

ストレスチェックの活用方法 と企業におけるラインケア



Self-care
Line-care



現代社会とストレス



Imposter Syndrome

詐欺師

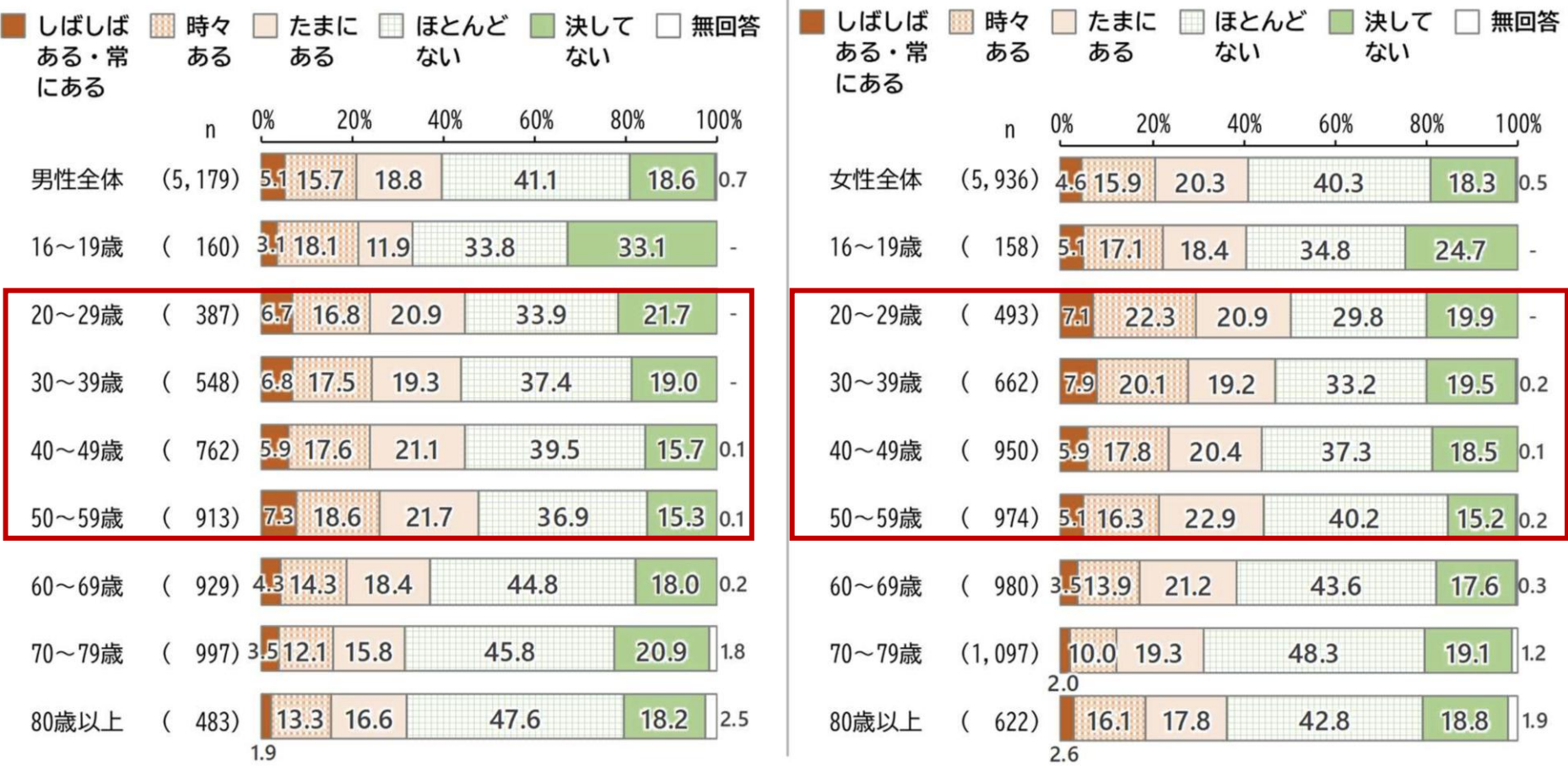
自分には実力がないのでは
自分をだまして仕事をしているのでは
たまたまうまくいっただけ・・・
自分自身がストレス

自分自身の肯定感
実績を振り返る
自分の悩み相談する

男女、年齢別孤独感(直接質問)

