

ストレスチェック制度を活用した 職場環境改善のヒント

<内容>

- 1 過労死等の実態からみたメンタルヘルス対策の力点
- 2 心の健康づくり対策の目的、意義とストレスチェック制度の活用
- 3 職場環境改善のすすめ方

※本講演において報告すべき利益相反(COI)はありません。

独立行政法人労働者健康安全機構
労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター・統括研究員
吉川 徹(よしかわ とおる)

yoshikawa@h.jniosh.johas.go.jp

<http://researchmap.jp/read0063276/>

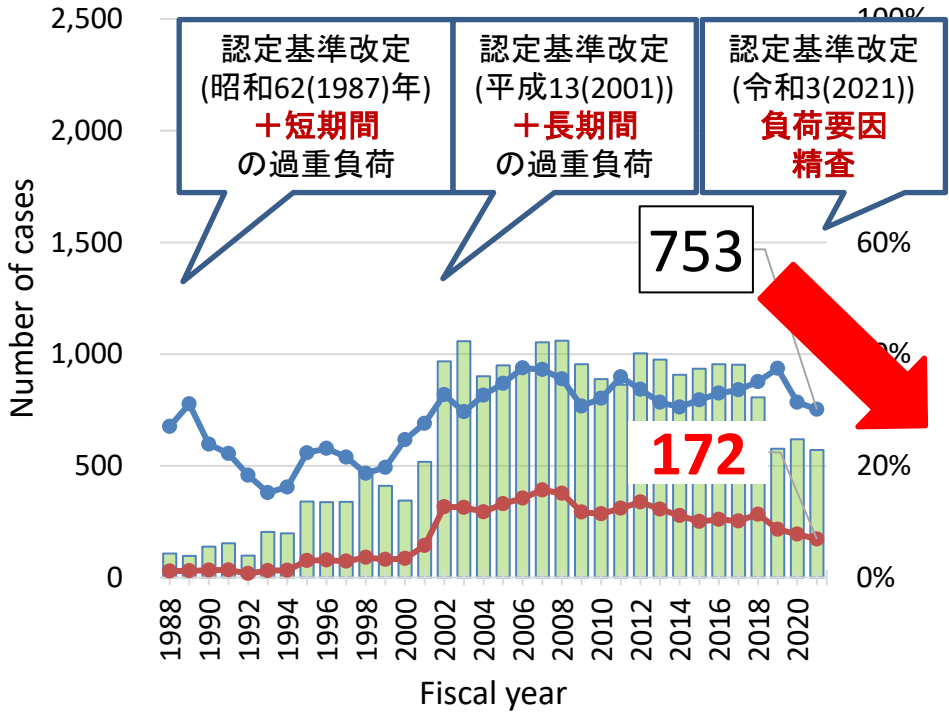


1 過労死等の実態からみた 過重労働・メンタルヘルス対策の力点

- ・脳・心臓疾患の請求件数は年間800件前後、支給決定件数は250件前後で推移
(過労死防止法施行(2014)、時間外労働上限規制(2019)以降、支給決定件数はやや減少?)
- ・精神障害の請求件数、支給決定件数共に、1998年を境に一貫して増加傾向

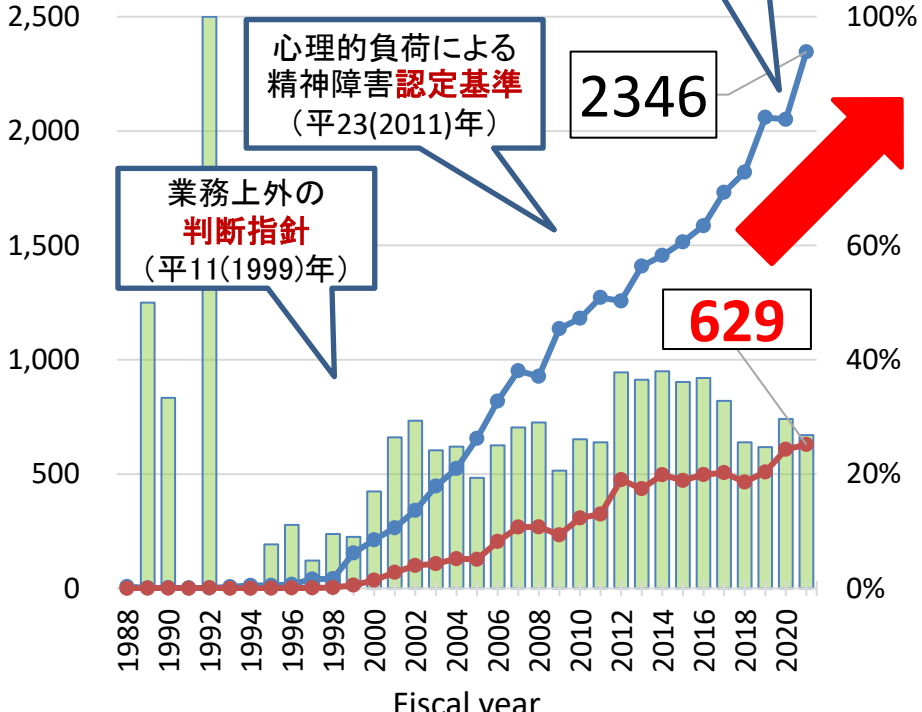
脳・心臓疾患

Cerebrovascular/cardiovascular diseases (CCVDs)



精神障害・自殺

Mental disorders (MDs)



■ 支給決定割合 ● 請求件数 ● 支給決定件数

■ 支給決定割合 ● 請求件数 ● 支給決定件数

Data source: Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan, White paper "Karoshi" 2021.

Yamauchi T, Yoshikawa T, et al. Ind Health 2017; 55: 293-302.

過労死等防止対策推進法(平成26年11月1日施行)及び 過労死等の定義、労災補償制度

＜背景＞1980年代後半、過重労働による脳・心臓疾患等がいわゆる「過労死」の名称で用いられ、社会的に注目が進む

＜法律制定の経過＞2000年代、被災者の遺族(家族会)や支援する弁護士、学者等により過労死を防止する立法を目指す団体が結成され、国会や地方議会に対して働きかけ、今回の法制定に至る

「過労死等」の定義(第2条)

- 業務における**過重な負荷**による**脳血管疾患**若しくは**心臓疾患**を原因とする死亡
- 業務における**強い心理的負荷**による**精神疾患**を原因とする**自殺**による死亡
- 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

- 大綱を定める「過労死等防止対策推進協議会」を設置
- 国は、過労死等に関する調査研究等を行う→**過労死等防止調査研究センターの設置**

過労死等(脳血管疾患・心疾患、精神障害・自殺)は、労災補償給付の対象疾患として、認定基準に沿って、その給付が行われています。

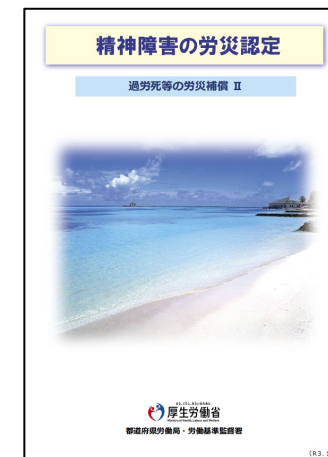
参照

脳・心臓疾患の労災補償について(厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/090316_00006.html

精神障害の労災補償について(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/090316.html>



過労死等の実態解明と防止対策に関する 総合的な労働安全衛生研究の概要:3つの柱で進めています

■ 過去から学ぶ

事案研究



復命書 集計・解析

全国から労災復命書を収集してデータベースを構築。過労死等の発症メカニズムや対策の検討を行う。

- ☑ 前駆症状
- ☑ 脳出血部位
- ☑ メンタルヘルス

■ 労働現場で確かめる

疫学研究



コホート 労働者の健康や働き方を長期間に渡って追跡することで働き方と健康問題の因果関係を明らかにする。

現場介入 労働現場での疲労問題の要因解明とともに、実際に働き方を変えた場合の効果を評価する。

- ☑ 長時間労働
- ☑ 不規則勤務
- ☑ 疲労測定ツールの開発

■ 実験で確かめる

実験研究



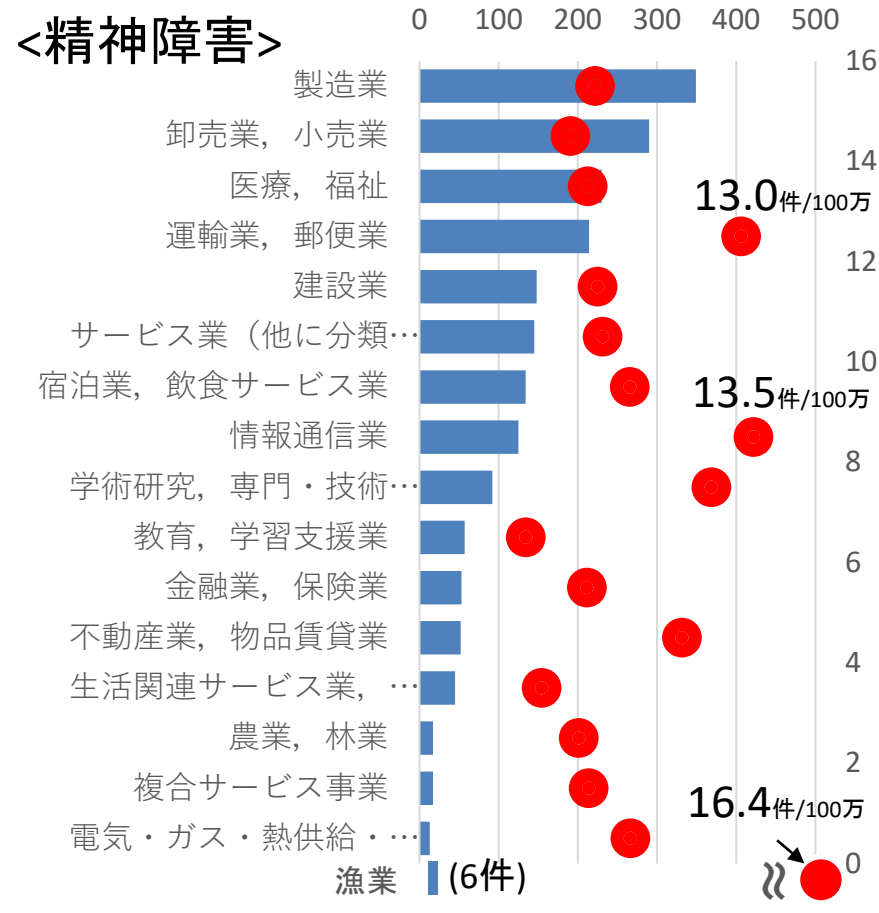
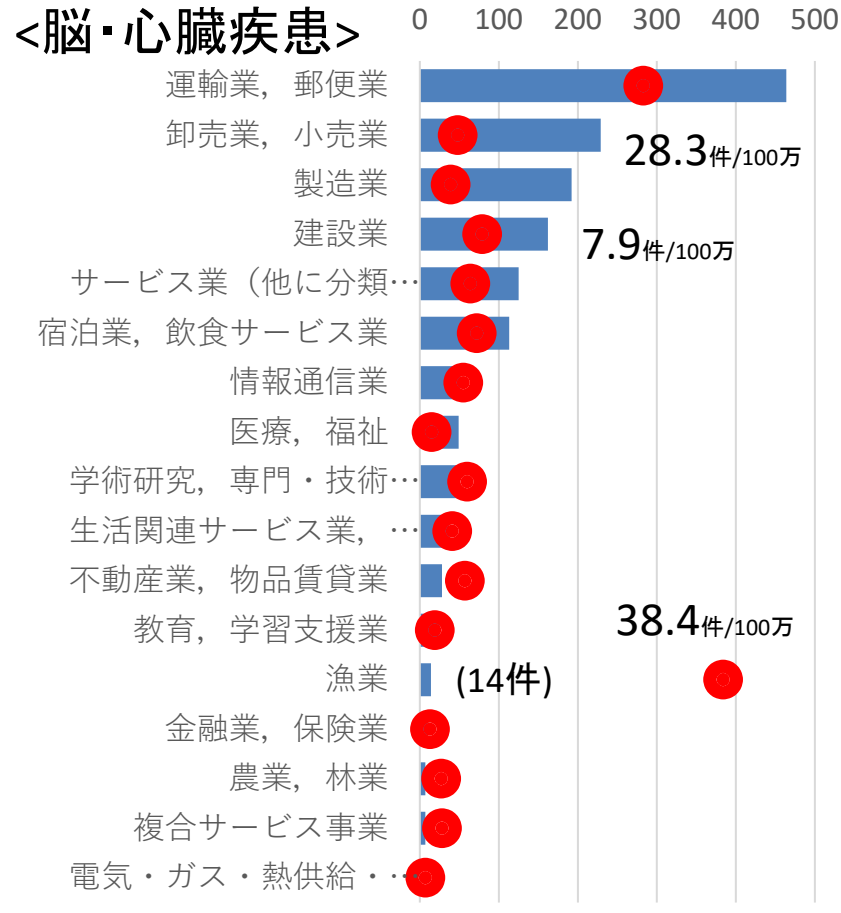
循環器負担 仕事によるストレスと循環器負担のメカニズムを生理心理指標によって検討する。

体力科学 働く人々の体力の簡便な測定法の開発と、体力を高めるための対策を検討する。

- ☑ 動脈硬化
- ☑ 心肺持久力
- ☑ 座位時間

脳・心臓疾患、精神障害の労災認定事案の件数と発生率

- 脳疾患は3.7件/雇用者100万人、心臓疾患は2.3件/雇用者100万人**
 - 運輸・郵便業が全事案の3分の1、発生率は漁業、運輸業・郵便業が突出、建設業、宿泊業・飲食サービス業と続く
- 精神障害は9.3件/雇用者100万人**
 - 製造業、卸売・小売業、医療・福祉の順、発生率は情報通信業、運輸・郵便業、学術研究・専門技術サービスが高い



■ 認定事案総数(2010-2014)

