみ有意な負の関連が認められた。職場環境の評価・改善によって見込める主な効果として、裁量権が増加すること等が挙げられる。日本において管理職等に就くことが多く、裁量権の操作が実現しやすい男性は、女性よりも職場環境の評価・改善による恩恵を受けやすい可能性がある。

労働者のストレス状況の調査はいずれの結果においても有意な関連が見られなかった。単にストレス状況の調査を行うのみでは、労働者の強い不安、悩み、ストレスの低さとは関連しない可能性がある。合わせて労働者へのストレス状況のフィードバックや、セルフケアの指導を行うことが有効である可能性がある。

事業所規模による層別解析では、いずれの規模でも有意な関連が見られなかった。全体結果、および性別の層別解析における事業所規模の直接効果も有意でなかったことから、労働者の強い不安、悩み、ストレスには、事業所規模はあまり関連を持たない可能性がある。

本研究の限界として、横断研究のため因果関係への言及ができないことが挙げられる。また、有効回答率の低さによる選択バイアス、自記式回答による測定誤差、および測定できていない変数の交絡の可能性もある。さらに、今回測定した性別、および事業所規模以外の属性によって、事業所によるメンタルヘルスクエアの関連が異なる可能性も考えられる。これらは、今後のさらなる研究による精査が必要であると考えられる。

E. 結論

本研究では、平成24年労働者健康状況調査の個票データを用いて、事業所において取り組まれて

いるストレスチェックおよび職場環境の評価・改善の効果を、これらの活動の実施と労働者の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無との関連を検討することで検証した。事業所における職場環境の評価・改善の実施は、男性労働者において強い不安、悩み、ストレスを抱える者を減らす可能性が考えられた。労働者のストレス状況の調査の実施は、労働者の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無とは有意な関連がみられなかった。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

I. 引用文献

Kawakami N, Tsutsumi A. The Stress Check Program: a new national policy for monitoring and screening psychosocial stress in the workplace in Japan. *J Occup Health*. 2016 Feb 29;58(1):1-6.

厚生労働省 (2013). 平成 24 年「労働安全衛生特別調査 (労働者健康状況調査)」の概況. 厚生労働省.

http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_05.pdf <2016 年 3 月 14 日>

Muthén, L.K., & Muthén, B. O. (1998–2012).

Mplus User's Guide. Seventh edition. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.

<http://www.statmodel.com/ugexcerpts.shtml> <2016年3月14日>

総務省 (2007). 日本標準産業分類の変遷と第 12 回改定の概要. 総務省.

http://www.soumu.go.jp/main_content/000394417.pdf <2016 年 3 月 14 日>

総務省 (2011). 平成 21 年経済センサス —基礎調査 (確報) 結果の概要. 総務省.

<http://www.stat.go.jp/data/e-census/2009/ka-kuho/gaiyou/pdf/gaiyou.pdf> <2016 年 3 月 14

表 1. 解析に使用した事業所 (N= 1,026) の基本的属性

	事業所数 (N)	%	平均値	SD	欠損 (N) (%)
職場環境の評価・改善					0 (0.0 %)
取り組んでいない (REF)	826	80.5	-	-	
取り組んでいる	200	19.5	-	-	
労働者のストレス状況の調査					0 (0.0 %)
取り組んでいない (REF)	782	76.2	-	-	
取り組んでいる	244	23.8	-	-	
事業所規模 (順序尺度)					0 (0.0 %)
10~29名	203	19.8	-	-	
30~49名	90	8.8	-	-	
50~99名	97	9.5	-	-	
100~299名	158	15.4	-	-	
300名~999名	149	14.5	-	-	
1,000名~4,999名	160	15.6	-	-	
5,000名以上	169	16.5	-	-	
その他のメンタルヘルスケアに 取り組んでいる内容数 (14項目中、取り組んでいると回答した数)	-	-	3.46	3.75	0 (0.0 %)

