

事例から学ぶ失敗しない ストレスチェック

～運用と結果の活用上でのよくある問題や失敗事例を
もとにストレスチェックの改善方法について解説～

1. ストレスチェックの手順
2. ストレスチェックで失敗していませんか？
 - ✓ 実施事務従事者にまつわる失敗事例
 - ✓ 産業医面談にまつわる失敗事例
 - ✓ 従業員の回答率にまつわる失敗事例
 - ✓ 集団分析にまつわる失敗事例
3. ストレスチェックを効果的に行う方法



ストレスチェックの手順



実施事務従事者



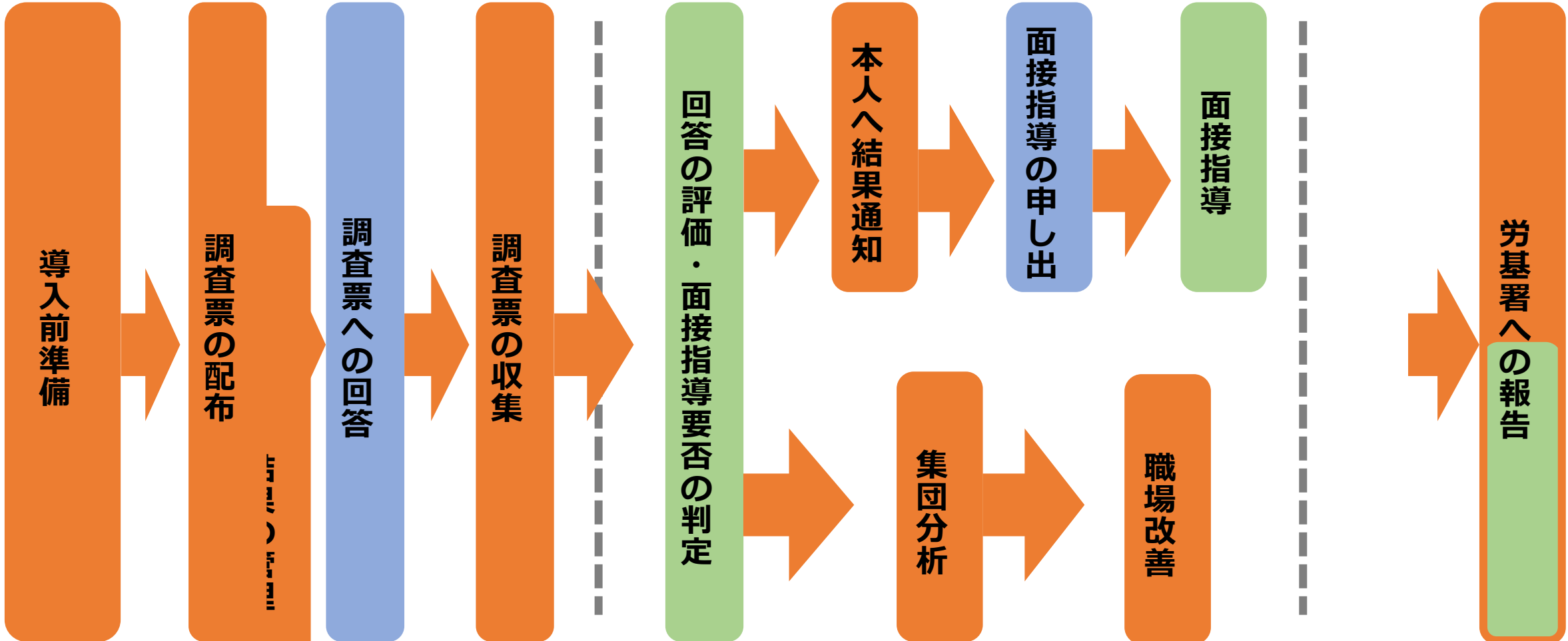
産業医



従業員

実施

実施後の対応



実施事務従事者にまつわる失敗事例

事例①A子さん


先日、部署の上司との定期的な評価面談で「最近ストレスがたまってるみたいだな？」と尋ねられました。

周囲にはストレスのことは話していないかったので、不思議に思っていると、後々わかったことですが、上司はストレスチェックの結果を把握しているとのことでした。

上司に言いづらかった業務の負担や悩みなどを共有出来て正直少しほっとしている部分もありますが、回答を通じて業務への不満をぶつけていると思われる気がして、個人評価等へのネガティブな影響が出ないか心配になっています。

事例①A子さん

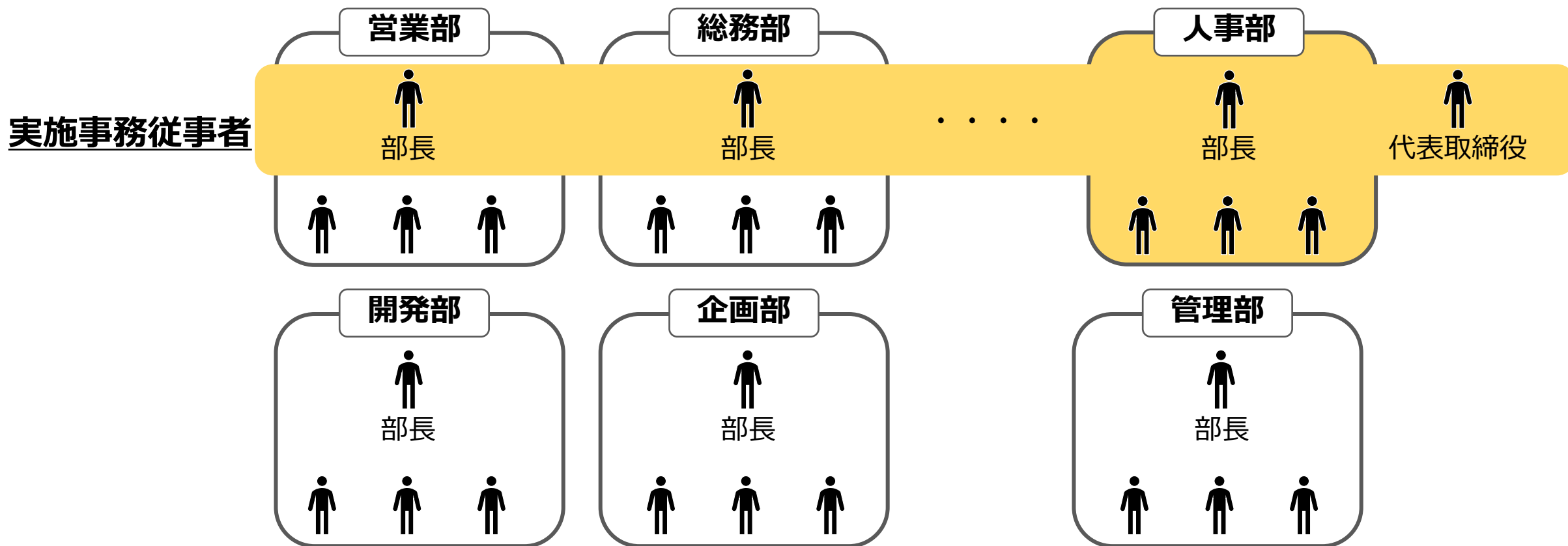
先日、部署の上司との定期的な評価面談で「最近ストレスがたまってるみたいだな？」と尋ねられました。

周囲にはストレスのことは話していなかったのですが、不思議に思っていると、後々わかったことですが、上司はストレスチェックの結果を把握しているとのことでした。 

上司に言いづらかった業務の負担や悩みなどを共有出来て正直少しほっとしている部分もありますが、回答を通じて業務への不満をぶつけていると印象を持たれてしまった気がして、個人評価等へのネガティブな影響が出ないか心配になっています。

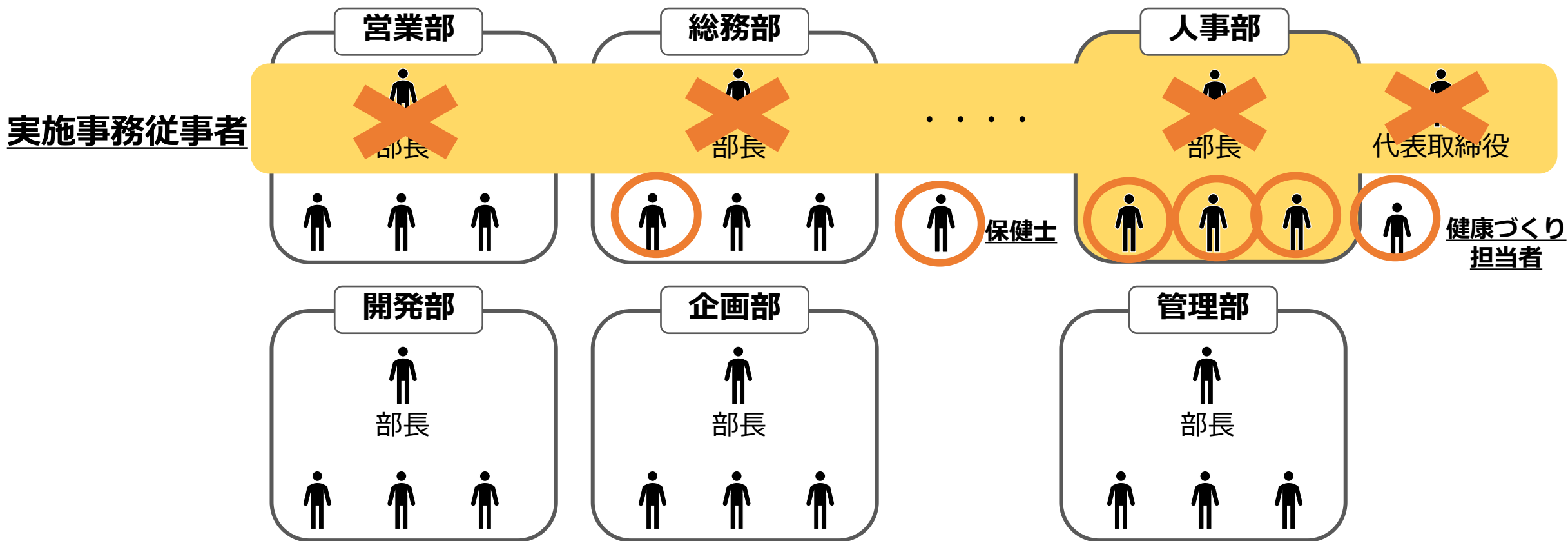
事例①問題

→人事権をもつ従業員が実施事務従事者となっている



事例① 改善策

→ 実施事務従事者を人事権のない人事・総務部の社員、保健士に限定



事例②B子さん

私は長年勤めてきた部署で今年から係長に昇進しました。

これまでの業務に加え、部下のマネジメントや新たなクライアント先の開拓等の重責のある業務を任せられることになり、業務負荷も多く、ストレスのある日々を過ごしていました。

