

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

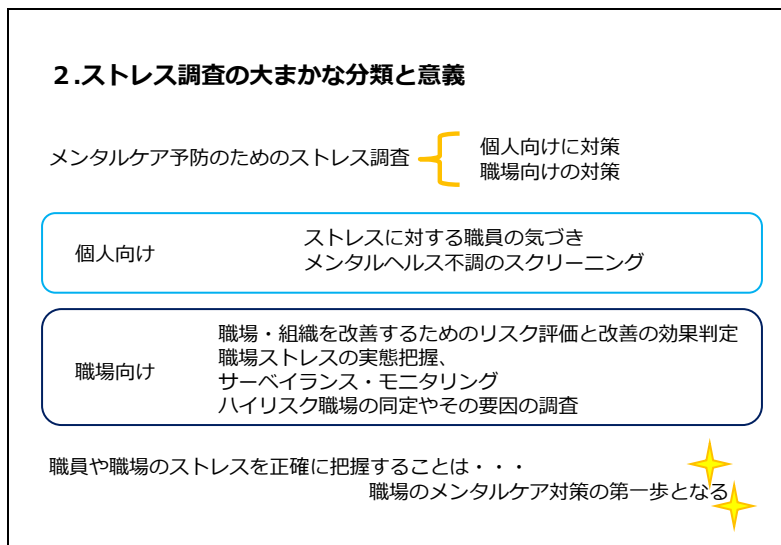
ストレスに関する調査の目的を明確にし、ニーズに合わせ活用

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

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は、個人のストレス対策にも職場の環境改善にも有用な手段となります。ストレスに関する調査の目的を明確にして、ニーズに合わせて活用しましょう。これは、2014年の労働安全衛生法の改正により、2015年度から労働者が常時50名以上の全事業場に義務つけられることになったストレスチェックにも言えることです。



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には、個人向けに対策と職場向けの対策の大きく 2 つの用途に分けることができます。


個人向けのものは、ストレスに対する職員の気づきを促すもので、メンタルヘルス不調のスクリーニングなどを目標とするものです。今回のレッスンでは、こちらを扱いたいと思います。

職場向けのストレス調査は、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に加えて、職場ストレスの実態把握、サーベイランスやモニタリング（ストレス状況の推移の監視）ハイリスク職場の同定やその要因の調査などを目的としたものです。これについては第 6 章で職場環境改善の方法と合わせて解説します。

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ります。定期的なストレス調査は、自身の負担や不調を振り返るのに有効です。看護師の場合、キャリアによって、ストレスの程度や質に（季節的な）変動があることが示唆されていて、ケアのタイミングを計ることが出来ます。スクリーニングにせよ、職場・組織改善にせよ、調査結果に基づく対策（事後措置）が伴って初めて意義があるものです。

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・・・

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です。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（安全）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しましょう。

調査票の選択や具体的な使い方については、どのように使用したいかを明確にした上で、院内の専門家に相談して決めると良いでしょう。スクリーニングを目的とした個人のストレス調査の場合、主に精神的健康度や抑うつ症状の程度を測定する GHQ や CES-D といった調査票は使用しやすいように思われます。

いつ実施するとよいか、どのような間隔で実施するとよいか、といった事項に関するエビデンスはありません。産業保健スタッフと協力して、健康診断折に行う事はやりやすいかもしれません。

新人のメンタルケア予防のため、入職1ヶ月を目安に、ストレスコーピングなどの研修とセットで全体のケアをすることも勧められます。

4.事後の措置



コーピング行動を取れる
リラクゼーションを図る
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

4.事後の措置

理想的にはストレス調査を受けた本人が、自身のストレス過多の状況に気づき適切なコーピング行動を取れること リラクゼーションを図る、休憩をとる、上司（看護師長）や産業保健職に相談をするができるようになることだと思いますが一朝一夕で成り立つものではありません。組織の成熟の度合いに応じて、ストレス調査の質と運用を向上させていくのが实际的です。

ストレス調査の導入時には、その結果が人事考課に影響するのではないかといった抵抗感が見られるかもしれません。最初は本人だけに結果を返し、相談先を示すのみ、データは集団としてしか扱わない、といったところから始めても構わないと思います。