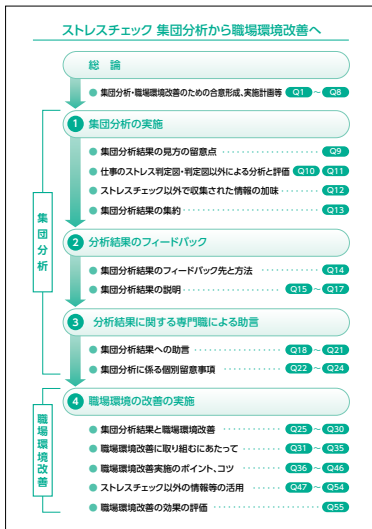


# 本書の構成と上手な使い方

本書は主に以下のような使い方を想定しております。

## 1 まずチャート「ストレスチェック 集団分析から職場環境改善へ」で全体把握を



読み進める前に、まず冒頭のチャート図で全体の流れを把握してください。その際、チャート上の各パートに、該当する本書のQ番号を付してありますので、第I章目次(Q一覧)とも見比べながら大きな流れを追ってください。

## 2 Q&Aを読む

上述のチャート図は、あくまでも全体の流れを示したものです。第I章のQ&A編では、集団分析・職場環境改善の流れに即して、実務上ポイントとなる事項を厳選し、問いと答えの形で解説しています。①冒頭から通読するだけでなく、②各QのAnswerの冒頭に“Point!”として回答の要点をまとめてありますので、まずはQとPoint!にひと通り目を通す(速習対応)、さらに③実務の過程で生じた疑問等に応じて上記チャートや目次(Q一覧)から検索し必要箇所目を通す、といった読み方ができます。

各Qの囲み枠の右上には、当該Q&Aの内容に即して、“主に”お読みいただきたい職種等の属性をアイコンで示してありますので、読む際の参考にしてください。各アイコンが示す属性は下記になります。

産業医

嘱託産業医、専属産業医

産業保健スタッフ

産業看護職、心理職等、衛生管理者等

事業者

経営者、経営層

事務スタッフ

総務・人事労務関係者、管理監督者、ストレスチェック事務担当者等

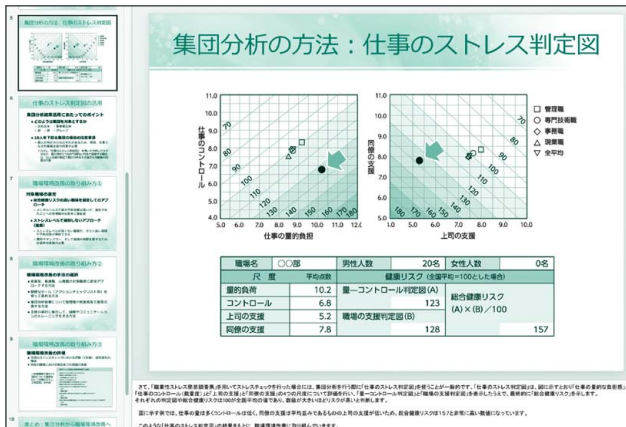
なお、アイコンはあくまでも目安ですので、多職種連携の観点からも、一通り目を通していただくことを推奨します。



## 5 巻末CDにカスタマイズフリーの面接指導関連書式を収録！

巻末CDに、主な行政公表資料等をPDF形式で収録し、必要な確認作業や検索ができるようになっています。また、本書で紹介・解説されているものを中心に、集団分析・職場環境改善関係ツールのデータも収録しています。

## 6 コピーライトフリー、カスタマイズフリーの教育・研修教材を収録！



巻末CDには、集団分析～職場環境改善活動の過程で、また日常の産業保健活動の一環としても使用可能な**教育・研修教材(スライドデータ)**を5題収録しました。コピーライト・カスタマイズフリーですので、自職場の状況に即して改変、あるいはスライドを追加するなど、教育・研修に活用することができます。

\* なお、本文中において、国から公表された以下の資料等については略記をしております。

- 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針⇒「指針」
- 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⇒「実施マニュアル」
- ストレスチェック制度関係Q&A⇒「行政Q&A」

