本ペーパーの掲載情報は、ウェルココWebサイト掲載情報と一部内容が異なる場合があります。

# ＳＣＡＰ（Stress Check&Action Program）

医療法人共助会 鹿児島メンタルヘルス研究所 ハート・ピース

## ストレスチェックのその先へ。結果が対策となる。行動するメンタルヘルス支援

https://heartpeace.jp/

| サービス分類・提供内容（選択式） | | |
|---|---|---|
| 体制・業務構築支援 | 産業保健体制構築支援 | ○ |
| | 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 | ○ |
| | 人事・労務向けアドバイザリー | |
| 調査・分析支援（人的支援） | | |
| 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 | |

**サービス概要・特徴**（500文字以内）

メンタルヘルス対策は、今や“リスクマネジメント”を越えて、“組織戦略”へ
SCAP（Stress Check & Action Program）は、メンタルヘルス対策を「点」から「循環」へ変える、実効性のあるソリューションです。『ストレスチェックしているが、高ストレス者が減らない、医師面接指導の申出はないが、休職者は減らない、集団分析結果の活かし方が分からない』等の課題を感じている事業所様へ推奨いたします。制度対応にとどまらず、ストレスチェックの結果を「測る」だけでは終わらせず、ストレスチェックの結果を事業所様の行動資源へと転換し、「働きやすさ」と「生産性」の両立を支援するトータルパッケージです。従業員個人には、専門的支援と、組織支援には集団分析に基づく職場環境改善のサイクルを一体として実行します。管理職の意識変容や、高リスク層の予防支援にも対応することで、離職・休職などの経営リスクにも直結した解決策を提案いたします。
概要（１）ストレスチェック実施、（２）個人結果を基に個人支援、（３）集団分析レポートを基に管理職等支援、（４）集団分析レポートを基に職場環境改善支援の構成です。

| 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 | ○ | | |
| | 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. アブセンティーイズム改善 | | | |
| | 16. プレゼンティーイズム改善 | | | |
| | 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） | | | |

*ウェルコ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。

**導入企業の評価**（500字以内）

【企業名】非公開 【業種】卸業 【拠点数/従業員数】4事業所/100名 【評価者】代表取締役/サービス参加者【導入前の課題】業績が良くなるにつれて、人間関係や意思疎通の問題が出て、仕事を受注することに上手くいかないことや、トラブルが増加（代表取締役）【導入期間】2017年～2020年【導入内容】ストレスチェック、管理職研修、相談窓口設置、全社員研修、研修評価レポート報告、管理職面談と面談報告書、職場環境改善ワーク【導入成果】健康リスク各指標改善。セルフケア研修は全社員対象。管理職面談、研修対象は全管理職、職場環境改善ワークは4事業所ごと【ユーザー評価】「管理職面談の評価」『普段は言えない生の声が経営者に伝わる機会（管理職）』「管理職研修アンケート評価」『他管理職と問題点を共有できた』『研修の満足度81%』、「職場環境改善ワークの評価」『自分達で改善できるという自信になった90%』

下図 健康リスク値及び各項目平均点の年度推移表（＊赤字は全国平均以下を示す）

| 年度/尺度 | 健康リスク | | | 平均点 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 総合 | 仕事・量 | 支援 | 量 | コント | 上司 | 同僚 |
| 平均値 | 100 | 100 | 100 | 8.7 | 7.9 | 7.5 | 8.1 |
| 2016 | 103 | 100 | 103 | 8.8 | 8.0 | 7.5 | 7.7 |
| 2017 | 111 | 98 | 114 | 8.8 | 8.2 | 7.1 | 7.1 |
| 2018 | 112 | 98 | 115 | 8.8 | 8.1 | 6.8 | 7.3 |
| 2019 | 99 | 96 | 104 | 8.4 | 8.0 | 7.5 | 7.6 |

**理論的裏付け**（500字以内）

**実証評価**

| 学術介入の有無 | エビデンスの水準 |
|---|---|
| | |

（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）

# ＳＣＡＰ（Stress Check&Action Program）

医療法人共助会 鹿児島メンタルヘルス研究所 ハート･ピース

## 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 | ○ |
| | 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. アブセンティーイズム改善 | |
| | 16. プレゼンティーイズム改善 | |
| | 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） | |

**実施概要・結果**

【対象者】全社員、管理職
【実施期間】2017年12月～2020年3月
【導入時課題】業績が良くなるにつれて、人間関係や意思疎通の問題が出て、仕事を受注することに上手くいかないことや、トラブルが増加
【実施内容】
2017年ストレスチェック職業性ストレス調査票実施（対象者91名、うち管理職18名）。評価結果より【管理職研修】5回シリーズで実施。
2018年からSCAP（Stress Check & Action Program）を導入。全社員対象の【セルフケア研修】、経営者へ集団分析レポート報告と課題と対策案を提案し、【管理職全員面談】実施。【管理職全員面談】評価報告レポートを経営者へ報告。
2019年６月から2020年3月の期間で各事業所2回、従業員参加型【職場環境改善ワーク】を全４事業所において実施。職場環境改善活動のサポートを行い、評価指標の職業性ストレス調査票の集団分析結果として、『総合の健康リスク』、『周囲の支援の健康リスク』、『上司の支援の平均点』において評価点の改善が見られた。課題であった、人間関係、意思疎通や社内連携の場面で改善できた総合評価を頂く

**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**

サービス導入後の2019年12月実施分のストレスチェック『総合の健康リスク』が前年比《-15》減少し、全国平均以下《99》となり（１０）、課題となっていた『周囲の支援の健康リスク』が前年《-10》の《104》となった（１２）。うち、『上司の支援の平均点』も前年《＋0.7》の《7.5》となり改善した（１１）。3年経年で『総合』、『量とコントロール』、『周囲の支援』の健康リスク値が最小となる（１０）。『心身のストレス反応』は心理的反応である『抑うつ』、『不安』尺度が改善、身体的反応では『身体愁訴』、『疲労』尺度が改善した（１４）。高ストレス者の割合は前年比-４ポイント《15%》となった。
各年度の取り組みの評価コメントは以下。
2017年【管理職研修】のアンケート結果 『満足群 《81%》』、『能力の向上、職場で活用できる 《50%》』（１１）
2018年【管理職全員面談】報告書において、管理職のストレス要因、反応の傾向と、同意を得た『事業所への意見・要望』を11名/18名分を管理職の生の声として経営者へレポート報告（４）と【職場環境改善ワーク】の提案。
2019年【職場環境改善ワーク】のアンケート結果 『お互い協力できるようになった《90%》』、『自分たちで改善できるという自信になった《90%》』、『ワークの総合評価満足群《70%》』という結果となった（１２）。
【代表取締役の評価コメント】今回の実施プロラムや、プログラムの評価のフィードバックを反映した会社としての人事労務等対策を行った事などから、人間関係、意思疎通、社内連携などの点で改善した

**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 | 卸売業、小売業 |
| | 部署名・役職 | | 従業員規模 | 50人以上1,000人未満 |
| | 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 | |
| | 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 | | | |
| | 実施時期・方法 | | | |
| | 主な設問内容 | | | |