

労働政策フォーラム

「職場のメンタルヘルス対策を考える」

浜離宮朝日ホール

2013年1月21日

こころのケア：

職場は何をしたらよいか

独立行政法人労働安全衛生総合研究所

原谷隆史

haratani@h.jniosh.go.jp

職場のメンタルヘルスの特徴

産業保健 集団の健康
職場

精神疾患 自傷他害
病識の欠如
偏見

業務による精神疾患に対する 企業の責任

- ・ 労災認定

 - 業務遂行性

 - 相当因果関係

- ・ 安全配慮義務違反に対する

 - 損害賠償

心の健康づくり計画で定めるべき事項

(労働者の心の健康の保持増進のための指針、2006)

- 1 事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関すること
- 2 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること
- 3 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること
- 4 メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること
- 5 労働者の健康情報の保護に関すること
- 6 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること
- 7 その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること

衛生委員会等における調査審議

労働安全衛生規則 第22条(衛生委員会の付議事項)

10 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること

労働安全衛生法等の一部を改正する法律(労働安全衛生法関係)等の施行について(平成18年2月24日付け基発第0224003号)

なお、この樹立に関することには、

- ① 事業場におけるメンタルヘルス対策の実施計画の策定等に関すること
- ② 事業場におけるメンタルヘルス対策の実施体制の整備に関すること
- ③ 労働者の精神的健康の状況を事業者が把握したことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われるようなことがないようするための対策に関すること
- ④ 労働者の精神的健康の状況に係る健康情報の保護に関すること
- ⑤ 事業場におけるメンタルヘルス対策の労働者への周知に関することが含まれること

労働者の心の健康の保持増進のための指針の 4つのケア

セルフケア

- ・ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
- ・ストレスへの気づき
- ・ストレスへの対処

ラインによるケア

- ・職場環境等の把握と改善
- ・労働者からの相談対応
- ・職場復帰における支援、など

事業場内産業保健スタッフ等によるケア

- ・具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案
- ・個人の健康情報の取扱い
- ・事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口
- ・職場復帰における支援、など

事業場外資源によるケア

- ・情報提供や助言を受けるなど、サービスの活用
- ・ネットワークの形成
- ・職場復帰における支援、など

メンタルヘルスケアの具体的進め方

(1)メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供

- ・ 労働者への教育研修・情報提供
- ・ 管理監督者への教育研修・情報提供
- ・ 事業場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供

(2)職場環境等の把握と改善

- ・ 職場環境等の評価と問題点の把握
- ・ 職場環境等の改善

(3)メンタルヘルス不調への気づきと対応

- ・ 労働者による自発的な相談とセルフチェック
- ・ 管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応等
- ・ 労働者個人のメンタルヘルス不調を把握する際の留意点
- ・ 労働者の家族による気づきや支援の促進

(4)職場復帰における支援

- ・ 職場復帰支援プログラムを策定
- ・ 体制や規程の整備を行い、労働者に周知
- ・ 組織的かつ計画的に取り組む
- ・ 個人情報保護に留意、関係者の理解と協力、主治医との連携

心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き(平成16年10月、改訂平成21年3月)

＜第1ステップ＞病気休業開始及び休業中のケア

- ・ 病気休業開始時の労働者からの診断書(病気休業診断書)の提出
- ・ 管理監督者によるケア及び事業場内産業保健スタッフ等によるケア
- ・ 病気休業期間中の労働者の安心感の醸成のための対応
- ・ その他

＜第2ステップ＞主治医による職場復帰可能の判断

- ・ 労働者からの職場復帰の意思表示と職場復帰可能の判断が記された診断書の提出
- ・ 産業医等による精査
- ・ 主治医への情報提供

＜第3ステップ＞職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

- ・ 情報の収集と評価
- ・ 職場復帰の可否についての判断
- ・ 職場復帰支援プランの作成

＜第4ステップ＞最終的な職場復帰の決定

- ・ 労働者の状態の最終確認
- ・ 就業上の配慮等に関する意見書の作成
- ・ 事業者による最終的な職場復帰の決定
- ・ その他

＜第5ステップ＞職場復帰後のフォローアップ

- ・ 疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認
- ・ 勤務状況及び業務遂行能力の評価
- ・ 職場復帰支援プランの実施状況の確認
- ・ 治療状況の確認
- ・ 職場復帰支援プランの評価と見直し
- ・ 職場環境等の改善等
- ・ 管理監督者、同僚等への配慮等

シミュレーションゲームのお試し

あなたはある会社の課長さんです。部下のBさんの様子がどうも最近おかしいのに気づきました。それぞれの場面ごとに、一番適切と思う対応を選択して、うまくBさんを元気にしてあげてください。



シミュレーションゲームのスタート

仕事にゆきづまり、眠れなくなったケース(オフィス編)

① あなたの部下であるBさんは、35歳の優秀な男子社員です。会社として期待のかけているある新製品の販売企画の責任者に抜擢され、がんばって仕事をしていたが、ここ1週間ほどひどく元気がないようです。

あなたが声を掛けてみると「なんでもないです」と応えますが、さらに聞くと「なかなかこれといったよい企画が思い浮かばなくてまいてる。仕事のことを考えてると最近あまりよく眠れない」とこぼします。これまでの打ち合わせや会議での報告を見る限り、これまでの進捗状況はまますのうに思えます。しかし、Bさんは、「自分には能力がない。このままだと、会社やみんなに迷惑をかける」とこぼします。

(対応)

- a. 仕事ははうまくすすんでいることを、Bさんによく説明する(②へ)
- b. Bさんは疲れているようなので、しばらく仕事の負担を減らして様子を見る(③へ)
- c. Bさんの仕事がいかに期待されているかを説明し、頑張るよう元気づける(④へ)

④ その場では納得したBさんでしたが、明け方物置で首釣り自殺してしまいました。

(コメント)

元気づけようと思ったあなたの言葉は、すでにうつ病になっていたBさんの罪悪感を刺激してしまい、Bさんは発作的に自殺してしまいました。こんなことにならないよう、もう一度最初から慎重にやり直して下さい。

うつ病のケースの全部が全部、励ますと自殺するわけではありません。しかしこうした事例が多いことも事実です。ここでは、「うつ病は励ますと自殺する可能性がある」ということを管理監督者の方に知っていただくために、このような結末にしてあります。教育を実施する方はこの点を理解しておいてください。十分に話を聞いて相手の状況をよく理解した上での励ましは必ずしも悪くないと思います。ただ、ろくに話も聞かないで形式的に励ました場合には、本人に理解されていないという気持ちが強まり、絶望感と自殺行為につながりやすいと考えています。

