

ストレスチェックを 活用しよう！



株式会社Avenir

もくじ

- ✎ 仕事や職業生活に関するストレスを感じている労働者の割合
- ✎ ストレスチェック制度が法制化
- ✎ ストレスチェック制度の趣旨・目的
- ✎ ストレスチェック(質問票)できかれることは？
- ✎ どのような結果が返却されるの？
- ✎ 結果を会社に知られるのは嫌だけど...
- ✎ 高ストレスであった場合の産業医面接指導
- ✎ 意見書のサンプル
- ✎ ストレスとつきあう方法
- ✎ 個人結果を活用するために会社ができること
- ✎ 職場分析と職場環境の進め方
- ✎ 集団分析
- ✎ 集団分析からみる職場改善取り組み(例)
- ✎ まとめ

仕事や職業生活に関するストレスを感じている労働者の割合

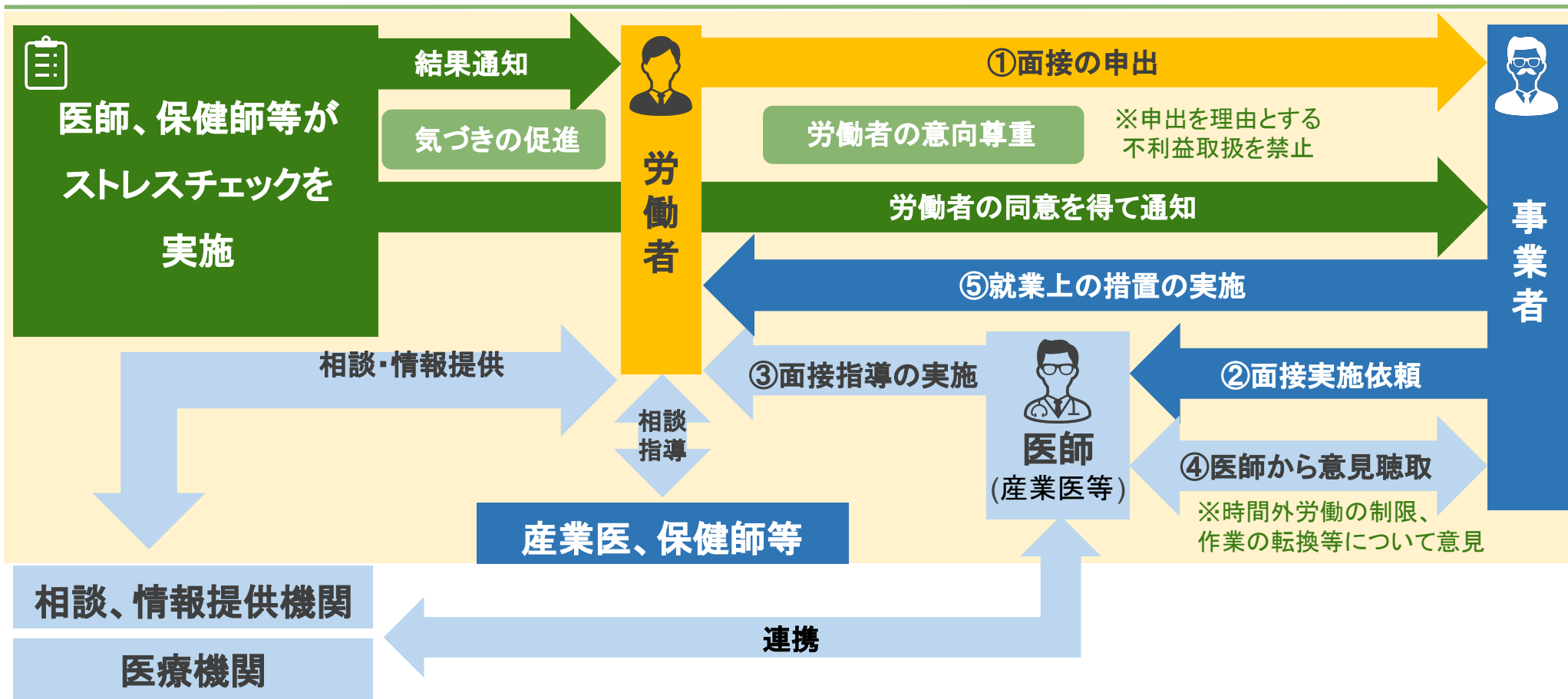


厚生労働省「労働者健康状況調査 (令和2年)」結果より

ストレスチェック制度が法制化

労働安全衛生法 第66条の10

✓ ストレスチェック制度の流れ



ストレスチェック制度の趣旨・目的

✓ 従業員側

- 自身のストレスの状態を知ることによってストレスをためすぎないように対処すること
- ストレスが高い場合は医師からの助言や、会社側へ適切な措置を実施してもらうこと



