

産業保健調査研究報告

「**ストレスチェック**集団分析結果に基づく職場
環境改善の取組における
事業場外資源“の役割と機能－その現状と課題」

神奈川産業保健総合支援センター
メンタルヘルス対策促進員 宮平 昌亀

I 調査研究の背景

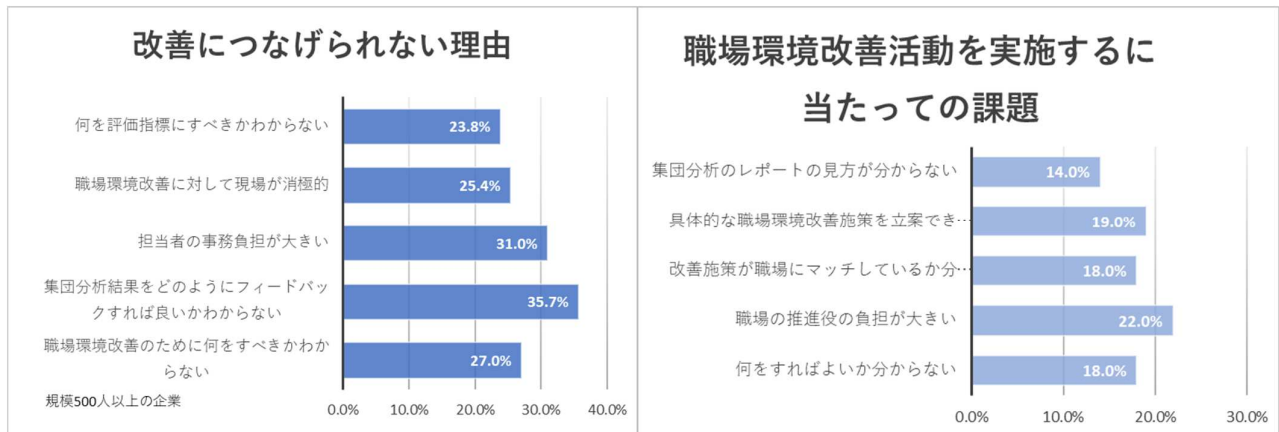
精神障害等の労災補償状況の推移

事業外資源への期待

多くの事業場外資源の現状は個別相談や
研修を主としている

I 調査研究の背景

- ストレスチェックにおける集団分析結果を職場環境改善に繋がられている企業は3割以下



(2019年2月-(株)アドバンテッジ リスク マネジメント調査)

〔2017年12月-NECソリューションイノベータ「メンタルヘルスに関するアンケート調査レポート 4回目」〕

II 調査研究の目的

- 平成26年度のガイドブックの活用度・有効性の確認

- ストレスチェックに基づく集団分析の結果の職場環境改善にに対する活用度及び具体化の把握

- 企業・事業場の取組を支援している"事業場外資源"の機能と支援の明確化

Ⅲ方法と対象

I アンケート調査

- ① 平成26年度・産業保健調査研究「メンタルヘルス対策における"事業場外資源"の役割と機能」「事業場外資源ガイドブック」(<https://www.kanagawas.johas.go.jp/publics/index/62/>)の活用度・有効性
- ② 事業場外資源"機関・団体のストレスチェック制度への関与、(企業・事業場への)支援実態
- ③ ストレスチェックの実施状況、実施結果の職場環境改善への活用状況や活用度合いに関する調査結果を活用

