OSI職業ストレス検査を活用した職場適応支援

新入社員フォロー研修の事例

元・森永製菓株式会社 人材開発センター長
東京都市大学 非常勤講師、相模女子大学 非常勤講師
2級キャリアコンサルティング技能士
GCDF−Japanキャリアカウンセラー（米国CCE認定）
曲尾（まがりお） 実（みのる）

1 はじめに

OSIは、筆者が所属している特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会でも、カウンセラー養成講座で教材として使用しており、比較的手軽に実施できるフォーマルアセスメントとして、定評のある検査である。

ここでは企業における実際の活用事例として、筆者が以前勤務していた森永製菓株式会社における新入社員フォロー研修の中で、OSI職業ストレス検査を活用した実例についてご紹介したい。

2 OSI導入の経緯

そもそも筆者がOSI職業ストレス検査を知ったのは、法政大学大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻（現キャリアデザイン学研究科）在学中に、開発者のお一人である渡辺三枝子先生の講義の中で、検査の実施ならびに解説をしていただいたことがきっかけである。個人（従業員）および組織（企業）双方にとって有効な、しかも簡便な検査として職場でも使えるという印象を受けた。

その後、社内で定期的に開催されていた公募型社内スクールで、受講者にOSIをトライアルとして受けてもらい、有効性や所要時間、受講者の反応等を確認後、社内に導入することとした。

3 OSIの導入場面

①キャリア相談室での実施

社内カウンセラーによるキャリアカウンセリング時に、単なるキャリア上の問題だけでなく、メンタル面での不調も抱えていると思われる社員への実施。

②新入社員フォロー研修での実施

1カ月半にわたる新入社員研修終了後、職場に配属された新入社員を半年後に再集合させて実施するフォロー研修時に、メンタル面での状態を確認するために実施。

4 新入社員フォロー研修での活用の実際

フォロー研修では2011年からOSIを実施した。今回は、筆者が在職中の2013年度の事例をご紹介する（対象新入社員数35名）。

①フォロー研修までのスケジュール

・4月〜5月中旬　新入社員研修実施
・5月中旬　配属
・フォロー研修1カ月前　全員にキャリア面談実施（一人1時間）
・11月に2日間　フォロー研修実施

②研修目的

学生から社会人へとテイクオフする転換期は、誰でも精神的緊張を経験して組織に入っていくもの。研修担当は、4月〜5月中旬の新入社員研修で、本人の意識改革と組織への適応を目的にさまざまな研修メニューを用意している。しかし、新入社員研修が終了し、実際に各職場に配属されると、そこでは良くも悪くもさまざまな〝現実〟が待っている。個人差はあるものの悪戦苦闘の半年間を過ごしたところで再集合し、入社後の振り返り、悩んでいること、成功・失敗事例などを同期生同士で共有し、スキル面、精神的な適応面をフォローしながら、「自立した社員へ成長すること」を目的に実施した。

③OSIの実施プログラム

・OSIの実施、自己採点、結果の解釈、グループ内で結果を見せ合い、感想交換（1時間半）
・メンタルヘルス講義（1時間：社内講師）
〈内容〉現代社会と組織（企業）の状況、自分でできるストレス解消法、コミュニケーション（働きかけ）の取り方など
※OSIの結果は、コピーを人事（研修担当）にて保管。
※OSI実施時には「個人評価をするものではないこと」を伝えている。

人事（研修担当）とは、新入社員研修時に関係が構築されているため、検査への不安は少ないと判断した。

④OSI実施の結果

「総合評価」（プロフィール上で網かけ表示されている欄につけられた○の数を合計したもの）を見ると、8個が1名、5個、4個が各1名、3個、2個が各3名、1個が7名であった。「結果の見方・対処の仕方」によれば、5個以下は大きな問題は見受けられないということであり、結果として、職業生活でのストレスやその対処方法にやや問題ありとされたのは、1名（8個）のみであった。この1名については、後述の事例で紹介した通りフォローを実施した。

⑤フォロー研修でOSIを実施することのメリット

・新入社員本人は、「新入社員だから」と頑張ってしまい、周囲に自分の状況を言えないことも多い。事前に個別キャリア面談を行っているが、面

と向かっては言えないこともある。それがOSI検査でチェックし、結果に表れることで、現状を周囲（同期や人事）に言えるようになる。つまりは組織に定着するためのストレスマネジメントにつながる。（本人側のメリット）

・キャリア面談だけでは見過ごしてしまいそうな状況を、人事（研修担当）が気づくことができ、人事部や職場と連携しながら、その後のフォロー（職場及び職務への定着）が行える。（会社側のメリット）

※人事部や職場と連携をとる際は、必ず事前に本人の承諾を得た。

・メンタルヘルスの講義を聞く際、OSI導入前は、聞きっぱなしになりがちであったが、導入後は、自分のこととして聞け、納得感も高まっているように感じた。（本人・会社双方のメリット）

・15～20分程度で回答できるので、研修で実施するには使い勝手がよいし、その場で自己採点することで自己理解が促されるので、意識が高まる。（会社側のメリット）

5 ある受講者の事例

①研修前のキャリア面談時には、特段ストレスを感じているようには見えなかった営業のA社員（男性）の事例

OSIでは14項目のうち8項目がグレーゾーンに該当し（A−2、A−3、B−1、B−2、B−4、C−1、C−2、C−4）、結果を見ることで、A社員は自分のストレス状況に気づいた（うまくいかないことは、すべて自分のせいにしがちな真面目な性格）。

