

メンタル産業医が解説

ストレスチェック制度とは

医師・労働衛生コンサルタント
櫻澤博文

ストレスチェック面接医のための

メンタル産業医

入門

改訂第2版 「働き方改革関連法」対応

労働衛生コンサルタント 櫻澤博文 著
日本産業衛生学会指導改訂



電子版付き 巻末のシリアル番号で
無料閲覧できます

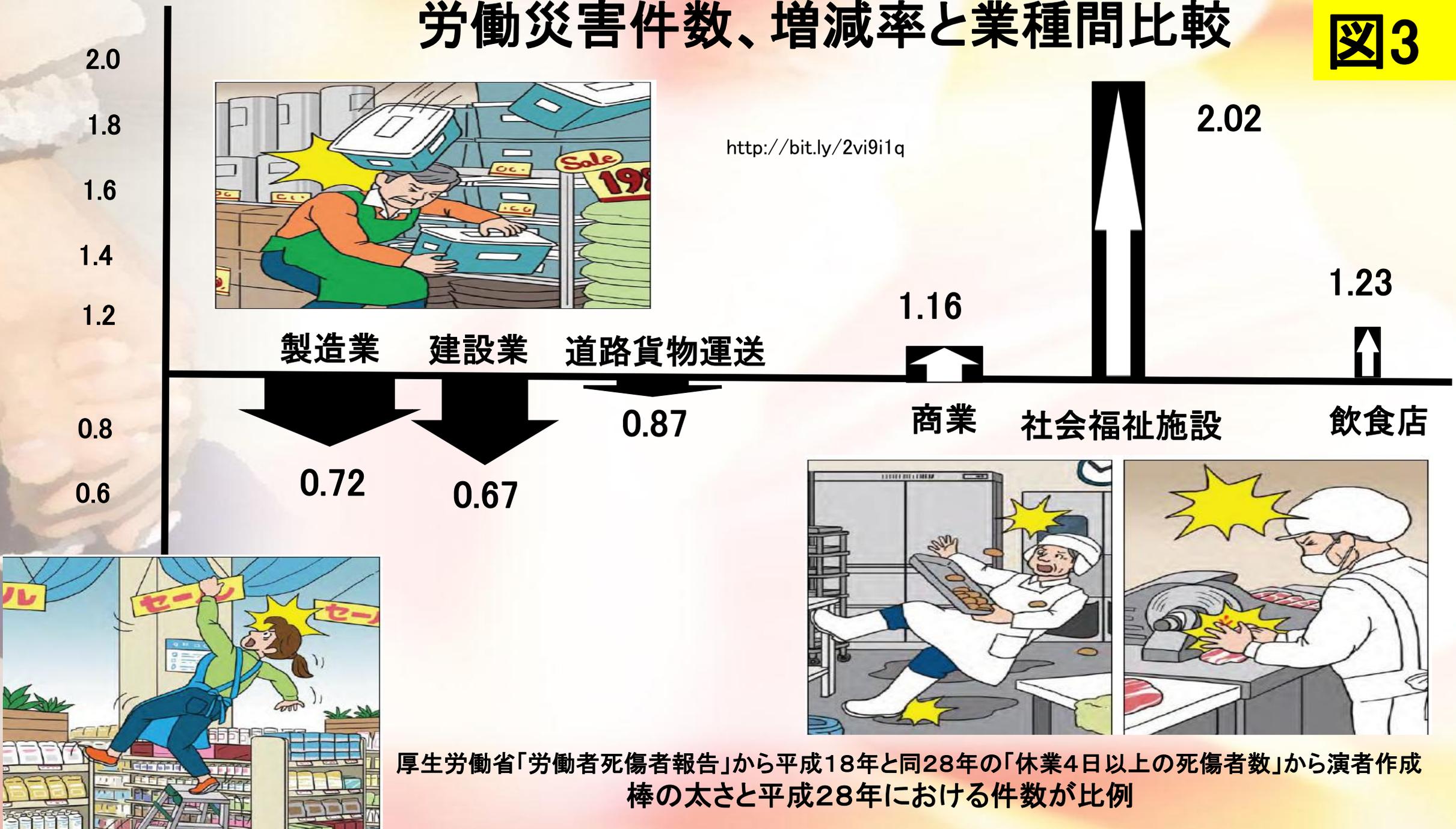
第3次産業は大惨事産業

<http://bit.ly/2vi9i1q>



労働災害件数、増減率と業種間比較

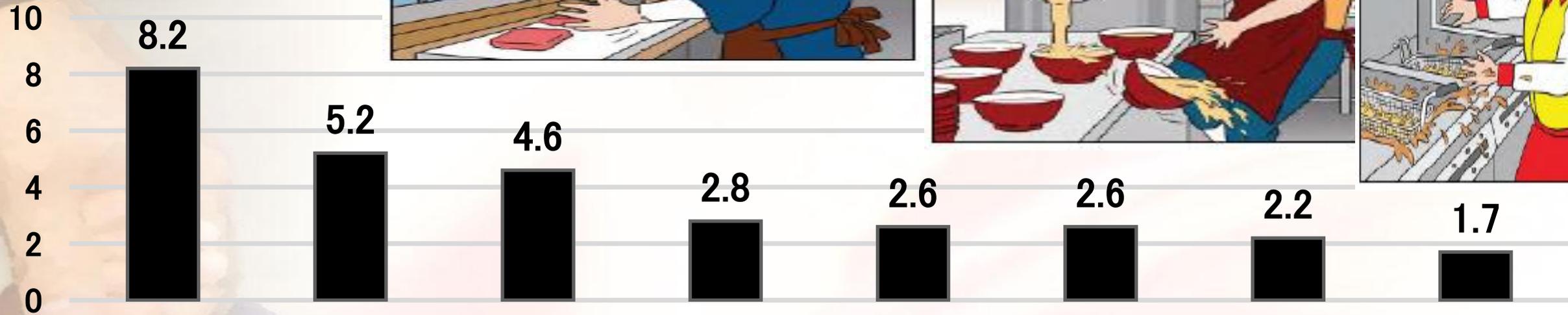
図3



<http://bit.ly/2vi9i1q>

厚生労働省「労働者死傷者報告」から平成18年と同28年の「休業4日以上の死傷者数」から演者作成棒の太さと平成28年における件数が比例

図4



陸上貨物運送

配達飲食サービス

建設業

製造業

回転ずし

ラーメン

葬物

ハンバーガー



業種別死傷年千人率

高木元也.安全衛生コンサルタント
2017.07 平成29年度安全の指標 を元に演者作成

産業医の職務

1983年当初

- ① 健康診断の事後措置
- ② 衛生教育
- ③ 保健

1995年追加

- ④ 作業環境管理
- ⑤ 作業管理
- ⑥ 健康管理
- ⑦ 健康教育・健康相談

過重労働による健康障害を防ぐために

過重労働による健康障害の防止のためには、健康管理の措置を実施し、時間外労働をできるだけ短くすることが重要です。さらに、健康診断の結果などを踏まえた産業医の意見を聴いて、適切な就業上の措置を総合的に講じるよう努めましょう。

時間外労働

月100時間
または
2～6か月平均で
月80時間

↑ を超えると

長くなるほど

月45時間以内

健康障害のリスク

高

徐々に高まる

低

2006年追加 ➔ このため…

注1) このリーフレットは、労働省が「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成14年2月12日付け基発第0212001号）に基づき事業者が講ずべき措置等の概要を示したものです。

注2) 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるのではなく、就業態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。

注3) 総合対策での時間外労働は、1週当たり40時間を超える部分のことです。

注4) 2～6か月平均で月80時間を超える時間外労働とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均時間外労働が80時間を超えるという意味です。

