

「平成 28 年度建設業におけるメンタルヘルス 対策のあり方に関する検討委員会」報告書

平成 29 年 3 月

建設業労働災害防止協会

は じ め に

労働安全衛生法の改正によりストレスチェック制度が義務化される等、建設業においてもメンタルヘルス対策を推進することが喫緊の課題となったことから、建災防では、平成 27 年 12 月に「建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会」を設け、建設業の特性に留意したメンタルヘルス対策のあり方について検討を進め、平成 28 年 3 月に報告書を取りまとめた。

同委員会では、建設現場で実際に行える簡便で、分かりやすく効果の上がるメンタルヘルス対策手法として、多くの建設現場に定着している安全施工サイクルを活用した「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」の実施が提案された。建災防では、この提案された手法を普及するとともに、建設事業者にメンタルヘルス対策の必要性を周知するため、「建設業におけるメンタルヘルスの進め方」及び「裁判例から学ぶ建設業のメンタルヘルス」の 2 冊の書籍を上梓した。併せて、昨年 9 月に全国建設業労働災害防止大会においてシンポジウムを、また 11 月には東京と大阪で経営者セミナーを開催した。

一方、昨年度の検討結果をさらに深化させ、「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」手法の完成度を高めるため、無記名ストレスチェックの判定に使用する建設現場用の標準値の作成及び同結果に基づくリスクアセスメント手法を活用した職場環境改善マニュアルの開発等を目的として、本年度も「平成 28 年度建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会」を設置し検討を行った。本報告書は、この検討結果を取りまとめたものである。

本年度の検討の成果として、①無記名ストレスチェックの建設現場用の標準値作成、②職場環境改善活動を評価するための現場全体ストレス反応指数の算定、③無記名ストレスチェックの集団分析結果出力プログラムの作成、④リスクアセスメント手法を活用した無記名ストレスチェック実施結果に基づく職場環境改善ツールとマニュアルの作成、等が挙げられる。

これらの成果については個別に活用することを想定しているのではなく、前年度の研究成果である健康KYと無記名ストレスチェックの実施結果に基づき建設現場において継続的に職場環境を改善する一連の活動の中で一体的に活用することが想定されている。

建災防としては、これらの研究成果を基に建設現場における健康KYと無記名ストレスチェックの実施から職場環境改善の一連の対策に関する考え方やツールを取りまとめたマニュアルを刊行し、併せて必要な教育研修を実施する等により、建設業におけるメンタルヘルス対策の普及を図ってまいりたいと考える。

建設投資が増大する中、建設業においては、人手不足感が一層高まり、とりわけ若年労働者の確保には他産業以上に困窮を極めている。このため、政府、業界においては建設業における担い手の確保・育成や女性労働者の活用・活躍を声高に求めており、今や建設業においては、持続可能な産業基盤の確立が急務となっている。こうした時代の流れに応じ

るためにも、建設現場が働く人々すべてにとって、働きやすく快適な職場環境となることが重要であることから、建災防としては、メンタルヘルス対策を通じた職場環境改善の取組を積極的に進めることによって、この負託にこたえていくこととしたい。

最後に、櫻井委員長をはじめ各委員の皆様、オブザーバーの皆様には昨年度に引き続き、また東京大学大学院医学系研究科精神保健分野の川上憲人教授並びに同博士課程の渡辺和広院生には本年度から特別委員として参加いただき、本調査研究に対し多大なるご尽力、ご協力を賜り、心より感謝申し上げます。

さらに、標準値策定のための調査にご協力いただいた建設労務安全研究会の会員の皆様、本年度も試行実施にご協力をいただいた東急建設（株）並びに鉄建建設（株）の現場の皆様に対しまして、改めて感謝申し上げます。

平成 29 年 3 月

建設業労働災害防止協会

目 次

第 I 部 課題とその検討結果

第 1 章	委員会の設置.....	1
1	平成 28 年度委員会の設置目的.....	1
2	検討経緯.....	2
第 2 章	建設業のメンタルヘルス対策を取り巻く最近の状況.....	9
1	労災補償状況からみた状況.....	9
2	平成 27 年度労働安全衛生調査からみた建設業のメンタルヘルス対策の現況... 16	
第 3 章	無記名ストレスチェックの標準値作成.....	20
1	標準値とは.....	20
2	標準値作成の手順、および結果.....	23
3	建設業において標準値が作成されることの意義.....	29
	引用文献.....	32
第 4 章	職場環境改善活動を評価するためのストレス反応指数の算定.....	33
1	職場環境改善の評価手法.....	33
2	現場全体ストレス反応指数.....	34
第 5 章	無記名ストレスチェックの集団分析結果出力プログラムの作製.....	38
1	プログラムの作製の目的.....	38
2	プログラムの概要.....	38
3	プログラムの出力結果の読み方.....	39
第 6 章	建設業におけるメンタルヘルス対策の進め方に関する提言.....	67
1	教育研修の実施.....	67
2	建災防の今後の事業展開.....	68

第Ⅱ部 「建災防方式健康ＫＹと無記名ストレスチェック」の実施及びその結果に基づく 職場環境改善マニュアル

第1章 「建災防方式健康ＫＹと無記名ストレスチェック」の進め方.....	71
1 「建災防方式健康ＫＹと無記名ストレスチェック」導入の背景.....	71
2 「建災防方式健康ＫＹと無記名ストレスチェック」の必要性.....	72
3 現場におけるメンタルヘルス対策を活用した快適で安全な職場環境の形成....	75
4 「建災防方式健康ＫＹと無記名ストレスチェック」の内容.....	76
5 「建災防方式健康ＫＹと無記名ストレスチェック」の実施方法.....	78
第2章 無記名ストレスチェック実施結果に基づく職場環境改善のすすめ方.....	87
1 無記名ストレスチェックを用いた職場環境改善の意義.....	87
2 職場環境改善の方法.....	87
第3章 試行実施.....	101
1 東急建設のケース（別添 2017年1月5日付報告書）.....	103
2 鉄建建設のケース①（別添 2017年1月5日付報告書）.....	111
3 鉄建建設のケース②（別添 2017年2月20日付報告書）.....	121
第4章 職場環境改善シート等の推移.....	131
1 職場環境改善シート Ver.1.....	131
2 職場環境改善シート Ver.2.....	131
3 職場環境改善シート Ver.3.....	133
4 職場環境改善シート Ver.4.....	135

参考資料

1 「建設現場における無記名ストレスチェック標準値作成に関する調査資料 一式」及び「建設現場における無記名ストレスチェック標準値作成に関する 調査に対するアンケート調査結果」.....	137
2 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート（RA方式）.....	155
3 職場環境改善のためのヒント集（メンタルヘルスアクションチェックリスト） 項目一覧表.....	163
4 建設業労働者の心理社会的ストレス要因およびストレス反応.....	165

第 I 部

課題とその検討結果

第1章 委員会の設置

1 平成28年度委員会の設置目的

建設業におけるメンタルヘルス対策の必要性の高まりを背景に、建災防では、平成27年12月に「建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会」を設け、建設業の特性に留意したメンタルヘルス対策のあり方について検討を行った。その結果、安全施工サイクルを活用した健康KYと無記名ストレスチェックを組み合わせる実施する手法が考案された。建災防では、これを「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」と名付け、その普及を図っているところである。

そこで、本年度は、この手法の完成度をさらに高め、建設業で効果的・効率的に活用できるようにするため、無記名ストレスチェックの判定に使用する建設現場用の標準値の作成及び同結果に基づく職場環境改善マニュアルの開発等を目的に検討を進めることとした。

なお、建設現場用の標準値の算定等のため、本年度の委員会から、昨年度からの委員に加え、東京大学大学院医学系研究科精神保健分野の川上憲人教授並びに同博士課程の渡辺和広院生も特別委員として参加していただいた。

2 検討経緯

1) 委員会の設置

① 委員会開催要綱

平成 28 年度 建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会 開催要綱

1 趣旨・目的

労働安全衛生法の改正によりストレスチェックが義務化される等、建設業においてもメンタルヘルス対策を推進することは喫緊の課題となっていることから、建災防本部では、昨年度「建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会」を設置し、建設業の特性に留意した同対策のあり方について検討を行ったところである。

その結果、建設業の特性（有期事業、構成員の流動性、重層請負構造）を踏まえた上で、現場において日常的かつ簡便に行うことのできるメンタルヘルス対策として、多くの建設現場に定着している安全施工サイクルを活用した「健康KYと無記名ストレスチェック」が提案された。

建災防としては、今後、前記提案に基づき、メンタルヘルス対策の普及を推進するものであるが、当該手法の活用については更なる検討を重ね、これを確立させる必要がある。このため、引き続き建災防本部に設置した委員会を継続させ、建設業におけるメンタルヘルス対策の推進・活用方法について検討し、その結果に基づく対策を普及促進することによって、建設現場で働く労働者の健康を確保することとする。

2 検討事項

- (1) 「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」手法の確立
 - ・健康KYの質問項目の確定
 - ・無記名ストレスチェックの項目の確定
 - ・インソムニアスコア活用方法の確定
- (2) 無記名ストレスチェックの標準値作成
- (3) 「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」の実施マニュアルの作成
- (4) その他

3 構成等

- (1) 本検討委員会は、建災防本部専務理事が別紙の専門家の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討委員会には委員長を置き、委員長は委員会の議事を整理する。
- (3) 本検討委員会は、必要に応じ関係者からヒアリング等を行うことができるものとする。

4 その他

- (1) 本検討委員会は、原則として公開するものとする。ただし、個人情報、個別企業等に係る事案を取り扱うときは非公開とする。
- (2) 本検討委員会の事務は、建災防技術管理部計画課において行う。

② 委員名簿

平成 28 年度 建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会

委員名簿

- 櫻井 治彦 慶應義塾大学 医学部 名誉教授
公益財団法人 産業医学振興財団 理事長
- 小山 文彦 東邦大学医療センター佐倉病院
産業精神保健・職場復帰支援センター長・教授
- 藤川 久昭 青山学院大学 法学部 教授
- 諏訪 嘉彦 東急建設株式会社 執行役員 住宅事業部長
- 細谷 浩昭 鉄建建設株式会社 東京支店 安全品質環境部長
- 古山 善一 独立行政法人 労働者健康安全機構メンタルヘルス対策推進アドバイザー

<特別委員>

- 川上 憲人 東京大学大学院 医学系研究科 精神保健学分野 教授
- 渡辺 和広 東京大学大学院 医学系研究科 精神保健学分野 博士課程

(※川上委員代理)

<オブザーバー>

- 大淵 和代 厚生労働省 労働基準局 安全衛生部産業保健支援室 職業性疾病分析官
- 八木 健一 独立行政法人 労働者健康安全機構 産業保健担当調査役
- 宮澤 政裕 建設労務安全研究会 事務局長
- 岡本 一紀 中央労働災害防止協会 健康快適推進部長

<事務局>

- 本山 謙治 建設業労働災害防止協会 技術管理部長
- 田村 和佳子 建設業労働災害防止協会 建設業メンタルヘルス対策アドバイザー
- 由野 友規 建設業労働災害防止協会 技術管理部 計画課長
- 中尾 太樹 建設業労働災害防止協会 技術管理部 計画課課員
- 深澤 緋鶴 建設業労働災害防止協会 技術管理部 指導課課員

※ ○印は、委員長

2) 委員会での検討経緯

第1回委員会

日時 平成 28 年 4 月 28 日

場所 建設業労働災害防止協会 7 階会議室

議題

- (1) 建設業におけるメンタルヘルス対策の今後の方針について
- (2) 「建災防式健康K Yと無記名ストレスチェック」手法の確立について
 - ① 健康K Yの質問項目の確定
 - ② 無記名ストレスチェックの項目の確定
 - ③ インソムニアスコア活用方法の確定
- (3) 無記名ストレスチェックの標準値の作成について
- (4) その他

配布資料

- 資料No.1-1 検討委員会開催要綱
- 資料No.1-2 委員名簿
- 資料No.1-3 建設業におけるメンタルヘルス対策の今後の方針
- 資料No.1-4 健康K Yの質問項目
- 資料No.1-5 無記名ストレスチェックの項目
- 資料No.1-6 インソムニアスコアの活用方法
- 資料No.1-7 無記名ストレスチェックの標準値作成のスケジュール（案）
- 資料No.1-8 第 53 回全国建設業労働災害防止大会
メンタルヘルス対策シンポジウムリーフレット等
- 資料No.1-9 新聞記事（平成 28 年 4 月 18 日付日刊建設工業新聞）
- 参考資料 1 新聞記事
- 参考資料 2 建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会報告書

第2回委員会

日時 平成 28 年 8 月 2 日

場所 TKP 田町カンファレンスセンター カンファレンスルーム 2A

議題

- (1) 無記名ストレスチェックの標準値作成について

(2) 「建災防方式健康K Yと無記名ストレスチェック」の実施マニュアル作成について

(3) その他（報告事項）

- ① 建設業メンタルヘルス対策普及啓発用リーフレットの作成
- ② メンタルヘルス対策テキストの作成
- ③ 建設業のメンタルヘルス対策シンポジウムの開催
- ④ メンタルヘルス対策に関する建設業経営者セミナーの開催

配布資料

- 資料No.2-1 委員名簿
- 資料No.2-2 建設現場における無記名ストレスチェック調査票の集計結果（抄）
- 資料No.2-3 建設現場における無記名ストレスチェック標準値作成用調査現場資料一式
- 資料No.2-4 建設現場における無記名ストレスチェック標準値作成用調査アンケート結果
- 資料No.2-5 無記名ストレスチェックの標準値作成のスケジュール
- 資料No.2-6 「建災防方式健康K Yと無記名ストレスチェック」の実施結果に基づく職場環境改善マニュアル（骨子）（案）
 - 資料No.2-6-1 「建災防方式健康K Yと無記名ストレスチェック」の実施結果に基づく職場環境改善マニュアル 実施手順
 - 資料No.2-6-2 仕事のストレス判定図（職業性ストレス簡易調査票用）
 - 資料No.2-6-3 判定図の見方（出力4パターン）
 - 資料No.2-6-4 職場環境改善のためのヒント集
 - 資料No.2-6-5 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
 - 資料No.2-6-6 職業性ストレス簡易調査票（簡易版23項目）
 - 資料No.2-6-7 職場環境改善のアウトカム評価方法
 - 資料No.2-6-8 事業場における心の健康づくりの実施状況チェックリスト
- 参考資料1 建設業メンタルヘルス対策普及啓発用リーフレット
- 参考資料2 メンタルヘルス対策テキスト（進め方、裁判例）目次
- 参考資料3 第53回全国建設業労働災害防止大会メンタルヘルス対策シンポジウムリーフレット
- 参考資料4 メンタルヘルス対策に関する建設業経営者セミナー 次第

第3回委員会

日時 平成28年10月12日

場所 安全衛生総合会館14階第3会議室

議題

- (1) 「建災防方式健康K Yと無記名ストレスチェック」実施結果に基づく職場環境改善マニュアルの作成について
- (2) 無記名ストレスチェックの標準値作成について（報告書骨子案Ⅲ）
- (3) 無記名ストレスチェック実施結果に基づく職場環境改善について（報告書骨子案Ⅳ）
- (4) 仕事のストレス判定図の作成（Ⅳ－1）
- (5) 職業性ストレス簡易調査票中のB領域の活用方法（Ⅳ－2）
- (6) 仕事のストレス判定図の見方（Ⅳ－3（1））
- (7) 個人情報保護に配慮した情報管理の方法（Ⅳ－3（2））
- (8) 職場環境改善の方法（Ⅳ－4）
- (9) 職場環境改善活動の評価（Ⅳ－5）
- (10) その他（報告事項）
 - ① 建設業のメンタルヘルス対策シンポジウムの開催
 - ② メンタルヘルス対策テキストの出版
 - ③ メンタルヘルス対策に関する建設業経営者セミナーの開催

配布資料

- 資料No.3－1 委員名簿
- 資料No.3－2 「建災防方式健康K Yと無記名ストレスチェック」の実施結果に基づく職場環境改善マニュアル（骨子）（案）
- 資料No.3－3 建設業版標準値および仕事のストレス判定図の解釈について
- 資料No.3－4 職業性ストレス簡易調査票（2枚複写）
- 資料No.3－5 現場全体ストレス度指標（B領域（11項目）の現場全体平均値）
- 資料No.3－6 ストレス分析（職場）画面－ストレス判定図
- 資料No.3－7 職場環境改善のためのヒント集
（メンタルヘルスアクションチェックリスト）項目一覧表
- 資料No.3－8 ストレス判定図の見方（出力パターン①～④）
- 資料No.3－9 判定図の読み方
- 資料No.3－10 新規入場者調査票
- 資料No.3－11 職場環境改善の手順
- 資料No.3－12 建設現場版 職場環境改善事例集
- 資料No.3－13 職場環境改善の評価手法

参考資料 1	第 53 回全国建設業労働災害防止大会 シンポジウム資料
参考資料 2	メンタルヘルス対策テキスト PR 用チラシ
参考資料 3	新聞記事
参考資料 4	メンタルヘルス対策に関する建設業経営者セミナー 開催案内
参考資料 5	職業性ストレス簡易調査票（簡易版）23 項目

第 4 回委員会

日時 平成 29 年 1 月 5 日

場所 安全衛生総合会館 14 階第 3 会議室

議題

- (1) 報告書骨子（第 2 次案）について
- (2) 職場のメンタルヘルスを取り巻く最近の状況について
 - ① 建設業における標準値作成の意義について
 - ② 無記名ストレスチェックの集団分析結果出力プログラムの作成について
 - ③ 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善ツールの作成について
 - ④ 建設現場における試行実施について
 - ⑤ 今後の教育事業のあり方について
- (3) その他（報告事項）
 - ・ メンタルヘルス対策に関する建設業経営者セミナーの開催

配布資料

資料No.4-1	委員名簿
資料No.4-2	平成 28 年度委員会報告書骨子（第 2 次案）
資料No.4-3	平成 27 年度労災補償状況
資料No.4-4	平成 27 年度労働安全衛生調査（実態調査）
資料No.4-5	建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（概要抜粋）
資料No.4-6	平成 28 年版過労死等防止対策白書（骨子）
資料No.4-7	労働基準広報 2016. 12. 21 No. 1910（抜粋）
資料No.4-8	報告書（案）無記名ストレスチェックの標準値作成について
資料No.4-9	建災防版建設現場用無記名ストレスチェック実施者管理ツールの 画面遷移図
資料No.4-10	ストレス判定図の出力帳票イメージ
資料No.4-11	ストレス判定図の読み方（①～②）
資料No.4-12	建設工事標準下請契約約款

- 資料No.4-13 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート（RA 方式）職長用
資料No.4-14 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート（RA 方式）
現場所長用
資料No.4-15 無記名ストレスチェックのすすめ方（フロー図）
資料No.4-16 試行実施報告書（案）東急建設株式会社
資料No.4-17 試行実施報告書（案）鉄建建設株式会社
資料No.4-18 教育研修のあり方（イメージ）
資料No.4-19 建災防におけるメンタルヘルス対策事業の展望
参考資料 1 メンタルヘルス対策に関する建設業経営者セミナー次第

第 5 回委員会

日時 平成 29 年 3 月 9 日

場所 安全衛生総合会館 14 階第 3 議室

議題

- (1) 「建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会」報告書
（第 2 次案）について
- (2) 今後の展開について
- (3) その他

配付資料

- 資料No.5-1 委員名簿
資料No.5-2 「平成 28 年度建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する
検討委員会」報告書（第 2 次案）
資料No.5-3 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善ツール例

第2章 建設業のメンタルヘルス対策を取り巻く最近の状況

前年の「建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会報告書」では、「平成26年度 過労死等の労災補償状況」及び「平成25年度労働安全衛生調査（実態調査）の結果」等から建設業のメンタルヘルスに係る様々な状況について把握したが、その後、ストレスチェック制度が施行される等の社会的環境も変化したことから、改めて最新のデータから見た状況について明らかにする。

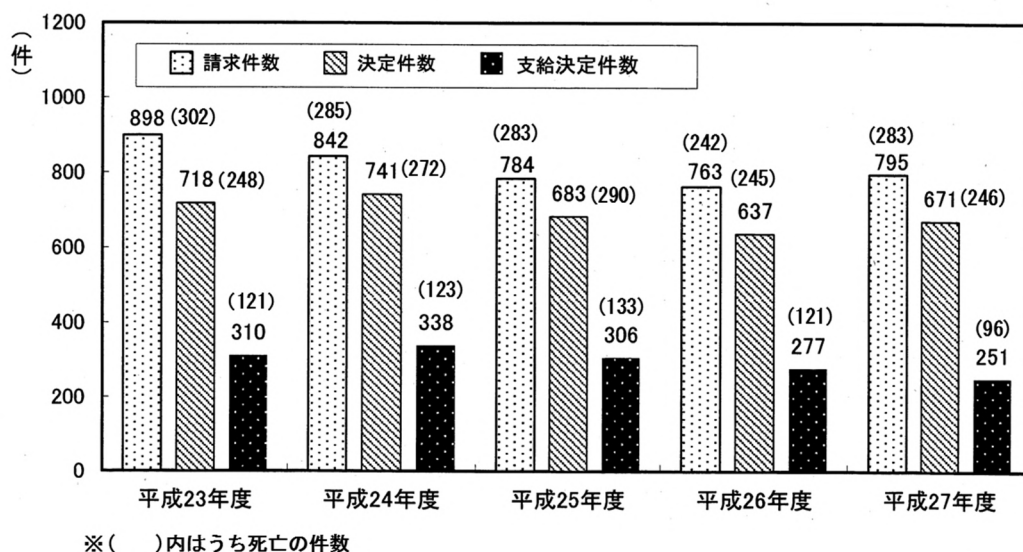
1 労災補償状況からみた状況

まず、厚生労働省が平成28年6月に発表した「平成27年度 過労死等の労災補償状況」から、建設業における精神障害の労災補償状況等の現状を概観する。

1) 「過労死」等の労災補償状況

図表1にあるとおり、脳・心臓疾患、いわゆる「過労死」等事案の労災補償状況をみると、請求件数、支給決定件数ともにピークを過ぎたが、平成27年度では、請求件数は795件と前年度を32件上回った。支給決定件数は251件で前年度比26件の減となり、そのうち死亡件数も96件で前年度比25件の減となった。

図表1 脳・心臓疾患に係る労災請求・決定件数の推移



脳・心臓疾患等の労災支給決定件数を業種別にみると、図表 2 のとおり、建設業は前年度と同数の 28 件で全体の 11.2%であり、他産業と比べ特段に多いという状況にはない。

図表 2 脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数

業種(大分類)	平成26年度			平成27年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、畜産業、採石業、砂利採取業	5 (1)	10 (1)	5 (1)	12 (0)	6 (0)	1 (0)
製造業	77 (4)	70 (5)	31 (2)	109 (6)	92 (3)	34 (2)
建設業	97 (1)	88 (0)	28 (0)	111 (0)	103 (0)	28 (0)
運輸業、郵便業	168 (3)	143 (2)	92 (1)	181 (3)	161 (5)	96 (3)
卸売業、小売業	126 (21)	88 (19)	35 (5)	116 (23)	98 (20)	35 (3)
金融業、保険業	7 (2)	7 (1)	2 (0)	12 (2)	4 (0)	2 (0)
教育、学習支援業	11 (2)	13 (4)	6 (1)	9 (1)	7 (1)	0 (0)
医療、福祉	43 (20)	27 (11)	6 (1)	42 (21)	33 (14)	5 (2)
情報通信業	21 (1)	22 (2)	9 (1)	31 (2)	23 (2)	11 (0)
宿泊業、飲食サービス業	59 (15)	44 (9)	24 (2)	55 (9)	51 (9)	22 (0)
その他の事業(上記以外の事業)	149 (22)	125 (13)	39 (1)	117 (16)	93 (14)	17 (1)
合 計	763 (92)	637 (67)	277 (15)	795 (83)	671 (68)	251 (11)

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

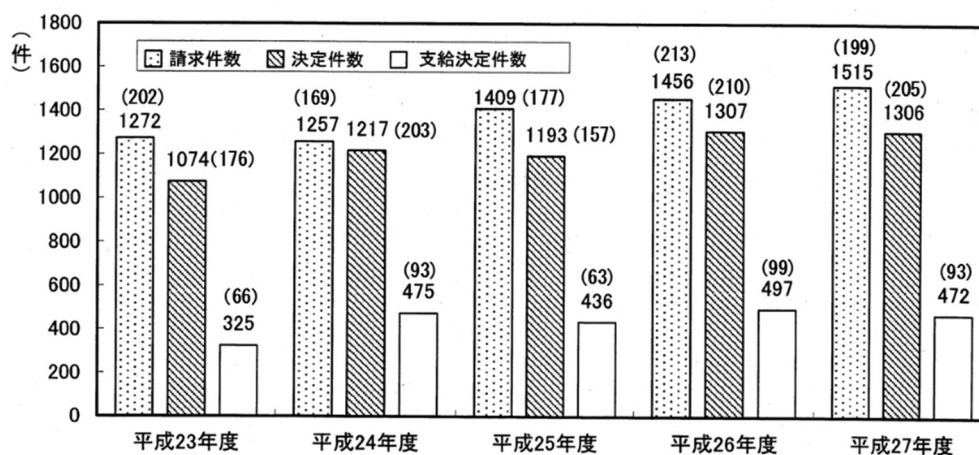
2 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。

3 ()内は女性の件数で、内数である。

2) 精神障害の労災補償状況

図表 3 にあるとおり、脳・心臓疾患の労災請求件数がピークを過ぎたのに比べ、精神障害事案についての労災請求件数は毎年上昇しており、平成 27 年度では、請求件数 1,515 件と対前年度比 59 件の増となった。支給決定件数は 472 件となり前年度を 25 件下回った。

図表 3 精神障害に係る労災請求・決定件数の推移



※ ()内は自殺(未遂を含む)の件数である。

図表 4 精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数

業種(大分類)	年度	平成26年度			平成27年度		
		請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業		11 (1)	10 (2)	6 (1)	11 (0)	8 (0)	6 (0)
製造業		245 (56)	228 (51)	81 (17)	262 (65)	239 (60)	71 (18)
建設業		74 (3)	76 (4)	37 (3)	95 (11)	65 (6)	36 (2)
運輸業、郵便業		144 (25)	138 (27)	63 (13)	144 (32)	134 (25)	57 (11)
卸売業、小売業		213 (90)	197 (71)	71 (17)	223 (85)	191 (80)	65 (26)
金融業、保険業		54 (24)	38 (19)	7 (3)	52 (30)	52 (28)	14 (8)
教育、学習支援業		60 (32)	38 (18)	10 (4)	37 (21)	52 (30)	19 (11)
医療、福祉		236 (163)	202 (139)	60 (44)	254 (172)	194 (128)	47 (30)
情報通信業		73 (20)	80 (20)	32 (5)	94 (29)	70 (21)	30 (5)
宿泊業、飲食サービス業		55 (24)	60 (27)	38 (13)	71 (30)	59 (25)	29 (11)
その他の事業(上記以外の事業)		291 (113)	240 (84)	92 (30)	272 (99)	242 (89)	98 (24)
合 計		1456 (551)	1307 (462)	497 (150)	1515 (574)	1306 (492)	472 (146)

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。

3 ()内は女性の件数で、内数である。

精神障害事案の労災支給決定件数を業種別にみると、図表 4 のとおり、建設業は 36 件で全体の 7.6%となっており、大分類業種別では製造業 71 件、卸・小売業 65 件、運輸・郵便業 57 件、医療・福祉 47 件よりも低い数値となっている。

ところが、この業種別を中分類（日本標準産業分類の中分類 99 業種）でみると、図表 5 のとおり、上位 13 業種の中に建設業の総合工事業が 6 位に入っており、精神障害の労災支給決定件数において建設業は他産業と比べて必ずしも低くない状況にある。

図表 5 精神障害の請求件数の多い業種(中分類の上位15業種)

平成27年度			
	業種(大分類)	業種(中分類)	請求件数
1	医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	157 (99)
2	医療、福祉	医療業	96 (73)
3	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	69 (12)
4	情報通信業	情報サービス業	58 (16)
5	建設業	総合工事業	54 (5)
6	卸売業、小売業	その他の小売業	52 (24)
7	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	51 (24)
8	サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	45 (12)
9	卸売業、小売業	各種商品小売業	41 (26)
10	製造業	輸送用機械器具製造業	39 (6)
11	製造業	電気機械器具製造業	38 (9)
12	製造業	食料品製造業	37 (18)
12	運輸業、郵便業	道路旅客運送業	37 (12)
14	金融業、保険業	保険業(保険媒介代理業、保険サービス業を含む)	35 (27)
15	卸売業、小売業	飲食料品小売業	32 (11)

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2 ()内は女性の件数で、内数である。

同様に、精神障害の労災支給決定件数を日本標準職業分類の中分類（74 分類）で職種別にみると、図表 6 のとおり、上位 14 職種の中に建設関係の建築・土木・測量技術者が 5 位に入っており、これも他産業に比べ低くない状況となっている。

図表 6 精神障害の支給決定件数の多い職種（中分類の上位15職種）

平成27年度

	職種(大分類)	職種(中分類)	支給決定 件数
1	事務従事者	一般事務従事者	61 (34)
2	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	42 (4)
3	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	34 (3)
4	販売従事者	商品販売従事者	25 (14)
5	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	24 (0)
6	販売従事者	営業職業従事者	23 (6)
7	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	19 (3)
8	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	18 (6)
9	事務従事者	営業・販売事務従事者	17 (6)
10	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	14 (7)
11	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	12 (7)
11	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	12 (3)
13	専門的・技術的職業従事者	その他の専門的職業従事者	11 (4)
14	専門的・技術的職業従事者	製造技術者(開発を除く)	9 (1)
14	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	9 (2)

注 1 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。
2 ()内は女性の件数で、内数である。

3) 精神障害事案の労働時間

労災支給決定された精神障害事案と脳・心臓疾患事案の時間外労働時間数（1か月平均）を比較すると、図表7のとおり、精神障害では20時間未満が最も多いのに比べ、図表8のとおり、脳・心臓疾患では80時間以上100時間未満が最も多くなっている。

図表7 精神障害の時間外労働時間数(1か月平均)別支給決定件数

区分	年度	平成26年度		平成27年度	
			うち自殺		うち自殺
20 時 間 未 満		118 (67)	7 (0)	86 (52)	5 (1)
20 時間 以上 ～ 40 時間 未 満		37 (9)	12 (0)	50 (24)	9 (1)
40 時間 以上 ～ 60 時間 未 満		34 (11)	6 (0)	46 (10)	11 (0)
60 時間 以上 ～ 80 時間 未 満		18 (2)	8 (0)	20 (3)	4 (0)
80 時間 以上 ～ 100 時間 未 満		27 (4)	11 (0)	20 (4)	7 (1)
100 時間 以上 ～ 120 時間 未 満		50 (12)	14 (1)	45 (8)	18 (1)
120 時間 以上 ～ 140 時間 未 満		36 (6)	5 (0)	40 (3)	15 (0)
140 時間 以上 ～ 160 時間 未 満		21 (0)	5 (0)	22 (3)	4 (0)
160 時 間 以 上		67 (4)	26 (0)	65 (11)	18 (0)
そ の 他		89 (35)	5 (1)	78 (28)	2 (1)
合 計		497 (150)	99 (2)	472 (146)	93 (5)

注 1 自殺は、未遂を含む件数である。
 2 その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに業務上と判断した事案の件数である。
 3 ()内は女性の件数で、内数である。

図表8 脳・心臓疾患の時間外労働時間数(1か月平均)別支給決定件数

区分	年度	平成26年度		平成27年度	
			うち死亡		うち死亡
45 時 間 未 満		0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
45 時間 以上 ～ 60 時間 未 満		0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)
60 時間 以上 ～ 80 時間 未 満		20 (0)	10 (0)	11 (1)	4 (0)
80 時間 以上 ～ 100 時間 未 満		105 (5)	50 (1)	105 (5)	49 (1)
100 時間 以上 ～ 120 時間 未 満		66 (4)	27 (0)	66 (3)	24 (0)
120 時間 以上 ～ 140 時間 未 満		32 (1)	14 (0)	16 (0)	6 (0)
140 時間 以上 ～ 160 時間 未 満		23 (1)	7 (0)	20 (2)	7 (0)
160 時 間 以 上		20 (3)	8 (2)	18 (0)	3 (0)
そ の 他		11 (1)	5 (0)	14 (0)	2 (0)
合 計		277 (15)	121 (3)	251 (11)	96 (1)

注 1 その他の件数は、認定要件のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」により支給決定された事案の件数である。
 2 ()内は女性の件数で、内数である。

なお、この分析に関しては業種別の分類が行われていないため、建設業の実態は明らかにできない。

4) 精神障害の出来事別支給決定状況

労災支給決定された精神障害 472 件のその原因となった出来事を図表 9 からみると、出来事の類型では「仕事の質・量」が最も多く 136 件、28.8%となっており、次いで「対人関係」84 件、17.8%、「事故や災害の体験」が 79 件、16.7%などとなっている。

また、さらに細かく具体的な出来事別にみると、「仕事の質・量」では「仕事内容・仕事量の変化」が 75 件、「1 か月で 80 時間以上の時間外労働を行った」が 36 件となっており、「事故や災害の体験」では「悲惨な事故や災害の体験、目撃」が 45 件、「対人関係」では「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が 60 件などと高い件数を示している。

図表 9 精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧

出来事の種類	具体的な出来事	平成26年度				平成27年度			
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺	
1 事故や災害 の体験	(重度の)病気やケガをした	79 (20)	7 (0)	43 (5)	5 (0)	85 (23)	3 (0)	34 (7)	1 (0)
	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	101 (56)	0 (0)	72 (43)	0 (0)	80 (46)	0 (0)	45 (24)	0 (0)
2 仕事の失敗、 過重な責任 の発生等	業務に關連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	4 (0)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	5 (1)	2 (0)	2 (0)	1 (0)
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	40 (7)	19 (0)	17 (3)	9 (0)	34 (10)	13 (2)	11 (2)	6 (0)
	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	7 (0)	3 (0)	7 (0)	3 (0)	15 (5)	4 (0)	6 (0)	3 (0)
	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	2 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
	業務に關連し、違法行為を強要された	15 (6)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	8 (2)	1 (0)	2 (1)	0 (0)
	達成困難なノルマが課された	18 (1)	7 (0)	5 (0)	4 (0)	10 (1)	5 (0)	4 (1)	2 (0)
	ノルマが達成できなかった	5 (3)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	8 (0)	3 (0)	5 (0)	1 (0)
	新規事業の担当になった、会社の建て直しを担当になった	4 (2)	2 (0)	1 (1)	0 (0)	3 (1)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	6 (2)	2 (0)	3 (1)	2 (0)	12 (4)	4 (0)	3 (0)	1 (0)
	顧客や取引先からクレームを受けた	35 (10)	8 (0)	17 (2)	6 (0)	19 (13)	0 (0)	2 (1)	0 (0)
	大きな誤りや公式の場での発表を強いられた	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	上司が不在になることにより、その代行を任された	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)
3 仕事の量・質 の増減等	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	129 (24)	39 (2)	50 (9)	20 (0)	152 (39)	42 (3)	75 (17)	26 (3)
	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	89 (8)	24 (0)	55 (6)	13 (0)	55 (7)	11 (1)	36 (5)	7 (0)
	2週間以上にわたって連続勤務を行った	27 (7)	4 (0)	15 (4)	1 (0)	38 (7)	9 (0)	25 (5)	5 (0)
	勤務形態に変化があった	4 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	仕事のペース、活動の変化があった	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
4 役割・地位の 変化等	退職を強要された	30 (7)	1 (0)	11 (3)	1 (0)	24 (7)	2 (0)	5 (1)	1 (0)
	配置転換があった	52 (15)	12 (1)	10 (1)	4 (0)	55 (11)	13 (1)	13 (2)	3 (0)
	転勤をした	10 (0)	5 (0)	4 (0)	2 (0)	16 (2)	9 (0)	4 (0)	4 (0)
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	3 (1)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	5 (3)	2 (0)	2 (0)	2 (0)
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利 扱を受け続けた	5 (3)	2 (1)	1 (1)	0 (0)	3 (1)	0 (0)	1 (0)	0 (0)
	自分の昇格・昇進があった	7 (3)	2 (1)	1 (0)	1 (0)	7 (1)	2 (0)	1 (0)	0 (0)
	部下が減った	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	早期退職制度の対象となった	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	非正規社員である自分の契約満了が迫った	2 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
5 対人関係	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	169 (70)	14 (5)	69 (26)	4 (0)	151 (61)	15 (2)	60 (22)	8 (1)
	上司とのトラブルがあった	221 (102)	13 (5)	21 (8)	4 (2)	259 (123)	30 (3)	21 (6)	3 (0)
	同僚とのトラブルがあった	40 (20)	3 (2)	2 (1)	0 (0)	50 (27)	3 (2)	2 (1)	1 (1)
	部下とのトラブルがあった	4 (3)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	10 (2)	5 (0)	1 (1)	0 (0)
	理解してくれていた人の異動があった	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	上司が替わった	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	3 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
6 セクシュアル ハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	47 (47)	2 (2)	27 (27)	0 (0)	44 (44)	0 (0)	24 (24)	0 (0)
7 特別な出来事 注2		61 (9)	19 (0)	61 (9)	19 (0)	87 (26)	17 (0)	87 (26)	17 (0)
8 その他 注3		84 (33)	16 (2)	0 (0)	0 (0)	56 (19)	7 (2)	0 (0)	0 (0)
合計		1307 (462)	210 (21)	497 (150)	99 (2)	1306 (492)	205 (16)	472 (146)	93 (5)

注 1 「具体的な出来事」は、平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」別表1による。
 2 「特別な出来事」は、心理的負荷が極度のもの等の件数である。
 3 「その他」は、評価の対象となる出来事が認められなかったもの等の件数である。
 4 自殺は、未遂を含む件数である。
 5 () 内は女性の件数で、内数である。

2 平成 27 年度労働安全衛生調査からみた建設業のメンタルヘルス対策の現況

前回報告書では、平成 25 年度の労働安全衛生調査の結果等から建設業のメンタルヘルスの取組状況等を概観したが、その結果、建設業では安全衛生対策の基本的取り組みであるリスクアセスメントを実施している事業場割合は全産業より 3 割近く高い 82・2%であるのに対し、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場割合は全産業より 6.9 ポイントも低い 53.8%にとどまっていることが判明した。そこで、今回も、厚生労働省が平成 28 年 10 月に「平成 27 年度労働安全衛生調査（実態調査）」の結果を発表したので、同調査結果から、建設業におけるメンタルヘルス対策の実態を見ることとする。

1) リスクアセスメントの実施状況

まず、「平成 27 年度労働安全衛生調査（実態調査）の結果」から、前回（平成 25 年度）同様、安全衛生対策の基本的取り組みの一つであるリスクアセスメントを実施している事業所の割合をみると、図表 10 のとおり、全産業が 47.5%（53.1%）に対し、建設業が 85.8%（82.2%）と 38.3（29.1）ポイントも高くなっており、平成 25 年度時点以上に建設業においてリスクアセスメントが積極的に実施されていることが分る。（※（ ）内は平成 25 年度調査結果。以下同じ）

また、その実施内容（複数回答）をみると、前回同様、全産業が「作業に用いる機械による事故防止に関する事項」が 59.6%（54.4%）と最も高い割合を示しているのに対し、建設業では「熱中症予防に着目した熱い場所での作業に関する事項」が 86.7%（79.0%）と最も高く、建設業が屋外産業であることによる影響が大きく表れていることに変わりはない。

図表10 リスクアセスメントの実施の有無及び実施内容別事業所割合

(単位:%)

区 分	事業所計	実施内容(複数回答)										リスクアセスメントを実施していない	不明
		リスクアセスメントを実施している	作業に用いる機械の危険性に関する事項	作業に用いる化学物質の危険性・有害性に関する事項	経痛のおそれのある作業に関する事項	熱中症予防に着目した暑い場所での作業に関する事項	高所からの墜落・転落に関する事項	交通事故に関する事項	左記以外の事項	不明			
平成27年 (事業所規模)	100.0	47.5	(100.0)	(59.6)	(27.5)	(39.2)	(49.2)	(37.1)	(55.8)	(18.4)	(0.4)	51.2	1.4
1,000人以上	100.0	73.2	(100.0)	(76.5)	(66.4)	(55.9)	(41.6)	(57.4)	(31.5)	(35.0)	(0.1)	26.4	0.4
500～999人	100.0	68.8	(100.0)	(71.4)	(59.4)	(53.8)	(45.4)	(46.3)	(39.4)	(21.9)	(0.1)	30.5	0.6
300～499人	100.0	73.8	(100.0)	(73.4)	(47.8)	(52.6)	(43.9)	(47.2)	(44.0)	(27.6)	(－)	25.9	0.4
100～299人	100.0	64.1	(100.0)	(62.3)	(35.5)	(51.5)	(43.6)	(37.7)	(41.6)	(23.0)	(0.3)	35.2	0.7
50～99人	100.0	60.6	(100.0)	(57.8)	(26.1)	(46.7)	(47.6)	(34.2)	(51.1)	(18.7)	(0.5)	37.9	1.5
30～49人	100.0	51.3	(100.0)	(64.3)	(28.7)	(42.7)	(51.5)	(38.6)	(55.1)	(18.1)	(1.0)	47.7	1.0
10～29人	100.0	43.4	(100.0)	(58.0)	(25.9)	(35.3)	(49.7)	(36.9)	(58.6)	(17.6)	(0.3)	55.1	1.5
(産業)													
農業、林業(林業に限る。)	100.0	77.9	(100.0)	(88.0)	(3.3)	(20.1)	(74.8)	(45.9)	(40.9)	(30.4)	(－)	21.3	0.8
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	79.0	(100.0)	(87.0)	(18.9)	(39.8)	(60.9)	(68.7)	(64.0)	(16.6)	(－)	21.0	－
建設業	100.0	85.8	(100.0)	(80.7)	(22.8)	(39.0)	(86.7)	(76.2)	(73.5)	(19.3)	(－)	13.8	0.4
製造業	100.0	62.8	(100.0)	(86.9)	(44.4)	(38.9)	(46.2)	(35.0)	(32.8)	(12.2)	(0.6)	36.2	1.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	86.1	(100.0)	(75.5)	(42.2)	(39.5)	(62.1)	(74.7)	(61.3)	(38.4)	(－)	13.9	－
情報通信業	100.0	13.5	(100.0)	(15.8)	(5.7)	(28.3)	(30.9)	(35.5)	(64.9)	(27.5)	(－)	86.3	0.2
運輸業、郵便業	100.0	66.7	(100.0)	(46.4)	(14.1)	(28.5)	(41.3)	(36.1)	(84.5)	(11.4)	(0.5)	31.5	1.8
卸売業、小売業	100.0	36.1	(100.0)	(56.3)	(23.6)	(39.7)	(37.4)	(38.4)	(62.0)	(13.2)	(0.2)	62.3	1.6
金融業、保険業	100.0	19.6	(100.0)	(2.4)	(9.7)	(14.3)	(26.8)	(9.2)	(86.9)	(26.1)	(－)	79.3	1.1
不動産業、物品賃貸業	100.0	31.0	(100.0)	(57.7)	(19.9)	(32.5)	(47.9)	(32.1)	(57.2)	(22.5)	(－)	67.9	1.1
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	36.8	(100.0)	(53.2)	(51.0)	(24.9)	(52.6)	(45.3)	(57.7)	(20.2)	(－)	63.0	0.1
宿泊業、飲食サービス業	100.0	34.5	(100.0)	(67.7)	(35.5)	(43.0)	(53.7)	(32.5)	(49.3)	(16.4)	(－)	65.3	0.1
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	43.1	(100.0)	(65.8)	(25.4)	(29.7)	(46.5)	(23.4)	(43.0)	(12.5)	(－)	55.5	1.4
教育、学習支援業	100.0	26.9	(100.0)	(20.2)	(17.9)	(14.1)	(32.3)	(9.1)	(59.2)	(18.4)	(0.4)	72.1	1.0
医療、福祉	100.0	52.8	(100.0)	(25.4)	(21.1)	(58.3)	(30.7)	(5.0)	(38.9)	(36.5)	(1.2)	43.2	4.0
複合サービス事業	100.0	39.8	(100.0)	(29.1)	(4.3)	(15.8)	(39.2)	(8.9)	(86.8)	(20.3)	(－)	60.1	0.2
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	57.3	(100.0)	(53.5)	(28.5)	(37.9)	(66.1)	(50.3)	(61.8)	(21.9)	(0.8)	41.6	1.1
平成25年	100.0	53.1	(100.0)	(54.4)	(15.4)	(35.9)	(48.7)	(…)	(…)	(42.7)	(0.4)	46.7	0.2