そんなある日、入社時より仲の良い他部署の同期から「最近ストレスがたまってるんだってな、人事から聞いたぞ。何か手伝えることはないか？」と話しかけられました。気遣ってくれる気持ちは非常にうれしかったものの、人事に直接相談したわけでもないのに、人事から同僚へと私のストレスに関する話がなされていることに疑問を感じました。

事例②B子さん

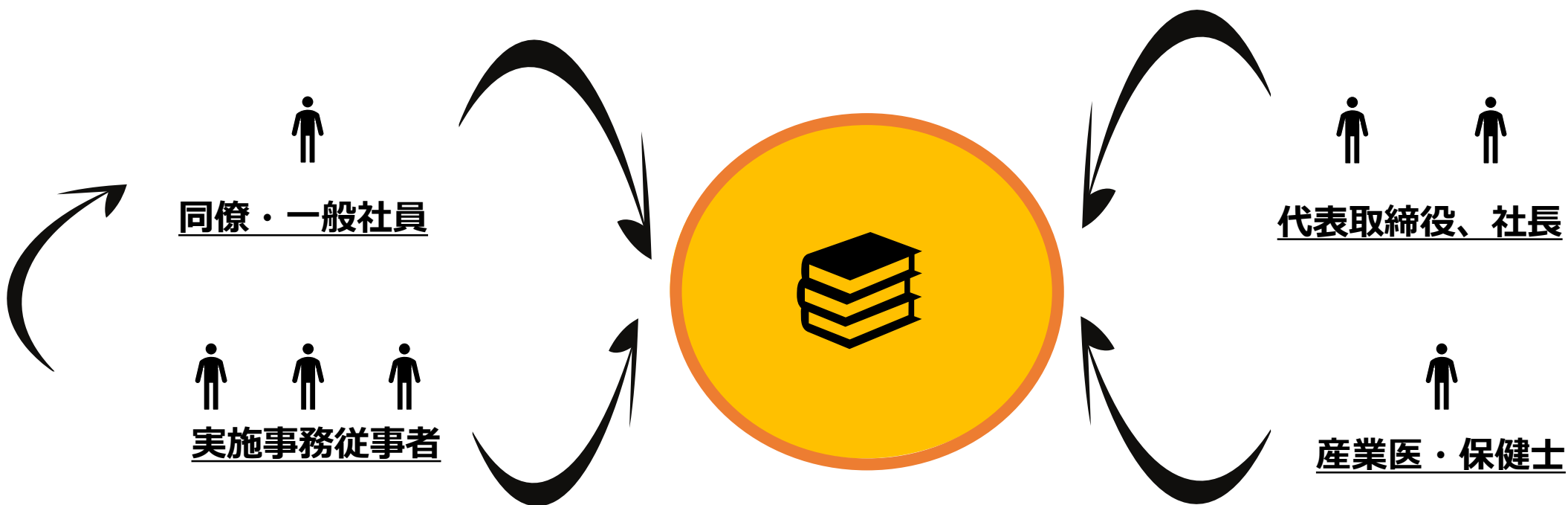
私は長年勤めてきた部署で今年から係長に昇進しました。

これまでの業務に加え、部下のマネジメントや新たなクライアント先の開拓等の重責のある業務を任せられることになり、業務負荷も多く、ストレスのある日々を過ごしていました。

そんなある日、入社時より仲の良い他部署の同期から「最近ストレスがたまってるんだってな、人事から聞いたぞ。何か手伝えることはないか？」と話しかけられました。気遣ってくれる気持ちは非常にうれしかったものの、人事に直接相談したわけでもないのに、人事から同僚へと私のストレスに関する話がなされていることに疑問を感じました。

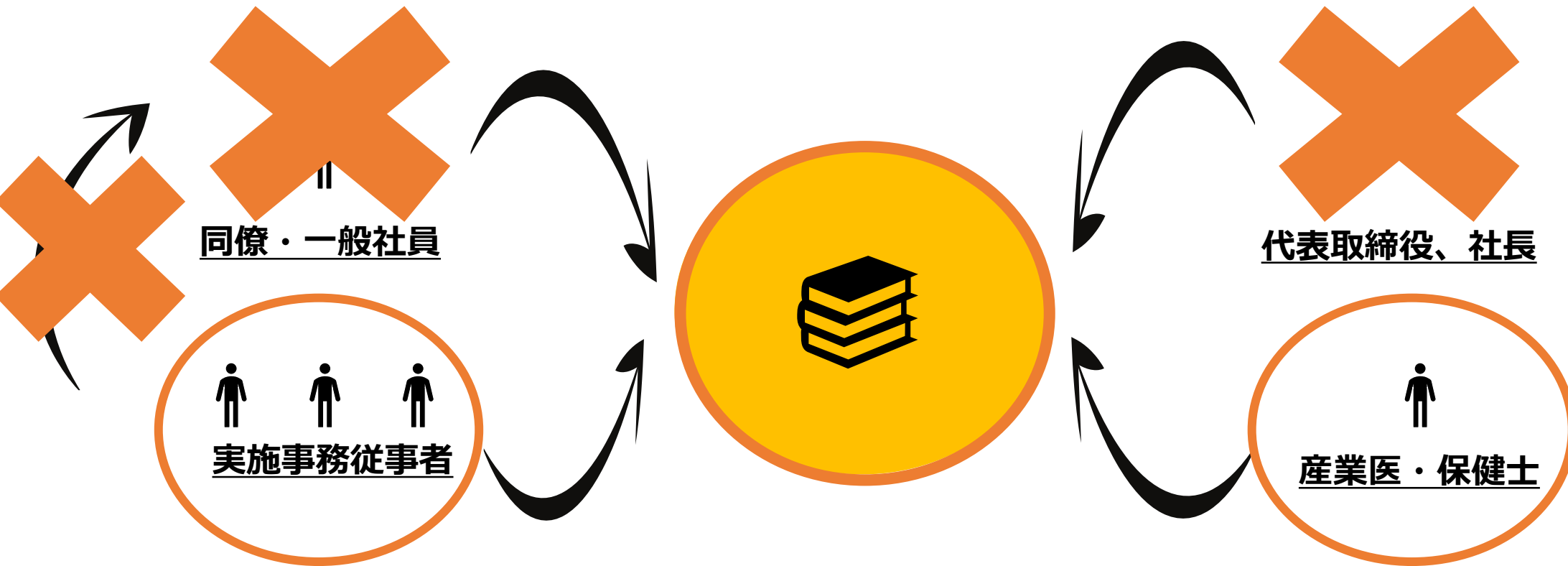
事例②問題

→要配慮個人情報として慎重な取り扱いがなされておらず、一般の社員にも結果が共有されるなど結果の管理が不十分



事例②改善策

→ストレスチェックの結果を厳格に管理し、結果を閲覧できる社員を限定、情報漏洩の防止に努める



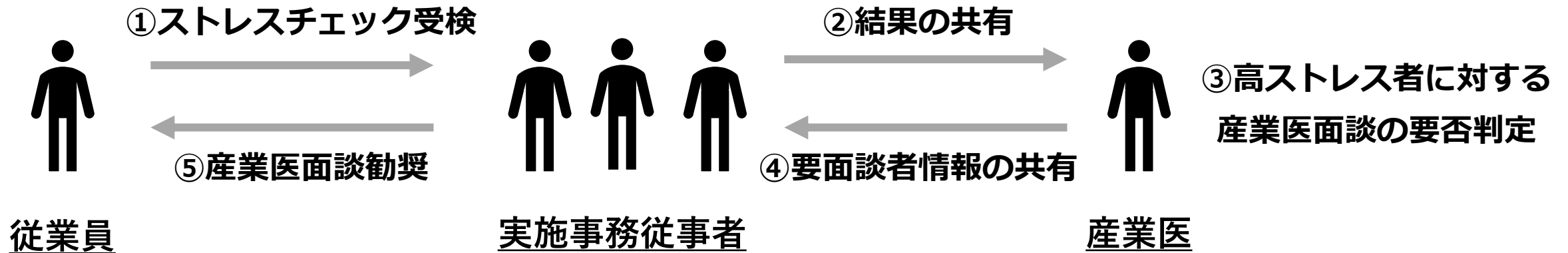
産業医面談にまつわる失敗事例

課題

産業医面談の
実施率が低い



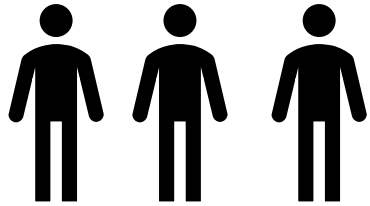
産業医面談にまつわる失敗事例



産業医面談を申し込まない社員の声

- 面倒くさい・・・
- 受けてみてもよいが、何をすればよいのかわからない。
- 産業医面談の調整方法がわからない。
- 業務との折り合いがつかず、就業中に面談を受けることが難しいと感じている。
- 産業医面談を受けることで上司からネガティブな評価をされることが怖い。

