

新潟県内ストレスチェック実施結果分析資料

2024年 株式会社ライフサポートマネジメント研究所調べ



株式会社ライフサポートマネジメント研究所でストレスチェックを受検された回答結果を基に、分析しております。

各年の1月～12月の間に実施された受検データから、業種別の傾向、経年変化等をまとめております。

当所在籍のJAICO認定ストレスチェックアドバイザー®からの解説とあわせてご報告いたします。

今回のストレスチェック実施結果分析の期間

- ◆ 2023年1月～12月の受検データ
- ◆ 2022年1月～12月の受検データ
- ◆ 2021年1月～12月の受検データ

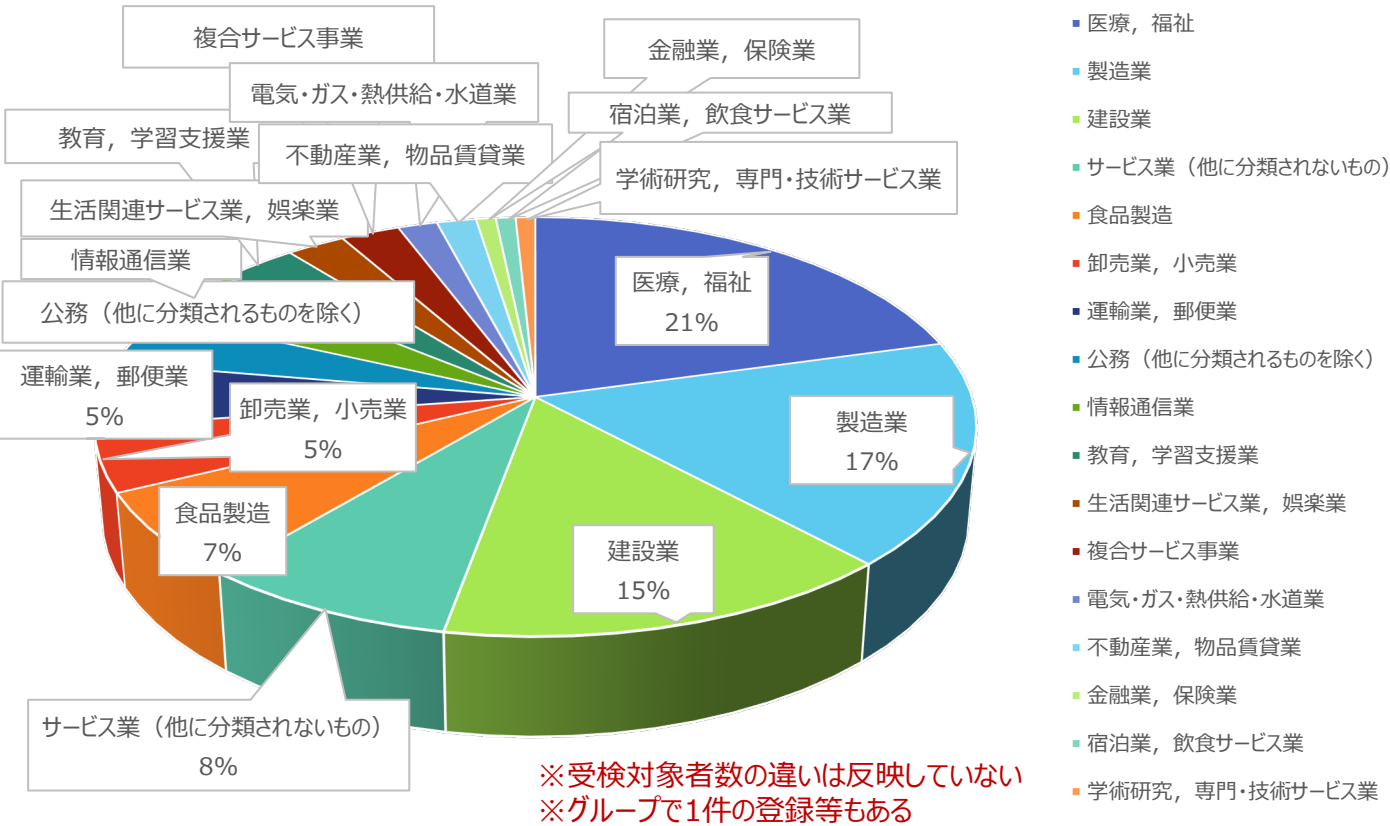
下記の業種につきましては別途、分析報告を予定しております。

『医療、福祉』 『建設業』 『製造業』 『食品製造業』

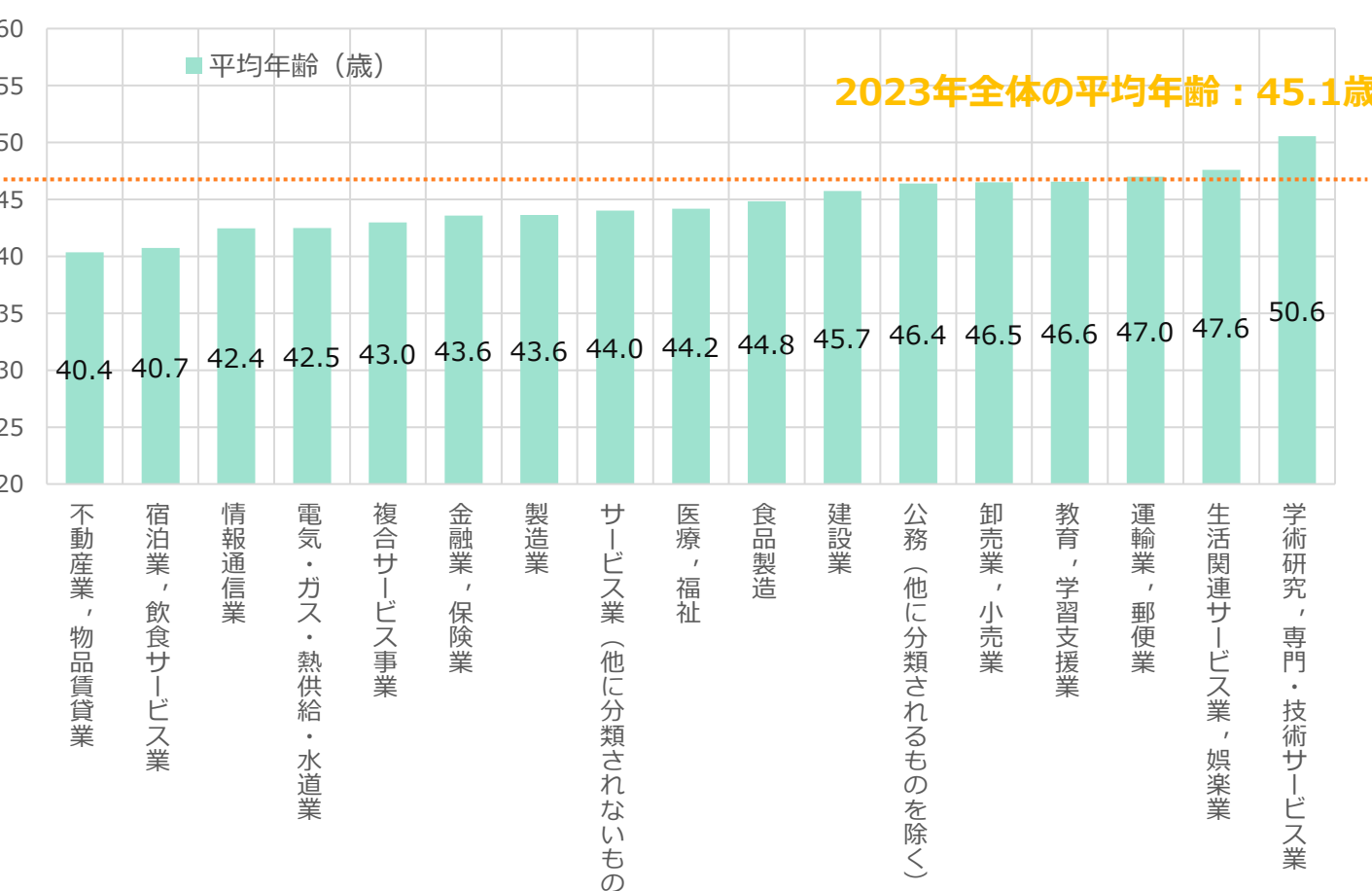