注:実施内容(複数回答)は、平成27年調査と平成25年調査では選択肢が一部異なるため、比較には注意が必要である。

2) メンタルヘルス対策の取組状況

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合についてみると、図表 11 のとおり、全産業が 59.7% (60.7%) と前回より 1 ポイント低下したのに対し、建設業では 64.5% (53.8%) と前回より 10.7 ポイントも上昇したことから前回とは逆に建設業の方が全産業より 4.8 ポイントも上回る結果となった。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる内容をみると、「労働者への教育研修・情報提供」36.4% (59.4%)、「メンタルヘルス対策に関する相談体制の整備」35.0% (27.7%)、「健康診断後の保健指導におけるメンタルヘルスケアの実施」33.1% (40.3%) などが高い割合を示している。

図表11 メンタルヘルス対策の取組の有無及び取組内容別事業所割合

区 分	事業所計	メンタルヘルス対策に取り組んでいる	取組内容(複数回答)																メンタルヘルス対策に取り組んでいない	不明	(単位%)
			メンタルヘルス対策に関する調査・安全衛生委員会等での調査	メンタルヘルス対策に関する調査・安全衛生委員会等での調査	メンタルヘルス対策に関する調査・安全衛生委員会等での調査	メンタルヘルス対策に関する調査・安全衛生委員会等での調査	メンタルヘルス対策に関する調査・安全衛生委員会等での調査	メンタルヘルス対策に関する調査・安全衛生委員会等での調査	メンタルヘルス対策に関する調査・安全衛生委員会等での調査	メンタルヘルス対策に関する調査・安全衛生委員会等での調査	メンタルヘルス対策に関する調査・安全衛生委員会等での調査	メンタルヘルス対策に関する調査・安全衛生委員会等での調査	メンタルヘルス対策に関する調査・安全衛生委員会等での調査	メンタルヘルス対策に関する調査・安全衛生委員会等での調査	メンタルヘルス対策に関する調査・安全衛生委員会等での調査	メンタルヘルス対策に関する調査・安全衛生委員会等での調査	メンタルヘルス対策に関する調査・安全衛生委員会等での調査				
平成27年 (事業所規模)	100.0	59.7 (100.0)	(22.2)	(13.6)	(21.0)	(42.0)	(38.6)	(9.4)	(14.6)	(28.4)	(22.4)	(17.9)	(44.4)	(3.8)	(2.1)	(8.0)	(15.1)	(6.0)	39.7	0.6	
1,000人以上	100.0	99.8 (100.0)	(71.6)	(63.4)	(74.1)	(84.5)	(82.4)	(67.6)	(40.9)	(53.1)	(66.0)	(81.4)	(84.1)	(9.1)	(6.0)	(26.0)	(40.8)	(2.7)	0.2	-	
500 ～ 999人	100.0	96.6 (100.0)	(61.4)	(46.4)	(57.8)	(68.0)	(67.4)	(45.4)	(27.7)	(38.0)	(53.8)	(59.6)	(70.0)	(8.5)	(9.6)	(23.3)	(37.6)	(6.7)	2.3	1.1	
300 ～ 499人	100.0	92.5 (100.0)	(54.0)	(33.2)	(49.2)	(59.2)	(62.1)	(33.3)	(21.6)	(32.9)	(42.4)	(50.5)	(63.0)	(4.0)	(6.9)	(19.3)	(28.2)	(2.6)	7.1	0.4	
100 ～ 299人	100.0	95.0 (100.0)	(47.1)	(23.4)	(36.6)	(47.8)	(44.0)	(20.7)	(25.5)	(27.0)	(32.0)	(33.2)	(45.0)	(2.9)	(4.5)	(14.1)	(20.6)	(2.0)	4.1	0.9	
50 ～ 99人	100.0	81.3 (100.0)	(41.5)	(16.5)	(32.7)	(36.3)	(34.9)	(13.1)	(21.7)	(27.1)	(25.5)	(21.9)	(36.0)	(3.5)	(3.7)	(10.3)	(16.2)	(3.4)	18.1	0.6	
30 ～ 49人	100.0	64.0 (100.0)	(25.3)	(15.2)	(20.9)	(41.8)	(40.9)	(9.8)	(13.3)	(30.1)	(21.1)	(16.8)	(39.1)	(2.8)	(1.2)	(8.1)	(14.7)	(5.2)	35.5	0.4	
10 ～ 29人	100.0	52.9 (100.0)	(13.4)	(10.5)	(15.6)	(41.7)	(37.2)	(6.1)	(11.8)	(28.1)	(20.1)	(14.2)	(46.5)	(4.1)	(1.6)	(6.3)	(13.7)	(7.2)	46.4	0.6	
(産業)																					
農業、林業(林業に限る。)	100.0	57.4 (100.0)	(14.1)	(4.4)	(10.8)	(38.0)	(29.6)	(0.6)	(11.1)	(20.7)	(17.4)	(3.5)	(32.2)	(8.3)	(4.8)	(-)	(2.3)	(2.1)	41.8	0.8	
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	60.1 (100.0)	(10.4)	(9.4)	(15.8)	(25.4)	(24.8)	(4.7)	(11.7)	(36.5)	(16.7)	(12.5)	(41.2)	(3.9)	(0.4)	(5.8)	(14.8)	(5.0)	39.9	-	
建設業	100.0	64.5 (100.0)	(23.3)	(16.4)	(18.4)	(36.4)	(29.6)	(5.3)	(12.8)	(33.1)	(21.9)	(7.5)	(35.0)	(5.4)	(1.2)	(8.3)	(10.0)	(8.0)	34.7	0.9	
製造業	100.0	54.3 (100.0)	(29.8)	(15.0)	(30.1)	(39.3)	(41.4)	(12.1)	(15.3)	(32.0)	(23.9)	(18.2)	(39.0)	(5.9)	(4.3)	(11.5)	(11.2)	(6.6)	44.7	1.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	95.8 (100.0)	(49.5)	(48.5)	(37.1)	(74.3)	(70.9)	(45.7)	(41.7)	(58.4)	(56.4)	(57.1)	(59.8)	(5.5)	(5.2)	(26.2)	(38.6)	(1.4)	4.2	-	
情報通信業	100.0	72.6 (100.0)	(27.5)	(25.2)	(28.0)	(51.8)	(51.7)	(21.5)	(32.6)	(41.9)	(35.7)	(41.7)	(53.6)	(5.3)	(2.7)	(20.1)	(21.1)	(5.7)	27.3	0.0	
運輸業、郵便業	100.0	60.4 (100.0)	(20.3)	(12.6)	(17.5)	(29.8)	(33.8)	(8.2)	(15.0)	(35.0)	(25.2)	(10.9)	(31.7)	(4.4)	(3.8)	(9.2)	(10.6)	(2.7)	39.2	0.4	
卸売業、小売業	100.0	56.6 (100.0)	(19.1)	(12.8)	(17.3)	(42.0)	(37.2)	(4.9)	(9.7)	(23.1)	(23.2)	(18.7)	(46.9)	(4.6)	(1.2)	(5.1)	(19.7)	(4.5)	42.9	0.5	
金融業、保険業	100.0	90.6 (100.0)	(27.8)	(27.1)	(32.3)	(52.9)	(49.0)	(28.9)	(22.7)	(43.3)	(38.5)	(41.1)	(55.0)	(5.4)	(3.2)	(11.3)	(36.3)	(7.2)	9.4	-	
不動産業、物品賃貸業	100.0	63.6 (100.0)	(17.6)	(5.0)	(18.6)	(33.7)	(37.9)	(3.0)	(6.4)	(14.7)	(9.8)	(28.3)	(36.1)	(2.7)	(0.2)	(11.9)	(8.2)	(17.1)	36.4	-	
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	58.8 (100.0)	(23.1)	(11.1)	(19.3)	(38.9)	(39.3)	(7.6)	(11.2)	(31.7)	(18.3)	(16.7)	(43.9)	(3.7)	(4.6)	(10.9)	(11.6)	(6.9)	41.0	0.1	
宿泊業、飲食サービス業	100.0	52.1 (100.0)	(15.7)	(8.4)	(18.3)	(52.1)	(46.8)	(5.2)	(12.7)	(29.2)	(15.6)	(16.8)	(49.6)	(2.1)	(0.1)	(4.8)	(16.4)	(0.9)	46.8	1.1	
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	55.4 (100.0)	(15.5)	(9.9)	(11.8)	(27.7)	(29.3)	(5.8)	(20.9)	(23.9)	(18.0)	(13.0)	(43.9)	(1.4)	(1.7)	(3.7)	(4.6)	(10.2)	44.6	-	
教育、学習支援業	100.0	52.5 (100.0)	(21.3)	(10.3)	(14.5)	(32.4)	(34.1)	(10.4)	(12.7)	(30.3)	(21.3)	(10.2)	(44.0)	(0.3)	(0.7)	(6.9)	(10.4)	(4.9)	47.5	-	
医療、福祉	100.0	61.3 (100.0)	(19.7)	(9.1)	(20.7)	(44.9)	(33.5)	(10.3)	(16.4)	(18.0)	(15.2)	(11.2)	(48.6)	(1.0)	(2.9)	(7.6)	(9.6)	(8.3)	37.7	1.0	
複合サービス事業	100.0	87.1 (100.0)	(30.9)	(12.0)	(19.7)	(44.4)	(36.0)	(14.8)	(12.1)	(40.7)	(26.8)	(25.2)	(45.9)	(2.1)	(5.8)	(22.4)	(15.6)	(6.7)	12.9	0.0	
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	66.6 (100.0)	(30.1)	(17.3)	(23.8)	(44.7)	(41.7)	(11.4)	(17.7)	(27.9)	(24.9)	(18.6)	(42.6)	(3.1)	(1.2)	(5.5)	(14.3)	(8.3)	33.4	0.1	
平成25年	100.0	60.7 (100.0)	(20.7)	(10.6)	(21.0)	(46.0)	(37.9)	(12.8)	(23.2)	(32.0)	(26.0)	(17.5)	(41.8)	(4.1)	(2.2)	(13.6)	(15.5)	(5.9)	39.1	0.2	

注：取組内容(複数回答)は、平成27年調査と平成25年調査では選択肢の表現が一部異なる。

3) メンタルヘルス不調による休業または退職した労働者の状況

メンタルヘルス不調者の状況についてみると、図表 12 のとおり、「過去 1 年間にメンタルヘルス不調により連続 1 か月以上休業した労働者」の割合は、全産業 0.4% に対し建設業 0.3% と 0.1 ポイント少なくなっている。

また、「メンタル不調により退職した労働者」の割合は、全産業、建設業とも 0.2% となっている。

なお、前回の平成 25 年度調査では「メンタル不調により 1 か月以上休業又は退職した労働者がいる事業」割合の調査となっていたことから、時系列比較はできない。

図表12 過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者割合

(単位:%)

区 分	連続1か月以上 休業した労働者	退職した労働者
平成27年	0.4	0.2
(事業所規模)		
1,000人以上	0.8	0.1
500～999人	0.6	0.1
300～499人	0.5	0.1
100～299人	0.4	0.1
50～99人	0.3	0.3
30～49人	0.2	0.2
10～29人	0.3	0.3
(産業)		
農業、林業(林業に限る。)	0.1	0.1
鉱業、採石業、砂利採取業	0.2	0.1
建設業	0.3	0.2
製造業	0.4	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	0.8	0.1
情報通信業	1.3	0.4
運輸業、郵便業	0.2	0.1
卸売業、小売業	0.4	0.2
金融業、保険業	0.6	0.3
不動産業、物品賃貸業	0.4	0.1
学術研究、専門・技術サービス業	0.6	0.2
宿泊業、飲食サービス業	0.2	0.4
生活関連サービス業、娯楽業	0.1	0.2
教育、学習支援業	0.2	0.1
医療、福祉	0.3	0.4
複合サービス事業	0.5	0.1
サービス業(他に分類されないもの)	0.3	0.1

注: 受け入れている派遣労働者を除いた割合である。

4) まとめ

以上、「平成27年度労働安全衛生調査(実態調査)の結果」からみた建設業のメンタルヘルス対策の状況は、平成25年度調査時点より大きく前進しており、全産業平均を超える状況となっていることが判明したが、第12次労働災害防止計画の目標である「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場割合を80%以上とする」には15ポイント以上も届かない状況にある。また、産業全体で見た場合、図表11にあるとおり、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、事業所規模が300人以上では9割を超えているのに対し、事業所規模が小さくなるにつれ、その割合は大きく下がっている状況は平成25年度時点と同様である。平成27年度調査においても規模別の建設業の数値は示されていないが、同様の傾向であろうと推察される。

このため、今後、メンタルヘルス対策を普及・定着させていくには、中小規模事業所へのメンタルヘルス対策の取組みを一層活性化させることが必要であるといえる。このため、昨年度の本検討委員会の成果である「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」の建設現場への普及定着を図ることが中小規模建設事業者へのメンタルヘルス対策の取組の強化につながると考えられる。

第3章 無記名ストレスチェックの標準値作成

東京大学大学院 医学系研究科 精神保健学分野
渡辺和広・川上憲人

1 標準値とは

1) 無記名ストレスチェックにおけるデータ収集の考え方

これまでの研究から、仕事のストレス要因（ストレスを感じる原因となるもの、例えば仕事の量的な負担など）が、労働者の健康を損なうリスクに影響することが示されている¹⁾。また、職場における上司、および同僚の社会的支援は、仕事のストレス要因が健康に及ぼす悪影響を緩和できることも知られている¹⁾。今回の無記名ストレスチェックでは、各現場に仕事のストレス要因、および職場の社会的支援がどの程度あるのかを把握し、それを改善していくことを目的としている。しかし、仕事のストレス要因、および職場の社会的支援は目に見えないものもあるため、現場を単に観察するのみでは正確な把握が難しい。そこで、各現場で働く労働者個人に対して、仕事のストレス要因、および職場の社会的支援をどの程度感じているかを尋ね、数値として換算し、それらを現場ごとに集計したデータを用いるという方法が考えられる。無記名ストレスチェックにおける労働者個人の回答は、その労働者が働く現場の状態を表す量的な指標のひとつとして扱われる。

2) データを正確に解釈するための標準値

標準値は、上記のように各現場で実際に集められたデータを正確に解釈するために必要となる。例えば、労働者個人から集められた仕事のストレス要因に関するデータは、後述するように現場ごとに平均値を算出することによって集計され、現場の仕事のストレス要因の状態を表す量的な指標（数値）として扱われる。その数値がどの程度良いのか、もしくは悪いのかを判断するためには、基準となる数値と比較することが必要になる。また、基準となる数値と比べて当該現場の数値が悪かった場合に、その現場で働く労働者が健康を損なうリスクがどの程度上昇するのかも分かることが望ましい。標準値とは、こうしたデータの解釈に基準となる値のことであり、今回の無記名ストレスチェックにおいては、①建設業労働者における仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の平均値、および②仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の数値が変化した場合の健康リスクの変化の程度、の2種類を意味する。

(1) 建設業労働者における仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の平均値

各現場の仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の状態がどうであるかを判断するには、建設業に従事する全国の労働者のうち、「最も代表的な」労働者が感じる仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の程度と比較することが望ましい。統計学的には、加減のできる数値を扱う場合の代表的な値は平均値（算術平均）を用いることが妥当であるとされている。平均値は、得られた全てのデータが算出に反映されており、また全ての建設業労働者にとってそれほどかけ離れていない値であるという点で、代表値として妥当である。なお、こうした理由から、各現場における仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の状態も、現場に所属する労働者個人が回答した仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の平均値を算出することによって把握する。

したがって、この標準値を作成するには、全国に存在する全ての建設業労働者から仕事のストレス要因、および職場の社会的支援に関する回答を得ることが必要である。しかし、それは現実的に実施が難しい。そこで、全国の建設業労働者と同じ性質を持つと考えられる一部の建設業労働者を標本（サンプル）として抽出し、彼らの平均値で代用するという方法を用いる。

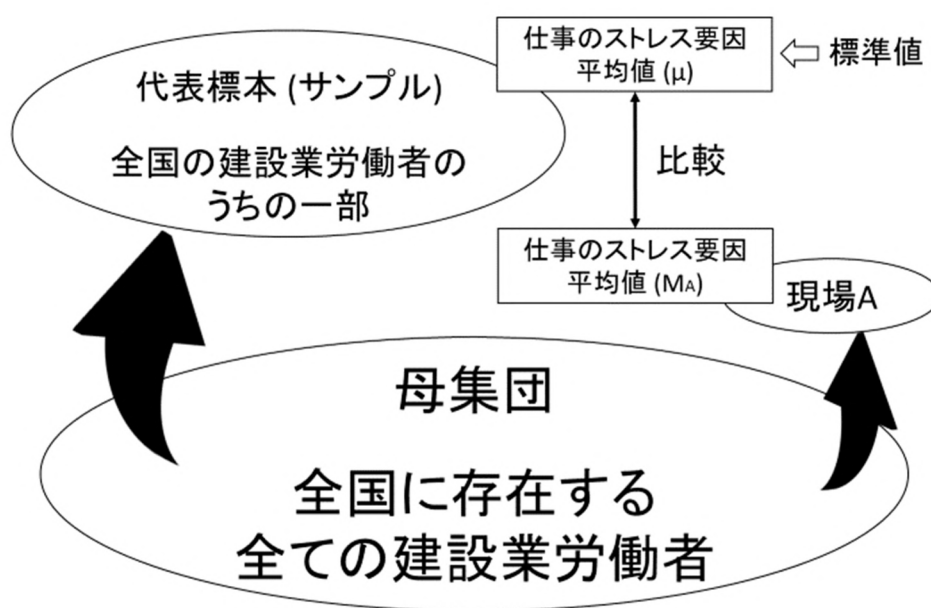


図1-1 仕事のストレス要因の程度の比較のイメージ

(2) 仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の数値が変化した場合の健康リスクの変化の程度

例えば、代表的な建設業労働者の感じる仕事のストレス要因よりも強い仕事のストレス要因がある現場では、労働者が健康を損ないやすいと考えられるが、そのリスクが「どのくらい」あるかを解釈するために必要なのがこの標準値である。この値を求めるためには、建設業労働者の仕事のストレス要因、および職場の社会的支援を測定すると同時に、あるいは時間的に後のタイミングで、彼らの健康に関する情報を得ることが必要である。そして、それらの要因の関連を分析することにより、健康リスクの変化の程度を見積もる。この変化の程度を標準値とすることで、次に各現場の仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の数値を求めた際、その現場の労働者が健康を損なうリスクを予測することができる。これらの関連を分析する際にも、全国に存在する全ての建設業労働者から情報を得ることが必要になるが、前述したように実施が難しいため、一部の標本から得た情報で関連を分析し、その値を代用することが一般的である。

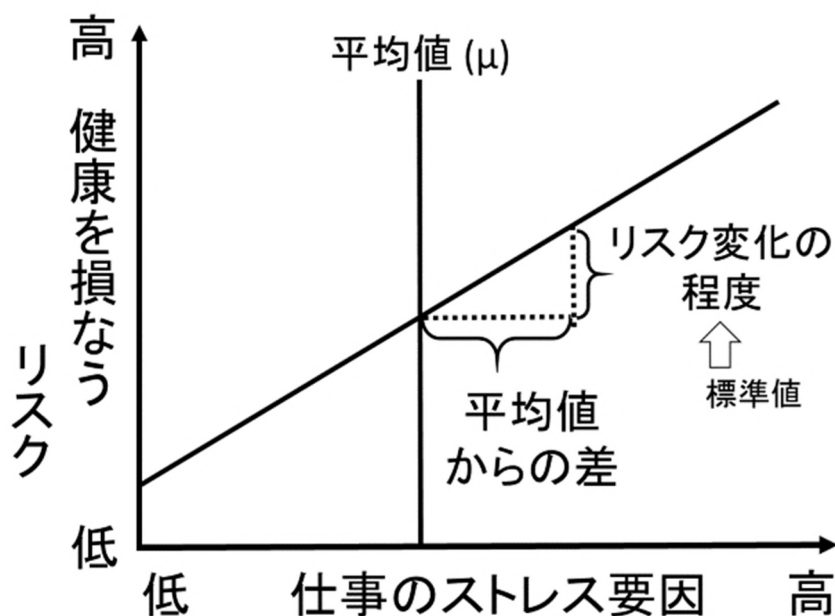


図 1－2 仕事のストレス要因と健康状態との関連のイメージ

2 標準値作成の手順、および結果

1) 標準値作成のための調査の実施

前項で述べた2種類の標準値を求めることにより、無記名ストレスチェックによって各現場から収集されたデータを正確に解釈することができる。そして、標準値作成のためには、全国に存在する全ての建設業労働者の特徴を反映する標本（サンプル）を対象とした仕事のストレス要因、職場の社会的支援、健康状態の測定、およびそれらの分析を行うことが必要である。今回はこれらを行うことを目的として、建設労務安全研究会（以下、「労研」という。）会員企業及びその協力会社に所属する建設業労働者を対象とした調査を実施した。

2) 調査の方法

(1) 研究デザイン、および対象者

本調査は横断研究デザイン（全てのデータを一時点で測定する方法）にて実施した。労研会員企業の29の元請会社が担当する113現場、および7,096名を対象に自記式の質問紙を配布し、回答を求めた。

(2) 調査項目

仕事のストレス要因、職場の社会的支援、および健康状態は、下光ら²⁾による職業性ストレス簡易調査票（23項目版）の項目を用いて測定した。仕事のストレス要因は、仕事の要求度（仕事の量的負担）（3項目、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」等）、仕事のコントロール（3項目、「自分のペースで仕事ができる」等）の2要因を用い、それぞれ「ちがう（1）」から「そうだ（4）」までの4件法にて測定した。項目得点は合計され、得点が高いほど仕事の要求度（仕事の量的負担）、あるいは仕事のコントロールの程度が高いことを意味した。職場の社会的支援は、上司（3項目、「上司はどのくらい気軽に話ができますか？」等）、および同僚（3項目、「あなたが困った時、職場の同僚はどのくらい頼りになりますか？」等）からの2要因を用い、それぞれ「全くない（1）」から「非常に（4）」までの4件法にて測定した。項目得点は合計され、得点が高いほど社会的支援の程度が高いことを意味した。健康状態の指標は、心理的ストレス反応の9項目（疲労感、不安感、抑うつ感）を用い、それぞれ「ほとんどなかった（1）」から「ほとんどいつもあった（4）」の4件法にて測定した。項目得点は合計され、得点が高いほど心理的ストレス反応の程度が高いことを意味した。なお今回の調査では、心理的ストレス反応の得点の上位10%に

該当する対象者を「心理的ストレス反応が高く、健康状態の悪いもの」とみなした。
上記の項目に加え、基本属性として性別を尋ねた。

仕事のストレス要因	$\left\{ \begin{array}{l} \cdot \text{ 仕事の要求度} \\ \cdot \text{ 仕事のコントロール} \end{array} \right.$
職場の社会的支援	$\left\{ \begin{array}{l} \cdot \text{ 上司の支援} \\ \cdot \text{ 同僚の支援} \end{array} \right.$

(3) 分析

1 つめの標準値として、建設業労働者における仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の平均値（算術平均）を求めた。また、これらの値と建設業を含めた全産業の労働者の平均値との差を統計的に比較するために、母平均の検定（t 検定）を実施した。母平均の検定とは、建設業労働者という母集団（図 1－1 を参照）における仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の平均値が全産業の平均値と等しいと仮定した場合に、今回の対象者（標本、図 1－1 を参照）の平均値が得られる確率

（p 値）がどの程度あるかを検討する手法である。この確率が十分低い（通常、5 % を基準とする）場合は、母集団の平均値に対する仮定が誤っており、建設業と全産業との平均値に差があるという解釈が可能となる。全産業の労働者の平均値は、下光ら³⁾ が報告している男性の標準値を参考とした。

2 つめの標準値である、仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の数値が変化した場合の健康リスクの変化の程度は、多重ロジスティック回帰分析によって検討した。これは、ある労働者の仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の得点が 1 点変動した場合に、その労働者が健康を損なう（心理的ストレス反応得点の上位 10%に入る）確率がどの程度変化するかを予測する分析である。確率の変化の指標はオッズ比と呼ばれる値で示され、1.00 を超えた場合は確率が上昇することを、1.00 を下回った場合は確率が減少することを意味する。

3) 調査の結果、および解釈

(1) 仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の平均値

113 現場、7,096 名の建設業労働者に配布した質問紙のうち、109 現場、5,933 名からの回答を回収した（有効回答率 83.6%）。回答した労働者の性別、仕事のストレス要因、職場の社会的支援、および心理的ストレス反応の記述統計を表 1－1 に示す。

表 1－1 回答者の性別、仕事のストレス要因、職場の社会的支援、および心理的ストレス反応の得点（ $N=5,933$ ）

	得点範囲	有効数 N (%)	欠損値 N (%)	平均値 (SD)
性別		5,864 (98.8%)	69 (1.2%)	
男性	—	5,790 (97.6%)		—
女性	—	74 (1.2%)		—
仕事のストレス要因				
仕事の要求度（仕事の量的負担）	3-12	5,812 (98.0%)	121 (2.0%)	8.41 (1.99)
仕事のコントロール	3-12	5,778 (97.6%)	155 (2.6%)	7.85 (2.11)
職場の社会的支援：上司	3-12	5,811 (97.9%)	122 (2.1%)	8.58 (2.30)
職場の社会的支援：同僚	3-12	5,801 (97.8%)	132 (2.2%)	8.76 (2.23)
心理的ストレス反応	9-36	5,618 (94.7%)	315 (5.3%)	18.02 (6.17)
下位 90%未満 (< 27)	—	5,046 (85.0%)		—
上位 10%以上 (≥ 27)	—	572 (9.6%)		—
疲労感	3-12	5,803 (97.8%)	130 (2.2%)	6.57 (2.27)
不安感	3-12	5,762 (97.1%)	170 (2.9%)	5.99 (2.33)
抑うつ感	3-12	5,783 (97.5%)	150 (2.5%)	5.47 (2.50)

註. SD : Standard Deviation (標準偏差).

回答者の性別は 95%以上が男性であった。仕事の要求度（仕事の量的負担）、仕事のコントロール、および職場の社会的支援（上司、および同僚）の平均値は、それぞれ 8.41、7.85、8.58、8.76 点であった。全産業におけるこれらの平均値はそれぞれ 8.7、7.9、7.5、8.1 点であった。母平均の検定（ t 検定）の結果、建設業労働者の仕事の要求度（仕事の量的負担）の平均値は、全産業の平均値よりも有意に低かった（ $t [5,932] = -11.22$, $p < 0.001$ ）。これは、建設業労働者の仕事の要求度（仕事の量的負担）の平均値が全産業の仕事の要求度（仕事の量的負担）の平均値（8.7）に等しいと仮定した場合に、今回の平均値（8.41）が回答者から得られる確率が 0.1%未満であることを示しており、両者の平均値を等しいと仮定することに無理があり、建設業労働者の仕事の要求度（仕事の量的負担）が統計的に低いことを意味している。また、職場の上司、および同僚の支援の平均値は、全産業の平均値に比べ有意に高い結果となった（それぞれ $t [5,932] = 36.22$, $p < 0.001$ 、 $t [5,932] = 22.85$, $p < 0.001$ ）。仕事のコントロールについては、有意な差が見られなかった（ $t [5,932] = -1.82$, $p = 0.069$ ）。

以上の結果から、建設業労働者における仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の平均値を求めることができた。また、全産業労働者の平均値と比較して、建設業労働者における仕事の要求度（仕事の量的負担）の平均値は低く、仕事のコントロールの平均値は同程度であり、職場の社会的支援の平均値は高いことが示された。特に、職場の社会的支援が全産業と比較して高得点であり、良好な水準であることに關しては大きな差が見られた。

(2) 仕事のストレス要因、および職場の社会的支援と心理的ストレス反応の関連

次に、多重ロジスティック回帰分析の結果を表1－2に示す。心理的ストレス反応に対する仕事の要求度（仕事の量的負担）、仕事のコントロール、および職場の社会的支援（上司、および同僚）のオッズ比は、それぞれ1.259、0.896、0.900、0.948となった。これは、ある労働者の仕事の要求度（仕事の量的負担）の得点が1点上昇した場合、その労働者の心理的ストレス反応が集団の上位10%に入る確率が25.9%上昇することを意味している。反対に、仕事のコントロール、および職場の社会的支援の得点が1点上昇した場合は、心理的ストレス反応が上位になる確率がそれぞれ10～15%程度減少すると解釈できる。

表1－2 多重ロジスティック回帰分析の結果

アウトカム： 心理的ストレス反応 （下位90%＝0、 上位10%＝1）				
	回帰係数	標準誤差	オッズ比（95%信頼区間）	p 値
性別（女性）	0.375	0.357	1.456（0.723-2.931）	0.293
仕事のストレス要因				
：仕事の要求度（仕事の量的負担）	0.230	0.029	1.259（1.189-1.333）	<0.001
仕事のストレス要因				
：仕事のコントロール	-0.110	0.023	0.896（0.857-0.937）	<0.001
職場の社会的支援：上司	-0.105	0.030	0.900（0.849-0.955）	<0.001
職場の社会的支援：同僚	-0.053	0.030	0.948（0.893-1.007）	0.081

この結果は、仕事の要求度（仕事の量的負担）の上昇が健康を損ない、仕事のコントロール、および職場の社会的支援が健康状態の悪化に予防的に働くという従来の理論、および研究結果と一致する結果であり、建設業労働者においても同様の関連が認められたと考えられる。

しかし、先行研究⁴⁾で報告されている全産業労働者における関連と比較すると、関連の程度に違いが見られた。建設業労働者における仕事の要求度（仕事の量的負担）と心理的ストレス反応との関連（オッズ比 1.259、回帰係数 0.230）は、全産業労働者における関連（回帰係数 0.076）と比較して強かった。また、仕事のコントロールと心理的ストレス反応との関連（オッズ比 0.896、回帰係数-0.110）も、全産業労働者（回帰係数-0.089）と比較して強い関連が見られた。職場の上司の社会的支援（オッズ比 0.900、回帰係数-0.105）は全産業における関連（回帰係数-0.097）と同程度であり、職場の同僚の社会的支援（オッズ比 0.948、回帰係数-0.053）は全産業における関連（回帰係数-0.097）と比較して関連が弱かった。したがって、建設業労働者においては、仕事の要求度（仕事の量的負担）、および仕事のコントロールが変化することによる心理的ストレス反応への影響が全産業労働者と比較して強い可能性がある。特に、仕事の要求度（仕事の量的負担）が変化することによる健康状態への悪影響には大きな差があると考えられる。

(3) 調査の限界

本調査の限界として、横断研究デザインを用いたため、仕事のストレス要因、および職場の社会的支援と、心理的ストレス反応との間の因果関係に言及できないことが挙げられる。また、先行研究^{3) 4)}における全産業労働者の標準値の作成では、健康状態の測定に異なる指標を用いていたことから、単純な比較ができないことに留意が必要である。

(4) 結論

以上の手続きから、建設業における無記名ストレスチェックの実施に必要な2種類の標準値を求めることができた。表1-3に、今回得られた標準値を、全産業労働者の標準値と並べて示す。

表1-3 建設業、および全産業労働者における標準値

	建設業 平均値	全産業 平均値	建設業 健康状態との関連 (回帰係数)	全産業 健康状態との関連 (回帰係数)
仕事のストレス要因				
：仕事の要求度（仕事の 量的負担）	8.41	8.7	0.230	0.076
仕事のストレス要因				
：仕事のコントロール	7.85	7.9	-0.110	-0.089
職場の社会的支援：上司	8.58	7.5	-0.105	-0.097
職場の社会的支援：同僚	8.76	8.1	-0.053	-0.097

註. 全産業の標準値は男性のものを参照した。

3 建設業において標準値が作成されることの意義

1) 建設業無記名ストレスチェックにおける適切な解釈

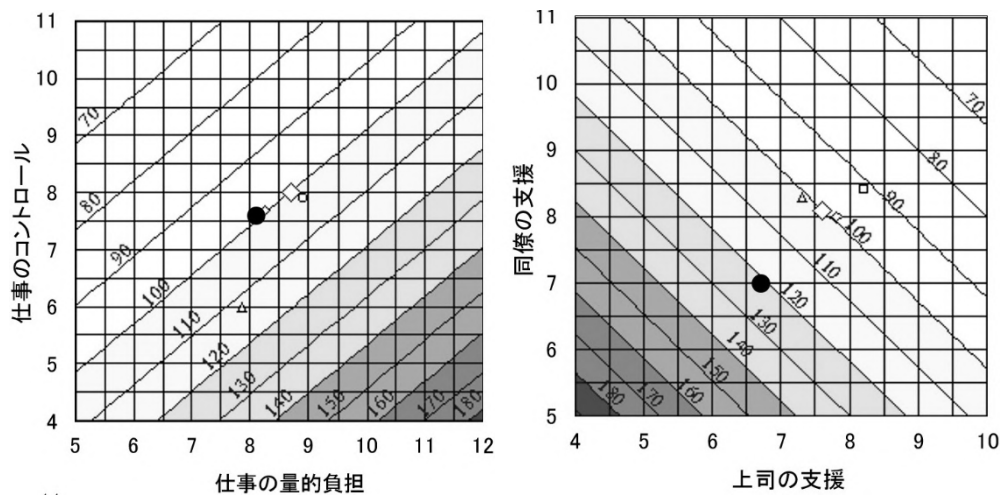
建設業において標準値を作成したことの意義は、建設業の各現場における仕事のストレス要因、および職場の社会的支援の程度をより正確に把握し、また建設業労働者の健康が損なわれるリスクをより正確に見積もることができるようになったことにあると考えられる。前述の通り、全産業における標準値は既に作成されているが、建設業において得られた標準値とはいくつかの点で違いが見られた。この違いを考慮した解釈を行うことができるため、今回の標準値は建設業無記名ストレスチェックの運用にも役立つことが期待される。

2) 建設業版「仕事のストレス判定図」の作成と利用

作成された標準値は、仕事のストレス判定図⁵⁾の建設業版を作成し、利用する上でも有用である。全産業労働者の標準値をもとに作成された仕事のストレス判定図は、無記名ストレスチェックで使用する予定の職業性ストレス簡易調査票²⁾と合わせて使用できる Excel ツールで、ある職場の仕事の要求度（仕事の量的負担）、仕事のコントロール、および職場の社会的支援（上司・同僚）の平均値を入力することで、全国平均値と比較した際の健康リスク値（健康を損なう程度の大きさ）を求めることが可能である。健康状態と別々の関連を持つ仕事の要求度（仕事の量的負担）、仕事のコントロール、および職場の社会的支援をひとつの健康リスク値に統合できるため、労働者が健康を損なうリスクを直感的に理解できるという強みがある。

今回、建設業において標準値が新たに作成されたことで、建設業版の仕事のストレス判定図の作成が可能になった。これを使用した例を以下に示す。

（例）ある建設業の現場A（労働者 30 名）において無記名ストレスチェックを実施し、現場Aにおける仕事の要求度（仕事の量的負担）、仕事のコントロール、および職場の社会的支援（上司・同僚）の平均値を求めたところ、それぞれ 8.1 点、7.6 点、6.7 点、7.0 点となった。これを全産業版の仕事のストレス判定図に入力し、健康リスク値を算出したところ、図 1－3 のようになった。



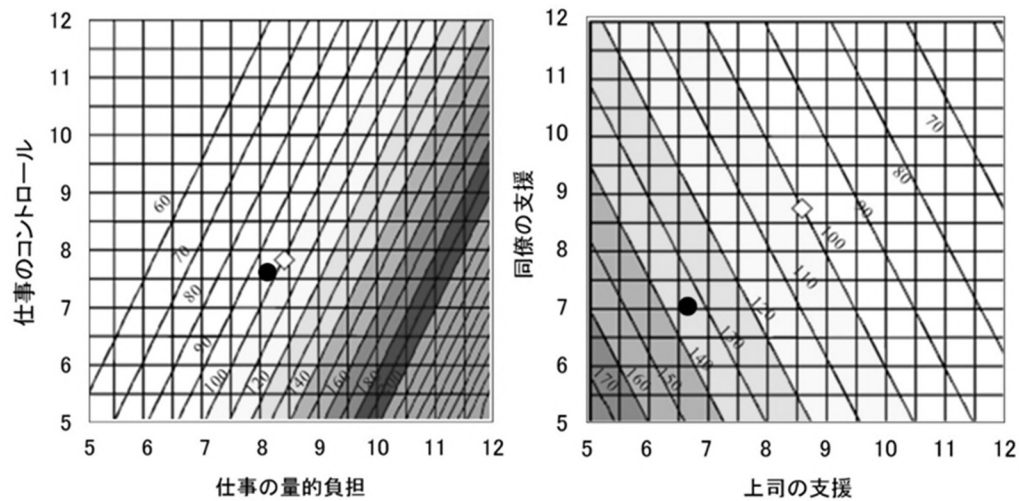
職場名 現場A		人数	30 名
尺度	平均点数	健康リスク(全国平均=100とした場合)	
量的負荷	8.1	量-コントロール判定図 (A)	98
コントロール	7.6	総合健康リスク (A)x(B)/100	
上司の支援	6.7	職場の支援判定図 (B)	121
同僚の支援	7		
			118

註. 上記の図は仕事のストレス判定図（最新版）⁵⁾を使用しており、ここでいう「量的負荷」とは「仕事の量的負担」と同義。

図 1－3 全産業版の「仕事のストレス判定図」を使用した場合の現場Aの結果

総合健康リスク値は 118 で、現場Aの労働者は、全国にある全産業の平均的な職場と比較して、健康を損なうリスクが 18%高いことを意味している。仕事の要求度（仕事の量的負担）、および仕事のコントロールの健康リスクはそれほど高くない（98）が、上司や同僚のサポートが全国平均値と比べて低く、健康を損なうリスクが高く見積もられている（121）。

一方、現場Aの結果を、建設業版の仕事のストレス判定図で分析した結果を図 1－4 に示す。全産業版の仕事のストレス判定図と比べ、異なった結果が算出されていることが分かる。総合健康リスク値は 126 となっており、全産業版で分析をした際に比べて、健康を損なうリスクが 8 % 高く見積もられている。その主な要因は職場の社会的支援の健康リスク推定（133）にある。これは、建設業においては平均的に職場の社会的支援の程度が高いことから、現場Aにおける職場の社会的支援の状況は、建設業の中ではかなり悪いということを表していると考えられる。



職場名	現場A	人数	30名
尺度	平均点数	健康リスク(全国平均=100とした場合)	
量的負荷	8.1	量-コントロール判定図	総合健康リスク
コントロール	7.6	(A)	95
上司の支援	6.7	職場の支援判定図	(A)x(B)/100
同僚の支援	7	(B)	133
			126

註. 上記の図は仕事のストレス判定図（最新版）⁵⁾を使用しており、ここでいう「量的負荷」とは「仕事の量的負担」と同義。

図1-4 建設業版の「仕事のストレス判定図」を使用した場合の現場Aの結果

この現場Aで示した例のように、今回作成された標準値に基づく建設業版の仕事のストレス判定図を用いることで、全産業版の仕事のストレス判定図では見過ごされてしまうかもしれないリスク値を把握し、早期の改善につなげられる可能性がある。今回の標準値作成に基づくツールの活用も、無記名ストレスチェックの有効性を高めるために不可欠であると考えられる。

引用文献

- 1) Hurrell JJ Jr, McLaney MA. Exposure to job stress—a new psychometric instrument. Scand J Work Environ Health. 1988; 14 (Suppl 1): 27-28.
- 2) 下光輝一・原谷隆史・中村 賢・川上憲人・林 剛司・廣 尚典・荒井 稔・宮崎彰吾・古木勝也・大谷由美子・小田切優子 (2000). 職業性ストレス簡易調査票の信頼性の検討と基準値の設定 労働省平成 11 年度「作業関連疾患の予防に関する研究」 労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書. 126-138.
- 3) 下光輝一・酒井一博・堤 明純・原谷隆史・小林章雄 (2008). 「職業性ストレス簡易調査票及び労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストの職種に応じた活用法に関する研究」 平成 19 年度総括・分担研究報告書.
<http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/average.pdf> <2016 年 12 月 14 日>
- 4) 川上憲人・橋本修二・相澤好治・小林章雄・林 剛司・廣 尚典 (2000). 「仕事のストレス判定図」の完成と現場での活用に関する研究. 加藤正明班長. 労働省平成 11 年度「作業関連疾患の予防に関する研究」 労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書. 12-39.
- 5) 仕事のストレス判定図 (最新版) .
<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/hanteizu/index.htm> <2016 年 12 月 14 日>

第4章 職場環境改善活動を評価するためのストレス反応 指数の算定

1 職場環境改善の評価手法

職場環境改善の評価を行うに際し、改善活動自体が活発化したことを評価するパフォーマンス評価（アウトプット評価）と改善活動の結果、例えば労働者の心身の状態が向上したことを評価するアウトカム評価があり、それらの評価の方法として定性的な評価と定量的な評価の仕方が考えられる。

