

心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針

(平成11年9月14日 基発544号)

判断要件

- (1)対象疾病に該当する精神障害を発病していること。
- (2)対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷が認められること。
- (3)業務以外の心理的負荷及び個体側要因により当該精神障害を発病したとは認められないこと。

13

自殺予防に向けての提言

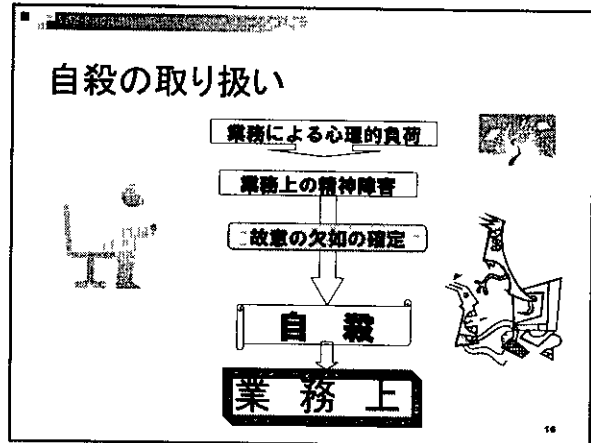
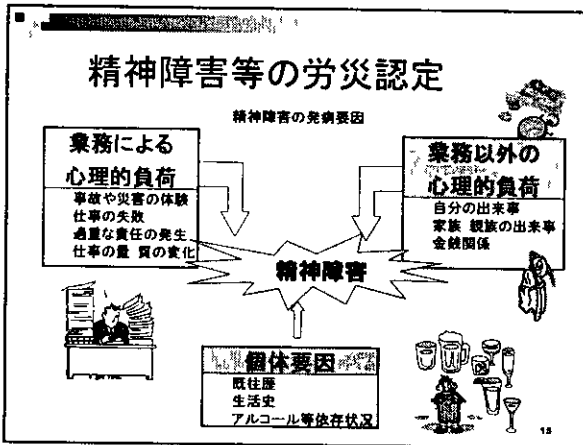
心の健康問題に関する国民への普及 啓発

○ 国民への自殺防止 抑うつ状態 うつ病など心の健康問題に関する普及 啓発
○ 心の健康問題に関する相談機関の周知

＜うつ病等対策＞

地域の体制づくり	連携	職場の体制づくり
医療機関 保健所 市町村 学校 事業場等における対応の向上と連携の推進 保健師等による訪問指導の充実 心の健康づくりに関する計画の策定と推進	専門家等の資質の向上 かかりつけ医 産業医のつづきに関する知識 技術の向上 生涯教育 かかりつけ医 産業医と精神科医等の連携 地域や職場の看護師 保健師 精神保健福祉士 教諭 管理栄養士 スクールカウンセラー等のつづきに関する知識の向上及び対応の向上	心の健康づくりの計画的な推進 事業場における労働者の心の健康づくり相談体制及び事業場外の相談体制の充実 管理監督者 産業保健スタッフに対する教育 研修の充実 労働者の職場復帰支援

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/06/>



過労死110番

過労死弁護団全国連絡会議

相談件数総数 334件

内訳	労災補償相談(死亡または療養)	132件
	うち脳 心臓疾患相談	77件
	うち自殺相談	44件
	うち自殺以外の精神疾患相談	8件
	その他の労災補償相談	1件
	詳細不明	2件
	過労死予防 働きすぎ相談	160件
	その他相談	42件

2003年6月16日午後2時修正
<http://www.bekkoame.ne.jp/v/karoshi/>

17

京都市立梅屋小学校事件


- 2000.1.28・京都地裁
- 労働判例791号
- 公立小学校教諭が、教務主任をはじめとする多忙な職務の遂行により慢性的な疲労と精神的ストレスを蓄積し、その結果、急性心筋梗塞(急性心筋虚血)を発症して死亡したことに付き、公務と死亡の間に相当因果関係が認められるとして、遺族による公務外認定処分取消請求が認容された例

18

電通事件

- 2000 3 24 最高裁(二小)
- 労働判例779号
- 死亡労働者Aの長時間労働、うつ病、自殺による死亡の間に相当因果関係を認め、会社に安全配慮義務不履行による損害賠償を命じた原審判決を相当として会社の上告が棄却され、Aと同居両親の過失相殺により損害額の7割を会社に負担させるのが相当とした原審判断を違法として破棄・差戻しとされた

1億6800万円



19


オタフクソース事件

- 2000 5 18 広島地裁
- 労働判例783号
- 入社半年後に関連会社に転籍された労働者の転籍約2年後のうつ病による自殺につき、うつ病発症の業務起因性およびうつ病発症と自殺との間の相当因果関係が認められ、転籍元 転籍先両社に安全配慮義務違反による損害賠償の支払いが命じられた

20

枚岡警察署


- 2000 6 26・大阪地裁
- 事件・労働判例795号
- 警察官の公務遂行中の急性虚血性疾患(疑)等発症による死亡につき、基礎疾患は認められないが本件発症は公務に内在する危険性が現実化したものとして相当因果関係を肯定できるとして公務起因性が認められ、公務外認定処分が取り消された例



21

東加古川幼稚園事件


- 2000 6 27 最高裁(三小)
- 東加古川幼稚園事件 労働判例795号
- 退職1か月後、うつ状態で自殺した保母の死亡と園の過酷な勤務条件の下での安全配慮義務違反との相当因果関係を認めたとし、同人の性格や心因的要素等の事情に照らし、損害額の8割を減額した損害賠償を命じた原審判決に対する園側の上告が棄却された例
- (一審＝神戸地裁1997 5 26労働判744、二審＝大阪高裁1998 8 27労働判744)



22

システムコンサルタント事件

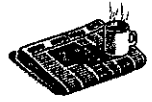
- 2000 10 13・最高裁(二小)
- 労働判例791号
- コンピュータソフトウェア会社でシステムエンジニアとしてシステム開発業務に従事していた従業員の脳幹部出血による死亡につき、業務と脳出血発症との間に相当因果関係を認め、会社に安全配慮義務違反があったとして遺族の損害賠償請求を認めた原審判決
- 被告会社の上告が棄却