註. REF : マルチレベルロジスティック回帰分析における参照群

表 2. 労働者 (N=9,908) の基本的属性

	人数 (N)	%	平均値	SD	欠損 (N) (%)
性別					0 (0.0 %)
男性 (REF)	6,356	64.1	-	-	
女性	3,552	35.9	-	-	
年齢 (順序尺度)					0 (0.0 %)
20 歳未満	65	0.7	-	-	
20～29 歳	1,686	17.0	-	-	
30～39 歳	2,721	27.5	-	-	
40～49 歳	2,823	28.5	-	-	
50～59 歳	1,953	19.7	-	-	
60～64 歳	524	5.3	-	-	
65 歳以上	136	1.4	-	-	
雇用形態					0 (0.0 %)
正社員 (REF)	7,980	80.5	-	-	
非正社員	1,928	19.5	-	-	
職種					0 (0.0 %)
非管理職 (REF)	8,025	81.0	-	-	
管理的職業従事者	1,883	19.0	-	-	
勤務形態					8 (0.1 %)
日勤勤務 (REF)	8,797	88.8	-	-	
その他の勤務形態	1,103	11.1	-	-	
1 日の平均的な労働時間					13 (0.1 %)
8 時間未満 (REF)	3,850	38.9	-	-	
8 時間以上	6,045	61.0	-	-	
睡眠時間					45 (0.4 %)
7 時間以上 (REF)	1,442	14.6	-	-	
7 時間未満	8,421	85.0	-	-	
仕事や職業生活に関する強い不安, 悩み, ストレス					0 (0.0 %)
感じている	6,052	61.1	-	-	
感じていない	3,856	38.9	-	-	

註. REF: マルチレベルロジスティック回帰分析における参照群

表3 労働者の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスと、
事業所における職場環境改善、および労働者のストレス状況の調査の実施の有無との関連

アウトカム 現在の自分の仕事や 職業生活に関する強い不安、 悩み、ストレスを感じるか	モデル1 (Null Model) N= 9,908				モデル2 (Crude Model) N= 9,908				モデル3 (Adjusted Model) N= 9,846			
	係数 [OR]	95% CI		p 値	係数 [OR]	95% CI		p 値	係数 [OR]	95% CI		p 値
		下限	上限			下限	上限			下限	上限	
<i>個人レベル変数</i>												
性別 (REF: 男性)	-				-				0.16 [1.17]	0.05 [1.05]	0.27 [1.31]	0.004
年齢 (順序尺度)	-				-				-0.05 [0.95]	-0.09 [0.91]	-0.01 [0.99]	0.017
雇用形態 (REF: 正社員)	-				-				-0.28 [0.76]	-0.42 [0.67]	-0.14 [0.88]	<0.001
職種 (REF: 非管理職)	-				-				0.03 [1.03]	-0.09 [0.92]	0.15 [1.17]	0.637
勤務形態 (REF: 日勤)	-				-				0.22 [1.24]	0.06 [1.06]	0.38 [1.46]	0.007
1日の労働時間 (REF: 8時間未満)	-				-				0.40 [1.49]	0.29 [1.34]	0.51 [1.66]	<0.001
1日の睡眠時間 (REF: 7時間以上)	-				-				0.40 [1.49]	0.28 [1.32]	0.52 [1.69]	<0.001
<i>事業所レベル変数</i>												
職場環境の評価・改善 (REF: 取り組んでいない)	-				-0.04	-0.18	0.11	0.626	-0.10	-0.27	0.06	0.211
労働者のストレス状況の調査 (REF: 取り組んでいない)	-				0.07	-0.06	0.20	0.271	-0.05	-0.20	0.10	0.521
事業所規模 (順序尺度)	-				-				0.03	-0.01	0.07	0.121
その他の取り組みの数	-				-				0.01	-0.02	0.03	0.692
切片のランダム効果 (T_{00})	0.39	0.29	0.49	<0.001	0.39	0.29	0.49	<0.001	0.36	0.27	0.46	<0.001
AIC	13,058.96				13,061.88				12,811.24			

