

# ストーリーで学ぶから超簡単！ ストレスチェックの“集団分析”

—「仕事のストレス判定図」は、こう読めばよかったのか！—



ストレスチェック未実施の事業場は最初からご覧ください。  
ストレスチェックをすでに実施している事業場は P3 の「事例 1」からご覧ください。

京極  
社長



## 登場人物

金属加工業を営む株式会社御池製作所の社長。  
御池製作所は社員 35 名の小規模企業。高い技術力に定評があり、経営状態は比較的安定している。  
一方、ここ最近では入社 5 年未満の若手社員の離職が多く、会社の未来に不安を感じている。少しでも会社を良くしたいという想いから相談に訪れた。

.....  
地方の労働衛生機関・京町労働衛生会所属の公認心理師。  
ストレスチェックを活用した職場環境改善やメンタルヘルス対策の推進についてなど、大規模企業から中小企業まで幅広い相談に対応している。

四条  
さん



2021 年某日、京町労働衛生会の相談室にて...



ここ最近で若手の離職が続いていて…  
何か良い方法はないでしょうか？

会社のストレス状況の確認と、対策の検討を目的として、御社でストレスチェックを実施して、集団分析結果を活用してみませんか？



ストレスチェックを実施するためには、いくらか準備が必要です。厚生労働省の「**労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル**」が詳しいですが、「**ストレスチェック制度簡単導入マニュアル**」で全体の概要をつかんでからの方が分かりやすいかもしれません。

そして、会社全体や職場ごとの分析である集団分析について、実施の準備のポイントは以下 4 点です。

1. 事業者が主体的にかかりましょう。
2. 集団分析を実施するか決めましょう。実施するならばその活用法を確認しましょう。
3. 集計をどの単位で行うのか、決めましょう。
4. 集計結果を開示する対象や方法について、決めましょう。

労働者健康安全機構・厚生労働省「これからはじめる職場環境改善～スタートのための手引～」を参考に作成

また、準備や計画段階では職場環境改善の経験のある**外部支援者（産業保健総合支援センター、ストレスチェックの委託先、産業保健の専門家等）の協力を得て進めると効果的**な場合もありますので、適宜ご相談ください。



詳細はこれから教えてもらうとして、概要は理解できました。  
ところで、ストレスチェックはどんな内容のものがいいんですか？集団分析を実施することを前提にして決定したいのですが、お勧めはありますか？

ストレスチェックとして厚生労働省が標準と定めているのが「**職業性ストレス簡易調査票**」です。**厚生労働省のHPから無料の実施ツールをダウンロードすることができるので便利ですよ。**  
また、職業性ストレス簡易調査票であれば、「**仕事のストレス判定図**」という分析法で会社全体や職場をある程度評価することができます。



わかりました。ありがとうございます。  
それでは社内では実施に向けて具体的に検討したいと思います。  
分からないところも多いので、また相談させてください。

もちろんです。今後もお気軽にご相談ください。



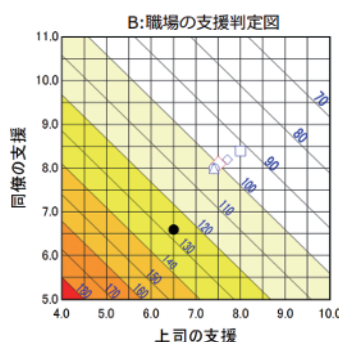
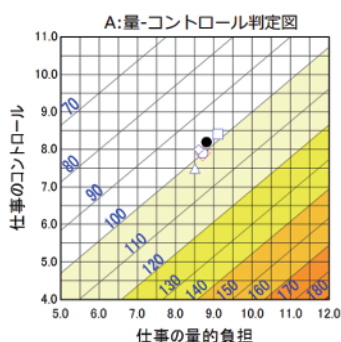
3ヶ月後、京極社長は社員や四条さんと相談を重ね、ストレスチェックを実施

さらに1ヶ月後、京極社長は集団分析結果を持参して四条さんのところに訪れた



四条さん、この間、いろいろと相談に乗っていただき、助かりました。  
今日は我が社のストレスチェック集団分析結果、「仕事のストレス判定図」を持参しましたので、結果の理解の仕方と、結果に基づく職場環境改善の方法について相談させてください。

