

2022年7月7日
株式会社ドクタートラスト

2021年度、累計122万人超のストレスチェックデータを分析 ～新型コロナウイルス流行から2年、従業員への影響とは？～

株式会社ドクタートラスト（本社：東京都渋谷区、代表取締役：高橋雅彦、以下「ドクタートラスト」）のストレスチェック研究所では、ストレスチェックサービスを利用した累計受検者122万人超のデータを活用し、さまざまな分析を行っています。

今回は2021年度にストレスチェックサービスを利用した受検者のうち、およそ32万人の結果を分析し、コロナ禍が続く中での従業員のストレス度合や変化を調査しました。

【結果の要約】

2021年度のストレスチェック結果は、2020年度、2019年度と比較して次の変化が見られました。

【悪化した面】

- ① 疲れ、へとへと、だるさなどの疲労に関連した症状を感じている
- ② 身体的な業務負担を感じている
- ③ 業務の負担が、個人生活に対して好ましくない影響を及ぼしている

【よくなった面】

- ④ 仕事が安定していて、職を失う心配がないと感じている
- ⑤ 従業員のキャリアについて、人事方針や目標が明確にされ、教育・訓練が十分に提供されている

【はじめに】

ストレスチェック制度は、2015年12月以降、従業員数50名以上の事業場で年1回の実施が義務づけられています。制度開始から6年が経過し、当初の設問数57項目版ではなく、ワーク・エンゲイジメントなどが測定でき、職場環境改善により効果的な80項目版が主流となりました。ドクタートラストでも、設問数80項目版を提供し、国内トップクラスの受検者数を誇っています。

今回の調査では、2021年度にドクタートラストでストレスチェックを受検した方のうち、324,642人の最新結果と、2020年、2019年の3年間の経年比較を分析し、導き出した傾向をご紹介します。

【全体の概要】

1. 受検率と高ストレス者率

図 1

	2019	2020	2021	2020-2021差
受検率	88.3%	90.5%	90.5%	0.0%
高ストレス者率	15.4%	14.1%	15.0%	0.9%

© 2022 Doctor Trust Co., Ltd.

図 1 は、2019 年度～2021 年度の受検率および高ストレス者率です。受検率とは対象者に対して何人が受検をしたかを表した割合です。2021 年度ドクタートラストでストレスチェックサービスを利用した 940 社、2020 年度同 685 社、2019 年度同 575 社の受検率の平均を示しています。2021 年度は、2020 年度と同様の結果でした。ストレスチェック制度も始まって 6 年が経過し、受検者の皆さんにも制度が浸透してきたことがうかがえます。また、企業側でも前年度の受検率を下回らないよう受検期間の周知や未受検者への受検勧奨の徹底を努力しており、実施企業数が増えたにもかかわらず、受検率は 90% 超えを維持できたと考えられます。

高ストレス者とは、ストレスチェックの結果、ストレスの自覚症状が高い、自覚症状が一定程度あり、ストレスの原因や周囲のサポートの状況が著しく悪いとされた人を指し、2020 年度が 14.1% であるのに対し 2021 年度では 15.0% でした。2021 年度は、高ストレス者率が昨年より 0.9% 増加していることからコロナ禍でのさまざまな制限により心身に負担がかかっていることが結果を通して判明しています。

