

八王子労働基準監督署管内
平成28年度産業医・産業保健スタッフ連絡会 研修会

ストレスチェックの実際、取り組みについて

菅 裕彦

キヤノン矢向事業所

2016/06/02

Canon

今日の内容

- 0 会社紹介
- 1 ストレスチェック制度について悩むべきこと
- 2 ストレスチェック制度の導入に向けて考えたこと
- 3 残された課題

キヤノン株式会社について



キヤノン株式会社 (Canon Inc.)

■ 設立 1937年8月10日

■ 従業員数

26,360人

■ 連結子会社数

317社

(2015年12月31日現在)

キヤノンの行動指針

■三自の精神

キヤノンの行動指針は、創業期から掲げる「三自の精神」を原点としています。

「三自」とは、「自発」「自治」「自覚」を指し、

何ごとも自ら進んで積極的に行い(自発)、

自分自身を管理し(自治)、

自分が置かれている立場・役割・状況をよく認識する(自覚)

姿勢を意味します。

キヤノンは、この三自の精神をもって、前向きに仕事に取り組むことをグループの全従業員に求め、全世界のグループ会社で浸透を図っています。

■健康第一主義

「健康と明朗をモットーとし、人格の涵かん養ようにつとめる」

「敷地内全面禁煙」

2016年4月1日

グループ会社含め、
全社敷地内禁煙へ

(例外規定を設けず)



1 ストレスチェック制度について悩むべきこと

- ① **【ポリシーの問題】 = 実施してどうするつもりか**
今回のストレスチェック制度を、職場のメンタルヘルスケアへの取り組みにどのように反映させるか、という『ポリシー』は大事
⇒ 法律ができたから実施した、ではなく、法律ができたことをどう活かしていくか、という考え方

- ② **【法規やガイドライン(GL)に沿えるか】**
要求事項に沿うように、規定や実施方法に反映できるか
⇒ 今までストレスチェックをしていた事業所は実施方法の見直し、初めての事業所は、基本路線を押える