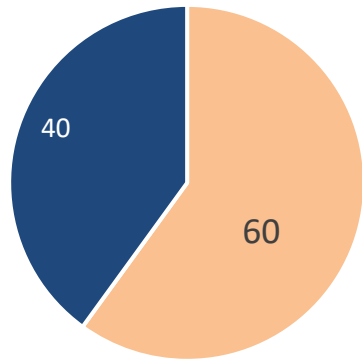
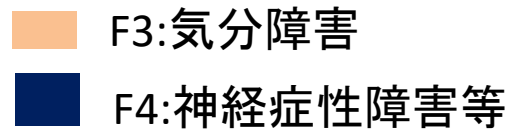
● 100万雇用者年あたり発生件数

(Takahashi M. JOH 2019ほか)

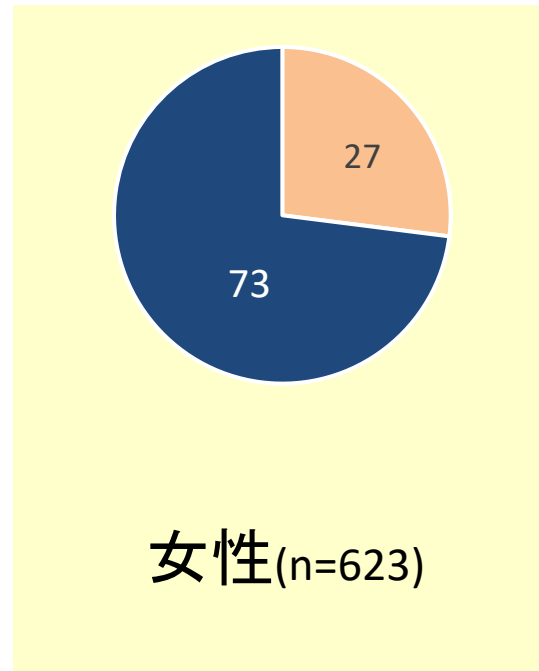
過労死等における精神障害：認定時の決定時疾患名

- ・決定時疾患名は、**男性の60%はF3領域**(気分障害、うつ病などを含む)、
女性の73%はF4領域(神経症性障害、ストレス関連障害等)であった。
- ・自殺事案に注目すると、男性の9割、女性の7割はうつ病を含む気分障害によるものであった。

全事案

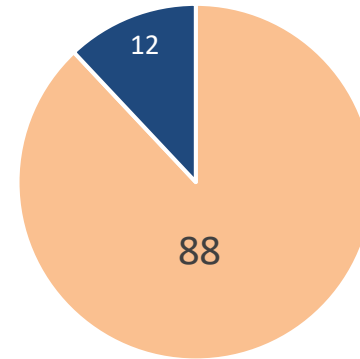
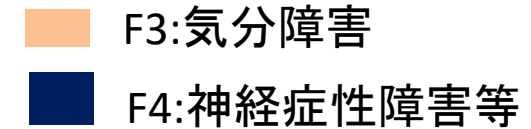


男性(n=1,372)

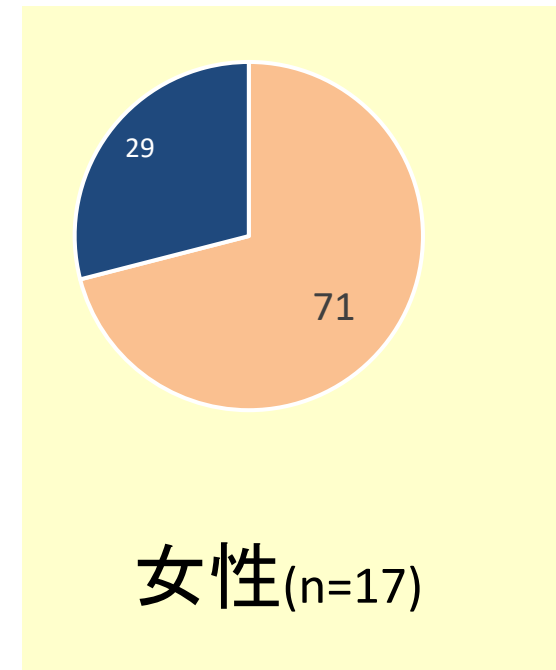


女性(n=623)

自殺事案



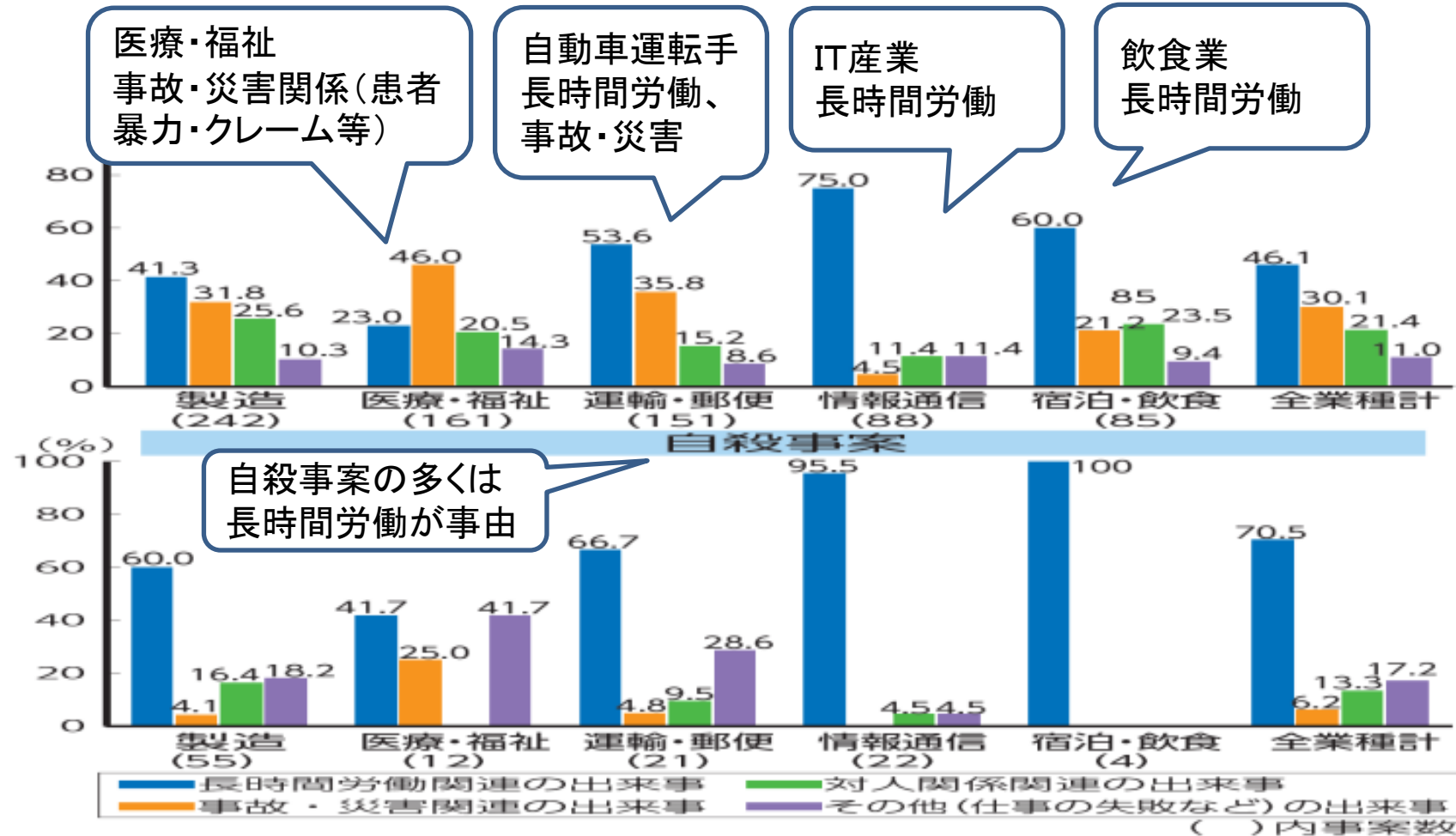
男性(n=363)



女性(n=17)

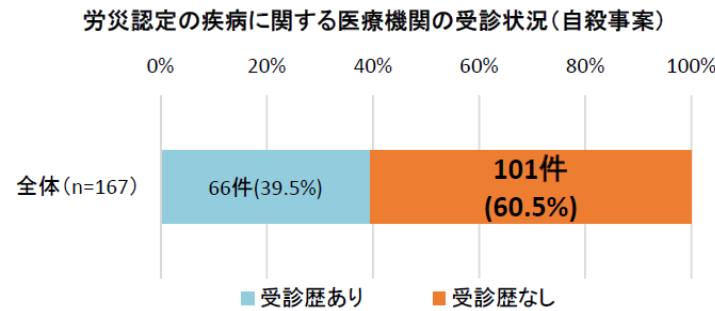
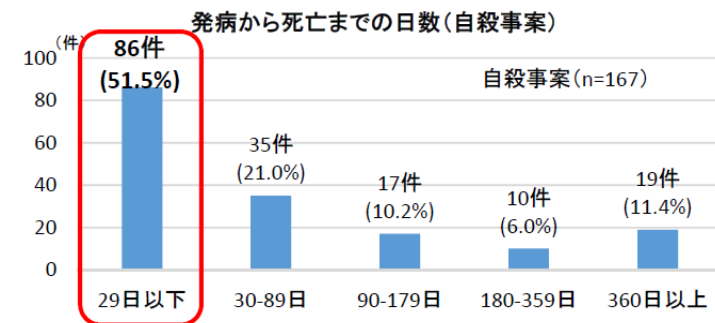
精神障害の過労死等事案、出来事別・業種別の分析から

■ 精神障害の労災認定の理由となった心理的負荷の出来事には、**業種ごと**で相違があります。防止対策は業種毎、職場毎で異なります。

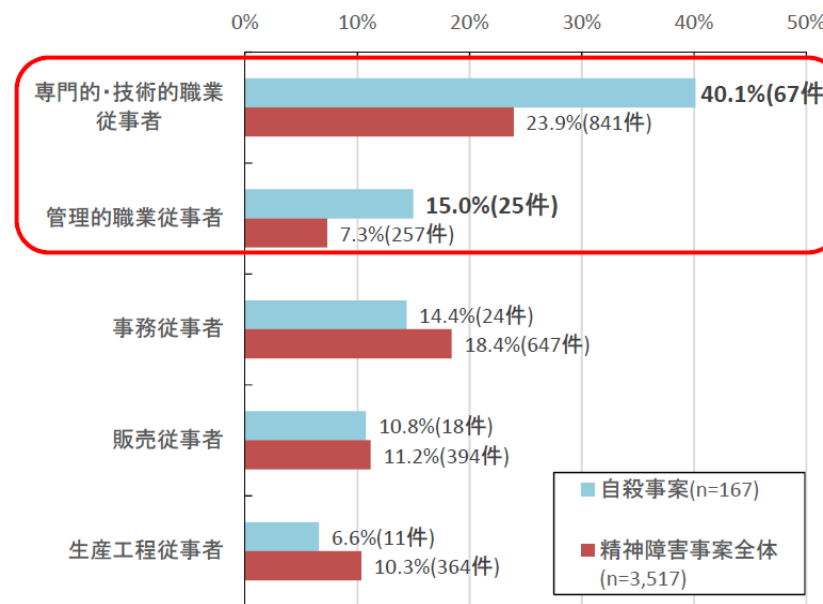


過労死等事案における自殺事案の分析結果から

- ・自殺事案を発病から死亡までの日数別にみると、「29日以下」が半数以上。
- ・自殺事案について、医療機関への「受診歴なし」が約6割であった。
- ・自殺事案を職種別にみると、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者が多く、その割合は精神障害事案全体と比較しても高い。



職種別の事案割合(自殺事案と精神障害事案全体の比較)



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和元年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」 6

→専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者に注目すること、日頃からの相談しやすい環境作りと、早期の対応が重要です。

Nishimura Y, Yamauchi T, Sasaki T, Yoshikawa T, Takahashi M. Overtime working patterns and adverse events in work-related suicide cases: hierarchical cluster analysis of national compensation data in Japan (fiscal year 2015-2016). Int Arch Occup Environ Health. 2021 Sep 25.