また、ストレスチェック結果データを活用した職場環境改善の取り組みにつきましてはのご相談もお受けいたします。

業種別 2023年データ

業種別 登録件数の割合



業種別 平均年齢（歳）



『業種別比較』 高ストレス者率 三期比較

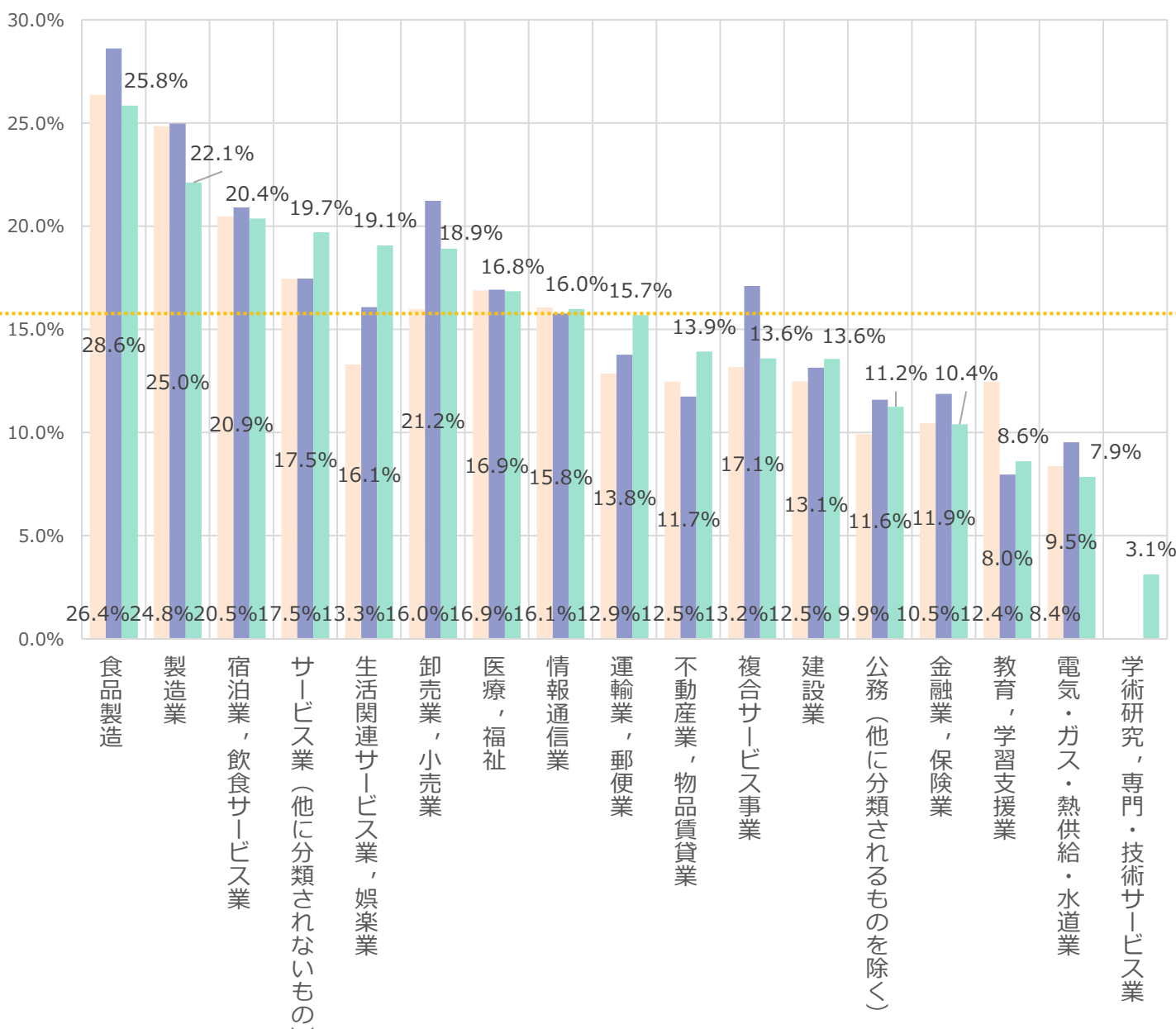
2023年平均：15.4% ※黄色の点線で表示

2022年平均：15.9%

2021年平均：16.7%

※左から2023年の高ストレス者率が高い業種です。

2021年 2022年 2023年



－ 高ストレス者率の変化と、その背景に着目 －

2020年新型コロナウイルス感染の影響を受け、仕事でも家庭でもライフスタイルの急激な変化を余儀なくされ、多くの業種で業績が変動し、今も影響を受け続けています。ストレスチェックにおいても、2021年は業務量が減少することによる労働者の負担軽減で、高ストレス者率は全体的に低い傾向にありました。

