

OSI 職業ストレス検査の結果の見方とサポートのヒント

改正労働安全衛生法で義務化されたストレスチェックは、働く人のメンタルヘルス不調を未然に防止するために、労働者本人と企業等の組織がまずストレスについての現状を把握し、評価することが目的です。

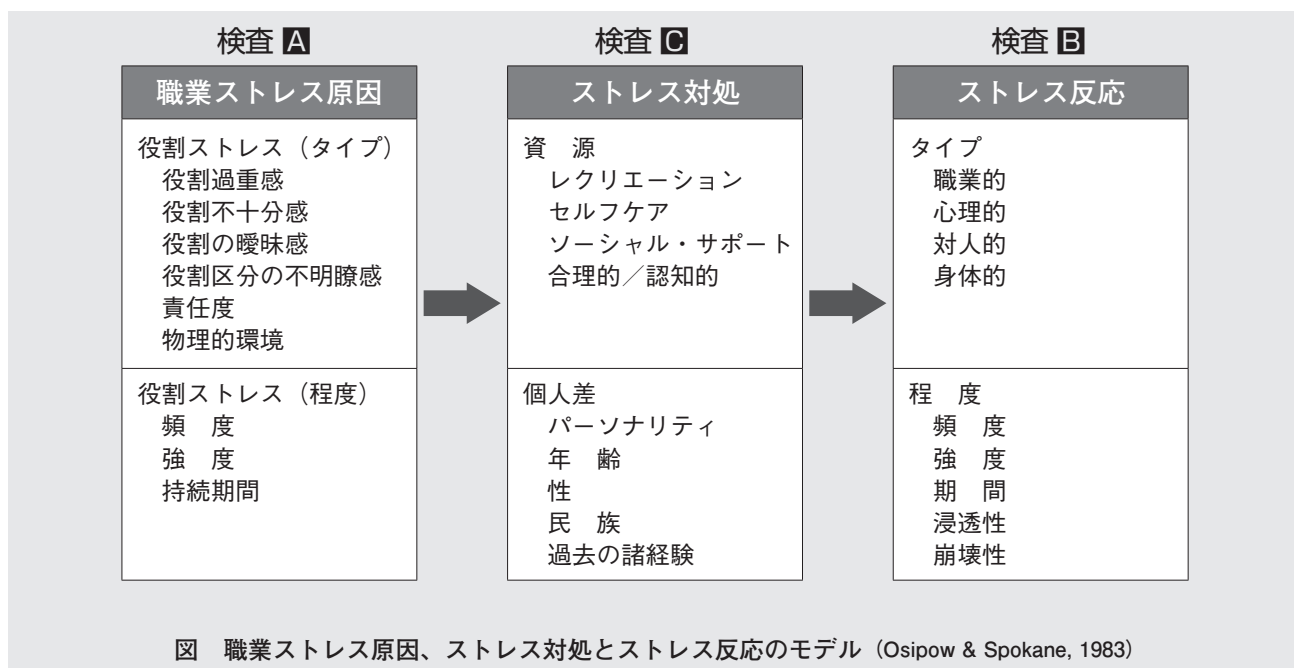
ストレスチェックを実施し、効果的に生かすためには、その結果を正しく理解し、必要な支援につなげていくことが大切です。

OSI 職業ストレス検査は、ストレスチェックとして全社員への利用もできますが、高ストレス者の支援、研修での利用等にも有効なツールです。職業人として、積極的な意味での「より健康に働く」ことのきっかけとすることが出来ます。

プロフィールには、「職業ストレス原因」「ストレス対処」「ストレス反応」の状態が表れますが、その三者は相互に関連しあう複合的なものです。産業保健スタッフ等の支援者がそれを理解し、プロフィールに表れた結果を的確に解釈し、面談等の場面で本人と共有しながら、職場環境や職業生活について気づきを得たり、今後の働き方を考えるきっかけとなるよう、いかにフィードバックできるかがポイントになります。

今回は、OSI の 500 件以上の実施事例に基づき類型化した、代表的な結果プロフィール 8 パターンを取り上げ、産業保健スタッフ等の支援者が労働者個人との面談をする際の、OSI の結果の見方と本人へのアドバイスのポイントを解説しました。

同じプロフィールでも、社会人歴や本人の考え方や性格、また職場環境や場面（繁忙期、閑散期、直近の異動や転職等）により結果の見方は変わってきますが、これらを一つのヒントとしてお役立ていただき、メンタルヘルス対策の一助となれば幸いです。



1

ストレス 対処の 達人

ストレスはあるがうまく対処できている、 ストレス対処に長けた人

結果について

ストレス原因（検査A）、ストレス状態（検査B）の数値は全体的に低く、問題は見られない。職場環境に対する不満は少なく、組織の中での立場や役割を意識した働き方ができている。ストレス対処（検査C）が高い値を示していることから、多少の問題を抱えても仕事や生活の中でうまく対処することができていることが読み取れる。