(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和元年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」、令和2年度過労死等防止対策白書(概要資料)

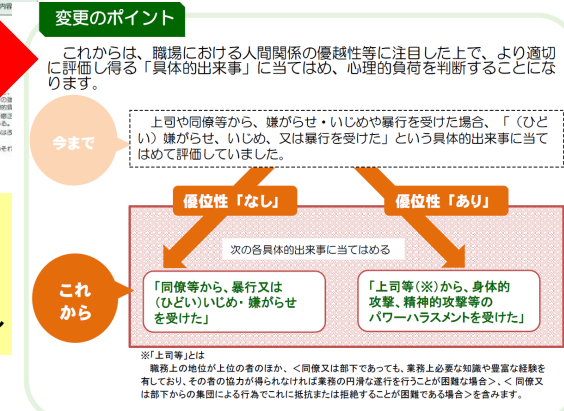
職場における 心理的負荷評価表が 改訂されました(令和2年8月)

脳・心臓疾患の過労死等 労働時間以外の負荷要因が 見直されました(令和3年9月)

(表1) 職場における心理的負荷

出来事の種類	具体的な出来事	心理的負荷の程度	心理的負荷の程度	修正する事柄
1 事故や災害の体験	大規模な災害や事故に巻き込まれた	◎	◎	修正しなかった
2 仕事の失敗、過大な責任	業務上の重大な失敗(顧客への被害)を犯した	◎	◎	修正しなかった
3 仕事の量・質の変化	仕事の内容、量、質が急激に変化した	◎	◎	修正しなかった
4 身分の変化等	昇進、降格、異動、退職等があった	◎	◎	修正しなかった
5 役割・地位等の変化	役割、地位、責任が急激に変化した	◎	◎	修正しなかった
6 対人関係のトラブル	上司や同僚等からの嫌がらせ、いじめや暴行を受けた	◎	◎	修正しなかった
7 対人関係の変化	対人関係が急激に変化した	◎	◎	修正しなかった

- 7つの出来事類型
- ① 事故や災害の体験
 - ② 仕事の失敗、過大な責任
 - ③ 仕事の量・質の変化
 - ④ 身分の変化等
 - ⑤ 役割地位等の変化
 - ⑥ 対人関係のトラブル
 - ⑦ 対人関係の変化



パワハラ
認定基準改定
令和2(2020)年8月～

2 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直しました

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、赤字の項目を新たに追加しました。

労働時間以外の負荷要因	評価項目	
	勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務 休日のない連続勤務 勤務間インターバルが短い勤務 ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます 不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務 その他事業場外における移動を伴う業務	
心理的負荷を伴う業務	※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました	
身体的負荷を伴う業務		
作業環境	温度環境 騒音	
※長期間の過重業務では付加的に評価		

・休日のない連続勤務、勤務間インターバルなど、労働時間の長さだけでなく負荷要因にも注目
・心理的負荷を伴う業務は、精神障害の心理的負荷表に準じた評価に見直し

<心理的負荷による精神障害の認定基準について(平成23年12月26日付け 基発1226第1号)(令和2年8月21日改正)>
<https://www.mhlw.go.jp/content/000661301.pdf>

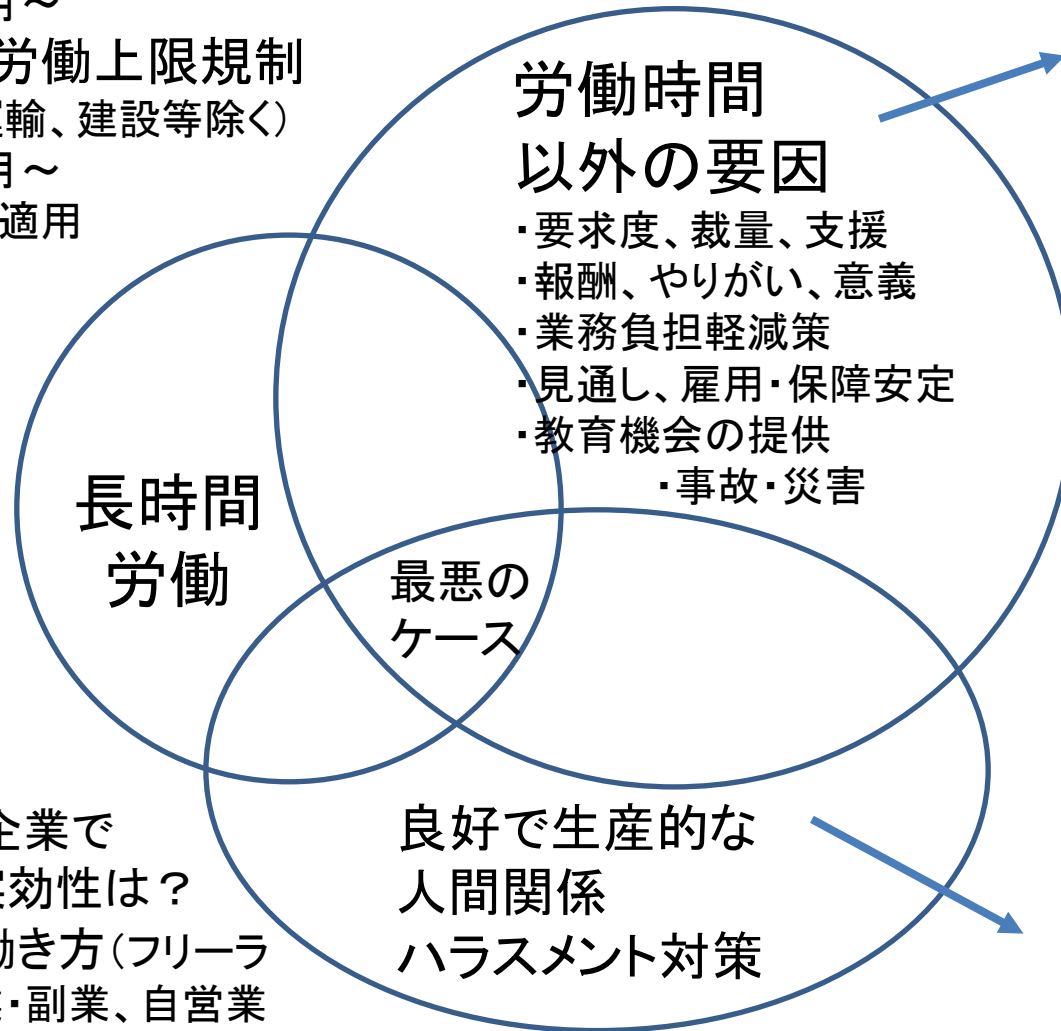
<血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について(令和3年9月14日付け 基発0914第1号)>
<https://www.mhlw.go.jp/content/000832096.pdf>

サマリー 精神障害・自殺による過労死等の主なFACT

- 精神障害による労災認定件数は増加傾向
 - うち自殺によるものは毎年100名弱、うち半数は発症後1ヶ月で自死
- 業務上の心理的負荷の出来事は多様だが、長時間労働が重なり総合判断で認定される事案が多い
 - →長時間労働対策だけでなく、職場での働き方全体を見渡した防止対策を
 - →業種ごとに負荷要因は相違→業種ごとの特徴にあわせた防止対策を
- 急性ストレス反応、PTSDも相当数認定され、増加傾向
 - 女性に多い →立場の弱い労働者への配慮
 - 暴言・ハラスメント →風通しのよい職場づくり、被災労働者のケア、
 - 災害・事故への遭遇 →作業安全確保、健康と安全を一体化した取り組み
- 精神障害の労災認定等に関して
 - 認定基準にパワーハラスメントが明示→今後の認定件数に注目
 - 脳・心臓疾患の認定基準でも、精神疾患の心理的負荷表が活用

過労死等対策の取り組み視点

2019年4月～
時間外労働上限規制
(医師、運輸、建設等除く)
2020年4月～
中小企業適用



②「労働時間以外の過重労働要因」を適切に評価

- ・勤務間インターバル
- ・多様な負荷要因を考慮
- ・世代間ギャップ
- ・ライフイベントは20年前のストレスと変化している
(家族構成、人口・年齢・男女・産業分布、IoT、世代間ギャップ等)

既存の産業保健体制を強化

女性活躍・ハラスメント
規制法(2020.4-)

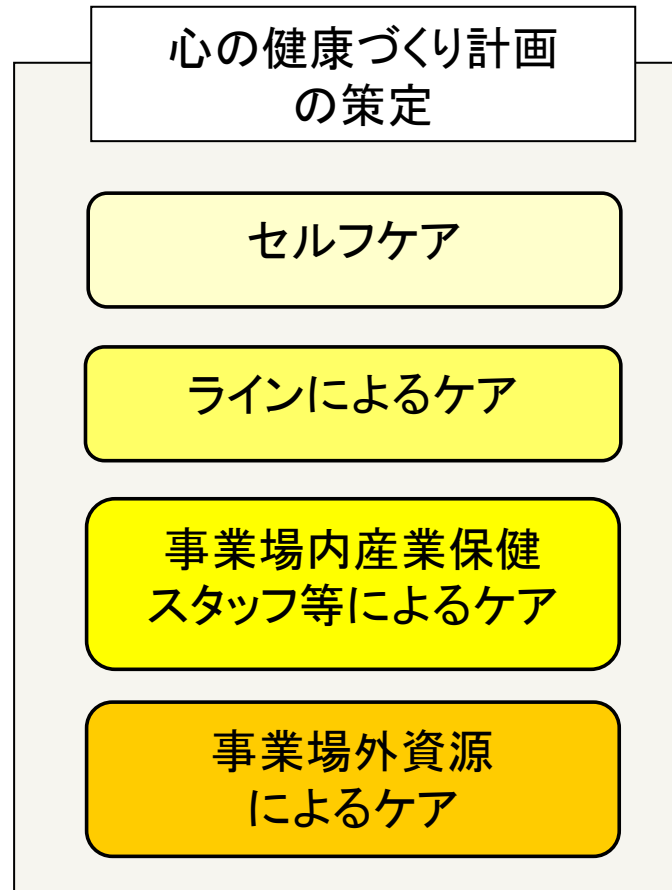
①中小企業で
規制の実効性は？
・新しい働き方(フリーランス、兼業・副業、自営業は?)対応しているか？

③職場での
ハラスメント対策をすすめる

2 職場環境改善を通じた心の健康づくり対策の目的、意義

ストレスチェック制度の位置づけと、職場環境改善の目的、意義、具体例

労働者の心の健康の保持増進のための指針（厚労省）



事業者による計画の策定

労働者による
 ストレスへの気づき
 ストレスへの対処等

管理監督者による
 職場環境等の改善
 個別の相談対応

産業医、衛生管理者等による
 職場環境等の評価と改善
 個別の相談対応や紹介
 ネットワークの形成

事業場外資源による
 医療サービスの提供
 情報の提供

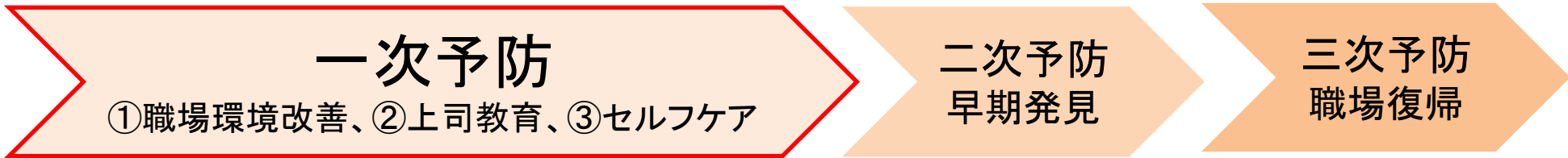
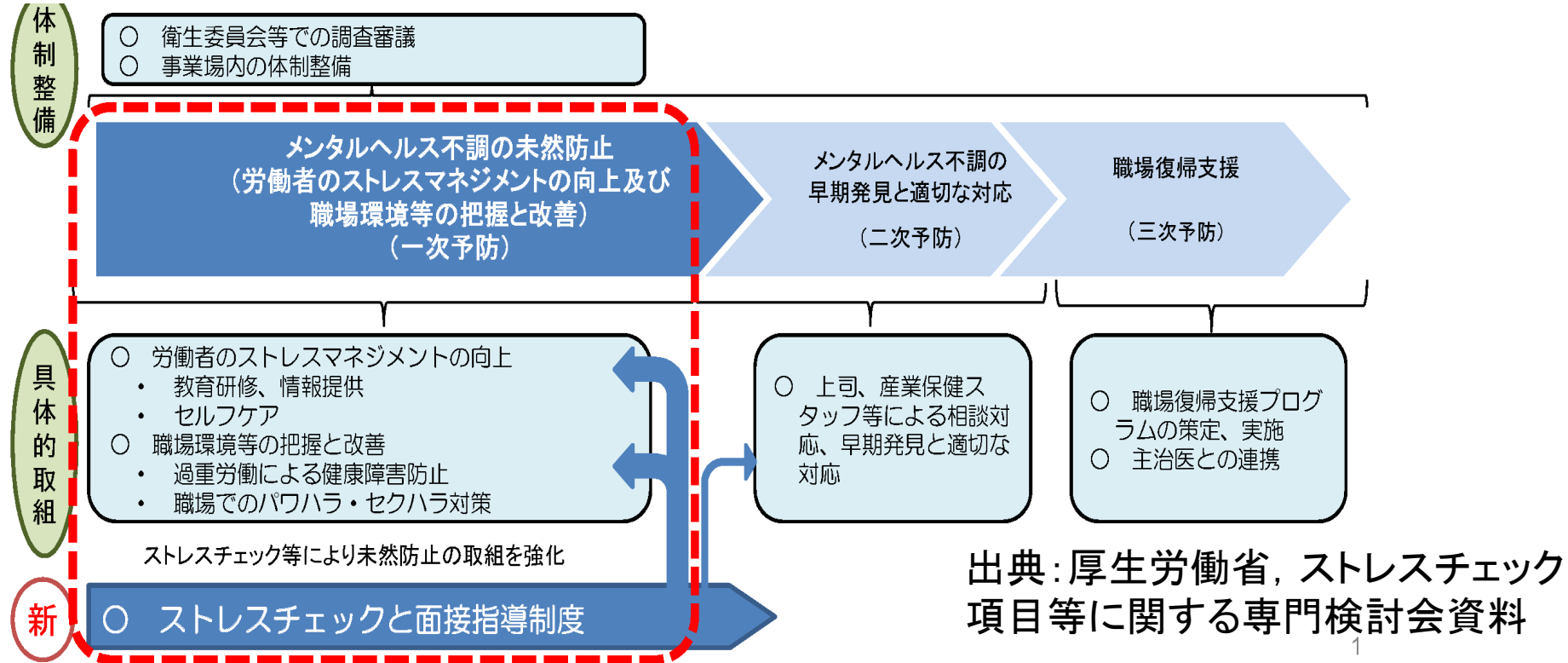
- ・事業場における組織的な対策の推進
- ・事業場の全員が役割をもってメンタルヘルスを推進
- ・未然防止(予防)を重視



メンタルヘルス対策の取り組み方

ストレスチェック制度の位置づけと、職場環境改善の目的、意義、具体例

ストレスチェック制度はメンタルヘルス一次予防をねらいとして導入されました



ストレス一次予防策(心の健康づくり)と 職場環境改善との関連

ストレスが少なく、働きやすい職場づくりを目的とした、参加型の職場環境改善が広がっています



職場環境改善は、**健康状態の改善**と**生産性向上**に資する科学的根拠がある取り組み

ストレスチェック制度においても職場環境改善が**ストレスの改善**に有効

費用便益の面でも職場環境改善は有効な取り組み

メンタルヘルス一次予防の費用対便益分析

・メンタルヘルス一次予防の取り組みは、①職場環境改善、②上司教育、③セルフケア対策、いずれも費用対効果があります。

	1人当たりの費用	1人当たりの便益	
職場環境改善	7,660円	15,200-22,800円	○
管理監督者教育A	5,290円	4,400-6,600円	△
管理監督者教育B	2,948円	0円	△
個人向けストレス マネジメント教育	9,708円	15,200-22,920円	○

