

## 21. 「職業性ストレス簡易調査」を使った職場環境改善へのアプローチ

松本真弓、渡辺まみ子（中部電力㈱長野支店健康管理室）

要旨：近年、仕事や職場の人間関係に関するストレス、不安、悩みがある労働者が増加し、心身の不調を訴える人が増えている。平成12年には労働省（現厚生労働省）から「事業所における労働者の心の健康づくりのための指針」が公表され、事業場におけるメンタルヘルス対策が求められている。中部電力㈱長野支店健康管理室では、「職業性ストレス簡易調査」を使用し、職場の抱えるストレス要因へ焦点を絞りアプローチをすることでストレスの軽減につながり、職場環境に良い影響を与えたので、ここに報告する。

キーワード：職業性ストレス簡易調査、総合健康リスク、職場の支援、職場環境

### A. 緒言

「職業性ストレス簡易調査」は、労働省（現厚生労働省）が立ち上げた「作業関連疾患の予防に関する研究」班（班長：加藤正明東京医科歯科大学名誉教授）が開発したものである。12項目の質問により、職場等の集団を対象に4つのストレス要因（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）が数値化され、「仕事のストレス判定図」として表わされる。さらに、4つのストレス要因から「仕事の量－コントロール」と「職場の支援」の健康リスク値と全体の「総合健康リスク」が算出される。この判定図・健康リスクの数値により、仕事の心理的なストレス要因の分析が可能となる。

総合健康リスクは、「100」を全国平均としている。「120」を超過すると「何らかの健康障害のリスクが高くなる」と言われている。

### B. 目的

心の健康づくり対策は、労働者の健康の保持増進を図る上で重要な活動であり、労働生活の質を向上させ生産性及び活力の向上に寄与するものである。メンタル的な訴えや症状は職場だけでなく、家庭、性格など様々な要因が絡み合っているが、今回は職場のストレス要因に焦点を絞り、2年間にわたり職場環境改善への取り組みを実施してきた。そこで「職業性ストレス簡易調査」の結果に基づき効果的なアプローチ方法について検証する。

### C. 方法

平成19年度初めて「職業性ストレス簡易調査」を実施したが、衛生スタッフ（保健師7名、社外契約カウンセラー3名）の関わりだけでは、職場の意識改革や要員面へのサポート等に限界があった。そこで平成20年度は、人事部署、衛生部署とも連携し、総合的に職場改善に取り組むこととした。

全国平均の総合健康リスク「100」を踏まえ、当社は、平成20年度の目標を『総合健康リスク「100」超過の職場数の減少』とした。

#### ① 「職場環境チェックリスト」による事前調査実施

部下管理している全管理職に実施。4つのストレス要因に沿ってチェックし職場の問題を明確にした。

#### ② 「職業性ストレス簡易調査」の実施

##### (1)全従業員を対象に実施（記名式）

★ 第1回目調査：（9月）

対象者：2042名（回収率98.0%）

☆ 第2回目調査：（2月）

対象者：2032名（回収率97.7%）

##### (2)結果の分析

・事業場、職場単位で算出。

最小単位は部下管理している管理職のグループ。

・仕事の特性や内容についても分析するため、仕事の種類、部門別にも算出

##### (3)結果の返却

★第1回目調査結果の返却（10～11月）

###### 1) 全体説明会（約30分）

目的・概要・全体の傾向について説明。

###### 2) 職場単位のディスカッション（約40分）

職場の調査結果説明・問題の明確化・改善に向けた目標設定への助言。

☆第2回目調査結果の返却（3月末）

第1回目と第2回目の結果の変化を表示し、保健師よりコメントを添えて書面にて返却。

#### ③ 第1回目調査結果を踏まえた改善への取り組み

##### (1)職場（管理職）の取り組み

第1回目結果を踏まえ、管理職が自己目標を設定し、第2回目調査まで独自の取り組みを実施した。

##### (2)衛生スタッフによる取り組み

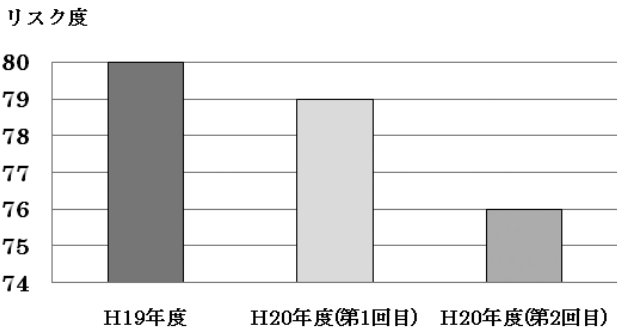
総合健康リスク「100」超過の職場に対して、重点的にアプローチした。保健師は職場の相談にのり、活動の支援をした。また、総合健康リスク「100」超過の職場には、原則社外契約カウンセラーがカウンセリング（個別・グループ）等を実施した。