そこで、建設現場で行う職場環境改善の評価の手法を整理すると、図表13のようなものが考えられる。

図表 13 職場環境改善の評価手法（把握方法）

職場環境改善の評価手法（把握方法）		
	定量的評価	定性的評価
パフォーマンス評価	健康KY及び無記名SCの実施記録 ・ 健康KYの毎日実施の有無 ・ 無記名SCの実施回数	対策事例の収集 ・ 職場環境改善状況 ・ 相談体制の充実 ・ 社内外ネットワークの円滑化など
アウトカム評価	現場全体のストレス反応指数（調査票B領域の平均値） ストレス判定図の健康リスク（調査票A・C領域） ・ 時系列比較 ・ 全国平均値との比較	職長会におけるヒアリング及びアンケート調査の実施（具体的改善事例の報告） ・ コミュニケーションの改善 ・ 職場環境満足度の向上など

こうした評価手法の中で、これまでにない新しい概念である「現場全体ストレス反応指数」についての検討結果を記す。

2 現場全体ストレス反応指数

1) 現場全体ストレス反応指数の考え方

前章で述べたとおり、建設現場用の標準値作成に当たっては、労研会員の現場において回答のあった 109 現場、約 6000 名の無記名ストレスチェックのデータを使用して多重ロジスティック回帰分析によって、標準値を算出した。その際、仕事の要求度・仕事のコントロールについてはストレスチェック調査票の A 領域の質問項目群を、上司及び同僚の職場の社会的支援については同調査票の C 領域の質問項目群を使用し、そのオッズ比の算定に同調査票の B 領域の心理的ストレス反応得点を利用したが、そもそもこの B 領域の結果は、法定のストレスチェックにおいては、被験者である労働者個人のストレス状況の評価を行うために使用する質問領域である。そのため、法定のストレスチェックにおいてはこの B 領域の回答結果は個人情報に係るもので極めて秘匿性が求められる事項である。しかし、一方でこの B 領域の結果を職場全体でとらえれば職場全体のストレス反応に係る量的評価としてとらえることができると考えられる。

そこで、無記名ストレスチェックでは、一定の配慮を行えば個人情報とされない無記名の特性を利用してこの B 領域の結果を個人に係る情報としてではなく、職場全体の総平均として算出することで職場全体のストレス反応指数としてとらえることとした。

2) 全国の建設現場全体のストレス反応指数の算定

前記労研会員の現場の調査結果である約 6000 名の B 領域の結果を単純平均して全国の建設現場全体のストレス反応指数として算出した。

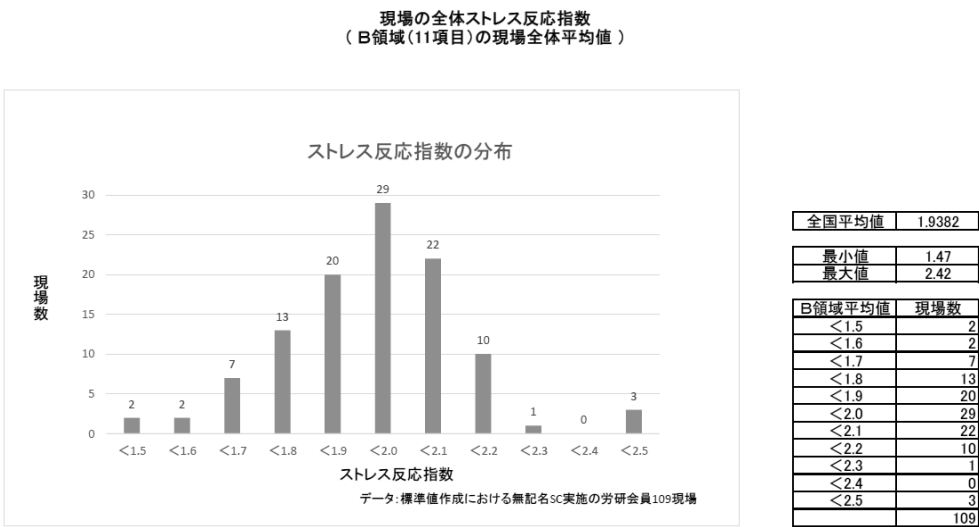
算出に当たっては、B 領域の質問項目はすべて点数が低い方がストレス反応が低く、高いほどストレス反応が高くなる設定となっていることから、

ほとんどなかった	1 を 1 点
ときどきあった	2 を 2 点
しばしばあった	3 を 3 点
ほとんどいつもあった	4 を 4 点

とそのまま計上し、全労働者の平均値を算出した。

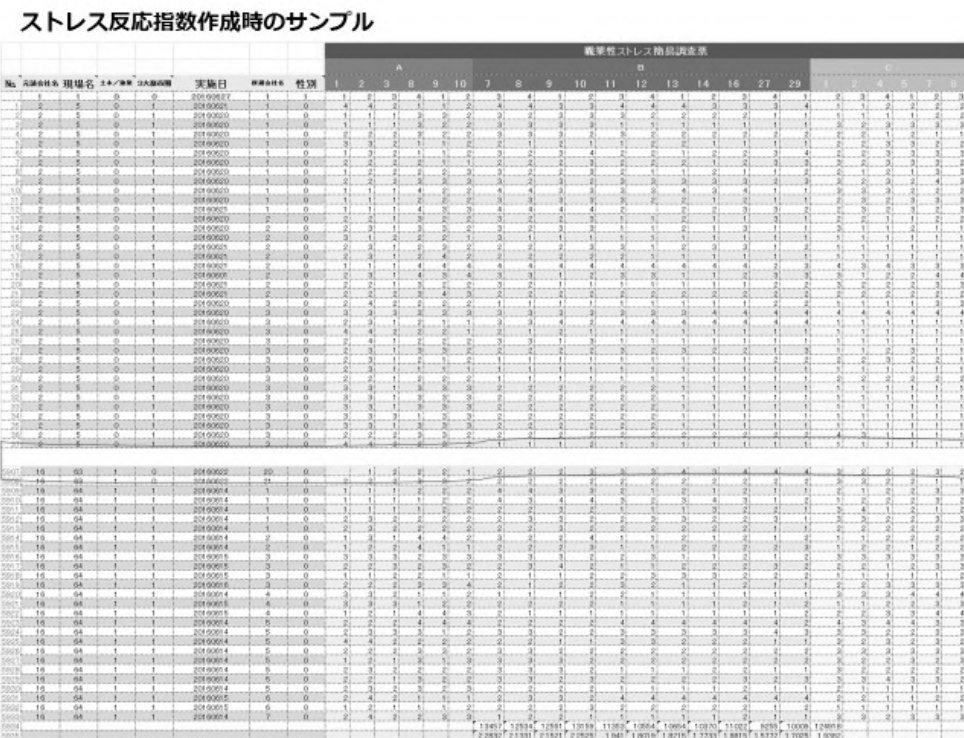
その結果は、下図のとおり、全国平均値は 1.9382 で、最小値 1.47、最大値 2.42 でその分布は概ね正規分布を構成している（図表 14）。

図表 14 現場の全体ストレス反応指数



なお、ストレス判定指数の算定にあたっては、無記名ストレスチェックの回答データを使用し、全 109 現場におけるストレス反応指数の各平均値は、図表 16 のとおりとなった。

図表 15 ストレス反応指数作成時のサンプル



図表 16 各建設現場の B 領域の平均値

各建設現場の B 領域の平均値

建設現場番号	B 領域の平均値
1	1.94
2	1.94
3	1.93
4	1.99
5	2.14
6	1.79
7	1.94
8	1.94
9	2.00
10	1.72
11	1.97
12	2.40
13	1.99
14	1.99
15	1.78
16	1.95
17	2.00
18	1.92
19	1.99
20	2.01
21	1.99
22	1.70
23	2.07
24	1.91
25	1.70
26	1.97
27	1.99
28	2.00
29	1.99
30	1.99
31	1.94
32	2.02
33	1.95
34	2.07
35	2.11
36	2.05
37	2.14
38	1.99
39	2.07
40	1.79
41	2.12
42	1.99
43	1.99
44	1.99
45	1.99
46	1.99
47	1.99
48	1.97
49	1.79
50	1.47
51	1.97
52	1.99
53	2.19
54	2.41
55	2.22
56	1.99
57	2.12
58	1.70
59	1.99
60	1.99
61	1.94
62	1.79
63	1.97
64	2.07
65	1.99
66	1.94
67	2.00
68	2.07
69	2.02
70	1.99
71	1.91
72	1.99
73	1.99
74	1.92
75	1.99
76	1.99
77	1.99
78	2.01
79	2.01
80	2.42
81	1.92
82	2.00
83	2.01
84	1.94
85	1.94
86	1.99
87	2.12
88	2.01
89	1.99
90	2.12
91	2.10
92	2.13
93	1.99
94	1.99
95	2.01
96	1.99
97	1.99
98	1.99
99	2.09
100	1.92
101	1.79
102	1.95
103	1.99
104	1.99
105	1.71
106	1.74
107	1.71
108	2.07
109	2.07

3) ストレス反応指数の活用

このストレス反応指数は、職場全体のストレス度を表しているものと考えられるので、その活用方法として次の二つのことが考えられる。

① 全国平均との比較

全国平均値 1.9382 と当該現場における無記名ストレスチェック B 領域の労働者全員の平均値と比較することにより当該現場のストレス度の高低が評価できる。全国平均値と比べ数値が高ければストレス度が高く、低ければストレス度が低いと判断できる。

② 時系列比較

当該現場の平均値である現場全体のストレス反応指数を時系列で比較することにより、職場環境改善の効果を把握でき、アウトカム評価指標として活用できる。特に第 2 部第 2 章で述べる無記名ストレスチェックの結果に基づく職場環境改善を行った後に再度無記名ストレスチェックを実施し同ストレス反応指数を算定し、比較することによりその職場環境改善の効果を量的に把握でき、改善活動のインセンティブとすることができる。

第5章 無記名ストレスチェックの集団分析結果出力プログラム の作製

1 プログラムの作製の目的

第3章でみたとおり、建設現場の標準値が算定され、その結果に基づく建設現場版の「ストレス判定図」（以下、「判定図」という。）が作成された。無記名ストレスチェックの現場展開には、回答済み調査票の集計から判定図の出力までを簡易な方法で出力するプログラムが必要であることから、新たに集団分析結果出力プログラムを作製することとした。

2 プログラムの概要

本プログラムは、名称を「建設業労働災害防止協会版無記名ストレスチェック実施プログラム」とし、厚労省が公開する「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」に準じて作製した。

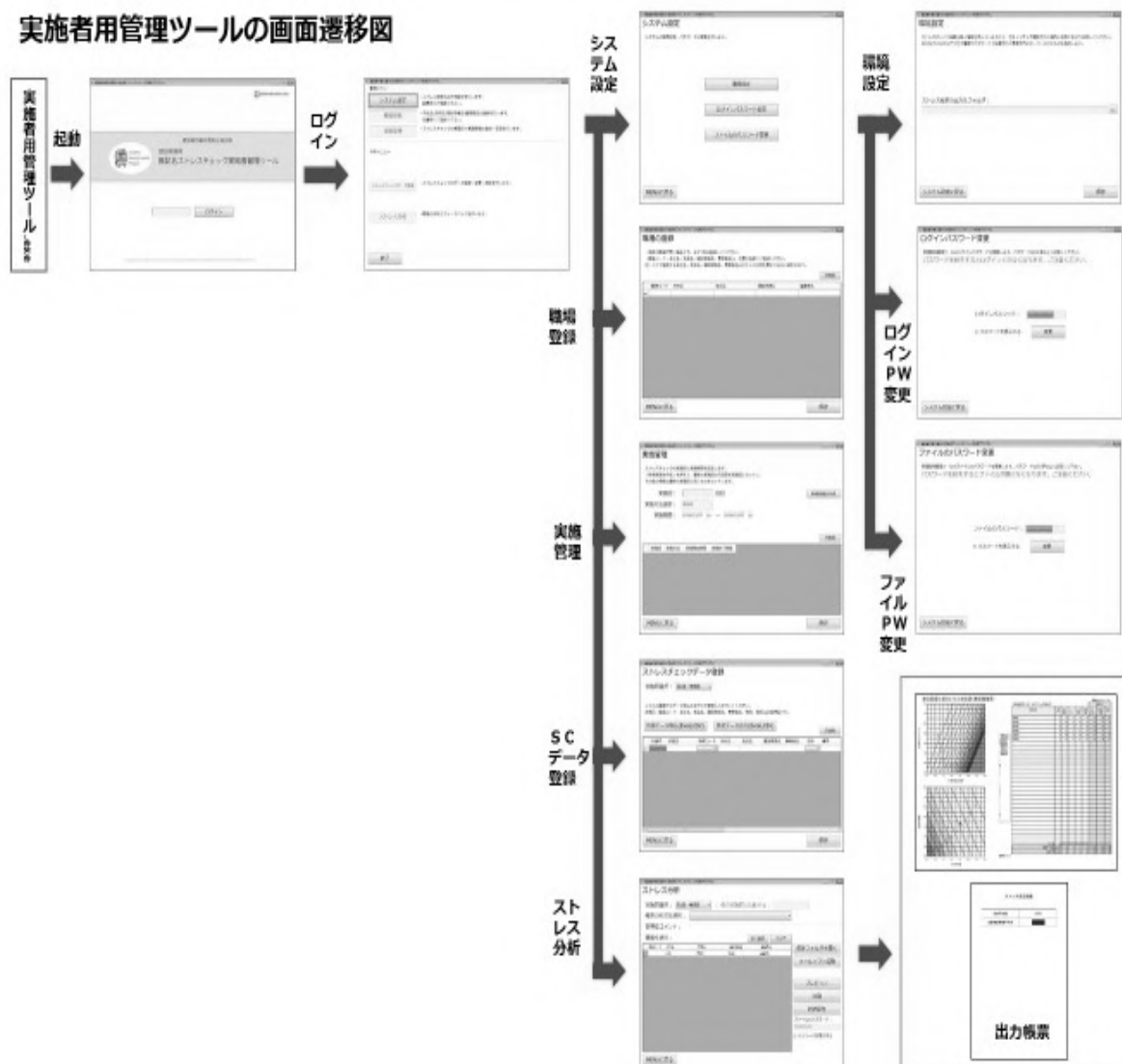
1) プログラムの構成

本プログラムのメインツールは「実施者用管理ツール」であり、これを用いることによって簡易に集団分析結果の出力を行うことができる。その他、「実施者用管理ツール」を起動させるためのマニュアルも整えた。

2) 実施者用管理ツールの利用手順

実施者用管理ツールの利用手順は、本章巻末の別添マニュアルに記載したとおりである。また、当該ツール起動後、出力帳票（「建災防版仕事のストレス判定図」及び「現場全体ストレス反応指数」）がアウトプットされるまでの流れを以下、画面遷移図として整理した（図表 17）。

図表 17 実施者用管理ツールの画面遷移図



3 プログラムの出力結果の読み方

1) 建設業労働災害防止協会版「仕事のストレス判定図」

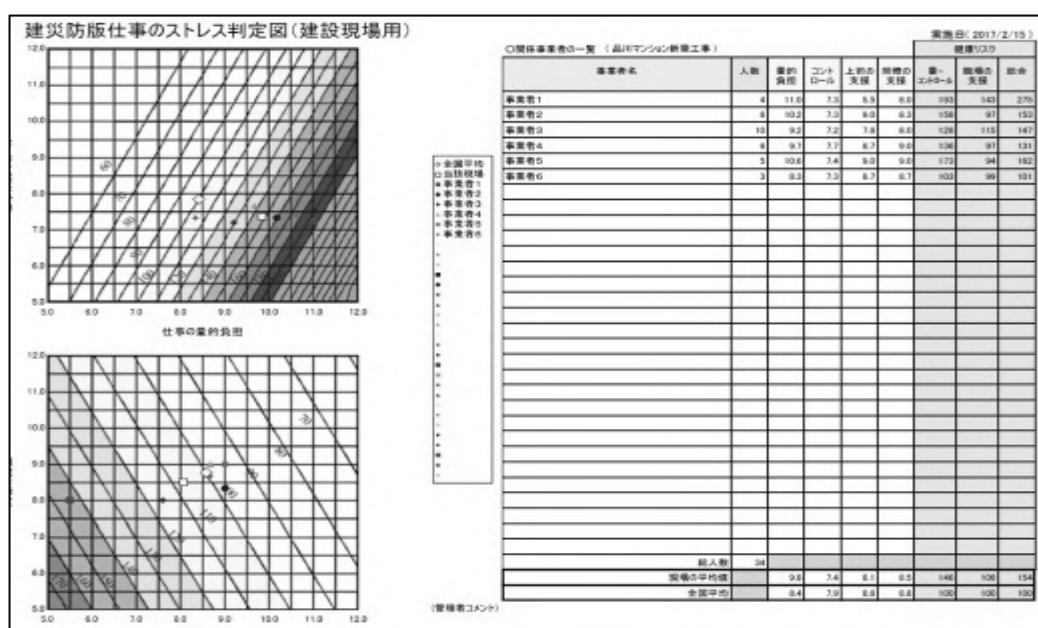
建設業労働災害防止協会版「仕事のストレス判定図」とは、平成7～11年度労働省「作業関連疾患の予防に関する研究」によって開発された「仕事の判定図」を、全国109の建設現場において実施した無記名ストレスチェックの実施結果に基づき算定された標準値を用いて新たに建設現場版として作成されたツールである。

これにより、建設現場という集団を対象とした仕事上のストレス要因を評価し、それが労働者及び作業員の健康にどの程度影響を与えているかを判定することができるものである（第2部第1章参照）。

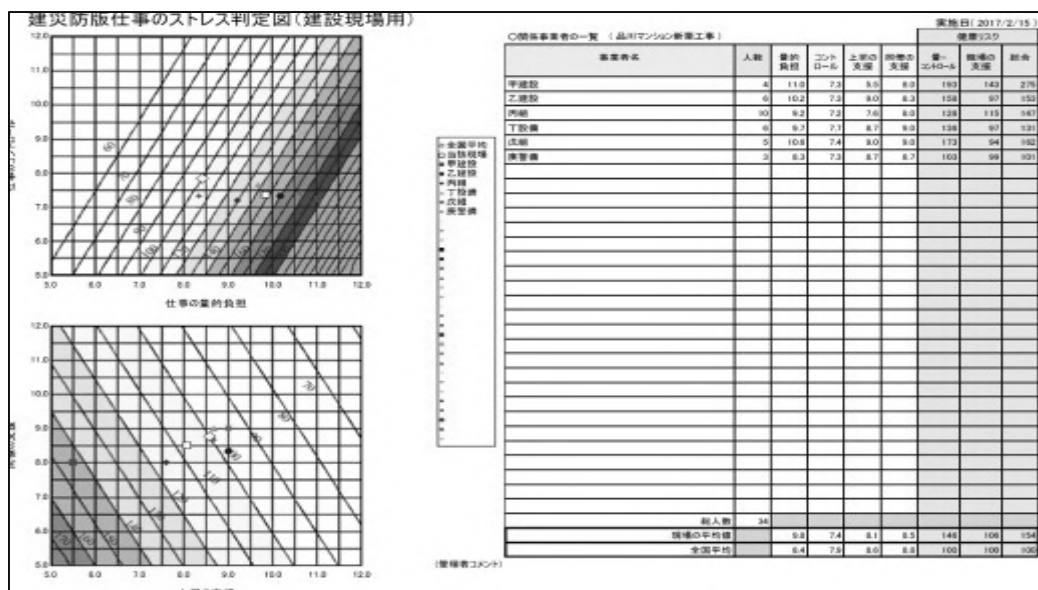
当該判定図の結果から、現場のストレスの特徴を洗い出し、改善のための具体策を検討することで効果的な職場環境改善活動を展開することが可能となる（第2部第2章参照）。

本プログラムの出力帳票として、図表 18 及び 19 の判定図が出力される。当該判定図は、事業場名の無いもの及び事業場名があるものの2通を1セットとしている。

図表 18 建災防版仕事のストレス判定図 1/2 事業場名なし



図表 19 建災防版仕事のストレス判定図 2/2 事業場名あり



2) 現場全体ストレス反応指数

現場全体ストレス反応指数とは、無記名ストレスチェックに用いる「職業性ストレス簡易調査票（23 項目）」のうち、心身のストレス反応（B 領域）を測定する項目を活用し、当該現場全体のストレス反応の状況を平均値として表したものである（第 1 部第 4 章記載のとおり）。

この指数の全国平均値は 1.9382 であり、これより値が大きい場合、ストレス反応が高く、値が小さい場合はストレス反応が低いと評価する（図表 20）。

図表 20 ストレス反応指数

ストレス反応指数	
全体平均値	1.9382
当該建設現場平均値	■

3) 個人情報保護に配慮した情報管理の方法

法定のストレスチェック制度では、集団分析結果の取扱いについて、原則として集団の下限人数が 10 名を下回る場合、当該労働者全員の同意がない限り、事業者には結果を提供してはならないとする。但し、厚労省の「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」によれば、「集団ごとの集計・分析の方法として、例えば、職業性ストレス簡易調査票の 57 項目の全ての合計点について集団の平均値だけを求めたり「仕事のストレス判定図」を用いて分析したりするなど、個人特定につながらない方法で実施するに限っては、10 人未満の単位での集計・分析を行い、労働者の同意なしに集計分析結果を事業者には提供することは可能」であるとする。しかしながら、「この手法による場合であっても、2 名といった極端に少人数の集団を集計・分析の対象とすることは、個人の特定につながるため不適切」であるとしている。

この点、無記名ストレスチェックは無記名であることから、法定のストレスチェック制度のように、厳格な基準は適用されないものと考えられるが、この度新たに作製された建災防版無記名ストレスチェック実施プログラム（第2部第2章）を用いてストレス判定図を作成した場合、事業者名を明示したもの及び秘匿化したものの2通が作成されること、さらに現場を構成する関係会社の受検者数が少数となる可能性が高いことから、この取扱いには一定の配慮が必要である。

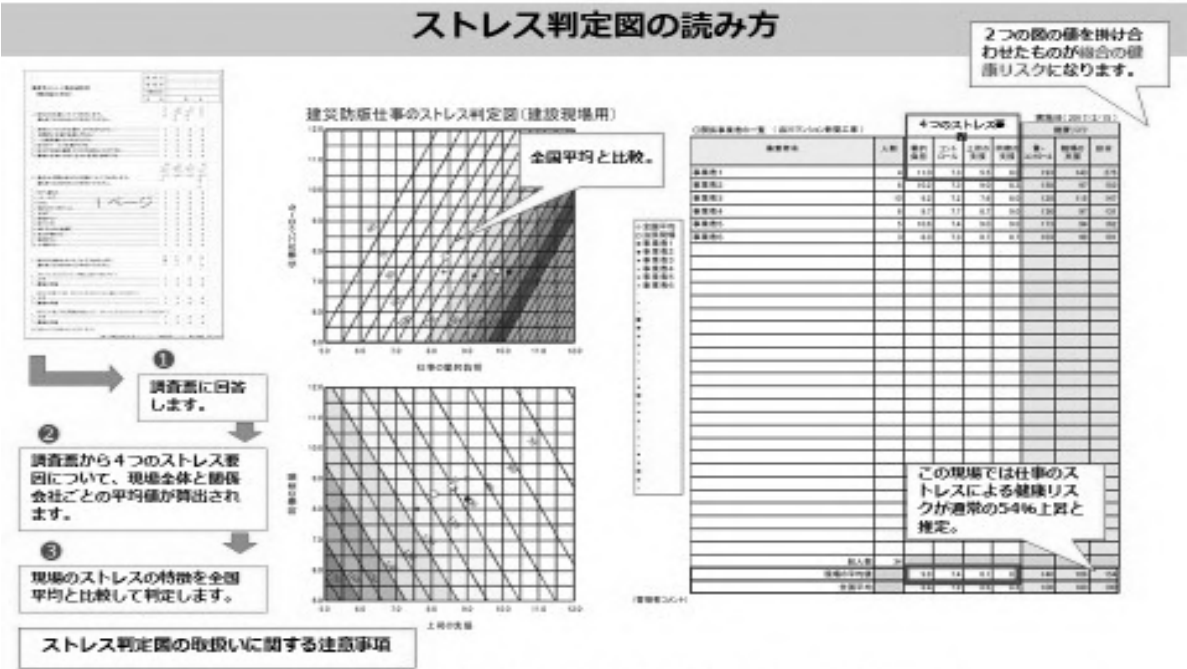
4) 集団分析結果の現場へのフィードバックの方法

建設業労働災害防止協会版無記名ストレスチェック実施プログラムを用いて集団分析を行った場合、前述のとおり2通のストレス判定図が作成される。事業場名が明記された出力帳簿については、現場所長等の責任者が厳に管理することとし、これを加工することなく現場全員に公開することは控えるべきであるとする。

他の会社の結果を当該現場の職長会等で公開する場合には、事業場名を秘匿化した帳簿を用いることが望ましいと考えられるが、関係会社の受検者数が3名未満となる等、著しく受検者数が少ない場合は、個人の結果の特定に繋がる可能性があることから、この結果を除いて公開することが望ましい。

また、各関係会社へ個別に当該結果を通知する場合には、他の事業場名を秘匿化する等して通知することが望ましい。受検者数が3名未満の場合の取扱いについては、前述した理由により必要に応じて個別の返却を行わないことも考えられる（図表21）。

図表 21 ストレス判定図の読み方



ストレス判定図の取扱いに関する注意事項

- ① 個人情報保護の観点から、お渡しする判定図は受検した会社名を伏せたものと明記されたものの2枚で構成されています。
 - ・ 会社名が明記されたものは、現場所長等の責任者が厳重に管理することとし、各関係会社へ結果を通知する場合には、会社ごと個別に結果を知らせてください。
 - ・ すべての会社名が記載されている結果を一覧表にして現場の全員に対し通知する等、他の会社の結果が分かるようなことは差し控えてください。
- ② 受検した関係会社の人数が3名未満である場合、個人が特定される可能性がありますので、取扱いには十分注意してください。

別添

建設業労働災害防止協会版
無記名ストレスチェック実施プログラム
実施者用管理ツールマニュアル
Ver. 1.0

建設業労働災害防止協会版

無記名ストレスチェック実施プログラム

実施者用管理ツールマニュアル

Ver.1.0

目次

1.	システム概要	2
2.	ディレクトリ（フォルダ）構成	3
3.	注意事項	4
4.	動作環境	5
5.	ストレスチェック実施の流れ	6
6.	画面説明	16
(1)	ログイン画面	16
(2)	メニュー画面	18
(3)	システム設定画面	20
(4)	環境設定画面	22
(5)	ログインパスワード変更画面	24
(6)	ファイルのパスワード変更画面	26
(7)	パスワード再入力画面	28
(8)	職場登録画面	29
(9)	実施管理画面	31
(10)	ストレスチェックデータ登録画面	34
(11)	ストレス分析画面	37

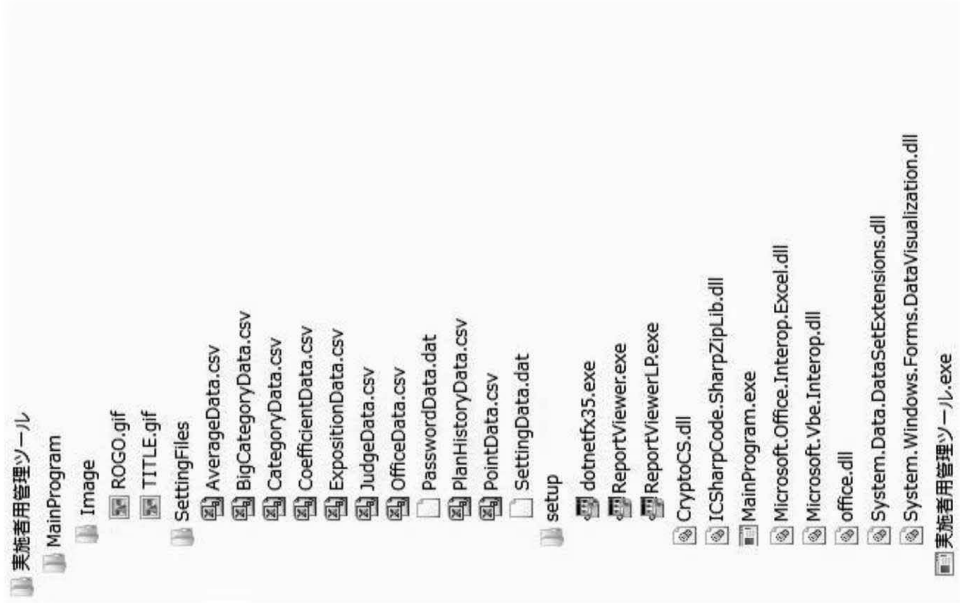
1. システム概要

本システムは、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度事業を浸透させるため、ストレスチェックの受検、職場ごとの健康リスクを評価する仕事のストレス判定図の出力を行うものです。

本マニュアルでは、ストレスチェックの実施結果を管理する「実施者用管理ツール」の操作方法について記載しています。

2. ディレクトリ（フォルダ）構成

実施者用管理ツール フォルダ構成は以下の通り。



3. 注意事項

- 使用にあたり、必ず「設置・設定マニュアル.pdf」、「実施者用管理ツールマニュアル.pdf」（本マニュアル）を事前によくお読みください。
- 「建設業労働災害防止協会版ストレスチェック実施プログラム」のフォルダにはプログラムの実行に必要なファイルが含まれています。「実施者用管理ツール」フォルダの中身の移動・修正等はストレスチェック実施プログラムが動作しなくなるため行わないでください。
- 個人情報漏えい防止のため、パスワードの保管・取り扱いには十分にご注意ください。
- P D F・エクセル・C S V の出力先は実施者のみがアクセスできるフォルダに保存されるように設定して下さい。
- 本プログラムの登録可能件数はパソコンの処理能力やメモリ量により変化しますが、おおそ最大 3 万件程度を目安にご利用ください。
人数が多い場合や、受験回数が多いことが想定される場合には、13 ページ「3 万件を超えるデータが保存されることが想定される場合の設定例」のような設定方法などで「実施者用管理ツール」を分け最大登録件数を抑制し、運用してください。
登録可能件数を超えた場合は、パソコンがフリーズするなどの予期できない動作を引き起こす可能性がありますのでご注意ください。
- 「ダウンロード時の注意事項」が守られない、または「設置・設定マニュアル」、「実施者用管理ツールマニュアル」（本マニュアル）に記載されていない使用方法を行うことで生じた不都合について、建設業労働災害防止協会及び開発元では責任を負いかねます。

4. 動作環境

実施者用管理ツールは以下の環境での動作を推奨しています。
実施者用管理ツール

- ・OS
Windows 7
Windows 8
※上記以外の OS についてはサポートしていません。
- ・.Net Framework
3.5
- ・画面の解像度
1024×768 以上

5. ストレスチェック実施の流れ

ストレスチェック実施前の流れを段階ごとの順番に沿って記載します。
ストレスチェックの実施は紙で回収し管理者が入力する方法による実施が可能です。

(1) ストレスチェック実施前の流れ

ストレスチェック実施プログラム

環境設定

管理メニュー

- システム設定
・ ストレス結果の出力先設定を行います。
設定時にご登録ください。
- 職場登録
・ 本社名/支店名/建設現場名/事業者名の登録を行います。
設置時にご登録ください。
- 実施管理
・ ストレスチェックの実施回数と実施期間の登録・管理を行います。

分析メニュー

- ストレスチェックデータ登録
・ ストレスチェックのデータ登録・変更・削除を行います。
- ストレス分析
・ 職場の分析とフィードバックを行います。

終了

実施者管理ツールを起動すると、このようなメニュー画面が表示されます。
初めて起動する場合は、初期設定が必要なものに赤枠の初期設定ガイドが表示されます。
初期設定が完了するまで赤枠で示された以外の機能はロックされ使用できません。
まずは赤枠の初期設定ガイドに従って、「システム設定」を開いてください。

① 「システム設定」画面内「環境設定」の登録実施

システム設定

環境設定

ログインパスワード変更

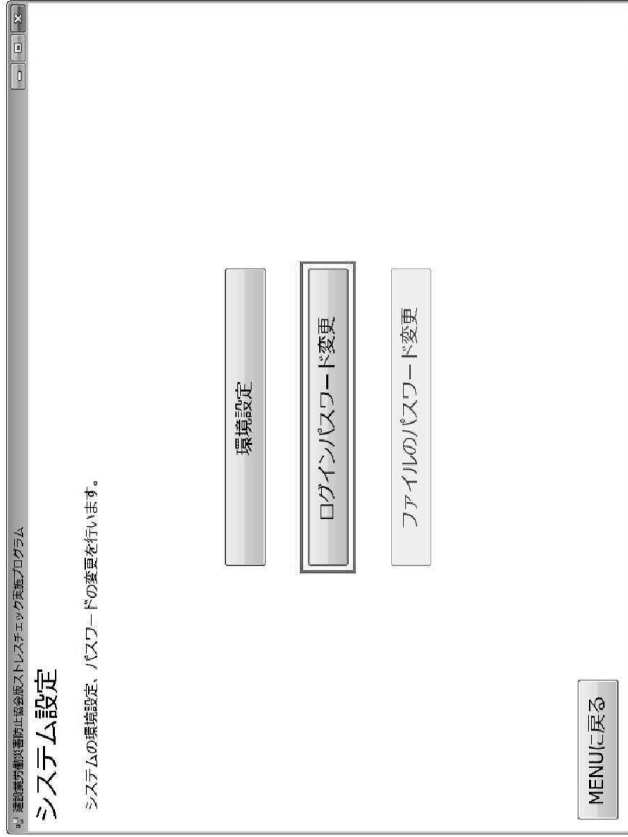
ファイルのパスワード変更

MENUに戻る

22 ページの「環境設定画面」を参照して、設定してください。



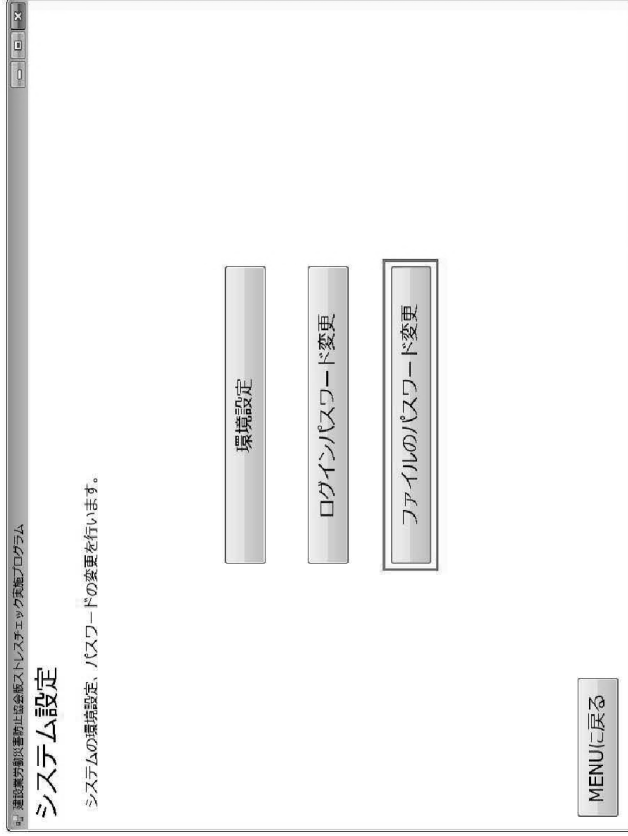
② 「システム設定」内「ログインパスワード変更」の登録実施



24 ページの「ログインパスワード変更画面」を参照して、設定してください。



③ 「システム設定」内「ファイルのパスワード変更」の登録実施



26 ページの「ファイルのパスワード変更画面」を参照して、設定してください。



④「職場登録」の登録実施

29ページの「職場登録画面」を参照して、設定してください。



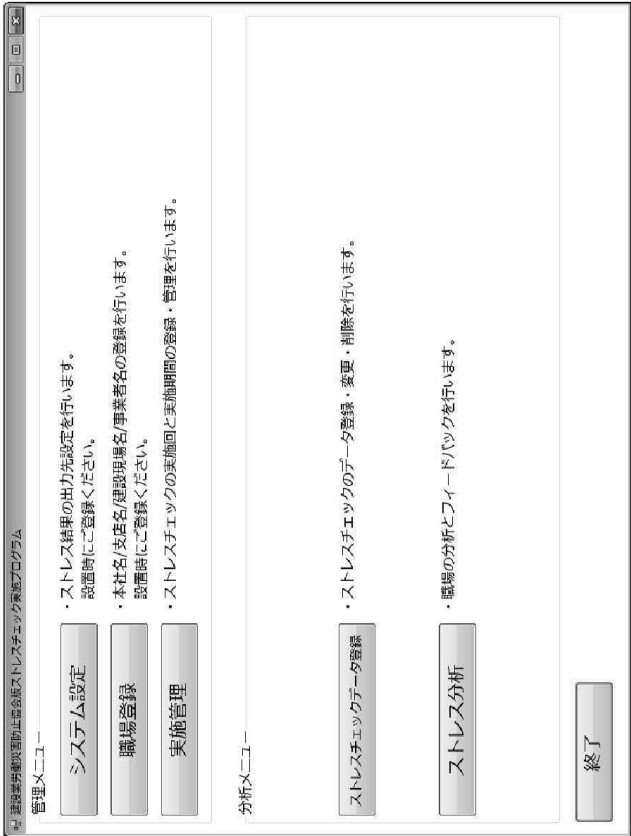
10

⑤「実施管理」の登録実施

31 ページの「実施管理画面」を参照して、設定してください。



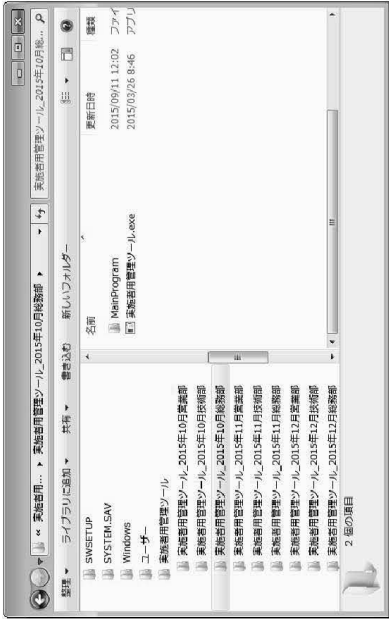
III



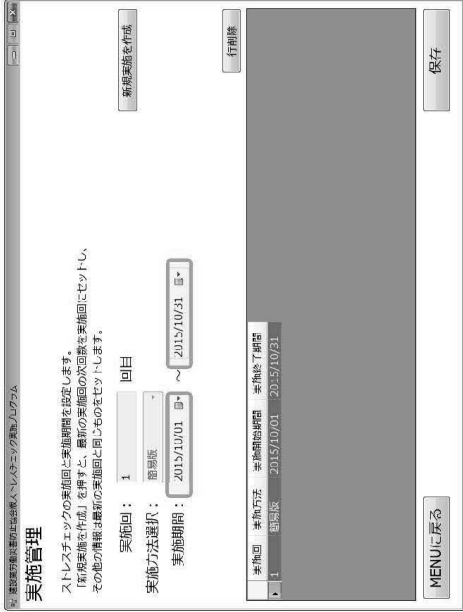
ストレスチェックが実施可能になります。

3 万件を超えるデータが保存されることが想定される場合の設定例

プログラムを実施する各年月＋各部署のプログラムのプログラムを用意することで、登録時期と人数を限定して、利用できる最大データ件数を増やします。



① ダウンロード直後の「実施者用管理ツール」を各年月と各部署に用意します。



② 「システム設定」→「実施管理」の順に開き、「実施管理」画面の「実施期間」で各年月の1日から月末までの1ヶ月を設定します。

(例は2015年10月総務部の「実施者用管理ツール」の実施回を2015年10月1日から2015年10月31日まで指定しています。)

(2)ストレスチェックを紙で回収し管理者が入力する場合の流れ

管理メニュー

- システム設定
 - ・ストレス結果の出力先設定を行います。設置時にご登録ください。
- 職場登録
 - ・本社名/支店名/建設現場名/事業者名の登録を行います。設置時にご登録ください。
- 実施管理
 - ・ストレスチェックの実施回数と実施期間の登録・管理を行います。

分析メニュー

- ストレスチェックデータ登録
 - ・ストレスチェックのデータ登録・変更・削除を行います。
- ストレス分析
 - ・職場の分析とフィードバックを行います。

終了

①ストレスチェックデータ登録

回収したストレスチェックの紙を見ながらデータの登録を行います。
 もしくは「エクセル」や「CSV」などで入力したデータの「外部データ取込」を実施します。
 34 ページの「ストレスチェックデータ登録画面」を参照して、設定してください。

(3)ストレスチェック実施後

管理メニュー

- システム設定
 - ・ストレス結果の出力先設定を行います。設置時にご登録ください。
- 職場登録
 - ・本社名/支店名/建設現場名/事業者名の登録を行います。設置時にご登録ください。
- 実施管理
 - ・ストレスチェックの実施回数と実施期間の登録・管理を行います。

分析メニュー

- ストレスチェックデータ登録
 - ・ストレスチェックのデータ登録・変更・削除を行います。
- ストレス分析
 - ・職場の分析とフィードバックを行います。

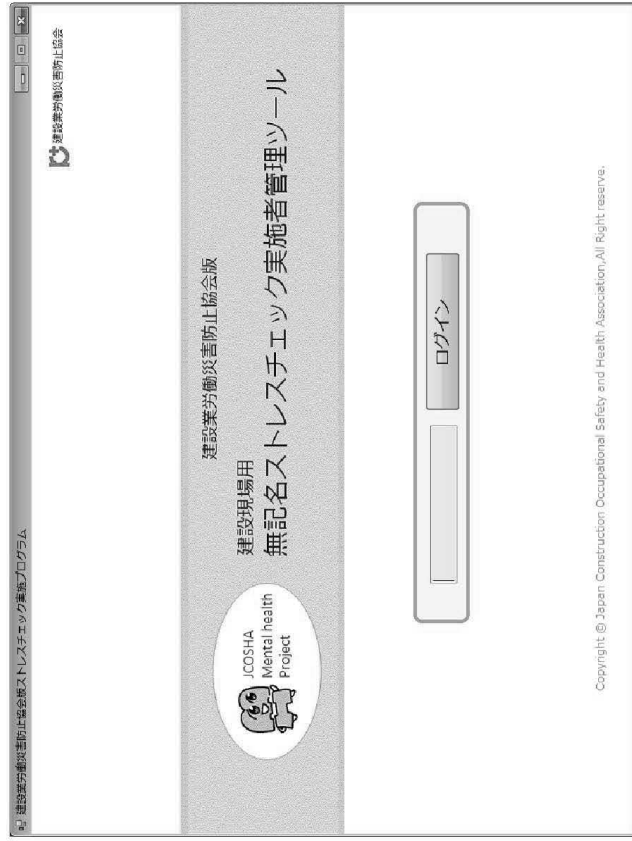
終了

①ストレス分析

職場のストレスの分析を行い、分析結果を保存や印刷、メール送信などを実施することができます。
 37 ページの「ストレス分析画面」を参照して、設定してください。

6. 画面説明

(1) ログイン画面



18ページの「メニュー画面」を参照してください。
不一致の場合は画面レイアウト緑枠内にエラーメッセージが赤文字で表示されます。

・概要

実施者管理ツールアプリケーション起動後に表示します。
ログインパスワードを入力し、完全一致の場合にログインします。
不一致の場合は画面レイアウト緑枠内にエラーメッセージを表示します。
初期ログインパスワードは「stresscheck」になります。

・動作説明

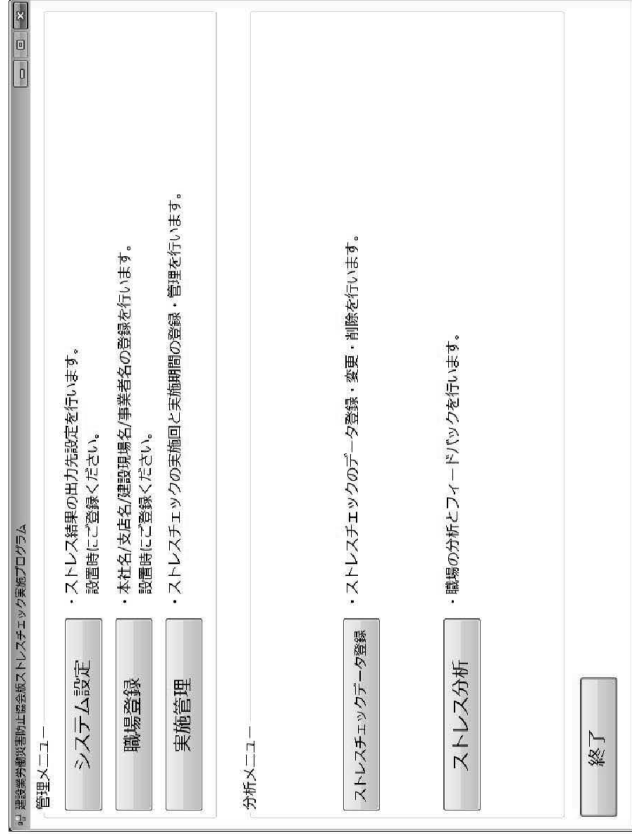
「パスワード」入力欄

ログインパスワードを入力します。ログインパスワードは、「ログインパスワード変更画面」で設定したものを使用します。

「ログインボタン」

入力されたログインパスワードを確認し、完全一致の場合は「メニュー画面」へ遷移します。

(2) メニュー画面



・概要

「ログイン画面」から「ログイン」ボタン押下時（完全一致時）に、もしくは「メニュー画面」以降の画面から「MENU」に戻る「ボタン」押下時に表示します。実施者用管理ツール内の機能を実行する遷移先を示しており、本画面から「ログイン画面」に戻ることはできません。

・動作説明

「システム設定」ボタン

「システム設定画面」へ遷移します。20 ページの「システム設定画面」を参照してください。

「職場登録」ボタン

「職場登録画面」へ遷移します。29 ページの「職場登録画面」を参照してください。

「実施管理」ボタン

「実施管理画面」へ遷移します。31 ページの「実施管理画面」を参照してください。

「ストレスチェックデータ登録」ボタン

「ストレスチェックデータ登録画面」へ遷移します。

34 ページの「ストレスチェックデータ登録画面」を参照してください。

「ストレス分析」ボタン

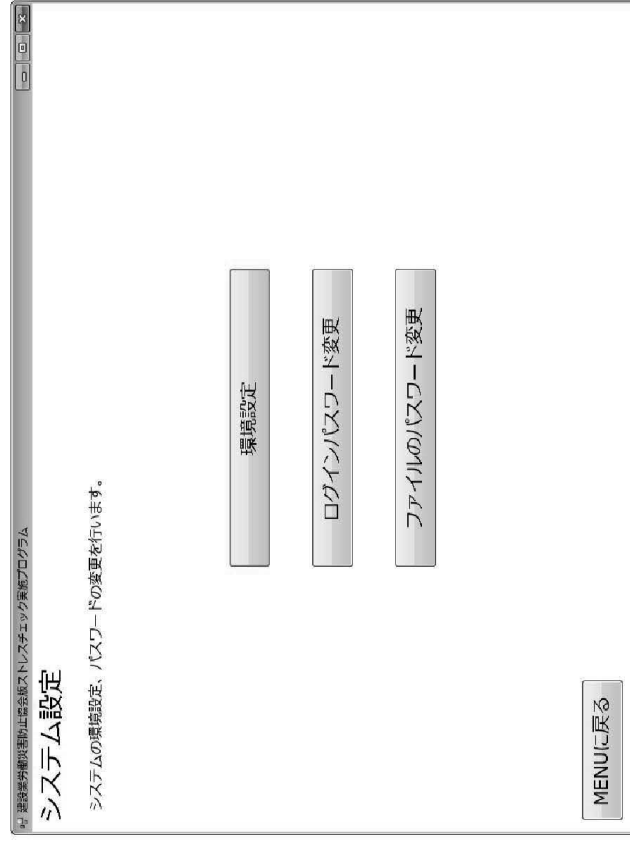
「ストレス分析画面」へ遷移します。

37 ページの「ストレス分析画面」を参照してください。

「終了」ボタン

ストレスチェック実施プログラムを終了します。

(3) システム設定画面



・概要

「メニュー画面」から「システム設定」ボタン押下後に表示します。
「環境設定画面」、「ログインパスワード変更画面」、「ファイルのパスワード変更画面」へ遷移するための画面になります。

・動作説明

「環境設定」ボタン

「環境設定画面」へ遷移します。22 ページの「環境設定画面」を参照してください。

「ログインパスワード変更」ボタン

「ログインパスワード変更画面」へ遷移します。

24 ページの「ログインパスワード変更画面」を参照してください。

「ファイルのパスワード変更」ボタン

「ファイルのパスワード変更画面」へ遷移します。

26 ページの「ファイルのパスワード変更画面」を参照してください。

「MENU に戻る」ボタン

「メニュー画面」へ遷移します。18 ページの「メニュー画面」を参照してください。

(4) 環境設定画面

環境設定

システム設定に戻る

保存

ストレス結果の出力先フォルダ :

...