なお、さきほどの④でのBさんの様子から、うつ病を診断することは困難です。しかし場合によっては水面化でうつ病が進んでいるケースもありえます。そこで、ちょっと変だなと思った場合には、激励や仕事上の措置などを行うのを待って、まず本人の状態を知るために話を聞く機会を持つという原則を管理監督者の方には知ってほしいと思います。

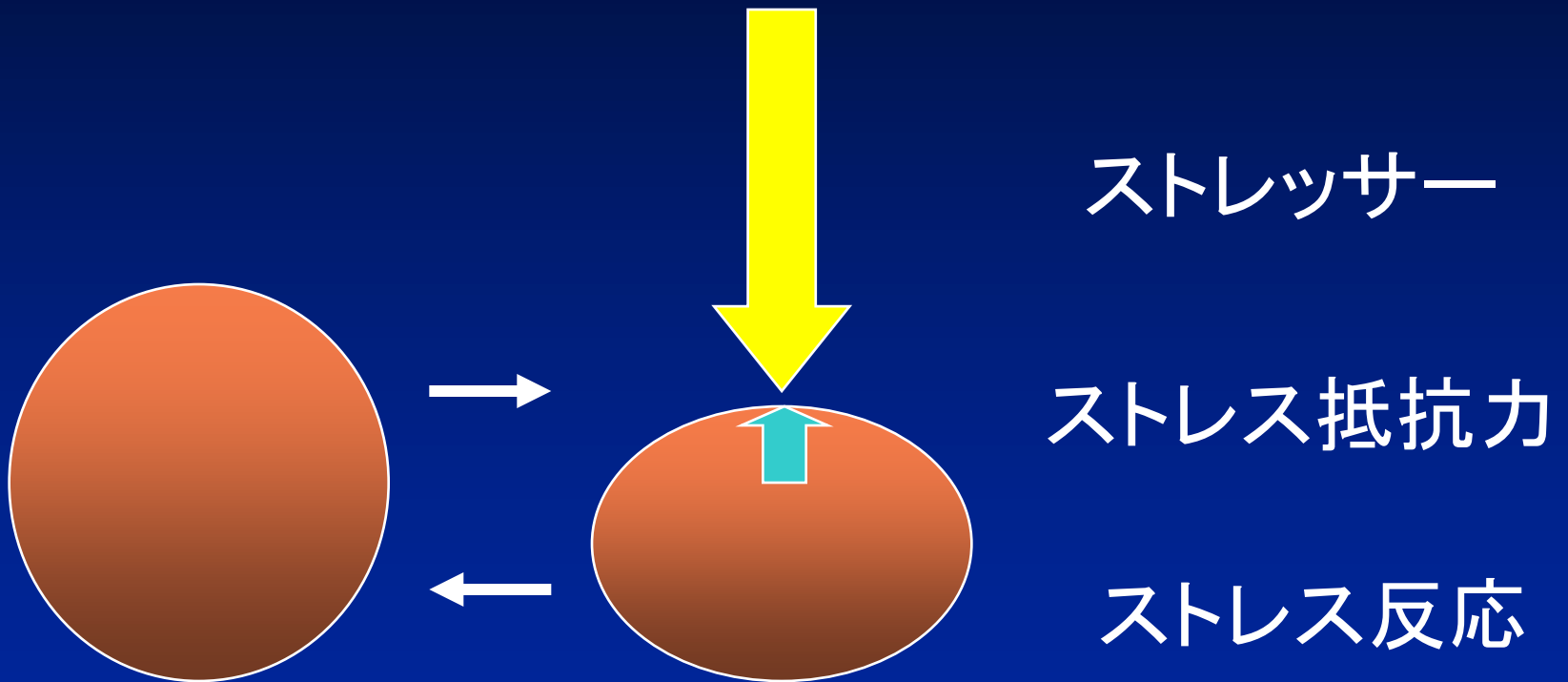
 [最初からやり直す](#)

自殺予防の十箇条

(厚生労働省「職場における自殺の予防と対応」、2001)

1. うつ病の症状に気をつけよう（気分が沈む、自分を責める、仕事の能率が落ちる、決断できない、不眠が続く）
2. 原因不明の身体の不調が長引く
3. 酒量が増す
4. 安全や健康が保てない
5. 仕事の負担が急に増える、大きな失敗をする、職を失う
6. 職場や家庭でサポートが得られない
7. 本人にとって価値あるもの（職、地位、家族、財産）を失う
8. 重症の身体の病気にかかる
9. 自殺を口にする
10. 自殺未遂におよぶ