✓ 企業側

- 職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進める

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止(一次予防)するための仕組みです

厚生労働省 ストレスチェックマニュアルより

ストレスチェック(質問票)できかれることは？

✓ 仕事のストレス要因

...職場におけるストレスの原因に関する項目

✓ 心身のストレス反応

...ストレスによる心身の自覚症状に関する項目

✓ 周囲のサポート

...職場における他の労働者による支援に関する項目

➡ 回答時間は、およそ5~10分程度です

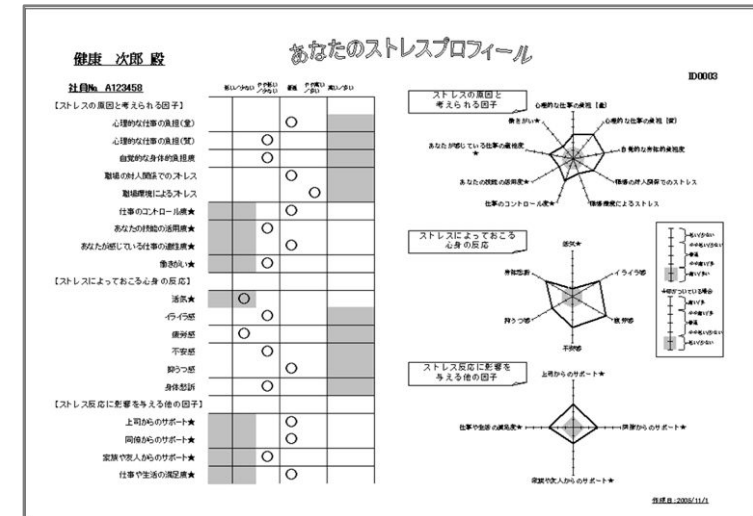


どのような結果が返却されるの？

✓ 結果票の中身

- 個人ごとのストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したもの
- 高ストレスに該当するかどうかを示した結果
- 健康管理室で行う面接指導の要否

➔ また、皆さまの状態に合った
アドバイスなども記載されています



結果票見本

結果を会社に知られるのは嫌だけど...

➡ ストレスチェックの結果は、会社が見ることはできません

(安衛法第66条の10 第2項に明記されています)

✓ 個人のストレスチェック結果を見ることができる人

ストレスチェックの実施者

健康管理室 産業医

健康管理室 保健師

ストレスチェック 実施事務従事者

のみです



高ストレスであった場合の産業医面接指導

産業医が皆さんの状況を評価し、アドバイスします。

注意事項

面接指導の申出をされた段階で、事業者にストレスチェックの結果を開示することに同意したとみなされます。



- 本質的な問題解決に向け、職場に配慮をお願いしたり、職場環境の改善に向けた意見を述べるのが時として必要となるため
- 産業医は、面接指導の結果を、事業者宛に「意見書」としてフィードバック

意見書のサンプル

面接指導結果報告書 兼 意見書				
面接指導結果報告書				
対象者	(社員番号)	所属		課
	氏名	男・女	年齢	歳
ストレス反応の 程度の評価	点数： 点 (57項目/23項目/ 他)	過去半年間で長時間労働(残業)の有無	0. なし 1. あり	
治療中の心身の疾病	0. なし 1. あり	その他のストレス要因となる勤務状況		
心理的な負担の状況及び心身の状況	0. 所見なし 1. 所見あり()	特記事項	*ストレスの程度の評価や医師判定の背景として特記すべき事項があれば記乳する	
ストレス反応 について *複数選択 可	0. 医療措置不要 1. 再面接を要す(時期) 2. 現病治療継続 3. 環境等の調整を要す 4. 医療機関紹介			

意見書見本 (一部抜粋)

当社に意見書の
フォーマットがございます



ストレスとつきあう方法

働くうえでストレスはつきものです。ストレスと上手につきあうことが大切です。



リラクゼーション

腹式呼吸・ヨガ等、
心身の緊張を緩める。



適度な運動

楽しむという感覚で、
無理のない適度な運動を。



快適な睡眠

起きた時に気持ちがいい
睡眠を(時間は個人差あり)。



親しい人との交流

話をすることで不安や
イライラが整理される。



仕事と離れた趣味を持つ

自分の好きなことが
できる時間を大切にする。



笑う

思いっきり笑うことで
免疫力を高める。

引用文献：厚生労働省 こころの耳

<https://kokoro.mhlw.go.jp/selfcare/data/e-learning.pdf>

個人結果を活用するために会社ができること

✓ 各従業員向けの案内(例)

- その期間に産業医面談や保健師面談について再周知する
- 高ストレス者面談を申し出たことにより
不利益を被ることはないことを周知する
- 結果を返すときに、高ストレス者面談について説明する
- メンタルヘルスに関するセルフケアについて周知を行う



