

事業者・産業保健スタッフの皆様へ

## ストレスチェック制度を効果的に実施する ポイントをお教えします！

ストレスチェック制度が施行されて3年目になります。厚生労働省研究班※が、ストレスチェック制度をもっと効果的に実施するポイントをまとめました。

- **ストレスチェック後の職場環境改善が労働者の心理的ストレス反応を改善し、生産性を向上させることがわかりました。**
  - 集団分析だけでなく、これに基づいた職場環境改善を行うことが従業員の心の健康と生産性向上につながる可能性があります。
  - 職場環境改善を行う事業場は年々増えています（2016年37%→2017年44%）。あなたの事業場でもぜひ取り組んでみましょう。
- **「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」（厚生労働省）の高ストレスの判定法は適切であることがわかりました。**
  - 評価基準の例（その1）および（その2）（素点換算表を使用したもの）、23項目版のいずれでも高ストレスと判定された者はそれ以外の者にくらべて疾病休業をしやすく、ストレスマネジメントや保健指導が必要な集団と考えられました。
  - ストレスチェックの個人結果返却やストレスマネジメントの情報提供が有用であるとする労働者は3割程度しかおらず、大幅な見直しと工夫が必要です。
  - 医師面接の実施率を向上させる、法定の医師面接を受けない者に保健師等による保健指導を勧めるなど、高ストレス者に対して何らかの対策が行なわれることが望まれます。
- **ストレスチェック制度を効果的に行うマニュアルが新しくできました。ぜひ活用しましょう（詳しくは裏面をご覧ください）。**
  - ストレスチェックの結果を受け取った労働者へのセルフケア支援のための「個別面接支援マニュアル」（産業保健スタッフ向け）
  - これから職場環境改善をはじめようという事業場向けの「ストレスチェック制度を利用した職場環境改善スタートのための手引き」（事業者・産業保健スタッフ向け）
  - 参加型の職場環境改善の新しいマニュアル「いきいき職場づくりのための参加型職場環境改善の手引き」（事業者・産業保健スタッフ向け）
  - 医師が高ストレス者への医師面接を実施する際に参考となる「ストレスチェック制度における医師による面接指導のヒント集」（医師向け）

※平成27-29年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」（H27-労働一般-004）（主任研究者 川上憲人）. 報告書は <http://jstress.net> からダウンロードできます。

# ストレスチェック制度を効果的に実施するための新しいマニュアル

## 「個別面接支援マニュアル」



事例1  
業務負担が主なストレス要因となっている例

事例情報  
Aさん、41歳、男性、課長職、勤続10年、健康診断結果：ストレスチェックで高ストレス者判定

Aさんのプロフィール表

項目	内容
氏名	Aさん
性別	男性
年齢	41歳
職歴	勤続10年
職種	課長職
健康診断結果	ストレスチェックで高ストレス者判定
ストレスチェック結果	高ストレス者判定
面接実施日時	2023年10月10日
面接実施場所	産業保健センター
面接実施者	産業保健スタッフ
面接実施内容	面接実施内容
面接実施結果	面接実施結果
面接実施後	面接実施後

○ストレスチェックの結果を受け取った労働者へのセルフケア支援のためのマニュアルです（産業保健スタッフ向け）。このマニュアルを使って保健師・看護師がストレスチェック後の健康相談を行うことで、仕事のストレス要因および心理的ストレス反応が改善した事例が報告されています。

