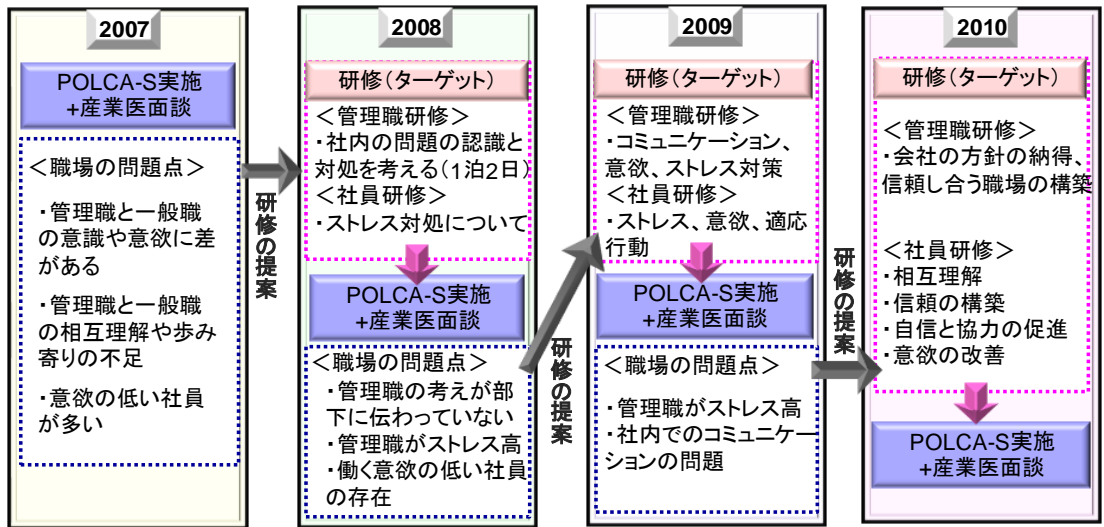


4年間の『心の健康対策』で病気社員発生ゼロになった1企業の分析			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・メンタルヘルス	・職場不適応
5・6・7・8		・疾病予防	・
		・ストレスマネジメント	・
改善・取組みの背景と課題	<p>昨今、職場においてうつ病などの心の病気にかかる社員が増えている。労働安全衛生法等からも、職場における安全と健康を確保することは経営者の責務であるとされ、多くの職場において社員のメンタルヘルス対策が取り入れられている。</p> <p>我々はこれまで、ストレスチェックに関して、社員のストレス反応のみを測定するのではなく、職場におけるストレスの程度やストレスへの耐性(性格、意欲、コーピング、生活習慣)を同時に調査することで、効率よく社員の問題を発見できることから、ストレス関連要因を総合的に調査するサーベイセット POLCA-S を開発した。</p> <p>この POLCA-S を用いたストレスマネジメントをD社において4年間行った。D社は2007年-2010年にかけて、業務の流れの大きな変革が行われたが、この変革前に経営者はメンタル疾患罹患社員がすでに多いことを憂慮し、『心の健康対策』のコンサルテーションとして POLCA-S を用いたストレスマネジメントを依頼し、管理職・社員それぞれに対して必要と思われる対策をとった。</p>		
改善・取組みの着眼点	<p>メンタルヘルス対策として自記式アンケートによるストレスチェックを実施している職場は増えている。その結果を使ってストレスを実際に低減させメンタル疾患社員の発生を抑えるためには、様々なストレス要因を把握して、職場として総合的な対策を実践する必要がある。今回の分析を通じて主な対策の有効性を評価し汎用的な対策の立案に結びつける。</p> <p>本研究では、メンタル疾患社員の発生と特に関連していると考えられる Adapt-Ability に着目した。Adapt-Ability¹⁾とは、社会において適応的な行動や考え方のパターンであり、Adapt-Ability が不足している社員は様々な不適応行動をとり、職場でのストレスを感じやすくなるということが示されている。そこで、ストレスマネジメントの1つとして、社員の Adapt-Ability の問題を改善するために研修で適応的な行動を学習する機会を設けた。</p>		
改善・取組みの概要	<p>年1回、アンケート調査(POLCA-S)で、指標(個人のストレス反応、職場のストレス要因、性格、生活習慣、フリーコメント、Adapt-ability[2008年以降])を計測した。この結果と医師によるメンタル罹患社員の面接から得られる定性的な情報とを併せて毎年の課題と改善目標を定め、経営者からの全社員へのメッセージ発信、アンケート回答社員全員への医師によるフィードバックの実施、管理職研修、社員研修を実施した。これらの対策がそれぞれどの程度効果に寄与しているのかについて分析した。</p> <p>管理職研修としては、管理職が部下の考え方や強さを知ってさらに共感をもって、独りよがりではなく相手が受け止められるコミュニケーションを取るようになる研修を実施した。社員には、個別フィードバックと研修でストレス疾患の予防、生活習慣改善や簡単な認知の改善指導などを実施した。</p>		