唯一着眼する部分は、他の値に比べて高い値を示している「責任度尺度」A-5である

る。この数値が高い場合、多くの人が「自分はよく人から仕事を頼まれる」と表現する。その状況について詳細に聞き取ってみると、相手を優先するあまり、実は頼まれた仕事を断ることができないといったコメントも多く聞く。また、他者の仕事の遅れを気にして自ら仕事を手伝うといったパターンも見られる。

このプロフィールは上手に対応していて乗り越えているが、こういった働き方を繰り返す中で、次第に仕事の負担が増加し、上手に対応できないと疲労を蓄積させる場合がある。

合がある。そうするとストレス状態（検査B）の「対人的ストレス反応尺度」B-3の値が高くなる、つまり「断れない」など、人との関係において生じた疲労としてとらえることができる。

また、「対人的ストレス反応尺度」B-3とともに「身体的ストレス反応尺度」B-4が高くなる場合もあるが、そのとらえ方について、単なる身体の疲労とだけとらえるのは危険である。疲労を超えて身体症状が出現した際、医学的所見は見られないのに身体症状が治らないといった状況に陥る。そのため、まず、心の疲労と身体の疲労が密接であることを理解する必要がある。

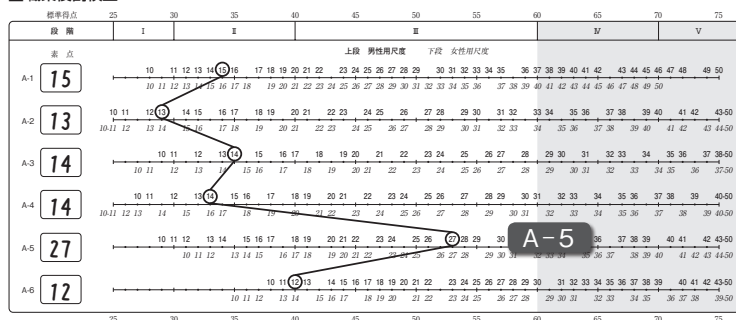
アドバイスのポイント

職場で起きるさまざまな問題に向き合い、責任感を持つてうまく対応してこれたことを評価する。職業人としての経験が長い方であれば、今後迎える（定年後など）生活の転換期について触れ、仕事以外の時間の使い方について興味を持てるようアドバイスする。

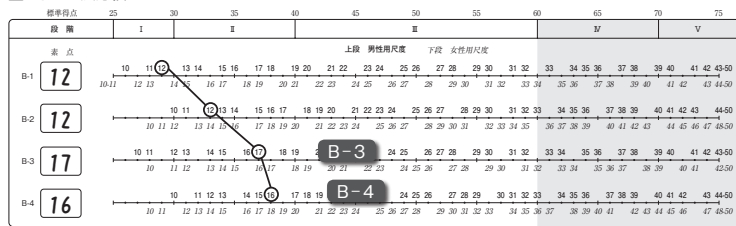
一方、職業人としての経験が短い方であれば、周囲の働きぶりをどのように感じるか、それに比べ、一人責任感を持つて頑張りが過ぎているか、自身の働き方について振り返ってみるようアドバイスする。

どちらの場合にも今後も体調を維持しながら働き続けるためには、どんな働き方をすれば負担がかからないか、という視点を持って改善策を考えるよう促すことが重要である。

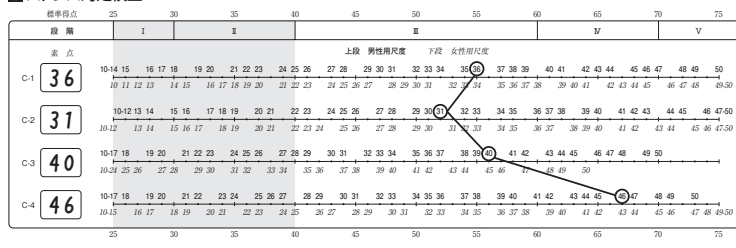
A 職業役割検査



B ストレス反応検査



C ストレス対処検査



■ 総合評価

検査AのIV-V欄、検査BのIV-V欄、検査CのI-II欄（プロフィール上では網かけで示されている）につけられた○印の数を合計して総合評価点を算出します。

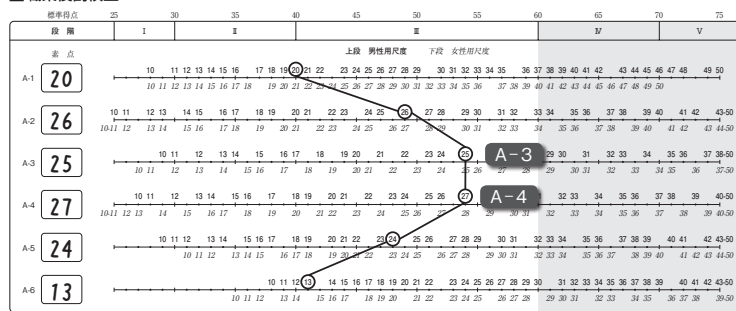
$$\begin{array}{|c|} \hline 0 \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline 0 \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline 0 \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline 0 \\ \hline \end{array}$$