厚生労働省労働基準局／都道府県労働局／労働基準監督署

「精神保健医療コンテンツ」
ストレスチェック面接医のための

メンタル産業医

入門

講談社学芸文庫 櫻澤博文 著

2015年施行

メンタル産業医

健康診断・人間ドック

健康

図6

病気
怪我
老い

未病状態

健康増進
一次予防

早期発見
二次予防

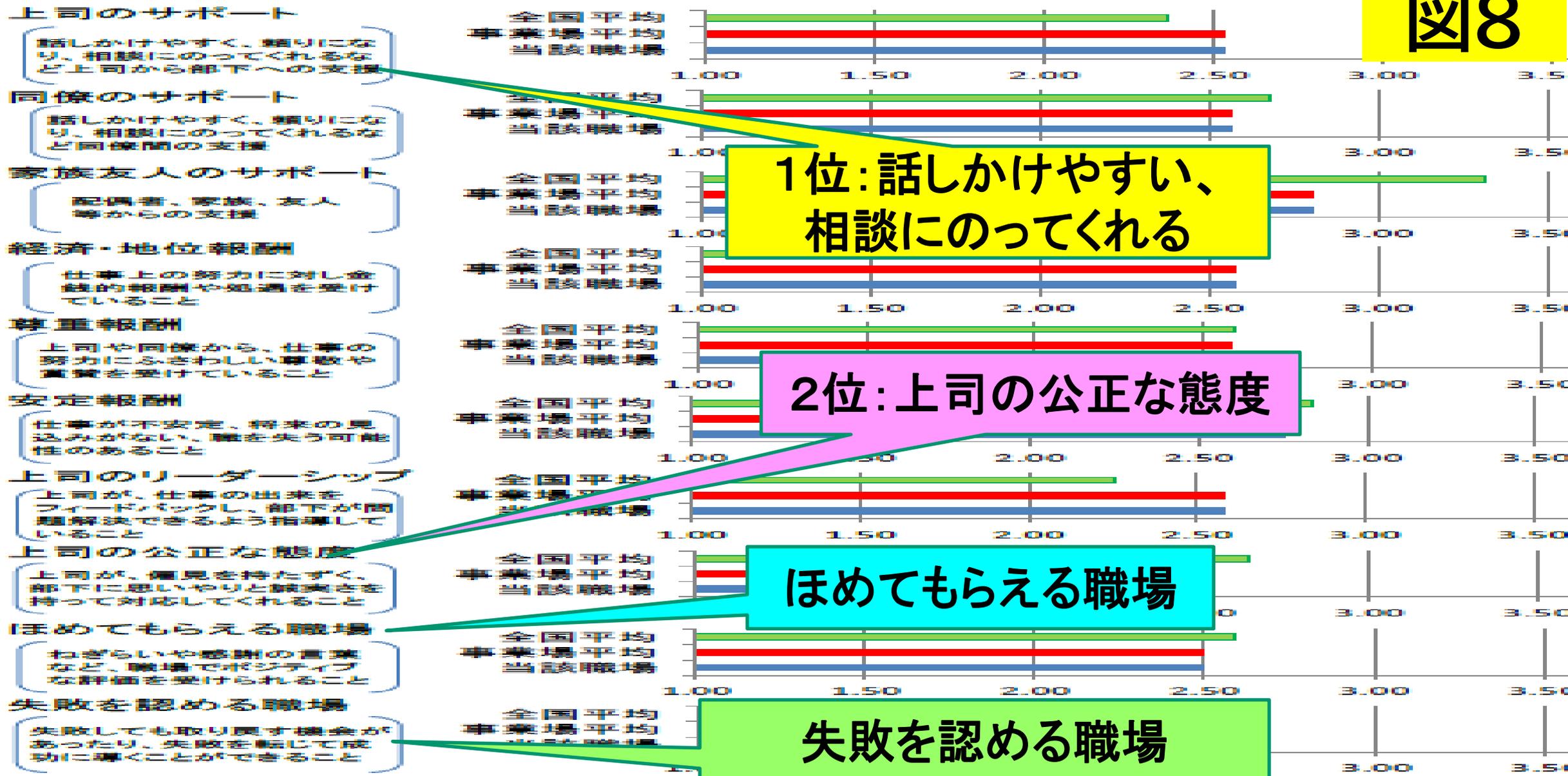
職場復帰
三次予防

一番望まれる上司は？

1. 話を聴いてくれる
2. 任せてくれる
3. 仕事ができる
4. 判断力がある

4. 仕事の資源(部署レベル)プロフィール

図8



1位: 話しかけやすい、相談にのってくれる

2位: 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

◆ 事業場平均: 対象となった事業場全体の平均
 ◆ 得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す

経営層との信頼関係

経営層と従業員の間に相互の信頼関係があること

3・4位: 経営層との信頼関係

変化への対応

職場でどんな変化があるか説明があったり、たずねることができ、変化への準備ができていること

個人の尊重

一人ひとりの長所や得意分野、価値観などを考えて仕事を与えられる風土や方針があること

公正な人事評価

人事評価について情報が提供され、納得できる説明がなされること

多様な労働者への対応

女性、高齢者、雇用形態などさまざまな背景の従業員が職場の一員として尊重されること

キャリア形成

従業員のキャリア形成について方針や目標が明確にされ、教育訓練が提供されていること

ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)

仕事により、個人生活を豊かにすることができること

事業場平均
当該職場

1.00 1.50 2.00 2.50 3.00

全国平均
事業場平均
当該職場

1.00 1.50 2.00 2.50 3.00

全国平均
事業場平均
当該職場

2位: 公正な人事評価

1.00 1.50 2.00 2.50 3.00

全国平均
事業場...
当該職場

1.00 1.50 2.00 2.50 3.00

全国平均
事業場平均
当該職場

キャリア形成

1.00 1.50 2.00 2.50 3.00

全国平均
事業場平均
当該職場

ワーク・セルフ・バランス

1.00 1.50 2.00 2.50 3.00

全国平均
事業場平均
当該職場

1.00 1.50 2.00 2.50 3.00

山本五十六 説解説

やってみせ → モデル

言って聞かせて → 目標設定

させてみて → ロールプレイ 入門p39

褒めてやらねば → インセンティブ

人は動かじ → 行動変容の極意





足してみましよう

労 + 人 + 動 =



80項目版ストレスチェック： 一体感 や ワークエンゲイジメントも 測定可

図13

1. いきいきプロフィール全体図

部署名
回答者数 12人

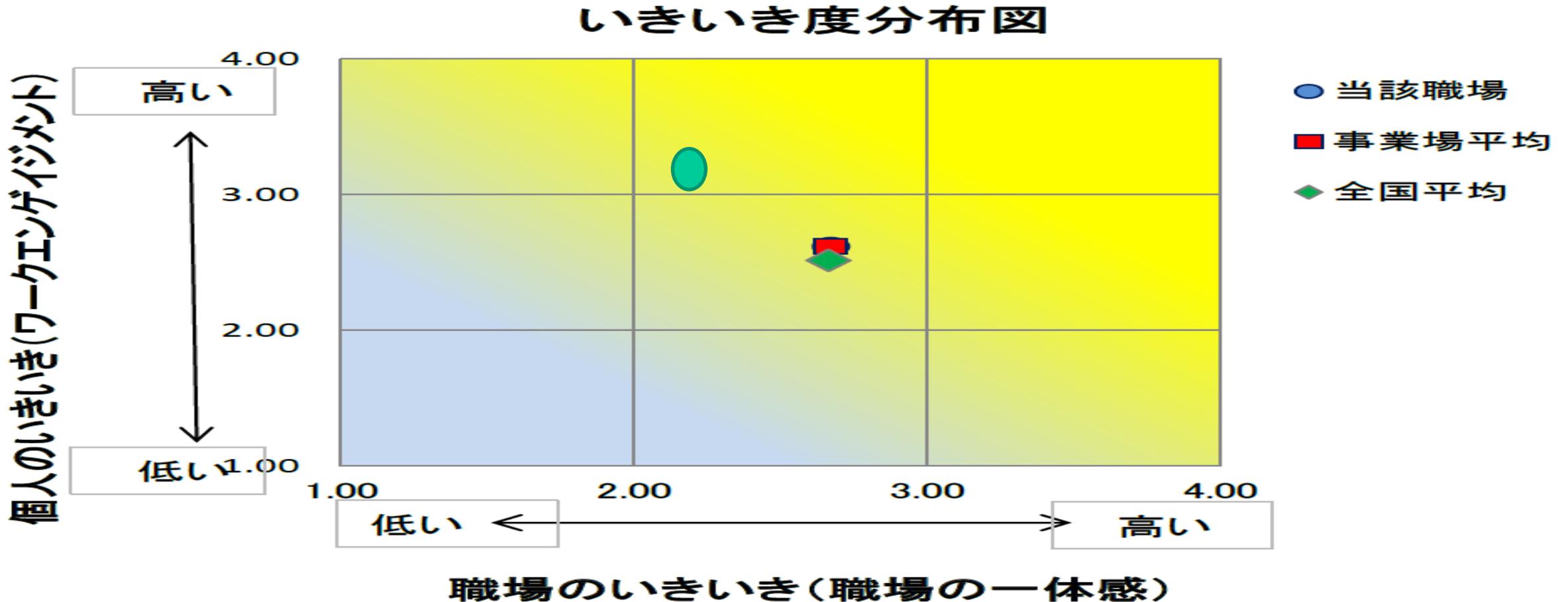


図14

仕事のコントロール
仕事の適性
技能の活用
仕事の意義
役割明確さ
成長の機会

作業レベル資源

合計

4.00

3.00

2.00

1.00

よくない

● 当該職場
■ 事業場平均
◆ 全国平均

仕事の負担合計

仕事の量的負担
仕事の質的負担
身体的負担度
職場での対人関係
職場環境
情緒的負担
役割葛藤

部署レベル資源合計

上司のサポート
同僚のサポート
家族・友人のサポート
経済・地位報酬
尊重報酬
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

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
多様な労働者への対応
キャリア形成
ワーク・セルフ・バランス

