

ストレスチェックの

# 集団分析を活用した 職場環境改善の取り組み方

株式会社ドクタートラスト

ストレスチェック研究所 シニアコンサルタント

高橋さなえ

# 職場環境の改善とは

## 職場環境とは

働く上で労働者を取り巻くもの。（例：作業スペース、機器やツールの扱いやすさ、仕事の負荷、人間関係、裁量度など。）  
労働安全衛生法では、事業主は労働者にとって働きやすい環境を整える義務があると定められています。

## ストレスチェック から見えた現実

離職者

休職者

メンタル  
不調者

残業

職場環境改善

ありたい姿

いきいき

生産性  
UP

業績  
UP

楽しい

## 職場改善をしようという意思とプロセスが重要

ストレスチェックをやりっぱなしで職場側が何も改善しようとしなない場合、労働者の不満が強くなり、受検率の低下や回答の不正を招きます。

# ストレスチェック制度の趣旨

## ストレスチェック受検

労働者

### 個人結果

心理的負担の程度を把握  
自身のストレス状況を認識

セルフケア

健康 働きがい 幸せ

職場

### 集団分析結果

集団としての傾向を把握  
従業員の抱える  
ストレス因子をリサーチ

職場環境改善への取り組み

生産性向上 健康経営

ストレスチェックは  
費用でなく、  
組織活性化のための  
投資です！



個人の心身の健康や働きがいを増進させるためには、働きやすい職場環境が絶対的に必要！

# 労働者へのアプローチ（個人結果）



## POINT !

### □ 相談先を明示していること

高ストレス者専用 ストレスチェック相談窓口

産業医との面談をした場合、面談内容は会社に報告されますが、こちらの窓口への相談内容は会社に一切通知されません。

受付期間：ストレスチェック受検日より1週間

- 電話相談 0120-440-556 (平日10:00~18:00 土日祝を除く)
- メール相談 sc@anri.care (24時間受付)

株式会社ドクター・トラストの保健師・精神科臨床心理士等が対応いたします

<メールでお問い合わせいただく場合の注意>

- 個人名は不要ですが、企業名は必ずご記入ください。
- メールを送信いただき、3営業日以内に返信の無い場合、お手数ですが再送信ください。
- 当方からのメールがブロックされないよう、メール設定をお願いいたします。

### □ 自身の状態を把握できること

ストレスチェック 受検結果

あなたのストレスレベルは  
やや低い状態であることがうかがえます。  
現状では医師による診察の必要はありません。

総合判定結果

あなたのストレスレベルは B

仕事へのアドバイス

仕事へのストレス要因

項目	スコア
心身の健康状態	51
仕事へのストレス要因	51

### □ セルフケアの知識提供がなされていること

セルフケアガイドブック

セルフケアガイドブックによるこそ

ストレスチェックの目的は、職場の状況や職務のサポート状況をチェックし、ご自身の健康づくりに役立て、メンタルヘルスの不調を防ぐことです。メンタルヘルス不調にはさまざまな原因がありますが、仕事の量や職務、人間関係などといった「職場でのストレス要因」によって「心身のストレス反応」が起きたと考えられます。

また、職場でのストレス要因には、個人の方では見えがたいこと、早急な対応が困難なことも多くあります。

そのため、個人と組織の両方からアプローチすることが求められます。

個人ができるアプローチとしては、ストレスの対処法があります。問題を解決して軽減に向けたアクションを起こし（行動による対処）、問題を別の角度から捉えなおしてみる（認知による対処）ことで、ストレスをある程度コントロールすることが可能です（ストレスマネジメント）。

また、何があったときに頼りにしたり、相談できる上司や同僚（職場のサポート）がいることで、ストレスが軽減されることもあります。

セルフケアガイドブック

この「セルフケアガイドブック」は、個人で取り組むことができるストレスマネジメントについて書かれています。メンタルヘルスの不調を防ぐためには、早期対応が重要です。個人はなるべく、職場側が関わった部分については特に目を遣っていただき、ご自身のケアのためにお役立てください。