2

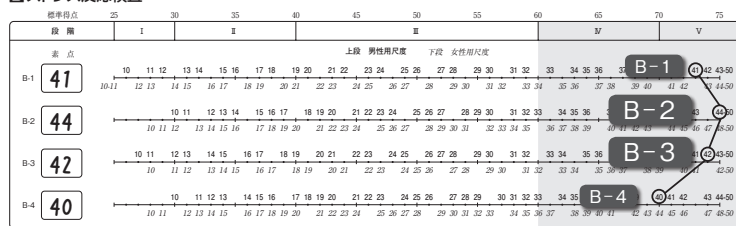
お疲れ
予備軍
の人

何とか日々を回しているが、 実はギリギリの状態

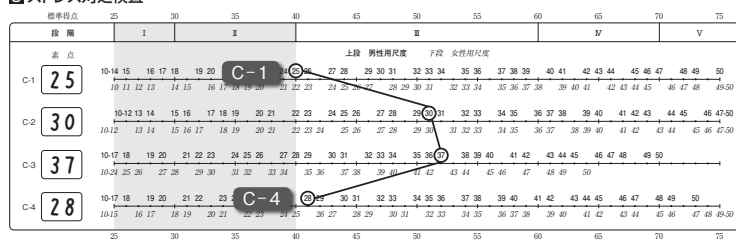
Ⅰ 職業役割検査



Ⅱ ストレス反応検査



Ⅲ ストレス対処検査



■ 総合評価

検査ⅠのⅣ-V欄、検査ⅡのⅣ-V欄、検査ⅢのⅠ-II欄（プロフィール上では網かけで示されている）につけられた○印の数を合計して総合評価点を算出します。

$$0 + 4 + 1 = 5$$

結果について

ストレス原因（検査Ⅰ）の数値は全体的に低く、職場に対する不満や問題意識は少ないように見受けられるが、ストレス反応（検査Ⅱ）は高い値を示し、すべてグレイゾーンに入っている。これに伴いストレス対処（検査Ⅲ）もグレイゾーンに入る項目が出ており、「レクリエーション尺度」C-1余暇を楽しむ余裕が減少する、「論理的尺度」C-4仕事を自分の評価も低下する

など、思考や行動がネガティブとなっている可能性が高い。人によってはすでに体調を崩し始めている場合も推測でき、見過ごせない状況である。

ストレス原因（検査Ⅰ）でグレイゾーンに入る項目はないものの、「役割の曖昧感尺度」A-3や「役割区分の不明瞭感」A-4が比較的高い値を示していることから、職場環境においては仕事を進めるうえで問題となることが把握できない、あるいは問題としてとらえる視点のずれなどが懸念さ

れ、これについて多少のストレスを抱えていることが予測できる。異動によりこれまでとは異なる業務に戸惑っている状態という場合もある。

ストレス状態（検査Ⅱ）はすべての項目でグレイゾーンを示しているが、例えば、「役割の曖昧感尺度」A-3で抱える問題が解決できず、「職業的ストレス反応尺度」B-1仕事の遂行に影響が出始め、「対人的ストレス尺度」B-3これを解決するために関わった人との関係性が構築できず、「心理的ストレス反応尺度」B-2心理的負荷を受け「身体的ストレス反応尺度」B-4に影響が出た可能性がある、と順序立てて考えることもできる。結果だけを漠然と見るのではなく、この状態に至るまでのプロセスを丁寧に振り返る必要性がある。

アドバイスのポイント

ストレス状態（検査Ⅱ）が高いことを伝え、仕事以外のストレス原因が潜んでいるかもしれないので、家庭や個人生活についても触れ、原因を探索してみる。問題についてうまく表現できなかったりまとまらなかった場合、質問紙を利用して自分の問題に該当するような質問文はないか確認する。

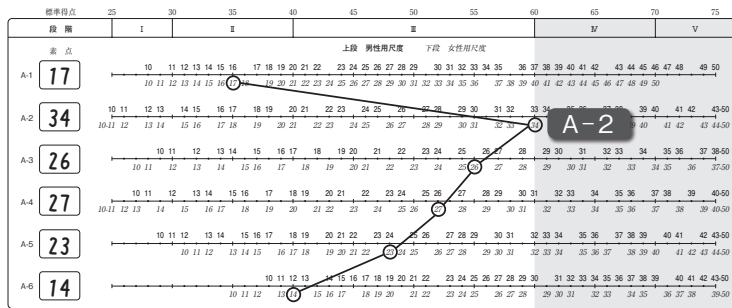
また、「ソーシャル・サポート尺度」C-3は高く、周囲の人からのサポートはあると感じている様子だが、問題の解決について整理できるような資源も必要であることを伝える。すでに体調に影響が出ている場合は医療やカウンセリングへの連携も行う。