事業場レベル資源合計

4倍の情報量

◆ 事業場平均: 対象となった事業場全体の平均

◆ 得点は最高4点、最低1点になるよう変換されており、高い方が良好な状態を示す



↓ 9つの強み

↓ 医師面談コーディネート

健診機関サービス

↓ アウトソーシング
↓ システム提供

健診結果意見聴取

ストレスチェック実施義務化10年目

ストレスチェック

実施

厚労省標準質問票使用

企業の力の源は、
心と身体が元気な
従業員が作っています。

ストレスチェック

改善

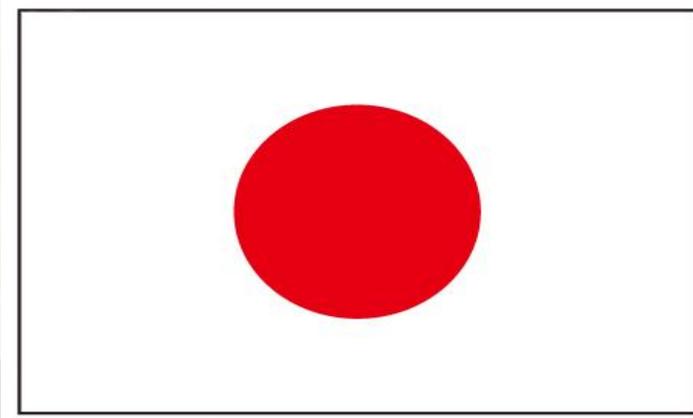
連携運営



個々の企業に応じたストレスチェック体制づくり
特定社会保険労務士と産業医が連携して運営

多言語対応

日本語・米語・スペイン語・ポルトガル語・
ペルシャ語・ベトナム語・タガログ語・中国語



2023年度職業性S C実施センター実施実績

【対象】 274社の労働者数 135, 842人

【受検率】 80.6%

【高ストレス者】 12.1%・・・①

【医師面接希望】 0.27%・・・① × 1/45

【集団分析実施事業者】 100%

【職場環境改善計画 実施事業者】32.4%

図17

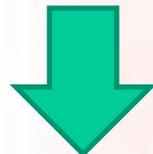
集団分析：一連の流れ

図18

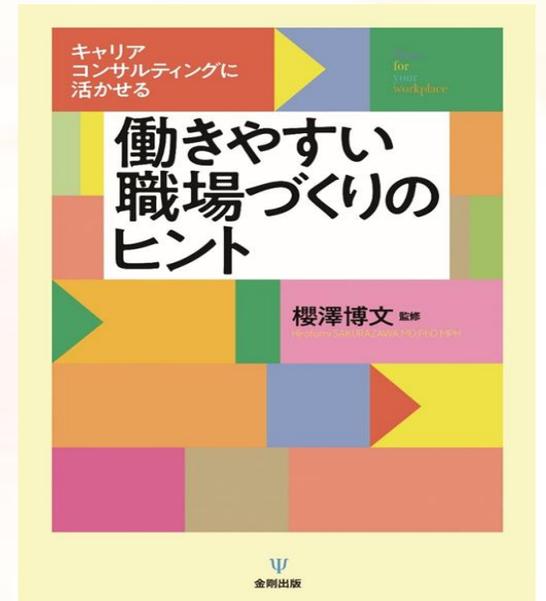
集団分析



組織プロフィール
(職場の現状認識)



職場改善
(アクションプラン)



ヒントp21～

図19 集団分析報告・職場環境改善計画の提案

集団分析

- 集団分析レポートの出力
- ご担当者様へ配信(もしくは出カツールの提供)

職場環境改善活動への専門的支援提供

- 高ストレス職場と判定された部署に対する職場環境改善への促し
- 職場環境改善の重要性、同計画立案用資料、説明資料提供
- 研修の提供、持続的な職場環境改善活動へ向けた支援も提供

労働基準監督署への報告とデータの保管

- 労働基準監督署への報告書作成・提出代行(事業所単位)
- 法定期間のデータの保管(5年)

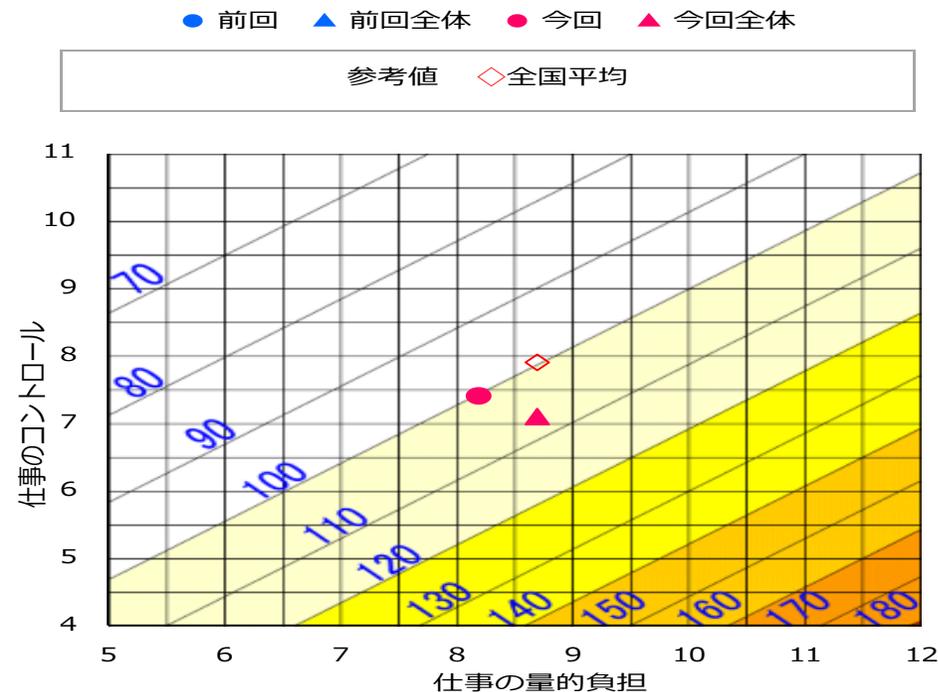


図20

「仕事のストレス判定図」

→健康障害リスク算出可能

「仕事の量的負担—仕事のコントロール（裁量権）」判定図



「上司の支援—同僚の支援」判定図

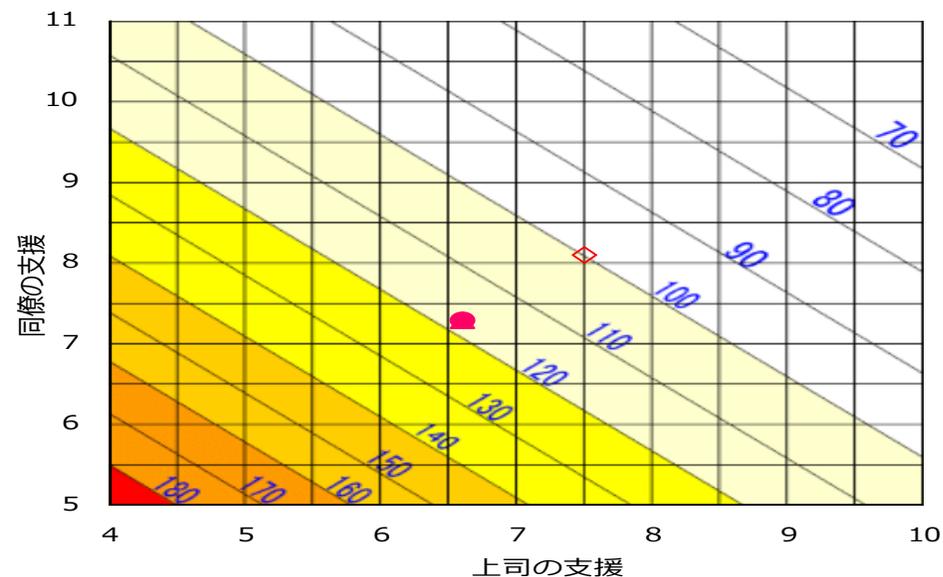
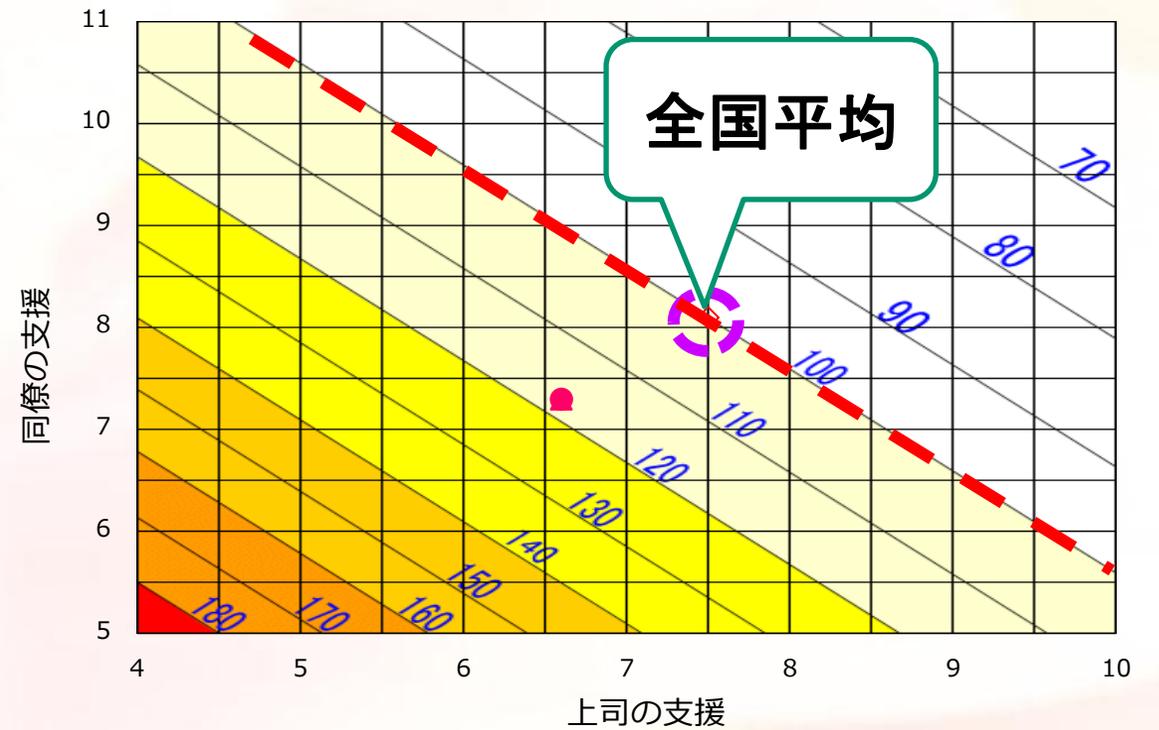
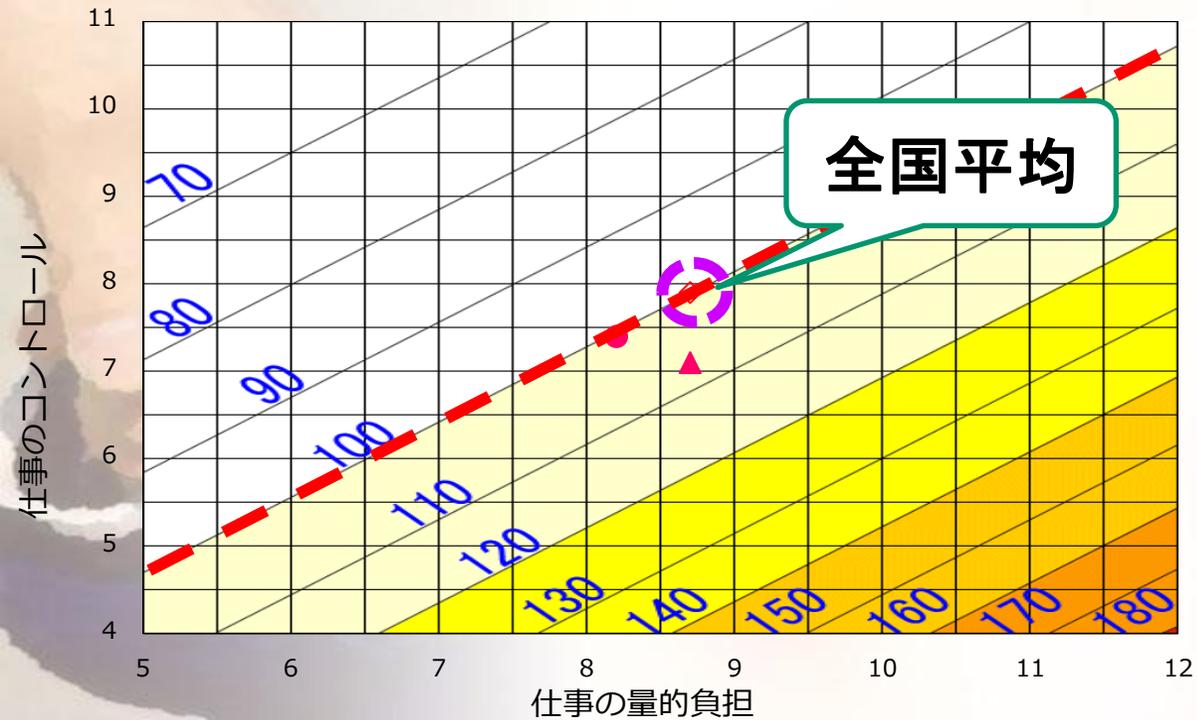


