

令和2年度産業保健調査研究発表会
2020年11月13日（金） WEB会議形式

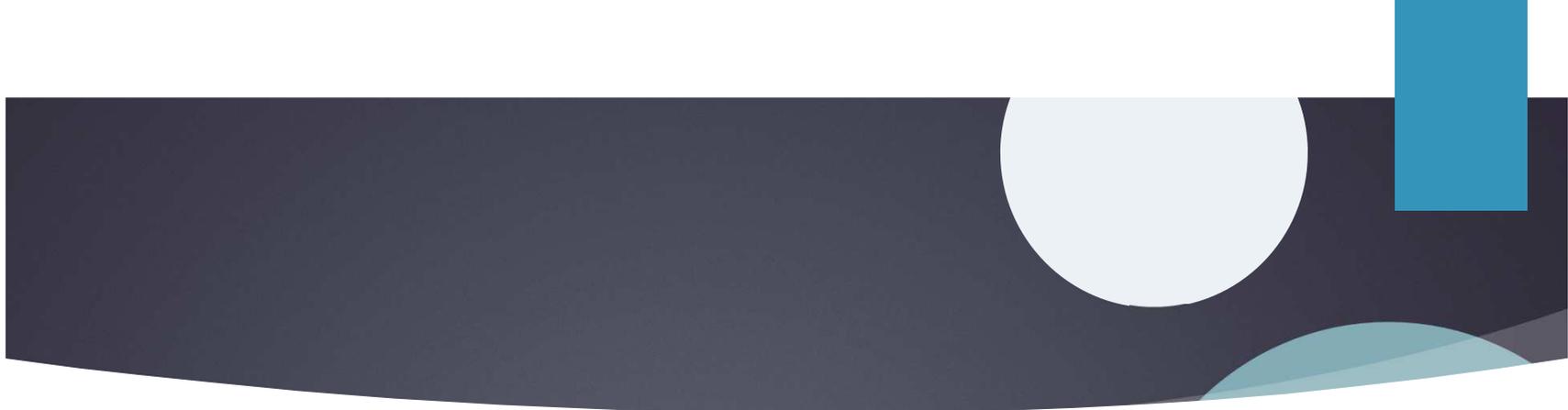
ストレスチェックの 集団分析結果を活用した 職場環境改善に関する研究

富山産業保健総合支援センター

鏡森定信 大平泰子 小杉由起 中林美奈子 稲寺秀邦

はじめに

- ▶ ストレスチェック制度は、一次予防を主な目的としている
- ▶ 第13次労働災害防止計画では、職場環境改善を行う事業場60%以上
- ▶ ストレスチェック制度を実施した事業場は82.9%、集団分析を実施した事業場は78.3%
- ▶ 集団分析は義務化されていないため、集団分析を実施しない、分析結果が有効に活用されていない事業所も

- 
- ▶ 事業場におけるストレスチェック実施と職場環境改善の取り組みについて現状の把握や問題点を明確化し、必要な支援について検討

研究 1

ストレスチェックと職場環境改善に関する質問紙調査

研究 2

職場環境改善事例についてのインタビュー調査



研究 1



**ストレスチェックと
職場環境改善に
関する質問紙調査**

目的

- ▶ 富山県内の事業場におけるストレスチェック、集団分析、職場環境改善の実施状況と実施に関わる担当者の困りごとを明らかにする
- ▶ 職場環境改善実施に関わる要因を抽出し、職場環境改善を促進するためのあり方について考察する

方法

- ▶ **対 象** : 富山県内の従業員50名以上の932事業場
回収 470人 (50.4%)
分析対象 463人 (49.7%)
- ▶ **手 続 き** : 郵送法による自記式質問紙調査
- ▶ **調査項目** : 事業場の属性
ストレスチェックの実施状況
集団分析の実施状況
職場環境改善の状況

実施状況

ストレスチェック実施	399事業場	(86.2%)
集団分析実施	337事業場	(72.8%)
職場環境改善実施	403事業場	(87.0%)
集団分析に基づく改善	106事業場	(22.9%)

- ▶ ストレスチェックから集団分析、職場環境改善に繋がるPDCAサイクルの展開促進が今後の課題

職場環境改善未実施の理由

カテゴリ	具体的な記述
【必要性を感じない】	特に困っていない 大きな問題がない
【ロールモデルがない】	何を行えばよいかわからない 具体的方法が分からない
【仕方がない】	取り組む余裕（マンパワー）がない コストがかかるので手が回らない

