

平成 29 年度 厚生労働省委託事業

平成 29 年度建設業、造船業等における  
ストレスチェック集団分析等調査研究事業  
実施結果報告書

平成 30 年 3 月

建設業労働災害防止協会

## はじめに

本報告書は、厚生労働省委託事業である「平成 29 年度建設業、造船業等におけるストレスチェック集団分析等調査研究事業」の実施結果を取りまとめたものである。

本事業の目的は、建設業、造船業等におけるメンタルヘルス対策の取組を推進するため、メンタルヘルス対策に関する介入調査を行うことである。具体的には、建設現場等の元請及び下請の労働者に対してストレスチェックを実施し、ストレスチェック結果の集団分析を行う。その分析結果を踏まえた職場環境改善を様々な手法により試行的に実施するという介入調査を行い、それぞれの手法の効果を検証するとともに、同様な取組の他業種への展開に向けて予備的な検討を行うものである。

事業の推進に当たって、委託事業の仕様書にあるとおり、事業推進のための委員会（委員長 櫻井治彦慶應義塾大学医学部名誉教授）を設け、改善手法の検討、改善効果の検証、好事例の選定等について検討を行った。

また、介入調査の中心となるメンタルヘルス対策アドバイザーを配置し、ストレスチェックの集団分析・職場環境改善を試行的に行う現場への介入調査を実施するとともに、介入調査の実施結果の取りまとめを行った。

介入調査は、関係機関（建設労務安全研究会、一般社団法人日本造船工業会等）のご協力を得て対象現場を選定し、建設業 8 現場、造船業 2 現場について実施した。アドバイザーによる現場訪問指導は、調査開始前の事前調査 1 回、集団分析返却時に 1 回、職場環境改善の効果確認時に 1 回の計 3 回を各現場に対して行い、延べ 30 回実施した。

介入調査の結果については、本報告書に詳述しているが、元請、下請の労働者が混在して作業を行う統括管理下にある建設現場や造船現場において、ストレスチェック集団分析結果を活用した職場環境改善は、現場で働く労働者のストレスの軽減に大きな効果があることが確認された。

本調査研究事業の結果が、統括管理下にある建設業や造船業等の多くの現場において、今後のメンタルヘルス対策の一層の推進に寄与することを期待する。

最後に、本調査研究事業の実施に当たり、櫻井委員長をはじめ多大なご尽力をいただいた委員、オブザーバーの皆様に厚く御礼申し上げます。

平成 30 年 3 月  
建設業労働災害防止協会



## 目 次

第1章 委員会における検討状況	2
第1節 委員会の設置目的	2
第2節 検討事項	2
第3節 委員会の構成	3
第4節 委員会の開催状況	4
第5節 検討の概要	7
1 本事業の進め方	7
2 職場環境改善手法の検討	7
3 介入調査の実施結果に基づく検討	8
第6節 メンタルヘルス対策アドバイザーの配置	8
1 アドバイザーの配置	8
2 アドバイザーの業務	8
3 アドバイザーの活動結果	8
第2章 集団分析等の試行現場の選定及び介入調査の実施	10
第1節 試行現場の選定	10
第2節 介入調査の実施方法	10
1 概要	10
2 介入調査の具体的な方法	12
3 介入調査の職場環境改善手法	14
第3節 介入調査の実施（実施事例）	26
第3章 介入調査の実施結果の検証	151
第1節 介入調査の実施結果の横断的整理	151
1 職場環境改善の取組結果	151
2 ストレスチェックの集団分析結果	158
3 ヒアリング結果	172
第2節 介入調査の実施結果の検証	180
1 職場環境改善手法	180

2	建設業及び造船業の現場におけるストレスチェックを活用した職場環境改善	184
3	建設現場におけるメンタルヘルス対策の普及	185
4	造船業のメンタルヘルス対策、及び造船現場におけるストレスチェックを活用した職場環境改善の推進	189
付属資料 1	介入調査における職場環境改善手法	191
付属資料 2	「平成 29 年度建設業、造船業等におけるストレスチェック集団分析等調査研究事業」推進委員会開催要綱	200

# 第 1 章

## 委員会における検討状況

## 第1章 委員会における検討状況

### 第1節 委員会の設置目的

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について検討を進めてきた。これまでに、平成27年度の検討結果として建設現場で実際に使用できる簡便で分かりやすいメンタルヘルス対策手法である「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」の開発、平成28年度の検討結果として①無記名ストレスチェックの建設現場用標準値の作成、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を行い、公表してきた。

平成29年度においては、厚生労働省の委託事業である「平成29年度 建設業、造船業等におけるストレスチェック集団分析等調査研究事業」を受託したことから、同検討委員会の目的を拡大し、標記の推進委員会として同事業に基づく調査研究を行うこととする。具体的には、①建設業関係として、メンタルヘルス対策アドバイザーが現場指導する際の職場環境改善手法・指導方法等の検討、②建設業以外の業種関係として集団分析・職場環境改善を普及させるための手法に関する予備的検討を行う。

また、これらの検討成果を踏まえ、建設業におけるメンタルヘルス対策の定着を図るため、全国の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取組についての情報を収集し水平展開を図るとともに、同取組についての評価方法及び必要な教育研修のあり方等についても検討することとする。

もって、建設現場で働く労働者の心身の健康を確保するとともに、働きやすい快適な職場環境の形成に資することとする。

### 第2節 検討事項

本事業推進にあたり、委員会では次の事項について検討を行った。

- ① 建設業関係検討事項
  - ・ メンタルヘルス対策アドバイザーによる職場環境改善指導方法及び改善効果調査手法
  - ・ アドバイザーによる調査結果を踏まえた職場環境改善効果の検証、好事例の選定、職場環境改善手法に関する提案内容
- ② 建設業以外の業種関係検討事項
  - ・ 造船業等建設業以外の業種における集団分析・職場環境改善を普及するための手法
- ③ その他

### 第3節 委員会の構成

#### <委員>

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 精神科医
藤川 久昭	青山学院大学 法学部 教授 クラウンズ法律事務所 弁護士
諏訪 嘉彦	東急ジオックス株式会社 代表取締役社長
細谷 浩昭	鉄建建設株式会社 東京支店 安全品質環境部長 建設労務安全研究会 副理事長
堺 和雄	ジャパンマリンユナイテッド株式会社 有明事業所 事業所長付 一般社団法人 日本造船工業会 安全衛生企画推進グループ主査 全国造船安全衛生対策推進本部 本部スタッフ
古山 善一	独立行政法人 労働者健康安全機構 産業保健アドバイザー
渡辺 和広	東京大学大学院 医学系研究科 精神保健学分野 川上憲人研究室 博士課程

#### <オブザーバー>

谷田海 孝男	一般社団法人日本建設業連合会 常務理事
宮澤 政裕	建設労務安全研究会 事務局長
笹本 裕三	一般社団法人日本造船工業会 総務部 次長
大淵 和代	独立行政法人 労働者健康安全機構 産業保健・賃金援護部 産業保健 担当調査役
岡本 一紀	中央労働災害防止協会 総務部審議役

#### <厚生労働省>

大塚 崇史	厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 労働衛生課 産業保健支援室 中央労働衛生専門官
石原 大徳	厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 労働衛生課 産業保健支援室 室長補佐
青木 良美	厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 労働衛生課 産業保健支援室 メンタルヘルス対策係長

#### <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 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



## 第4節 委員会の開催状況

### 第1回委員会

日時 平成29年7月24日

場所 笹川記念会館4階 第4・5会議室

#### 議題

- (1) 建設業等のメンタルヘルスを取り巻く状況について
- (2) 厚労省受託事業：「平成29年度 建設業、造船業等におけるストレスチェック集団分析等調査研究事業」について
  - ① 事業の概要
  - ② メンタルヘルス対策アドバイザーによる職場環境改善指導方法及び改善効果調査手法の確定
- (3) その他
  - ① テキストの発刊
  - ② 労研委託事業（建設現場における職場環境改善好事例の収集）
  - ③ 教育研修の実施（無記名ストレスチェック実施者に対する教育研修）
  - ④ 全国大会メンタルヘルス部会の開催

#### 配布資料

- |           |  |
|-----------|--|
| 資料No.1-1  | 推進委員会開催要綱  |
| 資料No.1-2  | 委員名簿   |
| 資料No.1-3  | 平成27年「労働安全衛生調査（実態調査）」（抜粋）                        |
| 資料No.1-4  | 平成28年度「過労死等労災補償状況」（抜粋）                           |
| 資料No.1-5  | 働き方改革実行計画（概要）                                    |
| 資料No.1-6  | 建設業における労働時間規制の改正の方向                              |
| 資料No.1-7  | 職人基本法及び基本計画（抜粋）                                  |
| 資料No.1-8  | i-Construction(国土交通省)                            |
| 資料No.1-9  | ICTを活用した労働災害防止対策のあり方検討委員会                        |
| 資料No.1-10 | 厚生労働省組織再編  |
| 資料No.1-11 | 平成29年度建設業、造船業等におけるストレスチェック集団分析等調査研究事業に係る仕様書      |
| 資料No.1-12 | 平成29年度建設業、造船業等におけるストレスチェック集団分析等調査研究事業の主な実施事項について |
| 資料No.1-13 | 手法実施に関する課題整理資料                                   |
| 資料No.1-14 | 現場説明用資料（「職場環境改善のためのヒント集」・討議有り）                   |
| 資料No.1-15 | 現場説明用資料（Mirror・討議有り）                             |

- 資料No.1-16 現場説明用資料（「建災防方式職場環境改善」・討議無し）
- 資料No.1-17 新刊図書の表紙及び目次
- 資料No.1-18 労研委託事業の概要
- 資料No.1-19 建設現場職場環境改善対策講習会の概要
- 資料No.1-20 第53回全国建設業労働災害防止大会メンタルヘルス部会リーフレット等
- 参考資料1 平成29年度 産業保健関係助成金のご案内
- 参考資料2 新聞記事

## 第2回委員会

日時 平成29年9月7日

場所 ジャパンマリンユナイテッド株式会社有明事業所 会議室

### 議題

- (1) 造船現場の視察について
- (2) 造船業のメンタルヘルス対策に関するヒアリング及び意見交換について
- (3) 造船現場における無記名ストレスチェック実施状況の視察について
- (4) 厚生労働省委託事業の進捗状況等について
- (5) その他
  - ① テキスト（建設現場の職場環境改善マニュアル）の発刊
  - ② 労研委託事業（建設現場における職場環境改善好事例の収集）の進捗状況
  - ③ 平成29年度建設現場職場環境改善講習会の開催

### 配布資料

- 資料No.2-1 第2回委員会開催スケジュール
- 資料No.2-2 事業場への説明用資料一式
  - ① 平成29年度 建設業、造船業等におけるストレスチェック集団分析等調査研究事業 実施要領
  - ② 建災防における建設業のメンタルヘルス対策に関する検討経緯
  - ③ 「建設現場の職場環境改善マニュアル」案内用リーフレット
- 資料No.2-3 造船現場におけるストレスチェック実施状況の視察について
- 資料No.2-4 介入調査の進捗状況と認識できた課題（中間記録1）
- 資料No.2-5 厚生労働省委託事業 介入調査対象実施スケジュール一覧
- 資料No.2-6 職場環境改善検討会使用 ppt
- 資料No.2-7 職場環境改善の取組にかかる検討結果
  - ① 「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）」を用いたグループ討議による検討
  - ② 「建災防方式職場環境改善シート」を用いた検討
- 参考資料1 ストレスチェック制度の実施状況（報道発表資料）
- 参考資料2 職場環境改善好事例提供のお願い（労研委託事業）

### 第3回委員会

日時 平成30年1月15日

場所 笹川記念会館4階 第5会議室

#### 議題

- (1) 報告書（骨子案）について
- (2) 介入調査実施状況について（報告書第3章4）
- (3) 介入調査実施結果の検証（報告書第4章）
- (4) 提言（報告書第5章）
- (5) 今後の方針について
  - ① 現場におけるセルフチェックとセルフケアについて
  - ② 建設現場における職場環境改善好事例の収集・提供（労研委託事業）について
  - ③ 労働災害と災害発生時の心理的要因に関する調査について
  - ④ 調査票の集計業務等の代行について
- (6) その他

#### 配布資料

- 資料No.3-1 報告書骨子（案）
- 資料No.3-2 現場調査実施状況の一覧
- 資料No.3-3 現場調査の記録（中間報告）
- 資料No.3-4 現場調査実施結果の検証（案）
- 資料No.3-5 提言（イメージ）
- 資料No.3-6 建設作業員のための健康づくりポケットブック  
（労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト）
- 資料No.3-7 ストレス・疲労対策のためのQ18
- 資料No.3-8 建設現場における職場環境改善に関する調査（労研委託事業）
- 資料No.3-9 建設現場のメンタルヘルスと職場環境改善（パンフレット）
- 資料No.3-10 論文要旨「職場におけるストレスと災害の関係を探る：文献調査」  
（中災防 国際安全衛生センター）
- 資料No.3-11 Insomnia and depression: Japanese hospital workers questionnaire  
survey（抜粋, Open Medicine formerly Central European Journal of  
Medicine, 小山委員論文）
- 資料No.3-12 建設現場における「ヒヤリ・ハット」意識実態調査（案）
- 資料No.3-13 平成29年度建設現場環境改善対策講習会 次第
- 参考資料1 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会 大会施設工事安全衛  
生対策協議会（平成29年12月26日会議 配布資料抜粋）
- 参考資料2 新聞記事（平成29年度 建設現場環境改善対策講習会）

## 第4回委員会

日時 平成30年2月26日

場所 笹川記念会館4階 第5会議室

議題

- (1) 報告書（案）について
- (2) 来年度の委員会検討事項について
  - ① 労働災害と災害発生時の心理的要因に関する調査
  - ② 現場におけるセルフチェックとセルフケア
  - ③ 建設業におけるメンタルヘルス対策の普及
- (3) その他

配布資料

- 資料No.4-1 報告書（案）
- 資料No.4-2 建設現場における不安全行動ヒヤリハット体験に関する実態調査
- 資料No.4-3 平成25年度労働安全衛生調査（不安全行動）
- 資料No.4-4 平成25年度労働安全衛生調査（ヒヤリ・ハット体験）
- 資料No.4-5 平成25年度労働安全衛生調査（個人票）
- 資料No.4-6 建設現場従事者のためのストレスチェック・ハンドブック（案）
- 資料No.4-7 建設現場の職場環境改善研修会のご案内

## 第5節 検討の概要

### 1 本事業の進め方

本事業の介入調査対象となる10の現場を選定し、当該現場において①1回目のストレスチェックの実施、②ストレスチェックに基づく集団分析、③集団分析結果に基づく職場環境改善の計画及び実施、④2回目のストレスチェックの実施を行った。本事業の実施方法については、第2章に述べるところにより行うこととした。

### 2 職場環境改善手法の検討

本調査対象現場において用いる職場環境改善手法については、「職場環境改善のためのヒント集」、「メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）」、「従業員参加型の職場環境改善ワークショップ」に加え、建災防が開発した「建災防方式職場環境改善」の4手法を、統括管理体制下の現場の特性を考慮して検討した。前3手法は全産業を対象とし、同一の事業場に雇用される労働者を対象とした事業場単位で行われる職場環境改善の手法として用いられるものであることから、本調査では上記4手法のうち、「職場環境改善のためのヒント集」、「メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）」、「建災防方式職場環境改善」の3手法を採用することとした。いずれの手法も現場の実態に合わせ、各手法において用いられるツール等を改変して進めることとした。

### 3 介入調査の実施結果に基づく検討

本調査対象現場における職場環境改善の取組、ストレスチェックの集団分析、ヒアリングの各実施結果を整理した上で、職場環境改善手法、建設業及び造船業の現場におけるメンタルヘルス対策（ストレスチェックを含む）の普及方法等について検討した。

## 第6節 メンタルヘルス対策アドバイザーの配置

### 1 アドバイザーの配置

本事業を進めるにあたっては、特定社会保険労務士及び精神保健福祉士の資格を有する者を1名配置した。

### 2 アドバイザーの業務

アドバイザーは、本事業において次の業務を行った。

- ① 検討委員会の開催準備と運営を実施すること。
- ② ストレスチェックの集団分析・職場環境改善を試行的に行う現場への介入調査を実施すること。
- ③ 介入調査の実施結果の取りまとめを行うこと。

### 3 アドバイザーの活動結果

アドバイザーの活動結果は、次のとおりである（図表1）。

図表1 アドバイザーの活動結果一覧

No.	元請会社	工種	人数	現場所在地	介入調査					
					事前説明	1回目SC	特定地域・ 特定職种	職場環境改善 活動	2回目SC	ヒアリング
					訪問1		訪問2			訪問3
1	A建設	解体 小規模	30	埼玉県	7/18	8/2	8/23	8/23	10/12	10/19
2	B建設	建築 大規模	60	長野県	8/2	9/26	10/16	10/16	11/20	12/8
3	C建設	土木 大規模	160	山形県	7/21	8/1	8/25	8/25	11/1	11/16
4	D建設	土木 大規模	100	群馬県	8/4	8/28	9/26	9/26	12/19	2/7
5	E建設	建築 小規模	40	神奈川県	なし	9/20	10/11	10/11	12/15	1/18
6	F建設	建築 大規模	250	大阪府	7/31	8/7	9/19	9/19	11/10	12/1
7	G建設	建築 大規模	50	石川県	9/12	9/26	10/23	10/23	12/1	12/12
8	H建設	建築 小規模	30	熊本県	9/6	10/24	11/20	11/20	12/2	1/22
9	I造船	造船	500	長崎県	9/14	9/15	11/27	11/27	1/26	2/19
10	J造船	造船	100	熊本県	9/7	9/8	11/28	11/28	1/26	2/20

## 第2章

### 集団分析等の試行現場の選定及び介入調査の実施

## 第2章 集団分析等の試行現場の選定及び介入調査の実施

建設業及び造船業の現場において元請及び下請労働者を対象とするストレスチェックの実施結果（集団分析）に基づく効果的な職場環境改善手法等の調査研究を行うため、現場において次のとおり介入調査を実施した。

### 第1節 試行現場の選定

試行現場の選定にあたっては、建設労務安全研究会（理事長土屋良直）及び一般社団法人日本造船工業会（会長加藤泰彦）の推薦を受け、現場の人員規模、地域（都市部、地方）、工種等を考慮して選定を行い、次の10現場が決定した（図表2）。

図表2 選定した試行現場の一覧

No.	元請会社	工種	人員規模	地域	現場所在地
1	A建設	解体	中小規模	東京圏	埼玉県
2	B建設	建築	大規模	甲信越地域	長野県
3	C建設	土木	大規模	北海道・東北地域	山形県
4	D建設	土木	大規模	関東地域（東京圏以外）	群馬県
5	E建設	建築	中小規模	東京圏	神奈川県
6	F建設	建築	大規模	大阪圏	大阪府
7	G建設	建築	大規模	北陸地域	石川県
8	H建設	建築	中小規模	中四国・九州地域	熊本県
9	I造船	造船	中規模	九州地域	長崎県
10	J造船	造船	小規模	九州地域	熊本県

註1 人員規模につき、建設業では「大規模」を常時使用労働者数50人以上、「中小規模」を常時使用労働者数50人未満とし、造船業では「中規模」を常時使用労働者数500人以上、「小規模」を常時使用労働者数500人未満とした。

註2 地域については、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県を「東京圏」とし、大阪府、京都府、兵庫県、奈良県を「大阪圏」とした。

### 第2節 介入調査の実施方法

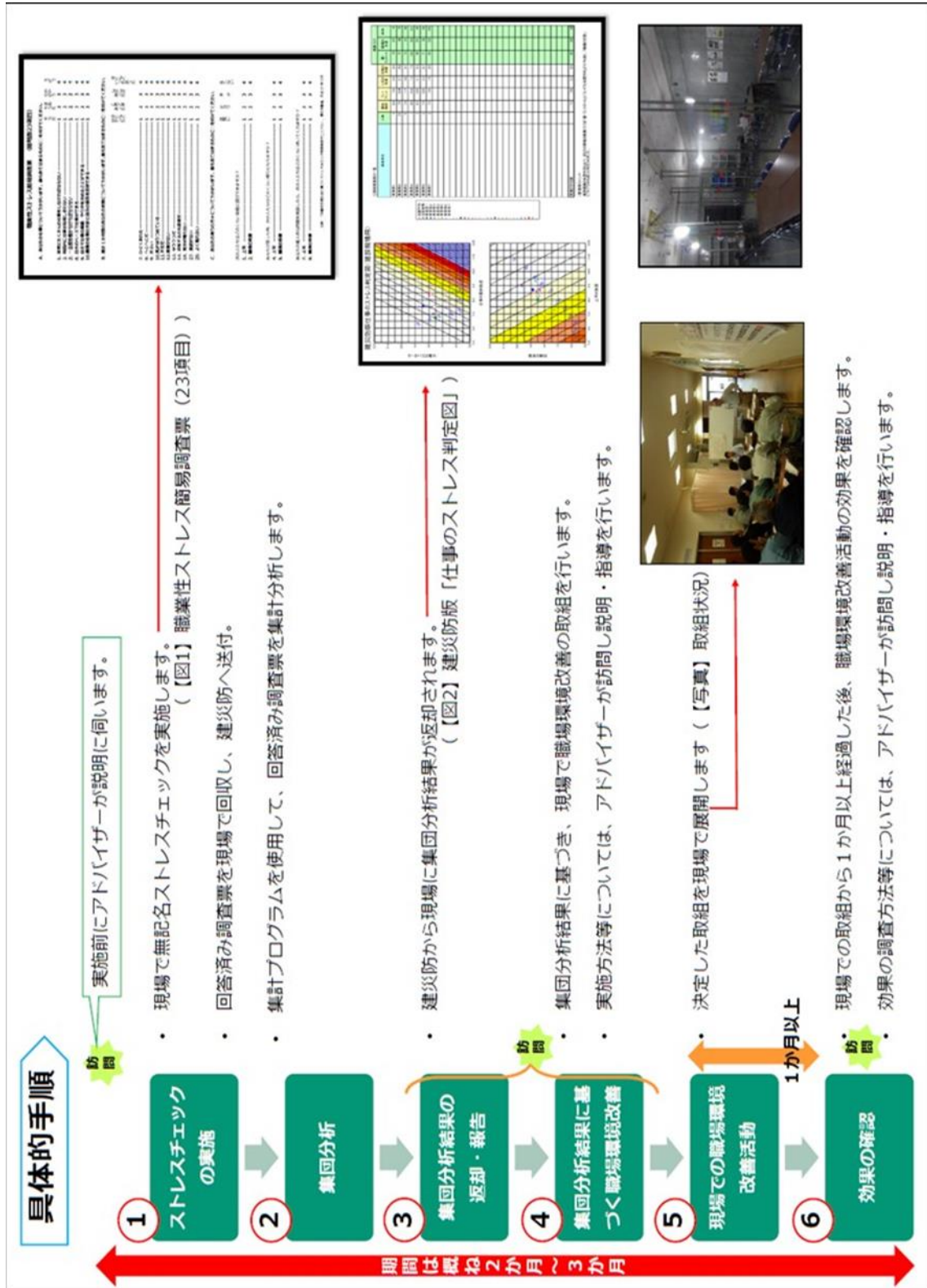
#### 1 概要

選定現場において、職業性ストレス簡易調査票（23項目）を用いた無記名ストレスチェックを実施し、調査票を回収して集団分析を行い、その集団分析結果を踏まえ、介入調査を実施した（図表3）。具体的な方法については、本節2に示す。

アドバイザーによる現場訪問は、原則として調査開始前の事前説明1回、集団分析結果返却時（介入前）に1回、職場環境改善の効果確認調査時（介入後）に1回の計3回

の訪問を行った。なお、訪問時以外にも現場や支店からストレスチェックの実施方法や職場環境改善手法について問い合わせがあった際、メール又は電話によって対応した。

図表 3 介入調査の具体的手順





## 2 介入調査の具体的な方法

### (1) ストレスチェックの実施

本調査対象現場において、職業性ストレス簡易調査票（23項目）（図表4）を用いて無記名によるストレスチェックを実施した。対象者は、元請及び下請の当該現場に就労する者である。回答方法については、現場の元請等から作業員等に説明を行った。

図表 4 職業性ストレス簡易調査票（23項目）

実施日					
現場名					
所属会社名					
性別		男・女			
<b>職業性ストレス簡易調査票 (簡易版23項目)</b>					
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 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 と な か つ た	と き ど き	し ば あ つ た	ほ と ん ど あ つ 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聞いてくれますか？					
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す					
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					

### (2) 調査票の配布・回収の方法

建災防は、調査票等を各現場に送付し、無記名ストレスチェック実施後、各現場で回答済み調査票を取りまとめた後、建災防へ返送された。

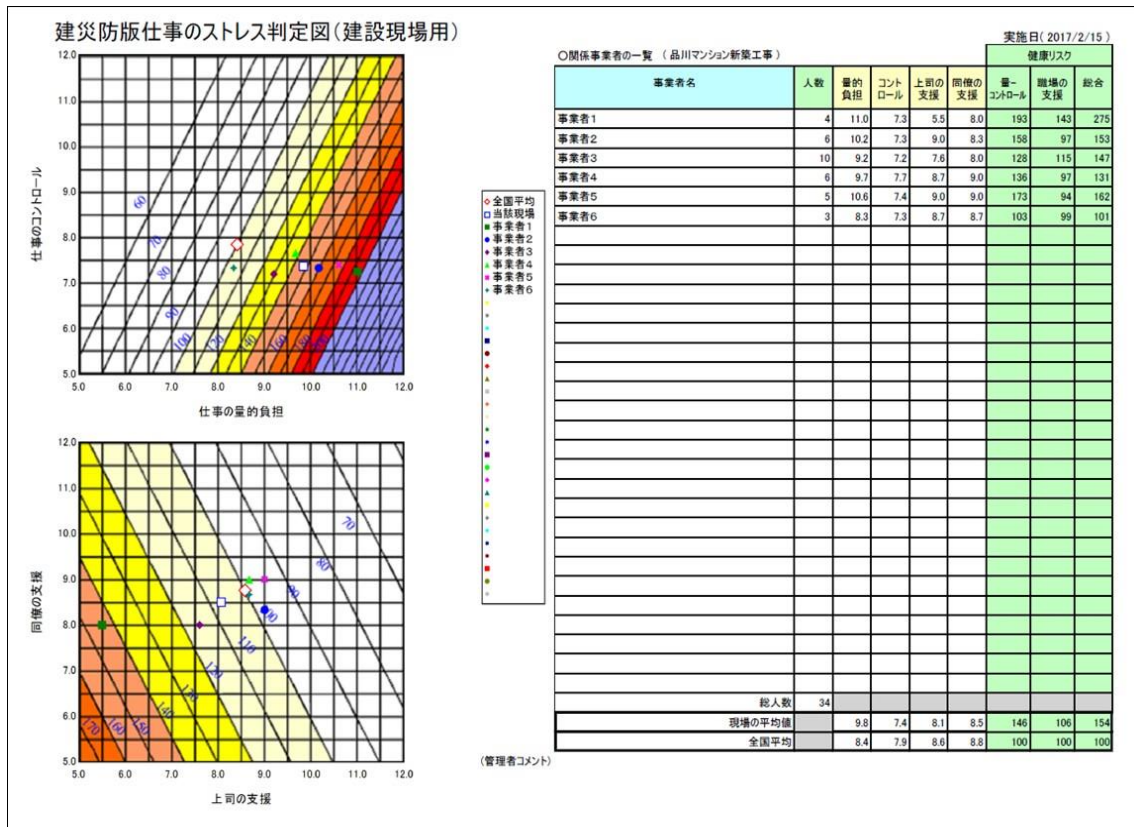
### (3) 集団分析の方法

建災防において開発した「建災防版無記名ストレスチェック実施プログラム」(図表 5) を使用し、元請及び各下請の集団分析結果(図表 6) を出力した。

図表 5 建災防版無記名ストレスチェック実施プログラム



図表 6 建災防版仕事のストレス判定図



#### (4) 集団分析結果の説明及び介入の実施

アドバイザーが現場を訪問し、出力された集団分析結果を元請及び下請に配布して内容を説明し、当該結果に基づく職場環境改善のための具体的手法を用いて助言・指導し、現場における取組を行った。

この職場環境改善については、前章第5節2の検討から「職場環境改善のためのヒント集」、「メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）」、「建災防方式職場環境改善」の3手法を、現場の実態を加味して次のように振り分け実施した（図表7）。

図表 7 調査対象現場において採用した職場環境改善手法の区分

No.	元請	工種	改善手法
1	A建設	解体	ヒント集*グループ討議
2	B建設	建築	建災防方式
3	C建設	土木	建災防方式
4	D建設	土木	建災防方式
5	E建設	建築	Mirror*グループ討議
6	F建設	建築	建災防方式
7	G建設	建築	建災防方式
8	H建設	建築	建災防方式
9	I造船	造船	建災防方式
10	J造船	造船	建災防方式

各手法の進め方については、本節3に示す。

#### (5) 介入の効果についての調査

現場での職場環境改善の取組から1ヶ月以上経過した後、介入の効果を測定するため、再度、無記名ストレスチェックを実施した。当該無記名ストレスチェック（2回目）に基づく集団分析結果が作成された後、現場を訪問し当該結果の説明を行った上で、作業所長等に対し、職場環境改善の取組の効果実感、継続的な取組の意欲、今後の課題の3点についてヒアリング調査を行った。

### 3 介入調査の職場環境改善手法

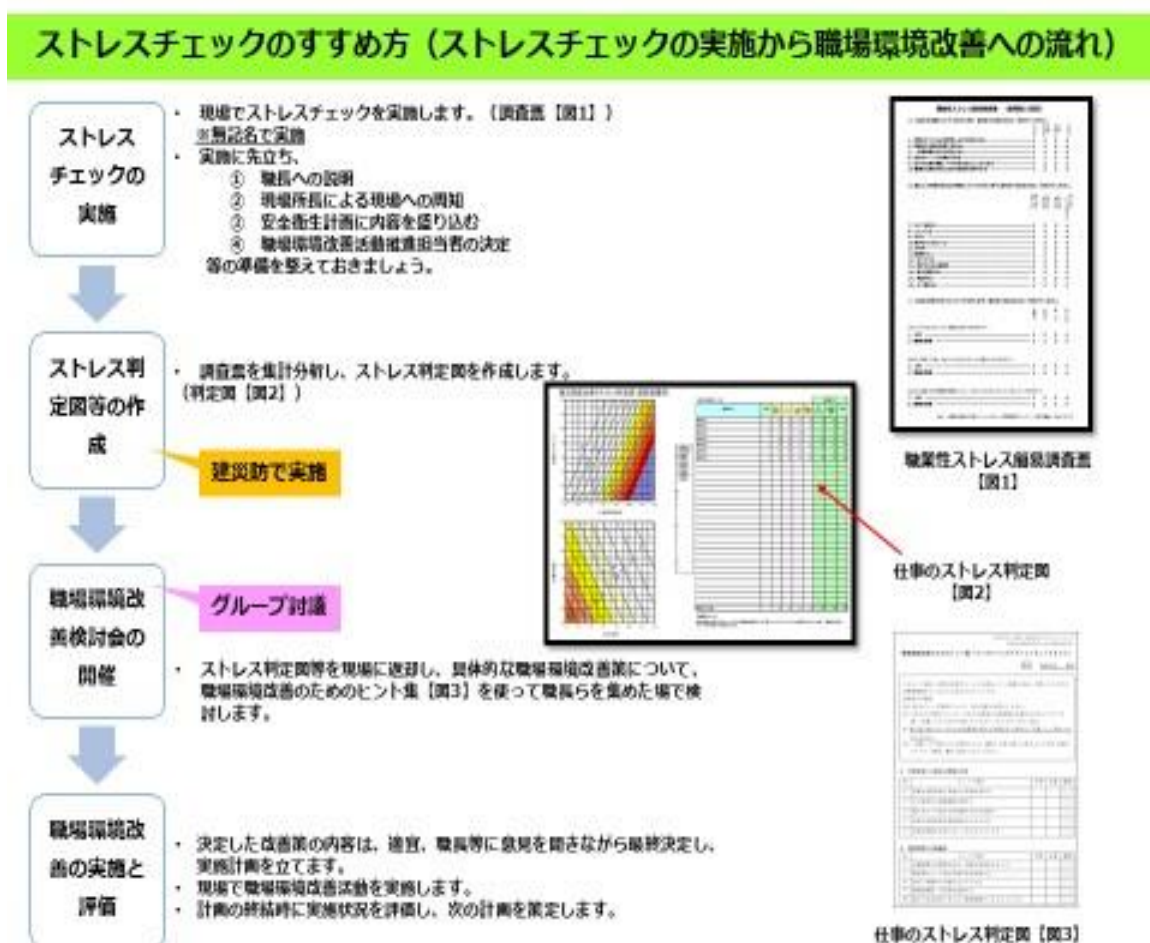
本調査対象現場が統括管理体制下にあつて、異なる事業者には雇用される労働者が混在し、日々人員が流動する実態を踏まえ、「職場環境改善のためのヒント集」、「メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）」、「建災防方式職場環境改善」の3手法を採用することとした。

各手法の進め方、使用ツールについて、次のとおりである。

### (1) 「職場環境改善のためのヒント集」

ヒント集を用いた職場環境改善は、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等）が作成された後、その結果を踏まえて職場環境改善検討会を実施した（図表 8～10）。参加対象者は当該現場の作業所長、元請社員及び職長等であり、当該検討会では現場の職場環境にかかる課題についてヒント集のツール（30 項目）を用いて抽出し、参加者全員での話し合い（グループ討議）を経て、当該現場で取組む対策を決定した。

図表 8 ストレスチェックのすすめ方（「職場環境改善のためのヒント集」）



図表 9 「職場環境改善のためのヒント集」(使用ツール)

平成 29 年度 建設業、造船業等におけるストレスチェック  
 集団分析等調査研究事業（厚生労働省委託事業）

**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）**

属性            現場所長            職長           

このヒント集は、仕事の負担やストレスを減らして、快適に安心して働くことができる職場環境をつくるために役立てるツールです。

**【回答の手順】**

次の 30 のチェック項目について、次の手順でお答えください。

(1) それぞれの項目について、あなたの現場で今後取組む必要があるかどうか「不要」「必要」のいずれかで答えてください（どちらか一方に○印）。

※ 既に取り組んでいるものや改善策を考える必要がない場合は「不要」に○印をつけてください。

(2) 「必要」に○印をつけた項目のうち、優先して取り組んだ方がよいと考える項目について「優先」欄に◎印をつけてください。

**A 作業計画への参加と情報の共有**

No.	チェック項目	不要	必要	優先
1	作業の日程作成に参加する手順を定める			
2	少人数単位の裁量範囲を増やす			
3	個人あたりの過大な作業量があれば見直す			
4	各自の分担作業を達成感あるものにする			
5	必要な情報が全員に正しく伝わるようにする			

**B 勤務時間と作業編成**

No.	チェック項目	不要	必要	優先
6	労働時間の目標値を定め、残業の恒常化をなくす			
7	繁忙期やピーク時の作業方法を改善する			
8	休日・休暇が十分取れるようにする			
9	勤務時間制、交代制を改善する			
10	個人の生活条件にあわせて勤務調整ができるようにする			

**C 円滑な作業手順**

No.	チェック項目	不要	必要	優先
11	物品と資材の取り扱い方法を改善する			
12	個人ごとの作業場所を仕事しやすくする			
13	作業の指示や表示内容をわかりやすくする			
14	反復・過密・単調作業を改善する			
15	作業ミス防止策を多面に講じる			

**D 作業場環境**

No.	チェック項目	不要	必要	優先
16	温熱環境や視環境、音環境を快適化する			
17	有害環境源を隔離する			
18	職場の受動喫煙を防止する			
19	衛生設備と休養設備を改善する			
20	緊急時対応の手順を改善する			

**E 職場内の相互支援**

No.	チェック項目	不要	必要	優先
21	上司に相談しやすい環境を整備する			
22	同僚で相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する			
23	チームワークづくりを進める			
24	仕事に対する適切な評価を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			

**F 安心できる職場のしくみ**

No.	チェック項目	不要	必要	優先
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設置する			
27	セルフケアについて学ぶ機会を設ける			
28	職場の将来計画や見通しについて、いつも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			
30	緊急の心のケア体制をつくる			

図表 10 グループ討議の進め方

職場環境改善のためのヒント集を使って  
 改善策を絞り込む

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）

※このヒント集は、仕事の内容がストレスを醸成し、快眠にならなくて困ることが出来る職場環境をつくることが目的です。

※以下のチェック項目について、あなたの現場で今後取組む必要があるかどうか「不要」「必要」のいずれかで答えてください（どちらか一方に○印）。

※「必要」に○印をつけた項目のうち、特に働きやすい職場づくりに役立つと考えられる項目に◎をつけてください。◎の中から1項目をピックアップし、具体的にどんなところが良いのか理由を考えてみましょう。

※「不要」に○印をつけた項目の中から、特に改善が必要であると考えられる項目を1項目ピックアップし◎をつけ、具体的にどんな改善策を講じることができるのか、考えてみましょう。改善点を選ぶ際、実現可能性が高いと考えられる項目を優先すると改善策が浮かびやすくなります。

※個人ワークで行ったことを共有し、現場で取組む改善策を決定し「優先」欄に記載します。

※このヒント集は、仕事の内容がストレスを醸成し、快眠にならなくて困ることが出来る職場環境をつくることが目的です。

※以下のチェック項目について、あなたの現場で今後取組む必要があるかどうか「不要」「必要」のいずれかで答えてください（どちらか一方に○印）。

※「必要」に○印をつけた項目のうち、特に働きやすい職場づくりに役立つと考えられる項目に◎をつけてください。◎の中から1項目をピックアップし、具体的にどんなところが良いのか理由を考えてみましょう。

※「不要」に○印をつけた項目の中から、特に改善が必要であると考えられる項目を1項目ピックアップし◎をつけ、具体的にどんな改善策を講じることができるのか、考えてみましょう。改善点を選ぶ際、実現可能性が高いと考えられる項目を優先すると改善策が浮かびやすくなります。

※個人ワークで行ったことを共有し、現場で取組む改善策を決定し「優先」欄に記載します。

※このヒント集は、仕事の内容がストレスを醸成し、快眠にならなくて困ることが出来る職場環境をつくることが目的です。

※以下のチェック項目について、あなたの現場で今後取組む必要があるかどうか「不要」「必要」のいずれかで答えてください（どちらか一方に○印）。

※「必要」に○印をつけた項目のうち、特に働きやすい職場づくりに役立つと考えられる項目に◎をつけてください。◎の中から1項目をピックアップし、具体的にどんなところが良いのか理由を考えてみましょう。

※「不要」に○印をつけた項目の中から、特に改善が必要であると考えられる項目を1項目ピックアップし◎をつけ、具体的にどんな改善策を講じることができるのか、考えてみましょう。改善点を選ぶ際、実現可能性が高いと考えられる項目を優先すると改善策が浮かびやすくなります。

※個人ワークで行ったことを共有し、現場で取組む改善策を決定し「優先」欄に記載します。

**1. 個人ワーク**

- ・ チェック項目は全部で15項目あります。

(1) それぞれの項目について、あなたの現場で今後取組む必要があるかどうか「不要」「必要」のいずれかで答えてください（どちらか一方に○印）。  
 ※既に取り組んでいるものや改善策を考える必要がない場合は「不要」に○印をつけてください。

(2) 「不要」と○印をつけた項目のうち、特に働きやすい職場づくりに役立っていると考えられる項目に◎をつけてください。◎の中から1項目をピックアップし、具体的にどんなところが良いのか理由を考えてみましょう。

(3) 次に「必要」に○印をつけた項目の中から、特に改善が必要であると考えられる項目を1項目ピックアップし◎をつけ、具体的にどんな改善策を講じることができるのか、考えてみましょう。改善点を選ぶ際、実現可能性が高いと考えられる項目を優先すると改善策が浮かびやすくなります。

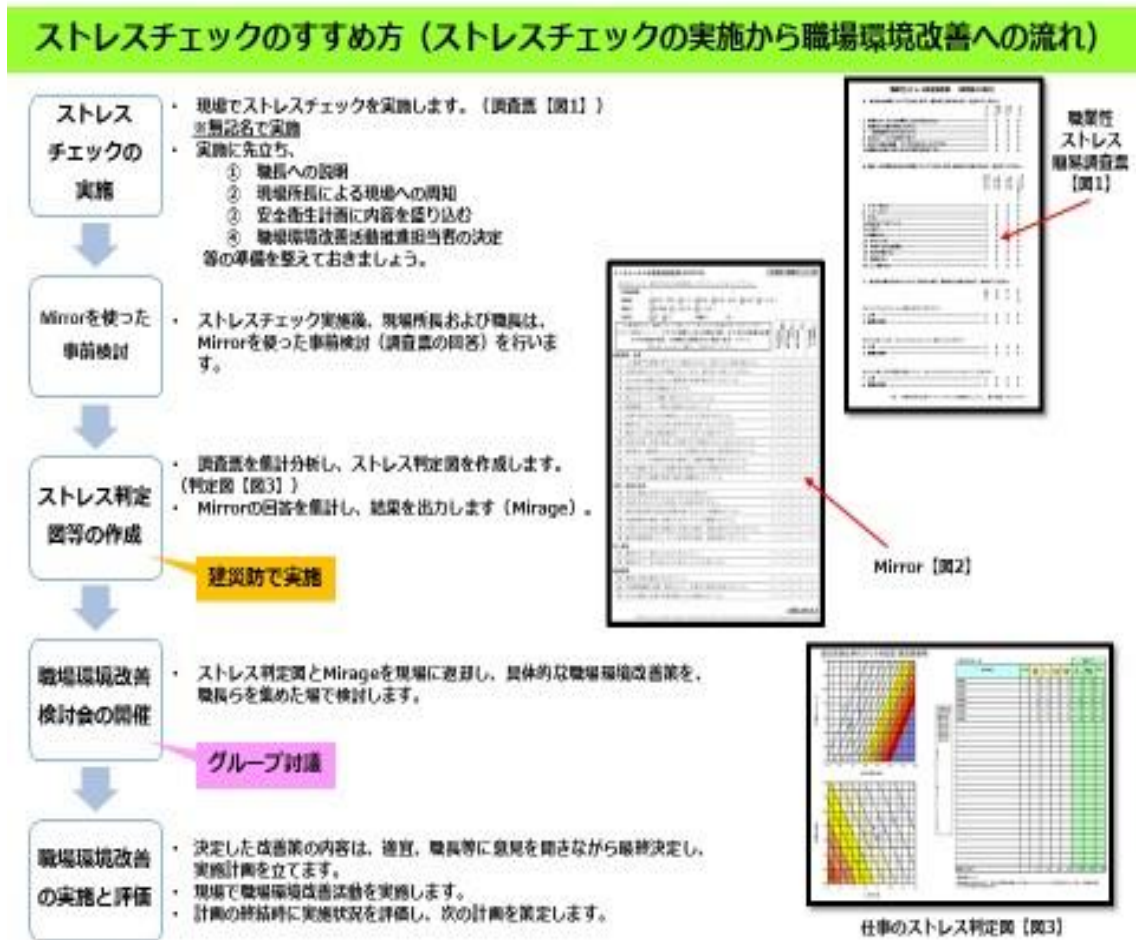
**2. グループワーク**

- ・ 個人ワークで行ったことを共有し、現場で取組む改善策を決定し「優先」欄に記載します。

**(2) 「メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）」**

MIRROR を用いた職場環境改善は、ストレスチェック実施後、現場の作業所長及び職長等から MIRROR（45 項目）の回答を得て、当該ストレスチェック及び MIRROR の集計結果を作成し、その結果を踏まえ、職場環境改善検討会を実施した（図表 11～13）。参加対象者は当該現場の作業所長、元請社員及び職長等であり、当該検討会では MIRROR の集計結果から確認された当該現場の職場環境改善のニーズ（要望率、実現率）を基に、現場で取組む対策について参加者全員での話し合い（グループ討議）を進めた。

図表 11 ストレスチェックのすすめ方（「メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）」）





図表 12 「メンタルヘルス改善意識調査票 (MIRROR)」 (使用ツール)

メンタルヘルス改善意識調査票 [MIRROR]		汎用版	職場メンバー用		
<p>あなたについて、該当するものを各項目1つずつチェック(✓)して下さい。</p> <p>【属性】 <input type="checkbox"/> 現場所長    <input type="checkbox"/> 職長</p> <p>【性別】 <input type="checkbox"/> 男性    <input type="checkbox"/> 女性</p>					
<p>この調査票には、職場において望ましいと考えられる状態が述べられています。あなたの職場について、(1)すでに実現しており改善は不要、(2)できれば改善が必要(3)ぜひ改善が必要、(4)職場とは関係がない項目である、の中から、最も近いものを1つ選び、○印を付けて下さい。</p>		<p>実現しており改善は不要</p>	<p>できれば改善が必要</p>	<p>ぜひ改善が必要</p>	<p>この職場とは関係がない</p>
<b>組織運営・教育</b>					
1	人の配置や仕事量の割り当てが適切に行われ、特定の人に負荷が偏らない。	1	2	3	4
2	仕事の指示をする人が明確になっており、誰に従うか迷うことはない。	1	2	3	4
3	それぞれの技能に見合った難易度の仕事が割り当てられている。	1	2	3	4
4	業務分担の内容は明確化されている。	1	2	3	4
5	他のグループとの連携・協力はうまくいっている。	1	2	3	4
6	配置転換・グループ換えは適切に行われている。	1	2	3	4
7	仕事の方針はみんなの納得のいくやり方で決められている。	1	2	3	4
8	職場では、だれでも自由に意見や考えを述べることができる。	1	2	3	4
9	顧客からの意見が製品開発やシステム作りに反映されている。	1	2	3	4
10	仕事の目標、作業の見通しや位置づけの情報がきちんと伝えられている。	1	2	3	4
11	進捗状況・達成度について上司と定期的に話し合う場が設定されている。	1	2	3	4
12	ミーティングの回数や内容が適切で、情報や問題が共有できている。	1	2	3	4
13	能力や経験に見合った訓練や能力開発のための研修が行われている。	1	2	3	4
14	上司が部下の訓練や研修の機会を積極的に与えている。	1	2	3	4
<b>作業・業務の改善</b>					
15	本来の業務を圧迫するほどの余分な仕事はない。	1	2	3	4
16	生産や注文などの入力作業による負荷は多すぎない。	1	2	3	4
17	資料や報告書の作成は必要最小限になるように配慮されている。	1	2	3	4
18	出張業務時の連絡・支援のためのシステムが整備されている。	1	2	3	4
19	仕事の大きな負荷が長期化する場合の補充・支援は速やかに行われている。	1	2	3	4
20	顧客や関連業者とのトラブル発生時の相談・支援体制はできている。	1	2	3	4
<b>対人関係</b>					
21	職場の中で、勝手にふるまう者はいない。	1	2	3	4
22	職場の中で、取り残されたり孤立したりする者はいない。	1	2	3	4
<b>職場環境</b>					
23	職場の分煙は適切に行われている。	1	2	3	4
24	作業環境調整(空調・照明など)に、作業者の希望が反映されている。	1	2	3	4
25	自分の業務に必要な作業空間は十分に確保されている。	1	2	3	4
→裏面に続きます					
All Rights Reserved, Copyright © Department of Mental Health, Institute of Industrial Ecological Sciences, University of Occupational and Environmental Health					

	実現しており 改善は不要	できれば 改善が必要	ぜひ 改善が必要	この職場とは 関係がない
<b>勤務時間・休息</b>				
26 残業や休日出勤が多くなりすぎないように配慮されている。	1	2	3	4
27 休憩時間中は確実に休める。	1	2	3	4
28 休憩中の電話や来客対応は、特定の人に偏っていない。	1	2	3	4
29 仕事の区切りがいたら他の人に気がねせずに帰れる。	1	2	3	4
30 「ノー残業デー」が設定され、活用されている。	1	2	3	4
31 年休はとりやすい。	1	2	3	4
32 時間が不規則な勤務でも、健康面に配慮した勤務体系になっている。	1	2	3	4
33 休日出勤はないか、あっても連日にはならない。	1	2	3	4
34 休日出勤の後には代休をとりやすい。	1	2	3	4
35 混雑する時間・経路を避けて通勤できる。	1	2	3	4
<b>裁量・権限</b>				
36 現場の担当者には、円滑に仕事を進めるために十分な権限がある。	1	2	3	4
37 その日の業務量を、自らの裁量で調節できる。	1	2	3	4
<b>技能活用・やりがい</b>				
38 職場では、各人の能力や工夫を生かすことができる。	1	2	3	4
<b>上司の支援</b>				
39 上司が忙しすぎないので、部下からの相談を受ける余裕がある。	1	2	3	4
40 上司は部下からの報告・相談を受け、適切な業務調整を行っている。	1	2	3	4
41 上司が多忙な職場では、代理を務める者が設定されている。	1	2	3	4
42 上司はみんなの仕事が円滑に運ぶよう取りはからっている。	1	2	3	4
43 上司と部下の定期的な面接の際、部下の心身の健康状態を確認している。	1	2	3	4
44 上司から部下へは、何事についてもきちんとした説明がなされている。	1	2	3	4
<b>同僚の支援</b>				
45 同じ職場のメンバー同士で、互いに協力できている。	1	2	3	4

上記以外に改善が必要と思われる項目がありましたら、記入して下さい。

.....

.....

.....

.....

.....