ストレスの3要因



職場のメンタルヘルス

ストレス対策

ストレッサーの軽減

ストレス抵抗力の強化

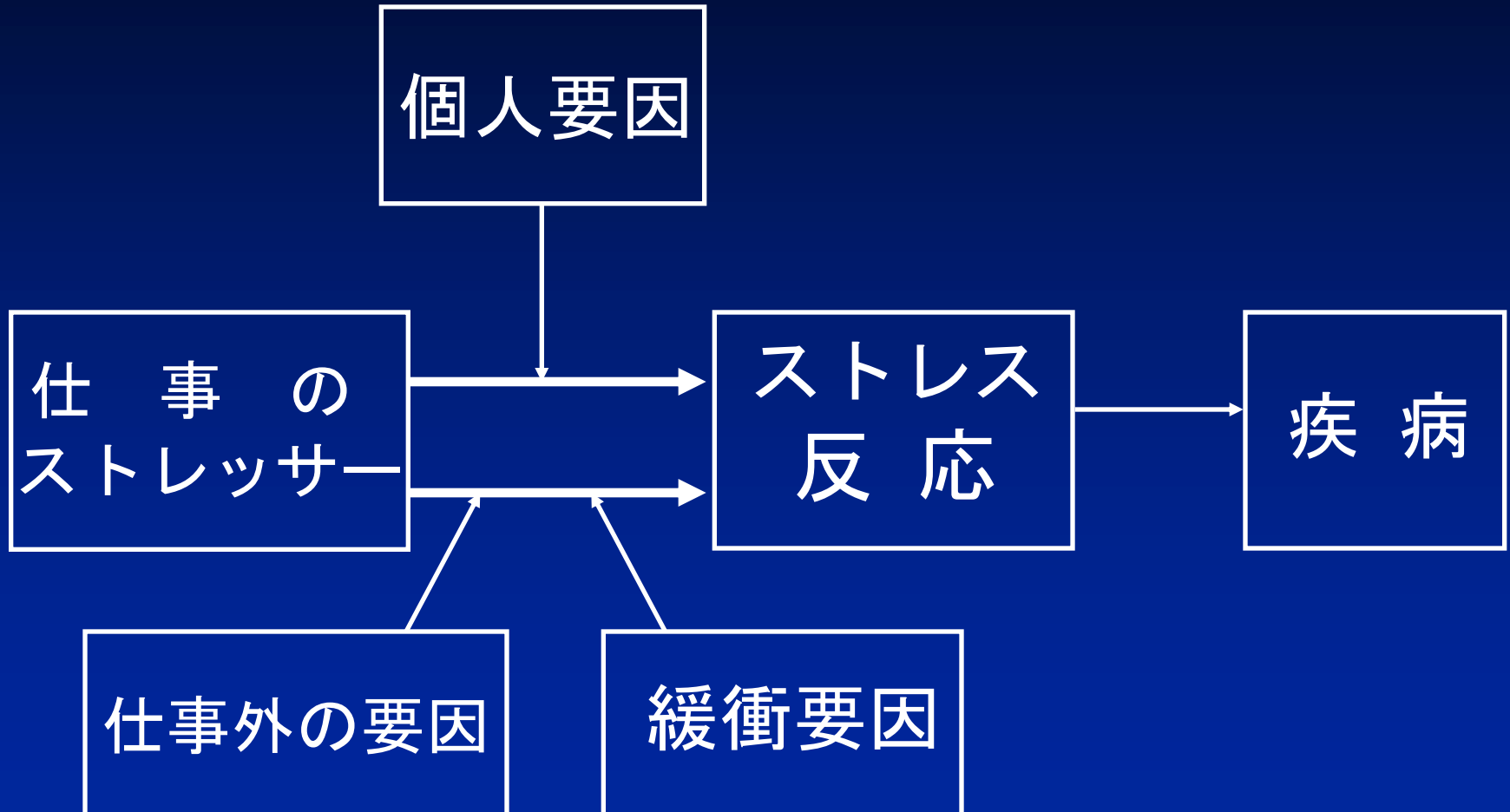
ストレス反応への対応

精神疾患対策

早期発見、治療、職場復帰

自殺予防

NIOSHの職業性ストレスモデル



職業性ストレス簡易調査票の構成

仕事のストレス要因 17項目

労働負荷（量、質、身体）、
コントロール、技能の低活用、
対人問題、仕事の適性、働きがい

ストレス反応 29項目

活気、怒り、疲労、不安、抑うつ、
身体愁訴

修飾要因 11項目

社会的支援（上司、同僚、家族・友人）、
満足感（仕事、家庭生活）

合計 57項目

職業性ストレス簡易調査票の活用方法

セルフケア

職業性ストレス

簡易評価ホームページ

労働者の評価

ストレスプロフィール

職場の評価

ストレス判定図

Webでチェック

職業性ストレス簡易評価ページ



職業性ストレス簡易評価ページ

この職業性ストレス簡易評価ホームページは、皆さんが職場でどの程度ストレスを受けているのか、そしてどの程度ストレスによって心身の状態に影響が出ているのかをご自分で評価できるように作成されています。

ストレスの感じ方やストレスに対する反応は、個人個人で異なりますし、同じ人であっても、その時々で違ってくるものです。

ここでの評価は、病気を診断するものではなく、あくまでストレスの程度や心身の健康に関心をもっていただき、心身の健康管理への自覚を高めていただくためのものです。この結果をきっかけとして、自分にあった健康法やストレスの解消法を考えてみてください。場合によっては、産業医・保健師・看護師や専門家に相談することも有効です。なお回答された内容や結果については、あなた以外の誰も知ることはできません。

この評価が少しでも皆さんの健康づくりに役立てば幸いです。

なお、この「職業性ストレス簡易評価ホームページ」は労働省「作業関連疾病の予防に関する研究」の「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書」の成果物の一部です。



仕事のストレス

あなたの仕事のストレスについてうかがいます。



最近1か月のストレス

あなたの最近1か月の状態についてうかがいます。



職業性ストレス簡易評価ページ（仕事のストレス）

あなたの仕事についてうかがいます。 最も当てはまるものを選んでください。		そう だ	そ う あ だ	ち や が や う	ち が う
1	非常にたくさんのしごとをしなければならない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
2	時間内に仕事が処理しきれない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
3	一生懸命働かなければならない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
4	かなり注意を集中する必要がある	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
5	高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
6	勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
7	からだを大変よく使う仕事だ	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
8	自分のペースで仕事ができる	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
9	自分で仕事の順番・やりかたを決める事ができる	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
10	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
11	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
12	私の部署内で意見のくい違いがある	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
13	私の部署と他の部署とはうまが合わない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
14	私の職場の雰囲気は友好的である	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
15	私の職場の作業環境(騒音 照明 温度 換気など)はよくない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
16	仕事の内容は自分にあっている	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
17	働きがいのある仕事だ	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4

チェックが終わりましたらこのボタン をクリックしてください。



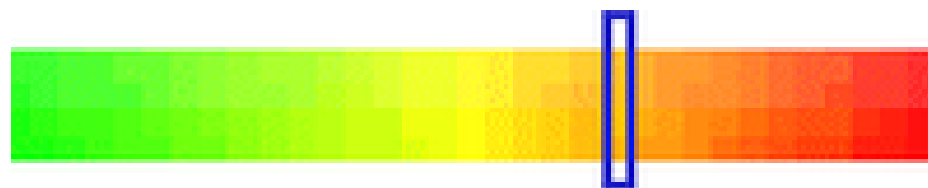
職業性ストレス簡易評価ページ（最近1か月のストレス）

最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最も当てはまるものを選んでください。

		なほ かつた	あ つた	あ つた	い つも あ つた			なほ かつた	あ つた	あ つた	い つも あ つた
1	活気がわいてくる	○1	○2	○3	○4	16	気分が晴れない	○1	○2	○3	○4
2	元気がいっぱいだ	○1	○2	○3	○4	17	仕事が手につかない	○1	○2	○3	○4
3	生き生きする	○1	○2	○3	○4	18	悲しいと感じる	○1	○2	○3	○4
4	怒りを感じる	○1	○2	○3	○4	19	めまいがする	○1	○2	○3	○4
5	内心腹立たしい	○1	○2	○3	○4	20	体のふしぶしが痛む	○1	○2	○3	○4
6	イライラしている	○1	○2	○3	○4	21	頭が重かったり頭痛がする	○1	○2	○3	○4
7	ひどく疲れた	○1	○2	○3	○4	22	首筋や肩がこる	○1	○2	○3	○4
8	へとへとだ	○1	○2	○3	○4	23	腰が痛い	○1	○2	○3	○4
9	だるい	○1	○2	○3	○4	24	目が疲れる	○1	○2	○3	○4
10	気がはりつめている	○1	○2	○3	○4	25	動悸や息切れがする	○1	○2	○3	○4
11	不安だ	○1	○2	○3	○4	26	胃腸の具合が悪い	○1	○2	○3	○4
12	落ち着かない	○1	○2	○3	○4	27	食欲がない	○1	○2	○3	○4
13	ゆううつだ	○1	○2	○3	○4	28	便秘や下痢をする	○1	○2	○3	○4
14	何をするのも面倒だ	○1	○2	○3	○4	29	よく眠れない	○1	○2	○3	○4
15	物事に集中できない	○1	○2	○3	○4						

