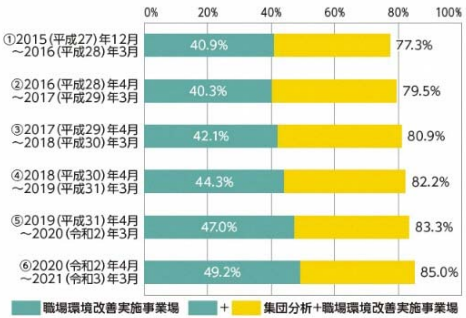
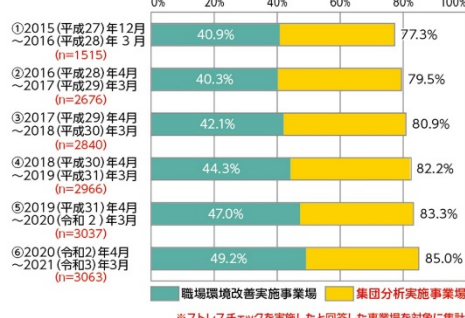


「ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて」正誤表

「ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて」において、掲載内容に誤りがございました。お詫びするとともに、以下のとおり訂正させていただきます。

なお、HP上に掲載されている内容につきましては、修正が反映されております。

該当箇所	誤	正
p. 1 2つ目	・また、「第13次労働災害防止計画」（平成30年2月策定）においても、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする。」「ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した 本事業場 の割合を60%以上とする。」等の目標が定められるなど、…（以下略）。	・また、「第13次労働災害防止計画」（平成30年2月策定）においても、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする。」「ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した 事業場 の割合を60%以上とする。」等の目標が定められるなど、…（以下略）。
p. 3 「集団分析と職場環境改善の実施状況」のグラフの左側 10行目	集団分析を実施する事業場の割合は年々増加しており、職場環境改善に取り組んでいる事業場も 30% 台後半で推移しています。	集団分析を実施する事業場の割合は年々増加しており、職場環境改善に取り組んでいる事業場も 40% 台後半で推移しています。
p. 3 「集団分析と職場環境改善の実施状況」のグラフ	<p>▶ 集団分析と職場環境改善の実施状況</p>  <p>①2015(平成27)年12月～2016(平成28)年3月 40.9% 77.3%</p> <p>②2016(平成28)年4月～2017(平成29)年3月 40.3% 79.5%</p> <p>③2017(平成29)年4月～2018(平成30)年3月 42.1% 80.9%</p> <p>④2018(平成30)年4月～2019(平成31)年3月 44.3% 82.2%</p> <p>⑤2019(平成31)年4月～2020(令和2)年3月 47.0% 83.3%</p> <p>⑥2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月 49.2% 85.0%</p> <p>凡例： 集団分析+職場環境改善実施事業場</p> <p>①～⑥の n数なし</p> <p>説明文なし</p>	<p>▶ 集団分析と職場環境改善の実施状況*</p>  <p>①2015(平成27)年12月～2016(平成28)年3月 40.9% 77.3%</p> <p>②2016(平成28)年4月～2017(平成29)年3月 40.3% 79.5%</p> <p>③2017(平成29)年4月～2018(平成30)年3月 42.1% 80.9%</p> <p>④2018(平成30)年4月～2019(平成31)年3月 44.3% 82.2%</p> <p>⑤2019(平成31)年4月～2020(令和2)年3月 47.0% 83.3%</p> <p>⑥2020(令和2)年4月～2021(令和3)年3月 49.2% 85.0%</p> <p>凡例： 集団分析実施事業場</p> <p>説明文を下に追加</p> <p>①～⑥の n数追加</p>