承知いたしました。それでは御社の製造部の結果を参照しながら、解説しますね。



- ◇ 全国平均
- 管理職
- 専門職
- ◇ 事務職
- △ 現業職
- 製造部

※●が当該集団の結果、それ以外は職種別などの全国平均

|        |          |           |                          |     |                           |   |
|--------|----------|-----------|--------------------------|-----|---------------------------|---|
| 職場名    | 御池製作所製造部 |           |                          |     |                           |   |
|        |          |           | 男性人数                     | 20  | 女性人数                      | 5 |
| 尺度     | 全国平均     | 平均点数(前回比) | 健康リスク(前回比) 全国平均=100とした場合 |     |                           |   |
| 量的負担   | 8.7      | 8.8       | 量-コントロール判定図              |     | 総合健康リスク<br>(A) ×(B) / 100 |   |
| コントロール | 7.9      | 8.2       | (A)                      | 98  |                           |   |
| 上司の支援  | 7.5      | 6.5       | 職場の支援判定図                 |     |                           |   |
| 同僚の支援  | 8.1      | 6.6       | (B)                      | 127 |                           |   |

## 事例 1

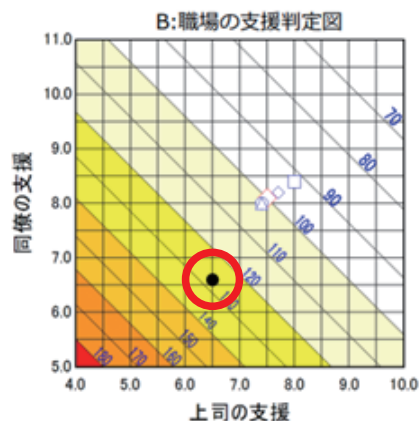
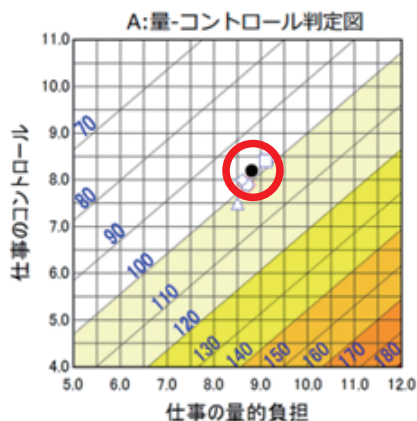
## 製造職場の場合

### STEP.1

まず、**量－コントロール判定図**と**職場の支援判定図**の結果を確認しましょう。各判定図の色が濃い領域に●があるほど、健康上のリスクが高いことを表します。



ふむ・・・この職場の場合は・・・



**量－コントロール判定図**より、**職場の支援判定図**の方が、●が濃い領域にありますよね。これは仕事量の多さやコントロールの効かなさより、職場の支援関係、サポートの方の課題が大きい可能性を示唆しています。



### STEP.2

次に、**総合健康リスクに注目してください**。**総合健康リスク**が100以下であれば全国平均以下のリスクであり、比較的良好な状況と言えます。良好な状況が維持できている職場については、その理由について検討し、良い取り組みがあれば他の職場にも展開するようにしましょう。職場の良い点への注目が、職場環境改善の取り組みでは大変重要です。

なるほど・・・この職場の**総合健康リスク**は・・・124？



| 職場名 御池製作所製造部 |      |           |             |                            |     |
|--------------|------|-----------|-------------|----------------------------|-----|
|              |      | 男性人数      | 20          | 女性人数                       | 5   |
| 尺度           | 全国平均 | 平均点数(前回比) | 健康リスク(前回比)  | 全国平均=100とした場合              |     |
| 量的負担         | 8.7  | 8.8       | 量－コントロール判定図 | 総合健康リスク<br>(A) × (B) / 100 |     |
| コントロール       | 7.9  | 8.2       | (A) 98      |                            |     |
| 上司の支援        | 7.5  | 6.5       | 職場の支援判定図    |                            |     |
| 同僚の支援        | 8.1  | 6.6       | (B) 127     |                            |     |
|              |      |           |             |                            | 124 |

