

**月例会ダイジェスト【101】**

5月の月例会のタイトルは「ストレスチェック10年目～集団分析の現状と課題～集団分析および職場改善の方法とその効果判定はどうすればよいか!」。コーディネーターは福田洋氏(順天堂大学)、厚美直孝氏(日野自動車㈱)、楠本真理氏(三井化学㈱)が担当しハイブリッドで開催された。

まず帰山晶子氏(日野自動車㈱)が「ストレスチェック後集団分析結果を活用した職場環境改善に関する実態調査」と題し、部課長クラスの管理者を対象に行ったアンケート調査結果の概要を発表した。その調査では、集団分析結果を把握していない管理職(特に課長職)が一定数存在しており「部長職だけでなく、集団分析結果が課長職にも共有されるような働きかけが必要」と課題を挙げた。職場環境改善ではアンケートの自由回答で「職場だけで取り組むには限界がある」という声があったことから「外部の支援が必要な場合もあると思う」と、社内の良好事例を共有し横展開できるようにするなど、職場に応じて産業保健側で支援していくことを話した。

続いて登壇した厚美氏のテーマは「ストレスチェック後集団分析結果に基づく職場環境改善：産業保健職による介入はどうすればよいか?」。厚美氏はストレスチェックのいきいき判定で「仕事の資源(やる気の源になる事柄)」を判定する尺度の一つである「作業レベル」に着目。厚美氏が産業医を務める工場では、作業レベル偏差値とストレスチェックの「総合健康リスク」「高ストレス者比率」とは高い相関があり、改善には作業レベル偏差値を上げることが不可避であることを述べた。

厚美氏は全ての部長職と面談を行い、職場改善のアクションが弱いと思われる部分を可視化。さらに、全部長職・工場長が一堂に集まり、面談の中で挙げられた“Good Practice”を共有する場を設定した。「ストレス低減活動共有会」と名付けられたその集まりでは、生産性を重視する価値観からの脱却を掲げたほか、ベンチマーク的な部署の活動内容が共有された。厚美氏は「各部長職と、じっくり議論ができたのがよかった」と、役職者との連携がうまくできていたことをポイントに挙げた。

楠本氏は「国の制度開始以前からストレス対策を施行している事業所における職場環境改善」として、自身が勤める事業所で2001年から取り組んでいるストレスチェックと、職場環境改善の活動を取り上げた。

「集団分析結果は、なるべく職場ごとに細分化して返却するようにしている」という楠本氏は、職場の人数に応じてストレス判定図の見せ方を変えていることを説明。事業場全体の平均との比較や、職場の経年変化が分かるように加工するといった工夫点も紹介した。

職場環境改善については、導入のハードルを下げるために“安全活動の一環”という位置付けで、全職場でメンタルヘルスのディスカッションをやってもらうこと、それを産業保健側でなく労働組合の委員から提言してもらうことで、従業員が自主的に取り組めるようにした事例を提示した。最後に「職場環境改善の取組みは前向きなもの。職場も支援する側も、楽しみながら続けていくことが大事だと思う」と所感を述べた。

最後は伊藤佳奈美氏(順天堂大学)による「医療現場でのストレスチェック活用事例」。ある医療機関の部署で総合健康リスクの上昇が続いていた事態を受け、当該部署に対して行った介入の内容と、その結果について発表した。伊藤氏はどのような介入をしてきたかを時系列で説明。院長の承認の下でスタッフへのアンケートを実施し、職場にどのようなストレス要因が存在しているのか分析したこと、職場環境改善や働き方改革プロジェクトの提案を上層部に行い、役職者と協働してさまざまな取組みを実施したことなどを話した。「その効果もあってか、2023年では健康リスクが下がっている」という伊藤氏は「医療機関への積極的な介入はまだ難しい。相談しやすい雰囲気を作るなどして信頼関係の構築に努め、人事部だけでなく医療安全の関係部署とも連携して、適切なタイミングで上層部に報告することも大事」と、医療機関という特性を考慮した介入方法を提示した。

トークセッションでは、ストレスチェックで使うツールが最初の話題に上った。「ツールが増えると、従業員が回答作業を負担に感じる恐れがある。使う目的や事業場の状況に応じて、選択するといいいのでは」(楠本氏)という意見が出た。フィードバックについては「従業員の健康管理活動を通して、部長職と信頼関係ができていた」という厚美氏のコメントのように、日ごろから産業保健職と役職者との間で関係構築をしておくことも重要であることが示された。

今回の発表内容を称賛する声が、参加者から多数寄せられた。産業保健側の創意工夫で、職場環境改善のアクションが起こせることを示す好事例が共有された。

さんぽ会の詳細は下記サイトをご覧ください。

- ホームページ <http://sanpokai.umin.jp>
- FBページ <http://www.facebook.com/sanpokai>