

ストレスチェック制度について

活用編

【罰則】

ストレスチェックに関する労働基準監督署への報告を怠った場合や虚偽の報告をした場合、労働安全衛生法 第二百二十五項により50万円以下の罰金に処せられます。



株式会社ドクターラスト
ストレスチェック事業部作成

高ストレス者の医師面接指導

■面接指導とは？

医師が労働者に対して下記のような医学上の指導を行うことで、疾病の未然防止、早期発見・早期対処を目的としたもの



①保健指導

- ・労働者の心身の状況を確認。ストレス対処技術の指導等を行い、労働者自らが健康を守ることができるように支援

②受診指導

- ・面接の結果、必要に応じて実施（専門機関の受診の勧奨と紹介）

【面接指導での確認事項】

1. 対象者の勤務状況（労働時間・労働時間外の要因等）
2. 疲労の蓄積・心理的な負担（ストレス）の状況
3. 上記以外の心身の状況

■面接指導の流れ

本人から事業所へ面接指導申出

申出書面 or メール

事業所にて5年間保管



医師による面接指導の実施

概ね1ヶ月以内

医師から意見聴取

- ・面接指導結果報告書
- ・就業上の措置に係る意見書

事業所にて5年間保管



事後措置の実施

面接指導の効果的な実施

■ 面接指導前に確認しておくの良い情報

1. 面接指導対象者の情報(役職・所属・業務内容等)
2. ストレスチェックの結果(過去分を含め)
3. ストレスチェックを実施する前の1カ月間の勤務状況(時間外労働時間、労働日数、勤務内容等)
4. ストレスチェック実施時期の業務量
5. 定期健康診断等で確認できる身体不調
6. 職場巡視における職場環境の報告内容

■ 医師からの意見聴取

・医師作成の面接指導結果報告書

ストレスと業務の関連性や、就業区分等の意見

①通常勤務

②就業制限

③要休業

・事後措置に係る意見書

就業措置具体的項目・措置期間等



面接指導実施の医師が、当該事業場の産業医ではない場合、
事業場で選任されている産業医からも面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴取することが適当

集団分析 ～ 仕事のストレス判定図とは



一定集団(部署や役職等)を対象として、仕事上のストレス要因を評価し、それが労働者の健康にどの程度影響を与えているかを判定したもの

健康との関係が深い4つの職場環境要因に基づき評価

- ①仕事の量的負担
- ②仕事のコントロール度合(裁量や自由度)
- ③上司の支援
- ④同僚の支援

評価

職場のストレス要因や、健康リスクの程度を判定

- ・全国2.5万人の労働者を対象とした調査データに基づいて算出された平均との比較が可能
- ・ストレスの大小に加えて、それによる健康リスク(※1)を知ることが可能
- ・職場全体と集団ごとの傾向をつかむことで、職場環境改善に活かすことが可能

※1 健康リスク

約2.5万人を対象とした調査データに基づいて、それぞれの仕事のストレス要因と心理的なストレス反応(抑うつ)との関係から健康リスクの算定式が計算されました。

その後の研究で、これらの仕事のストレス要因は、心血管疾患の危険因子(血清総コレステロールなど)や30日以上以上の疾病休業の発生を予測することが証明されました。

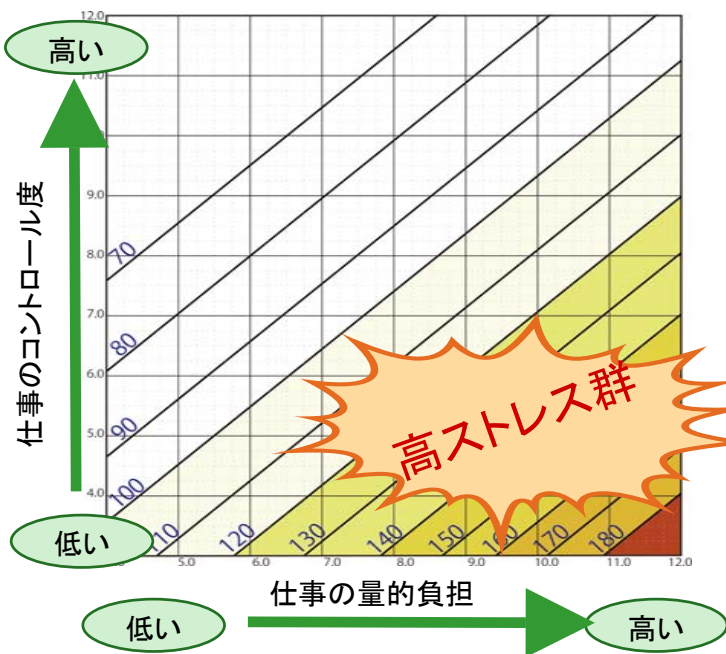
これらの証拠から「判定図」は心理的ストレスから疾病休業までの広い範囲の健康リスクを推定できると考えています。

