令和６年

全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書

令和７年５月

公益社団法人 全国労働衛生団体連合会
メンタルヘルス専門委員会

はじめに

公益社団法人 全国労働衛生団体連合会（全衛連）は、2010（平成22）年4月から定期健康診断に併せてストレスチェックを実施する「全衛連メンタルヘルスサービス」（旧サービス）を提供してきた。

2015（平成27）年12月からは、労働安全衛生法にストレスチェック制度が創設されたことに伴い、旧サービスのうち、高ストレス者選定基準、医師面接の申し出方法等について、改正法に基づく制度に適合するべく変更し、「全衛連ストレスチェックサービス」と改称して提供している。

全衛連ストレスチェックサービスは、労働者個人に対するサービスと事業者に対するサービスから構成されている。

労働者個人に対するサービスとしては、個人評価結果「あなたのストレスプロフィール」を提供し、自らのストレスの状況に気づいていただくとともに、高ストレスと判定された人のうち医師面接を申し出た人に対し医師面接を実施している。

なお、高ストレスと判定されても医師面接の申し出をしない人や高ストレスの判定の有無にかかわらず相談希望のある人に対し、旧サービスから実施してきた医師や保健師等が相談に対応するサービス（事業者に申し出る必要性なし）も引き続き提供している。

また、事業者に対しては、職場ストレス状況についての分析結果「職場評価結果報告書」を作成し、職場改善の取り組みのための基礎資料を提供している。

全衛連は、旧サービスの提供を開始した2010（平成22）年度以来、ストレスチェックの実施状況、医師・保健師等による面接指導状況、職場改善指標である「健康リスク」について年度報として公表してきたが、平成28年からは、ストレスチェック制度が12月から施行されたこと、次年度で使用する「健康リスク」を3月中にまとめなければならないこと等から、年報に改めた。

本報告書は、令和6年1月～12月の1年間に全衛連会員機関が提供したストレスチェックサービスについて取りまとめたものである。

なお、報告書は第1部を「全衛連ストレスチェックサービス実施結果の概要」、第2部を「資料編」の2部構成とした。

令和7年5月

公益社団法人 全国労働衛生団体連合会
メンタルヘルス専門委員会
委員長　黒木　宣夫

公益社団法人 全国労働衛生団体連合会
メンタルヘルス専門委員会

委員長 黒木　宣夫　　東邦大学 名誉教授

委員 荒井　　稔　　日本私立学校振興・共済事業団　東京臨海病院
統括産業医・特任精神科医

同　小田切　優子　東京医科大学　公衆衛生学分野　講師

同　島津　明人　　慶應義塾大学　総合政策学部　教授

同　田中　克俊　　北里大学　大学院　医療系研究科　産業精神保健学　教授

同　松井　知子　　一般社団法人　日本産業精神保健学会　理事

同　吉川　　徹　　独立行政法人　労働者健康安全機構　労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター　統括研究員

同　吉村　靖司　　医療法人社団　弘冨会　神田東クリニック　院長

目　次

【本報告書のポイント】 …… 1

【令和6年ストレスチェックサービス結果】 …… 4

1　受検者の属性 …… 5

2　調査票への回答状況 …… 8

3　尺度別の評価区分の状況 …… 10

4　高ストレス者の状況 …… 15

5　仕事の負担（量）、コントロール度、上司・同僚のサポートの相互関係 …… 20

6　健康リスク …… 24

7　医師面接及び相談対応 …… 28

8　職場評価 …… 29

【本報告書のポイント】

1　令和６年１月～12 月の間、全衛連会員が実施したストレスチェックのうち、匿名化処理をしたうえ解析することに同意が得られた 1,344,571 人分のデータを分析した。

2　受検者のうち高ストレスと判定された人は 196,955 人（14.6%）であり、令和５年より 0.3%低くなった。高ストレスと判定された人の割合を男女別にみると、男性は 16.4%、女性は 12.0%で男性の方が 4.4 ポイント高かった。

3　57 項目の質問を 19 の尺度に整理し、尺度別にストレスの最も高いと評価される「評価１」に該当した人の割合はグラフ１のとおりであり、次のことが言える。

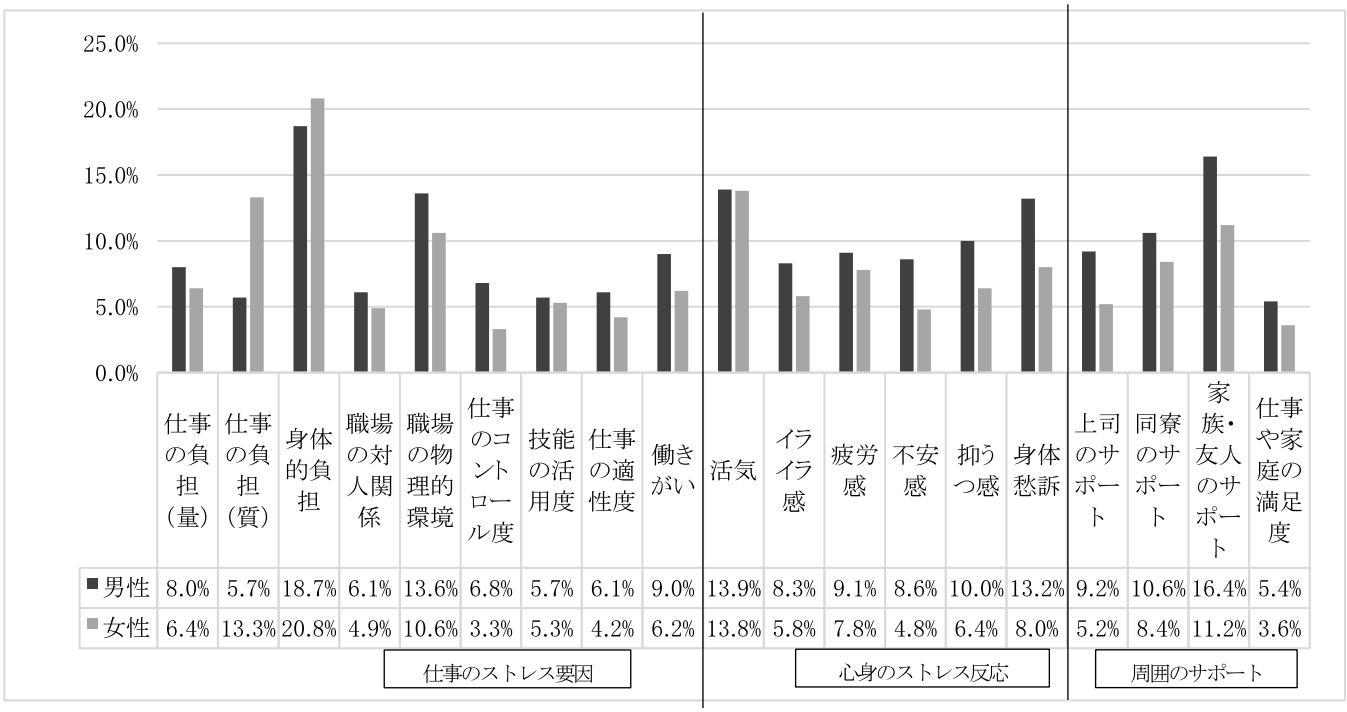
（1）仕事のストレス要因で仕事の負担が大きく 10%を超えたのは、男女ともに「身体的負担」、「職場の物理的環境」、女性の「仕事の負担（質）」であった。

（2）心身の反応で心身のストレス反応が高く 10%を超えたのは、男女ともに「活気」の低下、男性の「身体愁訴」であった。

（3）周囲のサポートでサポートが少なく 10%を超えたのは、男女ともに「家族・友人のサポート」、男性の「同僚のサポート」であった。

（4）各尺度について男女別にみると、「仕事の負担（質）」、「身体的負担」の尺度において、女性が男性より高くなっているほかは、男性の方がストレスを感じている尺度が多かった。

グラフ１　尺度別の「評価１」の人の割合



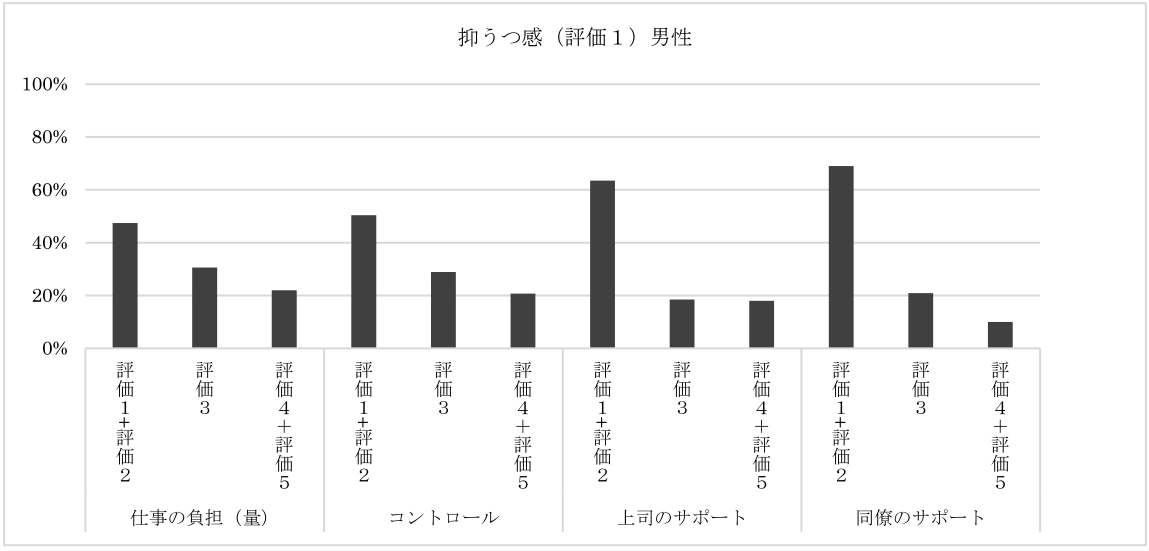
4　心身のストレス反応のうち、抑うつ感の顕著な人の仕事の負担(量)、コントロール度、上司・同僚のサポートの低さの状況について、男女別に見たのがグラフ 2、3 である。

ストレスチェックの評価は、(ストレスが) 大きい (評価 1)、やや大きい (評価 2)、普通 (評価 3)、やや小さい (評価 4)、小さい (評価 5) の 5 段階で行われるが、抑うつ感が評価 1 と判定された人の仕事の負担(量)、コントロール度、上司・同僚のサポートの低さの状況を、「評価 1+評価 2」、「評価 3」、「評価 4+評価 5」の評価区分でみると、仕事の負担(量)の大きさ、コントロール不足と比べ上司・同僚のサポートの低さの「評価 1+評価 2」(低サポート) の割合が大きいことが分かる。

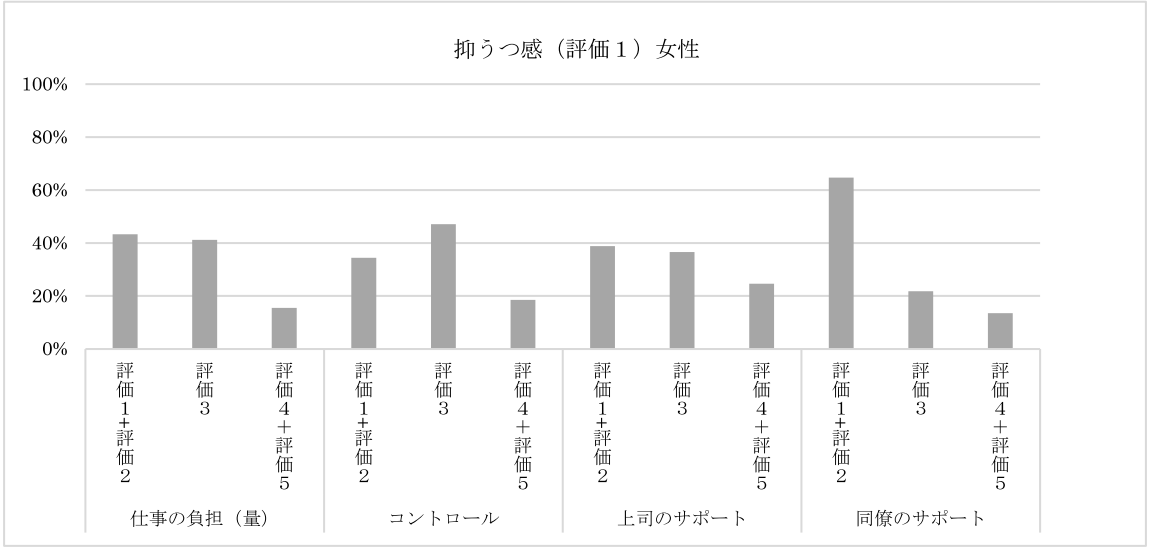
この結果は例年と同様で、活気、イライラ感、疲労感、不安感、身体愁訴についても同じで、心身のストレス反応の顕著な人において、仕事の負担(量)、コントロール度と比べ、上司・同僚のサポートの低さに関してストレスを感じている割合が高い。

心身のストレス反応を緩和させるためには、上司・同僚のサポートがより大きな意味を持つ。

グラフ 2　抑うつ感 (評価 1) と仕事の負担 (量)、コントロール度、サポートの状況〈3 区分〉(男性)



グラフ 3　抑うつ感 (評価 1) と仕事の負担 (量)、コントロール度、サポートの状況〈3 区分〉(女性)



5　厚生労働省が推奨する57項目のストレスチェックにおいては平均健康リスクを100と設定している。全衛連ストレスチェック処理システムにおいても同様の基本設計としているが、令和6年に全衛連ストレスチェックサービスを利用した人の健康リスクは、男性98、女性92となった（全業種平均)。業種別（大分類）にみると、製造業の男性が103でやや高めとなった。

