

## 第8回「ストレステストと個人面談」

今回は、2次予防の仕組みとして、「ストレステスト」の活用と、「個人面談」のポイントについて取り上げたいと思う。

### 1、ストレステストの活用

ストレス問題は目に見えないため、各種ストレステスト等のツールを活用して、定量的に把握することは役に立つ。例えば多くの企業で活用されている「職業性ストレス簡易調査票」であれば、(1)ストレス要因(2)ストレス反応(3)緩衝要因が把握できる。(前提として、この類のテストは限界があり、すべてを網羅している訳ではないので、「あくまで参考程度に」という事前のアナウンスが大切である。)

2次予防という観点から言えば、ただ単にテストを実施するだけでなく、早期発見・早期対応という目的が達成されているのかを検証することが重要である。

多くの企業で実施してきた経験から言うと、確かにテストを実施することで本人の気付きを促し、「早期発見」の役割を果たしているとは思いますが、例えばある一定基準以上で医療機関を受診する必要があると考えられる方が、素直に対応しているかと言われれば、不十分であるのが実態であろう。(つまり、気付いても行動しない、あるいは忙しすぎて行動できない)。会社としては気付きの機会を与えたわけであって、後は本人の自主性に任せようという意見もあるが、もう少し「早期対応」を本人が取りやすいような環境整備が必要ではないか、と最近感じている。

例えば、いきなり医療機関に行くのは抵抗があるという場合は、その前段階としてカウンセラーによる面談を設定する。環境的には、社内では相談しづらいのであれば社外に相談機関を設ける、あるいは時間的に勤務時間内に行くことが難しい状況であれば、平日夜や土日に相談時間を設ける、等の工夫である。

さらに、体の健康診断でいうところの「2次検査のお知らせ」のようなものをストレスの値が高い方にのみ送付した時に、当然心理的に躊躇したり敷居が高く感じることもあるであろう。「ストレスが高い方は早めに病院あるいはカウンセラーへ」というアナウンスではなく、位置付けを変え、例えば「ストレステストについて専門家が個人面談で詳しく解説します」とか「ストレス対処教育を行います」とした方がまだ行きやすいのではないかと。環境整備と共に、いかに心理的抵抗を下げるか、というものまだまだ工夫の余地がある重要な点である。

## 2、個人面談

健常者も含めてより積極的に、より予防的に活動を行うのであれば、最も理想的であるのは産業医や保健師が年1回必ず全員と個人面談を行い、そこで要フォロー者を見つける方法である。既に大手事務機メーカーや金融機関が実施しており、面接場面で早めにフォローできるという点に加えて、何か問題が発生した場合にすぐに相談できる相手として思い出してもらえる、というメリットがある。この際、健康診断と同時期に実施して、ストレスに関する面談という敷居を低くすることや、誕生日月に実施することで、相談日を分散させる等の工夫がされている。また社内的人的資源が乏しい場合は、EAPが1次スクリーニング機能を代行し、社員全員と年1回面接を行うことも有効であろう。

但し、マンパワー的にも予算的にも全員に個人面談を行うことが難しい場合は、ある特定の層にターゲットを絞って(個人対象ではなく)産業医やカウンセラーによる個人面談を行う企業も増えている。対象層としては、時間外労働が 時間以上の方や、新規事業部・プロジェクトに関わる方、新入社員・中途社員・新任管理者・異動してきた方等である。

予めストレスが高まる対象群が予想できるのであれば、予防的観点からその対象全員に、必ず個人面談を受けさせるようにすることは有益である。個人面談を受ける側も、個別の名指してはないし、会社が配慮してくれている、という印象にもつながる。また会社側が指定してくれた方が安心して個人面談を受けられるという労働者も多いようだ。