1人当たりの費用：介入にあたって必要な費用の総額を介入群の従業員で割ったもの（従業員等の賃金や講師謝金）

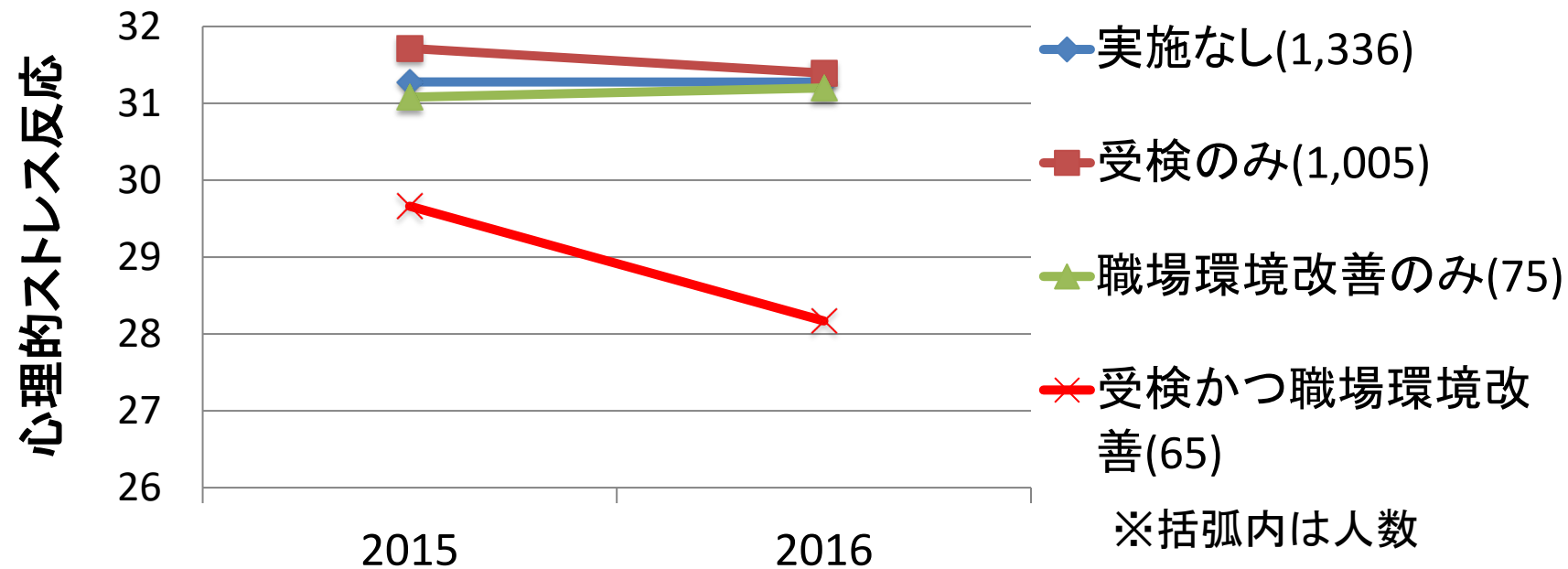
1人当たりの便益：HPQ（労働生産性の指標）の介入前後の差×介入人数×年間賞与額

職場環境改善の有用性

ストレスチェック制度と職場環境改善の組み合わせが重要です。

日本人労働者約4,000名を対象としたインターネット調査

ストレスチェック後に職場環境改善が行われた
職場の従業員は心理的ストレス反応が改善



Imamura K, Asai Y, Watanabe K, Tsutsumi A, Shimazu A, Inoue A, Hiro H, Odagiri Y, Yoshikawa T, Yoshikawa E, Kawakami N (2018). Effect of the National Stress Check Program on mental health among workers in Japan: A 1-year retrospective cohort study. Journal of occupational health 60(4) 298-306

組織レベルで行われた39件の介入研究の系統的レビューでは、介入は3つの視点が注目されました

出典: Diego Montano, Hanno Hoven, Johannes Siegrist. Effects of organizational-level interventions at work on employees' health: a systematic review BMC Public Health 2014, 14:135

- **物質的条件** (人間工学・作業環境): 業務遂行時に必須なあらゆる物理的物質の影響・化学薬品の使用を含む
 - 物品取り扱い、騒音、化学物質、人間工学など
- **労働時間条件** (work-time): 労働時間数、労働強度への介入
 - 労働時間、作業速度、シフト数、締め切り、作業ペース、休憩回数など
- **労働組織に関する条件** (organizational): 心理的・社会的要因や業務の遂行に必要なプロセス・手順
 - 仕事の要求度、仕事のコントロール、責任など
 - 作業方法、各タスクの実施順チーム編成、組織内の階層構造など

物質的条件のみ	2件
労働時間条件のみ	5件
労働組織条件のみ	16件
労働時間条件と組織条件	3件
物質的条件と組織条件	10件
3つの条件すべて	3件

- ① 半数で健康改善に有意な効果
- ② 包括的な介入は成功率が高い

介入プロセスが、
有効な成果を得る
ために重要

日本で行われたメンタルヘルスと生産性に関する参加型職場環境改善の科学的研究が、世界で参照されています。



AMERICAN COLLEGE OF
OCCUPATIONAL AND
ENVIRONMENTAL MEDICINE

JOEM • Volume 51, Number 5, May 2009

1

CME Available for this Article at ACOEM.org

Participatory Intervention for Workplace Improvements on Mental Health and Job Performance Among Blue-Collar Workers: A Cluster Randomized Controlled Trial

Akizumi Tsutsumi, MD
Makiko Nagami, MA
Toru Yoshikawa, MD
Kazutaka Kogi, MD
Norito Kawakami, MD

Learning Objectives

- Review the theoretical background and characteristics of participatory approaches to workplace intervention, including evidence to date on their use.
- Outline the process of the participatory intervention evaluated in this study and the types of changes that were designed and implemented as a result.
- Discuss the intervention's effects on mental health and job performance outcomes, along with factors that promote and hinder successful intervention.

Abstract

Objective: To explore the effect of participatory intervention for workplace improvement on mental health and job performance. **Methods:** Eleven assembly lines were randomly allocated to six intervention and five control lines (47 and 50 workers, respectively). The primary outcome was defined as the improvement in the following measures during the intervention period: General Health Questionnaire and WHO Health and Work Performance Questionnaire. **Results:** General Health Questionnaire scores significantly deteriorated in the control lines, whereas the score remained at the same level in the intervention lines. Health and Work Performance Questionnaire scores increased in the intervention lines, but decreased in the control lines, yielding a significant intervention effect ($P = 0.048$). **Conclusion:** It is suggested that the participatory intervention for workplace improvement is effective against deterioration in mental health and for improving job performance. (J Occup Environ Med. 2009;51:000-000)

Observational studies suggest that improving the psychosocial work environment may improve mental health,¹ and that mental health in the workplace is closely related to productivity.² Based on the relevant literature, studies on the effectiveness of improving the work environment are called for.³⁻⁹

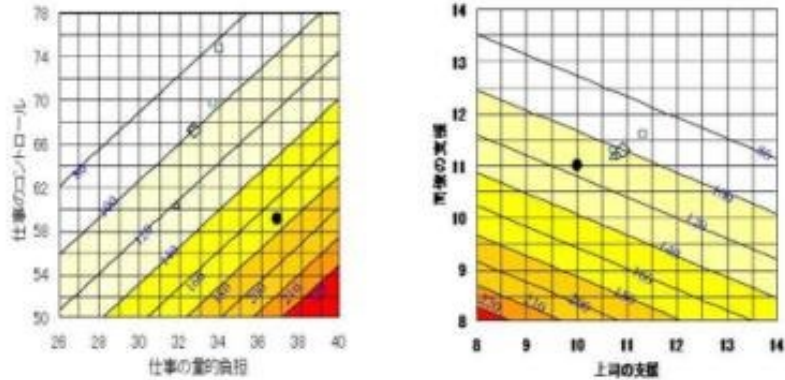
Recent trends in workplace intervention include comprehensive and integrative approaches.¹⁰ An important element in these interventions is the participatory approach, which implies control and empowerment for those involved.¹¹ Employees in the workplace well understand both problems and their solutions.¹²⁻¹⁴ A participatory approach is likely to ensure an appropriate risk assessment, which is an important prerequisite for a focused intervention.^{13,15} Participation is also likely to improve the chances that changes will be accepted as meaningful, and so be integrated into the organizational culture.¹⁶ Similar approaches have also been successfully intro-

参加型職場環境改善のRCT研究 堤 明純 他 (2009年)

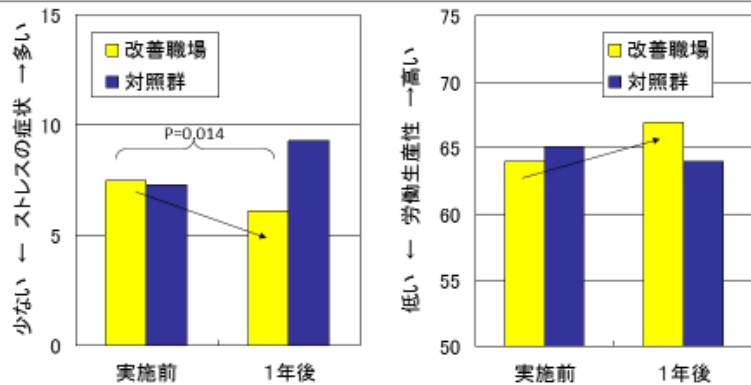
<論文の概要>

- 国内のある製造工場において、11職場(従業員数97名)を介入群・対照群に無作為割り付け
- 介入群には参加型アプローチによる職場環境改善を実施
- 参加型職場環境改善が職場のメンタルヘルスや仕事のパフォーマンスに与える影響を評価

異品種・多部品の注文生産に対応が困難であった製造業の例



ストレスおよび生産性に対する職場環境改善の効果

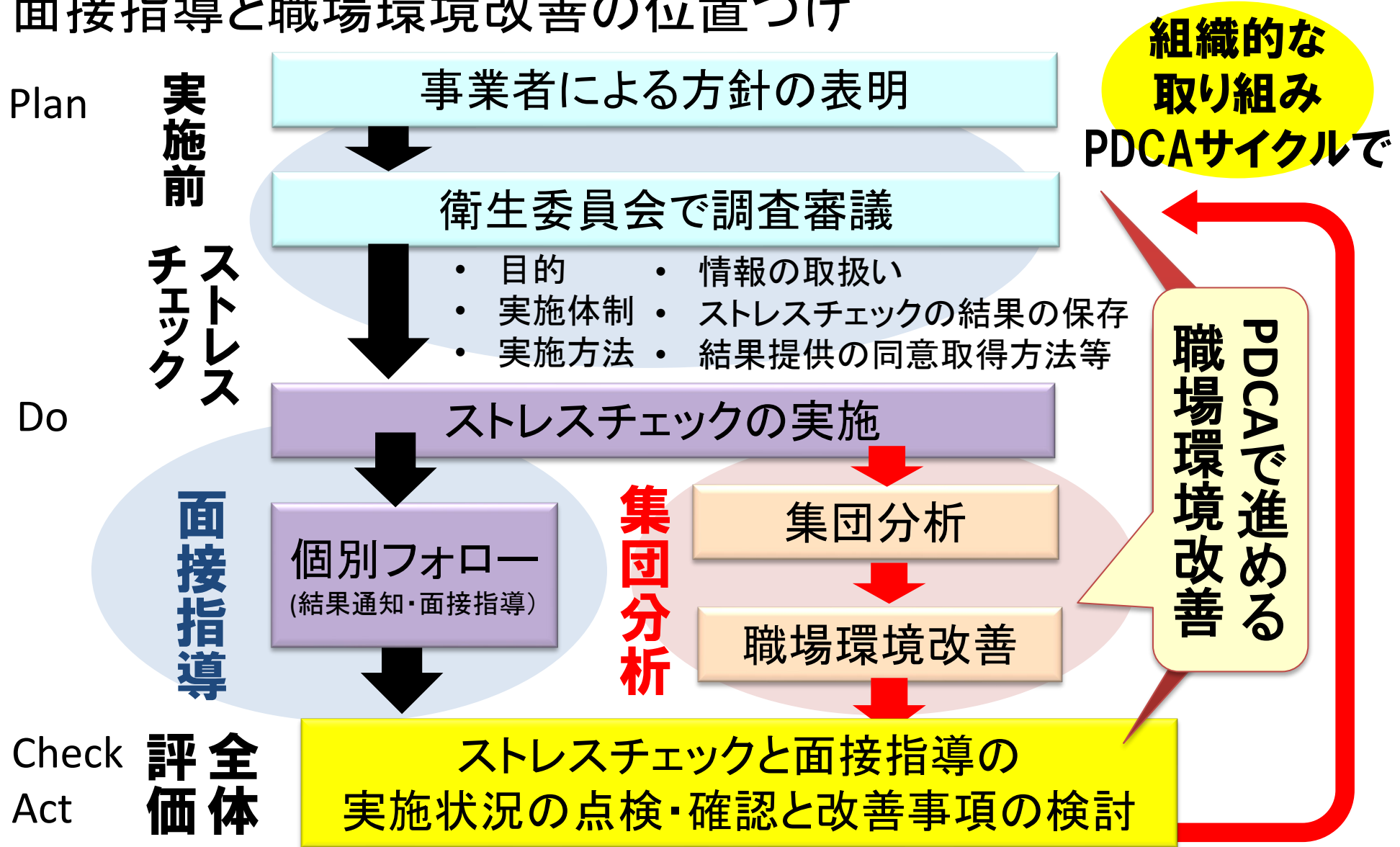


職場環境改善を実施した職場では、1年後にストレスが減少し、生産性が増加した。ストレス(0-28点)および生産性(0-100点)は従業員の自己評価に調査結果。

職場単位のGWで取り上げられた職場のストレス要因と改善策

区分	問題点	改善案
仕事のしやすさ	物品が整理されておらず業務を妨げる	器具・備品の整理整頓/保管場所明確化/部品見出し表作成/備品のラベル表示/製品入れの多段化改良/作業台設置/ツール工夫
	ライン編成の不備	業務に合わせてライン再編レイアウト変更による動線の改善
技能の問題	作業員の技能不足	作業手順書の適宜更新
上司支援	部下数が多くトラブルに対応できない	サブリーダーの設置
同僚支援	中途採用者などもあり、作業員相互の交流が少ない	全員参加の清掃時間帯設定 職場の懇親会を頻繁に開催(一部で実施)
環境	ホコリ対策	ホコリよけカバー作成

