

2025年1月15日
SOMPOヘルスサポート株式会社

ストレスチェック集団分析結果による定量的効果検証の結果について ～いきいき職場づくりに取り組んだ組織の変化～

SOMPOヘルスサポート株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：加納 昌明、以下「当社」）では、健康でいきいき働ける職場環境づくり活動の効果を定量的に確認するため、独自の調査を行いました。当社の職場環境改善支援サービスを利用して改善に取り組んだ566組織（構成員数約42,417名）についてストレスチェックの集団分析の結果を検証したところ、約75%の組織で翌年の「総合健康リスク値」が改善していました。特に、「上司のサポート」や「職場の対人ストレス」などの項目が大きく良化し、「働きがい」も改善していました。比較的導入しやすい方法である管理職とのWEB面談などを用いても、改善効果が得られることがわかりました。当社では今後も、どのような活動がより効果的であるかなどについても分析を深め、改善活動を通じてよりよい職場環境を実現していく組織の増加につなげていきます。

1. 検証の背景

従業員のストレス対策は重要な経営課題ですが、仕事や職業生活に関して強いストレスがあると回答した労働者は約82%に上り^{※1}、精神障害に関する労災も増え続けています^{※2}。

状況改善のためには、健康でいきいき働けるような職場環境をつくることが不可欠になりますが、厚生労働省の調査^{※3}によれば、50名以上の事業所におけるストレスチェックの実施率は85%に迫っているものの、ストレスチェックの集団分析（個人結果を、事業場や部署など一定の集団ごとに集計し、組織のストレス状態や傾向について分析するもの）を実施している事業所は62%、さらに、集団分析の結果を活用して職場環境の改善に取り組んでいる事業所は50%程度にとどまっています^{※4}。

一方で、集団分析の結果に基づいて、職場環境改善^{※5}に具体的に取り組んでいる企業・団体も多数ありますが、こうした取り組みの効果について、実証的に検証したデータは限られているのが現状です。そこで、当社でご契約いただいている企業・団体で、職場環境改善活動を実施した組織のデータをもとに、活動の効果を検証しました。

※1 [令和4年 労働安全衛生に関する調査【個人調査】](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r04-46-50_kekka-gaiyo02.pdf) (https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r04-46-50_kekka-gaiyo02.pdf)

※2 [令和4年度 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](https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001269207.pdf) (https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001269207.pdf)

※3 [令和4年 労働安全衛生に関する調査【事業所調査】](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r04-46-50_kekka-gaiyo01.pdf) (https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r04-46-50_kekka-gaiyo01.pdf)

※4 こうした状況のもと、厚生労働省では、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の強化に向けて検討会を開催し、議論を進めています。[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](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_38890.html) (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_38890.html)

※5 職場環境改善には、作業環境の改善や作業方法の見直し、業務分担の最適化、裁量の拡大、コミュニケーションの活性化など、様々な切り口の取り組みが含まれます。

2. 検証方法

当社が提供するストレスチェックサービス「リラク シードLLax seed」を利用している企業・団体のうち、2020年4月以降に当社の職場環境改善支援サービス^{※6}を利用して職場環境改善に取り組んだ組織で、2023年3月時点で活動後のデータが入手可能な組織（566組織、構成員数42,417名）を検証対象としました。検証は、これらの組織のストレスチェック集団分析の結果に基づき実施しました。ストレスチェックの種類は、最も広く使われている「職業性ストレス簡易調査票」で、検証に用いた数値は、当該組織で疾病休業等が発生するリスクの大きさを推定する「総合健康リスク値（100が標準で数値が大きいほど高リスク）^{※7}」と、ストレスの要因を含む19尺度^{※8}としました。評価は、職場環境改善実施年度と翌年度とで総合健康リスク値と19尺度がどのように変化したかに基づいて行い、年度間の差異については、統計的有意性も確認しました

- ※6 構成員のストレスが高く、健康を損ねるリスクが高い組織などに対し、当社の専門家が介入し、状況の改善を支援するサービス。管理職コンサルテーション（管理職と個別に面談し、組織の強みと課題の明確化、改善策の具体化、行動変容の動機づけなどを行うもの）、職場環境改善ワークショップ（管理職や職場メンバーなどによるワークショップ通じ、組織の強みと課題の明確化、改善策の具体化を行うもの）などがあります。
- ※7 「総合健康リスク値」は、全国平均を100として表示され、数値が大きいほどリスクが高く、120以上は要注意水準とされます（120は、疾病休業等が発生する確率が平均的な職場と比較し20%高いことを意味します）。統計学的手法によって開発された算式により計算されますが、使用される尺度（次項参照）は、心理的な仕事の負担（量）、仕事のコントロール度、上司からのサポート、同僚からのサポートの4つになります。
- ※8 ①仕事のストレス要因（9尺度：心理的な仕事の負担（量）、心理的な仕事の負担（質）、自覚的な身体的負担度、職場の対人関係でのストレス、職場環境によるストレス、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） ②心身のストレス反応（6尺度：活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴） ③周囲のサポート（4尺度：上司からのサポート、同僚からのサポート、家族・友人からのサポート）、および仕事や生活の満足度の計19尺度があります。