ストレスチェッキング結果は個人情報を含みますので、セキュリティが確保された場所に保存するよう設定してください。
出力先フォルダはアクセス権限やパスワードで保護された事業所内のサーバーのフォルダを指定します。

「ストレス結果の出力先フォルダ」を保存（管理ツール設定ファイルに記載）します。
「ストレス結果の出力先フォルダ」の設定に問題がある場合はポップアップウィンドウでエラーメッセージを表示します。

「システム設定に戻る」ボタン

システム設定画面へ遷移します。20 ページの「システム設定画面」を参照してください。
項目の入力設定後に「保存」ボタンを押下せずに「システム設定に戻る」ボタンを押下すると、項目の入力設定した内容は保存されずにシステム設定画面へ遷移します。

・概要

「システム画面」から「環境設定」ボタン押下後に表示します。
ストレス結果の出力先のフォルダを設定するための画面です。
問題が発生した場合はポップアップウィンドウでエラーメッセージを表示します。

・動作説明

「ストレス結果の出力先フォルダ」入力欄

ストレス結果の出力先フォルダを入力します。
「…(参照)」ボタン押下で表示されるフォルダの選択ウィンドウからも入力可能です。

「…(参照)」ボタン

フォルダの選択ウィンドウを表示します。
選択したフォルダのパス（アドレス）が隣の入力欄に表示されます。

「保存」ボタン

(5) ログインパスワード変更画面

※ 誤操作防止のため、システム停止発生時は、パスワード変更画面が表示されません。

ログインパスワード変更

実施者管理ツールのログインパスワードを変更します。パスワードは6文字以上で設定して下さい。
パスワードを紛失するとログインできなくなります。ご注意ください。

ログインパスワード：

☐ パスワードを表示する

「変更」ボタン

確認入力用の「パスワード再入力画面」を表示します。
入力されたパスワードが6文字以上でない場合はエラーメッセージを表示します。

「システム設定に戻る」ボタン

「システム設定画面」へ遷移します。20 ページの「システム設定画面」を参照してください。

・概要

「システム画面」から「ログインパスワード変更」ボタン押下後に表示します。

管理ツールのログインパスワードを変更するために使用します。

画面表示時のパスワード入力時は * (アスタリスク) で表示されます。

問題が発生した場合は画面レイアウト緑枠内にエラーメッセージを赤字で表示します。

・動作説明

「ログインパスワード」入力欄

ログインパスワードを入力します。半角英数字 16 文字まで入力可能です。

英字のみ、数字のみの入力も可能ですが、英字・数字を含んだパスワードを推奨します。

「パスワードを表示する」チェックボックス

チェックを付けるとパスワードの「*」表示を解除し原文を表示します。

チェックを外すとパスワードを「*」で表示します。

(6) ファイルのパスワード変更画面

※ 誤操作でデータが消失する可能性があります。ご注意ください。

ファイルのパスワード変更

実施者用管理ツールのファイルのパスワードを変更します。パスワードは6文字以上で設定して下さい。
パスワードを紛失するとファイルが開けなくなります。ご注意ください。

ファイルのパスワード：

☐ パスワードを表示する

変更

システム設定に戻る

・概要

「システム画面」から「ファイルのパスワード変更」ボタン押下後に表示します。

管理ツールのファイルのパスワードを変更するために使用します。

画面表示時のパスワード入力時は*（アスタリスク）で表示されます。

問題が発生した場合は画面レイアウト緑枠内にエラーメッセージを赤字で表示します。

・動作説明

「ファイルのパスワード」入力欄

ファイルのパスワードを入力します。16 文字まで入力可能です。

英字のみ、数字のみの入力も可能ですが、英字・数字を含んだパスワードを推奨します。

「パスワードを表示する」チェックボックス

チェックを付けるとパスワードの「*」表示を解除し原文を表示します。

チェックを外すとパスワードを「*」で表示します。

「変更」ボタン

確認入力用のポップアップ画面を表示します。

入力されたパスワードが6文字以上でない場合はエラーメッセージを表示します。

「システム設定に戻る」ボタン

「システム設定画面」へ遷移します。20 ページの「システム設定画面」を参照してください。

(7) パスワード再入力画面

・概要

「ログインパスワード変更画面」もしくは「ファイルのパスワード変更画面」から「変更」ボタン押下後に表示します。
 確認のためにパスワードの再入力を行う必要があります。
 パスワードの表示状態(＊／原文)は前面面の表示状態を継続します。
 問題が発生した場合は画面レイアウト緑枠内にエラーメッセージを赤字で表示します。

・動作説明

「確認パスワード入力欄

確認パスワードを入力します。「パスワード変更画面」のパスワード入力欄と同じパスワードを入力してください。

「OK」ボタン

「パスワード変更画面」のパスワード入力欄と確認のためのパスワード入力欄の入力が一致していれば、パスワードを変更します。
 不一致の場合はエラーメッセージを表示します。

※個人情報漏えい防止のため、パスワードの保管・取り扱いは十分にご注意ください。
 ※ログインパスワードを紛失すると、「実施者管理ツール」へログインできなくなります。ご注意ください。

(8) 職場登録画面

職場の登録

- ・複数の職場が無い場合でも、必ず1件は登録してください。
- ・職場コード・本社名・支店名・建設現場名・事業者名は、仕番の名前でご登録ください。

(注) ここで登録する本社名・支店名・建設現場名・事業者名はストレス状況を集計するのに使われます。

職場コード	本社名	支店名	建設現場名	事業者名

MENUに戻る 保存

行削除

・概要

「メニュー画面」から「職場登録」ボタン押下後に表示します。
 職場コード、本社名、支店名、建設現場名、事業者名の追加／変更／削除を行います。
 問題が発生した場合はポップアップウィンドウでエラーメッセージを表示します。

・動作説明

「保存」ボタン

記載されている職場コード、本社名、支店名、建設現場名、事業者名を職場データファイルに保存します。
 エラー条件が成立した場合はポップアップウィンドウでエラーメッセージを表示します。
 なお複数のエラー条件が成立した場合は始めにエラー条件成立した内容のみ表示します。

一覧

職場データの確認・変更・削除に使用します。各列の幅は変更可能です。
 ヘッダー列を押下することで昇順／降順で並び替えが可能となります。

①「職場コード」入力欄列

職場コードを入力します。16 文字まで入力可能です。

②「本社名」入力欄列

本社名を入力します。60 文字まで入力可能です。

③「支店名」入力欄列

支店名を入力します。60 文字まで入力可能です。

④「建設現場名」入力欄列

建設現場名を入力します。60 文字まで入力可能です。

⑤「事業者名」入力欄列

事業者名を入力します。60 文字まで入力可能です。

「行削除」ボタン

確認のポップアップウィンドウを表示します。

「はい」を押下すると「職場データ」一覧で選択中のセルの行の職場データを削除します。

「MENU に戻る」ボタン

「メニュー画面」へ遷移します。18 ページの「メニュー画面」を参照してください。
入力欄に入力後に「保存」ボタン押下していない場合、職場データファイルに内容の保存は行いません。

(9) 実施管理画面

建設者情報/建設中止/建設スプレッドシート/実施プログラム

実施管理

スプレッドシートの実施回と実施期間を設定します。
「新規実施を作成」を押すと、最新の実施回の次回数を実施回にセットし、その他の情報は最新の実施回と同じものをセットします。

実施回：

回目

実施方法選択：

簡易版

実施期間：2016/12/07 ~ 2016/12/07

新規実施を作成

MENUに戻る

行削除

実施回

実施方法

実施開始期間

実施終了期間

・概要

「メニュー画面」から「実施管理」ボタン押下後に表示します。
スプレッドシートの実施回、実施方法、実施期間の追加・変更・削除を行います。
問題が発生した場合はポップアップウィンドウでエラーメッセージを表示します。

・動作説明

「実施回」入力欄

実施回を入力します。半角数字のみ 3 桁まで入力可能です。
一覧で選択したセルの行の実施の「実施回」が表示されます。
ただし、一覧に表示中の実施の実施の実施回は変更できません。

「実施方法選択」選択欄

実施方法を選択します。「簡易版：23 項目」が選択されており変更できません。
一覧で選択したセルの行の実施の「実施方法」が表示されます。

31

「実施期間」選択欄

実施開始期間と実施終了期間を入力します。

一覧で選択したセルの行の実施の「実施開始期間」、「実施終了期間」が表示されます。

一覧に表示中の実施の実施期間を変更可能です。

一覧

実施履歴データの確認・変更・削除に使用します。各列の幅は変更可能です。

ヘッダー列を押下することで昇順／降順で並び替えが可能です。

①「実施回」表示欄列

実施回を表示します。参照のみ可能で、入力は不可です。

②「実施方法」表示欄列

実施方法を表示します。参照のみ可能で、入力は不可です。

③「実施開始期間」表示欄列

実施開始期間を表示します。参照のみ可能で、入力は不可です。

④「実施終了期間」表示欄列

実施終了期間を表示します。参照のみ可能で、入力は不可です。

「行削除」ボタン

確認のポップアップウィンドウを表示します。

「はい」を押下すると「実施履歴データ」一覧で選択中のセルの行の実施履歴データを削除します。

「保存」ボタン

「実施回」入力欄、「実施方法」選択欄、「実施期間」選択欄の内容を

実施管理データに保存します。

「実施回」が同じデータがある場合は上書きします。

入力内容に不備があった場合も同様にエラーメッセージを表示します。

「新規実施を作成」ボタン

「実施回」入力欄は最新の実施回の次回数が入力されます。

「実施期間」選択欄は現在の日付が入力されます。

「MENUに戻る」ボタン

「メニュー画面」へ遷移します。18 ページの「メニュー画面」を参照してください。

各入力欄へ入力後に「保存」ボタンを押下してはいない場合、

実施管理データに内容の保存は行いません。

(10) ストレスチェックデータ登録画面

※ 建設業労働安全衛生委員会承認ストレスチェックプログラム

ストレスチェックデータ登録

実施回選択: 第1回 - 初回版

こちらの画面からデータ取込みを行うか直接入力を行ってください。
実施日、職場コード、本社名、支店名、建設現場名、事業者名、性別、回答は必須項目です。

外部データ取込(Excel,CSV)

外部データ出力(Excel,CSV)

ID番号	実施日	職場コード	本社名	支店名	建設現場名	事業者名	性別	備考
11								

MENUに戻る 保存

行削除

概要

「メニュー画面」から「ストレスチェックデータ登録」ボタン押下後に、

指定した実施回の回答データを取得し表示します。

「実施回選択」選択欄より実施回を選択後、新規回答データの登録、登録済みデータの修正、削除が可能です。また、外部データ(Excel ファイル, CSV ファイル)の取込及び出力も可能です。問題が発生した場合はポップアップウィンドウでエラーメッセージを表示します。

動作説明

「実施回選択」選択欄

実施回を選択できます。選択後、実施回の受検者回答データを画面に表示します。

一覧

ストレスチェックデータの確認・変更・削除に使用します。各列の幅は変更可能です。ヘッダー列を押下することで昇順／降順で並び替えが可能です。

また、同様の形式の Excel ファイルからコピー＆ペーストでデータの登録はできません。

①「ID 番号」入力欄列

ID 番号を表示します。入力できません。

ID 番号は回答データの取り込み時、また「保存」ボタン押下時に自動で採番されます。

②「実施日」入力欄列

実施日を入力します。YYYY/MM/dd 形式で 12 桁まで入力可能です。

③「職場コード」選択欄列

職場コードを選択します。

職場データファイルに記載されている職場コードが選択可能です。

選択した職場コードに紐づく職場名が「本社名」「支店名」「建設現場名」「事業者名」に自動で表示されます。

④「本社名」入力欄列

本社は入力できません。60 文字まで表示可能です。

⑤「支店名」入力欄列

支店名は入力できません。60 文字まで表示可能です。

⑥「建設現場名」入力欄列

建設現場名は入力できません。60 文字まで表示可能です。

⑦「下請事業者名」入力欄列

事業者名は入力できません。60 文字まで表示可能です。

⑧「性別」選択欄列

性別を選択します。「男性」／「女性」が選択可能です。

⑨「備考」入力欄列

備考を入力します。200 文字まで入力可能です。

⑩「回答」選択欄列(23 列)

ストレスチェックの質問の回答を選択します。「1」／「2」／「3」／「4」が選択可能です。23 項目分の列が表示されます。

「行削除」ボタン

確認のポップアップウィンドウを表示します。

「はい」を押下すると「ストレスチェックデータ」一覧で選択中のセルの行の回答データを削除します。

「外部データ取込(Excel,CSV)」ボタン

「ストレスチェックデータ」一覧と同様の形式の回答データが記載されている Excel ファイル
又は CSV ファイルを読み込み、画面内に情報を表示します。

ただし、ID 番号は取込後「保存」ボタンで再採番されるため入力内容は無効になります。

データの項目名や項目数が違う場合はエラーメッセージを表示し、取り込みをキャンセルします。

取込するためのファイルフォーマットは以下になります。

フォーマットについてはこのマニュアルと同じフォルダ内にある「外部データ取込サンプル」フォルダ
にサンプルを同梱しておりますのでそちらをご確認ください。

「外部データ出力(Excel,CSV)」ボタン

画面内の情報を「ストレスチェックデータ」一覧と同様の形式の回答データとして Excel ファイル
又は CSV ファイルに出力します。

未入力の必須項目がある場合、また形式の違う項目がある場合はエラーメッセージを表示し、

出力をキャンセルします。

取込するためのファイルフォーマットは以下になります。

フォーマットについてはこのマニュアルと同じフォルダ内にある「外部データ取込サンプル」フォルダ
にサンプルを同梱しておりますのでそちらをご確認ください。

「保存」ボタン

「ストレスチェックデータ」一覧の内容を回答データファイルに保存します。

未入力の必須項目がある場合、また形式の違う項目がある場合はエラーメッセージを表示します。

※必須項目は「実施日」「職場コード」「性別」「回答」です。

「MENUに戻る」ボタン

「メニュー画面」へ遷移します。18 ページの「メニュー画面」を参照してください。

「ストレスチェックデータ」一覧に入力後、「保存」ボタン押下していない場合、
回答データファイルに内容の保存は行いません。

(11) ストレス分析画面

・概要

「メニュー画面」から「ストレス分析」ボタン押下後に
指定した実施回の回答データと職場データを取得し、職場一覧を表示します。
職場のストレス分析結果の帳票のプレビュー、印刷、PDF 保存が可能です。
問題が発生した場合はポップアップウィンドウでエラーメッセージを表示します。

・動作説明

「実施回数選択」選択欄

実施回を選択します。選択後、選択した実施回の回答データを取得します。

「他の実施回と比較する」チェックボックス

チェックを付けると「他の実施回と比較する」選択欄が使用可能になります。
チェックを外すと「他の実施回と比較する」選択欄が使用不可になります。

「他の実施回と比較する」選択欄

比較する実施回を選択します。選択後、選択した実施回の実施回ごとの回答データを取得します。

「帳票の形式」選択欄

プレビュー、印刷、PDF 保存時に出力する帳票の形式を選択します。

下記の帳票が選択可能です。

- ・「ストレス判定図 複数の職場」
- ・「ストレス判定図 ストレス反応指数」

一覧

帳票を出力する職場の選択・確認に使用します。各列の幅は変更可能です。

ヘッダー列を押下することで昇順／降順で並び替えが可能です。

①「選択用」チェックボックス列

帳票を出力したい場合、チェックを付けます。

②「職場コード」表示欄列

職場コードを表示します。参照のみ可能で、入力は不可です。

③「本社名」表示欄列

本社名を表示します。参照のみ可能で、入力は不可です。

④「支店名」表示欄列

支店名を表示します。参照のみ可能で、入力は不可です。

⑤「建設現場名」表示欄列

建設現場名を表示します。参照のみ可能で、入力は不可です。

⑥「事業者名」表示欄列

事業者名を表示します。参照のみ可能で、入力は不可です。

「全て選択」ボタン

全て職場の選択に使用します。

「職場一覧」一覧の全てでチェックボックスにチェックを付けます。

「クリア」ボタン

全ての職場の選択の解除に使用します。

職場一覧の全てのチェックボックスのチェックを外します。

「保存フォルダを開く」ボタン

選択中の実施回の選択中の職場の帳票が保存されているフォルダ

(ストレス結果の出力先フォルダ¥ストレスチェック N 回目¥ストレス分析¥複数の職場)を開きます。

(N：選択された実施回)

フォルダが存在しない場合はエラーメッセージを出力します。

「メールソフト起動」ボタン

操作中のパソコンに設定されているメールソフトのメール送信ウィンドウを起動します。

「プレビュー」ボタン

選択中の職場の、「帳票の形式を選択」選択欄で選択した帳票の

印刷プレビュー画面を表示します。(以下、「印刷」「PDF 保存」も出力する内容は同じです。)

「実施回選択」選択欄「他の実施回と比較する」選択欄が同じ実施回の場合は

エラーメッセージを出力します。

「印刷」ボタン

帳票を印刷します。

「実施回選択」選択欄「他の実施回と比較する」選択欄が同じ実施回の場合は

エラーメッセージを出力します。

「PDF 保存」ボタン

帳票を PDF に変換し、「ファイルのパスワード」入力欄のパスワードロックをかけた

ZIP ファイルとして保存します。

保存の際に管理ツール設定ファイルから「ストレス結果の出力先フォルダ」を

取得し、「ストレス結果の出力先フォルダ¥ストレスチェック N 回目¥ストレス分析¥複数の職場¥

帳票名_M.pdf」で保存します。

(N：選択された実施回)(M：連番)

パスワードが未入力の場合エラーメッセージを表示します。

「実施回選択」選択欄「他の実施回と比較する」選択欄が同じ実施回の場合は

エラーメッセージを出力します。

「ファイルのパスワード」入力欄

帳票を PDF 保存する際にロックをかけるパスワードを入力します。16 文字まで入力可能です。

「パスワードを表示する」チェックボックス

チェックを付けるとパスワードの「＊」表示を解除し原文を表示します。

チェックを外すとパスワードを「＊」で表示します。

「MENUに戻る」ボタン

「メニュー画面」へ遷移します。18ページの「メニュー画面」を参照してください。

第6章 建設業におけるメンタルヘルス対策の進め方に関する提言

1 教育研修の実施

1) 教育研修の必要性

前章までにみたとおり、本年度の委員会における研究成果を用いて、平成 29 年度から各建設現場での「建災防方式健康K Yと無記名ストレスチェック」の本格実施を開始することが望まれる。本取組みの推進にあたっては、その意義及び内容等の理解を促進させる必要があることから、平成 29 年度以降、次の教育研修の実施が望まれる。

2) 現場担当者及び産業保健関係者に対する教育研修

「建災防方式健康K Yと無記名ストレスチェック」の実施には、建設安全及び精神保健双方の基礎知識が求められることから、本取組みにかかる教育研修の対象として、建設業に従事する現場担当者及び産業保健関係者が考えられる（図表 22）。

(1) 現場担当者に対する研修

ここでいう「現場担当者」とは、現場所長、元請企業の安全担当者を想定している。現場担当者には、現場での取組みの実質的な担当者として、労働者の健康管理及びメンタルヘルスに関する基礎知識を中心とした現場労働者の心身の健康管理を担える知識を習得するとともに、「建災防方式健康K Yと無記名ストレスチェック」の実施から職場環境改善までの一連の流れを無記名ストレスチェック実施担当者として実践し得るスキルの習得を目指す。

(2) 産業保健関係者に対する研修

「産業保健関係者」とは、安衛法 66 条の 10 に定めるストレスチェック実施者（医師、保健師、一定の要件に該当する看護師・精神保健福祉士）を含む産業保健に従事する者を指す。産業保健関係者には、建設安全にかかる安全衛生施策及び労働災害防止対策等を中心とした、現場担当者を専門スタッフとしての立場でサポートできる知識の習得を図るとともに、「建災防方式健康K Yと無記名ストレスチェック」の実施から職場環境改善までの一連の流れを無記名ストレスチェック実施担当者として実践し得るスキルの習得を目指す。

図表 22 教育研修のあり方

教育研修のあり方		
	建設現場担当者研修	産業保健関係者研修
対象者	・ 現場所長 ・ 元請企業の安全担当者 など	・ 安衛法66の10に定める実施者（医師、保健師、一定の要件を具備した看護師・精神保健福祉士）など
教育内容	・ 労働者の健康管理 ・ 事業場におけるメンタルヘルス対策 ・ 建設現場におけるメンタルヘルス対策（無記名ストレスチェック実施者として必要な知識を含む）	・ 建設業の安全衛生施策と労働災害防止対策 ・ 建設現場におけるメンタルヘルス対策（無記名ストレスチェック実施者として必要な知識を含む）

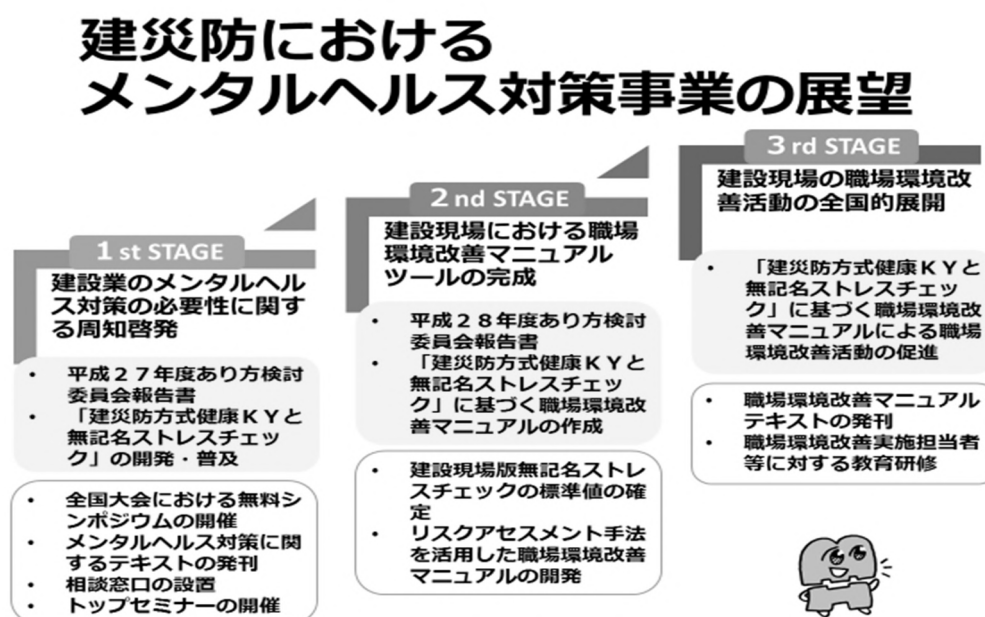
2 建災防の今後の事業展開

建災防では、昨年度の研究成果を基に、「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」の普及を図るとともに、建設事業者にもメンタルヘルス対策の必要性を周知するため、「建設業におけるメンタルヘルス対策の進め方」及び「裁判例から学ぶ建設業のメンタルヘルス」の2冊の書籍を刊行しており、さらに建設業労働災害防止大会においてシンポジウムを、また経営者セミナー等を実施しているところである。

今後は、本年度の研究成果である無記名ストレスチェック後のリスクアセスメント手法を活用した職場環境改善手法等を含めた「健康KYと無記名ストレスチェック」の実施から職場環境改善の一連の対策に関する考え方やツールを取りまとめたマニュアルを刊行し、併せて前記1の教育研修を実施する等により、建設業におけるメンタルヘルス対策の普及をさらに進めることを期待している。

また、同マニュアルを活用した実際の職場環境改善事例を収集し、好事例集として取りまとめ、情報の水平展開を図ることを期待する（図表 23）。

図表 23 建災防におけるメンタルヘルス対策事業の展望



第Ⅱ部

「建災防方式健康ＫＹと無記名ストレスチェック」の実施及びその結果に基づく職場環境改善マニュアル

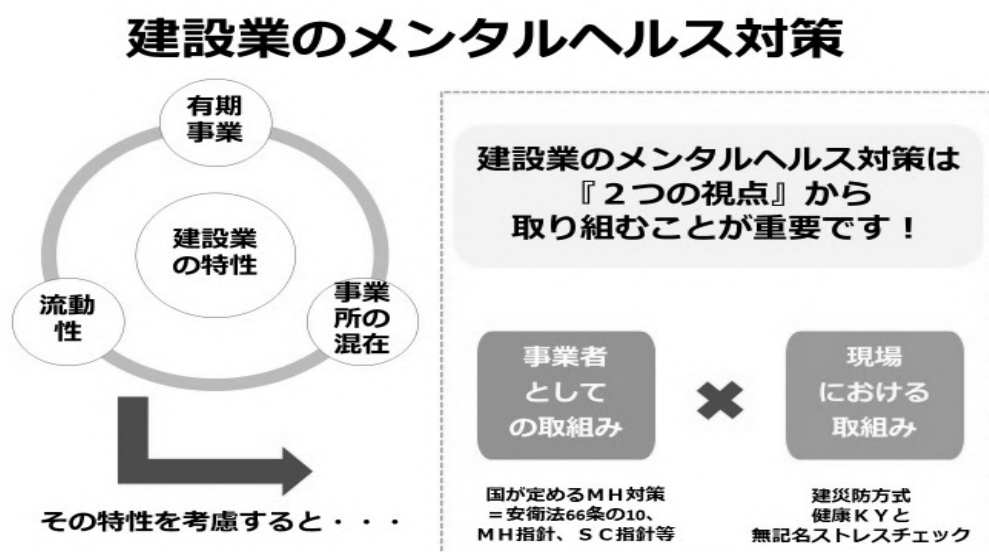
第1章 「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」の進め方

1 「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」導入の背景

平成28年度委員会報告において提案された「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」は建設現場で展開するメンタルヘルスの取組みである。安衛法等、法令によって求められるメンタルヘルス対策は、原則として事業者責任に内包されるものであるが、建設業の業種特性（有期事業、事業所の混在、作業員の流動性）に鑑みると、事業者責任によって展開されるメンタルヘルス対策だけでは、建設現場従事者の心身の健康を十分ケアすることができない可能性が想定される。

したがって、現行の事業者責任による取組みに、さらに現場での取組みを追加的に展開し、これらを連動させながら進めることが建設業におけるメンタルヘルス対策として有意義であると考えられる。また、従前から熱心に取り組まれてきた既存の災害防止活動とシンクロすることで、建設現場においても比較的簡便かつ効果的にメンタルヘルス対策が進められることが期待される（図表24）。

図表 24 建設業のメンタルヘルス対策

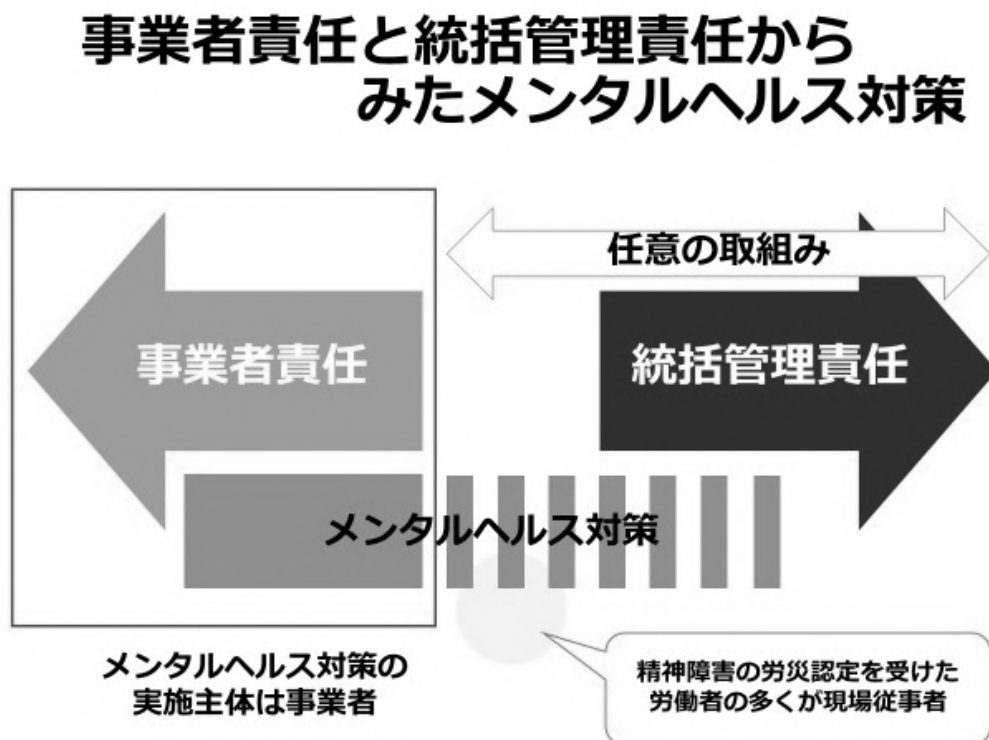


2 「建災防方式健康K Yと無記名ストレスチェック」の必要性

1) 建設労働者の多くがストレスを受ける場は、建設現場

過去の精神疾患発症に関する建設業の労災事案を概観すると、被災労働者の大多数が現場従事者であることがわかる。しかしながら、前述のとおりストレスチェック制度（安衛法 66 条の 10）を含むメンタルヘルス対策は、法律上、労働契約関係にある労働者に対して行われるものであり、現に建設労働者が従事する現場を含んだ取組みを想定していない。したがって、「建災防方式健康K Yと無記名ストレスチェック」という任意の取組みを推進することによって、早期発見・早期対応が手薄であったところへの手当てを講じることができると考えられる（図表 25）。

図表 25 事業者責任と統括管理責任からみたメンタルヘルス対策



さらに、建設業が事業場単位のメンタルヘルス対策とともに、現場での取組みも進めていかなければいけないと考える根拠の1つとして安全配慮義務の適用範囲が拡張されるという問題（大石塗装・鹿島建設事件・最判一小昭55・12・18民集34巻7号888頁）がある。安全配慮義務は、労使の労働契約関係に基づき使用者に対して生じる義務であるが、建設業の場合は、元下関係という重層的請負構造の中で業務遂行がなされることから、現場において労災事故が発生し、当該業務の指揮命令権が元請、一次下請等の上位管理者にあると認められた場合、雇用契約上の「使用者」に類似するものとして責任追及されることがある。それは、建設業の直近の過重労働・精神の裁判例2件においても争点となっており（図表26）、法的リスク回避という観点でも現場での取組みが必要であると考えられる。

図表 26 建設業における直近の労災裁判例

建設業における直近の労災裁判例		
労災行訴		精神疾患・過労死事案
1 国・大津労基署長事件・大阪地判平26.6.4	棄却	建設技術者
2 療養補償給付等不支給処分取消請求事件、休業補償給付等不支給処分取消請求事件・大阪地判平27.3.11	棄却	現場代理人
3 国・中央労基署長（旧A）事件・東京地判平27.3.23労判1120号22頁	認容	建設技術者（協力業者）
4 国・新宿労基署長事件・東京地判平27.9.10労経速2265号16頁	棄却	建設技術者
5 遺族補償年金不支給処分取消請求事件・東京地判平28.2.5	棄却	建設技術者（派遣）
6 裁決取消請求事件、訴えの追加的併合事件・東京地判平28.10.17	棄却	現場警備員
労災民訴		
1 損害賠償請求事件・京都地判平27.9.10	一部認容・一部棄却	内勤労働者
2 T建設事件・旭川地判平27.9.25	棄却	現場作業員
3 損害賠償請求事件・宇都宮地判平28.9.15	一部認容・一部棄却	建設技術者（協力業者）

2) 労働災害防止の観点からみた「不安全行動」の防止

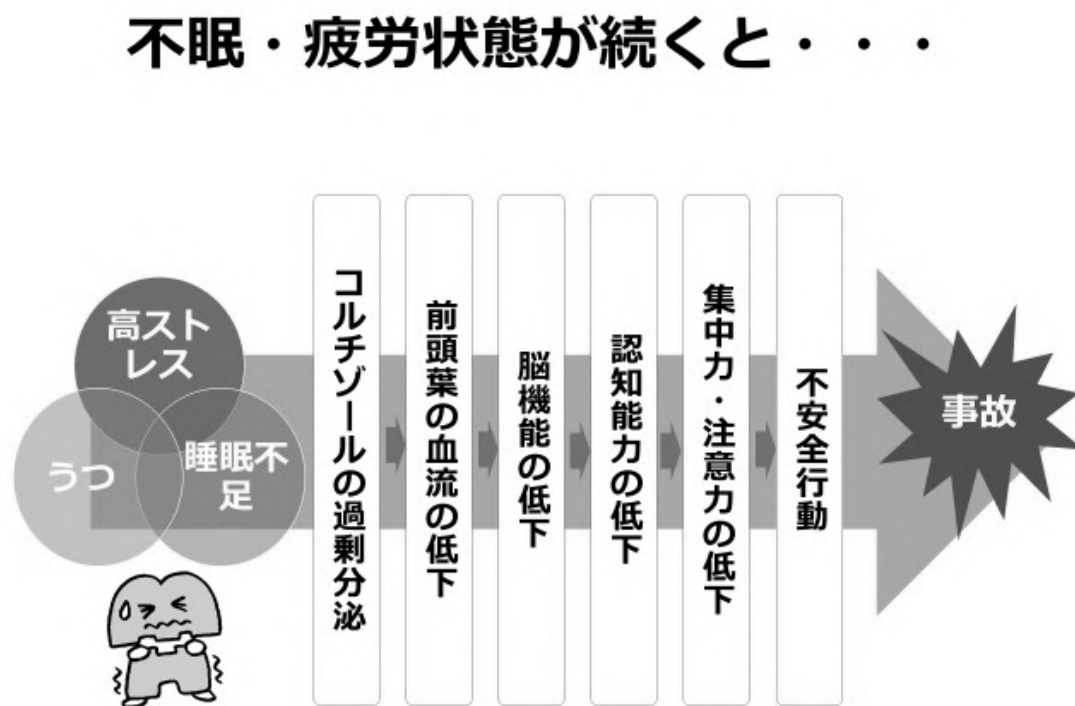
建設業では、日頃から労災事故に直結する不安全行動の防止には熱心な教育が行われているが、この不安全行動の一部には、睡眠不足やうつといったメンタルヘルス不調が潜在しているのではないかと指摘されている。

すなわち、過酷なストレス状況やうつ病の場合は、体内のホルモンであるコルチゾールの分泌が過剰になることが指摘されており、一日4時間以下の睡眠が一週間続いた場

合には、コルチゾールの分泌がほぼ確実に高まるとされる。このコルチゾールが過剰に分泌された結果、最悪の場合、過労死（脳血管・心臓疾患による）となり、精神面に強く影響した場合はうつ病を発症し、その脳内では前頭葉の血流・機能が低下し、物事への認知能力と注意集中力を減退させる。さらに最近では、うつ病だけでなく、自覚的な疲労感の強い状態や睡眠不足が続いている状態でも、前頭葉の働きが低下していることがわかってきた。この所見は、うつ病や、不眠不休のため疲労困憊した状態では、意欲や心の躍動が低下すること（「エンジンがかからない」といった状態）や、注意力と集中力の低下（作業ミスが増える、根気が続かない等）が起こることを物語っている。一般に「心の問題」として捉えられるこのような不調は、脳の働きの一時的な不調ということができ、脳の摂理からもうつ病や極度の睡眠不足が注意力・集中力の低下を招き、不安全行動に繋がることを指摘されている（図表 27）。このため、うつ病の原因となるストレスや睡眠不足の解消は、健康管理だけでなく、安全管理上も重要であることが理解できる。

したがって、「不安全行動」に繋がるリスク、つまり、長時間労働による睡眠不足や抑うつ症状に対する予防的措置を講ずることによって労災事故の未然防止に繋がるのではないかと考えられる。

図表 27 ストレスと不安全行動の関係



3 現場におけるメンタルヘルス対策を活用した快適で安全な職場環境の形成

法定のストレスチェック制度（安衛法 66 条の 10）はメンタルヘルス不調の未然防止を目的としているが、この新たな取り組みも当該趣旨を踏襲し構成されている（図表 28）。

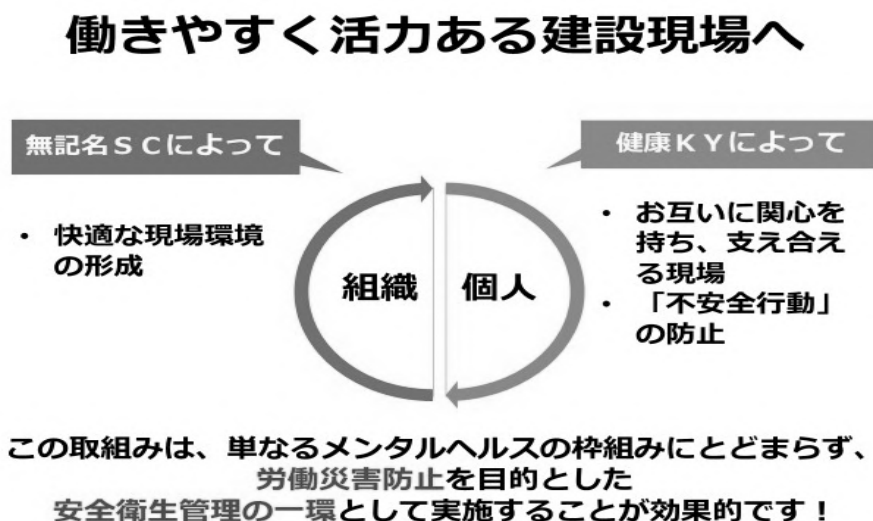
「健康KY」は、個人に対するアプローチで、毎日作業前に実施することによって些細な異変を早期に発見することができる等、メンタルヘルス不調の未然防止に役立ち、「無記名ストレスチェック」は組織に対するアプローチとして、建設現場で働く者のストレス状況を把握することによって職場環境の改善に資するものである。