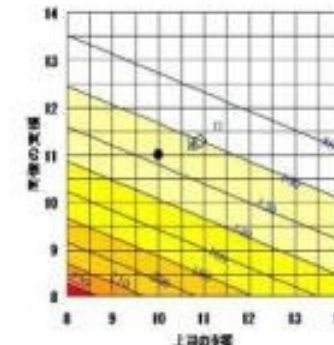
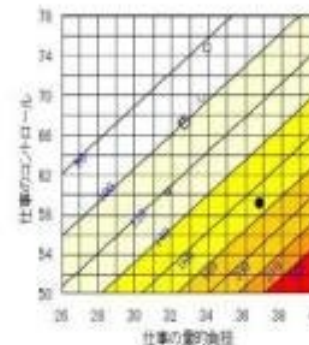
ストレスチェック制度における 面接指導と職場環境改善の位置づけ



集団的な分析の実施と職場環境改善

- 「職業性ストレス簡易調査票」を使用する場合は、「**仕事のストレス判定図**」を活用することを推奨
- 事業者は、産業医等と連携しつつ、集団的な分析結果を、職場における業務の改善、管理監督者向け研修の実施、衛生委員会における具体的な活用方法の検討などに活用する。
- 個人のストレスチェック結果の集団的な分析結果は、労働者の同意なく事業者が把握可能とし、実施者から事業者を提供することができる。

※ ただし、集団的な分析の単位が少人数である場合には個人が特定されるおそれがあることから、その単位が10人を下回る場合には、分析の対象となる労働者全員の同意がない限り、集団的な分析結果を事業者に提供することは不適當。

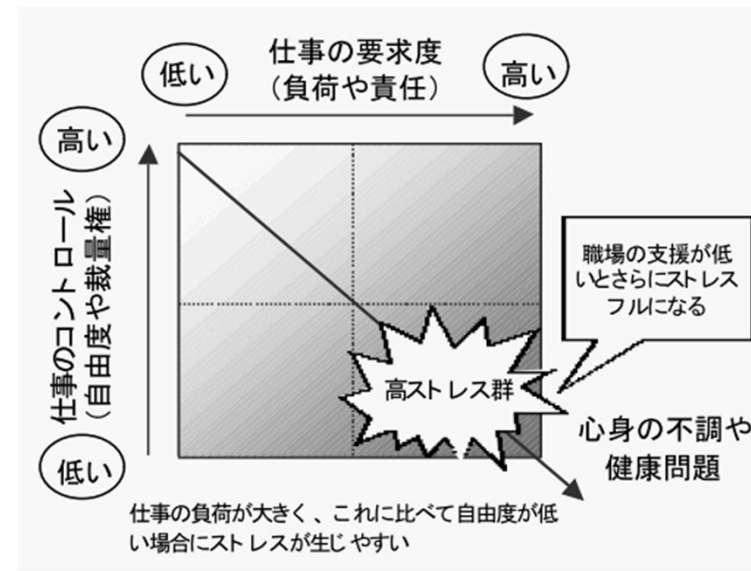


職業性ストレス簡易調査票項目

<p>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。ストレス要因</p>		<p>13. ゆううつだ</p> <p>14. 何をするのも面倒だ</p> <p>15. 物事に集中できない</p> <p>16. 気分が晴れない</p> <p>17. 仕事が手につかない</p> <p>18. 悲しいと感じる</p> <p>19. めまいがする</p> <p>20. 体のふしぶしが痛む</p> <p>21. 頭が重かったり頭痛がする</p>		<p>22. 首筋や肩がこる</p> <p>23. 腰が痛い</p> <p>24. 目が疲れる</p> <p>25. 動悸や息切れがする</p> <p>26. 胃腸の具合が悪い</p> <p>27. 食欲がない</p> <p>28. 便秘や下痢をする</p> <p>29. よく眠れない</p>	
<p>1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない</p> <p>2. 時間内に仕事が処理しきれない</p> <p>3. 一生懸命働かなければならない</p>	量的負担	抑うつ	19~29	身体愁訴	
<p>4. かなり注意を集中する必要がある</p> <p>5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ</p> <p>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</p> <p>7. からだを大変よく使う仕事だ</p>	質的負担				
<p>8. 自分のペースで仕事ができる</p> <p>9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる</p> <p>10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる</p>	裁量度				
<p>11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない</p> <p>12. 私の部署内で意見のくい違いがある</p> <p>13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない</p> <p>14. 私の職場の雰囲気は友好的である</p> <p>15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)は</p> <p>16. 仕事の内容は自分にあっている</p> <p>17. 働きがいのある仕事だ</p>	技能活用 対人関係 職場環境 適性 働き甲斐				
<p>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。ストレス反応</p>		<p>C あなたの周りの方々に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。</p> <p>次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？</p> <p>1. 上司</p> <p>2. 職場の同僚</p> <p>3. 配偶者、家族、友人等</p> <p>あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？</p> <p>4. 上司</p> <p>5. 職場の同僚</p> <p>6. 配偶者、家族、友人等</p> <p>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？</p> <p>7. 上司</p> <p>8. 職場の同僚</p> <p>9. 配偶者、家族、友人等</p>		<p>【回答肢(4段階)】</p> <p>A そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう</p> <p>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</p> <p>C 非常に/かなり/多少/全くない</p> <p>D 満足/まあ満足/やや不満足/不満足</p>	
<p>1. 活気がわいてくる</p> <p>2. 元気がいっぱいだ</p> <p>3. 生き生きする</p> <p>4. 怒りを感じる</p> <p>5. 内心腹立たしい</p> <p>6. イライラしている</p>	活気 イライラ	<p>7. ひどく疲れた</p> <p>8. へとへとだ</p> <p>9. だるい</p> <p>10. 気がはりつめている</p> <p>11. 不安だ</p> <p>12. 落ち着かない</p>	疲労感 不安感		
		<p>D 満足度について</p> <p>1. 仕事に満足だ</p> <p>2. 家庭生活に満足だ</p>		<p>※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)</p>	

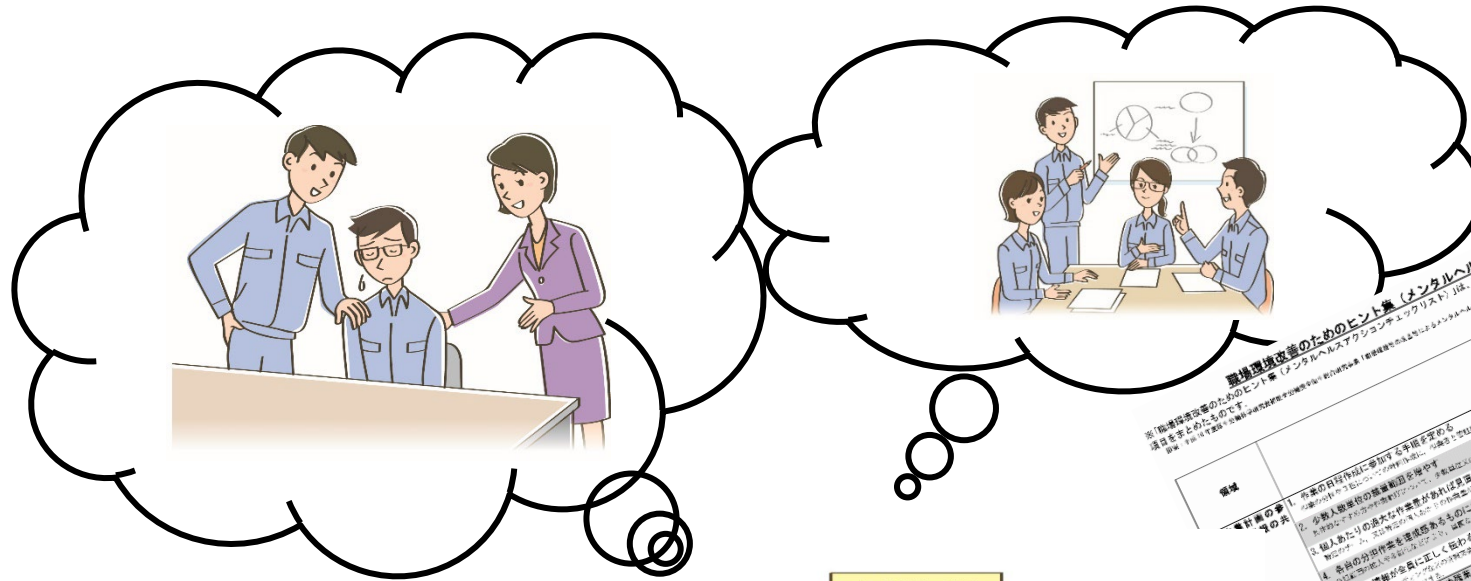
仕事のストレス判定図で確認する 4つのストレス要因

- 「仕事のストレス判定図」では、健康との関係が深いことがわかっている4つのストレス要因
 - 仕事の量的負担
 - 仕事のコントロール
(裁量権や自由度のこと)
 - 上司の支援
 - 同僚の支援



を所定のストレス調査票で測定し、その結果にもとづいて、職場のストレス要因の程度や健康問題の起きやすさ（健康リスク）を知ることができる。

活用例：産業保健スタッフが職場に結果を フィードバック→職場改善の下準備



データを参考にして
職場の働き方に思いを
めぐらす



管理職

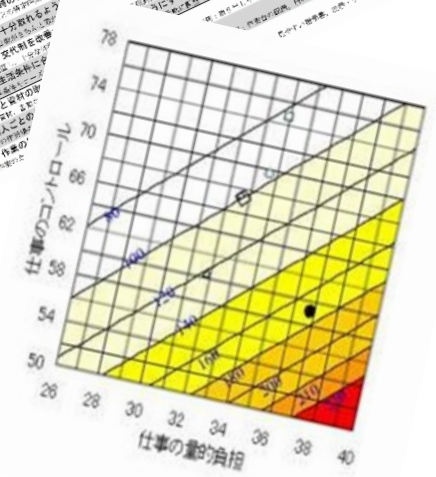
産業保健
スタッフ

人事

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、職場環境改善のヒント集として活用されるものとする。

項目	実施状況		実施の程度
	実施済み	未実施	
1. 職場環境改善の推進体制を整える	○	○	○
2. 労働者の健康状態を把握する	○	○	○
3. 労働者の健康状態を把握する	○	○	○
4. 労働者の健康状態を把握する	○	○	○
5. 労働者の健康状態を把握する	○	○	○
6. 労働者の健康状態を把握する	○	○	○
7. 労働者の健康状態を把握する	○	○	○
8. 労働者の健康状態を把握する	○	○	○
9. 労働者の健康状態を把握する	○	○	○
10. 労働者の健康状態を把握する	○	○	○
11. 労働者の健康状態を把握する	○	○	○
12. 労働者の健康状態を把握する	○	○	○
13. 労働者の健康状態を把握する	○	○	○



集団分析結果の活用方法3つのフェーズ



結果を フィードバック

- ・管理職に結果説明会を開催
- ・衛生委員会で報告

- ・職場訪問
- ・管理職研修
- ・衛生委員会
- ・職場検討会

職場環境改善に 活用

- ・モニタリング推移をみる
- ・取組みのきっかけや方針づくりに活用

放置しない 活用方法

→高ストレス職場への介入方法の工夫
(「改善しろ」と言われることがストレス」へ対処)