チェックが終わりましたらこのボタン **判定** をクリックしてください。

抑うつ



バーがグリーンに近いほど良い状態です

あなたは、「うつ病的」になっている可能性があります。私たちはストレス要因の影響を受けると、まず不安、緊張、落ちつかないなどの症状が現れます。これに身体症状がともなうこともあります。ストレス要因が長期間にわたり存在すると、疲労、消耗感、怒り、抑うつなどがみられることもあります。こういった場合には、まず何がストレス要因となっているのかを明らかにして、対応方法を見つけることが大切です。この際には、上司、同僚、家族、友人などに相談することも必要です。ご心配でしたら、産業医・保健婦・看護婦や専門家に相談してみてください。

ph
TMU

公衆衛生学講座

Tokyo Medical University
Department of Preventive Medicine
and Public Health



掲示板

[ホーム](#) > 掲示板

職業性ストレス簡易調査票

今日、職場におけるストレス問題とそれによるストレス性健康障害は、長期にわたる欠勤や過労死などの関連性が報告されており、職場における健康管理上、重要な問題となりつつあります。

したがって、従来の定期健康診断等を中心とした健康管理だけでなく、職場でのストレス状態を把握し、作業環境や作業との関連を検討することにより、労働者の健康障害を未然に防ぐことができるよう、適切に対処することが必要です。そこで、労働省「作業関連疾患の予防に関する研究班」ーストレス測定研究グループでは、労働省からの委託を受け、既存の多くのストレスに関する質問票を検討し、現場で簡便に測定・評価することが可能であり、しかも信頼性・妥当性の高い職業性ストレス簡易調査票を、また、平成14年～16年の厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究」の成果物として職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアルを作成しました。

ストレスプロフィール

あなたのストレスプロフィール

例1 殿

710

8001

ほとんどない 少なめ 多め かなり多い ほとんど

【ストレスの原因と考えられる因子】

心理的な仕事の負担(重)	○								
心理的な仕事の負担(軽)			○						
自覚的な身体的負担度			○						
職場の対人関係でのストレス	○								
職場環境によるストレス			○						
仕事のコントロール度大									○
あなたの仕事の活用度大			○						
あなたが感じている仕事の適性度大									○
働きがい大									○

【ストレスによっておこる心身の反応】

活気大									○
イライラ感				○					
疲労感				○					
不安感				○					
抑うつ感				○					
身体疲労			○						

【ストレス反応に影響を与える他の因子】

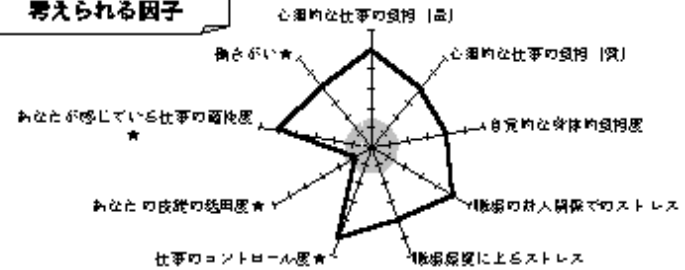
上司からのサポート大									○
同僚からのサポート大									○
家族や友人からのサポート大									○
仕事や生活の満足度大									○

例1 殿
710

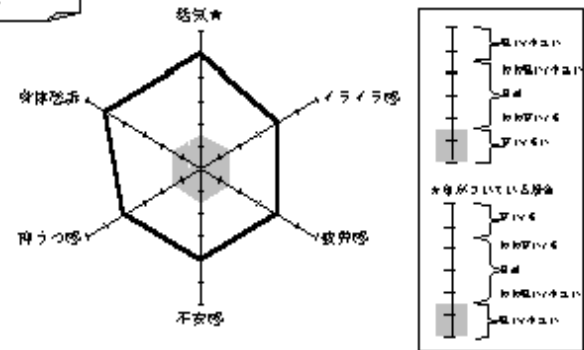
あなたのストレスプロフィール

5001

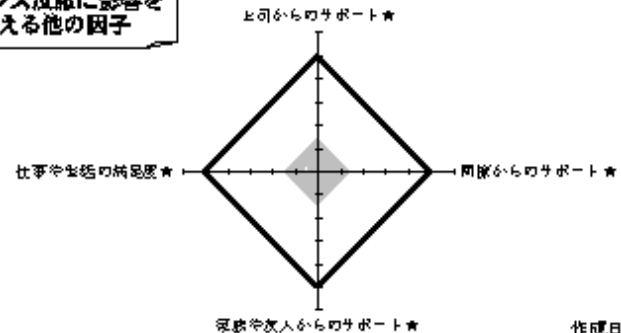
ストレスの原因と 考えられる因子



ストレスによっておこる 心身の反応



ストレス反応に影響を 与える他の因子



作成日:2000/11/9

事業場のメンタルヘルスサポートページ

カウンタリニューアル後(2009.7.17) **112611** 件のアクセスがありました。

このサイトは、東京大学大学院医学系研究科
精神保健学分野によって運営されています。
本ページへのリンクは<http://www.jstress.net> をお使いください。

コンテンツ

[解説: 事業場のメンタルヘルス対策の進め方](#)

[現場で使えるメンタルヘルスのツール](#)

●職場環境等の自主的改善を通じたメンタルヘルスのために [職場環境改善のためのアクションチェックリスト](#)

●心の健康づくり計画のために [事業場における心の健康づくりの実施状況チェックリスト](#)

新着情報

厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」の報告書を公開しました。

平成23年度総括・分担研究報告書 ([PDFファイル](#)、64MB)

平成21 - 23年度総合研究報告書 ([PDFファイル](#)、67MB)

東京大学大学院 医学系研究科 精神保健学分野では、2012年度から職場のメンタルヘルス専門家を養成するための研修プログラム「[職場のメンタルヘルスの専門家 養成プログラム](#)」基礎コースを開講します。健康いきいき職場づくりの理論や推進方法の解説も含まれています(2012/6/6)。

第85回日本産業衛生学会(名古屋)にて、健康いきいき職場づくりについてポスター発表いたしました(2012/6/2)。 [ポスター\(PDF\)はこちら](#)。

新職業性ストレス簡易調査票の公表について(2012/4/1)



