

ストレスチェックを用いた 職場環境改善（前半）

一般社団法人名古屋EAPコンサルタント協会
ながら心理相談室

臨床心理士 堀 恵子

- メンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）を強化するため、

個人に対して

→義務

- 本人にその結果を通知して自らのストレスの状況の気づきを促し、個々の労働者のストレスを低減させる。

職場に対して

→努力義務

- 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要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレス要因そのものを低減するよう努める。

調査票選び

調査票の要件

「規定する3つの領域に関する項目が含まれているものであれば、事業者の意見および衛生委員会などでの調査審議を踏まえて、事業者の判断により選択することができるものとする。なお、事業者がストレスチェックに用いる調査票としては、「職業性ストレス簡易調査票」を用いることが望ましい。」

※ストレスチェック指針より

1. 仕事のストレス要因
2. 心身のストレス反応
3. 周囲のサポート（緩衝要因）

NIOSH職業性ストレスモデル

個人要因

年齢、性別
結婚生活の状況
勤務年数
職位・肩書
性格（タイプ A
行動）
自己評価



職場のストレス要因

職場の物理的環境
役割上の活等
役割の不明瞭さ
人間関係
仕事の将来不安
仕事のコントロール
仕事の負担と公平性
昇進のチャンス
責任の重さ
能力の不活用

急性のストレス反応

心理的反応
・仕事への不満
・ゆううつ感
認知的反応
・マイナス思考
・視野狭さく
身体的反応
・様々な体の不調
行動的反応
・事故
・薬物使用
・勤怠の乱れ

疾病

仕事起因の心身の障害
医師の診断による問題
(障害)

仕事外の要因

家族・家庭からの要求

緩衝要因

社会的資源
(上司、同僚、家族など)