## メンタルヘルス不調の予防の第一歩は、「自分で自分を守る」こと。

物事の捉え方、自分なりのリフレッシュ方法、上手なコミュニケーション、自発的に相談する力、といったスキルが大切です。

自分を守ることができたら、身近な同僚や家族に困っている人がいないか、周囲に心を向けることができますね。

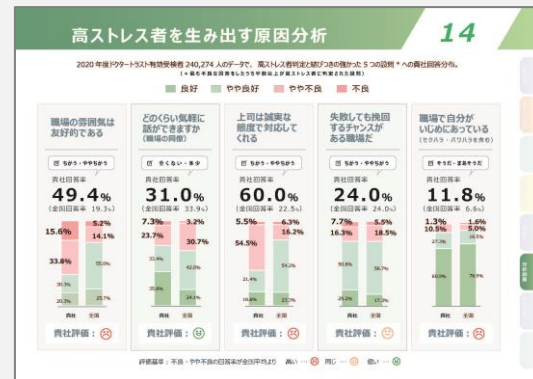
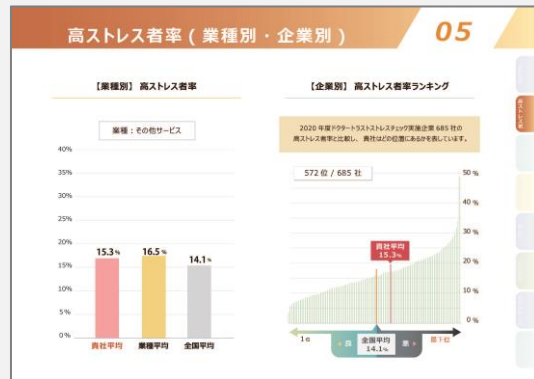
# 職場全体へのアプローチ（集団分析結果）



## POINT!

- 職場の状態が数値化されていること
- 部署ごとの特徴を把握できること
- 経年変化や全国平均値との比較ができること
- 課題が明確化されていること

## ドクタートラストの集団分析冊子（80問項目）



## 職場環境改善には、集団分析が必要不可欠です！

職場環境の実態把握に優れているのは80問※1版。

役割の明確さ、キャリア、評価、ハラスメント、職場の一体感、ワークエンゲージメントなど組織の在り方を問う設問により、57問※2版では見えなかった課題が浮き彫りになります。

※1) 新職業性ストレス簡易調査票 ※2) 職業性ストレス簡易調査票

# 集団分析に使われる用語

## 尺度とは

ストレスチェックで測ることのできるメンタルヘルス不調に影響を及ぼすと考えられる因子のものさしのこと。57設問では20の尺度が、80設問では42の尺度がある。（例：「仕事の量的負担」「職場の対人関係」など。）

## 点数とは

回答の選択肢によって配点された1～4点の点数のこと。

点数が逆転する設問があるため、ドクタートラストの集団分析では数値が高いほうが不良（高ストレス者となりやすい）、低いほうが良好な状態になるよう置き換えて算出している。

**点数が低い方が不良な結果**

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う	
仕事の負担（量）	1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
	2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
	3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
仕事の裁量権	8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
	9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
	10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4