図21「仕事の量的負担—仕事の裁量」判定図 & 「上司の支援—同僚の支援」判定図(1)

全国平均が100



● 前回 ▲ 前回全体 ● 今回 ▲ 今回全体

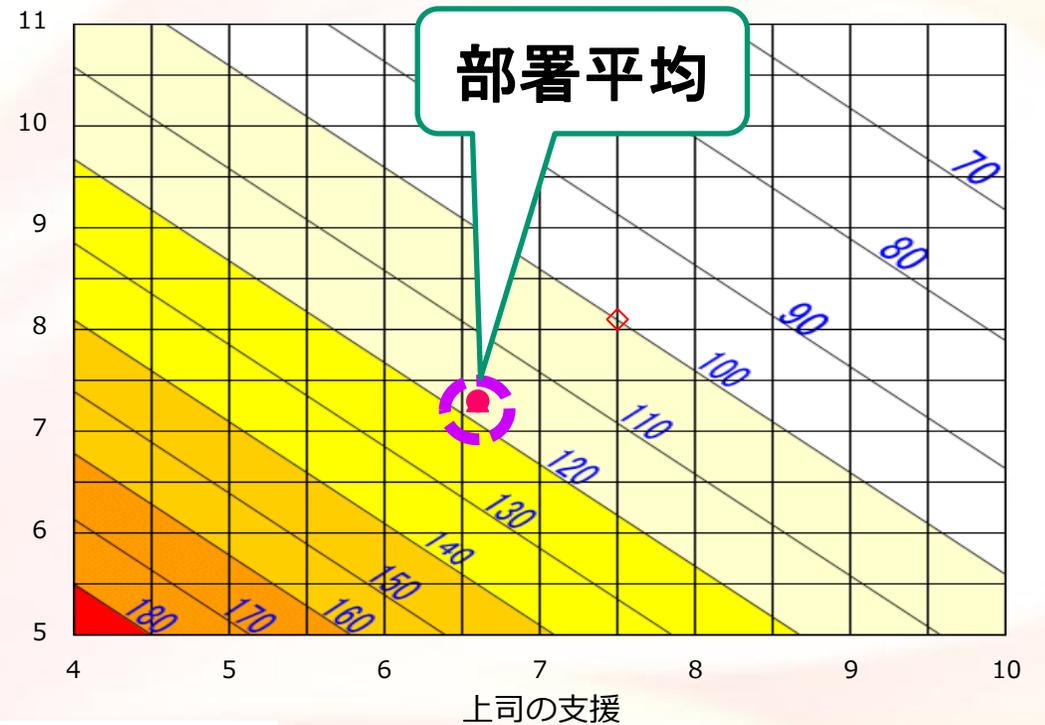
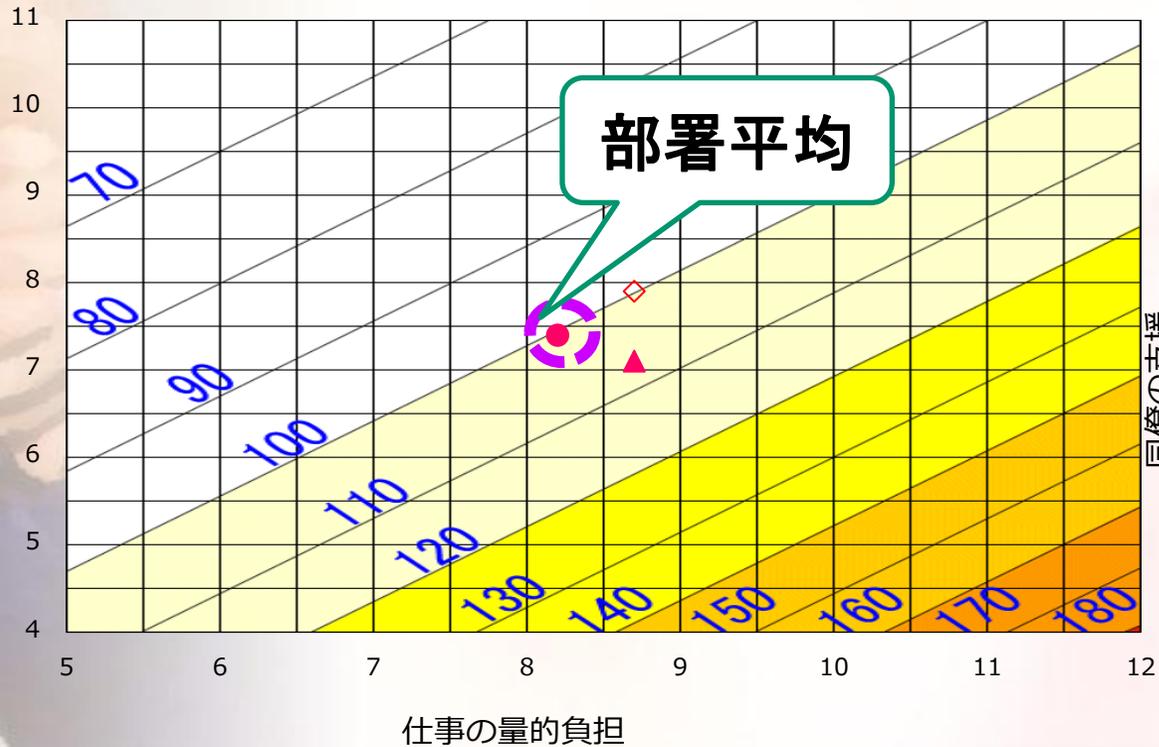
参考値 ◇ 全国平均

