

仕事とストレスの関係

同じような仕事のストレス要因があつたとしても、すべての人が同じストレス反応を起こすわけではありません。

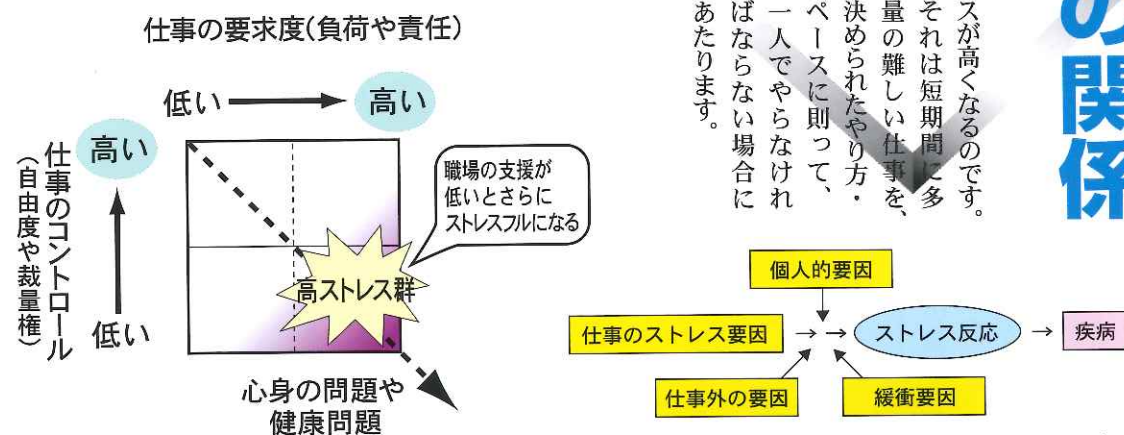
下の職業性ストレスモデルで分かるように、仕事のストレス要因(仕事上のミス、異動などに個人要因(性別、年齢)、仕事外の要因(家庭での出来事)、緩衝要因(職場の環境条件、人間関係など)が合わさるため、人によって現れるストレス反応も異なります。

仕事のストレス要因を減らすためには、仕事から来るストレスを緩衝する要因を増やして、ストレス反応を弱くしたり、長く持続させないようにすることが大切です。

また仕事のストレス要因の大きさを考えた場合、3つの側面からとらえると分かりやすくなります。

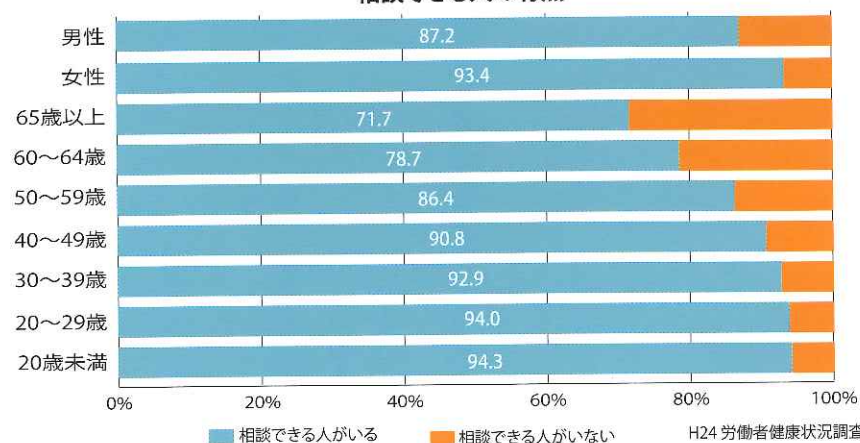
一つ目は仕事の要求度、つまり仕事の絶対量、質的な難しさ、仕上げるための期限などです。二つ目は仕事の自由度、つまり仕事のペースの調整が可能か、やり方を任されている度合いはどうか、ということです。三つ目は周囲のサポートです。つまり仕事の要求度が高く、自由度が低く、周囲のサポートが小さい場合、一番ストレ