23

茨城新聞

- 2001 1 23・東京高裁
- 労働判例804号
- 高血圧症の基礎疾患がある編集者が高血圧性脳内出血で死亡したことにつき、本件発症は、同人の2か月にわたる長期出張の過重労働による疲労蓄積ないし過労が高血圧と並んで、同人の基礎疾患をその自然の経過を超えて増悪させた結果生じたものとして相当因果関係の成立を認め、これを否定した労基署長の処分を取り消した原審判決を相当として控訴が棄却された

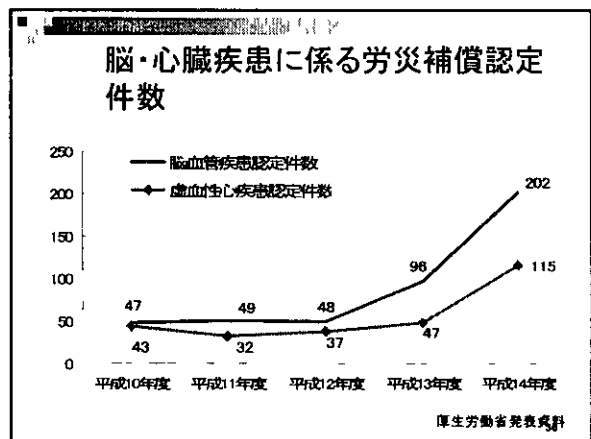
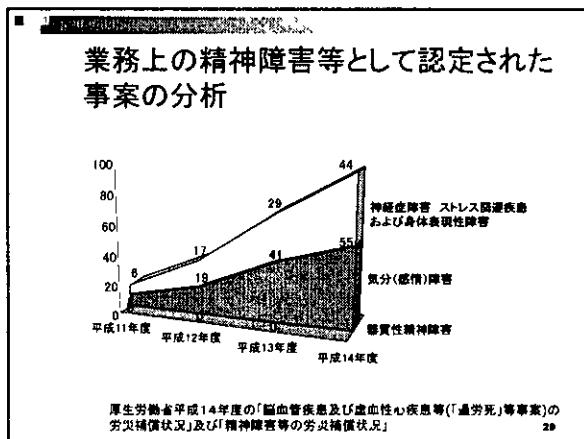
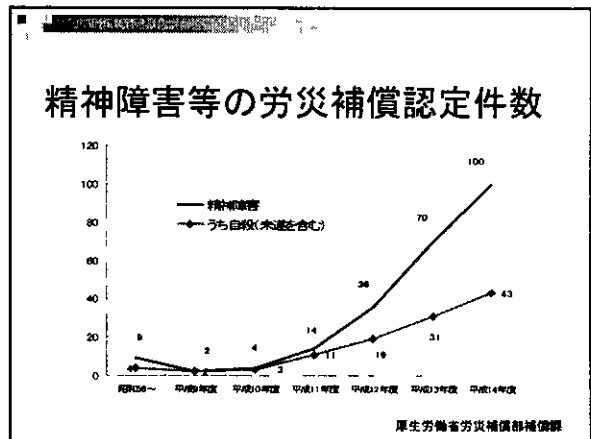
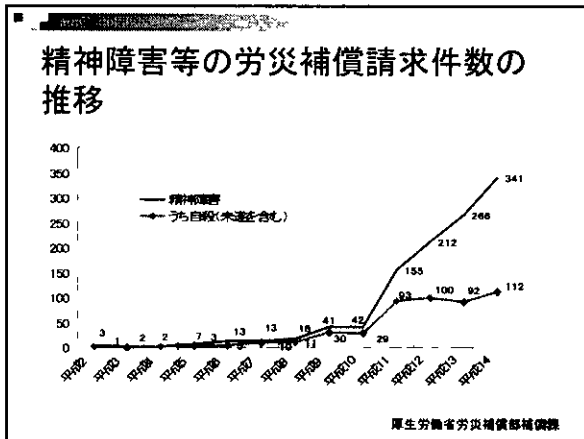
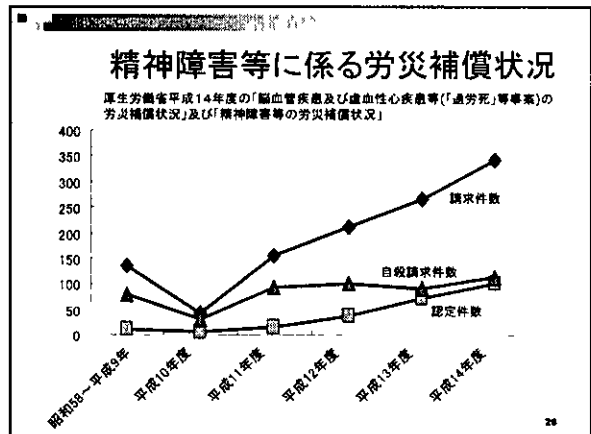


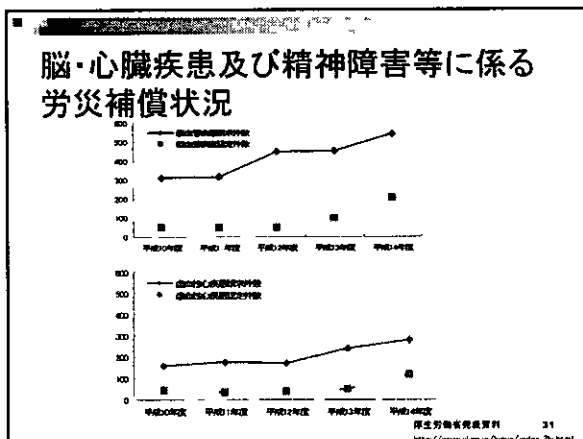
24

三洋電機事件

- 2001.2.2 浦和地裁
- 労働判例800号
- 使用者は、日ごろから従業員の業務遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して従業員の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うところ、被告会社および直屬上司の被告部長は、相当の注意を尽くせば、亡従業員が精神的疾患に罹患したことが把握でき、同人に自殺の危険性があったことについて予見可能性があった。被告会社同部長の行為と亡従業員の自殺との間に因果関係が認められるものの、昇進後の職務に対する労働が過重な負担を課すものとはいえず、自殺が本人の業因に基づく任意の選択という要素を否定できないことから、自殺という結果に対する寄与度については本人固有のものが7割、被告らの行為によるものは3割と判断された。