全国平均100: 約2.4万人(男性1.6万人、女性8千人)に国が制定

図22「仕事の量的負担—仕事の裁量」判定図 & 「上司の支援—同僚の支援」判定図(2)

部署と全国との比較が可能

仕事のコントロール



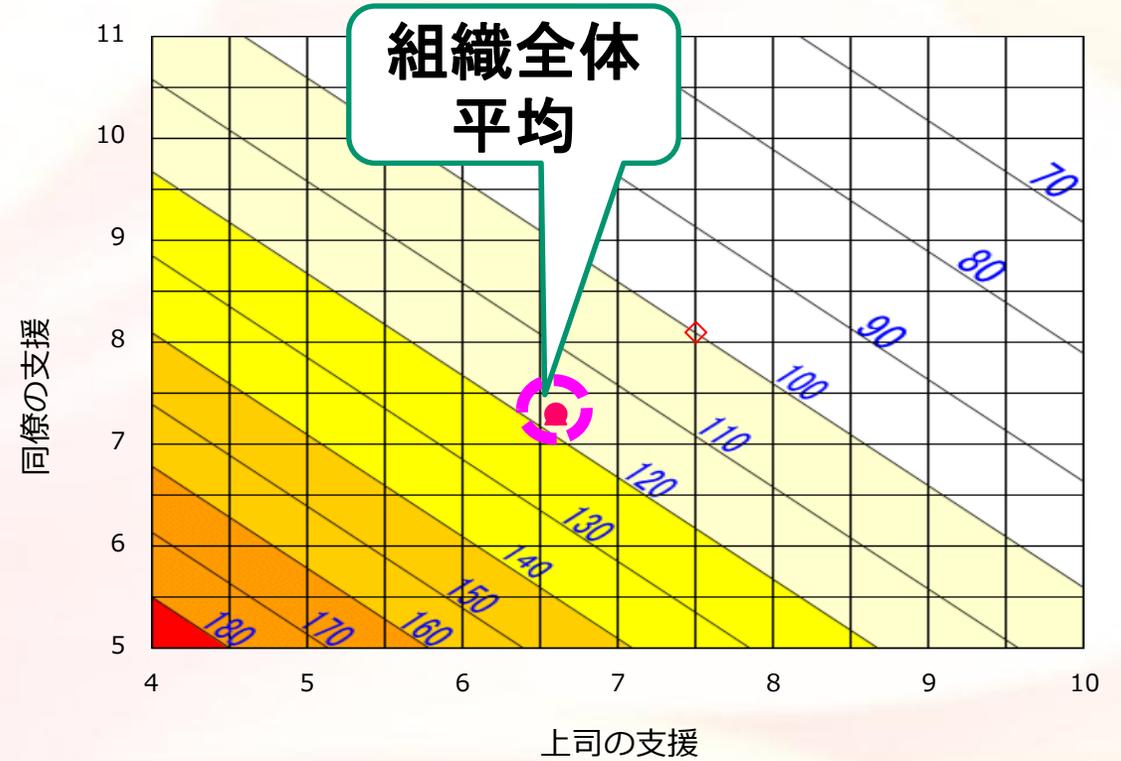
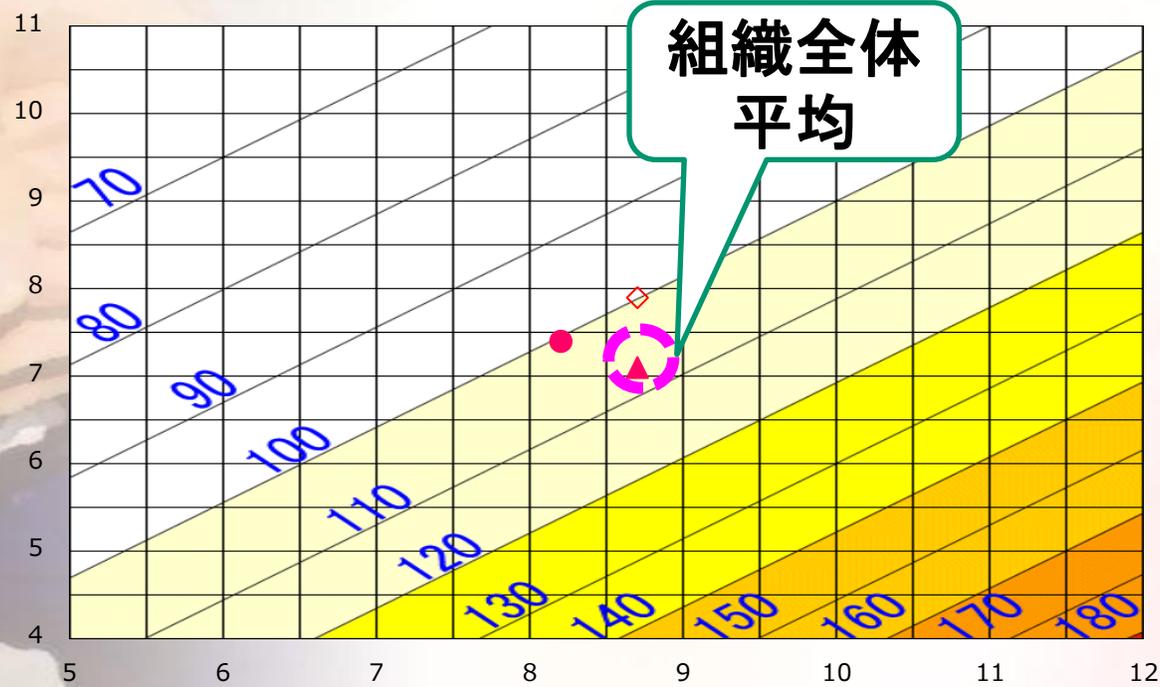
● 前回 ▲ 前回全体 ● 今回 ▲ 今回全体

参考値 ◇ 全国平均

図23「仕事の量的負担—仕事の裁量」判定図 & 「上司の支援—同僚の支援」判定図(3)

自部署対会社の比較が可能

仕事のコントロール



仕事の量的負担

● 前回 ▲ 前回全体 ● 今回 ▲ 今回全体

参考値 ◇ 全国平均

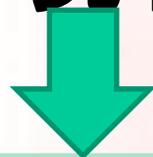
集団分析：一連の流れ

図24

集団分析



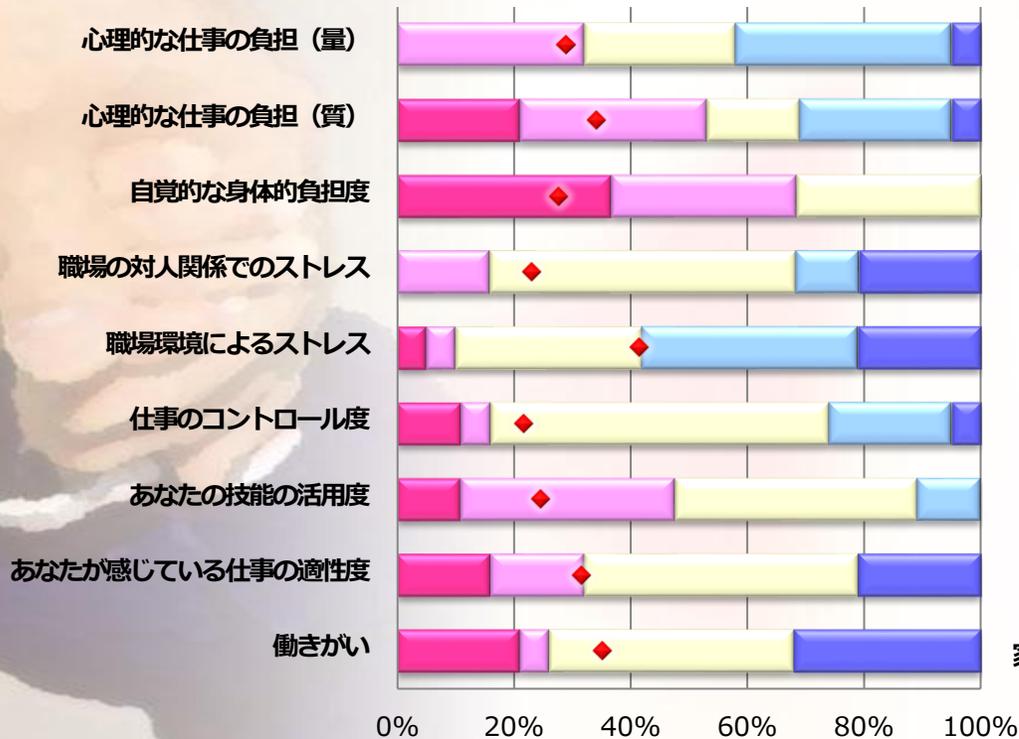
組織プロフィール
(職場の現状認識)



