

# 產業保健21

特集

# ストレスチェックを 活かした産業保健活動

労働衛生対策の基本

ワーク・エンゲイジメントと ポジティブメンタルヘルス

中小企業の産業保健

群馬小型運送株式会社

インタビュー産業医に聞く

花王株式会社 全社産業医 末吉 尚純

### 第30回 日本産業ストレス学会開催

「第30回日本産業ストレス学会」が2022年12月2日、3日の両日、東京都千代田 区の学術総合センター内にある一橋大学一橋講堂で開催され、会場への来場者 は2日間で延べ707人を数えた。

創立30周年の節目となった今回は、「産業ストレスの研究と実践の新たな幕開け」 をメインテーマとして掲げ、この30年間で大きな変貌を遂げた産業ストレスの研究 と実践を振り返りつつ、学会の将来像を展望する内容となった。

なかでも、創立30周年を記念したシンポジウムでは、「日本産業ストレス学会の 歩みー産業ストレスの歴史を振り返る-|と題して歴代理事長が登壇。初代理事長 の齋藤和雄氏は都合により当日欠席となったため、手紙の代読となったが、続く永 田頌史氏、夏目誠氏、川上憲人氏の各氏が、リレー形式でそれぞれに特色のある 語り口で任期中の時代背景と学会の歩みや今後への期待などを参加者に語りかけ、 最後に現理事長である堤明純氏が指定発言を行った。

また、教育講演2「健康経営と職場のメンタルヘルス」では、産業医科大学の森晃



講演後、参加者の質問に耳を傾ける歴代理事長

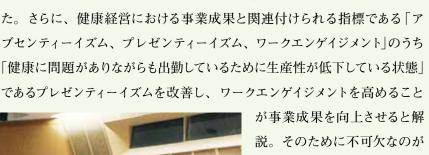
爾氏が、官民で導入が進む健康経営 について、年々取り組む法人が増加し ているという背景を紹介。そのうえで、 健康経営は、健康度の高さが事業成

果や企業価値の向上に結びつくように意識することが重要であると強調し た。さらに、健康経営における事業成果と関連付けられる指標である「ア ブセンティーイズム、プレゼンティーイズム、ワークエンゲイジメント]のうち 「健康に問題がありながらも出勤しているために生産性が低下している状態」



ほぼ満席となった教育講演2





職場のメンタルヘルス対策で あり、どのようなアプローチ が有効なのかについて考察し

ていった。

学会ではこの他にもワーク ショップや特別講演、ランチョ ンセミナーなどの多彩なプロ グラムが開催され、その模様 は、2022年12月19日~2023 年1月16日までオンデマンド によっても視聴され、盛況の うちに幕を閉じた。

### 特集 ストレスチェックを活かした産業保健活動

1. 8年目を迎えたストレスチェック制度の現状と今後の展開 東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス講座 特任教授・一般財団法人淳風会 理事 川上 憲人

5

2. 嘱託産業医活動と研究調査から見えてきた中小企業におけるストレスチェックの課題と その解決への取組み 一般財団法人京都工場保健会理事 森口 次郎

8

3. "afterコロナ"を見据えたストレスチェック結果活用のポイント

こころの耳運営事務局長 石見 忠士

10

4. 企業事例 ストレスチェックの結果を的確に読み取り 社員第一の職場環境実現に活かす

協栄金属工業株式会社

12

インタビュー産業医に聞く 12

花王株式会社 全社産業医 末吉 尚純

社員が最高のパフォーマンスで働き続けられるよう健康のプロとして支援していきたい

14 労働衛生対策の基本 35

産業医科大学 産業生態科学研究所 作業関連疾患予防学研究室 非常勤助教 岩崎 明夫 ワーク・エンゲイジメントとポジティブメンタルヘルス

18 産業保健スタッフ必携! おさえておきたい基本判例 50

安西法律事務所 弁護士 木村 恵子

国・一宮労基署長 (ティーエヌ製作所) 事件

20

- 長時間労働対策のヒント (9) YAMAKIN株式会社 トップダウンで強力に発信する一方 現場に歩み寄り一緒に推進していく
- 中小企業の産業保健 65 群馬小型運送株式会社 22 柔軟な経営トップの方針のもと多彩な健康施策を積極的に推進
- どう取り組む? 治療と仕事の両立支援 ② 日本刃物株式会社 24 多能工化のためのスキルマップを作成し人材育成と両立支援をセットで推進
- 26 あなたのまちのさんぽセンター紹介 4