25





職場ストレス調査及び改善活動実施の件

1 調査の趣旨

従来、一般健診時等を実施しているストレスチェックは、精神健康不調者の早期発見という意味合いが強い。そこで今回、仕事に起因するストレス病予防を目的として下記2項の職場ストレス調査及び改善活動を取り入れる。

- (1) 職場単位(課・部等)でのストレス評価を行い、その結果に基づき対策を行い、職場のストレスに起因するストレス病の発症予防及び職場の活性化を図る
- (2) 個人の職場におけるストレス評価を行い個人のストレスへの気づきを促す。

2 調査方法

(1) 職業性ストレス簡易調査票(平成12年に労働省が作成した全57項目で、既に全国の多事業場で実施されその効果も確認済)に以下の要領で回答する。回答時間は5～10分程度。

(2) イン트라ネットが利用可能な方

- ① イン트라ネットのデータベース上で回答(依頼のメールが個人宛に届き、指示に従うことで回答可能)
- ② 結果は健康管理室に送信され、同時に本人のストレス状態がその場で図表の形で表示される。(図2, 3)

(3) イン트라ネットが利用不可能な方

- ① 各職場の所属長が、メール上のファイルにある回答用紙を紙面にアウトプットの上、配下員へ配布。
- ② 個人は回答した用紙を、職制を経由せずに個々に社内便で封筒に入れて健康管理室に送付。
- ③ 健康管理室スタッフが受領した結果をパソコン上に入力処理し、結果票を個人宛に通知。

※ 健康管理室に送付 送信された情報は、健康管理室スタッフ以外の方へは漏れないシステムとなっており、プライバシーは守られる。

3 調査事後措置

(1) 個人

原則個人への結果通知のみとする。特に対策を要すると判断された方に対しては、健康管理室でフォローする。

(2) 職場

- ① 評価結果は図1のような形式で算出する。
- ② 健康管理スタッフによって、課単位、あるいは部単位でその結果説明を行う。
- ③ その結果をもとに、各職場単位で問題の抽出、改善策をたてて実行する。

※ 職場以外のストレス要因、個人の性格などは反映されないため、結果の正確性には限界がある。
ストレスが高い=悪いとは限らず、ある程度のストレスは「活動的」など、良い面を含めて評価する必要もある。

4 調査時期

平成〇年5月下旬から8月

資料4 付属. 職場環境調査の意義と内容のまとめ手持ちメモ

ストレス調査票実施案

目的	<p>①個人のストレスへの気付きを促し、ストレス対策に結びつける。</p> <p>②職場毎のストレスの度合を評価して、職場改善に役立てる。</p> <p>③既に精神不調に陥っている人を早期に発見して対処する。</p> <p>×①②か中心。③は本調査のみでは限界があるため、定期健診時の問診を継続</p>
方法	<p>2000年に旧労働省が作成した職業性ストレス簡易調査票（57項目）を全社員に実施 イン트라ネット利用が可能な者にはネット上で入力し、その場で結果がわかるシステムを用いる（現在作成中） イン트라ネット利用が困難な者には、質問票を全員に配布し、それを回収 パソコンへ入力し、結果表を各自に親展扱いの封書で返却。</p> <p>必要者に対して健康管理室のフォローを行う。 職場毎の評価に関しては、課（必要に応じて係 班 部）単位の判定を行い、グラフ化して職制へ結果を返却。 結果に基づき、健康管理室と検討会を開催し、説明 職場環境についての意見交換を行う。それに基づいた対策を行う。</p> <p>全体の平均結果をイン트라ネット上に公開（課・個人単位の結果は伏せる）</p>
費用	用紙代（A4用紙約800枚 イン트라ネット利用困難者約400名、2枚/人）、印刷費 システム作成費
実施時期	2000年5月実施予定。事後措置は6月から7月にかけて実施。
補足	<p>ストレスが高い=悪いとは限らない。ストレスが低すぎるとこれも問題である。</p> <p>職場改善のための評価であり、悪い職場を見つける目的ではない（一次予防である）</p> <p>特定の疾患（うつなど）をターゲットにはしていない。</p> <p>仕事外ストレス、個人要素が抜けているので、評価には限界がある</p> <p>人事評価とは関係ない</p> <p>個別の結果は健康管理室と該当者のみ知るシステムとするためプライバシーは守られる。</p>

メンタルヘルス活動の推進にあたって

本事業所では、最近のメンタルヘルスの状況を鑑み、本年度よりメンタルヘルス対策を実施することを決定した。社としては、職場環境の改善に積極的に取り組み、引き続き経済競争に負けないような、高い生産性を維持するとともに、従業員の心身にわたる健康や能力の活用を考え、この対策に全社的に取り組む所存である。

初年度については「明るく快適な職場づくり」をテーマに、①メンタルヘルスのための体制づくり、②職場の実態調査、③管理職を中心としたメンタルヘルス教育、④メンタルヘルスに関する情報提供を行う。

については、従業員全員が高い意識を持って、この活動に積極的に参加するよう、周知徹底されたい。

平成〇年〇月

株式会社〇〇〇〇 代表 〇〇〇〇

取締役社長から担当部門長への書簡

この数カ月、多くのマネージャーや従業員が、職務による負担が増大していることに関心を寄せ、そしてその実例として、数は多くはないものの、重大な問題を持つ従業員が存在することに注目している。

企業活動が成長をつつける中で、従業員に適度のプレッシャーがかかることは有意義なことである。個人にとっても組織にとってもある種のストレスは、職務満足、やる気、良好な業績をあげる上で有用である。しかしながら、過大な、あるいは不適切なプレッシャーがそれに対処できない人々に降りかかることは、彼らおよびビジネスにとって好ましくないことである。

管理者は、個人およびグループの全体としての職務負担を把握し、優先順位や適切な時間配分を設定しなければならない。たとえば、従業員が戸外での娯楽がてきような十分な自由時間を持つことが重要である。もし、勤務が個人の生活時間のうち不適切な長さ、長時間に及ぶ場合には、長期的にみて経営が利益を得るとは思われない。貴部署における賢明な計画と仕事の割り当ては能率を最大限に高めるために必須な要因である。出張や移動を多く要求される従業員について特に注意をするとともに、彼らにその計画を適切な方法で行なえるようにするよう要請する。