実施事務従事者



従業員



人事・労務

保健士

健康づくり担当者



産業医面談勧奨

改善策A：面談勧奨方法の改善

改善策B：面談勧奨メール内容の改善

事前の取り組み

改善策C：産業医面談の詳細を公表

改善策D：就業時間認定とその周知

改善策E：不利益取扱いの禁止の明記と周知

改善策

A：個人面談、電話で案内

B：容易に産業医面談の申込ができるフォーマットを作成

C：産業医面談の詳細を公表し、容易に面談を行える旨を周知する

D：産業医面談にかける時間を就業時間認定するとともにその旨を事前に周知する

E：面談をうけることによる不利益な取扱いを禁止することを明記しその旨を周知する

従業員への回答にまつわる失敗事例

課題

従業員の回答率が低い



事例①：産業医が指定した調査票を実施事務従事者が全対象者に直接配り、回収ボックスを通じて従業員の回答結果を収集している。

一定期間を経て集計した後、未回答者に対しては直接的にリマインドを行い、回答を促すようにしている。

事例①：産業医が指定した調査票を実施事務従事者が全対象者に直接

配り、回収ボックスを通じて従業員の回答結果を収集している。

一定期間を経て集計した後、未回答者に対しては直接的にリマインド

を行い、回答を促すようにしている。

事例①：産業医が指定した調査票を実施事務従事者が全対象者に直接

~~→~~ **WEB受検 or WEB受検 + 紙受検**

配り、回収ボックスを通じて従業員の回答結果を収集している。

~~→~~ **データのアップロードによる集計、多様な提出方法を整備**

一定期間を経て集計した後、未回答者に対しては直接的にリマインド

~~→~~ **迅速な集計とリマインド、効果的な受検勧奨フォーマットを作成**
を行い、回答を促すようにしている。

事例②：複数事業場のそれぞれで実施事務従事者を配置し、調査票の配布と回収を直接行っている。また各部署の上長から各部署の従業員に対して定期的に受検勧奨のリマインドを行っている。各事業場で結果を回収した後は、本社の担当者へ結果を送付し、産業医に結果を確認してもらっている。

事例②：複数事業場のそれぞれで実施事務従事者を配置し、調査票の配布と回収を直接行っている。また各部署の上長から各部署の従業員 に対して定期的に受検勧奨のリマインドを行っている。 各事業場で結果を回収した後は、本社の担当者へ結果を送付し、産業医に結果を確認してもらっている。

事例②：複数事業場のそれぞれで実施事務従事者を配置し、調査票の

配布と回収を直接行っている。また各部署の上長から各部署の従業員



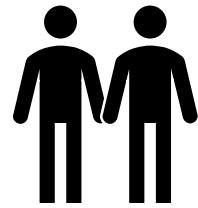
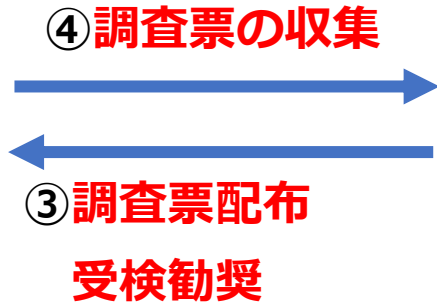
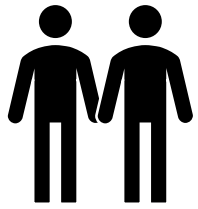
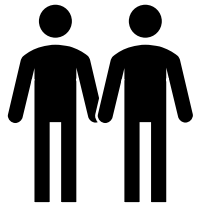
に対して定期的に受検勧奨のリマインドを行っている。各事業場で結

→ **人事権を持つ者が回答を見ることがないことを説明、上長への教育**

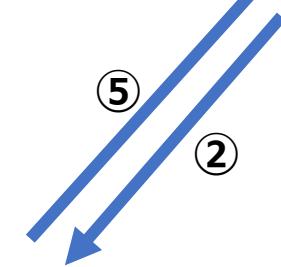
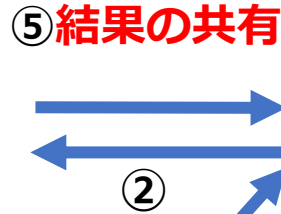
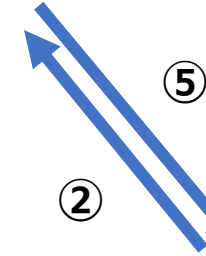
果を回収した後は、本社の担当者へ結果を送付し、産業医に結果を確