滋賀・京都・奈良・和歌山の4センターをオンラインで結んだ「保健師・看護師学習交流会」の開催 滋賀産業保健総合支援センター 副所長 吉川 昌毅

28 機構で取り組む研究紹介 25

独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 人間工学研究グループ 杜 唐慧子 快適な在宅勤務へ! 在宅勤務環境の評価と改善策

29 産業保健 Book Review

健康経営を推進する職場のための EAPハンドブック

情報スクランブル

厚生労働省より 危険有害作業を請け負わせる一人親方等に対する保護措置の義務化

第96回日本産業衛生学会開催案内

#### 編集委員(五十音順・敬称略)

相澤 好治 北里大学名誉教授

石川 直子 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長

大西 洋英 独立行政法人労働者健康安全機構総括産業保健ディレクター

加藤 隆康 豊田衛生管理者研究会顧問

神村 裕子 公益社団法人日本医師会常任理事

甲田 茂樹 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所所長代理

興梠 建郎 新潟産業保健総合支援センター所長

中岡 隆志 独立行政法人労働者健康安全機構産業保健担当理事

浜口 伝博 ファームアンドブレイン社代表/産業医

敏昭 一般財団法人西日本産業衛生学会特別顧問 東

矢内 美雪 キヤノン株式会社人事本部安全衛生部副部長

バックナンバーの閲覧と検索ができます https://www.johas.go.jp/tabid/128/Default.aspx

### 特集 ストレスチェックを 活かした産業保健活動

2015 (平成27)年12月に始まったストレスチェック制度の義務化は、すでに8年あまり経過している。対象事業場では広く浸透してきているが、さらにストレスチェック制度を普及し効果的なものにしていくために、また、コロナ禍においても継続して効果的に実施するためには課題も多いように見受けられる。本特集では、8年目を迎えるストレスチェック制度を振り返るとともに、今後どのようなメンタルヘルスの課題が想定され、どのような対策が求められるのか、産業保健スタッフが知っておきたい情報を紹介する。

### 特集1

### 8年目を迎えたストレスチェック制度 の現状と今後の展開

東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス講座 特任教授・一般財団法人淳風会 理事 **川上 憲人** かわかみ のりと ● 岡山県生まれ。岐阜大学医学部卒業、東京大学大学院医学系研究科医学博士課程単位取得済み退学。東京大学医学部助手、岐阜大学医学部助教授、岡山大学医学部教授、東京大学大学院医学系研究科教授を経て2022年から現職。東京大学名誉教授。

#### 1. はじめに

2014 (平成26)年の労働安全衛生法改正により、2015 (平成27)年12月1日から施行されたストレスチェック制度は、本年で8年目を迎える。2021(令和3)年には、厚生労働省委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」が行われ、ストレスチェック制度の現状と今後の課題についてとりまとめが行われた<sup>1)、2)</sup>。ここでは、この委託事業の検討結果および関連する制度やガイドラインの動向を踏まえながら、8年目を迎えたストレスチェック制度の現状、課題と今後の展開について述べる。

## **2.** 8年目を迎えたストレスチェック 制度の実施状況

#### 1. ストレスチェックの実施率

労働安全衛生調査 (実態調査) 3 によれば、ストレスチェックを実施する事業場の割合は年々増加している。令和3年度厚生労働省委託事業 1,2 では、ストレスチェック制度に関する取組状況についての実態把握のために、全国の事業場10,698か所に対して令和3年8~9月にアンケート調

査が実施され、3,633件(回収率34.0%)から回答があった。 この調査では、2020年度のストレスチェック制度の実施率は、50~299人規模で96.3%、300~999人規模で98.5%、1000人以上規模で98.1%であった。50人未満規模の事業場では37.8%が実施していた。ただし50人未満規模の事業場のうち、単独事業場(大手企業の支社、出張所などでない事業場)に限ると実施率は7.5%と低率であった。

#### 2. ストレスチェックの受検率、高ストレス者割合

令和3年度厚生労働省委託事業の事業場調査結果<sup>1)、2)</sup>では、ストレスチェックの受検率は90%以上100%未満の事業場が半数を占めていた(図1)。高ストレス者の割合はばらつきがあり、5%未満、5%以上10%未満、10%以上20%未満の事業場がいずれも4分の1から3分の1を占めていた。高ストレス者のうち面接指導を申し出る者の割合は、5%未満の事業場が4分の3を占めていた。