これらについて十分に理解し、ストレス関連問題の発生をできるだけ減らすためのより詳細な企画について、貴職とともに推進するよう、人事・産業保健部に要請済みである。

職場環境改善のための参加について

1 趣旨

現在、仕事上の強いストレスや不安を感じている者は62.8%と増加し（1997年労働者健康状況調査）、また仕事のストレスによる影響は、精神疾患だけでなく、交通事故や仕事上の事故、脂肪肝、糖尿病、高血圧などの生活習慣病にも影響し、特に、社会的問題として注目されている過労死や過労自殺にも及んでいます。このような背景から、企業としてのメンタルヘルス対策の重要性は年々高まり、2000年には「心の健康づくり対策ガイドライン」*が厚生労働省から出され、事業所全体での取り組みの必要性が謳われています。

当事業所においても、心の健康づくりの体制整備を勧め、職場環境改善に積極的に取り組んでゆくことが社の方針として決定され、具体的な活動に取り組むための委員会を設置することになりました。つきましては、現在の職場の問題点や対策を考え、職場からも支援できるよう、広く職場から委員を募集し、活動を勧めていきたいと考えています。

（*2000年6月、「心の健康づくり対策4つのケア」のひとつとして、職場におけるメンタルヘルス対策には管理・監督者によるケアが重要とされ、積極的に実施するよう表明されました。「心の健康づくり対策4つのケア」では、①セルフケア②ラインによるケア③事業場内産業保健スタッフ等によるケア④事業場外資源によるケアについて、継続的かつ計画的に取り組むことを勧めています。）

2 委員会の目的

- ①良い人間関係の育成向上、一体感の醸成、職場ストレスの排除等々、「心の健康づくり」を活性化する
- ②職場環境改善の実施に向けて、それぞれの立場での理解を深め、対策を企画立案し、快適職場を実現する
- ③職場のストレスについての知識を深め、リスクマネージメントについて考える

3 委員会の組織

委員会は、すでに産業保健スタッフ、衛生管理者、人事・労務担当者、管理監督者により構成されることか決まっています。今回は、これに加え、職場の委員を広く募集するものです。

4 活動内容

- ①各職場のストレスに関する問題点の洗い出し
- ②職場環境改善のための対策策定と計画立案
- ③改善の実施
- ④改善が着実になされているかどうかのフォローアップと効果の評価

5 活動時期

平成〇〇年4月1日より3年間

担当 〇〇課 〇〇（内線番号〇〇，メールアドレス〇〇）

職場環境改善活動実施について

[テーマ] 「明るい職場プロジェクト」
[実施時期] 2004年4月～2005年3月

[内容] 職場環境の改善に取り組む意欲のある社員
 (希望者または所属長の推薦)
 勤務内に、産業医を中心としたQC活動として位置づけ
 各課2～3名

[対象者] ①各職場のストレス要因の評価
 ②ストレス実態調査後、対策の計画立案時
 *スケジュール詳細は対象者に別途通知する。
 上記の他、産業医、保健師、各課課長、衛生管理者
 総務課 ○○

[担当] 上記事項に従って、各職場から職場環境改善活動に参加する社員を募る

[対象課 Gr人数一覧]

課	課長	衛生管理者
A課	35人 ○○課長	○
B課	28人 ○○課長	○
C課	26人 ○○課長	○
D課	30人 ○○課長	○
E課	34人 ○○課長	○
F課	25人 ○○課長	○
G課	47人 ○○課長	○
H課	18人 ○○課長	○
I支店	10人 支店長	
J支店	8人 支店長	
K営業所	5人 営業所長	



[計画]

日程	時間	教科目	実施内容	担当
2004年	4月	社長メッセ 安全衛生委員会	社長からメッセ放送 ポスター スローガン決定 対策委員の一般募集	
	5月	職場ストレス調査(実態調査)	定期健康診断時に実施 回収は健康管理室	
	7月	実態調査後のストレス要因の 評価	各課課長に結果返却 委員によるストレス要因の評価	
	8月	対策計画検討会	改善対策の計画立案 優先順位の決定 横とわし	
	9月	対策の実施	各職場に対策計画を掲示	
	10月～	対策計画のフォロー	対策の進み具合を点検	
2005年	3月	効果評価 アンケート記入	改善による職場の反応	
	5月	職場ストレス調査(効果評価)		

[効果]
 職場ストレス要因の見直し
 ↓
 メンタルヘルス疾患の予防

① 明るい職場環境
 ② 生産力のアップ
 ③ 医療費の削減

[今後の計画]
 メンタルヘルス教育の範囲拡大の検討
 健診に基づく教育。
 その他の個人面接。
 (例 カウンセリング希望者などへの支援)

[目的]
 職場のストレス要因を見直し、メンタルヘルス疾患の発症を予防する。

[背景]
 厚生労働省の調査によると、職場のストレスを感じる労働者は61.5%と高く、職場のストレスは過労死や過労自殺の原因としても社会問題となっています。また、こうしたストレスは、従業員の士気にも影響し生産性の低下に結びついたり、生活習慣病の増加や悪化をきたすおそれもあります。
 このような状況の中、当社でも「事業場におけるこのころの健康づくり指針」に従って、取りくみをすすめてきましたが、さらに従業員の健康に配慮し、より生産性や創造性を高めるような職場づくりを行う重要性が増しています。

[現状]
 メンタルヘルスの不調を理由とする休業者が増加している(休業者数の約8割)。定期健康診断で有所見者数が増加し、若年化している。

- [活動の流れ]**
- ① 職場環境改善にむけてのPR、広報活動
 - ② 職場環境改善対策委員会の設置
 - ③ 職場ストレスの実態調査
 - ④ 職場ストレス要因のリストアップ
 - ⑤ 改善対策の計画立案
 - ⑥ 対策の実施
 - ⑦ 活動 対策の評価

平成〇年度 職場ストレス調査実施の件(依頼)