**点数が高い方が不良な結果**

## 偏差値とは

回答の選択肢によって、配点された点数を平均を偏差値換算で示したもの。

全国平均値と比較して、どのくらいの差があるのかを偏差値50を平均として表している。

### 学校のテスト

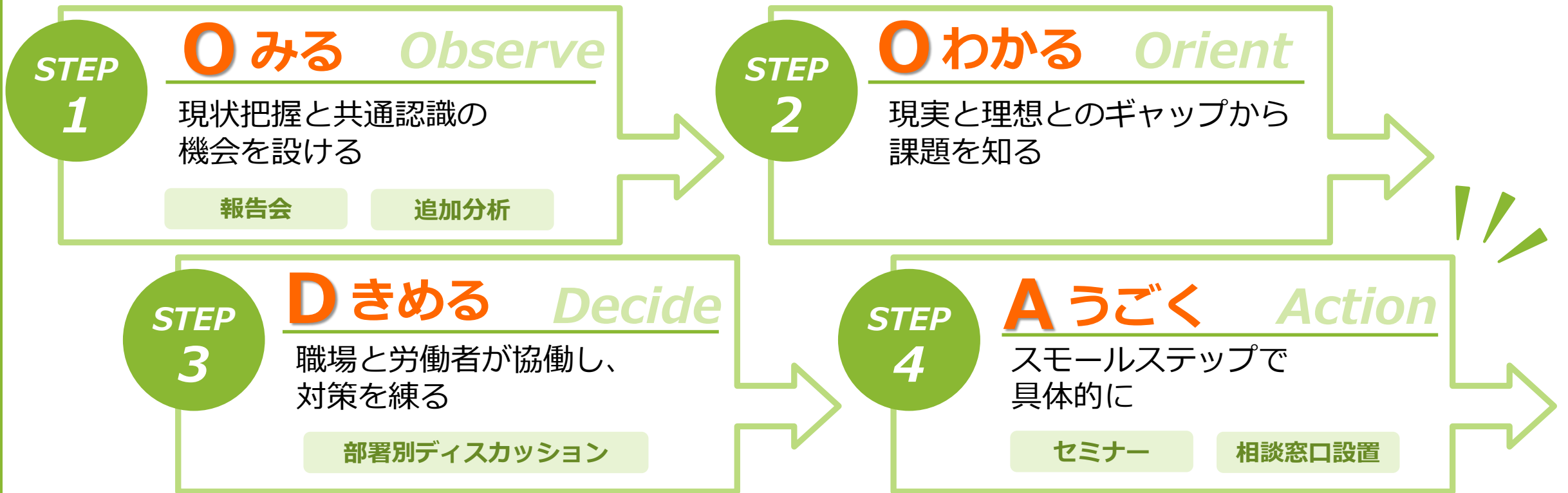
0～100点

### ストレスチェック

1～4点

ストレスチェックはテストと違って点数分布の差が小さく、たとえ0.1点の差でも偏差値が大きく変動してしまうことが特徴です。その特徴を加味し、偏差値はあくまで全国との比較の目安として見ていただき、実際の点数を見て、職場の状況を判断することがおすすめです。

# 職場での取り組み方 <sup>ウーダ</sup>OODAループ



## OODAループとは

米空軍で用いられていた作戦術で、ビジネスでも適用されるようになった理論のこと。観察（Observe）、適応（Orient）、決定（Decide）、行動（Action）のステップを表します。OODA最大のメリットはスピード感。最初に念入りに計画を立ててから実行するのではなく、状況把握から大方の方向性を定めます。臨機応変に実行できることが特徴です。

# 職場環境改善 成功の秘訣

- はじめに職場の良い点に目を向ける
- 「何を・いつまでに・どのように」と具体的に決める
- コントロール可能かつ重要なことから取り組む
- 結果だけでなく活動の過程を重視
- 事業場にすでにある取組を活用





# グループ検討用シート

集団分析から得られた情報

課題と感じていること

職場環境を良くするために、これから取り組んでいきたいこと

疑問点、話し合いたいこと

## Check !

- ストレスチェック制度の趣旨は理解できましたか？
- 集団分析結果から職場の現状を把握することができましたか？
- ギャップ分析から職場の課題が見えてきましたか？
- 職場環境改善に取り組むにあたって、足りない情報は何か？