#### 3. 集団分析と職場環境改善

令和3年度厚生労働省委託事業の事業場調査結果<sup>1)、2)</sup>では、集団分析については、ストレスチェックを実施した事業場のうち85.0%が集団分析を実施しており、また49.2%が職場環境改善を実施していた。

2 産業保健 21 2023.4 第 112 号

#### 3. ストレスチェック制度の効果

令和3年度厚生労働省委託事業で実施された文献調査<sup>1)</sup>では、制度の効果に関する文献は9件あった。2文献では、事業場側が従業員のメンタルヘルスへの理解・意識向上等について有用であると感じ、また労働者が医師面接や職場環境改善が有用であると感じていると報告していた。5文献では、ストレスチェックを利用して労働者の全員面接や職場環境改善を行うことにより、労働者のストレス反応等が改善するとの報告があった。

令和3年度厚生労働省委託事業では、事業場向けアンケート調査に加えて、調査に回答した事業場に勤務する労働者を選び、これらの労働者にもアンケート調査を実施した<sup>1)、2)</sup>。この労働者調査には2,428件(回収率 22.7%)の回答があった。事業場調査では、事業場が感じるストレスチェック制度の効果として、社員のメンタルヘルス・セルフケアへの関心度の高まり(53.1%)、メンタルヘルスに理解ある風土の醸成(27.8%)、職場の雰囲気の改善(23.3%)などが比較的頻度が高かった(図2)。労働者調査では、自身のストレス

を意識するようになった (50.2%) が最多であった。しかし、 特になしと回答した者も多かった (38.7%)。

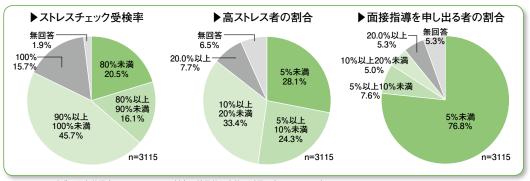
#### 4. ストレスチェック制度の課題

#### 1. ストレスチェック制度の効果的な活用

労働者数50人以上の事業場を中心に、ストレスチェック制度の実施が着実に進展している。ストレスチェック制度の効果については、事業場、労働者ともにストレスへの気づきやメンタルヘルスへの関心の高まりに効果を感じている場合が多かった。また、ストレスチェックと関連して職場環境改善、メンタルヘルス研修、職場の全員面談などを行うことで心身の症状が改善したという研究報告もある。

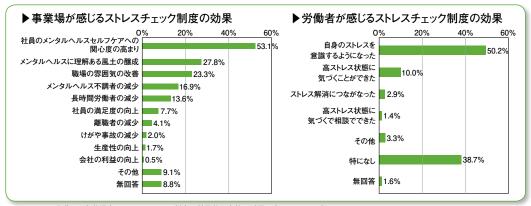
しかしながら、ストレスチェック制度をより効果的になるようにしてゆく必要がある。集団分析は実施されているものの、職場環境改善の実施率は半数程度にとどまっている。産業医や産業看護職などの産業保健専門職が集団分析結果を活用した職場環境改善を支援できるよう、知識の普及や研修がなされることが望まれる。また、令和3年度厚生労働省委託事業の調査<sup>1)</sup>では、ストレスチェック制度の

図1. 令和3年度厚生労働省委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」の事業場向けアンケート調査におけるストレスチェックの受検率、高ストレス者の割合、高ストレス者のうち面接指導を申し出る者の割合別にみた事業場数の分布(%)



出典: 厚生労働省. ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて、2022年3月. https://www.mhlw.go.jp/content/000917251.pdf

#### 図2. 事業場および労働者が感じるストレスチェック制度の効果



出典: 厚生労働省. ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて、2022年3月. https://www.mhlw.go.jp/content/000917251.pdf

効果について、約4割の 労働者が「特にない」と 回答していた。ストレス チェックの結果返却がよ り有用な情報を労働者に 提供できるよう改善の余 地がある。高ストレス者へ の面接指導についても、 これを受ける者が少ない 状況にあり、趣旨の十分 な説明、プライバシーを 守って面接指導を受けら れる体制などの工夫によ り、希望する者が安心し て面接指導を受けられる ことが望まれる。