3

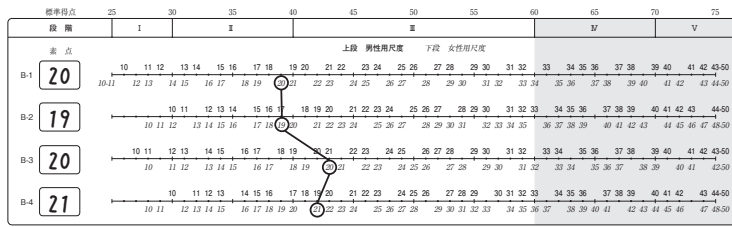
もっと
仕事が
欲しい人

一見、問題はなさそうだが、実は
本人も周囲もストレスを感じている

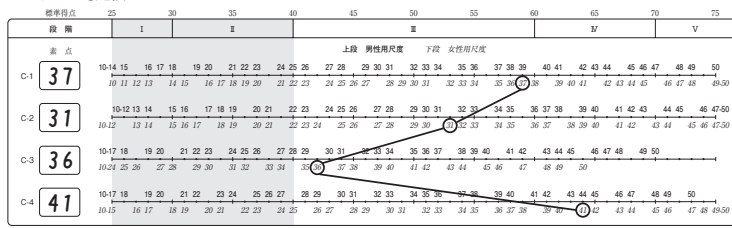
職業役割検査



ストレス反応検査



ストレス対処検査



総合評価

検査AのIV-V欄、検査BのIV-V欄、検査CのI-II欄（プロフィール上では網かけで示されている）につけられた○印の数を合計して総合評価点を算出します。

$$1 + 0 + 0 = 1$$

結果について

ストレス原因（検査A）の中では、「役割に対する不十分感尺度」A-2が突出して高い値を示し、グレーゾーンに達している。他の項目はおおむね不満を感じていないことから、職場環境そのものの不満は感じていないことがわかる。また、ストレス反応（検査B）も全体的に低い値を示しており、特段問題は見られない。ストレス対処

（検査C）の数値も高い値を示し、日常生活を送るうえでも問題らしいものは見当たらない。唯一突出している「役割に対する不十分感尺度」A-2は、仕事に対する役不足と解釈することができ（他の項目もグレーゾーンに達している場合、能力不足と感じている解釈になる）。具体的には「もう少し自分に仕事を与えてほしい、もう少しスキルの高い仕事ができるはず」と思っている

アドバイスのポイント

役不足と感じるほど仕事の対処スキルが高く、同僚や上司の助けを必要としないので周囲から孤立しがちである。仕事をしたいい気持ちは評価できるが、周囲の状況を冷静に見極めることも重要である。現在の職場環境の状況を分析し、普段取り組めないことに時間をかけるなど、空き時間の活用もスキルであることを伝える。

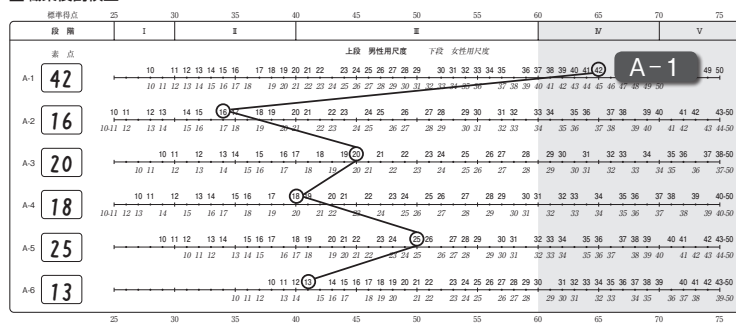
また、自分一人で考え過ぎず、周囲や上司に相談しながら進めていくことも必要であることを伝える。定期的に行われるヒアリングなどがあれば、そこで伝える方法もある。その際は、漠然とした不満ではなく、建設的な提案ができるように、困っていることを具体的に伝えるよう、アドバイスする。

4

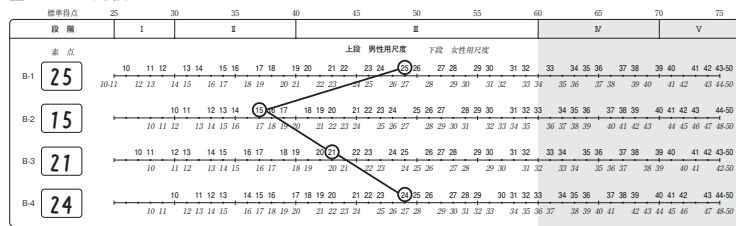
管理職の孤独

責任の重い管理職、立场上周囲に相談しづらい

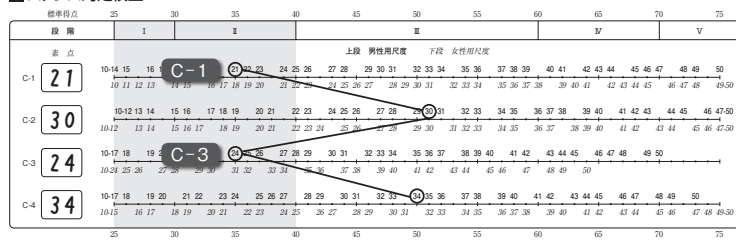
Ⅰ 職業役割検査



Ⅱ ストレス反応検査



Ⅲ ストレス対処検査



■ 総合評価

検査ⅠのⅣ-V欄、検査ⅡのⅣ-V欄、検査ⅢのⅠ-II欄（プロフィール上では網かけで示されている）につけられた○印の数を合計して総合評価点を算出します。

$$1 + 0 + 2 = 3$$

結果について

ストレス原因（検査A）の数値は「役割過重感尺度」A-1が突出して高い値を示しているが、その他の項目は全体的に低く、問題は見られない。ストレス反応（検査B）もグレイゾーンに達しておらず、仕事量が多い割にはストレスに対する耐性が高いことがわかる。