# Q 5

嘱託産業医は、集団分析や職場環境改善にどのように関わることができるのでしょうか。

## Answer

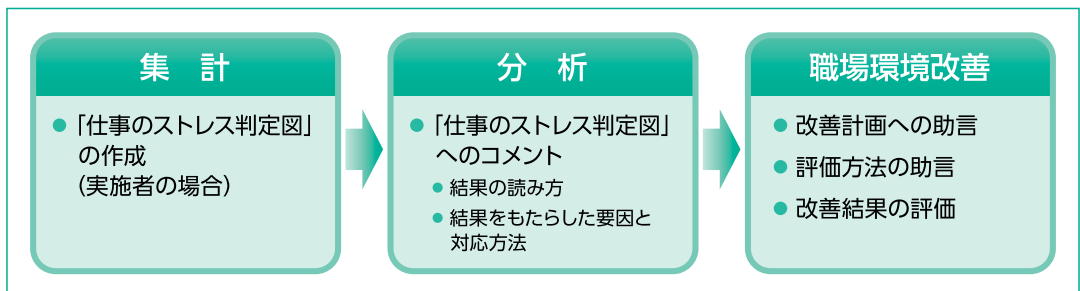


### Point!

嘱託産業医は、事業場での活動時間に制約があることが多く、ストレスチェックについては面接指導を行っていても、集団分析や職場環境改善に関与することができない場合が少なくありません。しかし、職場環境改善を直接実施するまでできなくても、事業場の健康管理にかかわる専門家として集団分析結果や職場環境改善の計画・評価について助言指導を行うことが望まれます。

ストレスチェック制度では、労働安全衛生規則(以下、安衛則)第52条の14にあるように、集団ごとの集計や分析、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じることは、事業者の努力義務になっています。この集団分析と職場環境改善は、集計、分析、職場環境改善の3ステップに分けられます。事業者は、ストレスチェックの検査を行った医師等、すなわち実施者に、集計させ、その結果について分析させると安衛則で示されており、また「実施マニュアル」には、「職業性ストレス簡易調査票」(巻末CDに収録)を使ってストレスチェックを実施した場合には、「仕事のストレス判定図」(巻末CDに収録)を用いて集団ごとの集計・分析を行うことが適当とされています。このため、ストレスチェックの実施にあたって、実施者に一定規模の職場集団ごとに「仕事のストレス判定図」を作成することまでを依頼し、これを受け取ることで集計・分析を実施したと考えているケースが少なくありません。確かに、「仕事のストレス判定図」は、健康リスクの数値まで計算しており、一定の分析まで行ったとも言えます。しかし、職場環境改善に活用するための分析としては十分とは言えません。事業場の業種、事業内容の特徴を踏まえ、各集団の仕事の状況を踏まえ、さらに集団内のストレス状況のバラツキや、高ストレス者、メンタルヘルス不調者の数や割合なども勘案して、「仕事のストレス判定図」にコメント(結果の意味することに加え、その要因や対応についての専門家の意見)をつけることで質の高い分析と

図 集団分析と職場環境改善の3つのステップと嘱託産業医の関与



## Q44

職場での討議や参加型職場環境改善の方法、ワークを行う際のポイントを教えてください。

## Answer

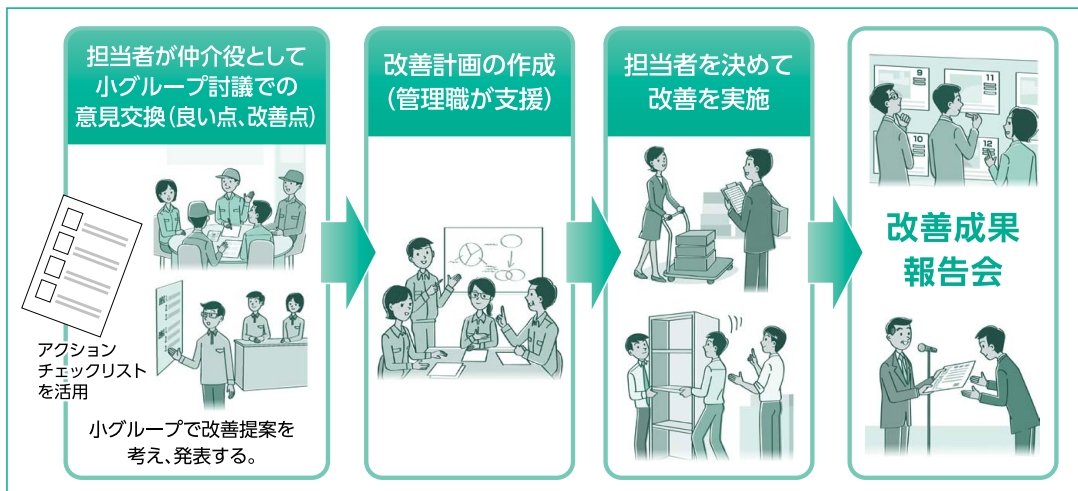


## Point!

参加型職場環境改善は、職場で働く皆で取り組む実効性の高い手法です。効果的な参加型職場環境改善を進めるためには、①良い事例から始める、②グループワークを活用する、③段階的に進める、④成果を交流する、⑤改善を容易化する一連のアクションツールを使う、⑥ファシリテータを育成することが重要です。また、取り組みを進めるうえでの3つの手順として、①領域良好実践の見える化、②良い点・改善点の小集団討議、③職場内改善プランの合意形成、が欠かせません。