#### 2. 小規模事業場での 普及

労働者数50人未満の 小規模事業場ではストレ

スチェック制度の実施率が半数以下であった。特に大手企業に属さない単独小規模事業場では、特に実施率が低かった。小規模事業場では、ストレスチェック制度の実施に必要となる「実施者」の資格要件を持つ専門職がいないことが多い。令和3年度厚生労働省委託事業で収集された比較的小規模の事業場では、嘱託保健師と内部の衛生管理者が連携してストレスチェック制度を実施した例がみられた<sup>1)、2)</sup>。産業保健総合支援センター・地域産業保健センター、あるいは地域の労働衛生機関などの専門職を活用することも期待される。

職場環境改善の実施についても、小規模事業場では人数が少ないために部署別の分析ができなかったり、専門家がいないという課題がある。令和3年度厚生労働省委託事業により作成された小冊子<sup>2)</sup>では、厚生労働省のストレスチェックQ&A<sup>4)</sup>にあるように人数が少なくても可能な集団分析の方法を採用することが提案されている。同事業で収集された好事例には、健康経営アドバイザーが助言して職場環境改善を進めた事例もあった。地域や同業組合ごとにこうした仕組みを整えたり、好事例を共有することで、小規模事業場でもストレスチェック制度の普及が進むことが望まれる。

#### 5. ストレスチェック制度の展開

#### 1. ストレスチェック制度と健康経営

生産年齢人口の減少、人手不足の中で、人材確保や生産性向上を目標として健康経営に取り組む企業が増加している<sup>5)</sup>。健康経営銘柄選定基準及び健康経営優良法人認定要件(大規模法人部門)や健康経営優良法人認定要件(中小規模法人部門)では、50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施が評価項目の1つとしてあげられている。また、健康経営度調査(大規模法人部門)や健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定申請書には、集団分析の実施についても質問がある。健康経営に取り組む企業が増えることで、ストレスチェック制度や職場環境改善が普及する可能性があると期待される。

また、健康経営度調査では、事業場としての集団分析結果 を回答するようになっているが、2023年版からはワークエンゲイジメントについて新職業性ストレス簡易調査票の項目から その平均を回答させるようになっている。新職業性ストレス簡 易調査票は健康経営優良法人(大規模法人部門)申請企業の約2割で使用されている。健康経営の中でのワークエンゲイジメント向上への取り組みが進む中で、新職業性ストレス簡易調査票(80項目版ないし120項目版)のストレスチェック制度への活用が進み、結果として経営・マネジメントの視点からの集団分析や職場環境改善が進む可能性がある。

### 2. ストレスチェック制度と労働安全衛生マネジメントシステム

国際的には、職場のメンタルヘルス対策を労働安全衛生マネジメントシステムに統合しようという流れがある<sup>6)</sup>。労働安全衛生マネジメントシステムではPDCAを回すことがより強調されている。また、仕事による事故と心身両面の健康障害の予防を包括的に取り扱う点で、ストレスチェック制度とは異なる側面もある。労働安全衛生マネジメントシステムの考え方の中でストレスチェック制度を効果的に活用する好事例の収集やマニュアルの整備が求められる。

#### 3. コロナ禍のストレスチェック制度の活用

新型コロナウイルス感染症の流行(コロナ禍)において、マスクの着用、社会的距離の確保、オンライン会議やテレワークの活用が進み、働き方や職場の人間関係が変化している。変化の1つに、ストレスについて上司や同僚に相談できる者の割合が減少したことがある(労働安全衛生調査、コロナ禍前72%(平成30年)から67%(令和2年)、69%(令和3年)と低下)³)。メンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休業した者の割合も0.4%(平成30年、令和2年)から0.5%(令和3年)と増加傾向にある³)。ストレスチェック制度は、コロナ禍での働き方の変化とそれが労働者の精神健康に与える影響を事業場ごとに把握し、必要な対策を講じる上でも活用できると考えられる。

#### 参考文献 -

- 1) みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社. 令和3年度厚生労働省委託 事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」報告書、 2022. https://www.mhlw.go.jp/content/000951471.pdf (最終アクセス日 2023年1月15日)
- 厚生労働省. ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて. 2022年3月. https://www.mhlw.go.jp/content/000917251.pdf (最終アクセス日 2023年1月15日)
- 3) 厚生労働省. 平成28、29、30年、令和2、3年労働安全衛生調査(実態調査).
- 4) 厚生労働省. ストレスチェック制度関係Q&A (2021年2月改定). https://www.mhlw.go.jp/content/000536414.pdf (最終アクセス日 2023年1月15日)
- 5) 経済産業省. 健康経営. https://www.meti.go.jp/policy/mono\_info\_ service/healthcare/kenko keiei.html
- 6) International Organization for Standardization. ISO45003:2021 Occupational health and safety management—Psychological health and safety at work—Guidelines for managing psychosocial risks, 2021. https://www.iso.org/standard/64283.html (最終アクセス日 2023年1月15日)