記入の漏れやミスを今一度ご確認のうえご提出下さい。ご協力ありがとうございました。

図表 13 グループ討議の進め方



### (3) 「建災防方式職場環境改善」

建災防方式の職場環境改善では、ストレスチェック実施後、現場の作業所長及び職長等から職場環境改善に関するチェックリスト(30項目)の回答を得て、当該ストレスチェック及びチェックリストの集計結果を作成し、その結果を職場環境改善シートに反映させ、当該現場において効果的だと考えられる職場環境改善の項目を優先順位づけした。当該シートの結果を基にして、現場の作業所長、元請社員及び職長等とともに現場の実態を踏まえ、実施する取組について話し合い(面談形式)を行った(図表14~16)。

図表 14 ストレスチェックのすすめ方（「建災防方式職場環境改善」）





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【図2】



職業性ストレス調査票【図1】



ストレス判定図【図3】



無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート【図4】

図表 15 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 (使用ツール)

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		現場外担当者 実施用	
シートの書き方			
<p>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。</p> <p>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。</p>			
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		

© 2017 JCOSHA



### 第3節 介入調査の実施（実施事例）

本節では、本調査対象現場における実施状況について、以下、まとめた。

No.1.	A 建設	.....	27
No.2.	B 建設	.....	38
No.3.	C 建設	.....	51
No.4.	D 建設	.....	62
No.5.	E 建設	.....	76
No.6.	F 建設	.....	88
No.7.	G 建設	.....	98
No.8.	H 建設	.....	111
No.9.	I 造船	.....	121
No.10.	J 造船	.....	134

## No.1. A 建設

### 1 工事概要

工事場所	埼玉県
工種	解体
工期	2016年10月～2019年3月

### 2 介入調査の実施内容

#### (1) ストレスチェック（1回目）の実施（2017年8月2日）

現場従事者が全員集合する安全朝礼の場において、当日、本現場に従事する元請社員、下請職長及び作業員全員を対象として、無記名のストレスチェックを実施した。受検者は18名、受検事業者数は5社であった。

#### (2) ストレスチェック（1回目）の集団分析

回答済み調査票を「建災防版無記名ストレスチェック実施プログラム」を用いて集計したところ、次の集団分析結果が得られた。

#### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

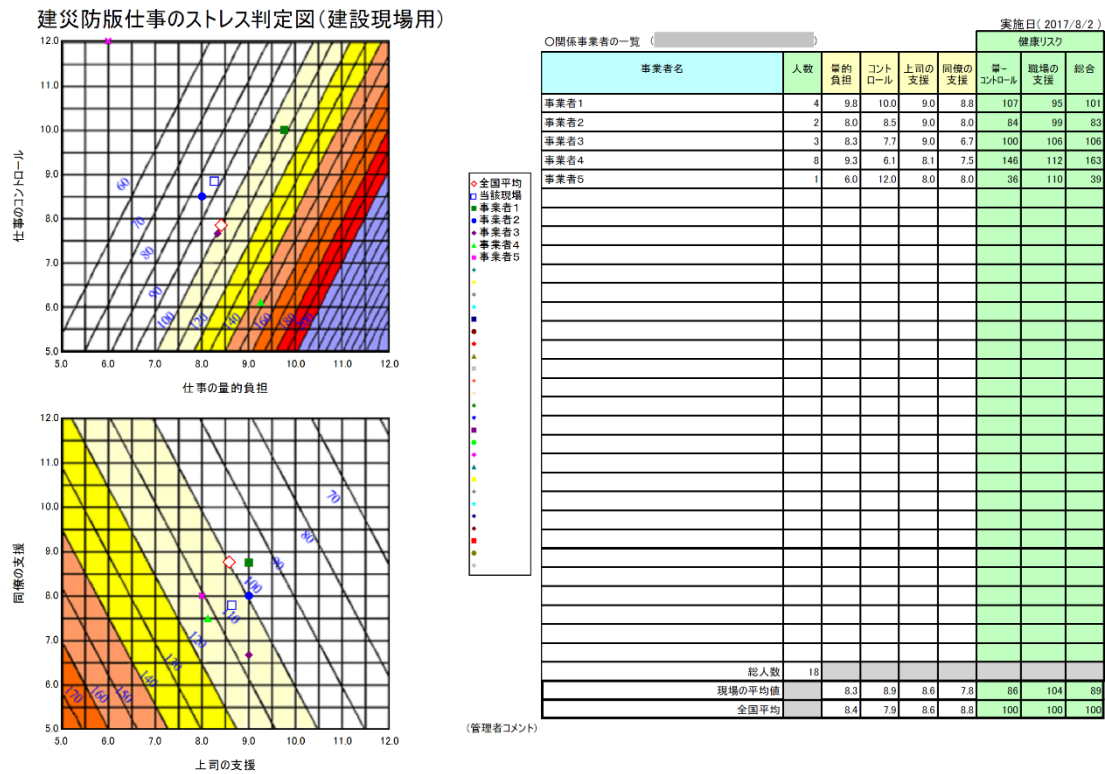
ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.3（全国比-0.1）、「仕事のコントロール」8.9（全国比+1.0）、「上司の支援」8.6（全国比±0）、「同僚の支援」7.8（全国比-1.0）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」86（全国比-14）、「職場の支援」104（全国比+4）、「総合」89（全国比-11）となった（図表17）。

#### イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は2.1817（全国比+0.2435）となった。



図表 17 建災防版仕事のストレス判定図（1回目）



### (3) 職場環境改善にかかる取組の選定（2017年8月23日）

ストレスチェックの集団分析結果を踏まえ、本現場で実施する効果的な職場環境改善の取組を「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）」を用いてグループ討議により検討することとした。討議参加者は、作業所長を含む元請社員4名及び下請職長5名の計9名である。

グループ討議は、次のタイムテーブルによって進めた。

時間割 10分 + 80分	① 作業所長への事前説明（検討会の進め方及び無記名ストレスチェック集団分析結果等について）	10分
	② 検討会の開催	
	a) 挨拶（作業所長）	2分
	b) 職場環境改善の意義・ストレスチェックの集団分析結果の説明（アドバイザー）	8分
	c) 「職場環境改善のためのヒント集」を用いた検討の進め方（アドバイザー）	10分
	d) グループ討議（個人ワークを含む）（アドバイザー）	40分
e) 発表とまとめ（アドバイザー）	20分	

① 作業所長への事前説明（検討会の進め方及び無記名ストレスチェック集団分析結果等について）

検討会にあたり、事前にストレスチェックの集団分析結果を作業所長へ報告するとともに、検討会の進め方について説明した。

② 検討会の開催

a) 挨拶

検討会開催にあたり、冒頭、作業所長より挨拶が行われた。

b) 職場環境改善の意義・無記名ストレスチェック実施結果の説明

建設業におけるメンタルヘルスの状況と、それを踏まえて、建設現場でメンタルヘルス対策に取り組む意義を説明した後、ストレスチェックの集団分析結果を報告した。そして、これを活用した職場環境改善の意義と方法を説明し、ワークに移行した。

c)～d) 「職場環境改善のためのヒント集」を用いた検討

本現場では、その職場環境改善手法として「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）」を用いたグループ討議を選択し、これを進めた（写真1）。

オリジナルのヒント集は、全産業を対象とした汎用性のあるチェックリストとして構成されており、通常、このヒント集を用いたグループ討議（WS）は90分以上を要する。しかしながら、本検討会は限られた短時間の中で改善策を選定する必要があることから、事前に所長等から意見を聴取して、次のとおり本検討会用にカスタマイズした上、実施することとした。

- ・ グループ討議実施にあたって、ヒント集の30あるチェック項目を所長等に確認してもらったところ、「回答の方法がわかりにくい」「理解できないチェック項目が多い」との意見から、参加者の理解を促進するためにヒント集をベースとして建設現場用に作成された「建災防方式職場環境改善チェックリスト」を代用することとした。
- ・ 「仕事のストレス判定図」の集団分析結果から、当該現場の健康リスクは「職場の支援（104）」が全国比で4%高く、特に「同僚の支援（7.8）」が全国比0.1ポイント低いことが明らかとなった。この結果から、30あるヒント集の項目を「同僚の支援」と関連が深いと考えられる15項目に絞り込み、この点についてチェックしてもらうこととした。
- ・ ヒント集のグループ討議資料では、チェック項目の選択方法がわかりにくいとの意見があり、回答の手順を①「不要」「必要」の選択、②「必要」のうち「優先」的に実施したい事項の選択という2ステップに簡略化した。
- ・ ワークは、まずヒント集のチェックを個人ワークで行い、その後、2グループに分かれて個人ワークの結果を各グループ内で共有し合い、グループごと「優先」的に実施したい項目を2つ挙げ、現場で実現可能な具体的改善策を話し合っ

写真 1 検討会の実施状況

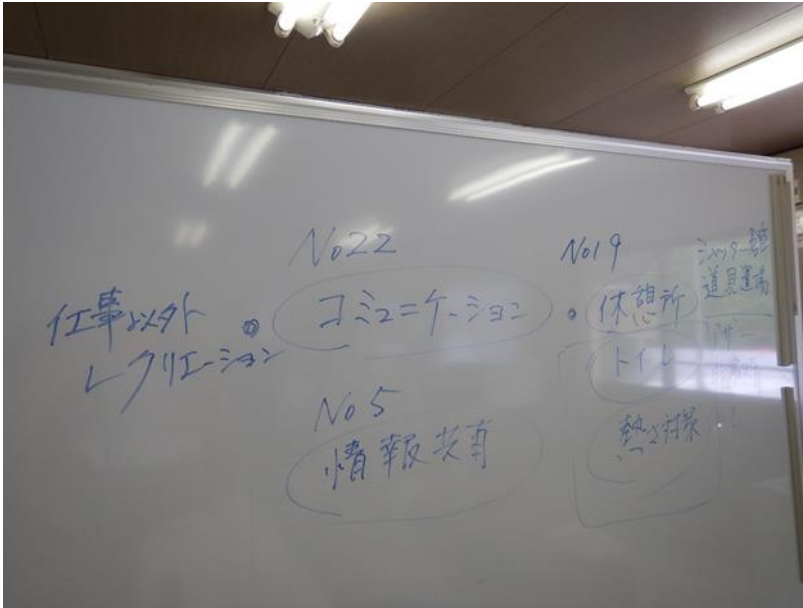


e) 発表とまとめ

本討議の結果、次の取組が選定され、これをさらに現場で話し合っって具体化させ、取り組まれることとなった（写真 2）。

1	A 作業計画への参加と情報共有	No.5	必要な情報が全員に正しく伝わるようにしている	・情報共有
2	D 作業場環境	No.19	衛生的なトイレとくつろげる休憩場所を整備している	・休憩所(シャッター倉庫、道具置場を新たに設置する) ・トイレ (非常時のブザーをつける) ・暑さ対策
3	E 職場内の相互支援	No.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	・仕事以外のレクリエーション

写真 2 検討会における討議結果



グループ討議全般としては、各グループ参加者から活発な意見が出され、場を活性化することができた。しかしながら、参加者の中には、こうしたチェックツールを使って検討することに不慣れであったり、メンタルヘルスに関する理解が不十分である者も見受けられたため、討議に時間を要し、グループ討議の当初予定時間（45分）を大幅に超過した。

f) 討議後の感想

グループ討議実施後、作業所長及び副所長より次の意見が聞かれた。

- ・ 業務繁忙な中、こうした時間を現場で設定するのは難しいところがある。
- ・ 皆で話し合いながら、取組を決定するグループ討議の長所を改めて実感したが、こうした手厚い取組の実施には作業所長の理解が不可欠である。

**(4) 現場における職場環境改善にかかる取組の実施**

グループ討議の結果を踏まえ、本現場では、次の3点の職場環境改善の取組が実施された。

① バーベキュー大会の開催

工種の転換期に合わせ、本現場に従事する現場従事者全員を対象に、現場の仮設備を活用してバーベキュー大会を開催した。当該イベント開催にあたっては、どのような食材を用意するのか、誰がどのような役割を担うのか等、下請の職長及び作業員の要望を十分聴取した上で、元請と下請が協力しながら計画し実施されたものである。ここでは、日常の業務において下請の職長、作業員が接することのない元請の支店担当者が複数名参加し、気兼ねなく和気藹々と話をすることができたことは、下請の職長、作業員のモチベーション向上にも繋がったとの意見が後日のヒアリングにおいて

聞かれた（写真3）。

写真3 バーベキュー大会の開催



## ② 休憩所の整備

休憩所内に作業道具が持ち込まれ、乱雑となっていた休憩所を、「ゆっくり休める」空間とするために、新たに道具置き場を設置し、休憩所をゆったりくつろげる場に整理した（写真4～5）。休憩所が広々と開放的に使えるようになったことから、作業員等の評価も高いとの意見が聞かれた。

写真4 休憩所の状況（改善前）



写真 5 休憩所の状況（改善後）



### ③ 道具置き場の新設

休憩所に雑然と置かれていた道具類等を整理するため、道具置き場を新たに設置して休憩所を広々と使用できる空間とした（写真 6～7）。

写真 6 道具置き場の設置（改善前）



写真 7 道具置き場の設置（改善後）



#### **(5) ストレスチェック（2回目）の実施（2017年10月12日）**

職場環境改善の取組から3か月以上を経過した後、2回目のストレスチェックを実施した。受検者は20名、受検事業者数は6社であり、1回目と比較して、受検者数は2名、受検事業者数は1社増加した（但し、1回目と2回目の受検事業者の一致率83.3%）。

#### **(6) ストレスチェック（2回目）の集団分析**

1回目のストレスチェック集団分析と同様の方法によって集計分析したところ、次の結果が得られた。

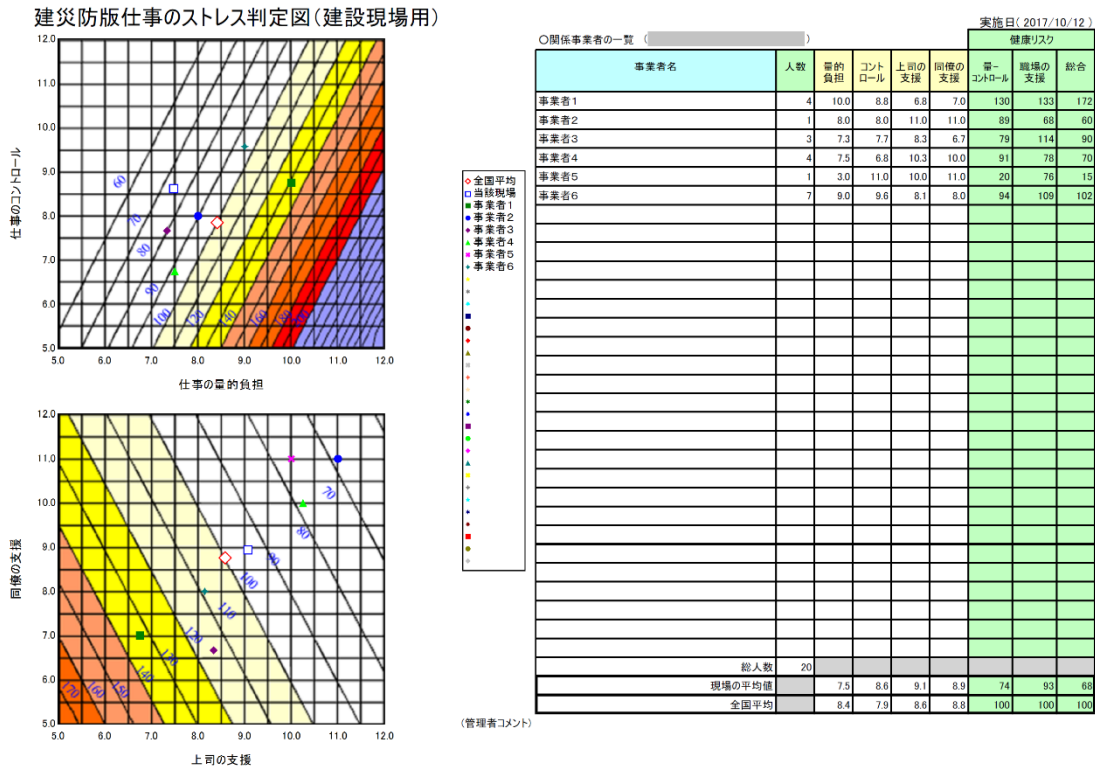
##### **ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」**

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」7.5（全国比-0.9）、「仕事のコントロール」8.6（全国比+0.7）、「上司の支援」9.1（全国比+0.5）、「同僚の支援」8.9（全国比+0.1）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」74（全国比-26）、「職場の支援」93（全国比-7）、「総合」68（全国比-32）となった（図表18）。

##### **イ ストレス反応指数**

本現場のストレス反応指数は1.8174（全国比-0.1208）となった。

図表 18 建災防版仕事のストレス判定図（2回目）



(7) 評価（効果測定）

以上のストレスチェックを活用した職場環境改善の取組に関する本調査の効果を判定するため、次の3つの手法を用いて評価を行った。

ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」の時系列比較

建設現場版「仕事のストレス判定図」について、1回目と2回目の結果を比較すると、本現場では、次の変化が認められた。

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は、「仕事の量的負担」8.3、7.5（前後比-0.8）、「仕事のコントロール」8.9、8.6（前後比-0.3）、「上司の支援」8.6、9.1（前後比+0.5）、「同僚の支援」7.8、8.9（前後比+1.1）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」86、74（前後比-12）、「職場の支援」104、93（前後比-11）、「総合」89、68（前後比-21）となった（図表 19）。

イ ストレス反応指数の時系列比較

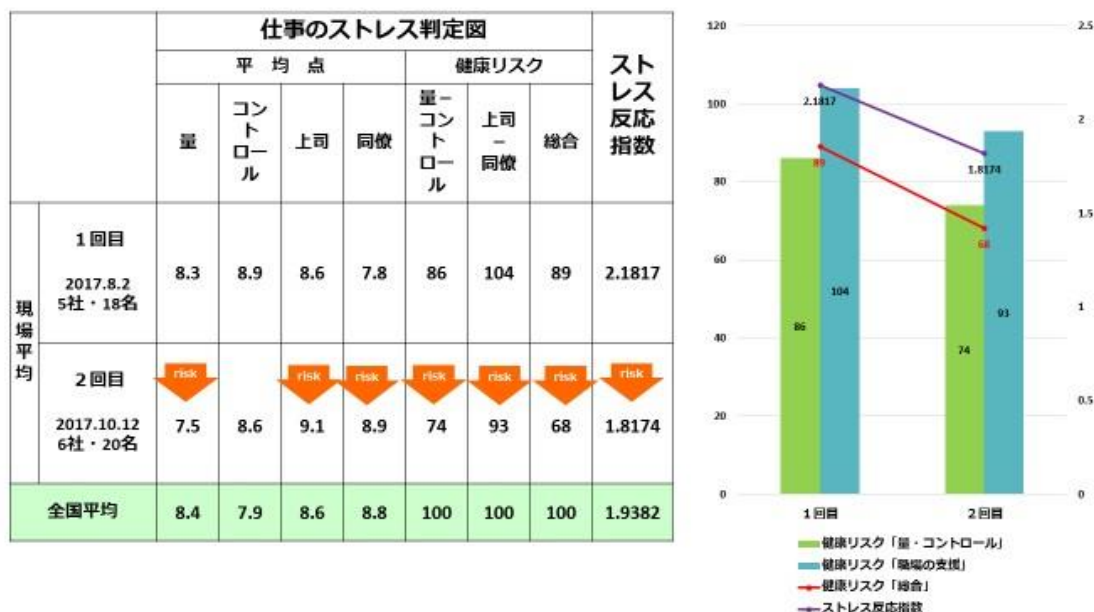
本現場のストレス反応指数は、2.1817、1.8174（前後比-0.3643）となった（図表 19）。



図表 19 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善の効果測定(仕事のストレス判定図及びストレス反応指数の推移)

**無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善の効果測定**

**A建設**



**ウ ヒアリング調査 (2017年10月19日)**

2回目のストレスチェック集団分析結果を集計した後、現場へ当該結果をフィードバックし、本調査にかかる意見を収集するため、アドバイザーが最終の現場訪問を行った。同日は、作業所長以下元請社員4名、下請職長3名の計7名が出席した。ここで得られた所長及び職長の意見は次のとおりである。

- ・ 1回目と2回目のストレスチェックの実施結果をみると、健康リスク及びストレス反応指数が改善しているが、1回目は猛暑の中、細心の注意を要する屋内での作業が続く中の実施であり、2回目は当該作業が完了し、現場としても一段落ついた状況において実施したものである。したがって、かかる作業内容の変化も改善の大きな要因であると考えられる。
- ・ 現場全体として緊張状態を強いられる作業が一区切りつくタイミングで、バーベキュー大会を実施したことはお互いを労い、次の仕事への活力となった。
- ・ バーベキュー大会を開催するに際し、協力会社(下請)の意見を十分取り入れ、かつ職長が主体的に参画することで、現場の結束力が高まり有意義な催しとなった。
- ・ バーベキュー大会では、普段、接することのない元請会社の安全担当者等と食事を囲みながらフレンドリーに会話する機会が得られたことは有難かった。

- ・ 休憩室が整頓され、本来の「休憩」ができるスペースとなった。さらに、背もたれのついた椅子や寝転べる環境等があるとなお有難い。
- ・ ストレスチェックを活用した取組については、従前から現場で実施している労災防止活動の一環として実施していきたい。今後、実施する場合は、工事内容や人員が変わるタイミングを見定めて行う方が効果的ではないかと考える。
- ・ 従前、心身の健康までを含めた対策は現場で行われていない。まずはその必要性を作業所長に理解してもらうことが肝要であると考えます。

## (8) まとめ

本現場におけるストレスチェック集団分析結果を時系列によって比較すると、1回目と2回目では仕事のストレス判定図の健康リスク及びストレス反応指数ともに現場平均値のリスクが改善された（「量・コントロール」86、74（前後比-12）、「職場の支援」104、93（前後比-11）、「総合」89、68（前後比-21）、「ストレス反応指数」2.1817、1.8174（前後比-0.3643））。

また、作業所長及び職長等のヒアリング調査からは職長らが自らの意見を取り入れ、進められたバーベキュー大会について、総じて好意的に受け止め、現場全体の仕事の意欲や現場の結束力を向上させたとの認識を有していたことは、短期間で上記集団分析結果を改善させる要因となったと考えられる。

## No.2. B 建設

### 1 工事概要

工事場所	長野県
工種	建築
工期	2017年6月～2018年4月

### 2 介入調査の実施内容

#### (1) ストレスチェック（1回目）の実施（2017年9月26日）

現場従事者が全員集合する安全朝礼の場において、当日、本現場に従事する元請社員、下請職長及び作業員全員を対象として、無記名のストレスチェックを実施した。受検者は38名、受検事業者数は16社であった。

#### (2) 職場環境改善チェックリストの実施

前記ストレスチェック実施に合わせ、作業所長1名及び職長5名の計6名に対し、職場環境改善チェックリストの回答を求めた。

#### (3) ストレスチェック（1回目）の集団分析

回答済み調査票を「建災防版無記名ストレスチェック実施プログラム」を用いて集計したところ、次の集団分析結果が得られた。

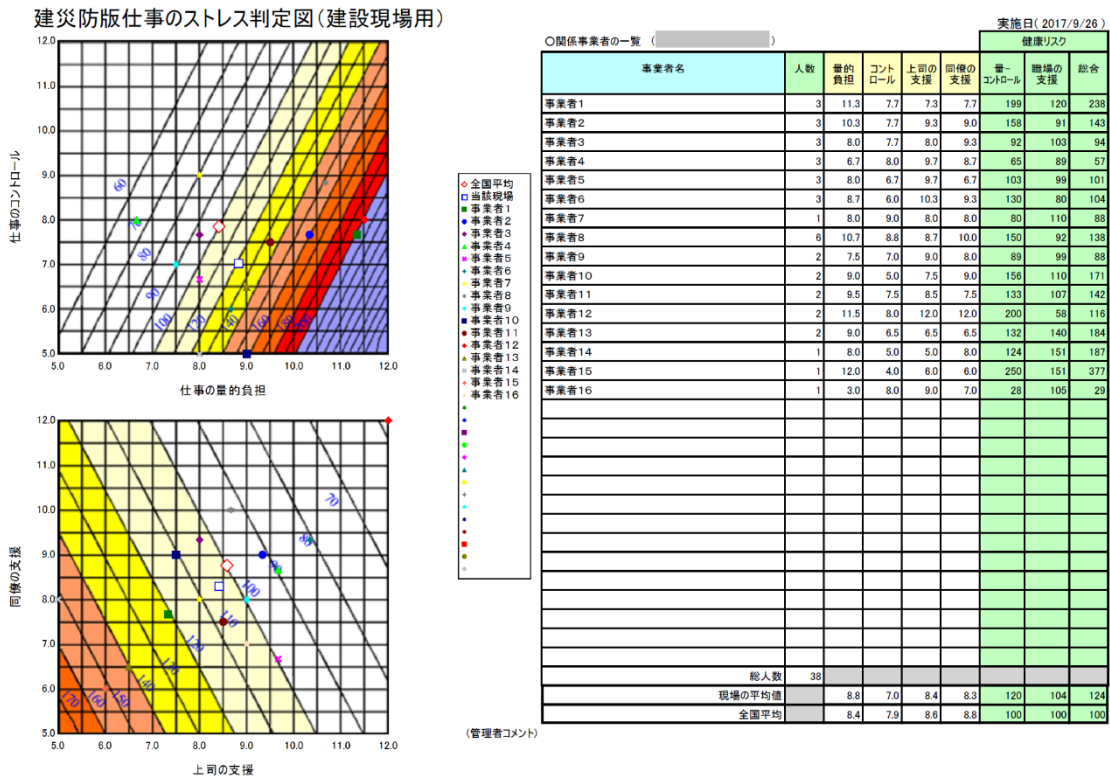
#### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.8（全国比+0.4）、「仕事のコントロール」7.0（全国比-0.9）、「上司の支援」8.4（全国比-0.2）、「同僚の支援」8.3（全国比-0.5）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」120（全国比+20）、「職場の支援」104（全国比+4）、「総合」124（全国比+24）となった（図表20）。

#### イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は1.9781（全国比+0.0399）となった。

図表 20 建災防版仕事のストレス判定図（1回目）



#### (4) 職場環境改善シートの作成

「仕事のストレス判定図」及び職場環境改善チェックリストの集計結果に基づき、職場環境改善シートを作成したところ、本現場において優先順位の高い職場環境改善に関する項目は次の8項目となった（図表 21～22）。

図表 21 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 外担 担当者 実施用

リスクの発生 の確率	リスクの発生 の程度	リスクの発生 の確率												リスクの発生 の程度	リスク低減措置	効果の 分級	備考 (実施結果等)
		【A】			【B】			【C】			【D】						
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3				
1	作業の手順作成に作業員の意見を反映している	2	2	2	3	3	3	6	6	6	1	6.0	3	作業の手順について作業員から意見を聞く			
2	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	2	2	2	3	3	3	6	6	6	1	6.0	3	業務から作業員について作業内容に決定できる範囲を拡大した状況がある			
3	特定の個人やグループに作業が偏らないよう配慮している	2	2	2	2	3	3	2	6	6	4	20	4	5.0	特定の個人やグループに作業が偏っているが、業務を棚卸し、改善する		
4	達成感を得られるよう個人の得意分野を考慮している	2	2	2	1	3	2	6	6	4	10	2	6.0	得意分野ではなく、個人の得意なスキルに関連する作業を割り当てる			
5	必要な情報が全員に正しく伝わるようにしている	1	1	1	1	3	2	2	7	3	2.3	情報共有ツールや掲示板などを用いて作業に必要な情報を伝えている					
6	業務開始前の準備を確認している	1	1	1	3	3	3	3	3	6	2	3.0	業務開始前の準備確認、安全チェックや作業環境の整備を確認している				
7	繁忙期やピーク時の工程管理(加工方法)を見直している	1	1	1	3	3	3	3	3	6	2	3.0	ピーク時の工程管理(加工方法)により人員の見直しや作業内容の変更をする				
8	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	2	2	2	3	3	3	6	6	12	2	6.0	3	現場の休日を確保し、勤務センターへの転勤を認める			
9	十分に休息できるように休憩体制を整えている	2	2	2	3	3	2	6	6	4	16	3	5.3	休憩時間や休憩場所の確保、休憩時間による作業負担を軽減するための取り組みをする			
10	個人の生活条件に合わせて勤務柔軟化を図ることができる	2	2	2	2	3	3	2	6	6	4	20	4	5.0	育児や介護などによる作業員の事情に配慮した勤務調整が実施されている		
11	負担を軽減するために作業手順を見直している	2	2	2	3	3	3	6	6	12	2	6.0	3	効率の良い作業方法を検討し、作業の負担を軽減する			
12	仕事がしやすいように作業環境を整備している	2	2	2	3	3	3	6	6	12	2	6.0	3	照明や姿勢や作業方法などにより作業環境を整備する			
13	作業の進捗や内容がわかりやすい	1	1	1	3	3	3	2	3	2	8	3	2.7	作業の進捗や内容、指示の内容がわかりやすくする			
14	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている	2	2	2	3	3	3	6	6	12	2	6.0	3	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている			
15	ヒューマンエラー防止するための多面的な対策を講じている	1	1	1	3	3	3	3	3	6	2	3.0	作業手順を改善する等によりヒューマンエラーを防止する				
16	業務の進捗や遅延の発生を把握している	1	1	1	3	3	2	3	2	2	10	4	2.5	業務の進捗や遅延の発生を把握している			
17	業務を停滞する物質への対策を講じている	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3.0	同じく、化学物質などの被害防止等、業務を停滞する物質への対策を講じている			
18	業務の安全確保や事故防止対策を講じている	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	4	2.0	業務の安全確保や事故防止対策を講じている			
19	報告の遅れなどについて迅速な対応を講じている	1	1	1	3	2	2	3	2	2	7	3	2.3	報告の遅れなどについて迅速な対応を講じている			
20	緊急時対応の体制を整えている	1	1	1	3	3	2	3	3	2	8	3	2.7	災害発生時等、緊急時に適切に対応できるようにする			
21	作業員が安心して働くことができるよう配慮している	2	2	2	2	2	2	4	4	8	2	4.0	作業員が安心して働くことができるよう配慮している				
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	2	2	2	2	2	2	4	4	8	2	4.0	作業員が安心して働くことができるよう配慮している				
23	チームワークが促進されている	2	2	2	2	2	2	4	4	8	2	4.0	コミュニケーションを促進するための取組を行っている				
24	仕事の出来栄をフィードバックしている	2	2	2	2	2	2	4	4	8	2	4.0	仕事の出来栄について適切な評価を行い、結果を正しく伝える				
25	業務または職務上の連絡関係の構築を行っている	2	2	2	2	2	2	6	6	4	20	4	5.0	業務または職務上の連絡関係の構築を行っている			
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設けている	3	3	3	3	3	3	9	9	6	30	4	7.5	1	個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を設けている		
27	ストレス対策方法について学ぶ機会を提供している	3	3	3	3	3	3	9	9	6	30	4	7.5	1	ストレスへの対処方法について研修やセミナーを開催している		
28	仕事の役割や責任の分担について学ぶ機会を提供している	2	2	2	2	2	2	6	6	4	20	4	5.0	仕事の役割や責任の分担について学ぶ機会を提供している			
29	昇進、昇格等の機会を公平に与えている	2	2	2	2	2	2	6	6	4	14	3	4.7	昇進、昇格等の機会を公平に与えている			
30	職場内における心のケアに配慮している	2	2	2	3	2	6	4	10	2	6.0	職場内における心のケアに配慮している					

図表 22 職場環境改善シートの見積もり結果

優先順位	職場環境改善項目	No.
第1位	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	26
	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	27
第3位	作業の手順作成に作業員の意見を反映させている	1
	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	2
	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	8
	負担を軽減するために作業手順を見直している	11
	仕事がしやすいように作業環境を整備している	12
	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている	14

(5) 職場環境改善にかかる取組の選定 (2017年10月16日)

本現場で効果的な職場環境改善の取組について、建災防方式職場環境改善シートを用いて検討を行った(60分)。討議参加者は、作業所長、本社安全管理部門担当者2名の計3名である。

本検討は、次の手順で進められた。

- ① アドバイザーによるストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シートの結果説明

前記(3)及び(4)に示したストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シートの結果について説明を行い、その上で現場の状況等、実態を把握しながら取組選定へと移行した。

② 同シートの結果を踏まえた職場環境改善にかかる取組の選定

同シートの見積もり結果から本現場において優先実施する必要があると見積もられた8項目について、現場の実態を踏まえ、実現可能性を検討した。その上で、さらに比較的時間・費用等のコストがかからず迅速に実施できる職場環境改善項目を洗い出した結果、次の7項目にかかる取組を進めることとなった(図表23)。

図表 23 本現場における職場環境改善の具体的取組

No.	職場環境改善項目	具体的取組
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	①協力会社、作業員向け相談窓口の周知
27	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	②安全協議会におけるメンタルヘルスに関する講話、セルフケア冊子の配布
8	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	③働き方全般に関する周知啓発ポスターの掲示
13	仕事の指示や表示内容をわかりやすくしている	④工事場所における危険の見える化
16	温熱環境や視環境等に配慮している	
18	職場の受動喫煙防止対策を講じている	⑤休憩所の完全分煙化
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に配慮している	⑥外国人実習生(外国人労働者)の母国語による挨拶の励行
30	緊急時における心のケアに配慮している	⑦AED講習の開催

以上の検討終了後、作業所長等から次の意見が出された。

- ・ ストレスチェックの集団分析結果及び建災防方式職場環境改善シートを送付されただけでは内容が理解できない。
- ・ いきなり現場でメンタルヘルス対策を進めるよう促されても、何から手をつければよいか分からないところ、職場環境改善シートのような補助ツールがあると方向付けしやすい。
- ・ これまで実施したことのない新しい取組を行うのではなく、従前の安全管理対策の延長として、この取組を捉えると実施しやすく現場の抵抗感も少ない。
- ・ 今回、決定した職場環境改善の取組が現場のメンタルヘルスにどのような影響を与えるか、興味深い。

## (6) 現場における職場環境改善にかかる取組の実施

前記(5)の検討結果を踏まえ、本現場では、次の8点に関する職場環境改善の取組が実施された。

### ① 協力会社、作業員向け相談窓口の周知、セルフケア冊子の配布

協力会社及び作業員が活用できる行政の相談窓口を休憩所等に掲示して周知するとともに、安全朝礼時に現場従事者へメンタルヘルスに関する冊子を個々に配布し、相談窓口等の紹介を行った（写真8）。

写真 8 現場従事者へのメンタルヘルス相談窓口等の周知資料を配布



### ② 安全協議会におけるメンタルヘルスに関する講話

11月に開催した安全協議会の場で30分程度、「過重労働防止対策」をテーマとした講話を行った。参加者は作業所長以下元請社員3名と協力会社の担当者12名の計15名であった（写真9）。参加者からは「過労死等防止に関する事業者対応の重要性が増す中、元請事業者から労働者の健康に関する様々な情報提供がなされたことは大変有難かった。会社でも活用し、意識を高めたい」との意見が聴かれた。

写真 9 安全協議会におけるメンタルヘルスに関する講話



③ 働き方全般に関する周知啓発ポスターの掲示

11月の「過労死等防止啓発月間」に合わせ、過重労働防止に関するポスターを掲示するとともに、朝礼・安全工程打合せ等を利用して、作業所長から日常の健康管理に関する留意点等の教示が行われた（写真10）。

写真 10 過労死等防止対策に関するポスター掲示





④ 工事場所における危険等の見える化

危険箇所のほか、前面道路へのカーブミラーの設置、消火器・分電盤設置場所の表示等を行ない、可能な限り写真や図により注意喚起を図った（写真 11～13）。

写真 11 危険箇所等の見える化

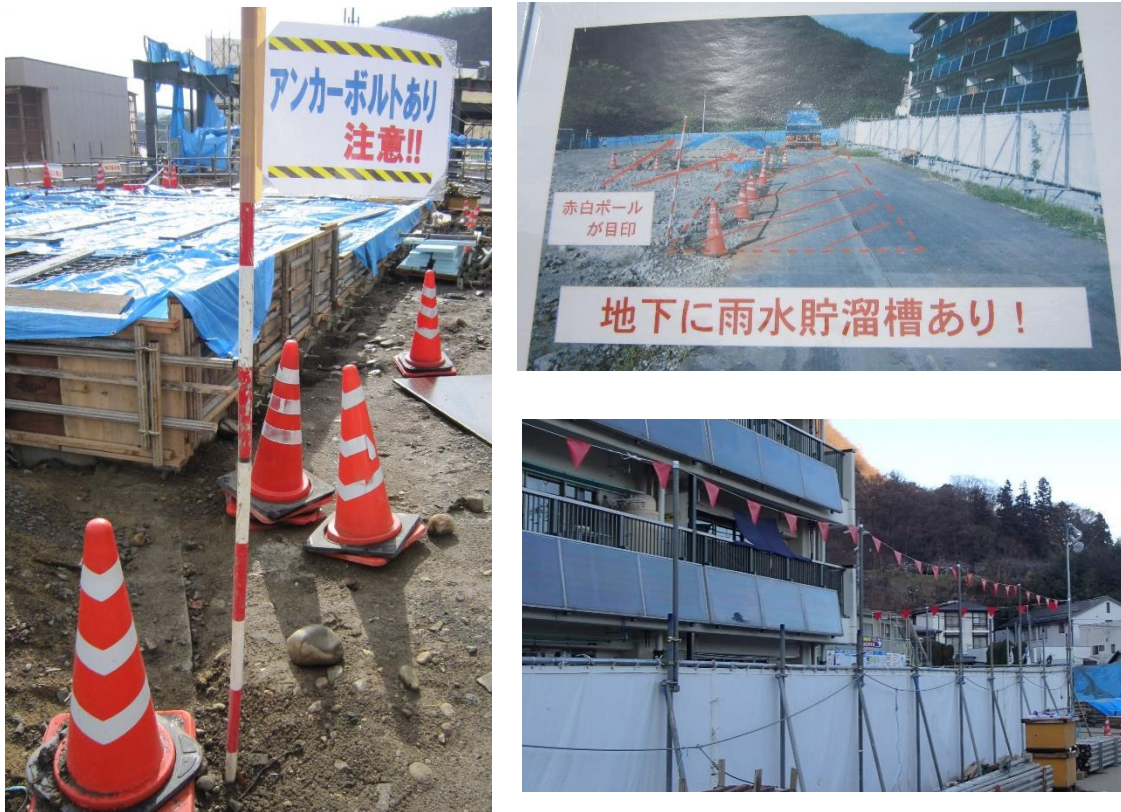


写真 12 分電盤や消火器設置位置の見える化

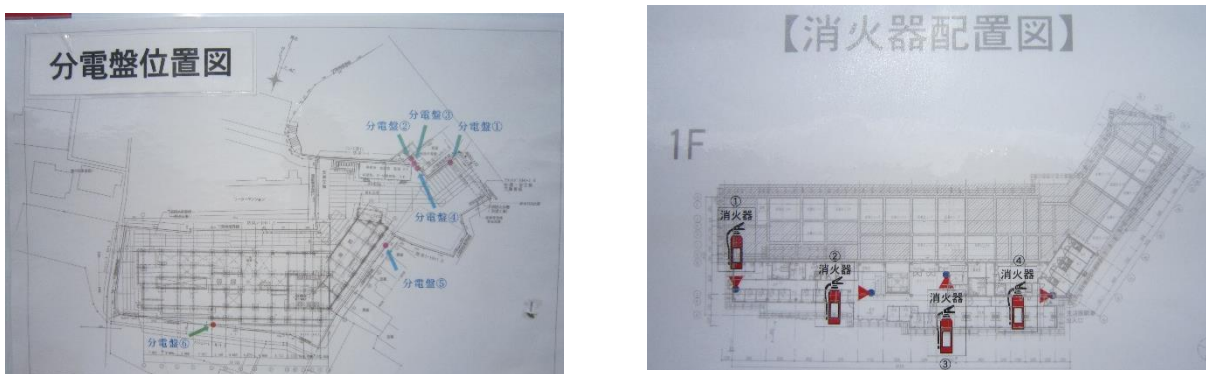


写真 13 搬出入口の敷鉄板段差の見える化とカーブミラーの設置



⑤ 休憩所の完全分煙化

休憩所を「喫煙用」と「禁煙用」の2部屋に分け、完全分煙化を進めた（写真 14）。

写真 14 休憩所の完全分煙化



⑥ 外国人実習生（外国人労働者）の母国語による挨拶の励行

本現場に出入りするベトナム人技能実習生（作業員）の母国語による「おはよう」「お疲れ様」の挨拶表記を掲示板に掲げた（写真 15）。

写真 15 ベトナム語による挨拶表記



⑦ AED講習の開催

現場事務所に常備しているAEDの使用方法について、講師を現場に招いて講習会を実施した(写真16)。

写真 16 AED講習会の受講状況



⑧ 仮設トイレへの寒さ対策と女性専用トイレの設置

冬期の寒さ対策として、仮設トイレに囲いを施し、各トイレ内に暖房器具を設置した。また、衛生面に配慮した水洗の女性専用トイレを設置した(写真17)。

写真 17 仮設トイレへの寒さ対策（囲い及び暖房器具の設置）と女性専用トイレの設置及び水洗化



#### (7) ストレスチェック（2回目）の実施（2017年11月20日）

職場環境改善の取組から約2か月を経過した後、2回目のストレスチェックを実施した。受検者は30名、受検事業者数は16社であり、1回目と比較して、受検者数は8名減少した（但し、1回目と2回目の受検事業者の一致率52.4%）。

#### (8) ストレスチェック（2回目）の集団分析

1回目のストレスチェック集団分析と同様の方法によって集計分析したところ、次の結果が得られた。

##### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

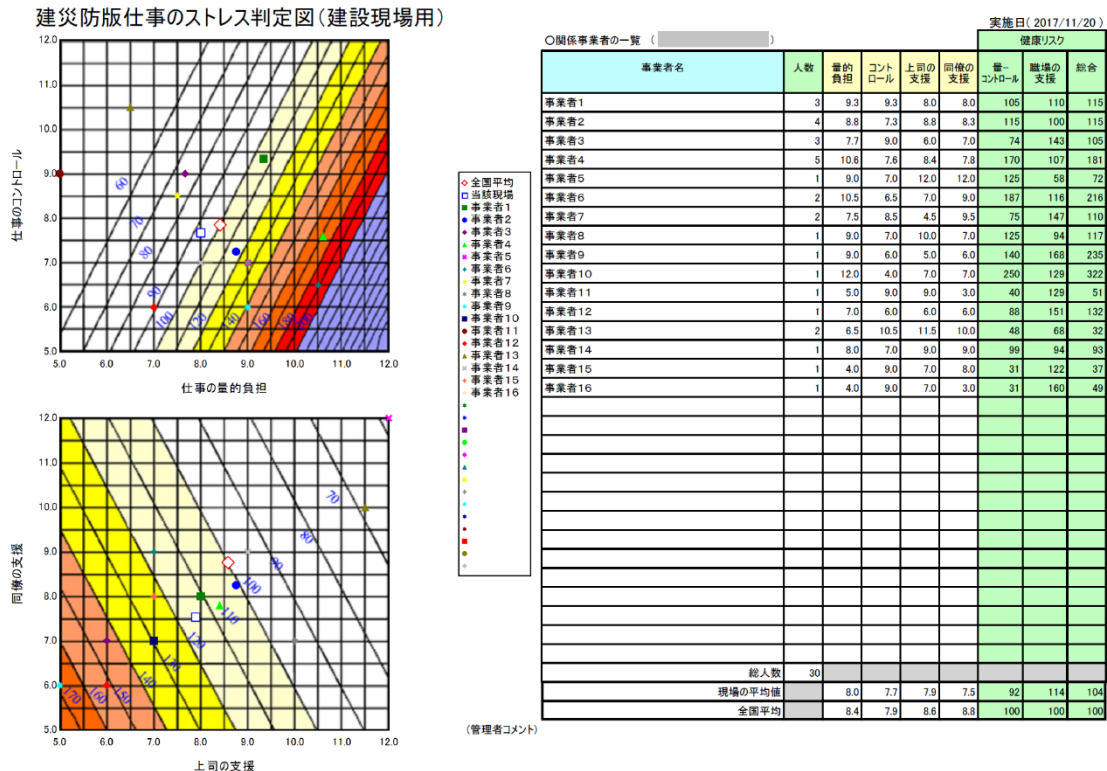
ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.0（全国比-0.4）、「仕事のコントロール」7.7（全国比-0.2）、「上司の支援」7.9（全国比-0.7）、「同僚の支援」7.5（全国比-1.3）とな

り、本現場の健康リスクは「量・コントロール」92（全国比-8）、「職場の支援」114（全国比+14）、「総合」104（全国比+4）となった（図24）。

## イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は1.8892（全国比-0.049）となった。

図表 24 建災防版仕事のストレス判定図（2回目）



## (9) 評価（効果測定）

以上のストレスチェックを活用した職場環境改善の取組に関する本調査の効果を判定するため、次の3つの手法を用いて評価を行った。

### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」の時系列比較

建設現場版「仕事のストレス判定図」について、1回目と2回目の結果を比較すると、次の変化が認められた。

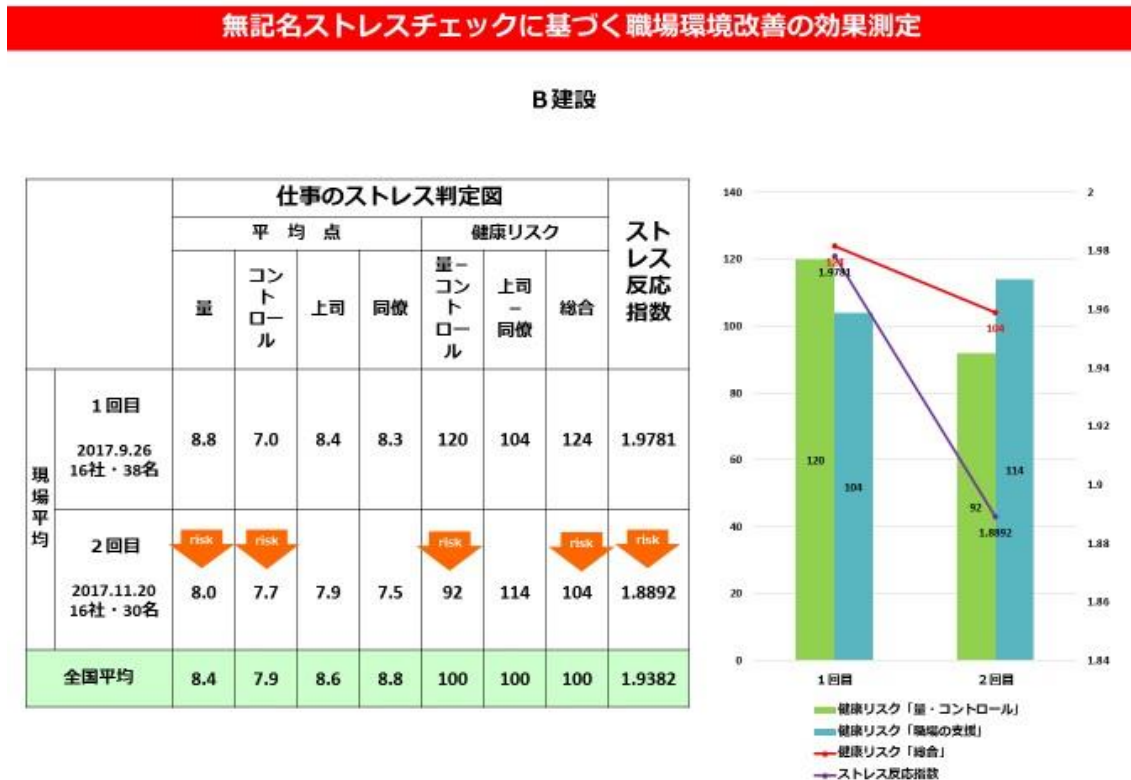
ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は、「仕事の量的負担」8.8、8.0（前後比-0.8）、「仕事のコントロール」7.0、7.7（前後比-0.7）、「上司の支援」8.4、7.9（前後比-0.5）、「同僚の支援」8.3、7.5（前後比-0.8）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」120、92（前後比-28）、「職場の支援」104、114（前後比+10）、「総合」124、104（前後比-20）とな

った（図表 25）。

## イ ストレス反応指数の時系列比較

本現場のストレス反応指数は 1.9781、1.8892（前後比-0.0889）となった（図表 25）。

図表 25 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善の効果測定(仕事のストレス判定  
図及びストレス反応指数の推移)



## ウ ヒアリング調査（2017年12月8日）

2 回目のストレスチェック集団分析結果を集計した後、現場へ当該結果をフィードバックし、本調査にかかる意見を収集するため、アドバイザーが最終の現場訪問を行った。ここで得られた所長及び元請社員の意見は次のとおりである。

- ・ 1 回目と 2 回目のストレスチェックの実施結果をみると、「量-コントロール」の健康リスク及びストレス反応指数の改善が見られる。仕事の量的負担については、所長が元請社員の仕事量や進捗状況等把握して、適宜業務調整を行うとともに、店社の協力を得て新たな人員を増員する等のフォローを行うことにより、大幅に健康リスクが下がったと考えられる。
- ・ 現場のメンタルヘルス対策については、これまで取り組まれてこなかった部分であり、今後どのような方法で進めることが効率的かつ効果的であるか、今回の調査を踏まえて、さらにブラッシュアップされることが望まれる。

- ・ 建築現場の場合、大きく基礎工事、躯体工事、仕上げ工事の3ステップで工事が進行する。それぞれの工種で関わる業種（業者）が固定化されており、工事が次のステップに移行すると、現場に関与する人員が大幅に入れ替わる。今回の調査では、基礎工事から躯体工事の時期に実施されたものであるが、工事始期から終期までの全過程の中でストレスチェックを実施し、ストレス状況の変化や取組の効果を測定することも必要ではないかと考えられる。
- ・ メンタルヘルスの取組については、元請事業者として実施できることとできないことを明確に線引きする必要がある。協会会社には、安衛法に基づくストレスチェック制度の実施義務対象外の事業場も多く、そうした会社が簡易に個人のストレスチェックを実施し、未然防止に寄与できる手法があると効果的ではないかと考える。
- ・ ストレスチェック等、現場でのメンタルヘルス対策は初めての取組であり、全体像のイメージがなかなか掴めなかったが、従前の現場の取組みの中で十分行えるものであり、思った程の負担感なく進めることができた。本社の安全管理室と連携しながら、効果的な取組を進めていきたい。

## (10) まとめ

本現場におけるストレスチェック集団分析結果を時系列によって比較すると、1回目と2回目では仕事のストレス判定図の健康リスク及びストレス反応指数ともに現場平均値のリスクが改善された（「量・コントロール」120、92（前後比-28）、「職場の支援」104、114（前後比+10）、「総合」124、104（前後比-20））。

また、作業所長等のヒアリング調査から、既に現場で取り組まれている労働災害防止対策に上乘せする方法で、負担なく直ちに実施できる職場環境改善を、本社の安全部門と連携しながら進めたことが効果に繋がったと考えられる。本現場は、本社安全部門と作業所長との連携が都度（随時）行い、作業所長の要望を本社安全部門において迅速にフォローできる体制が構築されている点も好循環を生んだ要因であると考えられる。

## No.3. C 建設

### 1 工事概要

工事場所	山形県
工種	土木
工期	2015年4月～2018年5月

### 2 介入調査の実施内容

#### (1) ストレスチェック（1回目）の実施（2017年8月1日）

現場従事者が全員集合する安全朝礼の場において、当日、本現場に従事する元請社員、下請職長及び作業員全員を対象として、無記名のストレスチェックを実施した。受検者は130名、受検事業者数は13社であった。

#### (2) 職場環境改善チェックリストの実施

ストレスチェック実施に合わせ、作業所長1名及び職長11名の計12名に対し、職場環境改善チェックリストの回答を求めた。

#### (3) ストレスチェック（1回目）の集団分析

回答済み調査票を「建災防版無記名ストレスチェック実施プログラム」を用いて集計したところ、次の集団分析結果が得られた。

#### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

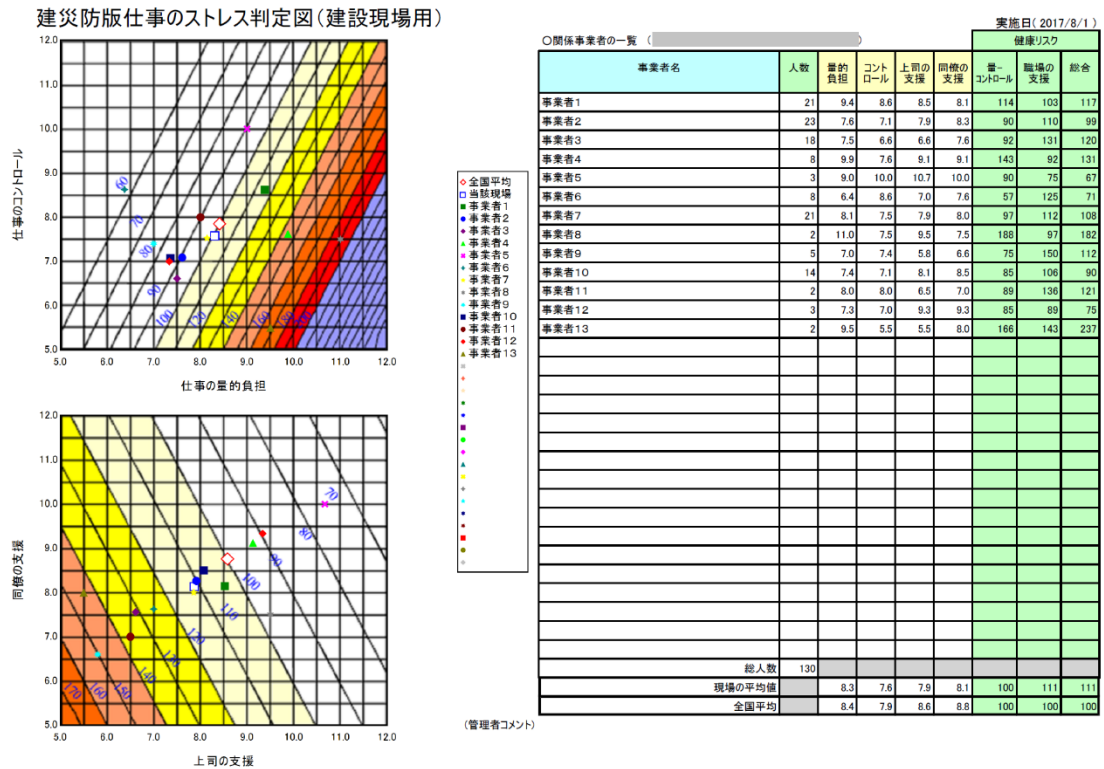
ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.3（全国比-0.1）、「仕事のコントロール」7.6（全国比-0.3）、「上司の支援」7.9（全国比-0.7）、「同僚の支援」8.1（全国比-0.7）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」100（全国比±0）、「職場の支援」111（全国比+11）、「総合」111（全国比+11）となった（図表26）。

#### イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は2.0752（全国比+0.137）となった。



図表 26 建災防版仕事のストレス判定図（1回目）



#### (4) 職場環境改善シートの作成

「仕事のストレス判定図」及び職場環境改善チェックリストの集計結果に基づき、職場環境改善シートを作成したところ、本現場において優先順位の高い職場環境改善に関する項目は次の18項目となった（図表 27～28）。

図表 27 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 担当 者 実 施 用

① 評価者: 実施者(無記名) ② 評価者: 実施者(無記名) ③ 評価者: 実施者(無記名) ④ 評価者: 実施者(無記名) ⑤ 評価者: 実施者(無記名) ⑥ 評価者: 実施者(無記名) ⑦ 評価者: 実施者(無記名) ⑧ 評価者: 実施者(無記名) ⑨ 評価者: 実施者(無記名) ⑩ 評価者: 実施者(無記名)

リスクの見積もり	リスクの見積もり										リスク軽減措置		役割の 分担	備考 (実施担当者)	
	評価方法	事後の程度 【A】		改善後 【B】		見込み 【C】		見込み 【D】		リスク軽減措置の具体的な内容	見直し担当者				
		評価	改善	評価	改善	評価	改善	評価	改善						
1	作業の手順や順序について作業員の意見を反映している	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2.0	作業の手順について作業員から意見を聞く		
2	作業担当者ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4.0	具体的な作業範囲について作業担当者ごとに決定できる範囲を確保している		
3	作業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	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2.0	作業の個人やグループに作業が偏っていないか、実施者を監視して指導する		
4	達成感が得られるような個人の技能を伸ばしている	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2.0	個人の能力やスキルアップに作業が繋がっているか、実施者を監視して指導する		
5	必要な情報が全員に伝わるようにしている	1	1	1	1	2	2	2	2	2	6	3.0	必要な情報が伝わるように、個人の技能を伸ばすための達成感が得られる作業環境にする		
6	長時間労働の抑制に取り組んでいる	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4.0	3.0	長時間労働の抑制に取り組んでいる		
7	繁忙期やピーク時の作業管理(労務)を見直している	1	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2.0	繁忙期やピーク時の作業管理(労務)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	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4.0	3.0	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な勤務環境を整備している	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4.0	3.0	十分に休養できるような勤務環境を整備している		
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	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4.0	3.0	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	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4.0	3.0	負担を軽減するために作業手順を見直している		
12	仕事ができやすいように作業環境を整備している	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4.0	3.0	仕事ができ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	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4.0	3.0	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を行っている	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4.0	3.0	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている		
15	ヒューマンエラーを防止するための多角的な対策を講じている	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2.0	ヒューマンエラーを防止するための多角的な対策を講じている		
16	業務環境や作業環境を向上させている	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2.0	業務環境や作業環境を向上させている		
17	健康を促進する物質への対策を講じている	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2.0	健康を促進する物質への対策を講じている		
18	職場の労働環境の改善に取り組んでいる	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2.0	職場の労働環境の改善に取り組んでいる		
19	緊急時の対応の準備を整えている	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2.0	緊急時の対応の準備を整えている		
20	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に配慮している	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4.0	3.0	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に配慮している		
21	職員の作業負担がコミュニケーションをとりやすいよう配慮している	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4.0	3.0	職員の作業負担がコミュニケーションをとりやすいよう配慮している		
22	チームワークづくりを進めている	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4.0	3.0	チームワークづくりを進めている		
23	仕事の突発的な変化に対応できるしくみを用意している	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2.0	仕事の突発的な変化に対応できるしくみを用意している		
24	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	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6.0	3.0	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		
25	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6.0	3.0	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている		
26	作業の突発的な変化に対応できるしくみを用意している	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4.0	3.0	作業の突発的な変化に対応できるしくみを用意している		
27	昇給、賞与等の機会を公平に与えている	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4.0	3.0	昇給、賞与等の機会を公平に与えている		
28	緊急時における心のケアに対応している	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4.0	3.0	緊急時における心のケアに対応している		