しかし、2023年は5類感染症への移行に伴い、社会活動回復により業務量が戻る中、近年、労働人口は想定を上回るペースで減少を続け、労働者一人の業務量も増加傾向にあり、業種によっては大幅に高ストレス者率が上がっていることが確認できます。

また、働く人の価値観の多様化により、職場でのストレスの要因にも変化が見受けられ、仕事の量的負担、質的負担だけが高ストレスの要因とは限らず、職場でのコミュニケーションのあり方なども大きく影響していることが伺えます。

2023年 高ストレス者率が20%以上の業種

◆食品製造	25.8%
◆製造業	22.1%
◆宿泊業、飲食サービス業	20.4%

2023年 高ストレス者率が10%以下の業種

◆教育、学習支援業	8.6%
◆電気・ガス・熱供給・水道業	7.9%
◆学術研究、専門、技術サービス業	3.1%

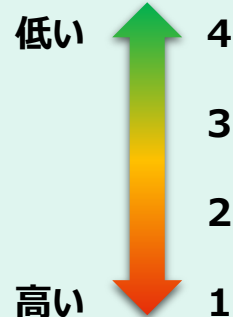
『18尺度+満足度』 2023年高ストレス者と非高ストレス者比較

◆18の尺度に、「仕事の満足度」、「家庭生活の満足度」を加えた合計20項目の2023年平均値になります。

◆全体、高ストレス者、非高ストレス者、それぞれの平均値を比較しています。

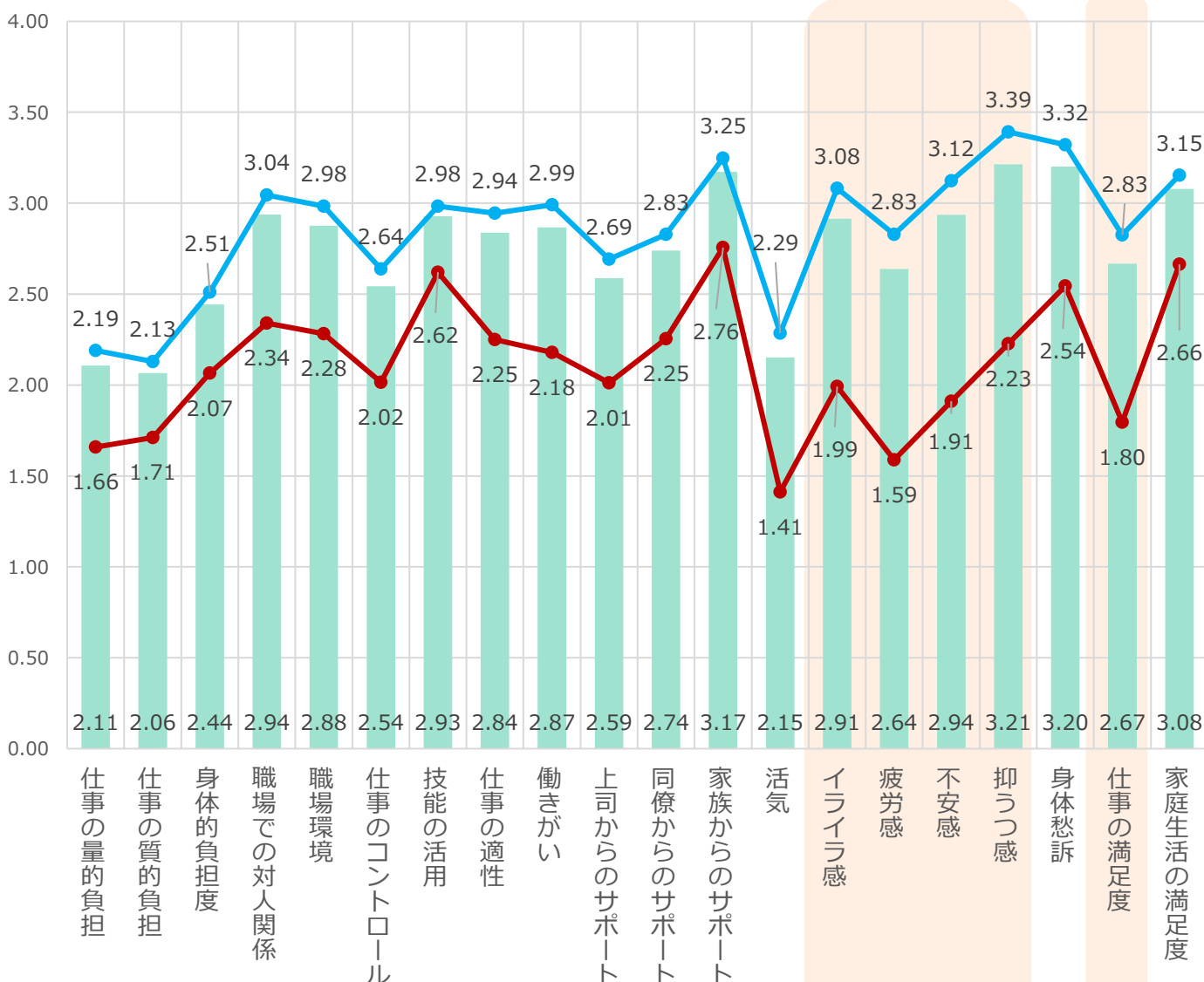
◆4点満点で、数値が低いほどストレスが高い状態を示しています。

ストレスの度合い



※高ストレス者と非高ストレス者の差が大きい項目（1.0以上）を 枠にしています。

■ 全体 ● 高ストレス者 ● 非高ストレス者



ー 全項目で高ストレス者の平均値が下回る ー

まずは、全受検データで分析しています。

ストレスによっておこる心身の反応では、「活気」、「身体愁訴」以外は、高ストレス者と非高ストレス者の平均値で1.0以上の大きな差が生じています。

ストレスの原因と考えられる因子では、「仕事の適性」、「働きがい」に大きな差が出ています。また、高ストレス者と非高ストレス者で、折れ線グラフの動きに違いが見受けられます。