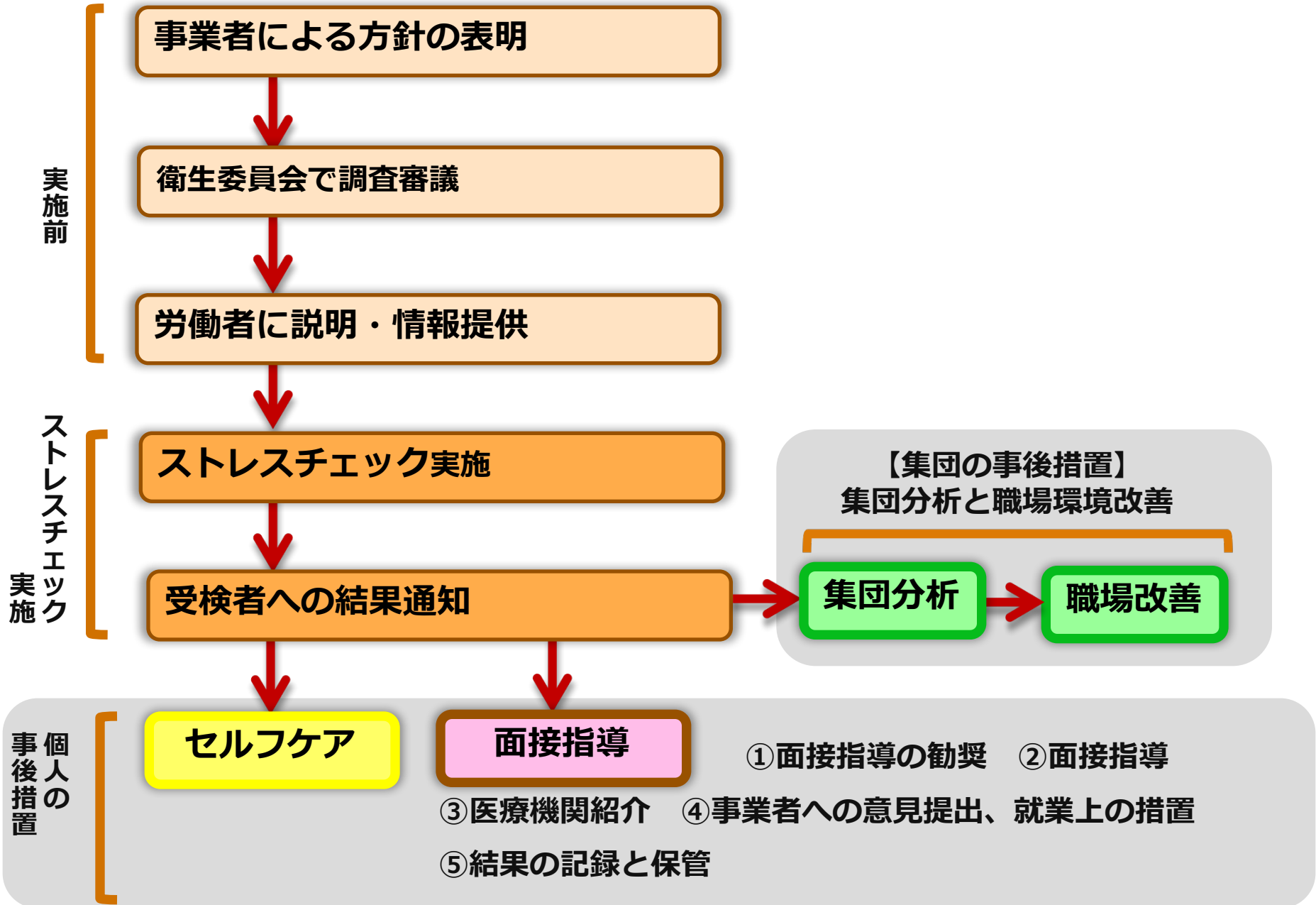
ストレスチェック制度の目的

メンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を強化するため、**定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、**個々の労働者のストレスを低減させるとともに、**検査結果を集団ごとに集計・分析し職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげる**ことで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者に求めるものである。

さらにその中で、**ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげる**ことで労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としている。

(ガイドラインより、ストレスチェック制度の目的について引用)

厚労省「ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ」より



実際の準備

導入前の準備

事業者による方針の表明

- 制度の心の健康づくり計画への盛り込み
(本社中央、各事業所)

衛生委員会で調査審議

- 各事業所ごとと安全衛生委員会での審議

労働者に説明・情報提供

- 全社の方針を定める ⇒ 各事業所の方針も定める
 - 1 実施方針 (位置づけや目的の明記)
 - 2 実施要領 (体制、時期、方法、面接指導、相談窓口 等)
 - 3 個人情報保護や配慮、不利益取り扱い禁止の盛り込み
- 安全衛生委員会では、指針や会社の方針に従い各事業所での具体的な実施について審議

