



## ストレスチェック特集 「高ストレス者へのフォローと対策」

### ④ 高ストレス者を減らすための対策(前編)

5回連続のストレスチェック特集、今回と次回(4-5回目)は、「高ストレス者を減らすための対策」を前編・後編の2回に分けてお伝えします。

高ストレス者を減らすことは、うつ病などメンタルヘルスの不調予防、疾病や事故などのリスクマネジメントのみならず、生産性アップ、離職予防、ロイヤルティ(\*)向上、などとも密接に関わってきます。是非ご参考にして、お役立てください。

\*ロイヤルティ(loyalty):会社に対する忠誠心・信頼性

#### 高ストレス者を減らすために

前回までは、高ストレス者へのフォローに関してお伝えしてきました。今回は、**メンタルヘルス対策としてさらに踏み込み、高ストレス者を減らすには、どのようなことをしていってらよいか**、お伝えしていきます。

##### 【ストレスチェック制度の3つの柱】

(1) ストレスチェックの結果から、ひとりひとりが自身のストレス状況に気づき、ストレス対処していく。(主目的) 【一次予防】【セルフケア】
(2) 高ストレス者を早期に発見し、医師による面接指導につなぐなどのフォローをしていく。(副次的) 【二次予防】【事業場内産業保健スタッフによるケア】 【事業場外資源によるケア】
(3) 集団分析結果をもとに、職場環境を改善し、メンタルヘルス不調を予防 【一次予防】【ラインケア】

下図の色を付けた部分は、ストレスチェック制度と直接関わる部分です。

一次予防 未然防止	二次予防 早期発見・早期対処	三次予防 治療、回復、再発防止
(4つのケア)		
セルフ ケア	ライン ケア	事業場内産業 保健スタッフに よるケア
		事業場外資源 によるケア

#### エビデンスに基づき対策を立てて実行!

高ストレス者を減らすための対策をたてる際、そのエビデンス(根拠)とすべきなのが、集団分析結果です。実は、今回のストレスチェック制度の重要な側面が、ストレスチェック結果(事実)に基づくメンタルヘルス対策の実行でもあるのです。

エビデンスに基づいて、メンタルヘルス対策を立て

て実行していくことで、効果的に職場環境を改善し、高ストレス者を削減していくことができます。

#### 集団分析とコンサルテーション

集団分析とは、ストレスチェック結果を部・課などの一定の集団ごとに集計して、当該集団の特徴や傾向を分析するものです。

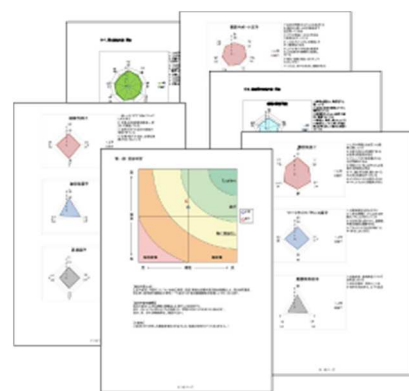
ここで鍵となるのが、集団分析結果から、何を見て、どのように解釈して、どのような対策を立てていくかということです。

そのため、集団分析結果をもとに、専門家からの意見やアドバイスを交えて、組織の特徴や問題点などを検討し、効果的にメンタルヘルス対策を実行していきます。

#### 従業員満足度調査

もちろん、ストレスチェック結果だけではなく、さらに職場状況をリサーチした上で、メンタルヘルス対策を立てていく方法もあります。

一般的なものでは、『従業員満足度調査』があります。



##### 『従業員満足度調査』

マズローの「欲求5段階説」とハーツバーグの「動機付け・要因論」を理論的背景に開発。

職場の物理的な労働環境、給与・福利厚生などの労働条件、働きやすさ、会社の将来性、人間関係など、71項目を調査するツール。

離職予防やコンプライアンス違反のリスクマネジメントなど、活用範囲は広い。(開発:東京メンタルヘルス)

ストレスチェックの集団分析と、従業員満足度調査の結果を合わせて検討することで、さらに効果的なメンタルヘルス対策を立てることができます。

end 東京メンタルヘルス 新行内勝善(精神保健福祉士)

ストレスチェック特集「高ストレス者へのフォローと対策」

(次号:裏面) ⑤ 高ストレス者を減らすための対策(後編)



## ストレスチェック特集 「高ストレス者へのフォローと対策」

# ⑤ 高ストレス者を減らすための対策(後編)

5回連続のストレスチェック特集、最終回の今号では、前回に引き続き、「高ストレス者を減らすための対策(後編)」です。

今回は、高ストレス者を減らすためには、集団分析を行い、その結果に基づいて対策を立て、取り組んでいくことが、効果的である、ということをお伝えしました。

今回は、実際にどういった対策を講じることが望ましいかについてお伝えします。

### できるところから、最適の方法で

職場環境を改善し、高ストレス者を削減するためのメンタルヘルス対策は大きく分けて、「メンタルヘルス教育」と「メンタルヘルス相談」の2つです。教育と相談の2つですが、方法やバリエーションは豊富にあります。

このため、**信頼できるメンタルヘルスプランナーとじっくりと相談しつつ、自社のさまざまな実状に応じて、できるところから、最も適した方法で進めていく**のがよいでしょう。

### メンタルヘルス教育研修

教育研修は、集合形式で、短時間で行う効率的な「メンタルヘルス教育」です。



基本や概論的な内容であれば、

50人以上の多人数での実施も可能です。具体的なテーマについて、知識やノウハウをしっかりと身につけるようにということであれば、多くとも20人程度の人数に絞って行なうのがよいでしょう。

プランナーとしっかり相談しながら、どんな教育研修を行うのがよいか詳細を詰めていきます。

たとえば、組織全体でストレスが多いようであれば、まずはセルフケア研修で、自己分析を行ったり、すぐにできるストレス対処法をいくつか学ぶのがよいでしょう。集団分析の結果から、主任や係長など、比較的若い層のリーダー職のストレス状況が芳しくないようであれば、まずはその層から教育研修を実施す

るのも一案です。

### カウンセラー派遣、社外相談窓口

教育研修と、もうひとつの柱が「メンタルヘルス相談」です。相談にもさまざまなやり方、バリエーションがあります。

相談といった場合、まずは社内に相談室を作るか、外部の相談機関と契約するか、よく検討しなければなりません。社内の相談室にも、社外の相談機関にもメリット・デメリットがありますので、両方設置するのが最も理想的といえるでしょう。

#### 【相談室は、社内か？ 外部か？】

<b>社内相談室</b>	社内であるために相談内容を理解してもらいやすい一方で、社内の相談室には心理的に行きにくいというデメリットもある。
<b>外部の相談専門機関と契約</b>	外部であるため他の人に知られずに相談に行ける一方で、会社の実情をカウンセラーが把握しにくい一面もある。

集団分析の結果を見て、健康リスクが全国平均と比べて高く、職場内でのサポートも乏しい状況であれば、相談の場を設けることは喫緊の課題となるでしょう。

相談できるカウンセラーが豊富にいて、相談のチャンネル(対面、電話、メール、TV電話、チャット)が多い方が、相談の利用率もあがり、効果もあがりやすくなります。

### 日々のコンディション管理

ここに来て、メンタルヘルス対策のための新たなツールも出てきています。

実は、ストレスチェック制度の最大の懸念点は、1年に1度のチェックに過ぎないということです。このストレスチェックの懸念点を克服するために生まれたのが、日々のコンディションを記録していくツールです。



具体的には、日々の気分をお天気マークをタッチして記録していき(上図参照)、自らの健康管理に役立てたり、部下の見守りにも活用できるというものです。