3. 結果の概要

- ストレス性の健康問題が生じるリスクの大きさを表す推定値である「総合健康リスク値」は、対象組織566のうち、419組織（約75%）で改善しました。
- 「総合健康リスク値」の平均改善幅は約14ポイント（125→111）で、中でも10ポイント以上改善した272組織（以下「良化群」といいます）では、平均約31ポイント（135→104）低減しました。
- 良化群の19尺度で一番改善したのは「上司からのサポート」で、「職場の対人関係でのストレス」「同僚からのサポート」も大きく改善していました。
組織内の人間関係は、業務の質的・量的負担に比べ、現場における取組みで改善しやすいと考えられていますが、今回の結果からも、管理職やメンバーの行動変容が職場環境の改善につながったことが示されました。
- 上記に次いで、「心理的な仕事の負担（量）」、「仕事のコントロール度」も改善しました。
業務効率化やコミュニケーションの改善、マネジメントスタイルの変更などの工夫が、業務そのものに由来する負担の軽減にもつながったこと可能性が考えられます。
- 「イライラ感」「疲労感」「抑うつ感」などのストレス反応も軽減しました。「総合健康リスク値」は健康問題が発生するリスクの推定値ですが、ストレス反応の低減は、働く人の健康度が実際に改善したことを意味し、現実には効果が出ていることを示しています。
- ストレス反応のほか、「仕事の適性度」「働きがい」などのモチベーションに関連する尺度も良化し、「仕事や生活の満足度」も改善しました。ここからは、仕事や職場の魅力が高まった可能性がうかがえます。
- 企業・団体ごとの分析では、職場環境改善に対するトップ等の意識が高く、責任をもって関与する傾向が強いほど改善幅が大きくなることや、職場環境改善活動を継続して実施すると、改善幅が拡大する傾向がうかがえました。
- 利用いただいた当社サービス内容と改善効果の分析では、知識・情報を得るための研修に加え、参加者が能動的に考える時間^{※9}が含まれるプログラム（管理職コンサルテーションやワークショップ）では、さらに高い効果が得られることがわかりました。
- 実施方法による分析では、専門家の支援のもと、管理職単独で考える方法でも、複数名のグループで考える方法でも、同等の効果が見られました。また、WEBによる遠隔実施と現地対面実施との比較でも、効果に差はありませんでした^{※10}。

※9 考える内容は、ストレスチェックの結果をもとにした組織の現状の振り返りや、取り組みたい改善策の具体化になります。

※10 ただし、当社では、WEB実施でも十分な効果が得られるようにプログラム設計しているため、一般論として、WEB実施と対面実施に効果差がないとは言えません。

4. 検証のまとめ

本検証により、ストレスチェックの集団分析結果を有効に活用し、課題や状況に合わせた適切な改善活動を継続すると、組織の状態が様々な側面で改善することが示されました。こうした改善は、エンゲージメントやパフォーマンス、離職率にも影響する可能性があります。そのためには、ストレスチェックを形骸化させない具体的なアクションが重要であるといえます。

5. 専門家のコメント

慶應義塾大学 総合政策学部 島津明人教授

- ・職場環境改善の効果が実証的に示された数少ない研究である。
- ・職場環境から推定された「総合健康リスク値」に加え、実際の健康状態を示す「ストレス反応」も改善していることから、職場環境改善によるストレス低減効果が明確になったと言える。
- ・支援の実施形態（遠隔／対面）や改善案の立案形式（管理職単独／複数名のグループ）による効果差はなく、同等の効果が認められたことから、企業のニーズに合わせて実施形態や改善案の立案形式を自由に選択できることは大きな強みである。

6. 今後について

当社は、“より多くの「こころと身体」の健康の実現に貢献する”ことを理念として、メンタルヘルス対策、健康経営、産業保健を軸としたソリューションを多くの企業さまにご提供してまいりました。今後も本調査のような分析による知見の蓄積やこれまでの実績とノウハウを活かして各サービスの改善に取り組み、お客さまのニーズに沿ったサービスを総合的に提供してまいります。

[検証結果の詳細はこちら](#)

7. ご参考

(1) アーカイブ配信について

「変化につなげる！職場環境改善」～職場環境改善の上手な進め方と実際の効果とは～
本調査結果を紹介するとともに、ワークエンゲージメントおよびエンプロイヤーエンゲージメント改善に向けたアプローチのポイントを当社のコンサルタントが解説します。

[アーカイブ配信の詳細はこちら](#)

(2) ストレスチェック「LLax seed」について

ストレスチェックを起点に組織改善までを担うワンストップサービスです。
リスクになりうるストレス状態に加え、離職予防に直結する職場の対人関係や働きがいという指標で組織の課題を特定します。課題に合った解決策として、当社が展開するソリューションから最適な施策を提案します。

[サービスページはこちら](#)

[サービス資料請求・お問い合わせはこちら](#)

以上