

# 😊ストレスチェック「再入門」



2023-09-30

佐上 徹（さがみとおる）

医師・労働衛生コンサルタント・産業医



## 講師略歴

- 放射線診断専門医であり、大学病院での臨床経験を有する。前職では、国立がん研究センターで全国がん登録の研究員としてデータベース研究を経験。
- 現在は非製造業の専属産業医として、メンタルヘルス対応、健康経営の施策立案や従業員のヘルスリテラシー向上を目的とする研修の企画・実施に携わる。
- 医療関連の情報技術の知識、臨床医・産業医の経験を生かし、人事担当者や産業医向けの研修会の講師として活動。
- メディックメディア「公衆衛生がみえる」の企画に参画。大学院では公衆衛生学を専攻。



## ねらい・到達目標

- 「働くすべての人が健康の知識・スキルを身につけて活躍する社会の実現」
- ストレスチェックの原理・仕組みを理解する
- ストレス源とストレス緩和要因を理解する
- 自分の行動を変えるには？

# アイスブレイク：ChatGPT(3.5)に聞いてみた 2023年7月

「職場のメンタルヘルスとストレス解消」について教えてください。

- コミュニケーションの促進：
- ワークライフバランスの推進：
- ストレスマネジメントプログラムの実施：
- チームビルディングの促進：
- キャリアサポートの提供：
- ストレスへの理解と対応：
- サポート体制の整備：

# 予防の考え方★ 1次予防の方が 全体・根本に対する取り組みで、手前・上流にある

	1次予防	2次予防	3次予防
目的	病気にならないようにする	早期発見・早期治療	素早い社会復帰
防ぐもの	病気の発症	重症になること	「死」
手段	生活習慣の改善・予防接種 運動・禁煙・食事	がん検診・画像検査	治療そのもの リハビリ
対象	全員	ハイリスク者	診断後の患者

- 0次予防：病気にならないシステム、制度
- 生活習慣病（がん 糖尿病 心疾患 脳疾患） 感染症 歯周病 認知症 メンタル不調...

# 誰の何を予防するか

- 欠勤・休職・離職による労働損失（アブセンティズム）
  - 周囲への影響は大きい
- 出勤しているが、パフォーマンス低下している状況（プレゼンティーズム）
  - うつ病による労働損失 → 休業より 勤務中パフォーマンス低下の方が大きい
- 過労死・過労自殺・自殺

## どうやって予防するか

- 病気にならないようにする(1次予防)
- 早めに見つけて医療につなげる(2次予防)
- 早く社会復帰してもらう(3次予防)

# 交通死亡事故との比較で...

- 一人の交通事故死亡を防ぐためには、何件の交通事故を防ぐ必要がある？
- 1人の自殺を防ぐためには、何人のストレスを軽くする必要がある？
  - 就業者数は6785万人(2023年6月)
  - 2022年の自殺者数 21,881人 → うち有職者 8,576人 (約40%)
  - 2023年頃の日本 → 1万人に1.26人の労働者が自殺する社会 (8,000人に1人)