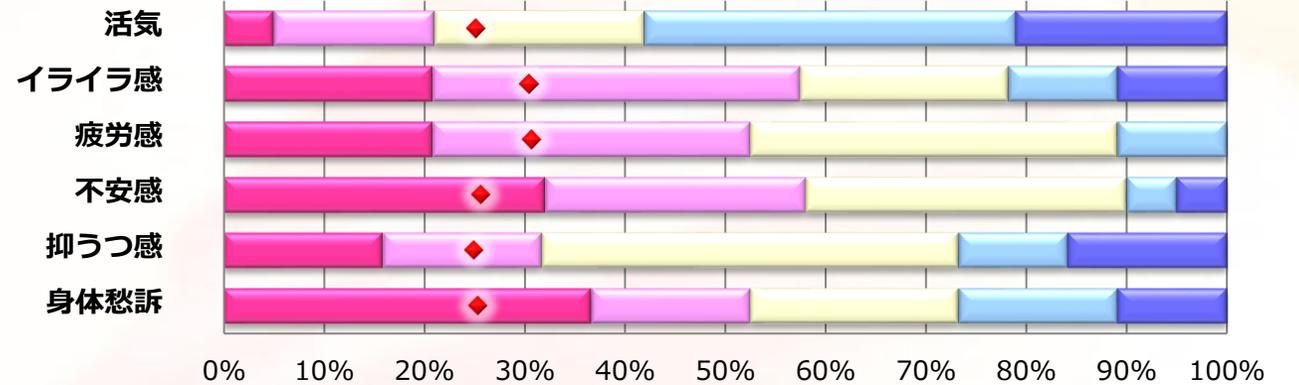
職場改善
(アクションプラン)

図25 ストレスプロフィール集計表

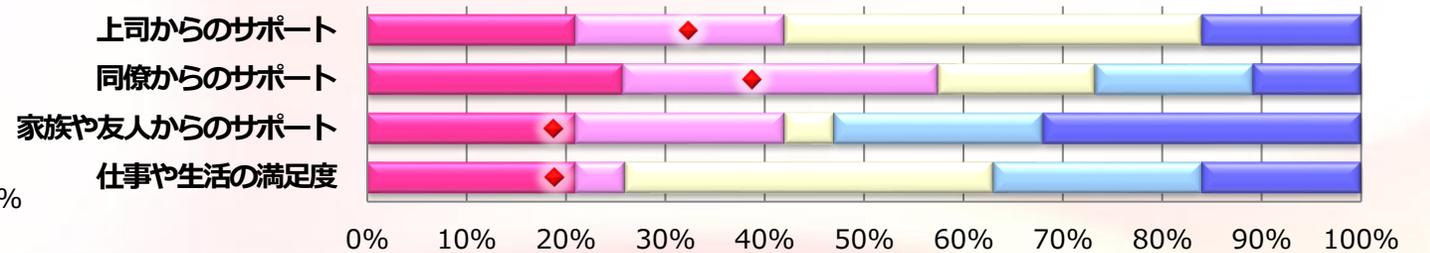
ストレスの原因と考えられる因子



ストレスによっておこる心身の反応



ストレス反応に影響を与える他の因子

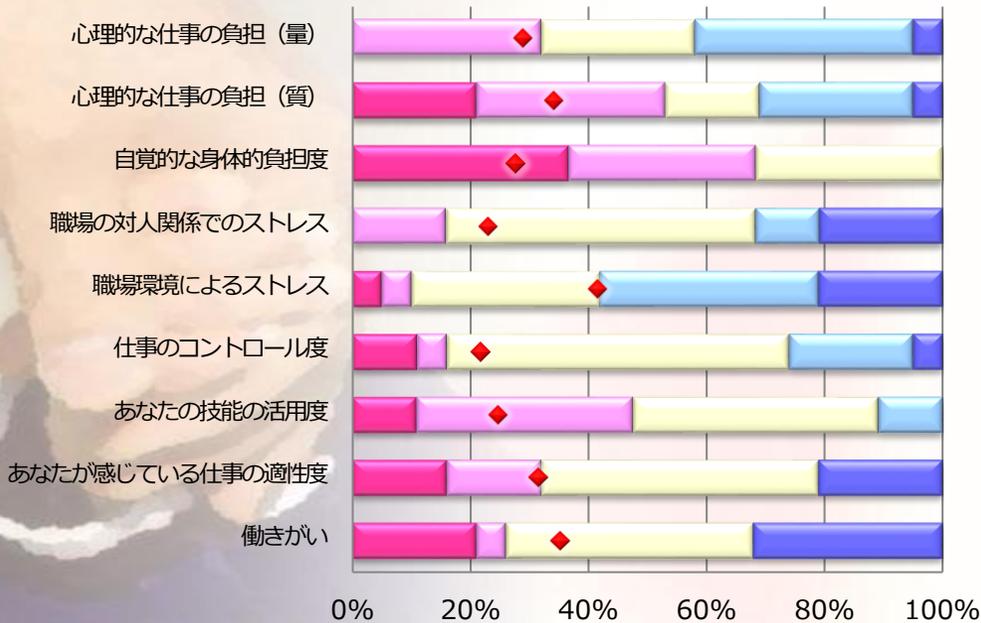


悪い やや悪い 普通 やや良い 良い

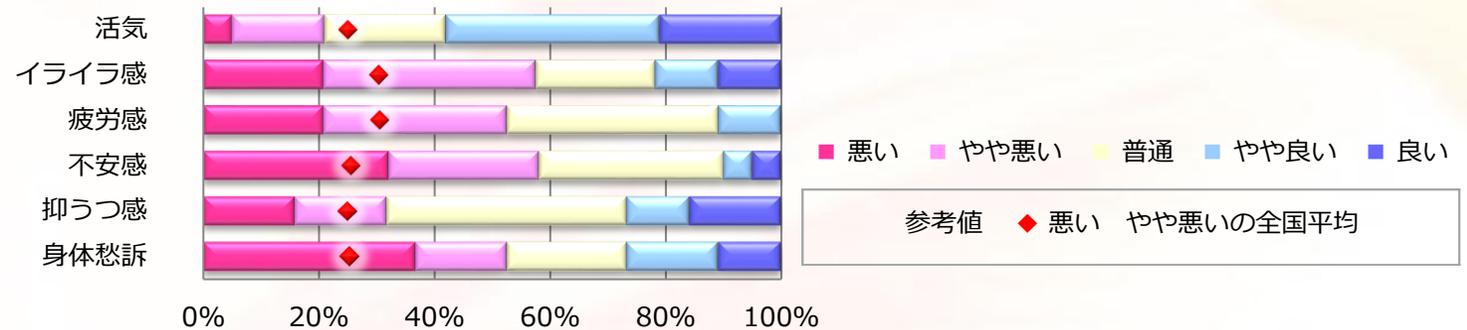
参考値 ◆ 悪い やや悪いの全国平均

図26 ストレスプロフィール集計表の見方

ストレスの原因と考えられる因子



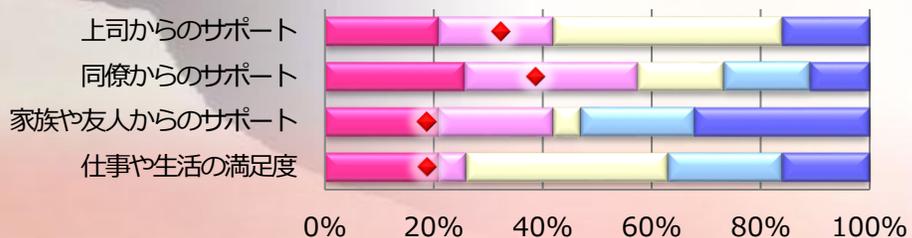
ストレスによっておこる心身の反応



全体、部、課等 集団を対象：SC結果の全体像
5段階評価：左が悪く右が良い

参考値：「悪い」+「やや悪い」の全国平均値

ストレス反応に影響を与える他の因子



集団分析：一連の流れ

図27

集団分析



組織プロフィール
(職場の現状認識)



職場改善
(アクションプラン)

図28 アクションプラン：職場改善手法

職場改善のためのヒント集

「仕事のストレス判定図」との対応

仕事の量的負担
仕事のコントロール
上司の支援
同僚の支援

アクション

領域

アクション項目

- 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
 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
 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、全員に正しく伝わり、共有できるようにする。

◎ ○ ○ ○

提案する 優先
提案しない
提案する 優先
提案しない
提案する 優先

職場のストレス対策シート

部門	
部署	

このシートには「仕事のストレス判定図」・「職場改善のためのヒント集」を参考に、あなたの職場での仕事のストレスや職場の支援の問題点とその対応策・改善策などを記載して下さい。

項目	問題点	対応策・改善策	結果
「仕事の量的負担が多い場合」	仕事の量・質ともに負担が多いとの調査結果です。 この間は、特に○○○対応で仕事の量・質共に増加した時期です。 したがって特定の人への業務の集中が問題と考えます。	仕事量のバランスはかるために、特定個人の業務集中を避けるため時間外労働のデータなどから、業務分担を見直し、仕事量を最適化する。 仕事の時間的集中を避けるために、事前に準備を行い、時間的に余裕を持たせた業務遂行を行う。	仕事の最適化を進め、効果は出てきたが、更に最適化を進める。 仕事の事前準備を進めているが、まだカルチャーにまではなっていないため、更に浸透を図る。
「仕事のコントロール（裁量権）が低い」	特に大きな問題は出てないと判断です。	部/課/係MTGや会議で、情報の共有化や問題解決などの機会を定期的に各メンバーのモチベーションを高める。	量コントロールとして、03.7月11日～04.9月30日まで低減させ