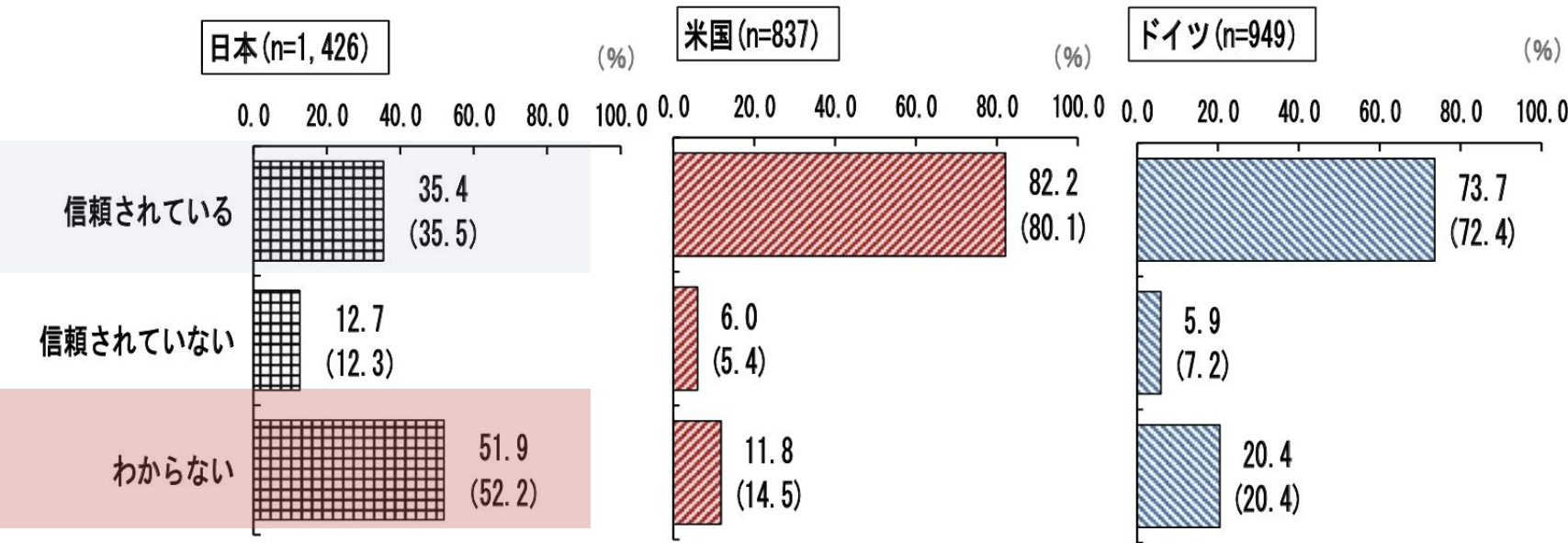
【図 1－5】男女、年齢階級別孤独感（直接質問）

20歳から59歳



課題

【職場で信頼されているか（1つだけ回答）】



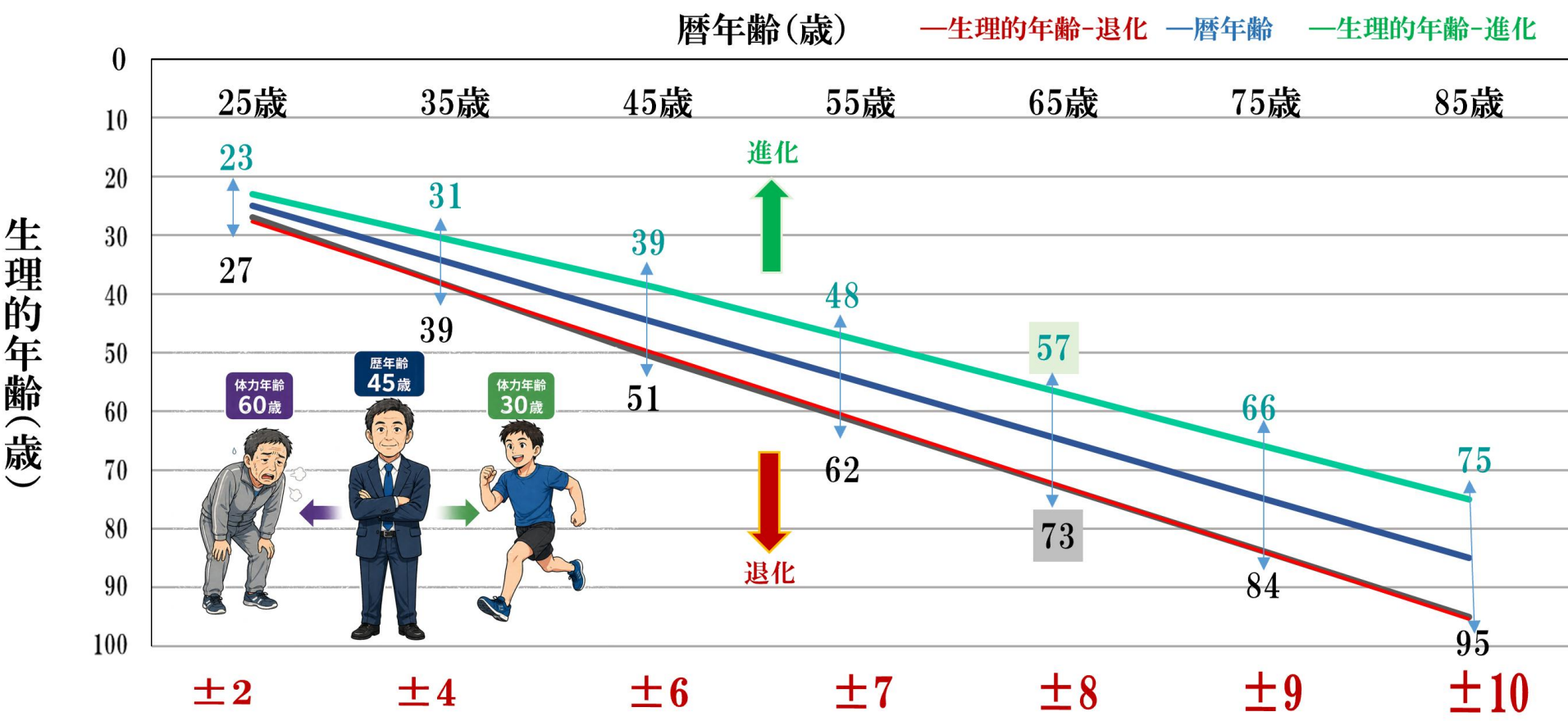
（出所）「社会課題に関する日米独 3 か国調査：2024 年」（（一社）経済社会システム総合研究所（IESS））

（注 1）カッコ内の数値は前年度の調査結果

（注 2）「職場」に関する回答は主婦・主夫専業、無職の人を除く

加齢による暦年齢と生理的年齢の個人差の拡大

理解を深めるための例として



ストレスチェックの活用方法と企業におけるラインケア

働く人のストレスとその対応

- 1 現代社会における働く人のストレス
- 2 職場に内在するストレス
- 3 ラインによるストレスケア



なぜ「ストレスチェック」が必要となったのでしょうか

心の健康問題が労災申請件数として表面化

- ◆ 業務に起因した精神障害の増加傾向
- ◆ IT化の進展などによるコミュニケーション不足

- ◆ 司法判断による損害賠償額の高額化
- ◆ 弱者救済としての賠償額の高額化

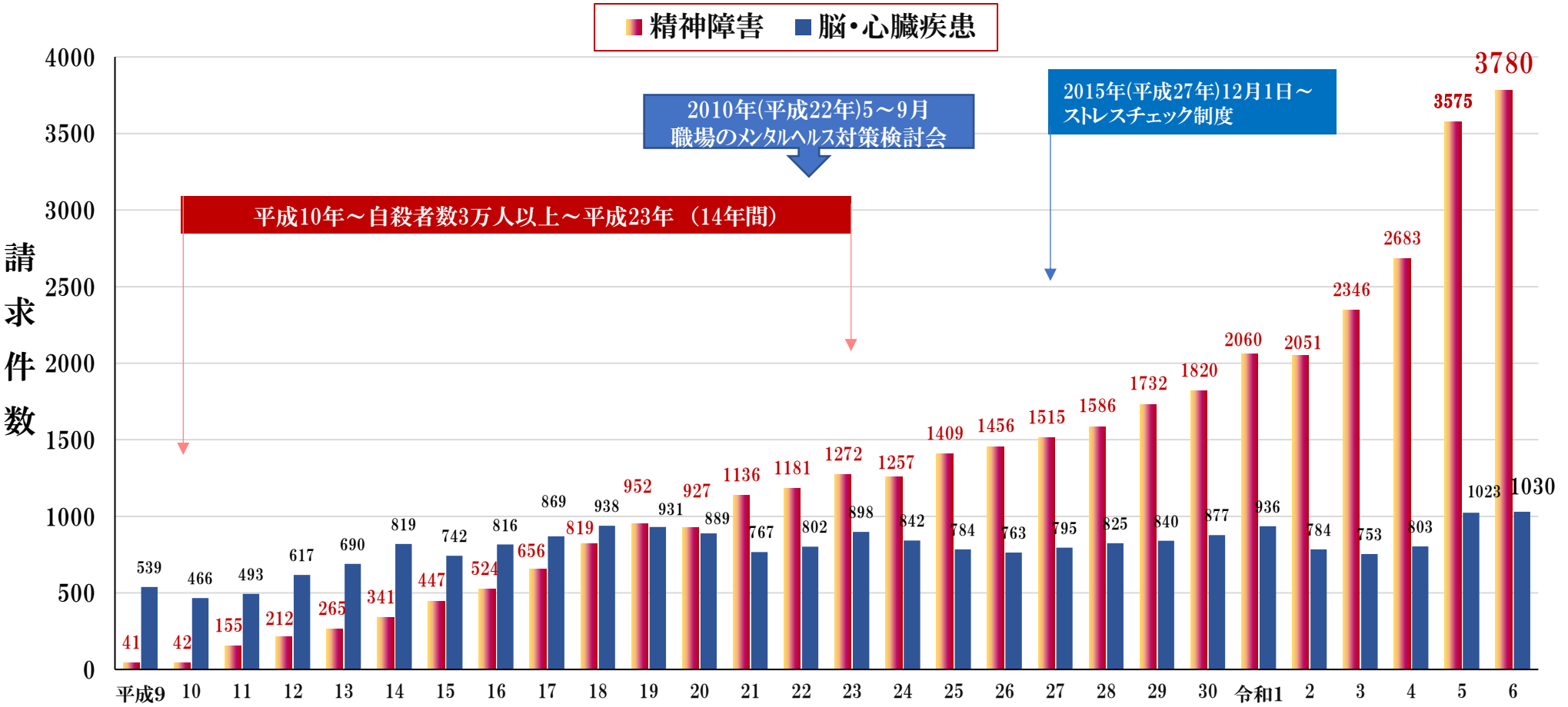
- ◆ 長時間労働に起因しない、健康障害の増加
- ◆ 時間外労働が短時間でも業務起因性を認定