- 職場の準備状況をふまえてアプローチ
- 問題に焦点を当てすぎず職場の強み・工夫に注目
- 要因分析に固執しない
- 個別フォローや管理職の理解と協力

集団分析結果を活用した職場環境改善の例



集団分析結果

- 仕事の量的負担が高く、同僚の支援が低い



職場の状況分析

- 職場内の連携が低く同じ作業を別々に行うなど無駄が多かった
- 特定の人物に仕事が集中して負荷がかかった



職場環境改善

- 始業前の短時間ミーティングの実施
- ミーティングの中で各自の仕事の進捗を報告



効果

- 重複作業の見直し、作業者同士の連携が進み相互支援が高まった
- 仕事の集中や偏りをミーティング時に報告しあい、調整できるようになった

集団分析結果を活用した職場環境改善の例



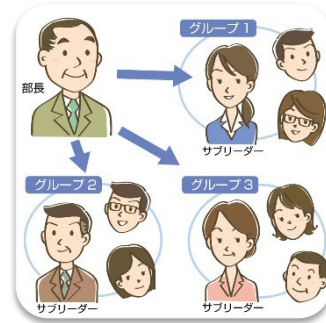
集団分析結果

- 上司の支援が低い



職場の状況分析

- 分散職場のためトラブル発生時にすぐに上司に相談できない
- 部下数が多く上司がすべてのトラブルに対応できない



職場環境改善

- グループ単位でサブリーダー設置
- 上司の権限の一部委譲でサブリーダーが判断し、対応可能に



効果

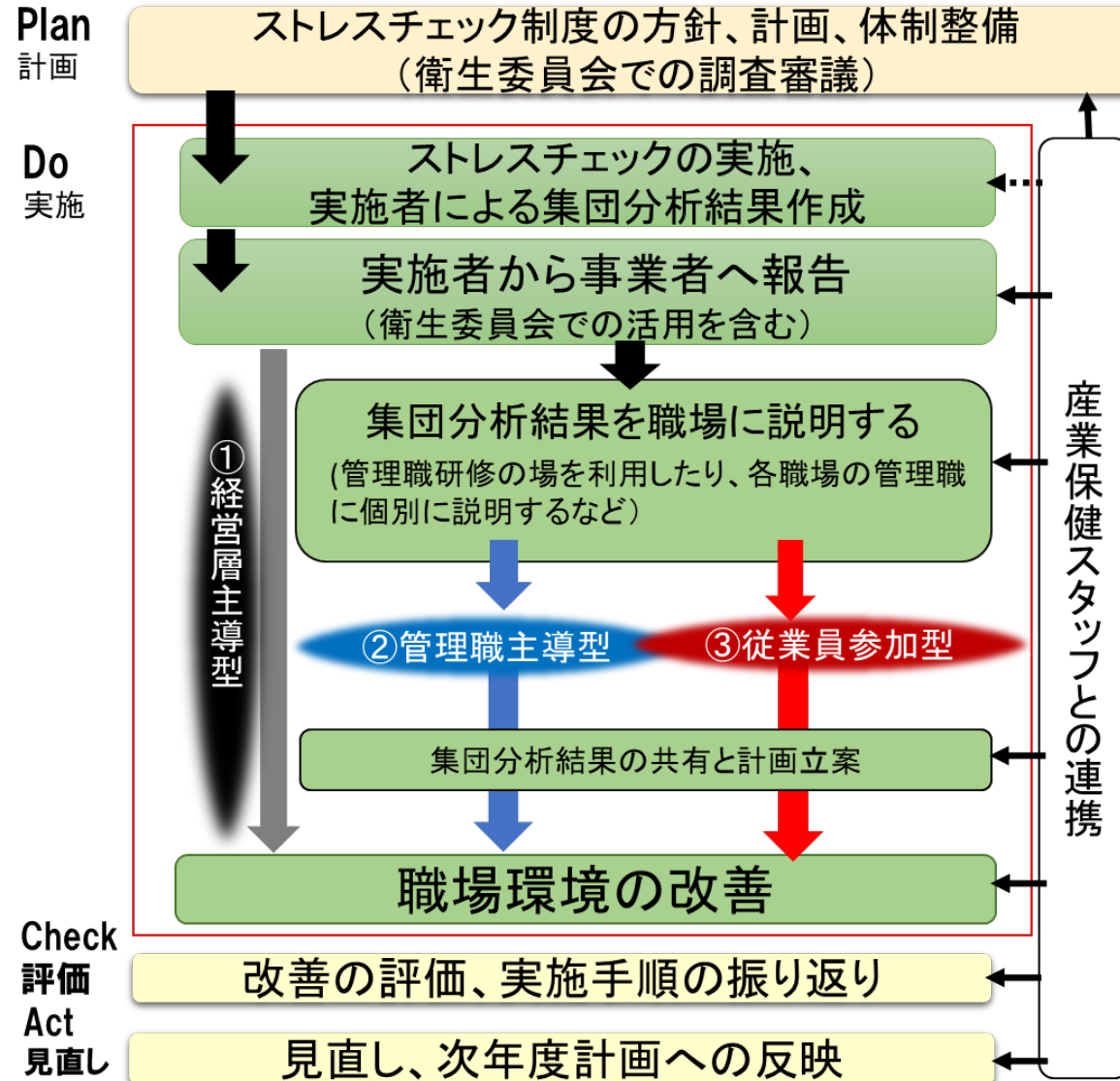
- トラブル発生時、サブリーダーと一緒にすぐに対応できるようになった
- イライラも減り生産性も向上

主導型別にみた職場環境改善の3つの方式

職場環境改善の計画立案を誰が中心とな
って行うかで分類

- ① 経営層主導型
- ② 管理監督者主導型
- ③ 従業員参加型

産業保健スタッ
フはどの方式
にも関与する



ストレスチェック制度を利用した 職場環境改善はPDCAサイクルで行います

PDCA	内容	成功のヒント
Plan 計画	ストレスチェック集団分析とその結果に基づく職場環境改善についての方針作成 実施計画のデザイン	▶ 経営層の理解とリーダーシップ
Do 実行	(1)ストレスチェックの実施	▶ 既存の取り組みを活用 ▶ 分かりやすい言葉や例で説明 ▶ 情報量は最小限に ▶ 職場の良い点に目を向ける
	(2)集団分析	
	(3)職場報告 事業者向け	
	(4)職場報告 職場向け	
	(5)職場環境改善	
Check 評価	参加者の意見等プロセス評価 各指標の変化の評価	▶ 職場内外の支援者がフォロー ▶ 結果だけでなく活動のプロセスも重視
Act 改善	次年度以降の実施手順 方法の見直し	

ストレスチェック制度における 集団分析結果の一次予防的活用

- 職場環境改善は心の健康に有用である多くの科学研究が報告
- ストレスチェック制度を活用した環境改善はPDCAサイクルで
- 集団分析結果の活用は、職場の準備状況に応じた検討を

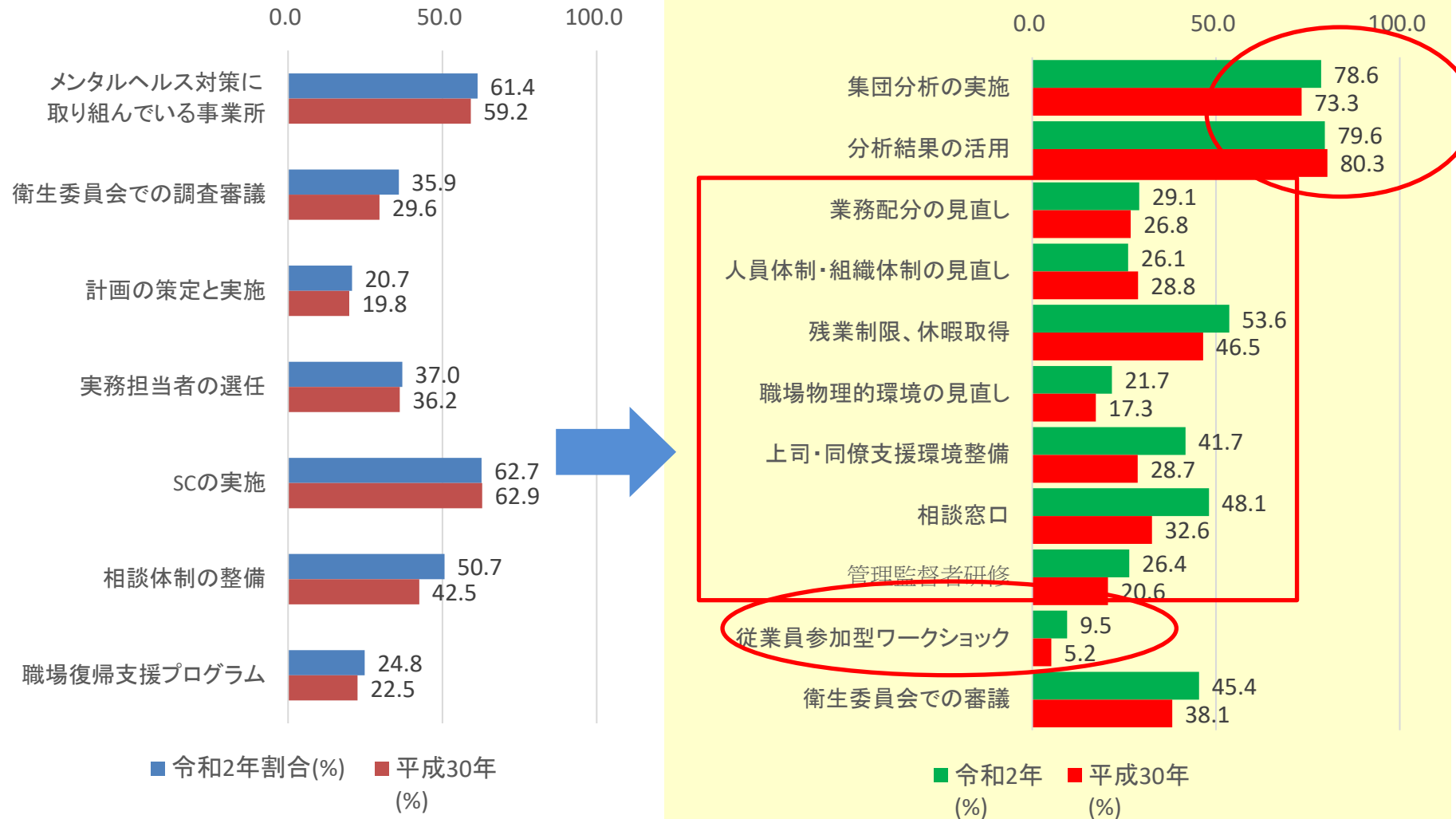


3 職場環境改善のすすめ方

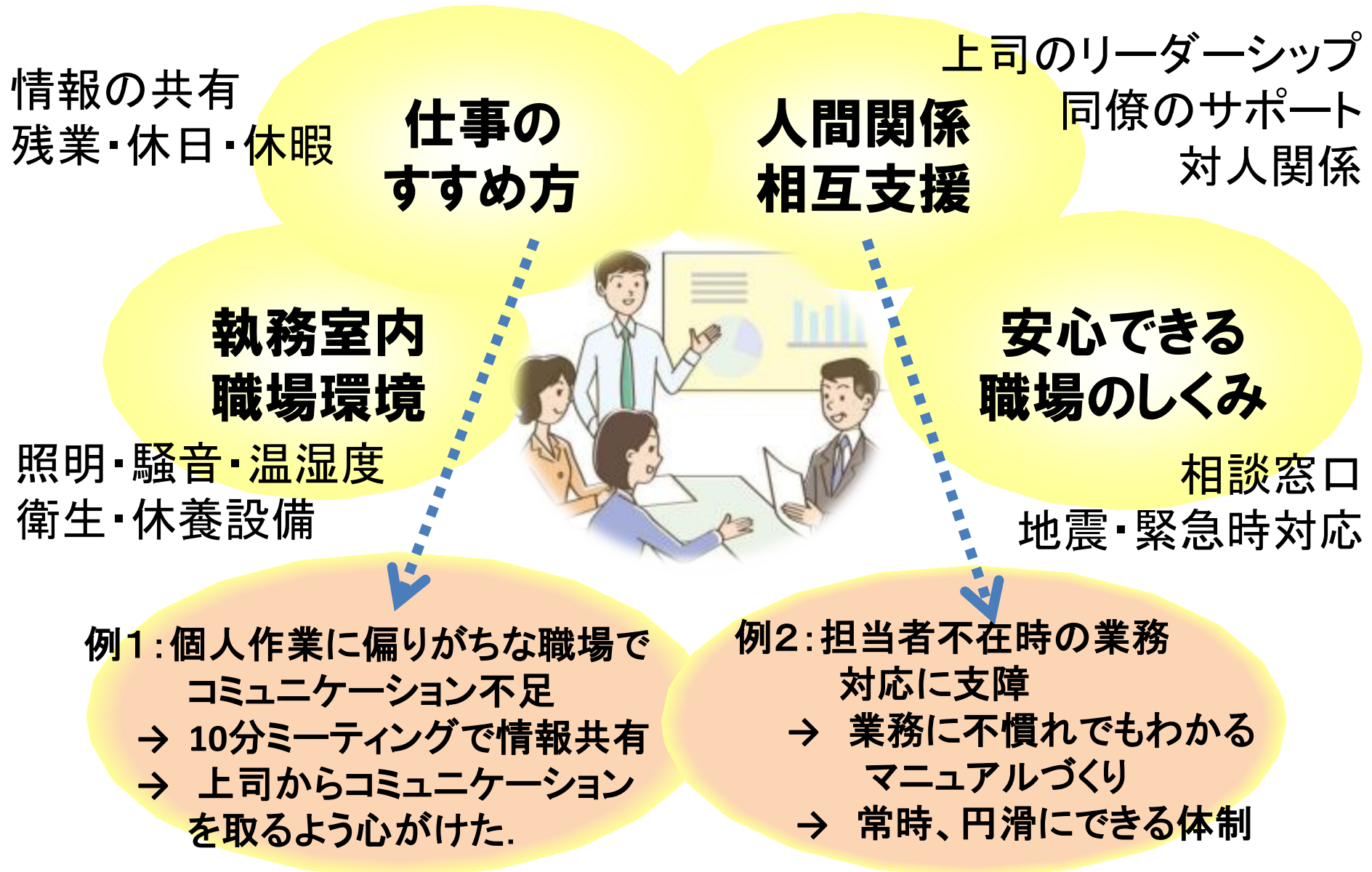
- 職場環境改善は幅広い視点に注目を
- 職場の話し合いの場面を大切に
- 健康経営、ISOシリーズなど、職場全体の安全衛生のしくみと、心の健康づくり計画をシンクロさせる



メンタルヘルス対策の取り組み内容別の事業場割合 / ストレスチェックを活用した職場環境改善の内容



ストレス一次予防のための職場環境改善視点



事例：公務職場、職場ドックの取り組み

(高知県・北海道・京都府・広島市)



職場ドック推進リーダー
研修会



成果発表報告会



各職場での検討会
改善計画・実施

職場単位で改善実施



ミーティング卓
の導入



トイレ前に目
隠しカーテン

(杉原ら 2012)

※資料の一部は高知県総務部職員厚生課による平成23年度「職場ドック」事業の資料を引用させていただいています。
謝辞：産業医杉原先生、矢部様他

事例：病院職場（循環器専門病院）

- ① 各職場から選出されたファシリテータを養成
- ② 実際の取り組みは、ファシリテータを中心に職場ごとで実施
- ③ 成果発表会で共有・水平展開



ファシリテータ研修



ファシリテータによる職場でのワーク



病棟内の整理整頓



日勤開始時の申し送り状況比較

申し送りの効率化・省力化

事例：民間企業での参加型職場環境改善の取り組み(A事業場、製造業)



全員参加の「ステステ日」を設定し、不要な書類を廃棄



社内報で職場環境改善の視点を紹介

齋藤明洋(2016)職場ドックで進める働きやすい職場づくり, 労働の科学:7(7), 10-15.



