

産業保健現場における OSI 職業ストレス検査の活かし方

精神保健福祉士

神部まなみ

ストレスチェック
を「形式的」に
しないために

1 事業場内産業保健スタッフ が担うメンタルヘルス対策の現状

事業場内産業保健スタッフ等は、職場のメンタルヘルスケアの実施に関し、中心的役割を果たしている。個人のケアにとどまらず、ラインによるケアが効果的に実施されるよう、具体的な職場のメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案実施など、日々多くの業務に追われている。さらに昨年12月から開始された労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の一連の業務も担うこととなり、ますます多忙となっている。

ストレスチェックについては「高ストレス者」つまりストレスの高い従業員が数値化されることとなり、事業所からは何らかの対策を講じることが高ストレス者の数を減少させることが期待されている。

筆者が関わる事業場内産業保健現場スタッフも、毎年様々な分野から講師を招きメンタルヘルス研修を行っているが、研修への参加者が少ないことや結果につながりにくいなど、苦慮している様子が伝わってくる。しかし、少しでも事業所のメンタルヘルス向上に貢献できるよう、労働現場の状況や要

望を吸い上げながら対応している。

2 事業場内産業保健スタッフ がより働きやすくなるために

ストレスチェック制度が義務化されたことは社会の関心事として扱われ、法律が施行される前後にはマスコミにも取り上げられ、話題となった。しかし、事業場内産業保健の現場からは「これまでも散々メンタルヘルス対策を行ってきた。ストレスチェックも何種類も行ったし研修も行ったが、メンタルヘルス不調者の数にそれほど変化はない。現場スタッフの数にも限度があり、ストレスチェックを実施したとしても細やかな介入までは手が回らない」という内容の話題がよくあがっている。ストレスチェック制度が導入されることでスタッフが多忙となり、不調者への対応が薄くなるのは本末転倒である。

こうした状況から今後のメンタルヘルスケアは、事業場内産業保健スタッフが手をかけることなく、ストレスチェックを実施しただけで、ある程度、個々のストレスケアやセルフコントロールの土台が構築できるような仕組み作りが必要であると考ええる。

3 ストレスチェックがうまく機能する アセスメントツール選択の重要性

前述したように、ストレスチェックをする際、事業場内産業保健スタッフが手をかけることなく、ストレスチェックを実施しただけで、ある程度、個々のストレスケアやセルフコントロールの土台が構築できるような仕組み作りを考えると、その機能を利用できる。

本稿で紹介するOSI職業ストレス検査にもその機能を期待することができる。内容を以下に示した。

① 検査実施の時点で期待できる効果

- ・ 質問紙の内容が職場環境を具体的に想起させる内容となっているため、自分がうまく説明できなかった働く上での問題が整理できる。

- ・ これまでストレスとしてとらえてなかったこともケアが必要なストレスであったことを認識できる。

② 結果の活用

- ・ 結果が数値化されることでストレスの度合いに気づき、ストレス対処の必要性に関して意識を高めることができる。



・ ストレスは大雑把なとらえ方や思い込みでは問題解決には至らない。ストレスを「職業遂行面」「心理面」「対人面」「身体面」「対処方法」という視点でカテゴリー分けすることで、問題を具体的にとらえることができる。

③ 問題用紙の活用（応用編）

検査実施前には実施方法についての説明や教示を行うが、検査実施後も結果の見立てだけではなく、問題用紙の活用方法について説明を加えると個人レベルの問題として取り入れやすい。また、問題用紙を今後の健康維持を目的としたチェックシートとして定期的に利用したり、ストレス対処のための新たな視点を得るツールとして活用することができ。以下に具体例を示した。

・ ストレス原因（検査A）の質問は、前述したように職場環境を想起させる表現が使われ、職場環境における問題を意識しやすい仕組みとなっている。ストレスに対する新しい視点の発見が得られる。

（例）私のしなければならぬ仕事は、前もって明確になっている。（質問用紙11より抜粋）

（別の視点で考える）
仕事の前もって明確になっていないときは、ストレスを感じやすいのだ。周囲や上司に早めに確認しよう。

・ ストレス状態（検査B）の質問は、メンタル疾患の症状につながる表現が多く使用されているため、自分の不調を説明するためのヒントとして利用することもできる。

（例）仕事上の決断が鈍りがちである。（質問用紙10より抜粋）
（メンタル疾患の症状としてとらえる）
抑うつ症状などでみられる思考力や集中力の減退ととらえることもできる。睡眠時間や食事の摂取など、普段の生活を見直してみよう。

・ ストレス対処（検査C）の質問も、ストレス対処方法を趣味や余暇活動に限定せず、仕事の取り組み方によるストレス対処方法という気づきにくい視点を提案している。また、人との関わりの中で問題が解決されていくことを示唆する問題も取り上げられており、どれも個々で取り組むことのできるものとなっている。

（例）仕事のやり方や予定を、定期的に再検討したり組み直したりする。（質問用紙32より抜粋）
（ストレス対処方法の新しい視点としてとらえる）

今まで仕事のやり方や予定についてじっくり考えることをせず、何となく取り組んでいた。これにより無駄な疲労があったかもしれない。

4 おわりに

ストレスチェック制度の結果をうまく還元できている職場とは、労働者個々が自己理解を深め、セルフコントロールしながらバランスの良い働き方ができる職場であると考え。OSI職業ストレス検査には、それらを考えるきっかけとなる要素が多く盛り込まれ、今後の生活を改善するための計画にも活かしやすい。

健全な職場環境が育つことは、同時に事業所の生産性にも貢献することとなる。そのため、毎年行うストレスチェックが形式的なものとならないよう、これまでの取り組み方を検証し、発展させてほしい。