Ⅱ 実地調査（ヒアリング）

- ① ストレスチェック結果を職場(環境)改善に活かした事業場
② 職場環境改善に関与・支援している"事業場外資源"機関・団体

Ⅲ 対象と方法

アンケート調査Ⅰ-①

『メンタルヘルス事業場外資源ガイドブック「役割と機能」』に関するアンケート												
※印の欄は記入なしでも構いません。												
事業場・団体名(※)		〒										
事業場・所在地(※)		TEL(※)										
		FAX(※)										
業 種	製造業	建設業	運送業	電気・ガス・水道	情報通信業	卸・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援業	サービス業(その他)
事業場規模	1000人以上	300～999人	100～299人	50～99人	50人未満	不明	回答者職種	産業医	産業保健推進員	事業主	労務管理担当	衛生管理担当
以下で、該当の箇所にはチェックマークを御記入ください。												
Q1.『メンタルヘルス事業場外資源ガイドブック「機能と役割」』のことを知っていましたか？												
—		1.知っていた		2.知らなかった								
Q2. Q1で「知っていた」にチェックされた方へ『メンタルヘルス事業場外資源ガイドブック「機能と役割」』のことは、どこで知りましたか？												
—		1.神奈川産保センターHPで		2.神奈川産保センター・メルマガで					3.神奈川産保・センター通信で			
—		4.神奈川産保センターのセミナー・研修会等で		5.神奈川産保センター以外機関・団体によるセミナー・研修会等で					6.その他			
Q3. Q1で「知っていた」にチェックされた方へ『メンタルヘルス事業場外資源ガイドブック「機能と役割」』を活用しましたか？												
—		1.とてもよく活用した		2.よく活用した					3.活用した			
—		5.全く活用しなかった							4.あまり活用しなかった			
Q4. Q3で 1～3に回答された方へ『メンタルヘルス事業場外資源ガイドブック「機能と役割」』は役立ちましたか？												
—		1.とても役に立った		2.役に立った					3.どちらともいえない			
—		5.全く役立たなかった							4.余り役立たなかった			
Q5. Q3で 1～3にチェックされた方へ『メンタルヘルス事業場外資源ガイドブック「機能と役割」』を活用した理由、役立った内容について教えてください。												
—		1.一覧表で確認ができて、後半部さらに詳しい内容の説明があった					2.使い方の説明が分かりやすかった					
—		3.各機関・団体のHP等のアドレスがあり、情報を確認しやすかった					4.各機関・団体の場所を示すマップがあった					
—		5.各機関・団体の記載が市町村ごとに分けられていた					6.その他					
Q6. Q4で 4・5にチェックされた方へ『メンタルヘルス事業場外資源ガイドブック「機能と役割」』を活用しなかった/役に立たなかった理由について教えてください。												
—		1.使用する必要がなかった					2.使い方が分からなかった					
—		3.使いにくかった					4.情報が偏っていた					
—		5.その他					)					
Q4. Q3で「活用した」とあると回答された方へ 事業場内のどのような課題に関して活用されましたか？(複数チェック可)												
メンタルヘルス対策一般												
—		メンタルヘルス対策一般に関する相談					メンタルヘルス不調を抱える労働者への対応力に関する相談			衛生委員会での調査・看護方法		
—		衛生委員会での調査・看護方法					メンタルヘルス不調者の早期発見と対応の仕方			職場の表層把握		
—		事業場内のしき作り(体制整備)					「心」の健康づくり計画の策定			職場環境の把握と改善		
—		関係する就業規則や諸規程の整備					その他			)		
ストレスチェック関係												
—		ストレスチェックの導入の仕方、実施方法					高ストレス者に対する面談の仕方			ストレスチェックの集団分析の仕方、集団分析の活用		
—		ストレスチェック集団分析結果を活用した職場環境・課題の把握と改善					その他			)		
教育・研修												
—		従業員のセルフケア研修					従業員のラインアップ研修			管理者対象の研修		
—		関係するスタッフの育成					所属する団体等が行う研修			その他		
不調を抱える労働者への対応												
—		「職場復帰支援プログラム」の構築					「職場復帰支援プラン」の策定			休業・休職していた労働者の職場復帰時の対応		
—		休業・休職期間中の生活や保健指導等					カウンセリングの方法			リワーク・プログラムの利用や運用		
—		その他					)					

Ⅲ 対象と方法

ヒアリング調査Ⅱ-①

取り組み事業場

職場環境改善を実施一事業外資源を活用しなかった事業場

対象事業場の主な事業内容	労働者数
建設機械・道路区画線機械等製造業保線事業	67名
学校法人（中学校・高等学校）	155名
自動車部品製造業	724名
一般区域貨物自動車運送業	48名
輸送用器具製造業	1628名

職場環境改善を実施一事業外資源を活用した事業場

対象事業場の主な事業内容	労働者数
食料品（干物）製造業	63名
生花・卸売市場の運営	55名

Ⅲ 対象と方法

ヒアリング調査Ⅱ-①

ヒアリング内容

北里大学「事業場を対象としたストレスチェック制度の実施状況に関する実態調査」

質問項目Ⅱ-⑪で(ストレスチェック結果に基づく集団分析の実施につき)「はい」と回答	
質問項目Ⅱ-⑫で集団分析結果を「活用した」と回答	
した事業場に対する実地ヒアリング・調査結果(メモ)	
神奈川県産業保健総合支援センター	
事業場・業種	食料品(干物)製造業 企業規模(従業員数)
事業場規模(従業員数)	内、パート労働者等の非正規従業員数
実地調査・実施日	調査実施者
集団分析結果の活用に関する具体的な状況(質問項目Ⅱ-⑫関連)・全事業場・共通	
「職場環境改善」の具体的な内容とその有効性について把握する。	
【経営層への報告と説明】	
【報告・説明の際の経営層の反応はどのようなものだったか】	
【業務配分の見直し】	
【具体的に、どのような見直しを行ったか】	
【業務配分見直しの効果検証は行っているか】	
【効果検証はどのような方法で行っているか】	
【検証結果はどうだったか】	
【効果検証は次なる課題のスクリーニングに繋げることができたか】	
次なる課題はどのようなものか	
【衛生委員会等での審議】	
【どのようなプレゼン(集団分析結果の提示)を行ったか】	
【委員会メンバーの反応はどのようなものだったか】	
【調査審議を経て、次なる課題のスクリーニングに繋げることができたか】	
【次なる課題はどのようなものか】	

職場環境改善の具体的な内容(質問項目Ⅱ-⑫関連)・全事業場・共通

“改善”の具体的なエビデンスを可能であれば入手し、該当項目の具体的な状況(振り下げて「どのようなものか」をヒアリングして)の概要を以下に記載する。

【心の健康を含む社内相談窓口の開設や機能の拡充】

【健康管理体制・態勢の見直し】

【勤務時間や職場体制・態勢の見直し】

【(一部の)作業手順の見直し】

「質問項目Ⅱ-⑫で「6.職場環境改善」に○を付けた事業場・職場環境改善に事業場外資源を活用した事業場」

職場環境改善に関する事業場外資源の活用内容(質問項目Ⅱ-⑫関連)