職業性ストレス簡易調査票の種類

1. 職業性ストレス簡易調査票
57項目19尺度
簡略版 23項目9尺度
2. 新職業性ストレス簡易調査票
短縮版 80項目42尺度
推奨版 120項目42尺度

職業性ストレス簡易調査票（2000年作成）
は、ストレス軽減・不調の防止を目的として作成されている。

新職業性ストレス簡易調査票（2012年作成）は、ワークエンゲイジメント概念が導入されて、ストレスがあってもイキイキと働ける職場づくりを目的としている。

ワーク・エンゲイジメントとは

仕事に誇り・やりがいを感じ 熱意

熱心に取り組む 没頭

仕事から活力を得て 活力

イキイキしている状態を言います。

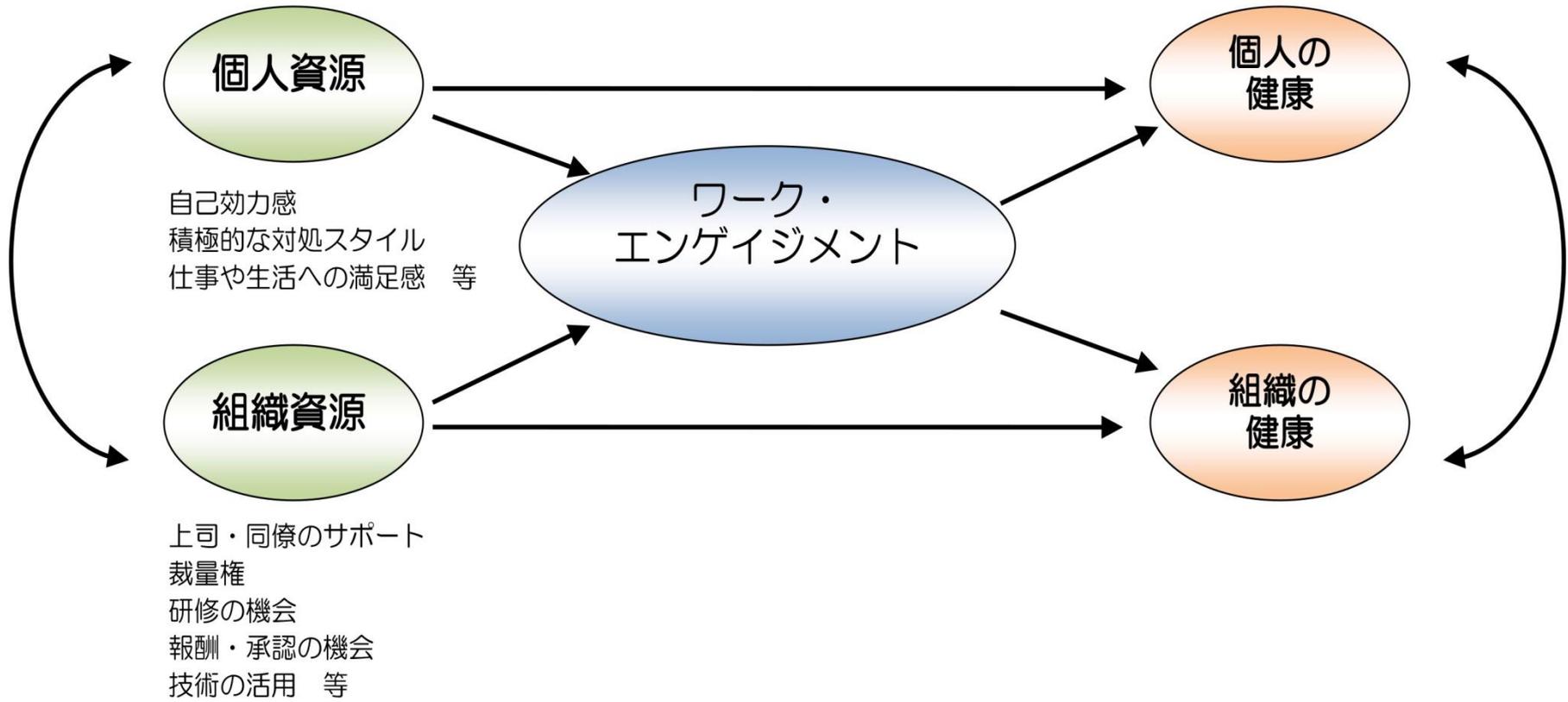


図 ワーク・エンゲイジメントに注目した個人と組織の活性化(島津)

