

集団分析結果を活用したい… 職場改善活動に取り組みたい…

ストレスチェックの「その後」に悩む

労務担当者の皆様にこの一冊！

心療内科産業医と取り組む ストレスチェック 集団分析

職場改善への活用手順と実践例

石澤哲郎 [著]

産業医事務所セントラルメディカルサポート代表。心療内科医、総合内科医、医学博士、法務博士(司法試験合格)等の資格を有し、東京大学医学部附属病院心療内科の非常勤講師として教育活動にも従事。メンタルヘルス分野の専門性をいかし、産業医として30社以上の顧問先企業で休職職対応や長時間労働対策、健康経営推進などに関する取り組みを行っている。

集団分析

ストレスチェック 職場改善への活用手順と実践例

石澤哲郎
産業医事務所
セントラルメディカルサポート代表

心療内科産業医と取り組む



小さな工夫で
成果を出せる
方法を
事例で紹介!

- ✓ 集団分析結果の読み解き方がわかる
- ✓ 職場改善活動を立案できる
- ✓ 健康経営や働き方改革に貢献できる

第一法規

四六判・264頁 定価 本体2,300円+税

本書でできること

- 1 ストレスチェック後に放置されがちな集団分析結果の読み解き方がわかる
- 2 メンタルヘルス不調や長時間労働など様々な問題を解決する職場改善活動を立案できる
- 3 職場改善活動を通じて健康経営や働き方改革に貢献できる

が得られた場合は、以下のような要因が隠れているかを調べてみましょう。

(女性ならではのストレス要因)

- ・メキシカルハラメント、ジェンダーハラメントが横行している
- ・女性管理職が少なく、母業のキャリアパスが見えない
- ・生理休暇の利用困難、女性のトイレ不足などの働きにくい環境がある
- ・出産・育児に関する制度が不十分だったり、活用できない雰囲気がある

こうしたジェンダーの違いによるストレス要因は年齢層ごとに示す年代別でも併せて確認することで、より詳細に「一対一」男性の方も「男だから頑張れ」「女性よりも働くプレッシャーに苦しんでいる人は少なくありません。残業をやるのが当たり前」という価値観を持っている「上司の支配」項目の得点が低くなりやすいです。一方で「ちゃんと評価しない」という態度をとっていると、その逆のジェンダーハラメントになり得る問題であり、「上司の支配」

様々な集団分析の切り口と活用方法を提示!

従業員属性による違いを把握する

次に把握すべきは従業員属性に分けた分析です。様々な属性に分けて比較することで、その分多くの示唆が得られます。一般的に行われる分類方法とその解釈について、以下で確認してみましょう。

性別で分ける

男性と女性でストレス状況が大きく異なることは少なくありません。1986年に男女雇用機会均等法が施行されてから30年以上たった現在では男女ともに働くのが当たり前ですが、いまだに多くの会社では男性の方が多く、女性が少数派ではないでしょうか。2016年には女性活躍推進法が施行され事業主に対して行動計画の策定が義務付けられましたが、こうした法律が必要なこと自体、男性目線では気が付きにくい女性の働きやすさが今も残っている証拠と言えるでしょう。例えば、女性の方が男性に比べストレス要因の得点が高い結果

著者が携わった職場改善の実践例を紹介!



Case 1

若手従業員に高ストレス者が多いH社の事例

管理職中心の職場改善活動

H社では、会社全体の集約分析結果は同業他社と比較して大きな問題はありませんでしたが、若手従業員の得点が悪くありました。職場でのストレスを強く感じ、周囲のサポート体制にも問題があるようです。そのため、管理職を招集して対策を検討することになりました。

H社の状況

- 業種 種...IT
- 従業員数 700名
- 特徴 新入社員は毎年20〜30名ほど(新卒および中途採用)
- 集団分析結果...

(仕事でのストレス判定図)

● 会社全体としては、同業他社と比較して概ね平均的な結果である。

● しかし、20〜30代の若手従業員は「単一コントロール」判定図(職場の支援判定

図とともに健康リスクが1.0程度

(特記事項)

- 若手従業員のストレス反応に関する
- 前記の傾向は、ほとんどの部署で共通



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
https://www.daiichihoki.co.jp