“改善”の具体的なエビデンスを可能であれば入手し、該当項目の具体的な内容状況(振り下げて「どのようなものか」をヒアリングして)の概要を以下に記載する。

2. 集団分析結果に基づく職場のリスクや課題の洗い出し

3. 2の結果を活用した職場のリスク・課題に対する改善策の具体的提案

具体的な内容 同僚からのサポートが少ないという課題の改善策として管理職向けのラインケア研修を提案。

4. 2や3の結果を活用した職場での(管理監督者向けのものを含む)研修の実施

事業場外資源・活用の効用は

何だったか

—

5. 3の具体的提案の実施に伴うアドバイスなど

事業場外資源・活用の効用は

何だったか

—

6. 3の具体的提案の実施状況の達成度分析・評価と、その後の職場環境改善のフォローアップ方法に対するアドバイスなど、作業環境や職場環境の見直し

事業場外資源・活用の効用は

何だったか

—

7. その他(以上2～6に該当がない場合)

事業場外資源・活用の効用は

何だったか

—

総括①・職場環境改善の取組に事業場外資源を活用して「良かった」と思えることは何か

総括②・職場環境改善の取組に事業場外資源を活用して「良くなかった」「今ひとつだった」と思っていることは何か

Ⅲ 対象と方法

ヒアリング調査Ⅱ-②

事業場外資源 ヒアリング実施機関

実 調	機 関・団 体 名	スト レス チェッ ク実施 機関	こころ の耳・ 登録相 談機関	webで 把握	日本E AP協 会	〒	所在地	TEL	H P
○	(公財) 日本生産性本部 ICT・ヘルス ケア推進部 メンタル・ヘルス研究所			○		102-8643	東京都千代田区平河町2-13-12 (公財) 日本生産性本部 ICT・ヘル スケア推進部 内	03(3511)4024	https://www.jpc- net.jp/movement/committee/mental/
○	(医) 社団 こころとからだの元気プラザ 産業保健部				○	101-0051	東京都千代田区神田神保町1- 105 神保町三井ビルディング1F・ 2F	03-5210-6666	https://www.genkiplaza.or.jp/
○	中央労働災害防止協会 (健康快適推 進部 ストレスチェック相談室)	○				108-0014	東京都港区芝浦3-17-12 吾妻ビ ル9階	03-3452-6403	https://www.jisha.or.jp/stress-check/index.html
○	バイオコミュニケーションズ(株) 本社・ 新横浜事業所			○		222-0033	横浜市港北区新横浜2-15-10	045-470-8001	https://www.e-bio.co.jp/ ask@ii-bio.com
○	ウェルリンク (株) こころの健康相談室		○		○	153-0053	東京都目黒区五本木1-33-13	03-5725-1033	https://wellink.co.jp/
○	レジリエ研究所 (株)			○		105-0003	東京都港区西新橋2-33-4 プレイ アデ虎ノ門 7F	03-5843-7688	https://resilielab.org/
○	(株) i CARE (Carely)			○		150-0044	東京都渋谷区円山町10-18 マイ キャッスル渋谷JP 201	03-6416-1905	https://www.carely.jp/