実施方法
マニュアル
実施規定
等の検討

実際の準備

ストレスチェックの実施

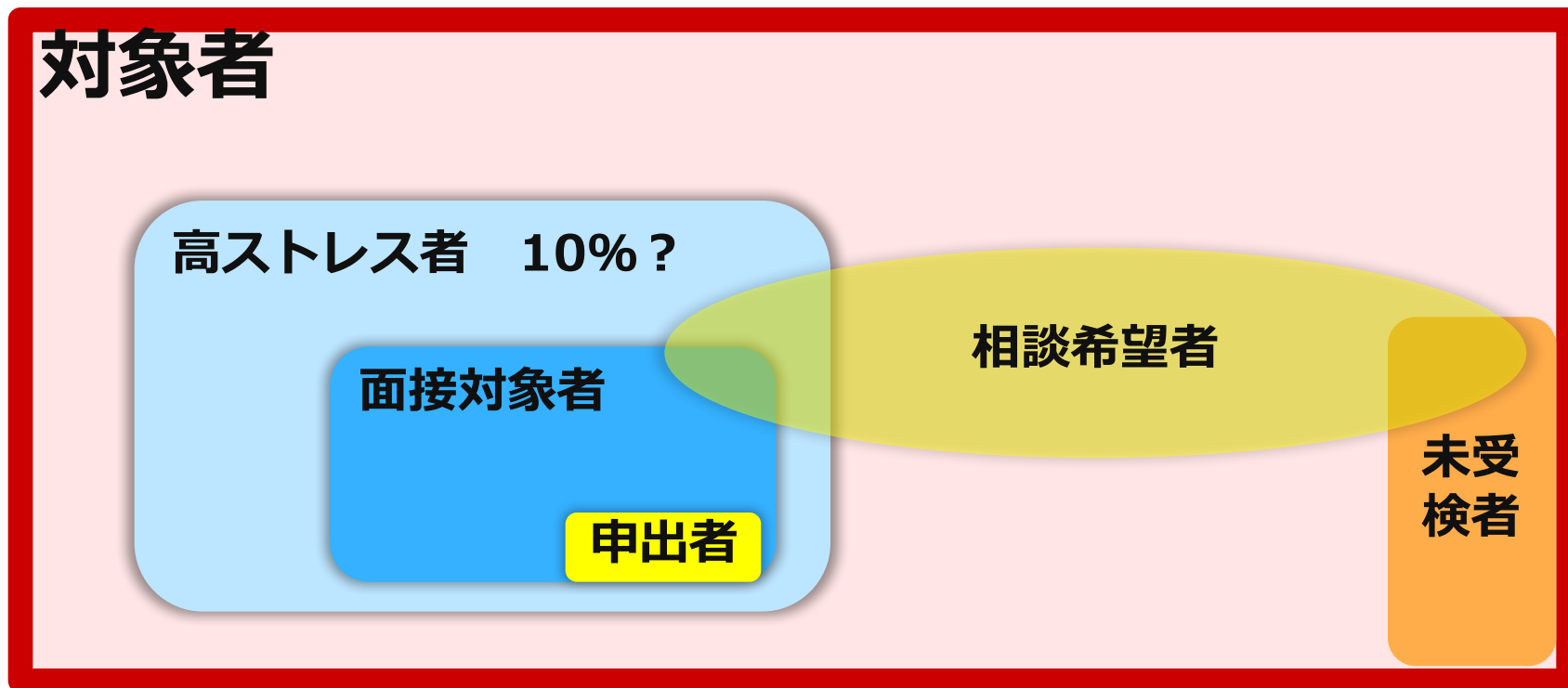
ストレスチェック実施



受験者への結果通知

- 実施時期 ; 全社でほぼ一斉時期に行う
- 調査票 ; 職業性ストレス簡易調査票 57項目
- 実施方法 ; WEBでできるところはシステムによる実施をする
 - 1) 健康管理システム使用へのストレスチェックシステム付加
 - ①WEBでの入力 ②紙使用 (OCRなど) により取り込む
 - 2) 外注
- 受検勧奨 ; できる限り多くの対象者に受検してもらうよう勧奨する

