



広島文化学園大学 学長
岡山大学 名誉教授

田中宏二

メンタルヘルス対策と ストレスチェック

1 職場における ストレスチェック義務化の背景

ストレスチェックは、労働安全衛生法の改正により、労働者が50人以上いる事業所では、2015年12月から、毎年1回以上、ストレス検査をすべての労働者に対して実施することが義務となった。この義務化の背景には職業人のメンタルヘルス不調の増加、ひいては精神的病気の発症や自殺者数の増加がある。ストレスチェック実施により職業人のメンタルヘルス不調を未然に防止することがねらいである。

2 ストレスチェックの要件

厚生労働省(2015)の推奨する簡易型のストレスチェックリストでは、ストレスの原因、心身のストレス反応、周囲からのサポートの3領域、57項目からなっている。従来、ストレス検査と言えば、心身のストレス反応を測定することが多かったが、ストレス反応の軽減を行うには心身の疲弊をもたらす原因を特定化する必要があり、原因に応じて対処の仕方を選択する必要がある。厚生労働省は3領域が測定できる調査票ならば、どのようなストレスチェック票を使用してもよいとしている。

① 実施者は従業員のストレスがどのような状態にあるか結果を通知し、

従業員自身で自己評価できること。

② 実施者が定めた基準により、ストレス反応が高い者やストレス対処が著しく悪い者などを高ストレス者として選び、受検者の希望により医師の面接指導を受けることができる。

③ 実施者は個人の結果を一定規模の集団単位で集計・分析を行い、事業者が必要な職場環境の改善に努めなければならぬ。

3 ストレスチェックとしてのOSI

筆者らが日本版OSIとして開発したストレスチェックは、既に1998年に3領域構成の自記式調査票として世に出している。厚生労働省推奨の調査票と比べると2.5倍の項目数からなるが、それだけに詳細な自己診断や組織診断ができる。さらに2013年にWeb版OSIとして改訂を行い、受検者は端末機で所要時間は20分程度で回答し、即時に受検者に結果が示され、高得点状況も把握できるようになっている。自己診断のための詳しい尺度解説や参考資料を付しており、3領域の相互関係からダイナミックに自己診断ができる。

4 OSIによる 集団・組織分析の着眼点

集団・組織分析の肝は、メンタルヘルス不調の発生を個人の原因だけにするのではなく、職場環境にもあるとする点にある。検査結果を集団ごとに集

計・分析し、職場におけるストレスの程度およびその原因を把握し、集団・組織単位で従業員のメンタルヘルス対策、職場環境の改善をする必要がある。その分析の着眼点について述べる。

(1) ストレス原因もストレス反応も高い集団

ストレスの原因が高ければ、心身のストレス状態も悪くなるのが通常である。組織の中で他の職場集団の平均得点に比べ原因も状態も平均得点が高い集団があればデータを可視化させ、どの種のストレス原因(OSIでは6種類)がどの種のストレス状態(OSIでは4種)に影響を及ぼしているか分析し、職場改善(ストレス原因の除去や軽減)に向けて検討する。日頃から厳しい職場だと推測していた職場がデータで客観化されると職場改善に説得力が増す。

(2) ストレス反応が高くストレス対処が低い集団

あまりストレス原因が高くない環境なのに、ストレス状態が高く、対処が総じて悪い集団がある。仕事の処理や人間関係への対応が未熟である場合に生じやすい。この分析は職場単位というよりは経験年数別の集団分析をしてみると経験年数の少ない集団によく見られる。仕事の知識・技量、対人スキルなどストレス対処に必要なスキル種は何か(OSIでは4種)を見極め、そのための研修や訓練が必要となる。