職場環境改善実施上の 問題や困りごと

カテゴリ	具体的な記述
【改善に関わるマンパワーの不足】	改善に取り組むスタッフがいない
【費用がかかる】	社内で予算がとれない
【時間がかかる】	人間関係改善には時間を要する
【職場に“改善”の雰囲気がない】	具体的に取り組む意識
【会社としての改善方針が決まらない】	事業所側と現場に意見のくい違い
【ルールモデルがない】	職場環境をどう改善するか
【会社全体の人員不足の解決が先決】	不足人員を補充できない
【できることが限られる】	ストレスの原因が千差万別

職場環境改善実施の事業場

職場環境改善実施403事業場のうち

ストレスチェックベースで実施

68事業場

併用

38事業場

ストレスチェックとは別に実施

297事業場

職場環境改善実施上の 問題や困りごと

カテゴリ	職場環境改善		
	SCベース	併用	SCと別
【改善に関わるマンパワーの不足】			○
【費用がかかる】		○	○
【時間がかかる】		○	○
【職場に“改善”の雰囲気がない】			○
【会社としての改善方針が決まらない】	○	○	○
【ロールモデルがない】		○	○
【会社全体の人員不足の解決が先決】		○	○
【できることが限られる】	○		

職場環境改善を実施していた 事業場の特性

		職場環境改善の実施			P値 (χ ² 検定)
		あり n=403 人数 (%)	なし n=60 人数 (%)	計 n=463 人数 (%)	
集団分析の実施	あり	302 (74.9)	35 (58.3)	337 (72.8)	0.01
日常的な相談指導体制	あり	244 (73.5)	37 (59.7)	281 (71.3)	0.04
産保センターの認知・利用	あり	249 (76.1)	78 (65.0)	327 (73.2)	0.03

* 欠測値を除外して%を算出

職場環境改善促進のための 当センターの役割

- (1) 身近な地域におけるストレスチェックを起点とした職場環境改善事例のロールモデルを提示
- (2) 担当者の集団分析に関する実践能力の向上を目指す。特に、「集団分析の考え方」「分析結果の読み方」「分析結果と実践活動の融合」等に関する研修や相談窓口を充実
- (3) 日常的な相談支援ネットワーク体制の整備に関する必要性の啓発や人材に関する相談窓口を充実



研究 2



職場環境改善事例 についての インタビュー調査

目的

- ▶ 富山県内の事業場において実施されている職場環境改善の状況を明らかにし、ロールモデルとなる好事例を抽出する

方法

- ▶ **対象**：調査参加に同意が得られた43事業場
- ▶ **方法**：職場環境改善についてインタビュー調査
インタビューガイド

1. ストレスチェック（集団分析）の結果を見て、あなたの事業場のメンタルヘルス問題についてどんなことが言えますか。
2. 事業場のメンタルヘルス問題を解決するためにどのような取り組みを行っていますか。

《詳細》

- ・その取り組みが開始されたきっかけはどのようなことですか。
- ・その取り組みの「継続」を支える理由や要因は何だと考えますか（「継続」できない理由や要因は何だと考えますか）。
- ・その取り組みに関わる人々の体制（チーム）が上手く機能している理由（あるいは上手く機能していない理由）は何だと考えますか。
- ・この取組みはあなたの職場のメンタルヘルス問題を解決するのに役に立ったと判断できる根拠や理由をお聞かせ下さい。

対象の内訳

	業種	人数	%
業種	建設業	5	11.6
	製造業	16	37.2
	情報通信業	2	4.7
	運輸業	2	4.7
	卸売・小売業	4	9.3
	医療・福祉	9	20.9
	教育・学習支援業	2	4.7
	複合サービス業	2	4.7
	サービス業	1	2.3
	1-49人	1	2.3
	50-99人	18	41.9
	100-299人	19	44.1
	300-499人	2	4.7
規模	500人以上	3	7.0

好事例の抽出

	事例数	%
◇提供された取り組み事例	75	100.0
A ストレス状況（ストレス反応またはストレス要因）に対応した取り組み事例	43	57.3
B 取り組みの効果が調査参加者の言葉で表現されていた事例	39	52.0
◇好事例（A、B両要件を満たす事例）	39	52.0