註. OR : Odds Ratio, CI : Confidence Interval, AIC : Akaike Information Criteria. Mplus version 7.4 を用いたロバスト最尤法にて推定

表4 労働者の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスと、
事業所における職場環境改善、および労働者のストレス状況の調査の実施の有無との関連（層別解析：男性）

アウトカム 現在の自分の仕事や 職業生活に関する強い不安、 悩み、ストレスを感じるか	モデル1 (Null Model) N= 6,356				モデル2 (Crude Model) N= 6,356				モデル3 (Adjusted Model) N= 6,318			
	係数 [OR]	95% CI		p 値	係数 [OR]	95% CI		p 値	係数 [OR]	95% CI		p 値
		下限	上限			下限	上限			下限	上限	
<i>個人レベル変数</i>												
年齢 (順序尺度)	-				-				-0.07 [0.94]	-0.12 [0.89]	-0.02 [0.99]	0.011
雇用形態 (REF: 正社員)	-				-				-0.53 [0.59]	-0.73 [0.48]	-0.32 [0.73]	<0.001
職種 (REF: 非管理職)	-				-				0.06 [1.06]	-0.08 [0.93]	0.19 [1.21]	0.396
勤務形態 (REF: 日勤)	-				-				0.20 [1.23]	0.02 [1.02]	0.38 [1.47]	0.027
1日の労働時間 (REF: 8時間未満)	-				-				0.39 [1.47]	0.26 [1.29]	0.52 [1.69]	<0.001
1日の睡眠時間 (REF: 7時間以上)	-				-				0.35 [1.42]	0.21 [1.23]	0.49 [1.63]	<0.001
<i>事業所レベル変数</i>												
職場環境の評価・改善 (REF: 取り組んでいない)	-				-0.10	-0.26	0.06	0.206	-0.17	-0.34	-0.00	0.046
労働者のストレス状況の調査 (REF: 取り組んでいない)	-				-0.04	-0.19	0.11	0.606	-0.12	-0.30	0.05	0.165
事業所規模 (順序尺度)	-				-				0.02	-0.03	0.06	0.471
その他の取り組みの数	-				-				0.00	-0.02	0.03	0.799
切片のランダム効果 (T_{00})	0.37	0.25	0.49	<0.001	0.37	0.25	0.49	<0.001	0.34	0.22	0.46	<0.001
AIC	8,408.23				8,409.95				8,234.81			

註. OR : Odds Ratio, CI : Confidence Interval, AIC : Akaike Information Criteria. Mplus version 7.4 を用いたロバスト最尤法にて推定

表5 労働者の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスと、
事業所における職場環境改善、および労働者のストレス状況の調査の実施の有無との関連（層別解析：女性）

アウトカム 現在の自分の仕事や 職業生活に関する強い不安、 悩み、ストレスを感じるか	モデル1 (Null Model) N= 3,552				モデル2 (Crude Model) N= 3,552				モデル3 (Adjusted Model) N= 3,528			
	係数 [OR]	95% CI		p 値	係数 [OR]	95% CI		p 値	係数 [OR]	95% CI		p 値
		下限	上限			下限	上限			下限	上限	
<i>個人レベル変数</i>												
年齢 (順序尺度)	-				-				-0.01 [0.99]	-0.08 [0.93]	0.06 [1.06]	0.790
雇用形態 (REF: 正社員)	-				-				-0.11 [0.90]	-0.29 [0.75]	0.08 [1.08]	0.251
職種 (REF: 非管理職)	-				-				-0.28 [0.76]	-0.64 [0.53]	0.08 [1.09]	0.132
勤務形態 (REF: 日勤)	-				-				0.30 [1.35]	-0.02 [0.98]	0.61 [1.85]	0.064
1日の労働時間 (REF: 8時間未満)	-				-				0.44 [1.55]	0.26 [1.30]	0.61 [1.84]	<0.001
1日の睡眠時間 (REF: 7時間以上)	-				-				0.46 [1.58]	0.24 [1.27]	0.68 [1.97]	<0.001
<i>事業所レベル変数</i>												
職場環境の評価・改善 (REF: 取り組んでいない)	-				0.11	-0.14	0.36	0.396	0.07	-0.20	0.35	0.601
労働者のストレス状況の調査 (REF: 取り組んでいない)	-				0.30	0.08	0.52	0.008	0.16	-0.09	0.41	0.215
事業所規模 (順序尺度)	-				-				0.05	-0.01	0.11	0.104
その他の取り組みの数	-				-				0.00	-0.04	0.04	0.927
切片のランダム効果 (T_{00})	0.55	0.35	0.75	<0.001	0.53	0.33	0.73	<0.001	0.49	0.30	0.68	<0.001
AIC	4,680.10				4,674.13				4,594.03			

