

ストレスチェックと面接指導の 実施方法等に関する検討会(第2回) ご説明資料

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

鳥越 慎二

平成26年10月30日



会社案内

- 会社名 株式会社アドバンテッジリスクマネジメント
- 代表者 代表取締役社長 鳥越 慎二
- 従業員数 198人(2014年9月末時点)
- 企業理念
 - 安心して働ける環境と活力ある個と組織を共に創る
- 事業概要
 - メンタリティマネジメント事業(メンタルヘルスケア、採用・教育支援)
 - 就業障がい者支援事業
 - リスクファイナンス事業
- 上場取引所 東京証券取引所JASDAQ市場(スタンダード)
- 所属団体 社団法人 日本経済団体連合会
- 認証
 - 厚生労働省メンタルヘルス相談促進事業における登録相談機関第一号認定
 - 厚生労働省 次世代認定マークくるみん認定優良相談機関
 - 一般財団法人日本情報経済社会推進協会(JIPDEC)プライバシーマーク 等

ストレスチェックや面接指導に関する サービスの概要

- ストレスチェック／組織分析
- カウンセリング（対面／電話／メール／TV電話）
- 研修／eラーニング
- 組織改善プログラム
- 職場復帰支援
- 産業医／保健師代行
- 休業者管理システム
- 採用適性検査（ストレス耐性測定）