職業性ストレスチェック実施センター提供

- ・業種:資材調達
- ・人員:男性9名 女性2名
- ・問題点:

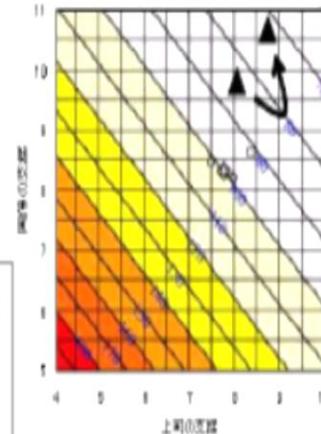
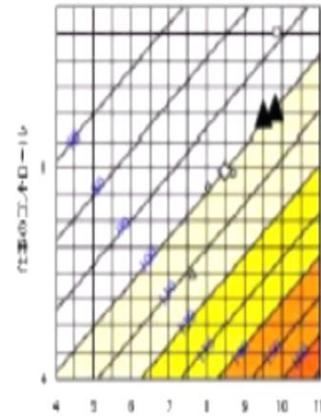
個別的な業務で支援少
適正に欠ける者が複数いる

→対策:

- 毎週1時間課長との話し合いを実施
- 毎週1時間同僚のみの話し合いを実施

	量-コントロール	職場支援	総合
前年	109	102	112
本年	109	89	97

例1(資材調達)



職場の支援: 13%改善
総合リスク 15%改善

改善項目

「技能の活用度」

「仕事の適性度」

「働きがい」

「上司の支援」「同僚の支援」



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、よりよい仕事にとりくめる「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。あなたの職場の職場環境を改善する際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方－

各チェック項目について「提案しますか？」の欄に記入します。

1. その対策が不必要で、今のままでよい（対策がすでに行われているか、行う必要がない）場合は「□いいえ」に✓をつけます。
2. その対策が必要な（これから改善したい）場合は、「□はい」に✓をつけます。すでに対策が行われている場合でも、さらに改善したい場合には、この「□はい」に✓をつけてください。
3. 「□はい」に✓のついた項目のうち、その対策を優先して取り上げたほうがよい項目は、「□優先する」に✓をつけてください。3～5つ選ぶとよいでしょう。
4. 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のために「役立っている良い点3つ」と「改善したい点3つ」を最後の頁に記入します。
5. このチェックリストにはない項目で、自分たち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」の欄に直接記入してください。

A 仕事のすすめ方

1	従業員が参加するミーティングを定期的で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？ □いいえ □はい ↳ □優先する
2	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？ □いいえ □はい ↳ □優先する
3	残業時間の上限を決めて、残業の恒常化をなくします		提案しますか？ □いいえ □はい ↳ □優先する
4	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		提案しますか？ □いいえ □はい ↳ □優先する
5	ローテーションの工夫、休憩時間の確保などにより、負担の大きい反復、過密、単調作業を減らします		提案しますか？ □いいえ □はい ↳ □優先する

いきいき職場づくりのための
参加型職場環境改善の手引き
(仕事のストレスを改善する
職場環境改善のすすめ方)

平成27年度厚生労働科学
研究費補助金
(労働安全衛生総合)
「事業場における
メンタルヘルス対策を
促進させる
リスクアセスメント手法の研究」

図31

相互協力：報連相先



- 管理職・上司
- 衛生管理者・同僚など
- こころの耳
- 健保/共済組合 ホットライン

働く人の「こころの耳相談」

図32

[働く方](#) [ご家族の方](#) [事業者の方](#) [部下を持つ方](#) [支援する方](#)

あなたの悩みや不安、
「こころの耳」が一緒に受け止めます



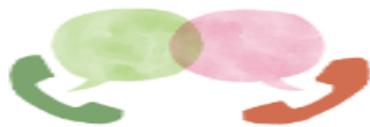
「こころの耳」では、全国の働く方やその家族、企業の人事労務担当者の方々からのご相談をお受けするため、電話相談、SNS相談、メール相談を実施しています。

各ページより注意事項をよくお読みのうえ、ご利用ください。

※「働く人のこころの耳相談」（電話・SNS・メール）は、令和5年度から、株式会社法研による委託運営です。

働く人の「こころの耳電話相談」

図33



働く人の
「こころの耳電話相談」
(旧こころほっとライン)

受付時間

月曜日・火曜日 17:00～22:00
土曜日・日曜日 10:00～16:00
(祝日、年末年始はのぞく)



働く人の「こころの耳SNS相談」

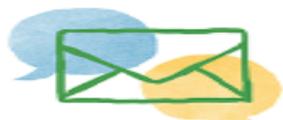


働く人の
「こころの耳SNS相談」

受付時間

月曜日・火曜日 17:00～22:00 (受付は21:30まで)
土曜日・日曜日 10:00～16:00 (受付は15:30まで)
(祝日、年末年始は除く)

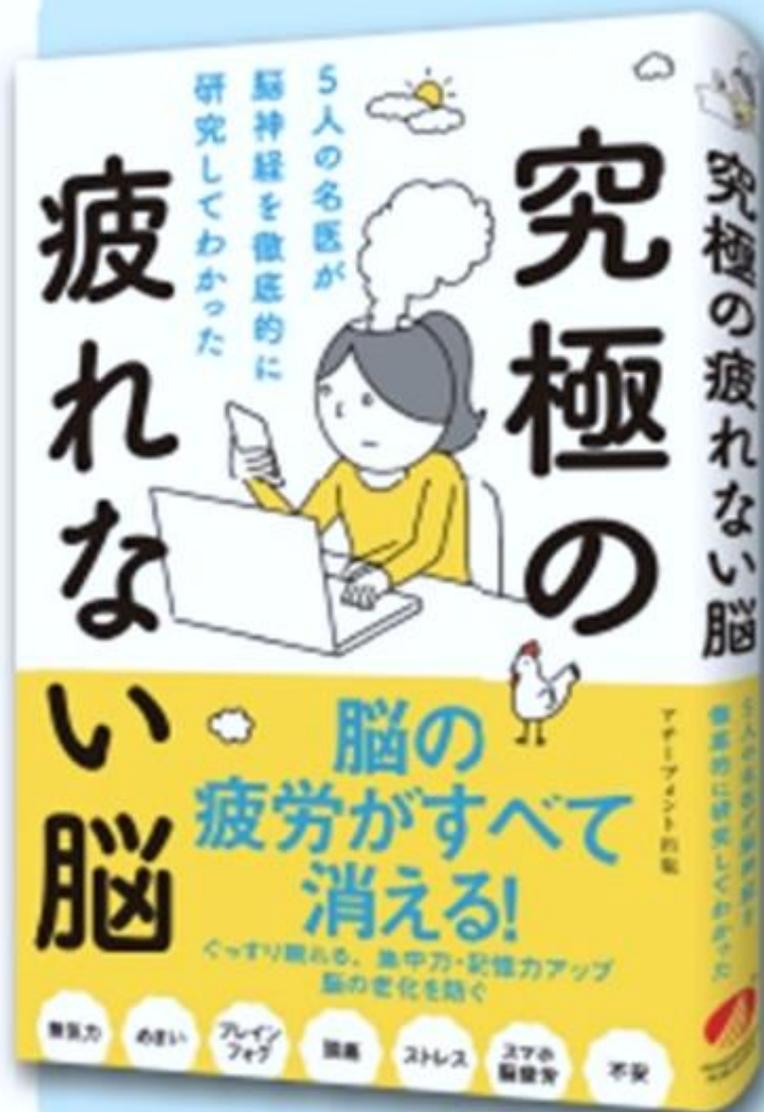
働く人の「こころの耳メール相談」



受付時間

24時間受付 (1週間以内に返信します)





5人の名医が脳神経を徹底的に研究してわかった

究極の疲れない脳

全国の書店にて
好評発売中!

図34

Amazonからも
ご購入いただけます



2022年
8月2日発売

定価：1,496円(税込)
ISBN：978-4-86643-113-0

脳
の
疲
労
は
休
ん
で
も
治
ら
な
い。
。

ブレインフォグ

ストレス

無気力

頭痛

不安

めまい

スマホ脳疲労

5人のスーパードクターが最先端のエビデンスで明らかにする 脳疲労をすべて消す方法

図35



脳神経内科医
内野勝行



メンタル産業医
櫻澤博文



心療内科医
田中奏多



神経内科医
田中伸明



脳神経外科医
來村昌紀

食事・睡眠・日々のちょっとした心がけで脳疲労は解消できる!