- ◆ 管理職、経営者の健康管理責任の追及
- ◆ 民法による賠償から会社法による賠償へ

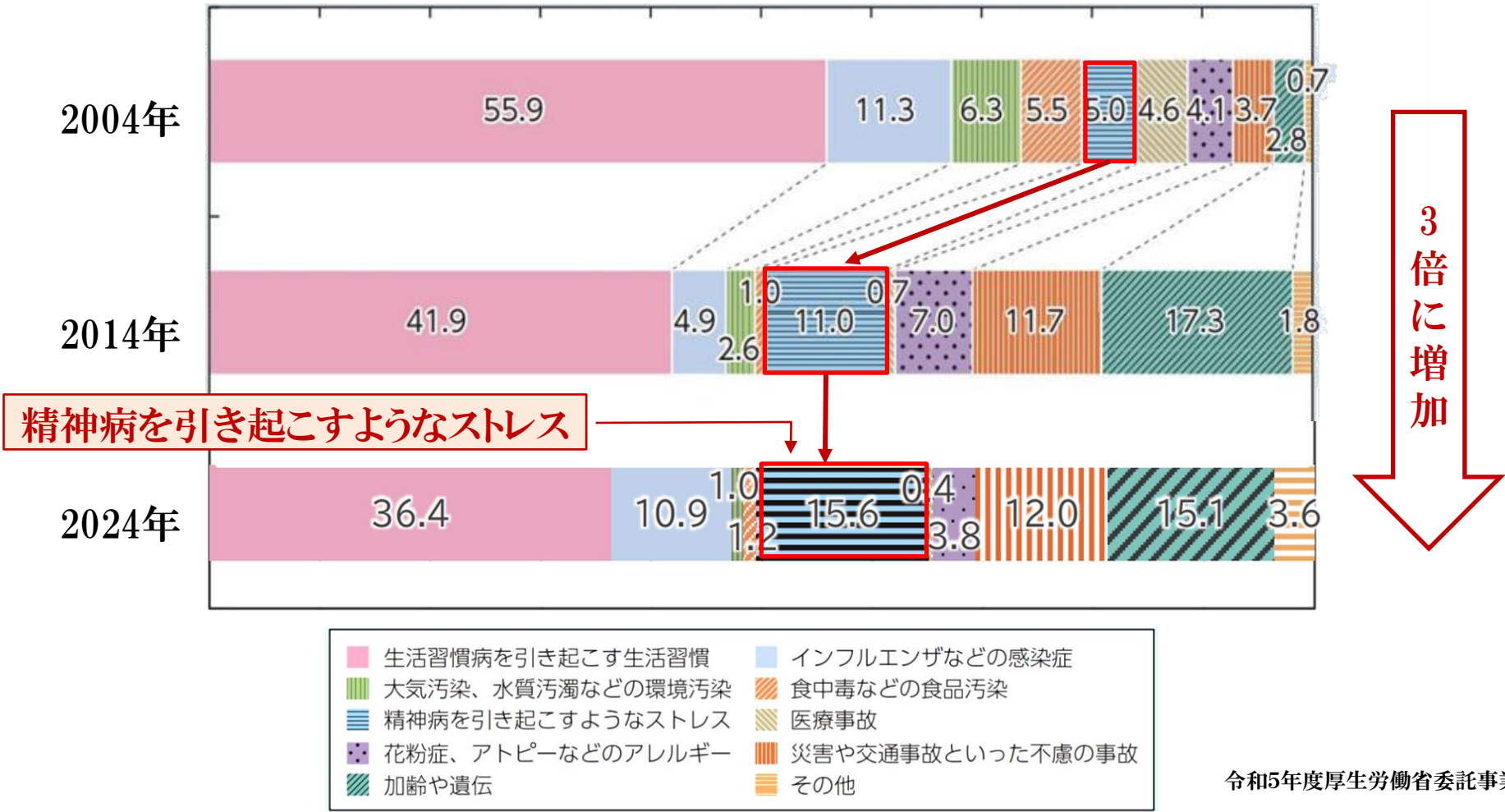
メンタルヘルスケアにおける一次予防の必要性

特定健康診査等と同様に一次予防を重要視

精神障害の労災補償請求件数の推移



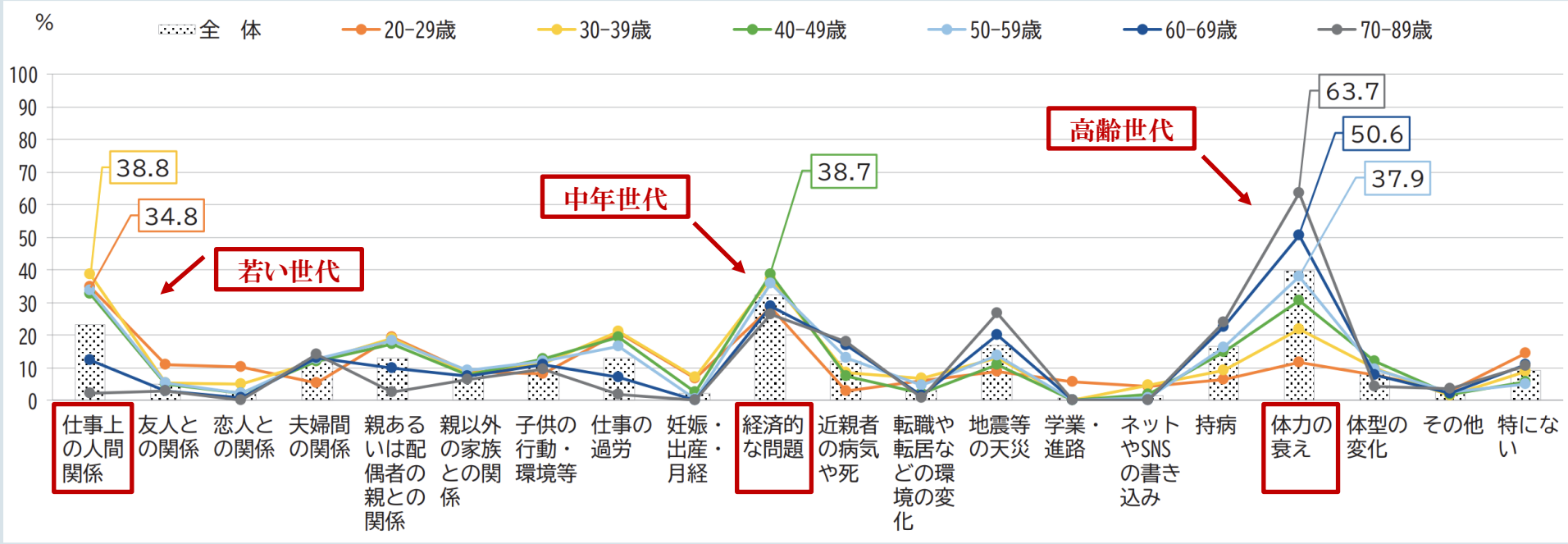
総合的な健康状態にとって最もリスクになること



現代人の「不安」とは



図表 1-4-7 主な不安感の原因に対する回答別割合（年代別）