ストレス反応の出現や程度に影響する修飾要因の「家族からのサポート」、「家庭生活の満足度」については、比較的差が小さくなっています。

一方、「仕事の満足度」については、平均値で1.0以上の大きな差が生じています。

大きな差がどの項目に生じているかにより、職場環境の改善ポイントが違ってきます。

また、経年で変化を確認することにより、悪化傾向にある項目、取り組みにより改善がみられる項目など、検証データとの活用も可能です。

高ストレス者と非高ストレス者の差が大きい項目（1.0以上）

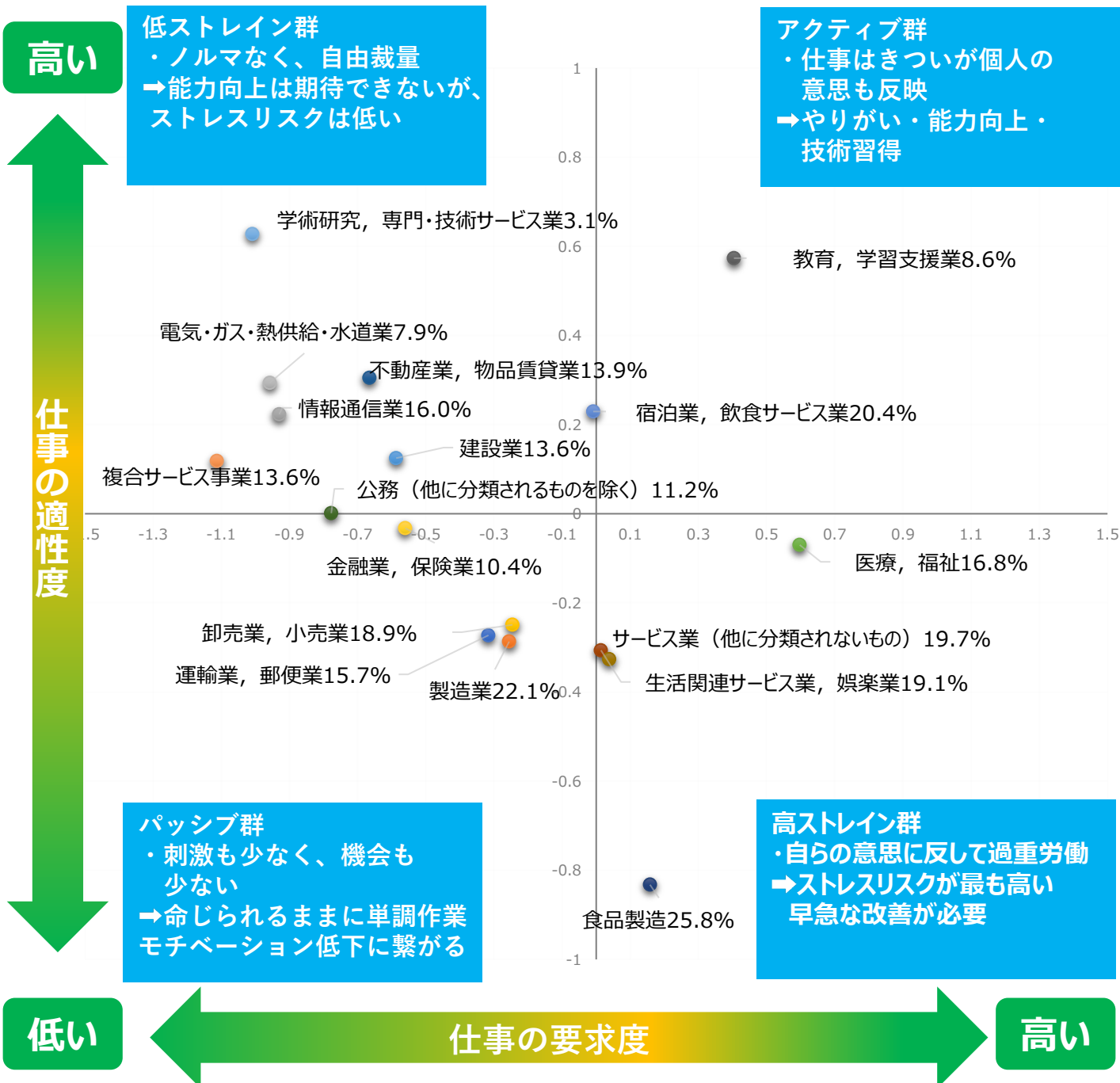
◆イライラ感	－1.09
◆疲労感	－1.24
◆不安感	－1.21
◆抑うつ感	－1.16
◆仕事の満足度	－1.03

高ストレス者と非高ストレス者の差が小さい項目（0.5以下）

◆仕事の質的負担	－0.42
◆身体的負担度	－0.44
◆技能の活用	－0.36
◆家族からのサポート	－0.49
◆家庭生活の満足度	－0.49

【業種別比較】 仕事の適性度×仕事の要求度

※パーセンテージは、2023年の高ストレス者率を示しています。



【業種別比較】仕事の適性度×仕事の要求度

◆仕事の適性を比較的感じている業種は、仕事の要求度の低い、高いにかかわらず、高ストレス者率が15%以下と低い傾向にあります。

(教育、学習支援業、学術研究、専門・技術サービス業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業・物品賃貸業)