なお、早急にメンタルヘルスの対応が必要な目安となる120を超える業種はなかった。

6　事業者の求め方に応じて職場評価結果報告（仕事のストレス判定図他資料）を提供したのは、ストレスチェック実施事業場の73.7%であった。

7　ストレスチェックと医師面接の実施を包括的に契約した事業場における医師面接対象者は93,186人であり、そのうち面接を希望し、全衛連会員機関が医師面接を実施したのは2,684人（2.9%）であった。

【令和 6 年ストレスチェックサービス結果】

本報告書は、令和 6 年 1 月～12 月に全衛連会員が実施したストレスチェックのうち、匿名化した上で集計・分析することに同意し、各質問項目に未回答がない 1,344,571 人のデータを分析したものである。

なお、参考までに平成 22 年からの全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書で分析した受検者数（分析対象数）の推移を表 1 に示した。

平成 27 年 12 月から、事業場規模 50 人以上の事業者にストレスチェックの実施が義務付けられたため、平成 28 年以降受検者数が大幅に増加している。

表 1　男女別受検者数（分析対象数）の推移

	男性	女性	全体
平成 22 年度	20,377	5,542	25,919
平成 23 年度	26,552	8,529	35,051
平成 24 年度	44,021	25,744	69,765
平成 25 年度	45,125	19,467	79,512
平成 26 年度	41,571	18,574	75,311
平成 27 年度	53,770	36,118	89,888
平成 28 年	526,464	307,659	834,123
平成 29 年	999,609	623,751	1,623,360
平成 30 年	939,475	575,097	1,514,572
令和元年	954,219	585,006	1,539,225
令和 2 年	813,933	509,823	1,323,756
令和 3 年	825,257	540,081	1,365,338
令和 4 年	843,174	551,883	1,395,057
令和 5 年	812,387	529,757	1,342,144
令和 6 年	806,609	537,962	1,344,571

（注 1）受検者数（分析対象数）は、匿名化した上で集計・分析することに同意した受検者のうち、回答に不備があり、分析に適さないものを除いた数である。以下分析対象者を「受検者」と記す。

（注 2）平成 27 年度については、4～11 月に法制化以前のサービスとして実施した件数と、法制化後の 12 月～3 月まで実施した件数の合計数である。

（注 3）平成 28 年から、集計区分を変更し、年度単位から年単位とした。

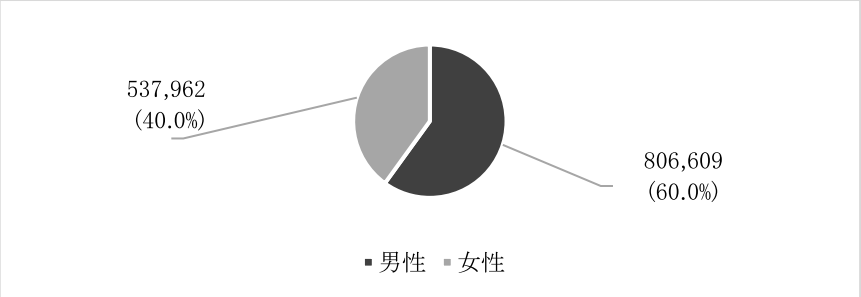
1　受検者の属性

受検者の属性（男女別、年代別、業種別、職種別、雇用形態別、職位別）は、図1～6のとおりである。

なお、1,344,571人の属性のうち、男女別、年代別、業種別の属性は全数入手できたが、職種別、雇用形態別、職位別についての属性情報が得られたのは図4～図6に示したとおり、それぞれ約23万～32万人、全体の約1／5である。

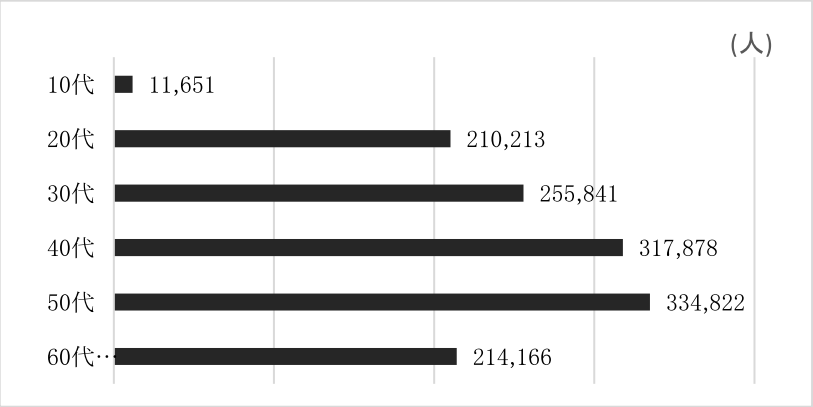
（1）男女別

図1　受検者の男女別構成（n＝1,344,571）



（2）年代別

図2　受検者の年代別構成（n＝1,344,571）

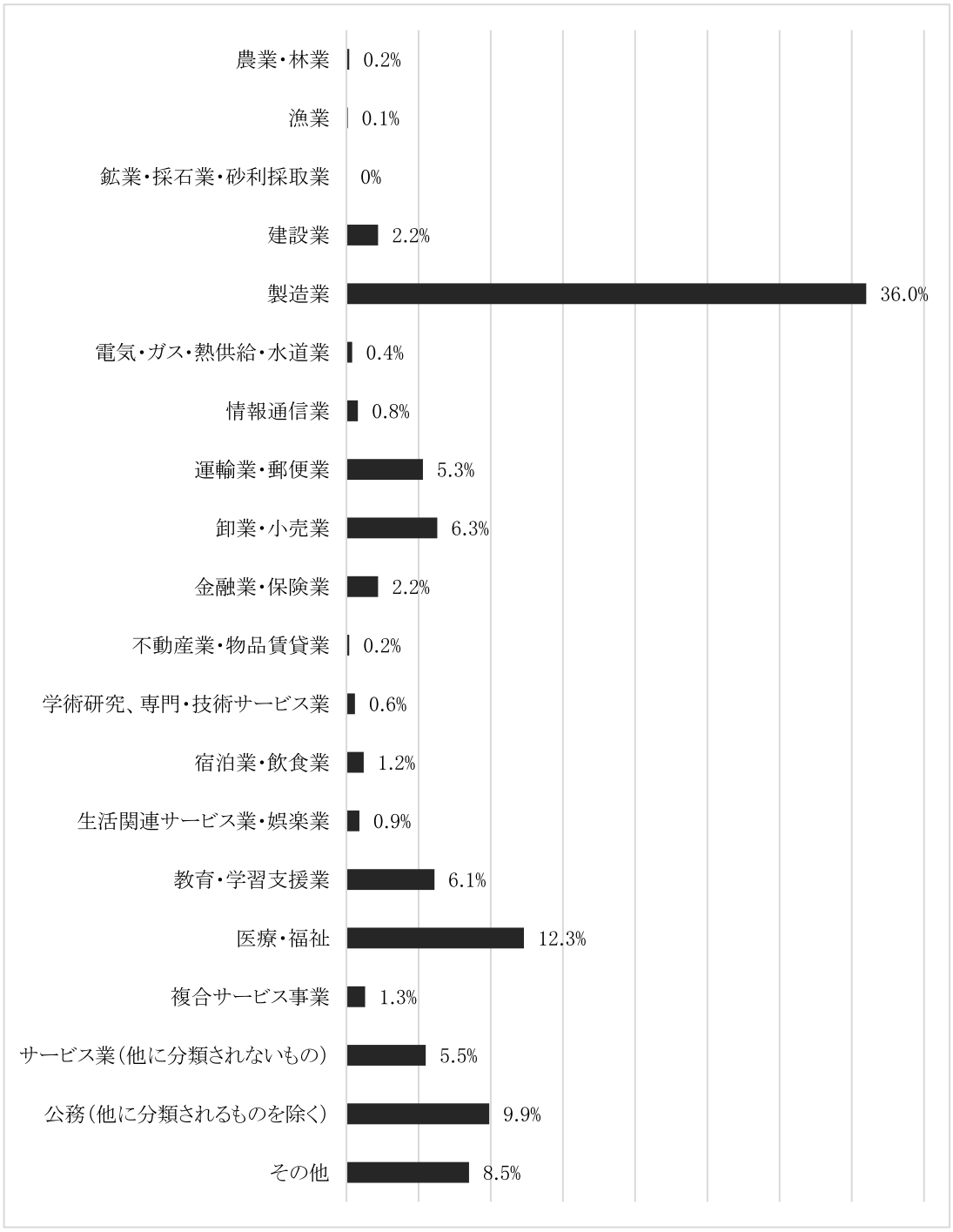


（3）業種別

業種別では、製造業が 36.0%を占めており、次いで医療・福祉、公務などであった。

なお、受検者数が全体の 1%未満の業種については、後述する業種別健康リスクを評価する場合、留意する必要がある。

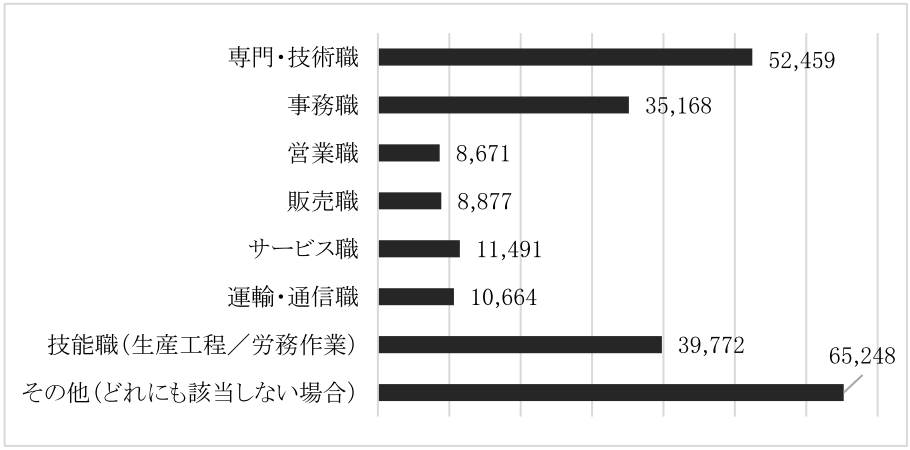
図３　受検者の業種別構成（ｎ＝1,344,571）



（4）職種別

職種別の属性情報を得られたのは 1,344,571 人中 232,350 人である。なお、28%が「その他」に分類されており、後述する職種別健康リスクを理解するうえで留意する必要がある。

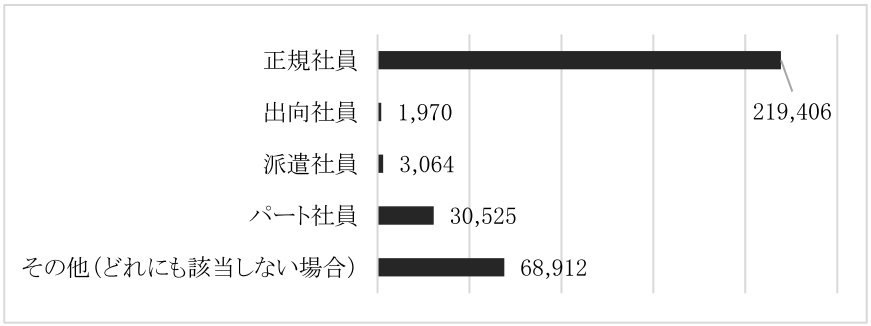
図 4　受検者の職種別構成（n＝232,350）



（5）雇用形態別

雇用形態別の属性情報を得られたのは 1,344,571 人中 323,877 人である。なお、21%が「その他」に分類されており、後述する雇用形態別健康リスクを理解するうえで留意する必要がある。

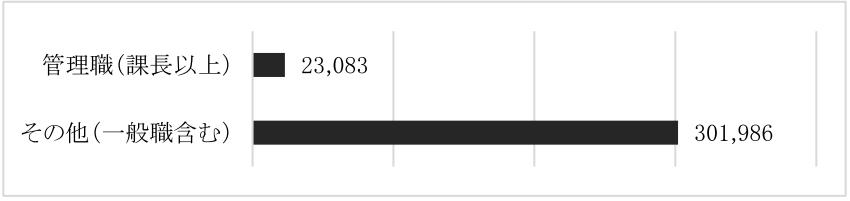
図 5　受検者の雇用形態別構成（n＝323,877）



（6）職位別

職位別の属性情報を得られたのは 1,344,571 人中 325,069 人である。

図 6　受検者の職位別内訳（n＝325,069）



2　調査票への回答状況

（1）各質問への回答状況

57 項目の各質問に対する回答状況は【資料編】の資料 7 のとおりである。

仕事の内容・状態に関する 17 の質問に「そうだ」（コントロールについては「ちがう」）との回答が多かったのは、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」（16.5%）、「一生懸命働かなければならない」（31.6%）、「かなり注意を集中する必要がある」（26.7%）、「勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない」（19.1%）であった。

なお、「からだを大変よく使う仕事だ」の質問に対し、「そうだ」（19.3%）、「ちがう」（21.0%）と回答が分かれたが、これは回答者の従事する仕事の性質によるものであると考えられる。

また、心身のストレス反応に関する 29 の質問に「ほとんどいつも」（活気については「ほとんどなかった」）との回答が多かったのは、「活気がわいてくる」（21.4%）、「元気いっぱいだ」（19.3%）、「生き生きする」（23.0%）、「首筋や肩がこる」（23.0%）、「目が疲れる」（20.5%）であった。

