北海道勤労者安全衛生センター　HOSH

安全・衛生 じゃーなる Journal

HOKKAIDO

131 新年合併号

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目　ほくろうビル4F　TEL011-272-8855　FAX011-272-8880　■発行責任者：松浦 俊一

2017年の新年が無事あけましたことを心よりお喜び申し上げます。

NPO北海道勤労者安全衛生センター
理事長　浪岡　努

わが国の労働災害は、長期的には減少傾向をたどり、平成二十七年は死亡者数が初めて一千人を下回りましたが、平成二十八年上半期は、死傷災害が製造業、陸上貨物運送事業、第三次産業などで増加しています。この背景には、団塊の世代の大量退職に伴う安全衛生ノウハウ継承の断絶、非正規労働者など現場経験の浅い労働者の増加、高年齢労働者の増加といった構造的な問題に加え、産業活動の活発化などがあると考えられます。

一方、健康面では、労働安全衛生法の改正等により、ストレスチェック制度の効果的な運用、化学物質のリスクアセスメントの実施、職場の受動喫煙防止対策、過重労働等防止対策などの課題に対して適切な対応が必要となっています。

当センターは本年も、北海道における安全衛生の向上をめざし、過重労働問題をはじめ、高年齢労働者の安全衛生、職場のメンタルヘルスの改善、アスベスト被害への対応など、働く者の命と健康を守る活動を強めてまいります。

会員各位そして、連合北海道組合員の皆様の、変わらぬご支援とご協力をお願い申し上げ、また、皆様のご健勝とご活躍を祈念し、新年のご挨拶といたします

施行されて1年になりました

ストレスチェックは実施しましたか？

2015年12月から実施が義務化されたストレスチェック制度。この制度の目的は仕事によるストレスの程度を把握し、出てきた結果に応じて早期に対応することでメンタルヘルス不調を予防すること、すなわち一次予防のためのものとなっています。常時50人以上の従業員がいる事業場では、ストレスチェックの実施、結果の通知、必要な者に面談を行うことになっていますが、皆さんの職場ではすでに実施されたでしょうか。ある調査では、昨年（2016年）7月時点で、千人以上の企業では約半数で実施されていましたが、200人以下の中小では2割程度と言われています。

このチェックは、もちろん、50人以下でも実施すべきですが、一番大事なことは、「プライバシーが絶対に守られる」という信頼感でしょう。それにより、回答が真実みを帯びてくるでしょうし、それと、高ストレス者が出た場合に、きちんとした対策ができることが前提となります。

ストレスチェックには、主に次の3つの目的があります。

①従業員が自分のストレスや健康について振り返るきっかけとする

②企業がメンタルヘルス対策に取り組むきっかけとする

③組織分析を行い、職場や組織の環境改善や活性化につなげる

今回は、3番目の**「職場や組織の環境改善や活性化につなげるための対策」**について解説します。

組織分析でどんなことがわかるか

組織分析とは、個人のストレスチェックの結果を平均化して、組織のストレスの状況を表したものです。法令では、組織分析の実施などは努力義務となっています。また、個人が特定されることのないよう10名以上の単位で分析を行います。

厚生労働省が推奨し、ストレスチェックで最も広く用いられている「職業性簡易ストレス調査票」では、職場のストレスについて、心身の影響、仕事の量的負担、仕事のコントロール、上司の支援、同僚の支援といった項目について分析を行っています。

①ストレスによる心身の影響

「疲れている」「だるい」「不安だ」「落ち着かない」「気分が晴れない」「食欲がない」「よく眠れない」「頭が痛い」など、ストレスによって生じる心身の影響を調べます。この点数が高い場合には健康状態に注意が必要です。ただし、うつ病などのメンタルヘルス疾患を診断するためのものではありません。

②仕事の量的負担

「業務量の多さ」「時間に追われている」「仕事をこなすのに相当の努力が必要」「難しい仕事だ」など、業務を行うときの負担の大きさを調べます。仕事の量的負担が大きいほど、仕事のストレスが大きくなります。

