

ストレスチェック実施後の 効果的な施策について

講師：山下 良成

EAPコンサルタント／産業カウンセラー

厚生労働省・労働者健康福祉機構登録
「事業場外メンタルヘルス相談専門機関」

キャリアマネジメントコンサルティング株式会社
メンタルヘルスケア（EAP）事業部

Career Management Consulting Co., Ltd. All rights reserved.

キャリアマネジメントコンサルティング株式会社とは

厚生労働省・労働者健康福祉機構登録
「事業場外のメンタルヘルス相談専門機関」

EAPとは・・・

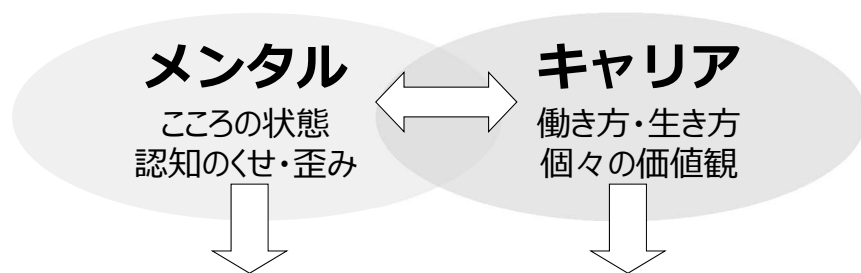
従業員支援プログラム（Employee Assistance Programs）

- 契約する企業・団体に対して
 - ⇒メンタルヘルス対策推進・職場環境（主に人材に関する）改善のコンサルティング
 - ⇒メンタル不調者、職場不適応者への対応アドバイス
 - ⇒個人が抱える悩み・問題へのカウンセリング対応
 - ⇒メンタルヘルスやキャリアに関わる各種研修 etc.

Career Management Consulting Co., Ltd. All rights reserved.

1

キャリアマネジメントコンサルティング株式会社とは



働く一人ひとりの自律（自立）を支援

企業が抱える課題（特に人材の問題）

働く一人ひとりが抱える課題（仕事面・プライベート面）

Career Management Consulting Co., Ltd. All rights reserved.

2

セミナーの主な内容

- ストレスチェック実施・運営面の課題
「あのやり方でよかったのか？」
- ストレスチェック実施後のフォロー〔個人〕
「高ストレス者には何をすべきなのか？」
- ストレスチェック実施後のフォロー〔組織〕
「集団分析は役に立つのか？」
- まとめと質疑応答

Career Management Consulting Co., Ltd. All rights reserved.

3

ストレスチェック制度義務化2年目を迎えるにあたり、制度の運用からフォローまでを見直し、より積極的なメンタルヘルス対策へつなげるきっかけとします。

ストレスチェック実施・運営面の課題 「あのやり方でよかったのか？」



ストレスチェック制度の概要

＜労働安全衛生法＞

■ 事業者は労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査（ストレスチェック）の実施を従業員 50 人以上の事業者には義務づける。

■ 事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、適切な就業上の措置を講じなければならない。

＜労働安全衛生規則＞

▲ 事業者は検査結果を集団ごとに集計・分析させ、その結果、労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