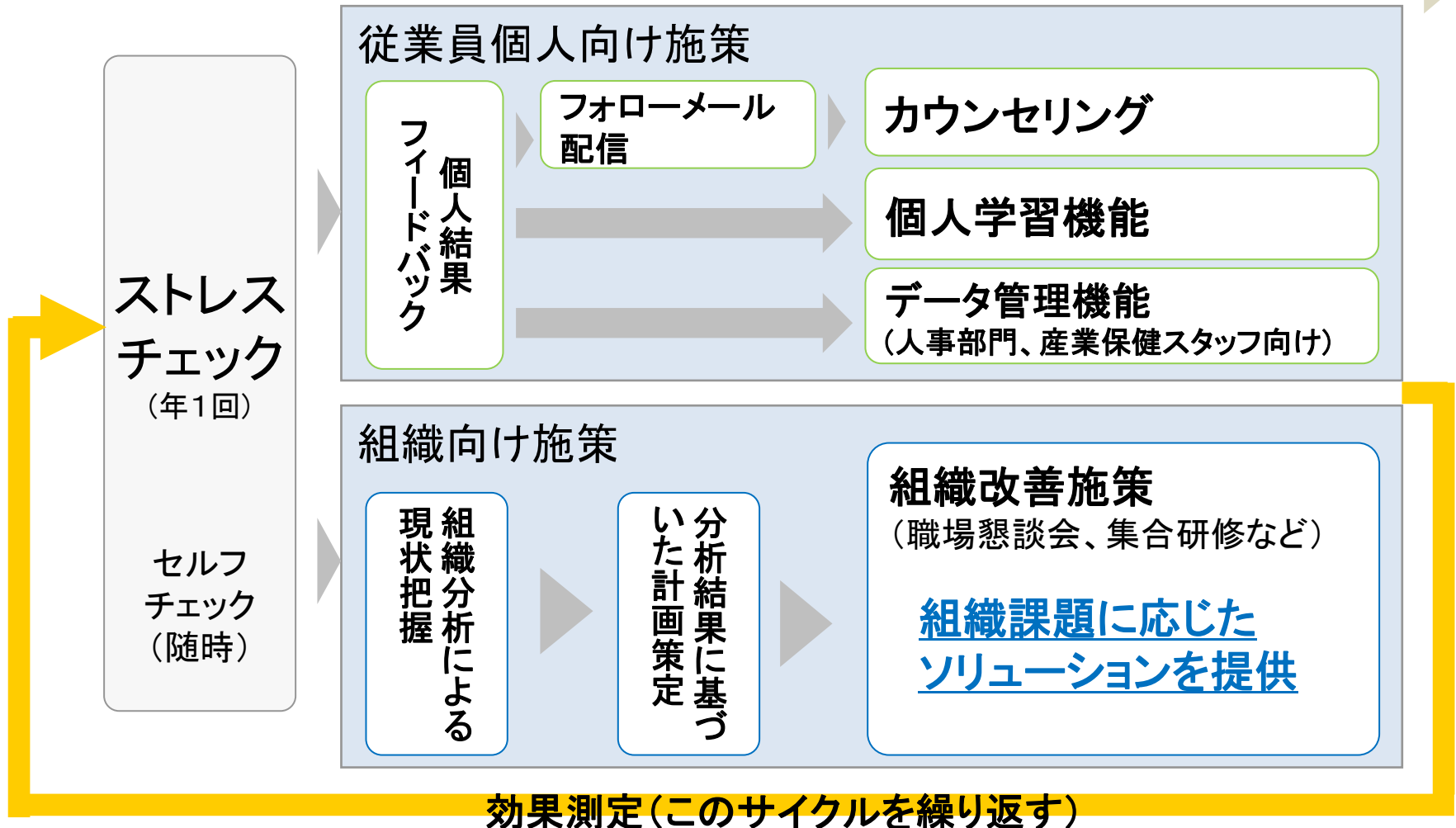
※利用実績：約370社86万人（2014年3月末時点）

メンタルヘルスケアサービスの流れ

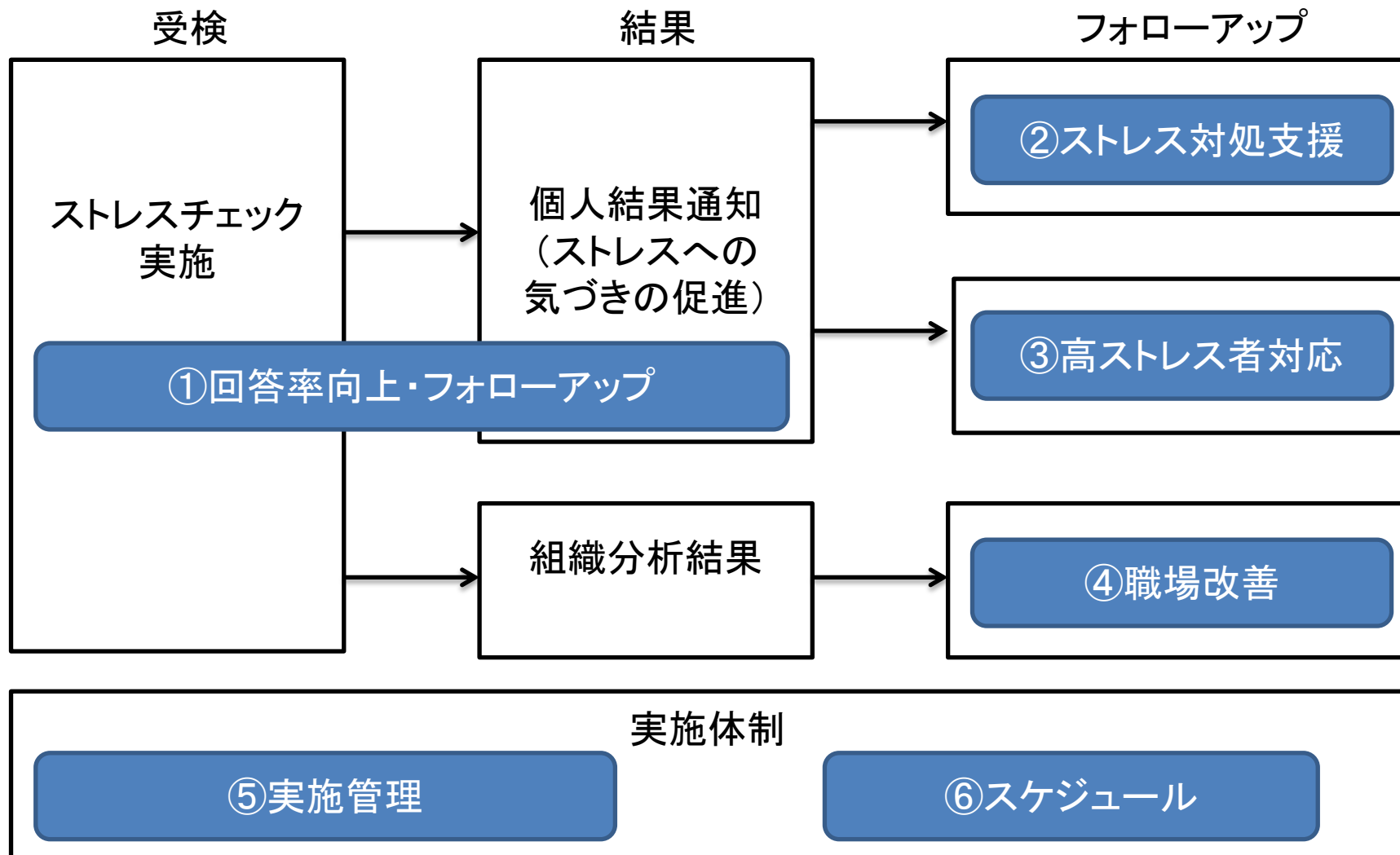
検査

報告

対策



ストレスチェックや面接指導の 実施における課題



① 回答率向上・フォローアップ 事例

- 企業概要
 - 交通・運輸業／従業員数10,000名以上
- 取り組み・成果
 - 受検勧奨、高ストレス者へのカウンセリング・eラーニング利用アップ
 - ストレスチェック回答率90%
 - 高ストレス者20%の内
 - カウンセリング利用40%
 - eラーニング利用率20%
- ポイント
 - 高ストレス者にカウンセリングを促すフォローメールを送信
 - メールはトータル3回送信
 - メールの文面
 - 担当カウンセラー名を記載
 - 人事の主体的関わり
 - 目標の設定(ストレスチェック回答率／カウンセリング利用率等)
 - 告知活動の徹底(安全衛生委員会でのアナウンス等)

②ストレス対処支援 事例

- 企業概要
 - 情報通信業／従業員数3600名
- 取り組み/成果
 - 一次予防対策として、若年層社員に「ストレス対処支援」研修導入
- ポイント
 - ストレスチェックでは、ストレス原因、ストレス反応、周囲のサポートに加え、ストレス対処(認知・対処行動)を測定