D. 結果

① 全体

総合健康リスクは、平成19年度より少しずつ改善した（図1参照）。

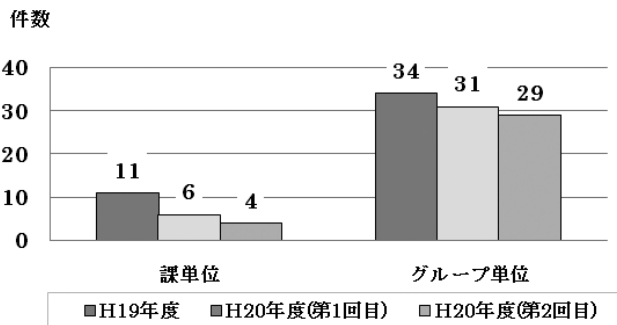
図1 長野支店全体の総合健康リスクの推移



② 総合健康リスク「100」超過の職場の推移

課・グループ単位共に減少した（図2参照）。

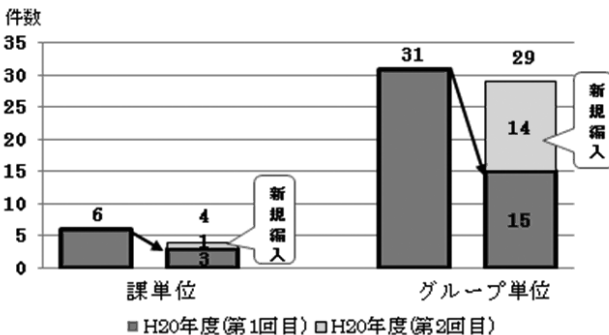
図2 総合健康リスク「100」超過の職場数の推移



③ 総合健康リスク「100」超過の職場の改善状況

第1回目調査で「100」超過した職場は、課単位では6件→3件に、グループ単位では31件→15件となり約半数の職場に改善がみられた。一方、新規に「100」超過した職場（課単位1件、グループ単位14件）が加わったことで、全体は少数の改善にとどまった。（図3参照）

図3 総合健康リスク「100」超過の職場の改善状況



E. 考察

事前に管理職に対して「職場環境チェックリスト」を実施したことと、職場単位の結果説明会では職場と衛生スタッフとのディスカッションの機会を設けたことにより、カウンセラーが具体的なアドバイスをすることができ、管理職に職場の問題を気付かせることができた。その結果、職場にあった具体的な改善策を実施することができ、職場改善に効果的な取り組みができたと考える。

また、今年度は人事部署・衛生部署との連携を図ることにより、職場と保健師・カウンセラー・衛生部署が一体となり、人事的要員面の配慮の指標としても活用できたことも、職場の支援体制の改善につながったと言える。

「4つのストレス要因」は必ずしも実際の仕事の量やコントロールと一致せず、従業員の感じ方により数値は変化する。そのことから仕事の量的負担が大きくても支援体制が充実し仕事の裁量権や自由度を持って仕事ができているならば、総合健康リスクは低くなる。逆に量的負担が少なくても同僚・上司の支援不足の職場では、総合健康リスクは高くなるということが言える。

今まで漠然と感じていた職場のストレス状況が「4つのストレス要因」で数値化されたことにより、管理職の把握していた問題との相違の確認や現状の裏付けができ、職場への介入ポイントが明確となった。

今回は、総合健康リスク「100」超過の職場に対し原則社外契約カウンセラーによるアプローチを実施した。講演会や個人・グループカウンセリングなど職場の状況にあわせ実施することが効果的であった。また、職場独自の対応で改善がみられた職場もあり、「職場の支援」面では、管理職による個人面談やグループ会の機会を増やす等のコミュニケーション改善、「仕事の量-コントロール」面では、業務付与の見直しや業務の均平化を図ることが効果的であった。そして、総合健康リスク「100」超過の職場の改善が長野支店全体の改善につながったと考えられる。

F. まとめ

このような2年間の取り組みにより、職場環境が徐々に改善され、総合健康リスクも減少してきた。このことから各職場にあったアプローチの必要性を強く感じ、今後も同様の調査と支援活動を継続していく予定である。そして、現在総合健康リスク「100」以下の職場が、新規に「100」を超過しないようにするために、どのように働きかけていくかが重要なポイントであると考えられる。