ストレスチェック制度の目的

メンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）の強化

＜労働者＞

自らのストレス状況を定期的に気付かせることで、ストレスを低減させる。

＜事業所＞

職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげ、ストレス要因を低減するよう努める。

→実施者（産業医等）は機能したか？

- ・実施者になりたがらない産業医がいる
- ・実施者の50%強は産業医 ※2016年日本産業ストレス学会より

→実施時期は適切だったか？

- ・多くの企業、自治体は6～11月に集中
- ・異動直後は避け、次の人員計画の参考とする傾向

→回収率は満足いく結果だったか？

- ・担当者からの過剰な提出催促でトラブルも
- ・回収率は、企業：90%後半、自治体：90%前半

→高ストレス者の選定基準は適切だったか？

- ・高ストレス者割合：11～12%（当社）
※厚労省マニュアル推奨基準例その2

→同意書による個人結果の提出は？

- ・個人結果をむやみに知ってしまうと面倒なことに

→高ストレス者は医師による面接指導を受けたのか？

- ・実施前の想定では全対象者の1%→実際は0.7%
※当社では0.1～0.2%

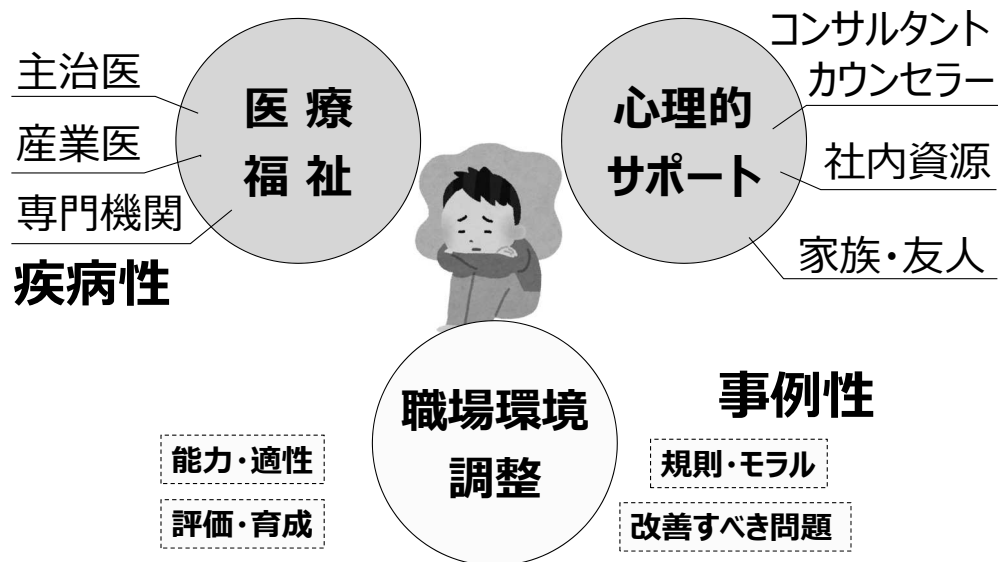
グループ討議

**ストレスチェック制度は
メンタルヘルス対策として
効果があると思いますか？
その理由は？**

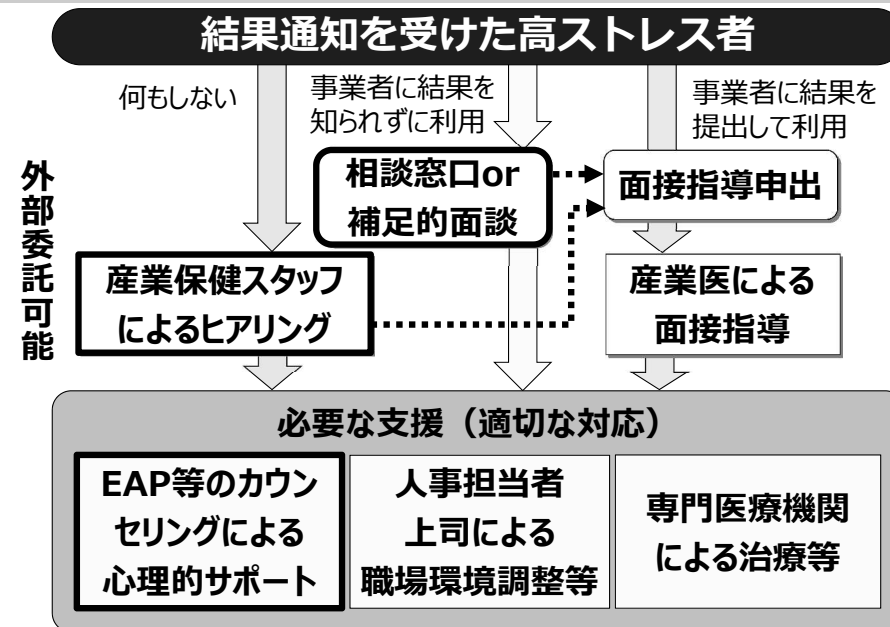
**ストレスチェック実施後のフォロー〔個人〕
「高ストレス者には何をすべきなのか？」**



メンタルヘルス不調者への支援の枠組み



ストレスチェックの高ストレス者へのサポート



各サポートのメリット

- 産業保健スタッフによるヒアリング
→高ストレス者全員から情報収集が可能
- 心理職による補足的面談
→医師による面接指導より抵抗が少ない
- EAP等のカウンセリング・コンサルティング
→心理的側面からのサポートに加え、
疾病性と事例性へのアドバイスが可能