 - 組織分析の結果、若年層社員の結果が著しく悪かったため導入決定
 - 組織分析で若年層社員を前年と比較し、効果検証を行う予定
 - 取り組み企業からの声
 - 健康管理室・保健師「個人にもストレス対策の意識をもってほしいと思っていたので、この研修は良い啓発につながった」
 - 受講した社員「(ストレスチェック個人結果の)見方を教えてもらい、自分のストレス度合いがよくわかった」

【参考】ストレスチェックモデルと ストレス対処研修

ストレス対処(呼称:タフネス度)の結果を基に、好ましい対処行動、ストレス反応への対応法の学習、行動改善計画の立案、計画実施を支援

当社のストレスチェックモデル



ストレス対処研修プログラム内容(例)

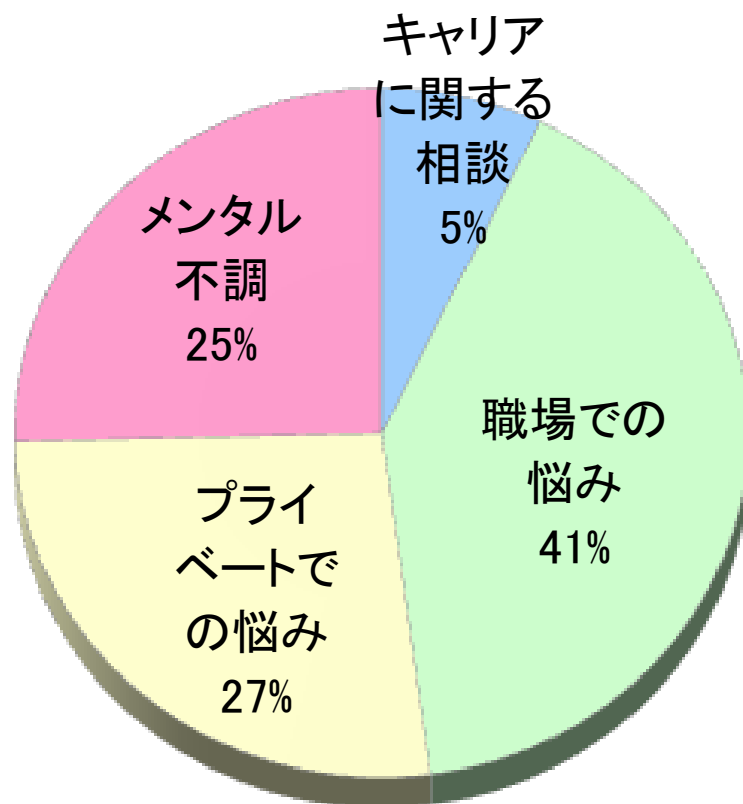
- 目的
 - 自分自身のストレスチェックの結果を題材に、タフネス度の理解を深め、タフネス度を高めるための方法を学びます。
- プログラムの流れ
 - ① ストレスの概要とタフネス度のメカニズム
 - ② タフネス度向上スキル
 - ・捉え方、考え方、対処の仕方を改善する
 - ・ストレス反応への対応法
 - ・タフネス度改善計画シートの作成
 - ③ フォローアップ(後日)
 - ・研修内容のポイント再解説
 - ・実践の振り返り、質疑応答
 - ・事例のシェアリング