図表 28 職場環境改善シートの見積もり結果

優先順位	職場環境改善項目	No.
第1位	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	26
	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	27
第3位	作業担当者ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	2
	長時間労働抑制の取組を行っている	6
	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	8
	十分に休養できるよう勤務態勢を見直している	9
	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	10
	負担を軽減するために作業手順を見直している	11
	仕事ができやすいように作業環境を整備している	12
	作業の指示や表示内容をわかりやすくしている	13
	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている	14
	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	19
	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に配慮している	21
	現場の作業員がコミュニケーションを取りやすいよう配慮している	22
	チームワークづくりを進めている	23
仕事の突発的な変化に対応できるしくみを用意している	28	

	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	29
	緊急時における心のケアに配慮している	30

#### (5) 職場環境改善にかかる取組の選定 (2017年8月25日)

本現場で効果的な職場環境改善の取組について、建災防方式職場環境改善シートを用いて検討を行った(60分)。討議参加者は、作業所長、副作業所長の2名である。

本検討は、次の手順で進められた。

##### ① アドバイザーによるストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シートの結果説明

前記(3)及び(4)に示したストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シートの結果について説明を行い、その上で現場の状況等、実態を把握しながら取組選定へと移行した。

##### ② 同シートの結果を踏まえた職場環境改善にかかる取組の選定

同シートの見積もり結果から本現場において優先実施が望ましいと見積もられた18項目について、現場の実態を踏まえ、具体的な取組を選定することとした。その結果、決定した項目が次の3項目である(図表29)。いずれも時間やコスト等の負担が極力かからず、さらに現場に受け入れやすい内容を選定したものである。

図表 29 職場環境改善シートの見積もり結果

No.	職場環境改善項目	具体的取組
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	①休憩所の整備
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	②協力会社、作業員向け相談窓口の周知
27	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	③安全協議会におけるメンタルヘルスに関する講話

以上の検討終了後、作業所長等から次の意見が出された。

- ・ ストレスチェックの集団分析結果及び建災防方式職場環境改善シートを送付されただけでは内容が理解できず、直接アドバイザーから詳しい説明を受けることができ良かった。
- ・ 現場におけるメンタルヘルス対策の必要性は十分理解しているが、繁忙を極める現場レベルで展開するためには、手続が簡略かつ結果が明瞭でなければ継続できないと考えられる。その点において、建災防方式の手法はストレスチェックの集団分析結果等を踏まえて、当該現場に必要な取組をExcelで自動集計す

ることができ、現場の負担が少なく、現実的である。

- ・ また、メンタルヘルスという言葉に拒否反応を示す現場担当者も多い中、職場環境改善にかかる取組を選定する過程で、建設事業者に馴染みの深い RA（リスクアセスメント）方式が採用されていることは受け入れやすく、納得できる手法である。
- ・ 今回は作業所長等と外部の担当者が面談形式で取組を選定していったが、その他、職長等を集めてグループ討議をしながら取組を選定する方法もあるがいかがかという問いに対して、「現状、多くの下請事業者はメンタルヘルスという言葉すら不知である者が多い。したがって、グループ討議の手法を採用したとしても、余計な混乱を招くことになると考えられ、建設現場に適した手法とは言えない」との回答を得た。

## **(6) 現場における職場環境改善にかかる取組の実施**

前記(5)の検討結果を踏まえ、本現場では、次の4点の職場環境改善の取組が実施された。

### **① 休憩所の整備**

職長等からの意見・要望を踏まえ、休憩所に整理棚及び長机を設置した。棚や机が置かれることで、これまで雑然としていた空間をきれいに保とうとする意識が生まれた。職長・作業員からも「使いやすくなった」と好評である。

本現場は工事場所が広範囲に渡ることから、複数の休憩所を設置しているが、いずれの休憩所においても同様の整備を行った（写真18）。

## 写真 18 複数休憩所の整備

### ① 十日町休憩所

設置前



設置後



足ノ口休憩所1F

設置前

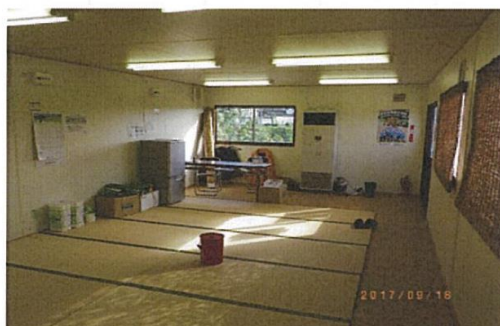


設置後



足ノ口休憩所2F

設置前



設置後



### ② 衛生的なトイレの環境整備

複数ある現場トイレのうち、水回りの環境が整っていない箇所につき、大きな水タンクを設置し、当番制で定期的にトイレの清掃を実施することとした。この取組により常時衛生的なトイレを保とうという意識が高まり、当番でなくても自発的にタンクの水の入れ替えや清掃を行う協力会社の姿も見られた（写真 19）。職長からは「休憩所やトイレを整備するにあたって、副所長等には職長の要望を取り入れて、使いやすい環境を整えてもらった。現在の「気持ちよく使える」状態をキープできるよう協力会社間でも連携していきたい」等の意見が聴かれた。

写真 19 仮設トイレ周辺の整備（水タンクの設置、トイレ当番制の導入）

② 足ノロトイレ

手洗い水・トイレ清掃の不備



水タンクを大きくし、トイレ清掃当番を決め  
清潔なトイレを確保（トイレカレンダーを設置）



③ 協力会社、作業員向け相談窓口の周知

協力会社を対象とするメンタルヘルスに関する行政の相談窓口として、山形県産業保健総合支援センターの紹介ポスターを作成し、休憩室へ掲示した（写真 20）。

写真 20 産業保健総合支援センター相談窓口の周知

山形県の産業医等健康支援相談窓口について

独立行政法人 労働者健康安全機構

山形産業保健総合支援センター

職場における産業保健活動を無料で支援します。

山形産業保健総合支援センターでは、勤労者の健康確保を図るため、産業医、産業看護職、衛生管理者等の産業保健関係者・関係機関を支援し、産業保健活動のお役に立てるよう、窓口相談・実地相談、情報の提供、研修などを無料で行っております。

トップページ    所長あいさつ    ご利用案内    産業保健相談員    地域窓口事業

山形産業保健総合支援センター  
〒990-0047  
山形市旅籠町3丁目1番4号（食糧会館4階）  
TEL.023-624-5188  
FAX.023-624-5250

●ご利用できる日時  
休日を除く毎日  
（午前8時30分～午後5時15分）  
●休日  
毎土、日曜日/祝祭日/年末年始

産業保健相談員のご案内

当センターでは、産業医、産業看護職（保健師・看護師）、衛生管理者・推進者、事業主・管理者、衛生担当者（以下、産業保健関係者といいます）の方々への支援の一環として、産業保健に関する相談に応じるサービスを行っております。ご相談は原則として無料です。

④ 安全協議会におけるメンタルヘルスに関する講話の開催

当該現場に従事する元請、協力会社（下請）全員が集合して実施される安全協議会

(月1回実施)の場において、本社統括産業医が講師となり、セルフケア(ストレス対処方法等)に関する講話を30分行った。本社の産業医が現場まで出向して講話することにより、これまで遠くに感じた産業医との距離が近づき、何かあったら相談してみようという雰囲気が醸成された。また、受講した協力会社の中には、メンタルヘルスの講話を初めて受けたという者も多かったが、「初めてメンタルヘルスの講話を聴いたが、親しみやすい内容で分かりやすく、自分自身の体だけでなく心も含めた健康にも関心を払う必要性を理解できた」「ひとりで解決できない問題を抱えた場合、様々な相談窓口があることを知り、必要な時は利用したいと思った。」等の意見が聞かれた(写真21)。

写真 21 安全協議会における産業医のメンタルヘルス講話の開催



#### (7) ストレスチェック(2回目)の実施(2017年11月1日)

職場環境改善の取組から3か月を経過した後、2回目のストレスチェックを実施した。受検者は119名、受検事業者数は15社であり、1回目と比較して、受検者数は11名増加し、受検事業者数は2社減少した(但し、1回目と2回目の受検事業者の一致率64.7%)。

#### (8) ストレスチェック(2回目)の集団分析

1回目のストレスチェック集団分析と同様の方法によって集計分析したところ、次の結果が得られた。

##### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

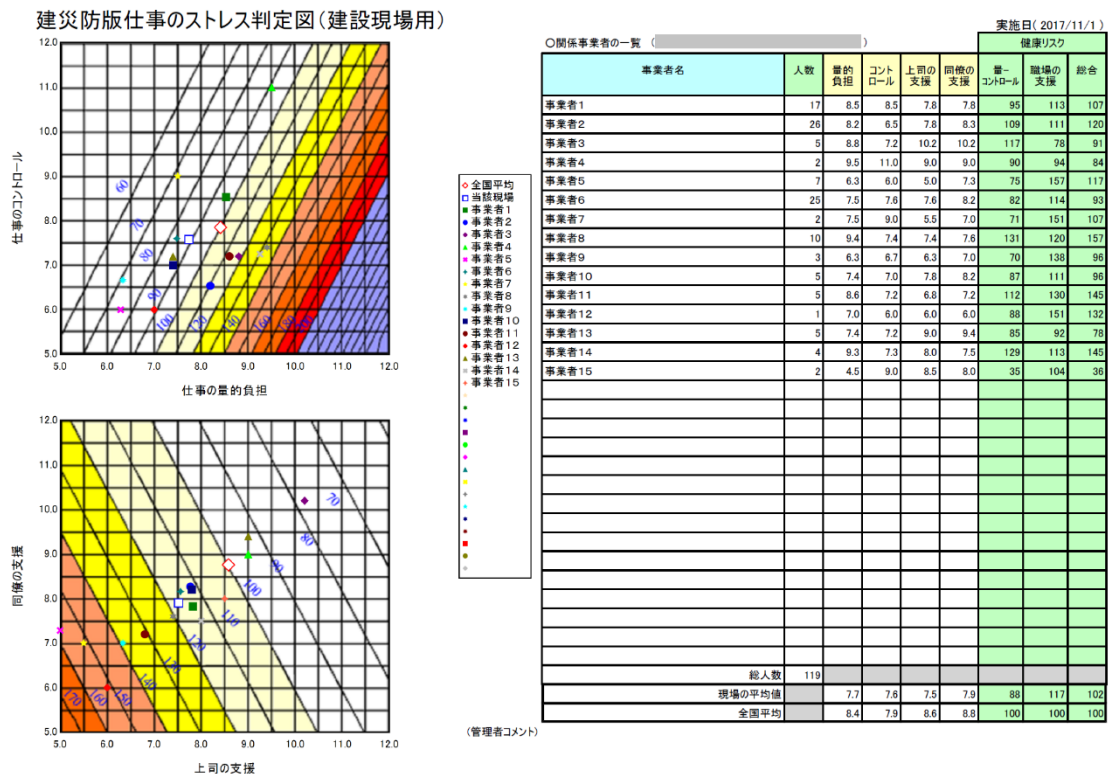
ストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援)の現場平均値は「仕事の量的負担」7.7(全国比-0.7)、「仕事のコントロール」7.6(全国比-0.3)、「上司の支援」7.5(全国比-1.1)、「同僚の支援」7.9(全国比-0.9)とな

り、本現場の健康リスクは「量・コントロール」88（全国比-12）、「職場の支援」117（全国比+17）、「総合」102（全国比+2）となった（図表 30）。

## イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は 1.9848（全国比+0.0466）となった。

図表 30 建災防版仕事のストレス判定図（2回目）



## (9) 評価 (効果測定)

以上のストレスチェックを活用した職場環境改善の取組に関する本調査の効果を判定するため、次の3つの手法を用いて評価を行った。

### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」の時系列比較

建設現場版「仕事のストレス判定図」について、1回目と2回目の結果を比較すると、次の変化が認められた。

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は、「仕事の量的負担」8.3、7.7（前後比-0.6）、「仕事のコントロール」7.6、7.6（前後比±0）、「上司の支援」7.9、7.5（前後比-0.4）、「同僚の支援」8.1、7.9（前後比-0.2）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」100、88（前後比-12）、「職場の支援」111、117（前後比+6）、「総合」111、102（前後比-9）となっ



た（図表 31）。

## イ ストレス反応指数の時系列比較

本現場のストレス反応指数は 2.0752、1.9848（前後比-0.0904）となった（図表 31）。

図表 31 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善の効果測定(仕事のストレス判定  
図及びストレス反応指数の推移)



## ウ ヒアリング調査（2017年11月16日）

2回目のストレスチェック集団分析結果を集計した後、現場へ当該結果をフィードバックし、本調査にかかる意見を収集するため、アドバイザーが最終の現場訪問を行った。ここで得られた所長及び元請社員の意見は次のとおりである。

- ・ 1回目と2回目のストレスチェックの実施結果をみると、「量-コントロール」の健康リスク及びストレス反応指数の改善が見られる。仕事の量的負担については、会社制度としての土曜閉所や休暇の促進を進めることにより、仕事の量は変わらずとも限られた時間内で効率的に業務を回すことができるよう各自、知恵を出し合い、工夫しながら進めたことが好循環を生んだと考えられる。
- ・ この度の取組を進めるにあたっては、副所長が中心となって現場の理解を促進し、さらに現場からの意見を積極的に収集する等、熱意をもって取り組んだことが大所帯の現場で効果を生んだ要因であると考えられる。

- ・ 休憩所の整備等の取組については、従前の活動の中で行っているものであるが、これが現場従事者のメンタルヘルス向上に効果をもたらすものであることには驚いた。
- ・ 建設現場において働く人たちのメンタルヘルスをどのように捉え、働き掛けていくかについては難しい問題であるが、この調査に参加したことで少なからず必要性の認識が根付いたと考えられる。この認識を持続させるためには今後も現場でできることを継続的に進めていきたい。
- ・ 今後の取組を考えた場合、建設現場は通常業務だけで手一杯の状態であるから、できれば本社、支店、外部機関等のサポートが必要である。
- ・ トンネルの現場は工期が長いため、できれば工事着工の時期から今回の取組を行い、経年変化を追うことで、より快適な現場環境の形成に役立てることができたのではないかと考える。
- ・ 可能であれば、建設現場にとって具体的にどのような取組がストレス低減に直結するのか、エビデンスのあるデータや他社の事例等も併せて知りたい。

#### (10) まとめ

本現場におけるストレスチェック集団分析結果を時系列によって比較すると、1回目と2回目では仕事のストレス判定図の健康リスク及びストレス反応指数ともに現場平均値のリスクが改善された（「量・コントロール」100、88（前後比-12）、「総合」111、102（前後比-9）2.0752、1.9848（前後比-0.0904））。

また、作業所長等のヒアリング調査からは、本調査を進めるにあたり、副所長が中心となって現場での理解を促進させた上で、現場からのニーズを十分斟酌して職場環境改善の具体的な取組を進めたことが効果に繋がっていると考えられる。さらに、本現場では、産業医、安全担当社等、本店、支店からの積極的なバックアップも現場のメンタルヘルス向上の大きな要因といえる。

## No.4. D 建設

### 1 工事概要

工事場所	群馬県
工種	土木
工期	2016年4月～2018年5月

### 2 介入調査の実施内容

#### (1) ストレスチェック（1回目）の実施（2017年8月28日～同月30日）

現場の安全衛生協議会開催に合わせ、当日、本現場に従事する元請社員、下請職長及び作業員全員を対象として、無記名のストレスチェックを実施した。受検者は47名、受検事業者数は18社であった。

#### (2) 職場環境改善チェックリストの実施

ストレスチェック実施に合わせ、作業所長1名及び職長5名の計6名に対し、職場環境改善チェックリストの回答を求めた。

#### (3) ストレスチェック（1回目）の集団分析

回答済み調査票を「建災防版無記名ストレスチェック実施プログラム」を用いて集計したところ、次の集団分析結果が得られた。

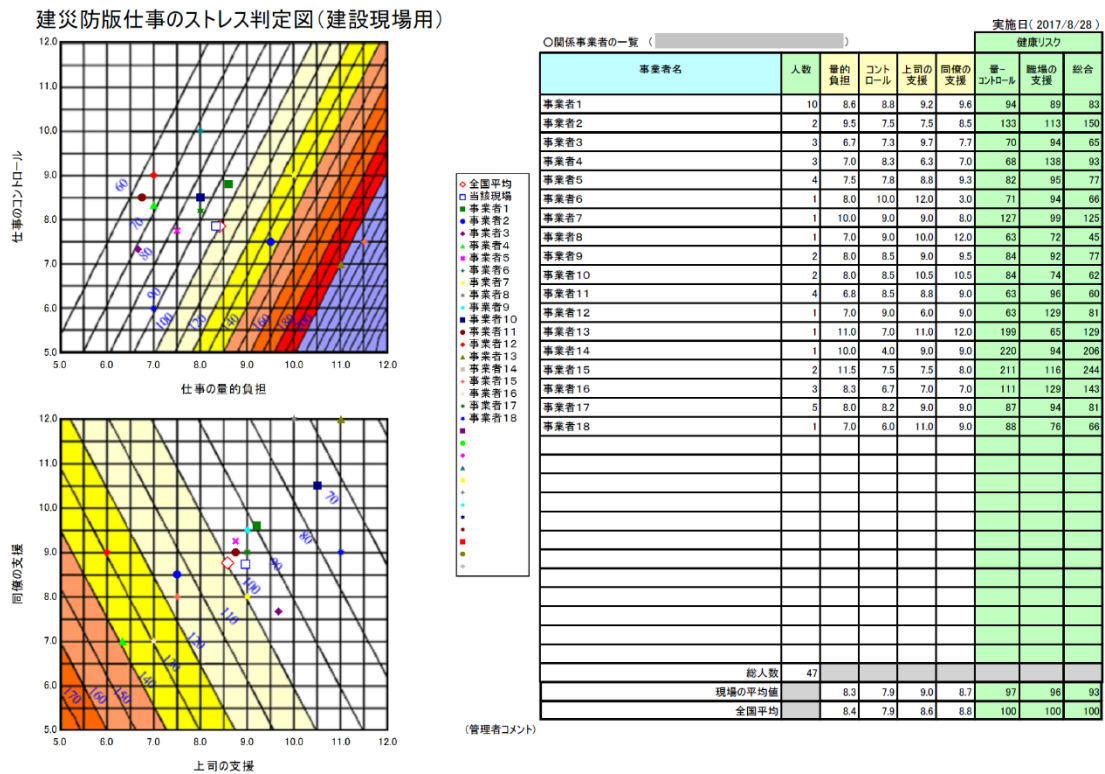
#### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.3（全国比-0.1）、「仕事のコントロール」7.9（全国比±0）、「上司の支援」9.0（全国比+0.4）、「同僚の支援」8.7（全国比-0.1）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」97（全国比-3）、「職場の支援」96（全国比-4）、「総合」93（全国比-7）となった（図表32）。

#### イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は1.9480（全国比+0.0098）となった。

図表 32 建災防版仕事のストレス判定図（1回目）



(4) 職場環境改善シートの作成

「仕事のストレス判定図」及び職場環境改善チェックリストの集計結果に基づき、職場環境改善シートを作成したところ、本現場において優先順位の高い職場環境改善に関する項目は次の13項目となった（図表 33～34）。

図表 33 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) | 現場外担当者 | 実施用

建設業労働安全衛生センタープロジェクト | 2017年9月26日

No.	リスクの見積もり	リスクの見積もり										リスク低減措置	役割の分担	備考 (実施担当者)		
		作業方法		作業時間		作業量		作業回数		作業の危険性						
		作業	時間	作業	時間	作業	回数	作業	回数	作業	回数					
1	作業の手順について作業員から意見を聞く	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
2	具体的な作業手順について作業員自身で決定できる範囲を明確にする	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0		
3	特定の個人やグループに作業が偏らないよう確保している	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
4	達成感が得られるよう個人の得意さを活かしている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
5	必要情報が必要な個人に伝わるよう伝えている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
6	長時間労働抑制の取組を行っている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0		
7	繁忙期やピーク時の労働環境を改善している	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
8	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0		
9	十分に休養できるよう勤務体制を見直している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0		
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	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
11	負担を軽減するために作業手順を見直している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0		
12	仕事がしやすいように作業環境を整備している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0		
13	作業の指示や表示内容をわかりやすくしている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0		
14	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0		
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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0		
16	過熱・過労や健康被害に配慮している	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
17	健康被害を予防するための対策を講じている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
18	職場の安全確保防止対策を講じている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
19	衛生的対策として十分な休息場所を整備している	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
20	緊急時の対応の準備を整えている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
21	作業員が健康に配慮して、または部長が従業員に対して、相談しやすい雰囲気を作っている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
22	従業員の作業負担がコミュニケーションをとりやすいよう配慮している	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
23	チームワークが取りやすいよう配慮している	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
24	仕事の出来栄をフィードバックしている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0		
25	業務または職務の達成状況を積極的に取りよせている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
26	個人の健康や職務の達成感について相談できる窓口を設けている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
27	ストレス対処方法等について学ぶ機会を設けている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0		
28	仕事の突発的な変化に対応できるしくみを用意している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0		
29	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0		
30	緊急時における心のケアに配慮している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0		

図表 34 職場環境改善シートの見積もり結果

優先順位	職場環境改善項目	No.
第1位	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	2
	長時間労働抑制の取組を行っている	6
	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	8
	十分に休養できるよう勤務体制を見直している	9
	負担を軽減するために作業手順を見直している	11
	仕事がしやすいように作業環境を整備している	12
	作業の指示や表示内容をわかりやすくしている	13
	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている	14
	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	15
	仕事の出来栄をフィードバックしている	24
	仕事の突発的な変化に対応できるしくみを用意している	28
	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	29
緊急時における心のケアに配慮している	30	

(5) 職場環境改善にかかる取組の選定 (2017年9月26日)

本現場で効果的な職場環境改善の取組について、建災防方式職場環境改善シートを用いて検討を行った (60分)。討議参加者は、作業所長以下、元請現場従事者4名、本社

及び支店安全担当者各 1 名の計 6 名である。

本検討は、次の手順で進められた。

① アドバイザーによるストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シートの結果説明

前記(3)及び(4)に示したストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シートの結果について説明を行い、その上で現場の状況等、実態を把握しながら取組選定へと移行した。

② 同シートの結果を踏まえた職場環境改善にかかる取組の選定

同シートの見積もり結果から本現場において優先実施することが望ましいと見積もられた 13 項目について、現場の実態を踏まえ、実施可能な取組の選定を行った。その結果、決定した項目が次の 7 項目である（図表 35）。いずれも討議をする中で出たアイデアに基づき、迅速に実現することが可能な取組の枠組みを所長の判断で決定したものである。

図表 35 本現場における職場環境改善の具体的取組

No.	職場環境改善項目	具体的取組
2	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	①元請社員に対する業務裁量範囲の拡張
6	長時間労働抑制の取組を行っている	②元請社員に対する 3 か月に 1 回の産業医面談の実施 ③協力会社に対する休日取得促進の啓発
8	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	
9	十分休養できるよう勤務体制を見直している	
11	負担を軽減するために作業手順を見直している	④KY活動の内容に関する作業員からの意見聴取 ⑤月 1 回の教育において作業員を含む全員から仕事内容に関する意見要望を聴取する場を設定
12	仕事がしやすいように作業環境を整備している	
13	仕事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	
24 29	仕事の出来栄をフィードバックしている 昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	⑥作業員を含む全員を対象とした安全表彰の実施

30	緊急時における心のケアに配慮している	⑦作業員、協力会社向け相談窓口の周知
----	--------------------	--------------------

以上の検討終了後、作業所長等から次の意見が出された。

- ・ 職場環境改善シートで優先順位が高いと見積もられている項目は、およそ現場でも問題意識をもって取り組んできた項目であり、こうした機会に従前の取組をさらにブラッシュアップする機会となった。
- ・ 裁量権の範囲の拡大や技能向上、資格取得の機会の公平化、働き方にかかる職場環境改善の項目は現場としてできることが限定されており、元請の立場からは元請社員に対する取組と協力会社に対して行うことを分けて検討する必要がある。

#### (6) 現場における職場環境改善にかかる取組の実施

前記(5)の検討結果を踏まえ、本現場では、次の9点の職場環境改善の取組が実施された。

##### ① 元請社員間における業務調整と見直し（夕礼の実施）

月単位で予め設定した休日を取得するとともに、時間外労働の削減を目的として、毎日、10～15分程度、現場終了後に元請社員を集めて夕礼を行った。ここでは、各社員が受け持つ業務の内容、進捗状況を全員で共有し、適宜、業務調整を行っている。業務遂行上の問題は早めに洗い出し調整することで、長時間労働等に繋がるリスクを回避できる効果があった（写真22）。

写真 22 夕礼の実施



また、元請社員の休日予定表を事務所内に掲示して、誰がいつ休日を取得するのかを見える化することによって、休日の確実な取得を促進させる他、社員間で自発的にコミュニケーションをとりながら業務の事前調整ができるようになった（写真 23）。

写真 23 元請社員の休日・ノー残業デーの見える化



② 元請社員に対する3か月に1回の産業医面接の実施

派遣社員を含む元請社員全員に対して、支店の嘱託産業医による面接を本調査期間中、2回（10/10、1/16）実施した。産業医面接に際しては、事前にチェックリストの回答を行い、それを踏まえて1人10分程度、面接を実施した。当該面接では、食事、睡眠、運動等、日常生活上のアドバイスも受けることができ、社員から「生活習慣を見直す機会となる」等、好評である。また、産業医は当該面接結果を踏まえ、人員補強、休暇、配転等、当該現場に必要な意見を支店へ提出する等して、社員の健康管理を行っている（図表 36）。



図表 36 産業医による面接指導のための自己チェック票

産業医による面接指導のための自己チェック票

記入日 年 月 日

(社員から担当医師に提出)

必要事項を記入し、医師に提出した上で面接を受診してください。  
なお、面接時には、最近の定期健康診断結果を持参してください。

社員番号	氏名	年齢	職
------	----	----	---

1. 以下の5つについて、当てはまる項目すべてにチェックしてください。

(1) 既往歴、現病歴について (複数チェック可)

<input type="checkbox"/> 特になし	<input type="checkbox"/> 糖尿病	<input type="checkbox"/> 高血圧症
<input type="checkbox"/> 高血圧	<input type="checkbox"/> 痛風ないし高尿酸血症	<input type="checkbox"/> 脳血管疾患
<input type="checkbox"/> 肥満	<input type="checkbox"/> 不整脈 ( )	<input type="checkbox"/> 肝疾患 ( )
<input type="checkbox"/> 加血性心疾患	<input type="checkbox"/> がん ( )	<input type="checkbox"/> その他 ( )
<input type="checkbox"/> 腎疾患 ( )		

(2) 自覚症状について (複数チェック可)

<input type="checkbox"/> 特になし	<input type="checkbox"/> めまい	<input type="checkbox"/> しびれ	<input type="checkbox"/> 歩行障害	<input type="checkbox"/> 動悸
<input type="checkbox"/> 頭痛・頭重	<input type="checkbox"/> 胸痛	<input type="checkbox"/> むくみ	<input type="checkbox"/> 抑うつ気分	<input type="checkbox"/> 食欲低下
<input type="checkbox"/> 息切れ	<input type="checkbox"/> 不安感	<input type="checkbox"/> 思考力の低下	<input type="checkbox"/> 集中力の低下	<input type="checkbox"/> 興味・意欲の低下
<input type="checkbox"/> 不眠 (入眠障害、断続睡眠・中途覚醒、早朝覚醒、熟睡感喪失など)	<input type="checkbox"/> 夜労感			

(3) 生活習慣

アルコール	<input type="checkbox"/> 飲まない	<input type="checkbox"/> 飲む	<input type="checkbox"/> 機会飲酒(宴会など機会があるときだけ飲む)
	週	回/日	種類・量
タバコ	<input type="checkbox"/> 吸わない	<input type="checkbox"/> 吸う	本/日× 年
運動	<input type="checkbox"/> 特になし	<input type="checkbox"/> つとめて歩く程度	<input type="checkbox"/> 積極的にする
食習慣 (複数チェック可)	<input type="checkbox"/> 肉が好き	<input type="checkbox"/> 魚が好き	<input type="checkbox"/> 野菜が好き
	<input type="checkbox"/> 甘いものが好き	<input type="checkbox"/> 辛いものが好き	<input type="checkbox"/> 薄味が好き
睡眠時間	1日平均 (休日を含む)	時間	

(4) 最近のあなたの様子について

毎日の生活に充実感がない	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
これまで楽しんでやれていたことが楽しめなくなった	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
以前は薬にできていたことが、今ではおっくうに感じられる	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
自分が役に立つ人間だと思えない	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
わけもなく疲れたような感じがする	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

(5) 通勤について

通勤時間(片道)	分	通勤手段	<input type="checkbox"/> 電車	<input type="checkbox"/> バス	<input type="checkbox"/> 車	<input type="checkbox"/> 徒歩	<input type="checkbox"/> その他
----------	---	------	-----------------------------	-----------------------------	----------------------------	-----------------------------	------------------------------

2. 下記の各質問に対し最も当てはまる項目をチェックして、( ) 内の数字を合計してください。

(1) 最近1か月間の自覚症状について

イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
ゆううつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
やることに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
作事中、強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
へとへとだ (運動後を除く)	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
以前と比べて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)

合計 点

(2) 最近1か月の勤務状況について (勤務カードで直近月の時間外・休日労働時間を確認・記入)

平日時間外労働時間 時間/月

休日労働時間 時間/月

1か月の時間外労働	<input type="checkbox"/> ない又は適当 (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い (3)
不規則な勤務 (予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	—
出願に伴う負担 (願書・拘束時間・時差など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	—
深夜勤務に伴う負担	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である (0)	<input type="checkbox"/> 不十分である (1)	—
仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
仕事についての身体的負担	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)

合計 点

以上

③ 協力会社に対する休日休暇の取得促進の啓発

防災協開催時に、店社の幹部に対して、日連建が目標として掲げる「4週8休」の趣旨を説明する等して、休日休暇の取得促進を周知啓発した。昨今の働き方改革等の社会的情勢を受け、協力会社のみならず作業員自身も働き方に対する意識が変わりつつあることが感じられるという (写真 24)。

写真 24 災防協における休日休暇取得促進の周知啓発



④ 作業手順書に対する作業員からの意見聴取

現在使用している作業手順書について、安全教育の場を活用し、作業員から新たなアイデアを出してもらい、当該内容をブラッシュアップした。この意見聴取は、安全教育の場に限りず、職長を通じて日常的に行うものとし、改善のための多様な意見を広く吸い上げ、業務運営に反映させている。

こうした作業員からの意見をボトムアップで拾い上げる仕組みが現場運営の随所に組み込まれ、職種等の垣根を越えて話をしやすい風土が形成されており、作業員、職長のモチベーションアップにも繋がっている（写真 25）。

写真 25 作業手順書説明会の実施



⑤ 安全教育における作業員からの意見要望の聴取

月1回実施される安全教育の場において、作業員から業務内容、現場環境等に関する意見要望を聴取する時間を設けた。作業員からは、トイレ等の設備に関する要望が出され、順次、改善を進めることとした（写真26）。

写真 26 安全教育における意見聴取の実施



⑥ 作業員を対象とした安全表彰の実施

現場の安全に貢献したと認められる作業員に対し、安全表彰を行った。選考は、一次の協力会社からの推薦を受けた者について、元請の審査を経て決定され、表彰状とともに記念品（防災グッズ）が贈られた（写真27）。

写真 27 作業員に対する安全表彰の実施



⑦ 作業員、協力会社向け相談窓口の周知

防災協及び安全教育の場において、メンタルヘルスに関する行政の無料相談窓口（産業保健総合支援センター、精神保健センター等）を紹介し、何らかの問題を抱えた場合、こうした窓口を活用するよう周知を行った（図表 37）。

図表 37 相談機関リストの配布

category	相談機関	運営主体	電話	開設日	時間	備考
病気	心の健康相談	太田保健福祉事務所	0276-31-8241	月～金	8:30 17:15	土日・祝日・年末年始を除く
	心の健康相談	県立こころの健康センター	027-263-1156	月～金	9:00 17:00	土日・祝日・年末年始を除く
	こころの耳電話相談	厚労省・こころの耳運営事務局	0120-565-455	月・火 土・日	17:00 22:00 10:00 16:00	祝祭日を除く
生活	法テラス	日本司法支援センター	0570-07-8374	平日	9:00 21:00	
人生	いのちの電話	日本いのちの電話連盟			10:00 22:00	
	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				ネットナビ
	こころの健康相談統一ダイヤル	栃木県精神保健福祉センター	0570-064-556	月～金	9:00 17:00	土日・祝日・年末年始を除く
	定例電話相談 いのちと暮らしの相談ナビ よりよいホットライン	日本臨床心理士会 NPO法人ライフリンク 一般社団法人社会契約包括サポートセンター	03-3813-9990 0120-279-338	月・水・金 24時間	9:00 12:00	ネットナビ
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	03-5772-2183	平日・土曜	15:00 20:00	
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	栃木労働局	028-633-2795	月～金	9:00 17:00	土日・祝日・年末年始を除く
	労働条件相談ホットライン	厚生労働省委託事業		月・火・水・金 土・日	17:00 22:00 10:00 17:00	祝日含む 年末・年始（12月29日～1月3日）及び法令設 備点検等の時間帯は除く。
	職場のトラブル相談ダイヤル	全国社労士会連合会	0570-07-4864	平日	11:00 14:00	
	みんなの権110番	法務省	0570-003-110	平日	8:30 17:15	
	労災保険相談ダイヤル	厚労省労働基準局労災補償部	0570-006-031	月～金	9:00 17:00	土日・祝日・年末年始を除く
職場復帰	栃木障害者職業センター	高齢・障害・求職者雇用支援機構	028-637-3216	月～金	8:45 17:00	土日・祝日・年末年始を除く
メンタルヘルス対策	栃木産業保健総合支援センター	労働者健康安全機構	028-643-0685	月～金	9:00 17:00	土日・祝日・年末年始を除く
ストレスチェック	ストレスチェック制度サポートダイヤル	労働者健康安全機構	0570-031-050	月～金	10:00 17:00	土日・祝日・年末年始を除く

⑧ 職長会活動の発表機会の設定

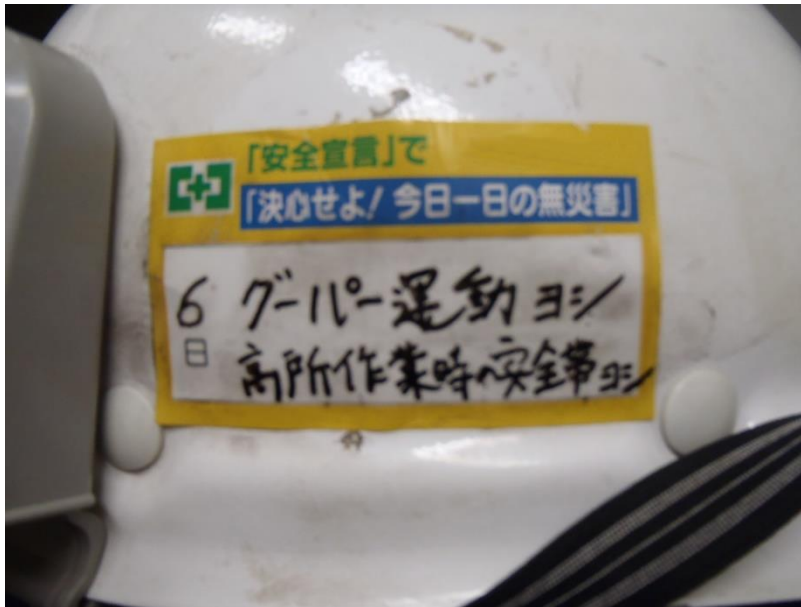
防災協の場において、職長会の取組について発表する場を設けた。参加する協力会

社に対して理解を促進させるとともに、職長会自体がより主体的に活動できるようになった。

#### ⑨ 安全宣言ステッカーの作成

現場に従事する全員が毎日、安全宣言ステッカーに今日の目標を書き入れ、ヘルメットに貼付した。朝イチのルーティンとして、これを行うことによって当然に為すべきこととして安全意識が刷り込まれるようになった（写真 28）。

写真 28 ヘルメットに貼付した安全宣言ステッカー



#### (7) ストレスチェック（2回目）の実施（2017年12月19日～2018年1月25日）

職場環境改善の取組から約4か月を経過した後、2回目のストレスチェックを実施した。受検者は60名、受検事業者数は18社であり、1回目と比較して、受検者数は13名増加し、受検事業者数に変動はなかった（但し、1回目と2回目の受検事業者の一致率50.0%）。

#### (8) ストレスチェック（2回目）の集団分析

1回目のストレスチェック集団分析と同様の方法によって集計分析したところ、次の結果が得られた。

##### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

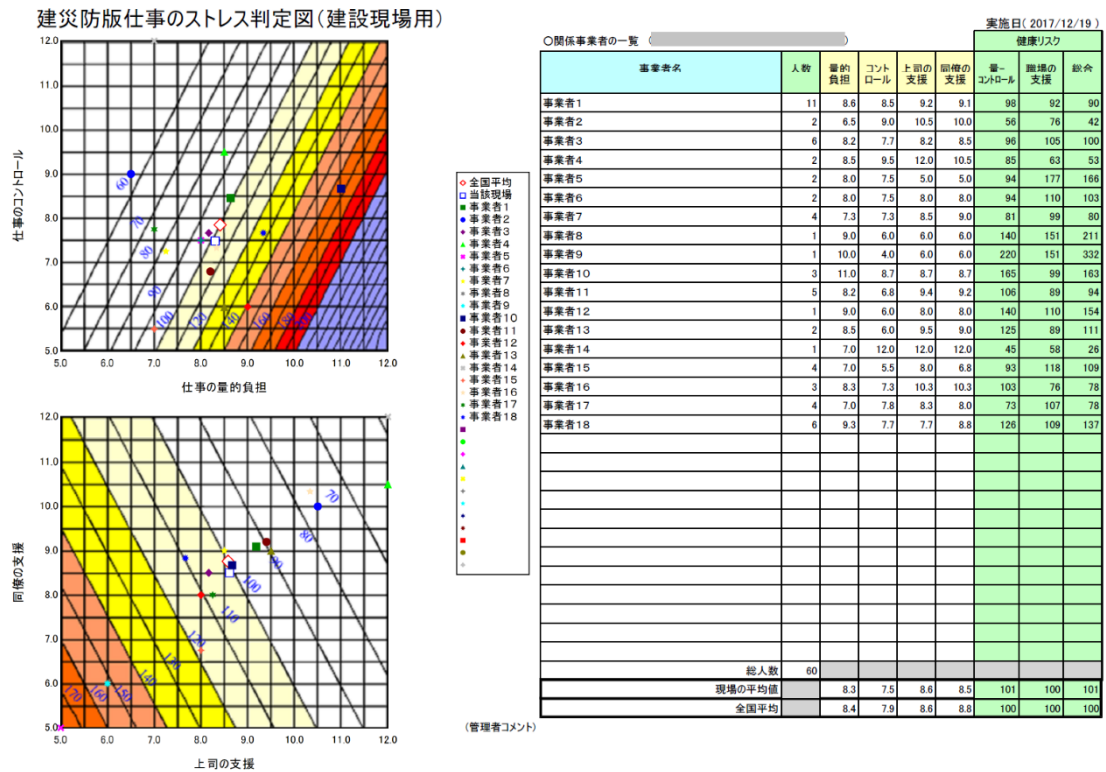
ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.3（全国比-0.1）、「仕事のコントロール」7.5（全国比-0.4）、「上司の支援」8.6（全国比±0）、「同僚の支援」8.5（全国比-0.3）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」101（全国比+1）、「職場の支援」100（全

国比±0)、「総合」101 (全国比+1) となった (図表 38)。

## イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は 1.8077 (全国比-0.1305) となった。

図表 38 建災防版仕事のストレス判定図 (2回目)



## (9) 評価 (効果測定)

以上のストレスチェックを活用した職場環境改善の取組に関する本調査の効果を判定するため、次の3つの手法を用いて評価を行った。

### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」の時系列比較

建設現場版「仕事のストレス判定図」について、1回目と2回目の結果を比較すると、次の変化が認められた。

ストレス要因 (仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援) の現場平均値は、「仕事の量的負担」8.3、8.3 (前後比±0)、「仕事のコントロール」7.9、7.5 (前後比-0.4)、「上司の支援」9.0、8.6 (前後比-0.4)、「同僚の支援」8.7、8.5 (前後比-0.2) となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」97、101 (前後比+4)、「職場の支援」96、100 (前後比+4)、「総合」93、101 (前後比+8) となった (図表 39)。

## イ ストレス反応指数の時系列比較

本現場のストレス反応指数は1.9480、1.8077（前後比-0.1403）となった（図表39）。

図表 39 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善の効果測定(仕事のストレス判定図及びストレス反応指数の推移)



## ウ ヒアリング調査（2018年2月7日）

2回目のストレスチェック集団分析結果を集計した後、現場へ当該結果をフィードバックし、本調査にかかる意見を収集するため、アドバイザーが最終の現場訪問を行った。ここで得られた所長及び元請社員等の意見は次のとおりである。

- ・ 1回目と2回目のストレスチェックの実施結果をみると、ストレス判定図の健康リスクについてはリスクの増加、ストレス反応指数ではリスク低下が認められる。1回目と2回目の実施では受検事業者数に変動はないが、その構成は半数以上変わった。元々、厳格な工期が求められる工事であるところ、台風や豪雪等、度重なる天候の影響を受け、秋季以降、稼働に遅れが生じている。2回目のストレスチェックは、こうした工期が非常にタイトとなる中、実施したものであることから、ストレス状況の悪化が想定されたが、思った程の悪化が認められず、安堵している。

- ・ ストレスチェックの調査票、職場環境改善に関する調査票ともに、現場で違和感なくスムーズに行うことができ、実施しやすい。とりわけ、どのような職場環境改善活動を実施すれば分からないという建設現場にとって、職場環境改善シートのようなもので方向付けを示してもらえることは、その後のアクションに繋がりやすいと考えられる。
- ・ 小規模の協力会社では、事業者ごと心身の健康（メンタルヘルス）にまで配慮した取組を行っているところは少ないと考えられるから、現場単位でストレスチェックを実施し、元請として情報提供を行うことにより、作業員個人の気づきを促進できると考えられる。
- ・ ストレス判定図に示される健康リスクを低減するために、具体的にどのようなことを実施すれば効果的であるか、参考となる指標を示してもらえると有難い。

## (10) まとめ

本現場におけるストレスチェック集団分析結果を時系列によって比較すると、1回目と2回目では仕事のストレス判定図の健康リスクが増加し、ストレス反応指数ではリスクが減少した（健康リスクは「量・コントロール」97、101（前後比+4）、「職場の支援」96、100（前後比+4）、「総合」93、101（前後比+8）、ストレス反応指数 1.9480、1.8077（前後比-0.1403））。

この点、作業所長等のヒアリング調査から、1回目と2回目では工期の遅れに伴い、質・量ともに業務が繁忙となり、現場のストレスが大幅に増す中、「仕事の量的負担」「上司の支援」については依然として全国平均レベルを保持している。また、全国平均を下回ったストレス反応指数の結果を合わせて考えると、業務が繁忙な状況でありながら、全体として心身の健康をキープしながら業務に従事していることが見てとれる。



## No.5. E 建設

### 1 工事概要

工事場所	神奈川県
工種	建築
工期	2016年10月～2019年2月

### 2 介入調査の実施内容

#### (1) ストレスチェック（1回目）の実施（2017年9月20日）

現場従事者が全員集合する安全朝礼の場において、当日、本現場に従事する元請社員、下請職長及び作業員全員を対象として、無記名のストレスチェックを実施した。受検者は35名、受検事業者数は15社であった（写真29）。

写真 29 無記名ストレスチェックの実施状況



#### (2) 「メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）」の実施

ストレスチェック実施に合わせ、作業所長1名及び職長9名の計10名に対し、「メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）」の回答を求めた（写真30）。

写真 30 「メンタルヘルス改善意識調査票 (MIRROR)」の実施状況



### (3) ストレスチェック (1回目) の集団分析

回答済み調査票を「建災防版無記名ストレスチェック実施プログラム」を用いて集計したところ、次の集団分析結果が得られた。

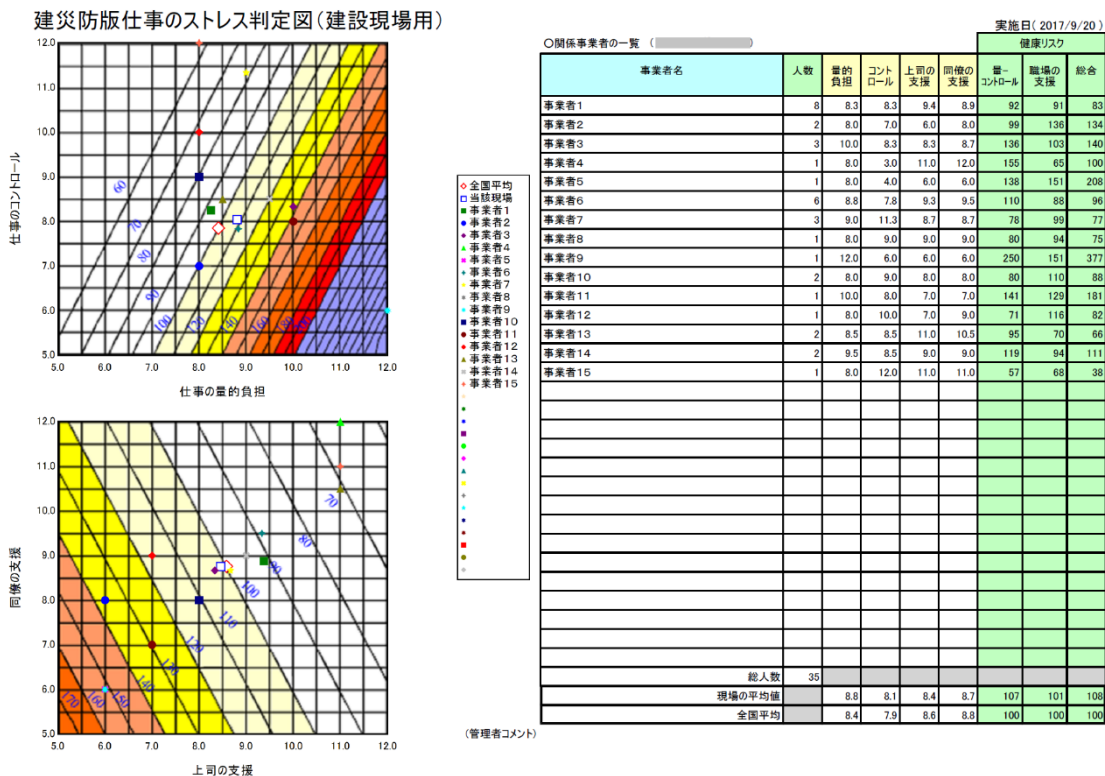
#### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.8（全国比+0.4）、「仕事のコントロール」8.1（全国比+0.2）、「上司の支援」8.4（全国比-0.2）、「同僚の支援」8.7（全国比-0.1）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」107（全国比+7）、「職場の支援」101（全国比+1）、「総合」108（全国比+8）となった（図表 40）。

#### イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は2.0484（全国比+0.1102）となった。

図表 40 建災防版仕事のストレス判定図（1回目）



(4) 「メンタルヘルス改善意識調査票 (MIRROR)」の集計

前記(2)で回答を求めた「メンタルヘルス改善意識調査票 (MIRROR)」を集計したところ、本現場の現状把握と改善点について次の結果が得られた (図表 41)。

図表 41 「メンタルヘルス改善意識調査票 (MIRROR)」集計結果

集計対象:

全体

担当者:

メンタルヘルス改善意識調査票(MIRROR)集計結果:現状把握と改善点の絞り込み

「実現し改善不要」の割合が多い項目は下記の通りです。

No	項目	実現率	要望率
23	職場の分煙は適切に行われている。	100%	0%
3	それぞれの技能に見合った難易度の仕事が割り当てられている。	90%	10%
4	業務分担の内容は明確化されている。	90%	10%
8	職場では、だれでも自由に意見や考えを述べるができる。	90%	10%
22	職場の中で、取り残されたり孤立したりする者はいない。	80%	20%
24	作業環境調整(空調・照明など)に、作業者の希望が反映されている。	80%	20%
26	残業や休日出勤が多くなりすぎないように配慮されている。	80%	20%
27	休憩時間中は確実に休める。	80%	20%
29	仕事の区切りがつかいたら他の人に気がねせずに帰れる。	80%	20%
33	休日出勤はないか、あっても連日にはならない。	80%	20%

【改善の実績とヒント】 あなたの部署でうまくいっているのはどんなことでしょうか。  
また、どんな取り組みをすれば、あなたの部署に適合しやすいでしょうか。

1  
2  
3  
4  
5

改善を望む割合が多い項目は下記の通りです。 ※“ぜひ”は特に強く改善を望む方の割合

No.	項目	要望率	ぜひ
30	「ノ一残業デー」が設定され、活用されている。	80%	20%
14	上司が部下の訓練や研修の機会を積極的に与えている。	60%	20%
34	休日出勤の後には代休をとりやすい。	60%	30%
13	能力や経験に見合った訓練や能力開発のための研修が行われている。	50%	20%
39	上司が忙しすぎないので、部下からの相談を受ける余裕がある。	50%	10%
40	上司は部下からの報告・相談を受け、適切な業務調整を行っている。	50%	10%
41	上司が多忙な職場では、代理を務める者が設定されている。	50%	10%
15	本来の業務を圧迫するほどの余分な仕事はない。	50%	0%
1	人の配置や仕事量の割り当てが適切に行われ、特定の人に負荷が偏らない。	40%	10%
7	仕事の方針はみんなの納得のいくやり方で決められている。	40%	10%

【改善点の候補】 あなたの部署で改善すべき点を箇条書きして下さい。  
必要があれば、自分の部署でできそうか、より上位の権限が必要かを分けてみましょう。

1 自部署 上位  
2 自部署 上位  
3 自部署 上位  
4 自部署 上位  
5 自部署 上位

【今回の課題】 上記の候補の中から、取り組みやすそうなものはどれですか。

## (5) 職場環境改善にかかる取組の選定 (2017年10月11日)

ストレスチェックの集団分析結果を踏まえ、本現場で効果的な職場環境改善の取組を「メンタルヘルス改善意識調査票 (MIRROR)」の集計結果を用いてグループ討議により検討することとした (写真 31)。討議参加者は、作業所長以下元請社員 8 名、下請事業者の職長 10 名の計 18 名であり、細谷委員とアドバイザーがファシリテーターを務めた。

グループ討議は、次のタイムテーブルによって進めた。

時間割	○ 検討会の開催	
30分	a) 挨拶 (作業所長)	1分
	b) 職場環境改善の意義・ストレスチェックの集団分析及び MIRROR の集計結果の説明 (アドバイザー)	9分
	c) 「メンタルヘルス改善意識調査 (MIRROR)」の集計結果を用いた検討 (全体討議) (アドバイザー)	18分
	d) まとめ (アドバイザー)	2分

### ○ 検討会の開催

#### a) 挨拶

検討会開催にあたり、冒頭、作業所長より挨拶が行われた。

#### b) 職場環境改善の意義・無記名ストレスチェック実施結果の説明

建設業におけるメンタルヘルスの状況と、それを踏まえ、現場でメンタルヘルス対策に取り組む意義を説明した後、ストレスチェックの集団分析結果及び「メンタルヘルス改善意識調査 (MIRROR)」の集計結果を報告した。そして、これを活用した職場環境改善の意義と方法を説明し、ワークへと移行した。

#### c) ～d) 「メンタルヘルス改善意識調査 (MIRROR)」の集計結果を用いた検討 (全体討議)、まとめ

本現場では、その職場環境改善手法として「メンタルヘルス改善意識調査 (MIRROR)」を用いたグループ討議を選択し、これを進めた。

MIRROR は、ヒント集同様、事業場で実施する職場環境改善ツールとして全産業向けに開発されたものである。複数の事業場に属する労働者が集合する建設現場において、これをそのまま使用するには混乱が生じることが想定されたため、実施にあたっては、次のとおり本検討会用にカスタマイズを施した。