註. OR : Odds Ratio, CI : Confidence Interval, AIC : Akaike Information Criteria. Mplus version 7.4 を用いたロバスト最尤法にて推定

表6 労働者の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスと、
事業所における職場環境改善、および労働者のストレス状況の調査の実施の有無との関連（層別解析：事業所規模10～99名）

アウトカム 現在の自分の仕事や 職業生活に関する強い不安、 悩み、ストレスを感じるか	モデル1 (Null Model) N=2,621				モデル2 (Crude Model) N=2,621				モデル3 (Adjusted Model) N=2,595			
	係数 [OR]	95% CI		p 値	係数 [OR]	95% CI		p 値	係数 [OR]	95% CI		p 値
		下限	上限			下限	上限			下限	上限	
<i>個人レベル変数</i>												
性別 (REF: 男性)	-				-				0.10 [1.11]	-0.12 [0.89]	0.32 [1.38]	0.361
年齢 (順序尺度)	-				-				-0.09 [0.91]	-0.17 [0.85]	-0.02 [0.98]	0.013
雇用形態 (REF: 正社員)	-				-				-0.43 [0.65]	-0.70 [0.50]	-0.16 [0.85]	0.002
職種 (REF: 非管理職)	-				-				0.13 [1.14]	-0.14 [0.87]	0.40 [1.49]	0.337
勤務形態 (REF: 日勤)	-				-				-0.01 [0.99]	-0.37 [0.69]	0.35 [1.42]	0.962
1日の労働時間 (REF: 8時間未満)	-				-				0.429 [1.54]	0.22 [1.24]	0.64 [1.90]	<0.001
1日の睡眠時間 (REF: 7時間以上)	-				-				0.40 [1.49]	0.18 [1.20]	0.61 [1.84]	<0.001
<i>事業所レベル変数</i>												
職場環境の評価・改善 (REF: 取り組んでいない)	-				0.27	-0.08	0.63	0.133	0.16	-0.22	0.53	0.408
労働者のストレス状況の調査 (REF: 取り組んでいない)	-				0.03	-0.48	0.53	0.920	-0.24	-0.79	0.31	0.397
その他の取り組みの数	-				-				0.05	-0.01	0.11	0.082
切片のランダム効果 (T_{00})	0.76	0.47	1.05	<0.001	0.75	0.46	1.04	<0.001	0.69			<0.001
AIC	3471.50				3,473.44				3376.27			

註. OR : Odds Ratio, CI : Confidence Interval, AIC : Akaike Information Criteria. Mplus version 7.4 を用いたロバスト最尤法にて推定

表7 労働者の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスと、
事業所における職場環境改善、および労働者のストレス状況の調査の実施の有無との関連（層別解析：事業所規模 100～999 名）