2. 各尺度の経年変化

ストレスチェックは、80 の各設問に対して「そうだ」、「まあそうだ」、「ちがう」、「ややちがう」の 4 択形式で回答し、全 42 尺度を算出します。

図 2

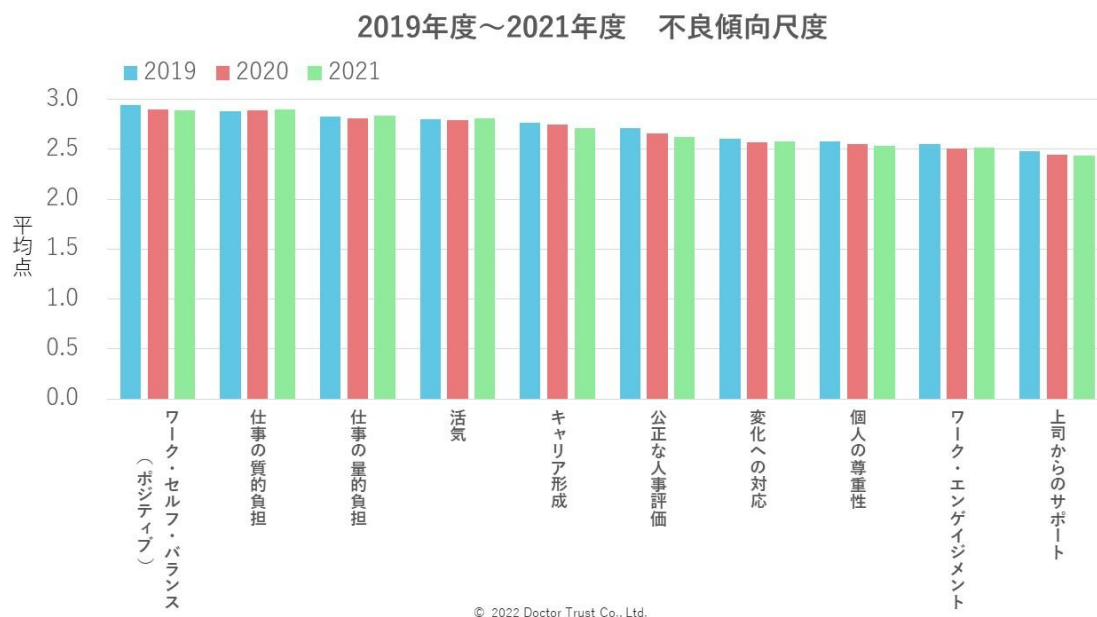


図 2 は、2019 年度～2021 年度にかけて不良傾向にある尺度ワースト 10 を示したグラフです。数値は大きいほど不良（好ましくない）、小さいほど良好（好ましい）を示しています。長引くコロナ禍でイベント自粛や旅行等の制限によってプライベートを十分に充実するのが難しいと答えた人が多いのではないかと考えられます。特に、仕事の量的負担が 2020 年度よりも悪化している傾向にあり、コロナ禍での需要の変化によって一定の業種で業務量が増加していることが原因だと考えられます。

図 3

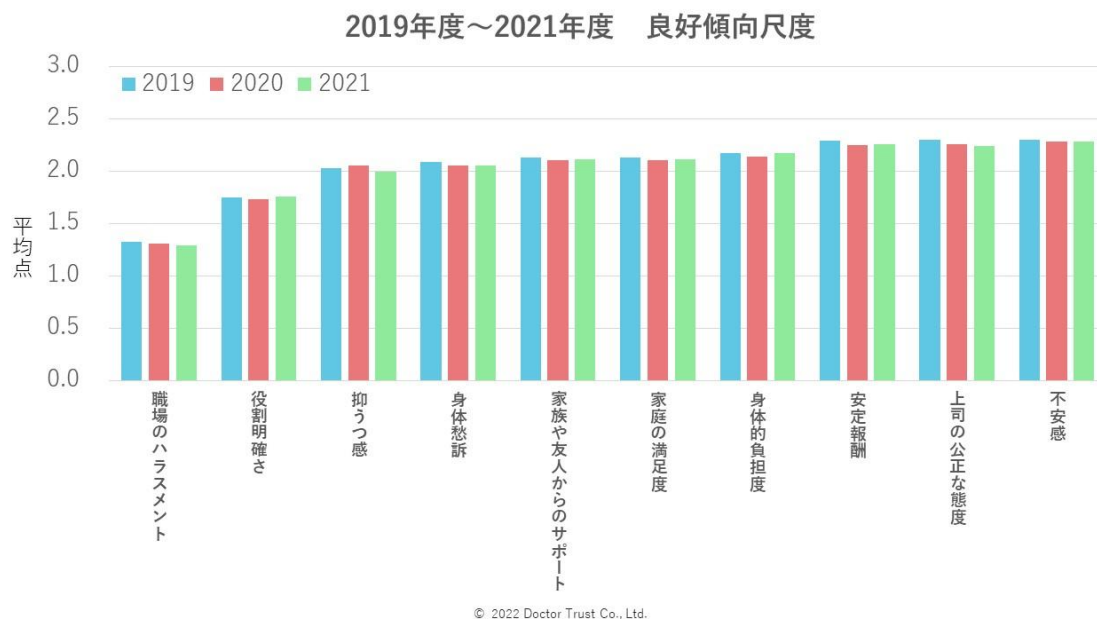


図 3 は 2019 年度～2021 年度にかけて良好傾向にある尺度ベスト 10 を示したグラフです。3 年

間で特に好転したのは、職場のハラスメントでした。コロナ禍で在宅勤務を始めた企業も多く、職場の人と直接対話する機会が減ったことが理由の一つと考えられます。また、感染状況が落ち着くにつれて在宅勤務が解除され、社内コミュニケーションが増えてくるとハラスメント被害も増える可能性があるものの、2022年4月から企業規模を問わずパワハラ防止法が義務化されたことから、大きく不良傾向に転ぶ可能性は少ないと考えられます。

【経年で特に差が生じた5つの尺度】

2021年度の結果の中で昨年度よりも差が大きく変化した尺度をご紹介します。その中でも差が大きかった5尺度は以下のとおりです。括弧内の数値は何%良好もしくは不良に変化したかを示しています。