周囲のサポートに関する 9 の質問に対し、「全くない」との回答が最も多かったのは、「上司は個人的な相談に乗ってくれますか」（13.8%）であった。

令和 5 年と令和 6 年の比較では、ほぼ同様の回答となった。

（2）心身の負担を調査する質問への回答状況

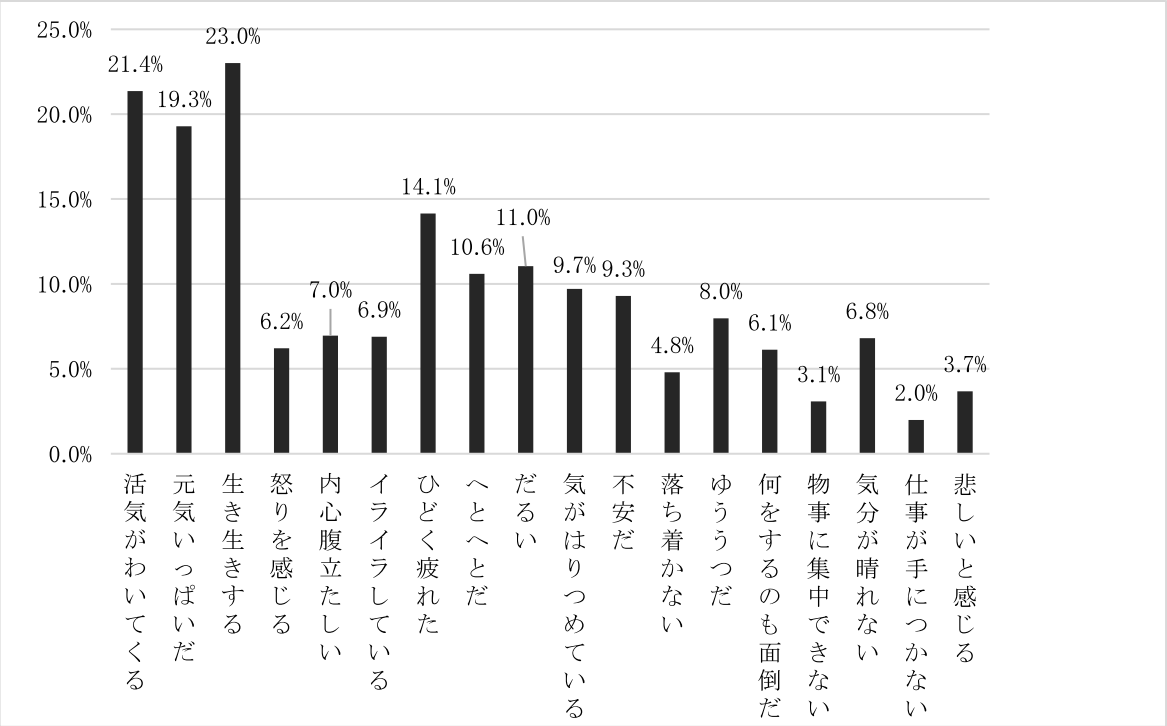
ストレスチェック制度における高ストレス者判定基準は、心身に現れたストレス反応を中心として評価している。

「ストレスによっておこる心身の反応」について、質問項目ごとに最もストレスが高い回答（「ほとんどいつもあった」、活気に関する質問は「ほとんどなかった」）をした人の割合をみた。

図 7 のとおり、心身のストレス反応に関する質問では、「活気がわいてくる」、「元気いっぱいだ」、「生き生きする」と感じることがほとんどなかった人はそれぞれ 21.4%、19.3%、23.0%で、受検者の 2 割に強い「活気の低下」が認められた。

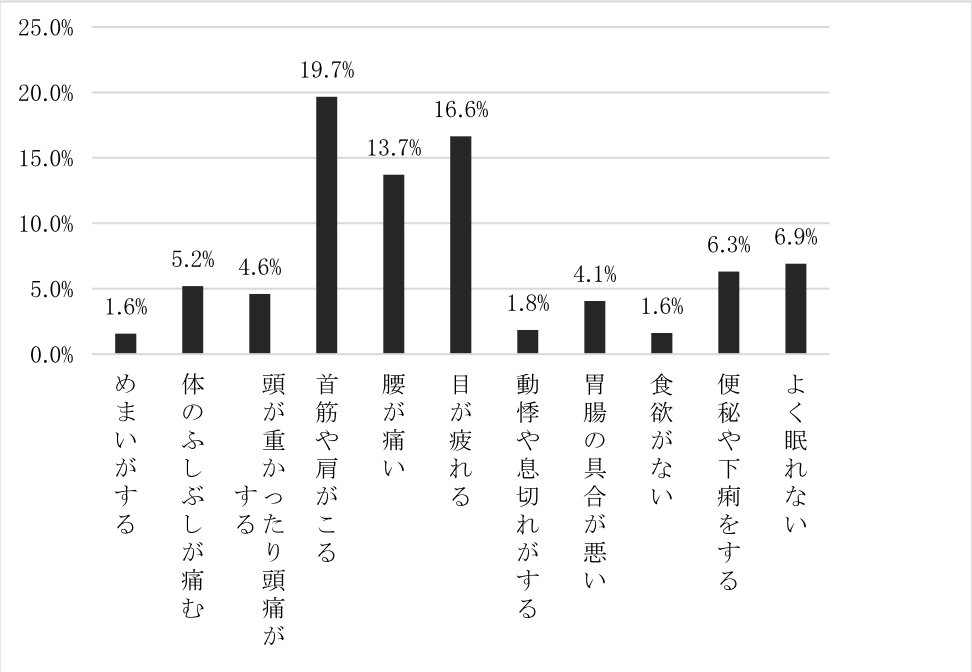
「疲労感」に関する質問では、「ひどく疲れた」、「へとへとだ」、「だるい」とほとんどいつも疲労を感じている人はそれぞれ 14.1%、10.6%、11.0%であった。

図７　心理的な負担の各質問に「ほとんどいつもあった」と回答した人の割合
（活気に関する質問の場合は「ほとんどなかった」と回答した人の割合）



また、身体愁訴の各質問に「ほとんどいつも」と回答した人の割合は図８のとおりであり、具体的な自覚症状として「首筋や肩がこる」、「目が疲れる」、「腰が痛い」の順で10%を超えた。

図８　身体愁訴の各質問に「ほとんどいつも」と回答した人の割合



3　尺度別の評価区分の状況

前記２では、質問項目ごとの回答（4 区分）に最もストレスが高い回答をした人の割合をみたが、ここからは評価する尺度ごとの状況（5 区分）について示す。また、質問票の回答（4 区分）を尺度ごとの状況（5 区分）に評価する際、使用する素点換算表は男女別となっていることから、以下の分析は男女別に記載する。

① 57 の質問に対する回答は、ストレスを感じる状況に応じて「そうだ」、「ややそうだ」、「ややちがう」、「ちがう」の 4 つのいずれかの選択となる。

② 尺度の評価は、この回答から素点換算表を用いて「低い／少ない」、「やや低い／少ない」、「普通」、「やや高い／多い」、「高い／多い」の 5 区分で評価する。

尺度は、57 項目の質問を「仕事の負担（量）」、「仕事の負担（質）」、「身体的負担」、「職場の対人関係」、「職場の物理的環境」、「仕事のコントロール度」、「技能の活用度」、「仕事の適正度」、「働きがい」、「活気」、「イライラ感」、「疲労感」、「不安感」、「抑うつ感」、「身体愁訴」、「上司のサポート」、「同僚のサポート」、「家族・友人のサポート」、「仕事や生活の満足度」の 19 の尺度に分類される。

尺度別の評価区分は、「評価 1」：ストレス大、「評価 2」：ストレスやや大、「評価 3」：ふつう、「評価 4」：ストレスやや小、「評価 5」：ストレス小、を意味する。

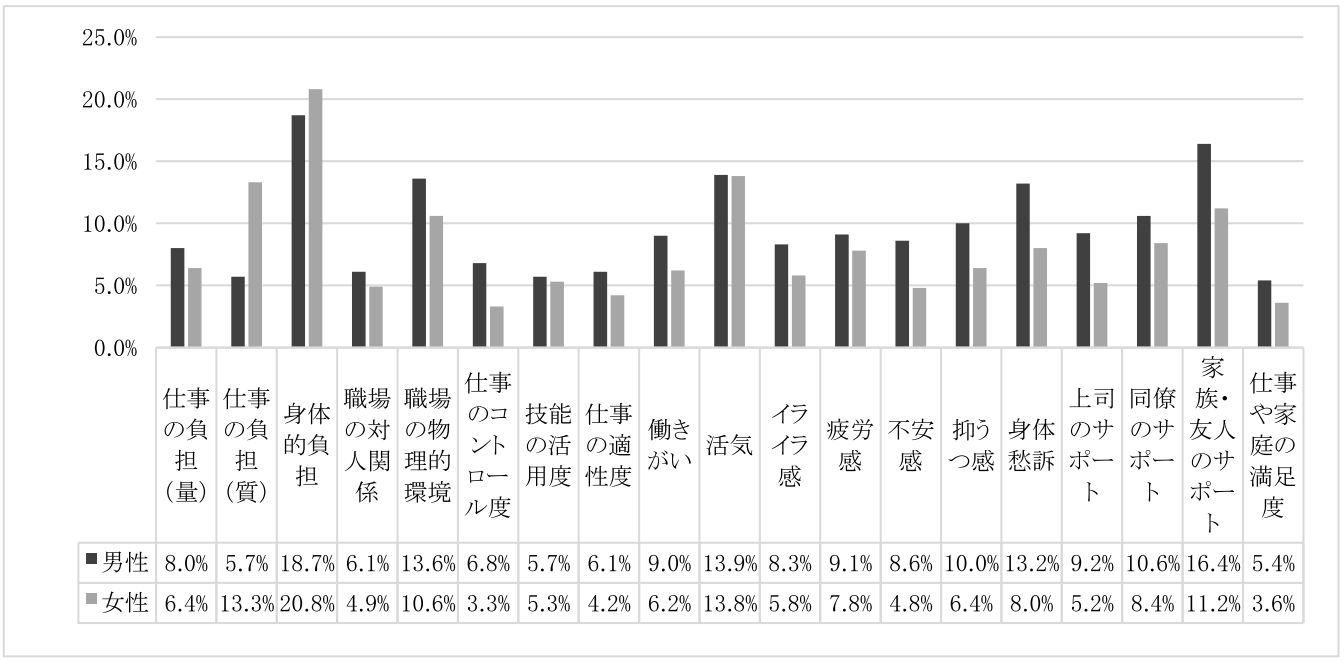
（1）尺度別「評価 1」の状況

尺度別に「評価 1」（ストレス大）に区分された人の割合を図 9 に示す。

各尺度とも男性の方が女性より総じて上回ったが、「仕事の負担（質）」、「身体的負担」においては女性が男性を上回った。

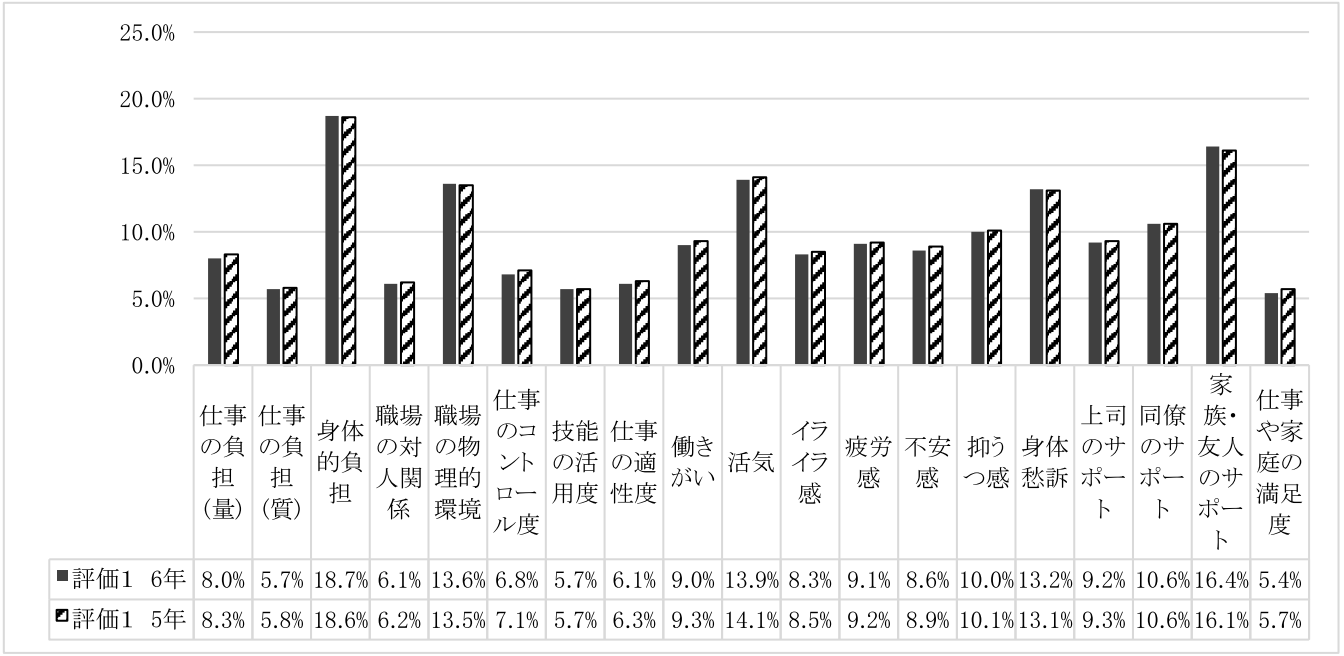
なお、各尺度において「評価 1」と判定された人の令和 6 年と令和 5 年の比較は図 10、11 のとおりであり、回答傾向に差は認められなかった。