アウトカム 現在の自分の仕事や 職業生活に関する強い不安、 悩み、ストレスを感じるか	モデル1 (Null Model) N= 3,161				モデル2 (Crude Model) N= 3,161				モデル3 (Adjusted Model) N= 3,138			
	係数 [OR]	95% CI		p 値	係数 [OR]	95% CI		p 値	係数 [OR]	95% CI		p 値
		下限	上限			下限	上限			下限	上限	
<i>個人レベル変数</i>												
性別 (REF: 男性)	-				-				0.09 [1.09]	-0.11 [0.90]	0.28 [1.32]	0.383
年齢 (順序尺度)	-				-				-0.13 [0.95]	-0.17 [0.88]	0.02 [1.02]	0.164
雇用形態 (REF: 正社員)	-				-				-0.22 [0.80]	-0.45 [0.64]	0.01 [1.01]	0.061
職種 (REF: 非管理職)	-				-				0.10 [1.10]	-0.12 [0.89]	0.31 [1.36]	0.382
勤務形態 (REF: 日勤)	-				-				0.34 [1.40]	0.06 [1.06]	0.62 [1.85]	0.019
1日の労働時間 (REF: 8時間未満)	-				-				0.34 [1.41]	0.15 [1.17]	0.53 [1.70]	<0.001
1日の睡眠時間 (REF: 7時間以上)	-				-				0.46 [1.58]	0.22 [1.25]	0.69 [1.99]	<0.001
<i>事業所レベル変数</i>												
職場環境の評価・改善 (REF: 取り組んでいない)	-				-0.19	-0.50	0.12	0.232	-0.26	-0.59	0.06	0.115
労働者のストレス状況の調査 (REF: 取り組んでいない)	-				0.23	-0.02	0.47	0.077	0.18	-0.11	0.46	0.219
その他の取り組みの数	-				-				0.01	-0.03	0.05	0.697
切片のランダム効果 (<i>T₀₀</i>)	0.33	0.19	0.48	<0.001	0.32	0.18	0.47	<0.001	0.30			<0.001
AIC		4121.35				4,121.76				4,056.54		

註. OR : Odds Ratio, CI : Confidence Interval, AIC : Akaike Information Criteria. Mplus version 7.4 を用いたロバスト最尤法にて推定

表8 労働者の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスと、
事業所における職場環境改善、および労働者のストレス状況の調査の実施の有無との関連（層別解析：事業所規模 1,000 名以上）

アウトカム 現在の自分の仕事や 職業生活に関する強い不安、 悩み、ストレスを感じるか	モデル1 (Null Model) N= 4,126				モデル2 (Crude Model) N= 4,126				モデル3 (Adjusted Model) N= 4,113			
	係数 [OR]	95% CI		p 値	係数 [OR]	95% CI		p 値	係数 [OR]	95% CI		p 値
		下限	上限			下限	上限			下限	上限	
<i>個人レベル変数</i>												
性別 (REF: 男性)	-				-				0.26 [1.30]	0.10 [1.10]	0.43 [1.54]	0.002
年齢 (順序尺度)	-				-				-0.01 [0.99]	-0.08 [0.93]	0.05 [1.05]	0.715
雇用形態 (REF: 正社員)	-				-				-0.22 [0.80]	-0.45 [0.64]	0.01 [1.01]	0.056
職種 (REF: 非管理職)	-				-				-0.08 [0.93]	-0.26 [0.77]	0.10 [1.11]	0.394
勤務形態 (REF: 日勤)	-				-				0.25 [1.28]	0.04 [1.04]	0.46 [1.59]	0.022
1日の労働時間 (REF: 8時間未満)	-				-				0.44 [1.56]	0.28 [1.32]	0.61 [1.84]	<0.001
1日の睡眠時間 (REF: 7時間以上)	-				-				0.31 [1.36]	0.11 [1.12]	0.50 [1.66]	0.002
<i>事業所レベル変数</i>												
職場環境の評価・改善 (REF: 取り組んでいない)	-				-0.09	-0.28	0.10	0.346	-0.11	-0.32	0.11	0.408
労働者のストレス状況の調査 (REF: 取り組んでいない)	-				-0.08	-0.26	0.10	0.379	-0.01	-0.29	0.10	0.397
その他の取り組みの数	-				-				-0.03	0.00	0.04	0.082
切片のランダム効果 (T_{00})	0.24	0.13	0.36	<0.001	0.24	0.12	0.36	<0.001	0.25	0.13	0.37	<0.001
AIC	5,445.18				5,446.94				5,382.52			