4 産業保健 21 2023.4 第 112 号

### 特集2

### 嘱託産業医活動と研究調査から見え てきた中小企業におけるストレス チェックの課題とその解決への取組み

一般財団法人京都工場保健会理事 森口 次郎

もりぐち じろう ● 1992年産業医科大学医学部卒業。1995年京都工場保健会医長、2017年より現職。博士 (医学)、労働衛生コンサルタント (保健衛生)、日本産業衛生学会指導医、社会医学系指導医、日本産業衛生学会理事、京都府医師会理事 (産業保健担当)、産業医科大学産業衛生教授。

#### 1. 中小企業におけるストレスチェック 課題

小規模事業場では、過労死事例の半数以上が発生するなど<sup>1)</sup>、メンタルヘルスにかかわる健康課題のインパクトが大きい。しかし、人的・資金的・時間的な制約が大きく、産業保健サービスが十分に行き届いていない状況である<sup>2)</sup>。メンタルヘルス対策の取組みの事業場規模別集計では、いずれの取組みも10-29人規模の事業場で最も進んでおらず、事業場外機関の活用も小規模ほど低率である<sup>3)</sup>。ストレスチェックは5割を超える小規模事業場で実施されているが、担当者が選任できていないこと、プライバシーの配慮等の実務上の煩雑さや費用負担が課題としてあげられている<sup>4)</sup>。ストレスチェック実施事業場のうち集団分析の実施は7割程度だが活用は十分でない<sup>3)</sup>。本稿では、京都工場保健会(当会)における嘱託産業医としての活動、筆者が関与した研究などで得た中小企業におけるストレスチェックに関わる知見などを紹介する。

## 2. 従業員8名の事業場での職場環境改善(職場ドック)の経験

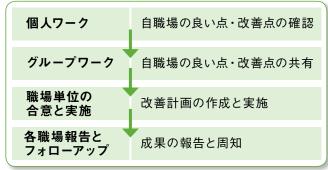
当会の嘱託産業医や心理職は様々な事業場の産業精

神保健活動に関与しているが、労働者50人未満の事業場のストレスチェック集団分析を利用した職場環境改善の取組みへの関与は、簡単な助言以外ほとんど経験したことがなく前述した厳しい現実がうかがわ

れる。ここでは調査研究における小規模事業場の職場環境改善活動の経験を紹介する。筆者らは、厚生労働省労働安全衛生総合研究事業「事業場におけるメンタルヘルス対策を促進させるリスクアセスメント手法の研究」(研究代表者:川上憲人)<sup>5)</sup>に参加し、平成26、27年に中小企業で職場ドック<sup>6)</sup>に類する職場環境改善活動を試行した。職場ドックは職場単位に労働者参加型で実施することを特徴とする活動である(図1)。

研究に参加した6事業場のなかで最も規模が小さかったA事業場(従業員8名)は、改善目標に「道具置き場の整理」を掲げ、短期間で工具の整頓と工具掛けの作成を実施し(図2)、社員たちから「全員参加で達成感が得られた。大変満足。」との感想が提出された。A事業場でスムーズに展開した理由として、グループワークの進行や改善

図1. 職場ドックの職場単位活動手順



吉川徹氏の図を一部改変

図2. A事業場での職場環境改善結果報告から抜粋

改善前後の写真

改善後

目標の実施の後押しなどの産業保健職の支援、社長と中心的社員の改善の意義の理解、参加型の取組みによる従業員の当事者意識の向上などが考えられた。島津らは職場改善を成功させる6つのポイントのなかで「スモールステップ方式により、実施可能な活動から積み上げていく対策」を推奨しており70、現実的で簡単な目標設定もA事業場での成功の一因と考えられた。また、普段は社員の情報交換が朝礼などでの簡単なものにとどまるためか、社員から「グループ討議での自由な意見交換そのものが有意義だった」などの声も寄せられた。A事業場は2年連続で研究の一環で職場環境改善活動に取り組んだ。2年目の改善計画は「改善計画:スキルアップ、資格取得の支援」を掲げ、活動後に「技能の活用」指標の改善傾向を認めるとともに、社員の負担感は初年度ほど悪化せず、継続の重要性を実感した80。