個人のストレスと組織の課題

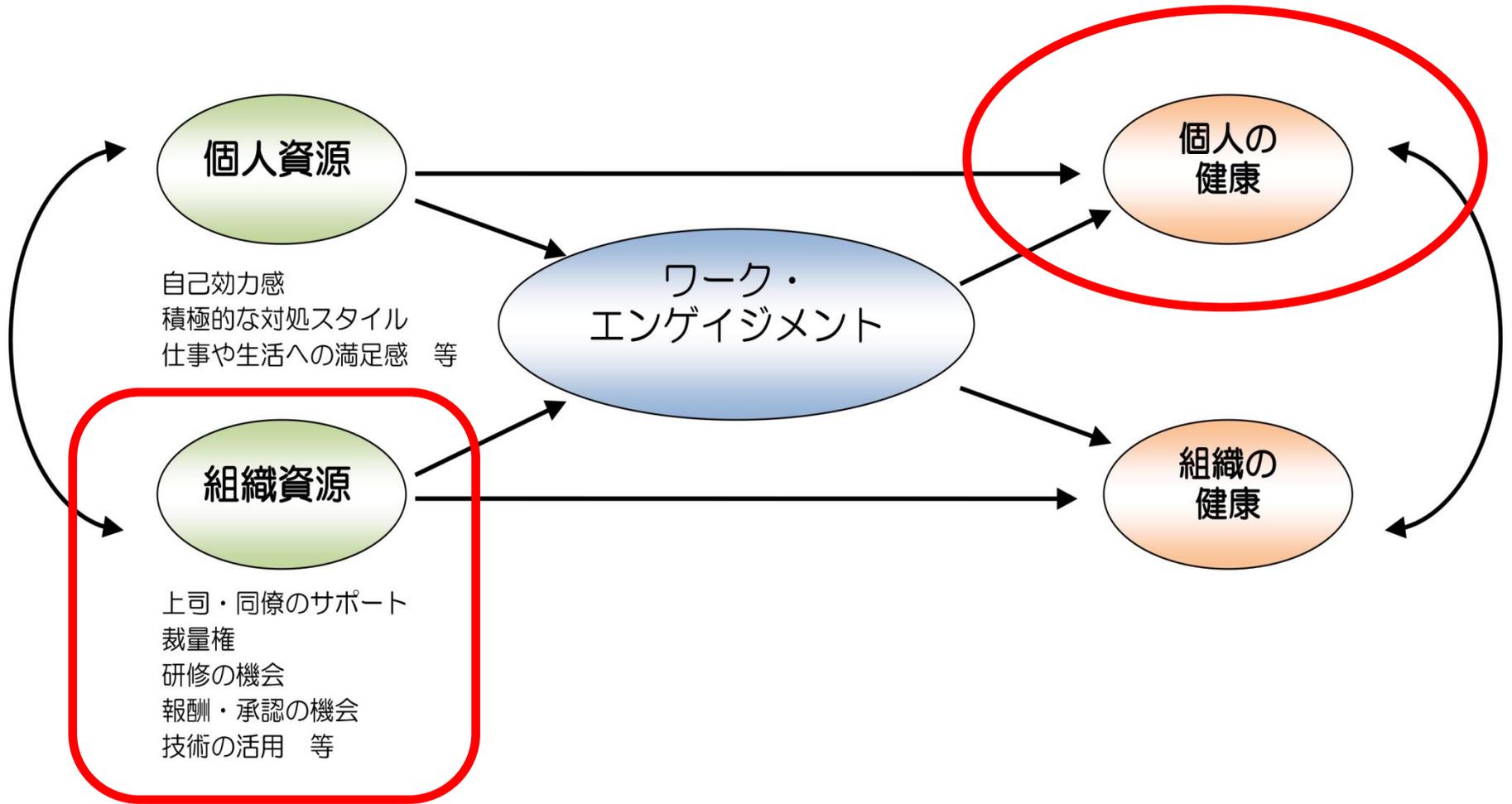


図 ワーク・エンゲイジメントに注目した個人と組織の活性化(島津)

性別・年代別の高ストレス者比率

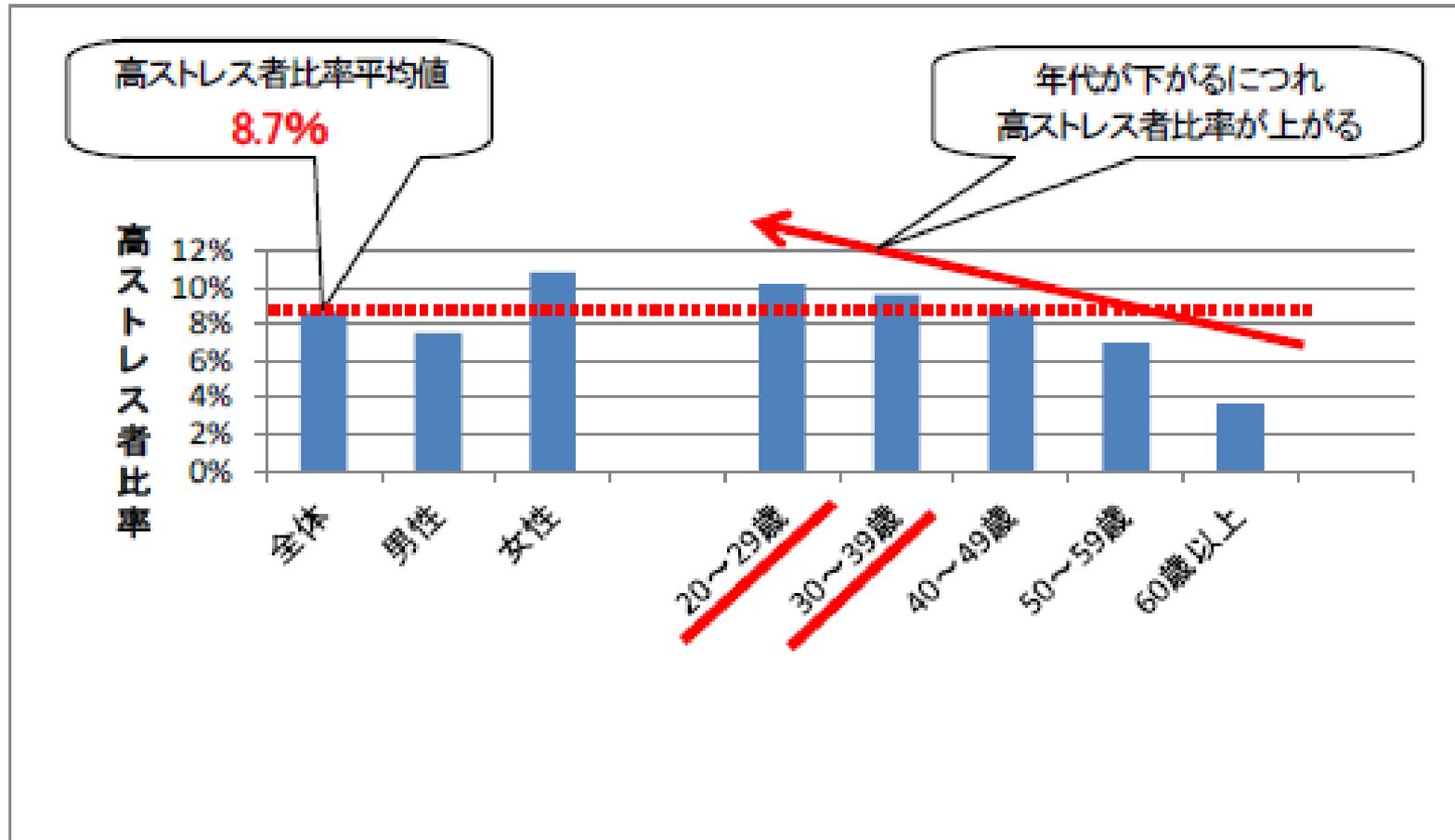


図3. 性別、年代別の高ストレス者比率 (N=38,028)