図９　尺度別に評価１に該当した人の割合（男女別）



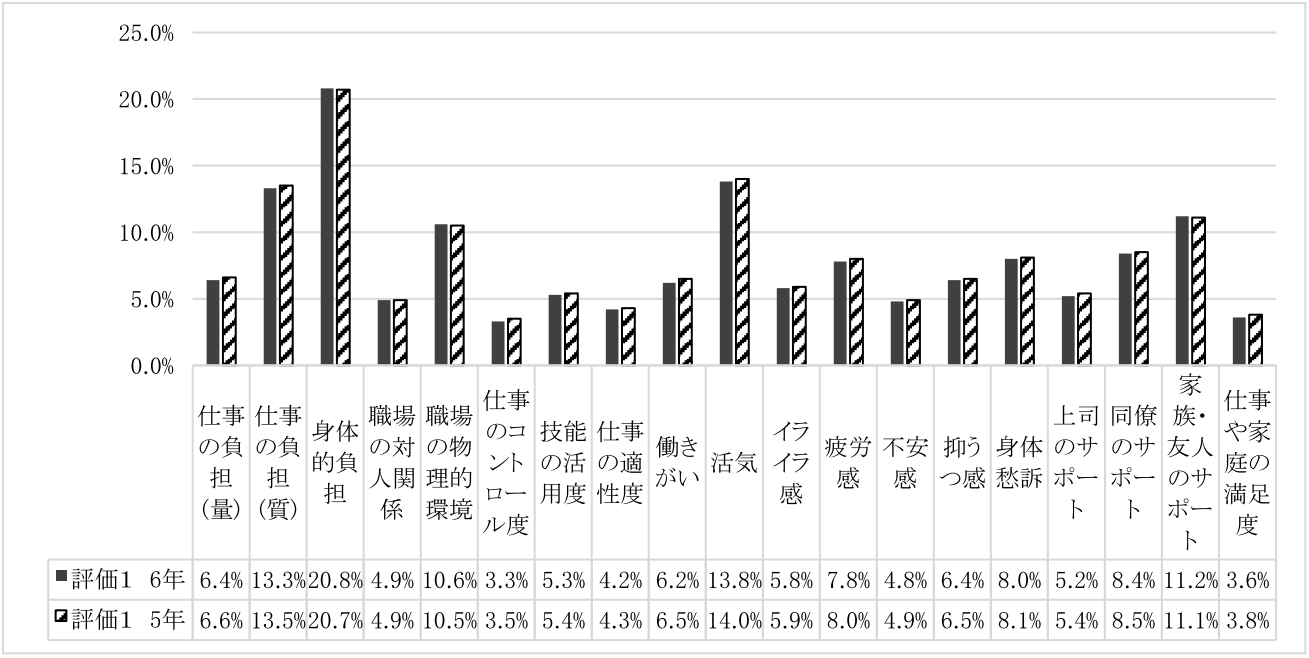
	仕事の負担（量）	仕事の負担（質）	身体的負担	職場の対人関係	職場の物理的環境	仕事のコントロール度	技能の活用度	仕事の適性度	働きがい	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴	上司のサポート	同僚のサポート	家族・友人のサポート	仕事や家庭の満足度
■男性	8.0%	5.7%	18.7%	6.1%	13.6%	6.8%	5.7%	6.1%	9.0%	13.9%	8.3%	9.1%	8.6%	10.0%	13.2%	9.2%	10.6%	16.4%	5.4%
■女性	6.4%	13.3%	20.8%	4.9%	10.6%	3.3%	5.3%	4.2%	6.2%	13.8%	5.8%	7.8%	4.8%	6.4%	8.0%	5.2%	8.4%	11.2%	3.6%

図 10　令和５年と令和４年の回答傾向の比較（男性）



	仕事の負担（量）	仕事の負担（質）	身体的負担	職場の対人関係	職場の物理的環境	仕事のコントロール度	技能の活用度	仕事の適性度	働きがい	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴	上司のサポート	同僚のサポート	家族・友人のサポート	仕事や家庭の満足度
■評価1　6年	8.0%	5.7%	18.7%	6.1%	13.6%	6.8%	5.7%	6.1%	9.0%	13.9%	8.3%	9.1%	8.6%	10.0%	13.2%	9.2%	10.6%	16.4%	5.4%
◩評価1　5年	8.3%	5.8%	18.6%	6.2%	13.5%	7.1%	5.7%	6.3%	9.3%	14.1%	8.5%	9.2%	8.9%	10.1%	13.1%	9.3%	10.6%	16.1%	5.7%

図 11　令和５年と令和４年の回答傾向の比較（女性）



	仕事の負担（量）	仕事の負担（質）	身体的負担	職場の対人関係	職場の物理的環境	仕事のコントロール度	技能の活用度	仕事の適性度	働きがい	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴	上司のサポート	同僚のサポート	家族・友人のサポート	仕事や家庭の満足度
■評価1　6年	6.4%	13.3%	20.8%	4.9%	10.6%	3.3%	5.3%	4.2%	6.2%	13.8%	5.8%	7.8%	4.8%	6.4%	8.0%	5.2%	8.4%	11.2%	3.6%
◪評価1　5年	6.6%	13.5%	20.7%	4.9%	10.5%	3.5%	5.4%	4.3%	6.5%	14.0%	5.9%	8.0%	4.9%	6.5%	8.1%	5.4%	8.5%	11.1%	3.8%

（2）仕事の負担（量）、コントロール、上司・同僚のサポート別評価区分の状況

図 12、図 13 は、「仕事の負担（量）」、「仕事のコントロール度」、「上司のサポート」、「同僚のサポート」における評価区分の男女それぞれの状況である。

「評価 1」（ストレス大）は男性が女性より高かった。特に「仕事のコントロール度」は 3.5 ポイント、「上司のサポート」は 4.0 ポイント、男性の方が女性より多かった。

図 12　仕事の負担（量）、仕事のコントロール度、上司・同僚のサポート〈5 区分〉（男性）

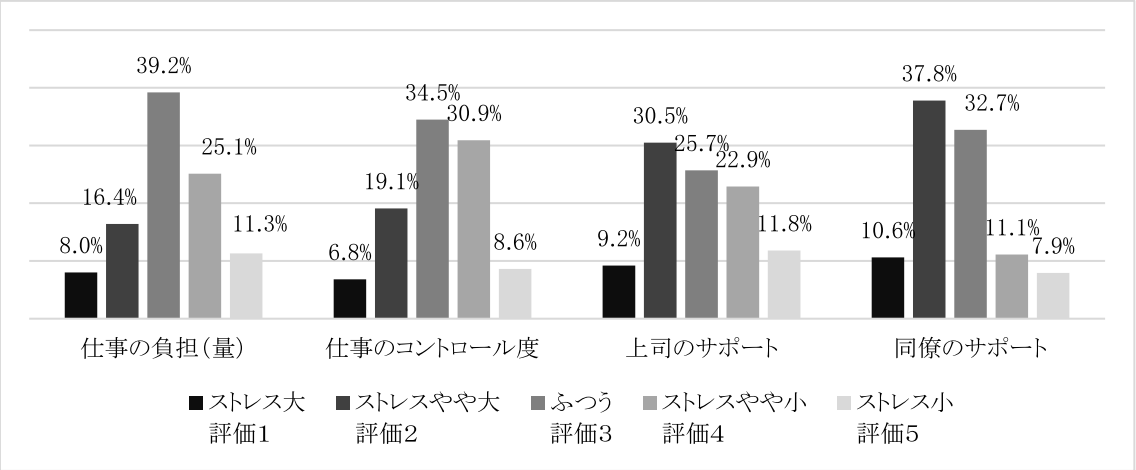
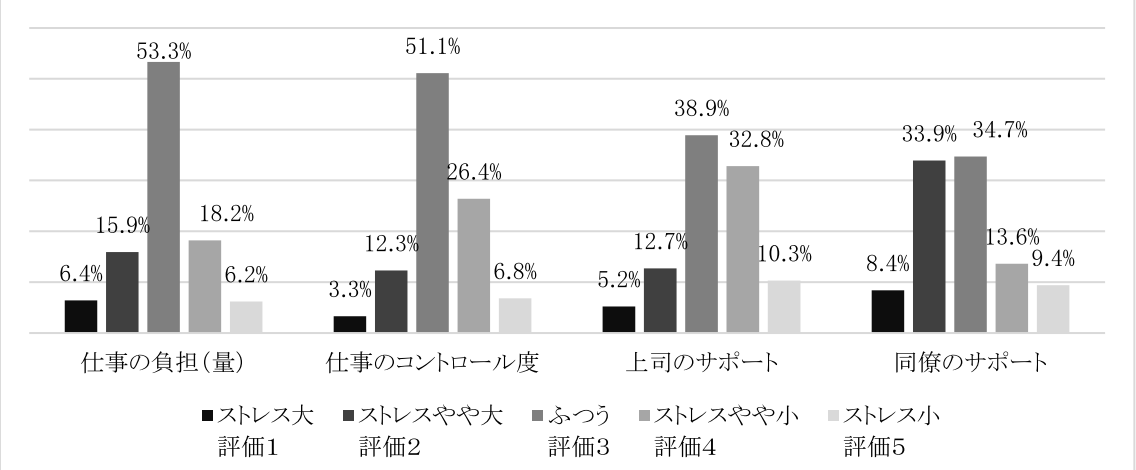


図 13　仕事の負担（量）、仕事のコントロール度、上司・同僚のサポート〈5 区分〉（女性）



（3）ストレス度を3区分に見た場合の分布

ストレスの評価区分を大（「評価1」＋「評価2」）、普通（「評価3」）、小（「評価4」＋「評価5」）の3区分にして比較したものが図14、図15である。

前記（2）同様、ストレス大（「評価1」＋「評価2」）は男性の方が女性より割合が高かった。

なお、3区分でみると、男女とも同僚のサポートが得られていない状況が顕著となった。

図14　仕事の負担（量）、仕事のコントロール度、上司・同僚のサポートとストレス評価〈3区分〉（男性）

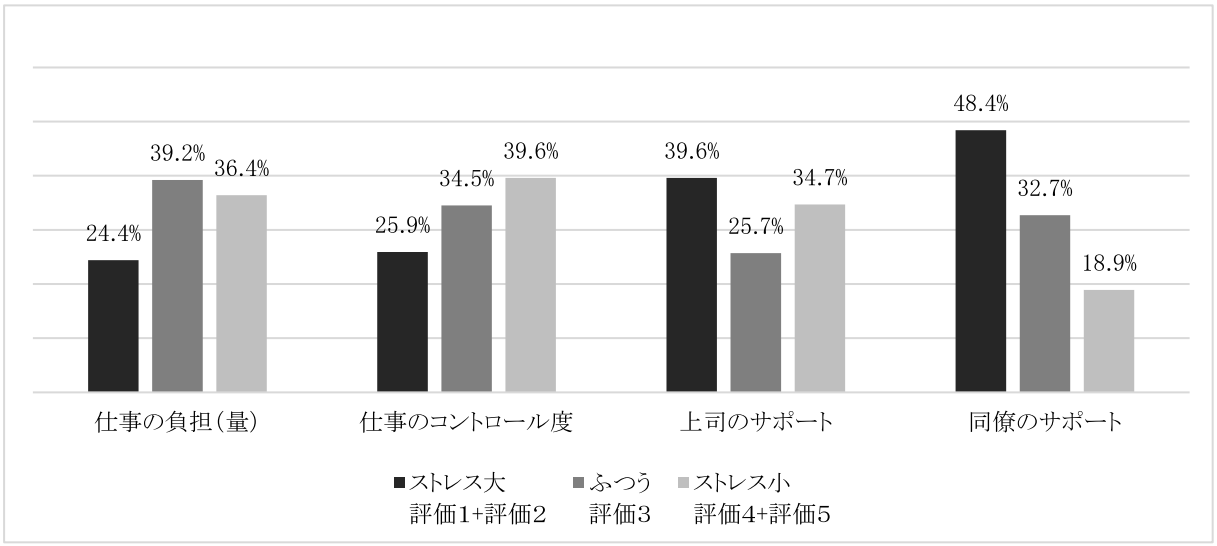
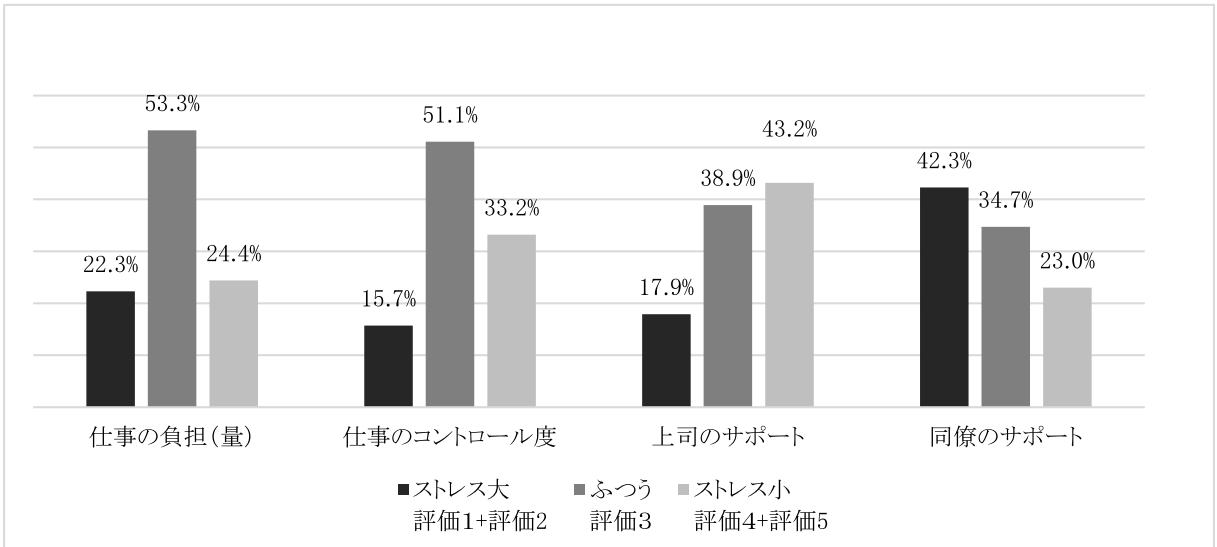


