

ストレスチェックのウェルリンク

ストレスチェック制度に対応する 独自チェックSelf をリニューアル発売！

ストレスチェック指針 発表!!
New Self 発売!!

■厚労省から「ストレスチェック指針」発表

2015年4月15日に厚労省は「ストレスチェック指針」を公表、改正労働安全衛生法の施行により、今年12月1日からストレスチェック制度がいよいよスタートします。

本法改正に併せて、メンタルヘルスクエア・サービスを提供してきたウェルリンク株式会社は、従来のSelf シリーズを大幅にリニューアルし、ストレスチェック制度に完全対応する「総合ストレスチェックSelf」(New Selfシリーズ)を発表、5月から発売をスタートします。

ストレスチェック制度では、従業員50人以上の職場ではストレスチェックの実施義務が課せられ、チェック結果にて高ストレス者と判定された従業員からの申出に対して、医師による面接指導の実施が事業者の義務となります。さらに、医師面接の結果に応じて、残業規制や業務内容の変更等、就業上の措置を行わなければなりません。

このストレスチェックとして、国は旧労働省の研究班が作成した「職業性ストレス簡易調査票」(以下、「職業性57」)を推奨しています。そういったなか、累積100万人以上に独自のストレスチェックSelf を実施してきたウェルリンクは今回、New Selfシリーズにて「職業性57」に挑みます。

■New Self シリーズの発売開始

New Self シリーズは、野村忍(医学博士・産業医)監修のもと、約15,000人(2013年)のデータをもとに新標準化を達成、因子分析等の統計処理を経て、信頼性と妥当性を検証しています。

ストレスチェック制度に対応する法定3領域を含み、科学的な根拠に基づく高ストレス者判定が可能です。

New Self シリーズとして、以下3種類のストレスチェックを揃えています。

- 1) 総合ストレスチェックSelf スタンダード (189問)
- 2) 総合ストレスチェックSelf フォーカス (91問)
- 3) 総合ストレスチェックSelf ライト (89問)

New Self シリーズは従来のSelf と同様、独自の「Self 健康増進モデル」では、働く人たちの健康状態を「社会的な健康度」「心身の健康度」「生活の健康度」の3つの健康度から測定します。

通常のストレスモデルでは「ストレス要因」に対して「ストレス反応」が生じるなか、緩衝要因等の個人要因によってストレスの影響度が異なると考えます(「NIOSHの職業性ストレスモデル」参照)。

一方、「Self 健康増進モデル」は、ストレス要因を「社会的な健康度」、ストレス反応を「心身の健康度」、ストレスへの適応力と関係する個人的な要素を「生活の健康度」とすることで、3つの健康度が互いにポジティブな影響を与えあうモデルとなっています。

※法定3領域とは

1. 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目(職場のストレス要因)
2. 心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目(心身の自覚症状)
3. 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目(周囲からのサポート)





総合ストレスチェックSelf スタンダード(189問)

New Selfシリーズのフルバージョン。職場を中心に周囲の環境への適応状態(ストレス要因)をみる「社会的な健康度」、心とからだ、行動面へのストレス反応からみる「心身の健康度」、ライフスタイルやストレス対応力、性格傾向からみる「生活の健康度」から総合的に健康度を測定します。

とくに個々人のストレスへの適応力向上のための「生活の健康度」(セルフケア要因)が充実している点が特徴です。



<質問構成>

- | | |
|---------------------|-----------------------------------|
| ・社会的な健康度(職場のストレス要因) | : 業務負荷/職務共感/職場環境/家庭生活 |
| ・周囲からのサポート | : 上司から/同僚から/家族や友人から |
| ・心身の健康度(心身の自覚症状) | : 心の健康/からだの健康/行動面の健康 |
| ・生活の健康度(セルフケア要因) | : ライフスタイル/ストレス対応力/性格傾向(Selfエゴグラム) |



総合ストレスチェックSelf フォーカス(91問)