スライド扉のキャビネット
で前方スペースを有効活用

事例：新型コロナウイルス感染症対策におけるメンタルヘルスと参加型職場環境改善の取り組み



1回目：ハイブリッド型研修会
対面8割：オンライン2割

2回目-4回目：オンライン型参加型研修会
(全員オンライン)

(全4回 合計81名が参加)

アクションチェックリスト：福祉・介護施設における
COVID-19対策のための視点(24)

- A. 職員自身の健康管理(6)
 - ①職員の健康管理、②有症状者の出勤停止、③3密環境の回避、④ユニフォームの交換と洗濯、⑤病休者や就業制限者が出た場合の業務継続方法の検討、⑥不安や悩みを話し合う機会
- B. 施設利用者の健康管理(6)
 - ①利用者の健康確認と利用条件、②面会ルール周知、③感染予防教育、④感染リスクの高い援助の工夫、⑤入館の記録、⑥有症状利用者の代替サービス
- C. 働く環境の整備(6)
 - ①三密回避の職場環境、②職場の整理・整頓・清掃、③換気、④飛沫感染防止対策、⑤高頻度接触面の清拭消毒、⑥消毒液の配置
- D. 感染拡大防止策(6)
 - ①手指衛生の励行、②個人防護具、③共有物品の消毒方法、④汚染物品取り扱い方法、⑤感染(疑い)者との生活空間区別の準備、⑥感染疑い者発生時の手順の共有

No.	設立している良い点	具体的な内容とその理由
1	<ul style="list-style-type: none"> ・外検温実施(利用者、職員) ・職員住宅の準備 ・業務の分担 ・リモートの業務も可能 	利用者、職員共に行っている
2	<ul style="list-style-type: none"> ・全体的な消毒 ・アクリル板の設置 	時間を決めて行っている
3	<ul style="list-style-type: none"> ・動画の作成 	時間を決めておりとても分かりやすい

グループ討議で出された意見

- | | |
|--|---|
| <p>すでに取り組まれている点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の健康管理 ・ 有症状者は休める体制 ・ 個人防護具の着脱方法の動画教材を作成している ・ 利用者への手洗いの促し ・ マスクを嫌がる利用者への働きかけの工夫 ・ 部屋の換気 ・ 食堂のパーティション設置 ・ 面接のルール周知 | <p>改善点・さらに強化すべき点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高頻度接触面消毒の徹底(部署による差がある) ・ 共有物品(おもちゃ等)の消毒のタイミングと方法 ・ 室内や共有部での利用者のマスク着用徹底 ・ パーティションをおもちゃ代わりにしてしまう利用者の飛沫感染対策 ・ 患者発生時の職員のシフト変更、発生時対応について共通認識ができるようにする |
|--|---|

研修会後に実施または強化された対策



ビニールカーテンやアクリル板で飛沫防止対策
職員はマスク着用

- その他、
- ・ 高頻度接触面の消毒
 - ・ ワクチン接種に向けた職員のアンケート調査

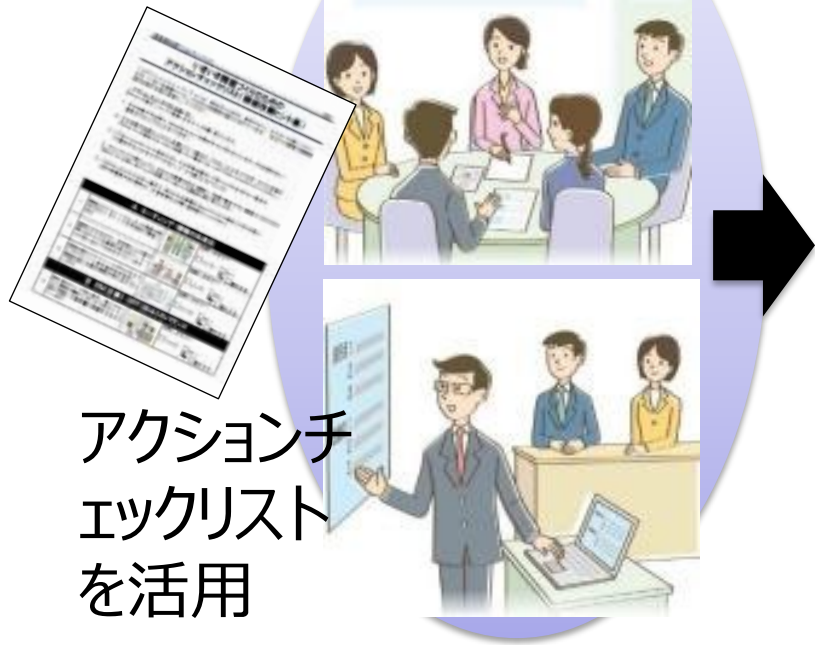


入退館記録の実施

等々

ツールの使い方 の例、改善活動

職場検討会を開催、
良い点・改善点の意見交換



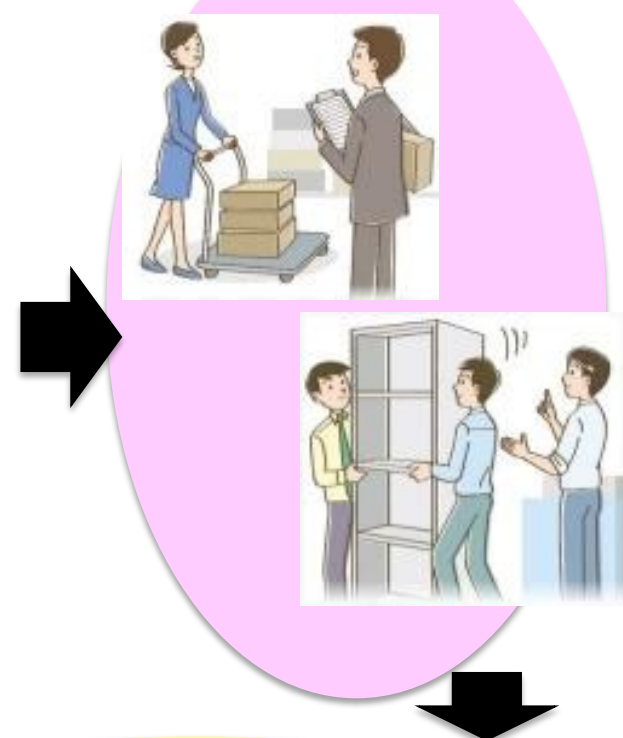
アクションチ
ェックリスト
を活用

作業チームで良い点、
改善点を検討し発表。

改善計画の作成
(管理職が支援)



担当者を決めて
改善を実施



改善成果
報告会

包括的な過重労働対策

労働時間管理、時間外労働制限



安心して相談できる窓口




労働安全衛生管理体制の見直し



良好で風通しのよい職場風土づくり



メンタルヘルス一次予防のための
職場環境改善のアセスメントでは、
良好実践例からなる職場環境改善ヒント集が活用できます。

A 仕事のすすめ方			
1	全員が参加できるミーティングを定期的を開催し、仕事のすすめ方について話し合います		提案しますか？ <input checked="" type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
2	スケジュール表や掲示板、共有ファイルなどを活用して、必要な情報が全員に正しく伝わるようにします		提案しますか？ <input type="checkbox"/> いいえ <input checked="" type="checkbox"/> はい <input checked="" type="checkbox"/> 優先する
3	忙しい時期に備え、特定の個人やチームに業務が集中しないよう、業務量の調整や休日・休暇が十分取れるようにします		提案しますか？ <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する

アクションチェックリストは様々な職場の働きやすい
職場づくりに役立った良好実践に基づき開発されました
– ストレス対策・人間工学・環境衛生原則を採用

いきいき職場づくりのためのアクションチェックリスト (職場改善ヒント集)でとりあげる4つの職場環境改善領域

《改善領域1》 仕事のすすめ方



例: 忙しい時期に備え、また休日・休暇が十分取れるように前もって業務を準備、調整します

《改善領域2》 オフィス・作業場環境



例: 換気設備、照明、低騒音設備で、快適な作業環境にします

《改善領域3》 職場の人間関係・相互支援



例: 育児・介護休暇

例: 必要な時に上司に相談したり支援を求めたりしやすいコミュニケーション環境を整備します

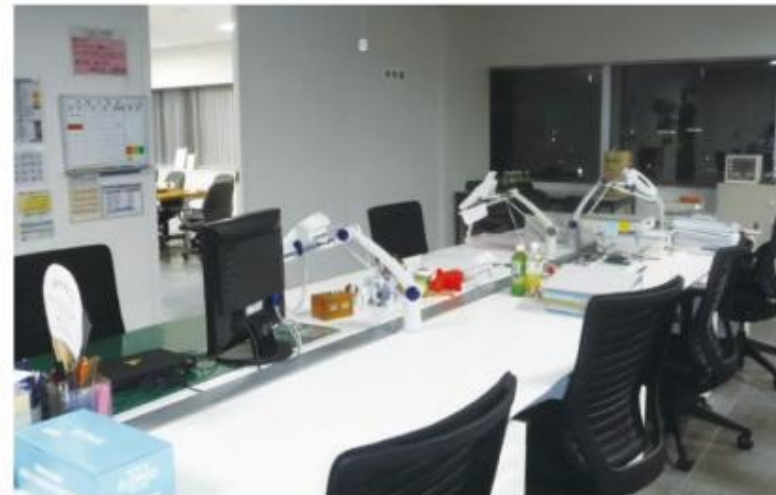
《改善領域4》 安心できる職場のしくみ



例: 職場の将来計画や見通しについて、いつも周知されているようにします



1 ホワイトボードを活用して、必要な情報や作業分担が全員に伝わるようにしました



2 時間外労働の上限を決めて、長時間労働を避けるような勤務体制にしました



3 消耗品の保管方法や表示を見直して、誰もがすぐに取り出せるようにしました



4 騒音や排熱が発生する機器類は離れたところに設置しました



- 5** 更衣室に清潔でくつろげる休憩スペースを設けました



- 7** 必要な時に上司や同僚に相談しやすい座席配置を工夫しました



- 6** 災害発生時や火災などの緊急時にすぐに対応できるようわかりやすく表示しました



- 8** 懇親の機会を工夫しました
(職場レクリエーション: 芋ほり大会)



9

個人のライフスタイルに応じた勤務調整ができるように配慮しました



10

仕事上の悩みやこころの健康について相談できる機会をつくりました



11

スキルアップに役立つ勉強会を職場内で開催しました



12

仕事のストレスについて研修会を実施しました

「こころの耳」メンタルヘルス・ポータルサイトから無料でダウンロードできます

【**現業版**】

【**オフィス版**】

現業版 良好事例集

現業版

働きやすい職場づくりに役立つ職場環境改善事例

1. 作業現場に作業指示書や安全掲示板を設置する
2. 作業現場に安全掲示板を設置する
3. 作業現場に安全掲示板を設置する
4. 作業現場に安全掲示板を設置する
5. 作業現場に安全掲示板を設置する
6. 作業現場に安全掲示板を設置する
7. 作業現場に安全掲示板を設置する
8. 作業現場に安全掲示板を設置する
9. 作業現場に安全掲示板を設置する
10. 作業現場に安全掲示板を設置する
11. 作業現場に安全掲示板を設置する
12. 作業現場に安全掲示板を設置する
13. 作業現場に安全掲示板を設置する
14. 作業現場に安全掲示板を設置する
15. 作業現場に安全掲示板を設置する
16. 作業現場に安全掲示板を設置する

オフィス版 良好事例集

オフィス版

働きやすい職場づくりに役立つ職場環境改善事例

1. オフィスに安全掲示板を設置する
2. オフィスに安全掲示板を設置する
3. オフィスに安全掲示板を設置する
4. オフィスに安全掲示板を設置する
5. オフィスに安全掲示板を設置する
6. オフィスに安全掲示板を設置する
7. オフィスに安全掲示板を設置する
8. オフィスに安全掲示板を設置する
9. オフィスに安全掲示板を設置する
10. オフィスに安全掲示板を設置する
11. オフィスに安全掲示板を設置する
12. オフィスに安全掲示板を設置する
13. オフィスに安全掲示板を設置する
14. オフィスに安全掲示板を設置する
15. オフィスに安全掲示板を設置する
16. オフィスに安全掲示板を設置する

現業版 アクションチェックリスト (職場環境改善ヒント集)

現業版

いきいき職場づくりのためのアクションチェックリスト (職場環境改善ヒント集)

このアクションチェックリストには、働きがいのある、働きやすい、よりよい仕事とりにける「いきいき職場づくり」のための改善策が盛り込まれています。また、職場環境改善の改善の参考にしてください。

→アクションチェックリストの使いかた
各チェック項目を読み「実施しますか?」の欄に記入します。

- その対策が必要で、今のままでよい状態がすでに保たれている、行う必要がない場合は「いいい」と記入してください。
- その対策が必要な(これから改善したい)場合は、「いいい」にチェックをつけて、すでに対策がとられている場合でも、さらに改善したい場合は、この「いいい」にチェックをつけてください。
- 「いいい」という項目のうち、その対策を講じておきたい項目は、「いいい」にチェックをつけてください。3~5つほどに絞りましょう。
- チェックリストを記入したら、あなたの職場で安全・健康に配慮して働きやすい職場づくりのために「取立っている良いこと」と「改善したいこと」を最後の欄に記入します。
- このチェックリストにはない項目で、自分の職場のチェックリストに追加したほうが良いと思う改善策がある場合は、「E 追加項目」の欄に記入してください。

A 仕事のすすめ方

1 全員が参加できる委員会を定期的に開催し、作業のすべりや作業環境の改善について話し合いを行います。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
2 関係者、共有ファイルなど活用して、必要情報が全員に正しく伝わるようにします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
3 忙しい時間にも、特定の個人やチームに業務が集中しないよう努めて人員の確保し業務を円滑にします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
4 深夜・早朝勤務の連続や作業負担により疲労が蓄積しないよう、勤務時間や交代を調整します。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
5 チーム内の役割、ローテーションを工夫して、負荷の大きい作業を回し、業務負担を減らすようにします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ

オフィス版 アクションチェックリスト (職場環境改善ヒント集)

オフィス版

いきいき職場づくりのためのアクションチェックリスト (職場環境改善ヒント集)