(引用元:東京大学大学院医学系研究科 仕事のストレス判定図)

仕事のストレス判定図の見方①

職場の仕事のストレス要因が、従業員の健康に影響を与える可能性があるかの健康リスクの目安

① 量-コントロール判定図



求められる仕事の量とスピードに比べて、仕事でのコントロール度合いが低い環境にある場合は、高ストレスになりやすく健康上の問題が起きやすくなる。

すなわち、量的負担が高くても、自ら判断する裁量権が与えられてる人は、ストレスが少なく、生産性も維持されが、そうでない人は、わずかな量的負担によっても高ストレスに傾きやすい。

量的負担については、過小な場合もストレスになることに注意。

同じ性別・年齢でも、職種によって仕事の量的負担と仕事のコントロールの平均点は異なる。

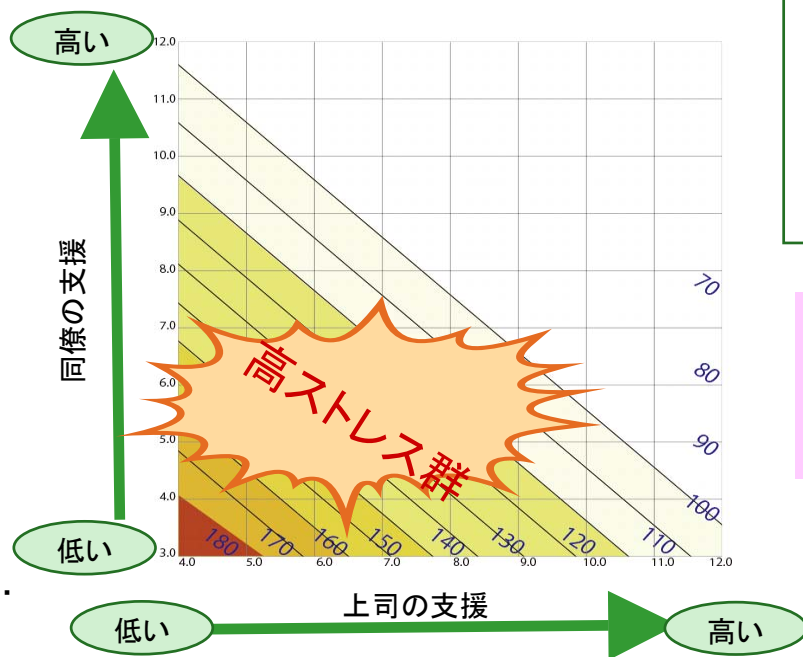
(※ 判定図では、おおよその目安としてこれまでの調査で得られたそれぞれの職種の平均点がプロットしてある)

仕事の要求度(仕事量や責任など)と仕事のコントロール(自由度や裁量権)のバランスが大切。
特に仕事の要求度に見合うように仕事の裁量を与えることが重要。



仕事のストレス判定図の見方②

② 職場の支援判定図



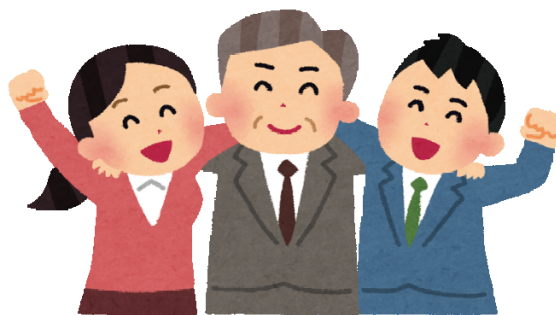
円滑な報告・相談・調整ができていない場合やトラブルが多い職場では、上司の支援は低下しやすい。