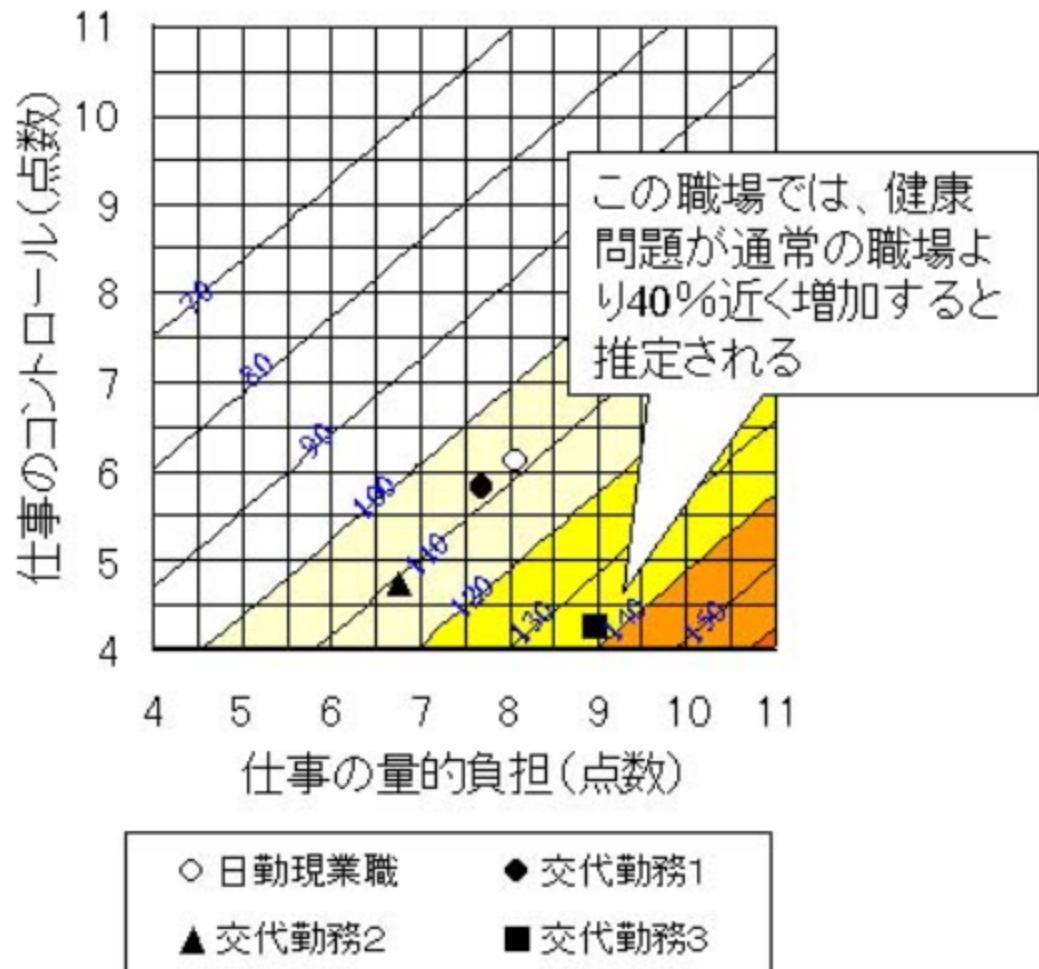
労働者の心の健康の保持増進のための指針
(厚生労働HP)



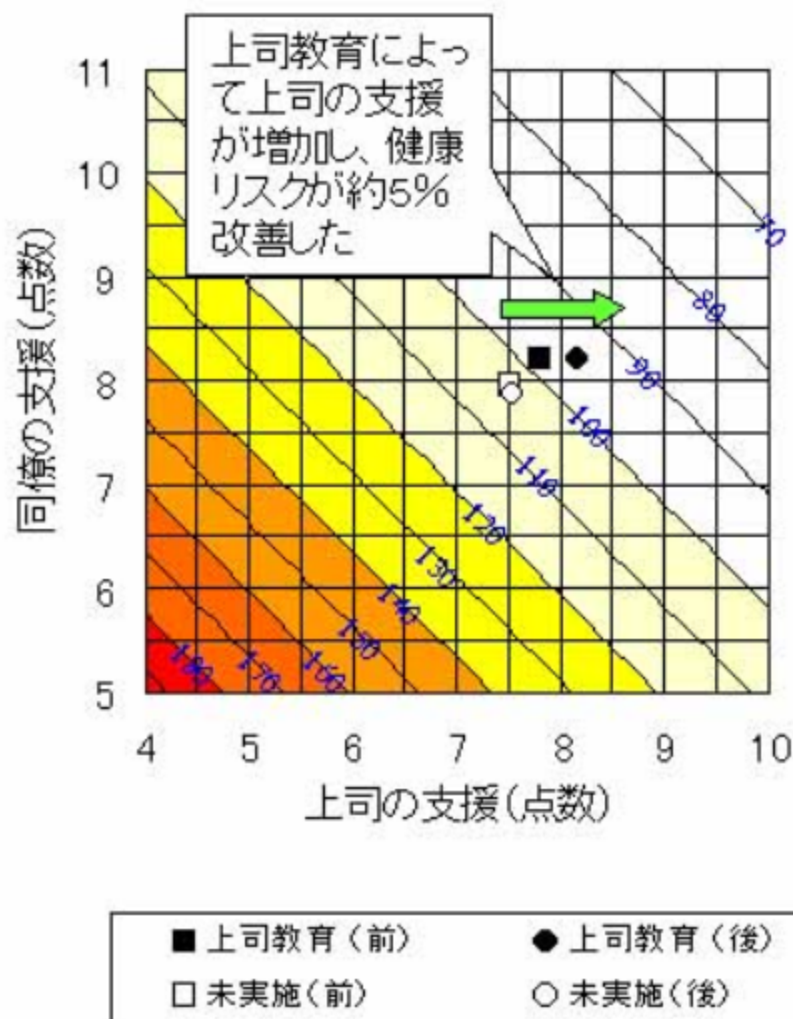
Bさんを救え! 管理監督者向(ガムミュレーションゲーム)

事例1：「仕事のストレス判定図」によって問題が発見された交代勤務

ある事業所の製造ラインの男性従業員を調査し、日勤のみの現業グループ、製造現場の技術員および3つの交代勤務グループの仕事のストレスを「判定図」を用いて比べました(男性用判定図を使用)。3番目の交代勤務グループ(右図の■印)では他のグループにくらべて仕事の量的負担が高く仕事のコントロール(自由度)が低く、その健康リスクは140と判定されました。上司や従業員にヒアリングを行ったところ、このグループでは夜勤シフトから昼勤への交代時における引き継ぎの時間が短時間しか設けられておらず、夜間のトラブルなどがきちんと伝達されず困難を生じていました。その後、勤務スケジュールの改善によりこのグループのストレスは軽減されました。