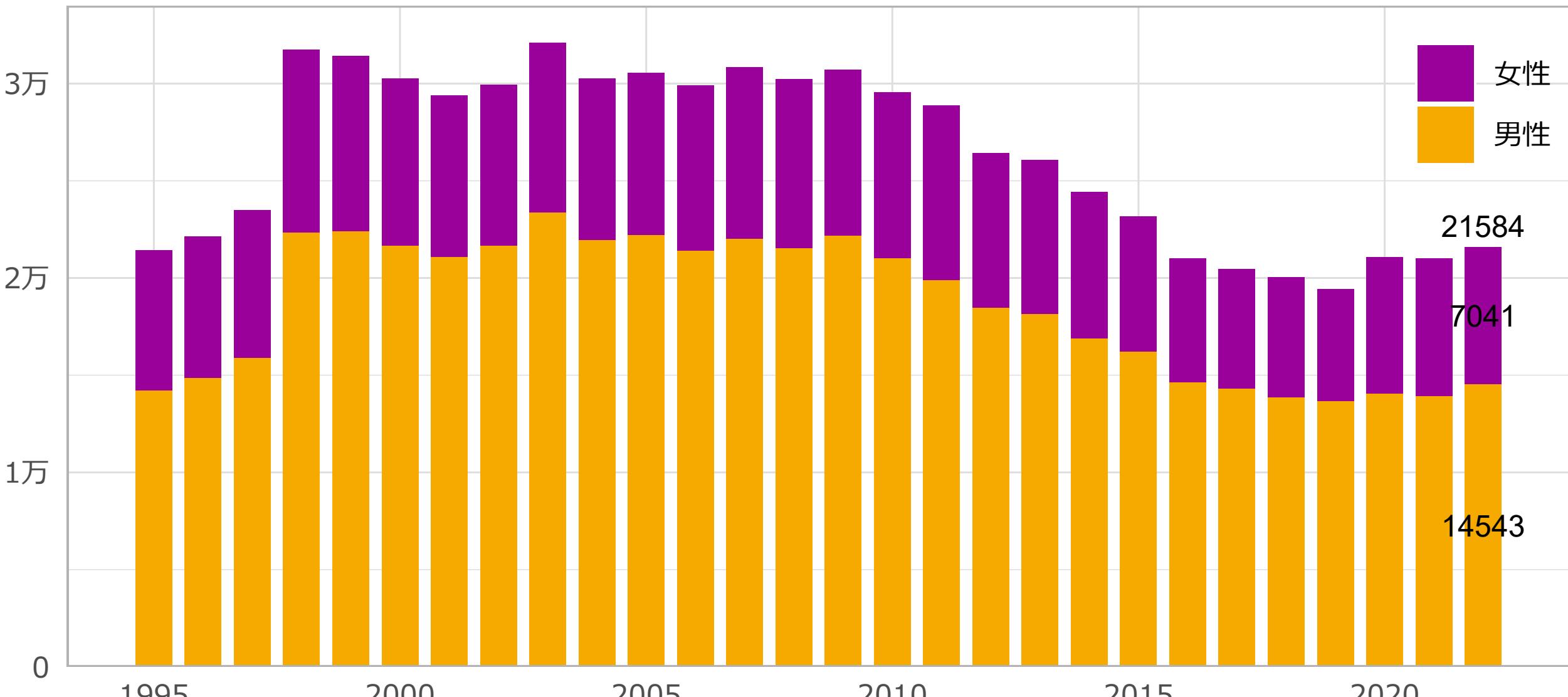
**ハイリスク者だけでなく、全体のリスクを軽減する取り組みが必要では？**

- 1人の離職・休職・自殺を防ぐためには、何人のストレスを軽くする必要がある？

**働く世代の健康問題として、働く人の自殺は職場で予防しなければならない★**

# 自殺者数の年次推移 1995-2022

年間約2万人。男性の自殺者数は女性の約2.0倍。2020年以降増加



# 自殺・自殺対策で知っておきたいこと

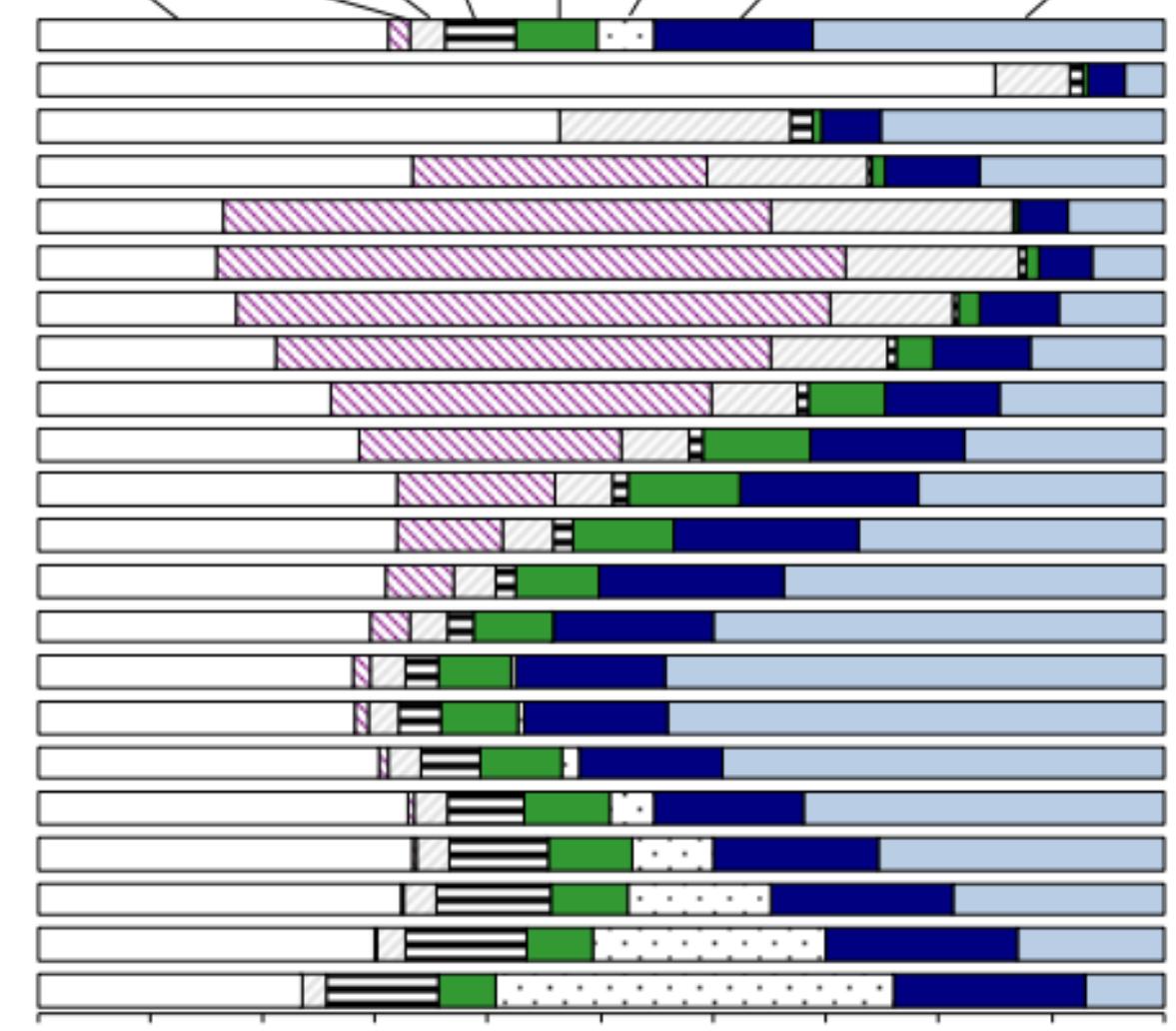
- 國際的に見て日本・韓国は自殺が多い
  - 10歳から39歳までの死亡の原因として最多
- 北の方の地域に多い（秋田 青森 北欧 東欧）
  - 日照時間の少なさ・気温の低さと関係していると言われている
- アルコール摂取が引き金になることがある★
- 既遂（きすい）よりも未遂（みすい）が多い 未遂者は繰り返す
- 自殺の多くは多様・複合的な原因・背景がある
  - 健康問題 経済生活問題 家庭問題 勤務問題などが複合的に絡み合う
- 自殺直前には精神疾患の診断がつくこと・病的レベルのうつ病が圧倒的に多い
  - **希死念慮はうつ病の症状である**
- 自殺を思いとどまったく理由として、誰かに相談したという回答が多い

年齢階級別の死因順位と死亡数 <sup>1</sup>										
年齢区分	第1位		第2位		第3位		第4位		第5位	
	傷病名	死亡数	傷病名	死亡数	傷病名	死亡数	傷病名	死亡数	傷病名	死亡数
全年齢	悪性新生物	385,787	心疾患	232,879	老衰	179,524	脳血管疾患	107,473	肺炎	74,002
0	先天奇形等	485	呼吸障害等	200	不慮の事故	57	妊娠期間等に関連する障害	42	乳幼児突然死症候群	39
1	先天奇形等	113	不慮の事故	58	悪性新生物	46	心疾患	24	肺炎	16
5	悪性新生物	89	先天奇形等	29	不慮の事故	28	その他の新生物	14	心疾患	12
10	自殺	119	悪性新生物	84	不慮の事故	34	先天奇形等	24	心疾患	19
15	自殺	662	不慮の事故	196	悪性新生物	124	心疾患	42	先天奇形等	26
20	自殺	1,242	不慮の事故	261	悪性新生物	144	心疾患	78	脳血管疾患	29
25	自殺	1,153	悪性新生物	245	不慮の事故	210	心疾患	119	脳血管疾患	35
30	自殺	1,114	悪性新生物	481	心疾患	211	不慮の事故	208	脳血管疾患	103
35	自殺	1,349	悪性新生物	976	心疾患	383	不慮の事故	265	脳血管疾患	229
40	悪性新生物	1,957	自殺	1,582	心疾患	744	脳血管疾患	593	肝疾患	394
45	悪性新生物	4,372	自殺	1,988	心疾患	1,670	脳血管疾患	1,184	肝疾患	817
50	悪性新生物	7,630	心疾患	2,826	自殺	2,155	脳血管疾患	1,831	肝疾患	1,225
55	悪性新生物	11,184	心疾患	3,765	脳血管疾患	2,064	自殺	1,806	肝疾患	1,457
60	悪性新生物	17,797	心疾患	5,494	脳血管疾患	2,834	肝疾患	1,642	自殺	1,482
65	悪性新生物	30,175	心疾患	8,414	脳血管疾患	4,342	不慮の事故	1,957	肝疾患	1,956
70	悪性新生物	58,964	心疾患	17,627	脳血管疾患	9,221	肺炎	4,153	不慮の事故	3,938
75	悪性新生物	61,358	心疾患	21,883	脳血管疾患	11,961	肺炎	6,707	不慮の事故	4,997
80	悪性新生物	69,692	心疾患	35,044	脳血管疾患	17,806	老衰	14,637	肺炎	12,565
85	悪性新生物	65,809	心疾患	50,326	老衰	35,934	脳血管疾患	23,453	肺炎	18,601
90	老衰	58,161	心疾患	50,919	悪性新生物	40,192	脳血管疾患	20,277	肺炎	18,140
95	老衰	46,330	心疾患	27,272	悪性新生物	12,739	脳血管疾患	9,467	肺炎	8,945
100	老衰	18,209	心疾患	5,926	脳血管疾患	1,987	肺炎	1,852	悪性新生物	1,703