# ドクター・トラストの 集団分析ここに注目 ①ヒートマップ

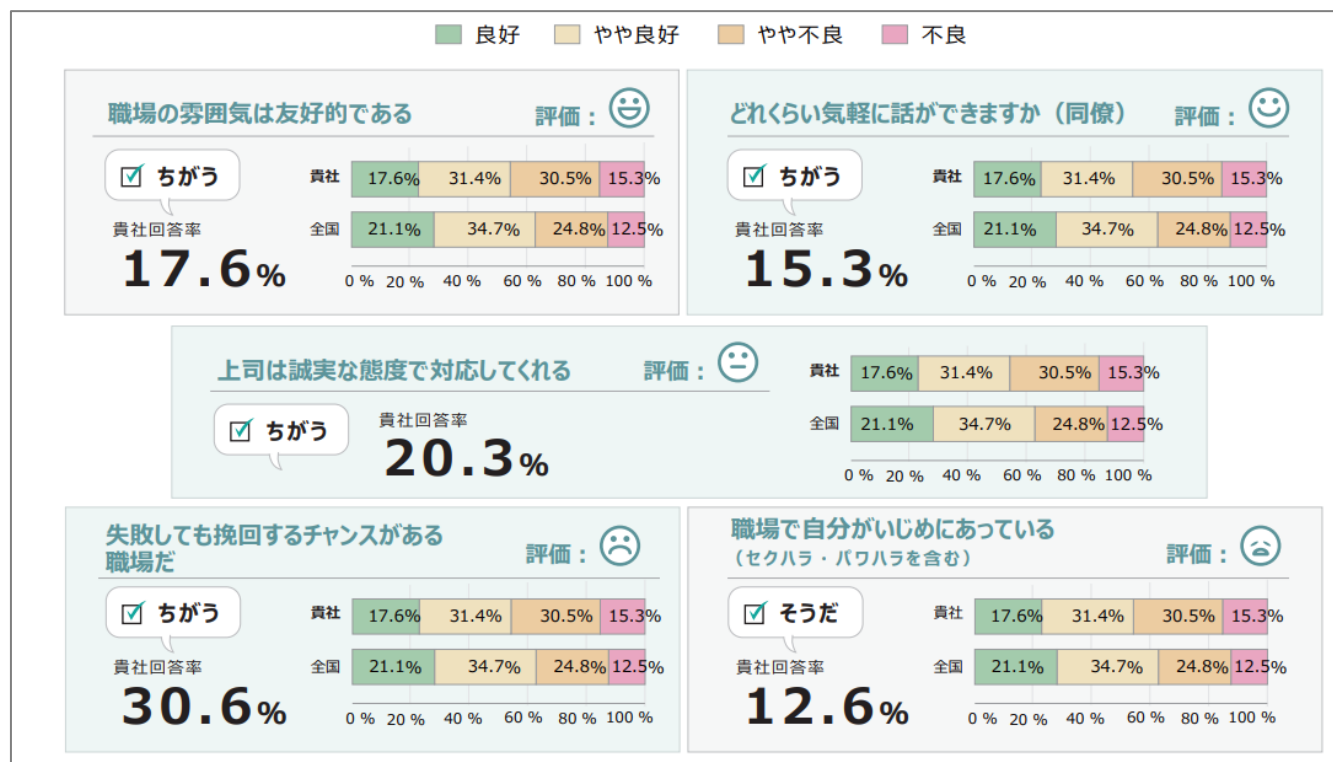


## 職場の強み・弱みが一目でわかる

労働者がどのような回答をしたか、尺度ごと※1の偏差値で示しています。  
 全国平均※2との比較により、3段階で評価（優良、不良、著しく不良）し、傾向を表しています。