◆業種、業務内容によっては、仕事の適性度を得難い傾向もあり、職場の資源、職場のサポートなどがストレスを軽減する要因になります。

◆個人のストレス耐性も大きく影響し、周囲のサポートもストレスを左右する要因です。

仕事の要求度が高く、多忙を極めていても、仕事に適性を感じ、裁量権がある働き方は、ストレスが軽減され、働きがいに繋がる

《仕事の要求度とは》

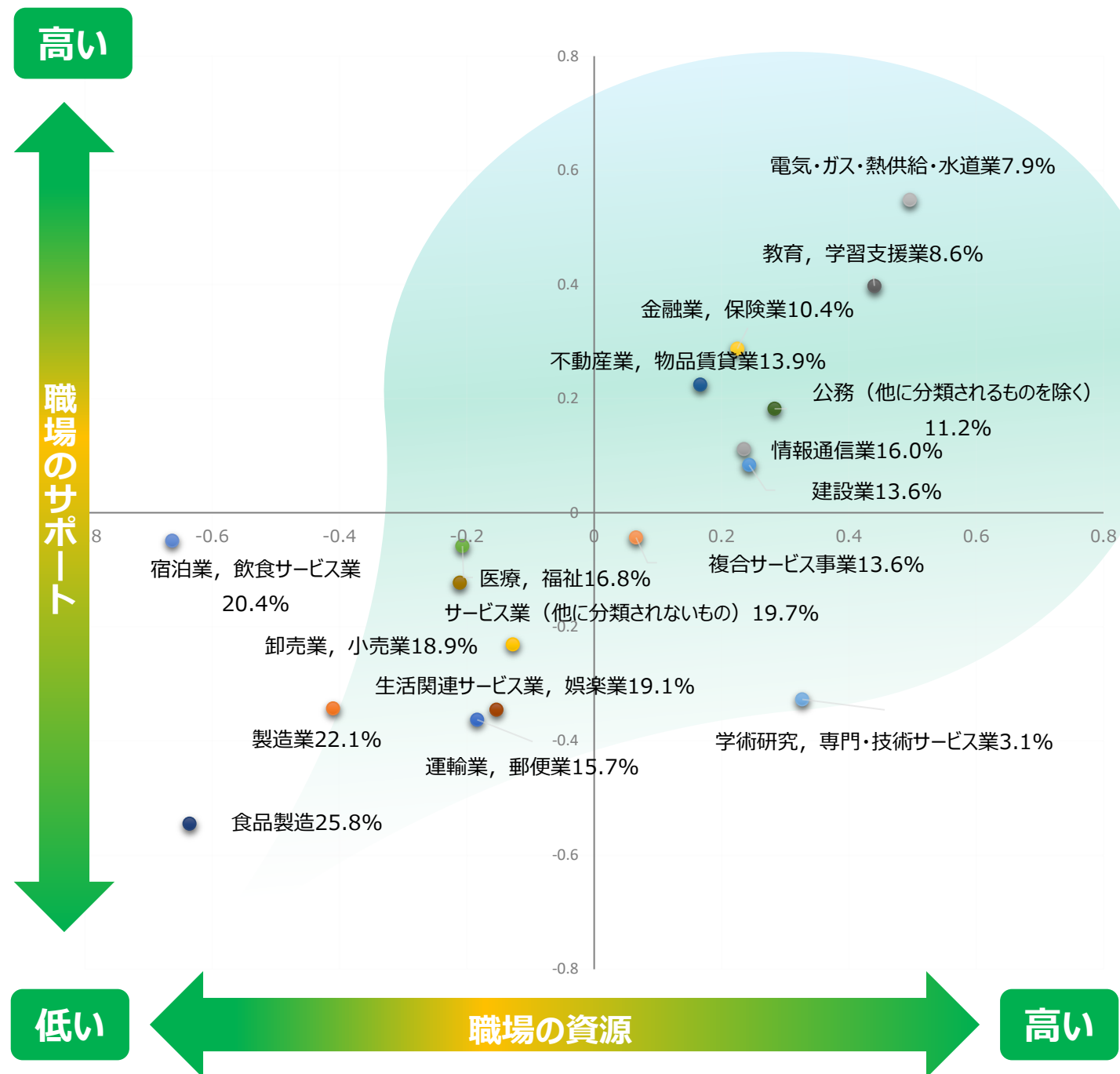
- ◆心理的な仕事の量的負担
 - ・非常にたくさんの仕事をしなければならない
 - ・時間内に仕事を処理しきれない
 - ・一生懸命働かなければならない
- ◆心理的な仕事の質的負担
 - ・かなり注意を集中する必要がある
 - ・高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
 - ・勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
- ◆自覚的な身体的負担度
 - ・からだを大変よく使う仕事だ

《仕事の適性度とは》

- ◆仕事のコントロール度
 - ・自分のペースで仕事ができる
 - ・自分で仕事の順番、やり方を決めることができる
 - ・職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
- ◆技能の活用度
 - ・自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
- ◆仕事の適性度
 - ・仕事の内容は自分にあっている

【業種別比較】 職場の資源×職場のサポート

※パーセンテージは、2023年の高ストレス者率を示しています。



『業種別比較』 職場の資源×職場のサポート

◆職場での対人関係が良好で、職場の作業環境もよく、職場のサポートを受けている右上のエリアに位置する業種は、高ストレス者率が比較的低い傾向にあります。

(電気・ガス・熱供給・水道業、教育、学習支援業、金融業・保険業、公務、不動産業・物品賃貸業)

◆上司からのサポートで、「上司とどのくらい気軽に話ができますか？」という設問があり、「非常に」「かなり」と回答された方が高ストレス者である比率が低い傾向にあります。

◆職場の作業環境については、安心・安全であるか、衛生的に働ける設備や環境であるか、心地よく働けるかなど、従業員のパフォーマンスを左右する要因になります。

職場のコミュニケーションが円滑になれば、困ったときに相談しやすくなり、メンタルヘルス不調者発生の予防にも繋がる

◀職場の資源とは▶

◆職場の対人関係でのストレス

- ・私の部署内で意見のくい違いがある
- ・私の部署と他の部署とはうまく合わない
- ・私の職場の雰囲気は友好的である

◆職場環境によるストレス

- ・私の職場の作業環境はよくない
(騒音、照明、温度、換気など)

◀職場のサポートとは▶

◆上司からのサポート

- ・どのくらい気軽に話ができますか？
- ・あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？
- ・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？

◆同僚からのサポート

- ・どのくらい気軽に話ができますか？
- ・あなたが困った時、どのくらい頼りになりますか？
- ・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？

ストレスチェック質問の57項目の構成

ー 『3つの領域』の設問 ー

ストレスチェックの57問の設問は、大きく分けて次の3つの領域に分かれます。

『仕事のストレスの要因となるもの』、『こころや身体に出ているストレスの反応』、『周囲のサポートと仕事や家庭生活の満足度』で、各設問数で構成されています。

A. 仕事のストレス要因 17項目 ストレスの要因となるもの

- 仕事の負担（量）
- 仕事の負担（質）
- 自覚的な身体的負担
- 職場の対人関係
- 職場環境
- 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