<sup>1</sup> 2022年

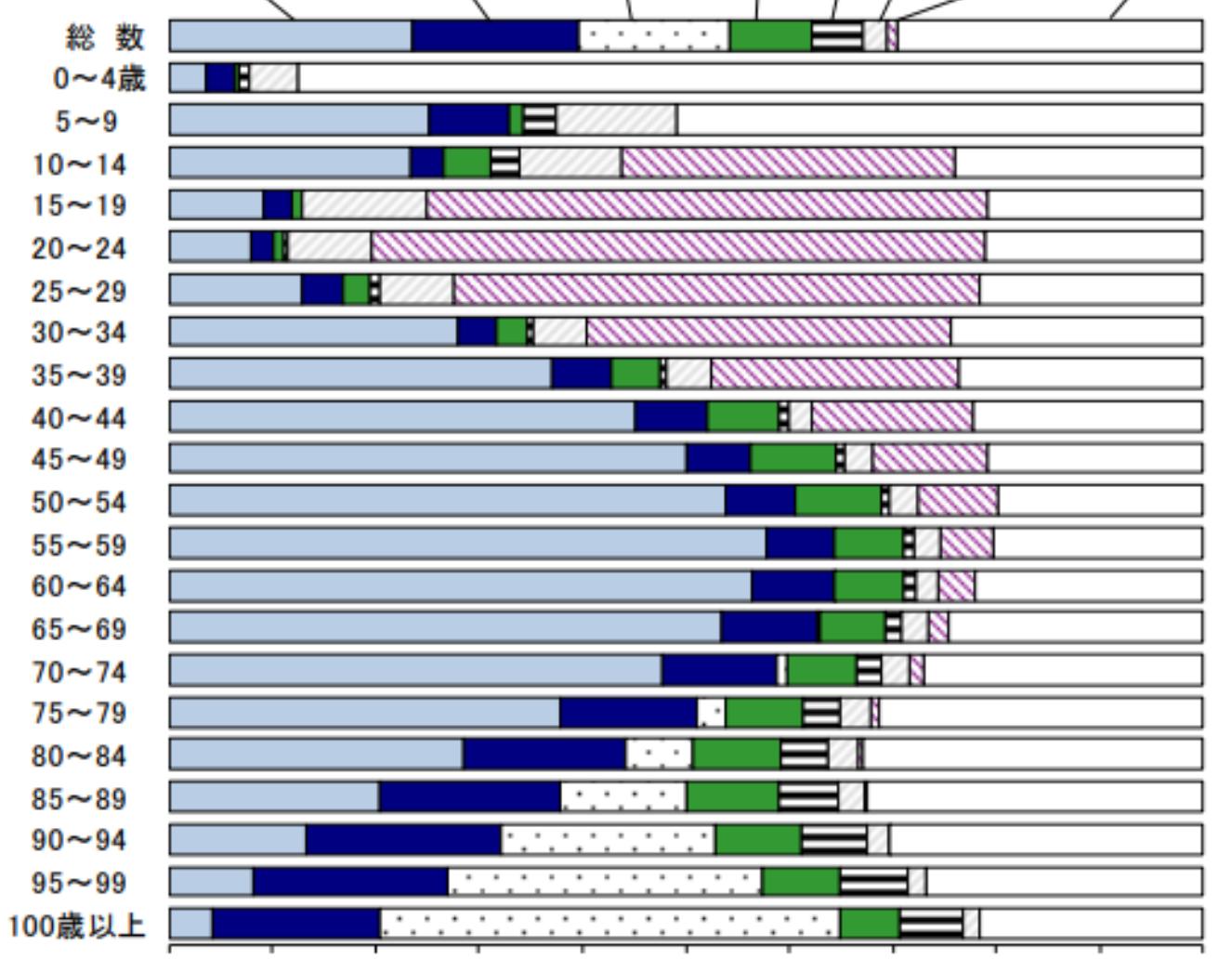
## 男

その他  
自殺  
不慮の事故  
肺炎  
脳血管疾患  
老衰  
心疾患  
(高血圧性を除く)  
悪性新生物  
<腫瘍>



## 女

悪性新生物  
<腫瘍>  
心疾患  
(高血圧性を除く)  
老衰  
脳血管疾患  
肺炎  
不慮の事故  
自殺 その他



# 「労働～ストレス～自殺」問題。この25年

- 1998年 自殺者数が年間30,000人を超える ← 1997年 山一 拓銀 1998年 長銀 日債銀
- 2006年 自殺対策基本法 施行
  - 第1条（抄） 我が国において自殺による死亡者数が高い水準で推移している状況にあり、誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指す
  - 第5条（抄） 事業主は、（略）その雇用する労働者の心の健康の保持を図るために必要な措置を講ずるよう努める
- 2006年 過重労働の労働者に対する医師面接
- 2008年 労働契約法 施行
  - 第5条（抄） 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする
- 2015年 ストレスチェック（心理的な負担の程度を把握するための検査結果）

# 「ストレス」問題。解決にあたっての阻害因子…

- 「自分には関係ない」という思い込み・無関心
  - 周囲の人の休職・欠勤による影響は受けているが、自分からは何もしない
- 職場で病気・休職が発生すれば組織で表面化。しかし水面下の現象には無関心
  - 組織の環境が遠因でも、個人の病気・問題として片付けられがち
  - メンタル不調は「気持ちの弱いものがなる個人の問題」というような偏見
- 「ストレス」「予防」「ストレス対処スキル」教育が不十分
  - 自分・上司・人事が教わっていないから、他人・同僚・部下に教えられない
  - 学校・組織で教えてない（教えているかもしれないが実践できない）
- 終身雇用・年功序列・減点主義「病気がないことが健康」の価値観
  - 多様な価値観・背景を持つ人の参加が成長・イノベーションに必須
  - 働き方の多様性（介護・育児・自己研鑽・副業）も成長のエンジン

# 職場の心理的安全性をどう作るか → パフォーマンスに直結

- 職場の心理的安全性 = 何を言っても大丈夫という間柄 → 権力勾配を壊す必要あり
- 職場の心理的安全性が高い場合 (Edmondson, 1999)
  - 仕事の成果が高まる + チームメンバーのコミットメントが高まる

## 社会的感受性の高い集団は集合的知能が高い（集団として賢い）

- 社会的感受性の高い集団 = 互いに共感しあっている集団
- ○全員が等しく発言している vs 特定メンバーに会話の機会が集中している
- ○女性比率が高いほうが賢い（女性の方が社会的感受性が高い）
- 個人の知能 (IQ) の平均値は賢さに無関係