事例2：上司教育によるストレス対策の効果



ある事業所(従業員約2千人)では、上司を対象とするストレスに関する教育・研修を係長職以上全員に実施しました。教育は、1回あたりの30名程度、1時間の講義と討論で構成され、非常勤のカウンセラーによって実施されました。教育の前後で、この事業所の全従業員に調査を実施し、仕事のストレス判定図(男性が80%を占めるので男性用判定図を使用)にあてはめたところ(左図の■と●)、教育後には仕事の量的負担が減少し仕事のコントロールが増加、さらに上司の支援が0.4点増加しました。これは教育未実施の事業所の同時期の調査(図の□と○)と比べても明らかな変化でした。教育を実施した事業所では、健康リスクは合計約8%減少したと推定され、教育後の調査では実際に精神的な訴え(抑うつ)や平均血圧が減少していました。この他の効果についてはさらに

長期の観察が必要ですが、今後事業所全体で疾病休業および医療費の8%が改善すると予想され、経済的にも大きな効果が期待できます(河島他, 1997より)。

平成21—23年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」(H21-労働-一般-001)

主任研究者	川上 憲人	東京大学大学院医学系研究科・教授
分担研究者	下光 輝一	東京医科大学・教授
分担研究者	島津 明人	東京大学大学院医学系研究科・准教授
分担研究者	原谷 隆史	独立行政法人労働安全衛生総合研究所・部長
分担研究者	堤 明純	産業医科大学産業医実務研修センター・教授
分担研究者	吉川 徹	財団法人労働科学研究所・副所長
研究協力者	小田切優子	東京医科大学・講師
研究協力者	井上 彰臣	産業医科大学産業生態科学研究所・助教

「健康いきいき職場」づくりモデル

健康いきいき職場環境

健康いきいきアウトカム

期待される成果

仕事の負担

量的負担
身体的負担
対人関係
ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)

質的負担
情緒的負担
役割葛藤

仕事の資源

作業
レベル

仕事のコントロール
仕事の意義
役割明確さ
成長の機会

部署
レベル

上司の支援
同僚の支援
経済地位/尊重/安定報酬
上司のリーダーシップ
上司の公正な態度
ほめてもらえる職場
失敗を認める職場

事業場
レベル

経営層との信頼関係
変化への対応
個人の尊重
公正な人事評価
キャリア形成
ワーク・セルフ・バランス
(ポジティブ)

健康障害／
健康増進プロセス

個人と組織の
活性化プロセス

ハラスメント防止

心身の健康

従業員の
いきいき
(ワーク・エンゲイジメン
ト)

職場のい
きいき(職
場の一体
感)

ハラスメント
のない職場

社会への貢献
生産性・イノベーション
従業員の満足・幸福

新職業性ストレス簡易調査票の尺度

＜仕事の負担＞

1.仕事の量的負担 2.仕事の質的負担 3.身体的負担度 4.職場での対人関係 5.職場環境 6.情緒的負担 7.役割葛藤 8.ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)

＜仕事の資源:作業レベル＞

9.仕事のコントロール 10.仕事の適性 11.技能の活用度 12.仕事の意義 13.役割明確さ 14.成長の機会 15.新奇性 16.予測可能性

＜仕事の資源:部署(グループ)レベル＞

17.上司からのサポート 18.同僚からのサポート 19.[家族・友人からのサポート] 20.経済・地位報酬 21.尊重報酬 22.安定報酬 23.上司のリーダーシップ 24.上司の公正な態度 25.ほめてもらえる職場 26.失敗を認める職場 27.グループの有能感

＜仕事の資源:事業場レベル＞

28.経営層との信頼関係 29.変化への対応 30.手続きの公正性 31.個人の尊重 32.公正な人事評価 33.多様な労働者への対応 34.キャリア形成 35.ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)

＜アウトカム＞

1.活気 2.イライラ感 3.疲労感 4.不安感 5.抑うつ感 6.身体愁訴 7.仕事満足度 8.[家庭満足度] 9.職場のハラスメント 10.職場の一体感(ソーシャル・キャピタル) 11.ワーク・エンゲイジメント 12.職務の遂行 13.創造性の発揮 14.積極的な学習