認してもらっている。

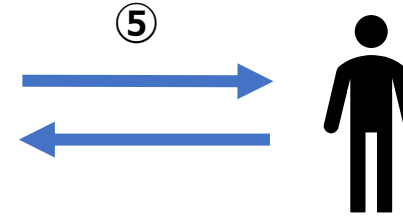
従業員



実施事務従事者



産業医



① ストレスチェックに使用する調査票の選定

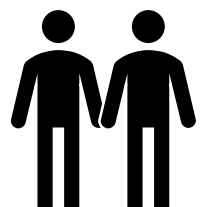
② 調査票の共有

ストレスチェック実施体制の構築

従業員



- ・多様な提出方法の整備
- ・データのアップロード

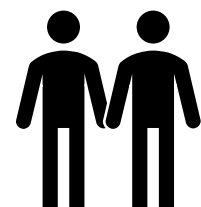


④ 調査票の収集

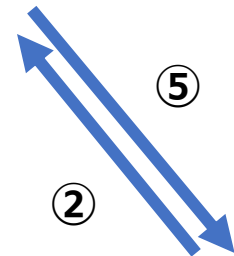
③ 調査票配布

受検勧奨

- ・効果的な受検勧奨フォーマットを作成



実施事務従事者



⑤

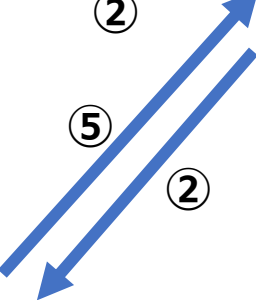
②



⑤ 結果の共有



②

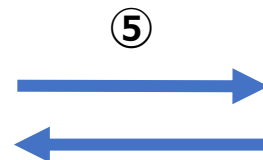


⑤

②

産業医

- ・迅速な集計とリマインド



⑤

① ストレスチェックに使用する調査票の選定

② 調査票の共有

ストレスチェック実施体制の構築

- ・WEB受検などの効率的な受検方法を検討
- ・就業時間の受験を容易にする仕組み作り

- ・上長への教育
- ・ストレスチェック制度に関する研修