**総合健康リスク**が101以上であれば全国平均以上のリスクと考えられます。そして120を超えている場合には、何らかの仕事のストレスに関する問題が職場で生じている場合が多いと言われていますので、何らかの対策の実行が推奨されます。



### STEP.3

そして、対策を具体的に検討するにあたり、健康リスク(A:量・コントロールのリスク)と(B:職場の支援のリスク)のいずれが高いか低いか注目しましょう。



はい…この職場は量ーコントロールのリスクが98、職場の支援のリスクが127なので、**職場の支援のリスク**について対策を考える必要があると…

| 職場名 御池製作所製造部 |      |           |                         |      |     |
|--------------|------|-----------|-------------------------|------|-----|
|              |      | 男性人数      | 20                      | 女性人数 | 5   |
| 尺度           | 全国平均 | 平均点数(前回比) | 健康リスク(前回比)              |      |     |
| 量的負担         | 8.7  | 8.8       | 全国平均=100とした場合           |      |     |
| コントロール       | 7.9  | 8.2       | 量ーコントロール判定図             | (A)  | 98  |
| 上司の支援        | 7.5  | 6.5       | 職場の支援判定図                | (B)  | 127 |
| 同僚の支援        | 8.1  | 6.6       | 総合健康リスク (A) × (B) / 100 |      |     |
|              |      |           |                         |      | 124 |

一般的には、量ーコントロールのリスクが高い職場は業務負担など職務内容の調整不足が、**職場の支援のリスク**が高い職場は分業制や人間関係上のあつれき等によるサポート不足が考えられます。



社員はみんな真面目に仕事に取り組んでいます。他の人の仕事に対してあれこれ言う人もいませんから、自分のペースで仕事ができているんだと思います。人間関係は決して悪くないように思うんですけど…

人間関係は悪くないけど職場の支援に課題があるということは、**業務分担や責任範囲が限定化・固定化**され過ぎているのかもしれませんが。業務が限定されれば作業しやすくなりますが、他の人の担当業務が理解できず、手伝うことが難しくなる場合があります。



確かにベテラン社員の中には一人で残業をしている若手を心配している人もいます。でも、それぞれのやり方もありますから遠慮してサポートを控えている社員もいます。もしかしたら一人で仕事を抱え込んだ結果、仕事を辞めてしまった社員もいたのかもしれないね…

そんな後輩や部下を思う気持ちを大切にしたいですね。普段のコミュニケーションがなければ、いざ相談!というときにエネルギーがいりますから、**日常的な会話機会を意識的に増やしてもらう**といいと思います。また、ベテラン社員を講師とした、**若手社員の勉強会**を開催してもいいかも。若手同士で普段感じている困り事や疑問を共有する機会にもなります。



皆に任せることが一番だと思っていましたが、それぞれの**立場や経験によって対応を変える**必要があるかもしれませんね。近いうちにそれぞれの考えを個別に聞いてみます。

ストレスチェックの結果は数字ばかりで警戒していましたが、読み方がわかると、これまで感覚的にしか理解できていなかった職場の状況が、よく理解できることに驚きました。せっかくですのもう一つの職場のことも相談させてください。