参加型アプローチを用いた職場環境改善では、働きやすい職場づくりに向けて、その職場で働く労働者が主体的に参画しながら職場環境改善を進めていきます(図)。その職場を誰よりもよく知っている労働者自身の取り組みですので、適切なアセスメントに基づいた、職場のニーズに即した改善の実行が期待されます。また、この職場環境改善の取り組みを通じて、職場内の同僚と働きやすい職場づくりについて意見交換をする中で、通常の仕事の中では知ることのできない同僚たちの仕事や職場環境に関する考え方や視点について互いの理解を深めることができます。「この人は普段、こんなことを考えながら仕事をしているのか」、「この人は職場環境についてこんなことを重視しているのか」など、参加型職場環境改善では、労働者同士の対話の機会を通じて、皆にとって働きやすい職場づくりを進めていきます。

図 労働者参加型職場環境改善の進め方



シナリオ

1

# 嘱託産業医が中心で進める場合

1

## はじめに

メンタルヘルス対策にかかわらず、職場環境改善には労働者やトップサイドの意識改革が必要であり、そのための社内研修会などの手段が数多く開発されています。産業保健職がこうしたツールを運用できることは望ましいことではありますが、嘱託産業医は執務時間が限られている等の理由から、こうした研修会を直接実施することは容易ではありません。したがって、本稿では「ストレスチェックの結果に基づく職場環境改善における嘱託産業医の役割」として、結果の適切な解釈を基に職場の動機付けを促し、導入可能な内部・外部資源を用いて改善の間口を広げることに重点を置きます。

2

## ワーク例1：安全衛生委員会での結果説明と助言

### 【目的】

- ストレスチェックの仕組みをわかりやすく解説する。
- ストレスチェックの全体結果とその解釈を説明する。
- 会社全体として取り組むべき方向性について助言する。

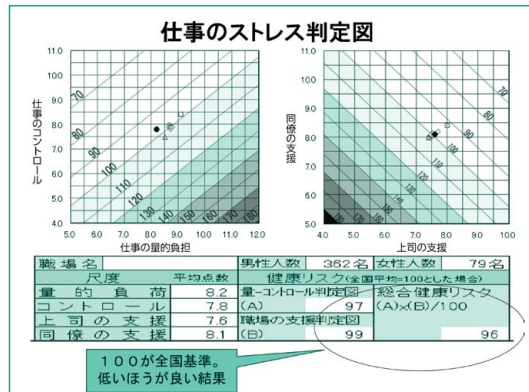
### (1) 準備

返却された組織分析結果と対策案を職場担当者と共に共有・検討します。

#### 〈STEP1. 組織分析結果を用意する〉

組織分析結果は多くの場合、ストレスチェックの設問の一部を用いて作成される「職場のストレス判定図」として返却されます(図1)。また、従業員数が比較的多い場合は部門別に集計されていることもあります(図2)。

