

ストレスチェック&事後措置

ストレスチェックの利用法

株式会社 心陽



なぜストレスチェックを行うの？

仕事にストレスを感じる労働者が60%以上と世間は大騒ぎですが、イキイキ働くのにストレスがあるのは、ある意味、当然のこと。むしろ、仕事にやりがいやエンゲージメント、モチベーションを感じる労働者の割合が、世界最低であることのほうが大きな問題です。

- * 改正労働安全衛生法では、50人以上の企業にストレスチェックの実施を義務づけています。法定健康診断と同様に、すべての労働者がより幸せに、より高いパフォーマンスを発揮して、より「やりがい」や幸せ、ワクワク感（ワークエンゲージメント）を持って楽しく働くため、その上、会社がもっと儲かって、社員の収入が増えて、お客様が喜んでくれることを期待する制度です。
- * 会社は、社員の心の中を覗き見るためではなく、もっと会社を好きになって、はりきって働いてもらうために実施します。

心陽のしくみでは、会社は社員の回答内容や点数はもちろん、誰が受けたかもわかりません。当然、結果によって配置や職務を変更することはありません。それではなんのためにするのか、結果が出たあと何をするのかをお伝えします。



用語のご説明

- **ストレスチェック**：労働安全衛生法第66条の10に係る制度全体のこと。
- **実施者**：ストレスチェックの実施者には医師、保健師や所定の講習を修了した看護師などの定めがあります。労働衛生コンサルタントを有する産業保健専門の医師が担当します。
- **実施事務従事者**：社内で実施をサポートしてくださる方として、このプログラムでは主に経営者をお願いしています。ストレスチェックの個人結果を参照することはできません。
- **受検者**：ストレスチェックを受ける労働者、職員の方々
- **産業医等**：産業医その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師で、このプログラムでは実施者と同一です。
- **高ストレス者**：受検者の中でストレスチェックの結果、法定推奨の計算結果でストレスレベルが高いと判定される労働者（全体の10%強と想定）
- **職場環境改善**：50人未満の事業所にも法定で義務づけられる、働きやすく結果の出やすい職場づくりのための変容のこと

50人以上の法定ストレスチェックのフロー

実際の実施には細かい手順が必要なため
大きな会社でも手続きが煩雑すぎて、年度内の実施をあきらめたり
いい加減に進めてしまって頓挫したりするケースが多発しています

実施前

1.実施の検討 概要（実施対象者やスケジュールなど）の検討

2.実施体制の整備 役割分担（実施者・実施事務従事者など）の体制を決定

3.方針の表明 方針や実施期間、方法などを受検者に表明

4.衛生委員会*での検討 実施体制や実施方法などを審議決定・社内規定の制定

5.受検者への説明 衛生委員会で確定した内容を受検者に説明

*衛生委員会（50人以上の事業所では法定義務）

とってもたいへんそうですが、安心してください 
皆さんはチェックを受けるだけ、あとはお仕事に集中してください

法定ストレスチェックのフロー「つづき」と 心陽だけの特典

実施

6. ストレスチェックの実施 WEBストレスチェックの実施

7. 分析 個人結果は直接通知

 ストレスレベル（量）より大事な
コーピング（ストレス処理能力）診断つき



EAPカウンセリング

企業目線ではなく、個々の社員の個人目線で
社内、および社外の様々な悩みに対応します

8. 面接指導の実施 高ストレス者に対する医師の面接指導の実施

実施後

9. 集団分析 職場環境改善 & コミュニケーション活性化

 一番大事なポイントだから、科学的な分析に基づいた解決策を用意します

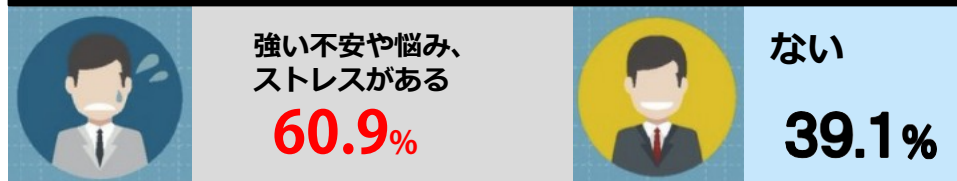
10. 労働基準監督署への報告 50人未満企業においても推奨

ストレスチェックで「うつ病」と診断されたら...



