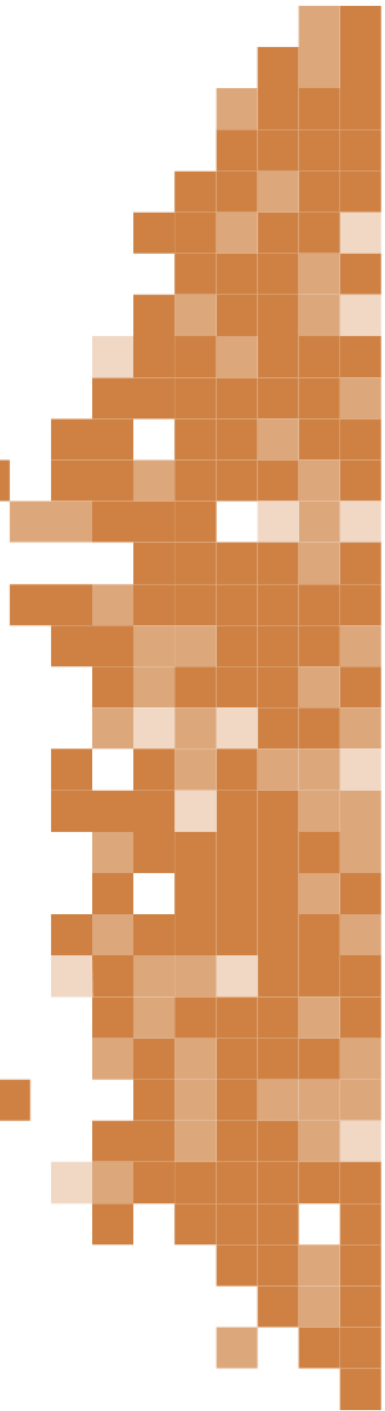



メンタルケアにおける環境改善と実例



第1章 ストレス調査の導入

1.はじめに

ストレスに関する調査  個人のストレス対策
職場の環境改善

ストレスに関する調査の目的を明確にし、ニーズに合わせ活用

2014年 労働安全衛生法の改正

2015年度より労働者が常時50名以上の全事業場に義務づけ

2. ストレス調査の大まかな分類と意義

メンタルケア予防のためのストレス調査  個人向けに対策
職場向けの対策

個人向け

ストレスに対する職員の気づき
メンタルヘルス不調のスクリーニング

職場向け

職場・組織を改善するためのリスク評価と改善の効果判定
職場ストレスの実態把握、
サーベイランス・モニタリング
ハイリスク職場の同定やその要因の調査

職員や職場のストレスを正確に把握することは・・・

職場のメンタルケア対策の第一歩となる



3.実施

ストレス調査の実施前の手続きとして、
ストレス調査の目的を明確にして職場内で
周知することが大切

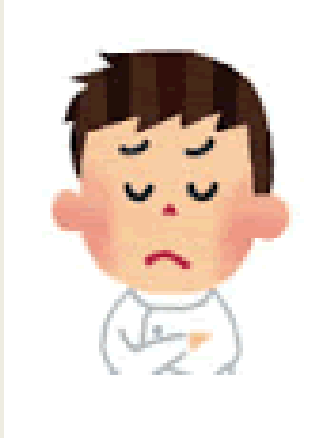


調査結果を基に、何をするのか？
結果をどのように扱うのか？
メンタルケア対策タスクチームや衛生委員会で十分に議論をし、
職員にも説明をした上で開始するようにする

スクリーニングを目的としたストレス調査
精神的健康度や抑うつ症状の程度を測定するGHQやCES-Dといった調査票

新人のメンタルケア予防 入職1ヶ月を目安に・・・

4.事後の措置



コーピング行動を取れる
リラクセーションを図る
休憩をとる
上司や産業保健職に相談をする

ストレス調査の導入・・・

結果が人事考課に影響するのか、という抵抗感
最初は本人だけに結果を返す
相談先を示すだけ
データは集団として扱う