職場分析と職場改善の進め方



集団分析結果をもとに、各部署の問題点を部署ごとに議論



部署の全員が参加して、改善計画を策定



改善計画の実施



改善の実施状況の評価



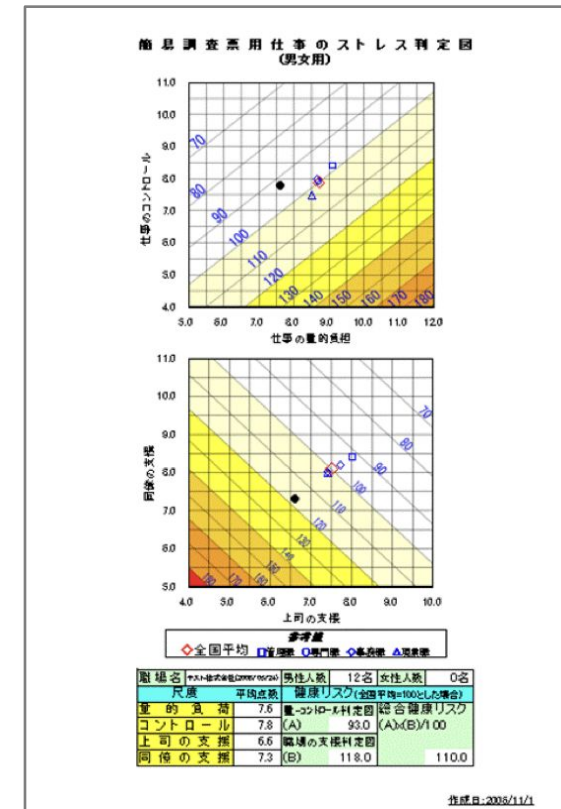
全社員参加の改善発表大会を開催

集団分析

- ストレスチェックの結果を部署ごとにまとめ、仕事の量的負担、質的負担や仕事の裁量度の程度等を評価し、改善に繋がります。
- 「部署の評価」をすることを目的とせず、人事考課等に使用されることはありません。
- 部署の人数が10人を下回る場合は、個人が特定されないよう、他部署と一緒に評価する等の工夫をします。

➔ 適切な改善に結びつけるために、ストレスチェックの質問項目に対し正直に(ありのまま)回答していただくことが必要です

集団分析結果のサンプル



集団分析からみる職場改善取り組み(例)

集団分析結果における課題	効果的な職場環境改善の計画例
仕事の量的負担が大きい	<ul style="list-style-type: none">❑ 個人あたりの課題な作業量があれば見直す。❑ 労働時間の目標値を定め残業の恒常化をなくす。❑ 繁盛期やピーク時の作業方法を改善する。❑ 休日・休暇が十分取れるようにする。❑ 勤務体制、交代制を改善する。❑ 個人の生活条件に合わせて勤務調整ができるようにする。❑ 物品と資材の取り扱い方法を改善する。❑ 個人ごとの作業場所を仕事しやすくする。❑ 反復・過密・単調作業を改善する。❑ 作業ミス防止策を多面に講じる。❑ 衛生設備と休養設備を改善する。

注：「職場環境改善のためのヒント集」(メンタルヘルスアクションチェックリスト)から作成

集団分析からみる職場改善取り組み(例)

集団分析結果における課題	効果的な職場環境改善の計画例
仕事のコントロールが低い	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 作業の日程作成に参加する手順を定める。 <input type="checkbox"/> 少数人数単位の裁量範囲を増やす。 <input type="checkbox"/> 各自の分担作業を達成感あるものにする。 <input type="checkbox"/> 必要な情報が全員に正しく伝わるようにする。 <input type="checkbox"/> 作業の指示や表示内容をわかりやすくする。
上司の支援が低い	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 上司に相談しやすい環境を整備する。 <input type="checkbox"/> チームワークづくりをすすめる。 <input type="checkbox"/> 仕事に対する適切な評価を受け取ることができるようにする。 <input type="checkbox"/> 昇進・昇格、資格取得の機会を明確にし、チャンスを公平に確保する。
同僚の支援が低い	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 同僚に相談でき、コミュニケーションが取りやすい環境を整備する。 <input type="checkbox"/> チームワークづくりをすすめる。

注：「職場環境改善のためのヒント集」(メンタルヘルスアクションチェックリスト)から作成

まとめ

① まずは積極的にストレスチェックを受けましょう！

② 自分のストレスに気づき、上手に付き合きましょう。

③ ストレスチェック結果の個人情報を守られます。

④ 就業上の配慮のために、産業医による面接指導を実施することがあります。

⑤ 皆で、より良い職場環境をつくりましょう。