スが高くなるのです。それは短期間に多量の難しい仕事を、決められたやり方・ペースに則って、一人でやらなければならない場合にあたります。



アメリカ国立労働安全衛生研究所の職業性ストレスモデル

相談できる人の有無



10

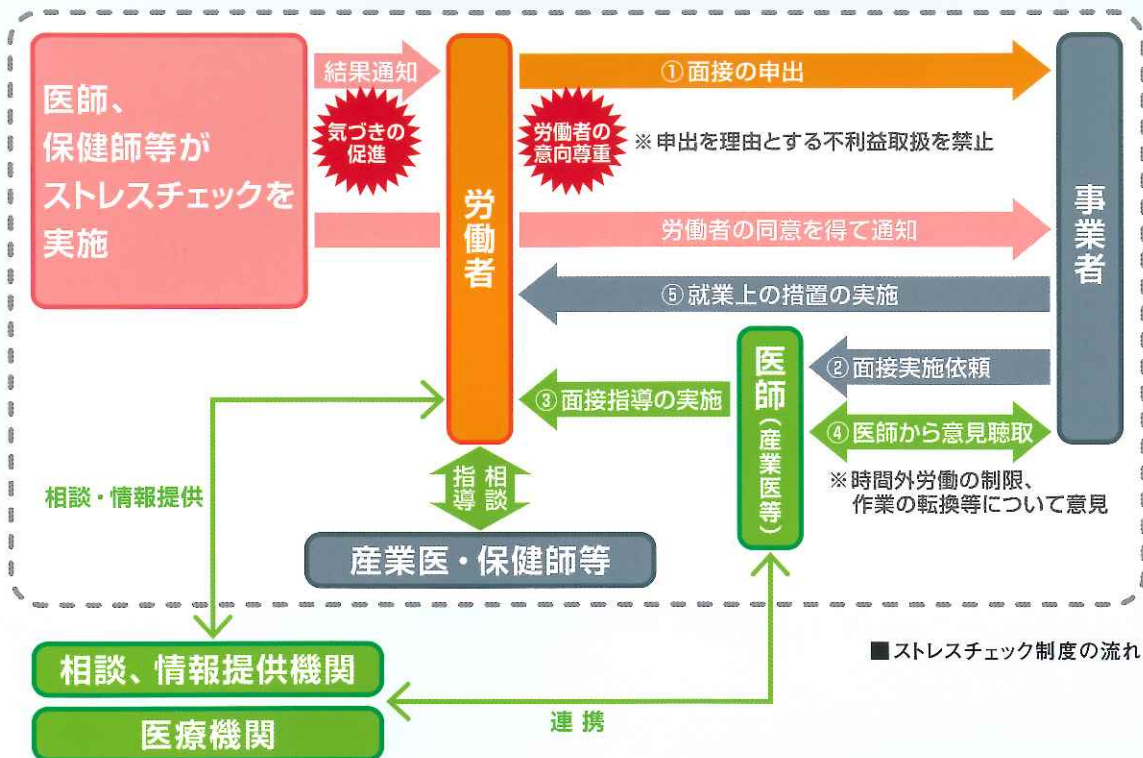
メンタルヘルス対策

ストレスチェック制度

●ストレスチェック制度とは？

「ストレスチェック」とは、選択式のストレスに関する質問票に労働者が回答し、それを集計・分析する検査です。職場のストレス要因、心身のストレス反応、周囲のサポートなどを調べます。この検査は労働安全衛生法の改正により、労働者が50名以上いる事業場に義務付けられた制度で、毎年1回、事業主が全ての労働者※に対して実施することが義務付けられています。

※契約が1年未満の労働者、労働時間が通常の労働者の4分の3未満の労働者は対象外



●ストレスチェック制度の目的

労働者が自分のストレスの状態を知り、ストレスを解消したり、疲れているときは無理をしない、具合が悪いときは医療機関にかかるなど、対処することができます。

●ストレスチェックを受検した後どうなる？

受検後の結果は労働者本人のみに直接通知されます。その結果「高ストレス」と判定された場合、労働者が会社に申し出ると医師による面接指導を受けることができます。またストレスの要因が職場にある場合は、会社が職場の改善に取り組むことで、労働者のストレスを軽減するなどして、うつ病などに罹患することを減らすことも目的となっています。

●プライバシーの保護と不利益取扱の禁止

会社がストレスチェック制度に関して、労働者の情報を不正に入手することは禁止されており、またストレスチェックや面接指導で個人情報を取り扱った者には守秘義務が課されています。ストレスチェックの結果は本人の同意無しに会社が知ることはできません。またストレスチェック及びその結果について、労働者に不利益な取扱をすることは禁止されています。

職場におけるメンタルヘルス対策と4つのケア

セルフケア

事業者は労働者に対して、次に示すセルフケアが行えるように支援することが重要です。また、管理監督者にとってもセルフケアは重要であり、事業者はセルフケアの対象として管理監督者も含めましょう。

- ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
- ストレスへの気づき
- ストレスへの対処

事業場内産業保健スタッフ等によるケア

事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、労働者及び管理監督者に対する支援を行うとともに、次に示す心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を担うことになります。

- 具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案
- 個人の健康情報の取扱い
- 事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口
- 職場復帰における支援、など

事業場外資源によるケア

- 情報提供や助言を受けるなど、サービスの活用
- ネットワークの形成
- 職場復帰における支援、など

ラインによるケア

- 職場環境等の把握と改善
- 労働者からの相談対応
- 職場復帰における支援、など

●職場におけるメンタルヘルス対策とは？

仕事や職業生活の中で、強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合が高くなるなか、厚生労働省は平成18年（2006年）「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を定め、職場におけるメンタルヘルス対策を推進しています。その指針の実施にあたっては、「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフによるケア」「事業場外資源によるケア」の4つのケアが、効果的かつ計画的に行なわれることが重要です。

パワーハラスメントと職場のメンタルヘルス

●パワーハラスメント（パワハラ）とは？

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での有様性※を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。

※職位の上から下へだけでなく、先輩・後輩間、同僚間のほか、人間関係や専門知識など様々な優位性を背景に行なわれる場合がある。

●パワハラに当たる言動とは？

- ①身体的な攻撃
- ②精神的な攻撃
- ③人間関係からの切り離し
- ④過大な要求
- ⑤過小な要求
- ⑥個の侵害

【③人間関係からの切り離し】... 隔離、仲間はずし、無視、など。
【⑥個の侵害】... プライバシーに過度に立ち入ること。
例えば交際相手について執拗に問う、など。

※上記はパワハラに当たりうるすべてを網羅したものではありません。

●パワハラとメンタルヘルスの関係

パワハラの被害を受けると、うつ病などの精神疾患を発症することがあります。上司など職場で優位にある人からいじめ・嫌がらせ・暴行を受けたり、そうした人とのトラブルを抱えたことから精神疾患を発病して、労働災害を申請したり労災補償を認められる労働者が増えています。

■パワハラ等による精神障害の労災支給決定件数

	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度
精神障害の労災補償の支給決定件数全体	325件	475件	436件	497件
(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた	40件	55件	55件	69件
上司とのトラブルがあった	16件	35件	17件	21件
同僚とのトラブルがあった	2件	2件	3件	2件
部下とのトラブルがあった	2件	4件	3件	0件

【平成26年度 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況】

■過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した従業員



【平成24年度 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書】