※1 42尺度からストレス反応を除く36尺度 ※2 2020年度ドクター・トラスト有効受検者 240,745人のデータより

# ドクタートラストの 集団分析ここに注目 ②高ストレス者を生み出す原因分析

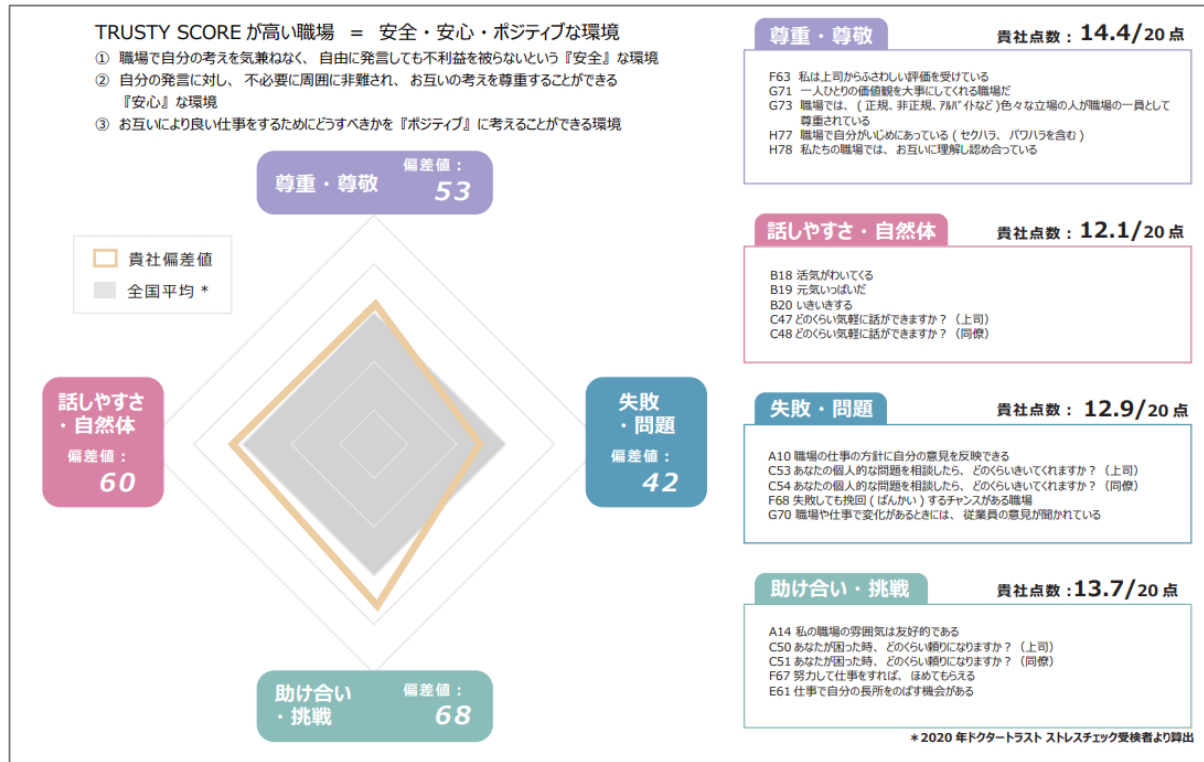


不良な回答をするほど高ストレス者となりやすい設問の回答率がわかる

これらの設問は、もっとも不良な回答をした人のうち2人に1人以上が高ストレス者となっているものです。つまり、これらの設問の評価と高ストレス者率とは関連が深いことが考えられます。全国平均※1との比較により、4段階で評価しています。

※1 2020年度ドクタートラスト有効受検者 240,745人のデータより

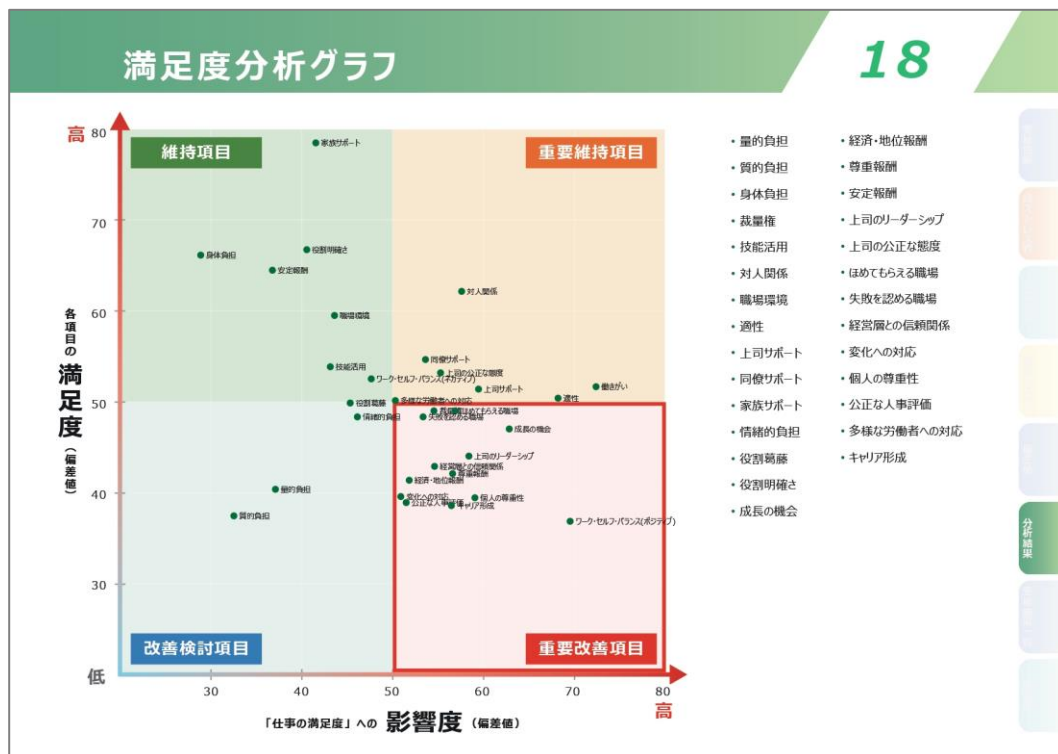
# ドクター・トラストの 集団分析ここに注目 ③ TRUSTY SCORE



## 信頼関係のある環境であるかがわかる

TRUSTYとは「信頼できる」という意味。職場の雰囲気及安全・安心・ポジティブであるかどうかを、4領域のレーダーチャート(職場環境と関連が深い20設問を採用し算出)で数値化しています。ありのままの自分をさらけ出せ、信頼し合える関係は、チームの成功に必要な不可欠であると考えられています。