「3人よれば文殊の知恵」 ヨソ者わか者バカ者

# 「社会的」しゃかいてき...とはどういう意味？

- 「身近な人」「周りの人」という意味
- 例：ソーシャル・ディスタンス = 身近な人からの物理的・身体的距離
  - 「欧米人はボディーコンタクトが多い」ということで、感染症対策として距離を取る必要があった

## 復習：「社会的」感受性とは...

- 身近な人に対する感受性
  - 他者の感情を察知する能力（コミュニケーションにおいて非常に重要）
- 社会的感受性の高い集団 ⇒ 賢い
- ○全員が等しく発言している
- ○女性比率が高い

# 「他人と一緒に」の刺激・行動変容がある

社会的促進 誰かを真似する social facilitation 例：図書館、ジム、切磋琢磨

- ある個人の作業を観察している人（観察者効果）・同じ作業を個別にやっている人（共行動者効果）の存在で、その個人の作業の成績や効率が上がる現象。

社会的参照 顔色を窺う social referencing 1歳前後から見られる。

- 問題解決・行動選択場面で、ひとりの力では意思・行動決定しにくいとき、周囲の表情や態度、反応を手掛かりに、情緒的な安定を導き、意思決定を行う能力。

リモート勤務のデメリット（リアル勤務のメリット）→注目する必要あり★

- 「非言語的コミュニケーション」が9割。物理的距離により、心理的距離が発生？

# 身近な人からのサポート（ソーシャル・サポート）\*

- 学校 職場 コミュニティ 家族・親戚・友人関係
  - 手段的（テダスケ） 情緒的（キモチ） 情報的（クチコミ）
  - 評価的（ゴホウビ） 儀礼的（シキタリ）

# 職場：スキルアップを含むキャリアサポートも必須

- 高度成長期（若者の祖父母世代・親世代）
  - 終身雇用：就職できた会社にしがみつけば、**なんとかなった**
- VUCAの時代・人生100年時代：会社・商品・サービスの寿命が「人生」より短い
  - 「サービスの生み方」「仕事の取り方」のスキルアップ⇒どの組織も必要

## 個人の「社会不適応」は挽回可能? **vs** 企業の「世界不適応」は挽回不能?

- 一つの企業が一生涯にわたり面倒を見てくれるのを期待するのは楽観的過ぎる<sup>1</sup>
- 一つの企業に自分の人生を依存するのはリスクが高い<sup>2</sup>
- 10年後なくなる仕事<sup>3</sup>・ビジネス・企業がある前提で...
  - （自らスキルアップできる）良い人材 ⇒ 逃げられないようトレーニング
  - そこそこの人材 ⇒ 能力開発を行って活用

# Q. 会社・組織でのサポートで最も重要なのは？

## 情緒的サポート

- つらいときに理解・慰める。励まし・応援で、やる気を奮い立たせる

## 情報的サポート

- 仕事上のアドバイスや役立つ知識・情報を教えてくれる

## 手段的サポート

- 実際に仕事を手伝ってくれたり、物品・金銭を供給したりする

## 評価的サポート

- 努力を認めたり、仕事を評価してくれる

## A. どのサポートも必要。優劣つけがたい（私見）

- 特定の一人からすべてのサポートを得るのは、なかなか難しい
- サポートを受けるばかりでなく、供給する側にも回る必要もある
  - 職場のつながりは増やす必要がある
    - 職場内のつながりが生産性、愛着、居心地を高める<sup>1</sup>

1: 人的つながりに関する実態調査「つながり」はデザインできるか－社内外・接点の多寡から見る4種類の人的つながりの実態  
[https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry\\_report/0000001134/?theme=workplace,personnelsystem](https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000001134/?theme=workplace,personnelsystem)

# 職場のサポート：実際にサポートすることの難しさ<sup>1</sup>

- 期待はずれだった上司や同僚からのサポート ①知識・スキル不足
  - ②自分本位、親身になってくれていない、精神論のみと感じられる
  - ③内容 態度 タイミングが期待と違う（フォローがない教えてもらえない）
- 自分がうまくできなかつたサポート ①自分の知識・スキル不足
  - ②相手の期待にそわない、ネガティブな反応があった
  - ③遠慮、自分の余裕のなさ、方法の失敗でうまくフォローできなかつた

## サポートされる側・する側のそれぞれの立場から課題がありそう

- 相手の話に耳を傾ける場面を定例化しつつも、形骸化・マンネリ化を避ける必要
- 聞く力・サポートする力をどのようにOJT, Off-JTで養成できるか

1: 職場におけるソーシャル・サポート実態調査「職場でのサポートに影響を及ぼすのは何か」

[https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry\\_report/0000000771/?theme=workplace](https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000000771/?theme=workplace)

# ストレスチェックと高ストレス者に対する医師面接

- 50人以上の事業場の事業者（雇い主）に実施義務。労働者に受検義務はない
  - 2015年12月から。毎年1回以上
- 全国標準の57項目の調査票（Web実施・マークシート実施など）
  - <https://kokoro.mhlw.go.jp/check/>
- 主な目的<sup>1</sup>：**労働者のメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）**
  - 不調者の拾い上げ（早期発見）が目的ではない
  - 高ストレス者の希望者に対する医師の面接指導
- **職業性ストレスモデル**を利用する。A-Dの4パート
  - A「仕事のストレス要因」 B「心身のストレス反応」 C「周囲のサポート」
  - D「仕事・家庭の満足度」