人に話すことで得られる効果

◎ 声をあげれば、何かが動く！ ◎

話す

自分を客観視するきっかけになる

違った視点・必要な情報が得られる

ストレスチェック実施後のフォロー〔組織〕 「集団分析は役に立つのか？」



総合健康リスク値

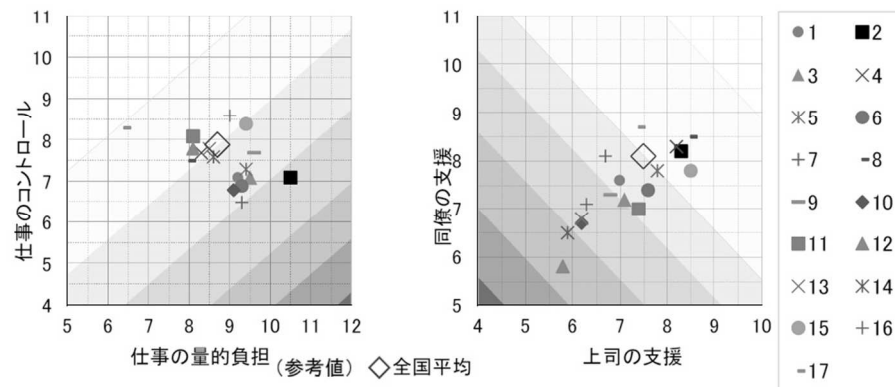
【健康リスク値】

職場名	人数	量的負担 (点)	コントロール (点)	上司の支援 (点)	同僚の支援 (点)	健康リスク	
						コントロール	職場の支援
会社全体	470	8.9	7.5	7.1	7.6	104	108
全国	24,380	8.7	7.9	7.5	8.1	100	100
総合							

- <判定項目>
- ・量的負担 数値が「高い」ほどリスクが高い
 - ・コントロール 数値が「低い」ほどリスクが高い
 - ・上司の支援 数値が「低い」ほどリスクが高い
 - ・同僚の支援 数値が「低い」ほどリスクが高い
- <健康リスク>
- ・量・コントロール
 - ・職場の支援
 - ・総合
- いずれも数値は100を全国平均として、それを超えた数値の%だけ健康リスクが高い

仕事のストレス判定図

【仕事のストレス判定図】赤色のゾーンに近づくほどリスクが高くなります

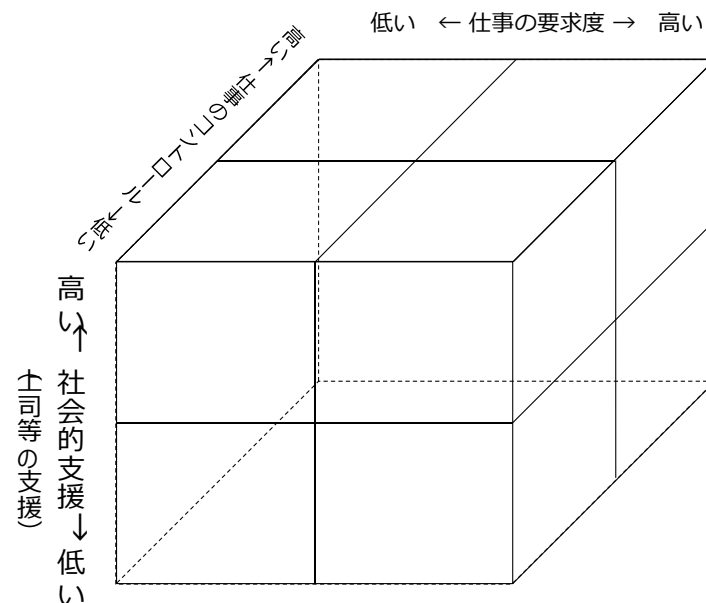


仕事の要求度-コントロールモデル

低い ← 仕事の要求度 → 高い



仕事の要求度-コントロール-社会的支援モデル



(Johnson & Hall, 1988)

Career Management Consulting Co., Ltd. All rights reserved.