さらに、これらを合わせて実施することによって、建設現場の特性である組織の構成員の流動性に対応しながら、建設現場全体の職場環境の改善を図ることが可能となり、総じてストレスチェック制度本来の目的に合致するものだと考えられる。

こうした趣旨に基づく取り組みが建設業界全体に浸透していくことによって、建設産業の持続的成長と健全な発展に資することになると考える。

近年、建設業では、その就業者の高齢化傾向が他産業に比べて顕著であり、若年層を含む多様な人材の入職促進と長期の雇用定着が喫緊の課題となっている。「健康KYと無記名ストレスチェック」等を活用したメンタルヘルス対策は、こうした課題を克服するための 1 つの方策であり、これらの活動を通じて誰もが働きやすい職場環境を実現し、建設業の継続的発展に寄与するものと考えられる。

図表 28 働きやすく活力ある現場へ



4 「建災防方式健康ＫＹと無記名ストレスチェック」の内容

1) 健康ＫＹ

(1) 健康ＫＹの問いかけ項目

健康ＫＹでは、次の３つの問いかけを行う。

- ① よく眠れたか？
- ② おいしく（ご飯を）食べたか？
- ③ 体調はよいか？

①では睡眠、②は食欲、③は心身の状態を確認する項目であり、これらは、睡眠や食事といった基本的な日常生活の変化がメンタルヘルス不調の早期サインとして現れるとの知見に基づいて設定されている。

(2) 睡眠スコア：ＩＳ

職長の報告を受け、現場所長等が当該作業員のより詳しい健康状態を把握したいと考える場合に用いられるものである。睡眠スコアとは、うつ状態の程度を判定するハミルトンの尺度と呼ばれる 17 の調査項目のうち、睡眠に関する状態を問う 6 項目によって、入眠、熟眠、早朝覚醒といった睡眠の 3 つの段階を確認するものであり、実際に医療の現場でも用いられている（図表 29）。

図表 29 睡眠スコア

睡眠スコア：ＩＳ（インソムニアスコア）
この１週間のあなたの睡眠は？

①	寝つくまでに30分以上かかることが、時々ある。
②	毎日のように、寝つきが悪い。
③	夜中に目が覚めるが、再び寝つける。
④	夜中に目が覚めるが、寝床を離れることが多い。
⑤	普段より早朝に目が覚めるが、もう一度眠る。
⑥	普段より早朝に目が覚め、そのまま起きていることが多い。

【評価法】
あてはまる項目：1, 3, 5＝各1点、2, 4, 6＝各2点で加算。なしは0点。
総点が0～2点：ＯＫ、3点以上の場合：不眠の原因やストレス状況、体調や気分の不調について面接する必要あり。

2) 無記名ストレスチェック：職業性ストレス簡易調査票

一方、無記名ストレスチェックについては国がストレスチェック制度施行に際して公表したストレスチェック指針の中で「職業性ストレス簡易調査票」の使用を推奨していることから、このうちの23項目の簡易版を基本ツールとして用いることとした（図表30）。

図表 30 職業性ストレス簡易調査票（簡易版 23 項目）

職業性ストレス簡易調査票 (簡易版23項目)		実 施 日			
		現 場 名			
		所属会社名			
		性 別			
		男	女		
A あなたの仕事についてうかがいます。 最もあてはまるものに○を付けてください。		そ う だ	ま あ そ う だ	や ち や が う	ち が う
1.	非常にたくさんの仕事をしなければならない-----	1	2	3	4
2.	時間内に仕事が処理しきれない-----	1	2	3	4
3.	一生懸命働かなければならない-----	1	2	3	4
8.	自分のペースで仕事ができる-----	1	2	3	4
9.	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる-----	1	2	3	4
10.	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる-----	1	2	3	4
B. 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。 最もあてはまるものに○を付けてください。		ほ な か ん ど た	と き ど き あ っ た	し あ ば し あ ば た	ほ い つ も あ っ た
7.	ひどく疲れた-----	1	2	3	4
8.	へとへとだ-----	1	2	3	4
9.	だるい-----	1	2	3	4
10.	気がはりつめている-----	1	2	3	4
11.	不安だ-----	1	2	3	4
12.	落ち着かない-----	1	2	3	4
13.	ゆううつだ-----	1	2	3	4
14.	何をしても面倒だ-----	1	2	3	4
16.	気分が晴れない-----	1	2	3	4
27.	食欲がない-----	1	2	3	4
29.	よく眠れない-----	1	2	3	4
C. あなたの周りの方々にについてうかがいます。 最もあてはまるものに○を付けてください。		非 常 に	か な り	多 少	全 く な い
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？					
1.	上司-----	1	2	3	4
2.	職場の同僚-----	1	2	3	4
あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？					
4.	上司-----	1	2	3	4
5.	職場の同僚-----	1	2	3	4
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？					
7.	上司-----	1	2	3	4
8.	職場の同僚-----	1	2	3	4
※ご協力いただきありがとうございました					

出典:「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」, 厚生労働省, 平成27年5月

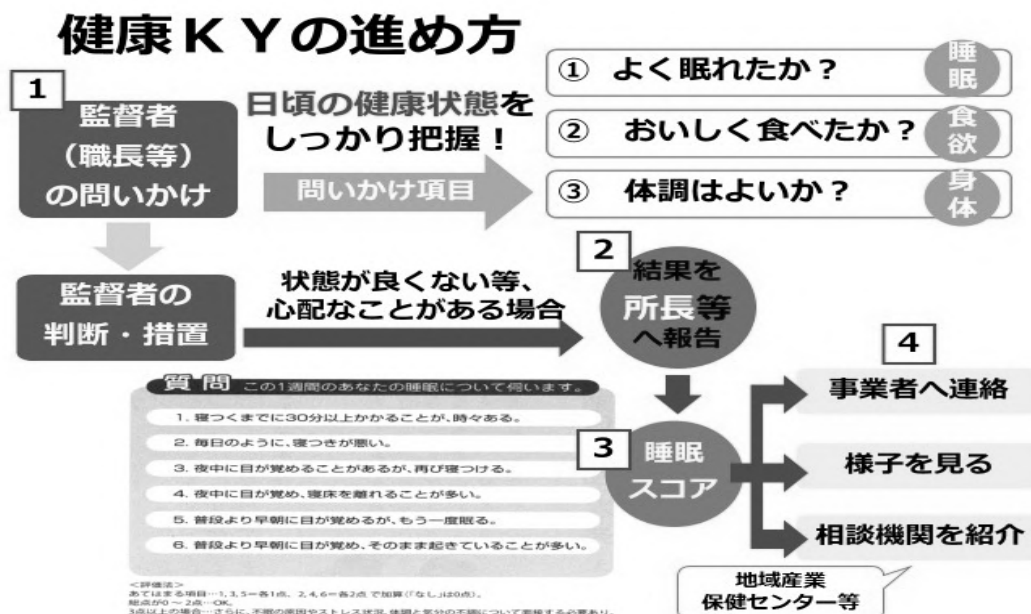
5 「建災防方式健康K Yと無記名ストレスチェック」の 実施方法

1) 健康K Y

(1) 健康K Yの実施手順（図表 31）

- ① 職長から各作業員に対し、前述した3つの問いかけを行い、健康状態を把握する。
- ② 健康K Yを行ったところ、体調が優れない等、心配なことがある場合、職長は現場所長等へ報告する。
- ③ 報告を受けた現場所長等は、直ちに相談機関等へ連絡した方がよいと判断できる場合を除き、「睡眠スコア」による確認を実施する。
- ④ 「睡眠スコア」の総点数が3点以上の場合、当該作業員が所属する事業場へ連絡ないし相談機関等へ連絡する。また「睡眠スコア」の総点数が3点未満の場合は様子を見る。

図表 31 健康K Yの進め方



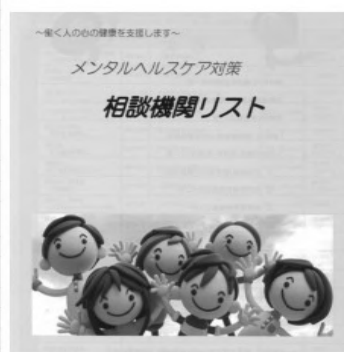
(2) 健康KY実施上のポイント

① 相談窓口の紹介

未然防止の観点からは、現場に行政等の相談先リストを掲示し、労働者及び作業員個人が直接相談できる窓口を紹介することも併せて必要である（図表 32）。

図表 32 主な相談先リスト

相談内容		相談機関
病気	保健所	市町村
	保健センター	市町村
	精神保健福祉センター	都道府県
生活	法テラス・サポートダイヤル	日本司法支援センター
人生	全国いのちの電話	一般社団法人日本いのちの電話連盟
	いきる・ささえる相談窓口	自殺予防総合対策センター・内閣府
	こころの健康相談統一ダイヤル	都道府県・政令指定都市
	臨床心理士による電話相談	日本臨床心理士会
	いのちと暮らしの相談ナビ	NPO法人ライフリンク
	よりそいホットライン	一般社団法人社会的包括サポートセンター
	こころほっとライン	厚労省
仕事の人間関係	働く人の悩みホットライン	日本産業カウンセラー協会
過重労働・職場のいじめ・労災補償など	総合労働相談コーナー	都道府県労働局
	労働条件相談ほっとライン	厚生労働省委託事業
	職場のトラブル相談ダイヤル	全国社会保険労務士会連合会
	みんなの人権110番	法務省
	労災保険相談ダイヤル	労働基準局労災補償部
	労働基準監督署	
職場復帰	労政事務所	都道府県
	地域障害者職業センター	高齢・障害・求職者雇用支援機構



② 労働者及び作業員の健康状態の把握

健康KYでは3つの質問項目によって作業員の健康状態を把握しますが、問いかけ時には、次のような観察も同時に行うことが必要である（図表 33）。

図表 33 問いかけ時にみるポイント

問いかけ時にみるポイント	
いつもと違う 様子に注意！	姿勢
	動作
	表情
	目
	会話
	シャンとしているか？
	ダラダラしていないか？
	イキイキしているか？
	血走っていないか？
	ハキハキしているか？

出典：『ゼロ災害実践シリーズ 危険予知訓練』中央労働災害防止協会（2015）

③ 睡眠スコアの活用法

「睡眠スコア」（前掲図表 29）は、6 項目によって構成され、あらかじめ決められた台詞（表に示した文章）で質問する、または質問紙を渡して記入を求めることとし、当該労働者又は作業員には項目ごと、はい／いいえの 2 択による回答をしてもらう。回答が終わったら、質問項目の 1、3、5 にあてはまる場合は各 1 点、2、4、6 にあてはまる場合は各 2 点（あてはまるものがない場合は 0 点）として加算し、総合の点数が 3 点以上であった場合、相談機関へ繋げる等の対応を行うこととする。

これは対面、自己記入式いずれの方法によっても有意に用いることができるもので、現場に合った方法で活用することができる。但し、当該質問票で健康状態のすべてを把握できるわけではないため、相談機関等の専門機関へ繋ぐ判断を行うための目安として用いることが望まれる。

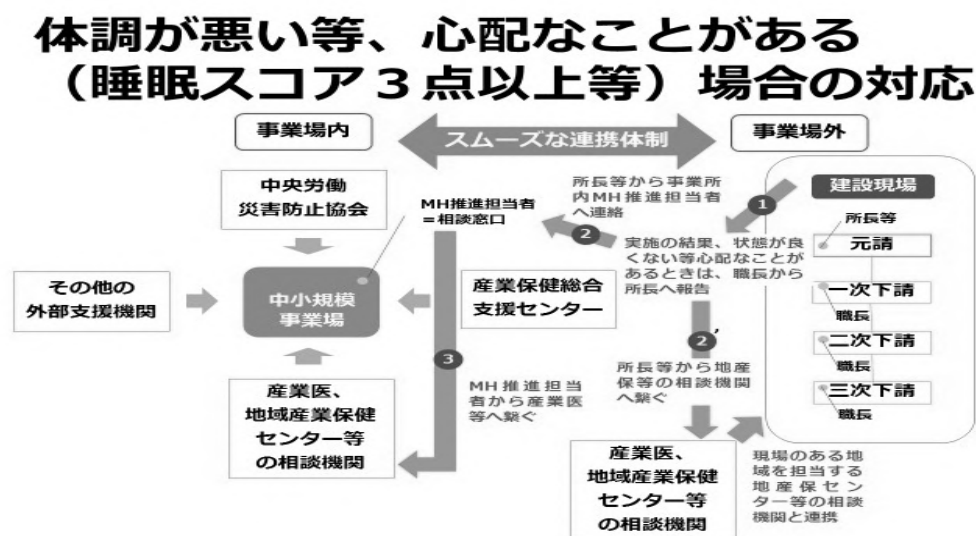
④ 健康状態に心配のある労働者又は作業員への対応

睡眠スコアの結果が 3 点以上で、なおかつ明らかに健康状態に心配がある場合、次の 2 つのルートによって早期対応を図ることを想定している（図表 34）。

- a) 体調のすぐれない労働者又は作業員が所属する事業場に連絡をする。
- b) 予め相談できる機関を選定して、専門機関へ繋げていく。

なお、a) については、当該作業員が所属する事業場においても、メンタルヘルス対策推進担当者を設置する等して、現場と日常的に連携を図る体制が構築されていることが望まれる。b) については、例えば、現場を所管する地域産業保健センター等、無料で活用できる機関と早期に連携を図る体制を構築することが望ましい。

図表 34 健康状態に心配のある労働者又は作業員への対応



⑤ 健康KY実施の記録

労働者又は作業員の健康状態を適切に把握するためには、その変化を記録として保存することが望ましい。また、法的リスク対応の観点においても、健康KY実施の記録は、使用者側が日頃から労働者及び作業員の健康状態を把握し適切な対応を講じていたと立証し得るものと考えられることから、現場で用いられる KY 活動記録用紙に記載欄を設け、実施記録を保存することが望まれる（図表 35）。

図表 35 健康KY実施の記録

健康 K Y 実施の記録

本日の現地 A T K Y 活動

**従前使用している K Y 活動記録
用紙に健康 K Y 実施の記録を
残しておきましょう！**



健康 K Y の実施	有	無
所長等への報告	有	無
報告後の措置		
備 考		

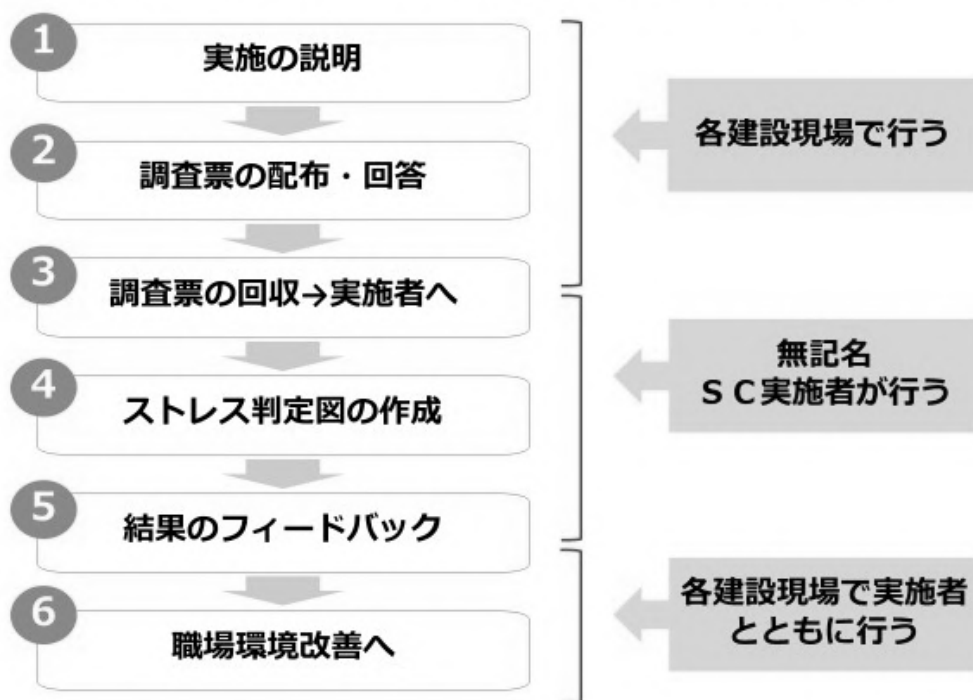
2) 無記名ストレスチェック

(1) 無記名ストレスチェックの実施手順（図表 36）

- ① 所長等が無記名ストレスチェックの趣旨、記載方法等の説明を行う。
- ② 無記名ストレスチェック用紙を労働者及び作業員へ配布し、回答を得る。
- ③ 回答済み調査票を回収し、無記名ストレスチェック実施者へ渡す。
- ④ 無記名ストレスチェック実施者が当該回答を第 1 部第 5 章のプログラム等を用いて集計分析し、現場全体のストレス判定図等を作成する。
- ⑤ 集団分析結果（判定図等）を現場にフィードバックする。
- ⑥ 職場環境改善へと繋げる新たなアクションを現場で実行する。

図表 36 無記名ストレスチェック実施の手順

無記名ストレスチェック実施の手順



(2) 無記名ストレスチェック実施上の留意点

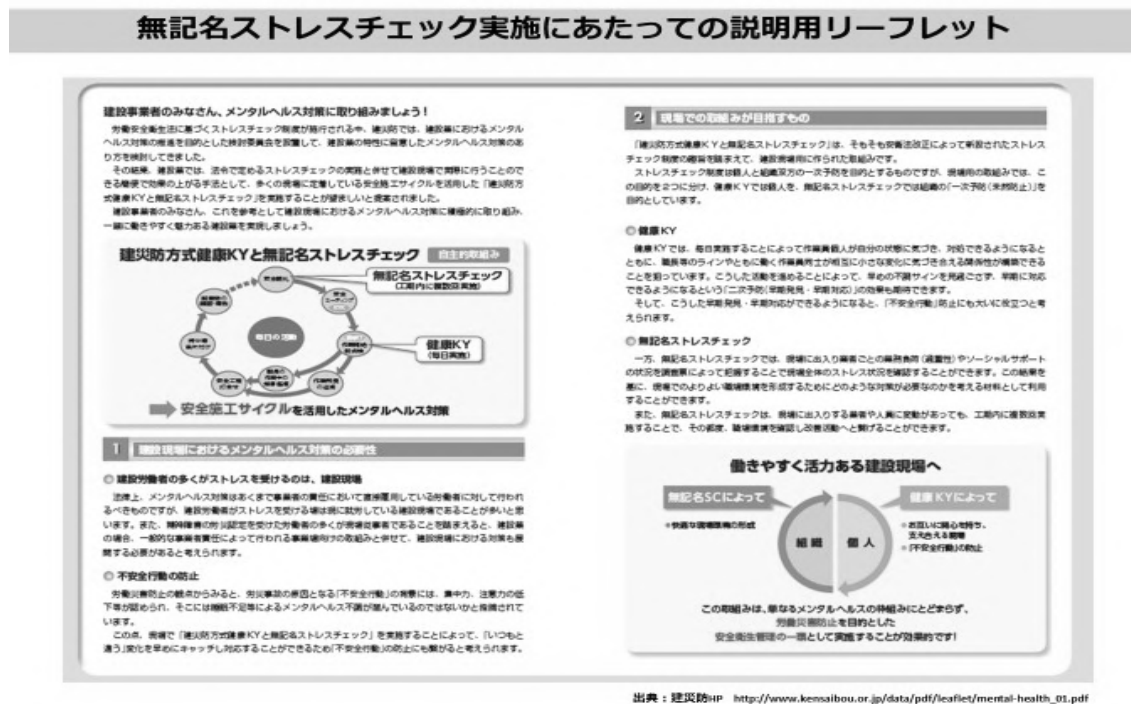
① 無記名ストレスチェック実施にあたっての事前準備

無記名ストレスチェック実施当日の混乱を回避するため、無記名ストレスチェック実施者等は、予め現場の職長等が集合した場において当該取組みの趣旨及び実施方法等の説明を行うことが望ましい。

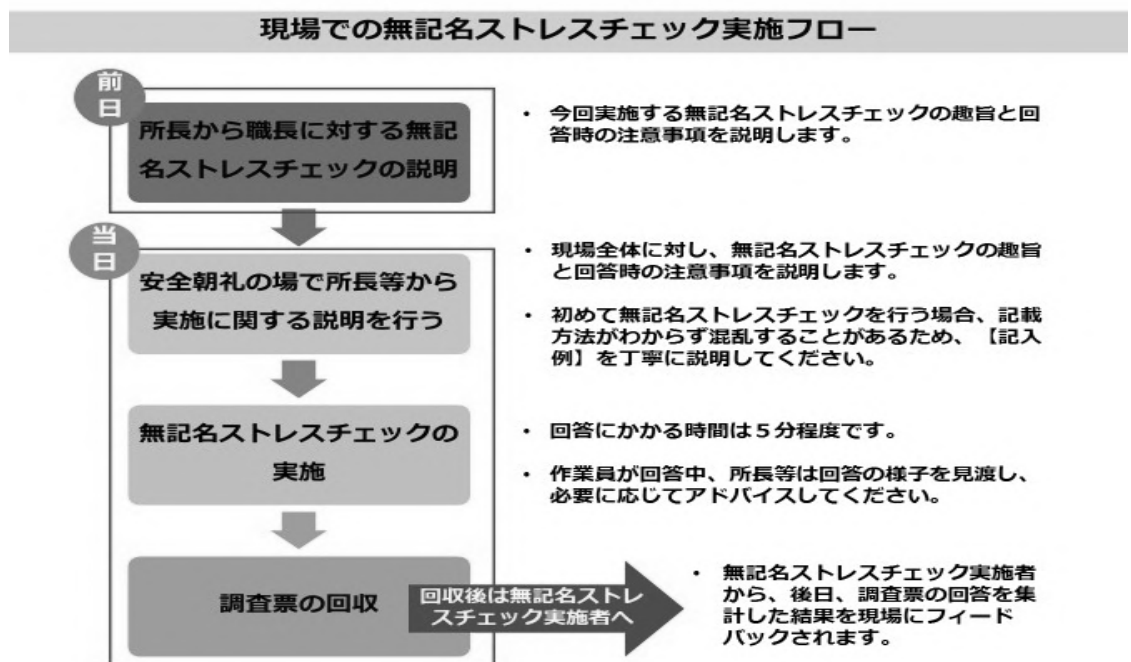
事前説明に用いる資料は、次のとおり。

- a) 趣旨説明資料（図表 37）
- b) 実施工程の手順書（図表 38）
- c) 調査票の記載例（図表 39）

図表 37 無記名ストレスチェック実施にあたっての説明用リーフレット



図表 38 現場での無記名ストレスチェック実施フロー



図表 39 職業性ストレス簡易調査票（簡易版 23 項目）の記載例

職業性ストレス簡易調査票
(簡易版23項目)

実施日	2017. X. X X
現場名	X X X X 建設現場
所属会社名	X X X 会社
性別	(男・女)

あなたの仕事についてうかがいます。
最も当てはまるものに○を付けてください。

	そう だ	まあ そう だ	やや も う	も う
1 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2 時間内に仕事を終わらせなければならない	1	2	3	4
3 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
5 自分で仕事の進捗・やり方を決めることができる	1	2	3	4
6 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4

最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。
最も当てはまるものに○を付けてください。

	ほとんど ない	やや ある	し ばしばしば ある	ほとん どある
7 ひどく疲れた	1	2	3	4
8 へえへえだ	1	2	3	4
9 だるい	1	2	3	4
10 気がはりつめている	1	2	3	4
11 不安だ	1	2	3	4
12 落ち着かない	1	2	3	4
13 妙うっだ	1	2	3	4
14 何をやるのも面倒だ	1	2	3	4
15 気分が晴れない	1	2	3	4
16 食欲がない	1	2	3	4
17 よく眠れない	1	2	3	4

あなたの周りの方々についてうかがいます。
最も当てはまるものに○を付けてください。

	非常 に	か なり	少 し	全 く ない
18 あなたの周りの人々にはどのくらい気軽に話ができますか？	1	2	3	4
19 あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？	1	2	3	4
20 職場の同僚	1	2	3	4
21 あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいいってくれますか？	1	2	3	4
22 上司	1	2	3	4
23 職場の同僚	1	2	3	4

※ご協力いただきありがとうございます

出典：「職業性ストレス簡易調査票（簡易版23項目）」、厚生労働省、平成27年2月

強く当てはまる場合

強く当てはまる場合

強く当てはまる場合

・ ストレスチェックの回答を始める前に調査票右上段の「実施日」「現場名」「所属会社名」「性別」を記載してください。

・ 特に「所属会社名」は漏れののないように記載してください。

・ ここでいう「所属会社」とは、一次下請会社ではなく、作業員個人が雇われている会社のことをいいます。

・ 質問は23問です。

・ 23問すべてに答えてください。

・ 1つの質問肢について4段階で評価し、当てはまる数字に○をつけます。

・ 考えこまず、直感で答えてください。

・ 回答に要する時間は、およそ5分程度です。

- 84 -

② 無記名ストレスチェック実施者の選任

当該取組みは無記名で実施することから厳格な個人情報管理が求められるものではないが、これに近似する健康情報を扱うことになることを考えると、限られた特定の者が実施者となって進めることが望ましい。

無記名ストレスチェックの実施者として想定されるのは、次の２パターンである（図表 40）。

- a) 現場内担当者（現場内にいる元請職員等）
- b) 現場外担当者（現場外にいる本店・支店の産業保健関係者等）

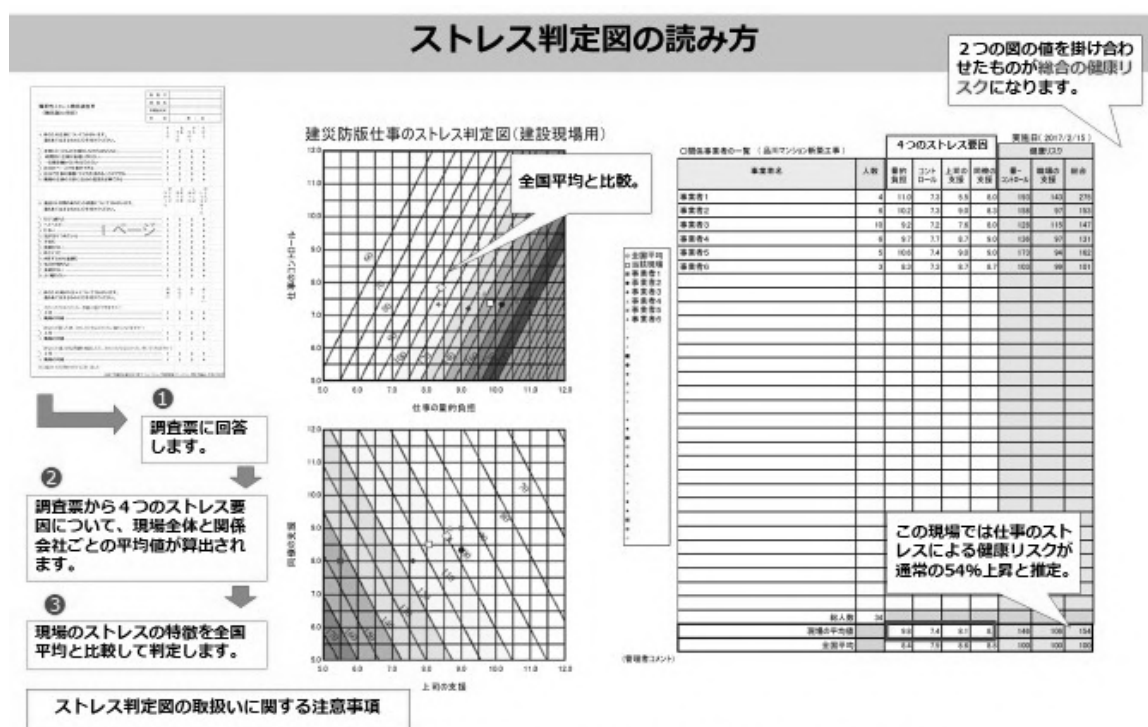
図表 40 無記名ストレスチェックの実施者

	現場内担当者	現場外担当者
実施者	・ 現場所長 ・ 現場所長が指定する者 など	・ 元請本社・支店の安全担当者 ・ 安全担当者が指定する者 ・ 元請本社・支店の産業保健スタッフ ・ 外部支援機関 など
実施者が修得すべきこと	・ 建災防方式健康ＫＹと無記名ストレスチェックの趣旨、内容、実施方法、実施上の留意点、活用方法 など ・ ＭＨ推進体制の構築、相談対応、メンタルヘルスに関する基礎知識（ストレスケアを含む）、職種間の連携方法、緊急時の対応 など ・ 職場環境改善の趣旨、実施方法 など ・ 人事労務管理上の措置、情報管理 など	
実施体制	・ 現場ＭＨ推進担当者の選任 ・ 無記名ＳＣ実施事務従事者の選任 ・ 職長会での説明・周知 ・ 下請事業者及び専門機関等との連携 ・ 相談窓口の設置 ・ 情報の取扱い、保存 など	・ 外部機関と現場との連携

③ 無記名ストレスチェックの集団分析結果の取扱い

判定図の取扱いについては、第1部第5章で触れたとおり、無記名である限りにおいて、事業者名を秘し、さらに関係会社の受検人数が3名未満はオープンにしない等の条件を付した上で実施者が管理することによって個人のプライバシーに配慮した対応が可能となると考えられる（図表41）。

図表 41 ストレス判定図の読み方



第2章 無記名ストレスチェック実施結果に基づく職場環境改善のすすめ方

1 無記名ストレスチェックを用いた職場環境改善の意義

現場において進める無記名ストレスチェックは、法定のストレスチェック（安衛法 66 条の 10）とは異なり、無記名で実施することから個人に対する結果のフィードバックを行わず、現場全体のストレス状況を把握し、より安全で快適な職場環境の実現へ向けた活動のための、いわば第一ステップとして実施されるものである。この結果を活用し、無記名ストレスチェックの実施から職場環境改善活動を一連の流れとしてパッケージ化することで、それぞれの取組みが断片的となることなく円滑に進行することが可能となる。

前章で述べたとおり、建災防が推進する本取組みは、安衛法 1 条に掲げられる「快適な職場環境の実現」を指向するものであり、全国各現場での展開によって業界全体がさらに現場の活力を得て魅力ある業界となることを目的とする。この目的の実現へ向け、当該手法が全国の現場に定着することが望まれる。

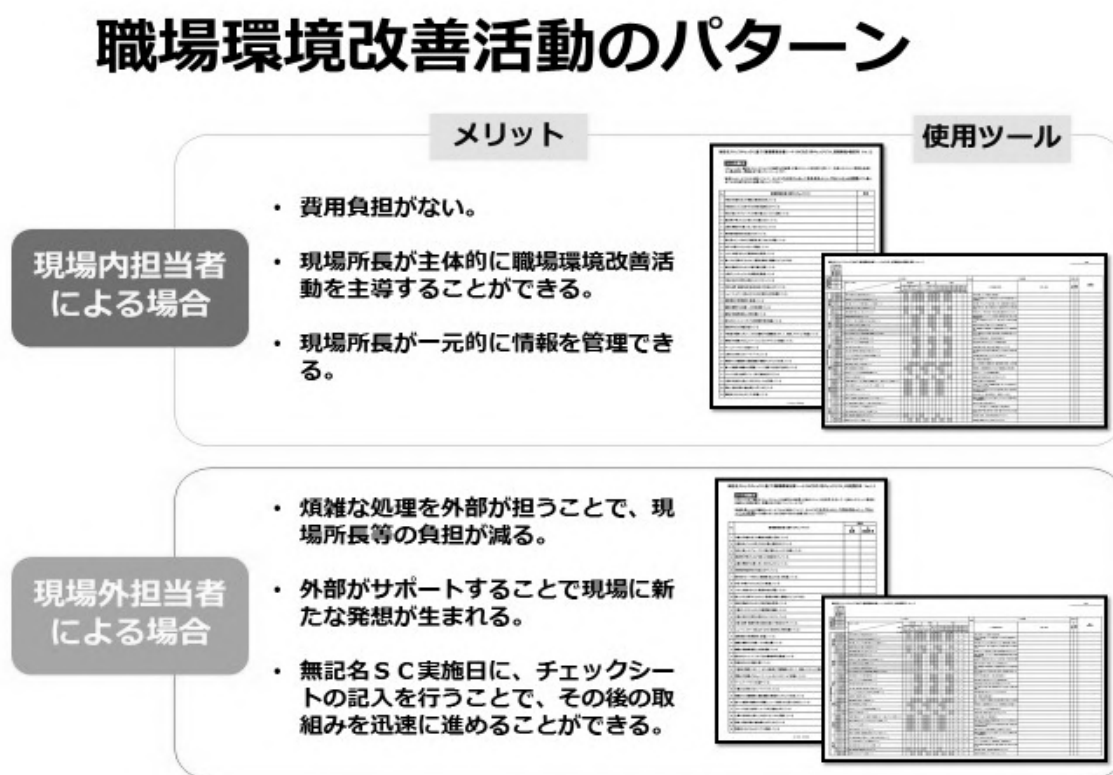
2 職場環境改善の方法

1) 職場環境改善に用いるツール

建災防版仕事のストレス判定図を用いた職場環境改善の方法は、無記名ストレスチェック実施者が元請職員等の現場内にいる担当者であるか、本店・支店の産業保健関係者等の現場外にいる担当者であるかによって、使用ツールが異なる（図表 42）。

以下、パターン別に使用ツールを整理した。

図表 42 職場環境改善活動のパターン



(1) 現場内担当者が無記名ストレスチェックの実施者として集計分析する場合

① RA 手法を用いた無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善チェックリスト（職長用）

職場環境改善シートに記載された 30 のチェック項目を別シートの形式にて作成したものであり、職場環境改善シート作成にあたり、事前に当該現場に所属する職長から回答を得るためのツールである（図表 43）。

なお、ここで用いた 30 のチェックリスト項目は、「職場環境改善のためのヒント集（メンタルヘルスアクションチェックリスト）」を建設現場用に改変したものである。

図表 43 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート用チェックリスト（現場内実施）

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート(RA方式)用チェックリスト_現場内実施 Ver.3.1

シートの書き方

このシートは、無記名ストレスチェックの集団分析結果(仕事のストレス判定図)を用いて、仕事上のストレス要因を低減させる具体案を、現場全体で考えていくツールです。

職長さんは、以下の30項目について、それぞれ「かなり＝1」、「まあまあ＝2」、「ない＝3」の3段階のうち最も当てはまる数字を右の空欄に記入してください。

No.	職場環境改善に関するチェックリスト	評価
1	作業の手順作成に作業員の意見を反映している	
2	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	
3	特定の個人やグループに作業が偏らないように指導している	
4	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている	
5	必要な情報が全員に正しく伝わるようにしている	
6	長時間労働抑制の取組みを行っている	
7	繁忙期やピーク時の工程管理(施工方法)を見直している	
8	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	
9	十分に休養できるよう勤務体制を見直している	
10	個人の生活条件に合わせて勤務を柔軟に調整することができる	
11	負担を軽減するために作業手順を見直している	
12	仕事しやすいように作業環境を整備している	
13	作業の指示や表示内容をわかりやすくしている	
14	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組みを行っている	
15	ヒューマンエラーを防止するため多面的な対策を講じている	
16	過熱環境や乾燥環境等に配慮している	
17	健康を障害する物質への対策を講じている	
18	職場の労働環境防止対策を講じている	
19	衛生的なトイレとくつろげる休憩場所等を整備している	
20	緊急時対応の準備を整えている	
21	作業員が職長に対して、または職長が元請職員に対して、相談しやすいよう配慮している	
22	現場の作業員がコミュニケーションをとりやすいよう配慮している	
23	チームワークづくりを進めている	
24	仕事の出来映えをフィードバックしている	
25	家康または職員の連絡調整を積極的に行うよう支援している	
26	個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を紹介している	
27	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	
28	仕事の突発的な変化に対応するしぐみを用意している	
29	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	
30	緊急時における心のケアに配慮している	

© 2018 JCOSSHA

② RA 手法を用いた無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート（現場所長用）

本シートは、ストレス判定図の結果に基づき、現場所長等が当該現場において心身の健康に関するリスクとなり得る項目をリスク評価し、職場環境改善へ向けた具体的手法を選定するために用いるものである（図表 44）。

これは、次の領域によって構成されている。

ア リスク評価の有無

シート左上の表「リスク領域の特定」を用い、仕事のストレス判定図によって算出された4つのストレス要因について、現場の平均値と全国平均値を比べ、現場の平均値が全国平均よりもリスクが高いストレス要因を評価の対象とするための選別を行う。

リスクの有無については、「仕事の量的負担」では全国平均値よりも現場の値が大きい場合に「リスク有」とし、その他3つのストレス要因については、全国平均値よりも現場の値が小さい時に「リスク有」とする。

イ ストレス要因と職場環境改善のチェック項目の相関

仕事の判定図で表される4つのストレス要因と30の職場環境改善チェック項目との相関を示す表であり、関連がある場合は●印で表記される。なお、当該関連表は、「職場環境改善のためのヒント集（メンタルヘルスアクションチェックリスト）項目一覧表（平成16年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究」職場環境改善のためのヒント集（アクションチェックリスト）作成ワーキンググループ mental.m.u-tokyo.ac.jp）を引用したものである（参考資料3）。

ここで示される相関関係を「リスクの見積もり」の評価欄に反映させ、●印がそもそも付されていない欄は黒網掛けにし、回答しないこととする。

ウ リスクの見積もり

30の職場環境改善チェック項目について、「該当の程度」及び「影響度」を評価し、現場における具体的なリスクを特定し、リスク低減措置へと繋げるものである。算出方法は次のとおり。

a. 「該当の程度」の評価

30の職場環境改善のチェック項目について、どの程度、現場に該当しているかにつき「かなり＝1」、「まあまあ＝2」、「ない＝3」の3段階で評価し、「評価」欄に記載する。

なお、30のチェック項目のうち、No. 2、No. 4、No. 6、No. 8、No. 9、No. 10、No. 29（薄オレンジ色網掛け部分）については、現場所長では回答しにくい項目であることから、事前に記入された職長用シートの回答を転記することとし、現場所長は、それ以外の23項目について、それぞれ評価を行う。

但し、ここで現場所長が1～3の評価を行った場合であっても、リスク評価の対象とならないストレス要因については、カウント無とする。

b. 「影響度」の評価

「影響度」では、ストレス判定図の得点をもとに「影響度小：99点以下＝1点」、「影響度中：100～119点＝2点」、「影響度大：120点以上＝3点」という3段階で評価する。

なお、ここでは、仕事の量的負担と仕事のコントロールは「量・コントロール」の得点を、上司・同僚の支援については「職場の支援」の得点を用いて判断する。

c. 「見積もり」の計算

- ①職場環境改善のチェック項目ごと、4つのストレス要因（量、コントロール、上司、同僚）に対応する「該当の程度」、「影響度」の得点を掛け算し「小計」欄に記載する。
- ②職場環境改善のチェック項目ごと、前記①の得点（量、コントロール、上司、同僚）を合算して総得点を「小計」欄に記載する。
- ③「該当の程度」の「評価」欄で得点の入ったストレス要因の数をカウントし「分母」欄に記載する。
- ④「小計」欄の得点について前記③で得られた分母の数によって割り算し、「総計」欄に記載する。
- ⑤前記④の総得点を高い順に、上位5項目の順位づけを行い「順位」欄に記載する。

