

月例会ダイジェスト【37】

2015年12月にストレスチェック制度が施行されて1年。そろそろ、課題や反省点等が見えてきた頃ではないだろうか。今回2月9日のさんぽ会月例会は、“ストレスチェック初年度を終えて～どうやった？どう活用する？～”と題し、第一部では3つの異なる立場から事例を紹介し、第二部のディスカッションでは困りごと、工夫点、課題を共有することとした。

今回のコーディネーターは、楠本真理(三井化学株式会社)、小島健一(牛島総合法律事務所<当時>)、坂本侑香(株式会社日建設計)の3名。

最初に、坂本氏が、初めてストレスチェックを実施したが、ほとんど外部委託はせず、社内の複数部署で協力して体制を構築し実施した立場から発表した。法施行の約10カ月前から衛生委員会の重点課題に掲げ、実施する意味から共有するため、人事・組合・保健師からなるストレスチェック検討会を立ち上げた。産業医が非常勤であるため、人事担当者と常勤保健師が中心となって検討を進めた経緯から、躊躇しつつも保健師が実施代表者となったが、それで困ったことは特にないと話す。英訳は外部委託したが、日本語の読み書きができない社員を特定する機会にもなった。調査結果を会社に提供するための本人同意の取得方法、面談の進め方(保健師→産業医)等、一つひとつ決めるのは大変だったが、社員の理解が得られるように意識して、検討を重ねたという。受検率はグループ全体で96.3%と想定より高く、高ストレス者のうち、保健師面談の実績は32.5%、産業医面談まで実施したのは2.4%という結果となった。面談対象者の中には、産業医面談後の対応によって問題解消につながったケースもあり感謝された。集団分析については、分析方法の選択に苦労している。今後は、職場環境改善について、外部委託も含め検討し、焦点を合わせていくという。人事担当者のリーダーシップと組合の協力で助けられたと語った。

次に、楠本氏が、15年以上継続してストレスチェックを実施している立場から、集団分析の活用と職場環境改善の実際について紹介した。三井化学では「社員の健康は、会社の健康に直結する」が基本理念となっており、各事業場では専属産業医がライン長であるため、活動の継続やトライアルに対する理解が得やすい環境にあるという。調査開始当時はセルフケアと職場のストレス状況の把握を目的にしていたが、現在では“活気ある職場づくり”に主眼を

置き、ストレスチェックの結果を利用している。法制化で決められた集団分析の最小単位である10名は、自社では職場の最小単位より大きいので、それでは各職場の状況を正しく把握できないという問題を解決するために、安全衛生委員会で討議の上、5名以上であれば個人が特定されないとの確認を得て、10名未満の職場にも健康リスクだけはフィードバックしている。また、従来からの仕事のストレス判定図に加え、より職場環境改善に取り組みやすくするため、WIN(メンタルヘルス風土尺度)を取り入れ、良い風土が職場に根付いているかというポジティブな視点での質問をしている。各職場からは、健康リスクとWINの結果を二軸で捉えた経年変化の見えるグラフによるフィードバックが分かりやすいと好評を得ているという。職場を少人数のグループに分けてのメンタルヘルスに関する職場全員でのディスカッションを促したり、全社でグッドプラクティスの水平展開を行う等、前向きな活動が生産性の向上にもつながることを理解してもらうのが肝要だと述べた。

最後は、外部実施機関の立場として、保健同人社の大谷裕氏が発言した。法改正後最初の年度であるため、何故やらなければならないのかという疑問を持つ事業主もたくさんおられたという。また、努力義務という位置づけであるため、今年度は集団分析までやらずに実施のみで済ませようとしていた事業所にも、どうせやるなら少しでも集団分析し職場改善につなげましょうと働きかけたという。また、同じストレスの高い職場にいても調子を崩す人とうまくかわせる人がいるのは、ストレスの対処(コーピング)の方法が異なるためだとし、検査にはコーピングの尺度も加えたものを勤めており、実施後にはストレス対処方法を学ぶための研修も実施しているという。また、産業医が実施者になるのが望ましいと考えるが、産業医が検討の段階から入っていない場合、決定事項のみが伝わり、結果的に産業医の協力が得られないケースも多かった印象を語った。受検率は、設問数の多さではあまり影響がなく、受検案内を実施者名・代表者名で出すと受検率が高くなる傾向にあったという。

ディスカッションも含め、発言者に共通したことは、普段接触のないような人が面談希望し、そのお陰で職場内の事情がわかった。ただし、医療関係者のみではなかなか解決につながらない、キャリア相談や業務上の問題、家庭問題を含む人生相談等も多いことから、プライバシーを守りながら人事担当者に連携する必要性も議論された。

雪が舞う悪天候の中の開催となったが、会場は人であふれ、やはりストレスチェックは最大の関心事だと再認識した会となった。