スタンダードの質問項目からストレスチェック制度にて求められる3つの領域の質問にフォーカスしたストレスチェックです。

職場でのストレス状態をみる「社会的な健康度」と「心身の健康度」から構成され、「職場環境の改善」および「高ストレス者対応」に焦点を絞ったご要望にお応えするストレスチェックです。



<質問構成>

- | | |
|---------------------|---------------------|
| ・社会的な健康度(職場のストレス要因) | : 業務負荷/職務共感/職場環境 |
| ・周囲からのサポート | : 上司から/同僚から/家族や友人から |
| ・心身の健康度(心身の自覚症状) | : 心の健康/からだの健康 |



総合ストレスチェックSelf ライト(89問)

分析項目をスタンダードとほぼ同様に、質問数を少なくライトにしたストレスチェックです。

分析項目としては「行動面の健康」と「性格傾向」をカットしていますが、Selfの基本的な特徴をそのままに、3つの健康度から総合的な健康づくりに取り組むモデルです。



<質問構成>

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| ・社会的な健康度(職場のストレス要因) | : 業務負荷/職務共感/職場環境/家庭生活 |
| ・周囲からのサポート | : 上司から/同僚から/家族や友人から |
| ・心身の健康度(心身の自覚症状) | : 心の健康/からだの健康 |
| ・生活の健康度(セルフケア要因) | : ライフスタイル/ストレス対応力 |

ストレスチェックをただ実施するだけではメンタルヘルスケアの効果は十分に得られません。ストレスチェックは実施したけれど、無駄にコストがかかっただけでは意味がありません。

ウェルリンクでは15年間100万人以上の実績をもとに、効果的なストレスチェックの実施を実現します。600社・団体以上の組織にストレスチェックを実施してきたウェルリンクのノウハウをご提供します。

①ストレスチェックに対する従業員の理解促進が大切

メンタルヘルスケアへの対応が十分にできていない中、ただストレスチェックを実施した場合、効果よりもデメリットのほうが大きくなる可能性があります。とくに従業員からの理解を十分に得られないまま実施した場合は、不調の原因としての職場のストレス要因ばかりが意識化される可能性があります。

従業員の健康づくりのためのストレスチェックであることを「具体的に見える化する」ことが大切です。

- ☐ 回答しやすい質問構成
- ☐ 見やすく、理解しやすいフィードバック
- ☐ セルフケアに役立つ情報掲載

②全従業員の健康づくり、セルフケアを促進していくためのチェック

従業員からの理解を得るためにも、満足度が高いストレスチェックの実施が大切です。チェック結果が分かりやすく、各人それぞれの状況に応じたセルフケア情報を得られることが大切です。

ストレスチェックは、高ストレス者を見つけるためのチェックである以前に、職場の笑顔が増えていくことが重要です。働く人たち一人ひとりが自分のストレス状態に気づき、自ら健康づくりを進めていくためのチェックであり、全従業員を対象とした気づきのツールでなければなりません。

- ☐ 3つの健康度から総合的にチェック
- ☐ 職場への適応能力アップのためのチェック項目
- ☐ 充実したセルフケアのためのチェック項目

③高ストレス者へのプライバシーに配慮した丁寧な対応

全従業員を対象としたメンタルヘルスケアの促進があつてこそ、高ストレス者への対応も効果的に行うことが可能となります。

一部の不調者予備群ということではなく、職場全体の健康づくり、全従業員を対象とした相談勧奨を行うなかで、高ストレス者への面接勧奨・再勧奨、カウンセラー面談による医師面接のサポートを行います。

- ☐ 個々人の状況に応じたきめ細やかな相談・面接勧奨
- ☐ 事業者の状況に則した面接勧奨の設定
- ☐ チェックに精通したカウンセラー集団による高ストレス者サポート

④集団分析結果を職場環境の改善に活かす

メンタルヘルスケアでは個々人の自己保健義務としての「セルフケア」が求められる一方、事業者の安全配慮義務としての「ラインによるケア」と「職場環境の改善」が重要です。