ヒアリング調査Ⅱ-② Ⅲ 対象と方法

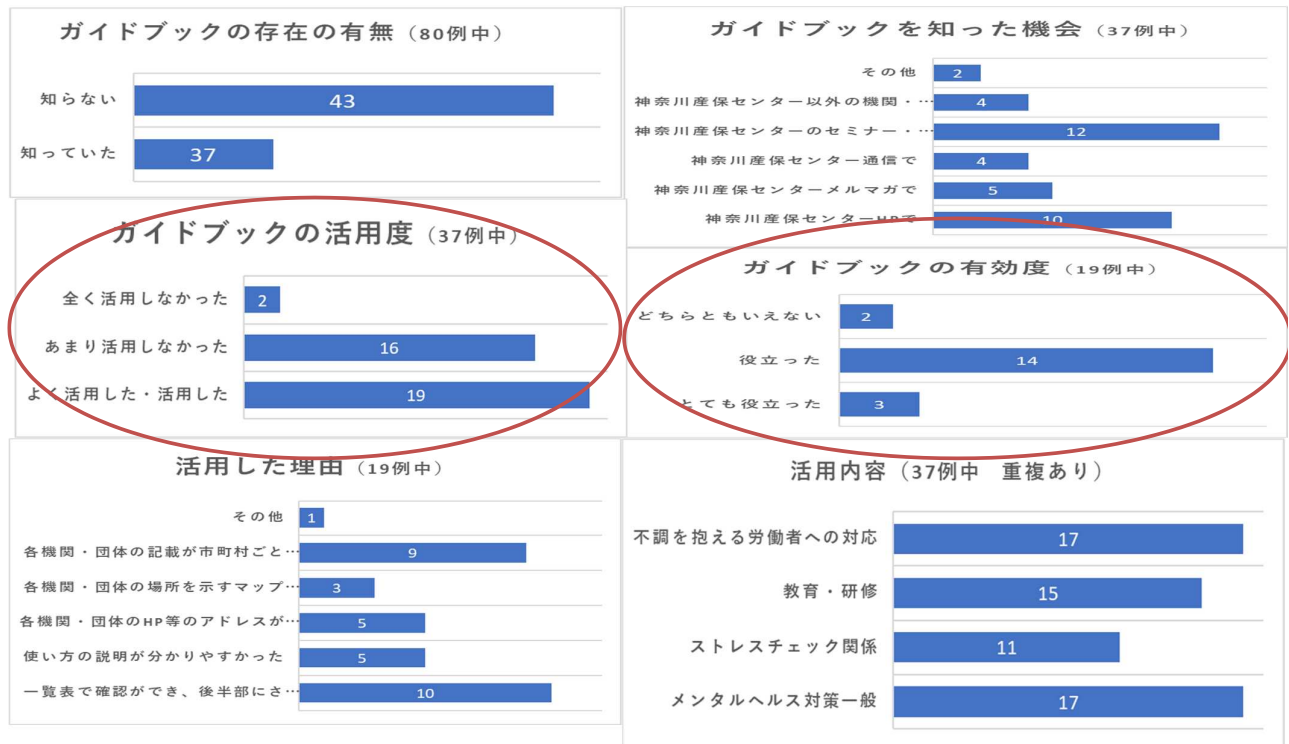
事業場外資源 ヒアリング内容

ストレスチェックの結果分析結果を踏まえた職場環境改善に向けた企業・事業場支援サービスを提供する「事業場外資源」機関・団体への実施ヒアリング調査結果(※)	
企 業 名	
所 属 名	
住 所	
TEL	H P
事業場・部署	企業代表(従業員数)
事業場代表(従業員数)	企業代表(従業員数)
実施調査・実施日	実施調査・実施場所
対応者 職名・氏名	調査実施者
【調査分析結果を踏まえた職場環境改善に向けた支援メニュー(の有無)】に関する調査	
各項目共通	
【無料で支援サービスの提供を希望するか】	
【職場環境改善・支援サービスの見込みはどのようなものがあるか(範囲・カテゴリーの優等)】	
① 調査分析結果に基づく職場のリスクや課題の洗い出し	
【リスク・課題のスクリーニング方法はどのようなものか】	
【スクリーニングしたリスク・課題の優先順位はどのようなものか(フォーム等の有無)】	
② ①の結果を活用した職場のリスク・課題に対する改善策の具体的な提案	
【改善策の具体的な提案はどのような分析をもとに、どのような方法によって構築するか】	
【具体的な提案の優先順位はどのようなものか(フォーム等の有無)】	
③ ①や②の結果を活用した職場での研修・管理監督者向けのものを含む(有無)の実施	
【職場研修を行ううえで最も重要事項は何か(対象事業場共通の留意事項)】	
【職場研修の効果はどのように測定しているか(調査フォームの有無)】	
④ ③の具体的な提案の実施に伴うアドバイスなど	
【具体的な提案に伴うアドバイス実施上の留意事項(できる限り対象事業場共通の留意事項とは)】	
⑤ ④の具体的な提案の実施状況の進捗度・分析評価	
【具体的な提案・実施状況の進捗度を測定するツールを有するか】	
【具体的な提案・実施状況の進捗度・分析評価のツールはどのようなものか(フォームの有無)】	
⑥ ⑤の進捗度・分析評価に基づく、その他の職場環境改善のフォローアップに対するアドバイス	
【職場環境改善・フォローアップのアドバイスを行う上での留意事項(対象事業場共通の留意事項)】	
⑦ ⑥のアドバイスに基づいた作業環境や職場環境の見直しに盛り込むまでのフォローアップ	
【フォローアップ・サービスの範囲は定めているか】	
【フォローアップ・サービスの上で最も重要事項は何か(できるだけ対象事業場共通の留意事項)】	
【フォローアップ・サービスは、基本的な契約の枠内か・枠外か】	
【企業・事業場に対する具体的な提案をもとに「実際に実施されたもの」の内容】に関する調査	
① 職場で行う研修の実施や従業員に対する情報提供体制の整備	
【事業場での「実施」をどのように把握するか(フォームの有無等)】	
② 心の健康の確保を含む社内相談窓口の開設や相談の充実	
【事業場での「実施」をどのように把握するか(フォームの有無等)】	
③ コミュニケーション・プログラムの実施を含む社内のコミュニケーションのあり方の見直し	
【事業場での「実施」をどのように把握するか(フォームの有無等)】	
【具体的な事例はどのようなものか】	

④ 勤務時間や職場体制・態勢の見直し
⑤ (一部の/全ての)作業手順や業務遂行方法の見直し
【事業場での「実施」をどのように把握するか(フォームの有無等)】
【具体的な事例はどのようなものか】
⑥ 職場内の相互支援態勢・体制の見直し
【事業場での「実施」をどのように把握するか(フォームの有無等)】
【具体的な事例はどのようなものか】
⑦ (人事評価制度を含む)人事制度等の見直し
【事業場での「実施」をどのように把握するか(フォームの有無等)】
【具体的な事例はどのようなものか】
【具体的な提案に基づいて、支援した企業・事業場がどのような対応を行ったかの把握状況と内容】に関する調査
① 経営層への報告と説明
【事業場・対応の「効果」把握はどのように行っているか(効果把握フォームの有無含め)】
② 業務分組・配分の見直し
【事業場での「実施」をどのように把握するか(フォームの有無等)】
【事業場・対応の「効果」把握はどのように行っているか(効果把握フォームの有無含め)】
③ 人員体制・組織体制の見直し
【事業場での「実施」をどのように把握するか(フォームの有無等)】
【事業場・対応の「効果」把握はどのように行っているか(効果把握フォームの有無含め)】
④ 管理監督者向け研修の実施
【事業場での「実施」をどのように把握するか(フォームの有無等)】
【事業場・対応の「効果」把握はどのように行っているか(効果把握フォームの有無含め)】
⑤ 従業員(管理監督者を除く)向け研修の実施
【事業場での「実施」をどのように把握するか(フォームの有無等)】
【事業場・対応の「効果」把握はどのように行っているか(効果把握フォームの有無含め)】
⑥ 衛生委員会等での調査・審議
【事業場での「実施」をどのように把握するか(フォームの有無等)】
【具体的な事例はどのようなものか】
【事業場・対応の「効果」把握はどのように行っているか(効果把握フォームの有無含め)】
⑦ 職場環境改善
【事業場での「実施」をどのように把握するか(フォームの有無等)】
【具体的な事例はどのようなものか】
【事業場・対応の「効果」把握はどのように行っているか(効果把握フォームの有無含め)】