# ドクター・トラストの 集団分析ここに注目 ④満足度分析※1



## Check!

労働時間削減よりも、適性に合った人事配置やキャリア形成、多様性の尊重、公正さ、信頼関係等が重要であることが読み取れます。



労働者の仕事に対する満足度を高めるためにすべきことの優先順位がわかる

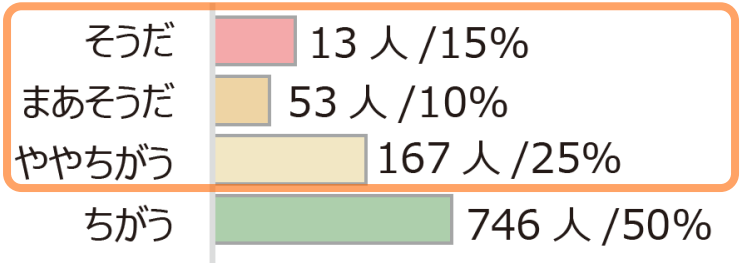
労働者が望んでいることは何？ 低偏差値項目への取り組み = 労働者の満足度向上とは限りません。  
取り組んだ場合、労働者の仕事に対する満足度向上につながりやすい項目（重要改善項目）を表しています。

※1 2018年日本産業看護学会にて優秀賞受賞 設問56「仕事に満足だ」とその他28尺度の相関係数を算出

# 集団分析ここに注目 ⑤ハラスメントチェック

## 設問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）」

### ハラスメント回答



「ちがう」以外の回答がある場合、職場で何らかのハラスメントが発生している可能性があります。



### Point!

ハラスメントの行為者、被害者ともに互いの非を追及し合う関係にあるため、実態把握には客観性を持つことが望ましい。  
相談窓口や社内規定の整備など、組織として対応を進めることが重要！

### 他の設問との関連

「ハラスメントを受けていると感じる」と回答した人たちは、他4つの設問においても同様の傾向がみられることがわかっています。

- ① 自分の職場は、互いに理解し認め合っていない
- ② 内心腹立たしい
- ③ 上司は誠実な態度で対応してくれない
- ④ 職場の雰囲気は友好的ではない

## ハラスメント回答について

ハラスメントに関しては、全国平均との差が出づらく、偏差値から実態を把握することが困難な設問のため、回答割合を具体的に数値で示しています。

# STELLAで組織開発を



## STELLA（ステラ）とは

生き生きとして活力があり、仕事に対してポジティブであり、周囲に対して良い影響を与える可能性のある、心身ともに健康な人のことを**STELLA（ステラ）**と呼んでいます。



## STELLAが火付け役となり、組織風土を変えていく

高ストレス者対策（ハイリスクアプローチ）は限界があり、組織の生産性向上につながりにくいことから、高ストレス者とは真逆の仕事が好きな人財（STELLA）の強みを職場全体に浸透させていく手法を独自開発。STELLAがパイオニアとなり、職場環境の改善に役立terる。



職場環境改善の方法・事例などをHPで紹介しています

<https://stella-sc.jp/category/column/>



シニアコンサルタント 高橋さなえ

Dr. TRUST 産業医のことなら  
ドクタートラスト

### 担当コンサルタントのひとこと

ストレスチェック制度施行から6年目を迎え、職場環境改善への意識が高まりつつあります。と同時に「集団分析をうまく活用できていない」「取り組みに時間をかけられない」というお声も多く寄せられます。

集団分析は職場の健康診断です。

経年変化をチェックするとともに、現状を把握し、共通認識を持つことから、自ずと取り組むべき課題が見えてくるでしょう。

まずは職場のありたい姿を思い描くことからはじめてみませんか。

## 衛生委員会資料の動画版が、一部無料でご視聴いただけます！

### 無料動画を見る ▶

<https://vimeo.com/ondemand/2109workenvironment>



動画のフルバージョンは有料となります。  
詳しくは無料動画の概要欄をご確認ください。

#### <権利について>

動画についての権利は株式会社ドクタートラストが所持します。  
衛生委員会等の活性化を目的とした、社員様への共有等については、ご自由にご利用頂けます。

#### <ご活用例>

- ・ 社内の衛生委員会等での利用・配布
  - ・ 社内で実施する自社社員健康教育のためのセミナー
  - ・ 社内での情報共有のための、掲示やイントラネット上での閲覧 など
- なお、許可のない再配布・加筆加工は禁止とさせていただきます。

#### <ご遠慮いただきたいこと>

- ・ インターネット上での不特定多数への再配布や、無断掲載
- ・ 商用利用
- ・ 加筆加工 など