図15　仕事の負担（量）、仕事のコントロール度、上司・同僚のサポートとストレス評価〈3区分〉（女性）



4　高ストレス者の状況

厚生労働省「ストレスチェック制度実施マニュアル」は、高ストレス者の判定基準を「合計点数方式」、「素点換算表方式」の 2 つの方法を示している。

【合計点数方式】

合計点数方式は、57 項目の質問のそれぞれについて「そうだ」、「まあそうだ」、「ややちがう」、「ちがう」のいずれかを選択してもらい、その回答からストレスの大きい順に「4 点」、「3 点」、「2 点」、「1 点」の点数を与え、その合計点数から高ストレス判定を行う方式。

合計点数方式で高ストレス者と判定するのは、次の①及び②に該当する者である。

① 「B.心身のストレス反応」に関する評価合計点が 77 点以上の者

② ①の「B.心身のストレス反応」に関する評価合計点が 63 点以上であり、かつ、「A.仕事のストレス要因」と「C.周囲のサポート」評価点の合計点が 76 点以上の者

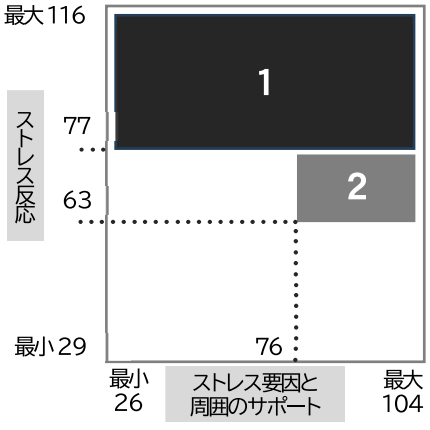
【素点換算表方式】

素点換算表方式は、57 の質問を尺度ごとにまとめ、例えば「1.非常にたくさんの仕事をしなければならない」「2.時間内に仕事が処理しきれない」「3.一生懸命働かなければならない」の 3 つの質問を【心理的な仕事の負担（量）】という尺度とする、尺度ごとに評価して高ストレス判定を行う方式。

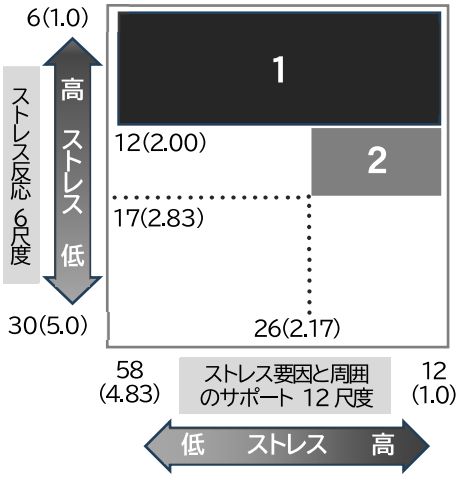
素点換算表方式で高ストレス者と判定するのは、次の①及び②に該当する者である。

① 「B.心身のストレス反応」に関する評価合計点が 12 点以下の者

② ①の「B.心身のストレス反応」に関する評価合計点が 17 点以下であり、かつ、「A.仕事のストレス要因」と「C.周囲のサポート」評価点の合計点が 26 点以下の者



【合計点数方式】



【素点換算表方式】

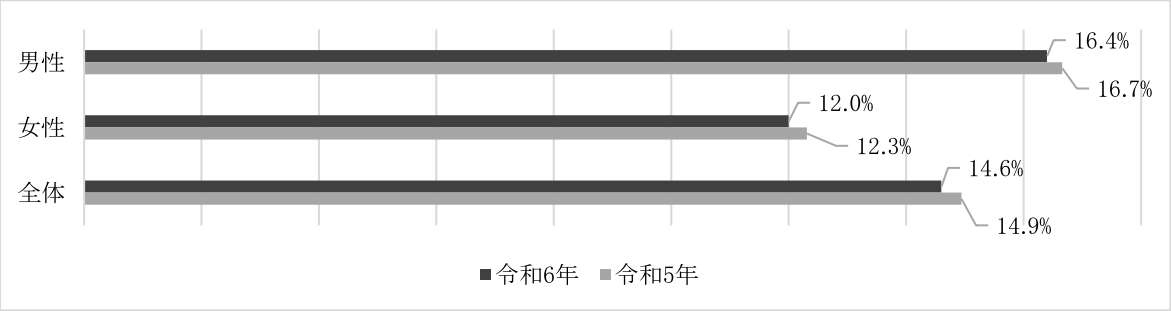
全衛連ストレスチェックサービスにおいては、事業者の希望により「合計点方式」、「素点換算表方式」のいずれかの方式により高ストレス者の判定結果を提供できるが、本報告書では、会員機関から報告されたストレスチェック実施データを「素点換算表方式」により計算し、分析した。結果、受検者 1,344,571 人のうち 196,955 人（14.6%）が高ストレス者と判定された。令和 5 年の 14.9%より 0.3 ポイント減少した。

（1）男女別高ストレス者の割合

男女別では、男性 16.4%、女性 12.0%で、男性の方が女性と比べ高ストレスと判定された人の割合が高かった。

令和 5 年と比較すると、男女共に高ストレスと判定された人の割合が 0.3 ポイント減少した。

図 16　男女別高ストレス者の割合

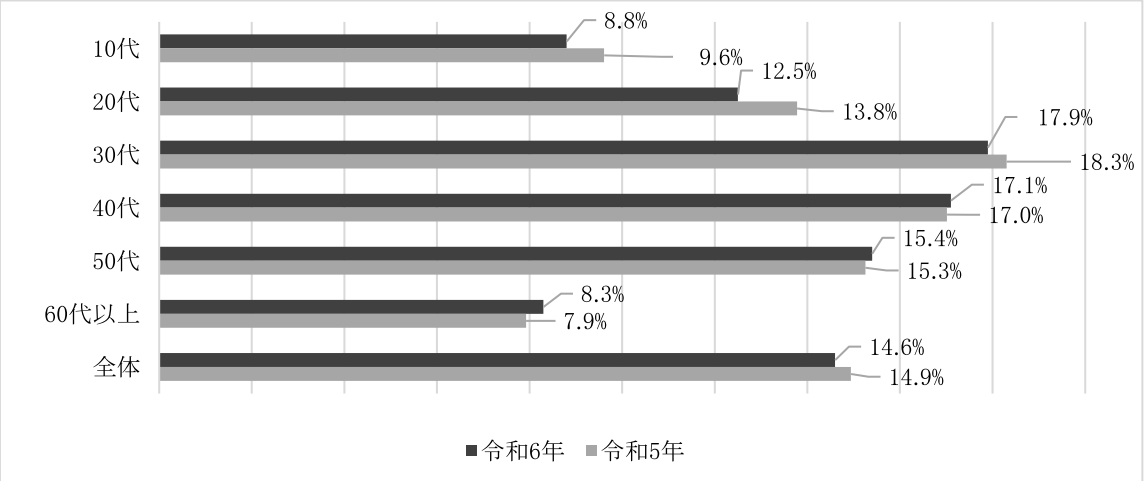


（2）年代別高ストレス者の割合

高ストレス者と判定された人について年代別にみると 30 歳代、40 歳代、50 歳代が平均より高く、10 歳代、20 歳代、60 歳代以上では低かった（図 17）。

令和 5 年と比べ 40 歳代、50 歳代、60 歳代以上で、高ストレス者と判定された人の割合は増加した。

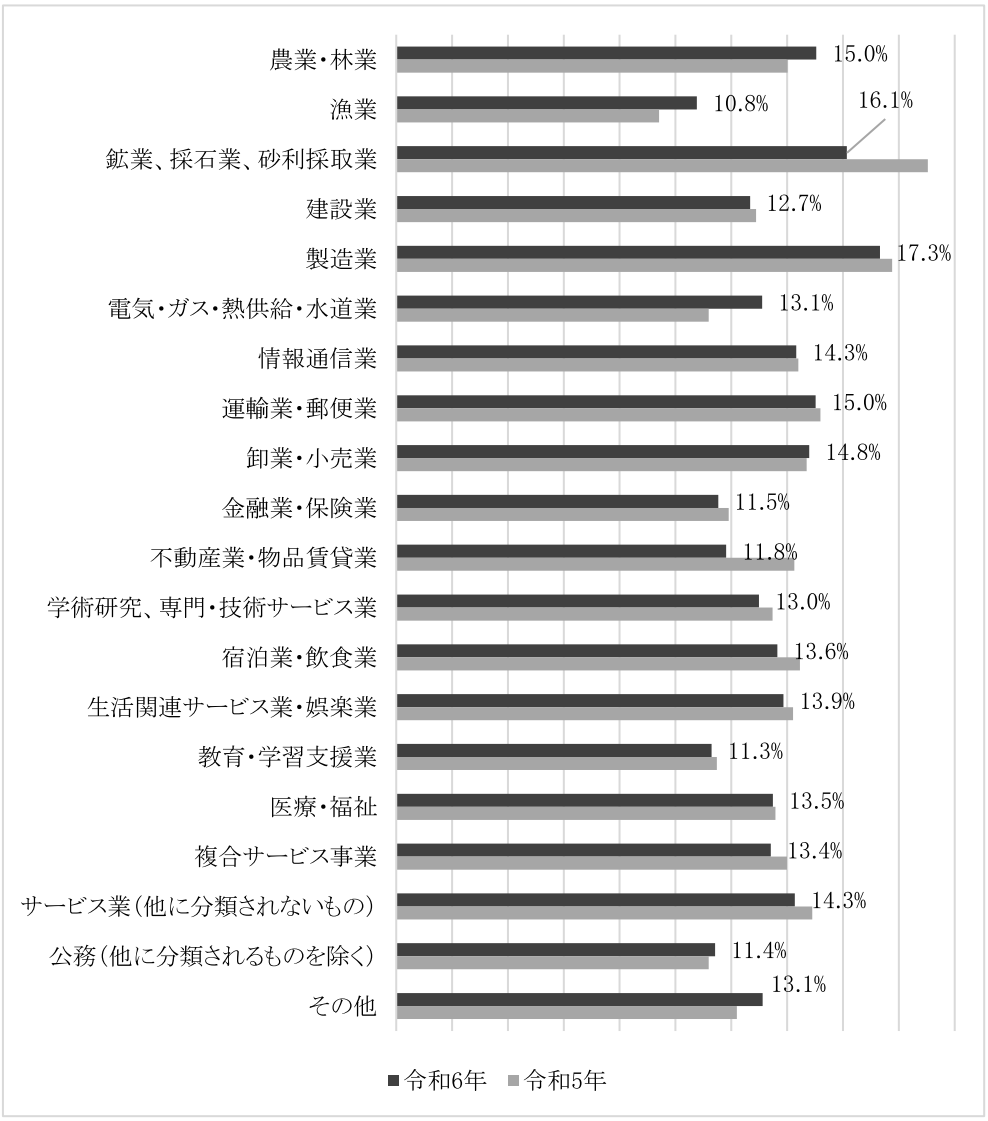
図 17　年代別高ストレス者の割合



（3）業種別高ストレス者の割合

高ストレス者と判定された割合について業種別では、「農業・林業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「製造業」、「運輸業・郵便業」、「卸業・小売業」が平均より高かった。