取組みのテーマ

製造業

- ▶ 疲労の回復を図るための施設・設備の整備
- ▶ ストレッチカードの設置
- ▶ 社内新聞の工夫
- ▶ 総務部長（=衛生管理者）による全員面談
- ▶ 休憩室の整備
- ▶ 内部職員が講師として実施するメンタルヘルス講習会の開催
- ▶ 従業員の喜ぶ顔を想定した各種事業の提供
- ▶ 長時間労働の是正対策の制度化
- ▶ 従業員の主体的な健康増進活動を促進する取り組み
- ▶ 残業の削減、有休休暇の取得
- ▶ メンタルヘルス不調者への対応
- ▶ 相談窓口の開設・誕生月面談の実施
- ▶ レクリエーション活動

建設業

- ▶ 独自の「健康チェックシート」の実施
- ▶ 休暇と残業時間

運輸業

- ▶ 独自の報告書を用いた上司教育

卸売・小売業

- ▶ 社長・取締役が先導するストレス対策の基盤整備事業
- ▶ 社員推進委員会
- ▶ 月に2回のキャリア面談

取組みのテーマ

情報通信業

- ▶ 就業時間の変更
- ▶ メンタルヘルスセミナーの開催
- ▶ ノー残業ディの呼びかけ
- ▶ 集団分析結果にもとづく職場環境改善のためのシステム整備

教育

- ▶ 職員全員との面接

医療・福祉

- ▶ 給料明細書を活用した有給残日数の個別通知
- ▶ リーダー会への事務長・施設長の参加
- ▶ 高ストレス者全員と面談
- ▶ 現場の裁量を重視した勤務シフトの作成
- ▶ 産業医による個別サポート体制の整備
- ▶ 研修会の開催
- ▶ あいさつ運動の展開
- ▶ 事務長による全員面談
- ▶ 個別のストレスチェック結果を本人に通知
- ▶ 白衣を置く棚の整備
- ▶ 休暇取得の促進
- ▶ 職員同士の関わり方の改善
- ▶ シフトの時間を工夫
- ▶ 管理監督者研修の開催
- ▶ 職員研修会&交流会の開催

好事例 16 運輸業 100~299人

取組みの概要 (テーマ、対象、 内容)	<p>【テーマ】独自の報告書を用いた上司教育</p> <p>【内容】部署の上司も参加する安全衛生会議で、分析会社から届いた報告書を独自の報告書にまとめ直し、上司に集団分析の結果が理解してもらえるように説明している。報告書の工夫点は、①ストレスモデルに従いストレス反応とストレス反応を区別して記載した、②比較（全国との比較、過去の結果との比較、部署ごとの比較）ができるように記載した。</p>
取組み期間と取組み開始のきっかけ	<p>【取り組み期間】2017年度にストレスチェックを開始してから</p> <p>【開始のきっかけ】分析会社から届く報告書は分量も多く、読みこなすのに時間がかかった。担当者の自分さえそう感じるのだから、このまま報告しても他の社員には伝わらないのではないかと思い、試行錯誤しながら現在の報告書の様式を作った。</p>
取組み継続のコツ	<p>【継続のコツ】説明後、社長や上司に集団分析の結果が理解されていると実感できることで担当者のモチベーションが上がる。説明を聞いて、ストレス反応が多い部署や高ストレス者を訴える者が多い部署の上司が渋い顔をしているが、社長もその部署の上司に「対応するように」指示をしたりしている。</p>
実施体制と体制をうまく機能させるコツ	<p>【内部職員】事業主/衛生管理者/人事労務担当者/管理職/一般の労働者</p> <p>【外部支援者】</p> <p>【体制をうまく機能させるコツ】安全衛生委員会（1回/月）を活用することで継続性のある事業になる。担当者が衛生管理者対象の研修会等に出て勉強している。</p>
取組みの効果	<p>【プロセス評価】社長や上司の反応から、集団分析の結果（自分の部署の実態）は理解されていると感じる。上司が中心になり部署ごとの取り組みが生まれれば成果と言えるが、今のところ動きはない。取り組みを導くにはどうすればいいのか、今後の課題である。</p> <p>【アウトカム評価】集団分析開始後3年間の結果（数値の変化）は大きく改善とはなっていないが、悪化もない。上司の現状認識が悪化を防いでいると考えられる。</p>
使用ツールの提供	ツールNo.6

まとめ

- ▶ ストレスチェックを起点とした職場環境改善に取り組む事業場のロールモデルとして、本調査で39事例の好事例が抽出できた意義は大きい
- ▶ 抽出された事例に共通することとして、トップの理解、担当者の熱意、従業員参加の取り組み内容、スタッフの信頼関係等の内容が読みとれた。今後はさらにこれらの点に注視して具体を深掘し、多くの事業場で活用可能な取り組み方法を提案していきたい。