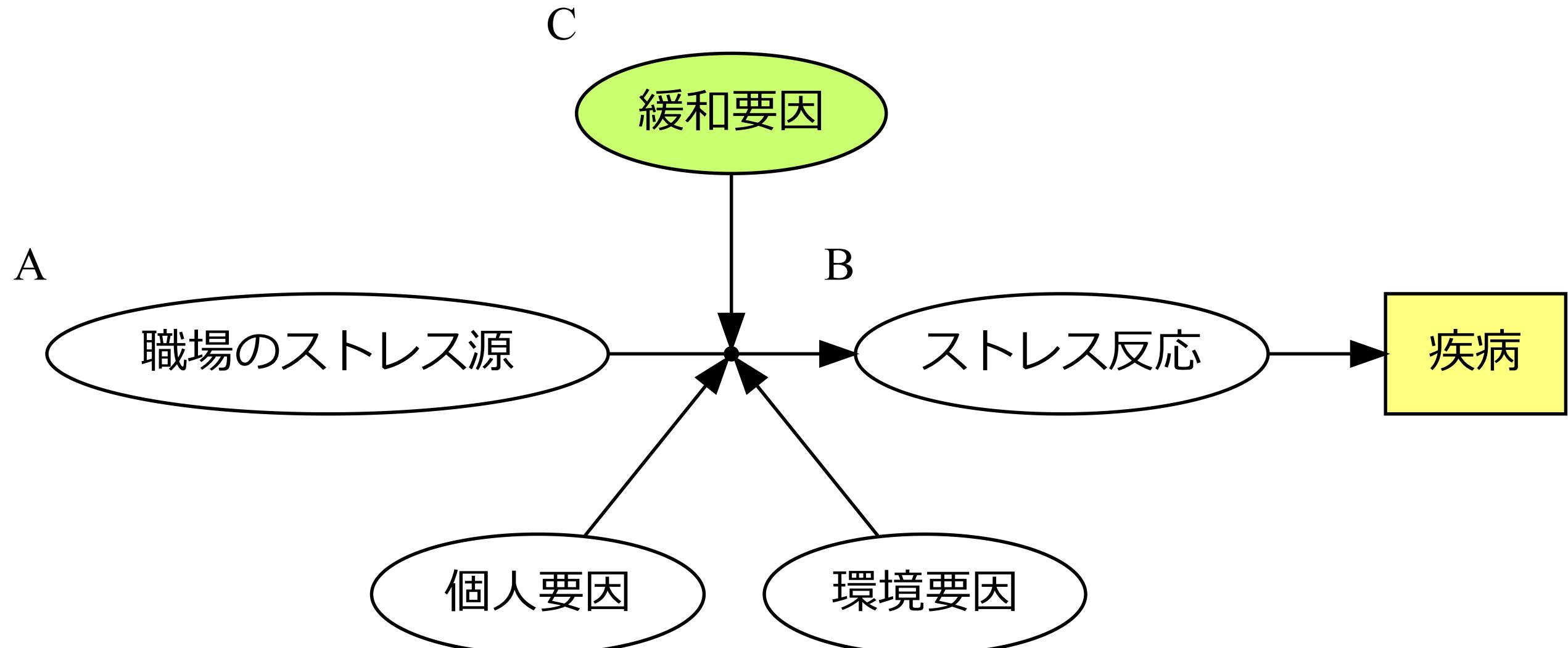
# 言葉の整理：メンタルヘルス不調<sup>1</sup>

- 精神及び行動の障害に分類される精神障害及び自殺のみならず、
- ストレス、強い悩み及び不安等、労働者的心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある
- 精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいう。

## その解釈

- 診断基準に基づく精神疾患だけではない
- ストレス・悩み・不安が働く人の心身の健康や生活全般に影響するという前提
- 精神的・行動上の問題（変調のうち特に望ましくないアウトカム）全般

1: 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講すべき措置に関する指針



## 職業性ストレスモデル(NIOSH)・ストレスチェック

# A:あなたの仕事について。仕事のストレス要因

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまくが合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
16. 仕事の内容は自分にあってる
17. 働きがいのある仕事だ

## B:最近1か月間のあなたの状態について。心身のストレス反応

1. 活気がわいてくる
2. 元気がいっぱいだ
3. 生き生きする
4. 怒りを感じる
5. 内心腹立たしい
6. イライラしている
7. ひどく疲れた
8. へとへとだ
9. だるい
10. 気がはりつめている
11. 不安だ
12. 落着かない
13. ゆううつだ
14. 何をするのも面倒だ
15. 物事に集中できない

## B:最近1か月間のあなたの状態について。心身のストレス反応

- 16. 気分が晴れない
- 17. 仕事が手につかない
- 18. 悲しいと感じる
- 19. めまいがする
- 20. 体のふしふしが痛む
- 21. 頭が重かったり頭痛がする
- 22. 首筋や肩がこる
- 23. 腰が痛い
- 24. 目が疲れる
- 25. 動悸や息切れがする
- 26. 胃腸の具合が悪い
- 27. 食欲がない
- 28. 便秘や下痢をする
- 29. よく眠れない

## C:あなたの周りの方々について。周囲のサポート

- 次の人たちはどのくらい**気軽に話**ができますか？
- あなたが**困った時**、次の人たちはどのくらい**頼り**になりますか？
- **個人的な問題を相談**したら、次の人たちはどのくらい**きいてくれますか**？
  1. 上司
  2. 職場の同僚
  3. 配偶者、家族、友人等