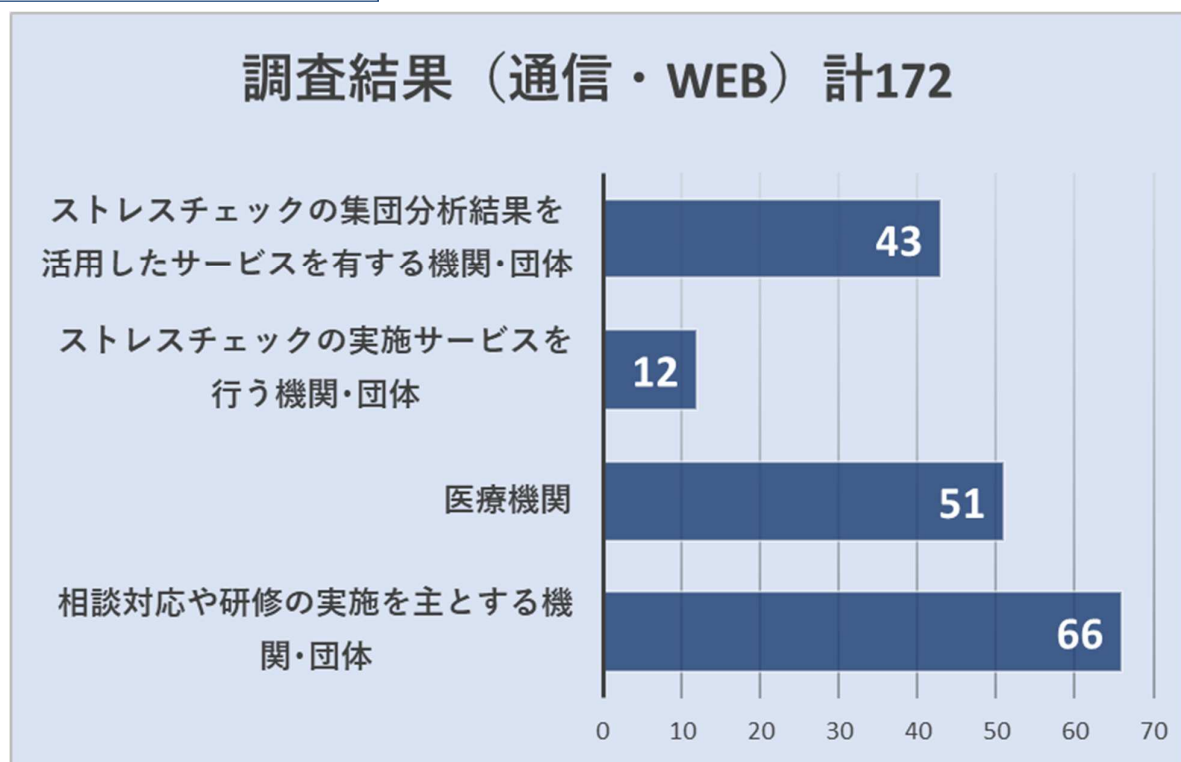
IV 調査結果

アンケート調査 I -① 26年度ガイドブックに関して



IV 調査結果

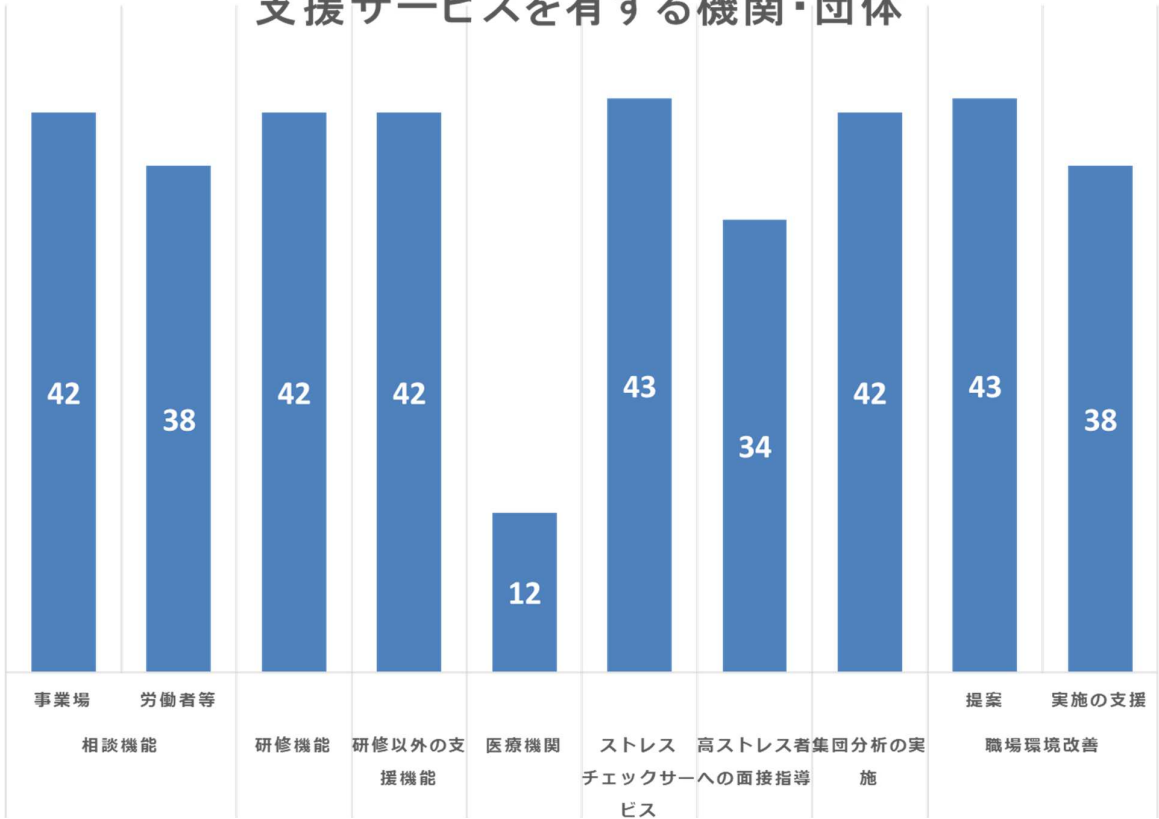
・アンケート調査 I -②



IV 調査結果

アンケート調査 I -③

支援サービスを有する機関・団体



IV 調査結果

ヒアリング調査 II -①

職場環境改善を実施 - 事業場外資源を活用した事業場

集団分析結果の活用に関する具体的						職場環境改善の具体的内容								職場環境改善に関する		職場環境改善の取組に事業場外資源を活用して良かったこと	職場環境改善の取組に事業場外資源を活用して良かったこと
職場環境改善を実施 - 事業場外資源を活用した事業場	経営層への報告と説明	業務配分の見直し	人員体制・組織の見直し	衛生委員会等での調査審議	管理監督者向け研修の実施	職場で行う研修の充実や従業員に対する情報提供体制の改善	心の健康を含む社会相談窓口の開設や機能の充実	職場内の相互支援体制の見直し	コミュニケーション・プログラムの実践を含む社内コミュニケーション	勤務時間や職場体勢の見直し	一部の作業手順の見直し	健康管理体制・態勢の見直し	作業環境や職場環境の見直し	集団分析結果に基づく職場のリスクや課題の洗い出し結果を活用した研修の実施	職場環境改善の取組に事業場外資源を活用して良かったこと		
食料品(干物)製造業	○	○		○			○			○	○	○		○	○	改善に向けての認識共有に繋がった	改善の具体的な動きの着手に至っていない
生花・卸売市場の運営	○								○	○			○	○		方針や手法の明確化に繋がった	コストの関係もありサービスを限定的なものにとどめた

Ⅱ-②職場環境改善を実施 - 事業場外資源を活用しなかった事業場

	集団分析結果の活用に関する具体的な状況						職場環境改善の具体的な内容						職場環境改善に関する事業場外資源の活用内容					