しかし、ストレス対処（検査C）の数値で

は「レクリエーション尺度」C-1や「ソーシャルサポート尺度」C-3がグレイゾーンに達しており、今後、長く働き続ける中で体調を崩す可能性が推測できる。そのため、この時点で生活習慣の改善や工夫が必要である。

特に、「ソーシャルサポート尺度」C-3には、管理職ゆえの影響が出ている。この点について詳しく話を聞き取ると、普段、多くの人に囲まれているように見えても、

実は孤独感を感じている、と話す人が多い。この状況を自ら意識し、自分にとってリラックス効果をもたらす人間関係を構築するなどの工夫が重要である。

一方で「メンタルには自信がある」「ストレスがどうなんでも自分には関係ない」と心の疲労を受け入れられない場合も見られる。こうした場合、疲労困憊となるまで自分の体調に気づけず、その後体調を崩す人も見られる。

アドバイスのポイント

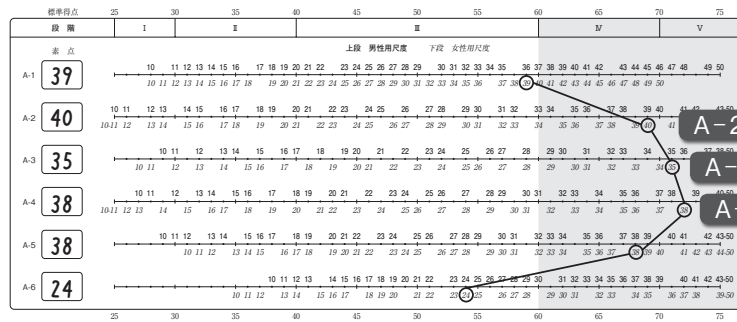
組織の中で責任を求められる厳しいポジションであるだけに、ストレスも抱えやすい。「メンタルには自信がある」と自負せず、自分にとってどんなことがストレスとなりやすいかを分析し、職場環境や生活環境の中でストレスを軽減させる取り組みを考え、もたえるようアドバイスする。特に疲労したときに出やすい身体症状を整理するなど、より具体的な検証が必要である。

5

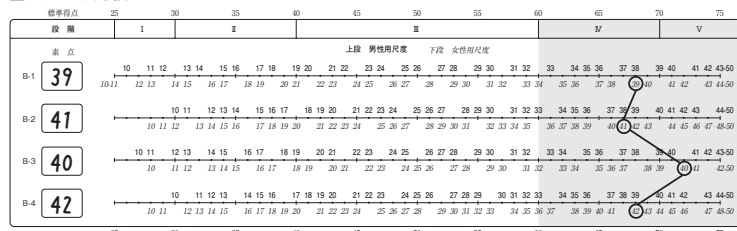
熱意が
空回りな
人

「周りが理解してくれない」
ストレスを溜めている

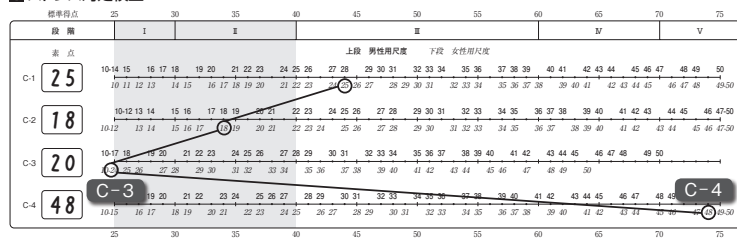
A 職業役割検査



B ストレス反応検査



C ストレス対処検査



総合評価

検査AのIV-V欄、検査BのIV-V欄、検査CのI-II欄（プロフィール上では網かけで示されている）につけられた○印の数を合計して総合評価点を算出します。

検査AのIV-V欄 4 + 検査BのIV-V欄 4 + 検査CのI-II欄 2 = 総合評価点 10

結果について

全体的にストレス原因（検査A）、ストレス反応（検査B）の値が高い。職場に対する不満が多く、怒りを抱えていることが多い。組織への不信感も強くあきらめ気味。当然、ストレス対処（検査C）も滞りがちになっている。そのような中で「論理的対処尺度」C4だけが突出して高い値を示していることが、このプロフィールの最大の特徴で

