

ストレスチェックにおける職場環境改善の取組について ～職場環境改善とハラスメント予防について～

人事院心の健康づくり指導委員会
職場環境改善ワーキンググループ

ストレスチェック制度の経緯

平成26年の労働安全衛生法改正により、ストレスチェックの実施が事業者の義務（平成27年12月1日施行）とされ、公務においても人事院規則10—4第22条の4において、各省各庁の長は、ストレスチェックを受ける機会を与えなければならないと規定した（平成28年4月1日施行）。さらに、平成28年11月に、職場環境改善の課題を明らかにする上で、職員が職場における自らの役割や上司、同僚との関係をいかに受け止めているか等についても、より丁寧に把握することが有効であることから、これらを把握するための調査項目（18項目）を追加し、職場環境改善に係る通知「心の健康づくりのための職場環境改善」についてにより、参考として示した。

【ストレスチェック制度の現状の課題等】

【令和2年度のストレスチェックの実施状況からみられた課題】

- ・ストレスチェックに対する職員の認識は定着している、一方、受検率が低い府省がある
- ・面接指導の対象者となった職員のうち、面接指導を受けた職員は必ずしも多くない
- ・ストレスチェックにおける集団分析は全府省で実施。ただし、18項目を取り入れている府省は一部にとどまっている
- ・ストレスチェックの結果に基づいて職場環境改善を実施した府省は半数程度

受検率の状況、高ストレス者における面接指導の受診状況、
職場環境改善等について課題

【ストレスチェック制度導入後に生じた環境等の変化】

- ・平成31年度より超過勤務命令を行うことができる時間の上限規制を導入するとともに、1箇月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対しては、職員からの申出がなくとも医師による面接指導を義務化する等の措置を講じた
- ・令和元年度にパワー・ハラスメントの防止や救済等に関する措置を講じるため、人事院規則10—16を制定した
- ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、テレワークによる働き方が急増している

職場環境改善は個々の健康管理としてのメンタルヘルスの問題だけでなく、組織運営、労務管理の問題として管理監督者が取り組むべき課題

検討の
主要
点

上記の課題に対応し、メンタルヘルス施策を一層推進するためには、**健康管理体制を充実**させることが重要

- ・ストレスチェックの更なる活用
- ・ストレスチェック制度導入後に生じた環境等の変化と職場環境改善に係る18項目の活用
- ・メンタルヘルス施策の推進に向けた健康管理体制の充実

ストレスチェックの実施状況の課題と対応策

〈受検状況〉

○現状

- ・受検率（41府省の平均）は86.7%
一方、80%以下の受検率となっている府省は8府省、60%程度の受検率の府省もあり

〈受検率が低い理由〉業務多忙、業務都合、職員の意識の問題等

○課題

- ・ストレスチェックは、自身のストレスに気づき、セルフケアに資するもの
- ・特に受検率が80%以下の府省は、受検率を上げるための改善策を検討する必要がある

○対策

- ・**受検率の低い理由（実施時期、実施機関、実施方法等）の分析**
- ・分析結果に基づく対策の検討
- ・点数化した評価結果を示すだけでなく、**個別化された丁寧なフィードバックを行う**

〈集団分析〉

○現状

- ・調査項目 18項目等を追加して実施している府省は10府省
- ・集団分析の単位 局単位での集計分析は11府省、課単位での集計分析は28府省

○課題

- ・職員が職場における自らの役割や上司、同僚との関係をいかに受け止めているかなどについても、より丁寧に把握することが有効であることから、積極的に18項目を追加することが期待される
- ・集団分析について、単位が大きすぎると平均化され、10名以下の小さな単位は結果が個人に影響
- ・局や課の単位にとらわれず、職場の特徴を捉えることができる集団を考える必要がある