図1



#### 〈STEP2. 結果を解釈する〉

「職場のストレス判定図」では、「仕事の量/コントロール」、「職場(上司/同僚)の支援」の4尺度に基づくリスク評価値が示されている

事例

1

比較的大きな事業場の場合

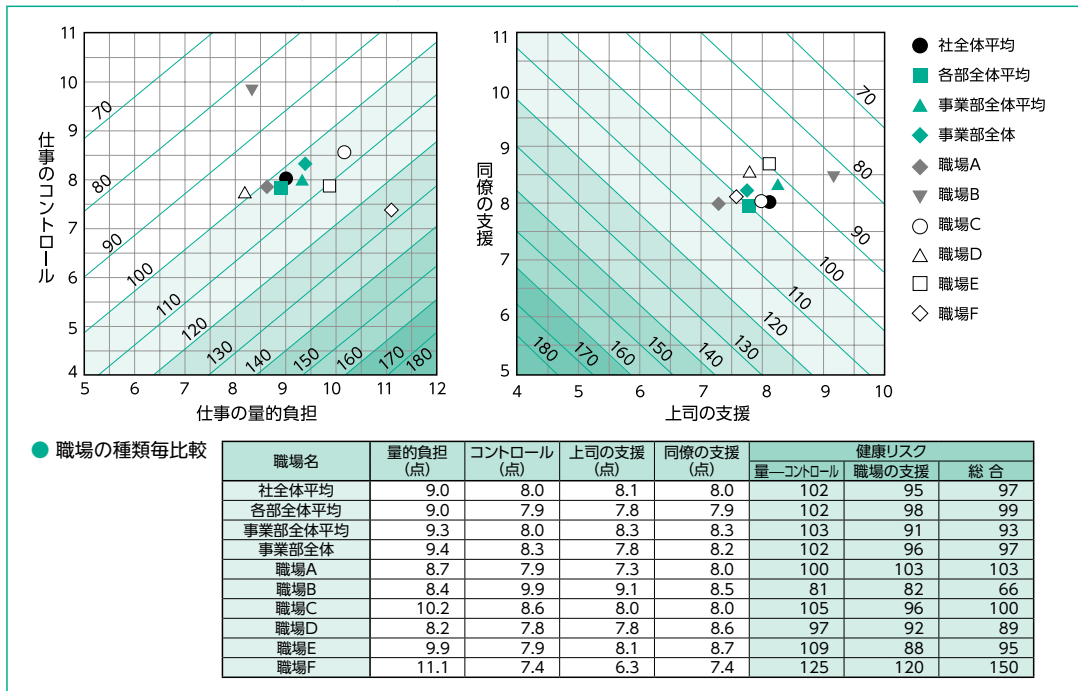
1

集団分析結果の活用

多くの人にとって、「仕事のストレス判定図」(図1、巻末CDに収録)など集団分析結果はなじみが薄いかもかもしれません。集団分析結果を説明する際に大事なことは、①まずは、調査結果を正しく対象者に理解してもらうこと、②次に、ストレスチェック制度の本来の趣旨である一次予防につなげることを念頭におくことです。すなわち、集団分析結果の職場ごとの結果を見比べると、仕事の負担感が高い職場や上司や同僚の支援の低い職場、総合健康リスクなどのリスクが高い職場が目につくでしょう。もちろんそうした職場に一定の手法で改善を求めることは重要ですが、そこにばかり目がいくと、点数の低い職場のみがターゲットになってしまいます。逆に、集団分析結果から職場の支援感が非常にいい職場や仕事のコントロール感が高い職場もあるでしょう。これらの職場からは、職場内コミュニケーションを良好にしている、あるいは仕事をうまくコントロールしているグッドプラクティスを、上司の行動や職場全員の行動などの視点から抽出・類型化し、これを職場管理者を含めたメンタルヘルス研修や安全衛生委員会などにフィードバックして、水平展開を図ることで、職場の活性化にも役立つ可能性があります。

次に集団分析結果の活用の仕方について、順を追って留意点等とともに見ていきましょう。

図1 仕事のストレス判定図(当社事例)



## 1

## 「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」の活用

## 1

## 職場環境改善のためのヒント集とは

これまで「仕事のストレス判定図」(巻末CDに収録)などを利用して職場環境等のストレス状態を評価することができるようになっていましたが、職場でどのように改善方法を立案し、実行するかについては具体的な方法が不足していました。「職場環境等の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」(職場環境改善のためのヒント集、以下、「職場環境改善ヒント集」、巻末CDに収録)は、職場において、労働者の参加のもとにストレスを減らし、心の健康を増進するための職場環境等の改善方法を提案するために新しく作成されたツールです<sup>1), 2)</sup>。このチェックリストは、日本全国から職場のメンタルヘルスやストレス対策のために実施された職場環境等の改善事例を収集し、心理学、人間工学、メンタルヘルス対策の実務家、研究者による討議を経て、現場で利用しやすい6つの領域30項目に集約・整理して作成されたものです。この「職場環境改善ヒント集」の主要項目を表1に、「職場環境改善ヒント集」の一覧表を表2に示しました。「職場環境改善ヒント集」とその使用マニュアルは、ウェブから無料でダウンロードできます(厚労省「こころの耳」<https://kokoro.mhlw.go.jp/manual/>)。

表1 職場環境改善のためのヒント集(アクションチェックリスト)の項目(文献1, 2)

6つの改善技術領域		具体的な改善視点 (抜粋)
A	作業計画への参加と情報の共有	少人数単位の裁量範囲, 過大な作業量の調整, 情報の共有
B	勤務時間と作業編成	ノー残業日などの目標, ピーク作業時の作業変更, 交代制, 休日
C	円滑な作業手順	物品の取り扱い, 情報入手, 反復作業の改善, 作業ミス防止
D	作業場環境	温熱・音環境, 有害物質対応, 受動喫煙の防止, 休養設備, 緊急時対応
E	職場内の相互支援	上司・同僚の支援, チームワークづくり, 仕事の評価, 職場間の相互支援
F	安心できる職場のしくみ	訴えへの対処, 自己管理の研修, 仕事の見通し, 昇格機会の公平化