

ストレスチェック「J-SAP57/J-SAP80」職場環境改善支援サービス

株式会社ジャパンイービーシステムズ

ストレスチェックの運用から専門スタッフが伴走し、職場の課題を見極めて改善につながる支援を行います。

https://www.jes.ne.jp/service/stress-check.html

サービス分類・提供内容（選択式）			サービス概要・特徴（500文字以内）
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援		・ストレスチェック実施者研修を修了した公認心理師、精神保健福祉士が多数在籍し、職場環境改善に向けた研修・トレーニング等を提供。 ・職業性ストレス簡易調査票（57問）、新職業性ストレス簡易調査票（80問）に対応。 ・任意の切り口での集団分析機能（ストレス判定図や平均値等）。 ・追加質問の設定も可能。 ・年間約15万人へのストレスチェックサービスの提供。 ・ストレスチェック担当者が実施に関する相談に対応。 ・企業を熟知したEAPコンサルタントによる所見を含めた報告書の作成、対面等による分析結果の説明、職場状況のヒアリング及び職場環境改善への取組。
	健康経営推進支援		
	ストレスチェック制度対応支援	○	
	ハラスメント対策支援		
	過重労働対策支援		
	復職支援に係る体制・業務構築支援		
調査・分析支援（人的支援）			・EAPとの連携（JES-EAPサービスの契約必須）：ストレスチェック担当者に加えて、各企業の固有の制度や基準、風土などを踏まえ職場改善に向けて総合的なサポートを行う企業担当カウンセラーと連携し、実施準備～実施後の対応までの包括的にサポート。 ・実際のサービス提供においては、JES-EAP（総合的カウンセリングサービス）の利用の有無、オプション項目の利用の有無、職場環境改善に向けたオプションサービスの利用の有無など、企業により様々である。
現状把握・分析システム	ストレスチェックシステム	○	
	パルスサーベイ・従業員意識調査		
	健康・労務データ統合分析システム		
組織づくり・職場環境改善	組織開発コンサルティング	○	
	管理職向け研修	○	
	従業員向け研修	○	
管理職向け個別支援			・
従業員支援	相談窓口・カウンセリング		
	セルフケア研修		
	セルフケア支援アプリ		
	復職支援		

期待される効果		根拠の詳細		
【凡例*】○：実証評価＞○：導入企業の評価＞●：理論的裏付け		導入企業の評価	理論的裏付け	実証評価
基盤整備	1. 法制度対応		●	－
	2. 制度・施策体系の整理		●	－
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減		●	－
	4. 組織状況の把握	○	●	－
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上			
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上			
	7. プログラムへの参加率・利用率向上			
	8. 不調の早期発見・対応	○	●	
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	○	●	
	10. 仕事のストレス要因低減	○	●	◎
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○	●	◎
心の健康・業務パフォーマンス	12. 周囲のサポート力向上	○		◎
	13. 生活習慣の改善			
	14. 健康状態・心理指標改善	○	●	
	15. アブセンティーズム改善		●	
	16. プレゼンティーズム改善		●	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上			
	18. 従業員エンゲイジメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

*ウェルコ上で掲載される際に複数の根拠がある場合は、凡例の優先順で表示されます。

理論的裏付け（500字以内）
「ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて」（厚生労働省,2022）では、事業者が感じるストレスチェック制度の効果として「社員のセルフケアへの関心が高まる」「メンタルヘルスに理解のある職場風土が醸成される」が挙げられている。また、回答した労働者の半数以上が「自分のストレスを意識するようになった」と述べており、制度が個人の気づきに寄与していることが示されている。
文献レビューでは、ストレスチェックの実施に加えて結果を集団分析し、職場環境改善策に活用することで、ストレス反応に有意な改善がみられることが報告されている。ヒアリング調査でも、継続的な取り組みによりメンタルヘルス不調者が5分の1に減少した、上司と部下のコミュニケーションが改善したなどの具体的な効果が確認されている。
「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」（川上憲人、他,2017）では、ストレスチェック後の職場環境改善が従業員の心の健康や生産性向上につながる可能性が示され、仕事関連ストレスとの有意な負の関連も明らかにされた。