職場環境改善を実施し、事業外資源を活用した事業場	経営層の意向と説明	業務の見直し	人材体制の見直し	衛生安全の改善	管理監督者の研修実施	職場で行う研修の充実と従業員に対する情報提供体制の改善	主として健康を促進する食生活の改善や心の健康の充実	職場の相互援助体制の見直し	コミュニケーション・プログラムの実施を含むコミュニケーションのあり方の見直し	勤務時間や働き方、職場環境・意識の見直し	一部作業の見直し	健康管理体制・意識の見直し	作業環境や職場環境の見直し	集団分析結果に基づく職場のリスクや課題の洗い出し結果を活用した結果を職場のリスク・課題に対する改善策の具体的な実施		「職場環境改善」事業場外資源を活用しなかった理由	「職場環境改善」事業場外資源を活用しなかったこと	「職場環境改善」事業場外資源を活用しなかったこと
施設・機械・道路・区画・機械等製造業・保健	○			○							○		○		利用機関に該当のサービスがなかった	活用する事業場外資源のサービスを利用する手段	自分達で考えることによって職場内の意識向上に繋がった	
学校法人（中学校・高等学校）	○									○	○	○	○		外部機関に依頼するよりは、小さなところから自力で取り組みたかった	特になし	「外部からの視点」を内部で意識し、その実施に繋げることができた	
自動車部品製造業	○		○		○	○	○	○		○		○			ストレスチェック結果の活用上の「有効度」の判断が困難だった	特になし	職場内で課題を分析、対応策を自力で検討できた	
一般区域・物流・製造業	○										○	○	○		自主的な取組を優先。事業場外資源・活用による職場環境改善、課題の掘り下げは今後の課題	詳細な分析や課題のさらなる絞り込みなど踏み込んだ取組が困難	職場の自主的な課題認識の向上に繋がった	
輸送用器具製造業	○	○	○	○							○		○		専属産業医を中心とした熱心な活動が既にある	なし	産業医との間の自発的な連携関係の強化に繋がった	