<p>【悪化した項目】</p> <p>① 疲労感（「ひどく疲れた」-1.9%、「へとへとだ」-2.0%、「だるい」-1.6%）</p> <p>② 身体的負担度（-3.1%）</p> <p>③ ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）（-1.1%）</p> <p>【よくなった項目】</p> <p>④ 安定報酬（+3.1%）</p> <p>⑤ キャリア形成（+2.8%）</p>

以下では、それぞれについて解説します。

1. 疲労感（「ひどく疲れた」-1.9%、「へとへとだ」-2.0%、「だるい」-1.6%）

疲労感は、設問「ひどく疲れた」「へとへとだ」「だるい」の回答状況から算出します。（図4～6）

図4

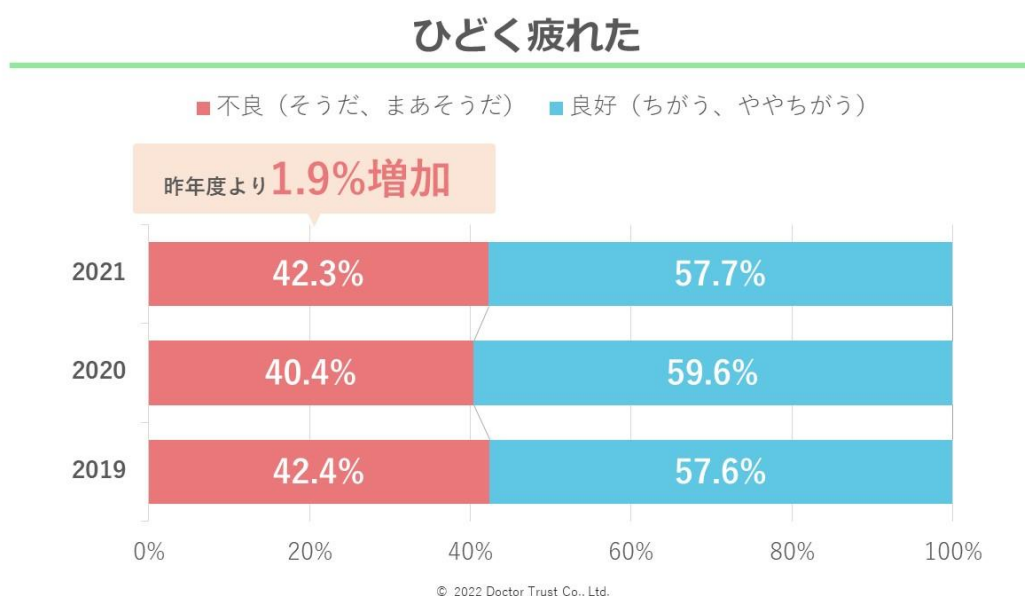


図 5

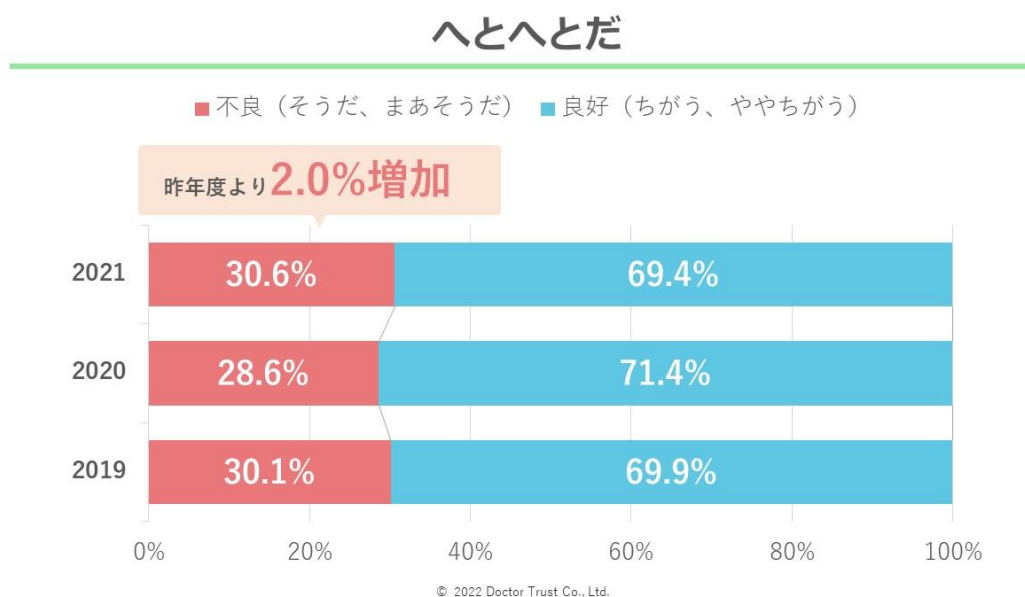
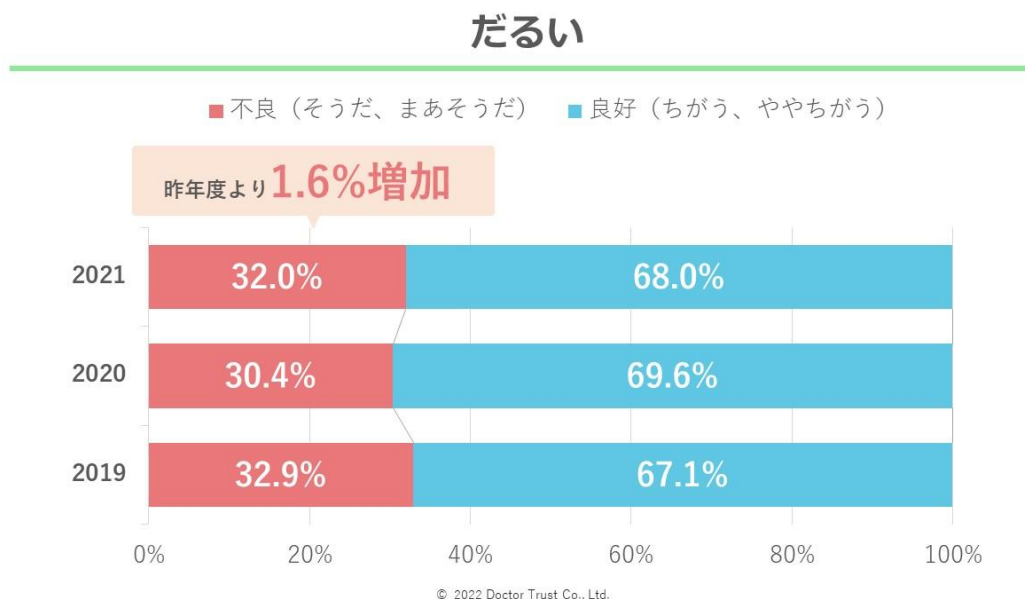


図 6

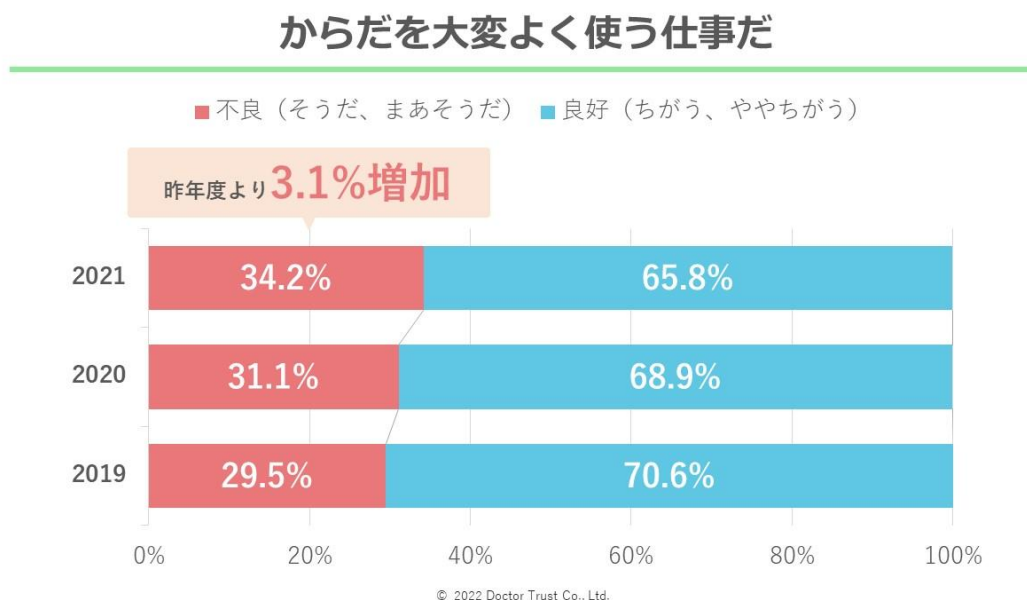


疲労に関する設問は、2020 年度は良好傾向でしたが、2021 年度は不良傾向へと変化しました。制限のかかった日常生活、また社内コミュニケーションの希薄化やテレワーク環境の限界、モチベーション低下などから「大きな身体の不調はないが、なんとなく調子が良くない」、つまり「コロナ疲れ」により不良傾向の回答が増えたのではないかと考えられます。