B. ストレス反応 29項目 こころや身体に出ている反応

- 活気
- イライラ感
- 疲労感
- 不安感
- 抑うつ感
- 身体愁訴

C. 修飾要因 11項目 ストレスの要因となるもの

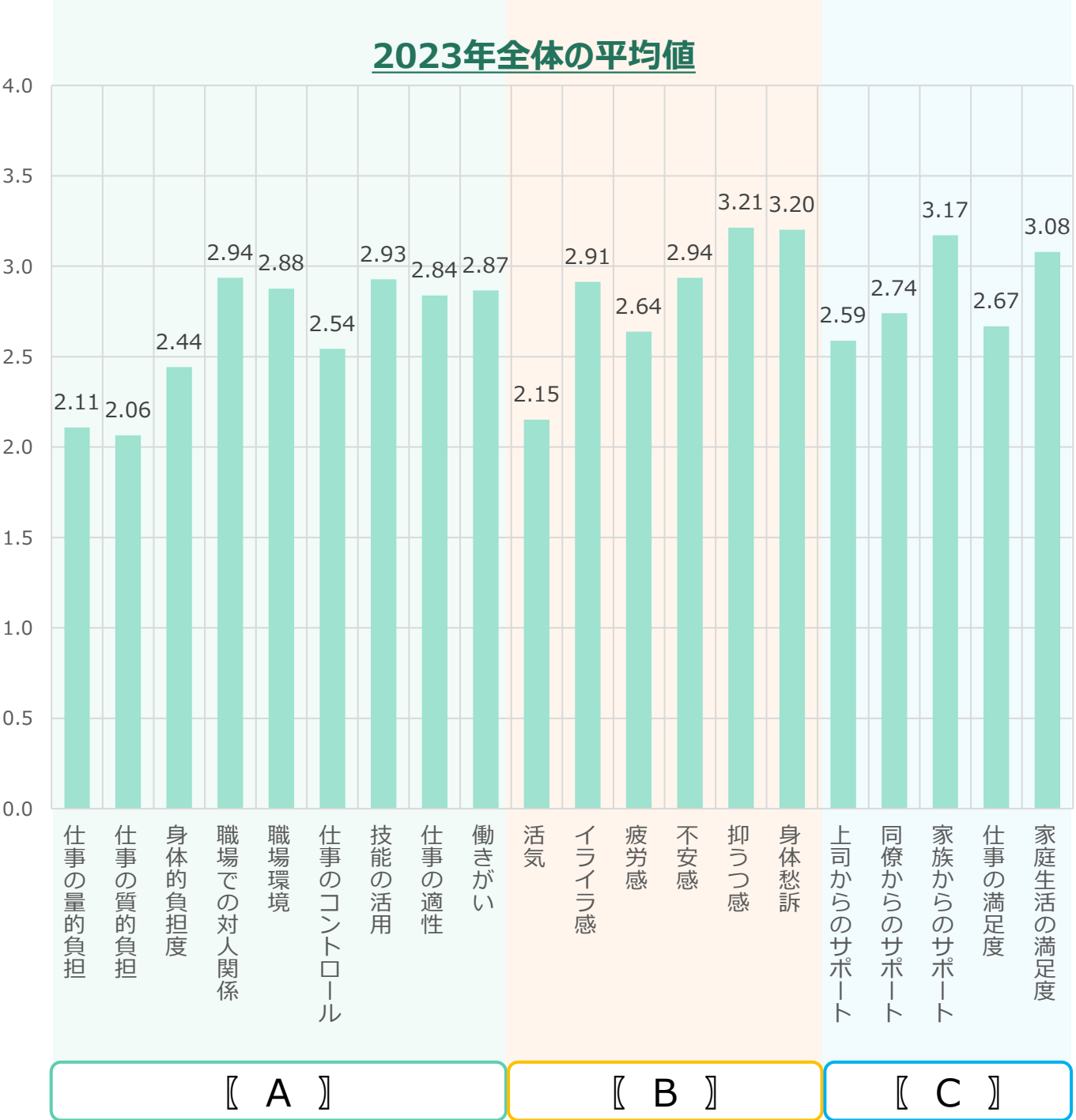
- 上司からのサポート
- 同僚からのサポート
- 家族・友人からのサポート
- 仕事や生活の満足度