図18　業種別高ストレス者の割合

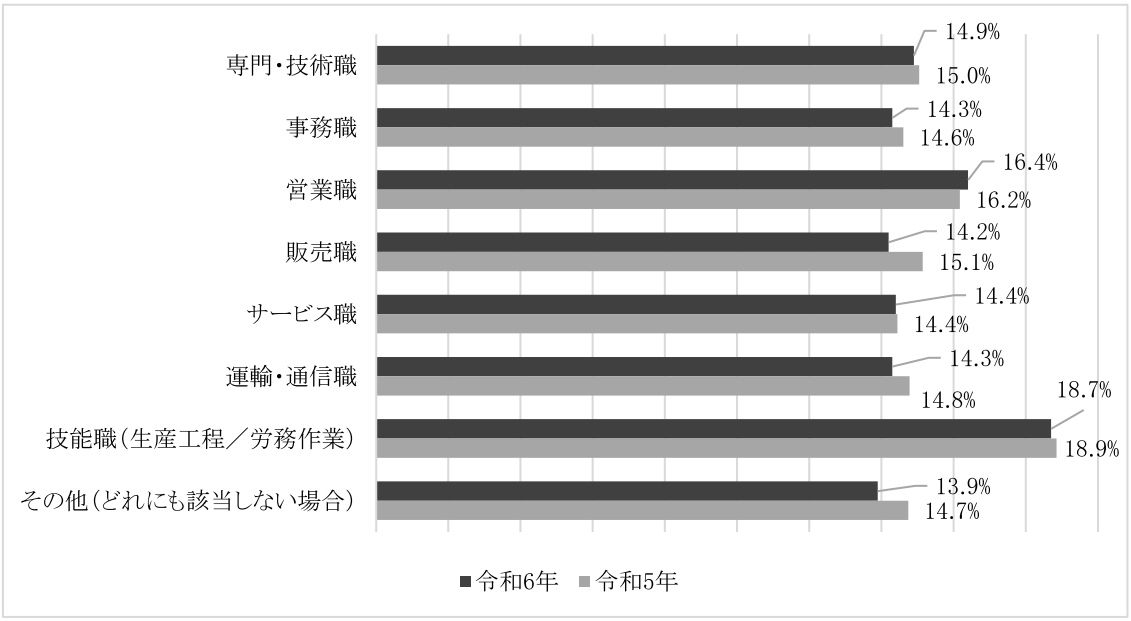


（4）職種別高ストレス者の割合

職種別に高ストレスと判定された人の割合をみると、技能職（生産工程／労務作業）、営業職、専門・技術職が平均より高かった。

令和５年と比べ営業職とサービス職以外は、ストレスの割合が減少した。

図 19　職種別高ストレス者の割合

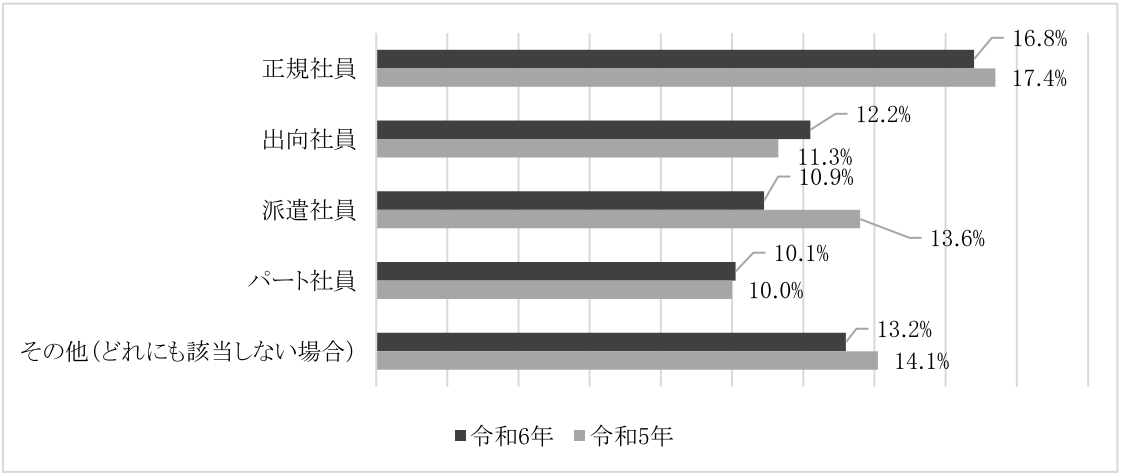


（5）雇用形態別高ストレス者の割合

雇用形態別に高ストレスと判定された人の割合をみると正規社員が平均より高かった。

令和５年と比べ出向社員とパート社員以外は、高ストレスの割合が減少した。

図 20　雇用形態別高ストレス者の割合

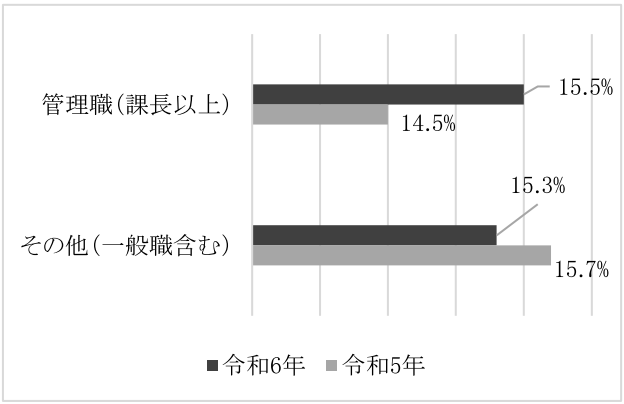


（6）職位別高ストレス者の割合

高ストレス者と判定された人は、管理職（課長以上）がその他（一般職含む）より 0.2 ポイント高かった。

令和 5 年と比べ、高ストレス者は管理職では 1.0 ポイント増加した。

図 21　職位別高ストレス者の割合



5　仕事の負担（量）、コントロール度、上司・同僚のサポートの相互関係

心身のストレス反応の顕著な人（活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴の各々が評価１（心身のストレス反応大）と仕事の負担（量）、コントロール度、上司・同僚のサポートの状況について男女別にみたのが図 22～図 27 である。

これらの図を比較すると、心身のストレス反応の顕著な人（評価１：ストレス大）において、仕事の負担（量）、コントロール度と比べ、サポートに関してストレスを感じている人の割合が高いということが分かる。