2. 身体的負担

身体的負担は、設問「からだを大変よく使う仕事だ」への回答状況から算出します。(図7)

図7



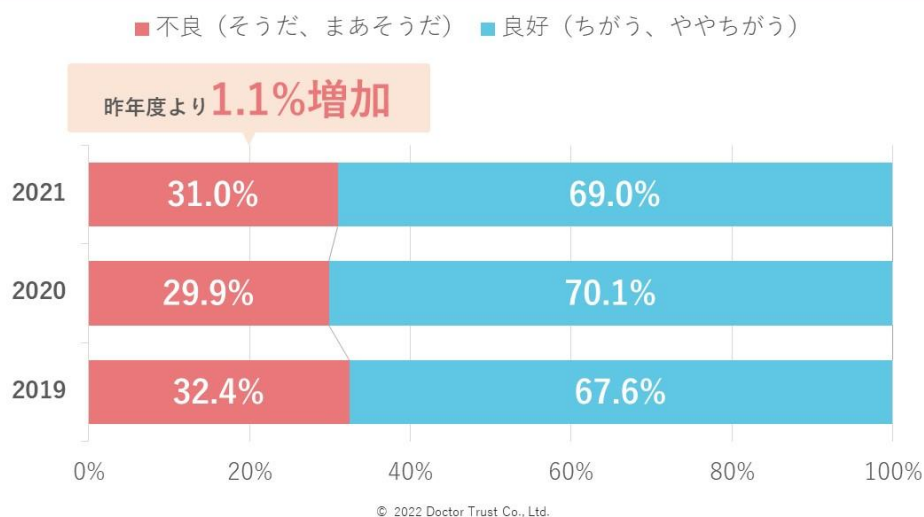
「身体的負担度」は業種や職種間での差も大きく、特に悪化したのは製造業でした。工場の製造停止や物流停滞、テレワーク増加でデジタル機器の需要が高まったこと、さらに半導体不足に陥ったことによる業務量増加が要因と考えられます。

3. ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ)

ワーク・セルフ・バランス (ネガティブ) は、「仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない」への回答状況から算出します。(図8)

図 8

仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない



先述のように、身体的な業務負担が続いていくと、過度なストレスから自律神経が乱れ、仕事以外の場面でも仕事が常に頭から離れなくなってしまいます。一定の業種で業務負担が増加したことによる心身の疲労が日常生活にも悪影響を及ぼしている可能性が考えられます。

