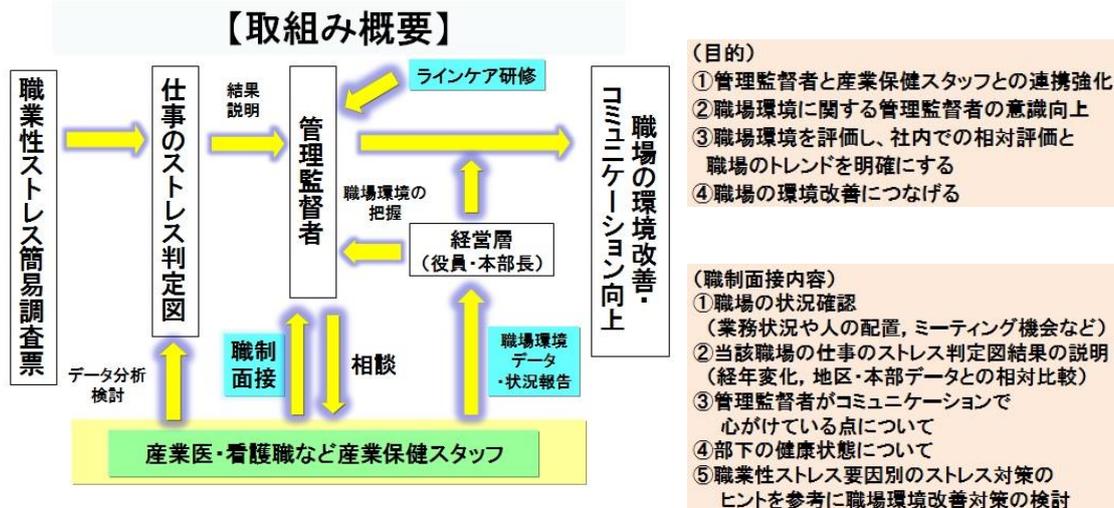


職場環境改善に向けた上司支援向上への取組み			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・メンタルヘルス ・ストレス調査 ・上司支援	・職場環境 ・ラインケア ・
5～9・15・16			
改善・取組みの背景と課題	<p>近年の社会経済状況の変化に伴い労働者のストレスが増加する中で、職場におけるメンタルヘルス対策が重要性を増していることはいうまでもない。職場のメンタルヘルス対策を展開するには管理監督者(以下、管理職)の果たす役割は大きい。管理職には部下の職務適性や職場の環境評価などを考慮し、ストレス低減に向けた工夫と努力が求められ、多くの事業場ではラインケア研修等、積極的に実施している。しかしながら、対策が進むにつれ、管理職の中にメンタルヘルスに対する知識・意識や対応能力に差がみられ、標準的にそれらを高めていくことは容易ではないと実感している。</p> <p>L社では集合研修や e-learning に加え、産業保健スタッフが職制と個別に面接(以下、職制面接)することや経営層へのアプローチを継続することより管理職による支援が増すとともに職場環境改善の傾向を認めている。その取組み概要とアプローチ方法について紹介する。</p>		
改善・取組みの着眼点	<p>L社では毎年全社で職業性ストレス簡易調査票によるストレス調査を実施している(ほぼ100%の実施率)。職場単位のストレス度評価である仕事のストレス判定図結果をみると、上司の支援点数が低いところに何らかの問題が生じていることが散見された。上司の適切な労務管理や上司部下の信頼関係の構築、コミュニケーション状況は、部下のメンタルヘルスや職場環境に大きく影響を与える要素である。よって我々は、上司の支援点数を高めること、すなわち上司に相談しやすい環境を作ること、上司が部下のメンタルヘルス・職場環境に関心を高めることが職場環境改善につながるとの仮説を立て、対策を講じた。具体的には管理職に対し集団でのラインケア研修を継続的に行い、さらに個別に管理職の職場環境改善の意識を高めるため職制面接を実施した。同時に、経営層や管理職がメンタルヘルス対応をマネジメントの観点から、より重要視されるよう人事部長や統括産業医から経営層に対し職場環境結果を説明した。</p>		
改善・取組みの概要	<p>&lt;職制面接について&gt; 一般的に職場環境改善は職場環境結果等を参考に、職場単位で対策を推進していくが、L社では多くの管理職のラインケアの意識を高めるためには、個別に面接することが効果的と考えた。職制面接の目的、面接内容は後述する。対象者は部所長及び職制管理職とし、面接時間は30分以内とした。職制面接のメリットは、その職場環境に応じた具体的な改善アクションを面接の中で検討できる点や日頃、管理職が抱えている職場の悩みについても産業保健スタッフに相談しやすい点である。管理職自身のストレスケアにもつながることも多い。</p> <p>&lt;経営層への説明&gt; 仕事のストレス判定図結果は職場毎に経年比較するだけでなく、地区別、本部別に集計し、相対比較しやすいようにしている。その結果を統括産業医より人事部長や本部長、役員へ説明している。その際、職場環境改善の枠外に誤用されないよう注意も加えている。</p>		

取組み概要図、実施目的、職制面接内容を以下に記す。

写真・図表・イラスト



効果

効果指標としていた仕事のストレス判定図結果において上司の支援が高まり、健康障害リスク度が経年的に改善傾向を認めた。また、職制面接後の無記名でのアンケート結果では、「職制面接を通じて、職場環境を振り返り改善に向けた検討する時間は重要だと感じた」、「産業保健スタッフへの相談がしやすくなった」、「コミュニケーションの意識や部下の健康面を意識するようになった」などの肯定的な意見が多くを占めた。取組み当初は主旨をよく理解しないまま面接に来た管理職もいたが、今では「早く今年の当該職場の職場環境結果を知りたい」と意欲的な管理職や、産業保健スタッフから結果説明を行わなくても判定図の数値が読める管理職が少しずつ増えており、取組みが徐々に組織に浸透してきているように感じている。

このGPSの経験から学ぶことができるポイント

メンタルヘルスケアの重要性は認識しつつも、業務に追われ対応できていない管理職も多いのではないだろうか。今回の取組みは個別に職場環境改善を検討した点、管理職のストレスケアを考慮した点、職場環境改善を職場マネジメントとして意識啓発した点が特徴といえる。職制面接のポイントとして①産業保健スタッフは職場の現状を引き出し、管理職に自主性を促すよう面接を進めること②管理職がストレスフルな場合は管理職自身のストレスにフォーカスをあてること③産業保健スタッフは面接前に当該職場の健康管理に関連する情報を把握しておくことである。職場マネジメントへの意識啓発については、管理職層だけでなく、経営層へアプローチしたことで職場環境改善や上司支援の向上への認識が増したと思われる。職場環境改善には様々な方法があるが、職場の状況を考慮しつつ、各層へのアプローチを組み合わせ、職場全体の環境を改善する意識を高めていくことが重要である。詳細については参考文献を参考にして頂きたい。

参考資料

- 1) 西埜植規秀. 中災防「安全と健康」, 14(11):1067-1070(2013)
- 2) 小田切優子, 川上憲人, 下光輝一. 産業精神保健学会, 20(3):187-193(2012)
- 3) 佐藤裕司. 産業精神保健学会, 20(3):205-209(2012)

投稿者

西埜植規秀

e-mail

2014年1月10日