ある。仕事の問題に対する論理的な解決能力は高いと自己評価しているが、それをうまく発揮できず、熱意が空回りしている可能性が高い。周囲に対しても仕事に対する価値観や仕事をこなすスピードが異なることに怒りを抱いている。結果、「ソーシャルサポート尺度」C3の値がグレーゾーンを示すように、他者からの協力が得られず孤立感を強め、ストレスを溜めている可能性

が高い。

この状況について詳しく話を聞くと、「自分はこのままに頑張っているのに、周囲のやる気がないせいでこうなった」といったとらえ方として多い場合が多い。

一方、周囲もこういった状況に気づいており、本人の熱意や理想に温度差や圧力を感じ、マイナスの感情を抱きやすくなっている。この状態が長く継続すれば次第にストレスは蓄積され、体調不良へとつながる。

アドバイスのポイント

この状態に陥る前の働き方や出来事、周囲との関係について整理をすることを勧める。整理のポイントとは、今後、健康を維持しながら働くためにはどのような注意が必要かという視点である。すでに身体的不調が出ていないか、という点についても注意を促す。

また、自分がストレスを溜めたとき、自分の話を聞いてくれる人や資源を探し、自分の考えを整理するような場面を作るなどの対処方法があることも伝える。



6

24時間
戦えるはず
だった人

ストレスを感じるのは、 「心が弱い」からではない

結果について

ストレス原因（検査A）の数値は「役割過重感尺度」A-1、「責任度尺度」A-5が高い値を示している。これに対するストレス反応（検査B）の数値は「身体的ストレス反応尺度」B-4のみが高い値を示している。

着眼点は、ストレス反応（検査B）が「身体的ストレス反応尺度」B-4だけに影響している点である。こういったケースの背景を聞き取ると「職場環境や仕事内容についての不満はないつもりで、これまでも仕事をこなしてきたが、年のせいなのか疲労の影響が身体に出た」という話をする人が多い。詳細に聞き込んでいくと、実は心理的疲労があったとしても、「別に心理的にどうこうといったことはないし、自分はそういうタイプではない。もっと言えば心の病など認めない」という話し方をする人が多い。24時間戦って当たり前という筋金入りサラリーマンである。

こういったタイプの人が体調を崩した場合、重症になるまで働き続け、会社の産業医や産業保健スタッフからの助言で初めてメンタルクリニックへの受診に至った、というパターンが多く見られる。中には、休職に至ったケースもある。

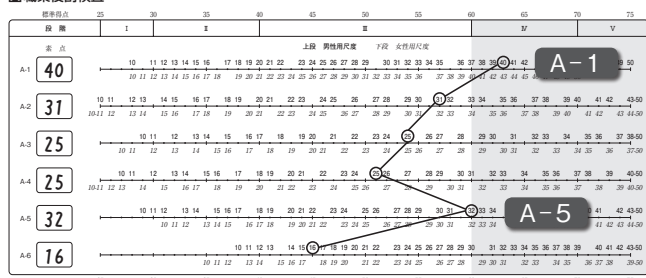
アドバイスのポイント

ストレスがさまざまなパターンとなって身体症状に現れ、健康を蝕んだ可能性が高いことを説明する。基本的に「ストレスは

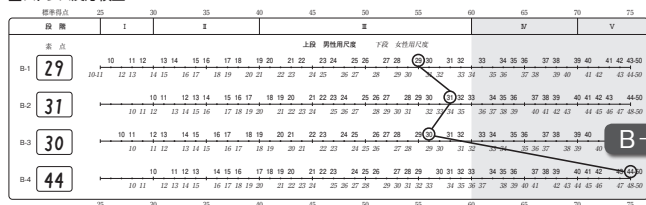
心が弱い人に出るから自分には関係ない」と考えている節があるため、まず、ストレスは心ばかりでなく、身体への影響となつて現れる場合もあることを伝える。それは、漠然とした不調からはつきりと自覚できる（腰痛などの）疼痛まで、個人によって出現パターンが異なることも伝える。内科・整形外科などの受診をしても体調の改善が見られない場合は、メンタルクリニックへの受診を勧める。

今後も体調を維持しながら長く働き続けるためには、当たり前に繰り返ししている自分の働き方を丁寧に見直し、体調不良となった際の身体症状とその対処方法について、予兆レベルから軽度、重度レベルまで整理することを促す（下表参照）。