発信者 ○〇課長

頭書の件、下記に沿って回答頂きます様、お願い致します。

記

1 調査の趣旨

本年度、安全衛生活動における予防対策の一環として、職場のストレス評価及びそれに基づいた改善活動を実施する際の参考に資するため。

- ①職場単位(部・課等)でのストレス評価を実施し、精神健康不調者の予防および職場の活性化
- ②個人の職場におけるストレス評価を行い、個人のストレスへの気づきを促進

2 調査回答期限

平成〇〇年〇月〇日（厳守）

3 調査方法

職業性ストレス簡易調査票に以下の要領で回答のこと（5～10分程度で回答可能）

※全員必ず回答して下さい。期限までに未回答の場合は、催促通知します。

※対象は、①社員・パート全社員（必須） ②関連会社・協力会社社員等

- ①各職場の長およびそれに準ずる方は、回答用紙を貴管下社員に配布願いたい
- ②回答した結果は、職制を経由しないで個々に封筒に入れて健康管理室へ送付願いたい
- ③受領した結果はパソコン上に入力処理し、結果票（本人のストレス状態を図表で表示）を個人宛に返却します

※健康管理室に送付された情報は、健康管理室以外の方へは漏れないシステムとなっております、プライバシーは守られます。

4 分析結果の取り扱い

- ①上記を基に、職場の評価を実施し、所属長へ結果を通知するとともに、必要に応じた改善対策を実施します。
- ②個人に対しては原則として個人結果通知のみとする。特に対策を要すると判断された方に対しては、健康管理室でフォローします。
- ③職場以外のストレス要因、個人の性格などは反映されませんので、結果の正確性には限界があることをご了承ください。また、ストレスが高い＝悪いとは限らず、ある程度のストレスは「活動的」など、良い面を含めて評価します。

生活と健康に関する調査

本調査票は、「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（厚生労働省 平成12年8月）に沿うもので、適切かつ有効なメンタルヘルスケアを実施していくために作成されたものです。

調査票の内容は、現在、あなたがおかれている職場の状況や、心身の健康状態を把握するためのものであり、個人の健康管理に役立てるとともに、職場環境の改善をはしめ、今後のメンタルヘルス活動の資料として活用します。

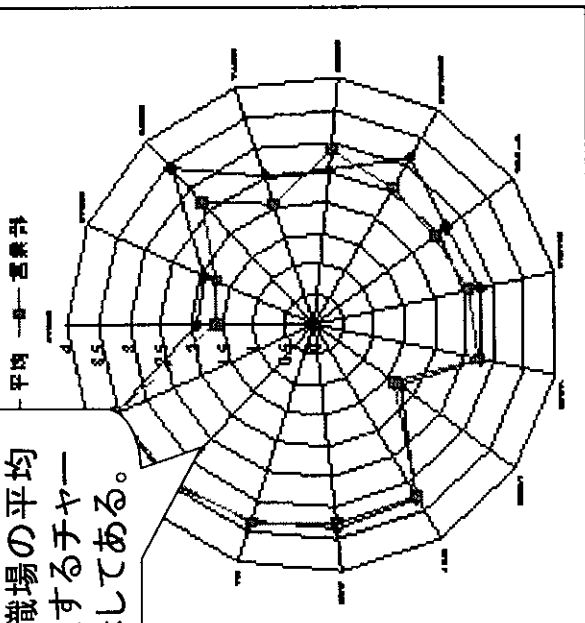
お答えいただいた回答については、個人名を除いて集計し、コンピュータを用いて解析し、統計資料を作成します。また、職業性ストレスの結果については、後日、個人あてにお返しします。

お答えいただいた回答は、個人のプライバシーを厳守し、産業医以外が上記の目的以外に使用することはありません。

調査への回答は、自由意志によるものです。従って、回答しないことで何らかの不利益を受けることは決してありません。しかし、記入もれのない回答は、今後の計画策定や健康増進活動のための大切な資料となりますので、できるだけ、全ての質問に正確にお答えくださるよう、ご協力をお願いします。

平成〇年〇月実施 生活と健康に関する調査結果

職場ストレスサーキットを、職場の平均と比較するチャートで示してある。



n	21	636
年齢	4057	3295
職場ストレス	4829	4360
心理的反応	5190	5036
サポート	3095	3073
疲労尺度	1582	1347
労働時間/週	4550	4215
残業時間/月	3600	4337
身体運動量/週	409	790

問題点

やらなければならない仕事が多い
 幹部の指示系統（流れ）に支障があり、業務遂行に困惑
 スキル不足
 突発的な仕事が多く（作業スケジュールが組み立てにくい）
 仕事の内容が他と異なっているため適応が難しい
 他部門との関係が上手くいかない
 なかなか思惑通りに商用モデルまで到達できない
 業務内容が雑多
 物理的職場環境悪い
 休憩室が無い

問診票から得られた各職場の問題点を列記

n	21	635
ストレスリスク	119	106
サポートリスク	103	100
総合リスク	122	106

n	17	403
肥満度	2398	2280
有所見者数		

簡易職業性ストレス調査の各得点と問診票から得られたその他の項目を、会社平均と比較して表示

所属長からみた職場全体のストレス評価

所属 A 課(室) 記入者名 内職

1の①-⑨は、各数が高いほどストレス大、他は、各数が高いほどストレス小と解釈されます。
 ×必ずしも「ストレス大=悪い職場」「ストレス/1=よい職場」というわけではありません。
 ×必ずしも「順位が高い=悪い職場」とも言い過ぎることはありません。

1. 現在の仕事のストレス状況

① 仕事量の負担	非常に少ない	普通	非常に多い
② 仕事の質的負担	非常に少ない	普通	非常に多い
③ 身体的な負担	非常に少ない	普通	非常に多い
④ 職場の対人関係でのストレス	非常に低い	普通	非常に高い
⑤ 職場環境(物理的的)によるストレス	非常に低い	普通	非常に高い
⑥ 仕事のコントロール(自由)度	非常に高い	普通	非常に低い
⑦ 技能の活用度	非常に高い	普通	非常に低い
⑧ 仕事の適正度	非常に高い	普通	非常に低い
⑨ 働きがい	非常に高い	普通	非常に低い
⑩ 上記の総合的ストレスは、昨年を100%とした場合と比べて増加しましたか?	9割 (数が多い)→ストレスが増加しました(とします)		