事業場外資源 ヒアリング実施機関

職場環境改善に向けた支援サービスを有する機関・団体						〔ストレスチェックに関するサービスを有するものを含む〕				
機関・団体の名称	相談機能		研修機能	研修以外の 支援機能	医療機関	ストレス チェック サービス	高ストレス 者への面接 指導	集団分析の 実施	職場環境改善	
	事業場	労働者等							提案	実施の支援
バイオコミュニケーションズ（株）	○	○	○	○		○	○	○	○	○
（医）社団 ころとからだの元 気プラザ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
（公財）日本生産性本部			○	○		○		○	○	○
レジリエ工研究所（株）	○	○	○	○				○	○	○
中央労働災害防止協会	○	○	○	○		○		○	○	○
（株）i CARE（Carely）	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
ウェルリンク（株）	○	○	○	○		○	○	○	○	○

考察

V 考察と提言

アンケート調査

①26年度ガイドブック

- 配布の方法、説明・PR不足

②事業場外資源関与、支援実態

- 集団分析結果を活用したサービスは172件中25%にし
か過ぎない

③ストレスチェックの実施状況、実施結果の職場環境改善への 活用状況や活用度合いに関する調査結果を活用

- ストレスチェックサービスの提供していると答えた機
関・団体は集団分析の実施と職場環境改善の提案をし
ているが職場環境改善の実施は88%であった

考察

V 考察と提言

実地調査（ヒアリング）

① 事業場外資源を活用しストレスチェック結果を職場(環境) 改善に活かした

- 経営層のトップダウンでの取り組み
- メンタルヘルス推進担当者や産業医、総務、人事など役割
分担が明確
- 衛生委員会の活用、役員会への報告
- できることから課題に取り組んでいる

【課題】

- 改善を実行するマンパワーの不足
- 専門知識やロールモデルの不足
- メンタルヘルス対策への予算が取れない

考察

V 考察と提言

実地調査（ヒアリング）

②事業場外部資源を活用せずストレスチェック結果を職場（環境）改善に活かした

- 組織風土の影響が色濃く取り組みの濃淡がある（形骸化も）
- 組織的なアプローチが主体
- コンプライアンス推進に力を入れている企業は独自の改善を進めている
- 健康管理体制がしっかりできている事業場では従業員の健康管理を中心にメンタルヘルス対策にも取り組んでいる

【課題】

- 一般的な健康診断については、協会健保等の外部資源が充実しているものの、メンタルヘルス対策については不十分だと感じている事業場が多い

考察

V 考察と提言

実地調査（ヒアリング）

③支援サービスを有する機関・団体

- 独自の支援メニュー
- 具体的提案を実施
- 実施状況の把握

【課題】

- ストレスチェックの集団分析がメインのところは組織対応が中心という傾向
- 個別対応中心の機関（EAPや医療機関係）は組織対応が不十分な傾向

V 考察と提言

提言

外部支援機関を選ぶ際のポイント

- ① ストレスチェックサービス
- ② 集団分析の実施
- ③ 高ストレス者への面接指導
- ④ 職場環境改善の実施支援

V 考察と提言

提言

事業場

支援サービスを有する機関・団体のサービスは多様

ポピュレーション
アプローチ

ハイリスクア
プローチ

双方向からのバランスの取れたアプローチが大切

産保センターは事業外資源に足りない専門的な支援ができる

V 考察と提言

提言

産保における活用事例

A社 運送業 (従業員35名)	労働者の健康 (個人) 情報の 取扱いについての 相談をきっかけに、 「心の健康づくり計 画」を策定	労働者の健康 (個人) 情報の取扱いについて産保センターへ相談 産保センター相談員 (社会保険労務士) による「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」について説明を受け、またこれをきっかけに「心の健康づくり計画」のことも知った。 そこで、産保センターのメンタルヘルス対策支援に申込み、メンタルヘルス促進員に訪問してもらい、助言、指導を受けて「心の健康づくり計画」を策定した。また、メンタルヘルス対策促進員の利用により助成金も受けることができた。
B社 食品製造業 (従業員120人)	職場環境改善への きっかけづくり	ストレスチェック結果の活かし方について、事業所担当者から研修を依頼された産業医から産保センターへ相談 産保センター相談員 (産業医) からストレスチェック結果のまとめ方について具体的なアドバイス (ストレスチェックの目的、受検率、高ストレス者の割合、面談希望者数、総合健康リスクの値、各々の数値の前年度との比較、高ストレス者以外の相談体制、また集団分析について組織ごとの総合健康リスクのレンジや改善策の具体例等々) を受け、それをもとにセルフケアや職場環境改善の必要性を中心に話をした。 その後、産業医は担当者のサポーターとして職場環境改善に関わるようになった。