このアクションチェックリストには、働きがいのある、働きやすい、よりよい仕事とりにける「いきいき職場づくり」のための改善策が盛り込まれています。また、職場環境改善の改善の参考にしてください。

→アクションチェックリストの使いかた
各チェック項目を読み「実施しますか?」の欄に記入します。

- その対策が必要で、今のままでよい状態がすでに保たれている、行う必要がない場合は「いいい」と記入してください。
- その対策が必要な(これから改善したい)場合は、「いいい」にチェックをつけて、すでに対策がとられている場合でも、さらに改善したい場合は、この「いいい」にチェックをつけてください。
- 「いいい」という項目のうち、その対策を講じておきたい項目は、「いいい」にチェックをつけてください。3~5つほどに絞りましょう。
- チェックリストを記入したら、あなたの職場で安全・健康に配慮して働きやすい職場づくりのために「取立っている良いこと」と「改善したいこと」を最後の欄に記入します。
- このチェックリストにはない項目で、自分の職場のチェックリストに追加したほうが良いと思う改善策がある場合は、「E 追加項目」の欄に記入してください。

A 仕事のすすめ方

1 全員が参加できるミーティングを定期的に開催し、仕事のすすめ方について話し合います。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
2 スケジュールや関係者、共有ファイルなど活用して、必要情報が全員に正しく伝わるようにします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
3 忙しい時間にも、特定の個人やチームに業務が集中しないよう努めて、業務負担を減らすようにします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
4 関係者や上司と話し合って、業務負担を減らすような勤務体制を整えます。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
5 各担当チームの役割を整理して、必要に応じて業務負担を、減らすように努めます。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
6 忙しすぎる作業環境や作業負担の軽減を図り、作業負担を減らすように努めます。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ

目 作業環境

7 作業場の騒音や振動、明るさや照度、換気や作業環境を整えます。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
8 騒音の出る機器はカバーをかき取り隔離します。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
9 有害化学物質や粉じんの発生源を隔離します。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
10 換気や空調の管理、換気、臭い防止や換気設備メンテナンスを工夫し、換気設備を点検します。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
11 作業で発生がちなドレイ、更迭とあわせてくつろげる休憩室を確保します。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
12 長時間作業や大気などの状態に対応できるように、温度調整や湿度調整などができるようにします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ

C 職場の人間関係・相互支援

13 上司や部下が自分で問題解決できるように指導し、適切な助言をします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
14 必要に応じて上司や同僚に相談したり支援を求めたりし、自分自身もコミュニケーションがとれやすい環境を整えます。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
15 職場内の関係者や同僚で話し合い、相談しやすいよう、小会や日報、ミーティングを活用します。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
16 職場内でお互いも理解し助けあふ関係が築かれるよう、自分自身も関係者にお礼を伝えたり、感謝の言葉を伝えるなど工夫をします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
17 作業の習慣や職場上のための職場での役割の明確化や作業の標準化を図ります。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
18 労務、育児、介護など、個人のライフスタイルに応じて、勤務調整ができるようにします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ

D 安心できる職場のしくみ

19 個人の健康や職場内の状態などについて、プライバシーに配慮して自分で意思決定をします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
20 個人の健康や職場内の状態などについて、いつでも相談できるようにします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ

B オフィス職場環境

7 オフィスの騒音や振動、明るさや照度、換気や作業環境を整えます。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
8 騒音の出る機器はカバーをかき取り隔離します。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
9 有害化学物質や粉じんの発生源を隔離します。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
10 換気や空調の管理、換気、臭い防止や換気設備メンテナンスを工夫し、換気設備を点検します。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
11 作業で発生がちなドレイ、更迭とあわせてくつろげる休憩室を確保します。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
12 長時間作業や大気などの状態に対応できるように、温度調整や湿度調整などができるようにします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ

C 職場の人間関係・相互支援

13 上司や部下が自分で問題解決できるように指導し、適切な助言をします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
14 必要に応じて上司や同僚に相談したり支援を求めたりし、自分自身もコミュニケーションがとれやすい環境を整えます。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
15 職場内の関係者や同僚で話し合い、相談しやすいよう、小会や日報、ミーティングを活用します。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
16 職場内でお互いも理解し助けあふ関係が築かれるよう、自分自身も関係者にお礼を伝えたり、感謝の言葉を伝えるなど工夫をします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
17 作業の習慣や職場上のための職場での役割の明確化や作業の標準化を図ります。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
18 労務、育児、介護など、個人のライフスタイルに応じて、勤務調整ができるようにします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ

D 安心できる職場のしくみ

19 個人の健康や職場内の状態などについて、プライバシーに配慮して自分で意思決定をします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ
20 個人の健康や職場内の状態などについて、いつでも相談できるようにします。	実施しますか? はいいいえ	いいいいえ

チェックリストを記入したら、あなたの職場で安全・健康に、快適で働きやすい職場づくりに役立つ職場環境改善のヒント集を3つお読みください。

例 1 14 コミュニケーションがとれやすい	例 12 職場でのマニュアルを作る
例 2 関係者にお礼を伝えたり感謝の言葉を伝える	例 24 ストレス調整を実施する
1	1
2	2
3	3

チェックリストを記入したら、あなたの職場で安全・健康に、快適で働きやすい職場づくりに役立つ職場環境改善のヒント集を3つお読みください。

例 14 コミュニケーションがとれやすい	例 12 職場でのマニュアルを作る
例 2 関係者にお礼を伝えたり感謝の言葉を伝える	例 24 ストレス調整を実施する
1	1
2	2
3	3

いきいき職場づくりのコンテンツは HPから自由にダウンロードできます



「こころの耳」メンタルヘルス・ポータルサイトから無料でダウンロードできます



過労死等事案分析から整理された 職場で重要な過労死等防止対策 6つの柱・目標

6つの柱

目標の例

①長時間対策

健康の維持に必要な
睡眠・休息がとれる職場

②業務と経営管理

目標・計画・進捗が共有され、
協力して持続的に成長できる職場

③事故・災害防止とケア

安全に働ける職場、災害後にも適切に
ケア・サポートしてもらえる職場

④人間関係支援
(含ハラスメント等)

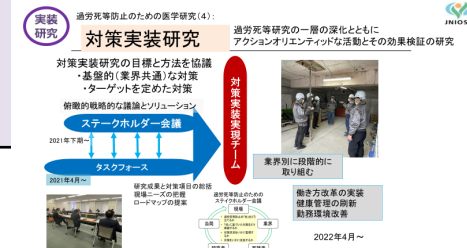
互いに尊重し支えあえる職場

⑤コンプライアンス

社会的に真っ当な職場

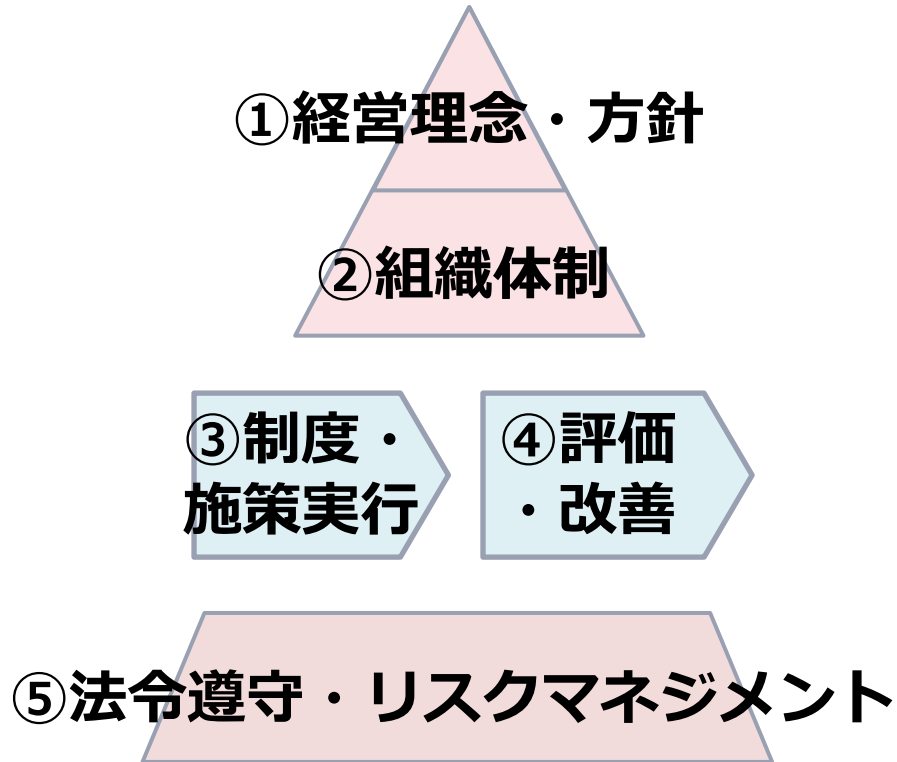
⑥健康管理/WLB

健康で元気に働く職場



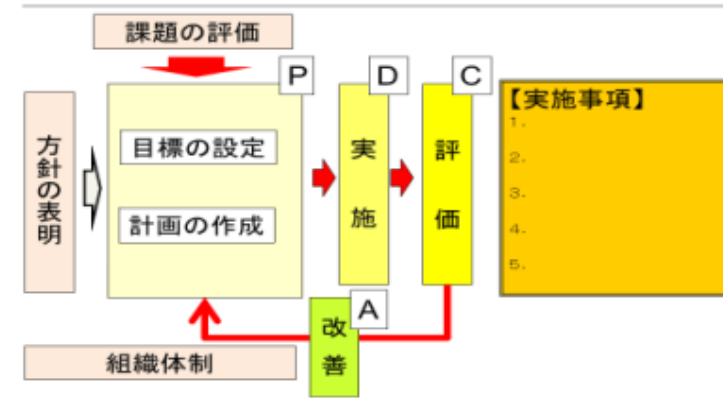
健康経営評価に職場環境改善を組み入れる

＜健康経営度評価のための5つの柱＞



引用: (新)企業の「健康経営ガイドブック」～連携・協働による健康づくりのススメ～(改訂第1版:平成28年4月)(経済産業省)

健康経営の進め方



A. 骨格部分

- ✓ 健康づくりの基本方針を定めているか？
- ✓ 経営層が健康づくりをリードしているか？
- ✓ 専門職の関与はあるか？
- ✓ 計画的に取り組んでいるか？
- ✓ 目標を定め、評価、改善を図っているか？

B. プログラム部分

- ✓ 健康づくりプログラムのバランスはよいか？
 - ✓ ハイリスクアプローチ/ポピュレーションアプローチ
- ✓ 働きやすい職場づくりに取り組んでいるか？

C. 展開部分

- ✓ 関連会社や協力会社にも促しているか？

ISO45003職場の心理的な健康と安全指針が発行

ISO 45003 Occupational health and safety management – Psychological health and safety in the workplace – Guidelines
ISO 45003 労働安全衛生マネジメント—職場の心理的な健康と安全に関する指針

- 労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格(MS規格ISO45001)が2018年3月に発行
- ISO45001 は、OHSAS18001、厚生労働省「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」、中災防、建災防などガイドラインと
- OHSAS 18001との大きな違いは、ISO 9001/14001など他のISO-MSと規格構成や用語の定義が共通化
- 職場の心理的な(精神的な)健康と安全に関する指針が、**ISO45003**として6月に発行、日本語版も近日中に発行予定

ISO45003 の骨子案

- 1.適用範囲/2.引用規格:/3.用語及び定義
- 4.組織の状況 Context of the organization
 - 組織の状況の理解
- 5.リーダーシップ及び労働者の参加 Leadership and worker participation
 - 一般事項/方針
- 6.計画 Planning
 - 一般事項/計画プロセス/危険源(ハザード)の特定/人的要因及び心理社会的リスク/目標、等
- 7.支援 Support
 - 資源/コンピテンス
- 8.運用 Operation
 - 運用の計画及び管理/一般事項/危険源の除去及び心理社会的リスクの低減/変更管理/調達、請負、外部委託
- 9.パフォーマンス評価及びマネジメントレビュー Performance evaluation and management review
- 10.改善 Improvement

職場環境改善の実施手順に関する 科学的根拠に基づくガイドライン(吉川ら、2013)

実施手順の基本ルール 職場環境改善における指針

良好事例の活用

対象とする組織/同業種にある良好実践から学び、取組手順では実施可能な良好実践が不可欠なことを強調します

労働者参加型の企画

小集団討議などの労働者参加型の取り組みを推奨し、対象職場ではその半数以上の労働者が改善活動に参加する仕組みを作ります

多面多重リスクに目配り

現場の多面にわたる心身の負担状態に対する改善策を広く取り上げます

参考となる資料：ストレスチェック制度 集団分析 & 職場環境改善のガイド



ストレスチェック制度における
集団分析の活用、職場環境改善
へつなげるためには？

こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>
 事業場におけるメンタルヘルスサポートページ（東京大学）
<https://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/>
 より全文ダウンロード可能



実効的な職場環境改善の
具体的な手法・手順



これからはじめる職場環境改善
~スタートのための手引~研修の教材

独立行政法人労働者健康安全機構
より全文ダウンロード可能
<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/johoteikyo/tabid/1330/Default.aspx>

まとめ: テイクホームメッセージ

1 過労死等の実態からみたメンタルヘルス対策の力点

- 労働者のメンタルヘルス不調は、過重労働、事故・災害への遭遇、ハラスメント・人間関係など多要因が重なって発生
- 業種、職種別で心理的負荷要因は異なる

2 ストレスチェック制度を活用した職場環境改善

- 安全で健康に安心して働くことができる職場環境づくりの方針が大切
- 事業主としての安全健康配慮義務としてのストレスチェック制度の活用(手順を決める、手続きを踏む、活用と記録、見直しなど)
- で生産的な人間関係だけでなく労働時間、チーム作業編成、オフィス環境、安心できる職場のしくみなど多要因に目配りする

3 職場環境改善のヒント

- 職場環境改善のツールを活用し、継続的な見直し
- 労働者が主体的に参加できる職場環境改善の取り組みを
- 健康経営、ISOシリーズなど、職場全体の安全衛生のしくみと、心の健康作り計画をシンクロ