2. 職場の支援

① 上司(課長)だけで各個人の上司の	非常に低い	普通	非常に高い
② 同僚の支援	非常に低い	普通	非常に高い
③ 上記の支援全体は、昨年を100%とした場合と比べて増加しましたか?	110% (数が多い)→支援が増加した(とします)		

3. 総合評価

① 当該職場の上記全体のストレス評価	非常に低い	普通	非常に高い
② 上記の総合ストレスは、昨年を100%とした場合と比べて増加しましたか?	100% (数が多い)→ストレスが増加した(とします)		

4. その他

その他、本調査 様評定会へのご意見、ご要望がありましたら、ご記入下さい。

職名	A	所屬	前回	所
男性	36	26	846	人
女性	2	1	82	人
全体	38	27	928	人
平均年齢	44.8	43.9	39.1	歳

予想占	SD	前回	所平均
4	0.9	3.0	3.3
3	0.7	3.0	3.1
4	0.7	2.9	3.1
3	1.1	3.2	2.9
3	0.9	3.4	3.5
2	0.9	3.0	3.2
3	1.0	2.9	3.0
3	2.5	2.5	2.9
0	0.9	2.9	2.9
0			

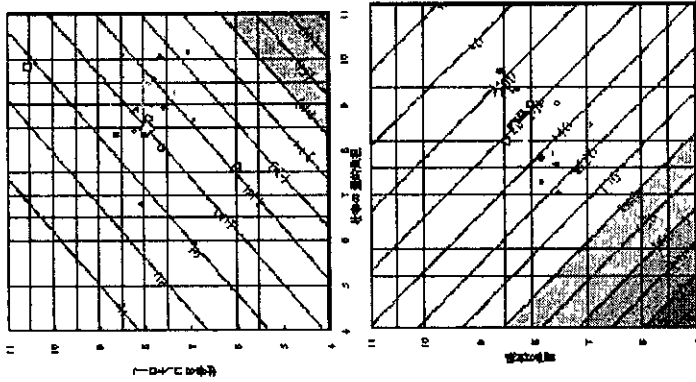
仕事ストレスが
251 位 10 位
257 位 13 位

3	0.9	3.0	3.0
2	2.7	2.6	2.8
110			

支援など
12.0 位 15 位
12.2 位 17 位

3			
100			
31	2.9	3.2	
31	2.9	3.0	
3.0	3.1	2.9	
3.3	3.3	3.1	
3.3	2.9	3.2	
3.1	2.9	3.1	
3.6	3.7	3.5	
2.9	2.9	3.0	

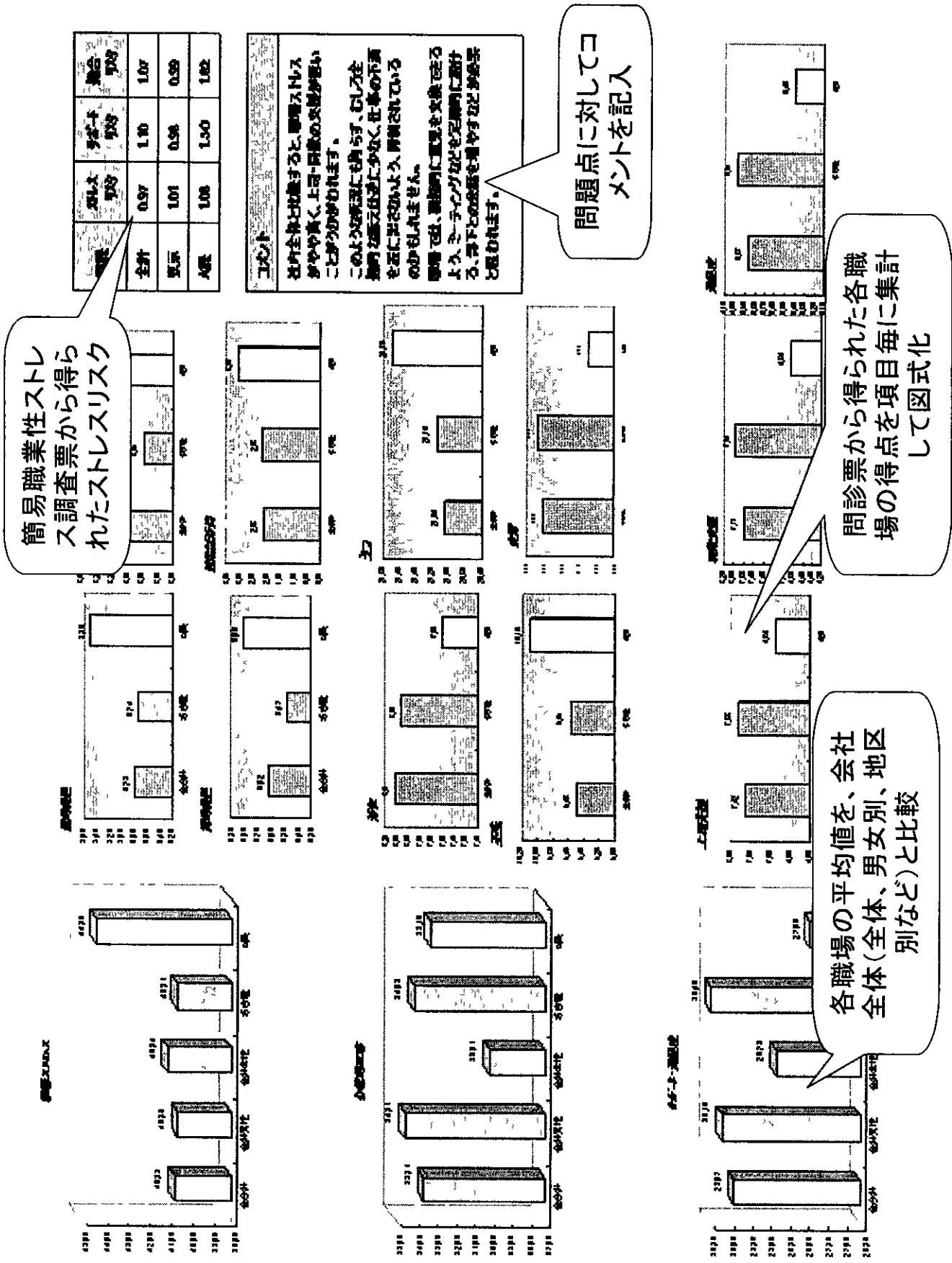
反応
18.9 位 25 位
17.9 位 9 位
合計
56.0 位 15 位
55.7 位 12 位