- ・ MIRROR の受検者属性を問う項目について、「属性」「性別」の 2 項目とし、「属性」については対象となる「現場所長、職長」に限定した。
- ・ MIRROR の集計結果として、改善不要及び改善を望む割合が多い項目をそれぞれ 10 件ずつ挙げられているが、時間的制約があることから改善要望の多い項目についてのみ検討することとした。

なお、MIRROR の場合、特定のツールを使って集計することから質問肢の文言を改変することができず、原文のまま使用することとした。

写真 31 検討会の実施状況



討議の場面では、MIRROR の質問項目及び集計結果について、次のような問題提起がなされ、討議が紛糾したことから、時間内に本現場で取り組む職場環境改善事項を選定することはできなかった。

- ・ そもそも MIRROR の質問肢が建設現場に即したものではなく回答しにくい。この集計結果では労働時間・休日に関する改善事項が上位に列挙されているが、果たして本現場における状況について回答しているのか、甚だ疑問が残る。
- ・ MIRROR の集計結果については、所属する事業場で取り組むべきことであり、現場で検討すべきことではない。

d) 作業所長との個別討議（追加的実施）

全体討議終了後、再度、作業所長、細谷委員、アドバイザーの三者で討議した結果、現場のコミュニケーションを活性化させる次の4点の取組を決定し、実施することとなった（図表 42）。

図表 42 本現場における職場環境改善の具体的取組

1	職長会の活性化を目的とした支援の充実
2	職長によるパトロールの実施
3	現場従事者間において相互に名前で呼び合う
4	懇親会の開催

g) 討議後の感想

討議終了後、作業所長からは次の意見が聞かれた。

- ・ 「メンタルヘルス改善意識調査票 (MIRROR)」の質問項目、集計結果をもっと建設現場の実態に即したものにしていきたい。
- ・ 現場で受け入れられるよう、現場に適合したものにしていきたい。
- ・ ストレスチェックと「メンタルヘルス改善意識調査票 (MIRROR)」が連動して双方の繋がりが理解できるようにしていきたい。

**(6) 現場における職場環境改善にかかる取組の実施**

前記(5)の検討結果を踏まえ、本現場では、次の6点の職場環境改善の取組が実施された。

① 安全キャラバンの実施

現場に関与する協力会社の事業主、元請の支店担当者等による合同パトロールを実施した。パトロール後、参加者全員で昼食を取りながら、現場運営、業務内容等に関する意見や要望を出し合った。こうして得られた意見等は当該現場だけでなく、支店レベルでも共有し合い、水平展開を図っている (写真 32)。

写真 32 安全キャラバン実施時のミーティング



② 作業員全員を対象とする安全表彰

現場の安全衛生に貢献したと職長会が推薦する作業員に対して、安全表彰を実施した。表彰された作業員の仕事に対するモチベーションアップに繋がるとともに、現場全体の安全意識向上にも役立っている (写真 33)。

写真 33 作業員への安全表彰



③ 職長会主導による朝礼の進行

毎日行う朝礼の司会進行を職長会の主導によって進めている。職長会主体で行うことで、安全意識がより身近なものとして意識できる効果を実感できるとの意見が聞かれた。職長会については、職長会の主体性を重んじ、元請が側面的なサポートしてくれることで、より活発な職長会活動を展開できるとの意見も出ている。

④ 職長によるパトロールの実施

職長会活動の一環として、職長によるパトロールを定期的実施している。職長主体のパトロールであるため、作業員からは「上から命令される」イメージがなく、受け入れやすいという。当該パトロールによって、職長からの指摘を受ける前に自発的に改善しようという意識が作業員の中に広がったという意見が聞かれた。

⑤ 職長の顔写真の掲示

現場に関わる全員がお互い、職名や所属会社名ではなく、名前呼び合えるよう、「職長安全宣言」として職長の氏名を顔写真付きで紹介し、現場掲示板に掲示している（写真 34）。



写真 34 職長顔写真の掲示



⑥ 懇親会の開催

現場詰所において、終業後、現場に従事する関係者（元請・協力会社）全員を対象とする懇親会を開催した（自由参加）。普段の業務の中では、ゆっくり話ができないメンバーと忌憚のない話ができ、現場の結束力強化に役立っている。また、協力会社の意向を捕捉する場としても有効に機能している（写真 35）。

写真 35 現場詰め所での懇親会



## (7) ストレスチェック（2回目）の実施（2017年12月15日）

職場環境改善の取組から約3か月を経過した後、2回目のストレスチェックを実施した。受検者は53名、受検事業者数は12社であり、1回目と比較して、受検者数は18名増加し、受検事業者数は2社減少した（但し、1回目と2回目の受検事業者の一致率27.3%）。

## (8) ストレスチェック（2回目）の集団分析

1回目のストレスチェック集団分析と同様の方法によって集計分析したところ、次の結果が得られた。

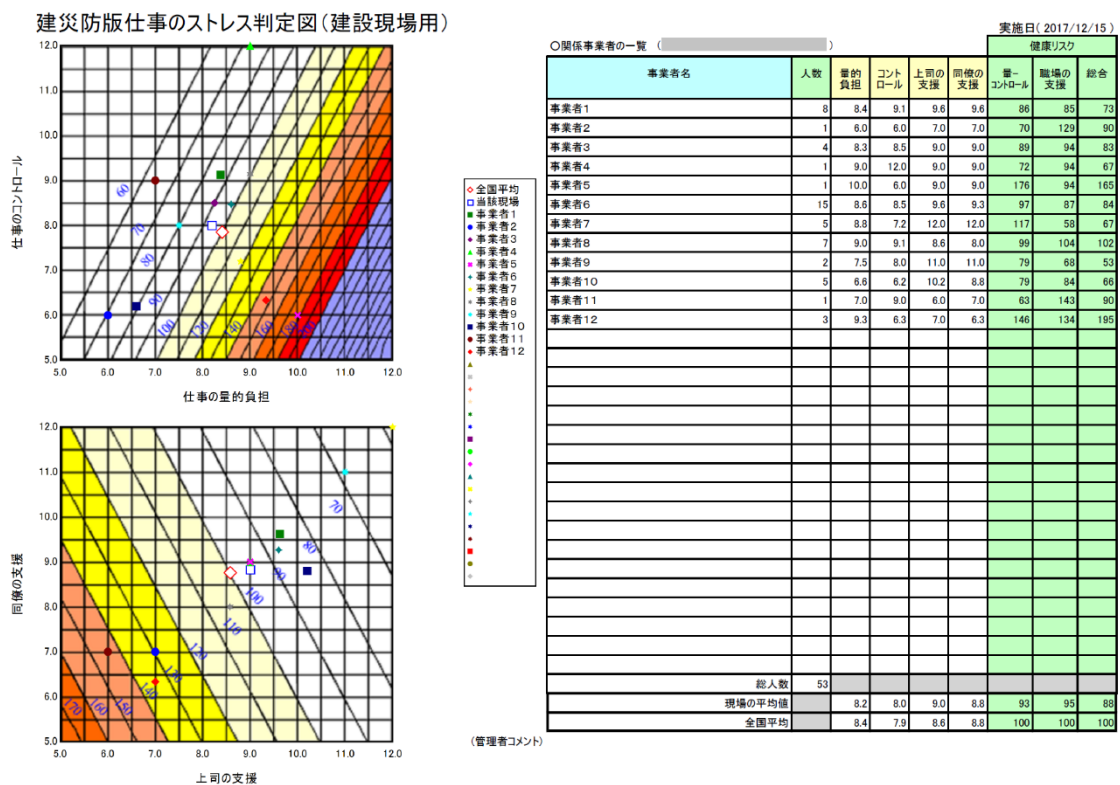
### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.2（全国比-0.2）、「仕事のコントロール」8.0（全国比+0.1）、「上司の支援」9.0（全国比+0.4）、「同僚の支援」8.8（全国比±0）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」93（全国比-7）、「職場の支援」95（全国比-5）、「総合」88（全国比-12）となった（図表43）。

### イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は1.8653（全国比-0.0729）となった。

図表 43 建災防版仕事のストレス判定図（2回目）



## (9) 評価（効果測定）

以上のストレスチェックを活用した職場環境改善の取組に関する本調査の効果を判定するため、次の3つの手法を用いて評価を行った。

### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」の時系列比較

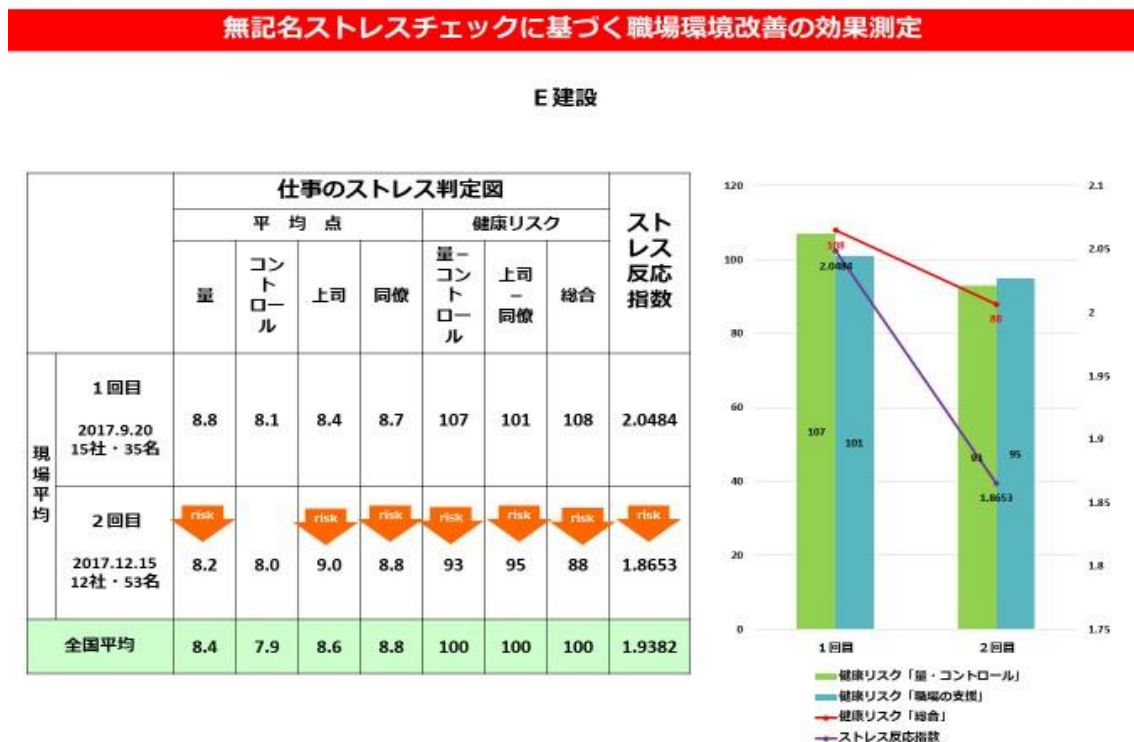
建設現場版「仕事のストレス判定図」について、1回目と2回目の結果を比較すると、次の変化が認められた。

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は、「仕事の量的負担」8.8、8.2（前後比-0.6）、「仕事のコントロール」8.1、8.0（前後比-0.1）、「上司の支援」8.4、9.0（前後比+0.6）、「同僚の支援」8.7、8.8（前後比+0.1）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」107、93（前後比-14）、「職場の支援」101、95（前後比-6）、「総合」108、88（前後比-20）となった（図表44）。

### イ ストレス反応指数の時系列比較

本現場のストレス反応指数は2.0484、1.8653（前後比-0.1831）となった（図表44）。

図表 44 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善の効果測定(仕事のストレス判定図及びストレス反応指数の推移)



## ウ ヒアリング調査 (2018年1月18日)

2回目のストレスチェック集団分析結果を集計した後、現場へ当該結果をフィードバックし、本調査にかかる意見を収集するため、アドバイザーが最終の現場訪問を行った。ここで得られた所長の意見は次のとおりである。

- ・ 1回目と2回目のストレスチェックの実施結果をみると、ストレス判定図の健康リスク及びストレス反応指数の改善が認められる。1回目と2回目では、工事の進捗に伴い、事業所（人員）構成も大きく変動したが、職長会活動の促進等、所長自らが大切にしているコミュニケーションを重視した取組を進めることで、ようやく合点のいく結果（ストレス判定図等）となった。
- ・ とりわけ、元請社員に対しては、本社方針として打ち出された労働時間削減、休暇の促進対策を徹底することで、個々に時間を意識した仕事の仕方を考えられるようになった。さらに、他の社員の休暇取得の状況を踏まえた仕事の分担を、お互い様の精神で負担し合える雰囲気も生まれた。
- ・ 本調査では、現場の職場環境改善の取組を検討するに際し、MIRRORを使用して検討を行ったが、現場の実態と合わず、個々の回答者は自らが所属する会社を想定して回答を行ってしまうおそれがある。よって、現場の実態に合致した調査票に工夫することが必要であると考えられる。
- ・ ストレスを低減するためには、現場全体のコミュニケーションの活性化が重要であり、従前からその点に重きを置いた取組を進めている。本調査によって、ストレス状況の見える化が図れたことについては一定の評価をするが、1回目のストレス判定図等の結果やMIRRORの結果が想定外のものであったため、現場の実態に即した方法を検討する必要がある。

## (10) まとめ

本現場におけるストレスチェック集団分析結果を時系列によって比較すると、1回目と2回目では仕事のストレス判定図の健康リスク及びストレス反応指数ともに現場平均値のリスクが低下した（健康リスク「量・コントロール」107、93（前後比-14）、「職場の支援」101、95（前後比-6）、「総合」108、88（前後比-20）、ストレス反応指数 2.0484、1.8653（前後比-0.1831））。

作業所長のヒアリング調査からは、本調査実施の如何にかかわらず、従前から進めてきたコミュニケーションを重視した取組が効果を発揮したとの意見が聞かれた。本現場は、そもそも現場構成員を家族のように大切に思う所長の意向が現場に浸透しており、本調査はその実態を確認する機会となったと考えられる。

## No.6. F 建設

### 1 工事概要

工事場所	大阪府
工種	建築
工期	2016年5月～2019年2月

### 2 介入調査の実施内容

#### (1) ストレスチェック（1回目）の実施（2017年8月7日～同月10日）

現場従事者が全員集合する安全朝礼の場において、当日、本現場に従事する元請社員、下請職長及び作業員全員を対象として、無記名のストレスチェックを実施した。受検者は186名、受検事業者数は50社であった。

#### (2) 職場環境改善チェックリストの実施

ストレスチェック実施に合わせ、作業所長1名及び職長12名の計13名に対し、職場環境改善チェックリストの回答を求めた。

#### (3) ストレスチェック（1回目）の集団分析

回答済み調査票を「建災防版無記名ストレスチェック実施プログラム」を用いて集計したところ、次の集団分析結果が得られた。

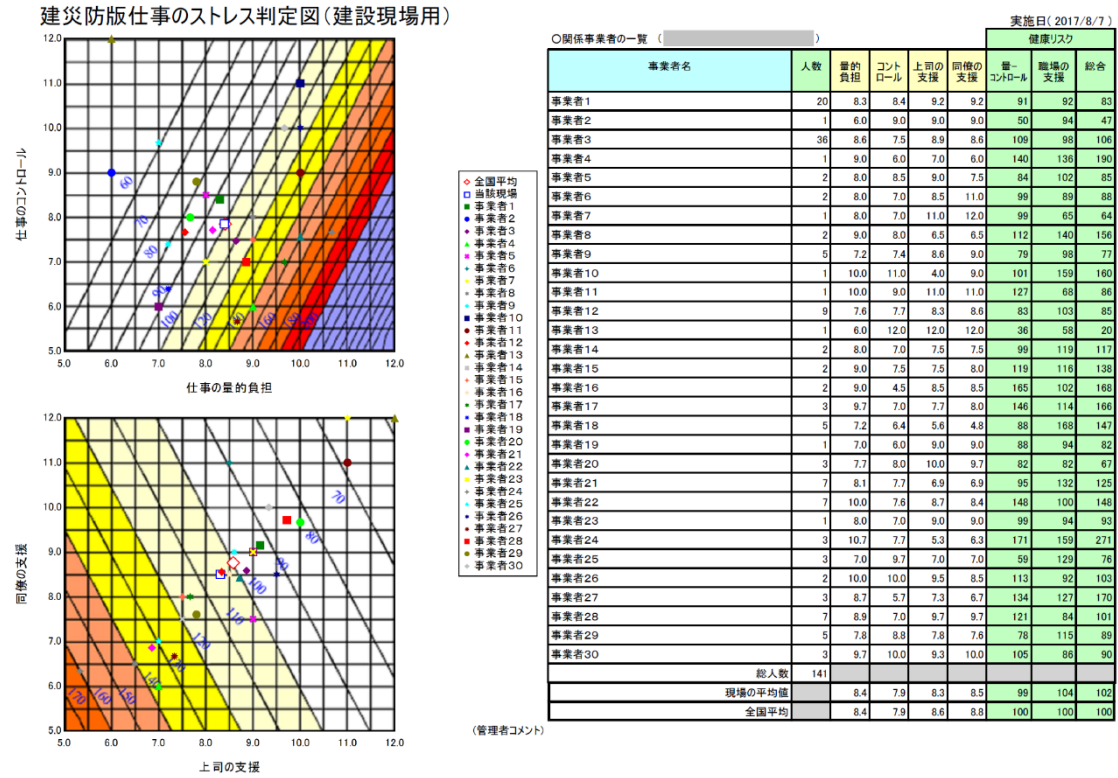
#### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.5（全国比+0.1）、「仕事のコントロール」8.0（全国比+0.1）、「上司の支援」8.4（全国比-0.2）、「同僚の支援」8.7（全国比-0.1）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」99（全国比-1）、「職場の支援」102（全国比+2）、「総合」101（全国比+1）となった（図表45～46）。

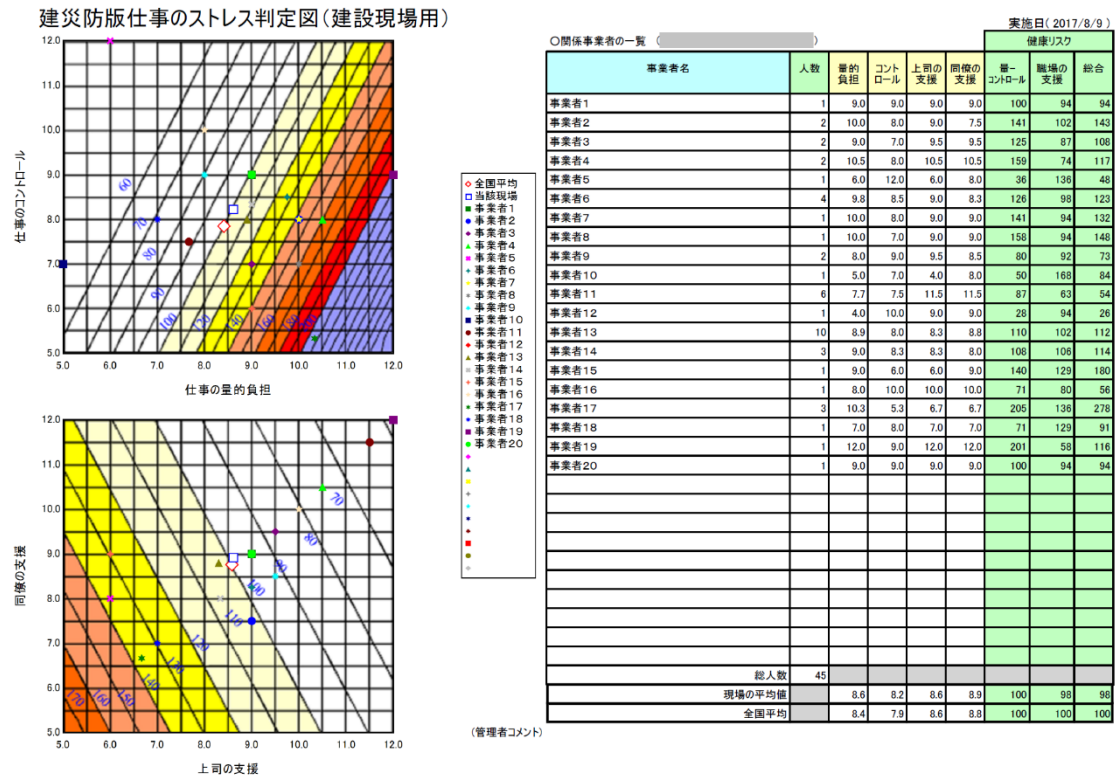
#### イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は2.0084（全国比+0.0702）となった。

図表 45 建災防版仕事のストレス判定図（1回目）No.1



図表 46 建災防版仕事のストレス判定図（1回目）No.2



#### (4) 職場環境改善シートの作成

「仕事のストレス判定図」及び職場環境改善チェックリストの集計結果に基づき、職場環境改善シートを作成したところ、本現場において優先順位の高い職場環境改善に関する項目は次の8項目となった(図表47~48)。

図表 47 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) 作成日

No.	リスクの発現も	評価方法		評価結果		改善策		発現も		リスクの発現も	リスク軽減措置	役割の分類	備考 (実施担当者)			
		評価	改善	改善	改善	改善	改善	改善	改善							
		1	2	1	2	1	2	1	2							
1	作業の手順や作業員の配置を見直している	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	作業の手順について作業員から意見を聴く					
2	作業開始前に決定できる仕事の量を上げている	2	2	1	1	2	2	2	2	2.0	身体的作業負担について作業員と話し合いで決定できる範囲を増やしたり削減する					
3	特定の個人やグループに作業が偏らないよう指導している	1	1	1	1	1	2	2	1	1.5	特定の個人やグループに作業が偏っているか、負担を把握して改善する					
4	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている	2	2	2	2	1	2	2	4	3.0	単調な作業ではなく、個人の得意なスキル・経験を活かせるような作業を行う					
5	必要な情報を自ら迅速に伝わるようにしている	1	1	1	1	1	2	2	2	1.7	緊急時やトラブル発生時に必要な情報を伝わるようにしている					
6	長時間労働の削減を行っている	2	2	2	2	1	1	2	2	2.0	急務の発生時、ストレスチェック結果等の健康情報から適切な労働時間調整を行う					
7	加圧荷役や重い物の取扱い方法を改善している	2	2	2	2	1	1	2	2	2.0	加圧荷役や重い物の取扱い方法を改善している					
8	休憩・休憩が十分とれるよう配慮している	2	2	2	2	1	1	2	2	2.0	休憩の確保を促す。休憩センターへ入室を促す					
9	十分に休養できるような勤務体制を整えている	2	2	2	2	1	1	2	2	2.7	深夜・早朝勤務や平準化勤務による疲労を軽減するための勤務体制を整える					
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	2	2	2	2	1	1	2	2	4.0	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の作業手順を整えている	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	負担を軽減するための作業手順を整える					
12	作業がしやすいように作業環境を整えている	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	作業がしやすいように作業環境を整える					
13	作業の指示や作業内容をわかりやすくしている	1	1	1	1	1	1	1	1	1.3	作業の指示や作業内容をわかりやすくしている					
14	突発・急変・緊急作業の負担をあらかじめ軽減している	2	2	2	2	1	1	2	2	2.0	突発・急変・緊急作業の負担をあらかじめ軽減している					
15	コミュニケーションを促進する多角的な対策を実施している	2	2	2	2	1	1	2	2	2.0	コミュニケーションを促進する多角的な対策を実施している					
16	運動習慣や健康増進に配慮している	1	1	1	1	1	1	1	1	1.5	運動、健康増進の取組を促している					
17	健康を障害する物質への対策を講じている	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	煙草、化学物質などの健康リスク等、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	2	2	2	2	1	1	2	2	4.0	職場の受動喫煙防止対策を講じている					
19	衛生的なトイレを確保している	1	1	1	1	1	1	1	1	1.7	衛生的なトイレ、シャワーを確保している					
20	緊急時の対応の手順を整えている	1	1	1	1	1	1	1	1	1.3	災害発生時、緊急時の対応に備えているようにする					
21	作業員が能力に相応して、または得意な作業に割り当てられている	1	1	1	1	1	1	1	1	2.0	作業員が能力に相応して、または得意な作業に割り当てられている					
22	同僚の作業量やコミュニケーションをとりやすいよう配慮している	1	1	1	1	1	1	1	1	2.0	同僚の作業量や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	1	1	1	1	1	1	1	1	2.0	チームワークづくりを進めている					
24	仕事の出来栄をフィードバックしている	1	1	1	1	1	1	1	1	2.0	仕事の出来栄をフィードバックしている					
25	業務または職務上の課題を積極的に行うよう支援している	1	1	1	1	1	1	1	1	4.5	業務または職務上の課題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	3	3	3	3	1	1	2	3	6	18	4.5	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	3	3	3	3	1	1	2	3	6	18	4.5	ストレスへの気づき等について情報を提供し、学習を奨励する			
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	2	2	2	2	1	1	2	2	4	12	4	3.0	突発的な変化で作業に必要があった場合、柔軟に対応できるように体制を整える		
29	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	2	2	2	2	1	1	2	2	4	10	3	3.3	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	2	2	2	2	1	1	2	2	4	6	2	3.0	災害発生、緊急時における心のケアを促しているようにする		

図表 48 職場環境改善シートの見直し結果

優先順位	職場環境改善項目	No.
第1位	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	26
	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	27
第3位	職場の受動喫煙防止対策を講じている	18
第4位	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	29
第5位	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている	4
	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	10
	仕事の突発的な変化に対応するしくみを用意している	28
	緊急時における心のケアに配慮している	30

#### (5) 職場環境改善にかかる取組の選定 (2017年9月19日)

本現場で効果的な職場環境改善の取組について、建災防方式職場環境改善シートを用いて検討を行った(45分)。討議参加者は、作業所長以下、元請社員2名である。本検討は、次の手順で進められた。

- ① アドバイザーによるストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シ

#### ートの結果説明

前記(3)及び(4)に示したストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シートの結果について説明を行い、その上で現場の状況等、実態を把握しながら取組選定へと移行した。

#### ② 同シートの結果を踏まえた職場環境改善にかかる取組の選定

同シートの見積もり結果から本現場において優先実施する必要があると見積もられた8項目について、現場の実態を踏まえ、実施の可能性を検討した。その結果、決定した項目が次の3項目である(図表49)。

図表 49 本現場における職場環境改善の具体的取組

No.	職場環境改善項目	具体的取組
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	①協力会社、作業員向け相談窓口の周知
27	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	
18	職場の受動喫煙対策を講じている	②受動喫煙防止対策
4	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている	③昼礼時の現場の改善指導に合わせて、好事例を紹介する。

以上の検討終了後、作業所長等から次の意見が出された。

- ・ 職場環境改善シートに示される職場環境改善項目は、現場ベースで取り組むべき対策が少なく、現場に適合していない印象を受ける。
- ・ 本現場では、従前より労災防止を含む安全管理の取組やコミュニケーション強化を目的とした職長会活動の支援等、元請事業者として必要と考えられる対策を積極的に講じてきた。ゆえに、この度の調査によって新たに取組を追加するまでもなく、従前の取組を進めることが賢明であると考え。
- ・ 下請作業員については、日々、体を動かして仕事をしているのであるから、そもそもストレスは蓄積されないものとする(いわば仕事をすることでストレス発散できていると考えられる)。また、作業時間も一定で残業などは皆無であるから、作業員のストレス対策を検討する必要があるか、疑問が残る。

#### (6) 現場における職場環境改善にかかる取組の実施

前記(5)の検討結果を踏まえ、本現場では、次の2点の職場環境改善の取組が実施された。



① 協力会社、作業員向け相談窓口の周知

協力会社・作業員を対象とするメンタルヘルスに関する行政の相談窓口として、こころの耳のリーフレットを休憩所に掲示し、周知を図った（写真 36）。

写真 36 「こころの耳」のポスター掲示



② 受動喫煙防止対策

従前より喫煙所の煙が通路内に侵入し、非喫煙者から対策の要望があったところ、この点につき、職長会等を通じて職長らから意見を聴取した上で、通路内に扇風機を設置して、喫煙所の煙を抑制するよう改善した（写真 37）。職長からは「従前から要望していた喫煙所の煙が通路へ侵入する問題について、職長会の意見を聴いた上で、早急に対応してもらった」等との意見が聴かれた。

写真 37 受動喫煙対策として通路内に扇風機を設置



#### (7) ストレスチェック（2回目）の実施（2017年11月10日）

職場環境改善の取組から3か月以上を経過した後、2回目のストレスチェックを実施した。受検者は179名、受検事業者数は61社であり、1回目と比較して、受検者数は7名減少し、受検事業者数は11社増加した（但し、1回目と2回目の受検事業者の一致率50.6%）。

#### (8) ストレスチェック（2回目）の集団分析

1回目のストレスチェック集団分析と同様の方法によって集計分析したところ、次の結果が得られた。

##### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

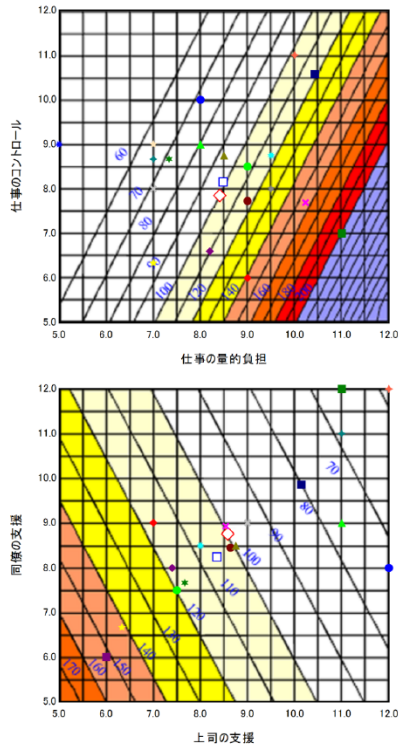
ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.7（全国比+0.3）、「仕事のコントロール」7.9（全国比±0）、「上司の支援」8.2（全国比-0.4）、「同僚の支援」8.3（全国比-0.5）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」105（全国比+5）、「職場の支援」107（全国比+7）、「総合」112（全国比+12）となった（図表50～52）。

##### イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は1.7910（全国比-0.1472）となった。

図表 50 建災防版仕事のストレス判定図（2回目）No.1

建災防版仕事のストレス判定図（建設現場用）



実施日(2017/11/10)

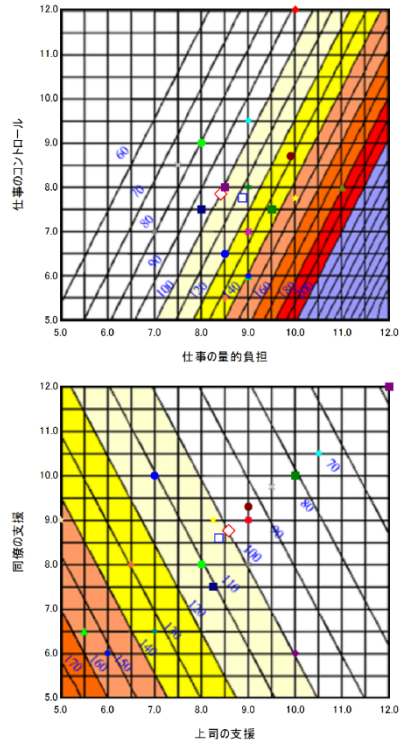
○関係事業者の一覧 ( )

事業者名	人数	量的負担	コントロール	上司の支援	同僚の支援	健康リスク		総合
						個人コントロール	職場の支援	
事業者1	1	11.0	7.0	11.0	12.0	199	65	129
事業者2	1	8.0	10.0	12.0	8.0	71	72	51
事業者3	5	8.2	6.6	7.4	8.0	109	117	127
事業者4	1	8.0	9.0	11.0	9.0	80	76	80
事業者5	13	10.2	7.7	8.5	8.9	154	99	152
事業者6	3	7.0	8.7	11.0	11.0	66	68	44
事業者7	3	7.0	6.3	6.3	6.7	85	141	119
事業者8	2	9.5	8.0	9.0	9.0	126	94	118
事業者9	4	9.5	8.8	8.0	8.5	116	107	124
事業者10	7	10.4	10.6	10.1	9.9	117	80	93
事業者11	11	9.0	7.7	8.6	8.5	116	101	117
事業者12	1	9.0	6.0	7.0	9.0	140	116	162
事業者13	4	8.5	8.8	8.8	8.5	92	99	91
事業者14	2	7.0	8.0	9.0	9.0	71	94	86
事業者15	1	10.0	11.0	12.0	12.0	101	58	58
事業者16	1	7.0	9.0	3.0	3.0	83	243	153
事業者17	3	7.3	8.7	7.7	7.7	71	116	82
事業者18	1	5.0	9.0	3.0	3.0	40	243	97
事業者19	1	9.0	4.0	6.0	6.0	174	151	262
事業者20	2	9.0	8.5	7.5	7.5	106	119	126
総人数	67							
現場の平均値		8.5	8.2	8.3	8.3	98	105	102
全国平均		8.4	7.9	8.6	8.8	100	100	100

(管理者コメント)

図表 51 建災防版仕事のストレス判定図（2回目）No.2

建災防版仕事のストレス判定図（建設現場用）



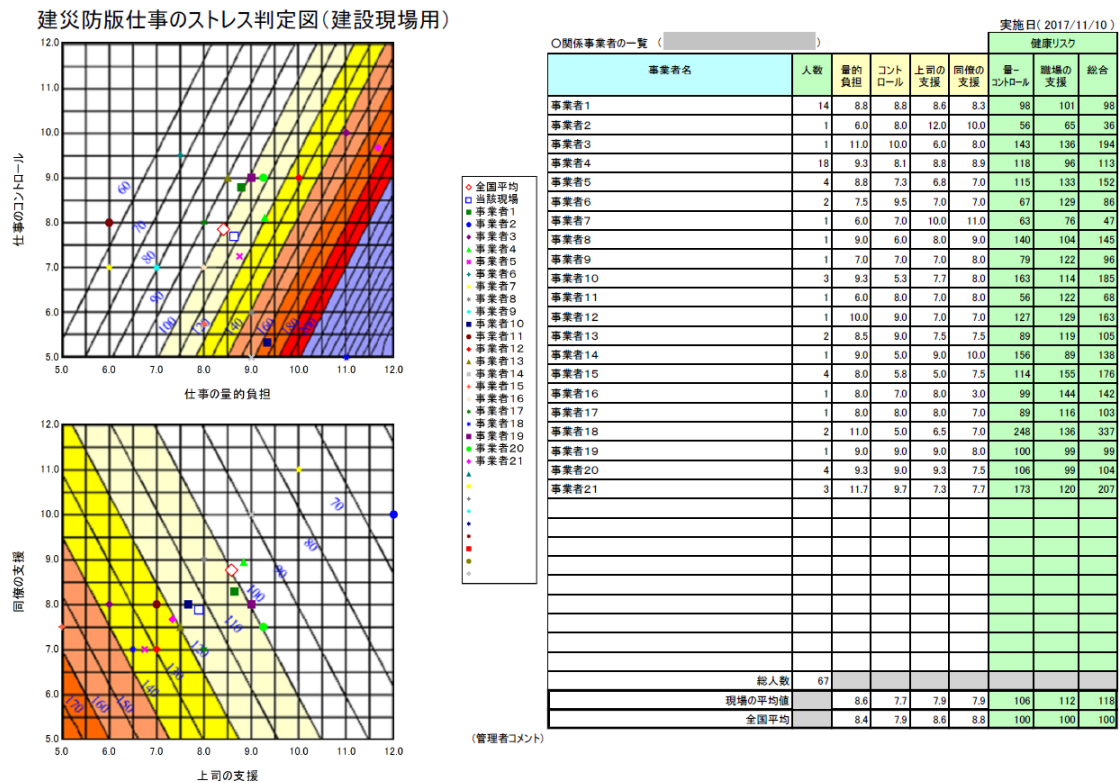
実施日(2017/11/10)

○関係事業者の一覧 ( )

事業者名	人数	量的負担	コントロール	上司の支援	同僚の支援	健康リスク		総合
						個人コントロール	職場の支援	
事業者1	2	9.5	7.5	10.0	10.0	133	80	106
事業者2	2	8.5	6.5	7.0	10.0	118	110	129
事業者3	1	9.0	6.0	10.0	6.0	140	99	138
事業者4	2	9.0	6.0	5.5	6.5	140	155	217
事業者5	1	9.0	7.0	9.0	9.0	125	94	117
事業者6	2	9.0	8.0	7.0	6.5	112	133	148
事業者7	4	10.0	7.8	8.3	9.0	145	102	147
事業者8	1	7.0	7.0	8.0	8.0	79	99	76
事業者9	2	9.0	9.5	10.5	10.5	95	74	70
事業者10	4	8.0	7.5	8.3	7.5	94	110	103
事業者11	10	9.9	8.7	9.0	9.3	128	92	117
事業者12	1	10.0	12.0	9.0	9.0	91	94	85
事業者13	1	11.0	8.0	12.0	12.0	178	58	103
事業者14	4	7.5	8.5	9.5	9.8	75	86	84
事業者15	2	8.5	5.5	6.5	8.0	132	129	170
事業者16	1	8.0	9.0	5.0	9.0	80	143	114
事業者17	1	9.0	8.0	6.0	6.0	112	151	169
事業者18	1	9.0	6.0	6.0	6.0	140	151	211
事業者19	2	8.5	8.0	12.0	12.0	100	58	86
事業者20	1	8.0	9.0	8.0	8.0	80	110	88
総人数	45							
現場の平均値		8.9	7.8	8.4	8.6	112	103	115
全国平均		8.4	7.9	8.6	8.8	100	100	100

(管理者コメント)

図表 52 建災防版仕事のストレス判定図（2回目）No.3



### (9) 評価（効果測定）

以上のストレスチェックを活用した職場環境改善の取組に関する本調査の効果を判定するため、次の3つの手法を用いて評価を行った。

#### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」の時系列比較

建設現場版「仕事のストレス判定図」について、1回目と2回目の結果を比較すると、次の変化が認められた。

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は、「仕事の量的負担」8.5、8.7（前後比+0.2）、「仕事のコントロール」8.0、7.9（前後比-0.1）、「上司の支援」8.4、8.2（前後比-0.2）、「同僚の支援」8.7、8.3（前後比-0.4）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」99、105（前後比+6）、「職場の支援」102、107（前後比+5）、「総合」101、112（前後比+11）となった（図表 53）。

#### イ ストレス反応指数の時系列比較

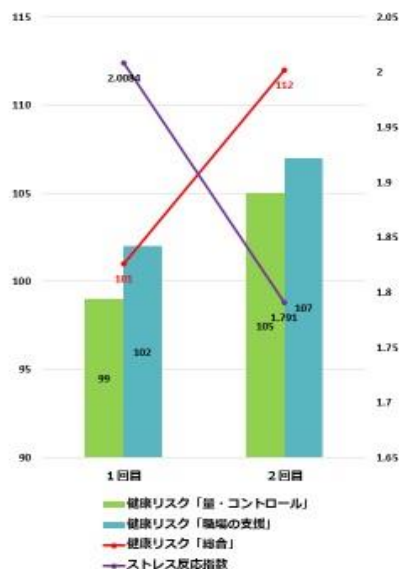
本現場のストレス反応指数は2.0084、1.7910（前後比-0.2174）となった（図表 53）。

図表 53 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善の効果測定(仕事のストレス判定図及びストレス反応指数の推移)

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善の効果測定

F 建設

		仕事のストレス判定図							ストレス反応指数
		平均点				健康リスク			
		量	コントロール	上司	同僚	量-コントロール	上司-同僚	総合	
現場平均	1回目 2017.8.7 50社・186名	8.5	8.0	8.4	8.7	99	102	101	2.0084
	2回目 2017.11.10 61社・179名	8.7	7.9	8.2	8.3	105	107	112	↓risk 1.7910
全国平均		8.4	7.9	8.6	8.8	100	100	100	1.9382



**ウ ヒアリング調査 (2017年12月1日)**

2回目のストレスチェック集団分析結果を集計した後、現場へ当該結果をフィードバックし、本調査にかかる意見を収集するため、アドバイザーが最終の現場訪問を行った。ここで得られた所長及び元請社員の意見は次のとおりである。

- ・ 1回目と2回目のストレスチェックの実施結果をみると、ストレス判定図の健康リスクは増加しているが、ストレス反応指数は現場平均値が下がり改善された。これは季節に大きく影響されるもので、夏の猛暑時に1回目のストレスチェックが実施されたことを考えると当然の結果であると考えられる。
- ・ 本取組を今後も現場で展開していくこと自体は、特段、現場に過重な負担なく進められるものであり、手順も含め実現可能であると考えられる。但し、当該取組による効果の実感が薄いため、実際に継続するかについては判断しかねる。
- ・ 本調査協力にあたっては、全現場従事者に対し、再三説明を尽くし理解を求めてきたものであるが、全行程を一巡して感じることは当該取組が現場のメンタルヘルスを向上させるものになるかについては明らかでなく、もう少し現場の職人レベルでも分かりやすい内容となるよう検討してもらいたい。

## (10) まとめ

本現場におけるストレスチェック集団分析結果を時系列によって比較すると、1回目と2回目では現場平均値をみると、仕事のストレス判定図に関して健康リスクが増加（「量・コントロール」99、105（前後比+6）、「職場の支援」102、107（前後比+5）、「総合」101、112（前後比+11））した。一方、ストレス反応指数については現場平均値が低下した（2.0084、1.7910（前後比-0.2174））。

また、作業所長等のヒアリング調査から、従前から職長らの意見を踏まえ、積極的な安全管理対策を講じてきた本現場にあっては、新たに「メンタルヘルス」の概念を持ち込むまでもなく、効果的な職場環境改善策が講じられているというポリシーを感じた。所長より指摘があったように、職人が一目瞭然で理解できる内容を現場に提示できるよう、更なる検討が必要であると考えます。

## No.7. G 建設

### 1 工事概要

工事場所	石川県
工種	建築
工期	2017年6月～2018年10月

### 2 介入調査の実施内容

#### (1) ストレスチェック（1回目）の実施（2017年9月26日）

現場従事者が全員集合する安全朝礼の場において、当日、本現場に従事する元請社員、下請職長及び作業員全員を対象として、無記名のストレスチェックを実施した。受検者は27名、受検事業者数は10社であった（写真38）。

写真 38 無記名ストレスチェック実施状況



#### (2) 職場環境改善チェックリストの実施

ストレスチェック実施に合わせ、作業所長1名及び職長10名の計11名に対し、職場環境改善チェックリストの回答を求めた。

#### (3) ストレスチェック（1回目）の集団分析

回答済み調査票を「建災防版無記名ストレスチェック実施プログラム」を用いて集計したところ、次の集団分析結果が得られた。

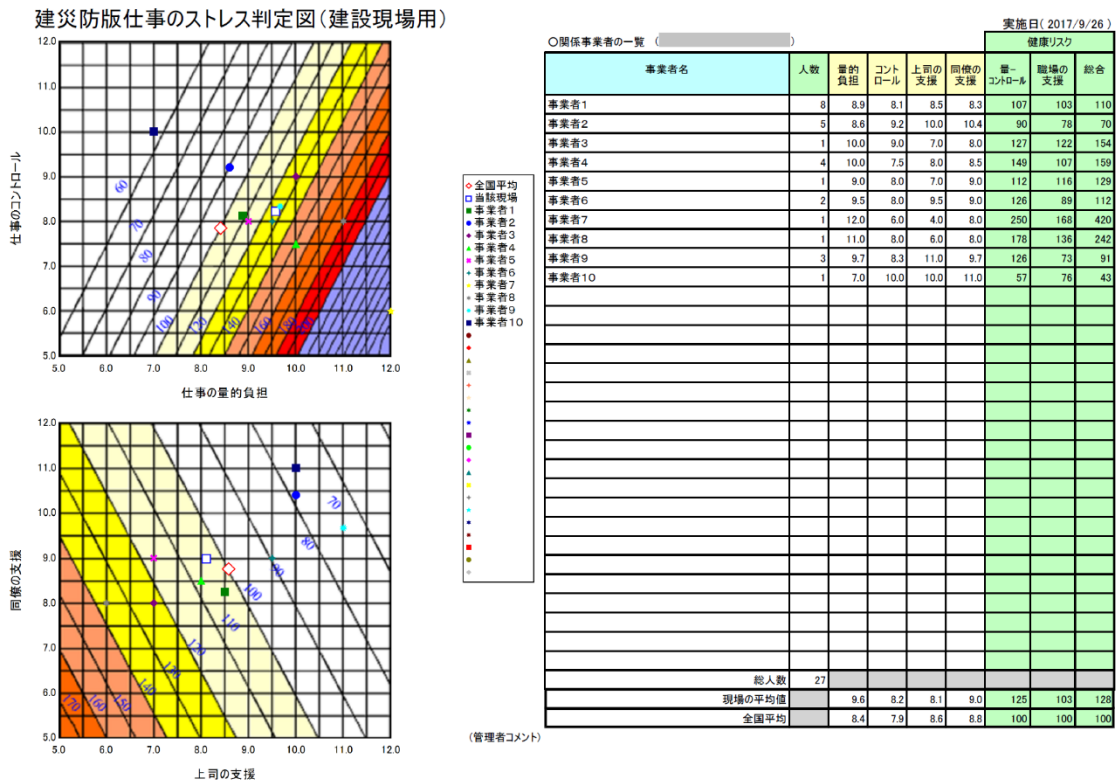
## ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」9.6（全国比+1.2）、「仕事のコントロール」8.2（全国比+0.3）、「上司の支援」8.1（全国比-0.5）、「同僚の支援」9.0（全国比+0.2）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」125（全国比+25）、「職場の支援」103（全国比+3）、「総合」128（全国比+28）となった（図表 54）。

## イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は 1.9282（全国比-0.01）となった。

図表 54 建災防版仕事のストレス判定図（1回目）



## (4) 職場環境改善シートの作成

「仕事のストレス判定図」及び職場環境改善チェックリストの集計結果に基づき、職場環境改善シートを作成したところ、本現場において優先順位の高い職場環境改善に関する項目は次の 11 項目となった（図表 55～56）。



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（A方式）

現場 休担当者 実施用

工務部 現場 上巻材作りの現場 工事

No.	リスクの種類	リスクの発生頻度										リスクの発生率	リスク低減措置	役割の分担	備考 (実施担当者)					
		頻度		発生率		発生率		発生率		発生率										
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2									
1	作業の手順作成に作業員の意見を反映させている	2	2			3	6	6	1	8.0	4	作業の手順について作業員から意見を聞く								
2	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	2	2			3	6	6	1	8.0	4	具体的な作業手順について作業担当者ごとに決定できる範囲を定めたり再調整する								
3	特定の個人やグループに作業が偏らないよう配慮している	2	2	2	2	3	3	2	2	6	4	4	5.0	作業の偏りを防ぐため、作業の振り分けや作業の進捗を把握して改善する						
4	達成感が得られるよう個人の得意な作業を割り当てる	2	2	2	2	3	2	6	4	4	20	4	5.0	作業の偏りを防ぐため、個人の得意な作業を割り当てることで達成感が得られる作業を割り当てる						
5	必要な情報が全員に正しく伝わるようしている	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	7	3	2.3	作業の進捗や作業の状況について作業員に必要情報が伝わるよう伝える					
6	長時間労働抑制の取組を行っている	2	2	2	2	3	3	6	6	12	2	8.0	4	5.0	長時間労働を抑制するため、作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する					
7	繁忙期やピーク期の工程管理（施工方法）を見直している	2	2	2	2	3	3	6	6	12	2	8.0	4	5.0	ピーク期の工程管理を見直し、作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する					
8	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	2	2	2	2	3	3	6	6	12	2	8.0	4	5.0	作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する					
9	十分に休息がとれるよう配慮している	2	2	2	2	3	3	6	6	12	2	8.0	4	5.0	作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する					
10	個人の生活環境に合わせて勤務を柔軟に調整することができる	2	2	2	2	3	3	6	6	12	2	8.0	4	5.0	作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する					
11	負担を軽減するために作業手順を見直している	2	2	2	2	3	3	6	6	12	2	8.0	4	5.0	作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する					
12	作業がしやすいように作業環境を整備している	1	1	1	1	3	3	3	3	6	2	3.0								
13	作業の指示や表示内容がわかりやすい	1	1	1	1	3	3	3	3	6	2	3.0								
14	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている	2	2	2	2	3	3	6	6	12	2	8.0	4	5.0	作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する					
15	ヒューマンエラーを防止するための多面的な対策を講じている	2	2	2	2	3	3	6	6	12	2	8.0	4	5.0	作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する					
16	認知度や理解度を向上させている	2	2	2	2	3	3	6	6	12	2	8.0	4	5.0	作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する					
17	危険を察知する物音への対応力向上を図っている	1	1	1	1	3	3	3	3	6	2	3.0								
18	職場の安全確保に努めている	2	2	2	2	3	3	6	6	12	2	8.0	4	5.0	作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する					
19	緊急時の対応に備えている	1	1	1	1	3	3	3	3	6	2	3.0								
20	緊急時の対応に備えている	1	1	1	1	3	3	3	3	6	2	3.0								
21	作業員が服装に対して、または作業員が服装に対して、相談しやすいよう配慮している	2	2	2	2	3	3	6	6	12	2	8.0	4	5.0	作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する					
22	現場の作業員がコミュニケーションを取りやすいよう配慮している	1	1	1	1	3	3	3	3	6	2	3.0								
23	チームワークづくりを進めている	1	1	1	1	3	3	3	3	6	2	3.0								
24	仕事の出来栄をフィードバックしている	2	2	2	2	3	3	6	6	12	2	8.0	4	5.0	作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する					
25	業務または職務の遂行を積極的にサポートしている	1	1	1	1	3	3	3	3	6	2	3.0								
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	3	3	3	3	3	3	6	6	12	2	8.0	4	7.5	1	5.0	作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する			
27	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	3	3	3	3	3	3	6	6	12	2	8.0	4	7.5	1	5.0	作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する			
28	仕事の突然の変化に対応するしめを講じている	2	2	2	2	3	3	6	6	12	2	8.0	4	5.0	作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する					
29	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	3	3	3	3	3	3	6	6	12	2	8.0	4	7.0	3	5.0	作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する			
30	緊急時における心のケアを実施している	2	2	2	2	3	3	6	6	12	2	8.0	4	5.0	作業の進捗や作業の状況を確認し、必要に応じて作業の進捗を調整する					

図表 56 職場環境改善シートの見積もり結果

優先順位	職場環境改善項目	No.
第1位	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	26
	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	27
第3位	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	29
第4位	作業の手順作成に作業員の意見を反映させている	1
	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	2
	長時間労働抑制の取組を行っている	6
	繁忙期やピーク期の工程管理（施工方法）を見直している	7
	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	8
	負担を軽減するために作業手順を見直している	11
	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている	14
	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	15

(5) 職場環境改善にかかる取組の選定 (2017年10月23日)

本現場において効果的だと考えられる職場環境改善の取組について、建災防方式職場環境改善シートを用いて検討を行った (60分)。討議参加者は、作業所長以下、元請社員 (現場従事者) 4名である。

本検討は、次の手順で進められた。

① アドバイザーによるストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シートの結果説明

前記(3)及び(4)に示したストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シートの結果について説明を行い、その上で現場の状況等、実態を把握しながら取組選定へと移行した。

② 同シートの結果を踏まえた職場環境改善にかかる取組の選定

同シートの見積もり結果から本現場において優先実施する必要があると見積もられた11項目について、現場の実態を踏まえ、実施可能な取組の選定を行った。その結果、決定した項目が次の7項目である（図表57）。

図表 57 本現場における職場環境改善の具体的取組

No.	職場環境改善項目	具体的取組
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	①協力会社、作業員向け相談窓口の周知
27	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	②メンタルヘルスに関する講話
29	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	③安全大会における安全表彰（作業員を含む全現場従事者を対象とする）
1	作業の手順作成に作業員の意見を反映させている	④自主的な職長会活動の促進
2	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	
11	負担を軽減するために作業手順を見直している	⑤高ストレスと推定される現場従事者に対する所長面談
14	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている	
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	
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	⑥休憩所の整備
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	⑦慰労会の開催
23	チームワークづくりを進めている	

以上の検討終了後、作業所長等から次の意見が出された。

- ・ 上記取組が直ちに現場構成員のメンタルヘルスを向上させる結果に直結するか疑問が残るが、取組実施自体は従前から現場で実施していたことの延長線にあり、思ったほどの負担感はない。
- ・ 取組の選定方法は手間がかからず分かりやすいが、職場環境改善項目の中には元請事業者側が関与し得ないものもあり、すべてを現場で実施するのは困難な印象がある。

## (6) 現場における職場環境改善にかかる取組の実施

前記(5)の検討結果を踏まえ、本現場では、次の7点の職場環境改善の取組が実施された。

### ① 協力会社、作業員向け相談窓口の周知

協力会社・作業員を対象とするメンタルヘルスに関する行政窓口として、こころの耳、産業保健総合支援センター、精神保健福祉センターの連絡先をポスターとしてまとめ、休憩所に掲示した。併せて、支店の産業医が監修したメンタルヘルスの資料を掲示し、常時、誰でも手に取って見られるようにした（写真 39～40）。

