

◆ストレスチェックから見えてくる真実

従業員50人以上の事業場で年1回ストレスチェックをすることが、2015年12月から義務付けられました。厚労省の「職業性ストレス簡易調査票」57項目で、実施した職場が多いと思います。目的は、職場改善と高ストレス者の発生予防です。決して病人を見つけることではありません。57項目のうち「仕事の量」「仕事のコントロール」「上司のサポート」「同僚のサポート」の4つが悪かったら総合健康リスクが高い、つまり何も対策をとらなかったら、従業員の健康を害する危険性が高まるという考え方です。

すでに3年前から独自に実施しているあるメーカーの例を紹介します。3年前は職場全体で、総合健康リスクが全国平均より30%上回っていました。4つのうち、上司と同僚のサポートがかなり低く、仕事量の負担も高い数値でした。サポート体制を見直すために、従業員が話し合い、挨拶の励行、相談し合う仕組み、休憩時間の雑談などコミュニケーションの活性化に努めました。1年後、サポートの数値が改善され、総合健康リスクは低くなりました。しかし、仕事の量的負担は1年前より増えました。これはたとえ仕事量の負担があっても、支えてくれる人がいれば乗り越えられる、ということを実証しています。仕事量は簡単には減らせないので多くの職場の現状です。そうであれば、サポートし合う職場にすることが、イキイキと仕事ができて、業績向上にもつながるのです。

◆上司の厳しい指導だけでは部下はついてこない

あるIT系会社の30代後半のマネジャーから相談がありました。顧客企業のシステム構築と管理が仕事で、部下の多くが20代。職場の会話はメール、パソコン操作の毎日でふだんの会話がとれません。「上司のサポートと言われるが何をしたらいいか分からぬ」というのが相談の主旨でした。若い部下に仕事の厳しさを伝えてきたと語ったので、ちょっと待って、と注文をつけました。それでは部下はついてこない、上司の態度がストレスになっているのでは、と語りました。こんな場合



は、仕事の楽しさも味わってもらうことがヒントです。具体的には雑談などの息抜きの場を設け、仕事以外の会話を増やしていくことを提案しました。こうした職場の活性化につながる取り組みを続ければ、たとえ厳しい仕事でも職場全体で課題を共有化し、支え合いながら進められます。「こうすれば」「それではだめだ」という仕事本位の言葉だけでは若者は逃げていくことを強調しました。

◆高ストレス者のプライバシー厳守も忘れずに

ストレスチェックでは、職場ごとに高ストレス者の比率が出ます。疲労感、不安感、抑うつ感などを質問して集計されます。必ずしも仕事が原因と考えないことです。本人への通知はプライバシー厳守です。本人が望めば医師の面接指導が受けられますが、これを断るケースもみられます。本当にサポートが必要な社員がフォローアップされない可能性もあります。通常の健康診断や産業医面談のルートを使うこともいいでしょう。やはりふだんから相談し合える職場環境になることが根本的な解決策です。

厚労省のガイドラインに沿って、ストレスチェックの要点を説明しました。総合健康リスクを判定する4項目以外にも、対人関係、働きがい、職場環境、身体的負担などもチェック対象です。職場の実態に合わせてこれらの項目の結果もちゃんと見てください。集計の平均値ではなく、職場ごとの結果を把握し対策を講じることが重要です。50人未満の事業場が実施した場合は助成金制度があります。労働者健康安全機構に相談してください。電話は0570-783046です。

筆者紹介

柏木勇一（かしわぎ・ゆういち）

1941年生まれ。大学卒業後、新聞社勤務を経て、現在EAP企業でカウンセラーとして活動。産業カウンセラー、日本産業カウンセラー協会認定キャリア・コンサルタント、家族相談士、交流分析士。