職場内レイアウトも支援度合に影響する場合がある。

社内不公平感は、支援が低下する大きな原因となる。

分析集団の特徴(業務内容・採用状況・競争関係等)を考慮し、管理者および部下からのヒアリングを行い、メンバーが感じている働きにくさに注目することが重要

上司や同僚の支援があれば、ストレスは高くない



仕事のストレス判定図の見方③

各個人結果から、4つの点数(仕事の量的負担・仕事のコントロール・上司の支援・同僚の支援)を計算し、全員の平均を求めたもの

職場名	対象者数(人)	主な事務作業
経理課	20名	事務、伝票処理
尺度名	平均点	読み取った健康リスク
仕事の量的負担	8.5	(A) 108
仕事のコントロール	6.4	
上司の支援	6.0	(B) 112
同僚の支援	8.8	
総合した健康リスク $[=(A) \times (B) / 100]$		121

このグループ(経理課)では仕事のストレスにより健康リスクが全国平均より20%高いと推定される。

健康リスクが150以上の場合、健康問題が顕在化していることが多く、早急な改善が必要なが多い

「仕事の量的負担と仕事のコントロール」判定図で読みとった健康リスク(A)と、「職場の支援」判定図で読みとった健康リスク(B)を総合することで職場の総合健康リスクを算出

- 判定図では、仕事のストレスの4つの側面しか評価していないため、判定図に取り上げられていないストレス要因があることも考慮すること。
(4つの要因によって仕事のストレス要因全体の健康影響の約1/3を説明できることが確認されている)
- 判定図から計算される健康リスクは、仕事のストレスに関するリスク評価の1つの指標であり、判定図を参考にしながら他の情報も考慮して総合的にリスク評価を行う必要がある。
- 判定図から改善点ばかりを取り上げるのではなく、「良い結果」も見出し、ポジティブな職場づくりのきっかけにするようにも心がける。

職場環境改善フロー



① 集団分析結果から全体の傾向をつかむ

- ・仕事のストレス判定図を利用
- ・健康リスクが120-130以上の職場では、ストレス問題が顕在化している可能性大

② 集団ごとのストレス要因のリスト化

- ・労務管理は適切か(労働時間・適性・仕事の自由度(裁量権))
- ・管理監督者や、産業医、労働者からヒアリングを実施。
職場巡視による気づき等から具体的な問題を実地調査

従業員参加型
であれば、
効果的な計画にな
る

③ 改善計画の立案

- ・「何を」「いつまでに」「どのように」となるべく具体的に決める
- ・「物理環境」「作業内容」「職場組織」などに分類して計画をたてる
※産業保健スタッフと共有



④ 改善の実施

⑤ 進捗状況を確認・再評価

再評価を行い、
対策をより効果
的にしていく

すぐに効果が出るものではないため、
継続的に行い、数年にわたって評価を
続けることが必要

①実施プロセスの評価

②実施内容の評価

計画どおり実施されているかどうか 実施に伴い、問題及び弊害はないか
目的となる指標が改善したかどうか

例) 対策実施前後でのSCの結果や健診結果の情報を確認

職場環境改善に取り組もう

一般的な職場環境改善

物理化学的要因(騒音・照明・温度等)
人間工学的要因(作業場・作業姿勢等)



メンタルヘルスにおける 職場環境改善

マネジメントの態様
組織の価値観・風土・公平感

職場の衛生管理や配置等から人間関係までを視野に入れて、改善していく

職場環境改善のためのヒント集

[\(http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/ACL/\)](http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/ACL/)

職場環境アンケート「MIRROR」

※例) 高ストレス集団に対して実施し、職場の問題をより明確にする

具体的な改善項目を抽出するヒントとなり、改善活動の指標となる

職場環境改善に大切なこと

- 現場の管理者の理解と関わり
- **全社的かつ継続的活動**



職場環境改善は、ストレス関連疾患予防とともに生産性向上に有効！

【参考】

● 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

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>

● 仕事のストレス判定図(最新版) (<https://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/hanteizu/>)

● 職業性ストレス簡易調査票 東京医科大学衛生学公衆衛生学教室ホームページ (<http://www.tokyo-med.ac.jp/ph/ts/>)

● こころの耳 (<https://kokoro.mhlw.go.jp/>)