支援内容 専門家へ相談・派遣

職場にこんな課題、ありませんか？

- メンタリ
- メンタル不調
- 異い・理屈
- 在宅勤務による通勤不足
- 働きやすい職場の実現

産業保健総合支援センターの
専門スタッフ派遣サービスをご活用ください

専門スタッフが企業・事業場に訪問して、働くひとの健康確保・増進に関する企業・事業場の課題解決に向け、相談に対応し、具体的なアドバイスを「無料」で行います！

- 1 健康や安全仕事が多い職場の健康確保対策
職場の作業や作業環境の改善方法、働くひとの健康確保・増進、どうしたら良い？
- 2 メンタルヘルスの従業員研修、ストレスチェック結果の職場環境改善への活用方法、「心の健康づくり計画」の作り方、メンタルヘルス不調者への対応、どうしたら良い？
- 3 職場環境の改善、労働環境改善対策の具体化など、働きやすい職場づくりは、どうしたら良い？
- 4 健康診断の結果を有効に活用するには？
生活習慣病の予防、どうしたら良い？
- 5 通勤不足が悩みの従業員、異いや理屈を訴える従業員が居る、一職でとらえきれない健康な運動、リラックスの方法ってあるの？
- 6 病気の治療を続けながら安心して働き続けられる職場をつくるには、どうしたら良い？
- 7 働くひとの健康確保・改善をとりこんで受ける助成金ってあるの？

詳細は裏面 ➡

無料
神奈川産業保健総合支援センター
〒220-0800 横浜市中区磯子区磯子3-28-1 新栄ビル5階
TEL 045-410-1160 平日(月～金) 8:30～17:15

中小規模事業場の事業主の方へ

メンタルヘルス対策促進員が
事業場を訪問します

メンタルヘルス対策推進員の派遣

事業場の健康確保や安全確保、働くひとの健康確保・増進に関する課題解決に向け、相談に対応し、具体的なアドバイスを「無料」で行います！

メンタルヘルス対策促進員が事業場を訪問します

メンタルヘルス対策促進員が事業場を訪問します

中小企業・事業者の皆さまへ

イキイキとした職場環境づくりを応援します！
メンタルヘルス対策関係助成金

- ① 心の健康づくり計画助成金
- ② ストレスチェック助成金
- ③ 職場環境改善計画助成金(事業場コース)

メンタルヘルス対策に取り組むことは、従業員とその家族の幸せを確保するだけでなく、働きやすい職場環境の実現を通じて企業の生産性向上にもつながります。

助成金を活用してメンタルヘルス対策を始めてみませんか？
ストレスチェックの集団分析・職場環境改善など、具体的なメンタルヘルス対策の取組は、産業保健総合支援センターの専門家の支援を活用して進めましょう。

① 心の健康づくり計画助成金活用のポイント

メンタルヘルス対策促進員の助言・指導を受けて
「心の健康づくり計画」を作成・実施した場合、
助成金(一律10万円)が受けられます

ポイント① メンタルヘルス対策促進員の支援を受けましょう
「メンタルヘルス対策促進員」(※)に、メンタルヘルス対策の取り組み方について、助言・指導を依頼してください。
※ 産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策の専門スタッフ、活用は無料です。

ポイント② 心の健康づくり計画を作成・実施しましょう
メンタルヘルス対策促進員の助言・指導を受けたら「心の健康づくり計画」を作成して、メンタルヘルス対策を実施しましょう。

従業員50人未満の事業者の皆さまへ

職場環境の改善に
専門家の訪問・アドバイスを受けてみませんか！

訪問
アドバイス

労働衛生工学
専門

無料

健康で活力ある職場づくりのために
小規模事業場産業医活動助成金

産業医コース・保健師コース
直接健康相談環境整備コース
が皆さまを応援します！

小規模事業場(労働者数50人未満の事業場)では、産業医の要件を満たした医師等※に労働者の健康管理を行わせることが努力義務となっています。
※その他厚生労働省で定める者：労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師(労働安全衛生規則第15条の2)

小規模事業場産業医活動助成金活用のポイント

小規模事業場が産業医等と契約して産業医活動等を実施した場合、助成金(最大60万円)が受けられます

ポイント① 産業医・保健師と契約しましょう
産業医・保健師と、産業医(保健師)活動の実施について契約してください。※産業医は平成29年度以降、保健師は平成30年度以降の契約が助成対象です。

ポイント② 産業医(保健師)活動を実施しましょう
活動内容は、事業場のニーズに応じて産業医・保健師と相談し、契約・依頼します。契約した産業医(保健師)活動を実施しましょう。

ポイント③ 直接健康相談環境整備コースは上乗せ助成
産業医・保健師との契約毎に6か月当たり10万円を上限に2回限り、直接健康相談環境整備コースは6か月連続で10万円を2回限りの助成です。

助成金の仕組み・手続きをくわしく確認 ➡ 裏面へ

➤ 助成金の活用

まとめ

神奈川産保センターとして・・・

- ストレスチェックの集団分析を活用し、職場環境改善に取り組む事業場が洗い出した課題を精査し、具体的に実行することができるように助言・支援していく。
- また、ロールモデルを蓄積し、多くの事業場で活用可能な取り組みを支援していく。

まとめ

- 令和2年度末時点において、当センターが把握している調査研究情報をもとに、事業場外資源活用の一部のポイントのみに絞ったリーフレットを成果物として完成させ、事業場外資源を利用するに当たって、事業場担当者がヒントとなる内容を抽出することとした。
- また、EAPを活用した事業場のデータについては、調査研究に係る実施体制と調査環境が整えられた段階で取扱い方法を検討して行くこととする。