③面接指導 事例

- 企業概要
 - 製造業／従業員数 約5000名
- 取り組み成果
 - 産業医／保健師／カウンセラーの役割分担による効率化
 - 保健師が一次面談し、必要に応じて産業医につなぐことで、産業医の負担軽減
 - ちょっとした悩みにはカウンセラーが対応
- 工夫点
 - 相談対応件数増加で産業医だけでは対応困難、保健師1名増員
 - 保健師 月間面談実績 約5件(月1回訪問・4時間勤務)
 - 社外相談窓口としてカウンセリングサービスを利用
 - 高ストレス者への保健師からのレター勧奨で相談者多数(カウンセラー相談対応件数 チェック実施後3カ月で約100件)
 - 守秘義務により相談しやすく
 - 今後、カウンセラーと産保スタッフの連携を強化

【参考】2013年度カウンセリング実績

- カウンセリング内容のうち、メンタルヘルスに関するものは4分の1
- 医師／医療機関への紹介に至ったカウンセリングは全体の約4%



【相談内容の割合】

【専門機関への紹介】

カウンセラーから専門機関への紹介
7.7% の内、

医師・医療機関への紹介は57%
(カウンセリング全体の4.4%)

④ 職場改善 事例

- 企業概要
 - 製造業／従業員数5000名以上
- 成果
 - 職場ごとのストレス課題に対し、部門長が中心となり改善計画
 - 仕事の量大⇒小ミーティングで仕事分担
 - ストレス負荷高⇒保健師相談勧奨 など
- 工夫点
 - 複数社合併という環境変化に伴うストレス増加への対応として導入
 - 組織分析結果を組織コンサルタントが人事・部門長にフィードバック
 - 部門長の改善計画・実施を組織コンサルタントが支援
 - 今後、部門長を支援するためのラインケア研修強化も予定
 - 取り組み企業からの声
 - 人事部「組織分析で、メンタル不調発生の多い組織はストレスも過重であることがわかり、ストレス対策の必要性を再認識した」
 - 部門長「(コンサルから人事経由で示された)課題別の改善アイデア集が、自部門での対策を考える上で参考になった」

【参考】職場改善プログラムの進め方

テーマ	対象	内容
① 組織診断結果フィードバックと組織課題の洗い出し	部門長	対象組織の組織診断結果フィードバック(結果見方解説含む)、対象部門長へのヒアリング・課題の洗い出し
② 職場実態ヒアリング	メンバー	対象組織メンバーへのヒアリング・課題の洗い出し
③ コンサルタントの課題分析	人事 部門長	①②を踏まえた弊社コンサルタントによる課題分析資料の提出
④ 部門長の課題解決策策定支援	部門長	①～③に基づくコンサルタントの結果フィードバックとアドバイス、課題設定、解決策・行動計画の策定支援
⑤ 実行支援(研修実施等)	部門長 メンバー	行動計画のうち、弊社への委託内容があれば実施(例)コミュニケーション研修、管理職へのコーチング等
⑥ フォローアップ	部門長	④で策定した行動計画の進捗確認 課題へのアドバイス、必要に応じた目標設定の見直し

⑤実施管理 事例

- 企業概要
 - 食品業／従業員数 約3000名
- 取り組み/成果
 - 各事業所ではバラバラだったストレスチェックツールを全社統一化
 - 一元的比較が可能に
 - スタッフの負担軽減
 - 情報セキュリティ強化
- ポイント
 - それぞれの役割を果たすために人事部門と産業保健スタッフの閲覧権限を制約
 - 人事部門
 - 全事業所の受検状況把握・利用促進・組織分析活用
 - 産業保健スタッフ
 - 所属事業所社員の個人結果管理、面接指導

⑥スケジュール 標準例

準備・実施作業は多岐に渡り、意思決定から集計まで相当の時間を要する

方法	3か月前	2か月前	1か月前	当月	1か月後	2か月後	3か月後
Web 受検							
		← 実施確定	← 質問項目	← 従業員リスト	← 実施・回答	← 個人結果	← 組織集計報告
質問紙 受検							
	← 実施確定	← 質問項目	← 印刷・発送	← 実施・回答	← 入力・集計	← 個人結果	← 組織集計報告
		← 従業員リスト				← チェック後のフォロー	

課題別対策のまとめ

1. 積極的かつ工夫された受検勧奨と受検後フォロー
2. 自社に適した質問項目の採用及び改善対策
3. 医師・保健師とカウンセラーの有機的な連携
4. 人事労務専門家を活用した組織分析・職場改善
5. 情報の統一的管理
6. 余裕をもったスケジュール設定と準備