p. 3 2. (1) 事業場のメンタルヘルス対策におけるストレスチェック制度の位置づけ 図の下部※書き	※「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康 づくり 保持増進のための指針～」をもとに作成	※「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康 の 保持増進のための指針～」をもとに作成
p. 4 「4つのケア」の図の下部※書き	※「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康 づくり 保持増進のための指針～」をもとに作成	※「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康 の 保持増進のための指針～」をもとに作成
p. 4 注釈 1	1 厚生労働科学研究補助金労働安全衛生総合研究事業「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」、研究代表者：川上憲人	1 厚生労働科学研究 費 補助金労働安全衛生総合研究事業「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」 （平成27～29年度） 、研究代表者：川上憲人
p. 7 「②高ストレス者への医師による面接指導」2行目	事業者は、ストレスチェックの実施後、予め定めた基準により高ストレス者と選定され、医師による面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者からの申し出に応じて、 希望者に 面接指導を実施し、その結果を5年間保存する必要があります。	事業者は、ストレスチェックの実施後、予め定めた基準により高ストレス者と選定され、医師による面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者からの申し出に応じて、面接指導を実施し、その結果を5年間保存する必要があります。
p. 8 四角枠内の「工夫例」1つ目	・高ストレス者に対する相談窓口を一覧化したチラシを 全労働者数 向け及び、高ストレス者向けの2種類作成して、個人結果の返却時に同封した。【金融業：労働者数1000人以上（75事業場）】	・高ストレス者に対する相談窓口を一覧化したチラシを 全労働者 向け及び、高ストレス者向けの2種類作成して、個人結果の返却時に同封した。【金融業：労働者数1000人以上（75事業場）】
p. 8 四角枠内の「工夫例」2つ目	・会議室から Webに 面接指導を行う等の施策を講じて、周りの社員に悟られずに面接指導が受けられるよう配慮している。【卸売業：労働者数50～299人（5事業場）】	・会議室から Webにより 面接指導を行う等の施策を講じて、周りの社員に悟られずに面接指導が受けられるよう配慮している。【卸売業：労働者数50～299人（5事業場）】
p. 9 「コラム：総合健康リスクを算出してみましょう」1～2行目	職業性ストレス簡易調査票で取得した数値を「仕事のストレス判定図」を使って集団分析する場合は、「量-コントロール判 断 図」、「職場の支援判 断 図」という2つの判定図を用いて行います。	職業性ストレス簡易調査票で取得した数値を「仕事のストレス判定図」を使って集団分析する場合は、「量-コントロール判 定 図」、「職場の支援判 定 図」という2つの判定図を用いて行います。