20

集団ごとの集計・分析結果の活用

集団ごとの集計・分析結果から職場分析を実施

各職場のストレス傾向を把握し、
具体的な職場環境改善を実施

職場単位を対象とした施策例

職場環境改善研修
集団分析結果を
踏まえて
アクションプラン作成

訪問コンサルティング
高ストレス者の多い
職場を訪問して
各現場の課題に介入

EAP契約が望ましい

Career Management Consulting Co., Ltd. All rights reserved.

21

職場環境改善研修（ミーティング）の実施例

<実施概要>

講師（ファシリテーター）が職場を訪問し、
2～3時間の研修（ミーティング）を進行させる

<実施内容例>

- ① どのような職場をめざすのか
- ② 職場環境の現状について意見交換
- ③ 職場環境改善の事例紹介
- ④ どのような取り組みをはじめるか
- ⑤ まとめと今後の進め方の確認

管理職を対象にした
ファシリテーター養成
研修も効果的

**職場環境改善のための
メンタルヘルス・アクションチェックリストを活用**

Career Management Consulting Co., Ltd. All rights reserved.

22

職場環境改善研修（ミーティング）の感想

グループワークで、わずか15分であったが具体的に改善案を出すことで得られることがたくさんあった。

とにかく動いてみよう！と思えた。反省ばかりの連続だったが、何か自分にできることをやってみようと思う。

「原因を解決」ではなく「できることを増やしていく」という考え方は新鮮であった。

ふだんできない話をして「同じように思っていたんだ」と共有できた点、逆に「そんなふう感じていたのか」と自分にはない視点もあり、興味深かった。働きやすい職場にしたいという思いは同じだとわかった。

ファシリテーターとして、どこまでできるか自信が持てない。

皆が参加してくれるのか、継続してやれるのかが気になるところ。

Career Management Consulting Co., Ltd. All rights reserved.

23

仕事量が多い、あるいは裁量度が低い場合

- ・生産性と結びついていない余分な作業量の改善
- ・作業方法を円滑にすることで量的な負担感を軽減
- ・個々の職員の自由度や権限の幅を増やし、
自ら問題解決できる機会を創出
- ・仕事の進め方や職場環境の改善など、職場での意志
決定に職員が発言できる機会の増加
- ・仕事の目標、作業の見通しや位置づけ等の情報共有 等

上司あるいは同僚の支援が低い場合

- ・必要時に上司に円滑に報告・相談ができる体制づくり
- ・職場内の情報や問題を共有できる仕組みづくり
- ・コミュニケーションが円滑にできる職場レイアウトづくり
- ・不公平感をなくしたオープンで公平な態度による対応
- ・ストレスに関する知識や対人スキルの教育・研修 等

訪問コンサルティングの実施事例

<実施概要>

- ・特に総合健康リスク値が高い職場（27名）をコンサルタントが訪問
- ・会議形式で、結果のフィードバックとグループコンサルティングを実施

<参加者>

主任、係長級以上の管理職（5名）

<実施した主な内容>

- 1、職場不適應の20代社員への対応で苦慮していることを聞き取る
- 2、当該者の想定される特性を踏まえた具体的な対応方法のポイントをアドバイスし、管理職の負担を軽減
- 3、加えて当該者をEAP相談窓口に促すよう助言
- 4、当該者がEAP相談窓口を利用し、カウンセラーが直接、支援
- 5、本人の状況を踏まえて、配慮すべきことを職場へフィードバック

グループ討議

**職場のストレスを軽減するために
どんな取り組みができそうですか？**

まとめ



Career Management Consulting Co., Ltd. All rights reserved.

28

ストレスチェックの活用とは

**自らの健康のために、
自らの働き方や職場環境を
自らで考え、実行していく風土を
つくるきっかけである**

**関連部署はその機会を与えて
サポートしていくことが望ましい**

Career Management Consulting Co., Ltd. All rights reserved.

29

弊社連絡先

厚生労働省・労働者健康福祉機構認定「事業場外のメンタルヘルス相談の専門機関」(第26-1号)

キャリアマネジメントコンサルティング株式会社

メンタルヘルスケア (EAP) 事業部

〒550-0003 大阪市西区京町堀2-2-1 スミタビル5F

◆お問い合わせ◆



Tel:06-6459-3882

Email:info@cmck.co.jp

Career Management Consulting Co., Ltd. All rights reserved.

30