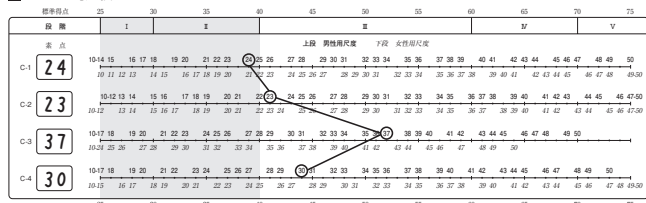
A 職業役割検査



B ストレス反応検査



C ストレス対処検査



■ 総合評価

検査AのIV-V欄、検査BのIV-V欄、検査CのI-II欄（プロフィール上では網かけで示されている）につけられた○印の数を合計して総合評価点を算出します。

$$\text{検査AのIV-V欄} + \text{検査BのIV-V欄} + \text{検査CのI-II欄} = \text{総合評価点}$$

$$2 + 1 + 1 = 4$$

体調不良につながるサインと対処方法（例）

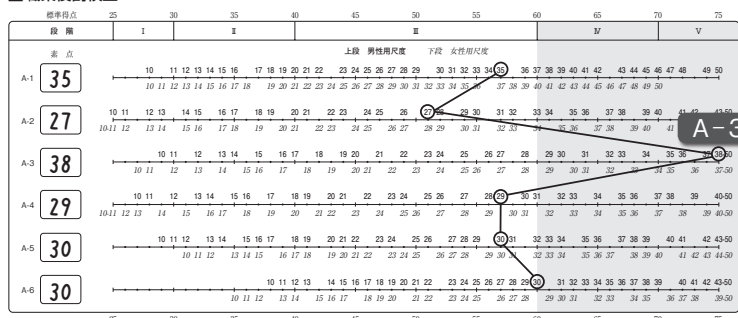
	具体的な症状	対処方法
予兆	ちょっとしたことで迷う	仕事を必要以上に抱え込んでいないか整理する
	やるべき仕事を先延ばしにする	週末ゆっくりと過ごせるよう、予定を調整する
軽度	耳鳴り・肩こり・腰痛・口唇ヘルペス等の身体症状	仕事の優先順位の明確化・能力の限界を見極め、周囲に相談する
	ちょっとしたことで焦りを感じる	土日の予定を見直し、十分な睡眠や休養がとれるよう調整する
中等度		

7

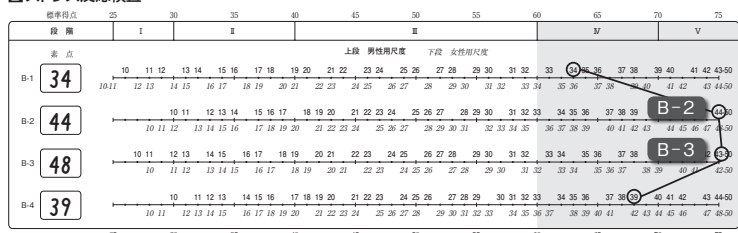
曖昧が
辛すぎる
人

「対人的ストレス反応尺度」の裏にある本当の原因

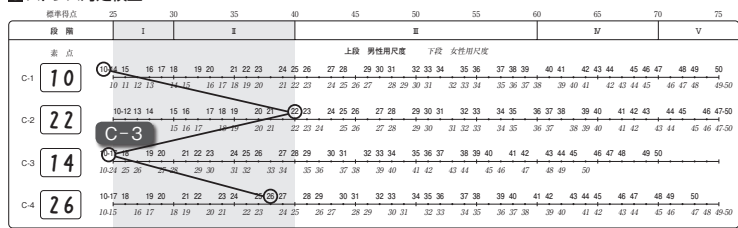
△職業役割検査



□ストレス反応検査



●ストレス対処検査



■総合評価

検査△のIV-V欄、検査□のIV-V欄、検査●のI-II欄（プロフィール上では網かけで示されている）につけられた○印の数を合計して総合評価点を算出します。

$$\text{検査△の段階IV-V欄} + \text{検査□の段階IV-V欄} + \text{検査●の段階I-II欄} = \text{総合評価点}$$

$$2 + 4 + 4 = 10$$

結果について

ストレス原因（検査△）は全体的に高い値を示している。そういった中で他の項目より逸脱して高い値を示している項目は「役割の曖昧感尺度」A-3である。この結果からストレス反応（検査□）には「心理的ストレス反応尺度」B-2と「対人的ストレス反応尺度」B-3に影響が出ている。そのためストレス対処（検査●）も「ソーシャル

サポート尺度」C-3にも影響が出ている。こういった状況について詳しく話を聞くと、「自分に対する周囲の人の態度が冷たい、パワハラを受けている」といった話されることが多い。

この結果を見ると、一見、ストレス反応（検査△）「対人的ストレス反応尺度」B-3の対人関係の悪化によるストレスというところえ方をしてみいがちだが、ストレス原因（検査△）から見た場合、「働き方」

そのものに原因が潜んでいる場合がある。

周囲が一般的な伝え方で仕事の指示をしたとしても、指示を受けた側が「曖昧な指示であった」と受け取っている場合もある。特に「おおむね昨年と同じような」とか「だいたいいいから」などの裁量を任されるような状況が負担となっているといったケースが目立つ。このことから、直接的原因は周囲からの叱責であったとしても、根本的原因是、仕事に関する情報の発信や受信そのものに齟齬（そご）が出ている可能性が推測できる。

アドバイスのポイント

叱責された内容をもとに、業務内容や遂行のプロセスについて丁寧に整理をする。検査結果で出ているストレス原因（検査△）の「役割の曖昧感尺度」A-3について、どんな仕事の何がどれだけ曖昧なのか、より具体的に挙げ、自分にとって働きやすい情報のやり取りについて検証する。同時に自分が情報を発信した際も、周囲にうまく伝わっているか、共通認識が持っているか確認するよう促す。