受検者全体のイメージ



面接対象者が、申し出てくることは少ないと思うが、
面接対象者が全員面接を申し出た場合の対応も念のために考えておく

面接対象者は、高ストレス者から選定する

実施マニュアルには、

「面接対象者は、実施者が高ストレス者から選定する」とあるため、

① 高ストレス者の選定基準はどうするか

合計点数か素点換算か

② 面接対象者の選定方法はどうするか

について検討しておく必要がある

※実施したことのある事業所は

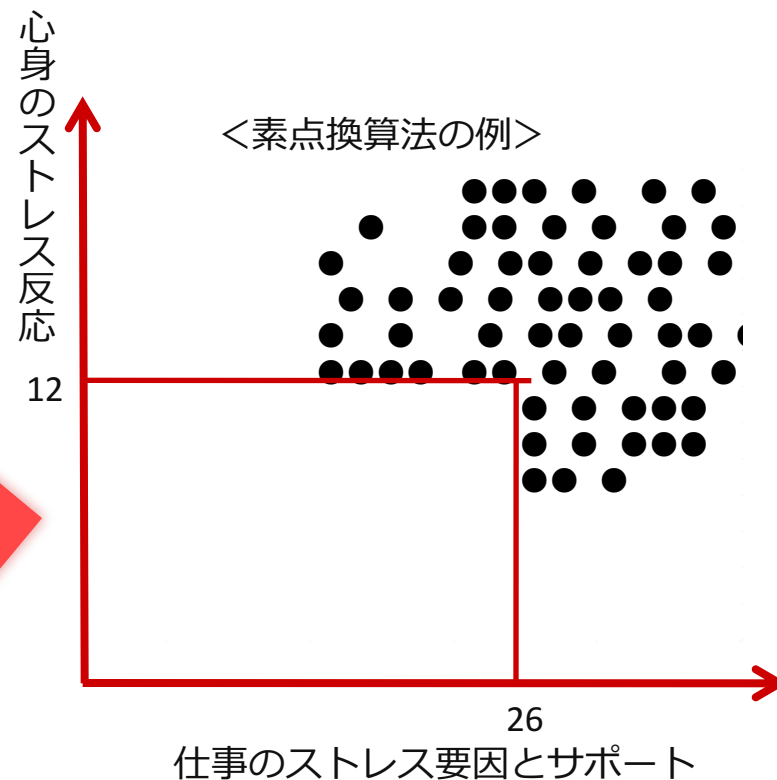
2つの方法で散布図(実際に何%が高ストレスか)と

分布(正規分布(に近い)か)をみるとよい

同じ会社でも、事業所毎の特徴により

分布や高ストレス者率が大きく変わるので

参照しながら高ストレス者選定基準を決める



受験者への結果通知

未受検者

結果通知へセルフケア・健康相談窓口提示

高ストレス者への通知

結果通知後、面接勧奨

面接対象者への通知

面接申し出

医師面接

健康相談窓口

- ① 面接対象者が応じない(応じない方が多いかもしれない)
- ② 健康相談に来たが、就業配慮が必要であった、医療機関対応が必要であった、もあり得る

- 意見書、就業上の措置
- 必要により医療機関の紹介や嘱託精神科医師の面談など
- フォローアップ

ストレスチェックの活用

- **職場の実態把握ができる**
- **「経年実施」によるモニタリング**
- **ストレス状況が「気になる職場」の実態の把握**
- **事業所内における各部署の「比較」**
- **ストレス要因と健康影響を評価する**
- **「職場環境改善のための対応」を検討する**

職場環境改善のための対応検討

職場環境改善は、改善可能な内容、改善ができない固定的なものを区別し、職場の実態について、できるだけ自身らで解決を望む・自ら考える活動がよい

- 実現可能である
- 改善に要するコストや時間も考慮する
- 実効性がある、説明できるもの
- 職場の生産性を邪魔しない(生産性向上に寄与するもの)
- 具体的な改善であること

職場環境改善

- I 事業者(経営者)が行う
- II 安全衛生委員会が中心となるもの
- III 管理監督者がおこなうもの
- IV 職場従業員の全員参加型で行うもの

などを方法として挙げることができる

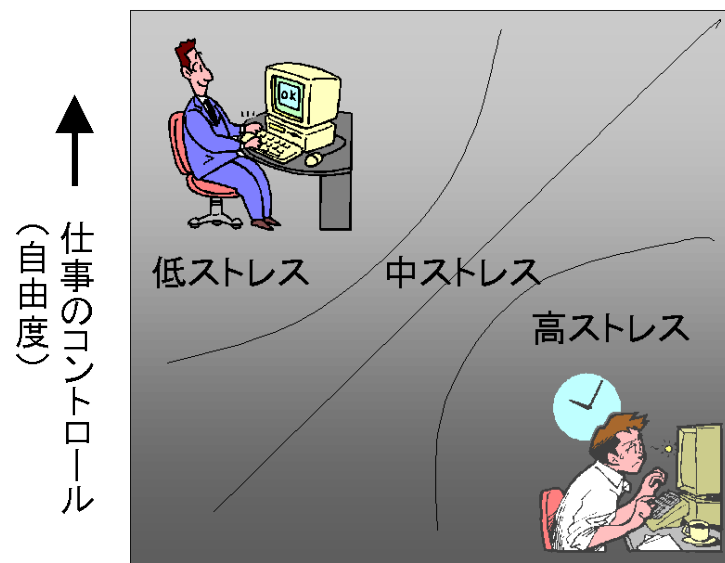
- 事業所の実情、リソース(産業保健スタッフなど)、などに合わせて考えるが、ⅢやⅣのように職場の実情を知る人が取り組むことで実態に即した改善提案が提示され、実施に移しやすいのではないか
- ストレスチェックだけで、ストレス要因がすべて把握できるわけではないので、職場の意見から実態を把握することが大事である