写真 39 こころの耳のポスター掲示

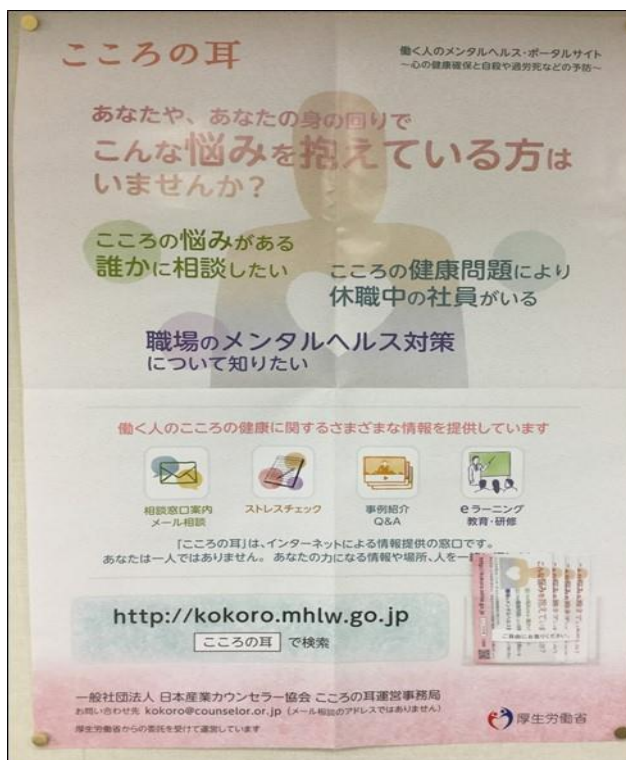


写真 40 メンタルヘルスに関する社外相談窓口の周知



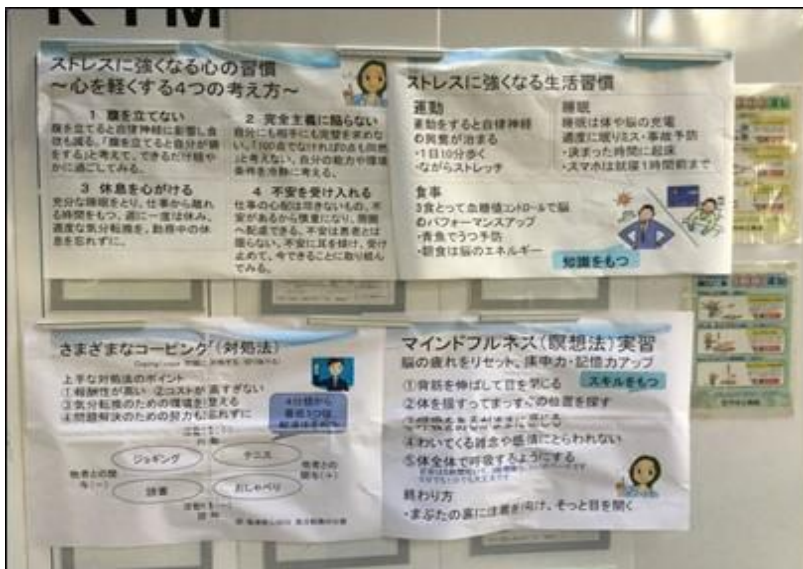
## ② メンタルヘルスに関する講話

11月の安全大会において、元請の若手担当者が講師となってセルフケアの講話を行った。講話では、ストレス対処方法をテーマとして、物事の見方・捉え方、生活習慣、リラクゼーション (mindfulness) について分かりやすく説明した。講話終了後、受講した協力会社の職長等から「安全大会で初めてメンタルヘルスの講話を聞いた。短い時間の中でも十分にその重要性を認識できるものであった。もう少し詳しい内容を掘り下げて聴きたいと感じた。また、会社でも是非こうした内容を伝達し、実践していきたい」等の意見が聞かれた (写真 41～42)。

写真 41 安全大会におけるメンタルヘルス講話の実施



写真 42 メンタルヘルス講話に使用した資料



③ 安全大会における安全表彰（作業員を含む全現場従事者を対象とする）

3 か月に 1 回開催される現場の安全大会において、全現場従事者を対象とする安全表彰が行われた。11 月の大会では、職長会からの推薦を受け、若手作業員 3 名が表彰された。表彰を受けた作業員からは「日頃やってきたことが認められ、大変うれしかったし、このことが仕事のモチベーションアップに繋がると感じた」等の声が寄せられた（写真 43）。

写真 43 安全大会における安全表彰



④ 自主的な職長会活動の促進

新たに職長会を発足させ、11月より月に1回、所長等元請社員も参加して、職長会打合せを行うこととした。この場において、職長からの多様な意見を吸い上げ、現場に反映させられるよう、所長以下元請社員は自由に話のできる雰囲気づくりを心掛けている（写真44）。

写真 44 職長会におけるミーティング



⑤ 高ストレスと推定される現場従事者に対する所長面談

ストレスチェック実施後、当該集団分析結果や本人の就労状況等を踏まえ、高ストレスと考えられる現場従事者（協力会社を含む）に対し通知をして、1人10～20分程度の所長面談を実施した。面談を受けた現場従事者からは「ざっくばらんに所長と色々な話ができて、とてもよかった。話を聴いてもらっただけで楽になった気がする」等の感想が聞かれた（写真45）。

写真 45 高ストレスと推定される者に対する所長面談



⑥ 休憩所の整備

職長会において出された意見に基づき、新たに棚や仮設ストーブを設置した。

⑦ 慰労会の開催

工種の転換期に合わせて、本現場に従事する職長と元請社員を対象とする慰労会が開催された。「慰労会では、仕事中に話しにくいことも腹を割って話をすることができ、こうした意見を現場の運営に活かしてくれることも大変有難く思う」等、職長からの評価も高く、所長等はこうして得られた意見を集約して、働きやすい現場環境の形成に役立っている。

**(7) ストレスチェック（2回目）の実施（2017年12月1日）**

職場環境改善の取組から2か月以上を経過した後、2回目のストレスチェックを実施した。受検者は49名、受検事業者数は14社であり、1回目と比較して、受検者数は22名、受検事業者数は4社増加した（但し、1回目と2回目の受検事業者の一致率50.0%）。

## (8) ストレスチェック (2回目) の集団分析

1 回目のストレスチェック集団分析と同様の方法によって集計分析したところ、次の結果が得られた。

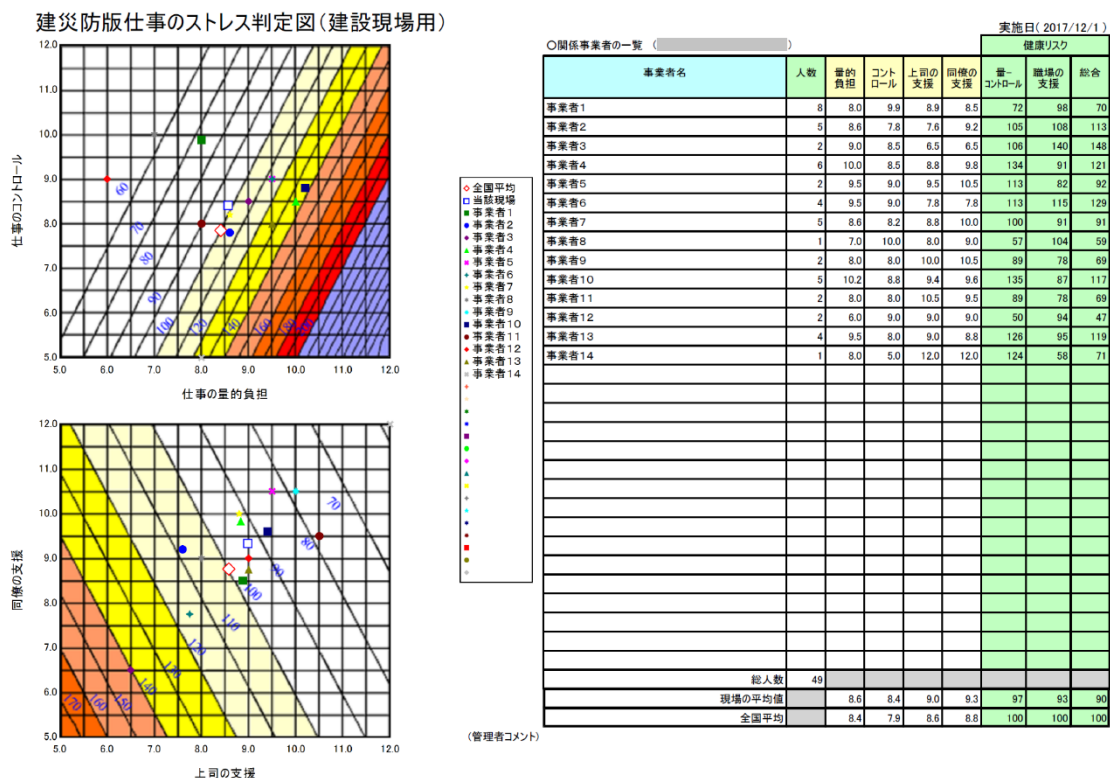
### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.6（全国比+0.2）、「仕事のコントロール」8.4（全国比+0.5）、「上司の支援」9.0（全国比+0.4）、「同僚の支援」9.3（全国比+0.5）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」97（全国比-3）、「職場の支援」93（全国比-7）、「総合」90（全国比-10）となった（図表 58）。

### イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は 1.7311（全国比-0.2071）となった。

図表 58 建災防版仕事のストレス判定図 (2回目)



## (9) 評価 (効果測定)

以上のストレスチェックを活用した職場環境改善の取組に関する本調査の効果を判定するため、次の3つの手法を用いて評価を行った。



## ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」の時系列比較

建設現場版「仕事のストレス判定図」について、1回目と2回目の結果を比較すると、次の変化が認められた。

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は、「仕事の量的負担」9.6、8.6（前後比-1.0）、「仕事のコントロール」8.2、8.4（前後比+0.2）、「上司の支援」8.1、9.0（前後比+0.9）、「同僚の支援」9.0、9.3（前後比+0.3）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」125、97（前後比-28）、「職場の支援」103、93（前後比-10）、「総合」128、90（前後比-38）となった（図表 59）。

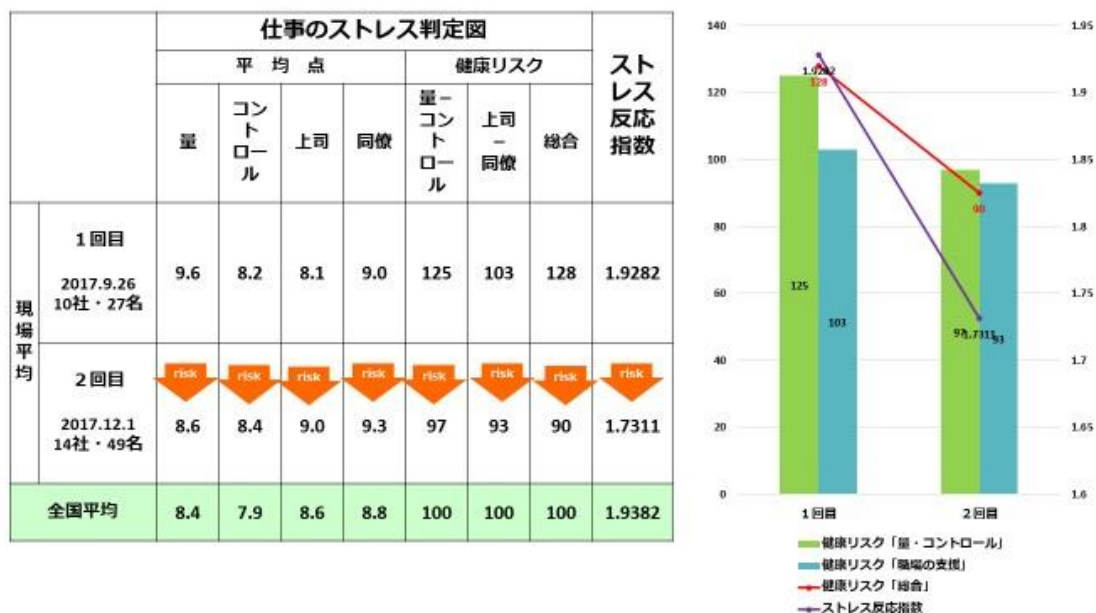
## イ ストレス反応指数の時系列比較

本現場のストレス反応指数は1.9282、1.7311（前後比-0.1971）となった（図表 59）。

図表 59 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善の効果測定(仕事のストレス判定図及びストレス反応指数の推移)

### 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善の効果測定

#### G建設



## ウ ヒアリング調査（2017年12月12日）

2回目のストレスチェック集団分析結果を集計した後、現場へ当該結果をフィードバックし、本調査にかかる意見を収集するため、アドバイザーが最終の現場訪問を行った。ここで得られた所長及び元請社員の意見は次のとおりである。

- ・ 1回目と2回目のストレスチェックの実施結果をみると、ストレス判定図の健康リスク及びストレス反応指数の大幅な改善が認められる。1回目の実施は基礎工事の繁忙時期に行われたものであり、2回目は基礎工事から躯体工事へと移行した時期に実施された。躯体工事では新規業務が比較的少ないこともあり、このことがリスクを低減させた要因でもあると考えられる。
- ・ この度の取組は、所長を中心とする元請側で取組の大枠を決定した上で、実際に取り組む具体的内容を職長らから意見を求め、進めたことが功を奏したと考えられる。
- ・ メンタルヘルス対策について現場で取組むことを求められたとき、何から手をつければよいか戸惑うところ、従前から行われてきた労災防止活動の延長として、これを位置づけ進めることによって現場でも受け入れやすいものとなった。また、当該取組が現場のメンタルヘルス向上に寄与することが判定図等の結果から明らかとなり、今後のモチベーション維持に繋がる。但し、どのような取組が現場のメンタルヘルスに効果を及ぼしているのか、明らかでなく、あまり実感を得られない。
- ・ 心身の健康を含めた現場の安全管理を進めていくには、今回の取組を一時的なものではなく、継続的に実施することが必要であると考え。快適な職場環境の実現は所長が志向する考え方とも一致しており、今後も支店等と連携を図りながら進めていきたい。
- ・ 今回の調査は、現場の職場環境改善を進めることによってストレスを低減させ、働きやすい職場をつくるということを目的としていたが、本来、ストレスが過重となるのは仕事の責任が重くのしかかる作業所長や次席、協力会社のサブコンであり、これらに対する有効な手立ても併せて検討する必要があると考えられる。

## (10) まとめ

本現場におけるストレスチェック集団分析結果を時系列によって比較すると、1回目と2回目では仕事のストレス判定図の健康リスク及びストレス反応指数ともに現場平均値のリスクが改善された（健康リスク「量・コントロール」125、97（前後比-28）、「職場の支援」103、93（前後比-10）、「総合」128、90（前後比-38）、ストレス反応指数 1.9282、1.7311（前後比-0.1971））。

また、作業所長等のヒアリング調査からは、職長らの自発的な意見を積極的に取り入れた職場環境改善を進めることによって、短期間で実効性ある取組が展開できたと考え

られる。さらに、本現場に特徴的なのは、元請の三席が現場の担当者となって、支店の安全担当、産業医等と連携しながら取組みを進めた点であり、当該現場担当者が自らの言葉でメンタルヘルス講話を行うなど、実践的に活動することで現場従事者の関心も大いに高まったと考えられる。

## No.8. H 建設

### 1 工事概要

工事場所	熊本県
工種	建築
工期	2017年7月～2018年1月

### 2 介入調査の実施内容

#### (1) ストレスチェック（1回目）の実施（2017年10月24日～同月26日）

現場従事者が全員集合する安全朝礼の場において、当日、本現場に従事する元請社員、下請職長及び作業員全員を対象として、無記名のストレスチェックを実施した。受検者は23名、受検事業者数は11社であった。

#### (2) 職場環境改善チェックリストの実施

ストレスチェック実施に合わせ、作業所長1名及び職長2名の計3名に対し、職場環境改善チェックリストの回答を求めた。

#### (3) ストレスチェック（1回目）の集団分析

回答済み調査票を「建災防版無記名ストレスチェック実施プログラム」を用いて集計したところ、次の集団分析結果が得られた。

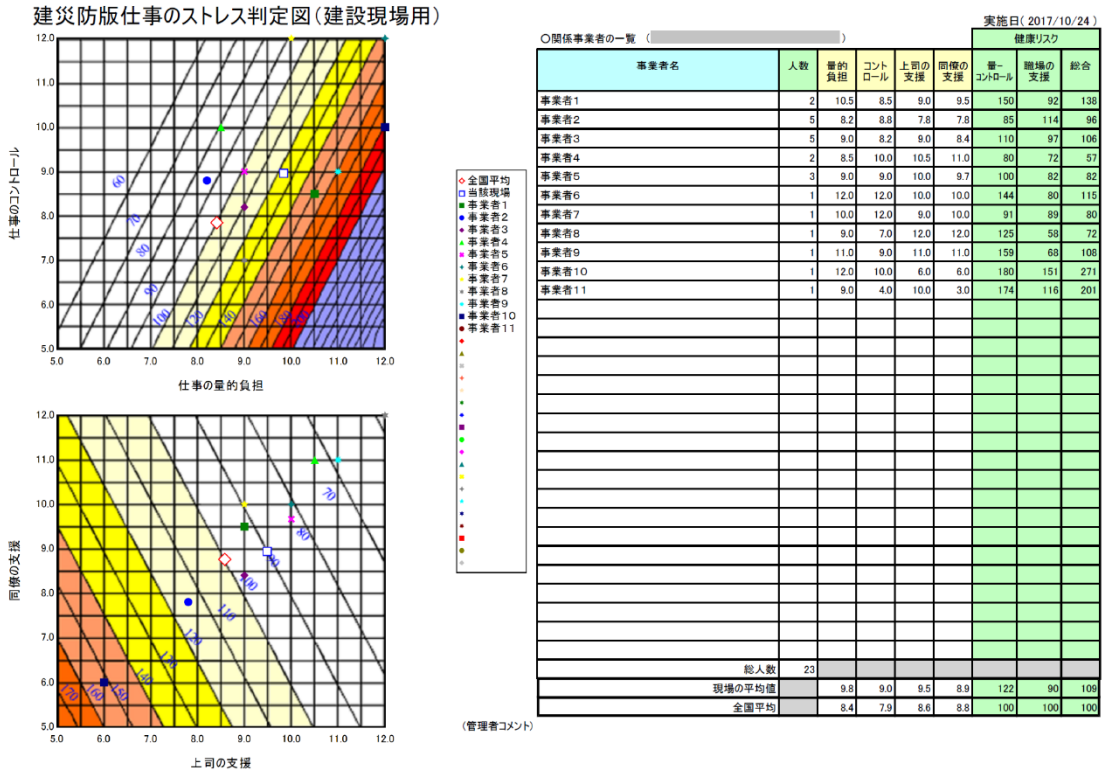
#### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」9.8（全国比+1.4）、「仕事のコントロール」9.0（全国比+1.1）、「上司の支援」9.5（全国比+0.9）、「同僚の支援」8.9（全国比+0.1）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」122（全国比+22）、「職場の支援」90（全国比-10）、「総合」109（全国比+9）となった（図表60）。

#### イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は1.6498（全国比-0.2884）となった。

図表 60 建災防版仕事のストレス判定図（1回目）



#### (4) 職場環境改善シートの作成

「仕事のストレス判定図」及び職場環境改善チェックリストの集計結果に基づき、職場環境改善シートを作成したところ、本現場において優先順位の高い職場環境改善に関する項目は次の9項目となった（図表 61～62）。

図表 61 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 外担 担当者 実施用

リスクの発現もり	リスクの発現もり										リスク低減措置	リスク低減措置の実行時期	リスク低減措置の進捗	評価の分類	備考 (実施担当者等)				
	評価方法		評価結果		改善率		発現率		発現率										
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018									
1	作業の手順作成に作業員の意見を反映している	2	2	3	3	6	6	6	1	8.0	1	作業の手順について作業員から意見を聞く							
2	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	2	2	3	3	6	6	6	1	8.0	1	長期的な作業手続について作業担当者ごとに決定できる範囲を広げたいと相談する							
3	特定の個人やグループに作業が偏らないようにしている	2	2	2	2	3	3	1	1	6	2	2	10	4	4.0	特定の個人やグループに作業が偏っているか、業務を把握し、改善する			
4	承認が得られるよう個人の意見を汲み取っている	2	2	2	2	3	3	1	1	6	2	2	10	4	4.0	承認が得られなく、個人の意見を汲み取った承認が得られる作業内容にする			
5	必要な情報が必要な人に伝わるようにしている	2	2	2	2	3	3	1	1	6	2	2	10	3	3.3	必要な情報が必要な人に伝わるようにしている			
6	長時間労働抑制の取組を行っている	2	2	2	2	3	3	3	3	6	6	6	12	2	6.0	1	長時間労働抑制の取組を行っている		
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	2	2	2	2	3	3	3	3	6	6	6	12	2	6.0	1	繁忙期やピーク時の工程管理(施工方法)を見直しや作業内容の再調整を行っている		
8	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	2	2	2	2	3	3	3	3	6	6	6	12	2	6.0	1	現場の休日を確保する。勤務センターは制度を導入する		
9	十分に休養できるような勤務体制を構築している	2	2	2	2	3	3	3	3	1	6	2	2	14	3	4.7	1	休日・早退制度や各種休暇制度による休養を確保するための、具体的な取組を行う	
10	個人の生活スタイルに合わせて勤務時間を調整している	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	6	2	2	10	4	4.0	1	現場での勤務スタイルを個人の生活スタイルに合わせた勤務体制が構築されているようにする
11	負担を軽減するために作業手順を見直している	2	2	2	2	3	3	3	3	6	6	6	12	2	6.0	1	1	負担を軽減するために作業手順を見直している	
12	仕事がいやないように作業環境を整備している	2	2	2	2	3	3	3	3	6	6	6	12	2	6.0	1	1	仕事がいやないように作業環境を整備している	
13	作業の指示や内容の伝わりを良くしている	2	2	2	2	3	3	3	3	6	6	6	12	3	4.7	1	1	作業の指示や内容の伝わりを良くしている	
14	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている	2	2	2	2	3	3	3	3	6	6	6	12	2	6.0	1	1	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている	
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	2	2	2	2	3	3	3	3	6	6	6	12	2	6.0	1	1	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	連絡連絡や情報共有を促進している	2	2	2	2	3	3	3	3	1	6	2	2	16	4	4.0	1	1	連絡連絡や情報共有を促進している
17	問題を発生する物質への対策を講じている	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3.0	1	1	問題を発生する物質への対策を講じている	
18	職務の受継ぎや交代の取組を行っている	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2.0	1	1	職務の受継ぎや交代の取組を行っている	
19	南正の悩みごとや悩みを積極的に解決している	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	1.7	1	南正の悩みごとや悩みを積極的に解決している
20	緊急時対応の体制を整えている	2	2	2	2	3	3	3	3	1	6	2	2	14	3	4.7	1	1	緊急時対応の体制を整えている
21	作業員が腰痛に対して、または腰痛が当該職員に対して、相談しやすいよう配慮している	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1.0	1	1	作業員が腰痛に対して、または腰痛が当該職員に対して、相談しやすいよう配慮している
22	腰痛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	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1.0	1	1	腰痛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	チームワークを促進している	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1.0	1	1	チームワークを促進している
24	仕事の出来栄をフィードバックしている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1.0	1	1	仕事の出来栄をフィードバックしている
25	業務または職務の進捗状況を定期的に行うよう取組している	2	2	2	2	3	3	3	3	1	6	2	2	16	4	4.0	1	1	業務または職務の進捗状況を定期的に行うよう取組している
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設けている	2	2	2	2	3	3	3	3	1	6	2	2	16	4	4.0	1	1	個人の健康や職場内の問題について相談できる窓口を設けている
27	ストレス対応法等について研修を実施している	2	2	2	2	3	3	3	3	1	6	2	2	16	4	4.0	1	1	ストレス対応法等について研修を実施している
28	仕事の突然の変化に対応するしみを用意している	2	2	2	2	3	3	3	3	1	6	2	2	16	4	4.0	1	1	仕事の突然の変化に対応するしみを用意している
29	昇給、賞与増額の機会等を公平に行っている	2	2	2	2	3	3	3	3	1	6	2	2	10	3	3.3	1	1	昇給、賞与増額の機会等を公平に行っている
30	緊急時における心のケアに配慮している	2	2	2	2	3	3	3	3	1	6	2	2	8	2	4.0	1	1	緊急時における心のケアに配慮している

図表 62 職場環境改善シートの見直し結果

優先順位	職場環境改善項目	No.
第1位	作業の手順作成に作業員の意見を反映している	1
	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	2
	長時間労働抑制の取組を行っている	6
	繁忙期やピーク時の工程管理(施工方法)を見直している	7
	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	8
	負担を軽減するために作業手順を見直している	11
	仕事がいやないように作業環境を整備している	12
	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている	14
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	15	

(5) 職場環境改善にかかる取組の選定 (2017年11月20日)

本現場で効果的な職場環境改善の取組について、建災防方式職場環境改善シートを用いて検討を行った(60分)。討議参加者は、作業所長以下、元請現場従事者3名と支店担当者1名の計4名である。

本検討は、次の手順で進められた。

- ① アドバイザーによるストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シートの結果説明

前記(3)及び(4)に示したストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シートの結果について説明を行い、その上で現場の状況等、実態を把握しながら取組選定へ移行した。

② 同シートの結果を踏まえた職場環境改善にかかる取組の選定

同シートの見積もり結果から本現場において優先実施が望ましいと見積もられた 9 項目について、現場の実態を踏まえ、時間・費用等のコストがかからず迅速に実施できる具体的な取組を選定することとした。その結果、決定した項目が次の 4 項目である (図表 63)。

図表 63 職場環境改善シートの見積もり結果

No.	職場環境改善項目	具体的取組
6	長時間労働抑制の取組を行っている	①協力会社に対する過重労働防止等に関する情報提供 ②働き方、休み方に関するポスター掲示
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	
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	③協力会社、作業員向け相談窓口の周知
27	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	④メンタルヘルスに関するポスターの掲示

以上の検討終了後、作業所長等から次の意見が出された。

- ・ ストレスチェックの集団分析結果及び建災防方式職場環境改善シートについては、口頭で見方の説明を受けないと分かりにくい。
- ・ 取組の必要性は感じるが、通常業務が忙しく、新たな取組を一から進めることはハードルが高い。他の現場で取り組まれ、有効だと考えられる取組を教えてほしい。
- ・ メンタルヘルスは目に見えないものであるから、どのような取組をすれば効果が上がるか、想像しにくい。
- ・ その点、ストレスチェックの実施結果を基にして必要な取組をある程度絞り込める職場環境改善シートは、忙しい現場には有り難い。

**(6) 現場における職場環境改善にかかる取組の実施**

前記(5)の検討結果を踏まえ、本現場では、次の 7 点の職場環境改善の取組が実施された。

- ① 協力会社に対する過重労働防止、メンタルヘルス等に関する情報提供

過重労働防止月間（11月）に合わせ、災防協等の場で過重労働防止、メンタルヘルスに関する情報提供を行い、協力会社への啓発を行った。さらに、朝礼時や新規入場者教育においても、心身の健康をテーマとして取り入れ、作業員への周知を徹底した。作業員からは、自身の健康について新規入場者教育の段階から周知徹底されることで、意識が変わったとの意見が寄せられた。

② 協力会社、作業員向け相談窓口の周知・ポスター掲示

協力会社・作業員を対象とするメンタルヘルスに関する行政の相談窓口として、産業保健総合支援センター作成のパンフレット、ポスターを休憩所に掲示した。

③ 男性用トイレ・手洗い場等の整備

トイレ・手洗い場の衛生環境を高めるため、新たに手洗い場にハンドソープ、鏡を設置した上、親しみやすいオリジナルのポスターを掲示し、マナー向上の啓発を図った（写真46）。

写真 46 手洗い場の整備



石鹸、鏡も設置





#### ④ 女性用トイレの整備

現場に出入りする女性作業員の増加に備えて、女性専用のトイレを新たに設置した。他の現場の状況や女性作業員の意見を踏まえ、トイレ内の備品や男性トイレとは導線を別にする等の配慮を行った（写真 47）。女性らしいきめ細かな配慮に女性作業員からも好評である。

写真 47 女性トイレの整備

#### 女性専用トイレ



清掃用具、芳香剤、サニタリーボックス、便座クリーナー、安全帯掛けも完備！



アプローチを完全に別にし、動線に配慮



#### ⑤ 現場の受動喫煙対策

喫煙所をネットで囲い、喫煙所内の煙が外部へ流入することを防止するとともに、決められた場所での喫煙を徹底するため、イラストによるオリジナルポスターを作成し、周知した（写真 48）。

写真 48 休憩所の受動喫煙対策



喫煙は決められた場所で



## ⑥ 新規入場者に対する所長メッセージの周知

新規入場者教育において使用する資料に、情報共有の大切さや不安全行動のリスクを説いた所長メッセージを掲載し、所長の意向を伝達した（写真 49）。

写真 49 新規入場者説明用資料

### 新規入場者説明資料

工事名	建築匠橋
所在地	延床匠橋
施工主	構造匠橋
設計	施工業者
工期	H29.7.1~H30.2.28
	所長
	主任
	現場係

#### 敷地周辺の説明



敷地は国道57号線に面しています。経日交通量が多く、乗用車、トラックなど様々な車種が通行しています。歩道も歩行者や自転車などが多く、朝夕の通勤時間帯は特に気をつけてください。現場の出入りの際は必ず左右の確認を行ってください。

西面・・・病院と川に面しています。敷地は隣接で区切られています。入院患者さんも多いので騒音、大声、奇声を出さないよう、意識してください。

北面・・・月極駐車場となっています。昼夜すべて囲われているので無断駐車等は絶対にしていただき、

東面・・・国道57号線に面しています。誘導員の指示に従ってください。

南面・・・ロイヤルホストがあります。一般のお客さんが来店されますので騒音等には注意してください。また、無断駐車は絶対にしていただき。

#### 1日のスケジュール

8:00	朝礼(7:55には準備してください) (ラジオ体操→KST運動→朝礼)
8:10	KYの活動
11:30	KYの終了後作業開始
12:00	職長打ち合わせ
12:00	昼休憩
13:00	昼礼(3～5分程度)終了後、午後の作業開始
16:50	作業終了時の片付 全員参加
17:00	終業 (残業する場合は事前に報告すること)

\*残業する業者さんは4時50分から一時作業を中断し、『作業終了時の片付』を行ってから作業再開とする事

#### 安全に関する注意事項

- 1 朝礼には必ず全員参加のこと。
- 2 朝礼後はKYC活動を行い、記録簿に全員が署名をすること。
- 3 作業に選んだ服装(安全靴・保安帽・ヘルメット着用)で必要な保護具を用いて作業すること。
- 4 保安帽は必ずバックバンド・アゴひもをしっかり締め、高所作業には安全帯を使用すること。
- 5 機械・工具類は必ず許可を受け『構造機械取組要領』のシールを貼ること。
- 6 元請社員(橋谷組社員)の指示には従うこと。
- 7 職長からの連絡事項を厳守すること。
- 8 定められた安全通路及び昇降設備を使用すること。
- 9 立入禁止等の標示に従うこと。(重機作業半後内・足場組立解体・型枠支保工組立解体地)
- 10 安全設備(手すり、開口養生等)を勝手に外さない。外した場合は完全に復旧すること。
- 11 重機周りを通行する際は合図を送り、安全を確認して通行すること。
- 12 機械の運転、検査等は有資格者以外の者は行わないこと。
- 13 資格証は常に携帯すること(コピー不可)
- 14 高所からの物の落下は絶対にしないこと。
- 15 作業中のくわえ煙草の喫煙は勿論のこと、許可なく指定以外の場所で喫煙をしないこと。
- 16 暑熱・寒気不足を避け、定期的(1年に1回)に健康診断を行い常に健康に注意すること。
- 17 身体に異常がある場合は橋谷組の社員若しくは職長に申し出ること。
- 18 休憩室・トイレ等は常に清潔にして当番を決め掃除すること。
- 19 自分の持物を常に整理整頓し、作業終了10分前に身の周りの片付けを行うこと。
- 20 通称・雑音の発生を抑制する事は交通法規を遵守し安全に充分配慮すること。
- 21 近隣住民・通行人に対して迷惑になる行為は行わないこと。
- 22 けが・事故等が発生した場合は、程度的大小に関わらず直ちに元請社員に報告すること。

本日の作業内容及び立入禁止・危険区域等について  
裏面版設計面図にて説明

**所長から**  
 建築工事現場では新規入場後の1週間以内での事故が非常に多くなっています。わからないことは必ず聞いて、慣れるまでは慎重に行動してください。

「だいじょうぶだから」「誰も見ていないし」「だいたしたことないや」など油断や過信が重大な事故を招きます。  
 皆さんの体は一人だけのものではありません。  
 不安全行動をしそうになったら、奥さん、子供さん、恋人、両親、友達のことを思い出し、悲しむ顔を想像してみてください。

短い工期での工事となります。工事を急ぐあまり安全に対する意識がおろそかにならないように今日のことを思い出し、初心を忘れないようにしてください。

**ご安全に!**



## ⑦ 元請社員を対象とする終業後のジョギング

運動不足とストレス解消を目的として、所長以下、元請社員全員で終業後、現場周辺をジョギングすることとした。終業後に軽い運動をすることで、オンオフの区切りが明確となり、ぐっすり眠れるようになったとの意見も出る等、好評であった。

### (7) ストレスチェック(2回目)の実施(2017年12月21日～2018年1月17日)

職場環境改善の取組から約2か月を経過した後、2回目のストレスチェックを実施した。受検者は33名、受検事業者数は12社であり、1回目と比較して、受検者数は10名、受検事業者数は1社増加した(但し、1回目と2回目の受検事業者の一致率46.7%)。

### (8) ストレスチェック(2回目)の集団分析

1回目のストレスチェック集団分析と同様の方法によって集計分析したところ、次の結果が得られた。



ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は、「仕事の量的負担」9.8、9.1（前後比-0.7）、「仕事のコントロール」9.0、7.3（前後比-1.7）、「上司の支援」9.5、8.8（前後比-0.7）、「同僚の支援」8.9、9.1（前後比+0.2）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」122、124（前後比+2）、「職場の支援」90、96（前後比+6）、「総合」109、119（前後比+10）となった（図表 65）。

## イ ストレス反応指数の時系列比較

本現場のストレス反応指数は1.6498、2.2630（前後比+0.6132）となった（図表 65）。

図表 65 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善の効果測定(仕事のストレス判定図及びストレス反応指数の推移)



## ウ ヒアリング調査 (2018年1月22日)

2回目のストレスチェック集団分析結果を集計した後、現場へ当該結果をフィードバックし、本調査にかかる意見を収集するため、アドバイザーが最終の現場訪問を行った。ここで得られた所長及び元請社員の意見は次のとおりである。

- ・ 1回目と2回目のストレスチェックの実施結果をみると、ストレス判定図の健康リスク及びストレス反応指数のリスク増加が認められる。1回目の実施は基

礎工事の始めに実施したものであり、2 回目は内装（仕上げ）工事の終盤に行った。繁忙の差は、1 回目と比べ、2 回目では2 倍以上、質・量ともに業務が増加している。また、事業者（人員）構成も1 回目と2 回目とでは半数以上、変更された。これらの状況を鑑みると、総合の健康リスクが10 ポイント程度の増加で収まったことは、取組の成果といえるのではないかと考える。

- ・ ストレス判定図等により現場の心身の健康状態を数値化することで、漠然と捉えていた現場の状態を見える化でき、これまで進めてきた取組を客観的に振り返ることができる。
- ・ 現場での安全衛生に関する取組は、現場在駐スタッフ（元請）だけで実施するのは困難な側面があり、今後も支店等と連携を図りながら進めていきたい。
- ・ 現在、働き方改革が進められているが、労働時間短縮によってストレスがどの程度、低減するかが明らかとなる資料があると現場全体に対して説明しやすい。経験上、職場ストレスは、単純に労働時間短縮だけでなく、コミュニケーション上の問題に大きな影響を受けると考えられることから、今後も働きやすい現場環境形成のために、コミュニケーションを重視した関わりを進めていきたいと考える。

#### (10) まとめ

本現場におけるストレスチェック集団分析結果を時系列によって比較すると、1 回目と2 回目では仕事のストレス判定図の健康リスク及びストレス反応指数ともに現場平均値のリスクが増加した（健康リスク「量・コントロール」122、124（前後比+2）、「職場の支援」90、96（前後比+6）、「総合」109、119（前後比+10）、ストレス反応指数1.6498、2.2630（前後比+0.6132））。

この点、作業所長等のヒアリング調査から、現場の繁忙状況が1 回目と2 回目では2 倍以上の差があることが明らかとなり、こうした中であっても「仕事の量的負担」「同僚の支援」に関する数値が2 回目において改善されたことは、本調査の成果であり、日頃の所長の現場全体に対する心配りの賜物であるといえる。

## No.9. I 造船

### 1 事業場概要

現場所在地	長崎県
工種	造船

### 2 介入調査の実施内容

#### (1) ストレスチェック（1回目）の実施（2017年9月15日）

現場従事者が全員集合する昼食時の食堂において、当日、本現場に従事する元請社員、下請職長及び作業員全員を対象として、無記名のストレスチェックを実施した。受検者は432名、受検事業者数は15社であった（写真50）。

写真 50 無記名ストレスチェックの実施状況



#### (2) 職場環境改善チェックリストの実施

ストレスチェック実施に合わせ、工場長以下、現場統括責任者6名及び管理者36名の計42名に対し、職場環境改善チェックリストの回答を求めた。

#### (3) ストレスチェック（1回目）の集団分析

回答済み調査票を「建災防版無記名ストレスチェック実施プログラム」及び「厚労省版ストレスチェック実施プログラム」を用いて集計したところ、次の集団分析結果が得られた。なお、本現場は造船の現場であることから、「建設現場版」及び「全産業版」を用いて集団分析を行うこととした。

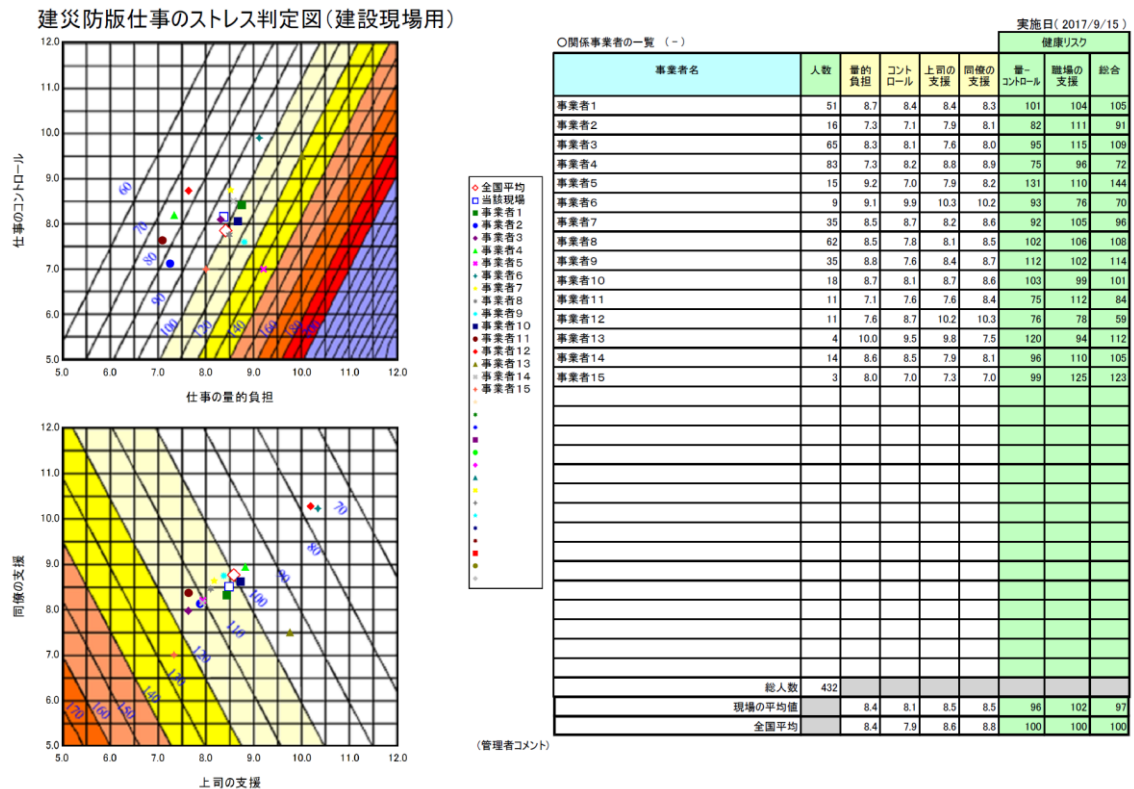
## ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.4（全国比±0）、「仕事のコントロール」8.1（全国比-0.2）、「上司の支援」8.5（全国比-0.1）、「同僚の支援」8.5（全国比-0.3）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」96（全国比-4）、「職場の支援」102（全国比+2）、「総合」97（全国比-3）となった（図表 66）。

## イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は 1.9892（全国比+0.051）となった。

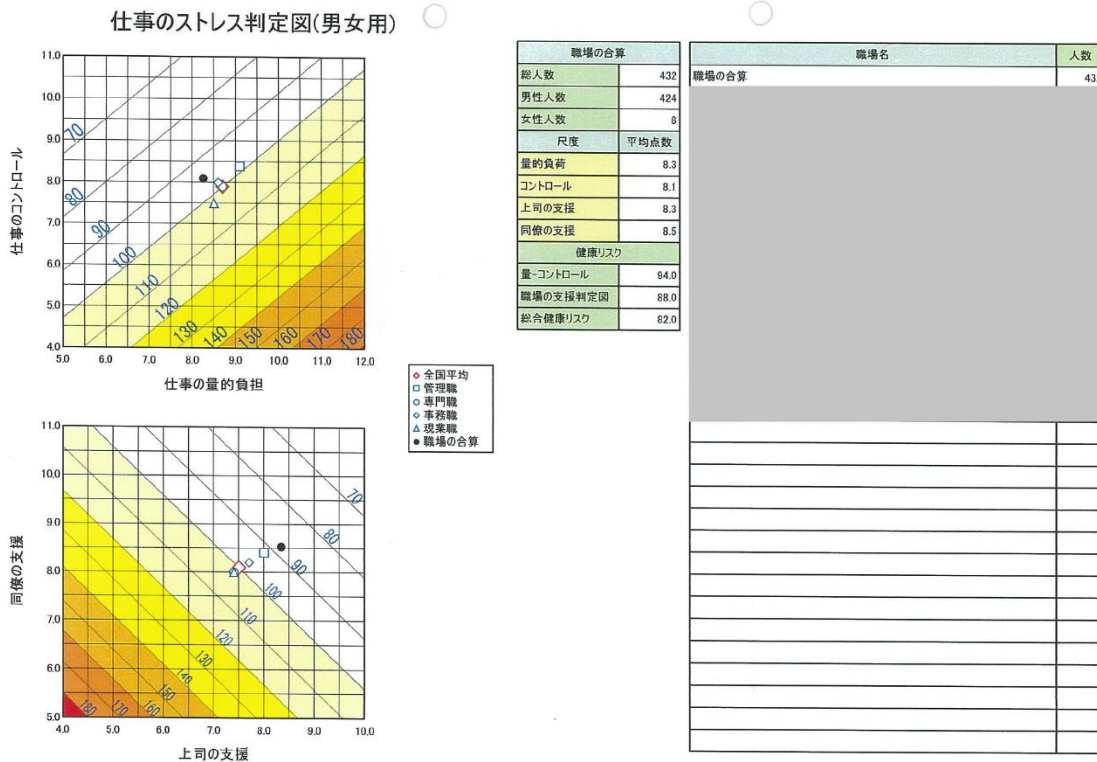
図表 66 建災防版仕事のストレス判定図（1回目）



## ウ 厚労省版「仕事のストレス判定図」

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.3（全国比 8.7 -0.4）、「仕事のコントロール」8.1（全国比 7.9 +0.2）、「上司の支援」8.3（全国比 7.5 +0.8）、「同僚の支援」8.5（全国比 8.1 +0.4）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」94（全国比-6）、「職場の支援」88（全国比-12）、「総合」82（全国比-18）となった（図表 67）。

図表 67 厚労省版仕事のストレス判定図（1回目）



当該結果につき、建災防版との比較においてみると、「仕事の量的負担」8.4、8.3（比-0.1）、「仕事のコントロール」8.1、8.1（比±0）、「上司の支援」8.5、8.3（比-0.2）、「同僚の支援」8.5、8.5（比±0）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」96、94（比-2）、「職場の支援」102、88（比-14）、「総合」97、82（比-15）となっている。

#### (4) 職場環境改善シートの作成

建災防版及び厚労省版2種類の実施プログラムを用いて集計した「仕事のストレス判定図」及び職場環境改善チェックリストの集計結果に基づいて、次の職場環境改善シートが作成された。

##### ア 建災防版「仕事のストレス判定図」に基づく職場環境改善シート

本現場において優先順位の高い職場環境改善に関する項目は次の6項目であった（図表 68～69）。



図表 68 建災防版「仕事のストレス判定図」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)										現場外担当者		実施用		評価者: 現場改善推進係 作成日:					
改善項目	改善項目の概要	リスクの重積もり										リスク低減措置			改善の分類	備考 (実施結果等)			
		評価方法	業務の困難					業務の負担					リスク低減措置の具体例	採択した措置					
			評価	重	中	軽	軽	重	中	軽	軽	重					中	軽	
1	作業の手順作成に作業員の意見を反映している	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2.0	作業の手順について作業員から意見を聞く				
2	作業現場ごとに決定できる仕事の範囲を出している	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2.0	長期的な作業手順について作業員と話し合いで決定できる範囲を設定して対応させる				
3	特定の個人やグループに作業が偏らないよう配慮している	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	12	4	3.0	特定の個人やグループに作業が偏っていないか、業務を分担し作業員を育成する			
4	達成感が得られるよう個人の強みを活かしている	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	6	2	3.0	単調な作業ではなく、個人の成長を生かした達成感が得られる作業内容にする			
5	必要の情報が全員に正しく伝わるようになっている	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	5	3	1.7	必要に応じて作業員に十分な情報提供を行う				
6	長時間労働抑制の取組みを行っている	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2.0	長時間労働抑制、ストレスチェック制度等の健康増進対策や適切な労働時間管理を行う				
7	繁忙期や一時の工程管理(施工方法)を見直している	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2.0	業務内容の見直しや作業方法の見直しや作業内容の見直しを行う				
8	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2.0	職場の休日を確保する。勤務センターへの制度を徹底する				
9	十分に休養できるような勤務体制を整えている	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	8	3	2.7	定数・稼働数や作業員数による作業員を確保するための、労働時間管理を行う			
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	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	12	4	3.0	個人の生活条件を考慮した柔軟な勤務調整が実現できるようにする			
11	負担を軽減するための作業手順を整えている	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2.0	効率化や作業負担軽減のための作業手順を整える				
12	作業員が、しやすい方法で作業を行えるようになっている	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2.0	無難な作業や作業方法などについて作業員を指導する				
13	作業の指示や指示内容がわかりやすい	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	8	3	2.7	作業員からの意見、指示の内容や作業方法をわかりやすくする			
14	反復・単調作業の負担を軽減する取組みを行っている	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2.0	心身に負担となる反復、単調作業がないかを検証して必要に応じて改善を行う				
15	コミュニケーションを促進するための取組みを行っている	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2.0	作業員間のコミュニケーションを促進する				
16	業務内容や業務手順に配慮している	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	12	4	3.0	業務、業務内容や業務手順を改善する			
17	作業員が作業する物質への対策を講じている	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2.0	粉塵、化学物質などの有害物質等、健康を障害する物質への対策を講じる				
18	職場の労働環境改善対策を講じている	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	8	2	4.0	労働環境に関する健康増進対策のため、労働環境改善対策を実施する			
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	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	10	3	3.3	衛生的なトイレ、くつろげる休憩場所を整える			
20	緊急時の対応の準備を整えている	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	4	3	1.3	災害発生時、緊急時に適切に対応できるようにする			
21	作業員が職長に対して、または職長が元請社員に対して、相談しやすいよう配慮している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	8	2	4.0	作業員との相談しやすい環境を整える			
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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	8	2	4.0	作業員間のコミュニケーションを促進し、作業員間のコミュニケーションを促進する			
23	チームワークを促進している	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2.0	チームワークを促進するための取組みを実施する				
24	仕事の出来映えをフィードバックしている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	8	2	4.0	仕事の進捗について適切な評価を行い、結果を正しく伝える			
25	業務または職務内容の連絡調整を積極的に行う支援している	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	12	4	3.0	業務または職務内容に関する連絡調整を積極的に行う支援を行う			
26	個人の健康や職務内容の負担について相談できる窓口を整えている	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	12	4	3.0	個人の健康や職務内容の負担に関する相談窓口を整える			
27	ストレス対応方法について研修や講習を実施している	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	12	4	3.0	ストレスへの対応方法について研修を開催し、研修を実施する			
28	仕事の出来映えや成果に対して適切な評価を行っている	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	12	4	3.0	業務の進捗や成果に対して適切な評価を行い、結果を正しく伝える			
29	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	10	3	3.3	昇給や資格取得の機会等を公平に与える			
30	緊急時における心のケアに配慮している	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	6	2	3.0	災害時等、緊急時における心のケアを確保できるようにする			

図表 69 職場環境改善シートの見積もり結果

優先順位	職場環境改善項目	No.
第1位	職場の受動喫煙防止対策を講じている	18
	作業員が職長に対して、または職長が元請社員に対して相談しやすいよう配慮している	21
	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	22
	仕事の出来映えをフィードバックしている	24
第5位	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	19
	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	29

**イ 厚労省版「仕事のストレス判定図」に基づく職場環境改善シート**

厚労省版「仕事のストレス判定図」の結果に基づき作成された職場環境改善シートでは、優先順位の高い職場環境改善に関する項目として次の27項目がピックアップされた(図表70~71)。

図表 70 厚労省版「仕事のストレス判定図」に基づく職場環境改善シート

全国企業版「仕事のストレス判定図」を用いたシート作成  
 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) 現場担当者 実施用

表名: 職場環境改善シート  
 作成日:

No.	具体的リスクの状況	リスクの見積もり										リスクの発生頻度の推定	リスク低減措置	役割の分担	備考 (実施結果等)		
		評価方法		評価の程度		影響度		発生頻度		発生率						リスク低減措置の具体的な内容	
		評価	重	軽	重	軽	重	軽	重	軽							
1	作業の手順作成に作業員の意見を反映させている	2	2	1	1	2	2	1	2.0	1	作業の手順について作業員から意見を聞く						
2	作業担当者ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	2	2	1	1	2	2	2	1	2.0	1	業務上の作業について作業担当者ごとに決定できる範囲を狭くしたり広げている					
3	特定の個人やグループに作業が偏らないよう指導している	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	特定の個人やグループに作業が偏っているか、実施を促しているかを確認する				
4	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	達成感を得られず、個人の技量を十分に活かしていないか、実施を促しているかを確認する			
5	必要な情報が全員に伝わりやすくなっている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1.0	1	必要な情報が伝わりやすくないか、実施を促しているかを確認する		
6	長時間労働抑制の取組を行っている	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2.0	1	長時間労働抑制の取組を行っているか、実施を促しているかを確認する			
7	繁忙期やピーク期の工程管理(施工方法)を見直している	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2.0	1	ピーク期や繁忙期の工程管理(施工方法)を見直しているか、実施を促しているかを確認する			
8	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2.0	1	休日・休暇が十分とれないか、実施を促しているかを確認する			
9	十分に休養できるよう勤務体制を見直している	2	2	2	1	1	2	2	2	6	3	2.0	1	十分に休養できず、勤務体制を見直しているか、実施を促しているかを確認する			
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	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	個人の生活条件に合わせて勤務を柔軟に調整できないか、実施を促しているかを確認する		
11	負担を軽減するために作業手順を見直している	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2.0	1	作業手順を見直しているか、実施を促しているかを確認する			
12	仕事ができやすいように作業環境を整備している	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2.0	1	作業環境を整備していないか、実施を促しているかを確認する			
13	作業の指示や表示内容をわかりやすくしている	2	2	2	1	1	2	2	2	6	3	2.0	1	作業の指示や表示内容をわかりやすくしていないか、実施を促しているかを確認する			
14	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2.0	1	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っているか、実施を促しているかを確認する			
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	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2.0	1	ヒューマンエラーを防止するための対策を講じていないか、実施を促しているかを確認する			
16	温熱環境や視環境等に配慮している	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2.0	1	温熱環境や視環境等に配慮していないか、実施を促しているかを確認する			
17	健康を障害する物質への対策を講じている	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2.0	1	健康を障害する物質への対策を講じていないか、実施を促しているかを確認する			
18	職場の受動喫煙防止対策を講じている	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2.0	1	職場の受動喫煙防止対策を講じていないか、実施を促しているかを確認する			

図表 71 職場環境改善シートの見積もり結果

優先順位	職場環境改善項目	No.
第1位	作業の手順作成に作業員の意見を反映させている	1
	作業担当者ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	2
	特定の個人やグループに作業が偏らないよう指導している	3
	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている	4
	長時間労働抑制の取組を行っている	6
	繁忙期やピーク期の工程管理(施工方法)を見直している	7
	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	8
	十分に休養できるよう勤務体制を見直している	9
	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	10
	負担を軽減するために作業手順を見直している	11
	仕事ができやすいように作業環境を整備している	12
	作業の指示や表示内容をわかりやすくしている	13
	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている	14
	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	15
	温熱環境や視環境等に配慮している	16
	健康を障害する物質への対策を講じている	17
	職場の受動喫煙防止対策を講じている	18

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	19
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	21
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	22
仕事の出来映えをフィードバックしている	24
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	25
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	26
ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	27
仕事の突発的な変化に対応するしきみを用意している	28
昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	29
緊急時における心のケアに配慮している	30