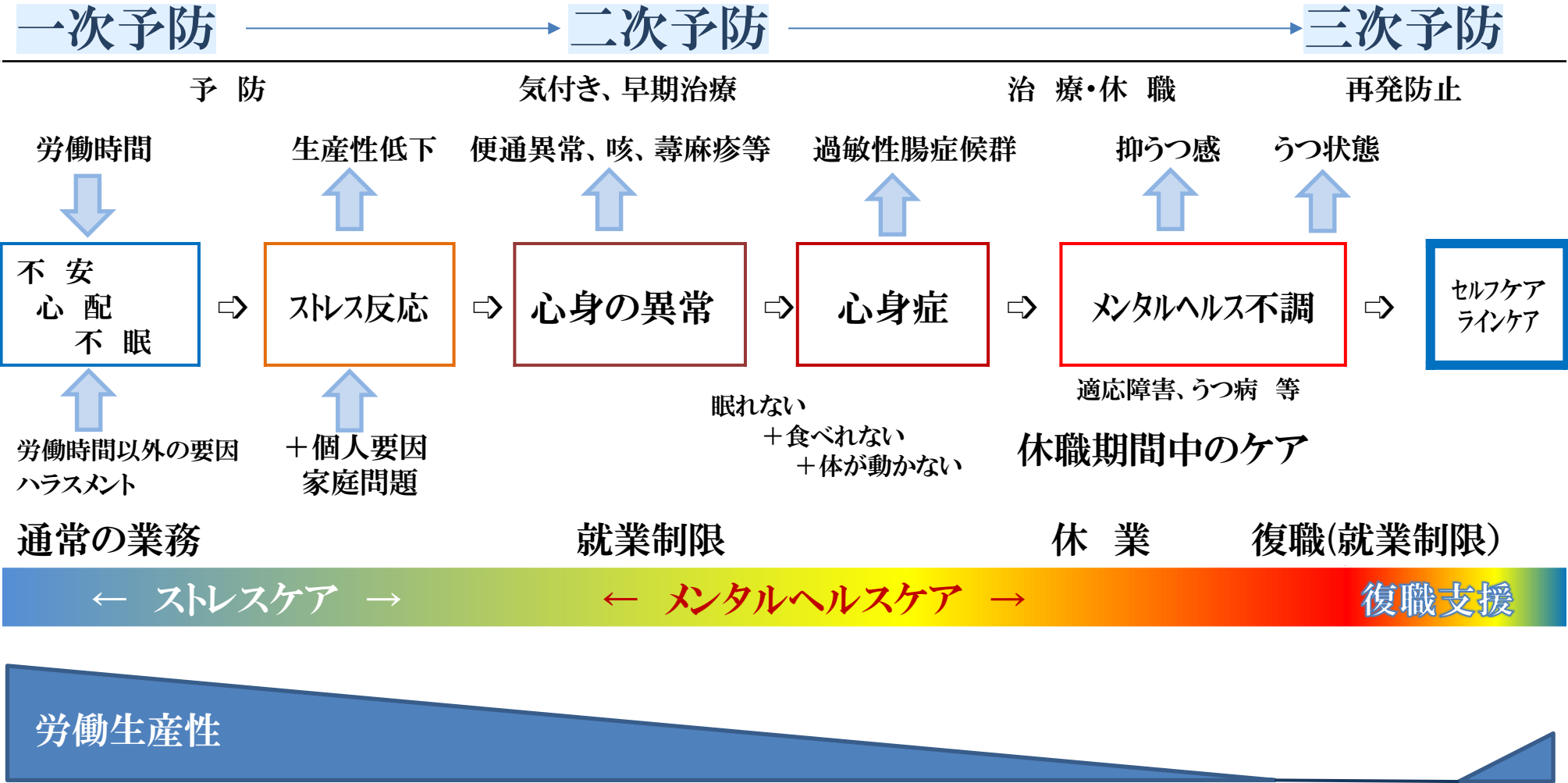


資料：厚生労働省「少子高齢社会等調査検討事業」（2023（令和5）年度）

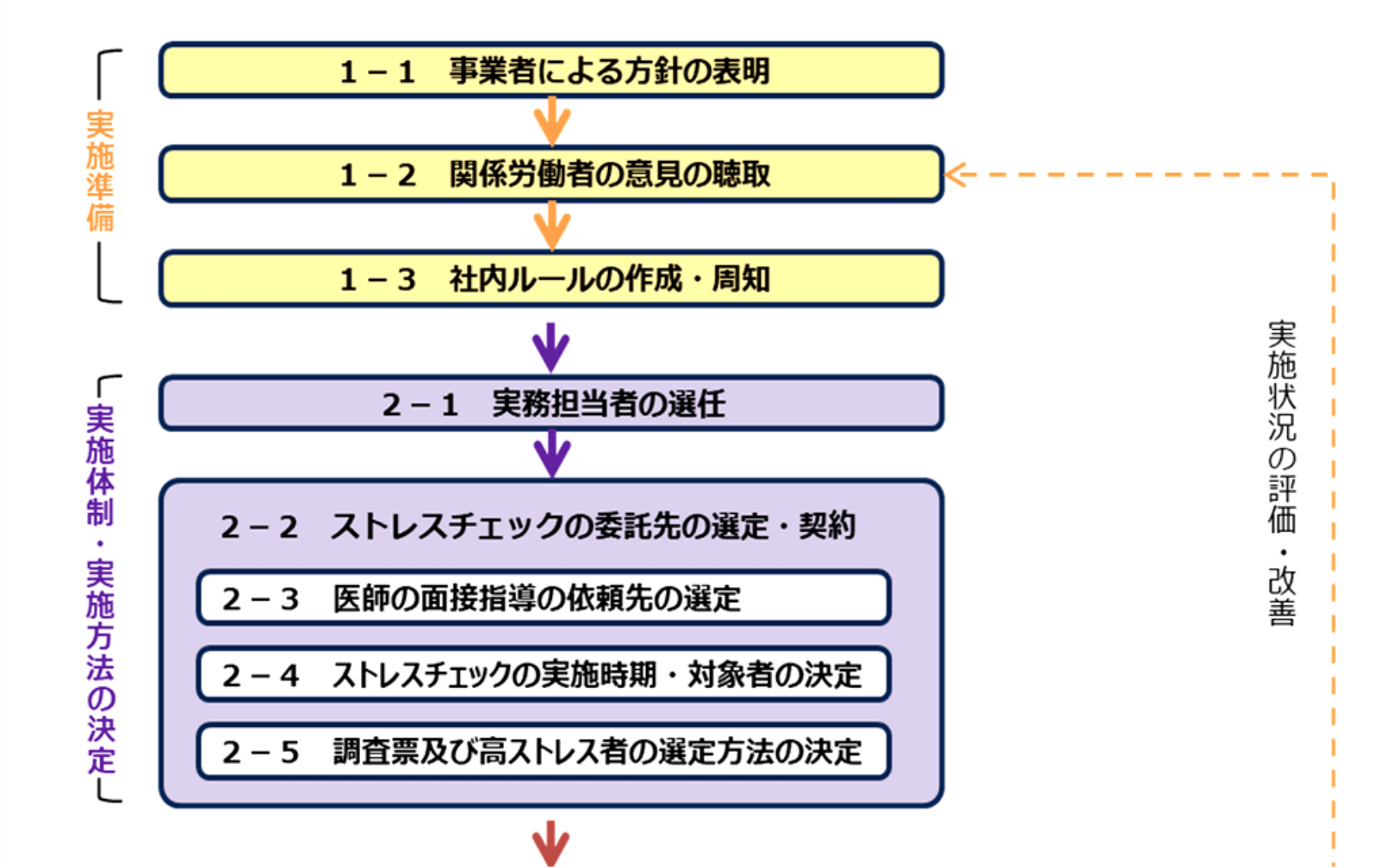
うつ病の身体症状の種類と頻度

よく認められる症状																			
症 状	睡眠障害	食欲不振	疲労感・倦怠感	頭痛・頭重感	性欲減退	呼吸困難感	下痢・便秘	口 喝	体重減少	発汗亢進	身体動揺感	頻 尿	月経異常	心悸亢進	かすみ目	耳鳴り	悪心・嘔吐	背部痛	腹痛・関節痛・胸痛・四肢痛
																			