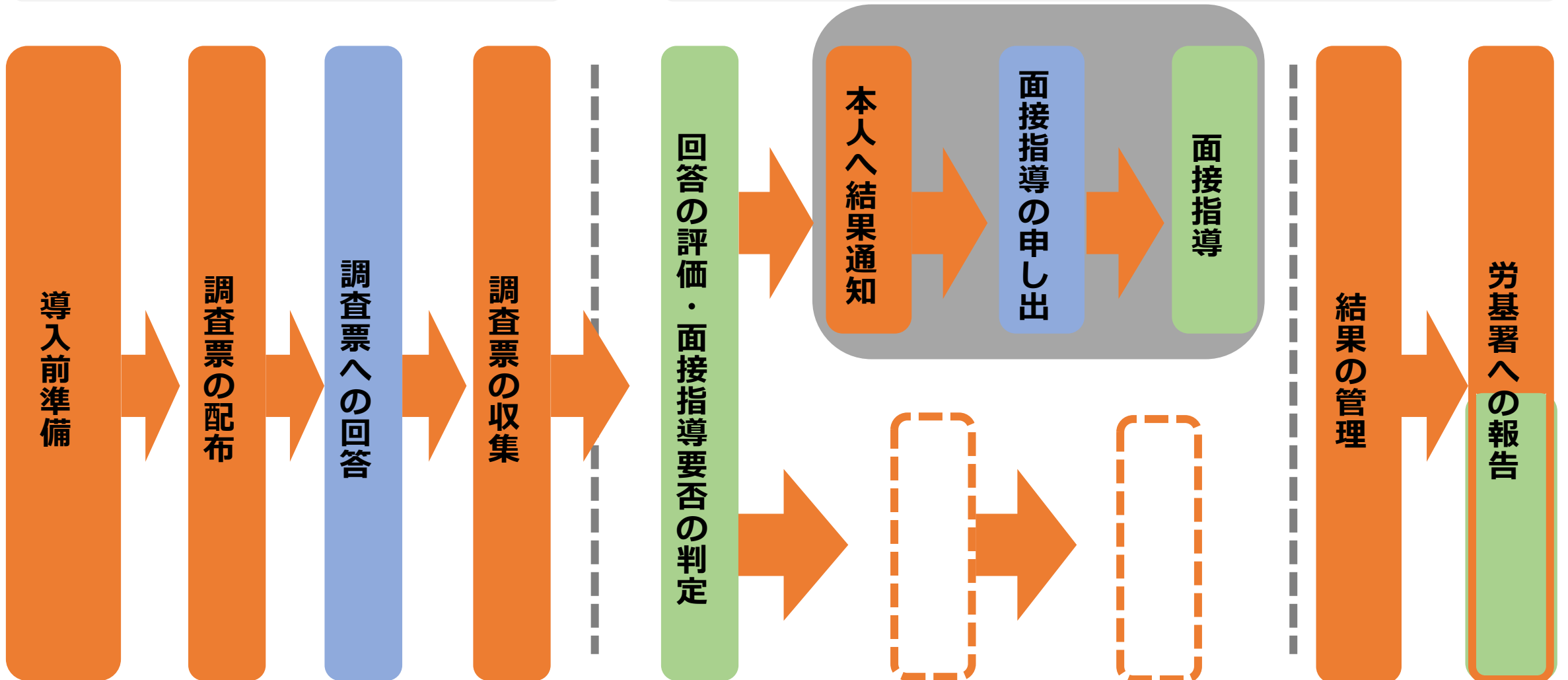
集団分析にまつわる失敗事例

ストレスチェックの手順

- 実施事務従事者
- 産業医
- 従業員

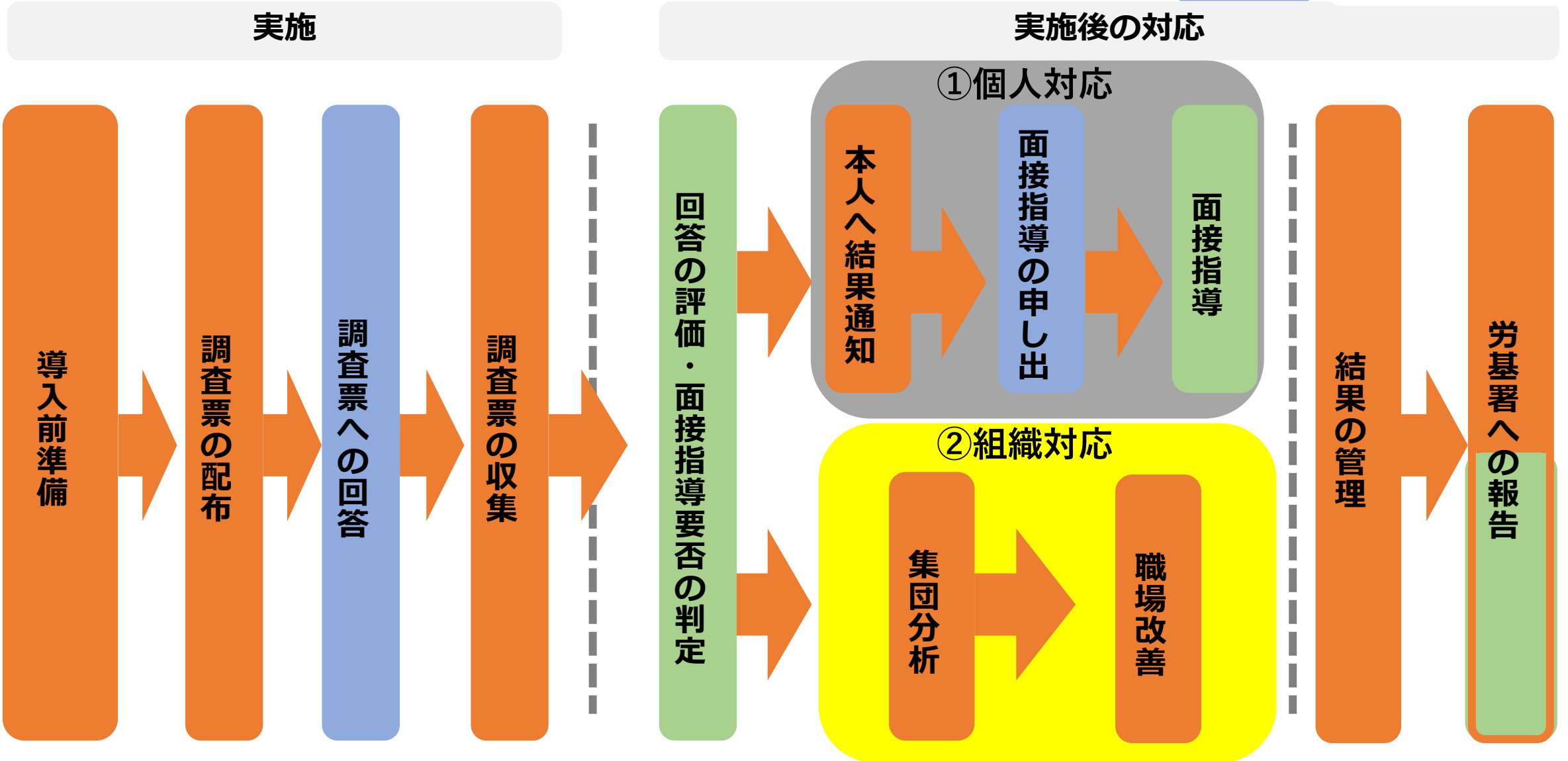
実施

実施後の対応

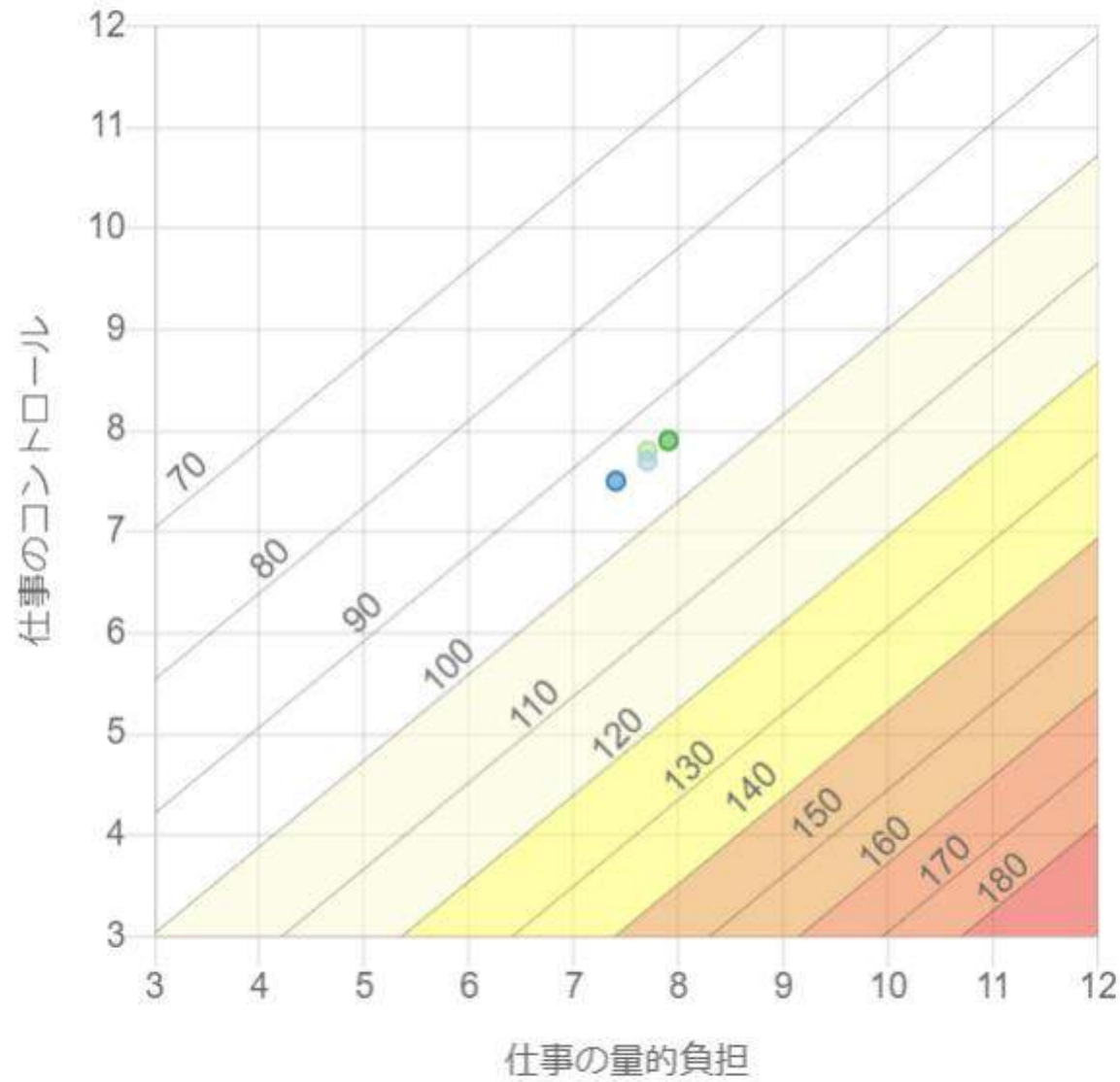


ストレスチェックの手順

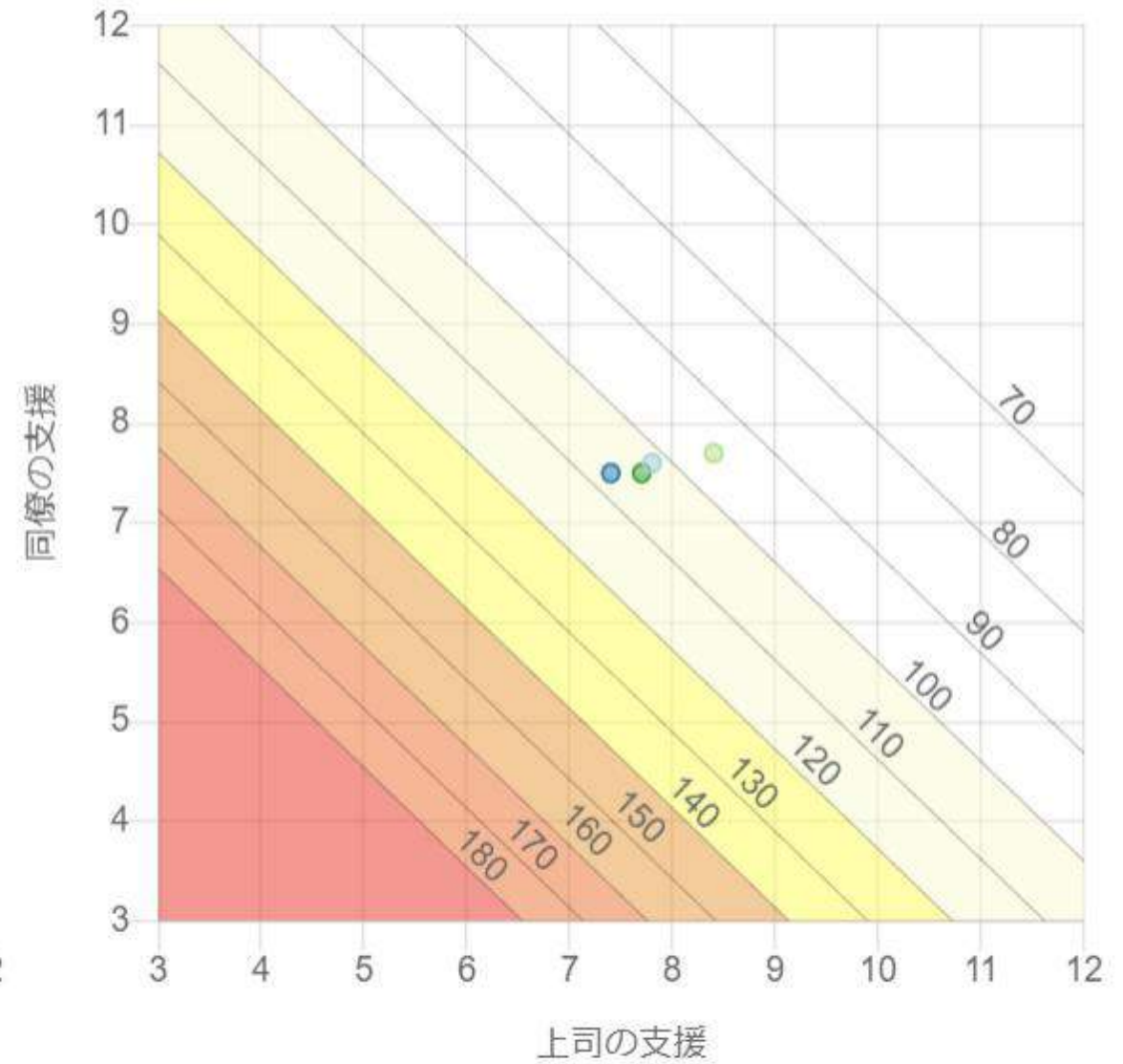
- 実施事務従事者
- 産業医
- 従業員



量-コントロール判定図



職場の支援判定図

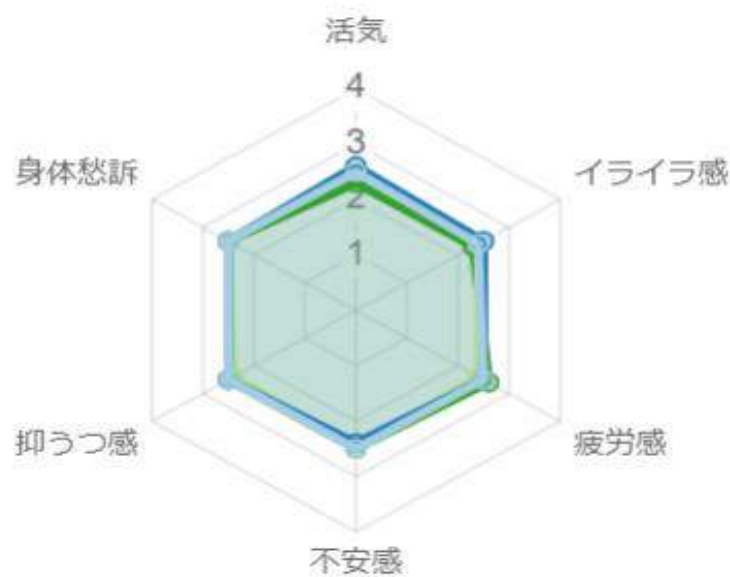


■ 全て
 ■ 総務部
 ■ 営業部
 ■ 開発部
 ■ その他

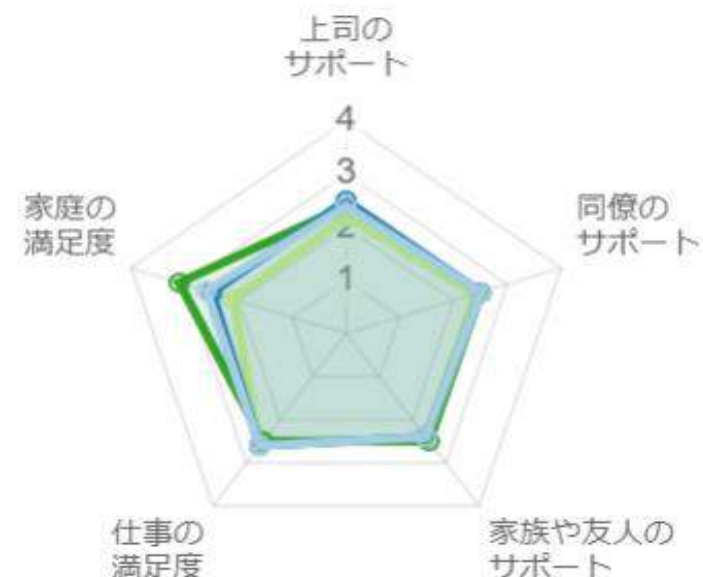
仕事のストレス要因



心身の自覚症状



周囲のサポートと満足度



■ 全て
 ■ 総務部
 ■ 営業部
 ■ 開発部
 ■ その他

	受検者数	高ストレス者数	ストレス要因									心身の状態						周囲と満足度				
			仕事の量的負担	仕事の質的負担	身体的負担	コントロール	技能の活用	対人関係	職場環境	仕事の適正	仕事の意義	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴	上司のサポート	同僚のサポート	家族や友人のサポート	仕事の満足度	家庭の満足度