なお、女性は上司のサポート不足より、同僚のサポート不足のほうをより感じている割合が高い。

高ストレスの抑制のために上司のサポート、同僚のサポートの充実がキーとなると考える。

図 22　活気（評価 1）と仕事の負担（量）、コントロール度、サポートの状況〈3 区分〉

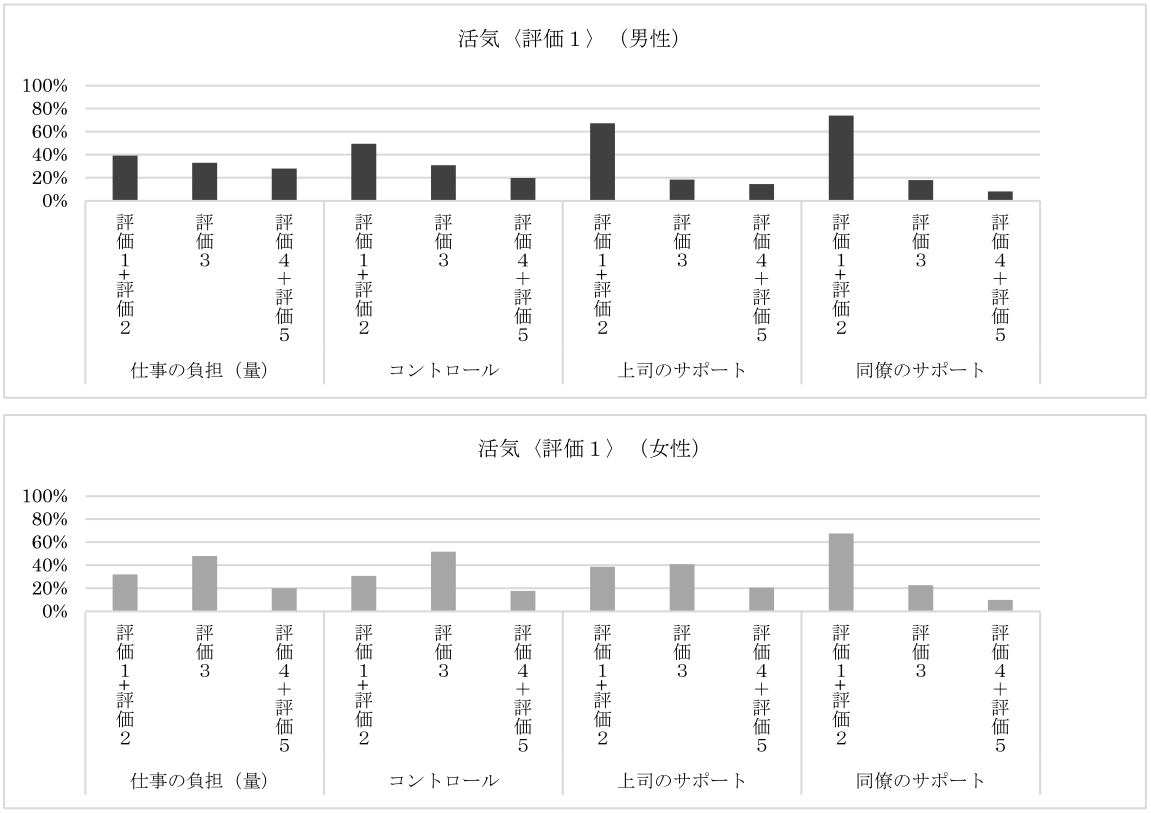


図 23　イライラ感（評価 1）と仕事の負担（量）、コントロール度、サポートの状況〈3 区分〉

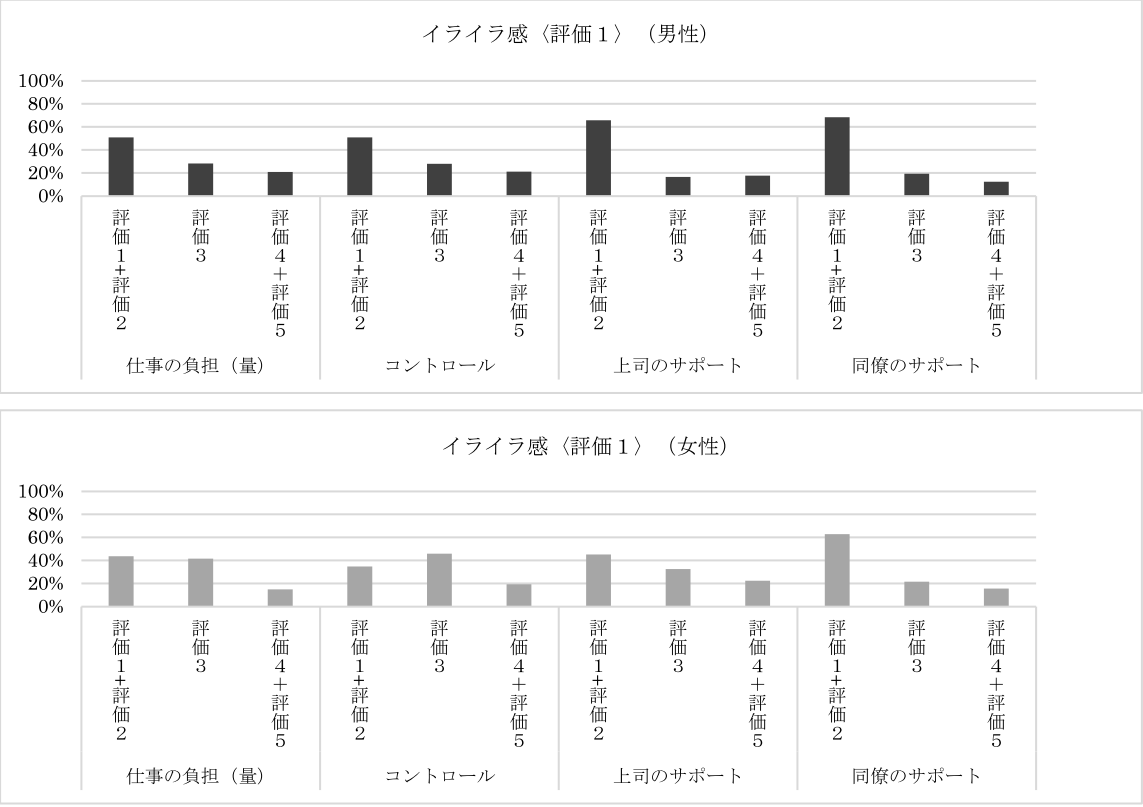


図 24　疲労感（評価 1）と仕事の負担（量）、コントロール度、サポートの状況〈3 区分〉

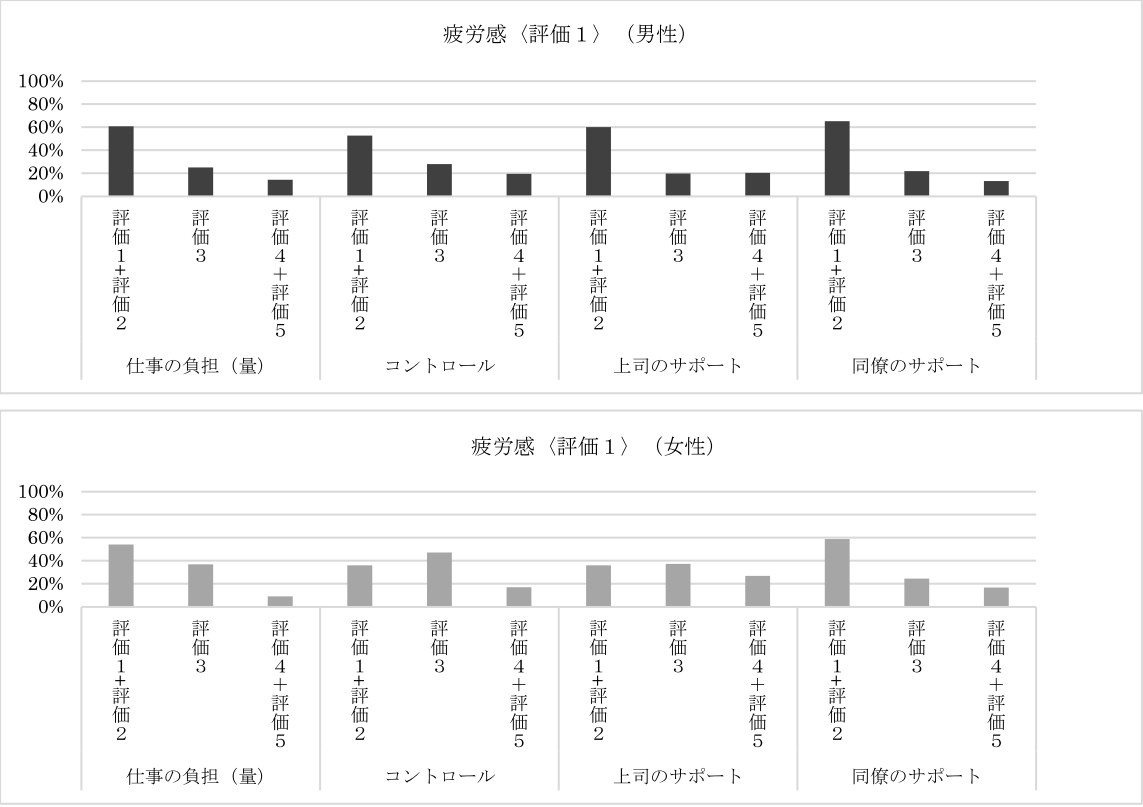


図 25　不安感（評価 1）と仕事の負担（量）、コントロール度、サポートの状況〈3 区分〉

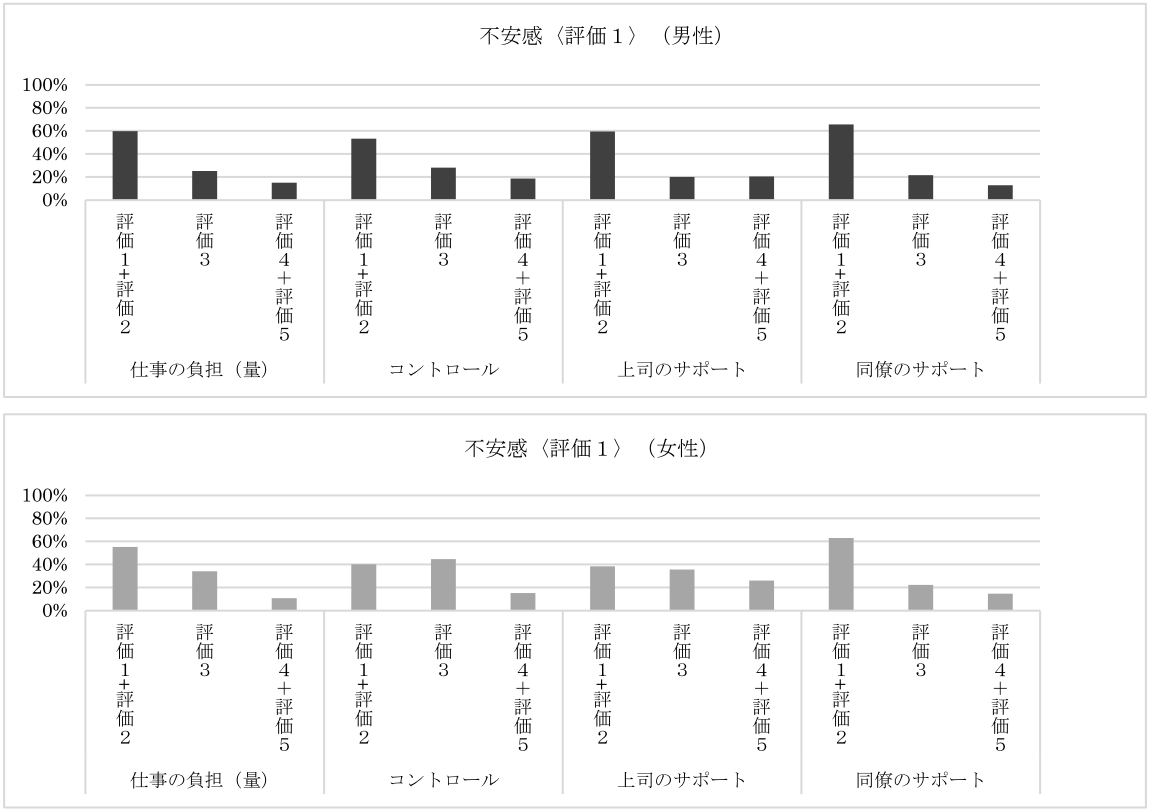


図 26　抑うつ感（評価 1）と仕事の負担（量）、コントロール度、サポートの状況〈3 区分〉

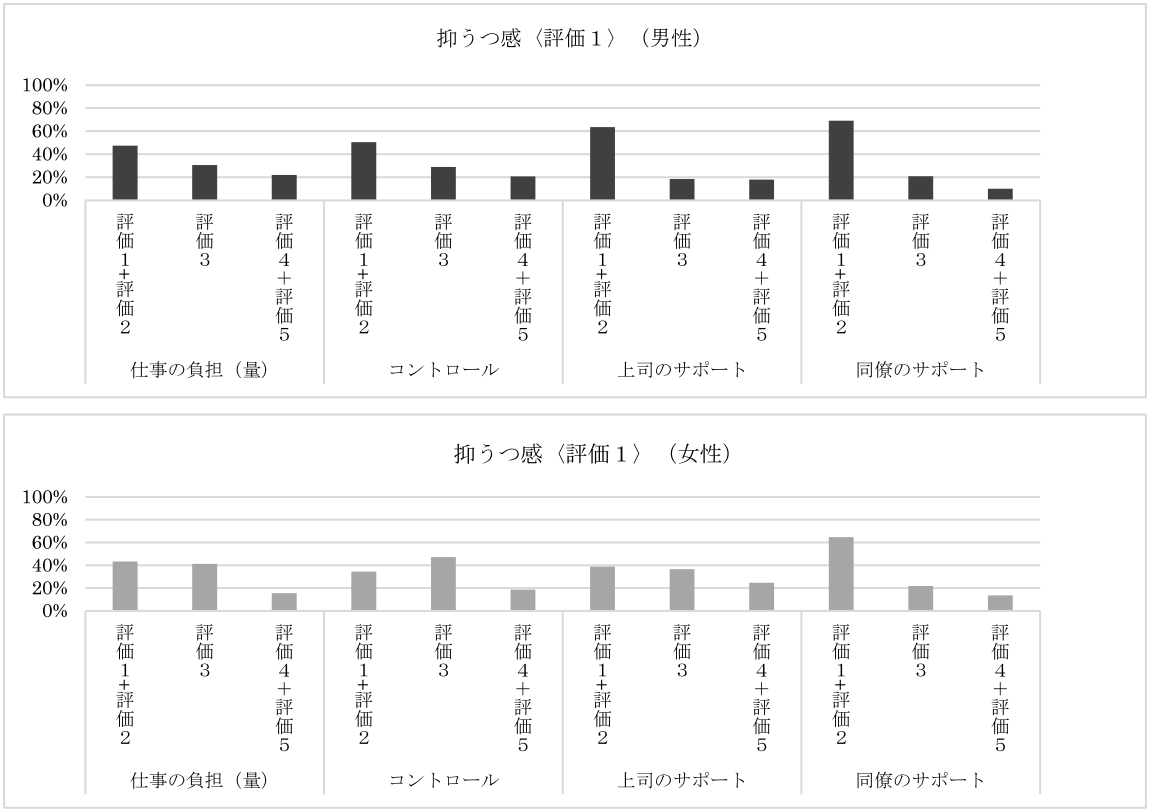
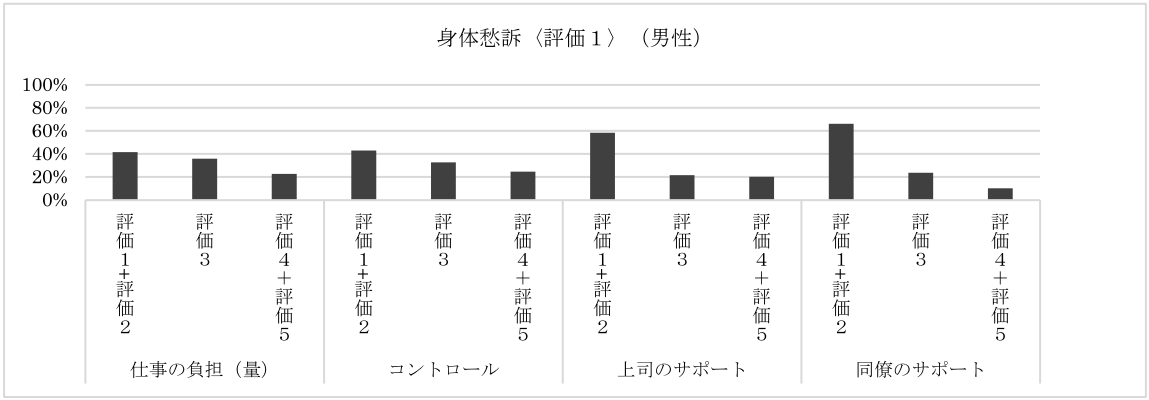
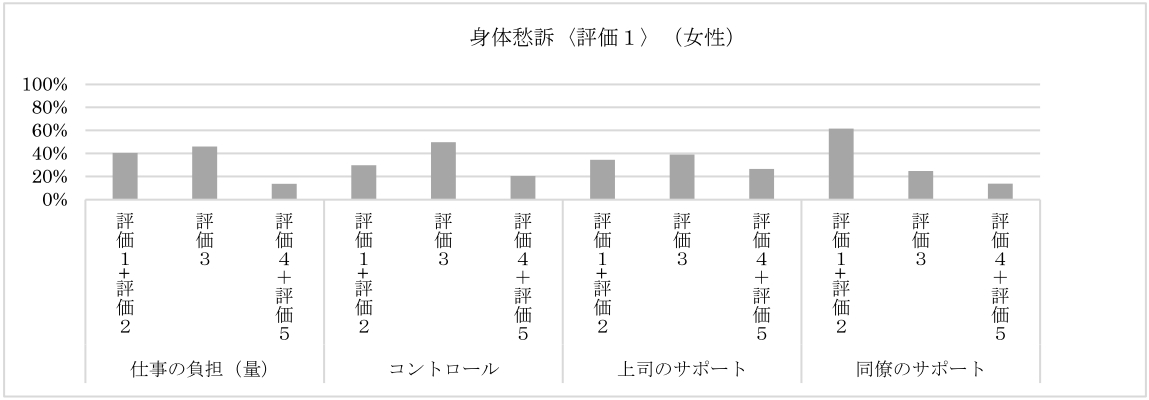


図 27　身体愁訴（評価 1）と仕事の負担（量）、コントロール度、サポートの状況〈3 区分〉





6　健康リスク

仕事のストレス判定図は、仕事のストレス要因から予想されるや疾病休業などの健康問題のリスクを標準集団の平均100として表している。例えば、ある集団の結果が判定図の健康リスク120の線上にある場合には、その集団において健康問題が起きる可能性が標準集団とくらべて20%増加していると判断できる。

これまでの調査事例では、健康リスクが120を越えている場合には、何らかの仕事のストレスに関する問題が職場で生じている場合が多いとされている。

（1）全国平均

受検者1,344,571人(男性806,609人、女性537,962人)から、男性の全業種平均健康リスクは98、女性は92となった（図28)。

厚生労働省が推奨する57項目のストレスチェックにおいては、平均健康リスクを100と設定しており、全衛連ストレスチェック処理システムにおいても同様の基本設計としているが、令和6年の平均は男女とも100を下回った。

業種別健康リスクをみると、男女とも総合健康リスクが120を超えている業種はなかった。

業種別健康リスクについて、男女別にそれぞれ「仕事の負担の健康リスク」と「職場の支援の健康リスク」についても示したのが図29・図30である。

男性では、「職場の支援の健康リスク」が「仕事の負担の健康リスク」よりも大幅に高い業種が多かった。

図28　全業種平均総合健康リスク（男女別）

図 29　業種別健康リスク（男性）

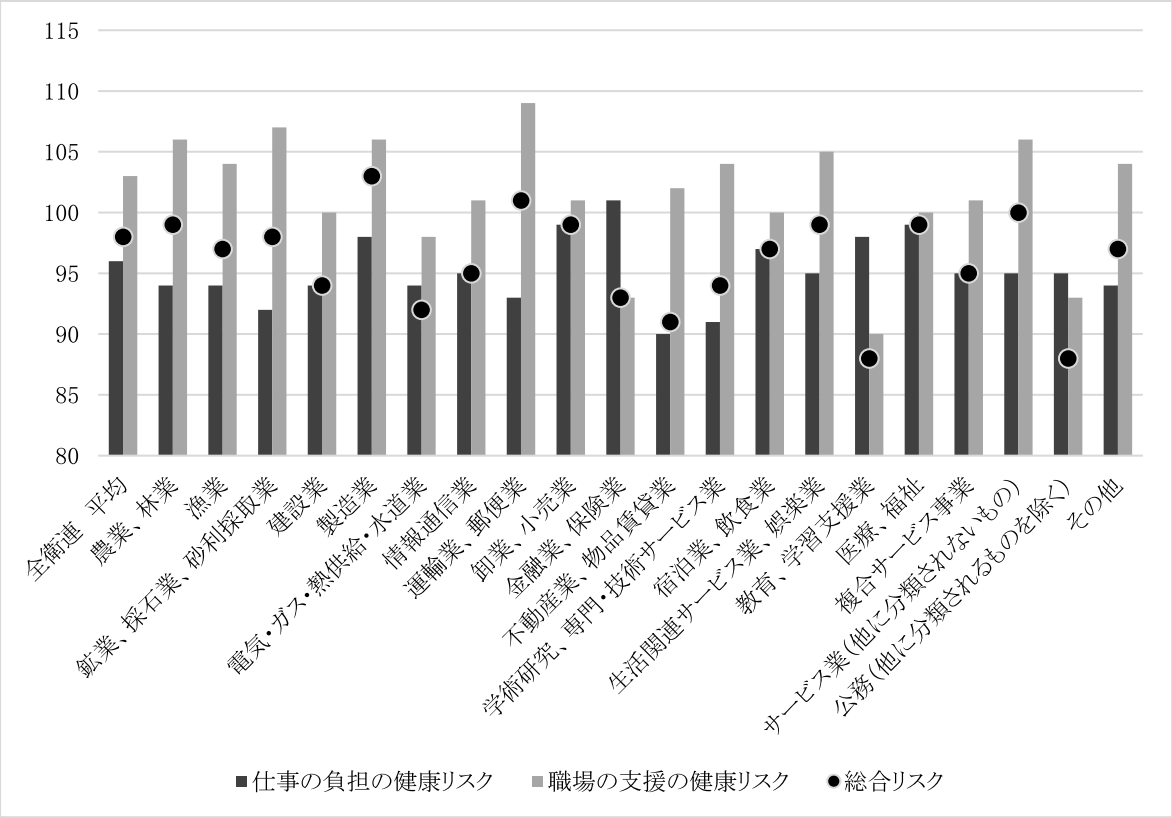
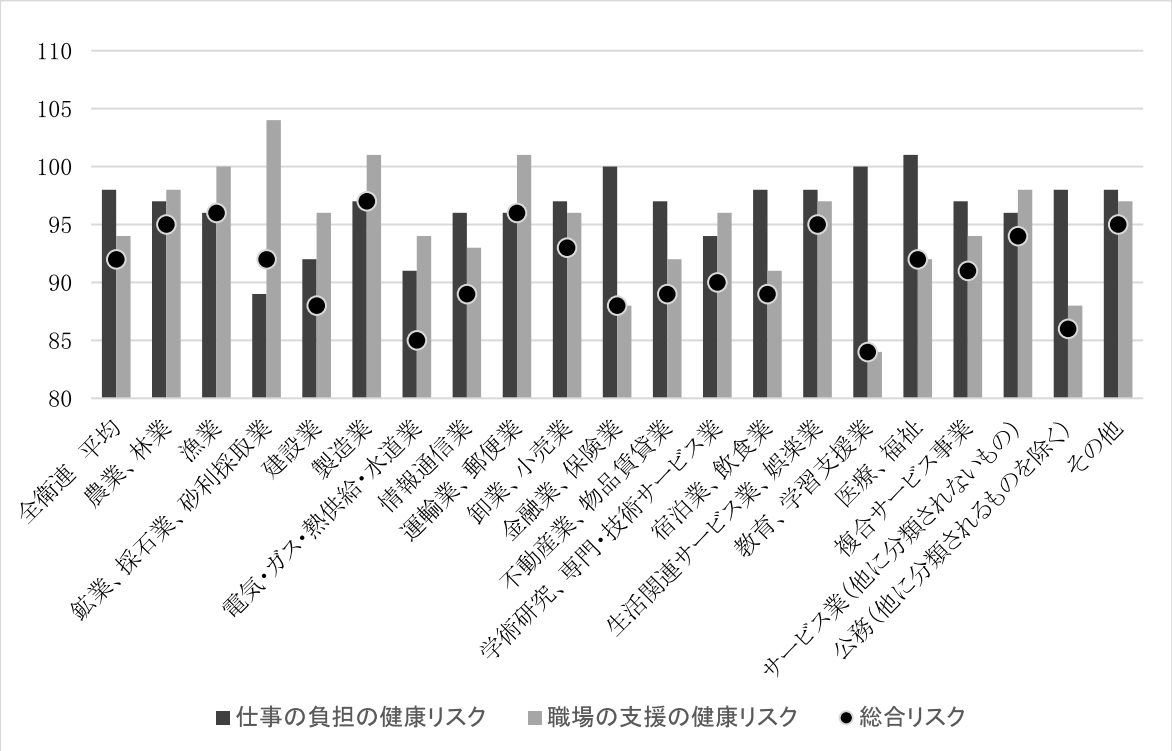