導入企業の評価（500字以内）
・サービス利用企業の窓口担当者を対象としたアンケート調査結果のうち、「ストレスチェック」に関する内容
1. セルフケアの役に立っている（9意識向上、14健康状態・心理指標） 「そう思う」 87.5% ：とてもそう思う11.3%、そう思う38.1%、ややそう思う38.1% 「そう思わない」 12.5% ：あまりそう思わない11.3%、そう思わない1.0%、全くそう思わない0% 2. 職場環境改善につながっている（4組織状況把握、10ストレス要因、11上司サポート、12周囲のサポート） 「そう思う」 77.3% ：とてもそう思う12.4%、そう思う23.7%、ややそう思う41.2% 「そう思わない」 22.7% ：あまりそう思わない19.6%、そう思わない3.1%、全くそう思わない0% 3. 早期発見・対応できるようになった（8不調の早期発見） 「そう思う」 73.2% ：とてもそう思う12.4%、そう思う23.7%、ややそう思う37.1% 「そう思わない」 26.8% ：あまりそう思わない24.7%、そう思わない2.1%、全くそう思わない0%
ストレスチェック評価 ■ とてもそう思う ■ そう思う ■ ややそう思う ■ あまりそう思わない ■ そう思わない ■ 全くそう思わない 1. セルフケアの役に立っている 11.3 38.1 38.1 11.3 1.0 87.5% 2. 職場環境改善につながっている 12.4 23.7 41.2 19.6 3.1 77.3% 3. 早期発見・対応できるようになった 12.4 23.7 37.1 24.7 2.1 73.2% 4. 個人情報扱い 35.1 57.7 7.2 100%

実証評価	
学術介入の有無	エビデンスの水準
学術研究機関等が介入しない独自の効果検証	単純前後比較などの準実験的研究（介入研究）
（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名（500字以内）	
実証評価の結果概要（500字以内）	
2022年に特定部署の管理職を対象として、集団分析レポートを用いた結果説明、職場課題の振り返り、改善計画の策定からなる職場環境改善支援サービスを実施した。	
効果検証として、支援を行った部署を介入群、行わなかった部署を統制群とし、2022年と2023年の健康リスク値を用いた差の差分分析（DID分析）を行った。	
■結果	
・量的負荷・コントロールでは、9.25ポイントの低下がみられ、統計的に有意であった（p=0.037）。 ・職場の支援（上司・周囲のサポート）は、6.36ポイント改善したが有意差はなかった（p=0.284）。 ・総合健康リスクは16.34ポイント低下と改善傾向がみられたものの、有意傾向に留まった（p=0.092）。	
これから、職場改善支援は、有意に変化した「量・コントロールの健康リスク」（10仕事のストレス要因の低減）の低減に効果があると考えられ、数値が改善した「職場の支援」（11 上司のサポート力、12 周囲のサポート力）、有意傾向にあった「総合健康リスク」においても改善に資する可能性があると考えられる。	

ストレスチェック「J-SAP57/J-SAP80」職場環境改善支援サービス

株式会社ジャパンイーエーピーシステムズ

様式3 導入企業の評価

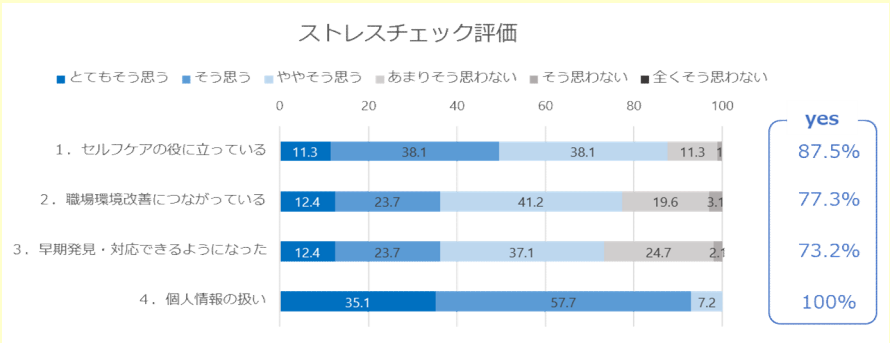
該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	
	2. 制度・施策体系の整理	
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4. 組織状況の把握	○
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	○
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	○
	10. 仕事のストレス要因低減	○
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○
心の健康・業務パフォーマンス	12. 周囲のサポート力向上	○
	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	○
	15. アブセンティズム改善	
	16. プレゼンティズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲイジメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

実施概要・結果
■サービス概要 ・ストレスチェック実施者研修を修了した公認心理師、精神保健福祉士が多数在籍し、職場環境改善に向けた研修・トレーニングなどを提供。 ・職業性ストレス簡易調査票（57問）、新職業性ストレス簡易調査票（80問）に対応。 ・任意の切り口での集団分析機能（ストレス判定図や平均値など）。 ・追加質問の設定も可能。 ・年間約15万人へのストレスチェックサービスの提供。 ・ストレスチェック担当者が実施に関するご相談に対応。 ・企業を熟知したEAPコンサルタントによる所見を含めた報告書の作成、対面等による分析結果の説明、職場状況のヒアリング及び職場環境改善への取組。 ・EAPとの連携（JES-EAPサービスの契約が必要）：ストレスチェック担当者に加えて、各企業の固有の制度や基準、風土などを踏まえ職場改善に向けて総合的なサポートを行う企業担当カウンセラーと連携し、実施準備から実施後の対応までの包括的にサポート。 ■サービス提供の実際 実際のサービス提供においては、JES-EAP（総合的カウンセリングサービス）の利用の有無、オプション項目の利用の有無、職場環境改善に向けたオプションサービスの利用の有無など、企業により様々である。