③仕事のコントロール

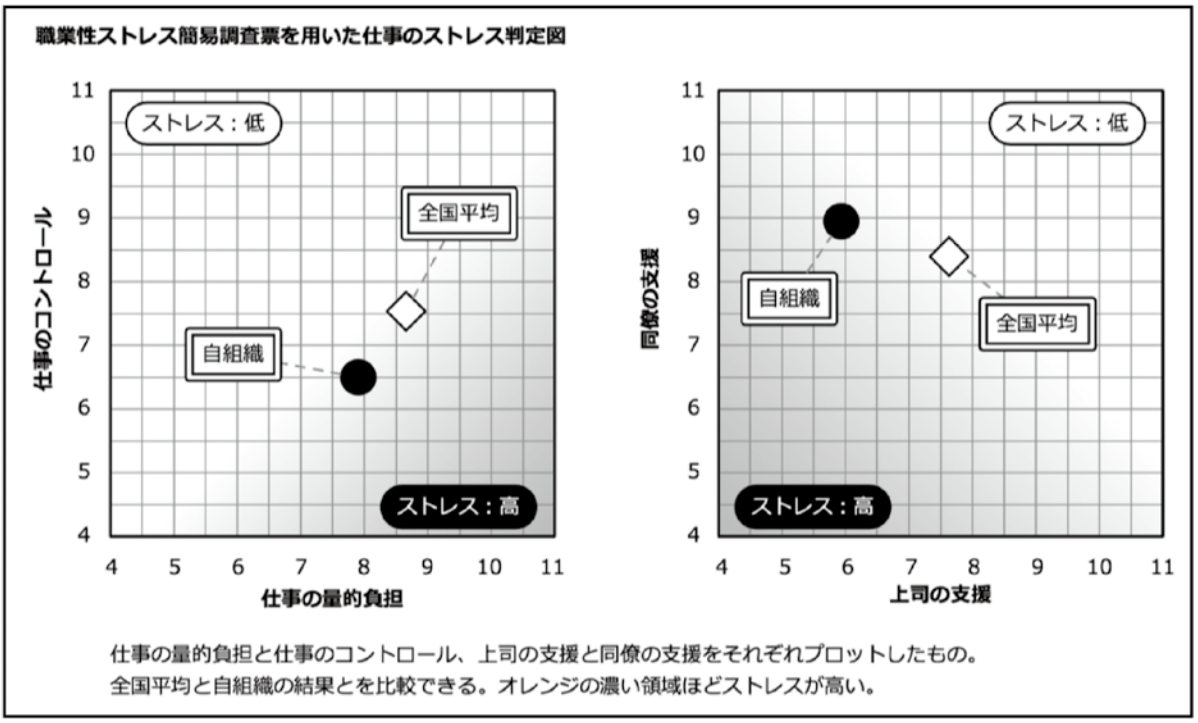
仕事のコントロールとは、仕事の進め方についての裁量度や自由度のことです。例えば、仕事の進め方やペースなどを自分で決められるかどうか、仕事の方針に自分の意見を反映できるかどうか、などを調べています。裁量度や自由度が高いほどストレスは小さくなり、裁量度や自由度が低いほどストレスは大きくなります。

④上司の支援、同僚の支援

周囲からの支援が大きいと、ストレスの影響は小さくなります。この項目では、上司や同僚の支援について「困った時に気軽に話ができるか」「困った時に頼りになるか」などを調べています。支援の点数が高いとストレスは小さくなり、点数が低いとストレスは大きくなります。

仕事のストレス判定図

仕事のストレス判定図とは「仕事の量的負担と仕事のコントロール」、「上司の支援と同僚の支援」をそれぞれのグラフに示したものです。自分の組織の分析結果を、全国平均や社内平均とわかりやすく比べることもできます。



ただし、組織分析の結果を見るときには、この判定図に含まれていない他のストレス要因も考慮しなければいけません。従業員意識調査など、社内で行われている他のアンケート調査や、職場からの聞き取り調査など、他の情報源も活用しながら分析しましょう。

組織分析をする際の「NG」なこと

組織分析の結果は、職場のストレス対策や活性化対策を進めていく上で、とても重要な資料となります。ただし、使い方を間違えると、かえって職場のストレスを高めてしまったり、取り組みにブレーキをかけてしまったりすることもあります。組織分析の結果を活用するときには次のような点に気をつけましょう。

① これはNG! 『組織別に順位をつけ、良し悪しを比較できるようにする』

組織分析を行う時に、部署別、グループ別などの点数を比較したいと考えるのは自然な発想です。しかし、例えば、点数の高い順に並べたものを職場の全体会議などで発表してしまうと、「あの職場は問題だ」とか「あの上司のマネジメントが原因だ」などと、悪者探しや犯人探しが始まってしまいます。その結果、かえって不満やストレスが高まったり、改善へのモチベーションが下がったりして、対策を実施しにくくなることがあります。

