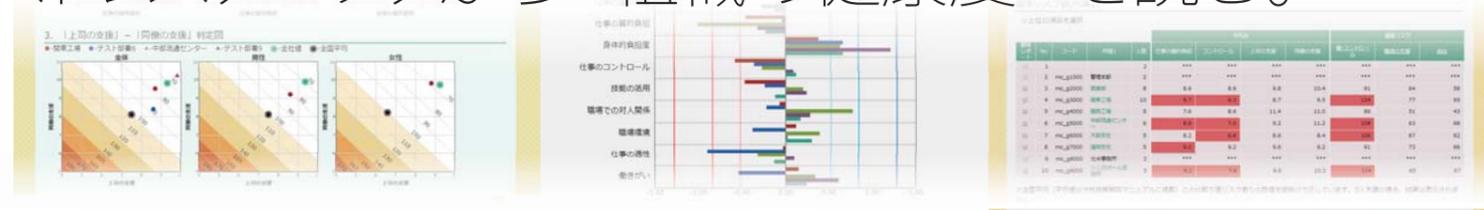


# 集団分析

## ストレスチェックから“組織の健康度”を読む。



### ストレスチェック活用の鍵を握る 集団分析

ストレスチェック制度が導入されて、丸3年が経過しました。企業の実施率も、平成29年度の労働安全衛生調査で8割に上っています。一方で、結果の集団分析を実施した企業はストレスチェック実施企業全体の約7割、さらにその結果を活用したと回答した企業は5割に止まっています。集団分析は「努力義務」となっていることもあってか、まだ浸透度は低いようです。

しかし、ストレスチェック制度本来の目的であるストレスによる健康トラブルの「予防」という観点から考えると、チェックを実施しても集団分析を行っていない状態では、せっかくのストレスチェックの手間やコストを十分に活かしていきついでないと言わざるを得ません。

集団分析が大切な理由としてはまず、高ストレス該当者における医師面接の希望率が平均的に1割程度と極めて低いことが挙げられます。つまり「高ストレス」状態と判定された人の9割は本人のセルフケア対応のみに委ねられ、会社はその詳しい情報を得られないため、ストレス状況の把握や環境改善につなげられないのです。

集団分析を通じて組織のストレス状況を詳細に調べ、環境改善を進めることで、職場要因で高ストレス状態になっている人の問題解決を間接的にサポートすることができ、また、この先高ストレス状態が生じる原因を抑制することができます。

これが、私たちが「集団分析の活用を」とお勧めする理由です。

### 「健康リスク」だけでは 安心ではない

集団分析では、仕事のストレスによってどの程度健康問題が発生する可能性があるかを「健康リスク値」という指標を用いて評価します。さらに、ストレスチェックを構成する20の評価尺度の結果を見ていくことで、その組織がどのようなストレス要因を抱え、どのような強み・弱みがあるかなどの状況を把握することができます。

これらの数字の見方として一つ留意したいのは、「健康リスク値」は必ずしもすべてのリスク要因を反映したものではないということです。健康リスク値の計算に用いられているのは「仕事の量的負担」「コントロール度」「上司の支援」「同僚の支援」の4つの尺度です。

これは、先々の健康問題が発生するリスクを測ることができる尺度として選ばれたもので、特に重要な尺度であることに間違いはありません。

ただそれ以外にも、「対人関係」や「職場環境（物理的環境）」のように、ストレス要因として重要な尺度はあり、特に小規模な組織区分での分析では、これら他の要因がストレス状況に重要な役割

### 分析結果のチェック① <健康リスク値>

- 「健康リスク」は厚労省の標準プログラムで提供されている数値で、組織においてこの先ストレスによる健康問題が発生するリスクを推定した数値です。
- 全国平均を100として、数値に応じて確率が変化するように算出されています。110なら10%、120なら20%程度リスクが高い状態とみることができます。
- 120を超える程度になると、実際に健康問題が顕在化してくる可能性が高いとされていますので、110を超える数値が現れた場合には、職場環境のチェックと必要な改善策の検討といったアクションをとることが望ましいでしょう。
- 特に、リスク値のうち直接的な業務負荷を示す「量-コントロールリスク」のリスク値が上記の水準にある場合は、対応の要求度が高いと考えられます。
- 「職場の支援リスク」は、ストレスの影響を緩和する支援環境です。各自の職務範囲が明確で、個別的、専門的な職務の場合などには、必ずしもリスクと連動しないケースもあります。一方、チームワークが中心の職務では、重要度が高くなります。そうした職務の特性も考慮の上でチェックしてください。

を果たしているケースも多くあります。

そのため時には、健康リスク値は低いものの高ストレス該当率が高いという一見矛盾した結果となる場合もあります。尺度別の結果で、「仕事の量的負担」「コントロール度」以外のストレス要因尺度で全国平均を大きく下回るような値がある場合は、心身症状や高ストレス該当率などの状況も必ずチェックするようにしましょう。

### 現場状況に立ち返る 大切な第2ステップ

厚労省のストレスチェック制度マニュアルにも、集団分析を行い、その結果を環境改善につなげるべき、と記されています。しかしその一方で、「集団分析の結果をどう活かしたらいいのか分からない」という声は多く聞かれます。