	眠れない(睡眠障害)				食べれない(食欲不振)				動けない(疲労感)										
出 現 率 (%)	82 〜 100	53 〜 94	54 〜 92	48 〜 89	60 〜 78	9 〜 77	42 〜 76	36 〜 75	58 〜 74	20 〜 71	27 〜 70	60 〜 70	41 〜 60	37 〜 60	23 〜 51	4 〜 49	9 〜 48	20 〜 39	38 30 26 25

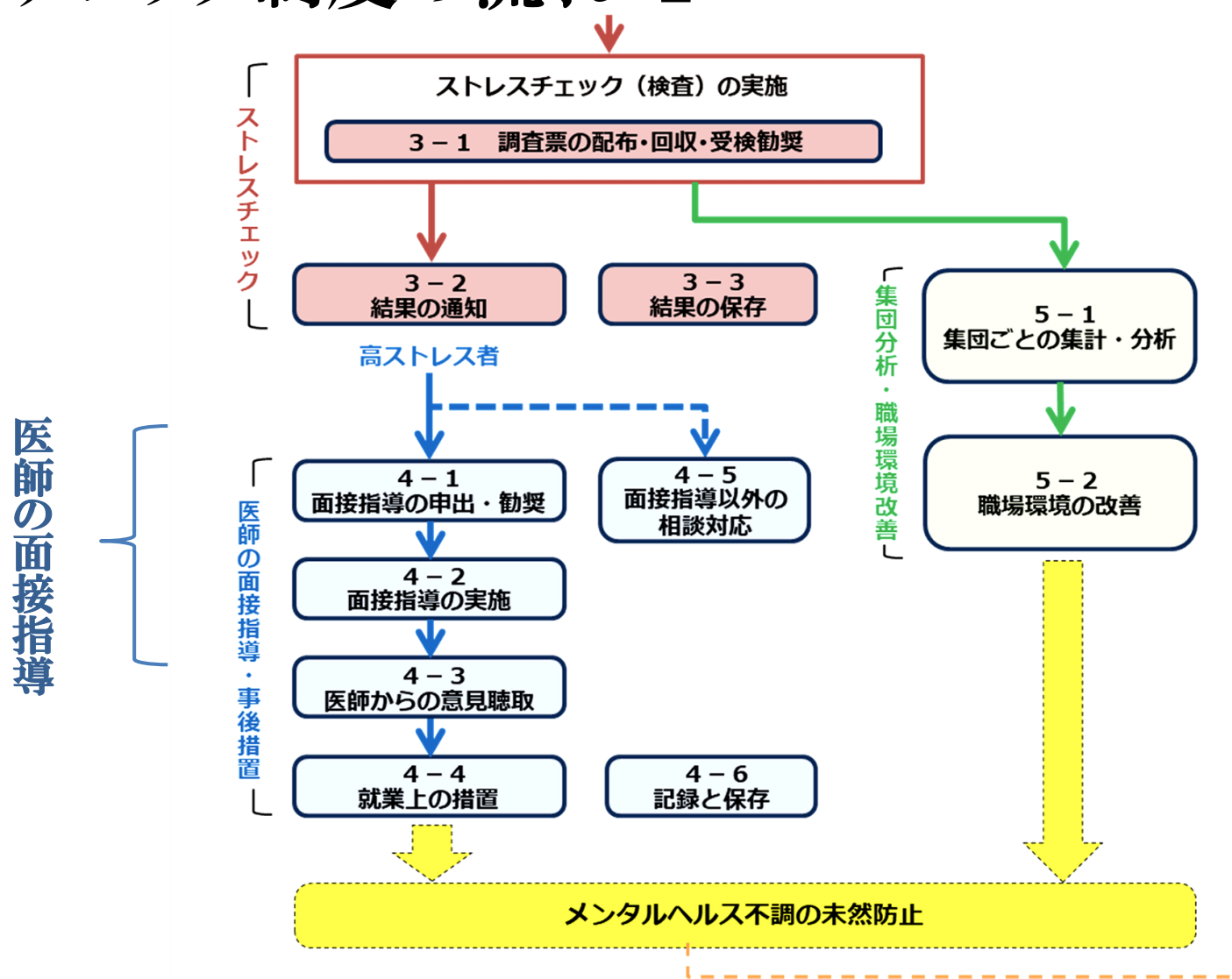
一次予防としてのストレスチェック



ストレスチェック制度の流れ-1



ストレスチェック制度の流れ-2



「職業性ストレス簡易調査票」の項目(57項目)

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
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
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
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
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 働きがいのある仕事だ

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- | | |
|-------------|---------------|
| 1. 活気がわいてくる | 7. ひどく疲れた |
| 2. 元気がいっぱいだ | 8. へとへとだ |
| 3. 生き生きする | 9. だるい |
| 4. 怒りを感じる | 10. 気がはりつめている |
| 5. 内心腹立たしい | 11. 不安だ |
| 6. イライラしている | 12. 落ち着かない |

- | | |
|---------------|---------------|
| 13. ゆうつだ | 22. 首筋や肩がこる |
| 14. 何をするのも面倒だ | 23. 腰が痛い |
| 15. 物事に集中できない | 24. 目が疲れる |
| 16. 気分が晴れない | 25. 動悸や息切れがする |
| 17. 仕事が手につかない | 26. 胃腸の具合が悪い |
| 18. 悲しいと感じる | |

職場で意見を言えますか？
 職場で同僚の変化に気が付きませんか？
 職場の雰囲気は良好ですか？
 上司とのコミュニケーションは？
 職場の環境は快適ですか？
 残業が常態化していませんか？
 退社時はくたくたですか？
 この仕事、私には無理かも？
 この職場、私には無理かも？……………

○を付け

6. 配偶者、家族、友人等
 あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？

7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

D 満足度について

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

【回答肢(4段階)】

- | | |
|---|-------------------------------------|
| A | そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう |
| B | ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった |
| C | 非常に／かなり／多少／全くない |
| D | 満足／まあ満足／やや不満足／不満足 |

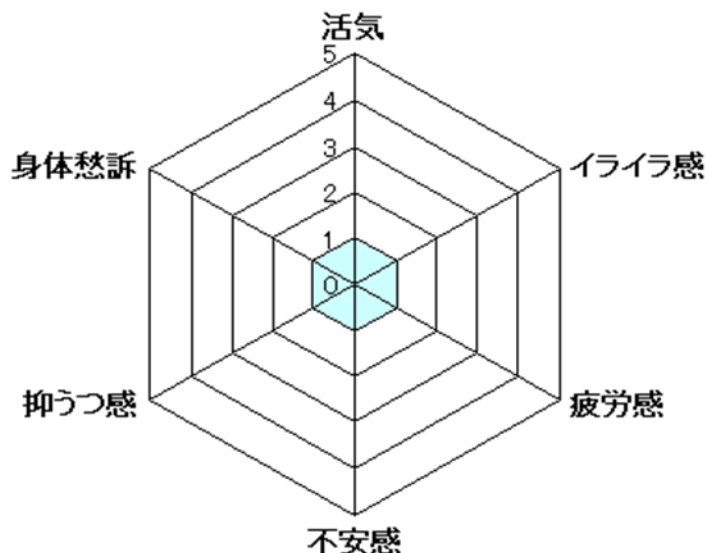
※労働省委託研究「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」(平成7年度～11年度)(班長 加藤正明)