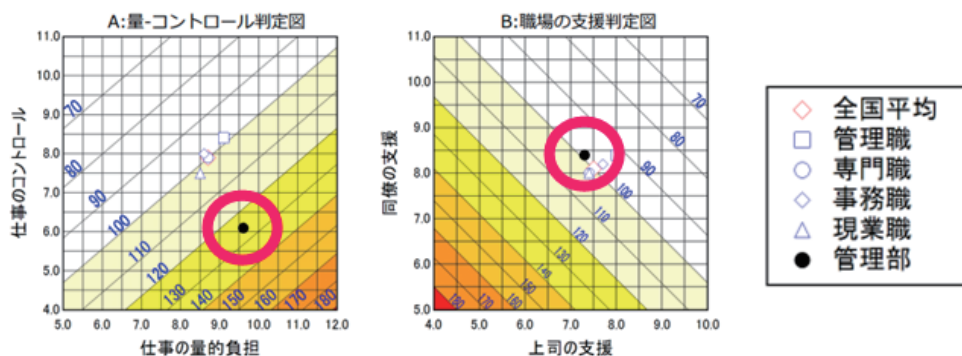
## 事例 2

## 事務職場の場合



次の職場は、事務職中心の職場なんですが、最近、体調不良などで急にお休みされる従業員が増えている印象があるんです。

なるほど、それではもう一つの職場（管理部）の結果を見てみましょう。



| 職場名    |      | 御池製作所管理部  |                          |                            |     |
|--------|------|-----------|--------------------------|----------------------------|-----|
|        |      | 男性人数      | 5                        | 女性人数                       | 5   |
| 尺度     | 全国平均 | 平均点数(前回比) | 健康リスク(前回比) 全国平均=100とした場合 |                            |     |
| 量的負担   | 8.7  | 9.6       | 量-コントロール判定図              | 総合健康リスク<br>(A) × (B) / 100 |     |
| コントロール | 7.9  | 6.1       | (A)                      |                            |     |
| 上司の支援  | 7.5  | 7.3       | 職場の支援判定図                 |                            |     |
| 同僚の支援  | 8.1  | 8.4       | (B)                      |                            |     |
|        |      |           | 125                      | 99                         | 123 |



この職場は総合健康リスクが123もあって、特に量-コントロールのリスクは125ですから、仕事の負荷が大きいということですね。残業時間は前の部署とあまり変わらない印象なんですが…

京極社長、ストレスチェック集団分析の読み方はもう理解できましたね。ストレスチェックは実施時期の影響を受けやすいのですが、実施した時期の状況はいかがでしたか？



そういえば、ストレスチェックを実施したタイミングは新しいシステムを導入したばかりの時期でした。慣れない作業で普段より残業が増えていたかもしれません。

また、この職場は女性も多いようです。子育てや家事など、仕事以外の場面での忙しさも重なると、残業時間のような目に見える忙しさだけではない負担がかかってしまう可能性もあります。その結果、十分な休養や余暇の時間が取れず体調を崩される方も出てくるかもしれませんね。



|      |   |      |   |
|------|---|------|---|
| 男性人数 | 5 | 女性人数 | 5 |
|------|---|------|---|



確かに、若い従業員も多く、産休明けで頑張ってくれている人も数名います。

なるほど、出産後で大変な状況であっても、辞めずにまた働きたいと思う職場なんですね。どうしても、リスクの高い量ーコントロールに目がいつてしまうかもしれませんが、この量ーコントロールのなかで、職場の支援のリスクが平均以下に保たれているというのはすごいことですよ。



職場の雰囲気はいいと思います。お昼休みも楽しそうですし、子育ての負担が減ったベテランの従業員が、子育て中の従業員のサポートを積極的に買って出ってくれることもあります。

そのようなサポートが自然にできるなんて、素晴らしいことですね。このような雰囲気は長い時間をかけて作り上げられたこの職場の強みだと思いますよ。



確かにそうですね。ストレスチェックの結果を見るとどうしても課題に目が行ってしまいがちですが、職場の強みにも目を向けて、その状態が続けられるように工夫していくことも大切なのだと気づきました。

そんな風にストレスチェック結果を理解できるようになれば、京極社長はもうストレスチェックマスターかもしれません（笑）



職場には色々な生活リズムの方がいらっしゃいますので、それぞれの方の状況を聞き取っていただき、**すぐにできることから始めてみるのも職場環境改善のポイント**です。



わかりました。**すぐに出来る対策から実行すること、強みを伸ばす**ことの2点が特に重要ということですね。

人間関係が良好な管理部であれば、**参加型職場環境改善活動**に取り組んでみるのも良いかもしれません。京極社長や御社の管理職だけでなく、職場の皆で職場環境改善に取り組む手法です。



参加型職場環境改善ですか…。初めて聞きました。

せっかくなので、これまで私から解説させていただいた内容について詳しく解説した資料と併せて、参加型職場環境改善に関する資料の情報もお知らせしますね。



助かります。四条さん、ありがとうございました。

ストレスチェックの活用や職場環境改善について  
もっと知りたいときは…

こころの健康づくりお役立ちツール → お役立ち情報

[https://www.med.kitasato-u.ac.jp/lab/publichealth/u\\_tool/](https://www.med.kitasato-u.ac.jp/lab/publichealth/u_tool/)

このリーフレットは【令和2-4年度労災疾病臨床研究事業費補助金事業研究「小規模零細事業場の構成員に必要な支援を効率的に提供するツールと仕組みを通してメンタルヘルス対策を浸透させることを目指す実証研究（200401-01）」（研究代表者：堤明純）により作成されました。