#### (5) 職場環境改善にかかる取組の選定 (2017年11月27日)

本現場において効果的な職場環境改善の取組を進めるにあたり、前記(4)に示した建災防方式職場環境改善シートを用いて検討を行った(90分)。討議参加者は、工場長以下元請社員及び協力会代表の計8名である。

本検討は、次の手順で進められた。

##### ① アドバイザーによるストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シートの結果説明

前記(3)及び(4)に示したストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シートの結果(建災防版、厚労省版の2種類)について説明を行い、その上で現場の状況等、実態を確認したところ、建災防版「仕事のストレス判定図」による結果がより現場に妥当するとの意見が出され、以後、これに基づいて取組選定を行うこととした。

##### ② 同シートの結果を踏まえた職場環境改善にかかる取組の選定

同シートの見積もり結果から本現場において優先実施する必要があると見積もられた6項目について、現場の実態を踏まえ、実施可能な取組の選定を行った。

以上の討議中、参加者から次の意見が出された。

- ・ 職場環境改善シートにおいて優先順位が高いと指摘された項目については、いずれも本現場において従前から改善が必要であると認識されてきたものであり、実態に適合している。
- ・ 改善項目について、実施可能な具体策を決定するにあたっては、組織の人員が多いため、協力会等と連携しながら現場の意見を収集し決定したい。よって、具体策の決定までには時間を要すると考えられる。

後日、改めて協力会等と協議した結果、次の2項目を実施することが決定した(図

表 72)。

図表 72 本現場における職場環境改善の具体的取組

No.	職場環境改善項目	具体的取組
18	職場の受動喫煙防止対策を講じている	①食堂における受動喫煙防止対策の実施
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	②相談しやすい環境の整備
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	
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	

#### (6) 現場における職場環境改善にかかる取組の実施

前記(5)の検討結果を踏まえ、本現場では、次の2点を中心に職場環境改善の取組が実施された。

##### ① 食堂における受動喫煙防止対策の実施

第1回目のストレスチェックの結果、受動喫煙対策を求める声が多いことがわかったが、これは以前から問題意識として持っていたことであり、ストレスチェックの結果が的確に現実を捉えていることに驚くとともに、これをきっかけに食堂における受動喫煙防止対策に取り組むこととした。

対策を進めるにあたっては、喫煙率が50%を超えているため、協力会社及び作業員の理解と協力が不可欠であることから、協力会社も参加する協議会において昼食時における食堂（昼食時には500名の人が一斉に食事をする）での完全禁煙を決定してもらい、喫煙は屋外の各作業現場の喫煙コーナーと喫煙ボックスに限ることとした。同対策の実施は当初平成30年の1月1日からとしていたが、年末大掃除に合わせ、前倒しで12月21日からの実施とした。事前に協力を通じ周知していたので、混乱もなく実施することができ、多くの人から空気がきれいになったなどの意見があり、対策は好意的に受け止められた（写真51～52）。

写真 51 喫煙室の設置



写真 52 食堂内禁煙ポスターの掲示



② 相談しやすい環境の整備

受動喫煙対策以外に優先順位の高い改善項目としては、コミュニケーション関係であったことから、相談のしやすい環境を整備することとした。具体的には、従来から実施していた作業員が直接意見を書き込める目安箱制度を継続するとともに、直接話せる場の設定を充実させた。

月に1回実施する災害防止協議会での検討事項について、職長クラスに落とし込む連絡会を月に1回以上実施することとした。また、同災害防止協議会での工程会議を

週に1回実施するとともに、現場とのすり合わせするための打ち合わせ会を2週間に1回実施することとした。他に、元請会社の管理職の情報共有を図るための朝会議を毎日実施し、そのうち必要な情報をスタッフに伝え、スタッフから各持ち場における朝礼時に職長へ伝えることとした。さらに、月に1回はすべての職員、作業員の全員が集まる全員朝礼を実施している。また、安全衛生の情報の共有化及び見える化を図るため、「緑の掲示板」に伝達情報等を掲示することとした（写真53～54）。

写真 53 連絡会の開催

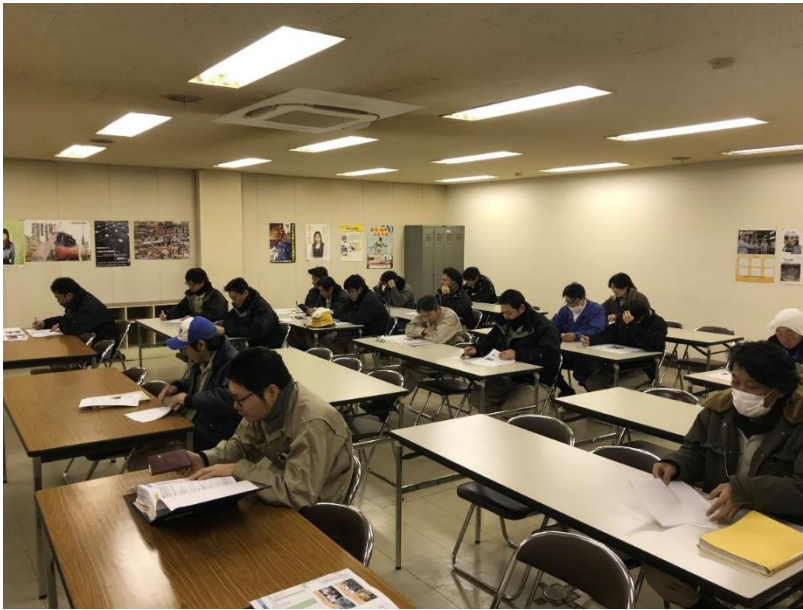


写真 54 目安箱の継続設置



### ③ その他の取組

これまでも実施していた取組ではあるが、作業員を主な対象としている安全標語表彰についても作業員とのコミュニケーションの向上の観点から目的意識を明確にして今後も取り組むこととしている。

## (7) ストレスチェック（2回目）の実施（2018年1月26日～同年2月1日）

職場環境改善の取組から4か月以上を経過した後、2回目のストレスチェックを実施した。受検者は400名、受検事業者数は15社であり、1回目と比較して、受検者数は32名減少し、受検事業者数に変動はなかった（1回目と2回目の受検事業者の一致率100%。但し、1回目に一次下請事業者に含めていた2次下請事業者2社分を2回目は分離した）。

## (8) ストレスチェック（2回目）の集団分析

1回目のストレスチェック集団分析と同様の方法によって集計分析したところ、次の結果が得られた。

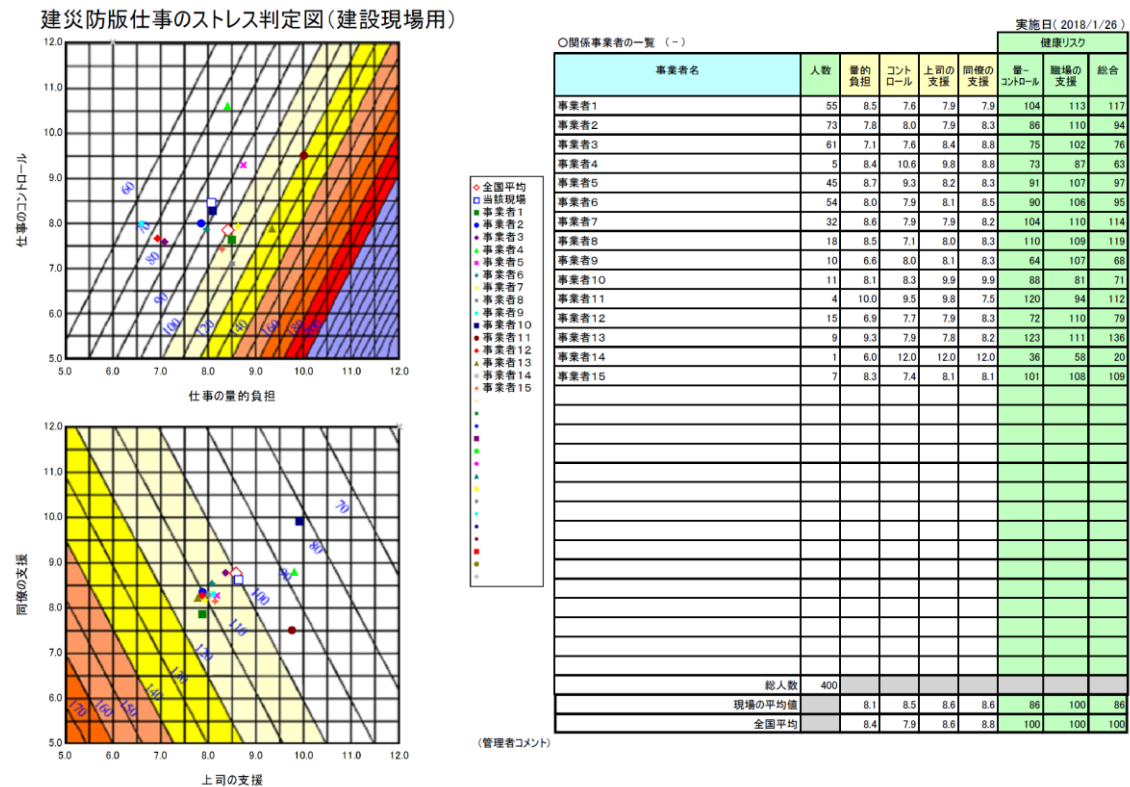
### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.1（全国比-0.3）、「仕事のコントロール」8.5（全国比+0.6）、「上司の支援」8.6（全国比±0）、「同僚の支援」8.6（全国比-0.2）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」86（全国比-14）、「職場の支援」100（全国比±0）、「総合」86（全国比-14）となった（図表73）。

### イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は1.8975（全国比-0.0407）となった。

図表 73 建災防版仕事のストレス判定図（2回目）



### (9) 評価（効果測定）

以上のストレスチェックを活用した職場環境改善の取組に関する本調査の効果を判定するため、次の3つの手法を用いて評価を行った。

#### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」の時系列比較

建設現場版「仕事のストレス判定図」について、1回目と2回目の結果を比較すると、次の変化が認められた。

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は、「仕事の量的負担」8.4、8.1（前後比-0.3）、「仕事のコントロール」8.1、8.5（前後比+0.4）、「上司の支援」8.5、8.6（前後比-0.1）、「同僚の支援」8.5、8.6（前後比+0.1）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」96、86（前後比-10）、「職場の支援」102、100（前後比-2）、「総合」97、86（前後比-11）となった（図表 74）。

#### イ ストレス反応指数の時系列比較

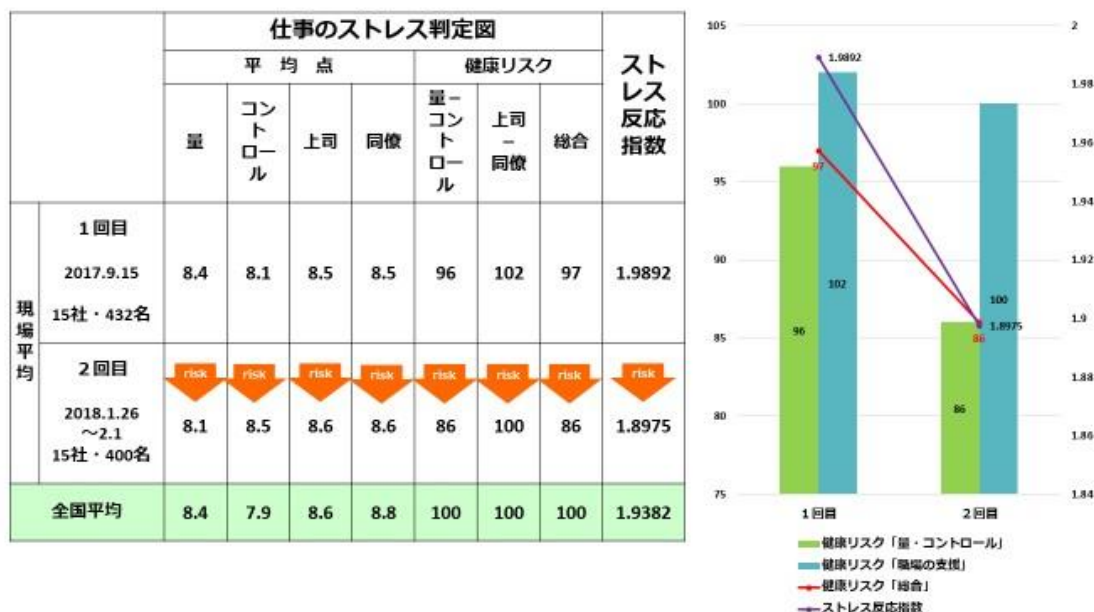
本現場のストレス反応指数は1.9892、1.8975（前後比-0.0017）となった（図表 74）。



図表 74 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善の効果測定(仕事のストレス判定  
図及びストレス反応指数の推移)

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善の効果測定

I造船



ウ ヒアリング調査 (2018年2月19日)

2回目のストレスチェック集団分析結果を集計した後、現場への当該結果を報告し、本調査に係る意見等を収集するため、最終(3回目)の現場訪問を行った。この時得られた所長、元請社員及び協力会代表の意見等は次のとおりであった。

- ・ 労働環境が他産業等と比べ、これまでどのような位置づけになっているかわからなかったが、ストレスチェックの分析結果を見て、造船現場が意外と働きやすい現場となっていることが確認できて有意義であった。
- ・ 今回の分析をきっかけに、長年の懸案事項であった喫煙対策を実行できたことはとても良かったと思っている。また、この対策の実施が結果的に職場環境に対する評価を向上させ、ストレスに対するリスクが大きく低減したことに驚いた。一つの取組の結果が数値的に評価できることは、今後職場環境の改善活動をする上での励みになるし、明確な活動方針を示せることはありがたいと思う。
- ・ 今後、造船業のストレスチェックの標準値等が整備され、現場全体の無記名ストレスチェックをできる流れができれば、今後とも自主的に取り組んでいきたい。その際、今回のアドバイザーのような専門家に来てもらってやり方について説明をしてもらえると助かる。

- ・ 今回の調査の結果、分煙対策が進んだのは、とても良かったと思っている。
- ・ 今後は、個別の事業場ごとに数値的に評価のばらつきがあるので、この対策をどうするかが課題だと思っている。
- ・ これからもこういう取り組みを続けることは賛成である。

## (10) まとめ

本現場におけるストレスチェック集団分析結果を時系列によって比較すると、1回目と2回目では仕事のストレス判定図の健康リスク及びストレス反応指数ともに現場平均値のリスクが減少した（健康リスク「量・コントロール」96、86（前後比-10）、「職場の支援」102、100（前後比-2）、「総合」97、86（前後比-11）、ストレス反応指数 1.9892、1.8975（前後比-0.0017））。

この点に関し、分析結果及び所長等のヒアリングから判断すると、長年の懸案であった受動喫煙対策について全社的に問題意識はあったものの、その対策に踏み切れないでいたところ、今回の介入調査をきっかけに理解と協力を得る手順を踏んだ上で思い切って実施したことが予想以上に功を奏したといえる。

今回の取組を通じ、働く人々の意識を変え、ストレス度を低減するには、やみくもに大がかりな対策を一方的に実施するよりは、働く人々の改善を望むニーズを的確に把握し理解と協力を得ながらその対策を実施していくことが極めて効果的であることが明らかになったといえる。

## No.10. J造船

### 1 事業場概要

現場所在地	熊本県
工種	造船

### 2 介入調査の実施内容

#### (1) ストレスチェック（1回目）の実施（2017年9月8日～同月12日）

現場従事者が全員集合する安全朝礼の場において、当日、本現場に従事する元請社員、協力会社の作業員全員を対象として、無記名のストレスチェックを実施した。受検者は98名、受検事業者数は7社であった（写真55）。

写真 55 無記名ストレスチェックの実施状況



#### (2) 職場環境改善チェックリストの実施

ストレスチェック実施に合わせ、工場長以下、現場統括責任者10名及び管理者18名の計28名に対し、職場環境改善チェックリストの回答を求めた。

#### (3) ストレスチェック（1回目）の集団分析

回答済み調査票を「建災防版無記名ストレスチェック実施プログラム」及び「厚労省版ストレスチェック実施プログラム」を用いて集計したところ、次の集団分析結果が得られた。なお、本現場は造船の現場であることから、「建設現場版」及び「全産業版」を用いて集団分析を行うこととした。

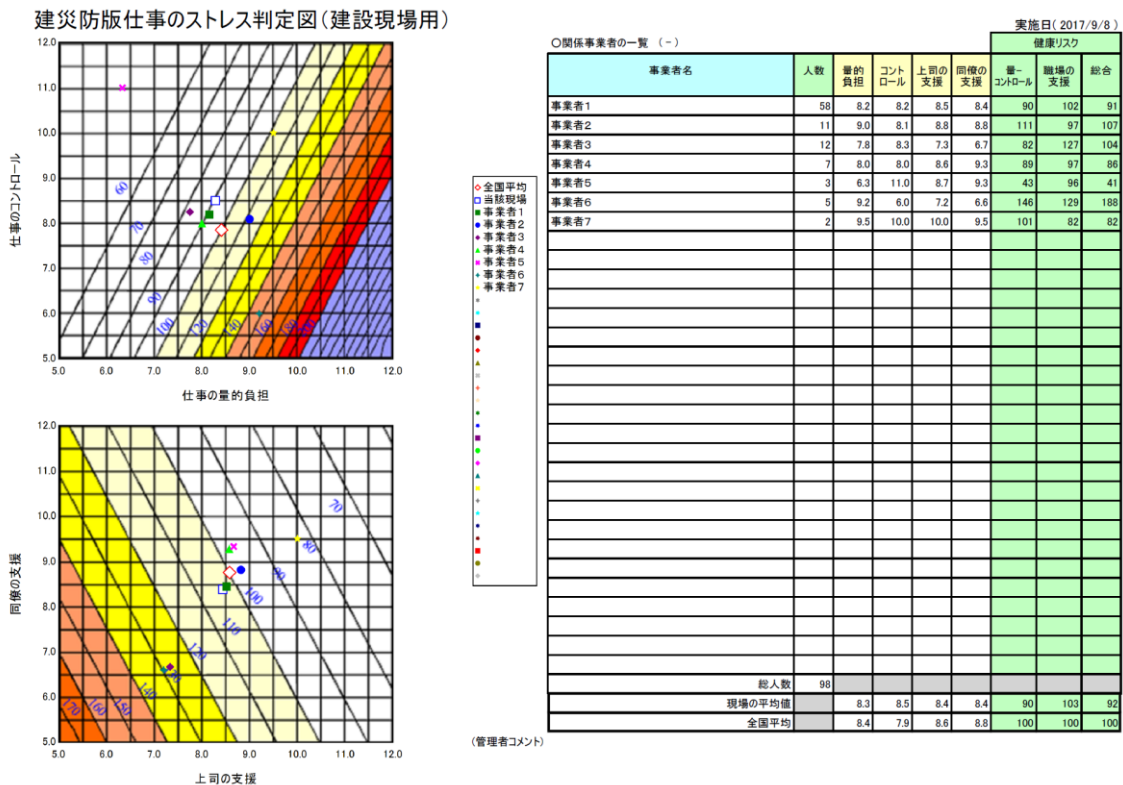
## ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.3（全国比-0.1）、「仕事のコントロール」8.5（全国比+0.6）、「上司の支援」8.4（全国比-0.2）、「同僚の支援」8.4（全国比-0.4）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」90（全国比-10）、「職場の支援」103（全国比+3）、「総合」92（全国比-8）となった（図表 75）。

## イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は1.8906（全国比-0.0476）となった。

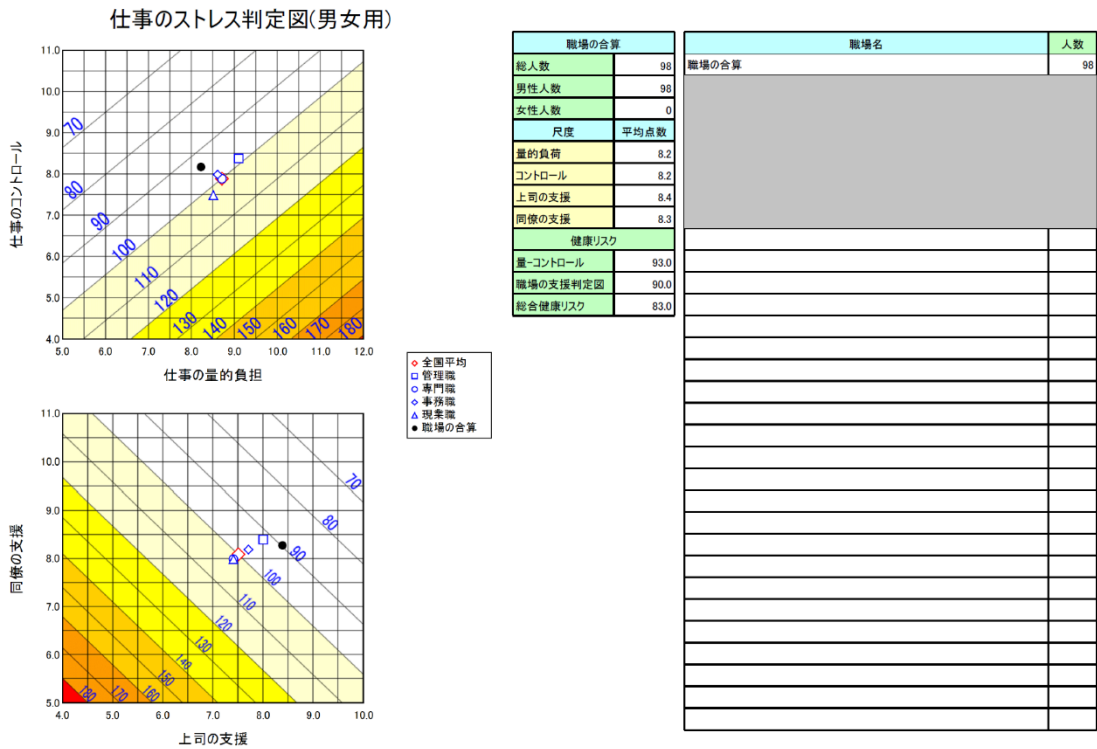
図表 75 建災防版「仕事のストレス判定図」（1回目）



## ウ 厚労省版「仕事のストレス判定図」

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.2（全国比 8.7 -0.5）、「仕事のコントロール」8.2（全国比 7.9 +0.3）、「上司の支援」8.4（全国比 7.5 +0.9）、「同僚の支援」8.3（全国比 8.1 +0.2）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」93（全国比-7）、「職場の支援」90（全国比-10）、「総合」83（全国比-17）となった（図表 76）。

図表 76 厚労省版「仕事のストレス判定図」(1回目)



当該結果につき、建災防版との比較においてみると、「仕事の量的負担」8.3、8.2 (比-0.1)、「仕事のコントロール」8.5、8.2 (比-0.3)、「上司の支援」8.4、8.4 (比±0)、「同僚の支援」8.4、8.3 (比-0.1) となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」90、93 (比-3)、「職場の支援」103、90 (比-13)、「総合」92、83 (比-9) となっている。

#### (4) 職場環境改善シートの作成

建災防版及び厚労省版2種類の実施プログラムを用いて集計した「仕事のストレス判定図」及び職場環境改善チェックリストの集計結果に基づいて、次の職場環境改善シートが作成された。

##### ア 建災防版「仕事のストレス判定図」に基づく職場環境改善シート

本現場において優先順位の高い職場環境改善に関する項目は次の12項目であった(図表77~78)。

図表 77 建災防版「仕事のストレス判定図」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 外組 鳥書 実施用

報告書 株式会社鳥書エンジニアリング 作成日

No.	リスクの見積もり												リスク低減措置	改善の 分類	備考 (実施担当者)	
	評価項目	業務の発生 [x1]			影響度 [x2]			暴露時間 [x3]			リスクの発生 [x4]					
		発生頻度	発生範囲	発生人数	発生頻度	発生範囲	発生人数	発生頻度	発生範囲	発生人数	発生頻度	発生範囲				発生人数
1	作業の準備中に作業員の意見を反映している	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	作業の手順について作業員から意見を聞く		
2	作業前などに決定できる仕事の内容を定めている	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2.0	具体的な作業内容について作業員と話し合いで決定できる範囲を定めている		
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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	特定の個人やグループに作業が偏っていないか、業務を把握し、指導する		
4	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	個人の作業だけでなく、個人の技量を活かした達成感が得られる作業内容にする		
5	必要な情報が全員に届くようになっている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	必要な情報が全員に届くよう、作業に必要な情報が伝わりやすいようにする		
6	長時間労働の削減を行っている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	長時間労働の削減、ストレスチェック制度等の健康増進対策や適切な労働管理を行う		
7	繁忙期やピーク時の工程管理(施工方法)を定めている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	この作業工程や作業方法について人員の配置や作業内容の調整を行う		
8	休日・休暇が十分取れるよう配慮している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	職場の休日や休暇、勤務シフトなどの制度を定める		
9	十分に休憩できるような勤務体制を定めている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	休憩、昼食時間や休憩時間による業務の中断を促すための、勤務体制を整える		
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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	個人の生活条件や勤務時間による業務の中断を促すための、勤務体制を整える		
11	負担を軽減するために作業手順を見直している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	作業の手順や作業方法を再考し、作業の負担を軽減する		
12	仕事が終わるよう作業環境を整えている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	作業の完了や作業環境を整える		
13	作業の指示や指示内容がわかりやすい	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	作業の指示や指示内容がわかりやすいように、指示書や作業指示書を作成する		
14	反復・単調作業の負担を減らす取組を行っている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	反復・単調作業の負担を減らす取組を行っている		
15	ヒューマンエラーを防止するための多様な対策を講じている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	ヒューマンエラーを防止するための多様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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	温熱環境や視環境等に配慮している		
17	健康を害する物質への対策を講じている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	健康を害する物質への対策を講じている		
18	職業病の発症防止対策を講じている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	職業病の発症防止対策を講じている		
19	業種・職種間や職種内の連携調整を積極的に行うよう支援している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	業種・職種間や職種内の連携調整を積極的に行うよう支援している		
20	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	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		
21	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている		
22	仕事の突発的な変化に対応するしくみを用意している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	仕事の突発的な変化に対応するしくみを用意している		
23	緊急時における心のケアに配慮している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	緊急時における心のケアに配慮している		

図表 78 職場環境改善シートの見積もり結果

優先順位	職場環境改善項目	No.
第1位	仕事の出来映えをフィードバックしている	24
第2位	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	19
	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	29
第4位	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	3
	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている	4
	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	10
	温熱環境や視環境等に配慮している	16
	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	25
	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	26
	ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	27
	仕事の突発的な変化に対応するしくみを用意している	28
緊急時における心のケアに配慮している	30	

## イ 厚労省版「仕事のストレス判定図」に基づく職場環境改善シート

厚労省版「仕事のストレス判定図」の結果に基づき作成された職場環境改善シートでは、優先順位の高い職場環境改善に関する項目として次の20項目がピックアップされた(図表79~80)。

図表 79 厚労省版「仕事のストレス判定図」に基づく職場環境改善シート

全国企業版「仕事のストレス判定図」を用いたシート作成  
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 外担 担当者 実施用

No.	具体的な改善内容	リスクの長短										リスクの短縮	役割の分担	備考 (実施結果等)		
		評価	長	短	長	短	長	短	長	短	長				短	
1	作業の手順作成に作業員の意見を反映させている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1.0	作業の手順について作業員から意見を聞く
2	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	具体的な作業手続について作業員と共同で決定できる範囲を定め、広く開放する
3	特定の個人やグループに作業が偏らないよう指導している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	特定の個人やグループに仕事が偏っているか、業務を分担して改善する
4	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	作業内容や役割について個人の強みを生かした達成感が得られる作業内容にする
5	必要な情報が全員に正しく伝わるようしている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3.0	業務内容やスケジュール等を活用して作業に必要な情報が伝わるようにする
6	長時間労働抑制の取組を行っている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し、業務内容の見直し
7	繁忙期やピーク期の工程管理(施工方法)を見直している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	業務内容や工程管理の見直し、業務内容の見直し
8	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し
9	十分に休養できるよう勤務体制を見直している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し
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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し
11	負担を軽減するために作業手順を見直している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し
12	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し
13	温熱環境や視環境等に配慮している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し
14	作業員が職長に対して、または職長が元作業員に対して、相談しやすいよう配慮している	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し
15	職場の作業員がコミュニケーションをしやすいよう配慮している	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し
16	チームワークづくりを進めている	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し
17	仕事の出来栄をフィードバックしている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し
18	業務量は職務範囲の範囲内で行うよう配慮している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し
19	個人の業務や職場内の関係について相談できる窓口を設けている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し
20	ストレス対処方法について学べる機会を設けている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し
21	仕事の業務的な変化に対応しやすく配慮している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し
22	評価、賞状取得の機会を公平に与えている	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し
23	緊急時ににおけるのケアに配慮している	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0	業務内容やスケジュールの見直し、業務内容の見直し

図表 80 職場環境改善シートの見積もり結果

優先順位	職場環境改善項目	No.
第1位	作業の手順作成に作業員の意見を反映させている	1
	作業担当ごとに決定できる仕事の範囲を広げている	2
	特定の個人やグループに作業が偏らないよう指導している	3
	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている	4
	長時間労働抑制の取組を行っている	6
	繁忙期やピーク期の工程管理(施工方法)を見直している	7
	休日・休暇が十分とれるよう配慮している	8
	十分に休養できるよう勤務体制を見直している	9
	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	10
	負担を軽減するために作業手順を見直している	11
	反復・過密・単調作業の負担を減らす取組を行っている	14
	温熱環境や視環境等に配慮している	16

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	19
仕事の出来映えをフィードバックしている	24
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	25
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	26
ストレス対処方法等について学ぶ機会を与えている	27
仕事の突発的な変化に対応するしきみを用意している	28
昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	29
緊急時における心のケアに配慮している	30

#### (5) 職場環境改善にかかる取組の選定 (2017年11月28日)

本現場において効果的な職場環境改善の取組を進めるにあたり、前記(4)に示した建災防方式職場環境改善シートを用いて検討を行った(90分)。討議参加者は、社長以下元請社員3名、協力会社管理者7名、元請親会社専任保健師1名の計11名である。

本検討は、次の手順で進められた。

##### ① アドバイザーによるストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シートの結果説明

前記(3)及び(4)に示したストレスチェックの集団分析及び建災防方式職場環境改善シートの結果(建災防版、厚労省版の2種類)について説明を行い、その上で現場の状況等、実態を確認したところ、建災防版「仕事のストレス判定図」による結果がより現場に妥当するとの意見が出され、以後、これに基づいて取組選定を行うこととした。

##### ② 同シートの結果を踏まえた職場環境改善にかかる取組の選定

同シートの見積もり結果から本現場において優先実施することが望ましいと見積もられた12項目について、現場の実態を踏まえ、実施可能な取組の選定するための検討を行った。

以上の討議において、次の意見が出された。

- ・ 職場環境改善シートにおいて優先順位が高いと指摘された項目について、本現場に落とし込んで検討してみると、様々な課題が見えてくる。これらの課題をラインごと精査し解決策を検討することが必要である。
- ・ また、シートが指摘する職場環境改善項目は、いずれも重要な事項として認識し、取組を進めているものである。こうした取組を決定するにあたっては、従前のおり広く現場の意見を求め、協力会社とも密に連携しながら進めていきたいと考える。

後日、上記検討を踏まえ、改めて作業員からの意見を求めた上で、元請事業者と協力会社が協議の機会を持ち、次の5項目を本現場で実施する取組として決定した(図



表 81)。

図表 81 本現場における職場環境改善の具体的取組

No.	職場環境改善項目	具体的取組
24	仕事の出来映えをフィードバックしている	①都度、グループミーティングを実施する
29	昇給、資格取得の機会等を公平に与えている	②元請事業者では人事諸制度の説明会を実施。協力会社では本人の処遇等の取扱いについて説明の機会を設定
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	③実態を把握して、作業日程表による仕事量の調整を行う
4	達成感が得られるよう個人の技量を活かしている	④技量評価表を作成し、個人の技量に応じた作業分担を実施する
16	温熱環境や視環境等に配慮している	⑤作業用クーラーやサンネットを活用する

#### (6) 現場における職場環境改善にかかる取組の実施

前記(5)の検討結果を踏まえ、本現場では、次の8点の職場環境改善の取組が実施された。

##### ① 都度、グループミーティングを実施する

仕事の出来について適切な評価を行い、結果を正しくフィードバックするために、「原点回帰活動」と名付けられた、事あるごとのグループミーティングを積極的に展開することとした。製品が完了した時点等をとらえ、班単位のミーティングを行い、仕事の出来栄えについて良かった点、改善すべき点等について評価しあい、お互いのスキルの向上に役立てており、勉強会の機能も有している（写真 56）。

★グループミーティング

機装品・設備係



工器具係



② 元請事業者では人事諸制度の説明会を実施。協力会社では本人の処遇等の取扱いについて説明の機会を設定

昇格、昇給機会についての公平・公正感を社員一人ひとりに持ってもらうため、処遇等人事制度についての説明会を作業班毎全員に対して実施した。具体的には、人事・賃金制度が前回改正後5年を経過していたこともあり、今般最新のものにリニューアル

ルし、昇格基準、賃金テーブル等の人事諸制度について分かりやすいパンフレットを作成して2018年1月に説明会を実施した。

また、協力会社においても元請けの指導もあり、賃金等処遇について、作業員に正しく理解してもらうため、春、夏、冬の年3回説明会を実施した。

### ③ 実態を把握して、作業日程表による仕事量の調整を行う

特定の個人やグループに仕事が偏らないようにするため、「作業日程表」を活用した日程会議を週1回実施することとした。日程会議は小日程会議、中日程会議と期間に応じて班単位で行い、作業員レベルまで落とし込みを行っている。この工程会議では、全体の作業バランスをとることに注力しており、山となるような作業量が発生することが明らかになった場合は、積極的に外注を行い、作業量の平準化を図っている。例えば、工程会議の結果、ハッチの塗装作業やタンク置台の溶接作業を外注した事例等がある（写真57）。

写真 57 作業日程表を活用した仕事量の調整



④ 技量評価表を作成し、個人の技量に応じた作業分担を実施する

個人の技量を生かした達成感が得られるような作業分担とするため、「技量評価表」を作成した。これは、それぞれの職種において、「修理作業が一人でできる」から「人に教えることができる」までの5段階評価となっている。現実の作業において、この技量評価に応じた仕事内容となっているかは若干不明な部分もあるが、例えば若手を中心に、技能取得の努力をした結果、技量評価が上がることはモチベーションアップにもつながり仕事の達成感の向上にも役立っている（写真58）。

写真 58 技能評価表の作成

★技量評価表を作成

工器具係

**力量評価表**

ディスクグラインダー（78）

◎ 習得まで一人で作業・指導も可能な  
 ☆ 独りでも可視性が出来る  
 ◎ 独りでも作業出来る  
 ○ 作業不能（指導が必要）は出来ない  
 ⊕ 技能業務ではないので詳しくは問わない

3月										
2月	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
1月	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
12月	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
11月	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	日下	日下	日下	日下	日下	日下	日下	日下	日下	日下

ディスクグラインダー(78) 個人技能管理表 (リーダー詳細)

		11月	12月	1月	2月	3月	4月
日下	日下	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	日下	◎	◎	◎	◎	◎	◎
日下	日下	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	日下	◎	◎	◎	◎	◎	◎
日下	日下	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	日下	◎	◎	◎	◎	◎	◎
日下	日下	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	日下	◎	◎	◎	◎	◎	◎
日下	日下	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	日下	◎	◎	◎	◎	◎	◎

【リーダーコメント】  
 実力が上がらない人は、協力し合い業務を遂行し、全員が2月中までに個人用評価までなれるように  
 取り組んでほしいです。  
 平成30年7月16日

⑤ 作業用クーラーやサンネットを活用する

温熱環境等の改善を図るため、夏場においては、作業用クーラー（スポットクーラー）を設置したりメッシュのサンネットを張ったりするとともに、クーレット（空調服）を使用させた。また、冬場においては、ジェットヒーターを設置するとともに、

屋外作業員に防寒インナーを支給した。さらに冬場は暗くなることが速いため、移動式照明器を設置し視環境を改善した（写真 59）。

写真 59 電気ストーブ、ジェットヒーターの設置

**★当該設備の設置状況**



↑ジェットヒーター設置状況

←電気ストーブ設置状況

⑥ 現場事務所の新設

新たに冷暖房設備を完備した現場事務所を新設した。現場での打ち合わせ会議に利用するとともに休憩場所としても活用させている（写真 60）。

写真 60 現場事務所の新設



⑦ 社長パトロールの実施

コミュニケーションの向上を目的として、月2回の社長パトロールを実施することとした。可能な限り社長自らが作業員に対して話しかけを行い、作業員の顔色確認や元気にしているかなどの声掛けを行っている（写真61）。

写真 61 社長による現場パトロールの実施



#### ⑧ レクリエーション活動の充実

年に一回、家族ぐるみの地引網遊びやバーベキュー大会などを開催している。同レクリエーションの内容については、協力会社を含む現場従事者全員の意見を基に決定され、協力会社の作業員とその家族にも積極的な参加を呼び掛ける等して、現場の連帯感もてるよう努めている（写真 62）。

写真 62 ボーリング大会の開催



#### (7) ストレスチェック（2回目）の実施（2018年1月26日～同年1月31日）

職場環境改善の取組から4か月以上を経過した後、2回目のストレスチェックを実施した。受検者は92名、受検事業者数は7社であり、1回目と比較して、受検者数は6名減少し、受検事業者数には変動がなかった（1回目と2回目の受検事業者の一致率100％）。

#### (8) ストレスチェック（2回目）の集団分析

1回目のストレスチェック集団分析と同様の方法によって集計分析したところ、次の結果が得られた。

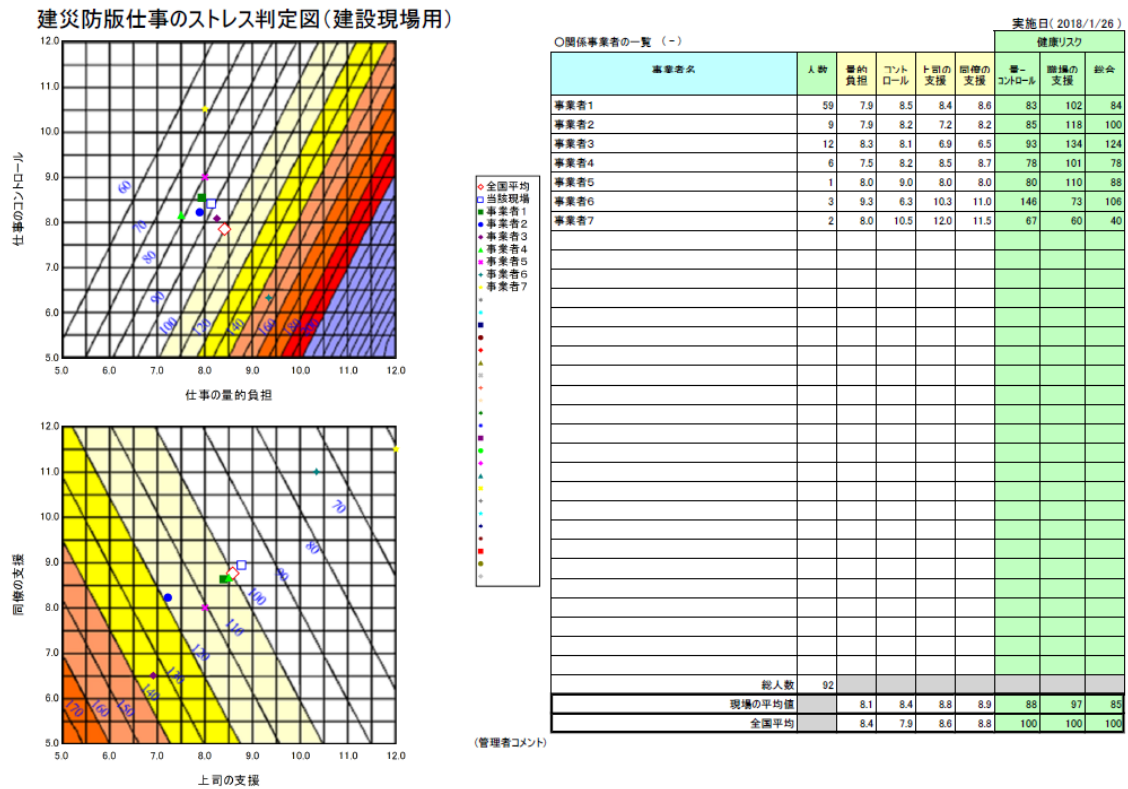
##### ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」

ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は「仕事の量的負担」8.1（全国比-0.3）、「仕事のコントロール」8.4（全国比+0.5）、「上司の支援」8.8（全国比+0.2）、「同僚の支援」8.9（全国比+0.1）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」88（全国比-12）、「職場の支援」97（全国比-3）、「総合」85（全国比-15）となった（図表 82）。

##### イ ストレス反応指数

本現場のストレス反応指数は1.7155（全国比-0.2227）となった。

図表 82 建災防版仕事のストレス判定図（2回目）



(9) 評価（効果測定）

以上のストレスチェックを活用した職場環境改善の取組に関する本調査の効果を判定するため、次の3つの手法を用いて評価を行った。

ア 建設現場版「仕事のストレス判定図」の時系列比較

建設現場版「仕事のストレス判定図」について、1回目と2回目の結果を比較すると、次の変化が認められた。ストレス要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援）の現場平均値は、「仕事の量的負担」8.3、8.1（前後比-0.2）、「仕事のコントロール」8.5、8.4（前後比-0.1）、「上司の支援」8.4、8.8（前後比+0.4）、「同僚の支援」8.4、8.9（前後比+0.5）となり、本現場の健康リスクは「量・コントロール」90、88（前後比-2）、「職場の支援」103、97（前後比-6）、「総合」92、85（前後比-7）となった（図表 83）。

イ ストレス反応指数の時系列比較

本現場のストレス反応指数は1.8906、1.7155（前後比-0.1751）となった（図表 83）。

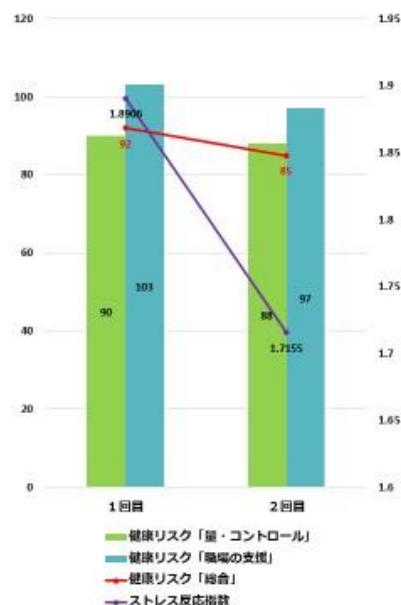


図表 83 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善の効果測定(仕事のストレス判定  
図及びストレス反応指数の推移)

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善の効果測定

J造船

		仕事のストレス判定図							ストレス 反応 指数
		平均点				健康リスク			
		量	コン ト ロー ル	上司	同僚	量 - コン ト ロー ル	上 司 - 同 僚	総合	
現場 平均	1回目 2017.9.8 ~9.12 7社・98名	8.3	8.5	8.4	8.4	90	103	92	1.8906
	2回目 2018.1.26 ~2018.1.31 7社・92名	risk 8.1	8.4	risk 8.8	risk 8.9	risk 88	risk 97	risk 85	risk 1.7155
全国平均		8.4	7.9	8.6	8.8	100	100	100	1.9382



ウ ヒアリング調査 (2018年2月20日)

2回目のストレスチェック集団分析結果を集計した後、現場へ当該結果をフィードバックし、本調査にかかる意見を収集するため、最終の現場訪問を行った。ここで得られた所長及び元請社員、協力会社代表の意見は次のとおりである。

- ・ 今回の調査に協力した結果、ストレスチェックの分析や職場環境改善のチェックリストにより職場環境を改善するのに何が不足しているのかが明確になり、新たな方策を検討するのに非常に参考になった。
- ・ 昨年の11月に法令のストレスチェックも実施したことから、通算3回のストレスチェックを実施したことになり、正直負担感があった。
- ・ 今後、同種の現場全体の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活動を継続することは意義のあることと思う。特に、法令のストレスチェックが義務付けられていない下請事業者に対しては有効な手段と思う。ただし、協力会社すべてに今後必ず実施することを要請することは負担感もあり、困難な面も否めない。
- ・ 今回の調査に協力してよかったと率直に思っている。今回の調査を通じてメンタルヘルスの重要性等を認識したので、安全朝礼の時も気持ちの入った挨拶や

指示ができるようになった。また、元請が実施する地引網などのレクレーション活動にもこれまで以上に積極的に参加できるようになった。

- ・ 今後、継続して、こうした取り組みを進めるならば協力していきたい。

## (10) まとめ

本現場におけるストレスチェック集団分析結果を時系列によって比較すると、1回目と2回目では仕事のストレス判定図の健康リスク及びストレス反応指数ともに現場平均値のリスクが減少した（健康リスク「量・コントロール」90、88（前後比-2）、「職場の支援」103、97（前後比-6）、「総合」92、85（前後比-7）、ストレス反応指数 1.8906、1.7155（前後比-0.1751））。

この点に関し、ストレスチェック集団分析結果及びヒアリング調査結果から判断すると、もともと良好な職場環境、とりわけ労使間の緻密な意思疎通関係がある中、今回の分析結果を受け、さらに機微のある各種取り組みを労使、元下関係を越えた率直な話し合いを経て実施したことが、さらなる職場環境の改善につながり、労働者のメンタルリスクの低減につながったと考えられる。

とりわけ、これまでの良好な労使間のコミュニケーションをベースに、さらに人事諸制度について分かりやすいパンフレット等を使って労使双方が納得するまで説明を行い、社員一人一人に昇給、昇格制度についての公平、公正感を持ってもらうことができたこと等は、他にはあまり例のない事例として特筆されるものである。

## 第3章

### 介入調査の実施結果の検証

### 第3章 介入調査の実施結果の検証

#### 第1節 介入調査の実施結果の横断的整理

本調査の対象現場において実施された職場環境改善の取組と、当該取組によってもたらされた変化を、以下、横断的に整理する。

##### 1 職場環境改善の取組結果

###### (1) 調査対象現場における職場環境改善手法

本調査対象現場において、職場環境改善にかかる取組を選定するにあたっては、次の3手法を用いて進めた(い)。

- ① 「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)」を用いたグループ討議・・・・・・・・・・1現場
- ② 「メンタルヘルス改善意識調査票(MIRROR)」を用いたグループ討議  
・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1現場
- ③ 「建災防方式職場環境改善」ツールを用いた所長面談・・・・・・・・・・8現場

図表 84 本調査対象現場における職場環境改善手法の区分

No.	元請	工種	改善手法
1	A建設	解体	ヒント集*グループ討議
2	B建設	建築	建災防方式
3	C建設	土木	建災防方式
4	D建設	土木	建災防方式
5	E建設	建築	Mirror*グループ討議
6	F建設	建築	建災防方式
7	G建設	建築	建災防方式
8	H建設	建築	建災防方式
9	I造船	造船	建災防方式
10	J造船	造船	建災防方式

###### (2) 職場環境改善手法別にみた実施結果

本調査における職場環境改善手法ごとの実施結果について、次にまとめた(図表 85)。

図表 85 職場環境改善手法別の実施結果

	ヒント集	MIRROR	建災防方式
進め方	グループ討議形式	グループ討議形式	面談形式
参加人数	9名	18名	2～11名
参加者の属性	作業所長、元請（JV）社員、職長、支店安全担当者	作業所長、元請（JV）社員、職長、支店安全担当者	作業所長、元請社員、職長、管理者（リーダー）、本社・支店安全担当者、産業保健スタッフ
所要時間	80分 （当初予定45分）	30分 （当初予定60分）	45～90分 （当初予定60分）
使用したチェックツール	「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）」 （建災防方式職場環境改善チェックリスト）	「メンタルヘルス意識改善調査票（MIRROR）」	建災防方式職場環境改善ツール（チェックリスト及びシート）
実施内容	①アドバイザーによる職場環境改善の意義・ストレスチェック集団分析結果の説明 ②アドバイザーによる「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）」を用いた検討の進め方の説明 ③グループ討議（個人ワークを含む） ④発表とまとめ	①アドバイザーによる職場環境改善の意義・ストレスチェックの集団分析結果の説明 ②アドバイザーによる「メンタルヘルス意識改善調査票（MIRROR）」を用いた検討の進め方の説明 ③グループ討議 ④まとめ	①アドバイザーによるストレスチェックの集団分析と建災防方式職場環境改善シートの結果説明 ②面談による職場環境改善にかかる取組の選定 ③まとめ

### (3) 職場環境改善手法別にみた現場におけるヒアリング結果

本調査対象現場において用いた3つの職場環境改善手法につき、職場環境改善にかかる検討終了後、作業所長等から得られたヒアリング結果を次にまとめた。

ヒント集	A 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>チェックツールとして用いた「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）」のチェック項目を建設現場の実態に合うものとし、回答方法をもっと簡単なものにしてほしい。（事前ヒアリング）</li> <li>皆で話し合いながら、取組を決定するグループ討議の長所を改めて実感したが、こうした手厚い取組の実施には作業所長の理解が不可欠である。</li> </ul>
MIRROR	E 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>「メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）」の質問項目、集計結果を建設現場の実態に即したものにしてもらいたい。</li> <li>現場で受け入れられるよう現場に適合したものにしてもらいたい。</li> <li>ストレスチェックとMIRRORの集計結果が連動して、双方の繋がりが理解できるようにしてもらいたい。</li> </ul>
	B 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>ストレスチェックの集団分析結果及び建災防方式職場環境改善シートを送付されただけでは内容が理解できない。</li> <li>いきなり現場でメンタルヘルス対策を進めるよう促されても、何から</li> </ul>

		<p>手をつければよいか分からないところ、職場環境改善シートのような補助ツールがあると方向付けしやすい。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>これまで実施したことのない新しい取組を行うのではなく、従前の安全管理対策の延長として、この取組を捉えると実施しやすく現場の抵抗感も少ない。</li> <li>今回実施した職場環境改善の取組が現場のメンタルヘルスにどのような影響を与えるか、興味深い。</li> </ul>
建設 防災 方式	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>ストレスチェックの集団分析結果及び建災防方式職場環境改善シートを送付されただけでは内容が理解できず、直接アドバイザーから詳しい説明を受けることができて良かった。</li> <li>現場におけるメンタルヘルス対策の必要性は十分理解しているが、繁忙を極める現場レベルで展開するためには、手続が簡略かつ結果が明瞭でなければ継続できないと考えられる。その点において、建災防方式の手法はストレスチェックの集団分析結果等を踏まえて、当該現場に必要な取組を Excel で自動集計することができ、現場の負担が少なく、現実的である。</li> <li>また、メンタルヘルスという言葉に拒否反応を示す現場担当者も多い中、職場環境改善にかかる取組を選定する過程で、建設事業者に馴染みの深い RA（リスクアセスメント）方式が採用されていることは受け入れやすく、納得できる手法である。</li> <li>今回は作業所長等と外部の担当者が面談形式で取組を選定していったが、その他、職長等を集めてグループ討議をしながら取組を選定する方法もあるがいかがか？という問いに対し、「現状、多くの下請事業者はメンタルヘルスという言葉すら不知である者が多い。したがって、グループ討議の手法を採用したとしても、余計な混乱を招くことになると考えられ、建設現場に適した手法とは言えない」と回答。</li> </ul>
	D	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場環境改善シートで優先順位が高いと見積もられている項目は、およそ現場でも問題意識をもって取り組んできた項目であり、こうした機会に従前の取組をさらにブラッシュアップする機会となった。</li> <li>裁量権の範囲の拡大や技能向上、資格取得の機会の公平化、働き方にかかる職場環境改善の項目は現場としてできることが限定されており、元請の立場からは元請社員に対する取組と協力会社に対して行うことを分けて検討する必要がある。</li> </ul>
	F	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場環境改善シートに示される職場環境改善項目は、現場ベースで取り組むべき対策が少なく、現場に適合していない印象を受ける。</li> <li>本現場では、従前より労災防止を含む安全管理の取組やコミュニケーション強化を目的とした職長会活動の支援等、元請事業者として必要</li> </ul>

建 災 防 方 式		と考えられる対策を積極的に講じてきた。ゆえに、この度の調査によって新たに取組を追加するまでもなく、従前の取組を進めることが賢明であると考え。
	G 建 設	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上記取組が直ちに現場構成員のメンタルヘルスを向上させる結果に直結するか疑問が残るが、取組実施自体は従前から現場で実施していたことの延長線にあり、思ったほどの負担感はない。</li> <li>・ 取組の選定方法は手間がかからず分かりやすいが、職場環境改善項目の中には元請事業者側が関与し得ないものもあり、すべてを現場で実施するのは困難な印象がある。</li> </ul>
	H 建 設	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ストレスチェックの集団分析結果及び建災防方式職場環境改善シートについては、口頭で見方の説明を受けないと分かりにくい。</li> <li>・ 取組の必要性は感じるが、通常業務が忙しく、新たな取組を一から進めることはハードルが高い。他の現場で取り組まれ、有効だと考えられる取組を教えてほしい。</li> <li>・ メンタルヘルスは目に見えないものであるから、どのような取組をすれば効果が上がるか、想像しにくい。その点、ストレスチェックの実施結果を基にして必要な取組をある程度絞り込める職場環境改善シートは、忙しい現場には有り難い。</li> </ul>
	I 造 船	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場環境改善シートにおいて優先順位が高いと指摘された項目については、いずれも本現場において従前から改善が必要であると認識されてきたものであり、実態に適合している。</li> <li>・ 改善項目について、実施可能な具体策を決定するにあたっては、組織の人員が多いため、協力会等と連携しながら現場の意見を収集し決定したい。よって、具体策の決定までには時間を要すると思われる。</li> </ul>
	J 造 船	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場環境改善シートにおいて優先順位が高いと指摘された項目について、本現場に落とし込んで検討してみると、様々な課題が見えてくる。これらの課題をラインごと精査し解決策を検討することが必要である。</li> <li>・ また、シートが指摘する職場環境改善項目は、いずれも重要な事項として認識し、取組を進めているものである。こうした取組を決定するにあたっては、従前のおり広く現場の意見を求め、協力会社とも密に連携しながら進めていきたいと考える。</li> </ul>