結果をグループ内で見せ合うことで、同期もA社員のストレス状況が高いことに気づき、これをきっかけに、A社員は同期に本音を話せるようになった（グループ内で結果を披露し合った際に、周りのメンバーも驚いていたが、一番驚いていたのは本人だった）。

フォロー研修後は、支店長やOJTトレーナー（新入社員が配属された職場で任命されるメンターのような社員。通常入社後3～5年目の社員がなる）に状況を確認し、フォローを依頼した。また、折に触れて本人の様子を聞くなど気を配っていたが、年明けから3月にかけて徐々に落ち着いてきた様子であった。OSI実施時（11月）は、9月末に営業としての見習い期間が終了し、10月から売上予算も持って独り立ちし、仕事が本格化して間もない時期であったこと、家庭の事情（父親が遠方に単身赴任し、家族の中でただ一人の男性として何かと責任や所用が増えたこと）が発生したことなどが重なった時期であった。そういった環境の変化に数カ月かけてだんだん慣れていったことが好転の要因と思われる。

②実際のプロフィールの解釈

A社員のプロフィールを見ると（図表参照）、特徴的なのは、Cストレス対処検査で、レクリエーション尺度（C−1）が特に低く、余暇の過ごし方が悪いこと、そして健康管理尺度（C−2）と論理的対処尺度（C−4）も次いで低く、健康管理の不十分さと問題処理のまずさを表している。

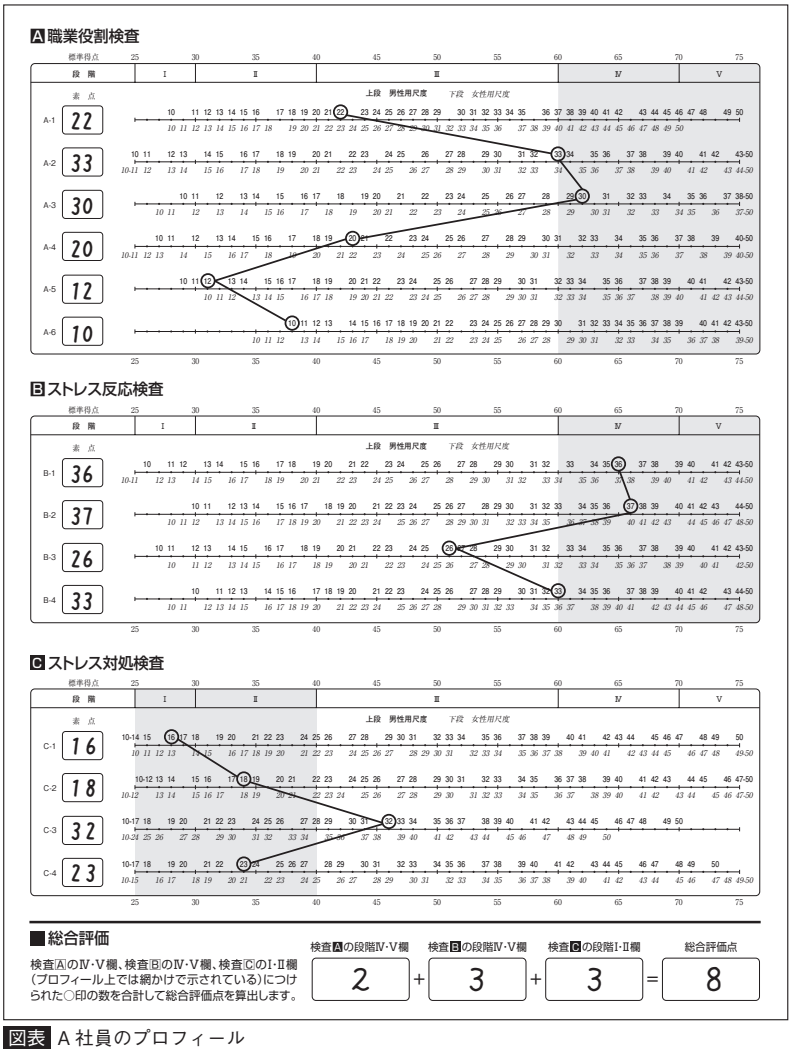
また、Bストレス反応検査については、心理的ストレス反応尺度（B−2）および職業的ストレス反応尺度（B−1）が高くなっていることから、職務の遂行がうまくいっていないこと、不安感やゆううつ感が強くなっていることがわかる。

Aの職業役割検査に関しては、役割の曖昧感尺度（A−3）が高く、新入社員ゆえに自分に期待されていることが理解できていないことを示している。

6 おわりに

以上、筆者が過去実際に携わってきた新入社員フォロー研修での事例をご紹介してきた。新入社員研修の担当者として常に考えていたことは、企業と学生双方に大きな負担をかけている入社選考試験を通過して入社してきた貴重な新入社員に、一刻も早く学生気分から企業人へと意識改革してもらうこと、企業という組織に適応してもらうことであった。と同時に、転換期を迎えた新入社員のメンタル面での問題にいかに対応するかも大きな問題であった。それまで新入社員と同期生同士あるいは研修担当者との人間関係を深めることで解決を図っていたものが、OSIというツールを使うことで、より客観的に、より自然に、解決への糸口が見つかったことは大きな助けになった。

ささやかな事例ではあるが、ご参考になれば幸いである。



図表 A社員のプロフィール