エ リスクの優先度の順位

「見積もり」の総得点及び実際に当該リスク低減措置を現場で行うにあたっての実行可能性を検討し、「優先順位」を決定する。

オ リスク低減措置

前記エの優先順位ごと、リスク低減措置の「具体例」を踏まえながらリスクを低減させる具体的な措置を検討する。

カ 役割の分担

決定した措置を元請、下請がどのような役割分担で行うのかを決定する。

キ 備考

決定したリスク低減措置の実施予定等、必要な事項を記載する。

図表 44 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート（現場内実施）

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート(RA方式) 現場内実施 Ver.4.1

職場環境改善シート		ストレスの発生要因										ストレスの発生状況		ストレスの発生場所		改善の状況	
項目	評価	ストレスの発生要因										発生頻度	発生場所	発生時期	改善の状況	改善の状況	
		業務内容	業務量	業務時間	業務環境	業務関係	業務設備	業務方法	業務体制	業務文化	業務意識						
1	○	業務内容が複雑で、作業の負担が大きい															
2	○	業務量が多すぎ、作業の負担が大きい															
3	○	業務時間が長すぎ、作業の負担が大きい															
4	○	業務環境が良くない、作業の負担が大きい															
5	○	業務関係が良くない、作業の負担が大きい															
6	○	業務設備が良くない、作業の負担が大きい															
7	○	業務方法が良くない、作業の負担が大きい															
8	○	業務体制が良くない、作業の負担が大きい															
9	○	業務意識が良くない、作業の負担が大きい															
10	○	業務内容が単純で、作業の負担が小さい															
11	○	業務量が少なすぎ、作業の負担が小さい															
12	○	業務時間が短すぎ、作業の負担が小さい															
13	○	業務環境が良く、作業の負担が小さい															
14	○	業務関係が良く、作業の負担が小さい															
15	○	業務設備が良く、作業の負担が小さい															
16	○	業務方法が良く、作業の負担が小さい															
17	○	業務体制が良く、作業の負担が小さい															
18	○	業務意識が良く、作業の負担が小さい															
19	○	業務内容が複雑で、作業の負担が大きい															
20	○	業務量が多すぎ、作業の負担が大きい															
21	○	業務時間が長すぎ、作業の負担が大きい															
22	○	業務環境が良くない、作業の負担が大きい															
23	○	業務関係が良くない、作業の負担が大きい															
24	○	業務設備が良くない、作業の負担が大きい															
25	○	業務方法が良くない、作業の負担が大きい															
26	○	業務体制が良くない、作業の負担が大きい															
27	○	業務意識が良くない、作業の負担が大きい															
28	○	業務内容が単純で、作業の負担が小さい															
29	○	業務量が少なすぎ、作業の負担が小さい															
30	○	業務時間が短すぎ、作業の負担が小さい															
31	○	業務環境が良く、作業の負担が小さい															
32	○	業務関係が良く、作業の負担が小さい															
33	○	業務設備が良く、作業の負担が小さい															
34	○	業務方法が良く、作業の負担が小さい															
35	○	業務体制が良く、作業の負担が小さい															
36	○	業務意識が良く、作業の負担が小さい															
37	○	業務内容が複雑で、作業の負担が大きい															
38	○	業務量が多すぎ、作業の負担が大きい															
39	○	業務時間が長すぎ、作業の負担が大きい															
40	○	業務環境が良くない、作業の負担が大きい															
41	○	業務関係が良くない、作業の負担が大きい															
42	○	業務設備が良くない、作業の負担が大きい															
43	○	業務方法が良くない、作業の負担が大きい															
44	○	業務体制が良くない、作業の負担が大きい															
45	○	業務意識が良くない、作業の負担が大きい															
46	○	業務内容が単純で、作業の負担が小さい															
47	○	業務量が少なすぎ、作業の負担が小さい															
48	○	業務時間が短すぎ、作業の負担が小さい															
49	○	業務環境が良く、作業の負担が小さい															
50	○	業務関係が良く、作業の負担が小さい															
51	○	業務設備が良く、作業の負担が小さい															
52	○	業務方法が良く、作業の負担が小さい															
53	○	業務体制が良く、作業の負担が小さい															
54	○	業務意識が良く、作業の負担が小さい															
55	○	業務内容が複雑で、作業の負担が大きい															
56	○	業務量が多すぎ、作業の負担が大きい															
57	○	業務時間が長すぎ、作業の負担が大きい															
58	○	業務環境が良くない、作業の負担が大きい															
59	○	業務関係が良くない、作業の負担が大きい															
60	○	業務設備が良くない、作業の負担が大きい															
61	○	業務方法が良くない、作業の負担が大きい															
62	○	業務体制が良くない、作業の負担が大きい															
63	○	業務意識が良くない、作業の負担が大きい															
64	○	業務内容が単純で、作業の負担が小さい															
65	○	業務量が少なすぎ、作業の負担が小さい															
66	○	業務時間が短すぎ、作業の負担が小さい															
67	○	業務環境が良く、作業の負担が小さい															
68	○	業務関係が良く、作業の負担が小さい															
69	○	業務設備が良く、作業の負担が小さい															
70	○	業務方法が良く、作業の負担が小さい															
71	○	業務体制が良く、作業の負担が小さい															
72	○	業務意識が良く、作業の負担が小さい															
73	○	業務内容が複雑で、作業の負担が大きい															
74	○	業務量が多すぎ、作業の負担が大きい															
75	○	業務時間が長すぎ、作業の負担が大きい															
76	○	業務環境が良くない、作業の負担が大きい															
77	○	業務関係が良くない、作業の負担が大きい															
78	○	業務設備が良くない、作業の負担が大きい															
79	○	業務方法が良くない、作業の負担が大きい															
80	○	業務体制が良くない、作業の負担が大きい															
81	○	業務意識が良くない、作業の負担が大きい															
82	○	業務内容が単純で、作業の負担が小さい															
83	○	業務量が少なすぎ、作業の負担が小さい															
84	○	業務時間が短すぎ、作業の負担が小さい															
85	○	業務環境が良く、作業の負担が小さい															
86	○	業務関係が良く、作業の負担が小さい															
87	○	業務設備が良く、作業の負担が小さい															
88	○	業務方法が良く、作業の負担が小さい															
89	○	業務体制が良く、作業の負担が小さい															
90	○	業務意識が良く、作業の負担が小さい															
91	○	業務内容が複雑で、作業の負担が大きい															
92	○	業務量が多すぎ、作業の負担が大きい															
93	○	業務時間が長すぎ、作業の負担が大きい															
94	○	業務環境が良くない、作業の負担が大きい															
95	○	業務関係が良くない、作業の負担が大きい															
96	○	業務設備が良くない、作業の負担が大きい															
97	○	業務方法が良くない、作業の負担が大きい															
98	○	業務体制が良くない、作業の負担が大きい															
99	○	業務意識が良くない、作業の負担が大きい															
100	○	業務内容が単純で、作業の負担が小さい															

(2) 現場外担当者無記名ストレスチェックの実施者として集計分析する場合

① RA 手法を用いた無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善チェックリスト（現場所長&職長用）

本リストの内容は、前記(1)①と同様であるが、無記名ストレスチェックの実施者が現場外に従事する者であることから、職場環境改善シート作成前、予め現場所長及び職長から回答を得る形式とした（図表 45）。

図表 45 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート用チェックリスト（現場外実施）

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート(RA方式)用チェックリスト_現場外実施 Ver.3.2

シートの書き方

このシートは、無記名ストレスチェックの集計分析結果(仕事のストレス判定図)を用いて、仕事上のストレス要因を低減させる具体策を、現場全体で考えていくツールです。

現場所長さん及び職長さんは、以下の30項目について、それぞれ「かなり＝1」、「まあまあ＝2」、「ない＝3」の3段階のうち最も当てはまる数字を右の空欄に記入してください。

No.	職場環境改善に関するチェックリスト	評価	
		① 職長	② 現場所長
1	作業の手順作成に作業員の意見を反映している		
2	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている		
3	特定の個人やグループに作業が偏らないように指導している		
4	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている		
5	必要な情報が全員に正しく伝わるようにしている		
6	長時間労働抑制の取組みを行っている		
7	繁忙期やピーク時の工程管理(施工方法)を見直している		
8	休日・休暇が十分とれるよう配慮している		
9	十分に休養できるよう勤務体制を見直している		
10	個人の生活条件に合わせて勤務を柔軟に調整することができる		
11	負担を軽減するために作業手順を見直している		
12	仕事がしやすいように作業環境を整備している		
13	作業の指示や表示内容をわかりやすくしている		
14	反復・過密・単純作業の負担を減らす取組みを行っている		
15	ヒューマンエラーを防止するため多面的な対策を講じている		
16	湿熱環境や視覚環境等に配慮している		
17	健康を障害する物質への対策を講じている		
18	職場の受動喫煙防止対策を講じている		
19	衛生的なトイレとくつろげる休憩場所等を整備している		
20	緊急時対応の準備を整えている		
21	作業員が職長に対して、または職長が元請職員に対して、相談しやすいよう配慮している		
22	現場の作業員がコミュニケーションをとりやすいよう配慮している		
23	チームワークづくりを進めている		
24	仕事の出来映えをフィードバックしている		
25	専任または職種間の連絡調整を積極的に行うよう支援している		
26	個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を紹介している		
27	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている		
28	仕事の突発的な変化に対応するしぐみを用意している		
29	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている		
30	緊急時における心のケアに配慮している		

© 2016 JOOSHIA

② RA 手法を用いた無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート（現場所長用）

本シートの内容及び構成は前記(1)②と同様である（図表 46）。

図表 46 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート（現場外実施）

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート(RA方式)・現場外実施 Ver.4.2										図表 46									
改善項目	改善内容	改善担当者	改善期限	改善状況	改善効果	改善コスト	改善リスク	改善評価	改善コメント	改善項目	改善内容	改善担当者	改善期限	改善状況	改善効果	改善コスト	改善リスク	改善評価	改善コメント
1	作業の手順や作業方法について作業員から意見を聴いている									作業の手順について作業員から意見を聴いている									
2	作業現場に必要とされている作業の範囲を定めている									作業現場に必要とされている作業の範囲を定めている									
3	作業の進捗や作業の遅れについて作業員から意見を聴いている									作業の進捗や作業の遅れについて作業員から意見を聴いている									
4	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
5	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
6	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
7	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
8	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
9	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
10	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
11	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
12	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
13	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
14	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
15	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
16	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
17	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
18	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
19	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
20	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
21	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
22	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
23	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
24	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
25	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
26	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
27	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
28	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
29	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									
30	作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									作業の遅れが原因で作業の遅れが生じている									

2) 職場環境改善の手順

前記 1) のとおり、無記名ストレスチェック実施者が現場内或いは現場外で無記名ストレスチェックの集計分析を行うかによって使用ツールが異なり、同様に進め方の手順も異なる。これは、本年度実施の試行実施結果に基づき、職場環境改善の手順をいかに効率化するかを検討した結果、導かれたものである。

以下、パターン別に手順を示す。

(1) 現場内担当者が無記名ストレスチェックの実施者として集計分析する場合（図表 47）

- ① 無記名ストレスチェック実施者による集団分析結果（仕事のストレス判定図等）の作成
- ② 無記名ストレスチェック実施者による集団分析結果のフィードバック
- ③ 職長による職場環境改善チェックリストの作成

職長は、職場環境改善チェックリストを記載する。ここでいう職長は、現場を構成する複数人又は代表者をいい、代表者 1 名を選出する場合、会社規模が大きい職長が望ましい。

④ 現場所長による職場環境改善シートの作成

現場所長は、計算式が組み込まれた Excel シート（以下、「Excel シート」という。）を用いて職場環境改善シートの作成を行う。

作成手順は、次のとおり。

ア リスク評価の有無

シート左上の表「リスク領域の特定」中にある「現場平均」欄に仕事のストレス判定図によって算出された 4 つのストレス要因の現場平均値を入力する。

イ リスクの「影響度」の見積もり

シート「リスクの見積もり」中のある「影響度」欄に、仕事のストレス判定図で算出された現場全体の健康リスクの得点を入力する。なお、仕事の量的負担と仕事のコントロールは「量・コントロール」の得点を、上司・同僚の支援については「職場の支援」の得点を用いる。

ウ リスクの「該当の程度」の見積もり

30 の職場環境改善のチェック項目について、どの程度、現場に該当しているかにつき「かなり＝1」、「まあまあ＝2」、「ない＝3」の 3 段階で評価し、「評価」欄に記載する。

なお、30 のチェック項目のうち、No. 2、No. 4、No. 6、No. 8、No. 9、No. 10、No. 29（薄オレンジ色網掛け部分）については、現場所長では回答しにくい項目であることから、事前に記入された職長用シートの回答を転記することとし、現場所長は、それ以外の 23 項目について、それぞれ評価を行う。

エ リスクの優先度の順位

前記アからウの手順で必要な値を Excel シートに入力することにより「リスクの見積もり」表が自動計算される。当該結果に基づき、総得点の高い上位 5 位まで順位づけがなされ、順位の結果及び当該リスク低減措置の現場における実行可能性を検討した上で「優先順位」を決定する。

オ リスク低減措置

前記エで付した優先順位ごと、リスク低減措置の「具体例」を踏まえながらリスクを低減させる具体的な措置を検討し、必要な措置を決定する。

カ 役割の分担

決定した措置を元請、下請がどのような役割分担で行うのかについて入力する。

キ 備考

決定したリスク低減措置の実施予定等を入力する。

⑤ シートの作成結果に基づく職場環境改善活動の実施

ア 実施計画の策定

前記④で決定したリスク低減措置の内容について、職長等に意見を聞きながら最終決定し、実施計画を立てる。

イ リスク低減措置の実施

現場で職場環境改善活動を実施する。活動の進捗状況や事例の発表等、職長会を活用しながら展開する。

ウ 実施の評価

計画の終結時に実施状況を評価し、次の計画を策定する。実施状況の評価については第1部第4章のとおり。

図表 47 無記名ストレスチェックの進め方（現場内）



(2) 現場外担当者が無記名ストレスチェックの実施者として集計分析する場合(図表 48)

① 現場所長及び職長による職場環境改善チェックリストの作成

無記名ストレスチェック実施後、速やかに現場所長及び職長は、職場環境改善チェックリストを作成する。まず、職長が当該チェックリストの「職長」欄に回答し、その結果を踏まえて現場所長が「現場所長」欄に回答する。

なお、回答を求める職長については前記(1)③と同様である。

② 無記名ストレスチェック実施者による集団分析結果（仕事のストレス判定図等）の作成

③ 無記名ストレスチェック実施者による職場環境改善シートの作成

無記名ストレスチェック実施者は、前記①及び②の結果を用いて職場環境改善シートの作成を行う（前記(1)④同様、Excel シートを用いて作成）。

作成手順は、次のとおり。

ア リスク評価の有無

シート左上の表「リスク領域の特定」中にある「現場平均」欄に仕事のストレス判定図によって算出された4つのストレス要因の現場平均値を入力する。

イ リスクの「影響度」の見積もり

シート「リスクの見積もり」中のある「影響度」欄に、仕事のストレス判定図で算出された現場全体の健康リスクの得点を入力する。なお、仕事の量的負担と仕事のコントロールは「量・コントロール」の得点を、上司・同僚の支援については「職場の支援」の得点を用いる。

ウ リスクの「該当の程度」の見積もり

前記①で作成した職場環境チェックリストの回答結果を、シート「リスクの見積もり」中のある「該当の程度」欄に入力する。

30のチェック項目のうち、No. 2、No. 4、No. 6、No. 8、No. 9、No. 10、No. 29（薄オレンジ色網掛け部分）については、職長の回答を、それ以外の23項目について、現場所長の回答を転記し、それぞれ評価を行う。

但し、ここで現場所長が1～3の評価を行った場合であっても、リスク評価対象とならないストレス要因については、カウント無とする。

④ 集団分析結果のフィードバック

⑤ 現場所長による職場環境改善シートの作成

無記名ストレスチェック実施者により職場環境改善シート中の、リスクの見積もりまでの過程が計算される（前記③）。当該結果を踏まえて、現場所長は職場環境改善シートを完成させる。

作成手順は、次のとおり。

ア リスクの優先度の順位

リスクの見積もり結果に基づき、総得点及び実際に当該リスク低減措置の現場における実行可能性を検討し、「優先順位」を決定する。

イ リスク低減措置

前記アで付した優先順位ごと、リスク低減措置の「具体例」を踏まえながらリスクを低減させる具体的な措置を検討し、必要な措置を決定する。

ウ 役割の分担

決定した措置を元請、下請がどのような役割分担で行うのかについて入力する。

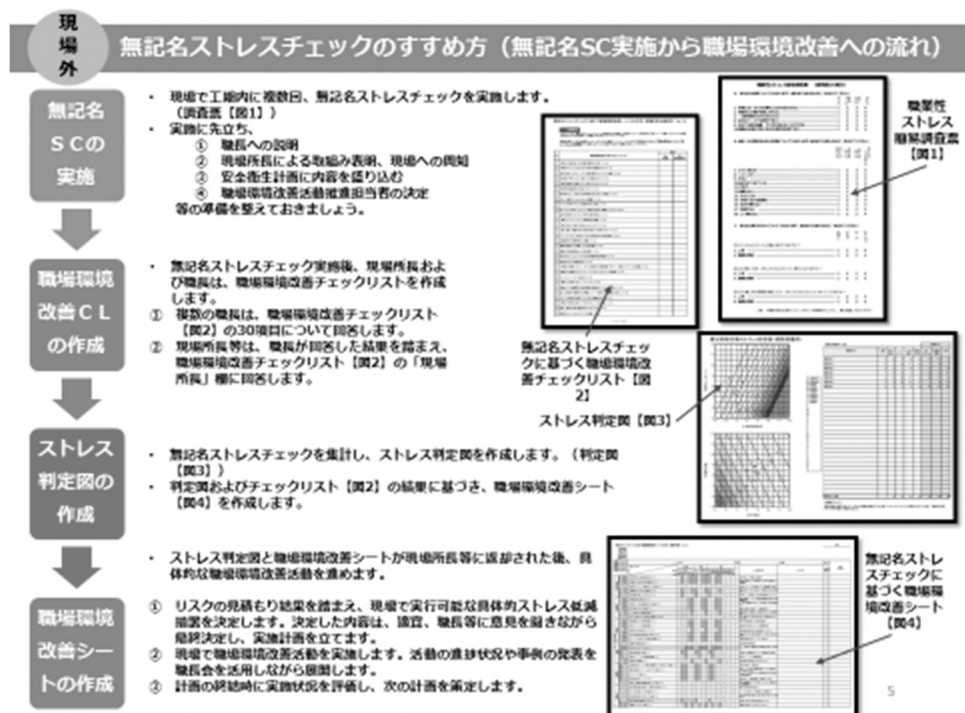
エ 備考

決定したリスク低減措置の実施予定等を入力する。

⑥ シートの作成結果に基づく職場環境改善活動の実施

前記(1)⑤と同じ。

図表 48 無記名ストレスチェックの進め方（現場外）



第3章 試行実施

委員会において検討された職場環境改善の方法について、現場での適応性を確認するため、次の現場における試行実施を行った。

1 東急建設のケース（別添 2017 年 1 月 5 日付報告書）

2 鉄建建設のケース①（別添 2017 年 1 月 5 日付報告書）

3 鉄建建設のケース②（別添 2017 年 2 月 20 日付報告書）

東急建設株式会社における
無記名ストレスチェックと
その実施結果に基づく
職場環境改善シートの活用に関する
試行結果について

2017 年 1 月 5 日

建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会

本稿は、2016 年 12 月 19 日、「建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会（以下、「委員会」という。）」（建設業労働災害防止協会設置）が東急建設株式会社の下記現場において行った無記名ストレスチェックとその実施結果に基づく職場環境改善シートの活用に関する試行結果についてまとめたものである。

1 試行実施の概要

本試行実施の概要は次のとおり。

実施日時	2016 年 12 月 19 日 10 時～
現場名 及び所在地	銀座線渋谷作業所金王工区 東京都渋谷区渋谷
工種	土木
調査者	諏訪委員、委員会事務局

2 試行実施の手順

本現場は工期が長く、現場作業員が固定化される傾向があることから、新たに無記名ストレスチェックを実施することなく、昨年度の試行実施結果（2016 年 1 月 26 日）を用いて行われた。本試行実施の手順は、次のとおり。

(1) 建設現場版ストレス判定図の作成

昨年度の試行実施における無記名ストレスチェックの結果（2016 年 1 月 26 日）を再集計し、建設現場版ストレス判定図（以下、「判定図」という。）及びストレス度指標を作成。

(2) 現場所長及び職長に対する口頭説明

- ア 昨年度から現在に至る委員会の経緯と、本試行実施の趣旨説明を諏訪委員より行う。
- イ 昨年度の試行実施結果について、判定図を用いて説明。
- ウ 当該結果を職場環境改善へ繋げるためのツールとして無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート（RA 方式）（以下、「シート」という。）を提示し、記入方法等を説明。

(3) 現場所長及び職長によるシートの作成

上記(1)、(2)を受け、後日現場所長及び職長によりシートが作成され、委員会事務局へ提出された。

3 試行結果

(1) 建設現場版ストレス判定図の作成

昨年度実施した無記名ストレスチェックの結果を建設現場版の標準値を用いて再集計を行ったところ、次の結果が得られた（別添 1 ストレス判定図）。但し、ここでは新たに作

製された建設業労働災害防止協会版 建設現場用無記名ストレスチェック管理者ツール
(以下、「集計プログラム」という。)による集計は行わないものとする。

ア 当該現場全体平均の健康リスク

- ① 「量－コントロール」が95、「職場の支援」が105となり、「総合」で99となった。全国平均と比較すると「総合」で1%健康リスクが低い。
- ② 「量－コントロール」については、全国平均より5%健康リスクが低く、その得点は「仕事の量的負担」8.0、「仕事のコントロール」7.4となっており、「仕事の量的負担」のみ全国平均値(8.41)を下回った。
- ③ 「職場の支援」については、全国平均より5%健康リスクが高い。その得点は「上司の支援」8.3、「同僚の支援」8.3となり、いずれも全国平均値(8.58、8.76)を下回った。

イ 当該現場における関係会社の状況

- ① 「総合」の健康リスクが全国平均(100)を下回り良好な会社は5社あり、リスクが最も低い会社の値(31)と高い会社の値(171)に大きな開きが見られる。
- ② 判定図上、「量－コントロール」ではおよそ全国平均(100)を下回る白枠部分に関係会社が集合しているが、「職場の支援」では全国平均(100)を上回る色塗り部分に関係会社が幅広く分散している。
- ③ 「職場の支援」の健康リスクが全国平均(100)を上回る会社は、12社中8社となった。

ウ まとめ

以上の結果から、当該現場は「総合」の健康リスク(99)のみに注目すれば、全国平均並みの職場といえる。しかしながら、ストレス要因ごと精査すると全国平均よりリスクが低いのは「仕事の量的負担」だけであり、「仕事のコントロール」「上司の支援」「同僚の支援」は、いずれも全国平均よりリスクが高い。とりわけ、「職場の支援」に関する健康リスクは全国平均より5%ハイリスクであることから、今後の職場環境改善にあたっては「職場の支援」に対する手立てを講じることが望まれる。

また、当該判定図から関係会社間に大きな開きがあることから、健康リスクの高い会社への支援も合わせて実施することが望ましいと考えられる。

エ 補足(全国全産業平均値による判定図との比較)

昨年度の試行実施では、全国全産業平均値によって集計を行い、その健康リスクは「量－コントロール」99、「職場の支援」90、「総合」89と算定された。

上記アに示したとおり、新たに作成された建設現場の平均値を用いた集計では「量－コントロール」95、「職場の支援」105、「総合」99 となり、建設現場の特徴をより詳細に反映した結果となった。

(2) ストレス度指標の作成

(1)と同様、昨年度実施の試行結果を用いて当該現場のストレス度指標を作成したところ、当該現場の平均値は 1.959 となった（別添 2 ストレス度指標）。ストレス度（心身のストレス反応）については、およそ全国平均値（1.9382）と同水準であると考えられる。

(3) 現場所長及び職長によるシートの作成

判定図の結果に基づき、後日、当該現場の所長及び職長によるシートの作成が行われた。当該現場では、まず職長 1 名が職長用シートの記入を行い、その回答結果を踏まえ、所長は別添 3 シート（Ver. 1）を用いて職場環境改善の取組みにかかる検討を行ったものである。

ア 職長によるシートの作成
未把握。

イ 現場所長によるシートの作成

判定図作成の結果、当該現場では各ストレス要因の得点が全国平均より高リスクの「仕事のコントロール」「上司の支援」「同僚の支援」の 3 領域について、リスク該当があるものとして、それぞれのストレス要因と関連のある 29 の職場環境改善のチェック項目についてリスクの見積もりが行われた。

見積もりの結果、「②⑥個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を紹介している」「②⑦ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている」の 2 項目において得点が 8 点となり、②⑦を 1 位、②⑥を 2 位として優先順位付けがなされた。

以上を踏まえ、当該現場において検討された具体的リスク低減措置が次の取組みである。

- ① 順位 1 位の②⑦への対策
ストレス発散法を朝礼時、安全集会、大会で紹介していく。
- ② 順位 2 位の②⑥への対策
各協力業者に災防協などで呼びかける。

(4) 課題

本試行実施における課題を、以下に整理する。

ア ストレス判定図の作成

- ① 本試行実施では、新たに無記名ストレスチェックを実施するのではなく、昨年度の試行実施結果（2016 年 1 月 26 日）を用いて行われたものであるため、現

在の現場構成員は工事の進捗とともに昨年度から大幅に変更されていたことから、昨年度の判定図を現在の現場にそのまま活用するには無理があった。

- ② 判定図を提示するだけでは、その内容を直ちに理解することができないため「判定図の読み方」と題した補足資料を添付したことは有効であったが、多忙な業務の合間に取り組んでもらうことを勘案すると、さらに簡潔で明瞭な資料を提示することが必要である。

イ 現場所長及び職長によるシートの作成

- ① 試行実施までの時間が十分とれなかったため、所長等から本試行実施後の意見・感想を得ることができなかった。そのため、本シートの現場での適応を十分精査することができなかった。
- ② 所長作成のシートを見る限り、手順に沿って誤りなく作成されている。本シートは、一見すると複雑に見え、使い方をマスターするまで時間を要することが懸念されたが、この点、特段問題ないと思われる。RA の考え方が一般的に浸透している建設業においては、むしろこうした手法に基づく検討が適していると考えられる。
- ③ 「リスクの見積もり」において高得点となる職場環境改善のチェック項目は「該当の程度」の得点に比例しており、所長の主観によって得点化される「該当の程度」の影響を受けやすい傾向にある。この点の客観性を担保するため、複数の職長による回答を少なからず反映させる必要があると考えられる。

4 検討

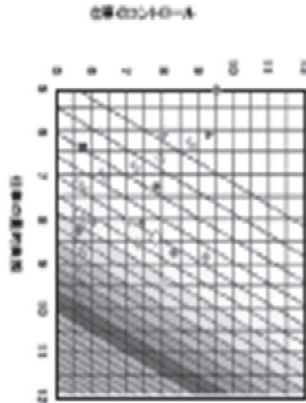
判定図を基に昨年度の状況をヒアリングしたところ、健康リスクの高い下請事業者には、確かに判定図に示されるようなリスクが潜在していたとの意見が所長より聞かれた。こうした判定図の信頼性は、現場サイドが当該取組みに有意味感をもって臨む原動力となるものであるから、この点にフォーカスした支援をさらに工夫する必要があるだろう。

以上.

実施日 2016/1/26

現場全体平均および関係会社別の比較

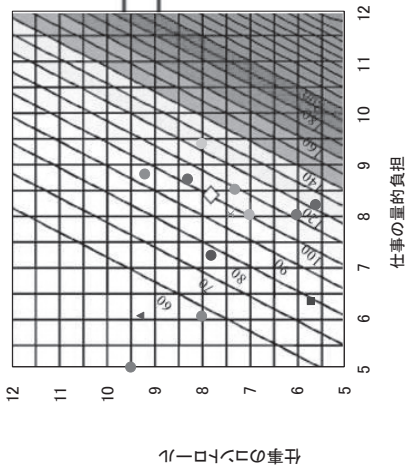
関係会社名	人数	重負担 (点)	コン ロール (点)	上司の 支援 (点)	同僚の 支援 (点)	健康リスク 職場の	
						重コン ロール	支援 総合
関係会社1	6	8.8	9.2	6.8	8.4	94	123
関係会社2	1	6.0	8.0	7.0	8.0	56	122
関係会社3	4	6.5	7.3	5.5	6.0	108	159
関係会社4	1	8.0	7.0	9.0	6.0	99	110
関係会社5	5	9.4	8.0	8.4	7.8	123	107
関係会社6	6	6.7	8.3	8.3	7.8	101	108
関係会社7	5	7.2	7.8	10.6	10.0	76	75
関係会社8	14	8.2	5.6	8.8	8.9	122	96
関係会社9	2	5.0	9.5	10.0	9.5	38	82
関係会社10	1	8.0	6.0	6.0	6.0	111	151
関係会社11	3	6.3	5.7	7.0	7.0	77	129
関係会社12	3	6.0	9.3	10.3	8.3	48	85
現場全体平均	51	8.0	7.4	8.3	8.3	95	105



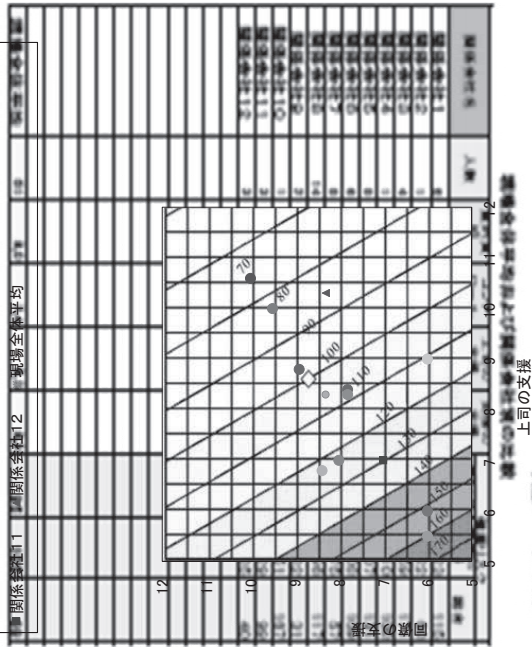
(関係会社)関係会社別の比較

参考値 < 建築防衛調査平均 (2016)

仕事のストレス判定図 (建築防衛版)



- 関係会社1 ● 関係会社2 ● 関係会社3 ● 関係会社4 ● 関係会社5
- 関係会社6 ● 関係会社7 ● 関係会社8 ● 関係会社9 ● 関係会社10
- 関係会社11 ▲ 関係会社12 ● 現場全体平均



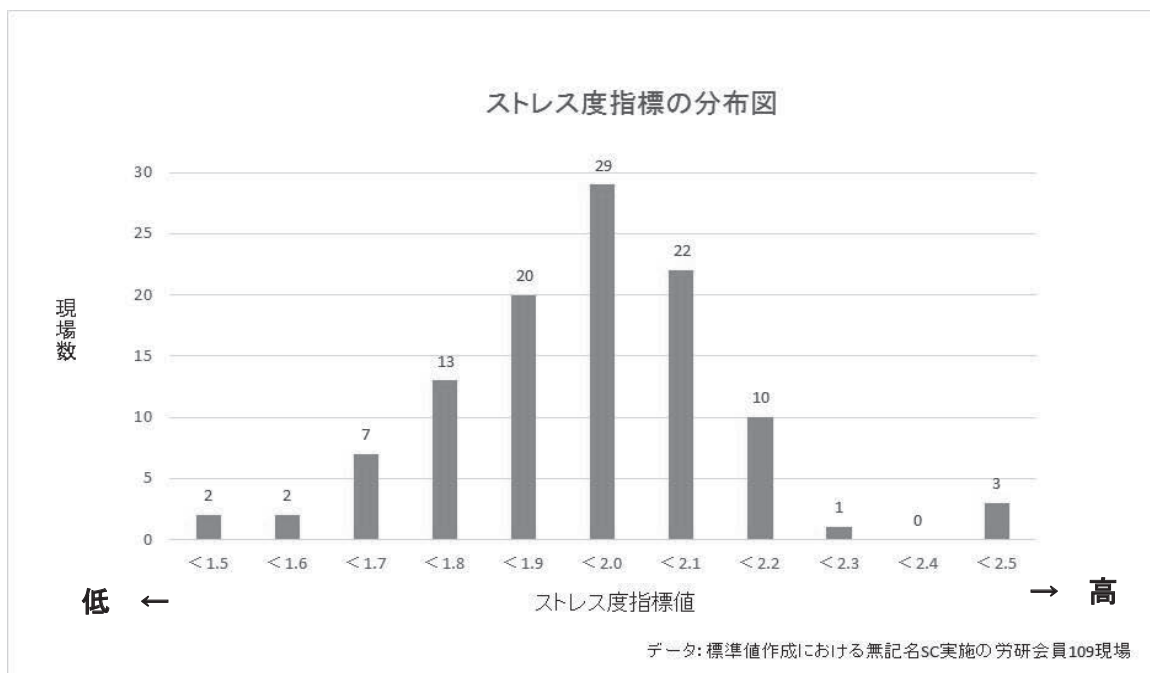
- 関係会社1 ● 関係会社2 ● 関係会社3 ● 関係会社4 ● 関係会社5
- 関係会社6 ● 関係会社7 ● 関係会社8 ● 関係会社9 ● 関係会社10
- 関係会社11 ▲ 関係会社12 ● 現場全体平均

ストレス度指標

全体平均値	1.9382
当該建設現場平均値	1.9590

今回実施した無記名ストレスチェックを集計した結果、当該建設現場のストレス度は 1.9590 となり、全体平均値並みの結果となりました。

【参考】



シートを使い方

[illegible]

性別	小	中	大
男子	1+1	1+2	3
女子	2	3	3
合計	3+1	4+2	6+3

①小・中・高の3つの学年にわたって計測の項目は同じです。

②上の表は3つの学年の計測結果を併せて、学年別合計を求めました。

頻度の程度	よくある 0	ときどきある 1	ない 2
-------	-----------	-------------	---------

影響度	小	中	大
	1	2	3

[illegible]

③リスク低減措置の選定
、「優先順位」を明記して、【リスク低減措置】を検討します。

④リスク削減措置の税額分担
 本邦や海外において事業活動を行う法人が、その事業活動に伴って生ずるリスクを軽減するために、合理的な範囲内で、リスク削減措置を実施した場合、その実施に係る費用は、その利益を配分するものとして、課税される。ただし、リスク削減措置の実施に係る費用は、その利益を配分するものとして、課税される。ただし、リスク削減措置の実施に係る費用は、その利益を配分するものとして、課税される。

⑤その他
家庭栽培芽の記録を(備考欄)に記載します。別途、作成される環境の安全衛生計画に盛り込んで記録してもよいでしょう。

Table 1. Demographic characteristics of the study population

[illegible]

各協力業者に災害協会の所がわかる。
スレスレで散球王朝社も、安全会・大会で
紹介していく。

鉄建建設株式会社における
無記名ストレスチェックと
その実施結果に基づく
職場環境改善シートの活用に関する
試行結果について

2017 年 1 月 5 日

建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会

本稿は、2016年12月19日、「建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会（以下、「委員会」という。）」（建設業労働災害防止協会設置）が鉄建建設株式会社の下記現場において行った無記名ストレスチェックとその実施結果に基づく職場環境改善シートの活用に関する試行結果についてまとめたものである。

1 試行実施の概要

本試行実施の概要は次のとおり。

実施日時	2016年12月19日	無記名ストレスチェックの実施
	2016年12月22日	現場所長及び職長による職場環境改善シートの作成
現場名 及び所在地	首都高生麦作業所 神奈川県横浜市鶴見区生麦	
工種	土木	
調査者	細谷委員	

2 試行実施の手順

本試行実施は、次の手順で行われた。

(1) 無記名ストレスチェックの実施

2016年12月19日、細谷委員立ち合いの下、安全朝礼の場で当該現場の作業員39名（現場所長以下、元請職員を除く）に対し、無記名ストレスチェックを実施。

(2) 建設現場版ストレス判定図の作成

回収した調査票を、新たに作製された建設業労働災害防止協会版 建設現場用無記名ストレスチェック管理者ツール（以下、「集計プログラム」という。）を用いて集計し、建設現場版ストレス判定図（以下、「判定図」という。）及びストレス度指標を作成。

(3) 現場所長及び職長による職場環境改善シートの作成

現場所長及び職長が一堂に会する場において、細谷委員より

ア 無記名ストレスチェックの実施結果（判定図）

イ 当該結果を踏まえた今後の職場環境改善の必要性

ウ 当該結果を職場環境改善へ繋げるためのツールとして無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート（RA方式）（以下、「シート」という。）の作成方法等

に関する説明がなされ、その後、現場所長及び職長によるシート作成が行われた。

当該シートは、同日、委員会事務局に提出された。

3 試行結果

(1) 無記名ストレスチェックの実施

無記名ストレスチェックは安全朝礼時に行われた。冒頭、元請職員から無記名ストレスチェック実施の趣旨及び回答上の注意事項が説明された後、調査票を配布し、各自回答を行い、回収までにおよそ 10 分程度の時間で完了した。

なお、本試行実施では当該工程の効率化を図るため、次の工夫が行われた。

ア 予めチームの作業人員分の調査票を職長に配布し、各職長から作業員に対し手交。

イ 予め調査票の「実施日」「現場名」「所属会社名」の記載欄に必要事項を記載した上で配布。

(2) 建設現場版ストレス判定図の作成

無記名ストレスチェックの結果を建設現場版の標準値を用いて集計したところ、次の結果が得られた（別添 1 ストレス判定図）。

ア 当該現場全体平均の健康リスク

- ① 「量－コントロール」が 83、「職場の支援」が 104 となり、「総合」で 86 となった。全国平均と比較すると「総合」で 14%健康リスクが低い。
- ② 「量－コントロール」については、全国平均より 17%健康リスクが低く、その得点は「仕事の量的負担」7.5、「仕事のコントロール」7.6 となっており、「仕事の量的負担」のみ全国平均値（8.41）を下回った。
- ③ 「職場の支援」については、全国平均より 4%健康リスクが高い。その得点は「上司の支援」8.3、「同僚の支援」8.5 となり、いずれも全国平均値（8.58、8.76）を下回った。

イ 当該現場における関係会社の状況

- ① 「総合」の健康リスクが全国平均（100）を下回り良好な会社は 5 社あり、リスクが最も低い会社の値（65）と高い会社の値（151）に大きな開きが見られる。
- ② 判定図上、「量－コントロール」では 1 社を除き、およそ全国平均（100）を下回る白枠部分に関係会社が集合しているが、「職場の支援」では全国平均（100）を上回るクリーム及び黄色部分に関係会社が分散している。
- ③ 「職場の支援」の健康リスクが全国平均（100）を上回る会社は、7 社中 4 社となった。

ウ まとめ

以上の結果から、当該現場は「総合」の健康リスク（86）のみに注目すれば、全国平均を 17%上回る良好な職場環境が形成されているといえる。しかしなが

ら、ストレス要因ごと精査すると全国平均よりリスクが低いのは「仕事の量的負担」だけであり、「仕事のコントロール」「上司の支援」「同僚の支援」は、いずれも全国平均よりリスクが高い。とりわけ、「職場の支援」に関する健康リスクは全国平均より 4%ハイリスクであることから、今後の職場環境改善にあたっては「職場の支援」に対する手立てを講じることが望まれる。

また、当該判定図から抜きこんでハイリスクな会社が存在していることも明らかであるから、当該健康リスクの高い会社への支援も合わせて実施することが望ましいと考えられる。

(3) ストレス度指標の作成

(2)と同様の手順で当該現場のストレス度指標を作成したところ、当該現場の平均値は 1.9286 となった（別添 2 ストレス度指標）。ストレス度（心身のストレス反応）については、およそ全国平均値（1.9382）と同水準であると考えられる。

(4) 現場所長及び職長によるシートの作成

2016 年 12 月 22 日、当該現場の所長及び職長等が集合する場において細谷委員から判定図及びこれを活用した職場環境改善のすすめ方等について説明が行われた。

当該現場では、同日集合した 4 名の職長が職長用シートの記入を行い、所長はその回答結果を踏まえ、別添 3-1 及び同 3-2 シート（Ver.1.1）を用いて職場環境改善の取組みにかかる検討を行ったものである。

ア 職長によるシートの作成

職長用シートを用いて 4 名の職長による回答が行われた。回答後、職長に対して行ったアンケートの結果は次のとおり。

	A 肯定的	B 中間	C 否定的
シートを使った評価方法（全体の構成）について	1	3	0
シート中の 30 のチェック項目の文言について	1	3	0
リスクの見積もり方法について	1	3	0
意見・感想 ・追加の質問として月にどれくらい休めているかなど、現状を答えさせるとよりストレス要因等の判断になると思います。			

イ 現場所長によるシートの作成

判定図作成の結果、当該現場では各ストレス要因の得点が全国平均より高リスクの「仕事のコントロール」「上司の支援」「同僚の支援」の 3 領域について、リ

スク該当があるものとし、それぞれのストレス要因と関連のある 29 の職場環境改善のチェック項目について所長によるリスクの見積もりが行われた。

見積もりに際しては、予め作成された 4 名の職長による回答結果の平均値と、健康リスクが高い会社の職長の回答を反映させる方法の 2 パターンによってシートが作成された。その結果は、次のとおり。

① 4 名の職長による回答結果の平均値を反映させるパターン（別添 3-1）

「②⑥個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を紹介している」「②⑦ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている」「②⑧仕事の突発的な変化に対応しくみを用意している」「②⑨昇給、資格取得の機会等が公平に与えられている」の 4 項目において得点が 10 点となり、②⑦を 1 位、②⑥を 2 位、②⑧を 3 位として実施の優先順位付けがなされた。

② 健康リスクが高い会社の職長の回答を反映させるパターン（別添 3-2）

「②⑥個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を紹介している」「②⑦ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている」「②⑧仕事の突発的な変化に対応しくみを用意している」の 3 項目において得点が 10 点となり、②⑦を 1 位、②⑥を 2 位、②⑧を 3 位として実施の優先順位付けがなされた。

当該シート作成時に、上記①、②いずれのパターンを採用しても見積もり結果は変わらないことから、2 つのパターンを分けることなく、具体的リスク低減措置の検討が行われ、次の取組みの実施が決定された。

③ 順位 1 位の②⑦への対策

ストレスの勉強会の実施。

④ 順位 2 位の②⑥への対策

健康相談窓口の周知、提示。

⑤ 順位 3 位の②⑧への対策

作業員の増員等を工程に合わせ、事前に事業者と打合せする。

シート作成後、所長からは、次の意見・感想が聞かれた。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・ 職場環境改善にかかるチェック項目の質問の文言が抽象的である。・ シートの記入方法については、口頭での説明を受けないと分かりづらい。・ リスクの見積もりの「該当の程度」を判断する際の評価方法が回答しにくい。
「はい」「いいえ」「どちらでもない」等、意識レベルで回答できるようにしてほしい。 |
|---|

(5) 課題及び検討

本試行実施における課題を、以下に整理する。

ア 無記名ストレスチェックの実施

- ① 当該現場では、前述した工夫を取り入れながら無記名ストレスチェックを効率的に進めていた点が印象的であり、今後、こうした現場独自の好事例をマニュアル等で公開することが望ましい。
- ② 本試行実施では、現場所長を含む元請職員が無記名ストレスチェックの対象から除外されていた。当該取組みは現場構成員全員に対して実施することを目的としているため、この点に対する周知を徹底する必要があると考えられる。

イ ストレス判定図の作成

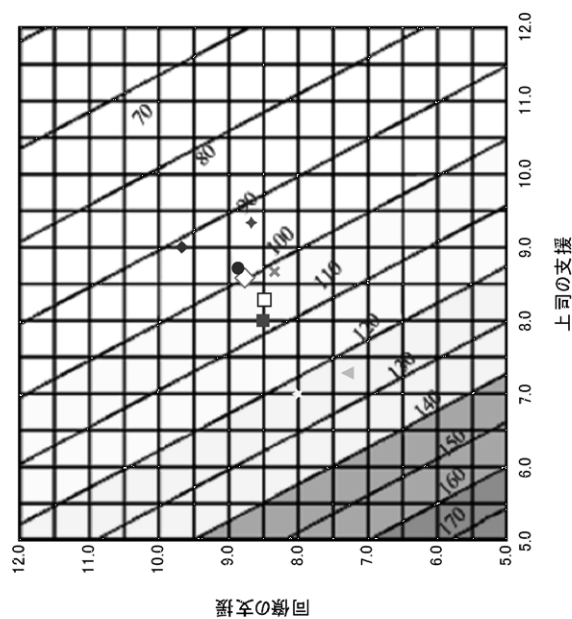
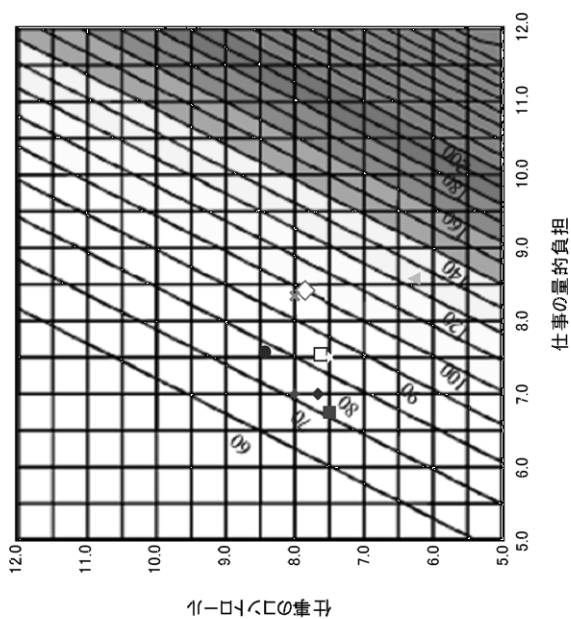
本試行実施では、初めて集計プログラムを用いて判定図を作成したが、従前使用していた Excel のプログラムに比べ、およそ 1/2 の時間で帳票が完成した。当該プログラムを用いた場合、現場でも簡易に集計できると考えられるが、実際、元請職員等、現場従事者による集計を現時点では行っていないことから、必要に応じて、この点にかかる試行も行う必要があるのではないかと考える。

ウ 現場所長及び職長によるシートの作成

- ① 本試行実施全般にわたり、細谷委員の丁寧なフォローがあったことによって無記名ストレスチェック実施から職場環境改善活動への流れをスムーズに展開することができた。現場でのメンタルヘルス対策を進めるには、こうした支援者の存在は欠かすことができず、今後、いかにして支援者を育成していくか検討する必要があると考えられる。
- ② 職長によるアンケート結果から当該シートの使いやすさについては、人数が少数であることから一概に判断できないが、著しく回答しにくいものではないと考えられる。一方、所長のアンケート結果では、シート記入の複雑さも相まって、書面での記入方法や記入例の例示では不明瞭な点が多分にあることが推察される。この点については再検討が必要であろう。
- ③ また、所長からは、リスクの見積もりの「該当の程度」を判断する際の区分の表現が「回答しにくい」との意見が聞かれた。「該当の程度」については、ある程度、職長の意見を反映させるとはいえ、大部分が所長の主観に委ねられる箇所であることから、この点、どのように改良すべきか、さらに検討が必要であると考えられる。

以上.