ストレスの考え方

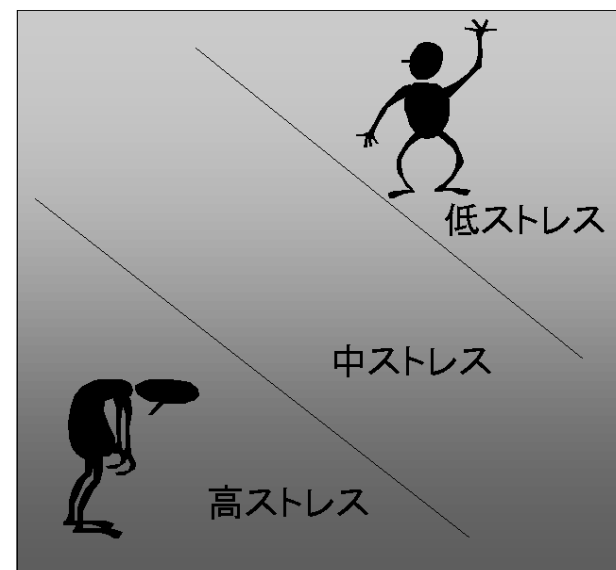
4つの仕事上のストレス要因に注目して、ストレスの大きさとその健康への影響を考えることができる

「仕事の量的負担(感)」と「仕事のコントロール(裁量権または自由度)」

「上司の支援」と「同僚の支援」



仕事の量や困難さ →



上司の支援 →

仕事の負担；過大な仕事量、異常なペース、など

コントロール；乏しい裁量権、自信の知識や技術を生かせない、など

メンタルヘルスの向上を目的とした職場活性化のためのヒント集 【アクションチェックリスト】

- 1 ● ヒントを参考にして職場環境等の改善における目のつけどころや改善の考え方を理解することができメンタルヘルスに役立つヒントが得られます
- 2 ● ストレスとなる職場環境等に関心を持つことができます
- 3 ● 具体的な改善対策が述べられていて、優先して改善すべきポイントを明確にすることができます

注意① このヒント集は、単なる問題点の指摘が目的ではありません
注意② 作業条件を抜け落ちなく点検することが目的ではありません幅広く重要なポイントを考えてもらい、できること、改善をはじめられることを考えてもらうこと目的としています

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）項目一覧表

※「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）」は、職場環境等のストレスを評価したあとの職場環境等の対策を考えるのに参考となる項目をまとめたものです。

領域	アクション項目	「仕事のストレス判定図」との対応			
		負担 仕事の量的	仕事の コントロール	上司の 支援	同僚の 支援
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 作業の分担や日程についての計画作成に、作業者と管理監督者が参加する機会を設ける。		◎		
	2. 少数人数単位の裁量範囲を増やす 具体的なすすめ方や作業順序について、少数単位又は作業担当者ごとに決定できる範囲を増やしたり再調整する。		◎		
	3. 個人あたりの過大な作業量があれば見直す 特定のチーム、又は特定の個人あたりの作業量が過大になる場合があるかどうかを点検して、必要な改善を行う。	◎	○	○	○
	4. 各自の分担作業を達成感あるものにする 分担範囲の拡大や多能化などにより、単調な作業ではなく、個人の技量を生かした達成感が得られる作業にする。		◎	○	
	5. 必要な情報が全員に正しく伝わるようにする 朝の短時間のミーティングなどの情報交換の場を設け、作業目標や手順が各人に伝わり、チーム作業が円滑に行われるように、必要な情報が職場の全員に正しく伝わり、共有できるようにする。		◎	○	○
B 勤務時間と作業	6. 労働時間の目標値を定め残業の恒常化をなくす				