#### (4) 調査対象現場における職場環境改善の取組

本調査対象現場において職場環境改善にかかる取組につき、3手法を用いて検討した取組結果（予定）と実際に現場で実施された取組を、次にまとめた（図表 86）。

図表 86 調査対象現場における職場環境改善の取組（予定と実施）

元請	工種	職場環境改善の取組一覧	
		予定	実施
A 建設	解体	<ul style="list-style-type: none"> <li>①休職所の整備</li> <li>②道具置き場の設置</li> <li>③「バーベキュー」大会の開催</li> </ul>	同左
B 建設	建築	<ul style="list-style-type: none"> <li>①協力会社、作業員向け相談窓口の周知</li> <li>②安全協議会におけるメンタルヘルスに関する講話、セルフケア冊子の配布</li> <li>③働き方全般に関する周知啓発ポスターの掲示</li> <li>④工事場所における危険の見える化</li> <li>⑤休職所の完全分煙化</li> <li>⑥外国人実習生（外国人労働者）の母国語による挨拶の励行</li> <li>⑦AED講習の開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①協力会社、作業員向け相談窓口の周知</li> <li>②安全協議会におけるメンタルヘルスに関する講話、セルフケア冊子の配布</li> <li>③働き方全般に関する周知啓発ポスターの掲示</li> <li>④工事場所における危険の見える化</li> <li>⑤休職所の完全分煙化</li> <li>⑥外国人実習生（外国人労働者）の母国語による挨拶の励行</li> <li>⑦AED講習の開催</li> <li>⑧仮設トイレへの寒さ対策と女性専用トイレの設置</li> </ul>
C 建設	土木	<ul style="list-style-type: none"> <li>①休職所の整備</li> <li>②協力会社、作業員向け相談窓口の設置</li> <li>③安全協議会におけるメンタルヘルスに関する講話</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①休職所の整備</li> <li>②協力会社、作業員向け相談窓口の設置</li> <li>③安全協議会におけるメンタルヘルスに関する講話</li> <li>④トイレの整備</li> </ul>
D 建設	土木	<ul style="list-style-type: none"> <li>①元請社員に対する業務調整範囲の拡張</li> <li>②元請社員に対する3か月1回の産業医面接の実施</li> <li>③協力会社に対する休日取得促進の啓発</li> <li>④KY活動に関する作業員からの意見聴取</li> <li>⑤月1回の教育において作業員を含む全員から仕事内容に関する意見要望を聴取する場を設定</li> <li>⑥作業員を含む全員を対象とした安全表彰の実施</li> <li>⑦作業員、協力会社向け相談窓口の周知</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①元請社員間における業務調整と見直し（夕礼の実施）</li> <li>②元請社員に対する3か月1回の産業医面接の実施</li> <li>③協力会社に対する休日休暇の取得促進の啓発</li> <li>④作業手順書に対する作業員からの意見聴取</li> <li>⑤安全教育における作業員からの意見要望の聴取</li> <li>⑥作業員、協力会社向け相談窓口の周知</li> <li>⑦職長会活動の発表機会の設定</li> <li>⑧安全宣言スツーカーの作成</li> </ul>
E 建設	建築	<ul style="list-style-type: none"> <li>①職長会の活性化を目的とした支援</li> <li>②職長によるハットロールの実施</li> <li>③現場従事者間において相互に名前を呼び合う</li> <li>④懇親会の開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①安全スツーカーの作成</li> <li>②作業員全員を対象とする安全表彰</li> <li>③職長会主導による朝礼の進行</li> <li>④職長によるハットロールの実施</li> <li>⑤職長の顔写真の掲示</li> <li>⑥懇親会の開催</li> </ul>
F 建設	建築	<ul style="list-style-type: none"> <li>①協力会社、作業員向け相談窓口の周知</li> <li>②受動喫煙防止対策</li> <li>③現場における好事例の紹介</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①協力会社、作業員向け相談窓口の周知</li> <li>②受動喫煙防止対策</li> </ul>
G 建設	建築	<ul style="list-style-type: none"> <li>①協力会社、作業員向け相談窓口の周知</li> <li>②メンタルヘルスに関する講話</li> <li>③安全大会における安全表彰（作業員を含む全現場従事者を対象とする）</li> <li>④自主的な職長会活動の促進</li> <li>⑤高入トレスと推定される現場従事者に対する所長面談</li> <li>⑥休職所の整備</li> <li>⑦懇親会の開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①協力会社に対する過重労働防止、メンタルヘルス等に関する情報提供</li> <li>②協力会社、作業員向け相談窓口の周知・ポスター掲示</li> <li>③男性用トイレ、手洗い場等の整備</li> <li>④女性用トイレの整備</li> <li>⑤現場の受動喫煙対策</li> <li>⑥新規入場者に対する所長メッセージの周知</li> <li>⑦元請社員を対象とする終業後のジョギング</li> </ul>
H 建設	建築	<ul style="list-style-type: none"> <li>①協力会社に対する過重労働防止に関する情報提供</li> <li>②働き方、休み方に関するポスターの掲示</li> <li>③協力会社、作業員向け相談窓口の周知</li> <li>④メンタルヘルスに関するポスターの掲示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①協力会社、作業員向け相談窓口の周知・ポスター掲示</li> <li>②男性用トイレ、手洗い場等の整備</li> <li>③女性用トイレの整備</li> <li>④現場の受動喫煙対策</li> <li>⑤新規入場者に対する所長メッセージの周知</li> <li>⑥元請社員を対象とする終業後のジョギング</li> </ul>
I 造船	造船	<ul style="list-style-type: none"> <li>①食卓における受動喫煙防止対策の実施</li> <li>②相談しやすい環境の整備</li> </ul>	同左
J 建設	造船	<ul style="list-style-type: none"> <li>①都度、グループミーティングを実施する</li> <li>②人事制度又は本人の処遇にかかる説明会の実施（元請・下請別）</li> <li>③美観把握と作業日程表による仕事量の調整</li> <li>④技量評価表の作成と技量に応じた作業分担の実施</li> <li>⑤作業用クーラーとサンネットの活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①都度、グループミーティングを実施する</li> <li>②人事制度又は本人の処遇にかかる説明会の実施（元請・下請別）</li> <li>③美観把握と作業日程表による仕事量の調整</li> <li>④技量評価表の作成と技量に応じた作業分担の実施</li> <li>⑤作業用クーラーとサンネットの活用</li> <li>⑥現場事務所の新設</li> <li>⑦仕入ハットロール</li> <li>⑧レクリエーション活動の充実</li> </ul>

各手法による検討結果（予定）と同じ取組を実施した現場は10現場中3現場となり、残る7現場については、検討結果（予定）をさらに現場で協議した上で取組を実施し、



うち6現場において予定数を上回る取組を行った。

### (5) 手法別にみた職場環境改善の取組

本調査対象現場において採用した3つの職場環境改善手法別に、実際に現場で実施した取組を、次にまとめた(図表87)。

図表 87 手法別職場環境改善の取組

手法	元請	取組内容	取組数
ヒント集*グループ討議	A建設	①休憩所の整備 ②道具置き場の設置 ③バーベキュー大会の開催	3
MIRROR*グループ討議	E建設	①安全キャラバンの実施 ②作業員全員を対象とする安全表彰 ③職長会主導による朝礼の進行 ④職長によるパトロールの実施 ⑤職長の顔写真の掲示 ⑥懇親会の開催	6
建災防方式	B建設	①協力会社、作業員向け相談窓口の周知 ②安全協議会におけるメンタルヘルスに関する講話、セルフケア冊子の配布 ③働き方全般に関する周知啓発ポスターの掲示 ④工事場所における危険の見える化 ⑤休憩所の完全分煙化 ⑥外国人実習生(外国人労働者)の母国語による挨拶の励行 ⑦AED講習の開催 ⑧仮設トイレへの寒さ対策と女性専用トイレの設置	8
	C建設	①休憩所の整備 ②協力会社、作業員向け相談窓口の設置 ③安全協議会におけるメンタルヘルスに関する講話 ④トイレの整備	4
	D建設	①元請社員間における業務調整と見直し(夕礼の実施) ②元請社員に対する3か月に1回の産業医面接の実施 ③協力会社に対する休日休暇の取得促進の啓発 ④作業手順書に対する作業員からの意見聴取 ⑤安全教育における作業員からの意見要望の聴取 ⑥作業員を対象とした安全表彰の実施 ⑦作業員、協力会社向け相談窓口の周知 ⑧職長会活動の発表機会の設定 ⑨安全宣言ステッカーの作成	9
	F建設	①協力会社、作業員向け相談窓口の周知 ②受動喫煙防止対策	2
	G建設	①協力会社、作業員向け相談窓口の周知 ②メンタルヘルスに関する講話 ③安全大会における安全表彰(作業員を含む全現場従事者を対象とする) ④自主的な職長会活動の促進 ⑤高ストレスと推定される現場従事者に対する所長面談 ⑥休憩所の整備 ⑦慰労会の開催	7
	H建設	①協力会社に対する過重労働防止、メンタルヘルス等に関する情報提供 ②協力会社、作業員向け相談窓口の周知・ポスター掲示 ③男性用トイレ・手洗い場等の整備 ④女性用トイレの整備 ⑤現場の受動喫煙対策 ⑥新規入場者に対する所長メッセージの周知 ⑦元請社員を対象とする終業後のジョギング	7
	I造船	①食堂における受動喫煙防止対策の実施 ②相談しやすい環境の整備	2
	J造船	①都度、グループミーティングを実施する ②人事制度又は本人の処遇にかかる説明会の実施(元請・下請別) ③実態把握と作業日程表による仕事量の調整 ④投量評価表の作成と投量に応じた作業分担の実施 ⑤作業用クーラーとサンネットの活用 ⑥現場事務所の新設 ⑦社長パトロール ⑧レクリエーション活動の充実	8

「ヒント集」を用いた1現場では3つの取組を実施し、「MIRROR」の1現場では6つの

取組を行った。「建災防方式」の8現場では、2～9つの取組を実施した。手法を用いた検討結果（予定）と同じ取組を実施した現場は、「ヒント集」1現場、「建災防方式」2現場となり、「MIRROR」1現場、「建災防方式」6現場では、予定を上回る取組を実施した。

## 2 ストレスチェックの集団分析結果

### (1) 調査対象現場の集団分析結果

本調査対象 10 現場において実施したストレスチェック集団分析結果を、次にまとめた(図表 88)。

図表 88 本調査対象現場におけるストレスチェックの集団分析結果

No.	元請会社	工種 規模	現場所在地	SC回数	実施日	ストレス判定図			ストレス 反応指数	事業者数	受検者数
						量・コン トロール	職場の支 援	総合			
1	A建設	解体	埼玉県	1回目	8月2日	86	104	89	2.1817	5社	18名
		中小規模		2回目	10月12日	74	93	68	1.8174	6社	20名
2	B建設	建築	長野県	1回目	9月26日	120	104	124	1.9781	16社	38名
		中小規模		2回目	11月20日	92	114	104	1.8892	16社	30名
3	C建設	土木	山形県	1回目	8月1日	100	111	111	2.0752	13社	130名
		大規模		2回目	11月1日	88	117	102	1.9848	15社	119名
4	D建設	土木	群馬県	1回目	8月28日	97	96	93	1.948	18社	47名
		大規模		2回目	12月19日	101	100	101	1.8077	18社	60名
5	E建設	建築	神奈川県	1回目	9月20日	107	101	108	2.0484	15社	35名
		中小規模		2回目	12月15日	93	95	88	1.8653	12社	53名
6	F建設	建築	大阪府	1回目	8月7日	99	102	101	2.0084	50社	186名
		大規模		2回目	11月10日	105	107	112	1.791	61社	179名
7	G建設	建築	石川県	1回目	9月26日	125	103	128	1.9282	10社	27名
		中小規模		2回目	12月1日	97	93	90	1.7311	14社	49名
8	H建設	建築	熊本県	1回目	10月24日	122	90	109	1.6498	11社	23名
		中小規模		2回目	12月21日	124	96	119	2.2630	12社	33名
9	I造船	造船	長崎県	1回目	9月15日	96	102	97	1.9892	15社	432名
		中規模		2回目	1月26日	86	100	86	1.8975	15社	400名
10	J造船	造船	熊本県	1回目	9月8日	90	103	92	1.8906	7社	98名
		小規模		2回目	1月26日	88	97	85	1.7155	7社	92名

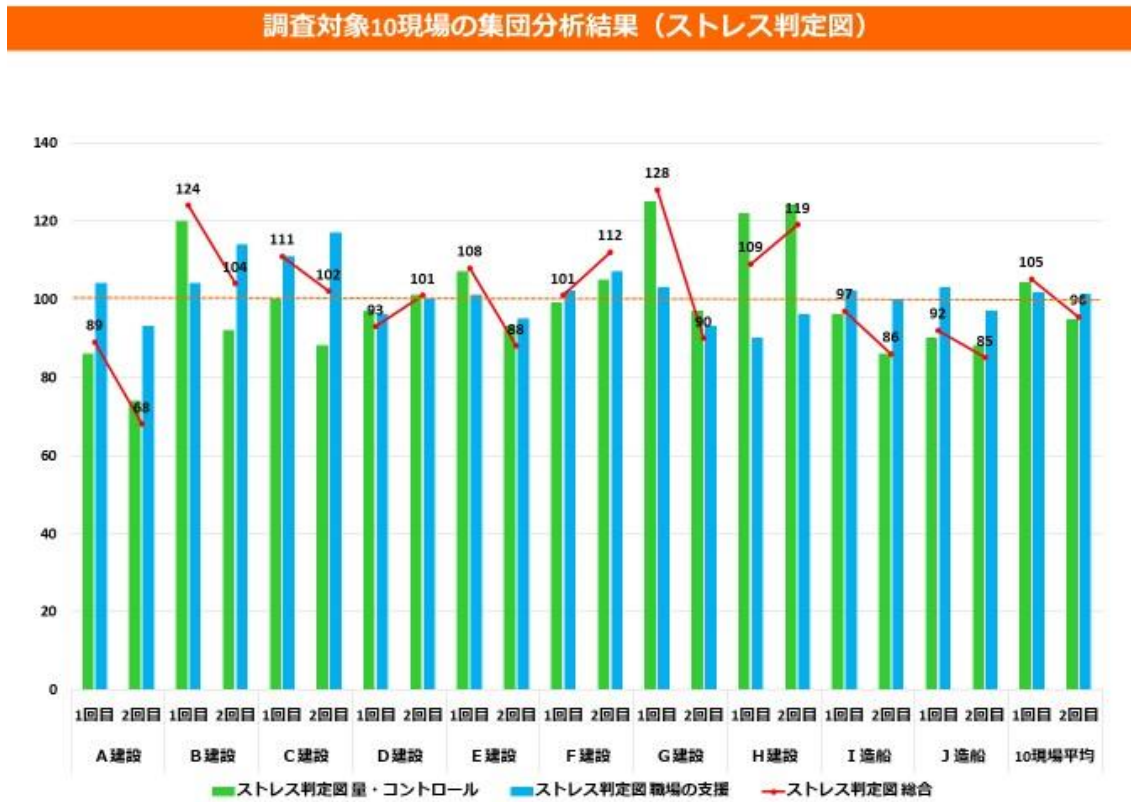
※上記各現場で採用した職場環境改善手法は、図表 84 (151 頁) のとおり。

#### ア 「仕事のストレス判定図」

調査対象 10 現場における健康リスクの平均は、1 回目については「量・コントロール」104 (全国比+4)、「職場の支援」102 (全国比+2)、「総合」105 (全国比+5) となった。2 回目では、「量・コントロール」95 (全国比-5)、「職場の支援」101 (全国比+1)、「総合」96 (全国比-4) となった。

ストレスチェックの 1 回目と 2 回目の健康リスクの変化をみると、「量・コントロール」では前後比-9 ポイント、「職場の支援」前後比-1 ポイント、「総合」前後比-9 ポイントとなった。「総合」健康リスクでは、10 現場中 7 現場において職場環境改善の取組後に健康リスクの数値が減少した (図表 89)。

図表 89 調査対象 10 現場の集団分析結果（ストレス判定図）



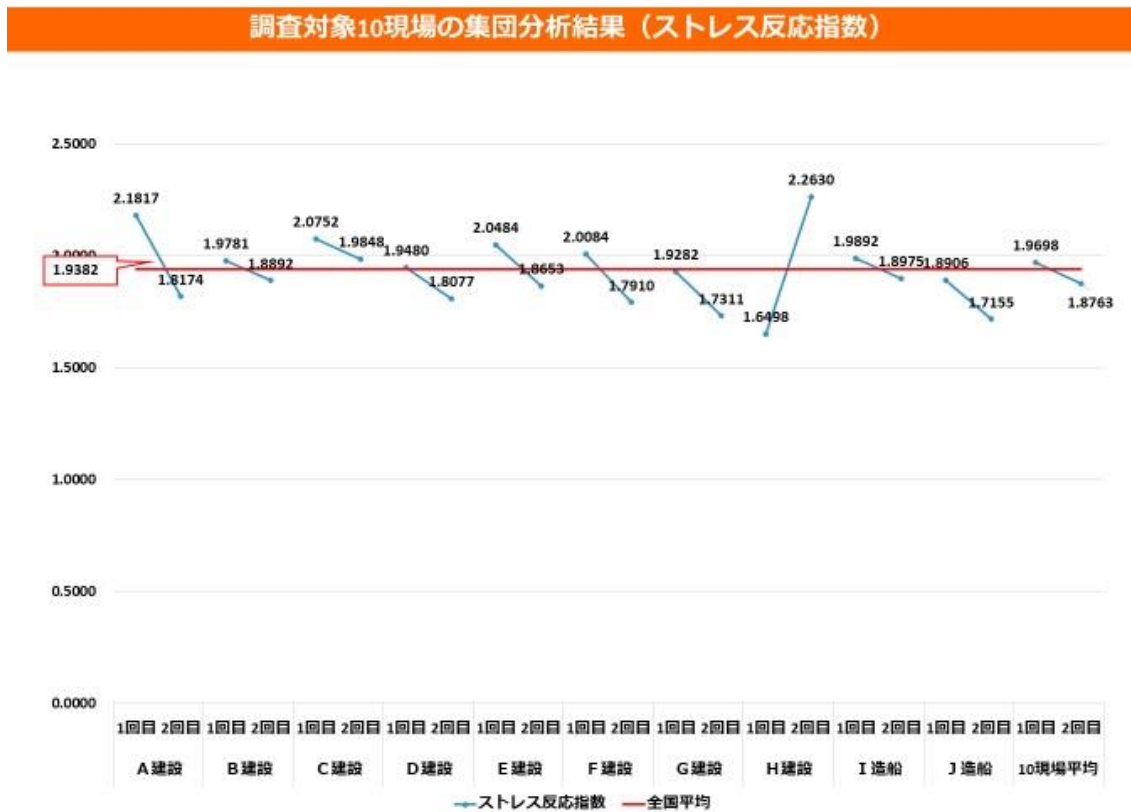
※上記各現場で採用した職場環境改善手法は、図表 84（151 頁）のとおり。

### イ ストレス反応指数

調査対象 10 現場におけるストレス反応指数の平均は、1 回目が 1.9698（全国比 +0.0316）、2 回目が 1.8763（全国比 -0.0619）となった。

ストレスチェックの 1 回目と 2 回目を比較すると、数値の前後比は -0.0935 となり、10 現場中 9 現場において職場環境改善の取組後に数値が減少した（図表 90）。

図表 90 調査対象 10 現場の集団分析結果（ストレス反応指数）



※上記各現場で採用した職場環境改善手法は、図表 84（151 頁）のとおり。

### ウ 「仕事のストレス判定図」とストレス反応指数の関係

調査対象 10 現場における「総合」の健康リスクとストレス反応指数の関係をみると、健康リスク、ストレス反応指数のいずれも 1 回目と 2 回目のストレスチェックを比べ、数値の減少が見られたものが 7 現場となった。その他、1 現場では健康リスク、ストレス反応指数ともに数値が増加し、2 現場では健康リスクが増加した一方、ストレス反応指数は減少した（図表 91）。

図表 91 調査対象 10 現場の集団分析結果（ストレス判定図とストレス反応指数の関係）



※上記各現場で採用した職場環境改善手法は、図表 84（151 頁）のとおり。

## エ 現場全体及び元請別「仕事のストレス判定図」

調査対象 10 現場における 1 回目と 2 回目のストレスチェックの「総合」の健康リスクについて、現場全体及び元請事業者の平均値を比較すると、現場全体、元請事業者の数値がいずれも減少したものが 5 現場、反対にいずれの数値も増加した現場が 3 現場となった。また、現場全体の数値が減少した一方、元請事業者の数値が増加したものが 2 現場あった（図表 92）。

図表 92 調査対象現場における元請と現場全体の集団分析結果（ストレス判定図）



※上記各現場で採用した職場環境改善手法は、図表 84（151 頁）のとおり。

## (2) 月別調査対象現場の集団分析結果

### ア 「仕事のストレス判定図」

ストレスチェックの実施時期別に「総合」の健康リスクの変化をみると、8月では99（全国比-1、4現場）、9月は110（全国比+10、5現場）、10月は109（全国比+9、1現場）となった（図表 93）。

図表 93 月別調査対象現場の集団分析結果（ストレス判定図）





## イ ストレス反応指数

一方、ストレスチェックの実施時期別のストレス反応指数は、8月では2.0068（全国比+0.0686、4現場）、9月は1.9669（全国比+0.0287、5現場）、10月は1.6498（全国比-0.2884、1現場）となった（図表94）。

図表 94 月別調査対象現場の集団分析結果（ストレス反応指数）



### (3) 業種別調査対象現場の集団分析結果

#### ア 「仕事のストレス判定図」

本調査対象現場を業種別にみると、建設業（8現場）における健康リスクの平均は1回目について「量・コントロール」107（全国比+7）、「職場の支援」101（全国比+1）、「総合」108（全国比+8）となった。2回目では「量・コントロール」97（全国比-3）、「職場の支援」102（全国比+2）、「総合」98（全国比-2）となった。

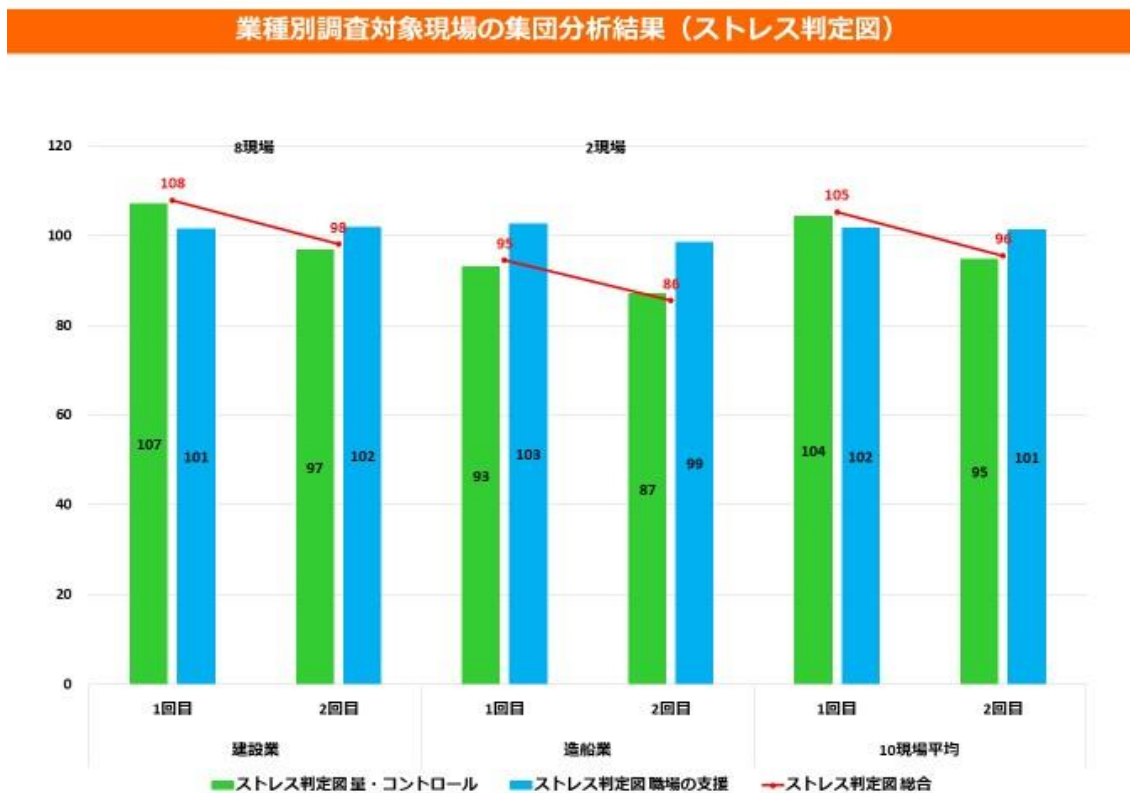
一方、造船業（2現場）の1回目は「量・コントロール」93（全国比-7）、「職場の支援」103（全国比+3）、「総合」95（全国比-5）となった。2回目では「量・コントロール」87（全国比-13）、「職場の支援」99（全国比-1）、「総合」86（全国比-14）となった。

建設業と造船業を比較すると、1回目では「量・コントロール」107、93、「職場の支援」101、103、「総合」108、95となり、2回目は「量・コントロール」97、87、

「職場の支援」102、99、「総合」98、86となった。

また、建設業と造船業におけるストレスチェックの1回目と2回目の「総合」健康リスクの変化をみると、建設業では前後比10ポイント減少し、造船業では前後比9ポイント減少した（図表95）。

図表 95 業種別調査対象現場の集団分析結果（ストレス判定図）



### イ ストレス反応指数

業種別にストレス反応指数の平均をみると、建設業（8現場）の1回目では1.9772（全国比+0.039）となり、2回目は1.8937（全国比-0.0445）となった。一方、造船業（2現場）では、1回目が1.9399（全国比+0.0017）、2回目が1.8065（全国比-0.1317）となった。

建設業と造船業におけるストレスチェックの1回目と2回目のストレス反応指数の変化をみると、建設業では前後比0.0835ポイント、造船業では前後比0.1334ポイント、それぞれ減少した（図表96）。

図表 96 業種別調査対象現場の集団分析結果（ストレス反応指数）



#### (4) 建設業における工事別調査対象現場の集団分析結果

##### ア 「仕事のストレス判定図」

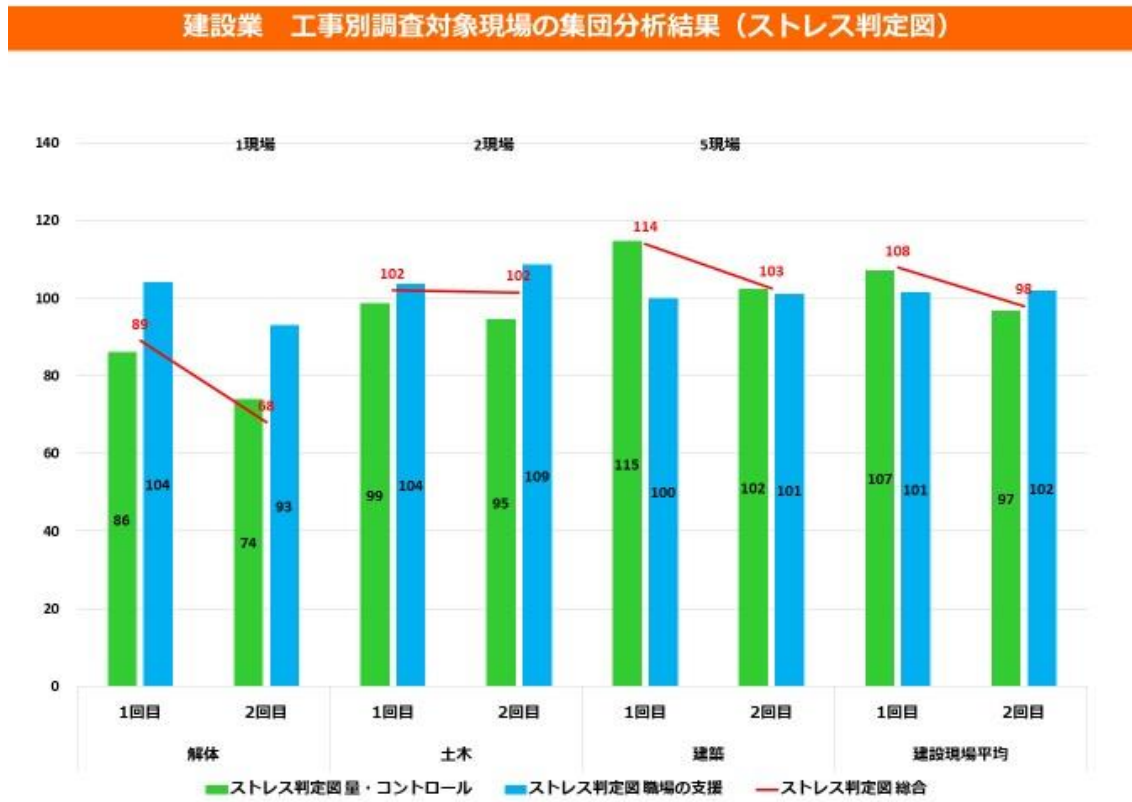
本調査対象現場のうち建設業 8 現場について、工事別に健康リスクの平均をみると、1 回目の「解体」（1 現場）では、「量・コントロール」86（全国比-14）、「職場の支援」104（全国比+4）、「総合」89（全国比-11）となった。2 回目では「量・コントロール」74（全国比-26）、「職場の支援」93（全国比-7）、「総合」68（全国比-32）となった。

「土木」（2 現場）では、1 回目の健康リスクが「量・コントロール」99（全国比-1）、「職場の支援」104（全国比+4）、「総合」102（全国比+2）となった。2 回目では「量・コントロール」95（全国比-5）、「職場の支援」109（全国比+9）、「総合」102（全国比+2）となった。

「建築」（5 現場）では、1 回目が「量・コントロール」115（全国比+15）、「職場の支援」100（全国比±0）、「総合」114（全国比+14）となった。2 回目では「量・コントロール」102（全国比+2）、「職場の支援」101（全国比+1）、「総合」103（全国比+3）となった。

1 回目と 2 回目の「総合」の健康リスクを比較すると、「解体」では前後比 21 ポイント減少し、「土木」は前後比増減なし（±0）、「建築」では前後比 11 ポイントの減少がみられた（図表 97）。

図表 97 建設業 工事別調査対象現場の集団分析結果（ストレス判定図）



## イ ストレス反応指数

一方、建設業の工事別ストレス反応指数の平均をみると、1回目の「解体」(1現場)では、2.1817(全国比+0.2435)、2回目では1.8174(全国比-0.1208)となった。「土木」(2現場)は、1回目2.0116(全国比+0.0734)、2回目1.8963(全国比-0.0419)となり、「建築」(5現場)では、1回目1.9226(全国比-0.0156)、2回目1.9079(全国比-0.0303)となった。

1回目と2回目のストレス反応指数を比較すると、「解体」では前後比0.3643ポイント、「土木」は前後比0.1153ポイント、「建築」では前後比0.0147ポイント、それぞれ減少がみられた(図表98)。

図表 98 建設業 工事別調査対象現場の集団分析結果(ストレス反応指数)



## (5) 建設業における人員規模別調査対象現場の集団分析結果

### ア 「仕事のストレス判定図」

本調査対象現場となった建設業8現場について、人員規模別の健康リスクの平均をみると、中小規模(50人未満)現場(5現場)の1回目では、「量・コントロール」112(全国比+12)、「職場の支援」100(全国比±0)、「総合」112(全国比+12)となった。2回目では「量・コントロール」96(全国比-4)、「職場の支援」98(全国比-2)、「総合」94(全国比-6)となった。

大規模（50人以上）の現場（3現場）では、1回目が「量・コントロール」99（全国比-1）、「職場の支援」103（全国比+3）、「総合」102（全国比+2）となった。2回目では「量・コントロール」98（全国比-2）、「職場の支援」108（全国比+8）、「総合」105（全国比+5）となった。

1回目と2回目の「総合」の健康リスクを比較すると、中小規模現場は前後比18ポイント減少し、大規模現場は前後比3ポイント増加した（図表99）。

図表 99 建設業 人員規模別調査対象現場の集団分析結果（ストレス判定図）



## イ ストレス反応指数

一方、建設業の人員規模別ストレス反応指数の平均をみると、1回目の中小規模（50人未満）の現場（5現場）では、1.9572（全国比+0.019）、2回目では1.9132（全国比-0.025）となり、大規模（50人未満）の現場（3現場）では、1回目2.0105（全国比+0.0723）、2回目1.8612（全国比-0.077）となった。

1回目と2回目のストレス反応指数を比較すると、中小規模（50人未満）現場は前後比0.044ポイント、大規模（50人以上）現場では前後比0.1493ポイント、それぞれ減少がみられた（図表100）。

図表 100 建設業 人員規模別調査対象現場の集団分析結果（ストレス反応指数）



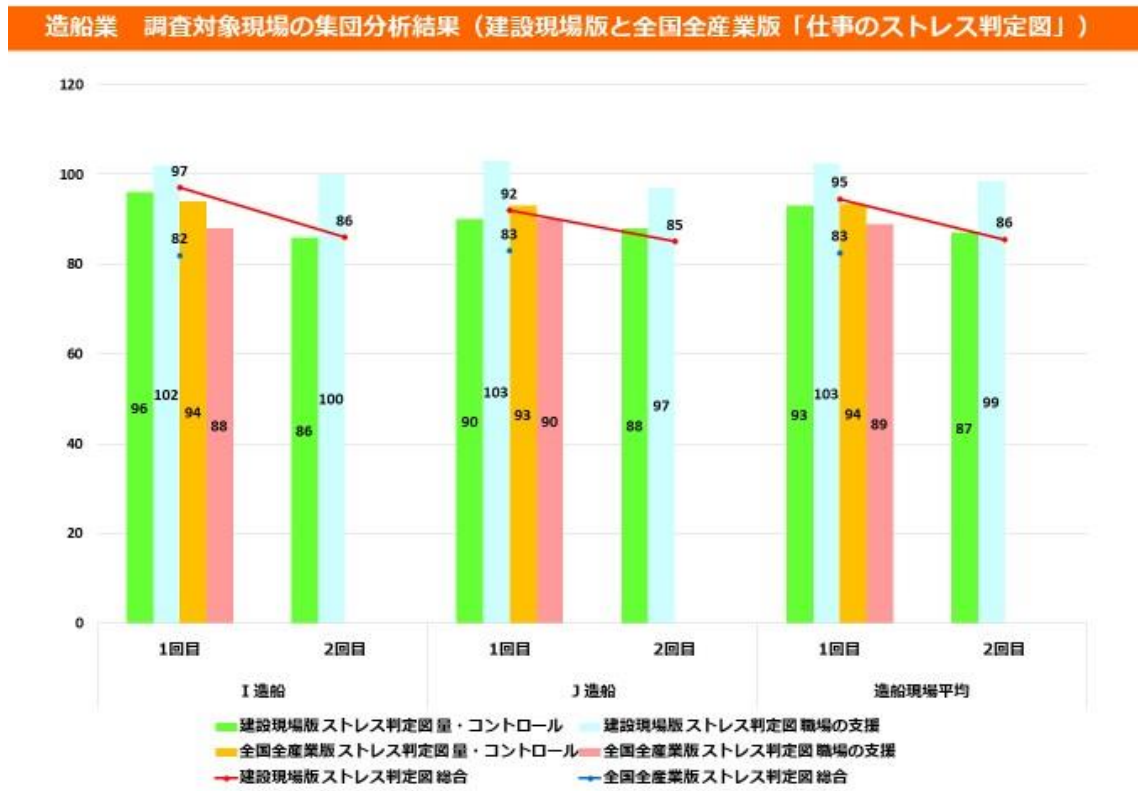
#### (6) 造船業における建設現場版と全国全産業版「仕事のストレス判定図」の比較

本調査では、造船業2現場について、建災防版無記名ストレスチェック実施プログラム（建設現場版）と厚労省版ストレスチェック実施プログラム（全国全産業版）の2種類の集計ソフトを用いて「仕事のストレス判定図」を作成した（1回目のみ）。

建設現場版と全国全産業版別に造船業における健康リスクの平均をみると、建設現場版では「量・コントロール」93（全国比-7）、「職場の支援」103（全国比+3）、「総合」95（全国比-5）となった。一方、全国全産業版では「量・コントロール」94（全国比-6）、「職場の支援」89（全国比-11）、「総合」83（全国比-17）となった。

建設現場版と全国全産業版の健康リスクを比較すると、「量・コントロール」93、94（比+1）、「職場の支援」103、89（比-14）、「総合」95、83（比-12）となった（図表 101）。

図表 101 造船業 調査対象現場の集団分析結果（建設現場版と全国全産業版「ストレス判定図」）





### 3 ヒアリング結果

本調査対象現場における2回目のストレスチェック集団分析結果を作成した後、最終の現場訪問を行い、作業所長等から本調査にかかるヒアリングを実施した結果について、次にまとめた。

#### (1) 職場環境改善の取組にかかる効果実感

##### ア 元請事業者

A 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>1回目と2回目のストレスチェックの実施結果をみると、健康リスク及びストレス反応指数が改善しているが、1回目は猛暑の中、細心の注意を要する屋内での作業が続く中の実施であり、2回目は当該作業が完了し、現場としても一段落ついた状況において実施したものである。したがって、かかる作業内容の変化も改善の大きな要因であると考えられる。</li> </ul>
B 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>1回目と2回目のストレスチェックの実施結果をみると、「量-コントロール」の健康リスク及びストレス反応指数の改善が見られる。仕事の量的負担については、所長が元請社員の仕事量や進捗状況等把握して、適宜業務調整等のフォローを行うことにより、大幅に健康リスクが下がったと考えられる。</li> </ul>
C 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>1回目と2回目のストレスチェックの実施結果をみると、「量-コントロール」の健康リスク及びストレス反応指数の改善が見られる。仕事の量的負担については、会社制度としての土曜閉所や休暇の促進を進めることにより、仕事の量は変わらずとも限られた時間内で効率的に業務を回すことができるよう各自、知恵を出し合い、工夫しながら進めたことが好循環を生んだと考えられる。</li> <li>この度の取組を進めるにあたっては、副所長が中心となって現場の理解を促進し、さらに現場からの意見を積極的に収集する等、熱意をもって取り組んだことが大所帯の現場で効果を生んだ要因であると考えられる。</li> <li>休憩所の整備等の取組については、従前の活動の中で行っているものであるが、これが現場従事者のメンタルヘルス向上に効果をもたらすものであることには驚いた。</li> </ul>
D 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>1回目と2回目のストレスチェックの実施結果をみると、ストレス判定図の健康リスクについてはリスクの増加、ストレス反応指数ではリスク低下が認められる。1回目と2回目の実施では受検事業者数に変動はないが、その構成は半数以上変わった。元々、厳格な工期が求められる工事であるところ、台風や豪雪等、度重なる天候の影響を受け、秋季以降、稼働に遅れが生じている。2回目のストレスチェックは、こうした工期が非常にタイトとなる中、実施したものであることから、ストレス状況の悪化が想定されたが、思った程の悪化が認められず、安堵している。</li> </ul>

E 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>1回目と2回目のストレスチェックの実施結果をみると、ストレス判定図の健康リスク及びストレス反応指数の改善が認められる。1回目と2回目では、工事の進捗に伴い、事業所（人員）構成も大きく変動したが、職長会活動の促進等、所長自らが大切にしているコミュニケーションを重視した取組を進めることで、合点のいく結果（ストレス判定図等）となった。</li> <li>とりわけ、元請社員に対しては、本社方針として打ち出された労働時間削減、休暇の促進対策を徹底することで、個々に時間を意識した仕事の仕方を考えられるようになった。さらに、他の社員の休暇取得の状況を踏まえた仕事の分担を、お互い様の精神で負担し合える雰囲気も生まれた。</li> </ul>
F 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>1回目と2回目のストレスチェックの実施結果をみると、ストレス判定図の健康リスクは増加しているが、ストレス反応指数は現場平均値が下がり改善された。これは季節に大きく影響されるもので、夏の猛暑時に1回目のストレスチェックが実施されたことを考えると当然の結果であると考えられる。</li> <li>本調査協力にあたっては、全現場従事者に対し、再三説明を尽くし理解を求めてきたものであるが、全行程を一巡して感じることは当該取組が現場のメンタルヘルスを向上させるものになるかについては明確でない。</li> </ul>
G 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>1回目と2回目のストレスチェックの実施結果をみると、ストレス判定図の健康リスク及びストレス反応指数の大幅な改善が認められる。1回目の実施は基礎工事の繁忙時期に行われたものであり、2回目は基礎工事から躯体工事へと移行した時期に実施された。躯体工事では新規業務が比較的少ないこともあり、このことがリスクを低減させた要因でもあると考えられる。</li> <li>この度の取組は、所長を中心とする元請側で取組の大枠を決定した上で、実際に取り組む具体的内容を職長らから意見を求め、進めたことが功を奏したと考えられる。</li> <li>メンタルヘルス対策について現場で取組むことを求められたとき、何から手をつければよいか戸惑うところ、従前から行われてきた労災防止活動の延長として、これを位置づけ進めることによって現場でも受け入れやすいものとなった。また、当該取組が現場のメンタルヘルス向上に寄与することが判定図等の結果から明らかとなり、今後のモチベーション維持に繋がる。但し、どのような取組が現場のメンタルヘルスに効果を及ぼしているのか、明らかでなく、あまり実感を得られない点も否めない。</li> </ul>
H 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>1回目と2回目のストレスチェックの実施結果をみると、ストレス判定図の健康リスク及びストレス反応指数のリスク増加が認められる。1回目の実施は基礎工事の始めに実施したものであり、2回目は内装（仕上げ）工事の終盤に行った。繁忙の差は、1回目と比べ、2回目では2倍以上、質・量ともに業務が増加している。また、事業者（人員）構成も1回目と2回目とで</li> </ul>

	<p>は半数以上、変更された。これらの状況を鑑みると、総合の健康リスクが10ポイント程度の増加で収まったことは、取組の成果といえるのではないかと考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ストレス判定図等により現場の心身の健康状態を数値化することで、漠然と捉えていた現場の状態を見える化でき、これまで進めてきた取組を客観的に振り返ることができる。</li> </ul>
I 造船	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働環境が他産業等と比べ、これまでどのような位置づけになっているかわからなかったが、ストレスチェックの分析結果を見て、造船現場が意外と働きやすい現場となっていることが確認できて有意義であった。</li> <li>・ 今回の分析をきっかけに、長年の懸案事項であった喫煙対策を実行できたことはとても良かったと思っている。また、この対策の実施が結果的に職場環境に対する評価を向上させ、ストレスに対するリスクが大きく低減したことに驚いた。一つの取組の結果が数値的に評価できることは、今後職場環境の改善活動をする上での励みとなるし、明確な活動方針を示せることはありがたいと思う。</li> </ul>
J 造船	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今回の調査に協力した結果、ストレスチェックの分析や職場環境改善のチェックリストにより職場環境を改善するのに何が不足しているのかが明確になり、新たな方策を検討するのに非常に参考になった。</li> <li>・ 昨年の11月に法令のストレスチェックも実施したことから、通算3回のストレスチェックを実施したことになり、正直負担感があった。</li> </ul>

#### イ 協力会社（下請事業者）

A 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現場全体として緊張状態を強いられる作業が一区切りつくタイミングで、バーベキュー大会を実施したことはお互いを労い、次の仕事への活力となった。</li> <li>・ バーベキュー大会を開催するに際し、協力会社（下請）の意見を十分取り入れ、かつ職長が主体的に参画することで、現場の結束力が高まり有意義な催しとなった。</li> <li>・ バーベキュー大会では、普段、接することのない元請会社の安全担当者等と食事を囲みながらフレンドリーに会話する機会が得られたことは有難かった。</li> <li>・ 休憩室が整頓され、本来の「休憩」ができるスペースとなった。さらに、背もたれのついた椅子や寝転べる環境等があると有難い。</li> </ul>
B 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 過労死等防止に関する事業者対応の重要性が増す中、元請事業者から労働者の健康に関する様々な情報提供がなされたことは大変有難かった。会社でも活用し、意識を高めたい。</li> </ul>

C 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>初めてメンタルヘルスの講話を聴いたが、親しみやすい内容で分かりやすく、自分自身の体だけでなく心も含めた健康にも関心を払う必要性を理解できた。</li> <li>ひとりで解決できない問題を抱えた場合、様々な相談窓口があることを知り、必要な時は利用したいと思った。</li> <li>休憩所やトイレを整備するにあたって、副所長等には職長の要望を取り入れて、使いやすい環境を整えてもらった。現在の「気持ちよく使える」状態をキープできるよう協力会社間でも連携していきたい。</li> </ul>
D 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全教育や職長会活動等を通じて、作業員からの意見をボトムアップで拾い上げる仕組みが随所に組み込まれ、職種等の垣根を越えて、話をしやすい風土が形成され、モチベーションアップに繋がる。</li> </ul>
E 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>職長会の主体性を重んじ、元請が側面的なサポートしてくれることで、より活発な職長会活動を展開できる。</li> <li>懇親会の参加を通じて、普段の業務の中では、ゆっくり話ができないメンバーと忌憚のない話ができて、距離が縮まった。</li> </ul>
F 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>従前から要望していた喫煙所の煙が通路へ侵入する問題について、職長会の意見を聴いた上で、早急に対応してもらった。</li> </ul>
G 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全大会で初めてメンタルヘルスの講話を聴いた。短い時間の中でも十分にその重要性を認識できるものであった。もう少し詳しい内容を掘り下げて聴きたいと感じた。また、会社でも是非こうした内容を伝達し、実践していきたい。</li> <li>安全表彰では、日頃やってきたことが認められ、大変うれしかったし、このことが仕事のモチベーションアップに繋がると感じた。</li> <li>所長面談では、ざっくばらんに所長と色々な話ができて、とてもよかった。話を聴いてもらっただけで楽になった気がする。</li> <li>慰労会の場合は、仕事に話にくいことも腹を割って話をするのができ、こうした意見を現場の運営に活かしてくれることも大変有難く思う。</li> </ul>
H 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>自身の健康について新規入場者教育の段階から周知徹底されることで、意識が変わった。</li> <li>女性専用トイレには女性らしいきめ細かな配慮がなされ、快適に使用することができ、有難い。</li> </ul>
I 造船	<ul style="list-style-type: none"> <li>今回の調査の結果、分煙対策が進んだのは、とても良かったと思っている。</li> </ul>
J 造船	<ul style="list-style-type: none"> <li>今回の調査に協力して良かったと率直に思っている。今回の調査を通じてメンタルヘルスの重要性等を認識したので、安全朝礼の時も気持ちの入っ</li> </ul>

船	た挨拶や指示ができるようになった。また、元請が実施する地引網などのレクレーション活動にもこれまで以上に積極的に参加できるようになった。
---	---

## (2) 継続的な職場環境改善の取組に対する意欲

A 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>従前から現場で実施している労災防止活動の一環として実施していきたい。今後、実施する場合は、工事内容や人員が変わるタイミングを見定めて行う方が効果的ではないかと考える。</li> </ul>
B 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>初めての取組であり、全体像のイメージがなかなか掴めなかったが、従前の現場の取組みの中で十分行えるものであり、思った程の負担感なく進めることができた。本社の安全管理室と連携しながら、効果的な取組を進めていきたい。</li> </ul>
C 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設現場において働く人たちのメンタルヘルスをどのように捉え、働き掛けていくかについては難しい問題であるが、この調査に参加したことで少なからず必要性の認識が根付いたと考えられる。この認識を持続させるためには今後も現場でできることを継続的に進めていきたい。</li> <li>トンネルの現場は工期が長いため、できれば工事着工の時期から今回の取組を行い、経年変化を追うことで、より快適な現場環境の形成に役立てることができたのではないかと考える。</li> </ul>
D 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>ストレスチェックの調査票、職場環境改善に関する調査票ともに、現場で違和感なくスムーズに行うことができ、実施しやすい。とりわけ、どのような職場環境改善活動を実施すれば分からないという建設現場にとって、職場環境改善シートのようなもので方向付けを示してもらえることは、その後のアクションに繋がりやすいと考えられる。</li> <li>小規模の協力会社では、事業者ごと心身の健康（メンタルヘルス）にまで配慮した取組を行っているところは少ないと考えられるから、現場単位でストレスチェックを実施し、元請として情報提供を行うことにより、作業員個人の気づきを促進できると考えられる。</li> </ul>
E 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>ストレスを低減するためには、現場全体のコミュニケーションの活性化が重要であり、従前からその点に重きを置いた取組を進めている。本調査によって、ストレス状況の見える化が図れたことについては一定の評価をするが、1回目のストレス判定図等の結果やMIRRORの結果が想定外のものであったため、現場の実態に即した方法を検討する必要がある。</li> </ul>
F 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>本取組を今後も現場で展開していくこと自体は、特段、現場に過重な負担なく進められるものであり、手順も含め実現可能であると考えられる。但し、当該取組による効果の実感が薄いため、実際に継続するかについては</li> </ul>

	判断しかねる。
G 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>心身の健康を含めた現場の安全管理を進めていくには、今回の取組を一時的なものではなく、継続的に実施することが必要であると考え。快適な職場環境の実現は所長が志向する考え方とも一致しており、今後も支店等と連携を図りながら進めていきたい。</li> </ul>
H 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場での安全衛生に関する取組は、現場在駐スタッフ（元請）だけで実施するのは困難な側面があり、今後も支店等と連携を図りながら進めていきたい。</li> <li>経験上、職場ストレスは、単純に労働時間短縮だけでなく、コミュニケーション上の問題に大きな影響を受けると考えられることから、今後も働きやすい現場環境形成のために、コミュニケーションを重視した関わりを進めていきたいと考える。</li> </ul>
I 造船	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後、造船業のストレスチェックの標準値等が整備され、現場全体の無記名ストレスチェックをできる流れができれば、今後とも自主的に取り組んでいきたい。その際、今回のアドバイザーのような専門家に来てもらってやり方について説明をしてもらおうと助かる。</li> <li>これからもこういう取り組みを続けることは賛成である。</li> </ul>
J 造船	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後、同種の現場全体の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活動を継続することは意義のあることと思う。特に、法令のストレスチェックが義務付けられていない下請事業者に対しては有効な手段と思う。</li> <li>今後、継続して、こうした取り組みを進めるならば協力していきたい。</li> </ul>

### (3) 現場で実施するストレスチェックを活用した職場環境改善の取組に関する課題

A 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>従前、心身の健康までを含めた対策は現場で行われていない。まずはその必要性を作業所長に理解してもらうことが肝要であると考え。</li> </ul>
B 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場のメンタルヘルス対策については、これまで取り組まれてこなかった部分であり、今後どのような方法で進めることが効率的かつ効果的であるか、今回の調査を踏まえて、さらにブラッシュアップされることが望まれる。</li> <li>建築現場の場合、大きく基礎工事、躯体工事、仕上げ工事の3ステップで工事が進行する。それぞれの工種で関わる業種（業者）が固定化されており、工事が次のステップに移行すると、現場に関与する人員が大幅に入れ替わる。今回の調査では、基礎工事から躯体工事の時期に実施されたものであるが、工事始期から終期までの全過程の中でストレスチェックを実施し、ストレス状況の変化や取組の効果を測定することも必要ではないかと</li> </ul>

	<p>考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>メンタルヘルスの取組については、元請事業者として実施できることとできないことを明確に線引きする必要がある。協力会社には、安衛法に基づくストレスチェック制度の実施義務対象外の事業場も多く、そうした会社が簡易に個人のストレスチェックを実施し、未然防止に寄与できる手法があると効果的ではないかと考える。</li> </ul>
C 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後の取組を考えた場合、建設現場は通常業務だけで手一杯の状態であるから、できれば本社、支店、外部機関等のサポートが必要である。</li> <li>可能であれば、建設現場にとって具体的にどのような取組がストレス低減に直結するのか、エビデンスのあるデータや他社の事例等も併せて知りたい。</li> </ul>
D 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>裁量権の範囲の拡大や技能向上、資格取得の機会の公平化、働き方にかかる職場環境改善の項目は現場としてできることが限定されており、元請の立場からは元請社員に対する取組と協力会社に対して行うことを分けて検討する必要がある。</li> <li>ストレス判定図に示される健康リスクを低減するために、具体的にどのようなことを実施すれば効果的であるか、参考となる指標を示してもらえると有難い。</li> </ul>
E 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>本調査では、現場の職場環境改善の取組を検討するに際し、MIRROR を使用して検討を行ったが、現場の実態と合わず、個々の回答者は自らが所属する会社を想定して回答を行ってしまうおそれがある。よって、現場の実態に合致した調査票に工夫することが必要であると考えられる。</li> </ul>
F 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>ストレスチェックの集団分析結果（ストレス判定図、ストレス反応指数）の内容がわかりにくく、協力会社に対して説明しにくい。職人レベルでも分かりやすい内容となるよう検討してもらいたい。</li> </ul>
G 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>今回の調査は、現場の職場環境改善を進めることによってストレスを低減させ、働きやすい職場をつくるということを目的としていたが、本来、ストレスが過重となるのは仕事の責任が重くのしかかる作業所長や次席、協力会社のサブコンであり、これらに対する有効な手立ても併せて検討する必要があると考えられる。</li> </ul>
H 建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在、働き方改革が進められているが、労働時間短縮によってストレスがどの程度、低減するかが明らかとなる資料があると現場全体に対して説明しやすい。</li> </ul>
I 造船	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後は、個別の事業場ごとに数値的に評価のばらつきがあるので、この対策をどうするかが課題だと思っている。</li> </ul>
J	<ul style="list-style-type: none"> <li>協力会社すべてに今後必ず実施することを要請することは負担感もあり、</li> </ul>