建設防版仕事のストレス判定図(建設現場用)

[illegible]

(管理者コメント)

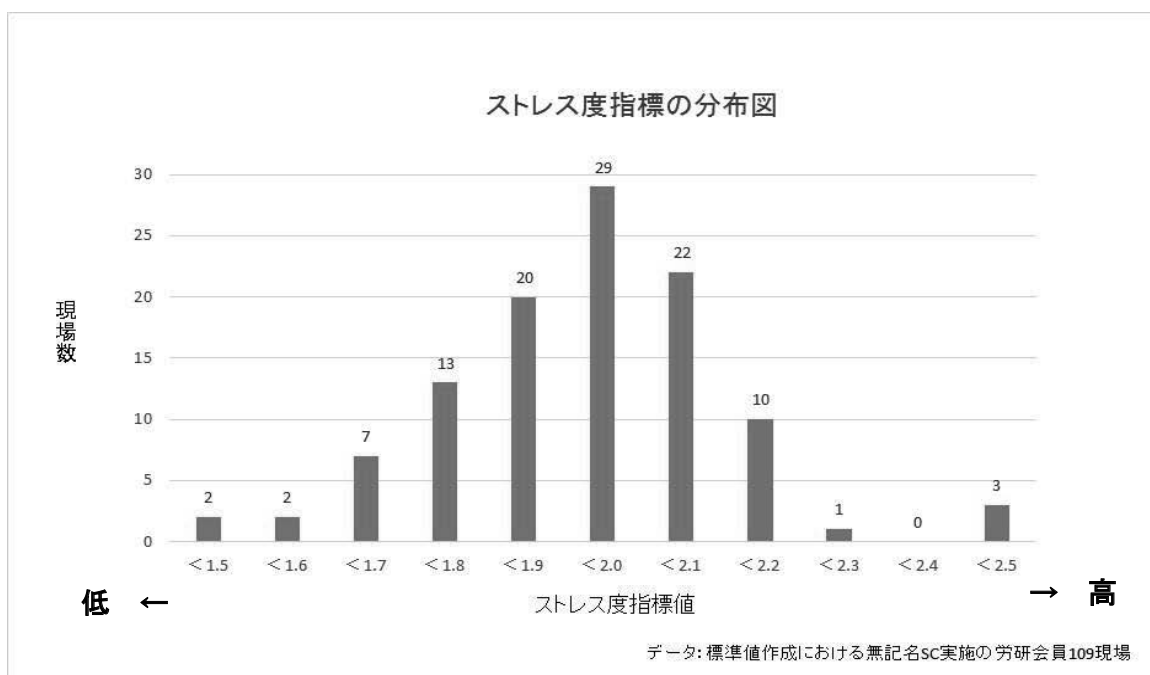
建設現場の全国平均と比べ、あなたの現場の健康リスクは「量-コントロール」については全国平均より17%低く、「職場の支援」については4%高いと判定されました。

ストレス度指標

全体平均値	1.9382
当該建設現場平均値	1.9286

今回実施した無記名ストレスチェックを集計した結果、当該建設現場のストレス度は1.9286となり、全体平よりややストレス度が低い結果となりました。

【参考】



4社分

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート(RA方式) 現場所長用 Ver.1.1

1) チェック項目の概要									
2) チェック項目の概要									
3) チェック項目の概要									
4) チェック項目の概要									
5) チェック項目の概要									
6) チェック項目の概要									
7) チェック項目の概要									
8) チェック項目の概要									
9) チェック項目の概要									
10) チェック項目の概要									
11) チェック項目の概要									
12) チェック項目の概要									
13) チェック項目の概要									
14) チェック項目の概要									
15) チェック項目の概要									
16) チェック項目の概要									
17) チェック項目の概要									
18) チェック項目の概要									
19) チェック項目の概要									
20) チェック項目の概要									
21) チェック項目の概要									
22) チェック項目の概要									
23) チェック項目の概要									
24) チェック項目の概要									
25) チェック項目の概要									
26) チェック項目の概要									
27) チェック項目の概要									
28) チェック項目の概要									
29) チェック項目の概要									
30) チェック項目の概要									

1) チェック項目の概要									
2) チェック項目の概要									
3) チェック項目の概要									
4) チェック項目の概要									
5) チェック項目の概要									
6) チェック項目の概要									
7) チェック項目の概要									
8) チェック項目の概要									
9) チェック項目の概要									
10) チェック項目の概要									
11) チェック項目の概要									
12) チェック項目の概要									
13) チェック項目の概要									
14) チェック項目の概要									
15) チェック項目の概要									
16) チェック項目の概要									
17) チェック項目の概要									
18) チェック項目の概要									
19) チェック項目の概要									
20) チェック項目の概要									
21) チェック項目の概要									
22) チェック項目の概要									
23) チェック項目の概要									
24) チェック項目の概要									
25) チェック項目の概要									
26) チェック項目の概要									
27) チェック項目の概要									
28) チェック項目の概要									
29) チェック項目の概要									
30) チェック項目の概要									

別添 3

鉄建建設株式会社における
「建災防方式健康ＫＹと無記名ストレス
チェック」の実施結果に基づく
職場環境改善シートの活用に関する
試行結果について

2017年2月20日

建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会

本稿は、2017年1月30日、「建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会（以下、「委員会」という。）」（建設業労働災害防止協会設置）が鉄建建設株式会社の下記現場において行った「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」の実施結果に基づく職場環境改善シート（以下、「シート」という。）の活用に関する試行結果についてまとめたものである。

なお、健康KYの実施状況については割愛するが、本現場では同日以降、毎日健康KYを実施している。

1 試行実施の目的

先に実施した2現場の試行実施において、本年度新たに作成されたシートを用いて実際の現場展開を検討したが、第4回委員会において次の意見が出された。

- ① 現行のシートでは、「リスクの見積もり」の計算方法が難解であり、現場所長に手計算させるには負担が大きい。
- ② 現場において無記名ストレスチェックを実施した後の集団分析（判定図等の作成）は、現場外（元請本社、支店等）で実施するのが現実的であり、現場外で分析することを前提に手順を見直すことが望ましい。
- ③ 現場外での分析に際しては、判定図作成からシートの「リスク見積もり」の計算までの過程を自動計算できるプログラムがあると普及しやすい。

そこで、上記の意見を踏まえ、無記名ストレスチェック実施から職場環境改善活動に至る手順を再考し、現場外で集団分析が実施できるようシートを改訂し、改めて当該シートを用いて現場への適応を確認することとした。

2 試行実施の概要

本試行実施の概要は次のとおり。

実施日時	2017年1月30日	無記名ストレスチェックの実施 現場所長及び職長による職場環境改善チェック リストの作成
	2017年2月10日	現場所長による職場環境改善シートの作成
現場名 及び所在地	町田市中町一丁目サービス付高齢者住宅向け住宅新築工事 東京都町田市	
工種	建築	
調査者	細谷委員	

3 試行実施の手順

本試行実施は、次の手順で行われた。

(1) 無記名ストレスチェックの実施

2017年1月30日、細谷委員立ち合いの下、安全朝礼の場で当該現場に従事する現場所長以下、元請職員を含む45名に対し、無記名ストレスチェックを実施。

(2) 現場所長及び職長による職場環境改善チェックリストの作成

無記名ストレスチェック実施後、同日中に現場所長及び職長が一堂に会する場において細谷委員より無記名ストレスチェックを活用した職場環境改善活動の趣旨と進め方について説明が行われ、現場所長以下、各自、職場環境改善チェックリスト（以下、「チェックリスト」という。）を記入。



同日、回答済み調査票及びチェックリストが委員会事務局に発送された。

(3) 建設現場版ストレス判定図等及び職場環境改善シートの作成

委員会事務局において、回収した調査票を、新たに作製された建設業労働災害防止協会版 建設現場用無記名ストレスチェック管理者ツール（以下、「集計プログラム」という。）を用いて集計し、建設現場版ストレス判定図（以下、「判定図」という。）及びストレス反応指数を作成。

さらに、上記判定図及び現場所長及び職長が作成したチェックリストの集計結果に基づき、シートを作成。同月31日、細谷委員へ送付した。

(4) 現場所長による職場環境改善シートを用いた具体的措置の検討

2月10日、細谷委員より現場所長に対し、判定図の結果及びシートを用いた具体的改善措置の検討方法等について説明が行われ、その後、現場所長がシートを用いて具体的対策を検討、選定した。

4 試行結果

(1) 無記名ストレスチェックの実施

無記名ストレスチェックは安全朝礼時に行われた。冒頭、元請職員から無記名ストレスチェック実施の趣旨及び回答上の注意事項が説明された後、調査票を配布し、各自回答を行い、回収までにおよそ 10 分程度の時間で完了した。

(2) 現場所長及び職長による職場環境改善チェックリストの作成

細谷委員から説明があった後、同日集合した現場所長 1 名及び職長 10 名（同一の会社に職長が複数在籍）がチェックリストの記入を行った。

ア 現場所長の回答

現場所長の回答結果は、シート上の 30 のチェック項目中、No.2、No.4、No.6、No.8、No.9、No.10、No.29 以外の 23 項目に転記した。

イ 職長による回答

職長 10 名の回答結果については、その平均値を算出し、シート上の 30 のチェック項目中、No.2、No.4、No.6、No.8、No.9、No.10、No.29 に反映させることとした。

(3) 建設現場版ストレス判定図の作成

無記名ストレスチェックの結果を建設現場版の標準値を用いて集計したところ、次の結果が得られた（別添 1 ストレス判定図）。

ア 当該現場全体平均の健康リスク

- ① 「量－コントロール」が 99、「職場の支援」が 93 となり、「総合」で 92 となった。全国平均と比較すると「総合」で 8%健康リスクが低い。
- ② 「量－コントロール」については、全国平均より 1%健康リスクが低く、その得点は「仕事の量的負担」8.6、「仕事のコントロール」8.3 となり、「仕事のコントロール」のみ全国平均値（7.85）を上回った。
- ③ 「職場の支援」については、全国平均より 7%健康リスクが低い。その得点は「上司の支援」9.0、「同僚の支援」9.2 となり、いずれも全国平均値（8.58、8.76）を上回った。

イ 当該現場における関係会社の状況

- ① 「総合」の健康リスクが全国平均（100）を下回り良好な会社は 9 社中 5 社あり、リスクが最も低い会社の値（34）と高い会社の値（234）に大きな乖離が認められる。
- ② 「量－コントロール」の健康リスクが全国平均（100）を上回りリスクが高い会社は、9 社中 4 社となった。また、「職場の支援」において全国平均（100）を上回る会社は、9 社中 5 社であった。

ウ まとめ

以上の結果から、当該現場は「総合」の健康リスク（92）のみに注目すれば、全国平均より 8%健康リスクが低く、概ね良好な職場環境が形成されていると推察される。また、ストレス要因ごと精査してみると全国平均よりリスクが高いのは「仕事の量的負担」だけであり、「仕事のコントロール」「上司の支援」「同僚の支援」は、いずれも全国平均よりリスクが低い。

一方、「量－コントロール」では健康リスクが 10%以上高いと判定された会社が 3 社あり、今後の職場環境改善にあたっては、この点に対する手立てを講じることが望まれる。また、突出して健康リスクが高い会社には個別の支援も合わせて実施することが望ましいと考えられる。

(4) ストレス反応指数の作成

(3)と同様の手順によって、当該現場のストレス反応指数を作成したところ、当該現場の平均値は 1.8584 となった（別添 2 ストレス反応指数）。ストレス反応については、全国平均値（1.9382）を上回り良好な水準であると考えられる。

(5) 職場環境改善シートの作成

(2)及び(3)で作成された結果をシートに反映させ、シートの「リスクの見積もり」を計算したところ、次の結果が得られた（別添 3 シート）。

ア 見積もりの総計

30 の職場環境改善のチェック項目中、No.3、No.6~17、No.19~20、No.25~28、No.30 の 20 項目が総計 1.0 点で同じ得点となった。

イ 見積もりの順位

アの結果から、同順位の項目が多岐にわたるため、職場環境改善のチェック項目と各ストレス要因の関連性を示したシート左表を用いて、●印の多いチェック項目順に優先順位をつけることとした。その結果、No.3、No.10、No.16、No.25~28 を第 1 順位、No.9、No.13、No.19~20 を第 2 順位と判定することとした（別添 3 シート）。

(6) 現場所長による職場環境改善シートを用いた具体的措置の検討

(5)で作成したシートの見積もり結果に基づき、現場所長が現場で実施するリスク低減措置について検討し、見積もり第 1 順位とされたNo.3、No.10、No.16、No.25~28 の 7 項目に対する次の措置を選定した。

No.	採用したリスク低減措置
3	日々の打合せにより業務の分担を実施。
10	月 2 回以上、土休を実施する。

16	躯体打設後、休憩所を整備する。
25	協議会、日々打合せ時の情報交換を活発にする。
26	ポスターを掲示。
27	ポスターを掲示。
28	責任者を明確にし、作業体制を整備する。

(7) 現場における今後の対応

(6)において現場所長が選定したリスク低減措置については、今後、職長会と協議する等して、職長ら下請事業者の意見を取り入れ、より対策を具体化し、順次、現場実施していく予定である。

5 課題

本試行実施では、現場外において判定図等の集団分析を行うことで、現場に過度の負担を負わせることなく、職場環境改善活動へと繋がるプロセスを検討したが、次の課題が判明した。

- ① 「リスクの見積もり」に際しては、4つのストレス要因のうち全国平均よりリスクの高い要因と関連のあるチェック項目を評価対象としていたが、集団分析の結果が出ていない段階で、予め現場所長及び職長からチェックリストの記入を求めることによって、本来、評価対象とならないチェック項目までを確認することとなり、その点に関し、現場所長及び職長の負担が若干増えた。
- ② 「リスクの見積もり」中、現行「該当の程度」は(0, 1, 2)の3段階評価を行うこととしているが、評価については中心に偏る傾向が顕著に認められ、見積もり総計の段階でも大きな差異が現れず、優先順位がつけにくいので検討が必要である。

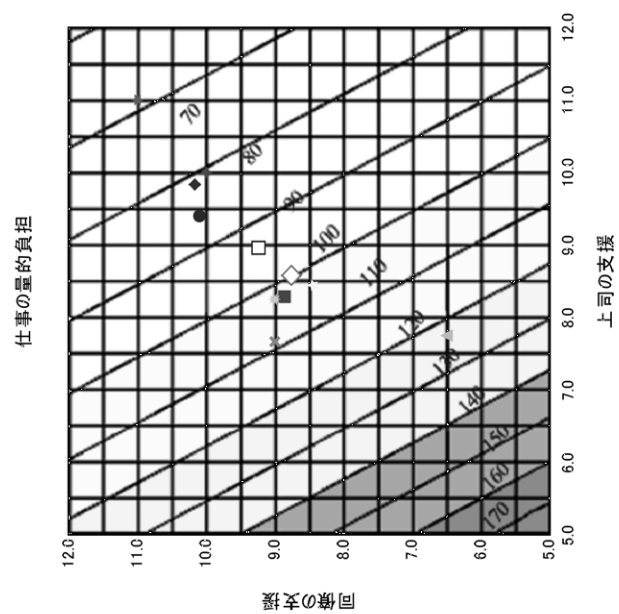
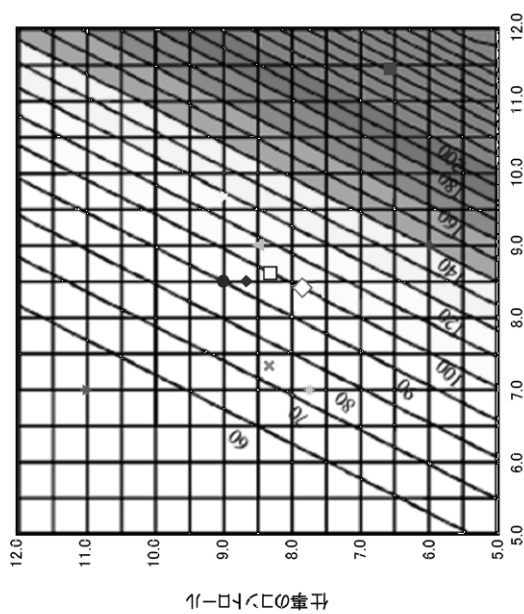
6 検討

上記課題を踏まえ、次の点に対する検討が必要であると考えられる。

- ① 現行3段階評価となっている「該当の程度」の評価区分を4~5段階に設定変更するか、(0, 1, 2)の3段階評価を(1, 2, 3)の評価に変更する。
- ② 「リスクの見積もり」に際して行う4つのストレス要因の評価対象の判断において、全国平均よりリスクの高い要因のみを「該当の程度」で判断する方法を採用する。この場合、「見積もり小計」で行う母数を「該当の程度」で評価したストレス要因の数とするよう変更する。

以上.

建災防版仕事のストレス判定図(建設現場用)



(管理者コメント)
全国の建設現場の平均値と比べ、当該現場の健康リスクは「量・コントロール」については1%低く、「職場の支援」では7%低いと判定され、総合的健康リスクは8%低い結果となりました。

○関係事業者の一覧（町田市中町一丁目サービス付高齢者住宅向け住宅新築工事）

[illegible]

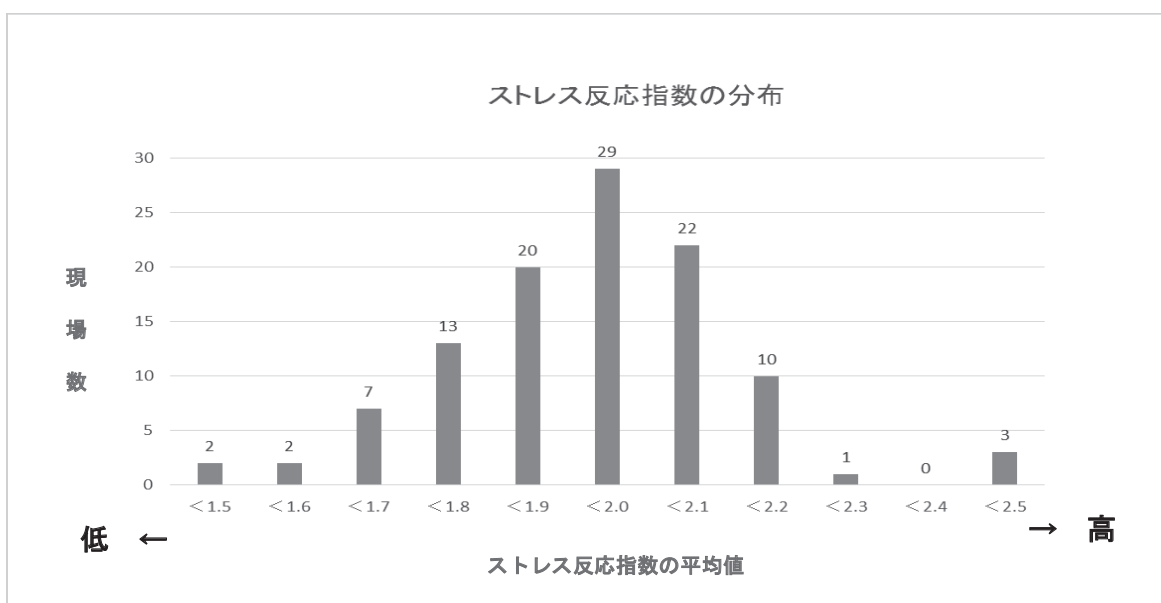
(管理者コメント)
全国の建設現場の平均値と比べ、当該現場の健康リスクは「量・コントロール」については1%低く、「職場の支援」では7%低いと判定され、総合的健康リスクは8%低い結果となりました。

ストレス反応指数

全体平均値	1. 9382
当該建設現場平均値	1. 8584

今回実施した無記名ストレスチェックを集計した結果、当該建設現場のストレス反応指数は1.8584となり、全体平均よりストレス反応の平均値は低いことがわかりました。

【参考】



見慣れぬ顔位が同顔位であることから、
青の網掛け→第1順位、
ピンクの網掛け→第2順位 と判断します。

- 1) 30 の職場環境改善チェック項目のうち、No. 2、No. 4、No. 6、No. 8、No. 9、No. 10、No. 29（薄オレンジ色網掛け部分）については、現場所長には回答しにくい項目であることから事前に回答を得た職長の回答を転記し、それ以外の 23 項目については現場所長が回答を行うこととした。それに伴い、別途、職長から回答を得るシートを作成した（図表 50 及び 51）。
- 2) シート上に記載した「シートの使い方」について、見にくいことから別紙の形式にて作成することとした（図表 51）。
- 3) シートに現場名の記載欄を設けた（図表 51）。

図表 50 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート用チェックリスト

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート(RA方式) 職長用 Ver.1

シートの書き方

このシートは、無記名ストレスチェックの集計分析結果（仕事のストレス判定図）を用いて、仕事上のストレス要因を低減させる具体策を職長さんとともに考えていくツールです。より働きやすい現場となるよう、ご協力をお願いします。

職長さんは、以下の30項目について、それぞれ「よくある＝0」、「ときどきある＝1」、「ない＝2」の3段階のうち最も当てはまる数字を右の空欄に記入してください。

No.	職場環境改善に関するチェックリスト	評価
1	作業の手順作成に作業員の意見が反映されている	
2	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	
3	特定の個人やグループに作業が偏らないように指導している	
4	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている	
5	必要な情報が全員に正しく伝わるようにしている	
6	長時間労働抑制の取組みを行っている	
7	繁忙期やピーク時の工程管理（施工方法）を見直している	
8	休日・休職が十分とれるよう配慮している	
9	十分に休養できるよう勤務体制を見直している	
10	個人の生活条件に合わせて勤務を柔軟に調整することができる	
11	負担を軽減するために作業手順を見直している	
12	仕事しやすいように作業環境が整備されている	
13	作業の指示や表示内容をわかりやすくしている	
14	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組みを行っている	
15	ヒューマンエラーを防止するため多面的な対策を講じている	
16	温熱環境や視環境等に配慮している	
17	健康を障害する物質への対策を講じている	
18	職場の受動喫煙防止対策を講じている	
19	衛生的なトイレとくつろげる休憩場所等を整備している	
20	緊急時対応の準備を整えている	
21	作業員が職長に対して、または職長が元請職員に対して、相談しやすいよう配慮している	
22	現場の作業員がコミュニケーションをとりやすいよう配慮している	
23	チームワークづくりを進めている	
24	仕事の出来映えをフィードバックしている	
25	業種または職種間の連絡調整を積極的に行うよう支援している	
26	個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を紹介している	
27	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	
28	仕事の突発的な変化に対応するしきみを用意している	
29	昇給、資格取得の機会等が公平に与えられている	
30	緊急時における心のケアに配慮している	

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート(RA方式) 現場所長用 Ver.2

© 2016 JCOSHA

前章 2 の試行実施から明らかとなった課題を踏まえ、さらに図表 52 及び 53 のとおりシートを改良し、前章 3 の試行実施において用いた。前記 2 からの変更点は、次のとおり。

- 133 –

項目の相関を示す表を用いて、各項目の●印の数で総計を割ることとした（図表 53）。

- 5) 便宜上、見積もりの総計得点について、自動的に上位 5 位まで順位づけできるようにした（図表 53）。
- 6) 「リスク低減措置」について、採用した措置の枠を職場環境改善チェック項目の 6 分類から 30 項目に変更した（図表 53）。

図表 52 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート用チェックリスト

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート(RA方式)用チェックリスト_外部委託用 Ver.2

シートの書き方

このシートは、無記名ストレスチェックの集団分析結果(仕事のストレス判定図)を用いて、仕事上のストレス要因を低減させる具体策を、現場全体で考えていくツールです。

現場所長さん及び職長さんは、以下の30項目について、それぞれ「かなり＝0」、「まあまあ＝1」、「ない＝2」の3段階のうち最も当てはまる数字を右の空欄に記入してください。

No.	職場環境改善に関するチェックリスト	評価	
		① 職長	② 現場所長
1	作業の手順作成に作業員の意見を反映している		
2	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている		
3	特定の個人やグループに作業が偏らないように指導している		
4	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている		
5	必要な情報が全員に正しく伝わるようにしている		
6	長時間労働抑制の取組みを行っている		
7	繁忙期やピーク時の工程管理(施工方法)を見直している		
8	休日・休暇が十分とれるよう配慮している		
9	十分に休養できるよう勤務体制を見直している		
10	個人の生活条件に合わせて勤務を柔軟に調整することができる		
11	負担を軽減するために作業手順を見直している		
12	仕事がしやすいように作業環境を整備している		
13	作業の指示や表示内容をわかりやすくしている		
14	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組みを行っている		
15	ヒューマンエラーを防止するため多面的な対策を講じている		
16	温熱環境や視環境等に配慮している		
17	健康を障害する物質への対策を講じている		
18	職場の受動喫煙防止対策を講じている		
19	衛生的なトイレとくつろげる休憩場所等を整備している		
20	緊急時対応の準備を整えている		
21	作業員が職長に対して、または職長が元請職員に対して、相談しやすいよう配慮している		
22	現場の作業員がコミュニケーションをとりやすいよう配慮している		
23	チームワークづくりを進めている		
24	仕事の出来映えをフィードバックしている		
25	業務または職種間の連絡調整を積極的に行うよう支援している		
26	個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を紹介している		
27	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている		
28	仕事の突発的な変化に対応するしきみを用意している		
29	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている		
30	緊急時における心のケアに配慮している		

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート(旧A方式)_外部委託用 Ver.3

© 2014 John Wiley & Sons, Ltd.

前章 3 の試行実施で明らかとなった課題を受け、図表 54 及び 55 のとおりシートを改良した。前記 3 からの変更点は、次のとおり。

- 135 –

図表 54 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート用チェックリスト

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート(RA方式)用チェックリスト_現場外実施 Ver.3.2

シートの書き方

このシートは、無記名ストレスチェックの集計分析結果(仕事のストレス判定図)を用いて、仕事上のストレス要因を低減させる具体策を、現場全体で考えていくツールです。

現場所長さん及び職長さんは、以下の30項目について、それぞれ「かなり＝1」、「まあまあ＝2」、「ない＝3」の3段階のうち最も当てはまる数字を名の空欄に記入してください。

No.	職場環境改善に関するチェックリスト	評価	
		① 職長	② 現場所長
1	作業の手順作成に作業員の意見を反映している		
2	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている		
3	特定の個人やグループに作業が偏らないように指導している		
4	達成感が得られるよう個人の役割を活かしている		
5	必要な情報が全員に正しく伝わるようにしている		
6	長時間労働抑制の取組みを行っている		
7	繁忙期やピーク時の工程管理(施工方法)を見直している		
8	休日・休番が十分とれるよう配慮している		
9	十分に休養できるよう勤務体制を見直している		
10	個人の生活条件に合わせて勤務を柔軟に調整することができる		
11	負担を軽減するために作業手順を見直している		
12	仕事がしやすいように作業環境を整備している		
13	作業の指示や表示内容をわかりやすくしている		
14	反復・過剰・単純作業の負担を減らす取組みを行っている		
15	ヒューマンエラーを防止するため多面的な対策を講じている		
16	温度環境や照度環境等に配慮している		
17	健康を障害する物質への対策を講じている		
18	職場の労働環境改善防止対策を講じている		
19	衛生的なトイレとくつがる休憩場所等を整備している		
20	緊急時対応の準備を整えている		
21	作業員が職長に対して、または職長が元請職員に対して、相談しやすいよう配慮している		
22	現場の作業員がコミュニケーションをとりやすいよう配慮している		
23	チームワークづくりを進めている		
24	仕事の出来映えをフィードバックしている		
25	業務または職種間の連絡調整を積極的に行うよう支援している		
26	個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を紹介している		
27	ストレス対応方法等について学ぶ機会を与えている		
28	仕事の突発的な変化に対応するしくみを用意している		
29	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている		
30	緊急時における心のケアに配慮している		

© 2016 JCOSSA

図表 55 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート(RA方式)_現場外実施 Ver.4.2

備考

No.	職場環境改善に関するチェックリスト	評価		備考
		① 職長	② 現場所長	
1	作業の手順作成に作業員の意見を反映している			
2	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている			
3	特定の個人やグループに作業が偏らないように指導している			
4	達成感が得られるよう個人の役割を活かしている			
5	必要な情報が全員に正しく伝わるようにしている			
6	長時間労働抑制の取組みを行っている			
7	繁忙期やピーク時の工程管理(施工方法)を見直している			
8	休日・休番が十分とれるよう配慮している			
9	十分に休養できるよう勤務体制を見直している			
10	個人の生活条件に合わせて勤務を柔軟に調整することができる			
11	負担を軽減するために作業手順を見直している			
12	仕事がしやすいように作業環境を整備している			
13	作業の指示や表示内容をわかりやすくしている			
14	反復・過剰・単純作業の負担を減らす取組みを行っている			
15	ヒューマンエラーを防止するため多面的な対策を講じている			
16	温度環境や照度環境等に配慮している			
17	健康を障害する物質への対策を講じている			
18	職場の労働環境改善防止対策を講じている			
19	衛生的なトイレとくつがる休憩場所等を整備している			
20	緊急時対応の準備を整えている			
21	作業員が職長に対して、または職長が元請職員に対して、相談しやすいよう配慮している			
22	現場の作業員がコミュニケーションをとりやすいよう配慮している			
23	チームワークづくりを進めている			
24	仕事の出来映えをフィードバックしている			
25	業務または職種間の連絡調整を積極的に行うよう支援している			
26	個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を紹介している			
27	ストレス対応方法等について学ぶ機会を与えている			
28	仕事の突発的な変化に対応するしくみを用意している			
29	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている			
30	緊急時における心のケアに配慮している			

© 2016 JCOSSA

参考資料

参考 1

「建設現場における無記名ストレスチェック標準値作成に関する調査資料一式」及び「建設現場における無記名ストレスチェック標準値作成に関する調査に対するアンケート調査結果」

平成 28 年 6 月 13 日

現場所長 殿

建設業労働災害防止協会
技術管理部

書類送付のご案内

拝啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

先般、建設労務安全研究会（以下、「労研」という。）よりお願いしておりました

「無記名ストレスチェックによる調査」について、必要な調査票等一式を下記のとおり送付いたしますので、**6 月 30 日（木）までに**添付の返信用封筒にて、**労研**へお送りくださいますようお願いいたします。

お忙しいところ恐縮ですが、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

敬具

記

1. 「建設現場における無記名ストレスチェック標準値作成に係る調査」について
2. 建設業におけるメンタルヘルス対策「建災防方式健康K Yと無記名ストレスチェック」について
3. 職業性ストレス簡易調査票 記入例
4. 無記名ストレスチェック 実施手順
5. 無記名ストレスチェック アンケート（現場所長様 用）
6. 職業性ストレス簡易調査票（対象者数分）
7. 回答用筆記用具（対象者数分）
8. 返信用封筒（返信先：建設労務安全研究会）

※返信用封筒には、お手数ですが以下の物を封入して返送してください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">① 回答済み調査票② 現場所長用アンケート用紙③ 施工体制台帳の下請負業者編成表（写） |
|---|

建設業労働災害防止協会
技術管理部

TEL：03－3453－0464

「建設現場における無記名ストレスチェック標準値作成に係る調査」について

1. 目的

建災防では、昨年度「建設業におけるメンタルヘルス対策のあり方に関する検討委員会」を設置し、建設業の特性に留意した同対策のあり方について検討を行った結果、安全施工サイクルを活用した「健康KYと無記名ストレスチェック」が提案された。

建災防としては同委員会を継続し、建設業におけるメンタルヘルス対策の推進・活用方法について検討し、その結果に基づく対策を普及促進していくこととしているが、その検討事項の一つとして、無記名ストレスチェックの標準値を作成することとしている。

2. 無記名ストレスチェック標準値作成の意義

無記名ストレスチェックとは、無記名で実施する職業性ストレス簡易調査票の調査であり、その調査票の得点によりどの程度精神的な健康が脅かされるリスクがあるかを判別し、その集団ごとの集計分析結果を表したものが仕事のストレス判定図である。

現在、仕事のストレス判定図における他産業の標準値は、2万5,000人のサンプルを用いて示されている。

しかしながら、建設業における標準値はいまだ存在しておらず、建設業版における標準値を作成することで、各現場での無記名ストレスチェックの結果と建設業全体での標準値を比較することにより、当該現場のストレス度を把握するものである。

3. 標準値作成に係る実施手順

- (1) 建設現場において、無記名ストレスチェック調査を実施する。
- (2) 無記名ストレスチェックの実施後、回収した調査票の集計・分析を行い、標準値を作成する。

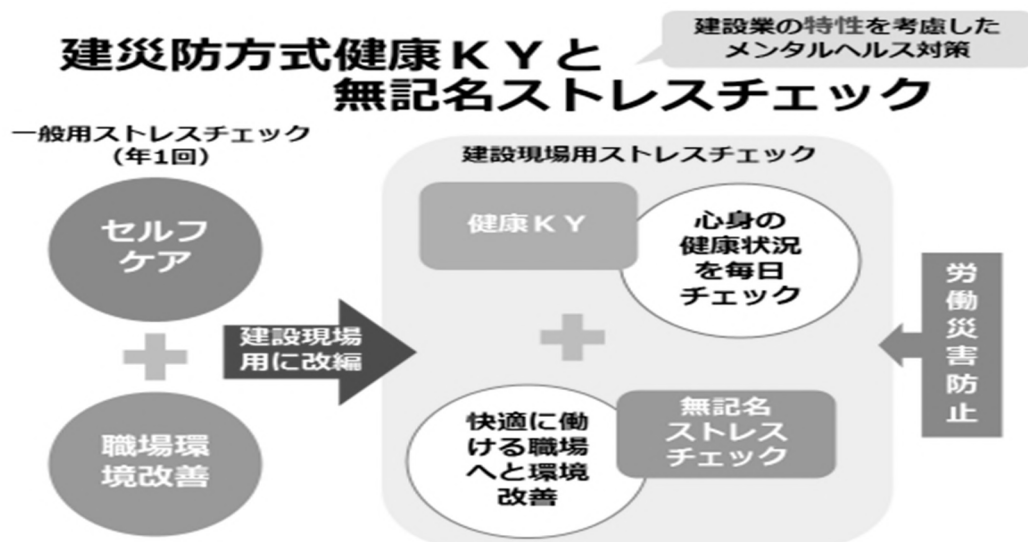
建設業におけるメンタルヘルス対策

「建災防方式健康ＫＹと無記名ストレスチェック」について

建設業労働災害防止協会

安衛法に基づくストレスチェック制度が施行される中、建災防では、建設業におけるメンタルヘルス対策の推進を目的とした検討委員会を設置して、建設業の特性に留意したメンタルヘルス対策のあり方を検討してきました。

その結果、建設業では、国が想定する原則的な事業場向けのメンタルヘルス対策と併せて建設現場で実際に行うことのできる簡便で効果の上がる手法として、多くの現場に定着している安全施工サイクルを活用した「建災防方式健康ＫＹと無記名ストレスチェック」を実施することが有効であると結論されました。



1. 建設現場におけるメンタルヘルス対策の必要性

● 建設労働者の多くがストレスを受けるのは、建設現場

法律上、メンタルヘルス対策はあくまで事業者の責任において直接雇用している労働者に対して行われるべきものですが、建設労働者が現に就労しストレスを受ける場の多くは建設現場です。また、精神障害の労災認定を受けた労働者の多くが現場従事者であることを踏まえると、建設業の場合、一般的な事業者責任によって行われる事業場の向けの取組みと併せて、建設現場における対策も展開することが望ましいと考えられます。

● 不安全行動の防止

労働災害防止の観点からみると、労災事故の原因となる「不安全行動」の背景には、集中力、注意力の低下等が認められ、そこには睡眠不足等によるメンタルヘルス不調が潜んでいるのではないかと指摘されています。

この点、現場で「建災防方式健康ＫＹと無記名ストレスチェック」を実施することによって、「いつもと違う」変化を早めにキャッチし対応することができるため「不安全行動」の防止にも繋がると考えられます。

2. 現場での取組みが指すもの

「建災防方式健康ＫＹと無記名ストレスチェック」は、そもそも安衛法改正によって新設されたストレスチェック制度の趣旨を踏まえて、建設現場用に作られた取組みです。

ストレスチェック制度は個人と組織双方の一次予防を目的とするものですが、現場用の取組みでは、この目的を２つに分け、健康ＫＹでは個人を、無記名ストレスチェックでは組織の「一次予防（未然防止）」を目的としています。

● 健康ＫＹ

健康ＫＹでは、毎日実施することによって作業員個人が自分の状態に気づき、対処できるようになるとともに、職長等のラインやともに働く作業員同士が相互に小さな変化に気づき合える関係性が構築できることを狙っています。こうした活動を進めることによって、早めの不調サインを見逃さず、早期に対応できるようになるという「二次予防（早期発見・早期対応）」の効果も期待できます。

そして、こうした早期発見・早期対応ができるようになると、「不安全行動」抑止にも大いに役立つと考えられます。

● 無記名ストレスチェック

一方、無記名ストレスチェックでは、現場に出入り業者ごとの業務負荷（過重性）やソーシャルサポートの状況を調査票によって把握することで現場全体のストレス状況を確認することができます。この結果を基に、現場でのよりよい職場環境を形成するためにどのような対策が必要なのかを考える材料として利用することができます。

また、無記名ストレスチェックは、現場に出入りする業者や人員に変動があっても、工期内に複数回実施することで、その都度、職場環境を確認し改善活動へと繋げることができます。

働きやすく活力ある建設現場へ



この取組みは、単なるメンタルヘルスの枠組みにとどまらず、
労働災害防止を目的とした
安全衛生管理の一環として実施することが効果的です！

※「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」の詳細については、2016年9月に発刊される「建設業におけるメンタルヘルス対策のすすめ方～現場で実践！建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」（建設業労働災害防止協会）を参考にしてください。

無記名ストレスチェック 実施手順

建設業労働災害防止協会

建設業におけるメンタルヘルス対策
のあり方に関する検討委員会

無記名ストレスチェックを実施する際の手順を、以下に記載しております。

手順に沿って、無記名ストレスチェックを実施してください。

【前日】

① 所長から職長に対する無記名ストレスチェックの説明を行う。

※ 今回実施する無記名ストレスチェックの回答時の注意事項（別添 1）を説明します。

【当日】

① 安全朝礼の場で所長から実施に関する説明を行う。

※1 現場全体に対し、無記名ストレスチェックの回答時の注意事項（別添 1）を説明します。

※2 初めてストレスチェック（SC）を行う場合、記載方法が分からず混乱することがあるため、別添 1 の記載例を丁寧に説明してください。

② 無記名ストレスチェックを実施する。

● 配布物：職業性ストレス簡易調査票、回答用鉛筆

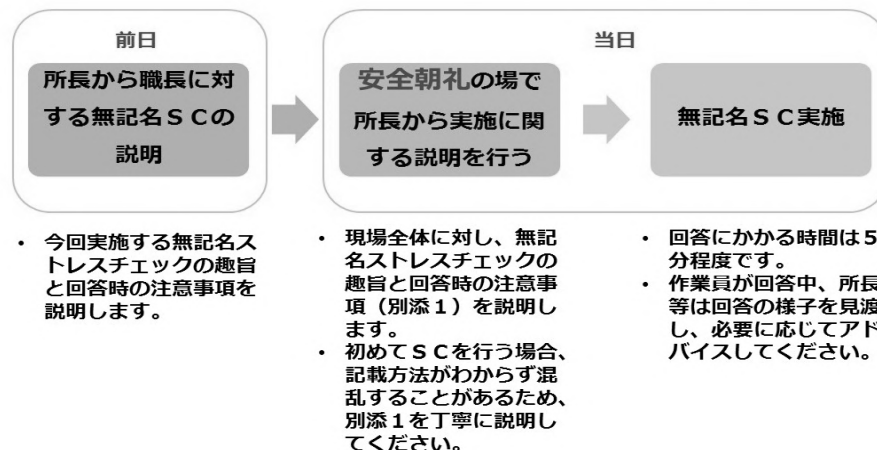
※1 回答にかかる時間は、5 分程度です。

※2 作業員が回答中、所長等は回答の様子を見渡し、必要に応じてアドバイスしてください。

【終了後】

無記名ストレスチェックが終了したら、調査票を回収し、返送用の封筒にて労研宛に速やかにご返送ください。

無記名ストレスチェック 実施手順のフロー図



「職業性ストレス簡易調査票」（簡易版23項目）

実施日		2016.X.X.X	
現場名		X.X.X.X建設現場	
所属会社名		X.X.X.X会社	
性別		男	
A. あなたの仕事についてうかがいます。 最もあてはまるものに○を付けてください。			
1. 非常にたくさんさんの仕事をしなければならぬ	1	2	3
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3
3. 一生懸命働かなければならぬ	1	2	3
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3
B. 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。 最もあてはまるものに○を付けてください。			
7. ひどく疲れた	1	2	3
8. へとどだ	1	2	3
9. だるい	1	2	3
10. 気がほりつめている	1	2	3
11. 不安だ	1	2	3
12. 寝静かない	1	2	3
13. ゆらゆらだ	1	2	3
14. 何をしても面倒だ	1	2	3
16. 気分が晴れない	1	2	3
27. 食欲がない	1	2	3
29. よく眠れない	1	2	3
O. あなたの周りの方々についてうかがいます。 最もあてはまるものに○を付けてください。			
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？			
1. 上司	1	2	3
2. 職場の同僚	1	2	3
あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？			
4. 上司	1	2	3
5. 職場の同僚	1	2	3
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？			
7. 上司	1	2	3
8. 職場の同僚	1	2	3
※ご協力いただきありがとうございます			