該当箇所	誤	正
p. 9 「コラム：総合健康リスクを算出してみましょう」7行目	これらとあわせ、現状の職場のストレス状態が労働者の健康にどの程度影響を与えるかを判断するための指標として総合健康リスクを算出（「量－コントロール判断図の値」×「職場の支援判断図」/100）することができます。	これらとあわせ、現状の職場のストレス状態が労働者の健康にどの程度影響を与えるかを判断するための指標として総合健康リスクを算出（「量－コントロール判定図の値」×「職場の支援判定図」/100）することができます。
p.10 「コラム：職場環境改善の4つの型」2～4行目	「 【2018 改訂版】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）」（参考URL：https://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress）に示しておりますので、参考にしてください。	「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）」 改訂版 （参考URL：https://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress）に示しておりますので、参考にしてください。
p.10 表内「職場環境改善の内容」2つ目	・1つの仕事を複数人で行う多能工化を推進し、同じ仕事を行う 者 同士で積極的にコミュニケーションが生まれるようにした。	・1つの仕事を複数人で行う多能工化を推進し、同じ仕事を行う 者 同士で積極的にコミュニケーションが生まれるようにした。
p.13 「(2) 集団分析について」5～6行目	集計の単位を大きくして集計する方法以外に、「ストレスチェックの評価点の総計の平均値を求める方法」、「仕事のストレス判定図を 求める 方法」…（以下略）。	集計の単位を大きくして集計する方法以外に、「ストレスチェックの評価点の総計の平均値を求める方法」、「仕事のストレス判定図を 用いる 方法」…（以下略）。
p.13 「(2) 集団分析について」の四角枠2つ目のタイトル	参照：「ストレスチェック制度 Q&A」（厚生労働省：令和3年2月22日更新）	参照：「ストレスチェック制度 関係 Q&A」（厚生労働省：令和3年2月22日更新）
p.15 「1 ストレスチェックの実施」下から3行目	そこで、高ストレス者に対する支援の一つとして、産業医や保健師による一般的な健康相談のほかに、会社に関知 されず に相談できる窓口…（以下略）。	そこで、高ストレス者に対する支援の一つとして、産業医や保健師による一般的な健康相談のほかに、会社に関知 されず に相談できる窓口…（以下略）。
p.16 「+α 集団分析を実施したことにより明らかになった事業場の課題と改善策」の四角枠内の「改善策」1つ目	・強めの口調や言葉遣いによる指導がハラスメントになる場合もあることを全社員に対する研修で説明したり、 若手社員へ の配置に配慮した。	・強めの口調や言葉遣いによる指導がハラスメントになる場合もあることを全社員に対する研修で説明したり、 若手社員 の配置に配慮した。
p.22 1つ目の四角枠の下 5行目	そこで、令和元年より、集団分析結果の算出について詳細に解説したマニュアルを作成し、システムとは別にグループ全体の集団分析結果と各事業場の数値を比較したグラフやレーダーチャートを まとめた 資料を各事業場に配付した。	そこで、令和元年より、集団分析結果の算出について詳細に解説したマニュアルを作成し、システムとは別にグループ全体の集団分析結果と各事業場の数値を比較したグラフやレーダーチャートを まとめた 資料を各事業場に配付した。
p.23 「+α 集団分析を実施したことにより明らかになった事業場の課題と改善策」の四角枠の下 7行目、及び注釈7	労働安全衛生マネジメントシステム (OHSMS)	労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS)
p.25 1つ目の四角枠の下 1行目	健康経営に対する機運の高まりを受け、令和元年から保健師主導で、 健康総合リスク が120以上の事業場（1事業場約20人）に対して、職場環境改善を実施することとした。	健康経営に対する機運の高まりを受け、令和元年から保健師主導で、 総合健康リスク が120以上の事業場（1事業場約20人）に対して、職場環境改善を実施することとした。
p.26 「3 取組の成果」四角枠内 2行目	また、 健康総合リスク が120以上であった事業場に対する職場環境改善の実施により、翌年の対象事業場（高ストレス職場）が16か所から4か所にまで減少した。	また、 総合健康リスク が120以上であった事業場に対する職場環境改善の実施により、翌年の対象事業場（高ストレス職場）が16か所から4か所にまで減少した。
p.26 「3 取組の成果」四角枠の下 2行目	職場環境改善の取組を実施したところ、翌年、 健康総合リスク が120以上の事業場が4か所（前年度は16か所）と大幅に減少するなど、職場環境に良い影響があったと考えられる。	職場環境改善の取組を実施したところ、翌年、 総合健康リスク が120以上の事業場が4か所（前年度は16か所）と大幅に減少するなど、職場環境に良い影響があったと考えられる。
p.27 「1 ストレスチェックの実施」2つ目の四角枠の下 3行目	そこで、高ストレス者に限らず、個別支援が望ましい労働者について、委託先と相談の上、 独自の基準を参考に選定 を行い、産業保健スタッフ（保健師・心理士・管理栄養士等）から積極的にチャットを送付することでフォローを行っている。全社約850人の労働者のうち、月平均20人程度がチャット相談等を活用している。	そこで、高ストレス者に限らず、個別支援が望ましい労働者について、委託先と相談の上、 独自の基準により選定 を行い、産業保健スタッフ（保健師・心理士・管理栄養士等）から積極的にチャットを送付することでフォローを行っている。全社約850人の労働者のうち、月平均20人程度がチャット相談等を活用している。
p.29 「基本情報」実施体制	ストレスチェック実施者： 保健師	ストレスチェック実施者： 嘱託保健師
参考資料 「3. 参考URL」2つ目	Relax 職場における心の健康づくり～労働者の心の健康 づくり 保持増進のための指針～【厚生労働省／労働者健康安全機構】	Relax 職場における心の健康づくり～労働者の心の健康 の 保持増進のための指針～【平成31年・厚生労働省／労働者健康安全機構】
参考資料 「3. 参考URL」下から2つ目	【 2018 改訂 】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30年・厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）】	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） 改訂版 【平成30年・厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）】