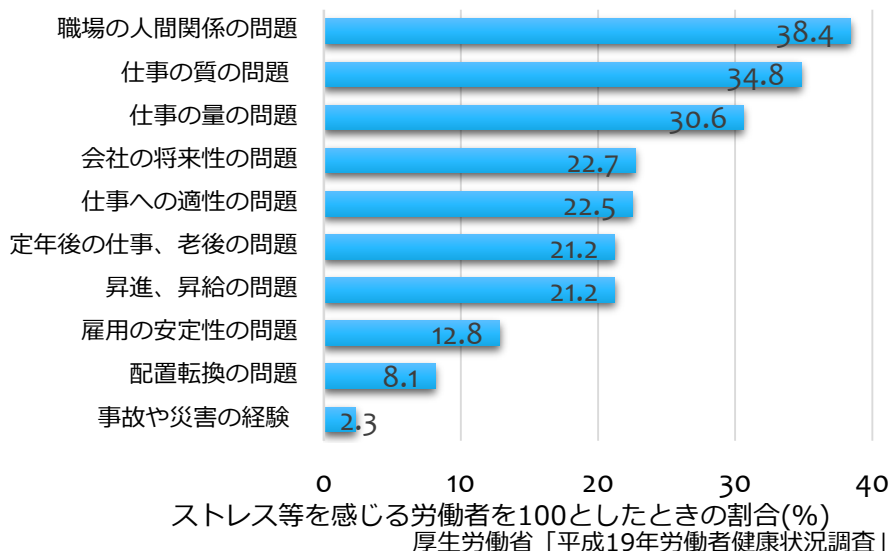
■ 職業生活でのストレス等の状況

6割が仕事でストレスを感じている



厚生労働省「平成24年 労働者健康状況調査」

■ 職業生活におけるストレス等の原因



× されません

診断はできません!!! ×

× うつ病検査では
ありません!!!



?

じゃあ、
なんの検査なの?

ストレスの程度を把握し、自身のストレスへの「気付き」を促し、働きやすい職場づくりを進めることで、社員のメンタルヘルス不調を未然に防止するための

ストレスレベル推定検査です
(厚労省ストレスチェックマニュアルより)





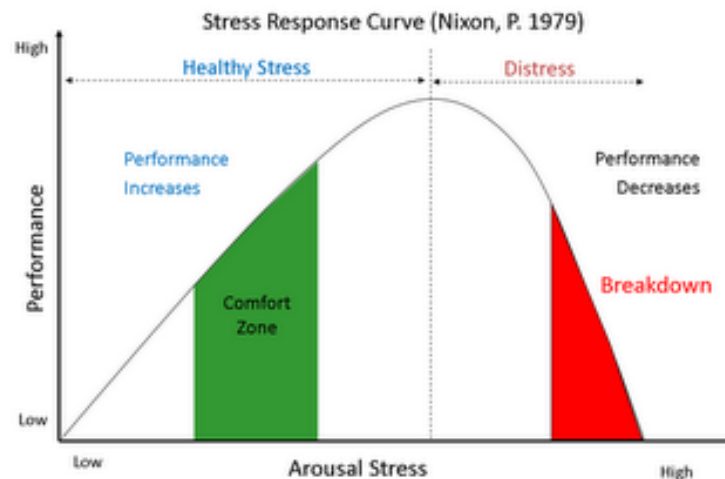
ストレスとパフォーマンス

ストレスレベルを推定するというけれど、
ストレスレベルを測ることにどんな意味があるの？

ストレスチェックにエビデンスはあるの？？

ストレスチェックの高ストレス集団は、その他に比べ、うつ休職リスクが約3倍という報告がありますが、うつ休職は全労働者の0.4%なので、高ストレス群のわずか1%にリスクがあるという計算になります。その上、高ストレス群にうつ病が多いからといって、高ストレスがうつ病の原因とは決められません。肺がんの一つ、小細胞癌の原因は90%が喫煙で、喫煙者は非喫煙者の約8倍小細胞癌のリスクがあります。さて、それではポケットにライターが入っている人とそうでない人、どちらが肺がんになりやすいと思いますか？もちろん、「ライターあり」に肺がんが多いんです。だけど、ポケットの中のライターが、肺に悪さをしているのではないことはわかりますよね。ストレスも同じです。喫煙が肺がんの原因になることは科学的に証明されていますが、ストレスとうつの関係には、明確な因果関係は示されていません。

ただし、**ストレスとパフォーマンスの関係**は証明されています。（右図の Nixon Stress Response Curve）



モチベーションやプレッシャーによって、高いパフォーマンスを発揮できた経験は誰にでもあるように、人はストレスによってパフォーマンスを上げていくポテンシャルを有しています。ですからストレスチェックで高得点を出す人はパフォーマンスが高い可能性があり、低得点の人はまだまだおおいに伸びしろがあると考えましょう。