項目	平均	健康リスク(全国平均=100とした場合)
作業の過負荷	8.9	健康リスク(全国平均) 106
コントロール	7.6	健康リスク(全国平均) 100
上司の支援	7.1	健康リスク(全国平均) 111
同僚の支援	7.9	健康リスク(全国平均) 117

項目	平均	健康リスク(全国平均=100とした場合)
作業の過負荷	8.5	健康リスク(全国平均) 103
コントロール	7.6	健康リスク(全国平均) 100
上司の支援	7.4	健康リスク(全国平均) 110
同僚の支援	7.7	健康リスク(全国平均) 113

今回
13 位/41 職場
12 位/39 職場



参考になるとりくみ

①量	パートを入れた。事業部長室へ対応	⑩ が い ま	下の者にやらせ、自信をつける
	他に散らす		若手をとって戻すことも考えている
	人を補充		指導・事業部長室へ相談
	パート補充した		上司が決断を早く出し指示する
	外注人員増やす		負担がかかっていると思われる者に上司か毎日様子を見に行く
	無駄な試験を減らす		月1回、個人ごとの業務残量・仕事量等の確認し、早めのサポート
②質	効率的に行う・個人に集中しないよう配慮	⑩ 上 司 支 援	毎週1時間、課長との話合い
	人のいれかえ		プラントの注文毎にスケジュールを細分化して、課長自ら具体的に明示している
	客先へのプレゼンテーション資料の標準化を検討		時期をはっきりさせる
	効率化（部品管理から）		対話を多くする（課長から出向いて対応）
	効率良く（IT利用）スタッフの増員希望		フェイスチェック
	予習をして失敗による無駄を排除		抱え込んだ時にすぐに拾い上げている。
体③ 的身	OAを有効利用	⑩ 上 司 支 援	営業一設計一組立の課長間の話合いを設けている。
	5人のグループをつくり、毎週20分愚痴の言い合い会をし、要望・意見などを提出→課として回答する		グループを主任一若い人というペアで支援体制作っている。
④対人 関係	ホントルールの設置	⑩ 上 司 支 援	日頃から社員とのコミュニケーションをとる
	日曜日は絶対休み		年配者と課長面接（不満を聞く）
	毎週30分外注の人のみとも課長の話し合い		現地に対するキャンチャーを毎日交代で用意している（主任クラス）
	事業部長室も含めて検討		グループに差があれば上司の支援の仕方を考える。
	飲み会など良く行く		課長もトラブル対応に関わる・すばやい対応
	課をまたいで主任級の交流会を開催		部単位で協議
	日頃から社員との会話		課長が相談にのる
	部として対応		部下との何気ない会話
⑤環境	社員からの苦情をよく聞く、男女平等	⑩ 上 司 支 援	統括をおく
	個人の不満を聞き、その場で解決していく		個人的に声かけ・見守り
	エアコンの更新		室長の支援を増やす
	OA事務機器等の増加、喫煙ルーム改善		仕事の分担・内容をまわすときはわかりやすくする
	VDT更新申請		昼礼を毎日実施
	クーラーなど随時設置		所長室を含めた検討
⑥自由 度	職場をきれいに	⑩ 上 司 支 援	一つずつ解決
	スポットクーラーの増大		年3回主任の後に課長とも面接
	外線を一本化		課長がまわって悩みの吸い上げをしている
	代休をとりやすい雰囲気を作っている		体を休ませるよう指導
⑪同僚 支援	若い世代にも責任・裁量を持たせて育てている	⑩ 他	若い人と課長面接を予定（夢をきく）
	室長からの業務的な指示は控え、空調研の指示に従うようさせる		室長が支援
	レクリエーション増加。Key Person Meeting、Young Person Meeting		日頃からの個人的対話
	月1は飲み会		定退後は新入社員補充
	飲み会、会合増加		5年先を考えた人材育成・増員請求
	ハーヘQなどレクリエーション増やした		後継者の育成
	各グループ毎に月2回、課長同席で係長司会の言いたいことをいいあうミーティングを開始		若手補充を申請
	週1回小集団の話合い		
	グループ毎のコミュニケーション増加		
	グループ間の交流（仕事での関わりを持たせ）を深める		
	問題で困ったときはグループミーティング		
	お互いが声をかけやすい雰囲気		
皆でそたてる・コミュニケーション			
グループ間の交流			
問題点は皆で会議・勉強会			

部署	問題点	変更可能かどうか	考えられる対策（変更不可能な場合は理由）	優先順位
1	仕事が多すぎる	可能・不可能	仕事を分担する。 人的補助を行う	A
2	時間不足。スケジュールかかなりきつい。	可能・不可能	スケジュールの細かな見直し 上司は見通しを公表する	B
1	作業量の多い時と少ない時の差が大きいの。	可能・不可能	少ないときは、積極的に休暇を取得する 多いときは、援助を求め、支援を高くする	C
2	グループ間の信頼関係	可能・不可能	コミュニケーションの機会を増やす	A
3	上司とのギャップ	可能・不可能		A
3	顧客対応のため、休日も落ち着かない	可能・不可能	仕事の基本条件ではあるか、当直制、交代制などを用 いる	B
2	業務内容が多様	可能・不可能		B
1	技術を発揮できない	可能・不可能		B
4	寒い	可能・不可能		

優先順位 A から E 段階評価

職業性ストレス調査後フォロー表（職場編）

実施日 _____ 担当 _____
 職場名 _____ 場所 _____
 出席者名（代表者に○） _____
 所属長の経験年数 平成____年____月～