全て	99	25	2.6	2.5	2.4	2.4	2.7	2.5	2.6	2.7	2.4	2.5	2.4	2.5	2.5	2.5	2.5	2.4	2.5	2.4	2.6	2.6
総務部	36	10	2.5	2.4	2.4	2.5	2.8	2.4	2.8	2.7	2.5	2.6	2.5	2.5	2.4	2.5	2.5	2.5	2.5	2.4	2.6	2.5
営業部	28	9	2.6	2.5	2.7	2.4	2.7	2.5	2.6	2.7	2.1	2.6	2.4	2.4	2.5	2.4	2.5	2.2	2.4	2.4	2.6	2.1
開発部	35	6	2.6	2.6	2.2	2.4	2.6	2.5	2.5	2.6	2.5	2.3	2.3	2.6	2.5	2.5	2.5	2.4	2.5	2.5	2.5	3.1
その他	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

課題

集団分析結果も見ても
何をしていたかわからない





1

結果から何がわかるかを把握する

2

結果の分析方法を工夫する

3

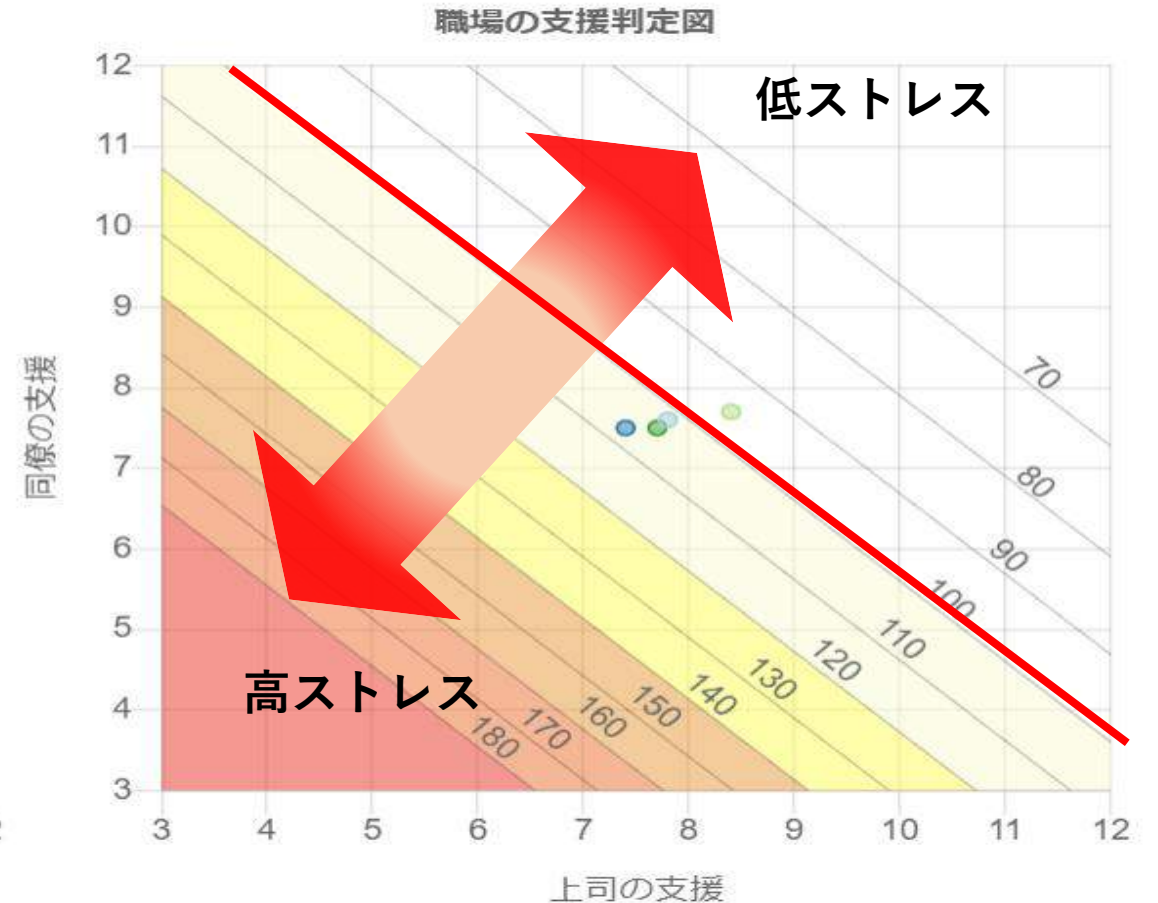
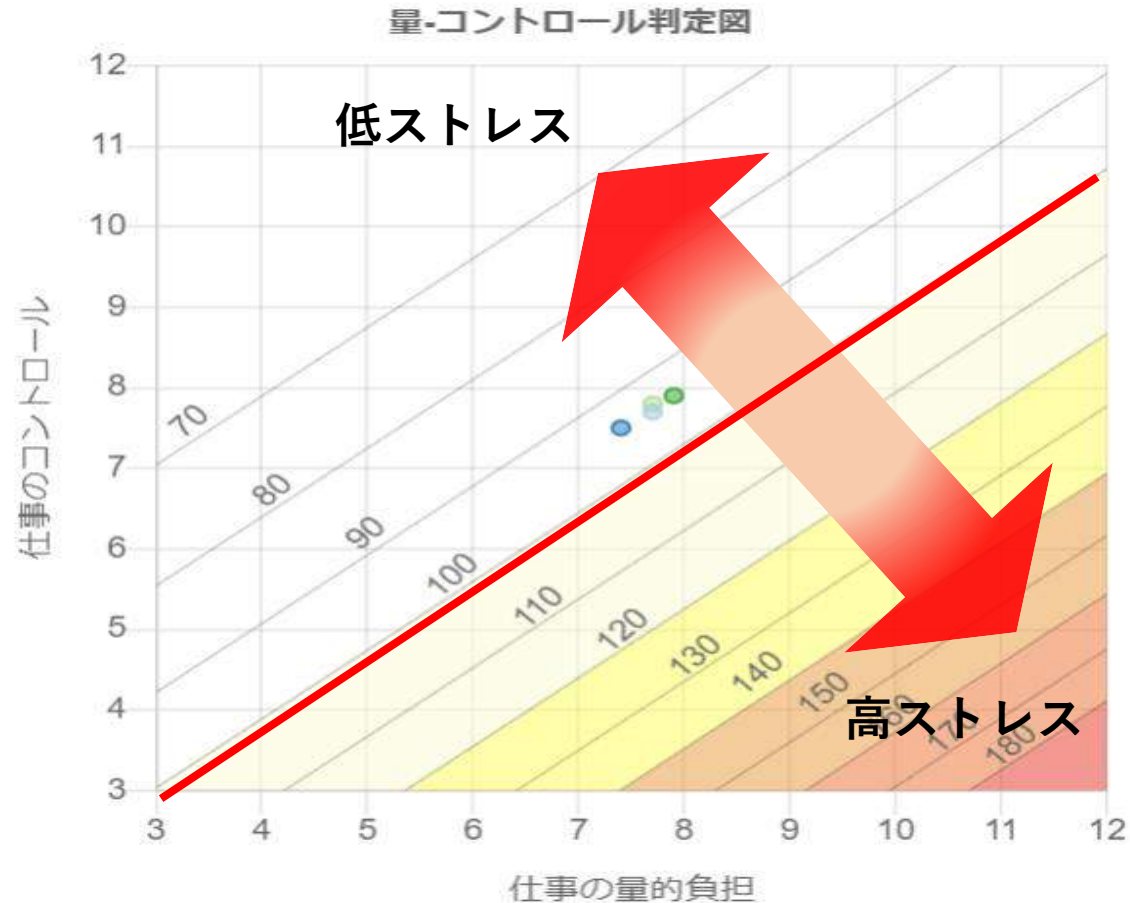
具体的な改善策を知る