造 船	困難な面も否めない。
--------	------------



## 第2節 介入調査の実施結果の検証

前節において整理した本調査の実施結果から明らかとなった論点について、以下検討する。

### 1 職場環境改善手法

本調査では、本事業の仕様書に示された職場環境改善手法のうち、「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)」、「メンタルヘルス意識改善調査票(MIRROR)」の2手法に加え、建災防独自に開発した、「建災防方式職場環境改善ツール」の計3手法を用いて、本調査対象現場における職場環境改善の取組を決定したものである。そこで、統括管理下における現場において、いかなる手法を用いて進めることが妥当であるか、検討する。

#### (1) 「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)」、「メンタルヘルス意識改善調査票(MIRROR)」

「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)」、「メンタルヘルス意識改善調査票(MIRROR)」の2手法については、これを採用した現場2現場とも職場環境改善の取組決定過程に課題が生じた。本調査の実施結果から明らかとなった課題は、次の2点である。

#### ア 課題

##### a) チェックツールの表記、項目等が現場に馴染まないこと

「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)」、「メンタルヘルス意識改善調査票(MIRROR)」の手法を用いた2現場では、前掲1(3)のヒアリング結果に見られるように、「チェック項目が建設現場の実態に合うものとし、回答方法をもっと簡単にしてほしい。」(ヒント集)、「質問項目、集計結果をもっと建設現場の実態に即したものにしてもらいたい。」(MIRROR)との意見が挙げられた。

##### b) 現場においてグループ討議の時間を確保するのが困難であること

「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)」を用いた1現場では、当初グループ討議の所要時間を45分程度と予定していたが、グループ討議に時間を要し予定時間を超過した。所長等のヒアリングでは「こうした手厚い取組の実施には作業所長の理解が不可欠であり、もう少し簡略化した決定手法が望ましい。」との意見が出された。一方、「メンタルヘルス意識改善調査票(MIRROR)」の現場では、業務繁忙時であったことから当初60分を予定していたが、30分程度の時間確保に滞った。

## イ 考察

### a) チェックツールの表記、項目等が現場に馴染まないこと

「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）」、「メンタルヘルス意識改善調査票（MIRROR）」は、いずれも全産業を対象とし、同一の使用者に雇用される労働者がその就労する事業場の職場環境改善を検討する際に用いるツールとして開発されたものである。

本調査は、統括管理体制の下、複数の事業者が混在する現場で行われた。かかる現場では、工期の進捗とともに事業者及び作業員が入れ替わり、さらに当該作業員の就業形態、労働条件はその雇用される事業者によって異なる。これは建設業でより顕著に認められ、当該現場では安衛法に基づき、元方事業者と下請事業者の責任の範囲を区分した上で現場管理がなされる。

このことを踏まえると、「ヒント集」や「MIRROR」に盛り込まれている労働条件、人事評価、報酬等、本来的には雇用される事業者において検討されるべき項目を、事業者が異なる現場において直接的に検討することは困難であると考えられる。したがって、現場の実態を加味して使用できるよう工夫が必要であると考えられる。

### b) 現場においてグループ討議の時間を確保するのが困難であること

「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）」、「メンタルヘルス意識改善調査票（MIRROR）」いずれの手法もグループ討議形式による場合、その所要時間は一般に90分以上を要するとされる。限られた工期の中で業務遂行がなされる現場では、元請社員、職長全員を集合させ、一定時間内拘束してグループ討議を行うこと自体、現場でのメンタルヘルス対策が進んでいない状況を踏まえると、実質的に困難であった。また、いずれの手法もオリジナルのままでは現場の実態に合致するチェックツールではなかった（前記a）ことから、現場が求める短時間でグループ討議を終結させるには、別途、妥当なツールと手順を検討する必要があると考えられる。

## (2) 「建災防方式職場環境改善」ツール

「建災防方式職場環境改善ツール」を用いた手法では、これを採用した8現場で概ね予定時間内に職場環境改善の取組選定を完了することができた。それぞれの現場からは「ストレスチェックの実施結果を基にして必要な取組をある程度絞り込める職場環境改善シートは、忙しい現場には有り難い。」「思った程の負担感はない。」「職場環境改善にかかる取組を選定する過程で、建設事業者に馴染みの深いRA（リスクアセスメント）方式が採用されていることは受け入れやすく、納得できる手法である」等の意見が挙げられた。かかるヒアリング結果から、その内容・手段は、現場に許容で

きるものであったと考えられる。

### (3) 職場環境改善手法別調査対象現場の集団分析結果

#### ア 「仕事のストレス判定図」

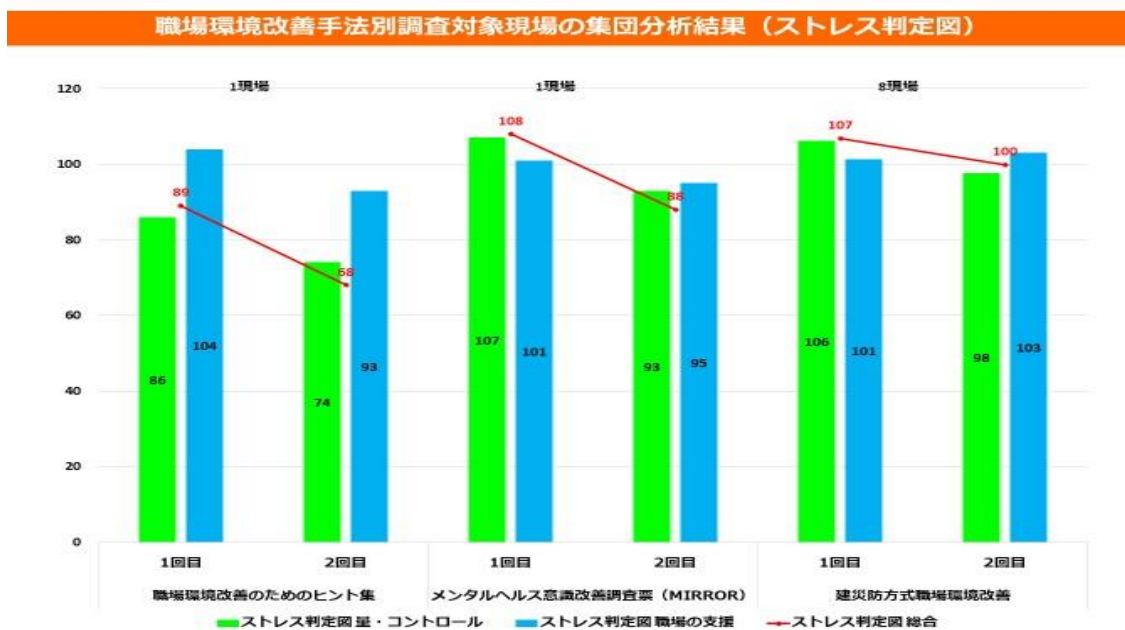
本調査対象現場における職場環境改善手法別の健康リスクの平均をみると、「職場環境改善のためのヒント集」(1現場)では、1回目が「量・コントロール」86(全国比-14)、「職場の支援」104(全国比+4)、「総合」89(全国比-11)となり、2回目は「量・コントロール」74(全国比-26)、「職場の支援」93(全国比-7)、「総合」68(全国比-32)となった。

「メンタルヘルス意識改善調査票(MIRROR)」(1現場)の1回目は「量・コントロール」107(全国比+7)、「職場の支援」101(全国比+1)、「総合」108(全国比+8)となり、2回目は「量・コントロール」93(全国比-7)、「職場の支援」95(全国比-5)、「総合」88(全国比-12)となった。

「建災防方式職場環境改善」(8現場)では、1回目について「量・コントロール」106(全国比+6)、「職場の支援」101(全国比+1)、「総合」107(全国比+7)となり、2回目は「量・コントロール」98(全国比-2)、「職場の支援」103(全国比+3)、「総合」100(全国比±0)となった。

当該手法におけるストレスチェックの1回目と2回目の「総合」健康リスクの変化をみると、「職場環境改善のためのヒント集」では前後比21ポイント、「メンタルヘルス意識改善調査票(MIRROR)」は前後比20ポイント、「建災防方式職場環境改善」は前後比7ポイント、それぞれ減少した(図表102)。

図表 102 職場環境改善手法別調査対象現場の集団分析結果(ストレス判定図)



## イ ストレス反応指数

一方、職場環境改善手法別ストレス反応指数の平均では、1回目の「職場環境改善のためのヒント集」(1現場)では、2.1817(全国比+0.2435)、2回目では1.8174(全国比-0.1208)となった。「メンタルヘルス意識改善調査票(MIRROR)」(1現場)は、1回目2.0484(全国比+0.1102)、2回目1.8653(全国比-0.0729)となり、「建築」(8現場)では、1回目1.9334(全国比-0.0048)、2回目1.8850(全国比-0.0532)となった。

1回目と2回目のストレス反応指数を比較すると、「職場環境改善のためのヒント集」では前後比-0.3643ポイント、「メンタルヘルス意識改善調査票(MIRROR)」は前後比-0.1831ポイント、「建災防方式職場環境改善」では前後比-0.0484ポイントとなり、いずれも数値が減少した(図表103)。

図表 103 職場環境改善手法別調査対象現場の集団分析結果(ストレス反応指数)



## ウ 考察

本調査対象現場における職場環境改善手法別の健康リスク及び仕事のストレス反応指数の変化をみると、3手法いずれも職場環境改善実施後の健康リスク及び仕事のストレス反応指数の数値が減少している。健康リスクについては、「職場環境改善のためのヒント集」21ポイント、「メンタルヘルス意識改善調査票(MIRROR)」

20 ポイント、「建災防方式職場環境改善」7 ポイントの減少がそれぞれ認められ、ストレス反応指数では「職場環境改善のためのヒント集」0.3643 ポイント、「メンタルヘルス意識改善調査票 (MIRROR)」0.1831 ポイント、「建災防方式職場環境改善」0.0484 ポイントの減少がみられた。

これらの数値の低減状況からは、「職場環境改善のためのヒント集」「メンタルヘルス意識改善調査票 (MIRROR)」の優位性が推察されるが、本調査では各 1 現場ずつの実施に留まる。また、前記のとおり「ヒント集」を用いたグループ討議では「ヒント集」のチェックリストを建設現場用に改変した「建災防方式職場環境改善チェックリスト」を代用して進めたこと、「MIRROR」ではグループ討議では決まらず、その後の所長面談によって職場環境改善の取組を決した事情がある。したがって、純然たる手法の違いによる差異は、当該集団分析結果の比較からは明らかではない。

#### (4) まとめ

以上の検討から、統括管理体制下にある現場においてストレスチェックを活用した職場環境改善を進める場合、現場の実態を踏まえ、現場に受け入れられる内容・手段であること、短時間で完結できることの 2 点を最低限、充足する手法であることが求められる。

一般に、職場環境改善の取組を決定するにあたっては、組織構成員の意見を広く収集した上で、取組に反映させることが効果的であるといわれている。この点、「ヒント集」「MIRROR」は、ともに構成メンバーがグループ討議形式で自由なアイデア、意見を出し合う手法であり高い効果が見込まれることから、本調査で明らかとなった運用上の課題に留意しつつ実施することが望ましい。

一方、「建災防方式」による場合、所長を中心とする元請が職場環境改善の取組の枠組みを職場環境改善シートで決定した後、具体的な取組については、後日、職長等からの意見を聴取した上で進めることとしている。本手法を採用した 8 現場でも、これに即して取組を進めたものであり、「討議」と同等の合意形成プロセスを踏んだ上でそれぞれの取組が実行されたことが職場環境改善の効果に繋がったものと考えられる。

職場環境改善に関するツール及びその手法は、効果的な職場環境改善の取組を導くための手段であることに照らせば、採用する現場の実態や所長の意向に合致するものを選択し進めることが望まれる。

## 2 建設業及び造船業の現場におけるストレスチェックを活用した職場環境改善

本調査では、建設業 8 現場、造船業 2 現場においてストレスチェックを活用した職場環境改善の取組を進めたものであるが、安衛法上、同一の統括管理規制が及ぶ 2 業種であっても、その実態は大きく異なるものであった。

建設業と造船業の主たる違いは、人員の流動性と就業場所の変更にある。建設業の場合、一定の工期が定められた工事場所において、構築物が造成されるまでの間、多様な人員が現場に入れ替わり出入りする。そして、竣工した後、現場は解体され、新たな工事場所へと移動することとなる。一方、造船業では、広大な敷地の中の一定の就業場所において、ほぼ固定化した人員によって構築物が造成される。ゆえに、その実態は製造業に属するものであり、建設業と同様の観点で、当該取組を捕捉することが妥当であるか、今後も継続的な検討を要する。

### 3 建設現場におけるメンタルヘルス対策の普及

本調査の対象となった10現場すべてにおいて、ストレスチェックを含む現場単位のメンタルヘルス対策は初の試みであった。とりわけ、建設業では「いきなり現場でメンタルヘルス対策を進めるよう促されても、何から手をつければよいか分からない」「メンタルヘルスは目に見えないものであるから、どのような取組をすれば効果が上がるか、想像しにくい。」等、戸惑いの声が聴かれた。また、本調査を終結した後も直ちに効果を実感できるものではないとの感想を述べる所長もいた。

建設業は、他業種に比べ、メンタルヘルスへの対策が遅れている実態が平成27年実施の労研調査から明らかとなっており、建災防では、これを受け、平成28年度より労災防止活動の一環として、現場のメンタルヘルス対策の推進に努めている。しかしながら、本調査実施結果から、未だ現場での取組は浸透したといえる状態になく、更なる普及啓発を行う必要があると考えられる。

そこで、今後の普及啓発を見据え、いかなる点を考慮すべきかについて検討する。

#### (1) 作業所長に対する理解の促進

今後の取組を考えた場合の課題として、一義的に挙げられたのは、「従前、心身の健康までを含めた対策は現場で行われていない。まずはその必要性を作業所長に理解してもらうことが肝要である」との作業所長の意見である。建設現場の慣行として、現場におけるいかなる取組も作業所長が決定権限を有することから、当該所長の理解の程度如何で取組の効果に影響を与えることが推察される。

作業所長への理解を促進するためには、従前行われてきた労災防止活動の一環として、現場でのメンタルヘルス対策を位置づけ、心身の健康管理が重大な労災事故に直結するおそれのある不安全行動の防止に役立つものであるとの認識を定着させることが有効であろう。併せて、従前より建災防として推進してきた建設現場のメンタルヘルス対策について、全国労働衛生週間（毎年10月）、全国建設業労働災害防止大会等あらゆる機会を通じて、その必要性を継続的に周知啓発していくことが求められる。

#### (2) 現場における職場環境改善事例の提供

本調査全般を通じて、「建設現場にとって具体的にどのような取組がストレス低減に

直結するのか、エビデンスのあるデータや他社の事例等も併せて知りたい。」との意見が聞かれた。建設現場におけるストレスチェックを活用した職場環境改善の取組は、本調査によって始動したところであり、今後は広く他現場での取組を収集・整理し、公開することが普及の一助となると考えられる。

また、建設現場は人員の流動性に特徴づけられ、このことが現場で職場環境改善を実施しても効果を生みにくいとの認識を有している所長が多く見受けられた。この点、本調査結果に照らしてみると、現場を構成する事業者（下請作業員）の変動と健康リスクの増減に関連は認められず、現場として取り組む職場環境改善の効果は人員の流動性の有無にかかわらず、認められることが明らかとなった（図表 104）。

図表 104 調査対象現場における健康リスク（総合）の変化と受検下請事業者（労働者）の変動



### (3) わかりやすいストレスチェック集団分析結果の提示

本調査終了後のヒアリングにおいて「ストレスチェックの集団分析結果（ストレス判定図、ストレス反応指数）の内容がわかりにくく、協力会社に対して説明しにくい。職人レベルでもわかりやすい内容となるよう検討してもらいたい。」との意見があった。ストレス判定図の読み方については、容易に理解することができても、その結果に基づく職場環境改善の取組が具体的にどのように現場従事者のストレス低減に役立っているかについて、効果実感を得にくいとの印象を受けたようである。かかる点を解消

することが有効であろう。

#### **(4) 現場従事者に対するメンタルヘルス教育**

本調査対象現場の中には、作業員にもわかりやすいセルフケア教育を実施して、関心度を高めたケースもあったことから、現場での取組を契機としてストレスチェック制度の対象外となる小規模事業場のメンタルヘルスケアが推進されると考えられる。この場合、当該小規模事業場にとって活用しやすいメンタルヘルスケアのツールが用意されていると、現場の負担も少なく、取組を進めることができると考えられる。

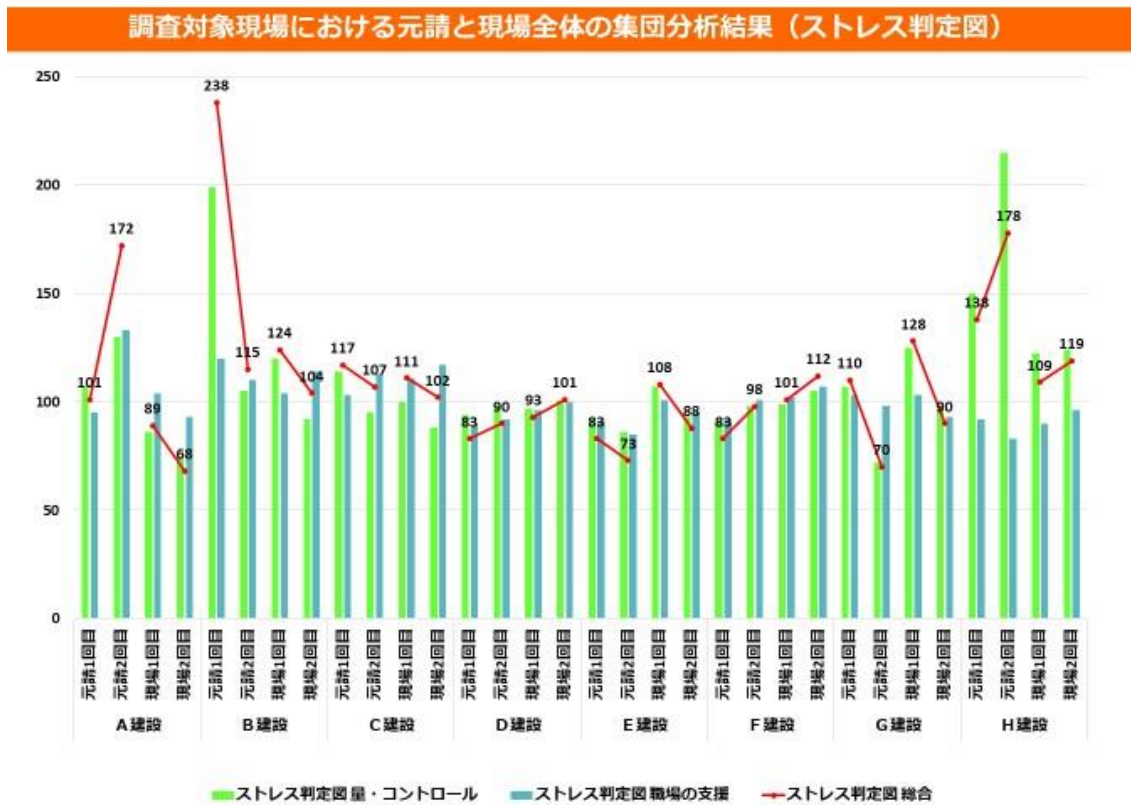
#### **(5) 元請事業者の社員に対するメンタルヘルス不調の未然防止対策**

本調査のヒアリング調査において「ストレスが過重となることが想定される元請社員、サブコンへの未然防止対策にも注力してほしい」旨の意見があった。本調査の対象となった建設業8現場中、「仕事のストレス判定図」の健康リスクが現場全体平均より高値となった元請事業者は4現場を数え、このうち2現場では1回目と2回目のストレスチェック結果について健康リスクの著しい増加が認められた。

この点を踏まえると、当該健康リスクを現場全体として捕捉するだけでなく、個々の事業者単位で認められるリスクを検討し、改善策を実施することが高ストレスとなる元請事業者の社員に対するメンタルヘルス不調の未然防止に役立つと考えられる(図表 105)。



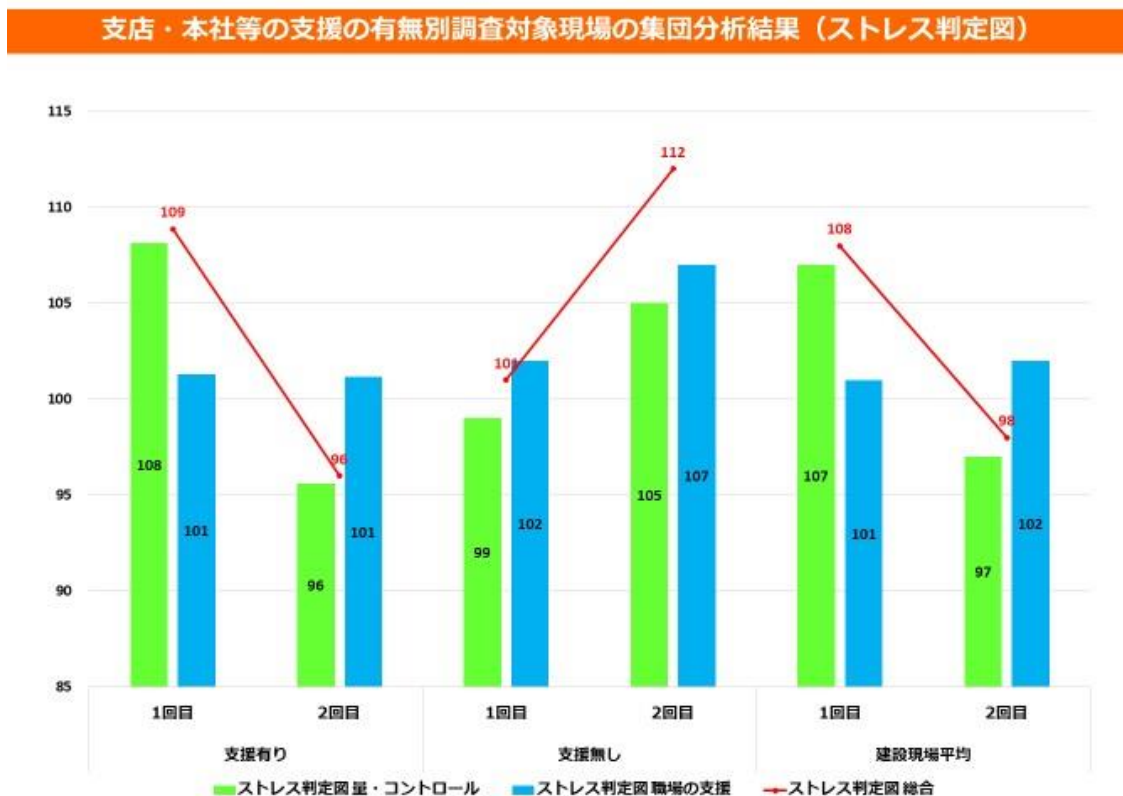
図表 105 調査対象現場における元請と現場全体の集団分析結果（ストレス判定図）



### (6) 現場への支援体制の充実（支店・本社、人事部門・安全部門等との連携）

本調査では、対象となった10現場中9現場において支店・本社の支援を得て職場環境改善の取組を進めた。集団分析結果からは、支援体制が手厚い現場ほど広範な取組を実施して、リスク値が低減する効果が現れている（図表106）。

図表 106 支店・本店等の支援の有無別調査対象現場の集団分析結果（ストレス判定図）



また、「今後の取組を考えた場合、建設現場は通常業務だけで手一杯の状態であるから、できれば本社、支店、外部機関等のサポートが必要である。」とのヒアリング結果からもわかるように、ストレスチェックのように煩雑な処理を求められる取組を通常業務に忙殺される現場だけで完結することは困難を極めることから、支店・本社等による支援が必要であると考えられる。加えて、本来、健康管理を管轄する人事部門（健康管理室を含む）と現場を統括する安全部門が連携を深めることによって、現場への心身の健康管理に関する情報提供や不調者への早期対応等、より実効的な対策が可能になると考えられ、かかる仕組みをいかに構築するか検討が必要であろう。

#### 4 造船業のメンタルヘルス対策、及び造船現場におけるストレスチェックを活用した職場環境改善の推進

本調査において造船業では2現場で調査を進めたものであるが、ストレスチェックの集団分析結果はいずれの現場でも職場環境改善実施後、健康リスク及びストレス反応指数の数値の減少が認められた。また、ヒアリング調査結果からは「有意義であった」「一つの取組の結果が数値的に評価できることは、今後職場環境の改善活動をする上での励みになるし、明確な活動方針を示せることはありがたい」「今後も取組を続けることは賛成」との意見が聞かれた。

これらを踏まえると、造船現場での実施はその手順、効果ともに現場の納得感を得られるものであったと考えられる。その背景には、造船業において長年、培われた小集団活動の歴史があり、こうした現場風土が円滑な職場環境改善の取組を支えたと推察される。

## 付属資料1 介入調査における職場環境改善手法

### 1 概要

本調査において採用する職場環境改善の手法として、「職場環境改善のためのヒント集」、メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）、従業員参加型の職場環境改善ワークショップ、「建災防方式職場環境改善」の4手法を委員会において検討した。

それぞれの手法の概要は、次のとおりである。

#### (1) 「職場環境改善のためのヒント集」

「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」）は職場環境改善の好事例を6領域、30項目のヒントにまとめたものである。このヒント集を参考に、現場で、既存の資源を活用しながら低コストで改善できる優先対策を検討する。

ヒント集では、幅広い職場環境等に着眼して、労働者のメンタルヘルスの向上のための対策の項目例を示しており、自分の事業場や部署と関連の大きい項目だけを抜き出したり、順番を変えたりして、使いやすいものにすることは可能である。

従業員参加型の職場環境改善ワークショップでは、このヒント集を使いながら労働者が職場環境等の改善について話し合い、自分たちの職場での課題や対策を具体的に考えることができる。また、優先順位の高い対策ポイントについて意見交換することもできる。ヒント集は、産業保健スタッフ等が管理監督者と職場環境等の改善について話し合う際にも活用できる。

（「ストレスチェック実施マニュアル」p90、東京大学—事業場のメンタルヘルスサポートページ（<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/>））

#### (2) 「メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）」（MIRROR）

「メンタルヘルス改善意識調査票」（MIRROR）は、労働者の意見調査により職場環境改善の目標と計画を策定することを支援するための質問票である。MIRRORには、職場の望ましい状態が45項目列記され、労働者に、それぞれの項目を改善目標とする必要性を、「1. 実現されており改善は不要」、「2. できれば改善が必要」、「3. ぜひ改善が必要」、あるいは「4. この職場とは関係がない」の4つの選択肢から選んでもらう。その結果から計算される要望率（「2. できれば改善が必要」、「3. ぜひ改善が必要」の回答の合計割合）および実現率（「1. 実現しており改善は不要」の回答の割合）により、項目の優先ランキング一覧を作成し、これを参考に労働者の職場環境改善のニーズを確認する。要望率と実現率の上位10項目をもとにして、各職場で討議しながら職場環境等の改善の計画を検討する。

MIRRORは職場環境等の改善のプロセス評価にも使用できる。対策の前後で、MIRRORに

よる調査を実施し、改善活動実施前から実施後への変化を確認することができる。

(「ストレスチェック実施マニュアル」p91 産業医科大学－職場のメンタルヘルス対策ガイド (<http://omhp-g.info/envi/envi03.html>))

### (3) 従業員参加型の職場環境改善ワークショップ

#### ① ワークショップの企画

従業員参加型の職場環境改善ワークショップは、効果的な職場環境改善の計画を立案する手法の1つであり、ワークショップの企画にあたっては、まず、どのような目的でこのワークショップを実施するのかを参加者に明らかにし、労働者が多く参加できるように呼びかけや開催時間の工夫をする。

#### ② ワークショップの準備

ワークショップを進行する担当者(ファシリテーター)を決め、打ち合わせをする。会場を確保し、グループワークを想定した机・椅子などの他、以下のものを準備する。

- グループワークのタイムテーブル
- すでに行われたストレス調査結果
- 「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)
- 液晶プロジェクター、またはOHP、その他マイクなど視聴覚器材
- 改善提案の発表用OHPシートとOHPペン
- 今後の改善計画・担当者記入用シート
- 飲みもの、菓子など

#### ③ ワークショップのプログラム

ワークショップでは、小グループでの討議を積極的に取り入れる。通常2時間から2時間半、最低でも90分の時間が必要である。全体の講義時間に応じて、以下のよう

- a) 担当者(ファシリテーター)による講義(20~40分):ワークショップの最初に、短い講義を行う。
- b) グループ討議(30~60分):5~8名程度の小グループに分かれて、テーブルについてもらい、小グループごとに討議の進行役、記録係、発表係を決めてもらう。続いてヒント集を使いながら討論を行ってもらう。まず、すでに行われている職場の良い点やすでに改善された点について意見交換し、「良い点」を最大3つまで発表用のシートに記載してもらう。つづいてこれから改善すべき点について討議してもらい、改善提案を最大3つまで発表用シートに記載してもらう。発表用シートに記載する際には、具体的な実施方法についても書き添えてもらうようにする。ファシリテーターは議論が活発になり、時間内に終わるように助言をする。
- c) グループ発表と総合討議(約30分):グループごとに結果の発表を行う。○

HPシート等を使って、グループごとに議論の概要と、職場のよい点および改善提案を発表してもらおう。ファシリテーターは、提案内容に助言したり、整理したりする。

- d) まとめとフォローアップの方法の確認（約 30 分）：グループの発表が終わったらファシリテーターは職場責任者（管理監督者）の発言を求め、提案の中から優先的に実施すべき改善案について意見をもらい、実施すべき改善計画を決める。また改善計画ごとに担当者と実施時期を決める。これをまとめて文書化し、職場全体で共有し、計画を実施する。必要があれば改善計画を効率的に進めるために職場内や人事・労務との相談の機会を持つ。

（「ストレスチェック実施マニュアル」p91-p92、「メンタルヘルスアクショントレーナーの手引き」事業場のメンタルヘルスサポートページ（<http://www.jstress.net> または <http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/ACL/>））

#### **(4) 「建災防方式職場環境改善」**

「建災防方式職場環境改善」とは、建災防が設置した「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」において、建設現場の特性を踏まえたストレスチェックの実施とその後の職場環境改善までの流れを簡易かつ円滑に進めるために考案された手法である。

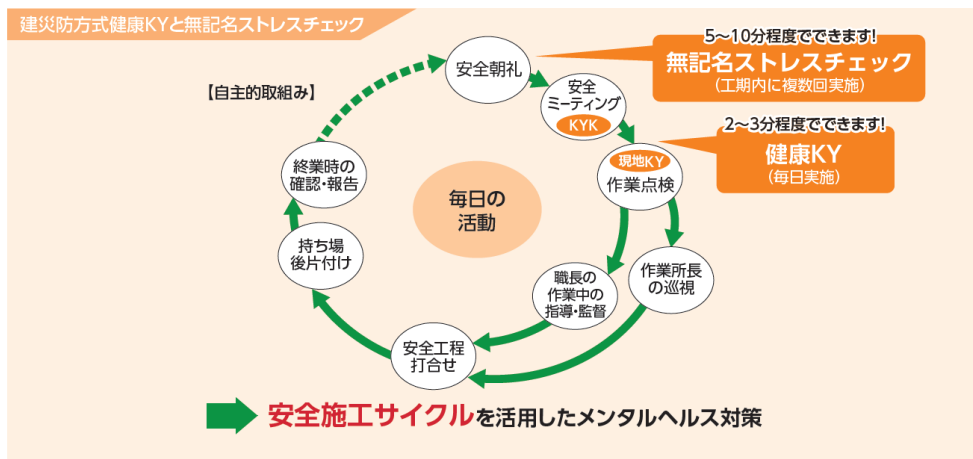
「建災防方式職場環境改善」は、無記名ストレスチェック実施後、当該現場の作業所長、職長等の管理者に「職場環境改善チェックリスト」について「1 かなり」「2 まあまあ」「3 ない」の 3 段階で回答してもらい、現場の職場環境に対する意識を把握する。このチェックリストは、「職場環境改善のためのヒント集」の 30 項目を建設現場に馴染みやすい表現に改変して作成したものである。

次に、当該チェックリストと無記名ストレスチェックの集団分析結果（建設現場版仕事のストレス判定図）を「職場環境改善シート（RA 方式）」に反映させ、リスクの優先度の順位を自動計算によって算出し、シートを作成する。この優先度の順位を参考として、作業所長を中心とする元請社員等の協議によって、当該現場で取組む職場環境改善策を決定した上で、職長等、現場の意見を聴取し進めるものである。

「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ホームページ（[http://www.kensaibou.or.jp/safe\\_tech/mental\\_health/activity.html](http://www.kensaibou.or.jp/safe_tech/mental_health/activity.html)）

# 建設現場のメンタルヘルスと 職場環境改善

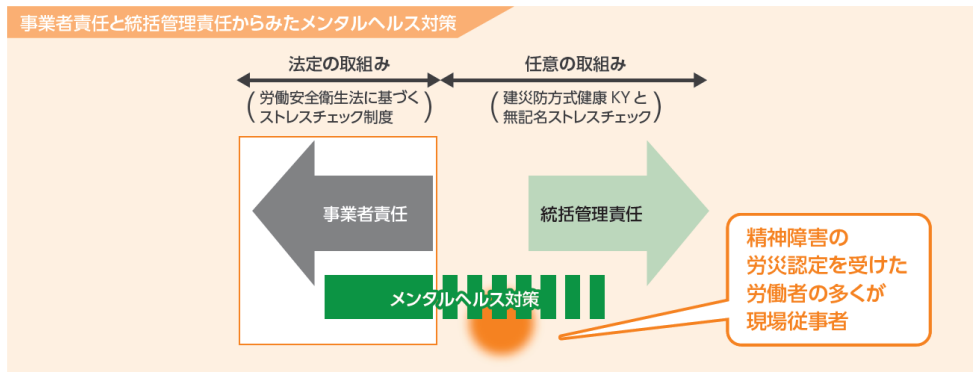
建災防では、建設現場におけるメンタルヘルスと職場環境改善対策として  
**「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」**  
 の普及に取り組んでいます。



「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」とは、建設現場の安全施工サイクルに組み込んで実施する次の2つの取組をいいます。

健康KYは、KY活動において睡眠、食欲、体調に関する3つの問いかけを職長から各作業員に毎日繰り返し行い、日々の体調の変化を把握する取組です。

無記名ストレスチェックは、安全朝礼等、現場に従事する元請社員、作業員全員が集合する場で一斉に実施するもので、その分析結果を踏まえて、より働きやすい職場環境を実現するための取組で、工期内に複数回実施します。



「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」は、建設現場の統括管理体制の中で実施する自主的な取組です。

建設業労働災害防止協会



## 建設現場でのメンタルヘルス対策の必要性

### 「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する法律」(建設職人基本法) に基づく基本計画

第2-5

#### (2) 建設工事従事者の安全及び健康に関する意識の啓発に係る自主的な取組の促進

…各建設工事の現場において、建設工事従事者のメンタルヘルス対策や熱中症対策等、心身の健康を確保するための自主的な取組を促進するとともに、建設工事従事者が利活用できる健康相談窓口について、現場レベルでの周知と利活用促進を図る。

### ○建設工事従事者の多くがストレスを受ける場合は、建設現場

建設労働者の多くが就労する場は建設現場であり、精神障害発症にかかる労災補償状況をみると、建設現場従事者が被災労働者となった事例が多く見られます。こうしたことを踏まえると、その働く場である建設現場においてストレスへの対処を行うことが効果的であると考えられます。

### ○メンタルヘルス対策は、不安全行動防止に効果的

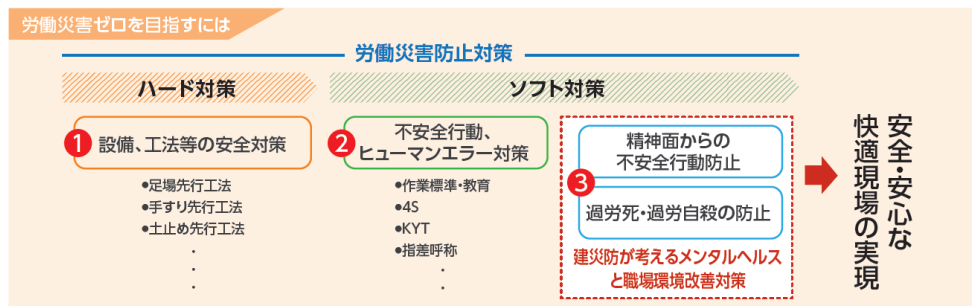
例えば、ついうっかりといった不安全行動が招く労災事故の背景には、少なからず不眠・疲労等の因子が関連しているケースがあります。慢性的な睡眠不足や高ストレスの状態が続くと、体内のホルモンバランスが崩れ、脳血流が低下し認知機能に影響を与えることが知られています。「不安全行動」防止の観点からもメンタルヘルスの視点を取り入れることが大切です。



## 労働災害ゼロを目指すには、メンタルヘルス対策が必要不可欠

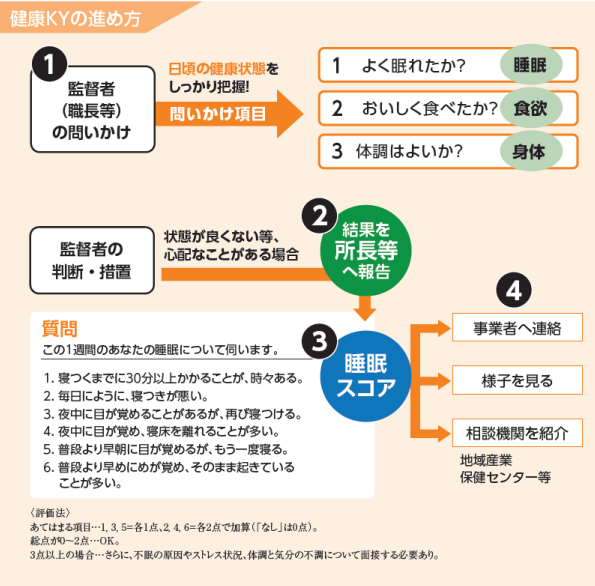
建災防では、これまで建設業の労働災害ゼロを目指した様々な活動に取り組んできました。昨今、社会問題となった過労死・過労自殺事案に端を発する過重労働対策・働き方改革の社会的ニーズに応えるためには、従来の取組に加え、建設工事従事者の「心身の健康」に着目した新たな取組が必要であると考えます。

このため、メンタルヘルス対策を、法的に事業者者に求められるものにとどまらず、建設現場での自主的な取組も併せて進めることによって、精神面からの不安全行動の防止等、真に実効性のある労災ゼロ活動へと進化させ、広く建設業に従事する人々にとっての安全・安心で快適な職場環境の形成に寄与したいと考えます。





# 建災防方式健康KY

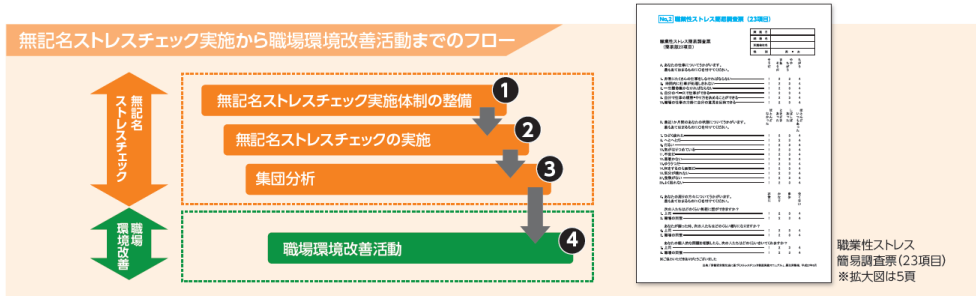


①作業前に実施する現地KYにおいて、職長から各作業員に対し、

- 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?

という3つの問いかけと姿勢や表情等の観察を行い、健康状態を把握します。  
②健康KYを行ったところ、作業員の体調に心配なことがある場合、職長は作業所長等へ報告します。  
③報告を受けた作業所長等は、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、より詳しい健康状態を確認するため「睡眠スコア」を実施します。  
④「睡眠スコア」実施の結果、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するか相談機関等を紹介します。また「睡眠スコア」の総点数が3点未満の場合は様子を見ます。

# 建災防方式無記名ストレスチェック



## ①無記名ストレスチェック実施体制の整備

無記名ストレスチェック実施にあたり、現場所長による作業所方針の表明とともに「実施者(実施責任者)」を選任し、現場での実施体制を整備します。

## ②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の当日、安全朝礼の場において現場所長等から無記名ストレスチェックの趣旨及び実施方法を説明した後、元請社員及び作業員等に調査票(右上図)を配布し回答してもらいます。回答・回収にかかる時間はおよそ5~10分程度です。全員の回答が終わったら、その場で速やかに回収し、無記名ストレスチェック実施者に回答済み調査票を送付します。

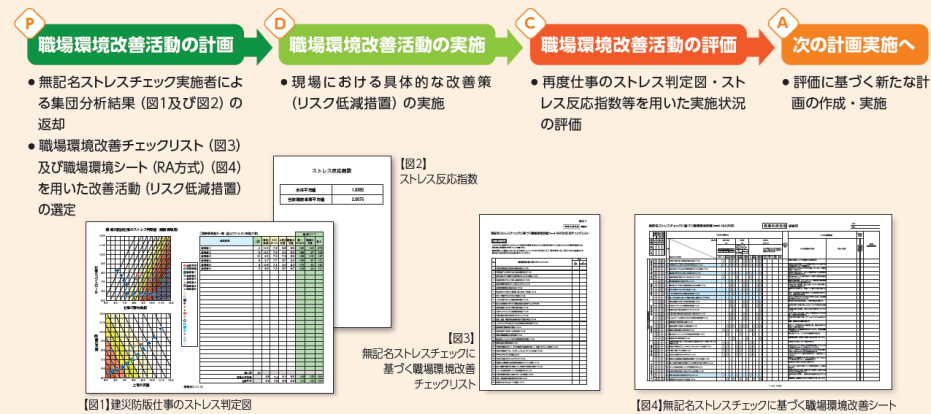
## ③集団分析

無記名ストレスチェック実施者は、建設現場用の集計分析ツール(建災防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います。このプログラムには、全国の建設現場の標準値(全国平均値)が組み込まれており、簡易に当該現場のストレスの特徴を表すストレス判定図及びストレス反応指数を作成することができます。



## 建設現場の職場環境改善

### 建炎防方式健康KYと無記名ストレスチェック



※図の拡大版は裏面にあります。

### ①職場環境改善活動の計画

無記名ストレスチェックの集団分析結果(図1・2)と事前に作業所長及び職長から回答を得た職場環境改善チェックリスト(図3)の結果を、職場環境改善シート(RA方式)(図4)に反映させながら、職場環境改善の具体的な取組みを選定します。ここで用いるシートは、建設工事従事者に浸透しているリスクアセスメント手法を取り入れて作成されたもので、ストレス判定図によって測定される4つのストレス要因(仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司及び同僚の支援)と関連のある30のチェック項目について「該当の程度」及び「影響度」の観点からリスク評価を行い、リスク得点の高いチェック項目の優先度に従って改善策(リスク低減措置)を決定するものです。

※なお、詳しい職場環境改善シートの作成方法等については、下記「建設現場の職場環境改善マニュアル」をご参照ください。

### ②職場環境改善活動の実施

職場環境改善シート(RA方式)の作成結果に沿って、現場で改善策(リスク低減措置)を講じます。

### ③職場環境改善活動の評価

職場環境改善計画の最終時に、再度無記名ストレスチェックを実施し当該取組みの評価を行い、次の新たな取組へと繋げていきます(PDCAサイクル)。

**No.2 職業性ストレス簡易調査票 (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。

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ 1 2 3 4  
 2. 期限内に仕事が処理しきれぬ 1 2 3 4  
 3. 一点集中しなければならない 1 2 3 4  
 4. 自分のペースで仕事ができる 1 2 3 4  
 5. 自分で仕事の順番・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

B. 最近1か月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 4  
 8. へとへとだ 1 2 3 4  
 9. だいたい 1 2 3 4  
 10. 気がはいつめている 1 2 3 4  
 11. 不安だ 1 2 3 4  
 12. 落ち着かない 1 2 3 4  
 13. 中々うつが 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. 意欲がない 1 2 3 4  
 17. 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。

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聞いてくれますか？

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す

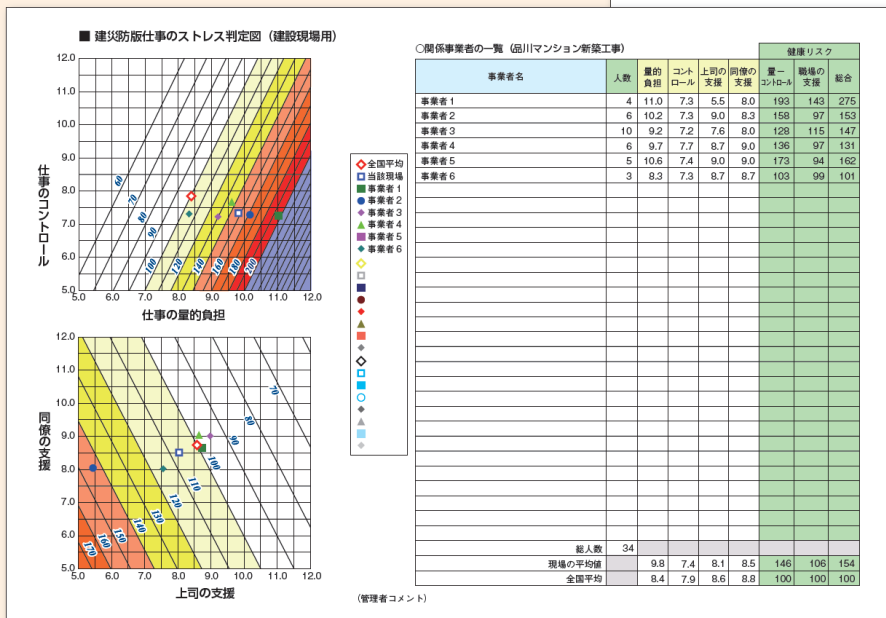
出典：労働安全衛生法に基づきストレスチェック制度実施マニュアル、厚生労働省、平成27年8月

職業性ストレス簡易調査票(23項目)

ストレス反応指数

全体平均値	1.9382
当該建設現場平均値	2.0075

ストレス反応指数



建炎防版仕事のストレス判定図

様式 3  
現場 外 担 当 者 実 施 用

**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**

**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(仕事のストレス発生源)を用いて、仕事上のストレス要因を特定させる調査結果、改善施策を決定して記入するシートです。  
 現場担当者(実施者)は、以下の30項目について、それぞれ「がなり=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	2	3	4
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

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 外 担 当 者 実 施 用

**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)**

No.	改善項目	リスクの発生率										リスク軽減措置	改善の 時期	備考 (実施担当者)
		発生率 SI		発生率 SI		発生率 SI		発生率 SI		発生率 SI				
		2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019			
1	作業の手続きに作業員の意見を反映している											作業の手続きについて作業員から意見を聞く		
2	作業前のごとに決定できる仕事の順序を定めている											具体的な作業手順について作業員がごに決定できる順序を定めた内容を確認する		
3	特定の個人やグループに作業が偏りないように調整している											特定の個人やグループに作業が偏っていないか、業務を均等に分担しているかを確認する		
4	業務が片手落ちにならないよう注意を促している											業務が片手落ちにならないよう、個人の作業を定めた業務が片手落ちにならないよう注意を促しているかを確認する		
5	必要な情報が正確に伝わりやすいようになっている											必要な情報が正確に伝わりやすいようになっているかを確認する		
6	業務の進捗状況の把握を行っている											業務の進捗状況、コストチェック業務の進捗状況や作業状況の把握を行っているかを確認する		
7	作業の進捗状況の把握を行っている											作業の進捗状況、コストチェック業務の進捗状況や作業状況の把握を行っているかを確認する		
8	作業の進捗状況の把握を行っている											作業の進捗状況、コストチェック業務の進捗状況や作業状況の把握を行っているかを確認する		
9	十分に作業できるような業務体制を定めている											十分に作業できるような業務体制を定めているかを確認する		
10	個人の意見や要望にのらわねば業務を適切に調整することが出来る											個人の意見や要望にのらわねば業務を適切に調整することが出来るかを確認する		
11	作業がやりやすいように作業環境を整えている											作業がやりやすいように作業環境を整えているかを確認する		
12	作業の進捗や業務の状況をわかりやすくしている											作業の進捗や業務の状況をわかりやすくしているかを確認する		
13	作業の進捗や業務の状況をわかりやすくしている											作業の進捗や業務の状況をわかりやすくしているかを確認する		
14	作業の進捗や業務の状況をわかりやすくしている											作業の進捗や業務の状況をわかりやすくしているかを確認する		
15	コミュニケーションを促進するための多様な対策を実施している											コミュニケーションを促進するための多様な対策を実施しているかを確認する		
16	業務改善や新技術導入を進めている											業務改善や新技術導入を進めているかを確認する		
17	業務を改善するための対策を実施している											業務を改善するための対策を実施しているかを確認する		
18	業務の改善のための対策を実施している											業務の改善のための対策を実施しているかを確認する		
19	業務の改善のための対策を実施している											業務の改善のための対策を実施しているかを確認する		
20	業務の改善のための対策を実施している											業務の改善のための対策を実施しているかを確認する		
21	作業員が安心して、または業務が円滑に進んで、相対しやすくなるよう調整している											作業員が安心して、または業務が円滑に進んで、相対しやすくなるよう調整しているかを確認する		
22	業務の改善がコミュニケーションをとりやすくなるよう調整している											業務の改善がコミュニケーションをとりやすくなるよう調整しているかを確認する		
23	チームワークづくりを実施している											チームワークづくりを実施しているかを確認する		
24	仕事の進捗状況をチームで共有している											仕事の進捗状況をチームで共有しているかを確認する		
25	業務または業務の進捗状況を把握しやすくなるよう調整している											業務または業務の進捗状況を把握しやすくなるよう調整しているかを確認する		
26	個人の業務や業務の進捗について把握できる項目を設けている											個人の業務や業務の進捗について把握できる項目を設けているかを確認する		
27	ストレス対応の施策について学ぶ機会を有している											ストレス対応の施策について学ぶ機会を有しているかを確認する		
28	仕事の進捗や業務の進捗について学ぶ機会を有している											仕事の進捗や業務の進捗について学ぶ機会を有しているかを確認する		
29	業務、業務改善の進捗を公平に共有している											業務、業務改善の進捗を公平に共有しているかを確認する		
30	業務改善に関するのケアを実施している											業務改善に関するのケアを実施しているかを確認する		

© 2016 JCSHA

無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シート

## 付属資料2 「平成29年度建設業、造船業等におけるストレスチェック集団分析等調査研究事業」推進委員会開催要綱

厚生労働省委託研究

### 「平成29年度 建設業、造船業等におけるストレスチェック集団分析等調査研究事業」推進委員会 開催要綱

#### 1 趣旨・目的

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について検討を進めてきた。これまでに、平成27年度の検討結果として建設現場で実際に使用できる簡便で分かりやすいメンタルヘルス対策手法である「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」の開発、平成28年度の検討結果として①無記名ストレスチェックの建設現場用標準値の作成、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を行う等、建設業におけるメンタルヘルス対策について検討を進めてきた。

平成29年度においては、厚生労働省の委託事業である「平成29年度 建設業、造船業等におけるストレスチェック集団分析等調査研究事業」を受託したことから、既設の検討委員会の名称及び目的を変更し、標記の推進委員会として同事業に基づく調査研究を行うこととする。具体的には、①建設業関係として、メンタルヘルス対策アドバイザーが現場指導する際の職場環境改善手法・指導方法等の検討、②建設業以外の業種関係として集団分析・職場環境改善を普及させるための手法に関する予備的検討を行う。

また、これらの検討成果を踏まえ、建設業におけるメンタルヘルス対策の定着を図るため、あり方等についても検討することとする。

もって、建設現場で働く労働者の心身の健康を確保するとともに、働きやすい快適な職場環境の形成に資することとする。

#### 2 検討事項

##### (1) 建設業関係検討事項

- ・メンタルヘルス対策アドバイザーによる職場環境改善指導方法及び改善効果調査手法
- ・アドバイザーによる調査結果を踏まえた職場環境改善効果の検証、好事例の選定、職場環境改善手法に関する提案内容

##### (2) 建設業以外の業種関係検討事項

- ・造船業等建設業以外の業種における集団分析・職場環境改善を普及するための手法

##### (3) その他

#### 3 構成等

- (1) 本推進委員会は、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) 本推進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) 本推進委員会は、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) 本推進委員会は、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) 本推進委員会の事務は、建災防技術管理部計画課において行う。