註. OR : Odds Ratio, CI : Confidence Interval, AIC : Akaike Information Criteria. Mplus version 7.4 を用いたロバスト最尤法にて推定

既存コホートを活用したストレスチェック制度の効果評価

分担研究者	井上 彰臣	産業医科大学産業生態科学研究所・助教
主任研究者	川上 憲人	東京大学大学院医学系研究科・教授
分担研究者	廣 尚典	産業医科大学産業生態科学研究所・教授
	堤 明純	北里大学医学部・教授
	島津 明人	東京大学大学院医学系研究科・准教授
研究協力者	江口 尚	北里大学医学部・助教

本研究は、平成 27 年 12 月 1 日より義務化された「ストレスチェック制度」の導入によって、労働者の健康状況や勤務環境の変化（高ストレス者の状況、メンタルヘルス不調による休職等の状況、職場環境の変化、労働生産性の向上等）について効果評価を行い、「ストレスチェック制度」が労働者のメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）に寄与しているかを明らかにすることを目的とする。3 年計画の 1 年目である今年度は、主任研究者らが以前より調査を実施している既存コホート（4 事業場：情報サービス業の本社および支社、製薬業の本社、製造業の支社）のデータを活用し、「ストレスチェック制度」導入前における労働者の心理的な負担の程度について、その実態を把握することを目的とした。今年度のデータと来年度以降（「ストレスチェック制度」導入後に取得予定）のデータを比較することで、「ストレスチェック制度」の効果評価が可能になり、本制度の実施上の課題点や、本制度を活用し、労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防を効果的に推進していくための方法を明らかにするための基礎資料となることが期待される。

A. はじめに

わが国では、平成 26 年 6 月 25 日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律に基づき、平成 27 年 12 月 1 日より、常時 50 人以上の労働者を使用する全ての事業場において、「ストレスチェック制度」（労働者に対する心理的な負担の程度を把握するための検査およびその結果に基づく医師による面接指導）を実施することが義務付けられた。本制度は、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）を主な目的として掲げているが、本制度の導入による労働者の健康状況や勤務環境の変化（高ストレス者の状況、メンタルヘルス不調による休職等の状況、職場環境の変化、労働生産性の向上等）について効果評価を行い、「ストレスチェック制度」が本来の目的の達成に寄与しているかを確認することが不可欠である。

そこで本研究では、「ストレスチェック制度」の導入前後における労働者の健康状況や勤務環境の変化を把握し、「ストレスチェック制度」が労働者のメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）に寄与しているかを明らかにすることを目的とする。3 年計画の 1 年目である今年度は、主任研究者らが以前（平成 22 年度）より調査を実施している既存コホート（4 事業場）のデータを活用し、「ストレスチェック制度」導入前における

労働者の心理的な負担の程度について、その実態を把握することを目的とした。

B. 研究の方法

1. 調査対象事業場の概要

平成 21～25 年度にかけて、主任研究者が代表を務めた文部科学省科学研究費新学術領域研究（研究領域提案型）「現代社会の階層化の機構理解と格差の制御：社会科学と健康科学の融合」（略称：「社会階層と健康」）により確立された既存コホート（Japanese Study of Health, Occupation, and Psychosocial Factors Related Equity: J-HOPE）のうち、現在も継続して調査を実施している 4 事業場を対象とした。調査対象事業場の内訳は情報サービス業の本社および支社、製薬業の本社、製造業の支社であり、以下、これらをそれぞれ A1 事業場、A2 事業場、B 事業場、C 事業場と表記する。

A1 事業場および A2 事業場は、同一企業が管轄する情報サービス業であり、前者が本社（労働者数約 700 名）、後者が支社工場（労働者数約 100 名）である。産業保健スタッフは A1 事業場、A2 事業場ともに嘱託産業医が 1 名、常勤保健師が 1 名（常勤保健師は通常 A1 事業場に所属しており、定期的に A2 事業場へ出向く）で構成されている。これまでの「ストレスチェック制度」に類する取