ストレスチェックの結果 30歳、男性

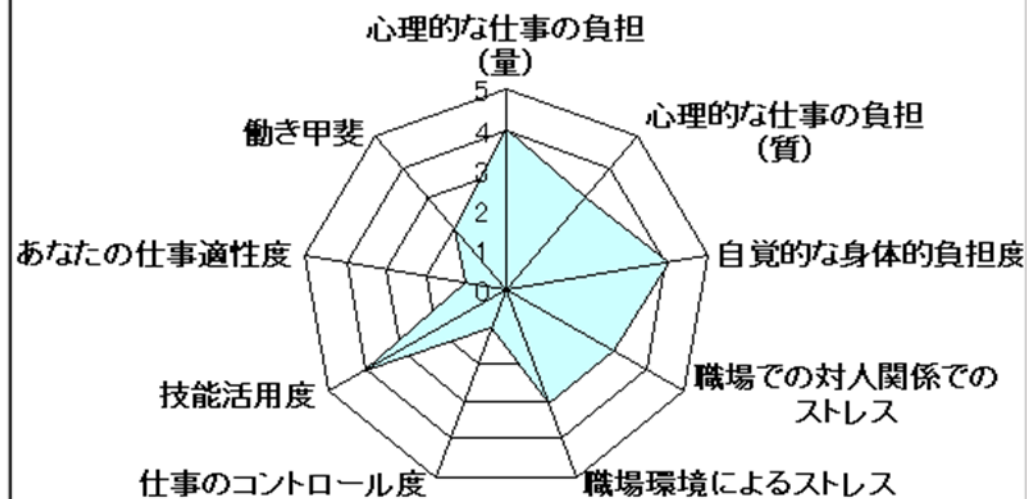
産業医との面接：異動後、仕事の内容が一変した 遠方への出張が多くなった。新しい職場の人達になじめない。子どもが夜泣くことが多く眠れない。→精神科を受診し、薬をだしてもらいのんでいる。主治医の就業に関する意見書を提出してもらおうようにし、産業医面談により就業制限について話合う。

評価点が高い場合は良好な状態を示す

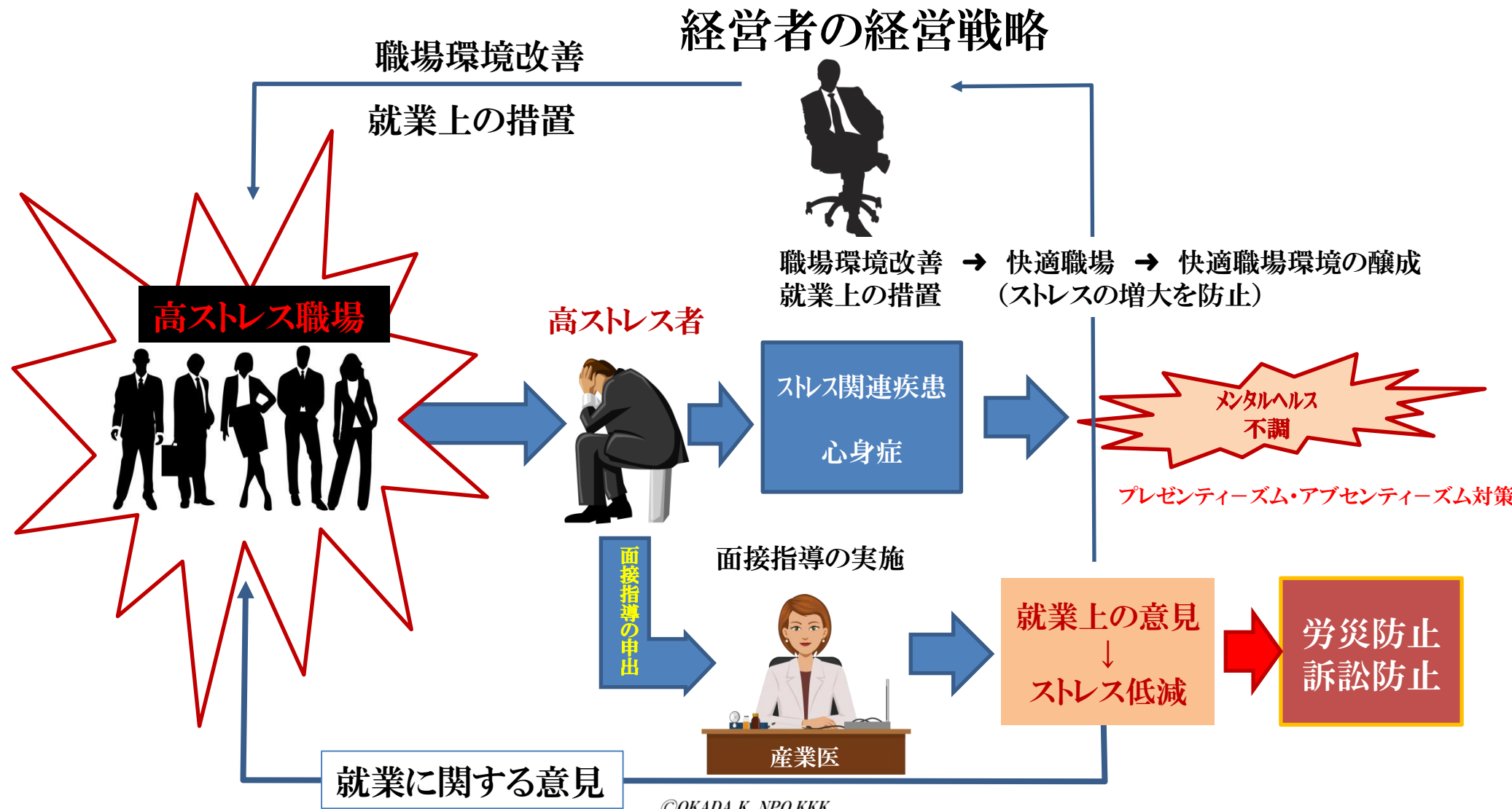
ストレスによっておこる心身の反応



ストレスの原因として考えられる因子



ストレスチェックとリスクマネジメント



心理的な負担(ストレス)の状況の確認の際の観点(例)

持続期間	・ストレスを感じないか、すぐに軽快する。	
	・ストレスを感じることはあるが、長くは続かない。	
	・ ストレスが慢性的に続いている、あるいは今後も続きそう。	○
症状の程度	・ストレスによる症状※がほとんどない。あるいは軽快している。	
	・ストレスによる症状がいくらかある。	
	・ ストレスによる症状がかなりある。あるいはストレスによる不眠または食欲不振がある。	○
本人の悩みや苦痛	・ほとんどない。	
	・いくらかある。	
	・ 強い。	○
仕事や生活の支障	・ほとんどない。	
	・いくらかある。	
	・ かなりある。	○



※「症状」とは、気分や体調の不調(抑うつ感、不安感、疲労、頭痛等)をいう。

うつ病の簡便な構造化面接法

(Brief Structured Interview for Depression;BSID)