## ★高ストレス者の判定基準

X: A 「仕事のストレス要因」

+ C 「周囲のサポートのなさ」

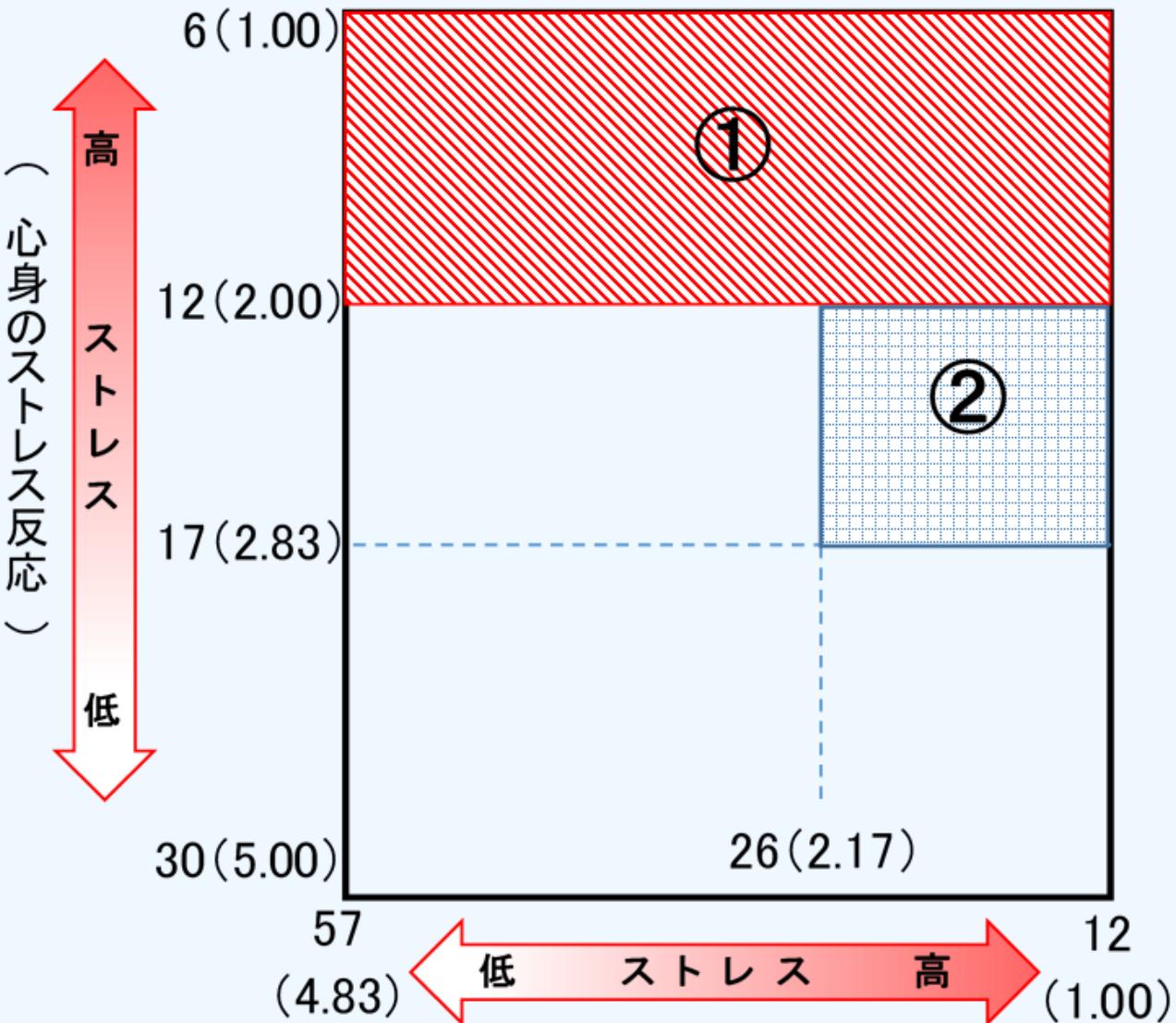
Y: B 「心身のストレス反応の強さ」

XとYが相關する事実を利用

- 周囲のサポートが少ない ⇔ 心身のストレス反応が強い
  - 周囲のサポートは緩衝要因である
- 仕事のストレス要因が強い ⇔ 心身のストレス反応が強い
  - 仕事のストレス要因を軽くすれば心身のストレス反応は軽くなる

職業性ストレスモデル（仮説）の確からしさが確認できる

### 合計点(平均点)



## 「仕事のストレス要因」及び 「周囲のサポート」

# XYが単なる相関関係でなく、因果関係ならば…

- B「心身のストレス反応」を弱めるためには...
  - A「仕事のストレス要因」を減らす 必要がある
  - C「サポート」を増やす 必要がある

## 職場のストレスは単なる個人の問題でなく、職場全体の問題である

- 個人のストレス対処スキルを高める...
- 職場のストレス要因を減らす...

## 相関関係 因果関係 人間関係... ❤

- 職場のストレス要因の最も大きなものは人間関係ではないのか?!
- 高ストレス者が医師の面接指導を受けるだけでは職場のストレス要因は減らせない・周囲のサポートは増やせない

## D. 満足度について<sup>1</sup>

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

「**仕事・家庭に不満足な人ほど、心身のストレス反応が悪い**」という相関あり

- 仕事・家庭の満足度が高まれば、心身のストレス反応・疾病が減るのでないか  
(心身のストレス反応が減れば、仕事・家庭の満足度が高まるのではないか)
- 仕事・家庭の満足度を高めるためにできることは何か?  
(心身のストレス反応を減らすためにできることは何か?)

# 具体的に心身のストレス反応を弱めるためには...

- ①個人のストレス対処スキルを高める
  - ストレス・ストレス解消・息抜きの知識
    - 心身のストレス反応に気づいて対処する「コーピング」スキル・実践
- ②ストレス要因を減らす
  - 時間外労働・量を改善・仕事のスキルを高める
  - 仕事以外のストレス要因（家庭そその他）
- ③緩衝要因を増やす
  - 上司 同僚 家族 知人...サポートを得る・増やす
  - 食べる 寝る 動く 話す
  - サードプレイス 家庭と職場 の「次の場所」

リモート勤務による職場・家庭の一体化は新たなストレス源にならないか？

# 仮説：「人間関係」から 職場のサポートと職場のストレスの両方が発生

- ストレスの無さ = サポートの多さ
- サポートの無さ = ストレスの多さ

**Q. サポートを増やすためにはどうすればいい？**

# Q. サポートを増やすためにはどうすれば？

- 私見：普段から話を聞く・話を聞いてもらう
  - 「聞く技術・聞いてもらう技術」ISBN-13 978-4480075093



**Q. 話を聞く・聞いてもらうにはどうしたらいい？**

## Q. 話を聞く・聞いてもらうにはどうしたらいい？

- 私見：普段から非言語コミュニケーションを増やすしかないのでは？
  - リアルで会ったことがない人と容易に信頼関係が築けるのか？
- 私見：リモート勤務でも「コミュニケーションは取れている！」と断言できるか
  - 徹底的に目が合わないとのミュニケーションが取れているのか？
  - 他人と時間・空間を共有して得られる、社会的参照・促進はあるのか？
- 私見：リモート面談・オンライン診療では得られないものがあるはず...

# 職場環境改善を通じたストレス対策のポイント<sup>1</sup> (NIOSHによる)

- 過大あるいは過小な仕事量を避け、仕事量に合わせた作業ペースの調整ができる
- 労働者の社会生活に合わせて勤務形態の配慮がなされている
- 仕事の役割や責任が明確である
- 仕事の将来や昇進・昇級の機会が明確である
- 職場でよい人間関係が保たれている
- 仕事の意義が明確にされ、やる気を刺激し、労働者の技術を活用するようにデザインされる
- 職場での意志決定への参加の機会がある

# ストレスチェックのエビデンス

- 高ストレス該当者 約10% 時代・業態によらずその程度
  - うち、医師の面接指導を希望するもの約10%未満（受検者全体の1%未満）

## ストレスチェック高ストレス者のエビデンス

- 長期休職のリスクが上昇<sup>1</sup>
  - 1ヶ月以上の疾病休業のハザード比：男性 6.6倍 女性 2.8倍（1年間の追跡）
- 高ストレス + 仕事不満足が重なる → 長期疾病休業リスクが相加的に増大<sup>2</sup>
  - ハザード比：6.49倍（高ストレス + 仕事不満足 **vs** 非該当 + 仕事満足）

1: A Japanese Stress Check Program screening tool predicts employee long-term sickness absence: a prospective study, Journal of Occupational Health, 2018, 60-1,55-63. 2: Combined effect of high stress and job dissatisfaction on long-term sickness absence: a 1-year prospective study of Japanese employees, Environmental and Occupational Health Practice, 2020, 2-1.

## 休憩：ちょっとした算数

- 問題設定：ストレスチェックの高ストレス該当者は全体の10%です。追跡調査の結果、高ストレス者から休職は非該当者ものと比べて6倍とわかりました。
- Q. ①高ストレス該当者 ②高ストレス非該当者の2群間で、発生する休職はどちらがどれくらい多いですか。

## A. 高ストレス非該当者から発生する休職が多い。

- 高ストレス非該当者での休職発生割合をpとすると、該当者では6pとなる。
- 全体の休職 = 高ストレス該当者の休職 + 非該当者の休職  
 $= 0.1*6p + (1-0.1)*p = 0.6p + 0.9p = 1.5p \rightarrow 2:3$ の割合で非該当者の休職が多い

## ハイリスク戦略+全体へ戦略の両方が重要

- 全員のストレスを軽くする+仕事満足を高める以外に方法はない

## 予防医学のパラドックス

- 高リスク者から発生する傷病者より、低リスク者から発生するほうが多い  
(低リスク者の人数が多い+リスクは0/1でなく連続的に増加するため)
- うつ病・自殺対策について、高リスク対策として必要なサポートを充実させる