○対策

- ・仕事のやりがいやチームワークなどを高め、より快適で活力のある職場を目指していくため、お互いを理解し、良好な人間関係を構築することが必須、そのためにも**18項目を追加して実施する**
- ・集団分析は職場環境改善につなげるために分析することが重要であり、集団分析の単位については、健康管理医や人事担当とも連携し、**職場の特徴を捉え、改善しやすい単位（集団）で行い活用する**

〈面接指導〉

○現状

- ・面接指導の対象となった職員のうち、面接指導を受けた職員は12.4%
- ・面接指導の勧奨は外部機関実施者が実施、庁舎内の診療室等で実施している府省が多い

〈面接指導を受けなかった理由〉

業務多忙、周囲に知られてしまうことへの不安等

○課題

- ・面接指導の結果は健康管理部門等へ情報提供されることや面接指導を受けることで有意義な結果が得られるかが分かりにくく、これらのことから、面接指導に対する心理的ハードルは高い
- ・しかしながら、心の不調を未然に防止するためにも、面接指導を受けない職員に対して、積極的に面接指導を受診するよう促す必要がある

○対策

- ・面接指導の受診勧奨に併せて、各府省が設置している相談窓口や人事院の「こころの健康相談室」を周知する等、**気軽に相談できる窓口を周知**して利用を促す
- ・対面による相談窓口だけではなく、SNSを用いる等、忙しい職員がいつでも相談できる体制の整備、さらに、職員の利用状況を把握し、ニーズに応じた体制を整備する

〈職場環境改善の意義の理解と取組方法〉

○現状

- ・集計・分析は全府省で実施。結果を管理監督者へフィードバックしている府省は31府省、管理監督者が職場環境改善を実施している府省は22府省
- 〈職場環境改善を行わなかった理由〉
分析結果から大きな問題がないと判断した、職場環境改善の予算措置がされていない等

○課題

- ・集計・分析結果を放置することなく、管理監督者へ必ずフィードバックして活用することが重要
- ・高ストレス者の多い職場だけでなく、全ての職場において職場環境改善に取り組み、全体の底上げを図り、働きやすい職場環境とする必要がある

○対策

- ・集計・分析結果を管理監督者へ伝達するだけでなく、適切にフィードバックし、また、職場環境改善の進め方等について研修等を行うことで職場環境改善の取組を進める
- ・予算化して大きな改善を行う必要がある場合もあるが、一方で、書類の位置を変える、連絡方法を工夫する等、**気軽に簡単な改善から行うことも重要**

ストレスチェック制度導入後に生じた環境等の変化と 職場環境改善に係る18項目の活用

環境等の変化が職員のメンタルヘルスに与える影響をみる上で、職場環境改善に係る18項目の活用が有用

○長時間労働の是正

- 各府省において、超過勤務縮減のため、勤務時間の適切な把握、国会業務の効率化、フレックスタイム制の活用などの取組が行われている。一方、新型コロナウイルス感染症が収束はしておらず国としての対策が求められる中で、これらに関連する部門等において、長時間労働を是正することは容易ではない
- 長時間労働は、過労死やメンタルヘルス不調のリスク要因でもあり、人事管理や組織管理、業務管理の観点からの是正だけではなく、健康管理の観点からのアプローチも重要
- 57項目を分析することにより、仕事の量的負担や上司、同僚の支援等を確認できるが、仕事のストレスは仕事の量だけではなく、仕事に対する主体的な姿勢や達成感、やりがいなどが大きく関係する

＜18項目の活用＞

- 仕事のモチベーションが高く、主体的に取り組むと業務能率も向上し、メンタルヘルス不調にもなりにくい。いきいきと働く人が多い職場は、周りにも良い影響を与える。さらに、適切な到達目標を設定することによりやりたいことの道筋をつけることも必要