「おおむね昨年と同じような」とか「だいたいいいから」などの裁量を任されるような状況が負担となっている部分についても、こういったやり取りは職場環境において当たり前に起きることを伝え、それに対する困難を自ら発信し、解決していく姿勢も大切であることをアドバイスする。

8

情報収集
が
困難な人

責任感が強く、ミスは自分のせいだと思ってしまう

結果について

ストレス原因(検査A)の数値は「役割に対する不十分感尺度」A-2、「役割の曖昧感尺度」A-3、「役割区分の不明瞭感尺度」A-4が高い値を示しており、ストレス反応(検査B)も「身体的ストレス反応尺度」B-4のグレイゾーンをはじめとして、高い値を示している。高ストレス状態であり、今後の健康状態が懸念される。

この状況を詳しく聞き取ると、上司が外国人であり言語によるコミュニケーションの齟齬が日常茶飯事であったことがわかった。こういった状況のまま行われる会議や電話でのやり取りなど、神経を使う日々が続く、身体的反応も自覚できるほどであった。同じA尺度の特徴を持つ「事例5 熱意が空回りしている人」との相違点は、ストレス対処(検査C)の「論理的対処尺度」C-4の値である。情報の齟齬による仕事

のミスは自分自身を責める結果となっており、様子がわかる(その後、通訳を取り入れ、定期的な業務進捗確認の会議や情報のやり取りについて、一定の取り決めを行うなど改善が行われた)。

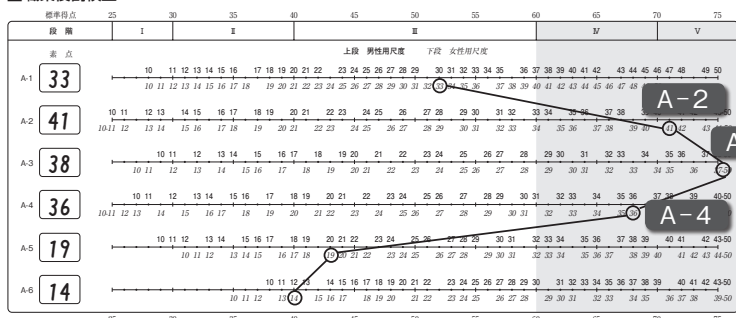
アドバイスのポイント

まず、ストレス反応(検査A)「身体的ストレス反応尺度」B-4が高い値を示し、グレイゾーンに達しているため、すでに体調不良の状況となっていないか確認を行う。ストレス対処(検査C)「論理的対処尺度」C-4の値が極端に低くグレイゾーンに達していることから、自責的になり過ぎず、職場環境の仕組みの改善について考えていくよう促す。

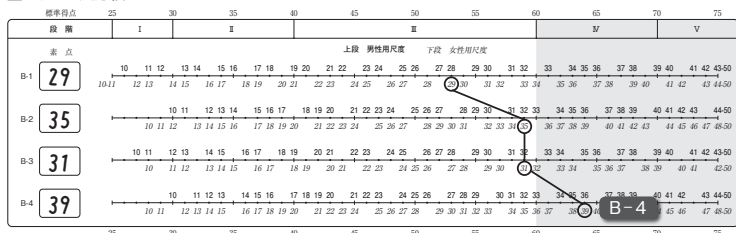
その際、職場で起きている問題がうまく表現できない場合は、質問紙の内容と照らし合わせながら問題点を把握し、それをもとに自分自身の職場に合った文章を作成するなど、問題の整理方法についてアドバイスする。また、整理した内容を周囲の人や上司にうまく伝えるよう提案する。

一見問題は明確であるが、単に言語の問題といった見方をせず、具体的に情報収集ややり取りの困難な場面について検証し、改善策について話し合う必要があることも伝える。当たり前にとらえていた概念が異なる可能性もあるので、情報収集そのものが難しい点や改善までに時間を要することなどを伝え、気長に構えられるようなアドバイスをします。

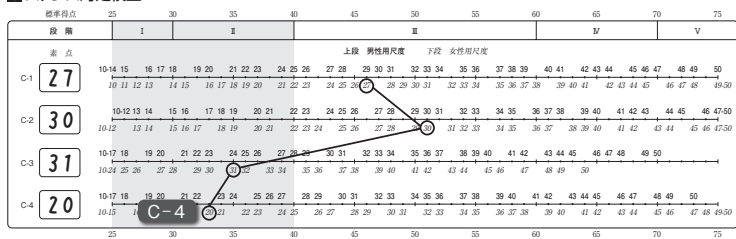
A 職業役割検査



B ストレス反応検査



C ストレス対処検査



■ 総合評価

検査AのIV-V欄、検査BのIV-V欄、検査CのI-II欄(プロフィール上では網かけで示されている)につけられた○印の数を合計して総合評価点を算出します。

検査AのIV-V欄	検査BのIV-V欄	検査CのI-II欄	総合評価点
3	1	2	6