- 🧠 予測と現実のギャップが脳を疲れさせる
- 🧠 脳のポテンシャルを発揮する栄養素
- 🧠 脳の炎症が認知症を引き起こす
- 🧠 ストレスに強くなる栄養素
- 🧠 やる気のあるなしは存在しない
- 🧠 パフォーマンスを高める秘訣は消化器系

ぐっすり眠れる

集中力・記憶力アップ

脳の老化防止

メンタル産業医＋キャリアコンサルタント

図36

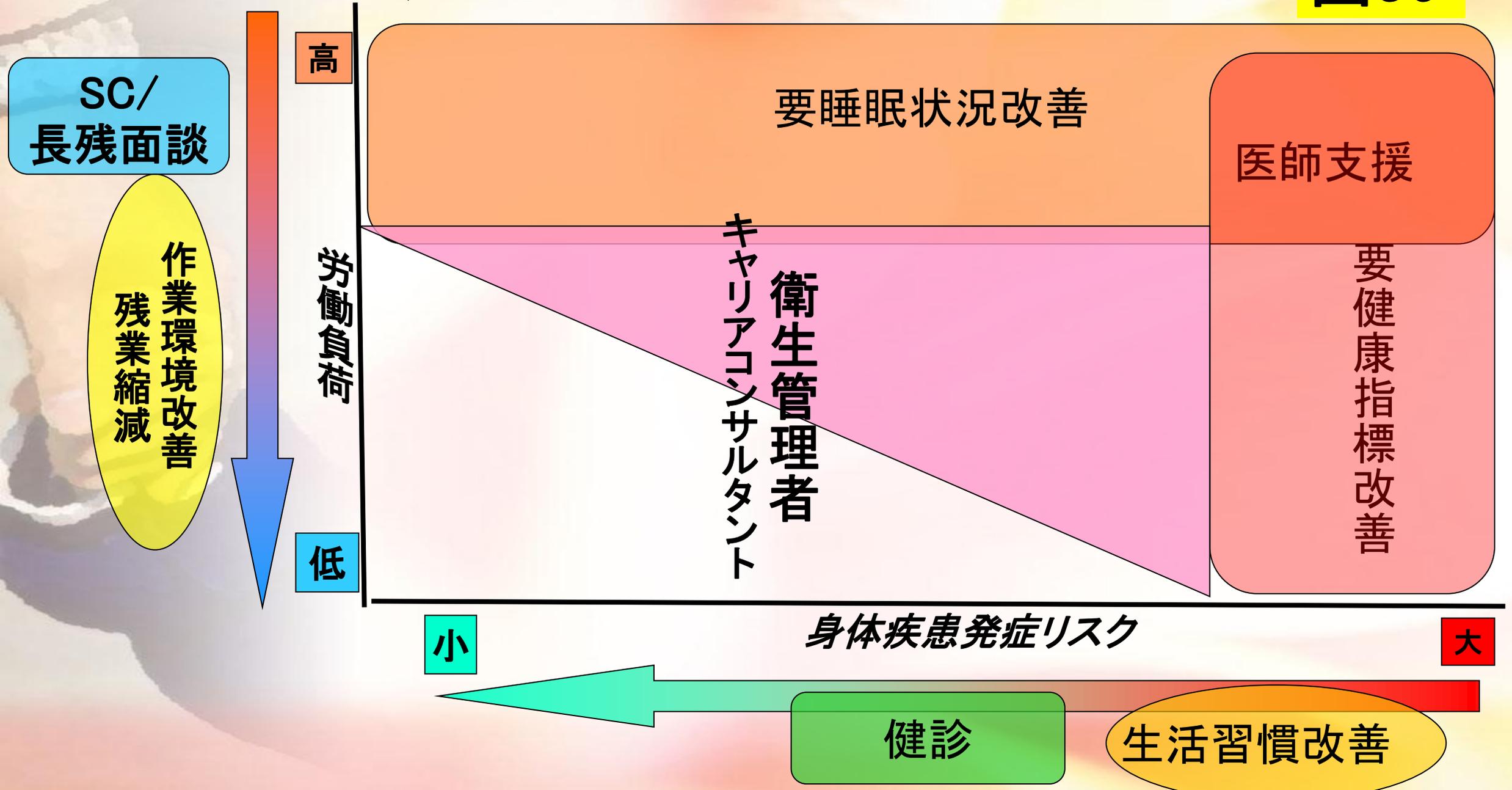
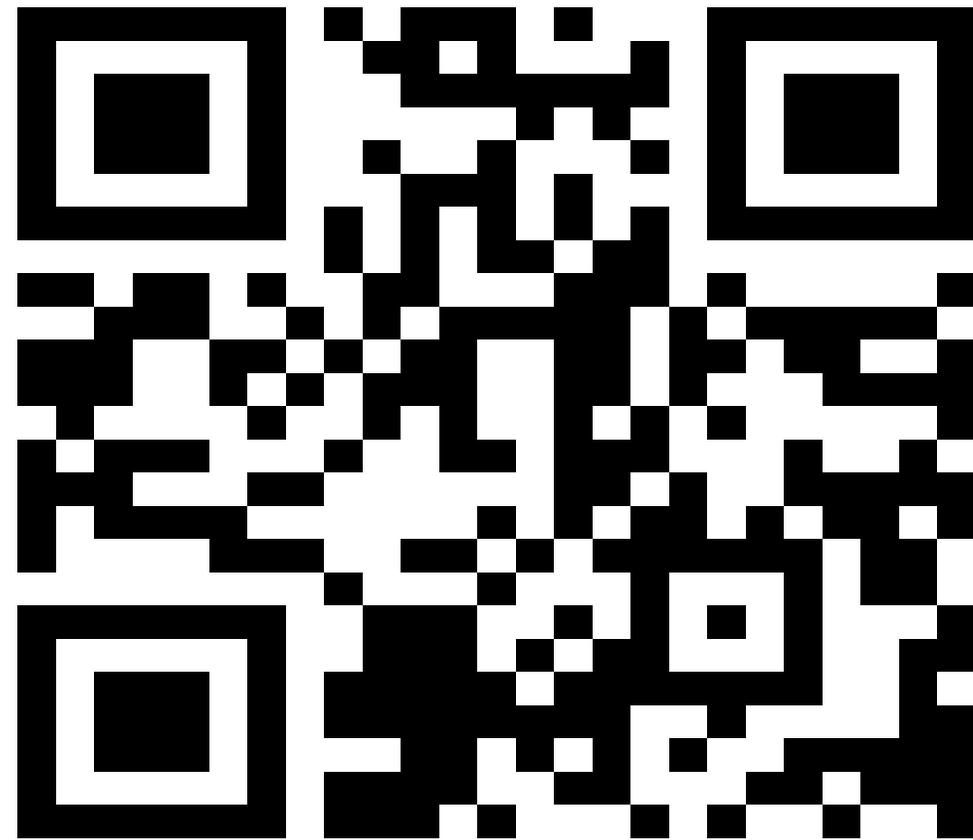


図37



参考書籍

参加者特典 演者使用のスライド
電子ファイル入手可能サイトのQRコード



参加者特典 演者使用のスライド他 電子ファイル入手元

図39

プロフェッショナル
産業医サービス

当社の特徴・強み サービス案内・料金 メディア紹介実績 よくあるご質問 お客様の声 会社概要 お問い合わせ



令和7年2月1日医師会産業医研修会参加者特典

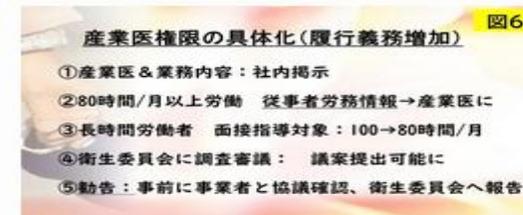
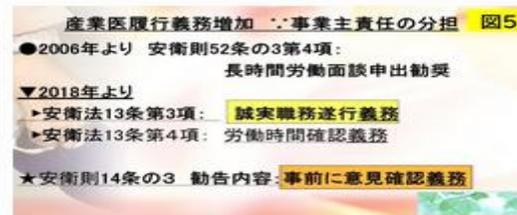
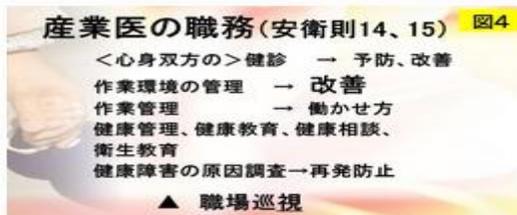
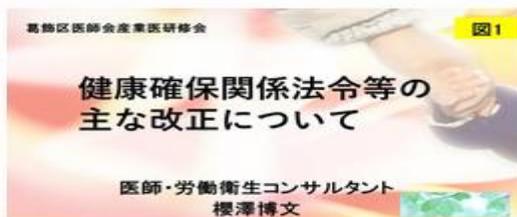
■ 健幸経営 © 2015年4月1日 ~ 2025年1月11日

ご覧くださりありがとうございます。

サービス

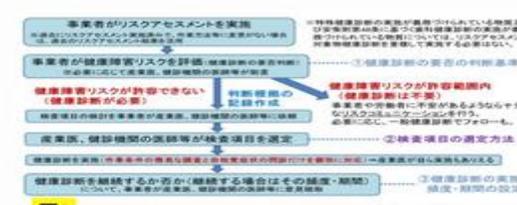
- > 産業医総合サービス
- > メンタル産業医の命名者 | 櫻澤博文の関与書籍一覧
- > メンタル産業医への講演依頼・講師派遣
- > メンタル産業医による介護離職防止や事業継承支援
- > 事業承継・遺言時医師立会支援センター
- > 産業医サービス概要ページ
- > 健幸経営（ウェルビーイング経営）支援

▶健康確保関係法令等の主な改正について



検索

最近の投稿



編集：合同会社パラゴン



97%以上の更新希望実績あり!

高ストレス下でも会社を成長させ続けたい企業様へ
人事・労務ご担当者様を強力にバックアップ致します