## 「ストレスチェック制度を利用した職場環境改善スタートのための手引き」



目次

- I. はじめに..... 1
- II. ストレスチェック制度における職場環境改善の位置づけ..... 2
- III. ストレスチェック制度とPDCA..... 2
  - 1. ストレスチェック制度の流れ..... 2
  - 2. PDCAサイクルの6ステップでの検討事項..... 3
    - [Plan:計画、実施前準備]..... 4
    - [Do:実施]..... 5
    - ① ストレスチェックの実施..... 5
    - ② 集団集計と分析の実施..... 6
    - ③ 報告—事業者、経営層（担当役員など）へ..... 7
    - 報告—個別職掌、部や課へ..... 7
    - ④ 職場環境改善..... 8
    - ストレスチェック結果の取扱いと職場環境改善へのつなげ方例..... 9
    - [Check:評価] [Act:改善]..... 10
    - 3. 集団分析結果—仕事のストレス判定図の活用..... 11
  - 4. ストレスチェックから職場環境改善へのプロセスをつなぐための成功の秘訣や例..... 15
- IV. 取り組みの好事例..... 17
- V. 便利な資料情報..... 19
- VI. 参考文献..... 19

○これから職場環境改善をはじめようという事業場向けのわかりやすい手引きです（事業者、産業保健スタッフ向け）。

これが成功の秘訣（15ページも参照）

- 経営層の理解とリーダーシップ
- 事業場にすでにある取り組みを活用
- 分かりやすい言葉や例で説明
- 情報は最小限に
- 職場の良い点に目を向ける
- 職場内外の支援者がフォロー
- 結果だけでなく活動の過程を重視



## 「いきいき職場づくりのための参加型職場環境改善の手引き」



目次

- I. 手引きの目的と使い方..... 1
  - 1. はじめに..... 1
  - 2. 手引きの利用で達成できること..... 1
  - 3. 利用対象者..... 1
  - 4. 手引きの使い方..... 1
- II. ストレスチェック制度と職場環境改善..... 2
  - 1. ストレスチェックの目的と法的位置づけ..... 2
  - 2. 改善主体別アプローチ..... 3
  - 3. 職場環境状況をみきわめたアプローチ..... 4
- III. 職場環境改善の進め方..... 5
  - 1. 手順① 準備・計画 (Plan)..... 5
  - 2. 手順② いきいきワーク (Do)..... 5
  - 3. 手順③ 改善計画の作成と実施 (Do/その2)..... 5
  - 4. 手順④ 成果報告と記録 (Check/Act)..... 7
  - 5. いきいき職場づくりのための6つのポイント..... 7
- IV. ここからの健康づくりに役立つ職場環境の考え方..... 8
- V. さらに詳しく知りたいのために..... 9
- VI. 職場環境改善に用いるツール..... 9
  - 実施例 良好事例集-アクションチェックリスト..... 9
  - オフィス版 良好事例集-アクションチェックリスト..... 14
  - グループバージョン..... 18
  - 改善計画-報告シート..... 19

従業員参加型

- ◆ 職場単位で自主的な取り組みとして実施
- ◆ 小グループでの集団討議の結果に基づき、職場環境改善を職場の半数程度（以上）の労働者が参加し実施

メリット

- ・現場をよく知る労働者の参加により適切なアセスメントが可能になる
- ・対話による民主的な雰囲気醸成される（職場全体への波及効果がある）
- ・成功した場合の効果が高い

留意点

- ・手法になじみがない職場は時間的・心理的な負担が大きい、担当者の負担感が生じる可能性
- ・他の改善活動（QC活動等）と混乱する
- ・支援者により成果に相違がある

○職場環境改善のうち、最も効果があるとされている「参加型職場環境改善」のための最新の手引きです（事業者、産業保健スタッフ向け）。現業版・オフィス版のアクションチェックリストが収録されています。

## 「ストレスチェック制度における医師による面接指導のヒント集」

○産業医や精神科医の意見に基づき、医師が高ストレス者への医師面接を実施する場合の参考になる情報をまとめました（医師向け）。

（一部抜粋）

**重要事項**：面接指導の大筋は構造化しておく（質問の内容や順序を決めておく）とよいが、その中には開かれた質問も含めるようにする。

**勸奨事項**：面接指導と並行して、それを希望しなかった高ストレス者に対する相談活動を行うことによって、面接指導の件数も増えるという相乗効果も期待しうる。したがって、その相談活動も前向きに検討されるべきである。