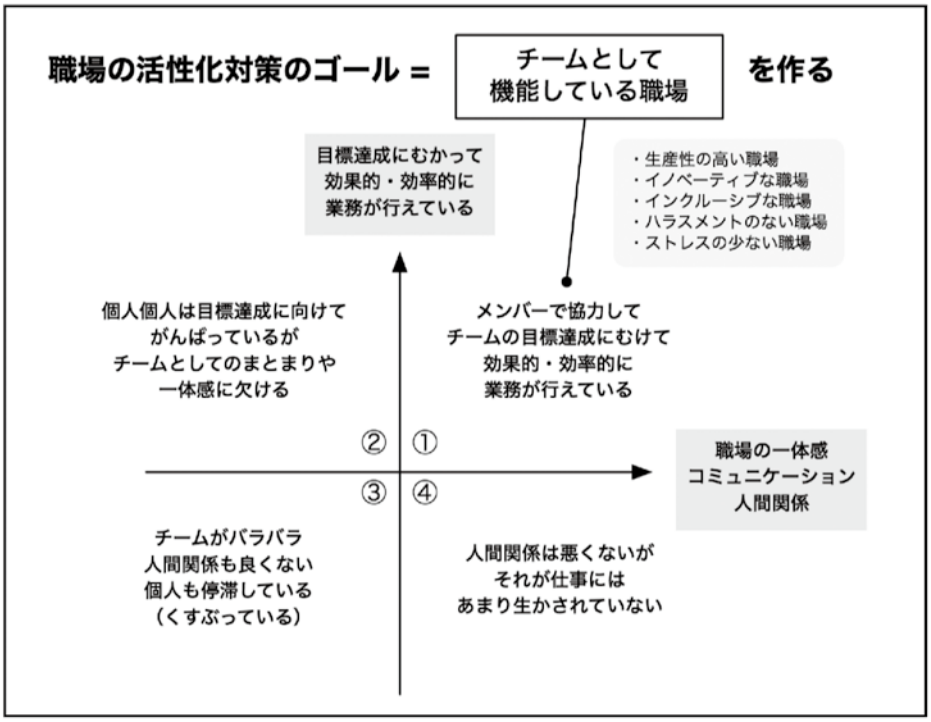
【こうすれば】：組織別の点数が比較できる一覧などは開示せず、「会社全体と、自分の職場」のみを比較した結果を用いて個別にフィードバックを行ったり、職場の名前を表示せず、ばらつきのみを表示したりするとよいでしょう。あるいは、初年度は、個々の組織の分析は行わず「部全体」「本部全体」「会社全体」など、大きな単位での分析結果を参考にして、みんなで対策を考えていくという方法もあります。

② これはNG!『対策や改善を行わない、あるいは、現場に丸投げする、すべての職場に一律の対策を行う』

ストレスチェックや組織分析だけを行い、改善のための対策を実施しなかったり、あるいは、「それぞれの現場で改善に取り組んでください」と現場に丸投げしたりすると、ストレス対策や職場の活性化対策がうまく進まないことがあります。

【こうすれば】：対策を検討している職場の管理職にヒアリングし、職場の状況に応じた働きかけを行ないます。それぞれの職場の状況やニーズに応じて、対策の方法やタイミングを検討したり、活動しやすい環境を作ったり、継続しやすくしたりするサポートを行います。

【どんな対策を行えばよいか】：職場のストレス対策のゴールは「職場の活性化」です。つまり「チームとして機能している職場を作ること」が目標となります。以下の図のように、職場の一体感やチームワークを高め、さらに、業務のアウトプット（効率性や生産性）を改善していくことを目的とした取り組みを行います。業務プロセスや生産性が改善するだけでなく、ハラスメントのない職場作りや、イノベーションが生まれる職場作り、ストレスの少ない職場作りなど、いくつもの効果が同時に得られるのが、こうした取り組みの特徴です。



対策を成功させるポイント

職場活性化の取り組みを成功させるためには、従業員自らが参加して、自分たちの職場の問題点や課題を解決しようと協力していく、という全員参加型のやり方が適しています。また、すべての職場に一律の取り組みをあてはめようとするのではなく、職場の状況や、管理職の意識の違いなどによって、取り組み方を個別に工夫する必要もあります。

要点は、以下の通りにまとめられます。

①管理職の意識付けが大切である。

②職場の状況や準備に応じた取り組みを行う。

③悪者探しや犯人探しをせず、「良いところ」「強み」に目を向ける。

④組織を活性化するという視点で活動を一元化する。

※当センターに中央労働災害防止協会の月刊誌「安全と健康」2016年10月号の特集「ストレスチェック　次の一歩」がありますので、読んでみたい方は、メールで請求してください。