成果・評価コメント ※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する

・サービス利用企業の窓口担当者を対象としたアンケート調査結果のうち、「ストレスチェック」に関する内容

1. セルフケアの役に立っている（9 意識向上、14 健康状態・心理指標）
とてもそう思う11.3%、そう思う38.1%、ややそう思う38.1%、あまりそう思わない11.3%、そう思わない1.0%、全くそう思わない0%
2. 職場環境改善につながっている（4 組織状況把握、10、11、12）
とてもそう思う12.4%、そう思う23.7%、ややそう思う41.2%、あまりそう思わない19.6%、そう思わない3.1%、全くそう思わない0%
3. 早期発見・対応できるようになった（8 不調の早期発見）
とてもそう思う12.4%、そう思う23.7%、ややそう思う37.1%、あまりそう思わない24.7%、そう思わない2.1%、全くそう思わない0%
4. 個人情報の扱い
とてもそう思う35.1%、そう思う57.7%、ややそう思う7.2%、あまりそう思わない0%、そう思わない0%、全くそう思わない0%



評価者情報				
個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名②		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名③		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	企業名④		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名⑤		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	アンケート対象及び回答社数	JES-EAP契約企業のご担当者118社		
	実施時期・方法	2020年3月18日～2020年3月31日 WEBアンケート形式（匿名）		
	主な設問内容	・サービス満足度 ・サービスに関する評価・期待 ・自由記述 ・属性項目 など		

様式4 理論的裏付け

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	☐
	2. 制度・施策体系の整理	☐
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	☐
	4. 組織状況の把握	☐
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	☐
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	☐
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	☐
	8. 不調の早期発見・対応	☐
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	☐
	10. 仕事のストレス要因低減	☐
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	☐
	12. 周囲のサポート力向上	☐
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	☐
	14. 健康状態・心理指標改善	☐
	15. アブセンTEEイズム改善	☐
	16. プレゼンTEEイズム改善	☐
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	☐
	18. 従業員エンゲージメント向上	☐
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	☐

採用する理論的枠組みの概要 ※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する

■ストレスチェックの目的 ストレスチェックの実施は労働安全衛生法により50人以上の企業に求められている（1）。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ると、その目的は労働者のストレスの程度を把握し（4）、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること（一次予防）（8、9、14）とされている。 ■ストレスチェック指針（心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針） 事業者は、ストレスチェック制度に関する基本方針、衛生委員会等での調査審議、ストレスチェック制度の実施に関する規程の制定、実施体制の整備等が求められている（2）。また必要に応じてストレスチェック又は面接指導の全部又は一部を外部機関に委託することも可能とされている（3）。 ■尺度 職業性ストレス簡易調査票は、ストレスチェック制度実施マニュアルにてストレスチェック制度で用いる尺度として推奨されている（1）。同調査票から作成できる仕事のストレス判定図は、平成7～11年度労働省「作業関連疾患の予防に関する研究」により作成されたものであり、当該職場で仕事のストレスによってどの程度余分に健康問題が発生する可能性があるかを、「健康リスク」として算出することができる（4）。職業性ストレス簡易調査票に項目を追加した新職業性ストレス簡易調査票（短縮版80問）は、職場環境要因をさらに広く知ることができる他、ワーク・エンゲージメント、職場の一体感など職場のポジティブな面も測定することができるため、より詳細な組織状況の把握が可能である（4）。 ■ストレスチェックの効果 厚労省より公表された「ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて」によると、事業者がストレスチェックにより「社員のセルフケアへの関心度の高まり」や「メンタルヘルスに理解のある職場風土の醸成」を効果として感じている（9）、回答した労働者の半数以上がストレスチェック制度の効果として「自身のストレスを意識することになった」ということを挙げている（8、9）。さらに文献調査によると、ストレスチェックの実施だけでなく、その結果を集団分析し、職場環境改善に活用することにより、労働者のストレス反応において有意な改善がみられる等の効果が確認されている（14）。また、ヒアリング調査においては、継続的にストレスチェック制度に取り組んだ結果、実施以前と比べて、メンタルヘルス不調者が5分の1に減少した（15）、上司・部下間のコミュニケーションのあり方が改善された（11）という報告もなされている。 ■職場環境改善 「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」（川上憲人、他、2017）では、ストレスチェック後の職場環境改善は、従業員の心の健康（14）、生産性の向上（16）につながる可能性、仕事関連ストレスと有意な負の関連を示すこと（10）が示唆されている。
--