0 本説明会の目的の確認

1 結果の説明 0 対象の属性 ①現状と予想点について ②職場判定・順位について

2 結果の感想（ストレス度）

①非常に高い ②やや高い ③ほぼ予想通り ④やや低い ⑤非常に低い

3 現状について

（1）1年間の変化

①あった →①仕事量 ②仕事の質 ③人間関係 ④支援 ⑤その他

②特になかった

（2）現状の主な問題点

4 具体的対策について（1－2つにまとめる）

5 事後措置

（1）次長・部長・所長などへの結果情報提供についての見解

①ぜひして欲しい ②してもいい ③して欲しくない

（2）昨年の検討会后、職場として

①何かした →①職場へ説明をした ②対策の実行 ③その他

②特に何もしなかった

→理由 _____

6 本調査 検討会への感想 意見

（1）今後の実施について

①希望する ②不要 ③その他

→ペース _____ヶ月に1回

（2）ストレス調査全般（個人対策・職場対策）について

調査票入手先一覧

主に仕事のストレス要因、ストレス反応、修飾要因を総合的に評価する調査票

名 称	職業性ストレス簡易調査票
検査目的	職業性ストレスを総合的に評価する
測定内容	仕事のストレス要因・ストレス反応・修飾要因
質問項目数	57 項目
入手方法	HP（事業場におけるメンタルヘルスサポートページ上よりダウンロードあるいは、下記連絡先より入手可能 http://eisei.med.okayama-u.ac.jp/jstress/ ）
連絡先	東京医科大学 衛生学公衆衛生学教室 〒160-8402 東京都新宿区新宿 6-1-1（E-mail prev-med@tokyo-med.ac.jp ）
コスト	無料
備考・注意点	職場におけるストレス要因 修飾要因も同時に評価できる多軸的評価法であり、あらゆる業種の職場で使用できる。また「仕事のストレス判定図」と併用する事により、個人へのアプローチばかりでなく、職場環境へのアプローチも可能とする調査票である

名 称	仕事のストレス判定図
検査目的	心理的なストレス要因を評価し、ストレス反応・健康にどの程度影響を与えているかを健康リスクとして評価判定する
測定内容	仕事の量的負担 仕事のコントロール(裁量権・自由度) 上司の支援 同僚の支援
質問項目数	12 項目
入手方法	HP よりダウンロードして入手可能（仕事のストレス判定図） http://eisei.med.okayama-u.ac.jp/jstress/hanteizu/index.htm
コスト	無料
備考・注意点	上記職業性ストレス簡易調査票のほか、そのほかのストレス調査票（JQC、NIOSH 職業性ストレス調査票）にも対応したものが開発されている。

名 称	NIOSH 職業性ストレス調査票（NIOSH(National Institute for Occupational Safety and Health)職業性ストレス調査票）
検査目的	職業性ストレスを共通の検査用紙で総合的に評価する
測定内容	仕事のストレッサー・仕事外の要因、個人要因、緩衝要因、ストレス反応（抑うつ、職務満足等）など
質問項目数	全 253 項目（20 尺度だけなら 142 項目）
入手方法	市販されていない。下記あて問い合わせて入手。
（連絡先	独立行政法人産業医学総合研究所 原谷 隆史 〒214-8585 川崎市多摩区長尾 6-21-1、E-mail haratani@niioh.go.jp ）
コスト	無料
備考・注意点	職業性ストレスモデルに基づく尺度の選択と作成による全 253 項目と、短縮版、改訂版があり、多様な職種に使用できる 全項目を使用すると分量が多いので、調査目的に応じて調査用紙や尺度の一部を使用したほうが実用的である。職種特有のストレッサーは含まれていない

名称	日本語版「努力-報酬不均衡モデル」調査票 (ERI)
検査目的	職業性ストレスの調査
測定内容	外在的な努力・外在的な報酬・オーバーコミットメント
質問項目数	外的な努力 (Effort) と報酬 (Reward) に関する 17 項目, コントロールと他からの評価への願望 (Over Commitment) 29 項目、23 項目の短縮版もある
入手方法 (連絡先)	市販されていない。下記あて問い合わせ 岡山大学大学院医歯学総合研究科衛生学・予防医学分野 堤 明純 〒700-8558 岡山市鹿田町 2-5-1) (E-mail akizumi@md.okayama-u.ac.jp)
コスト	無料
備考・注意点	

主にストレス反応を評価する調査票

名称	一般健康調査票 (GHQ The General Health Questionnaire)
検査目的	精神健康度の評価
測定内容	全般的な精神不健康 社会的機能不全 身体症状・自殺念慮・睡眠障害など、設定項目により異なる。 「GHQ60」神経症の発見 症状把握のスクリーニング/ 「GHQ30」6 因子 (一般的疾患性、身体症状、睡眠障害、社会的活動障害、不安と気分変調、希死念慮とうつ) 各 5 項目/ 「GHQ28」4 因子 (身体症状、不安と不眠、社会的活動障害、うつ) 各 7 項目
質問項目数	60 項目 (短縮版 30・28・20 12 項目)
入手方法	調査票・手引書は日本文化科学社 (Tel.03-3946 3134 Fax 03-3946-3567) より出版
コスト	共通手引書 3150 円 検査用紙 GHQ60 項目・30 項目・28 項目共に 10500 円 (50 名分)
備考・注意点	世界的に汎用されているが、ストレス研究では GHQ-28 および 12 が頻用されている

名称	CES-D (セスデー) うつ病 (抑うつ状態) 自己評価尺度 (the Center for Epidemiologic Studies Depression Scale)
検査目的	うつ病のスクリーニング
測定内容	抑うつ感情・身体症状・対人関係・ポジティブ感情 (逆転項目)
質問項目数	20 項目
入手方法	調査票・手引書は千葉テストセンター (Tel.03-3399-0194 Fax 03-3399 7082) 出版
コスト	検査手引書 700 円 検査用紙 (50 部) 4200 円
備考・注意点	ストレス研究で最もポピュラーな精神健康測定尺度の一つ

名称	SDS うつ性自己評価尺度 (自己評価式抑うつ性尺度) (Self-rating Depression Scale)
検査目的	うつ病患者における重症度と、うつ病 うつ状態に対する治療効果の評価、一般診療でのうつ病・うつ状態のスクリーニングを目的とする。
測定内容	抑うつ症状 (1 主感情 (2 項目)、2 生理的随伴症状 (8 項目)、3 心理的随伴症状 (10 項目)) 質問項目数 20 項目
入手方法	調査票 手引書は三京房 (Tel.075-561-0071) より出版されている
コスト	SDS テスト 1 組 (使用手引 1 部 テスト用紙 50 部) 7350 円
備考・注意点	