アクションチェックリストの6領域

A 作業計画への参加と情報の共有

少人数単位の裁量範囲、過大な作業量の調整、情報の共有

B 勤務時間と作業編成

ノ一残業日等の目標、ピーク時の作業変更、交代制や休日について

C 円滑な作業手順

物品の取扱い、情報入手、反復動作の改善、作業ミス防止

D 作業場環境

温熱・音環境、有害物質対応、受動喫煙の防止、休養設備、
緊急時対応

E 職場内相互支援

相談しやすさ、チームワーク、仕事の評価、職場間の相互支援

F 安心できる職場のしくみ

訴えへの対処、自己管理の研修、仕事の見通し、昇格機会の公平化、
緊急時の心のケア

当該職場の実態に合わせてみると違和感のある項目は実施前に検討しておく

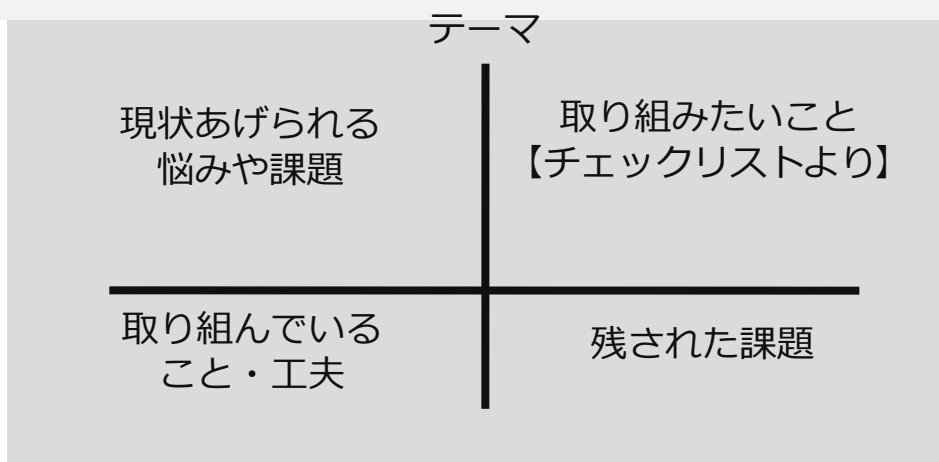
アクションチェックリストからみた職場の改善

(実際に使用したPPT)

ディスカッション & ワーキングタイム

- ①各班で**テーマに沿って意見交換**をし、出た意見を取りまとめてください
- ②個人で**ヒント集を全部読んで**ください
- ③グループで、優先順位の高い、あるいは**取り組んでみたい内容について、実現可能なものについて提案**してください
- ④解決が難しい問題があればそれも**残された課題として提示**してください

ボードの
まとめ方



グループごとに発表します、勇気をもって発言、温かい討議をお願いします

残された課題

▲課題はいくつかある

⇒ 実施して翌年以降に反映（PDCA）すれば
いい

- ✓ 職場改善は誰がするのか
 - ファシリテートは産業保健スタッフなら
 - 誰でもできるとは言えない
- ✓ 面接対象で面接の申し出をしない場合の対応
- ✓ 受検率の維持・向上

新職業性ストレス調査票

これまで、仕事の負担を中心とした有害要因をなくす、障害を取り除く、
という視点のモデルや調査表から、
新職業性ストレス調査票では、

- **組織の公正性**
- **職場のソーシャルキャピタル**
- **ワークエンゲイジメント**
- **仕事の資源、サポート**

等のポジティブな指標に注目して、強みを伸ばす方向で、トータルに、
いきいきとした職場づくりを、との方向性にシフトしてきた。

今後、中期的視点で、職場改善を念頭に置いた、新ストレス調査票の選択も
検討していく必要がある。

新職業性ストレス簡易調査票の想定する 健康いきいき職場の理論モデル

健康いきいき職場環境

健康いきいきアウトカム

仕事の負担

仕事の量的負担 仕事の質的負担
身体的負担
情緒的負担 対人関係 役割葛藤
ワークセルフバランス(ネガティブ)

仕事の負担

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

職場レベル
上司の支援 同僚の支援
経済的地位 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

企業レベル
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
従業員満足・幸福

ご清聴ありがとうございました