2021年度は全体的に不良傾向が多かった結果になりましたが、中には良好傾向になった尺度も見受けられました。以下、良好化傾向になった尺度をご紹介します。

4. 安定報酬

安定報酬は、設問「職を失う恐れがある」への回答状況から算出します。（図 9）

図 9

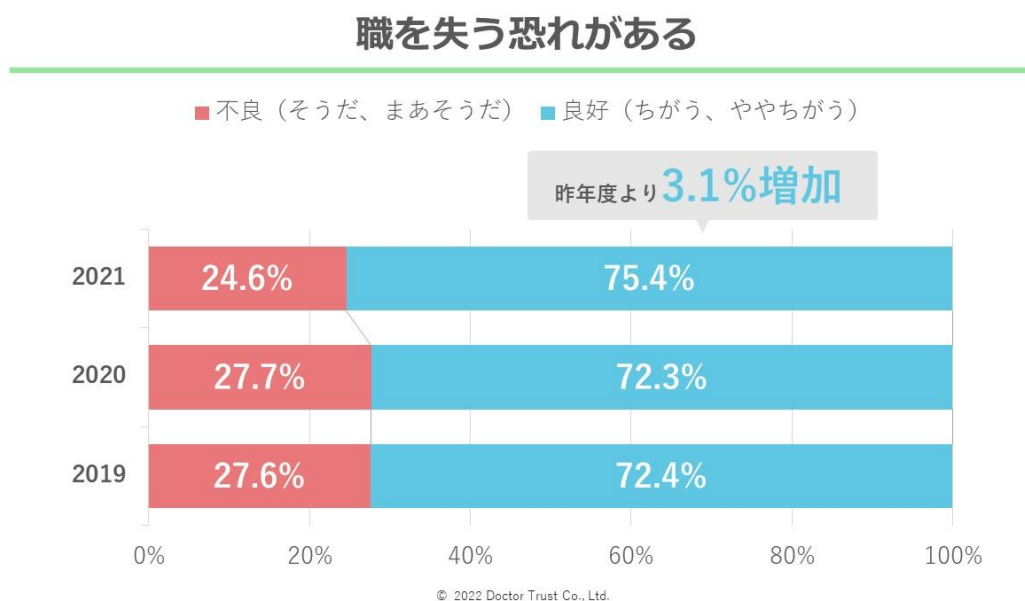


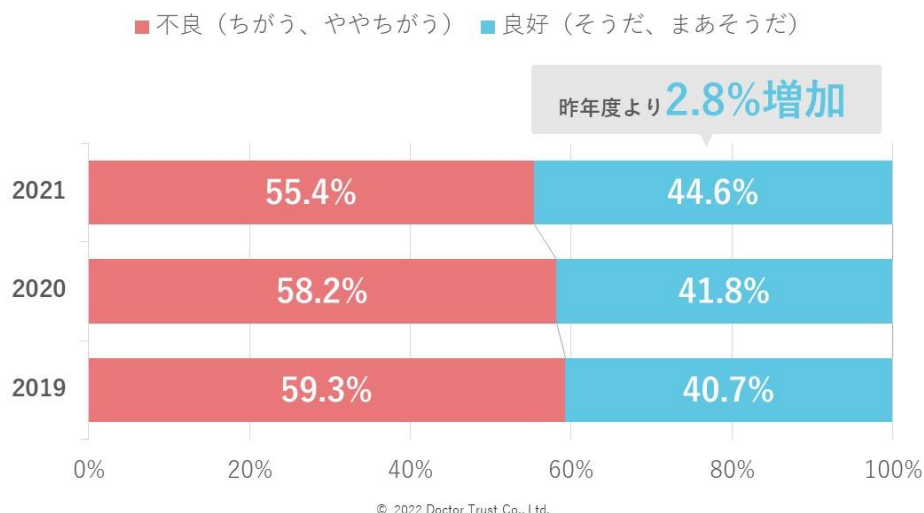
図 9 のとおり、「良好回答」をした割合が 3.1% 増えました。株式会社帝国データバンクが発表している「景気動向調査（全国）2021 年 12 月」では、2021 年 12 月時点での国内景気が 4 か月連続で改善した結果が報告されました。また、同様に株式会社帝国データバンクによる「人手不足に対する企業の動向調査」では、2021 年 12 月時点で約 5 割の企業で正社員が人手不足と示しており、有効求人倍率が 1.16 倍と前月より緩やかな上昇傾向が見られています。こうしたことから、企業側でも労働者の退職防止や人材確保のために賃金改善を行った企業が増えた可能性があると考えられます。

5. キャリア形成

キャリア形成は、「意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている」の回答状況から算出します。（図 10）

図 10

意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている



コロナ禍での就業になり早 2 年、対面形式での研修が減り、テレワーク拡大とともに研修の形式もオンライン化した企業も多く、キャリア教育への考え方が変化していると考えられます。また、受講者が主体性を持って取り組めるように、質疑応答機能を用いたり、1～5 分程の短い時間で学習が可能なマイクロラーニング手法を用いたり、企業によってさまざまな工夫がされているのが見受けられます。

こうした中で、生まれた時からデジタル機器に囲まれているいわゆる Z 世代中心に、対面よりオンラインでの研修のほうが参加しやすく、企業側もコスト面や開催するにあたっての人員確保の手間も軽減されるため、研修の開催回数も増えたとも考えられます。

【3年連続で良好傾向・不良傾向だった尺度とは？】

ドクタートラストでは、2019 年度～2021 年度の 3 年間で累計 764,207 人の受検結果を基に 3 年連続で、良好傾向の尺度と不良傾向の尺度を分析しました。その中で、最も良好・不良傾向にあった尺度と設問内容は以下のとおりです。