# ストレスチェックどんな相関がある？ 上司のサポート vs 同僚のサポート

- 「サポートが多め」の雰囲気の組織なのだろうか？
  - 個人プレイが多い職場・業務内容なのだろうか？
- 上司サポートが高いと回答する人が、釣られて同僚サポートを高く評価する？
  - 「配偶者、家族、友人等」とは相関がない…

**再掲：「周囲のサポートが多ければ、心身のストレス反応は低い」ことは明らかになっている**

# Q.サポートが多めの職場を実現するには？<sup>1</sup>

- ・全社的な制度・仕組みを通じて、人間関係構築やサポートしあう風土が醸成できる可能性がある
  - 問題が生じてから、職場の人間関係や個人の意識を改善することは難しく、普段から「援助要請」「助けあう」マインドの職場づくりが重要
- ・導入割合・役立ち度ともに高いものとしては、「上司との定期的な面談」「定期異動・ローテーション」「集合研修・ワークショップ」
- ・導入割合がそれほど高くはないものの役立ち度が高いものとしては、「社員同士での飲食の金銭的補助」「社員が集まる場所の設置」「社員による自主的な勉強会」「社内コミュニケーションツール」「業務以外の社内コミュニティ」「会社主催の懇親イベント」

1: 職場におけるソーシャル・サポート実態調査「職場でのサポートに影響を及ぼすのは何か」

[https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry\\_report/0000000771/?theme=workplace](https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000000771/?theme=workplace)

# ストレスチェックどんな相関がある？ 働きがい

- ① 仕事・生活の満足度 ② 活気 ③ 職業適性
  - 働きがいと仕事の満足度は同じもの?
    - 仕事が充実すれば生活も充実するという「スピルオーバー」現象
  - 働きがいを感じている人は活気がある
    - 職場で活気を創出するためには?
  - 職業適性が低い人が働きがいを感じにくいことは、納得しやすい。しかし、働きがいを感じていないから適性を低く評価してしまう可能性は残る

**仕事の負担・ワーカホリズム → [仕事→家庭]ネガティブ・スピルオーバー  
→ 健康度の悪化 も示唆されている<sup>1</sup>**

1: 島津明人. 「ワーク・ライフ・バランスとメンタルヘルス—共働き夫婦に焦点を当てて」.

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2014/12/pdf/075-084.pdf>

# ストレスチェックどんな相関がある？抑うつ感 VS

- 不安全感
  - 過去の挫折等による「うつ」 VS 将来に対する「不安」
  - うつ病 の症状として 不安 抑うつが表出されることに合致？
- 疲労感
  - 日常的な疲労回復行為が、抑うつの予防につながる可能性
- 活気のなさ
  - 普段から密なコミュニケーションを取り上司・同僚が適切な声掛けをすることで不調の予防・早期発見ができる可能性がある
- 身体愁訴
  - 身体愁訴が疲労の心理的・身体的な表出の可能性（心身相関）
- 疲労感 VS ①身体愁訴 ②不安全感

# 相関分析のまとめ

- 身体愁訴は不安感、抑うつ感、疲労感などと関連する
  - 有症状の人は休養する、仕事量を減らす、医療機関を受診するなどを行う
  - 食べる・寝る・動く・話すを通じて適切なストレスケアを行う

**ハイリスク者だけでなく、全体のリスクを軽減する取り組みの重要性が明らか**

- Q.1人の離職・休職を防ぐためには、何人のストレスを軽くする必要がある?
  - A. 全員のストレスを軽くする以外に方法はない

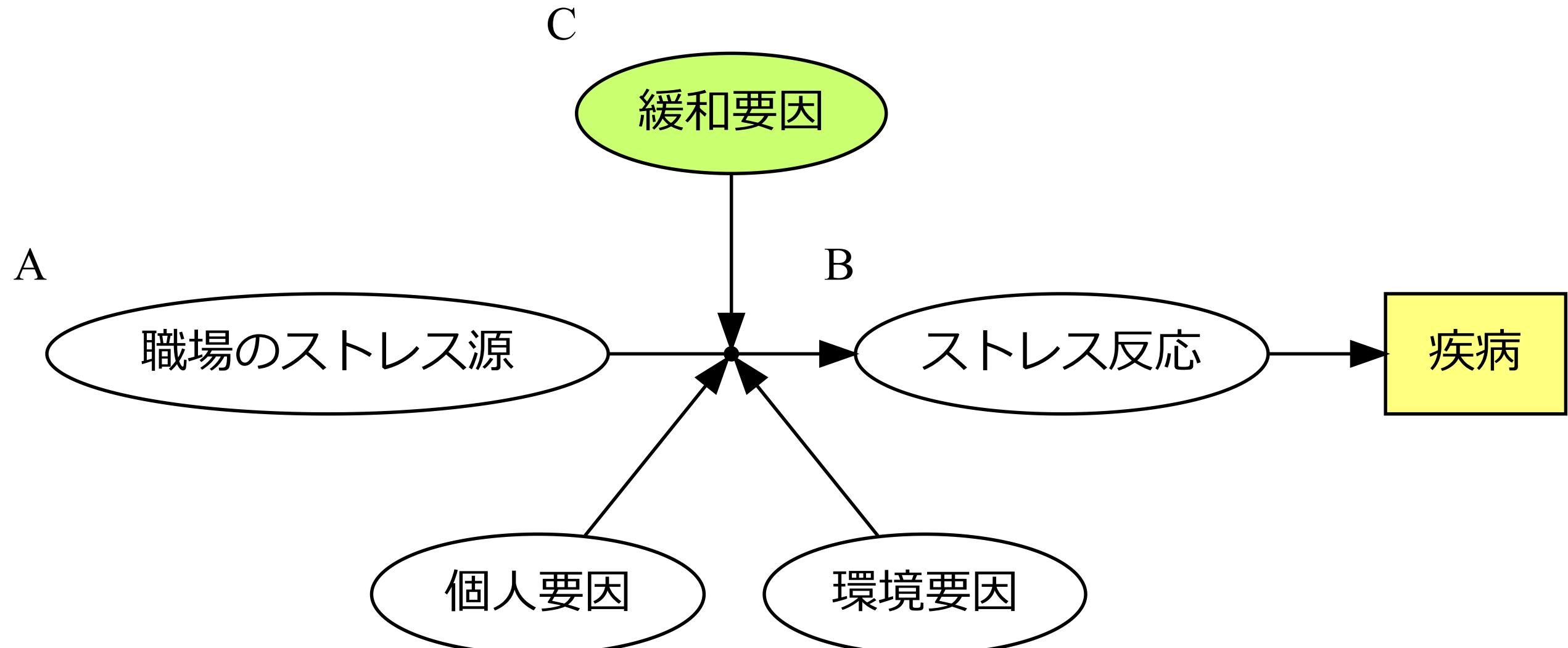
# ストレスチェック後の事業者の責務

- ①集団分析：高ストレス該当者割合が高い職場の存在を明らかにして、個人では改善不能な仕事のストレス要因の存在やサポートの欠如を推定する
- ②職場環境改善：「不調」「うつ病」が起きやすい雰囲気の職場がある前提で
  - 職場のストレス源を減らす：職場の物理的レイアウト、労働時間、作業方法、組織、人間関係などの職場環境を改善する