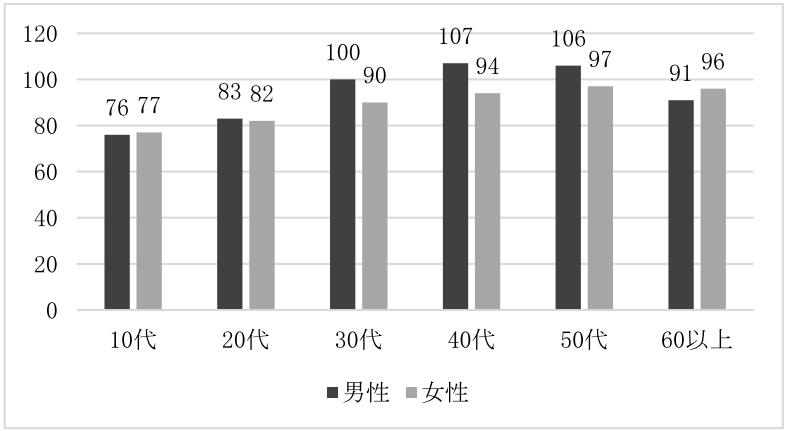
図 30　業種別健康リスク（女性）



（2）年代別健康リスク

総合健康リスクを年代別にみると、男性では、40 歳代、50 歳代が 100 より高く、女性では各年代とも 100 を下回った。

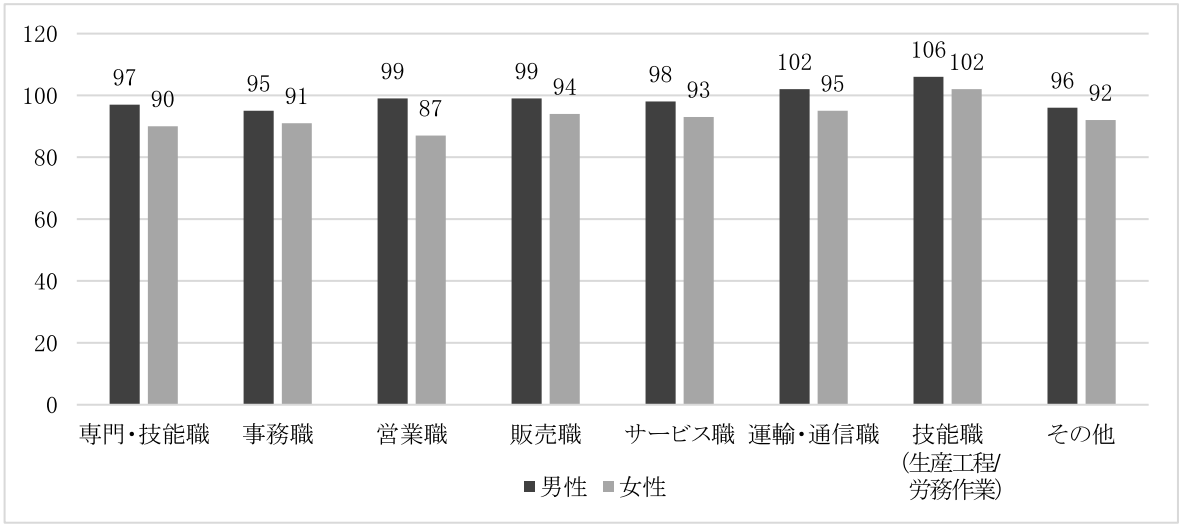
図 31　年代別総合健康リスク（男女別）



（3）職種別健康リスク

職種別の総合健康リスクは、男女ともに技能職（生産工程/労務作業）で 100 を超えていた。男性では運輸・通信職が 100 を超えていた。

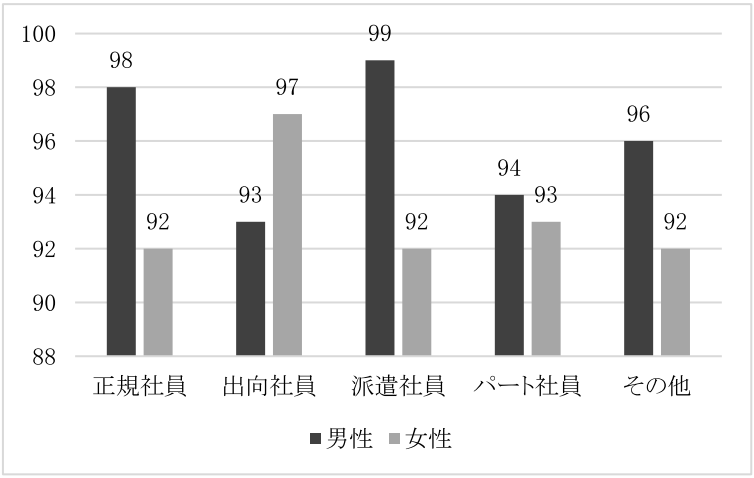
図 32　職種別健康リスク（男女別）



（4）雇用形態別健康リスク

雇用形態別の総合健康リスクは、100 を上回るものはなかった。

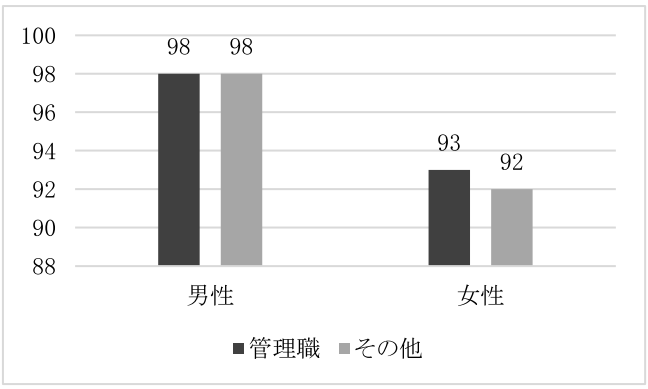
図 33　雇用形態別健康リスク（男女別）



（5）職位別健康リスク

職位別の総合健康リスクは、100 を上回るものはなかった。。

図 34　職位別健康リスク（男女別）



7　医師面接及び相談対応

全衛連サービスの特徴は、ストレスチェック、医師面接及び相談対応を一体的に実施できることである。ただし、事業場によっては事業場の産業医が自ら医師面接を実施しており、必ずしもストレスチェック実施受託事業場の全てにおいて、医師面接及び相談対応を委託されているわけではない。

そこで、ストレスチェックデータの提出とは別に、医師面接及び相談対応を実施した事業場について別途アンケート調査を実施した。アンケート調査に回答したのは全衛連会員のうち95機関である。

回答した95機関のストレスチェック実施事業場18,013事業場のうち、医師面接契約事業場は6,166、相談対応契約事業場は1,050であった。

医師面接及び相談対応の実施結果は表2のとおりである。

医師面接対象者とした割合はストレスチェック実施従業員全体の14.2%であったが、実際に医師面接が実施できたのは対象者の2.9%であった。また、相談に対応したのはストレスチェック実施者の0.5%にとどまった。

表2　医師面接及び相談対応実施状況

	契約事業場数	ストレスチェック実施従業員数	医師面接対象者数 (%)	実施数 (%)
医師面接	6,166	658,350	93,186（14.2%）	2,684（2.9%）
相談対応	1,050	149,332	－	772（0.5%）

平成22年からの医師面接実施率の推移を図35に示した。

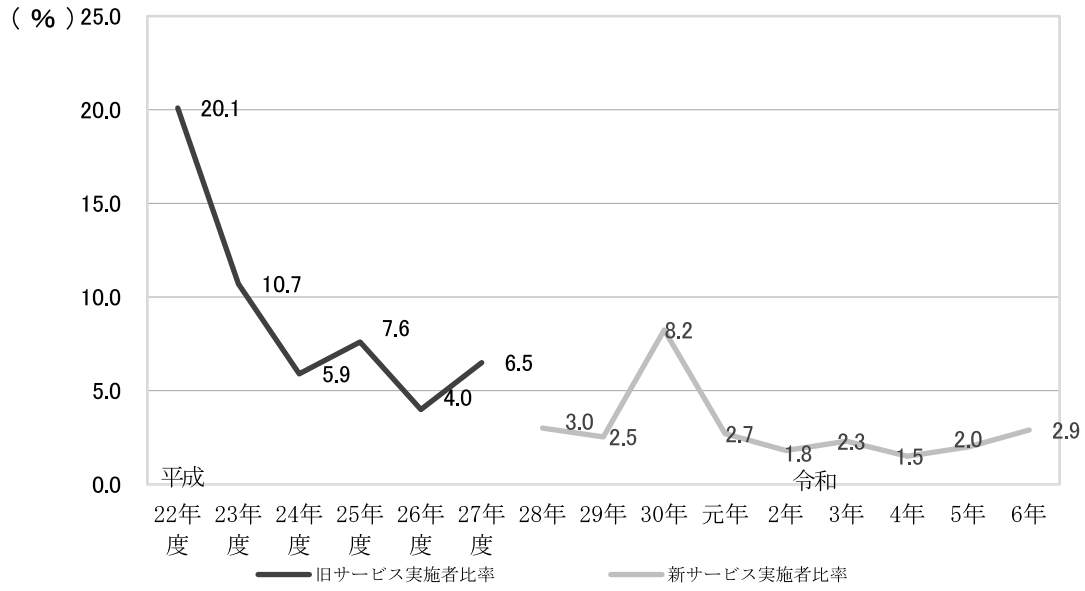
平成27年に労働安全衛生法が改正されたため、全衛連のサービスは、平成27年以前のサービスを旧サービス、平成27年以後のサービスを新サービスと称している。

旧サービスにおいては、初年度の平成22年が20.1%と最高値を示したが平成23年度は半減し、その後は減少傾向にあった。

新サービスとなった平成28年以降は、平成30年のみ8.2%であったが、令和元年以降3%以下で推移している。

高ストレス者が医師面接を受けて高ストレス状態の改善へ繋げられることを願うと共に、職場ストレス要因の低減策を講じて職場環境改善が進むことを望む。

図 35　医師面接実施率の推移



（注）　平成 22 年度～26 年度の医師面接実施数は、全衛連会員機関の医師が担当した人数の比率である。

8　職場評価

職場評価実施状況についても別途アンケート調査を実施した。

回答した 95 機関でストレスチェック結果に基づき職場評価を実施しており、評価事業場数は 13,271 事業場（ストレスチェック実施事業場の 73.7%、）、評価集団数は 76,901（1 事業場平均の評価集団数は 5.8）であった（表 3）。

表 3　職場評価実施事業場数、集団数 1 機関平均実施数、 1 事業場平均実施数

	ストレスチェック実施事業場数	職場評価実施事業場数(%)	職場評価実施集団数	1 事業場当たり平均評価集団数
件 数 (比率)	18,013	13,271　(73.7%)	76,901	5.8

全衛連ストレスチェックサービスは、労働者にストレスへの気付きを促すとともに、事業場における職場ストレス環境の現状認識及びその改善への取組促進を目的としている。

全衛連ストレスチェックサービスを利用された事業場におかれては、職場ストレス状況についての分析結果である「職場評価結果報告書」を事業場の衛生委員会等において検討し、職場ストレス環境の改善に組織的に取り組まれることを期待する。