B1 この2週間以上、毎日のように、ほとんど1日中ずっと憂うつであったり沈んだ気持ちでいましたか？
(いいえはい)

B2 この2週間以上、ほとんどのことに興味がなくなっていたり、大抵いつもなら楽しめていたことが楽しめなくなっていましたか？
(いいえはい)

■ チェックポイント1:

- ・ B1またはB2のどちらかが「はい」であるである場合→下記の質問にすすむ
- ・ B1またはB2のどちらかが「いいえ」であるである場合→面接終了（うつ病を疑わない）



B3 この2週間以上、憂うつであったり、ほとんどのことに興味がなくなっていた場合、あなたは：

- a 毎晩のように、睡眠に問題（たとえば、寝つきが悪い、真夜中に目が覚める、朝早く目覚める、寝過ぎてしまうなど）がありましたか？ (いいえはい)
- b 毎日のように、自分に価値がないと感じたり、または罪の意識を感じたりしましたか？ (いいえはい)
- c 毎日のように、集中したり決断することが難しいと感じましたか？ (いいえはい)

■ チェックポイント2:

- ・ B1～B3（a～c）の合計5つの質問に、少なくともB1とB2のどちらかを含んで、3つ以上「はい」がある→大うつ病エピソードの疑い
- ・ それ以外→面接終了（うつ病を疑わない）

就業上の措置に関する意見

**紹介状作成
就業上の措置**

高ストレスの原因を確認

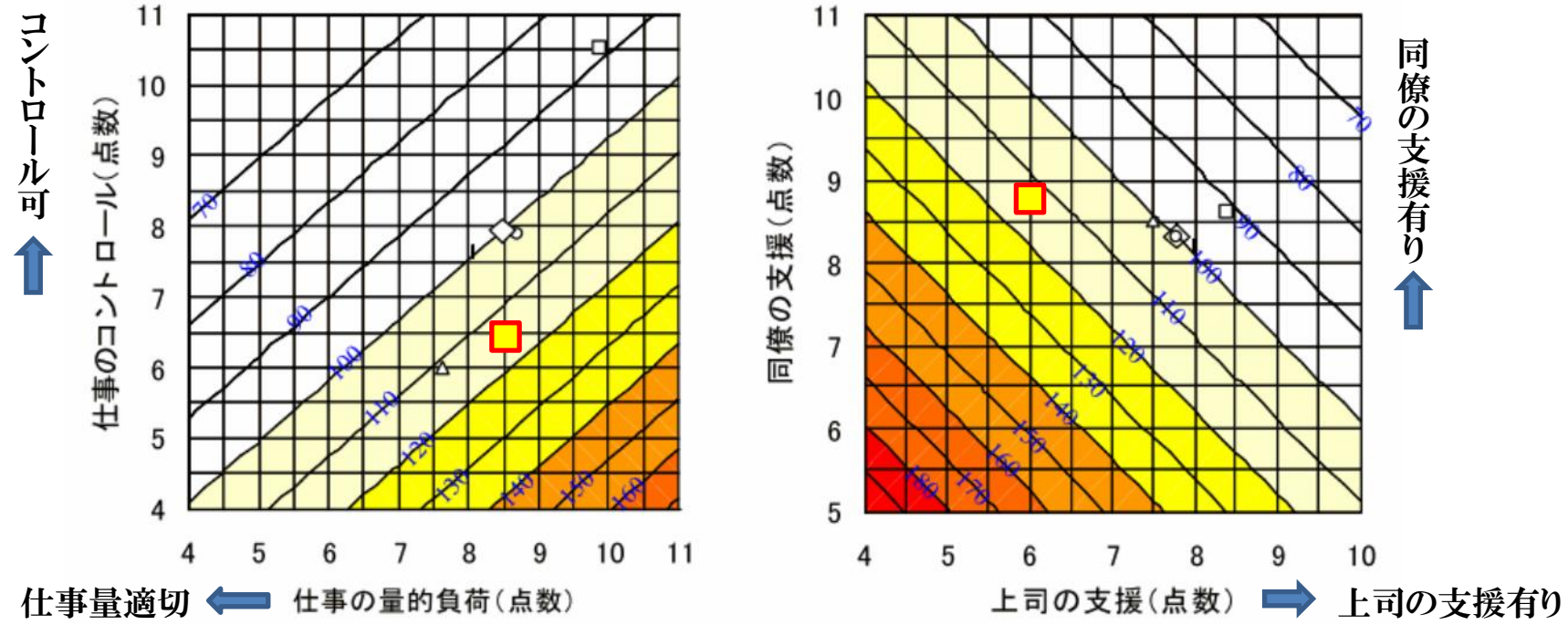
高ストレスの原因	意見書の記載(例)
○職務適性	・適正配置を検討することが必要です
○残業時間等の問題	・長時間労働にならないよう配慮が必要です ・出張の頻度を調整してください
○人間関係の問題 ・職場の人間関係 ・上司との関係 ・同僚との関係	・職場環境の調整が必要です ・上司の部下に対する対応について配慮が必要です ・職務について上司との連携が必要です ・職場において良好なコミュニケーションを図ることが必要です
○職場の物理的環境の問題	・職場の温度・湿度などの環境整備が必要です
○仕事の進捗の問題	・職務について適切な指導が必要です
○労働基準法上の問題	・休憩時間が確保できるよう配慮してください ・休日労働を減らすよう配慮が必要です
○疾病治療の問題	・疾病治療中であるので定期的な受診の機会が必要です
○ストレス原因が軽減・消失	・ストレス要因が軽減していますが、経過観察が必要です

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く事業者が講ずべき措置に関する指針

面接指導の結果についての医師からの意見の聴取
下表に基づく就業区分及びその内容に関する医師の判断

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	—
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養等のため、休暇又は休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

仕事のストレス判定図の使用法



職場名	対象者数	主な作業内容
経理課	20人	事務、伝票処理
尺度名	平均点	読み取った健康リスク
仕事の量的負担	8.5	(A)108
仕事のコントロール	6.4	
上司の支援	6.0	(B)112
同僚の支援	8.8	
総合した健康リスク $[(A) \times (B) / 100]$		121

仕事の負荷が適切であっても、上司、同僚の支援が不十分だと、職場のストレス度は高くなる。逆に、仕事量が多くても、上司、同僚の支援が十分だと、職場のストレス度は低くなる。

ストレスチェックの活用方法と企業におけるラインケア

働く人のストレスとその対応

- 1 現代社会における働く人のストレス
- 2 職場に内在するストレス**
- 3 ラインによるストレスケア



ストレスチェックの活用

働く上で健康課題に関して困ったこと-1

◆働く上で健康課題に関して困ったこと

1

男女とも20～50代では「ストレスなどメンタルに関わる悩みが言い出しにくい」が最も高く、男女とも2割。
60代では「自分が休もうとしても代わりに任せられる人がいない」が16%程度で最も高い。

→報告書中49ページ掲載

2

「ストレスなどメンタルにかかわる悩みが言い出しにくい」については、若い年代で高い傾向があり、特に女性20-39歳では26%と、男性に比べて高い。「自分が休もうとしても代わりに任せられる人がいない」も、女性の方が5%ポイント以上高い。