理論的枠組みの活用方法

■ストレスチェックをサポートする弊社のストレスチェック担当スタッフは、ストレスチェック制度について、弊社で作成した教育マニュアルに基づいた教育がなされており、企業からのストレスチェックに関する質問に対応できる能力を担保している。またメンタルヘルスを専門とする産業医有資格者やストレスチェック業務に10年以上従事している心理学博士号の有資格者などの高度専門スタッフも在籍しており、より専門的な問い合わせに対応する体制も構築している。 ■厚労省から公表されている、衛生委員会の審議事項やストレスチェック規程について、弊社の実施方法に合わせた形で整理した資料を作成・提供し、ストレスチェックの準備の支援を行っている。 ■ストレスチェックの運用や結果の確認・保存などは、弊社で作成したストレスチェックシステムを用いており、使用する尺度を職業性ストレス簡易調査票、新職業性ストレス簡易調査票を選択できる他、質問項目の追加も可能である。 ■システム上で集団分析結果を確認できる。職業性ストレス簡易調査票を実施した場合は仕事のストレス判定図や平均値、新職業性ストレス簡易調査票を実施した場合は上記に加え、偏差値を使用した集団分析レポートの閲覧が可能である。集団分析レポートをもとにした職場環境改善を支援するツールである「SKIP」も提供しており、ストレスチェックを基にした職場環境改善が行いやすくなっている。 ■過去に実施した結果についてもシステム上で確認可能であり、継続的にご利用いただいた場合の振り返りもしやすくなっている。 ■職場環境改善は、従業員参加型、管理職参加型などのグループワーク形式で進めるもの、特定の管理職との1対1でのコンサルテーションなどご要望に応じて対応している。ファシリテーターや講師は、精神保健福祉士や公認心理師、臨床心理士など、メンタルヘルスに関する有資格者が対応している。

ストレスチェック「J-SAP57/J-SAP80」職場環境改善支援サービス

株式会社ジャパンイーエーピーシステムズ

様式5 実証評価

実証 デザイン	介入・観察対象	ストレスチェック後に集団分析レポートに基づいた職場環境改善支援サービスを実施した部署
	介入・要因	集団分析レポートに基づいた職場環境改善支援サービス
	比較対象	職場環境改善支援サービスを実施していない部署
	アウトカム	新職業性ストレス簡易調査票の各指標
	エビデンスの水準	単純前後比較などの準実験的研究（介入研究）
	学術介入の有無	学術研究機関等が介在しない独自の効果検証
学術介入	（学術介入有りの場合） 氏名・所属・専門、掲載文 献・発表した学会・演目名	

該当する効果		
取組の 普及・浸 透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	
	10. 仕事のストレス要因低減	○
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○
心の健 康・業務 パフォーマ ンス	12. 周囲のサポート力向上	○
	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブセンティーズム改善	
	16. プレゼンティーズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

実証結果		
2022年にストレスチェックを実施後、特定部署の1名もしくは2名の管理職（部長級、課長級）に対して、弊社にて作成した集団分析レポートに基づいたストレスチェックの結果説明、職場の課題の振り返り、職場改善計画の策定から構成される職場環境改善支援サービスを実施した。その効果を検証するため、支援を行った部署を介入群、支援を行わなかった部署を統制群として、2022年と2023年の各部署の健康リスク値を用いて、差の差分分析（DID分析）を行った。		
1）量的負荷・コントロール（量コントロール） 職場改善施策を実施した部署では、量的負荷に関する健康リスクが、平均で 9.25 ポイント低下しており、この改善は 統計的に有意（p = 0.037）だった。		
2）職場の支援 職場の支援（上司・同僚からのサポート）に関しては、改善傾向（－6.36ポイント）はみられるものの、統計的には有意ではなかった（p = 0.284）。		
3）総合（総合健康リスク） 総合指標では、16.34ポイントの低下 と比較的大きな改善が見られ、有意傾向であった（p = 0.092）。		
介入の結果、 ・仕事の量－コントロールのリスクが有意に軽減された（10 仕事のストレス要因低減）。 ・職場の支援では、有意な変化は見られなかったが、改善傾向は確認された（11 上司のサポート力、12 周囲のサポート力）。 有意差が出なかったのは、職場改善を実施していない部署でもリスクが低下した影響も考えられる。 ・総合健康リスクは、改善傾向が見られ、変化量も大きいものの、有意傾向であった。		
これから、職場改善支援は、有意に変化した「量・コントロールの健康リスク」（10仕事のストレス要因の低減）に効果があると考えられ、数値が改善した「職場の支援」（11 上司のサポート力、12 周囲のサポート力）、有意傾向にあった「総合健康リスク」においても改善に資する可能性があると考えられる。		