Tel. 0120-203-694
Fax. 0120-302-640

目次

第1章 ストレスチェックとは

ストレスチェック制度の成り立ち

産業衛生活動の歴史/集団分析の位置付け

ストレスチェック制度の流れ

導入前の準備/ストレスチェックの実施/高ストレス者面接の実施/ストレスチェック終了後に行うこと

集団分析の活用

集団分析の意義/職場改善活動の重要性

●本書における「尺度」等の名称について

第2章 集団分析の結果を読み解く

職業性ストレスモデルについて

ストレスとメンタルヘルスの関係/ストレスの3つの要因/ストレス反応を減らすために

職業性ストレス簡易調査票に準拠した集団分析の読み方

職業性ストレス簡易調査票の内容とストレス得点/仕事のストレス判定図とは/仕事のストレス判定図以外の情報の活用法

職業性ストレス簡易調査票以外を用いた集団分析

職業性ストレス簡易調査票の限界/ワーク・エンゲイジメントとは

コラム1 プレゼンティーズムとアブセンティーズム

第3章 職場改善活動の進め方

自社の立ち位置を確認する

【仕事の量的負担】に問題がある場合/【仕事のコントロール】に問題がある場合/【支援】の強化が必要な場合

コラム2 職場のハラスメント問題

従業員の属性による違いを把握する

性別で分ける/年代別に分ける/雇用形態別に分ける

部署や事業所による違いを確認する

営業部門/間接部門/地方事業所/工場や工事現場/接客業務を行う部門/事業所/システムエンジニアなどの客先常駐業務

過去データとの変化を確認する

職場改善のPDCAサイクル/職場の環境変化があった場合の対応

高ストレス者と集団分析

自社の保有する従業員の健康関連情報を活用する

集団分析と労働時間/集団分析と健診結果

より詳しい調査票を活用する

コラム3 ストレス耐性と集団分析

第4章 職場改善活動の展開

展開する上での注意点

職場改善活動の3つの進め方

経営者主導型/管理職主導型/従業員参加型

職場改善活動後の評価と次年度の方針決定

法的な注意事項

個人情報保護との関係/不利益取り扱い禁止の問題/職場改善活動未実施の法的リスク

第5章 ケーススタディ

ケーススタディに取り組むにあたって

ケース1 若手従業員に高ストレス者が多いH社の事例

～管理職中心の職場改善活動～

一部の人だけでは?/若者のメンタルが弱いだけ?/コミュニケーションが下手なのは?/仕事に夢を見すぎでは?/仕事のやりがいがない?/かかっていない

ケース2 中間管理職のストレス度が高いK社の事例

～経営者中心の職場改善活動～

ストレス度が高い=病気?/以前より労働時間は減っているはずでは?/プライベートの問題も関係しているのでは?/部署による違いは?/出世への意識変化やマネジメント能力とのミスマッチは?

ケース3 特定の職場に問題があったN社の事例

～衛生委員会で考える職場改善活動～

以前から気になっていたが.../他の部署との働き方の違いは?/管理職のマネジメントの問題は?/パワハラでは?/誰に、どこまで伝えれば?/会社全体の改善施策につなげるには?

ケース4 労働時間や生活習慣との関連を検討したP社の事例

～ボトムアップの職場改善活動～

忙しい工事現場では休みが取れない/環境変化が原因では?/人事データと紐付けて分析できる?/ストレスと体重の関係は?/職場改善活動の具体的な進め方は?

ケース5 ワーク・エンゲイジメントやストレス耐性の指標を

活用したU社の事例

～ポジティブ指標を用いた職場改善活動～

ワーク・エンゲイジメント以前の問題があるのでは?/どこから手をつければいい?/もっと細かく特徴を知りたい/ストレスが少ないのは良いことでは?/ストレス耐性が低いのは個人の問題?

集団分析結果の読み解き方がわかる!

カラセクワの「仕事満足度-コントロールモデル」



「仕事の量的負担」は、仕事の分量や業務内容、仕事のやり方の大きさなど、労働者自身にコントロールが難しい要素を指します。一方、「仕事のコントロール」は、仕事のやり方、業務内容、仕事のペースなどを自分でコントロールできる要素を指します。

A1 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ
A2 時間内に仕事を処理しなければならない
A3 一生懸命働かなければならない

「仕事の質的負担」は、仕事の分量や業務内容、仕事のやり方の大きさなど、労働者自身にコントロールが難しい要素を指します。一方、「仕事のコントロール」は、仕事のやり方、業務内容、仕事のペースなどを自分でコントロールできる要素を指します。

詳細・お申し込みはコチラ →

第一法規

検索 CLICK!

申込書 (第一法規刊)

心療内科産業医と取り組むストレスチェック集団分析 職場改善への活用手順と実践例

●定価2,530円(本体2,300円) [コード067207]

*弊社宛直接お申し込みいただく場合、一回のご注文でお届け先が一箇所、お買い上げ合計金額5,000円(税込)以上のご注文は、国内配送料サービスといたします。また、お買い上げ合計金額5,000円(税込)未満のご注文については、国内配送料550円(税込)にてお届けいたします。
*消費税は申込日時の適用税率に依ります。

◎上記のとおり申し込みます。代金については、次に示す方法にて支払います。
*現在、弊社とお取引のないお客様につきましては、代金引換にてお支払いをお願い申し上げます。
(いずれかを✓で選択ください。) 代金引換により支払います。 現品到着後請求書により支払います。

*代金引換手数料について 一回あたりのご購入金額 (商品の税込価格+送料)の合計が	1万円以下の場合、300円+税 3万円以下の場合、400円+税 10万円以下の場合、600円+税	*送料・代引手数料を含む合計金額は、商品のお届け時に配送業者に現金でお支払いください。その際、クレジットカードはご利用いただけません。
-------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

年 月 日

〒 _____ 様

ご住所 _____ 部署名 _____ 公用 私用

フリガナ _____ TEL _____
ご氏名 _____ E-mail _____

お客様よりお預かりした個人情報は、納品や請求書の発送・アフターサービス、弊社製品・サービスのご案内などの目的のために利用させていただきます。また、お客様の個人情報は、弊社ホームページに掲載のプライバシーポリシーに基づき適切に取り扱います。なお、個人情報についての照会、修正・削除・利用停止を希望される場合、その他お問い合わせにつきましては、お問合せフォーム (https://www.daichihoki.co.jp/support/contact/contact.php) からフリーダイヤルにてご連絡ください。フリーダイヤル TEL.0120-203-696 FAX.0120-202-974

取扱い

この申込書は、ハガキに貼るか、このままFAXで下記宛お送りください。

■宛先
〒107-8560
東京都港区南青山2-11-17
第一法規株式会社
FAX.0120-302-640

書店印