1

結果から何がわかるかを把握する

量-コントロール判定図

職場の支援判定図

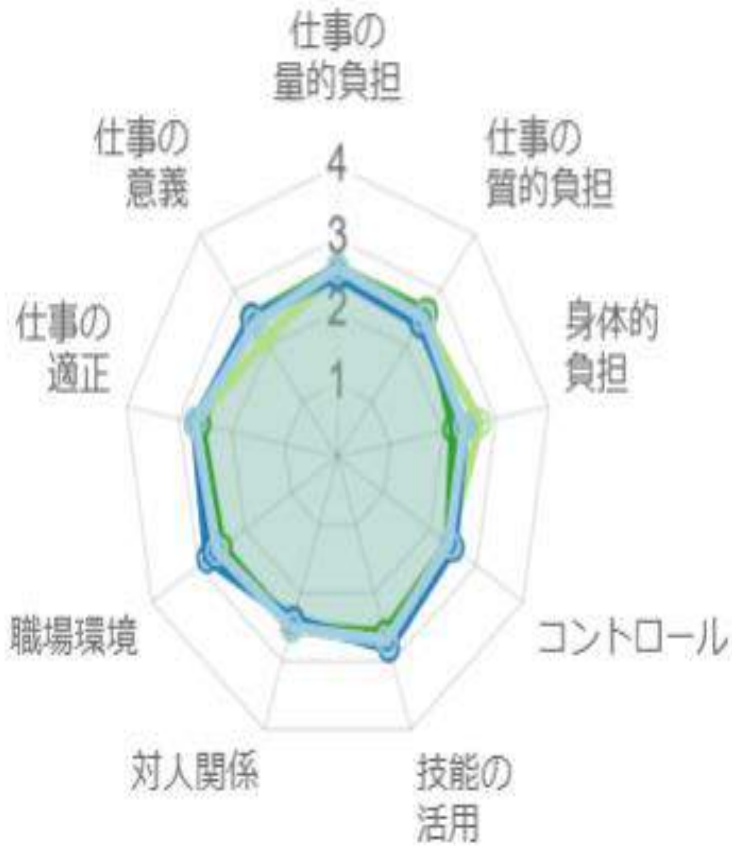


■ 全て
 ■ 総務部
 ■ 営業部
 ■ 開発部
 ■ その他

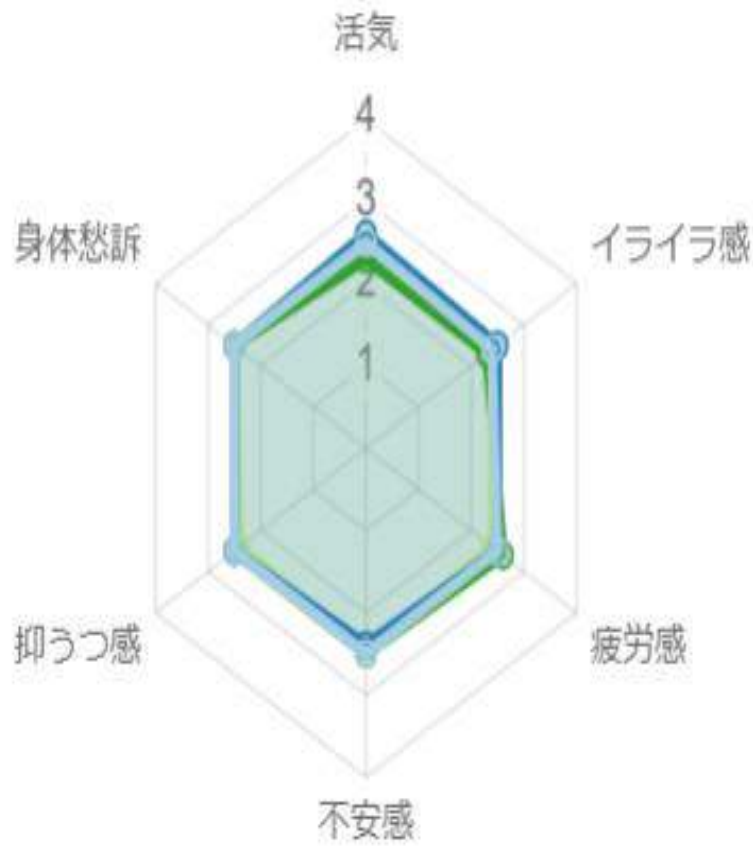
1

結果から何がわかるかを把握する

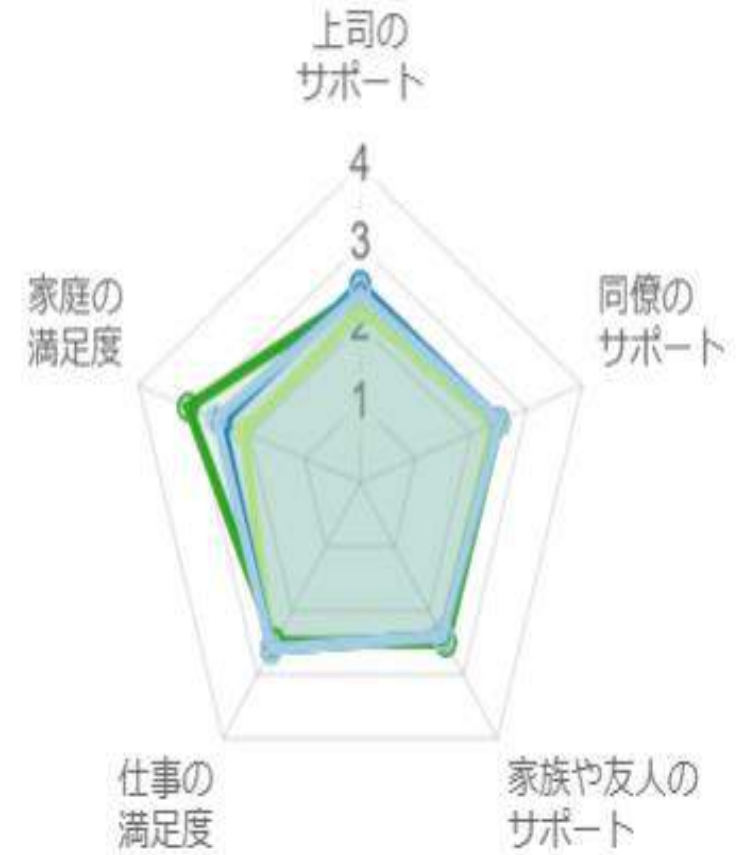
仕事のストレス要因



心身の自覚症状



周囲の支援と満足度



■ 全て
 ■ 総務部
 ■ 営業部
 ■ 開発部
 ■ その他

2

結果の分析方法を工夫する

複数の軸で分析を行う

①項目別

②支社一全社別

③部署別

④性別

⑤年齢別

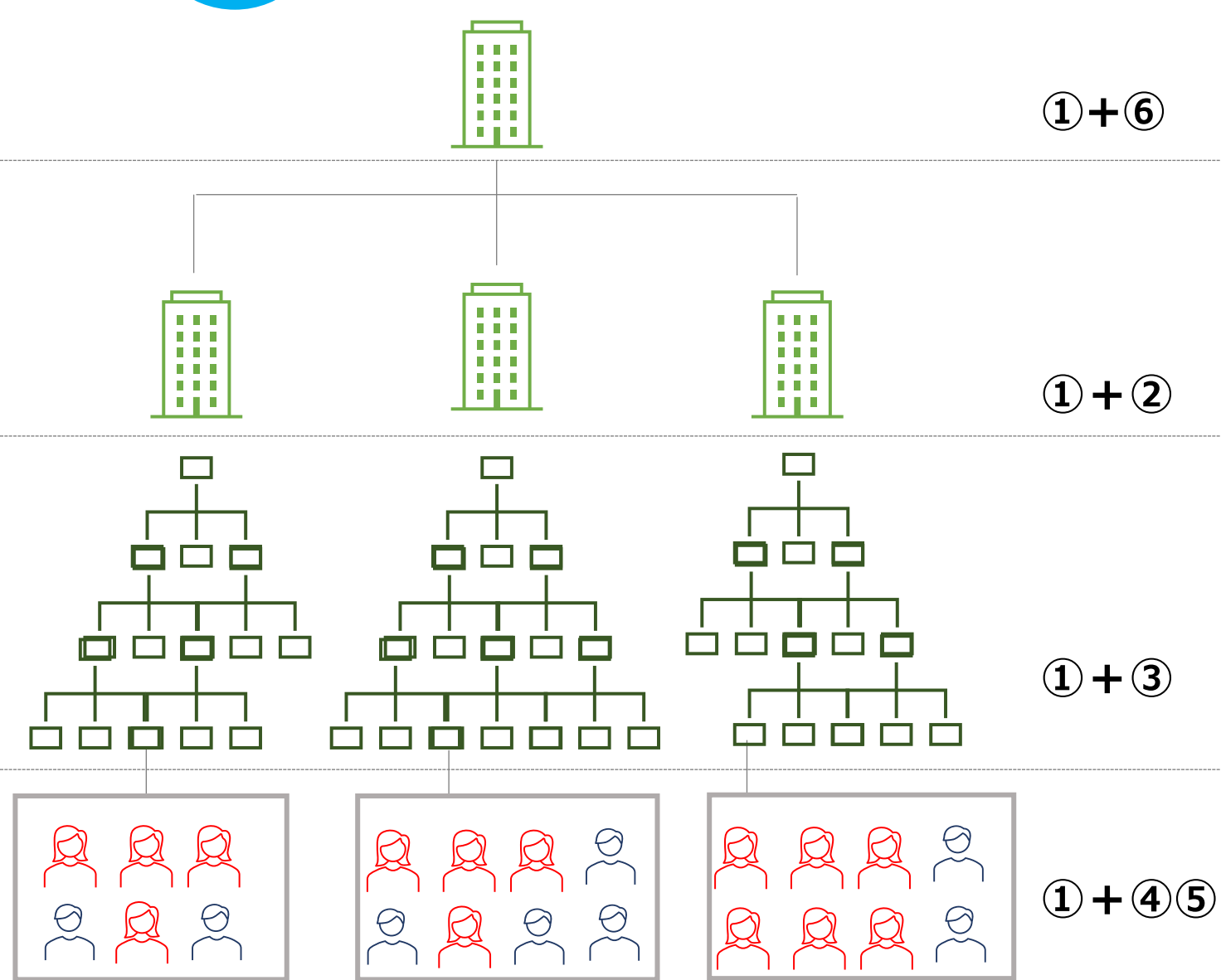
⑥季節別

① + ⑥

① + ②

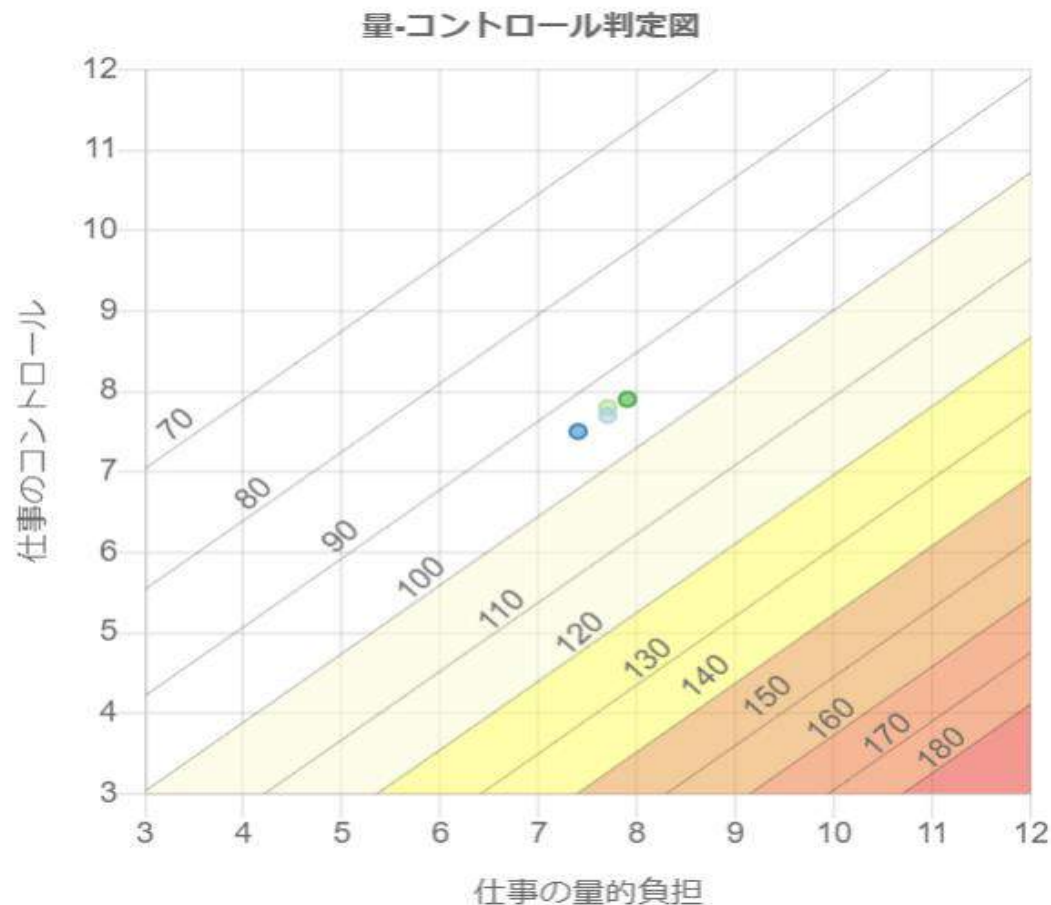
① + ③

① + ④ ⑤



3

具体的な改善策を知る



仕事のコントロール度を上げる

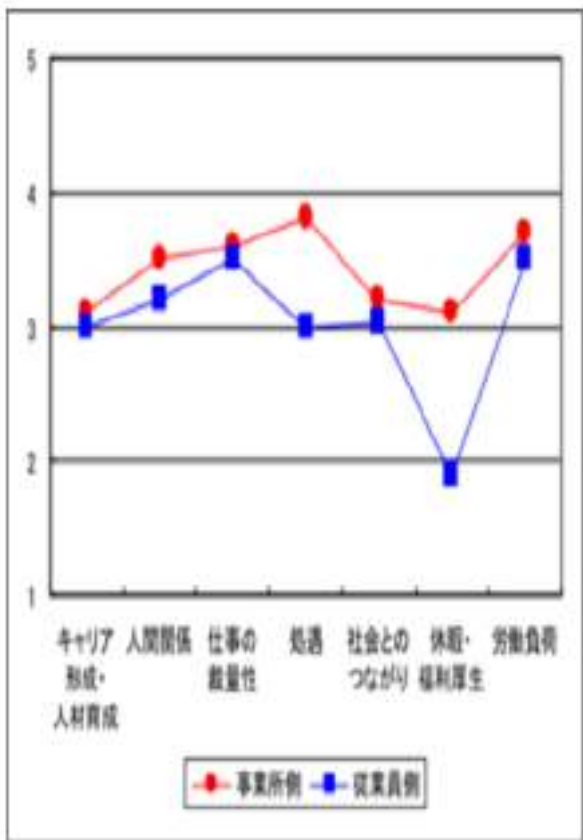
- ・ 仕事の進め方に自由度を持たせる
- ・ 各個人の知識やスキルを活かせる業務や部署を検討する

仕事の量（負担）を減らす

- ・ 業務効率化を検討する
 - ・ 人員拡大
 - ・ 納期に余裕をもたせる
- 従業員のスルキル向上に費やす時間を増やす

3

具体的な改善策を知る



職場環境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 (2004年バージョン)

編集者： _____
グループ名： _____

このヒント集は、職場環境改善のヒント集として、社会の健康なストレスを減らし、健康に安心して働くための職場環境に関する改善アイデアが盛り込まれています。これらのヒント集、職場のメンタルヘルスやストレス対策のために活用していただき、取り組んでいる改善事例は是非ご自身の職場に、全国でもご活用、ご参考に活用していただくことをおすすめいたします。

このヒント集は、職場環境改善のヒント集として活用するだけでなく、職場で取り上げる改善策を運用していくためのチェックポイントとして活用することをおすすめいたします。また、職場のメンタルヘルスやストレス対策として活用することをおすすめいたします。また、職場のメンタルヘルスやストレス対策として活用することをおすすめいたします。

このヒント集は、職場環境改善のヒント集として活用するだけでなく、職場で取り上げる改善策を運用していくためのチェックポイントとして活用することをおすすめいたします。また、職場のメンタルヘルスやストレス対策として活用することをおすすめいたします。

職場の快適度チェック

職場環境改善のためのヒント集

いきいき職場づくりのための参加型職場改善の手引き

仕事でのストレスを改善する職場環境改善のすすめ方

いきいき職場づくりのための参加型職場改善の手引き

職場環境改善スタートのための手引き

～ やってみたい職場環境改善 ～

職場環境改善スタートのための手引き

ストレスチェックを効果的に行う方法



クラウド健康管理システム your mediPhoneのご紹介

your mediPhone

変化する法規制に対応し、社内の労務環境を適切に整備するには、ITツールを活用した効率的な健康情報の管理・運用が重要です。弊社メディフォンでは、人事労務担当者の業務負担を低減し、業務を効率的に遂行するためにクラウド健康管理システムyour mediPhoneの提供を開始しました。



your mediPhoneの主な機能

- ① 健康管理データの一元管理
受診/受検結果の自動分析
- ② 社員への受診勧奨
産業医との面談予約
- ③ 労基署報告・衛生委員会運営
などの法令遵守への対応支援
- ④ 従業員のワクチン接種意向・接種状況の把握
- ⑤ 多言語表示や医療通訳で
急増する外国人従業員にも対応
- ⑥ オンライン診察
PCR検査の申込