『2023年全体比較』 18尺度+満足度

ここからは、この3つの構成ごとにグラフで表し、ご説明いたします。

下記グラフは、各項目ごとの2023年全体の平均値になります。

次ページからのグラフでは、この各平均値を『ゼロ』とし、それよりも各業種の平均値が高いか、低いかを表しています。

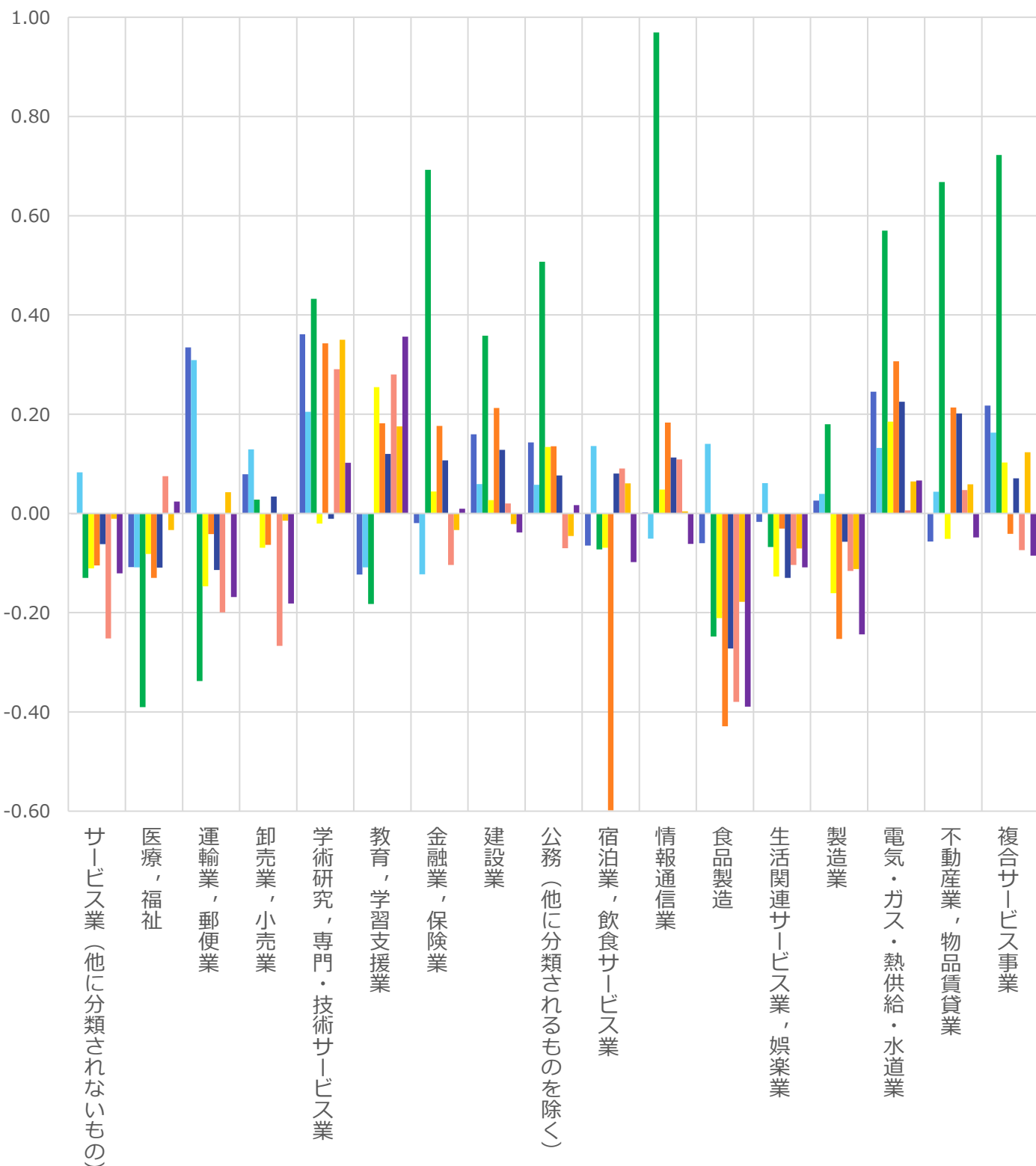


【業種別比較】 18尺度+満足度：仕事のストレス要因

【 A 】

※2023年全体の平均値を「ゼロ」としています。

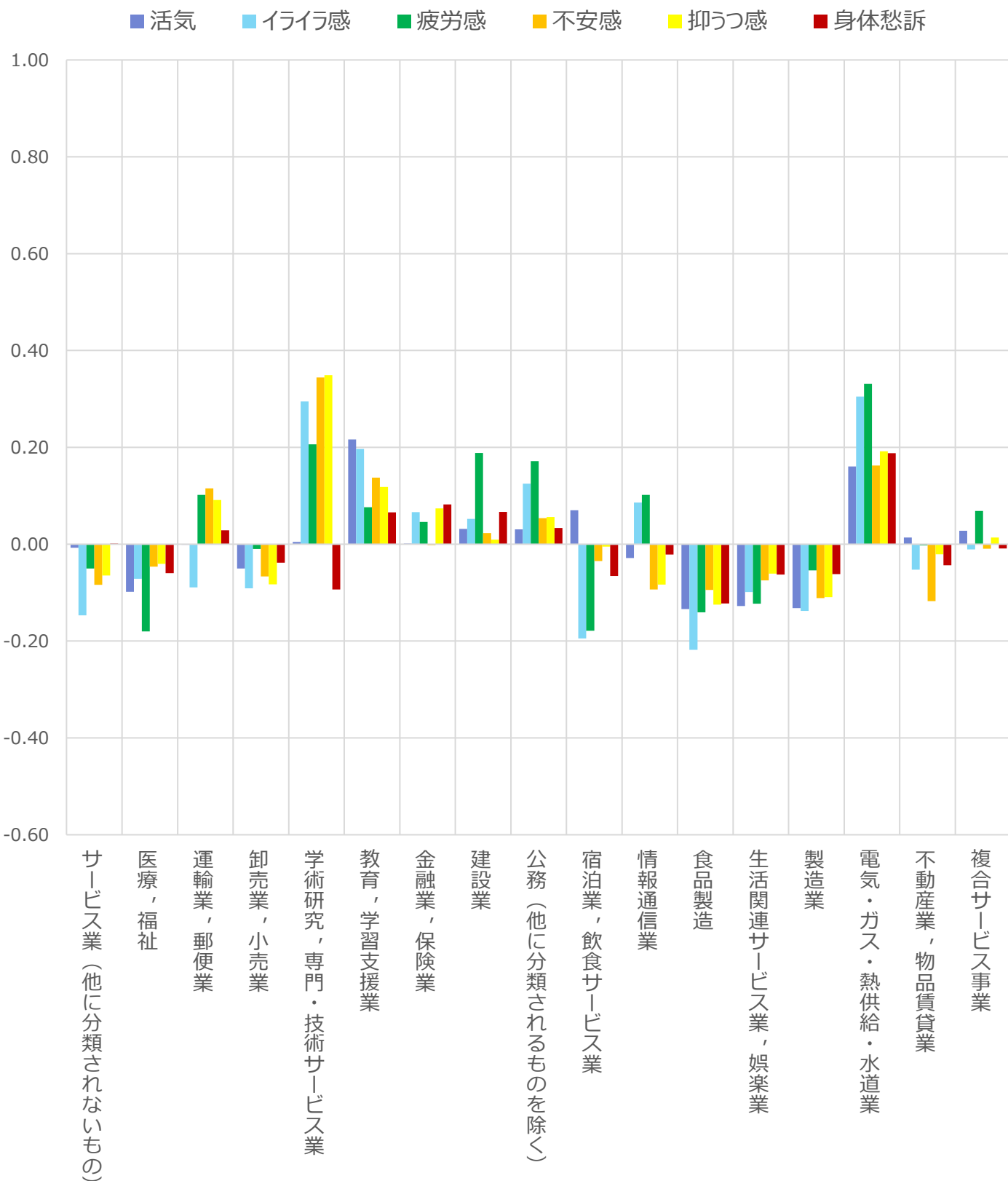
- 仕事の量的負担
- 仕事の質的負担
- 身体的負担度
- 職場での対人関係
- 職場環境
- 仕事のコントロール
- 技能の活用
- 仕事の適性
- 働きがい