ピースマインド・イーブ株式会社 調査結果(2015年8月)より

高ストレス者の数と職場環境との関係

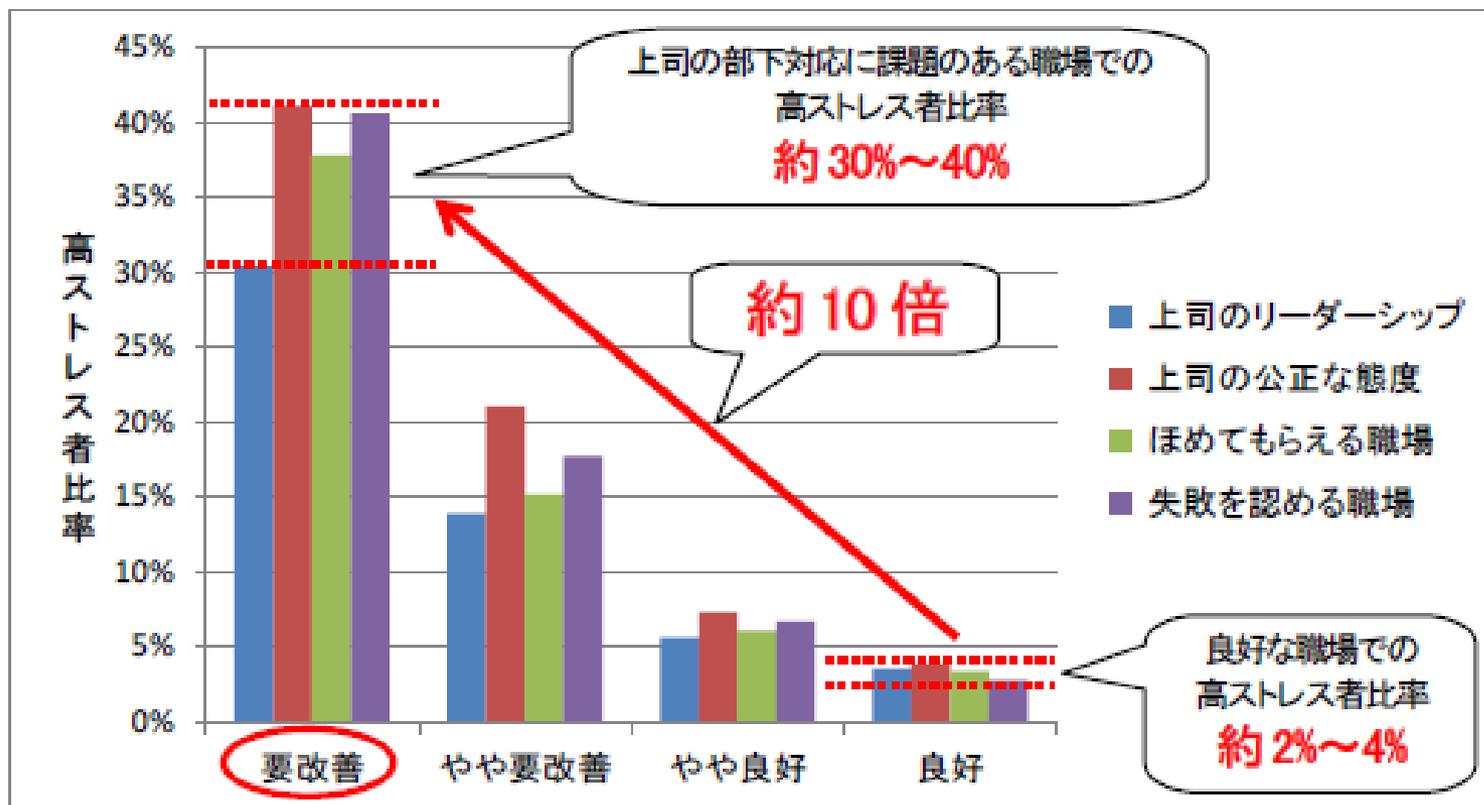


図4. 上司の部下対応と高ストレス者比率の関係 (N=38,028)

「職場における高ストレス者の数には、**上司の部下に対する対応や職場の環境要因**が大きな影響を与えている」 (ピースマインドイーブ株式会社の調査結果より 2015年8月)