・ ストレスチェックの回答を始める前に調査票
右上段の「実施日」「現場名」「所属会社
名」「性別」を記載してください。

・ 特に「所属会社名」は漏れないように記載
してください。
・ ここでいう「所属会社」とは、一次下請会社
ではなく、作業員個人が雇われている会社の
ことをいいます。

・ 質問は23問です。
・ 1つの質問肢について4段階で評価し、当ては
まる数字に○を付けます。
・ 考えこまず、直感で答えてください。
・ 回答に要する時間は、およそ5分程度です。

無記名ストレスチェック アンケート

建設業労働災害防止協会
建設業におけるメンタルヘルス対策
のあり方に関する検討委員会

この度は、無記名ストレスチェック調査へのご協力をいただき、誠にありがとうございました。

お手数ですが、今後の参考とするため、現場所長様は現場での無記名ストレスチェックの実施に関し、以下の質問にお答えいただき、回答済み調査票とともにご返送くださいますよう、お願いいたします。

各質問については、最もあてはまるものに1つだけ○をしてください。

1. メンタルヘルスについて関心がありますか。

A ある B ふつう C ない

2. 無記名ストレスチェックの趣旨は理解できましたか。

A 理解できた B ふつう C 理解できなかった

3. 無記名ストレスチェックの質問項目について、どう思いますか。

A 適切だった B ふつう C よくない

4. 今後、現場で無記名ストレスチェックを定期的に行っていくことは可能だと思いますか。

A 可能 B どちらともいえない C 不可能

5. 感想・ご意見

今回実施した無記名ストレスチェックについての感想・ご意見を、自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

職業性ストレス簡易調査票 (簡易版23項目)		実施日			
		現場名			
		所属会社名			
		性別	男	女	
A. あなたの仕事についてうかがいます。 最もあてはまるものに○を付けてください。		そう だ	ま あ う だ	や ち や が う	ち が う
1.	非常にたくさんの仕事をしなければならない-----	1	2	3	4
2.	時間内に仕事が処理しきれない-----	1	2	3	4
3.	一生懸命働かなければならない-----	1	2	3	4
8.	自分のペースで仕事ができる-----	1	2	3	4
9.	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる-----	1	2	3	4
10.	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる-----	1	2	3	4
B. 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。 最もあてはまるものに○を付けてください。		ほ な か ん ど た	と き ど き	し あ ば っ た ば	ほ い と つ ん も ど あ っ た
7.	ひどく疲れた-----	1	2	3	4
8.	へとへとだ-----	1	2	3	4
9.	だるい-----	1	2	3	4
10.	気がはりつめている-----	1	2	3	4
11.	不安だ-----	1	2	3	4
12.	落ち着かない-----	1	2	3	4
13.	ゆううつだ-----	1	2	3	4
14.	何をするのも面倒だ-----	1	2	3	4
16.	気分が晴れない-----	1	2	3	4
27.	食欲がない-----	1	2	3	4
29.	よく眠れない-----	1	2	3	4
C. あなたの周りの方々についてうかがいます。 最もあてはまるものに○を付けてください。		非 常 に	か な り	多 少	全 く な い
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？					
1.	上司-----	1	2	3	4
2.	職場の同僚-----	1	2	3	4
あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？					
4.	上司-----	1	2	3	4
5.	職場の同僚-----	1	2	3	4
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？					
7.	上司-----	1	2	3	4
8.	職場の同僚-----	1	2	3	4
※ご協力いただきありがとうございました					

出典:「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」, 厚生労働省, 平成27年5月

建設現場における無記名ストレスチェック調査票の集計結果(抄)

本調査は、建設業版の無記名ストレスチェックの標準値を作成するために、建設労務安全研究会の協力ののもと、建設現場における無記名ストレスチェックの調査を実施したものである。

調査概要は次のとおり。

- ① 調査実施期間：平成28年6月13日(月)～30日(木)
- ② 調査対象者：労研会員29社、113現場
- ③ 調査票を回収した会社：現場数：29社、109現場
- ④ 調査票の送付枚数：7,096枚
- ⑤ 回収した調査票の枚数：5,933枚

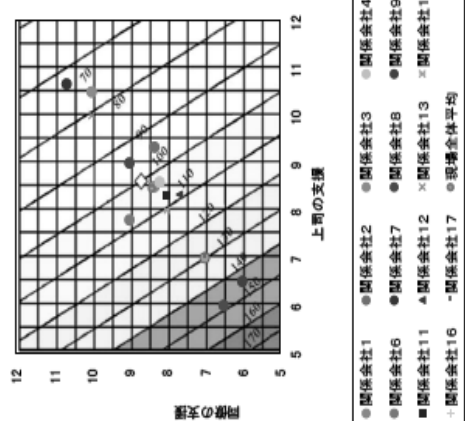
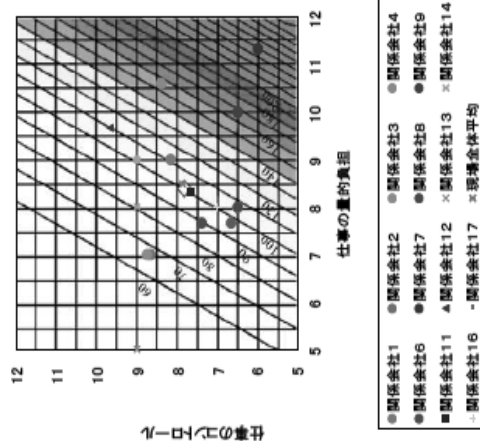
備考

[illegible]

性別	男	女
学年	1	2
学年	3	4
学年	5	6
学年	7	8
学年	9	10
学年	11	12
学年	13	14
学年	15	16
学年	17	18
学年	19	20
学年	21	22
学年	23	24
学年	25	26
学年	27	28
学年	29	30
学年	31	32
学年	33	34
学年	35	36
学年	37	38
学年	39	40
学年	41	42
学年	43	44
学年	45	46
学年	47	48
学年	49	50
学年	51	52
学年	53	54
学年	55	56
学年	57	58
学年	59	60
学年	61	62
学年	63	64
学年	65	66
学年	67	68
学年	69	70
学年	71	72
学年	73	74
学年	75	76
学年	77	78
学年	79	80
学年	81	82
学年	83	84
学年	85	86
学年	87	88
学年	89	90
学年	91	92
学年	93	94
学年	95	96
学年	97	98
学年	99	100
学年	101	102
学年	103	104
学年	105	106
学年	107	108
学年	109	110
学年	111	112
学年	113	114
学年	115	116
学年	117	118
学年	119	120
学年	121	122
学年	123	124
学年	125	126
学年	127	128
学年	129	130
学年	131	132
学年	133	134
学年	135	136
学年	137	138
学年	139	140
学年	141	142
学年	143	144
学年	145	146
学年	147	148
学年	149	150
学年	151	152
学年	153	154
学年	155	156
学年	157	158
学年	159	160
学年	161	162
学年	163	164
学年	165	166
学年	167	168
学年	169	170
学年	171	172
学年	173	174
学年	175	176
学年	177	178
学年	179	180
学年	181	182
学年	183	184
学年	185	186
学年	187	188
学年	189	190
学年	191	192
学年	193	194
学年	195	196
学年	197	198
学年	199	200
学年	201	202
学年	203	204
学年	205	206
学年	207	208
学年	209	210
学年	211	212
学年	213	214
学年	215	216
学年	217	218
学年	219	220
学年	221	222
学年	223	224
学年	225	226
学年	227	228
学年	229	230
学年	231	232
学年	233	234
学年	235	236
学年	237	238
学年	239	240
学年	241	242
学年	243	244
学年	245	246
学年	247	248
学年	249	250
学年	251	252
学年	253	254
学年	255	256
学年	257	258
学年	259	260
学年		

標準値作成時のサンプル

仕事のストレス判定図(建災防版)



参考値 ◇ 建築防調査平均(2016)

現場全体平均および関係会社別の比較

[illegible]

無記名ストレスチェック アンケート集計結果

実施期間：平成28年6月13日（月）～30日（木）

※ 集計は、平成28年7月25日現在のものです。

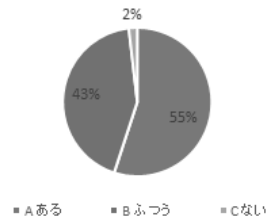
アンケート送付事業場数：113現場

アンケート回収事業場数：109現場

1. メンタルヘルスについて関心がありますか。

番号	項目	件数	割合
A	ある	60	55%
B	ふつう	47	43%
C	ない	2	2%
合計		109	100%

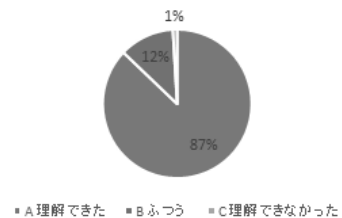
1. メンタルヘルスについての関心



2. 無記名ストレスチェックの趣旨は理解できましたか。

番号	項目	件数	割合
A	理解できた	95	87%
B	ふつう	13	12%
C	理解できなかった	1	1%
合計		109	100%

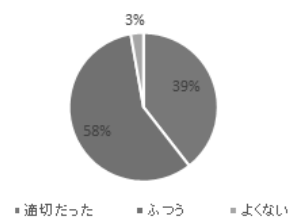
2. 無記名ストレスチェックの趣旨理解度



3. 無記名ストレスチェックの質問項目について、どう思いますか。

番号	項目	件数	割合
A	適切だった	43	39%
B	ふつう	63	58%
C	よくない	3	3%
合計		109	100%

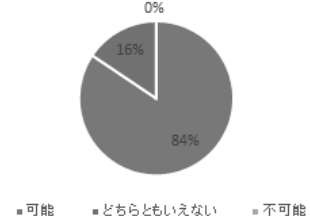
3. 無記名ストレスチェックの質問項目への感想



4. 今後、現場で無記名ストレスチェックを定期的に行っていくことは可能だと思いますか。

番号	項目	件数	割合
A	可能	92	84%
B	どちらともいえない	17	16%
C	不可能	0	0%
合計		109	100%

4. 今後、現場で無記名ストレスチェックを定期的に行うことへの可否



5 感想・ご意見

今回実施した無記名ストレスチェックについての感想・ご意見を、自由にご記入ください。

・別紙1のとおり。

No.	感想・意見
1	無記入
2	アンケート結果を適切に表現して頂けると、今後の現場環境等にも生かしていきたいと思います。
3	建設作業員のストレスチェックは今までなかった事で有意義だと思います。
4	事故防止につなげるため、継続した改善につながる様なものとなる様に願いたい。
5	定期的に行っていききたいと思う。
6	特になし。
7	無記入
8	今回のチェックについては各個人として見直す良い機会となったと思うが、この結果をどの様に建設業に従事する全ての人に対して展開していくのが課題だと思う。
9	大変良い試みだと思います。広く展開して下さい。
10	アンケートだけでなく、ストレスの大小がその場でわかると良かった。
11	無記入
12	今回の無記名ストレスチェックは、建設業のストレス標準値を作成する重要なアンケートと理解しております。我々のアンケート結果を有効に利用し、建設業がより働き易い産業となるための指標となれば幸いです。
13	アンケートは簡易で良いと思いますが、そのアンケートを具体的にどう活用し、不安全行動の防止、健康へとつなげて行くのが大切だと思います。作業員の変化を早めにキャッチするのであれば、その頻度をどのぐらいにするかも重要と言えます。 ※回答の選択は4つより3つが良いかもしれません。アンケート中、変に悩んでいるようで時間もかかるため。
14	無記入
15	無記入
16	今回ストレスチェックアンケートを実施したが、生活している上でストレスを感じる時は、仕事をしている場合、プライベート、家庭での事等が考えられ、割合的には人それぞれだと思いますが、今回のアンケートでは、仕事の部分のみが対象となっています。全てのストレスがからみあつての人それぞれのストレスであるのではないのでしょうか？
17	特になし。
18	ストレスは職場だけとは言えないので、アンケートも仕事に限定したら良いのでは？
19	無記入
20	無記入
21	協力業者の方々も興味を持って回答いただいた。自分が単に疲れているのではなくストレスを感じている事が理解出来た様です。
22	無記入
23	チェック項目の中でA・8～10は職場での立場の違いで発生するケースもありと思う。
24	無記入

No.	感想・意見
25	今般の法施行は”精神疾患をなくす、又は、減らす”ことを目的としたストレスチェックであると思います。ただ、これは対処療法で、自己の修正力に期待するものであり、根本解決にはならないと考えます。やらないよりは良いと言う考えであれば、僅かでも作業量を減らしたいと考えるのが現場に配属されている者の考え方ではないかと思ひます。また、無記名では医師の面接指導もなく、意味がないと思ひます。根本は発注者と受注者の関係(甲乙は対等ではない)、それから波及する元請け会社と協力会社間の作業調整の難しさにあると考えます。
26	いろいろな状況のなかでの作業なので良いと思ひます。
27	良いと思ひます。
28	各個人のストレスを把握することで効果が上がり様々な対策が講ぜられる。
29	特になし。
30	無理のない工期設定や現場状況の改善を行い、若年層がストレス負荷がなく働き易い環境を作り、離職率を減らさないと業界が衰退していくのではないかと。
31	協力業者、職員の状態がわかるので、よかったと思ひます。
32	無記入
33	建設業が他と比較し、ストレスが多いのか知りたい。 少ない質問でストレス度合いがわかるのか疑問が残る。
34	無記入
35	建設業は朝早く、仕事も単純化でない為、他産業よりストレスをうける産業かと思ひます。働きやすい環境をいかにしてつくるか、労働時間、休日、作業環境etc改善しなくてはいけない課題は多くあると思ひます。
36	今回実施のストレスチェックを作業員へ説明後、記入欄の確認を行ったが、主旨や記入方法について理解されていない作業員が若干名いました。今後同様のストレスチェックを行うにあたり、説明方法の再考が必要と感じました。今回の実施結果を基に適切な現場環境作りに努めたいと思ひます。
37	無記入
38	無記入
39	ストレスチェックの回答は個人差があり、この調査票ではデータになりづらいのではと思う。
40	記入方法が簡易だったので、混乱もなく実施できました。
41	ストレスチェックシートの質問内容A～Cにおいて、個人の仕事の内容や個人の健康状態及びプライベートの問題等による不安等によっても違いがあると思うが、大きな違いはないと思う。アンケートの質問内容ですが、悲観的な質問内容ではなく、楽観的な質問内容で行った場合は、どのような結果になるか行って貰いたい。にたくさんの仕たとえ、非常事をしなければならぬ→あまりたくさんの仕事をしなくても良い
42	このアンケート結果の集計状況を知りたいです。 ※今回のアンケートには、別途工事の設備・電気工事の依頼もされています。宜しくお願い致します。同様作業エリアで作業しているため。
43	無記入
44	建設業においてもメンタルヘルスについては今後は取り組む課題と考えるので継続的にストレスチェックは行ってほしい。
45	今後、建設労働者の減少に歯止めをかける為には、このようなチェックについても積極的に取り組んでいく必要があるかも知れないとあらためて感じた。
46	無記入
47	今回は、作業員全員で朝礼後実施したが、地下があり雨の影響を受けなかった事、人数的に長イスやバインダーの利用で記入できた事で一斉に実施する事が出来ました。大規模現場だと一斉に記入実施するのは難しいと思ひますので、配布し記入してもらい回収する様になると思ひます。

No.	感想・意見
48	今回のアンケート結果や今迄の統計を今後の現場運営に生かしたいので、参考資料の提供をお願いしたい。
49	チェックした結果を改善する場合、協力会社内の内部に問題があった際に元請けとしてどの様に指導したら良いのかを考える必要がある。また、どこまで元請けの責任が問われるのかを明確にする必要がある。
50	働きやすい作業環境作りを目指す上で無記名SCを活用し、労働災害防止に努めます。
51	調査結果はどのように開示されるのでしょうか？又、ストレス度による対応方法(個人として、現場として)も返答していただくと役に立てられると思います。
52	無記入
53	工事の時期によって現場に作業員の多い少ないもあり現場のタイミングによっては非常にに行にくい時があるのではないかと！！
54	今後の参考の為に、集計結果をいただけると。
55	無記入
56	無記入
57	特にありませんが、ストレスチェック標準値が出来たら参考としたい。
58	無記入
59	特になし。
60	現場で作業を行っている作業員のストレスの状況を理解できてよかった。
61	定期的に(月に1・2回)に行うには、抵抗がないと思います。今回の内容を点数化し、分析できれば現場において職場の快適環境構築に役立つと思います。上司、職場の同僚の定義が少しあいまいかと感じます。現場なのか各会社なのか、作業員の方々には分かりづらいかと思っています。
62	建設現場の環境は、現場ごとにかなり違いがあると思いますので、色々なサンプルを取る必要があるのではないかと思います。
63	定期的にストレスチェックをすることで、逆にストレスを感じてしまう事があると思える。仕事量が普段から多いと感じていても、アンケートに答えることで余計に認識してしまうことがある。年に一度くらいであれば、自分がストレスを感じていると認識して休暇を無理にでもとって、ストレスを発散する機会にするぐらいがちょうど良いと思います。
64	質問項目Bの7と8の違いがよく分からないと作業員から質問が出たが明確に回答することができなかった。
65	アンケート結果を集計・分析して当現場あるいは全体での注意すべき事項、配慮事項を知りたい。気づいていない面を知りより快適な職場にしたいと思っています。 ※その他意見(6/17大建土木 6/23他会社 安全教育時に実施しました。施工体系図に記載されているが、ない会社は該当日に作業がなかった会社です。)
66	無記入
67	この調査を活用することで、作業員のストレスが軽減する方向に建設業界が向かう事が出来れば素晴らしい事だと思います。
68	調査票の記載にほとんど労力が要らないため、現場への負担が少なく、良好な調査であると感じた。今後、本調査を実施するに当たり、現場への負担軽減を意識したものにして頂きたい。(項目、内容は労働者にとってこれが限界か?)
69	無記入
70	今回のアンケートが建設業の職場環境改善に役立つことを願っています。
71	各項目に点数をつけて〇点～〇点「重度のストレス」など、点数により分類をしてみても、おもしろいと思います。
72	回数を重ねる毎に真の結果が集まるのでは。

No.	感想・意見
73	現場内でのストレス発生を取り除くために何をするべきか。 元請けとしてできることを考えてゆきたいと思います。
74	ストレスチェックアンケート後、ストレスのたまっている作業員へのフォローをどのようにしたらよいか知りたい。
75	無記入
76	ストレスチェックの結果は、どのような形で現場にフィードバックされるのでしょうか？
77	ストレスチェックの診断結果が簡易的に解ると良いと思いました。
78	無記入
79	質問に対する回答の表現が、作業員にはわかりにくい(逆に書いてしまう可能性がある)感じがします。 3段階にするか、もっと明確にしたほうがよいと思います。
80	無記入
81	A・B・Cと大項目がありましたが、特にCの部分がとても重要であり、C→A・Bに影響があると感じました。 データ集計を楽しみにしています。今後も何かに協力出来ることがあれば協力いたします。 よろしく願いいたします。
82	無記入
83	・質問事項が具体的に判断しにくい内容があって回答に悩むことがあったとのこと。 ・回答の手間がかからず簡易なアンケートであった。 ・今後現場で実施するかどうかはアンケートの結果からどのように判定されるのかを判断して採用する。 ・アンケート用紙をA4にして欲しい。
84	特に無し。
85	項目4に関してストレスチェックを定期的に行うことは可能だが、同じ人間に偏らず多数の人にアンケートを行うには何か工夫が必要だと思います。
86	無記入
87	今回初めてストレスチェックを行いました。後日、分析結果が送られてくるとのことであり、結果に対してどのように改善すべきなのかアドバイスがあれば参考になり現場として有効活用できると思います。 又、同じ現場を継続的(年1回位)に実施し、改善効果をみていくことも有効と思います。当現場もあと2年弱続きますので協力できると思います。
88	アンケート回答を見て、現場労働者の心の内が少し見えたように思います。 今後の自分の話の仕方も多少なりとも変えられる部分があるように思いました。
89	昨今、重要な事柄だと思います。 サンプルは多い方が良いと思うので、協力出来る事は協力したいと思います。
90	無記入
91	ストレスチェックを行うことは、記入のみなので可能ですが、作業員はある程度入れ替わっていくため、効果や結果にどう反映するのか疑問です。現場は現在準備作業のみで回答済20枚送付します。
92	現場における「働きやすい職場」への取組において無記名ストレスチェック調査は有効であると思います。 また、現場運営における今後の組織における未然防止対策に役立てられればと思っております。
93	無記入
94	継続、調査して頂き、何らか数値？データ？が見られる事を望みます。
95	Aの項目を増やした方がよいと思う。 Bの項目は体調について聞いているが個人差があると思う。
96	特にないが、会社名記入は無い方がよいと思う。

No.	感想・意見
97	現場での労働は自然環境に影響される事も多く工程も計画通りに進まない事が多い。又、昨今の世情により品質的な面についても非常に神経を使う状況であり今後、現場で働く労働者のメンタル的なケアは一層必要であると感じています。
98	無記入
99	無記名ではありますが、業者名や現場名を記入する事で回答に若干悩んでいるように感じました。本質的な回答の為に ・現場名→建物用途(マンション、病院、事務所…) ・所属会社名→業種(鳶、大工、内装…) の方が良いかと感じました。
100	自分の現場が他現場と比較してどの程度ストレスが大きな現場なのか気になる。工期短縮提案等で作業員には無理なお願いをしているので結果が悪ければ少しでも改善できるよう努力したい。
101	特に無し。
102	作業員からの意見として、質問に対する評価(そうだ～ちがう)の表現がわかりづらいとのこと。また、このようなストレスチェックも今後、業界へ広がっていけば、業務の改善につながっていくと思います。
103	無記入
104	もう少し詳細な項目があっても良いのでは。個人が特定できない様(他人から)会社名記入は必要か等？
105	最近友人等からストレスからくる病に掛かったということをよく耳にすることが多くなった。自分ではどれ位ストレスが溜まっているかの判定は難しいと思うので無記名ストレスチェックは必要だと思います。 しかし、現場で実施した場合に現場労働者の所属会社の支援体制が無ければストレスチェックが無意味になる可能性もあります。 現場では安全教育・訓練での実施が可能である為、今後も実施していきたいと思います。
106	作業員に対しての調査内容(質問事項)については適切だと思われる。 ストレスのたまりやすい元請職員用の調査も実施して欲しい。
107	現場は人同士が協力して物を造る仕事の為、人同士とのコミュニケーションが不可欠である。その為、意見の相違等も発生しストレスを持つ機会も多いと思います。 これまで起きてきた現場の事故も過度のストレスにより起きた事があったかもしれないと考え、今後はどのようにして対処していけるのか興味を持ちました。
108	アンケートの内容と4択の線引きが不明瞭で良く分からない事もあり、集計した上でどのような傾向があるか、意味があったのか確認はしたい。
109	※調査表を見る事により、労働者の仕事に対する取り組み姿勢や集中力、体調等が多少分かる気がする。 定期的に行うと不安全行動防止につながり災害を未然に防ぐ要因になりそうです。
※ 回答件数109件のうち 意見あり:73件意見なし36件	

参考 2

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート
(RA 方式)

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート(RA方式)用チェックリスト_現場内実施 Ver.3.1

シートの書き方

このシートは、無記名ストレスチェックの集団分析結果(仕事のストレス判定図)を用いて、仕事上のストレス要因を低減させる具体策を、現場全体で考えていくツールです。

職長さんは、以下の30項目について、それぞれ「**かなり=1**」、「**まあまあ=2**」、「**ない=3**」の3段階のうち最も当てはまる数字を右の空欄に記入してください。

No.	職場環境改善に関するチェックリスト	評価
1	作業の手順作成に作業員の意見を反映している	
2	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	
3	特定の個人やグループに作業が偏らないように指導している	
4	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている	
5	必要な情報が全員に正しく伝わるようにしている	
6	長時間労働抑制の取組みを行っている	
7	繁忙期やピーク時の工程管理(施工方法)を見直している	
8	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	
9	十分に休養できるよう勤務体制を見直している	
10	個人の生活条件に合わせて勤務を柔軟に調整することができる	
11	負担を軽減するために作業手順を見直している	
12	仕事がしやすいように作業環境を整備している	
13	作業の指示や表示内容をわかりやすくしている	
14	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組みを行っている	
15	ヒューマンエラーを防止するため多面的な対策を講じている	
16	温熱環境や視環境等に配慮している	
17	健康を障害する物質への対策を講じている	
18	職場の受動喫煙防止対策を講じている	
19	衛生的なトイレとくつろげる休憩場所等を整備している	
20	緊急時対応の準備を整えている	
21	作業員が職長に対して、または職長が元請職員に対して、相談しやすいよう配慮している	
22	現場の作業員がコミュニケーションをとりやすいよう配慮している	
23	チームワークづくりを進めている	
24	仕事の出来映えをフィードバックしている	
25	業種または職種間の連絡調整を積極的に行うよう支援している	
26	個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を紹介している	
27	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	
28	仕事の突発的な変化に対応するしきみを用意している	
29	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	
30	緊急時における心のケアに配慮している	

現場名

– 157 –

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート(RA方式)用チェックリスト_現場外実施 Ver.3.2

シートの書き方

このシートは、無記名ストレスチェックの集団分析結果(仕事のストレス判定図)を用いて、仕事上のストレス要因を低減させる具体策を、現場全体で考えていくツールです。

現場所長さん及び職長さんは、以下の30項目について、それぞれ「かなり=1」、「まあまあ=2」、「ない=3」の3段階のうち最も当てはまる数字を右の空欄に記入してください。

No.	職場環境改善に関するチェックリスト	評価	
		① 職長	② 現場所長
1	作業の手順作成に作業員の意見を反映している		
2	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている		
3	特定の個人やグループに作業が偏らないように指導している		
4	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている		
5	必要な情報が全員に正しく伝わるようにしている		
6	長時間労働抑制の取組みを行っている		
7	繁忙期やピーク時の工程管理(施工方法)を見直している		
8	休日・休暇が十分とれるよう配慮している		
9	十分に休養できるよう勤務体制を見直している		
10	個人の生活条件に合わせて勤務を柔軟に調整することができる		
11	負担を軽減するために作業手順を見直している		
12	仕事がしやすいように作業環境を整備している		
13	作業の指示や表示内容をわかりやすくしている		
14	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組みを行っている		
15	ヒューマンエラーを防止するため多面的な対策を講じている		
16	温熱環境や視環境等に配慮している		
17	健康を障害する物質への対策を講じている		
18	職場の受動喫煙防止対策を講じている		
19	衛生的なトイレとくつろげる休憩場所等を整備している		
20	緊急時対応の準備を整えている		
21	作業員が職長に対して、または職長が元請職員に対して、相談しやすいよう配慮している		
22	現場の作業員がコミュニケーションをとりやすいよう配慮している		
23	チームワークづくりを進めている		
24	仕事の出来映えをフィードバックしている		
25	業種または職種間の連絡調整を積極的に行うよう支援している		
26	個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を紹介している		
27	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている		
28	仕事の突発的な変化に対応するしきみを用意している		
29	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている		
30	緊急時における心のケアに配慮している		

現場名

– 161 –

参考 3

職場環境改善のためのヒント集(メンタルヘルスアクションチェックリスト)項目一覧表

職場環境改善のためのヒント集（メンタルヘルスアクションチェックリスト）項目一覧表

※「職場環境改善のためのヒント集（メンタルヘルスアクションチェックリスト）」は、職場環境等のストレスを評価したあとの職場環境等の対策を考えるのに参考となる項目をまとめたものです。

原案：平成 16 年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究」職場環境改善のためのヒント集（アクションチェックリスト）作成ワーキンググループ

領域	アクション項目	「仕事のストレス判定図」との対応			
		仕事の負担	仕事の重負	仕事のコントロール	上司の支援 同僚の支援
A 作業計画の参加と情報の共有	1. 作業の日程作成に参加する手順を定める 作業の分担や日程についての計画作成に、作業者と管理監督者が参加する機会を設ける。		◎		
	2. 少数人数単位の裁量範囲を増やす 具体的なすめ方や作業順序について、少数単位又は作業担当者ごとに決定できる範囲を増やしたり再調整する。		◎		
	3. 個人あたりの過大な作業量があれば見直す 特定のチーム、又は特定の個人あたりの作業量が過大になる場合があるかどうかを点検して、必要な改善を行う。	◎	○	○	○
	4. 各自の分担作業を達成感あるものにする 分担範囲の拡大や多能化などにより、単調な作業ではなく、個人の技量を生かした達成感が得られる作業にする。		◎	○	
	5. 必要な情報が全員に正しく伝わるようにする 朝の短時間のミーティングなどの情報交換の場を設け、作業目標や手順が各人に伝わり、チーム作業が円滑に行われるように、必要な情報が職場の全員に正しく伝わり、共有できるようにする。		◎	○	○
B 勤務時間と作業編成	6. 労働時間の目標値を定め残業の恒常化をなくす 1 日、1 週、1 ヶ月後などの労働時間に目標値を設け、ノー残業デーなどを運用することなどで、長時間労働が当たり前である状態を避ける。	◎	○		
	7. 繁盛期やピーク時の作業方法を改善する 繁盛期やピーク時などの特定時期に個人やチームに作業が集中せず作業の負荷や配分を公平に扱えるように、人員の見直しや業務量の調整を行なう。	◎	○		
	8. 休日・休暇が十分取れるようにする 定められた休日日数がきちんと取れ、年次有給休暇や、リフレッシュ休暇などが計画的に、また必要に応じて取れるようにする。	◎	○		
	9. 勤務体制、交代制を改善する 勤務体制を見直し、十分な休業時間が確保でき、深夜・早朝勤務や不規則勤務による過重負担を避けるようにする。	◎	○	○	
	10. 個人の生活条件に合わせて勤務調整ができるようにする 個人の生活条件やニーズに応じて、チーム編成や勤務条件などが柔軟に調整できるようにする。（例：教育研修、学校、介護、育児）	◎	○	○	○
C 円滑な作業手順	11. 物品と資材の取り扱い方法を改善する 物品と資材、書類などの保管・運搬方法を工夫して負担を軽減する。（例：取り出しやすい保管場所、台車の利用、不要物の除去や整理整頓など）	◎	○		
	12. 個人ごとの作業場所を仕事しやすくする 各自の作業場のレイアウト、姿勢、操作方法を改善して仕事しやすくする。（例：作業台の配置、肘の高さでの作業、パソコン操作方法の改善など）	◎	○		
	13. 作業の指示や表示内容をわかりやすくする 作業のための指示内容や情報が作業中いつでも容易に入手し確認できるようにする。（例：見やすい指示書、表示・ラベルの色分け、標識の活用など）	○	◎	○	
	14. 反復・過密・単調作業を改善する 心身に大きな負担となる反復作業や過密作業、単調作業がないかを点検して、適正な負担となるよう改善する。	◎	○		
	15. 作業ミス防止策を多面に講じる 作業者が安心して作業できるように、作業ミスや事故を防ぎ、もし起こしても重大な結果に至らないように対策を講じる。 （例：作業手順の標準化、マニュアルの作成、チェック方法の見直し、安全装置、警報など）	◎	○		
D 作業場環境	16. 温熱環境や音環境、視環境を快適化する 冷暖房設備などの空調環境、照明などの視環境を整え、うるさい音環境などを、個々の作業者にとって快適なものにする。	○	○	○	○
	17. 有害環境源を隔離する 健康を障害するおそれのある、粉じん、化学物質など、人体への有害環境源を隔離するか、適切な防護対策を講じる。	○			
	18. 職場の受動喫煙を防止する 職場における受動喫煙による健康障害やストレスを防止するため、話し合いに基づいて職場の受動喫煙防止対策をすすめる。			◎	◎
	19. 衛生設備と休養設備を改善する 快適で衛生的なトイレ、更衣室を確保し、ゆっくりとくつろげる休憩場所、飲料設備、食事場所や福利厚生施設を備える。	◎		○	○
	20. 緊急時対応の手順を改善する 災害発生時や火災などの緊急時に適切に対応できるように、設備の改善、通路の確保、全員による対応策と分担手順をあらかじめ定め、必要な訓練を行なうなど、日頃から準備を整えておく。	○	○	○	
E 職場内の相互支援	21. 上司に相談しやすい環境を整備する 従業員が必要な時に上司や責任者に問題点を報告し、また相談しやすいように普段から職場環境を整えておくようにする。 （例：上司に相談する機会を確保する、サブリーダーの設置、相談しやすいよう職場のレイアウトを工夫するなど）			◎	○
	22. 同僚に相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する 同僚間でさまざまな問題点を報告しあい、また相談しあえるようにする。（例：作業グループ単位で定期的な会合を持つ、日報やミーリングリストを活用するなど）			○	◎
	23. チームワークづくりをすすめる グループ同士でお互いを理解し支えあい相互に助け合う雰囲気生まれるように、メンバーで懇親の場を設けたり研修の機会を持つなどの工夫をする。			◎	◎
	24. 仕事に対する適切な評価を受け取ることができる 作業者が自分の仕事のできや能力についての評価を、実績に基づいて、納得できる形で、タイミングよく受け取ることができるようにする。			◎	○
	25. 職場間の相互支援を推進する 職場や作業グループ間で、それぞれの作業がしやすくなるように情報を交換したり、連絡調整を行なったりするなど、相互支援を推進する。	○	○	○	○
F 安心できる職場のしくみ	26. 個人の健康や職場内の健康問題について相談できる窓口を設置する 心の健康や悩み、ストレス、あるいは職場内の人間関係などについて、気兼ねなく相談できる窓口または体制を確保する。（例：社内のメンタルヘルス相談窓口の設置）	○	○	○	○
	27. セルフケアについて学ぶ機会を設ける セルフケア（自己健康管理）に役立つ情報を提供し、研修を実施する。（例：ストレスへの気づき、保健指導、ストレスへの上手な対処法など）	○	○	○	○
	28. 組織や仕事の急激な変化にあらかじめ対処する 組織や作業編成の変更など職場の将来計画や見直しについて、普段から周知されているようにする。	○	○	○	○
	29. 昇進・昇格、資格取得の機会を明確にし、チャンスを公平に確保する 昇進・昇格のモデル例や、キャリア開発のための資格取得機会の有無や時期が明確にされ、また従業員に公平にチャンスが与えられることが従業員に伝えられているようにする。			○	◎
	30. 緊急の心のケア 突発的な事故が生じた時に、緊急処置や緊急の心のケアが受けられるように、あらかじめ職場内の責任者や産業保健スタッフ、あるいは社外の専門家との連絡体制や手順を整えておく。	○		○	

注）◎＝特に関係あり ○＝関係あり

参考 4

建設業労働者の心理社会的ストレス要因およびストレス 反応

結果

表 1. 記述統計：建設業労働者の心理社会的ストレス要因およびストレス反応 (N=5,933)

	得点範囲	有効数 N(%)	欠損値 (%)	平均値 (SD)
性別		5,864 (98.8%)	69 (1.2%)	
男性	—	5,790 (97.6%)		—
女性	—	74 (1.2%)		—
心理社会的ストレス要因				
仕事の要求度 (3 items)	3-12	5,812 (98.0%)	121 (2.0%)	8.41 (1.99)
仕事のコントロール (3 items)	3-12	5,778 (97.6%)	155 (2.6%)	7.85 (2.11)
職場の支援：上司 (3 items)	3-12	5,811 (97.9%)	122 (2.1%)	8.58 (2.30)
職場の支援：同僚 (3 items)	3-12	5,801 (97.8%)	132 (2.2%)	8.76 (2.23)
ストレス反応				
心理的ストレス反応 (9 items)	9-36	5,618 (94.7%)	315 (5.3%)	18.02 (6.17)
下位 90%未満 (<27)	—	5,046 (85.0%)		—
上位 10%以上 (≥27)	—	572 (9.6%)		—
疲労感 (3 items)	3-12	5,803 (97.8%)	130 (2.2%)	6.57 (2.27)
不安感 (3 items)	3-12	5,762 (97.1%)	170 (2.9%)	5.99 (2.33)
抑うつ感 (3 items)	3-12	5,783 (97.5%)	150 (2.5%)	5.47 (2.50)
身体愁訴 (2 items)	2-8	5,851 (98.6%)	82 (1.4%)	3.28 (1.63)
食欲不振 (1 item)	1-4	5,868 (98.9)	65 (1.1%)	1.58 (0.87)
不眠 (1 item)	1-4	5,879 (99.1)	54 (0.9%)	1.70 (0.91)

表 2. 相関分析：建設業労働者の心理社会的ストレス要因とストレス反応との関連 (N=5,933)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 仕事の要求度	1										
2. 仕事のコントロール	-0.03	1									
3. 職場の支援：上司	-0.03*	0.28*	1								
4. 職場の支援：同僚	0.00	0.24*	0.76*	1							
5. 心理的ストレス反応	0.31*	-0.22*	-0.25*	-0.23*	1						
6. 疲労感	0.29*	-0.16*	-0.19*	-0.16*	0.83*	1					
7. 不安感	0.28*	-0.21*	-0.20*	-0.19*	0.89*	0.60*	1				
8. 抑うつ感	0.22*	-0.19*	-0.25*	-0.23*	0.88*	0.58*	0.71*	1			
9. 身体愁訴	0.13*	-0.11*	-0.18*	-0.17*	0.63*	0.41*	0.55*	0.67*	1		
10. 食欲不振	0.10*	-0.09*	-0.14*	-0.14*	0.57*	0.35*	0.50*	0.62*	0.91*	1	
11. 不眠	0.13*	-0.11*	-0.19*	-0.17*	0.58*	0.39*	0.51*	0.62*	0.92*	0.68*	1

註. 単相関係数. * p<0.05.

【全国対象 (N= 5,933)】

表 3. 多重ロジスティック回帰分析：建設業労働者の心理社会的ストレス要因と心理的ストレス反応との関連

	推定平均値 (SD)†	全国 平均値 ‡	平均値比較 t 値	回帰係数	標準誤差	オッズ比 (95%信頼区間)	p 値
性別 (女性)				0.375	0.357	1.456 (0.723-2.931)	0.293
仕事の要求度	8.41 (1.99)	8.7	t (5,932) = -11.22 p < 0.001	0.230	0.029	1.259 (1.189-1.333)	<0.001
仕事のコントロール	7.85 (2.11)	7.9	t (5,932) = -1.82 p = 0.069	-0.110	0.023	0.896 (0.857-0.937)	<0.001
職場の支援：上司	8.58 (2.30)	7.5	t (5,932) = 36.22 p < 0.001	-0.105	0.030	0.900 (0.849-0.955)	<0.001
職場の支援：同僚	8.76 (2.23)	8.1	t (5,932) = 22.85 p < 0.001	-0.053	0.030	0.948 (0.893-1.007)	0.081

註. †完全情報最尤法による推定. ‡ 男性の標準集団の数値を使用.

<層別解析：土木現場と建設現場>

【土木現場対象 (N=2,368)】

	推定平均値 (SD)†	全国 平均値 ‡	平均値比較 t 値	回帰係数	標準誤差	オッズ比 (95%信頼区間)	p 値
性別 (女性)				0.836	0.564	2.308 (0.764-6.972)	0.138
仕事の要求度	8.04 (2.00)	8.7	t (2,367) = -16.04 p < 0.001	0.176	0.046	1.193 (1.091-1.304)	<0.001
仕事のコントロール	7.66 (2.04)	7.9	t (2,367) = -5.724 p < 0.001	-0.100	0.036	0.905 (0.843-0.971)	0.006
職場の支援：上司	8.43 (2.24)	7.5	t (2,367) = 20.17 p < 0.001	-0.155	0.051	0.857 (0.775-0.947)	0.003
職場の支援：同僚	8.70 (2.19)	8.1	t (2,367) = 13.34 p < 0.001	-0.047	0.050	0.954 (0.864-1.053)	0.349

註. †完全情報最尤法による推定. ‡ 男性の標準集団の数値を使用.

【建設現場対象 (N=3,565)】

	推定平均値 (SD)†	全国 平均値 ‡	平均値比較 t 値	回帰係数	標準誤差	オッズ比 (95%信頼区間)	p 値
性別 (女性)				0.085	0.470	1.089 (0.433-2.734)	0.857
仕事の要求度	8.66 (1.94)	8.7	t (3,564) = -1.23 p = 0.219	0.254	0.039	1.289 (1.195-1.390)	<0.001
仕事のコントロール	7.98 (2.15)	7.9	t (3,564) = 2.22 p = 0.026	-0.117	0.029	0.890 (0.841-0.942)	<0.001
職場の支援：上司	8.69 (2.33)	7.5	t (3,564) = 30.55 p < 0.001	-0.083	0.037	0.921 (0.857-0.989)	0.024
職場の支援：同僚	8.82 (2.25)	8.1	t (3,564) = 19.13 p < 0.001	-0.054	0.038	0.948 (0.880-1.020)	0.154

註. †完全情報最尤法による推定. ‡ 男性の標準集団の数値を使用.

<層別解析：都市部と地方>

【三大都市圏（首都、中京、近畿）以外対象（N=2,795）】

	推定平均値 (SD)†	全国 平均値 ‡	平均値比較 t 値	回帰係数	標準誤差	オッズ比 (95%信頼区間)	p 値
性別（女性）				0.219	0.534	1.245 (0.437-3.545)	0.681
仕事の要求度	8.45 (1.98)	8.7	t (2,794) = -6.66 p < 0.001	0.241	0.045	1.273 (1.164-1.391)	<0.001
仕事のコントロール	7.86 (2.06)	7.9	t (2,794) = -1.02 p = 0.306	-0.165	0.035	0.848 (0.792-0.908)	<0.001
職場の支援：上司	8.62 (2.29)	7.5	t (2,794) = 25.90 p < 0.001	-0.158	0.043	0.854 (0.785-0.929)	<0.001
職場の支援：同僚	8.80 (2.21)	8.1	t (2,794) = 16.75 p < 0.001	-0.016	0.044	0.984 (0.903-1.072)	0.710

註. †完全情報最尤法による推定. ‡ 男性の標準集団の数値を使用.

【三大都市圏（首都、中京、近畿）対象（N=3,138）】

	推定平均値 (SD)†	全国 平均値 ‡	平均値比較 t 値	回帰係数	標準誤差	オッズ比 (95%信頼区間)	p 値
性別（女性）				0.493	0.478	1.638 (0.642-4.177)	0.302
仕事の要求度	8.37 (1.99)	8.7	t (3,137) = -9.27 p < 0.001	0.219	0.038	1.245 (1.157-1.341)	<0.001
仕事のコントロール	7.85 (2.16)	7.9	t (3,137) = -1.30 p = 0.194	-0.072	0.030	0.931 (0.878-0.987)	0.016
職場の支援：上司	8.55 (2.30)	7.5	t (3,137) = 25.52 p < 0.001	-0.065	0.042	0.937 (0.864-1.017)	0.118
職場の支援：同僚	8.73 (2.24)	8.1	t (3,137) = 15.77 p < 0.001	-0.080	0.041	0.923 (0.851-1.001)	0.054

註. †完全情報最尤法による推定. ‡ 男性の標準集団の数値を使用.