『業種別比較』 18尺度+満足度：ストレス反応

【 B 】

※2023年全体の平均値を「ゼロ」としています。



『業種別比較』 18尺度+満足度：修飾要因

【 C 】

※2023年全体の平均値を「ゼロ」としています。

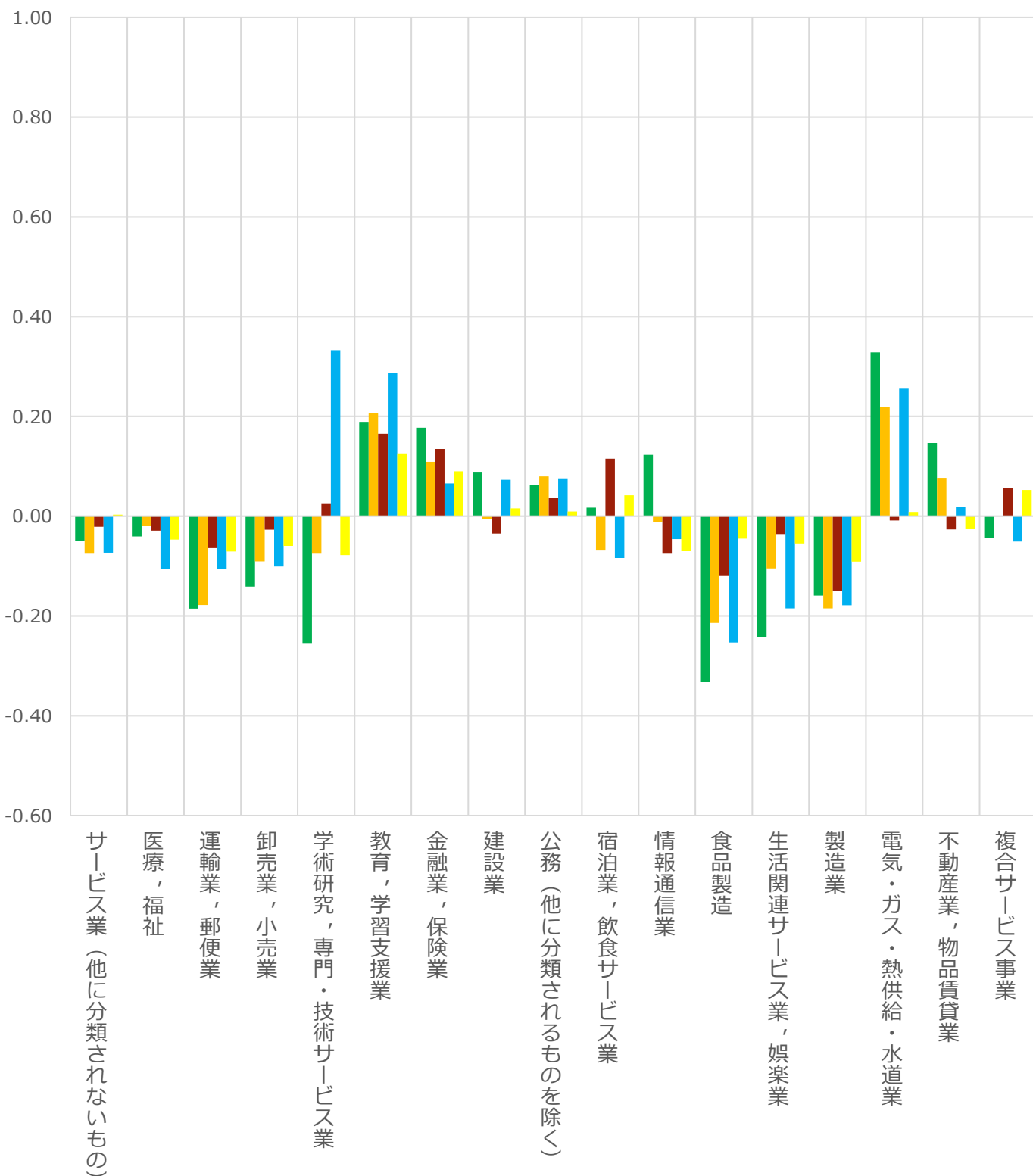
■ 上司からのサポート

■ 同僚からのサポート

■ 家族からのサポート

■ 仕事の満足度

■ 家庭生活の満足度



『業種別比較』 18尺度+満足度：見方のポイント

◆業種の中にも、職場の作業環境（屋外屋内）、勤務状況（夜勤の有無）、企業規模等、様々な違いにより数値は変動します。

◆事業所においても、年齢、役職、雇用形態、配置場所、所属部署等により、ストレスチェックの傾向は異なり、分析結果にも反映され、改善課題を確認することができます。

◆高ストレス者率が比較的高く、全体の平均値を下回る項目が多い業種のうち、「食品製造」、「製造業」、「医療、福祉」の3つについて、見える傾向をお伝えします。

＜＜食品製造＞＞ （高ストレス者率：25.8%）

◆「仕事の質的負担」以外の項目はマイナスを示している

◆「技能の活用」、「働きがい」、「上司からのサポート」は、特にマイナス値が大きい

＜＜製造業＞＞ （高ストレス者率：22.1%）

◆「仕事の量的負担」、「仕事の質的負担」、「身体的負担度」の3項目のみプラスをカウントし、他の項目はマイナスを示している

≪医療、福祉≫ （高ストレス者率：16.8%）

- ◆「技能の活用」、「働きがい」の2項目のみプラスをカウントし、他の項目はマイナスを示している
- ◆「身体的負担度」については、最も低いマイナス値となっている

働く人にストレスをもたらす職場環境要因として、仕事の負荷、役割葛藤や役割曖昧性、意思決定の裁批のなさ及び、職場の人間関係など、数多くの要因が影響します。

組織風土そのものの変革を必要とする場合も少なくありません。

ストレスチェックの分析結果からはじめの一步を！

仕事における様々なストレス要因と個人的諸特性が関係して様々な兆候（ストレス反応）が生じ、さらに心臓疾患や精神の不健康に結びつくとしたものです。

職場ストレス

職務内在要因

職場の物理的環境の劣悪さ
仕事が多すぎること
時間制限によるプレッシャー
物理的危険 など

キャリア発達

過大な地位
不足な地位
職務永勤権の不足
昇進の可能性がないこと など

組織の葛藤

役割曖昧性
役割葛藤
他者への責任
組織の境界での葛藤
(内的、外的) など

仕事における人間関係

上司や部下、同僚とうまいかない
責任が重すぎる など

組織構造や風土

意志決定機会の少なさ
予算制限
職場の政治的駆け引き
効果的なコンサルティングの欠如

個人の特性

個人

不安の程度
神経症の程度
曖昧性への耐性
タイプA行動 (※1)
など

職場外ストレス

家庭の問題
人生の危機
経済的困難 など

職業上の健康障害の兆候

拡張期血圧
うつ気分
職務不満足

コレステロールの程度
逃避飲酒
動機づけ低下 など

心拍
喫煙

症状

冠動脈性
心疾患

精神的な健康

※1 タイプAは「タイプA行動パターン」ともいい、競争心が強く、仕事に熱中し、攻撃的で、イライラしやすく、他人とよく対立するといった行動様式です。



作成：2024年6月24日