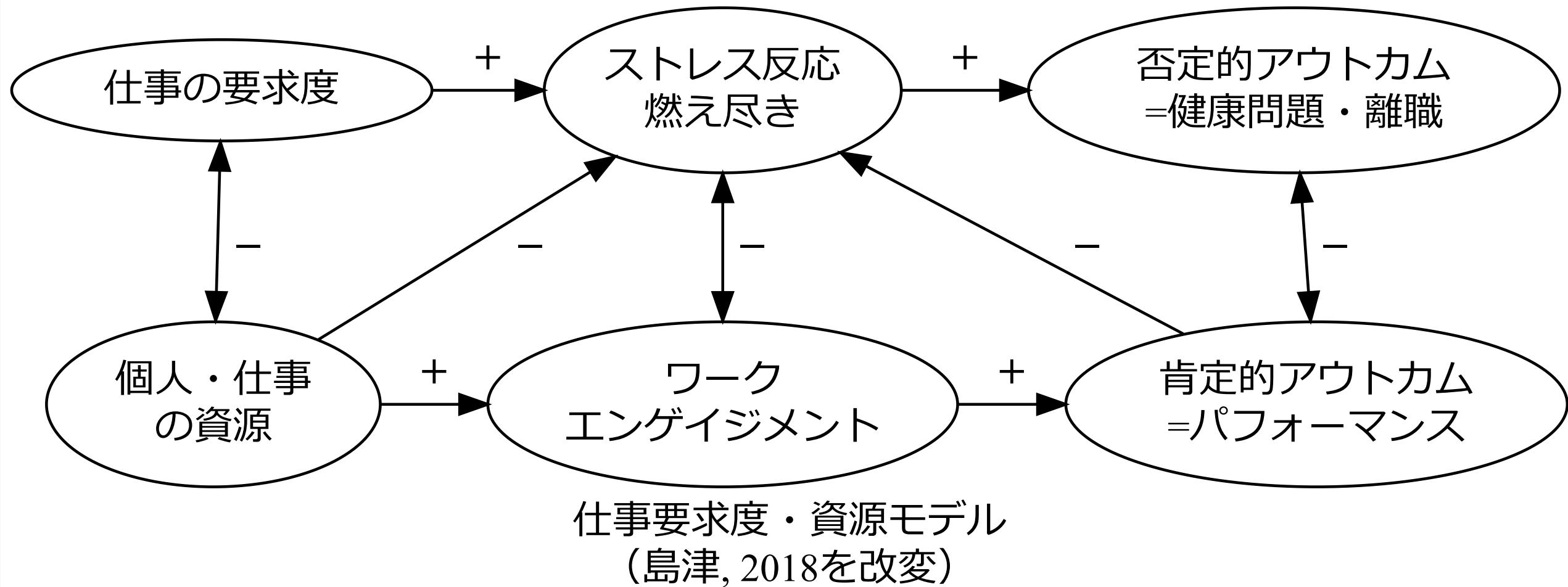
**職場環境改善：仕事のストレス要因や健康状態が改善 + 生産性が向上する<sup>1</sup>**

- 国内外の多くの研究によって報告済み

1: <https://www.mhlw.go.jp/content/000680306.pdf> 「これからはじめる職場環境改善～スタートのための手引～」



## 職業性ストレスモデル(NIOSH)・ストレスチェック



# 仕事要求度・資源モデル VS 職業性ストレスモデル

- 否定的アウトカム（健康問題＝疾病発生・休職と離職）の予防には...
  - 仕事の要求度を減らす：職種変更 長時間労働改善 増員 権限委譲と裁量...
  - 個人・仕事の資源を増やす
    - 個人の資源：テクニカルスキル・ストレス解消スキル
      - ヒューマンスキル（コミュ力・サポート力）
    - 仕事の資源：職場でのサポーター・スキルアップの機会・福利厚生

「辞めない会社は病まない会社」「病まない会社は辞めない会社」

- ワーク・エンゲイジメント＝働き手が仕事に誇りをもち、仕事にエネルギーを注ぎ、仕事から活力を得て生き生きしている状態
- パフォーマンス・業績につながる → 失業や倒産の予防

# 職場のワーク・エンゲイジメントを高める方法<sup>1</sup>

- 職場メンバーで「参加型討議」
  - 職場活性化の取り組みを検討・企画・実施する
- 職場内でお互いに尊重し合える
  - 人間関係を築くための対話を積み重ねる
- 個人が自らやりがいのある働き方を工夫する「ジョブ・クラフティング」
- 職場の「思いやり行動」を増やす

社員一人ひとりの意志を尊重し、この仕事は自分で選んだ・自分がやりたいからやっているのだという実感をもちやすい職場環境

- 「上司・先輩・同僚の姿勢」に影響される ← 社会的促進そのもの★

# 「自分の行動を変えるには？」

- 自分のストレスに気づく
  - いつもと違う自分に気づける体制を作る
    - フィジカルのコンディションが整っていれば
      - モチベーション低下やメンタル不調の問題は大きくならない
    - フィジカルのコンディションを整えるには
      - 自分の生活習慣・計画・意識が重要

# ストレス⚡と自分

- ギャップ
  - ~したい自分😊 vs ~できない自分😢
  - 「理想と現実の差」

## ストレスケア

- 「理想と現実の差」に気づくこと

## 「パリ行ったことないの」

- 行きたい自分 vs 行けない自分
- 現地で気づく「理想と現実の差」あり



## 🔔ワーク：書き出してみよう！何がストレス？何が課題？

- 仕事面：
  - 人間関係：
  - 待遇・役割・立場：
  - スキル・能力：
  - 働きやすさ・制度：
- ライフスタイル：
  - 睡眠：
  - 食事：
  - 休養：
- プライベート：

# Chat-GPT再登場 😊 何度目の休憩か？

「職場のメンタルヘルスとストレス解消」について教えてください。

- コミュニケーションの促進： 話を聞く・聞いてあげる職場・組織
- ワークライフバランスの推進： **有給取得・短時間勤務**  
**多様な働き方（介護・育児・副業・自己研鑽へ）の拡充・利用**
- ストレスマネジメントプログラムの実施： 食べる🍕 寝る❤️ 動く🏃‍♂️ 話す😊
- チームビルディングの促進： **切磋琢磨 = 組織で働くメリット = 社会的促進**
- キャリアサポートの提供： **新たなスキルを手に働く機会の提供**
- ストレスへの理解と対応： **個人の知識・スキルアップと行動変容 ★**
- サポート体制の整備： **専門的サポートとその手前の身近な人によるサポート ❤️**

## 質疑・感想・まとめ🍒 具体的に何？

- 知った・気づいた・印象に残った・きょうから取り入れる
- ○誰かに伝える 🌸
- ✗気づき・学びがあった ✗興味深かった ✗わかりやすかった



# YouTube ▶ はじめました

- おクスリちゃんねる♪ 医者も知らない新常識🍒