職業性ストレス簡易調査票の項目数

現行版

20尺度 57項目

現行版＋新調査票フルセット標準版

49尺度 141項目

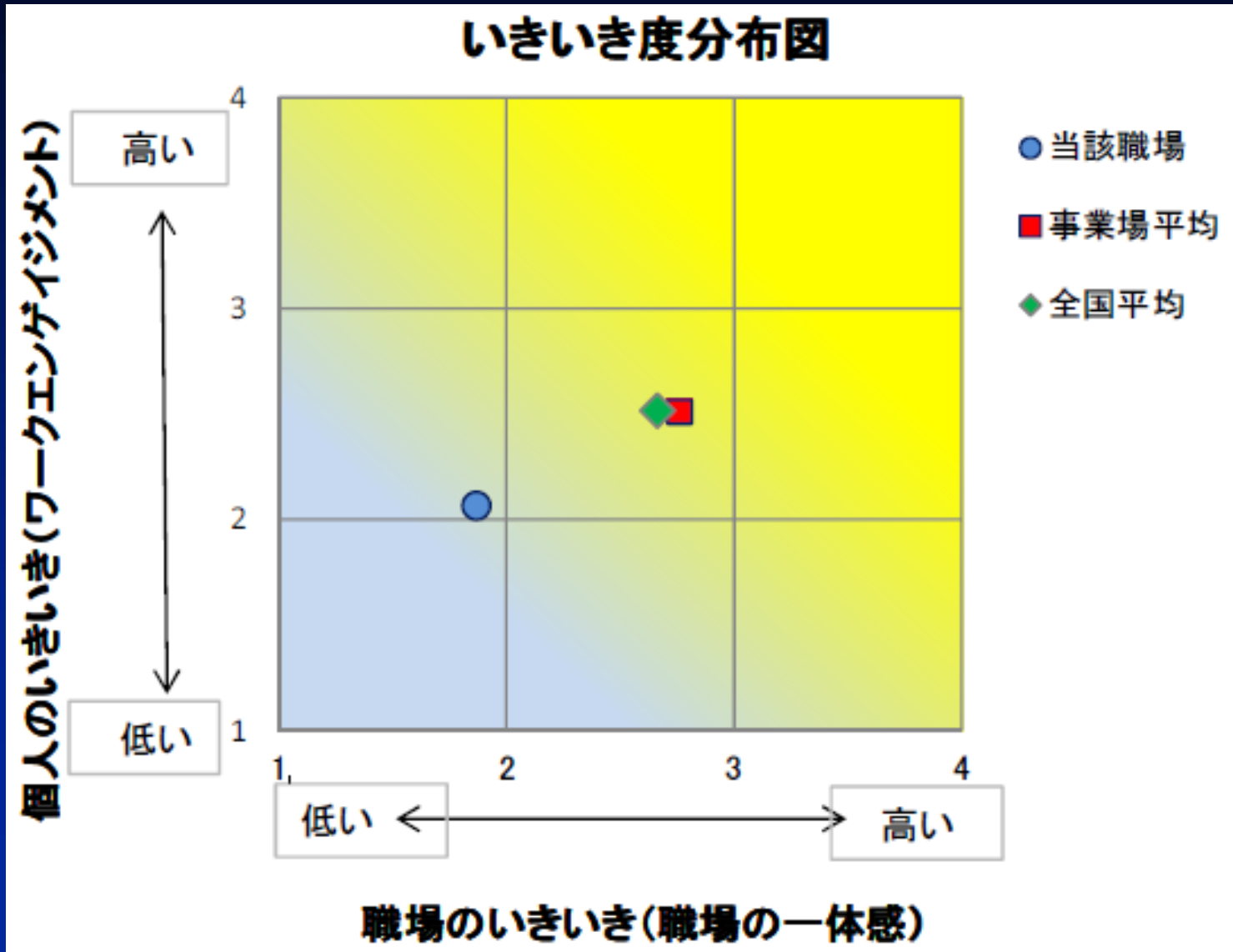
現行版＋新調査票推奨尺度セット標準版

42尺度 120項目

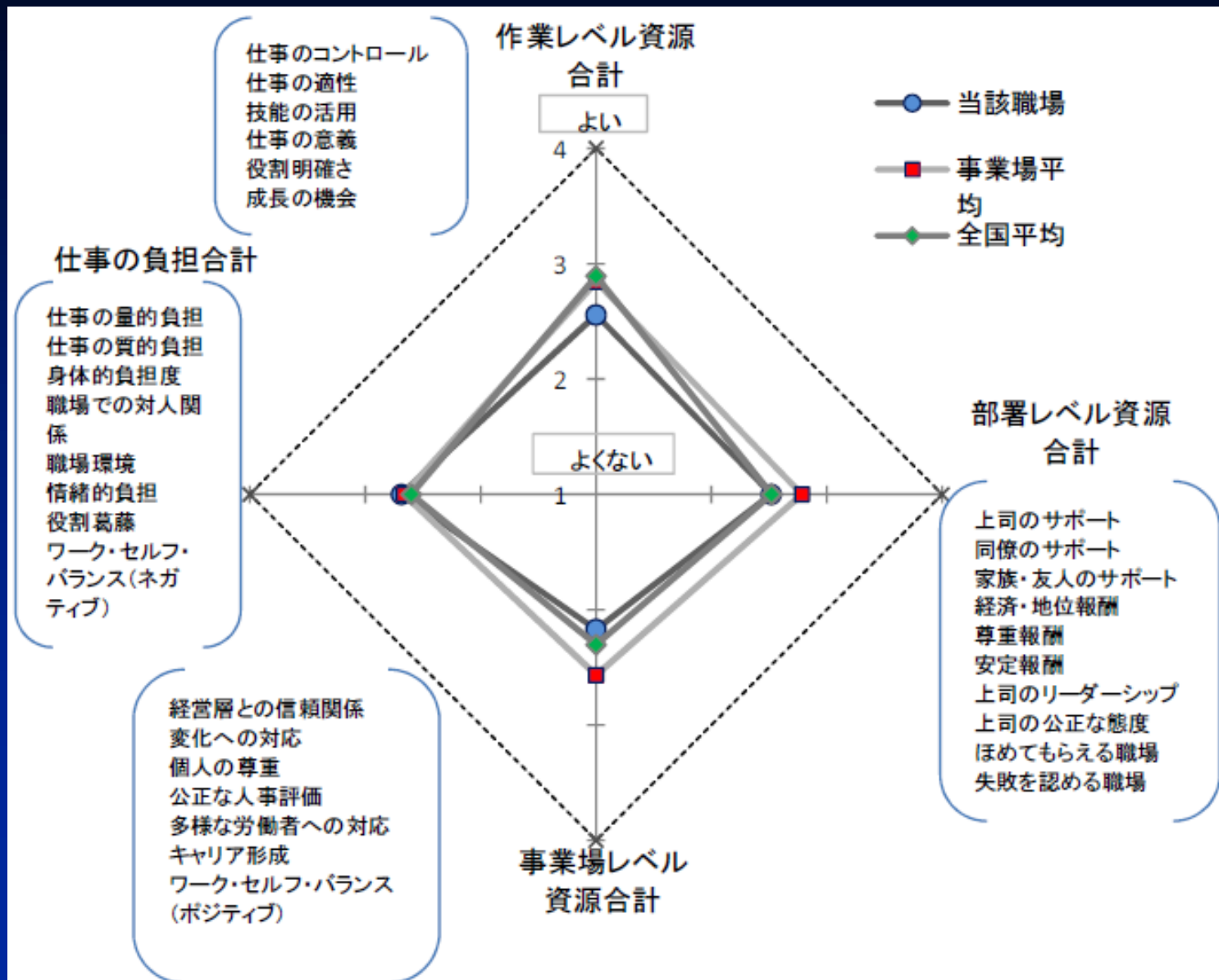
現行版＋新版推奨尺度セット短縮版

42尺度 80項目

新職業性ストレスフィードバック



新職業性ストレスフィードバック

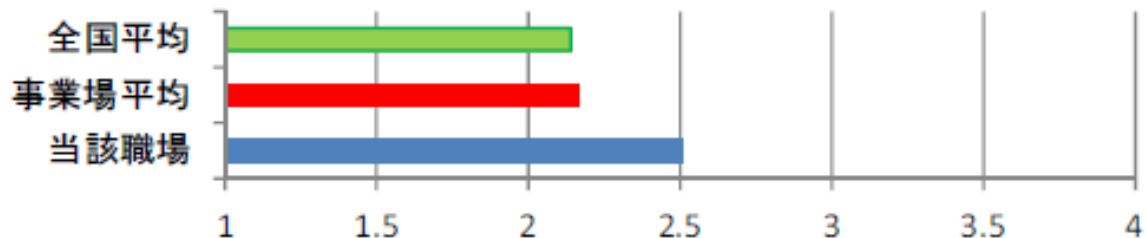


新職業性ストレスフィードバック

2. 仕事の負担プロフィール

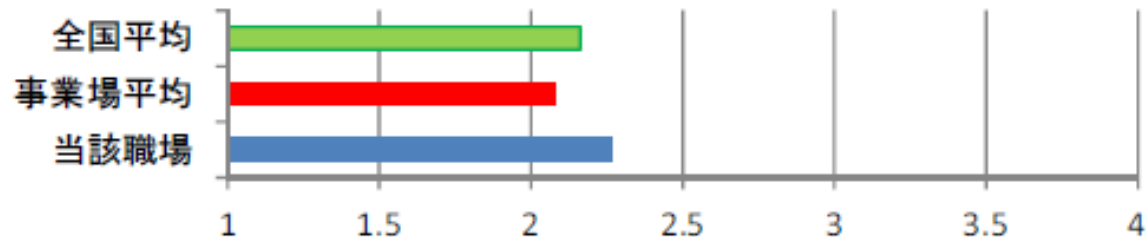
仕事の量的負担

仕事の量が多いことや時間内に仕事をしきれないことによる業務負担



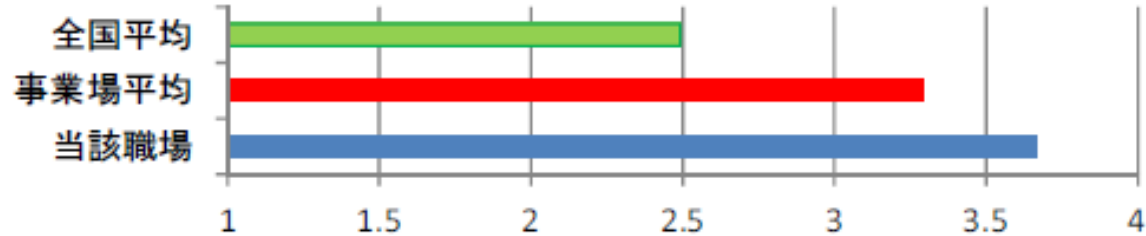
仕事の質的負担

仕事に必要な注意集中の程度や知識、技術の高さなど質的な業務負担



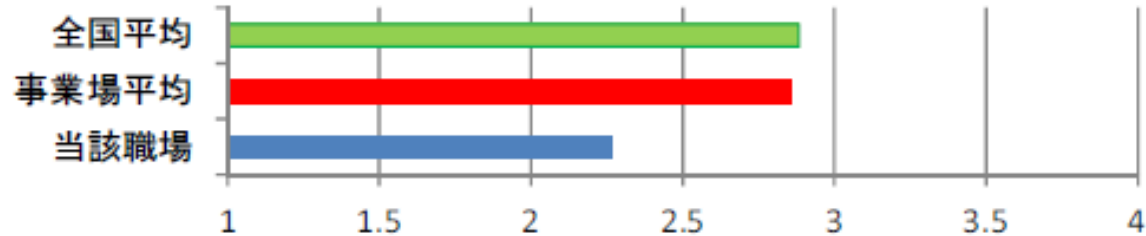
身体的負担度

仕事でからだを動かす必要があるなど身体的な負担



職場での対人関係

部署内での意見の相違、あるいは部署同志の対立など対人関係に関する負担



職業性ストレス調査票の活用方法

個人評価

セルフチェック

個人結果に基づく面接

集団評価（無記名調査が可能）

標準集団との比較

部課、職種、性、年齢などの比較

集団別のストレスサーの影響評価

対策の効果評価

職場環境等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)

<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/ACL/index.htm>

「職場環境などの改善方法とその支援方策に関する研究」

アクションチェックリスト作成ワーキンググループ

川上憲人、吉川徹、小木和孝、島津明人、堤明純、長見まき子、島津美由紀

職場において、従業員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。ヒント集は平成14～16年度厚生労働科学研究労働安全衛生総合研究費「職場環境などの改善方法とその支援方策に関する研究」(主任研究者 下光輝一)の研究の一環として開発されました。

職場環境改善のためのヒント集

ヒント集を用いた職場環境等の改善マニュアル

メンタルヘルスアクショントレーナーの手引き

職場環境改善のためのヒント集項目一覧表

ヒント集の6領域と30項目

A 作業計画の参加と情報の共有

1. 作業の日程作成に参加する手順を定める
2. 少数人数単位の裁量範囲を増やす
3. 個人あたりの過大な作業量があれば見直す
4. 各自の分担作業を達成感あるものにする