「セルフケア」と「ラインによるケア」はどちらかが大切なのではなく、まさに車の両輪です。職場のアセスメント結果を活用し、職場環境の改善を行うことで、従業員全員のセルフケアへの意識も高まります。

セルフケアの意義を十分に伝えるためにも集団分析結果を活用した職場環境の改善は欠かせません。

- ☐ 組織規模や業種等のベンチマーク可能な集団分析
- ☐ 職場の課題と具体策を例示する部署分析レポート
- ☐ 部署分析結果を活用した管理職研修&コンサルティング



誤解されやすいストレスとストレスチェックの役割 ストレスチェック導入に失敗しないためのポイント

ストレスと言えば、一般的に「悪いもの」「避けたいもの」と考えられています。不調の原因はストレスにある、ストレスは減らすべきものだと思う人も多いでしょう。

しかし、ストレスは必ずあるもの、なくせないものです。ストレスを減らすことばかりを考えていては職場は成り立ちません。

ここにストレスとストレスチェックに対する大きな誤解があります。場合によってはストレスチェックを実施することが組織の脆弱化につながります。

①ストレスをなくそうとすると泥沼に入る

過剰なストレス、強すぎるストレスはもちろん問題です。しかし、「ストレスはないほうがよい」と考えるのも大きな間違いです。

職場に限らず、ストレスは生きている限り必ず存在するものであり、ストレスを避けてばかりではストレスに対する適応能力はどんどん低下します。運動をしないと筋肉が衰えるのと同じです。

ストレスと向き合い、適切にストレスに対処していくスキルを磨くことで、環境変化に柔軟に対応できる、しなやかな強さを身につけることができます。

②不調者を探す目的のストレスチェックはヤバイ！

ストレスチェックというと、不調者探しのテストのような印象を持つ人がいるかもしれませんが、そう考える人が多いとストレスチェックの回答は信用できないものになってしまいます。

ストレスチェックは誰でも満点がとれる問題ばかりですので、悪い点をとるのはマズイと思うと、多くの人は適度によく答えようとします。逆に言えば、自分の意志次第でゼロ点だつてとれるのがストレスチェックです。

ですから、不調者探しの印象が強かったり、悪い人への不利益な扱いが懸念される場合は、よい点をとろうとする人が増えてしまうのです。逆に、職場を敵視する人や自分が不調者と見られたい人が悪い点をとるといったこともあるでしょう。

これではストレスチェックは暗礁に乗り上げます。ストレスチェックはストレスの状態に気づくためのもの、自らの健康づくりのためのセルフチェックであることを前提に実施することがとても大切です。

③ストレスチェックの目的は健康づくりにある

不調になるのは「ストレスが原因である」という一面的な考え方では、ストレスと戦うアプローチが増加し、ここからは生産的な視点は生じません。結果的には、「職場のなかの敵を探す」ことになります。

「ストレス反応」を減らすには「ストレス要因」をなくすことが必要であるというモデルは基本的にはストレス疾患への対処モデルです。確かに不調者を対象にした場合には、それ以上のストレスを与えることは問題です。

その一方、「Self健康増進モデル」では、ストレスを適切にコントロールする能力を高めていくことで、健康度を高めていくことが重要であると考えます。

職場にはストレスは必ず存在するものという前提のもと、過剰なストレスが生じないように業務を適切に管理するのが事業者の役割であり、従業員はストレスとうまくつきあうためにセルフケアスキルを学び、柔軟性のあるたくましさを身につけていくことが必要です。



●企業理念

健康とは、単に病気にならないというだけでなく、心身ともに健康で、社会のなかで生き生き暮らしていくことであり、こうした総合的な健康生活をサポートするのがウェルリンクの使命です。

仕事や家庭でのストレスが原因で、心身症や生活習慣病になる人たちが増えています。こうしたなか、ウェルリンクでは健康を実現していくのは他ならぬ自分自身であると考えます。しかし、健康は一人で実現できるものではありません。ウェルリンクでは、自分自身の健康状態に「自ら気づいて、自ら実践し、自ら築いていく健康づくり」をサポートします。