この「分かりにくさ」の一因は、ストレスチェックの標準的な質問である「職業性ストレス簡易調査票」が、個人を対象としたストレス把握に重点を置いて設計されていることにあります。多くの項目が心身の自覚症状を訊ねるために割かれており、職場のストレス要因や支援環境に関する項目は数が限られています。そのため、この結果だけではどのような改善策をとったら良いのかを直接判断するだけの情報が得られないのです。

例えば、しばしば話題になる尺度に「働きがい」があります。これは「働きがいのある仕事だ」というわずか1つの質問に対する回答を集計したものです。そのため、この尺度の評価が低かったとしても、仕事の意義や目的、社会的な評価や価値、報酬、社内評価、顧客からの評価や感謝など様々な「働きがい」に関連する条件の

### 分析結果のチェック② <尺度別状況>

- 「尺度別状況」を見る場合は、M-Check+システムでは「尺度別プロフィール」の「標準化グラフ」を用います。このグラフでは、すべての尺度平均値を数値が大きい程良好な状況を示すように調整し、尺度による平均値の差や数値のばらつきを揃えて表示していますので、すべての尺度を並列で比較することができます。（単純な尺度別平均値では、標準となる全国平均値が項目毎に異なるため直接並べて比較することができませんのでご注意ください。）
- ここではまず、「目立って全国平均を下回っている尺度がないか」をチェックします。「ストレスの原因と考えられる因子」9尺度、「ストレス反応に影響を与える他の因子」の上司の支援、同僚の支援、仕事の満足度などの項目で、目立って低いところがないか確認してください。
- 上記で特に低い項目があった場合、「心身の反応」6尺度の状況で心身症状の自覚が増大していないかも合わせてチェックします。心身反応が顕著に現れているような場合は、実地の状況確認が必要と考えられます。

中で、どの部分に課題があるのかはそこから知ることはできません。

要するに、「ストレスチェックの結果のみで、どのような改善策を講じるべきかが分かるわけではない」ということです。集団分析の役割は、「どの部署や属性がストレスが高めなのか」「そのリスクはどの程度か」「業務負荷、人間関係、マネジメントなどのうち、どのあたりに問題がありそうか」という改善への取り組みの手がかりを得ることにあります。

したがって、分析の次のステップとしては、健康管理・人事総務部門などのスタッフと現場が集団分析結果を共有し、実際の現場の状況を検討、問題点と課題の抽出を行うことが大切になります。

そこで判明した問題・課題によって、必要に応じて社内のリソースを巻き込みながら対応策の具体化を進めることとなります。問題に応じて、現場中心の改善活動がふさわしい場合もあれば、人事配置や教育研修など関連部門との連携が必要な場合、また大がかりな施策となればトップの判断を求めるケースも出てくるでしょう。

メンタルヘルス対策という枠組みの中で考えるなら、教育研修との連携を図るというのが第一に考えられる活用法です。

限られた予算の中で教育研修を行うにあたり、集団分析の結果を参考にして、健康リスク値や高ストレス該当率の高い職場から優先的にセルフケア教育、ラインケア研修に取り組む、また尺度別の状況を、研修の内容やテーマ設定の参考とするといった使い方もあります。

まずは、毎年必ず集団分析結果に目を通し、数値やグラフの見方に慣れておくこと、また現場状況と突き合わせながら、数字の読み方、評価や判断を磨いていくことが大切です。年に一度の「組織の健康診断」を大いに活用ください。

# マインEラボ・スペースが、 日本LD学会で発表しました

マインメンタルヘルス研究所の関連機関である、発達支援機関「マインEラボ・スペース」が、昨年11月23日から3日間開催された日本LD学会第27回新潟大会でポスター発表に参加しました。

発表題目は「個のつまずきに応じた算数・数学の支援の検討 ～効果的な復習方法と文章題解法過程の分析結果に応じた支援～」



算数が苦手な子どもに対する効果的な復習の在り方を検討したり、アセスメントに基づいた文章題の指導実践事例を参加者と共有しました。次回の東京大会（横浜会場）では、自主シンポジウムも開催予定です。

マインEラボ・スペースは、育児や子育て・発達支援の専門機関です。子どもと養育者・支援者を対象とした相談・療育指導のほか、成人にも各種心理検査を実施し、マインメンタルヘルス研究所とも連携して企業における採用や教育、またメンタルトラブルに際しての心理アセスメントなども行っています。お気軽にお問い合わせください。

■マインEラボ・スペース（渋谷・東中野・芝公園）  
TEL. 03-3360-1775（代表） <http://www.e-labospace.com/>

## 「たいらか」移転のお知らせ

マイングループのNPO法人「たいらか」の拠点が、本年1月に、東京都港区三田から同区芝に移転しました。

また、発達障がいのある青年のためのスクーリング「たいらか塾」は本年3月で終了し、4月からは利用者がそれぞれの特性やライフスタイルに合わせて活動できるよう、プログラムをリニューアル。軽作業に取り組みながら適応支援を行なう「たいらかワークス」と、アートや書道などの創作活動を中心にメニュー形式で参加できる余暇活動としての「たいらかカルチャー」が二本柱となります。

また、たいらかでは引き続き、発達障がい者の適応支援に取り組んで参ります。雇用や教育、仕事や職場への適応等でお困り際には、たいらかまたはマインまでご連絡ください。グループ間で連携して対応いたします。

■特定非営利活動法人 たいらか  
105-0014 東京都港区芝3丁目6-10 芝NAビル3階  
【アクセス】 都営三田線芝公園駅 A2出口より1分  
TEL. 03-6453-9393 <http://www.tairaka.com/>