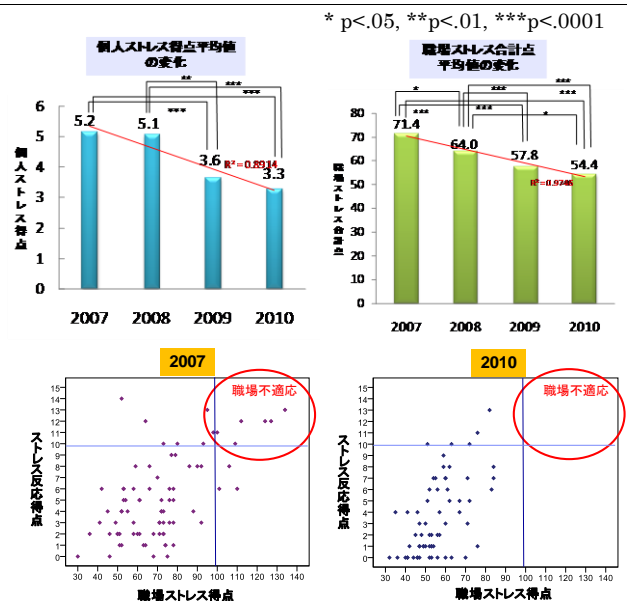
D社におけるPOLCA-Sを用いたストレスマネジメントの概要(2007年~2010年)

写真・図表・イラスト



効果

- 70%の社員が2007年時と比べて2010年のストレス得点が改善した。
- 職場ストレス要因(仕事の要求、業績の評価、人間関係など)の有意な改善が示された。
- 生活習慣: 睡眠時間や運動時間が有意に改善した(朝気持ちよく目覚められる人が当初の8%から42%まで増加)。
- ストレス反応が高い社員のうち、仕事をやめたいと回答した社員の割合は100%(2007年)から60%まで低下した($p < .05$)。2010年の段階でメンタル新規休職者の発生もゼロという結果になった。



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .0001$

このGPSの経験から学ぶことができるポイント

- D社経営者のリーダーシップとメンタル対策への熱意がこのような成功をもたらした要因だと考える。アンケートに記載された、評価や人事制度への社員の疑問にも誠実に対応された。管理職が職場改善対策を提案し、実行するなどの取り組みも経営者の支援で実現した。
- アンケートで集まった結果をどのように読み込み具体的な対策につなげるかが産業保健職のスキルであると思う。実際の職場を知ったうえでデータの分析と解釈をすることが必要である。
- アンケートを実施して結果を反映させて研修をすることが研修への参加意欲を高めるために効果があった。データに裏打ちされて作成された研修内容は“なぜ、今”という必然性についての説得力があるので参加者の意欲や集中力も高くなる。

参考資料

- 荊澤和月・金子多香子・亀山晶子・柴田稔久・相澤好治(2009). 職場適応の指標 Adapt-Ability Index Basic の信頼性と妥当性 第17回日本産業ストレス学会抄録集, 57.
- 亀山晶子・荊澤和月・金子多香子・柴田稔久・相澤好治(2009). 社員の Adapt-ability によるストレス反応に至るプロセスの検討—職場ストレスを媒介として— 第17回日本産業ストレス学会大会発表論文集, 58

投稿者

金子多香子、亀山晶子、柴田稔久、相澤好治

e-mail

2011年12月2日