●事業内容

- ・「総合ストレスチェックSelf」を中心にした健康情報サービスの提供
- ・健康関連コンテンツ(ストレスチェック、書籍・雑誌、映像など)の提供
- ・健康教育およびコンサルティング、健康相談および医療機関、相談機関等の紹介



●企業概要

会社名 ウェルリンク株式会社
 本 社 〒113-0034 東京都文京区湯島1-5-28
 TEL:03-5842-6081 FAX:03-5842-6127 <http://www.welllink.co.jp>
 設 立 2000年3月
 資本金 273,650,000円
 代表取締役 宮下 研一
 従業員数 97名(常勤24名、非常勤73名)
 臨床心理士11名、産業カウンセラー80名、精神保健福祉士6名、社会保険労務士1名、看護師3名、保健師1名、
 薬剤師1名、学校心理士1名、キャリア関連資格取得者38名、ハラスメント防止コンサルタント2名 他
 提携機関 約300か所(医療・相談機関)
 認 証 保健医療福祉分野のプライバシーマーク認定 第10860503号
 認 定 厚生労働省「メンタルヘルス対策支援センター事業」
 「メンタルヘルス相談の専門機関」登録 登録番号:第34-1号



●ウェルリンクの社歴

2000年 2月 健康調査システムが創造的研究開発事業として認定
 2000年 3月 ウェルリンク株式会社設立
 2000年 10月 Self分析手法をビジネスモデル特許として出願
 2002年 6月 総合健康調査票「心とからだの健康チェックSelf」を開発
 2002年 8月 インターネット版 Selfの開発
 2003年 10月 教職員専用Selfの開発
 2004年 5月 高ストレス者への相談・面接勧奨、産業医への面接勧奨を開始
 2006年 3月 業界のなかでいち早くPマークを取得
 2006年 11月 文部科学省委託「新教育システム開発プログラム」にSelf 採択
 2010年 7月 医療機関水準の個人情報保護認証を行うMEDIS認定
 2011年 2月 厚生労働省「メンタルヘルス相談の専門機関」に登録
 2014年 2月 ユーキャン「メンタルトレーニング講座」開設
 2015年 4月 ストレスチェック制度対応「総合ストレスチェックSelf」開発

●メンタルヘルスケアサービスの導入実績

【民間企業】旭硝子、アサヒビール、アトレ、エーザイ、エイベックス・グループ・ホールディングス、エムティーアイ、王子ホールディングス、国分、参天製薬、サントリー、JPホールディングス、資生堂、第一三共、高砂熱学工業、秩父鉄道、テレビ朝日、東京計器、東京建物、日本航空グループ、パイオニア、福屋(百貨店)、本田金属技術、ホンダ健康保険組合、マックスコム、ユニチャームメンリッック、他多数
 【行政機関等】滋賀県、埼玉県、北海道、長野県、熱海市、伊豆市、宇都宮市、小田原市、鎌倉市、川崎市、菊川市、越谷市、白石市、吹田市、丹波市、栃木市、茅ヶ崎市、調布市、流山市、蓮田市、羽生市、平塚市、藤沢市、ふじみ野市、府中市、武蔵野市、南足柄市、足立区、荒川区、板橋区、北区、杉並区、墨田区、中野区、文京区
 東京都道路整備保全公社、名古屋高速道路公社、警視庁、大阪府警察本部、岡山県警察本部、福岡県警察本部、航空自衛隊、厚生労働省共済組合大阪労働局支部、関東財務局、関東信越国税局、総務省、労働者健康福祉機構、労災病院、労災看護専門学校、日本銀行、日本政策投資銀行
 【公立学校共済組合】神奈川支部、岐阜支部、千葉支部、兵庫支部、福島支部
 教育委員会・互助会等: 神奈川県、東京都、鎌倉市、相模原市、横浜市

※株式会社等の法人種別を省略、過去実績を含みます。民間企業では公表の許可を得ている法人のみ掲載しています。(五十音順)