5. 必要な情報が全員に正しく伝わるようにする

B 勤務時間と作業編成

6. 労働時間の目標値を定め残業の恒常化をなくす
7. 繁盛期やピーク時の作業方法を改善する
8. 休日・休暇が十分取れるようにする
9. 勤務体制、交代制を改善する
10. 個人の生活条件に合わせて勤務調整ができるようにする

C 円滑な作業手順

11. 物品と資材の取り扱い方法を改善する
12. 個人ごとの作業場所を仕事しやすくする
13. 作業の指示や表示内容をわかりやすくする
14. 反復・過密・単調作業を改善する
15. 作業ミス防止策を多面に講じる

D 作業場環境

16. 温熱環境や音環境、視環境を快適化する
17. 有害環境源を隔離する
18. 職場の受動喫煙を防止する
19. 衛生設備と休養設備を改善する
20. 緊急時対応の手順を改善する

E 職場内の相互支援

21. 上司に相談しやすい環境を整備する
22. 同僚に相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する
23. チームワークづくりをすすめる
24. 仕事に対する適切な評価を受け取ることができる
25. 職場間の相互支援を推進する

F 安心できる職場のしくみ

26. 個人の健康や職場内の健康問題について相談できる窓口を設置する
27. セルフケアについて学ぶ機会を設ける
28. 組織や仕事の急激な変化にあらかじめ対処する
29. 昇進・昇格、資格取得の機会を明確にし、チャンスを公平に確保する
30. 緊急の心のケア

職場環境等の改善のためのヒント集により 職場環境等の改善を行なうステップ

①対策への合意形成

- ・上司へのフィードバック

ストレス軽減を職場のグループ討議で改善することへの合意形成
[調査結果報告、トップの後押し、管理者養成、労働者層への働きかけ]

②参加と周知

- ・職場の情報の収集

職場で良好事例を報告し合いながらすぐ実施可能な職場改善を行なう呼びかけ[参加と周知]

③改善の討議と立案

- ・討議ツールと場の設定

職場環境等の改善のためのヒント集を使った複数グループの討議と結果発表[ストレス低減のための良い事例と改善点]

④対策実施と評価

- ・フォローアップの実施

部署ごとに具体的な改善の取り組み
報告会と表彰

メンタルヘルスと事故

異常な操作

精神障害、自殺行為

危険な運転、操作

アルコール依存症、睡眠障害

二日酔い、居眠り

ミス、事故の危険性

ストレス状態、眠気

メンタルヘルスと危機管理

- 自殺、精神障害に企業の責任
- 顕在化した事例は氷山の一角
- 個人の問題ではなく組織の問題
- メンタルヘルスは事故の一因
- 事後対策のメンタルヘルスへの配慮
- メンタルヘルスのリスク評価と対策

こころのケアで職場の活性化

- メンタルヘルスは企業に責任
- 組織として計画的継続的に対策を実施
- 多職種連携
- 対策の投資効果
- 個人の問題ではなく労働者集団の健康保持増進と職場を活性化