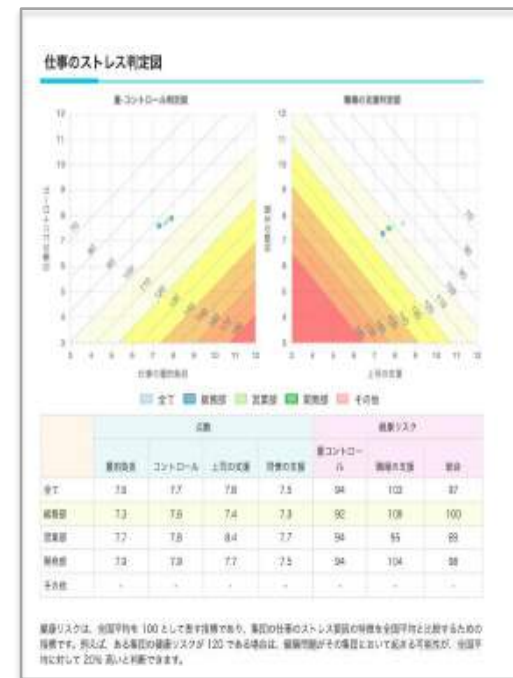
健康管理データの見える化

- 健康診断情報の一元管理
- 労基報告書の作成支援

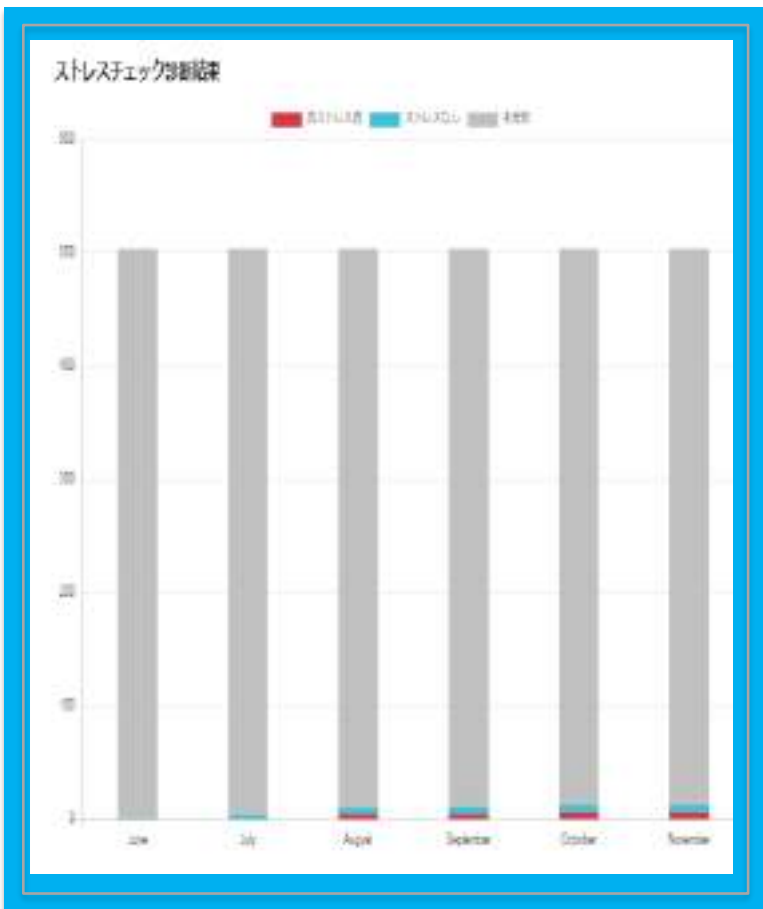


ストレスチェック

- 高ストレスを者自動判定
- 事業所、部署毎のリスクを把握



ストレスチェックの実施状況把握



PC/スマホのどちらからでも気軽に受検可能です。迅速な受験状況の把握により、効果的な受検勧奨が促され、受験率向上が期待できます。

未受験者・高ストレス者の抽出

部署	氏名	ストレスレベル	状態
0101	田中 太郎	高	未受診
0102	田中 太郎	高	未受診
0103	田中 太郎	高	受診済
0104	田中 太郎	高	受診済
0105	田中 太郎	高	受診済
0106	田中 太郎	高	未受診
0107	田中 太郎	高	受診済

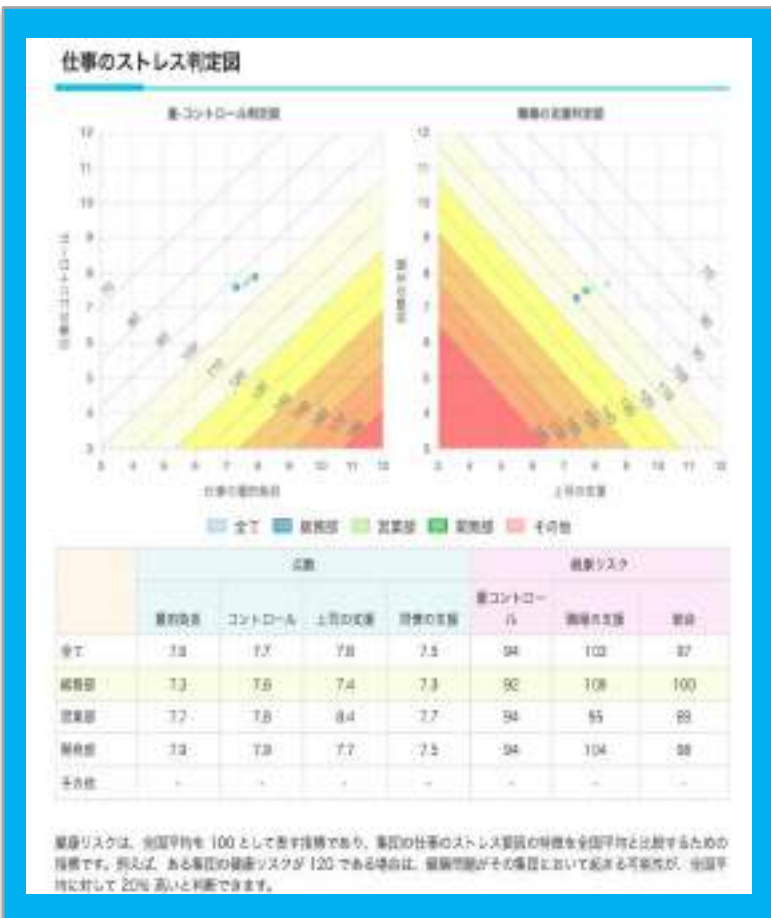
未受診者を簡単に検索でき、受診勧奨メールが送れます。高ストレス者も自動判定され、手間いらずで対象者を抽出可能です。

労基署への報告書作成

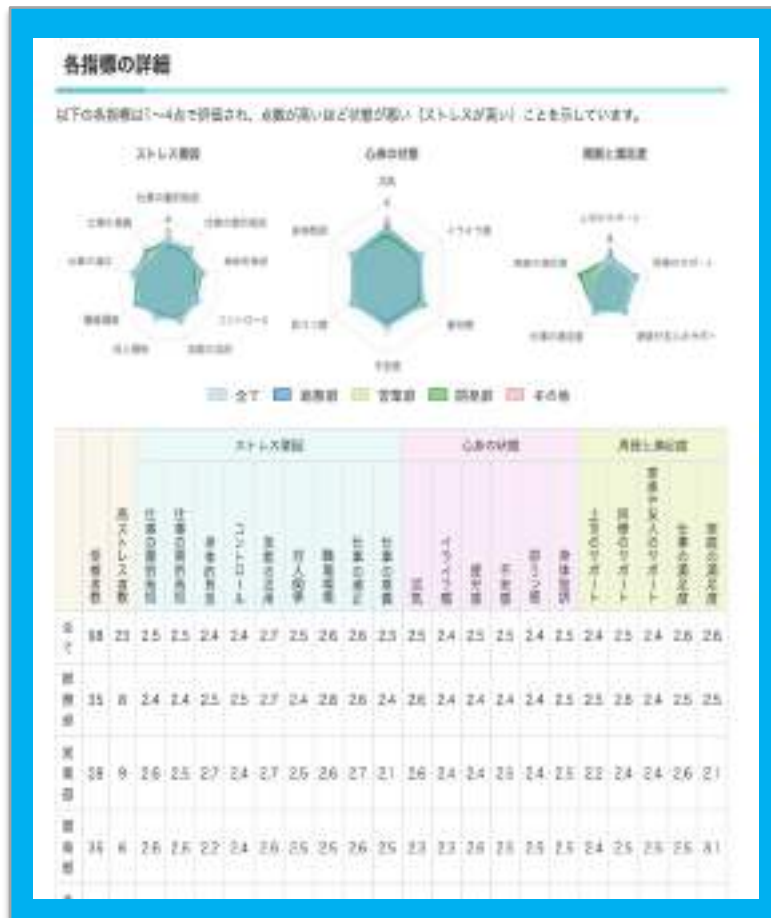
項目	内容
会社名	株式会社
所在地	東京都
従業員数	100
ストレスチェック実施状況	実施済
高ストレス者発生状況	発生

労働基準監督署への報告書作成における必要な情報の多くが自動入力されるため、面倒な集計作業などの手間を省くことができます。

ストレスチェックの結果を多角的に集団分析



高ストレス者が自動判定され、簡単に数の把握や面談勧奨が行えます。自動集団分析で、事業所/部署ごとの仕事のストレス判定を行うことができます。



調査票の各項目ごとの詳細を集団分析することで項目ごとのリスクを把握することができます。また、独自の質問項目を加えることも可能です。

産業医面談の管理



面談予定日や面談希望者の情報をシステム上で安全に産業医に送信できます。面談予定一覧を確認することができ、日程変更も簡単に行えます。

ご清聴ありがとうございました