【良好傾向尺度】（図 11）

職場環境（私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない

【不良傾向尺度】（図 12）

身体的負担度（からだをよく使う仕事だ）

図 11

職場環境（私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない）

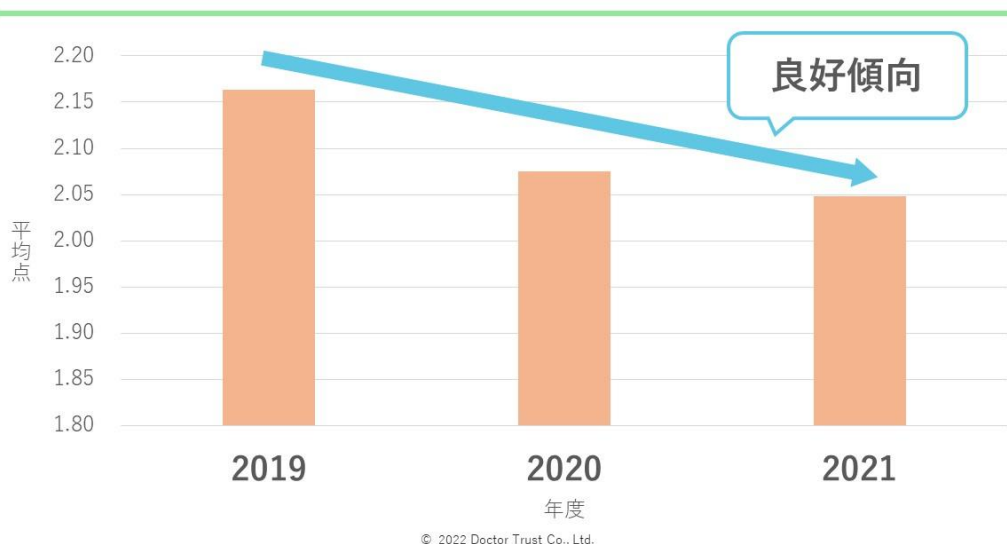


図 11 は、「職場環境」にかかわる設問の平均点を年度別に算出したものです。数値が小さいほど良好（好ましい）傾向を示しています。2019 年から 2020 年にかけては、テレワークと通常勤務を交互に行っている人が多く見受けられましたが、完全テレワークを導入した企業も増えたことにより、在宅勤務をする上で懸念されていたセキュリティ面が強化されました。結果的に自宅でもオフィスと変わらず業務を行える環境が整備され、従業員にとって快適な環境での業務が可能になったことから、3 年連続で良好傾向が続いたと考えられます。

図 12

身体的負担度（からだをよく使う仕事だ）

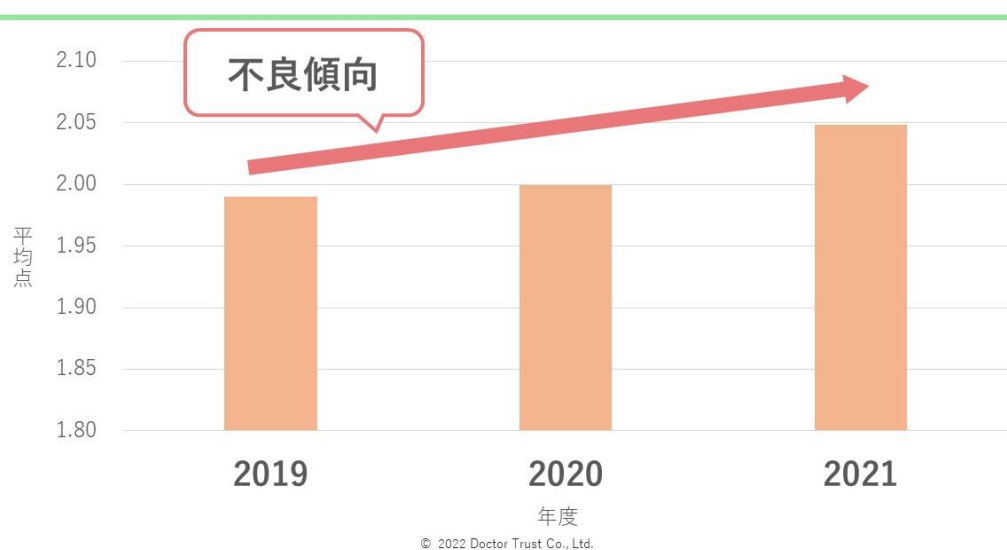


図 12 は、「身体的負担」にかかわる設問の平均点を年度別に算出したものです。数値が大きいほど不良（好ましくない）傾向であると示しています。3 年間で比較しても不良傾向にあるとわかりました。コロナ禍によって需要が高まった業種での業務量が増えたが、求人に対する応募が少なかったり、業務過多から退職者が増えたり、企業に見合う人材ではないなどの理由から生産量に対して人員確保が追い付いていない可能性があると考えられます。

【さいごに】

2019～2021 年度での 3 年間のストレスチェック結果を比較すると、コロナ禍が長引いていることにより従業員の疲労感、業務量増加による身体的負担により仕事以外の場面でも仕事のことを考えてしまうなど、不良な変化が多く見られました。もっとも、そうした状況下であっても、良好に変化している結果もあるため、企業の取り組みの成果が表れた結果になったのではないかと考えられます。

ストレスチェックの結果は、個々の従業員や職場の現在のメンタルヘルス傾向を知るうえで、非常に重要なデータです。ストレスチェックの結果に変化がある場合は、その原因を検討するとともに、ぜひとも職場環境改善に活かしていただきたいです。