→ 仕事の状況や成果に関連した項目 **H1, H2, H3, H4**

○ハラスメント対策の進展

- 国家公務員におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する人事院規則が制定
- パワー・ハラスメントの原因が、行為者の偏った価値観や共感性の欠如といった個人の認知や性格にあるケースがあるため、まずは、ハラスメント防止に係る教育・研修の徹底、ハラスメント相談員による誠実な対応等、コンプライアンスとしての基盤の確立が重要
- さらに、ハラスメントは被害者の人としての尊厳や人格を傷つけるものであり、メンタルヘルスに与える影響も大きいため、健康管理の視点からも重層的に取り組む必要がある

＜18項目の活用＞

- 役割の明確さが曖昧になると仕事の押し付け合いや対立などにつながり、ストレス要因になり得る。特に係長級職員は業務が過重になりやすいため、上司は部下の役割分担を明確にし、適切に業務を振り分ける等のマネジメントを行う必要がある
- 対立などは、コミュニケーションの障害から生じることが多いため、仕事を割り振る際には、目標の置き方や評価の仕方を明確にすることが重要。さらに、矛盾した要求がないよう、管理監督者がマネジメント、モニタリングを行う

→ ハラスメント対策に活用できる項目 **E1, E2, F6, F7, F8, F9**

○テレワークを活用した働きやすい職場づくり

- 育児・介護との両立、ワークライフバランスの進展、個人の価値観の尊重など、働き方改革を支援する側面がある。一方、テレワークのデメリットとして孤立感等があげられる

＜18項目の活用＞

- 従来、同じ時間と執務場所を共有し、対面で話をすることで相互の理解を深め、職場の一体感を形成していたが、テレワークが定着し、職員が一同に会することが減少した職場では、積極的かつ十分に配慮したコミュニケーションを通じて、組織のビジョンや目標について、共通認識をもち、お互いの役割について理解を深め、目標達成に向けて協力するという視点が、より重要

→ テレワークによる働き方に活用できる項目 **F1, F2, F3, F4, F5**

メンタルヘルス施策の推進に向けた 健康管理体制の充実

○健康管理医の役割・業務

- ストレスチェックについては、実施にあたり外部の専門機関に委託することは可能であるものの、実施者として少なくとも1名は健康管理医であることが必要であり、また、医師の面接指導についても、健康管理医が実施することが望ましいとされている
- 超過勤務時間の上限規制に伴った面接指導の強化により、健康管理医等が実施する面接指導の対象者が広がるとともに、健康管理医の役割も強化された
- パワーハラスメント被害者は精神的なダメージを受けていることも多く、苦情相談員は人事当局の健康管理部門と連携し、迅速に対応することが求められ、必要に応じて、健康管理医にも相談するケースが考えられる

○健康管理医の配置状況と課題

- 健康管理医の配置が必要な官署のうち約87%は非常勤のみの配置である。特に本府省が職員数が多く、面接指導の対象となる職員割合が高いことに加え、所管する業務が幅広く、心理的な負担等も多様。一方、地方機関は多数の出先機関を管轄する広域機関が一区分になっている官署もあり、健康管理医の配置状況は十分といえない
- 健康管理医は医師免許以外の要件は定められていない

○各府省の健康管理体制や関係者間の連携の状況と課題

- 公務において、健康管理者、健康管理担当者を置くこととされているが、資格要件等は求められていない
- 健康管理について職員の意見を聴くための措置が規定されているが、委員会の設置は義務ではない
- メンタルヘルスの一次予防の推進には、個々の健康管理だけでなく、関係者と連携し、職場環境の課題を総合的に把握し、改善を支援することが益々重要

○体制強化の必要性

- 産業医の業務の増加により、民間では保健師等が職員の健康管理に関わり、専門的な視点で職場の状況等を整理し産業医に伝え、産業医の業務の効率を高めている。
- 公務においてもメンタルヘルス不調の予防など健康管理医に期待される業務が増加しており、**保健師や心理職等を含めたチームとして健康管理体制の強化を検討することも有益**
- 人事院に保健師を配置し、各府省の労働衛生に関する課題を診断し、解決に導くコンサルタントのような役割を担うことも政府全体としての健康管理体制の充実、業務の能率の向上に繋がる