ストレスレベルを知ること 健康行動を獲得するチャンスがある！

NIOSH職業性ストレスモデル

仕事のストレス要因

物理化学的環境
役割葛藤
役割不明瞭
対人葛藤
仕事の将来不明確
仕事のコントロール★
雇用機会
量的作業負荷★
作業負荷の変化
対人責任
技術の活用
認知要求
交代制勤務
あらゆる変化

簡易職業性ストレス調査票
57項目に含まれるのは
★の部分だけ

個人要因

年齢 性別 婚姻状態
勤務年数 職種
タイプA 自尊心

急性ストレス反応

心理的
職務不満足感
抑うつ★
生理的
身体的愁訴★
行動的
事故
アルコール・薬物
疾病休業

仕事外要因

家庭・
家族
からの
要求

緩衝要因★

上司、同僚、家族
からの社会的支援

疾病

作業関連障害
医師により診断さ
れた健康問題

NIOSH: 米国職業安全衛生研究所 Hurrell and McLaney (1988)

ストレス学説によれば、

心理社会的
ストレス
(環境要因)

と

個人的素質
(個人要因)

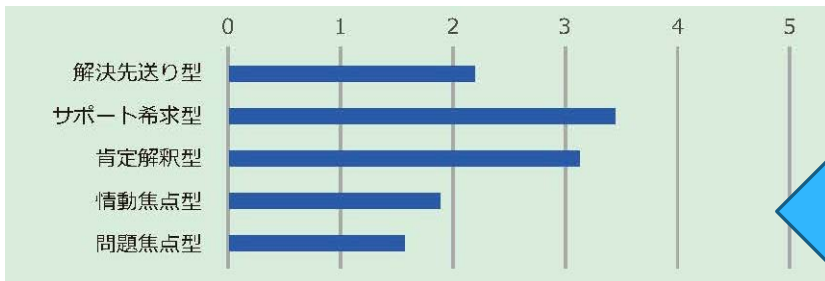
との **バランス** で、

いろいろなストレス反応が生じます。
これらは外界からの刺激に
適応するための必要な反応です。
行動科学的にはもうひとつ、プラス。



人間の行動

だからストレスレベルだけでなく、
現在のストレスコーピングもチェック





Social Cognitive Theory

(Bandura, 1986)

ちょっと難しいけど、現在様々な分野で応用されている行動科学の手法です。
ストレスチェックは、この方法論を身につけるチャンスです。
心の中を調べられるようで心配なのは当然ですが、大切なのは
ストレスチェックのあとで、どれだけ会社全体で、上手にストレスとつきあって
うまく味方にしている人の真似をして、みんなでたくさん得ができるかどうかです!!

Concept	行動を変える方法
Reciprocal determinism 行動、個人的要因、環境が 相互に影響しあう	職場環境を改善することでよくないストレスに対する防護策 やよいストレスを利用して健康行動を獲得する
Outcome expectations 結果を期待する	健康行動を獲得すればリスクを避け、楽しくてワクワクする 結果がやってくる。それができるとみんなで信じる。
Observational learning SConCLOUD で コーピングモデルを知る	ストレスとうまくやる、味方にする、パフォーマンスの栄養 にするためのさまざまな方法を知り、成功している人の真似 を試みよう。誰かにできるなら、きっと私にもできる。



ストレスチェックの 効果的な利用法

ストレスにはよいストレスと悪いストレスがあるけど、認知と行動で全部を味方に変えられる



ストレスチェックをするだけでは、何も変わらない



行動を変えるため、「自分はきっとできる」と自信を持とう！！



ストレスチェック結果を本人に伝えることや、医師による面接指導の有効性は不明

?

集団分析（職場全体の傾向調査）による職場環境改善は、複数の先行研究で効果実証エビデンスあり！



- ①EAPカウンセラーによる心理的、
- ②組織理論に基づく職場コミュニケーションの活性化による社会的、
- ③産業保健専門職による物理・化学的環境改善にはエビデンスあり！！



カウンセ
リング

コミュニ
ケーション

職場改善

「ストレス軽減」＝「パフォーマンス向上」



個人に寄り添う秘密のカウンセリングだから、職場で言いづらいことも打ち明けられるよ

みんな
元気!!

給料
アップ?
?

仕事が
楽しい