→下図参照

3

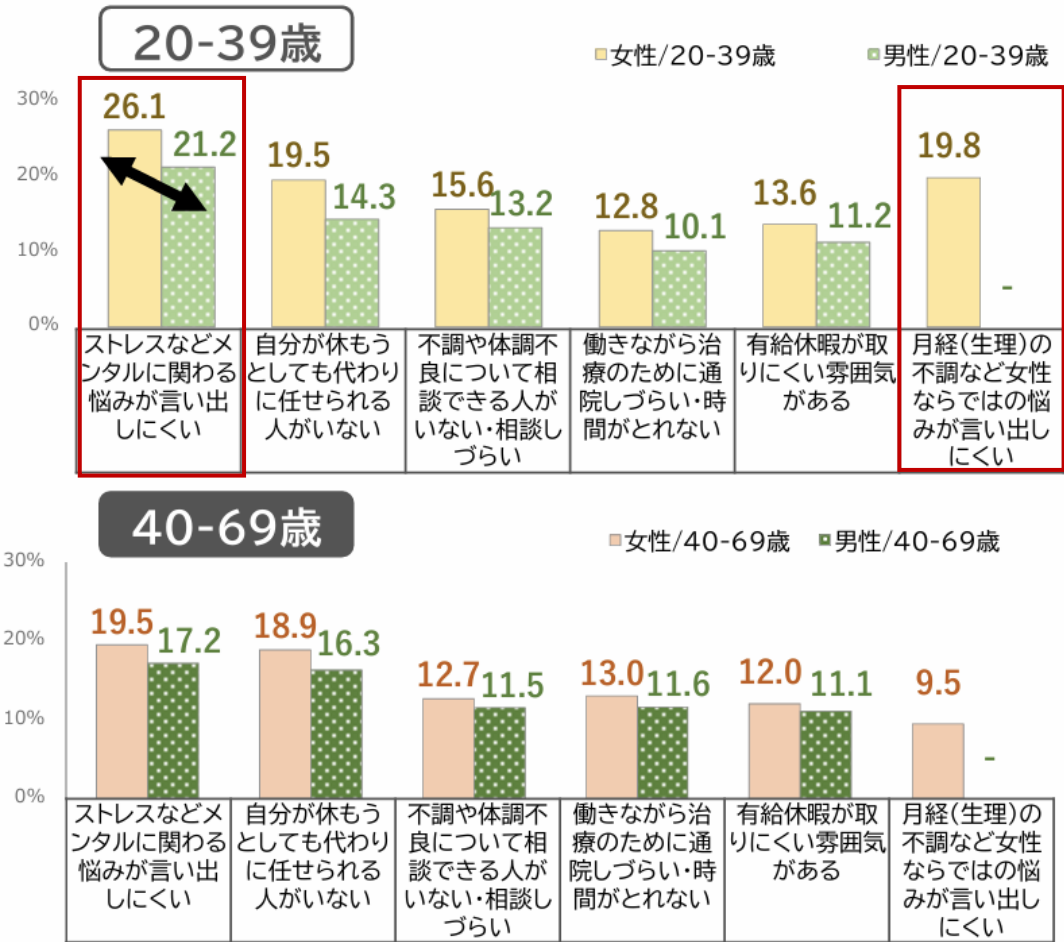
女性の年代別では、「月経(生理)の不調など女性ならではの悩みが言い出しにくい」について、20-39歳では2割が挙げており、全体でも2番目に高い。

→下図参照

心の健康問題は上司と共有できない ⇒ 会社を休む or 退職する

働く上で健康課題に関して困ったこと-2

【働く上で健康課題に関して困ったこと】



健康問題の早期発見の糸口

仕事	勤怠状況-遅刻、早退、欠勤の増加 体調がよくないと気づいていた場合の無断欠勤 進捗状況がよくない、結果が出てこない 不自然な言動-元気がない、会話が成立しない		業務の進捗状況 ↓ 気づく
健康	不定愁訴が多い-頭痛、肩こり、疲れる・・・ 睡眠がとれていない-午前中の集中力低下 食欲がなさそう-昼食をとらない 動作が緩慢-パソコンをじっと見ている		3つそろとう 心の健康問題 ・眠れない ・食べれない ・動けない
個人要因	健康問題-疾病(本人、家族、・・・) 経済的問題-借金、多重債務、ギャンブル 家庭問題-親子、夫婦、子供・・・ 地域問題-隣近所の問題		実は、・・・ ↓ 心身の不調

心理的安全性 Psychological Safety

心理的安全性は、単なる職場の個性ではなく、リーダーが生み出せるし生み出さなければならない職場の特徴だということである。



Amy C. Edmondson
Professor Harvard Business School

心理的安全性に関する意識調査

1. このチームでミスをしたら、きまって咎められる。(R)
2. このチームでは、メンバーが困難や難題を提起することができる。
3. このチームの人々は、ほかと違っていることを認めない。(R)
4. このチームでは、安心してリスクを取ることができる。
5. このチームのメンバーには支援を求めにくい。(R)
6. このチームには、私の努力を踏みにじるような行動を故意にする人は誰もいない。
7. このチームのメンバーと仕事をするときは、私ならではのスキルと脳力が高く評価され、活用されている。

ストレスチェックの活用方法と企業におけるラインケア

働く人のストレスとその対応

- 1 現代社会における働く人のストレス
- 2 職場に内在するストレス
- 3 **ラインによるストレスケア**



ラインによるケア

なぜ「ラインによるケア」が必要になったのでしょうか

過去の判例から、管理職が



☑部下の労務管理ができなかった

⇒心理的負荷⇒メンタルヘルス不調発症(発症の原因)

【最高裁差戻審(東京高裁)にて、約1億6,800万円の和解金】

☑部下のメンタルヘルス不調に気づけなかった

⇒予知と結果回避ができなかった

【1億1111万2215円の損害賠償金】

管理職のメンタルヘルスケアに関する知識が十分ではなかった

「いつもと違う部下」

平成 18 年 3 月 31 日 健康保持増進のための指針公示第 3 号
改正 平成 27 年 11 月 30 日 健康保持増進のための指針公示第 6 号

人のケア

- 遅刻、早退、欠勤が増える
- 休みの連絡がない(無断欠勤がある)⇒判例
- 残業、休日出勤が不釣り合いに増える
- 仕事の能率が悪くなる。思考力・判断力が低下する
- 業務の結果がなかなかでてこない
- 報告や相談、職場での会話がなくなる(あるいはその逆)
- 表情に活気がなく、動作にも元気がない(あるいはその逆)
- 不自然な言動が目立つ⇒判例
- ミスや事故が目立つ
- 服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする

「いつもと違う部下」

を知るためには、

「いつもの部下」

を知ることが必要。

そのためには？

管理職の3つのコミュニケーション

作業管理

健康管理

仕事から離れて

ワークコミュニケーション



ヘルスコミュニケーション



プライベートコミュニケーション



心理的安全性⇒



業務の進捗の把握
遅れている場合は
⇒「仕事進んでいる？」

仕事ができる

遅刻、早退、欠勤
元気なさそう
⇒「どうしたの？」

心身とも健康

⇒「昔、テニス部、
A君の趣味は？」

楽しい職場

働く人の健康問題は



メンタルヘルスケアの取組み

一次予防 ストレスチェックとその対応



メンタルヘルス不調となることを未然に防止する

「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」(「ストレス指針」)(平成27年4月15日)

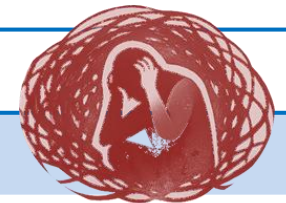
二次予防 気づきと早期発見—4つのケア



メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(「メンタルヘルス指針」)(平成18年3月31日 健康保持増進のための指針公示第3号)

三次予防 円滑な職場復帰—職場復帰支援プログラム



メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する

「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)