【調査対象】

調査対象：ドクタートラスト・ストレスチェック実施サービス 2019 年度～2021 年度受検者

対象受検者数：324,624 人（2021 年度）

240,275 人（2020 年度）

199,290 人（2019 年度）

【全 80 項目一覧】

(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、(4) かなり注意を集中する必要がある、(5) 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ、(6) 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、(7) からだを大変よく使う仕事だ、(8) 自分のペースで仕事ができる、(9) 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる、(10) 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる、(11) 自分の技術や知識を仕事で使うことが少ない、(12) 私の部署内で意見のくい違いがある、(13) 私の部署と他の部署とはうまが合わない、(14) 私の職場の雰囲気は友好的である、(15) 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、喚起など）はよくない、(16) 仕事の内容は自分にあっている、(17) 働きがいのある仕事だ、(18) 活気がわいてくる、(19) 元気がいっぱいだ、(20) 生き生きする、(21) 怒りを感じる、(22) 内心腹立たしい、(23) イライラしている、(24) ひどく疲れた、(25) へとへとだ、(26) だるい、(27) 気がはりつめている、(28) 不安だ、(29) 落ち着かない、(30) ゆうつだ、(31) 何をしても面倒だ、(32) 物事に集中できない、(33) 気分が晴れない、(34) 仕事が手につかない、(35) 悲しいと感じる、(36) めまいがする、(37) 体のふしつぶしが痛む、(38) 頭が重かったり頭痛がする、(39) 首筋や方がこる、(40) 腰が痛い、(41) 目が疲れる、(42) 動悸

や息切れがする、(43) 胃腸の具合が悪い、(44) 食欲がない、(45) 便秘や下痢をする、(46) よく眠れない、(47) どのくらい気軽に話ができますか？(上司)、(48) どのくらい気軽に話ができますか？(職場の同僚)、(49) どのくらい気軽に話ができますか？(配偶者、家族、友人等)、(50) あなたが困った時どのくらい頼りになりますか？(上司)、(51) あなたが困った時どのくらい頼りになりますか？(職場の同僚)、(52) あなたが困った時どのくらい頼りになりますか？(配偶者、家族、友人等)、(53) あなたの個人的な問題を相談したらどのくらい聞いてくれますか？(上司)、(54) あなたの個人的な問題を相談したらどのくらい聞いてくれますか？(職場の同僚)、(55) あなたの個人的な問題を相談したらどのくらい聞いてくれますか？(配偶者、家族、友人等)、(56) 仕事に満足だ、(57) 家庭生活に満足だ、(58) 感情面で負担になる仕事だ、(59) 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される、(60) 自分の職務や責任が何であるか分かっている、(61) 仕事で自分の長所をのばす機会がある、(62) 自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている、(63) 私は上司からふさわしい評価を受けている、(64) 職を失う恐れがある、(65) 上司は部下が能力を伸ばす機会を持てるように取り計らってくれる、(66) 上司は誠実な態度で対応してくれる、(67) 努力して仕事をすれば、ほめてもらえる、(68) 失敗しても挽回するチャンスがある職場だ、(69) 経営層からの情報は信頼できる、(70) 職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている、(71) 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ、(72) 人事評価の結果について十分な説明がなされている、(73) 職場では(正規、非正規、アルバイトなど)色々な立場の人が職場の一員として尊重されている、(74) 意欲を引き出したりキャリアに役立つ教育が行われている、(75) 仕事のことを考えているため自分の生活を充実させられない、(76) 仕事でエネルギーをもらうことで自分の生活がさらに充実している、(77) 職場で自分がいじめにあっている(セクハラ、パワハラを含む)、(78) 私たちの職場ではお互いに理解し認め合っている、(79) 仕事をしていると活力がみなぎるように感じる、(80) 自分の仕事に誇りを感じる

【ドクタートラストについて】

株式会社ドクタートラスト <https://doctor-trust.co.jp/>

株式会社ドクタートラスト(本社：東京都渋谷区、代表取締役：高橋雅彦)は企業ではたらく人の健康管理を専門に受託している会社です。産業医や保健師などの医療資格者が企業を訪問の上、健康診断結果に基づく健康指導、過重労働者面談を行います。また、100万人超のビッグデータに基づく職場環境改善コンサル「STELLA」や、外部相談窓口サービス「アンリ」もご好評いただいております。その他 ストレスチェック、健康経営セミナー、衛生委員会のアドバイスなど、さまざまな業務を実施します。

ストレスチェック研究所 <https://www.stresscheck-dt.jp/consultant/>

ストレスチェック研究所は、ドクタートラスト内に設置された研究機関です。ストレスチェックで得られた膨大なデータの分析を行うとともに、ストレス耐性が高く組織の強みである人材を「STELLA(ステラ)」と名づけ、これら人材を活用した強固な組織作りを目指す職場環境改善コンサル業務を行っています。

ストレスチェックサービスに関するお問合せ

株式会社ドクタートラスト 健康経営推進本部

TEL : 03-3464-4000 (代表)

企業さま用お問合せフォーム : <https://doctor-trust.co.jp/form/doctor/>