### 3. 小規模事業場の手軽な取組みと集団 分析活用の推進のためのツール作成

前述した通り、小規模事業場の職場環境改善活動 はまだ低調であり、活性化を目指す取組みが必要であ る。筆者らは令和2年度に労災疾病臨床研究事業費 補助金研究の一部として、小規模事業場のメンタルヘル ス対策や職場環境改善の経験などの収集を目的として、 小規模事業場11事業場の担当者にインタビュー調査を実 施した9)。メンタルヘルス向上のための取組みとして、コ ミュニケーションに関わる手軽な取組みが共通して見ら れ、具体的にはあいさつ励行、管理職からの積極的な 声かけ、食事会や旅行などの取組みが多くみられた。そ の一方でストレスチェックに関連した取組み、メンタルへ ルス研修などは一部にとどまった。職場環境改善に取り 組んでいる事業場は社長が打ち出している会社全体の 取組みの一部に落とし込むことで、社員に興味を持って もらえるように工夫するとともに担当者に無理がかからな いように配慮されていた。これらの結果を参考に同研究 では、「手軽な取組みをまとめた好事例集」として、「あい さつ」、「声かけ」、「面談」、「朝礼・昼礼・夕礼」、「交流 を深める取組み |、「情報の共有 |、「緊急対応のしくみ」、 「柔軟な働き方」、「設備・施設」、「ストレスチェック」、「相 談の仕組み」の11項目を取り上げ、要点と効果を簡潔に

#### 図3. 手軽な取組みをまとめた好事例集(抜粋)

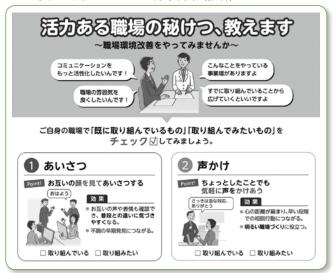


図4. 集団分析活用推進のためのリーフレット(抜粋)



まとめた小規模事業場の経営者や担当者の啓発資料を作成し(図3)、今後、周知を図る予定である。また、手軽な取組みの次のステップとしてストレスチェックの集団分析を用いた職場環境改善が想定されるため、その活用促進のためのリーフレットを合わせて作成した。小規模事業場の経営者が手に取り、読み進めやすくする工夫として、経営者と外部機関心理職のソーシャルネットワーキングサービスにおける会話調の体裁をとった。内容は、「集団分析の実施準備に関する情報」、「仕事のストレス判定図の読み方」、「職場環境改善対策を検討する架空事例」、「職場環境改善に関する情報資料」の四部構成とした(図4)。これら2つのツールは、同研究のウェブサイトで閲覧、利用することができる10)。ストレスチェックを基本から知りたい方は関連リンク集、特に「ストレスチェッ

6 産業保健 21 2023.4 第 112 号

ク制度導入ガイド」を一読することをお勧めする。

また、本研究とAMED (課題番号JP21de0107006) の支援を受けて、職場ドックでこれまで必要だった集合のグループワークがなくてもウェブサイトなどを使って取組みを進められる「リモート版職場ドック」が作成されている。ストレスチェックから離れるが、小規模事業場のメンタルへルス向上に役立てるため、経営者が「職場環境や自身の健康」を評価したり、「会社のこころの健康づくり」、「不調者発生時の対応」などを学んだりする内容や、労働者が「セルフケア」に取り組んだりする5つのツールが作成された。このような支援ツールが中小企業の産業保健向上に重要であることが指摘されており<sup>2)</sup>、いずれも無料で利用できるので、ぜひ気になるツールをクリックしていただきたい<sup>11)</sup>。

### 4. 小規模事業場における健康情報保護の心がけ

メンタルヘルス情報の保護と活用を両立するため、事 業者は労働者が「安心して情報を伝えられる条件 |を整 備し、労使の信頼関係を醸成する必要がある<sup>12)</sup>。本調 査では、小規模事業場の担当者と小規模事業場に関 わった経験のある産業保健職へのインタビューで、プ ライバシー保護に関する取組みを聴取した。担当者は、 面接指導の実施が同僚に分からないようにしたり、職場 環境改善のためのグループワークなどでの発言はその場 限りで口外しないよう注意喚起したりする工夫が確認 された。産業保健職は、ストレスチェックのシステム化 による個人情報保護、面接指導と健康相談の使い分 けによる高ストレス者の受け皿の拡大、全員面談を行 い個人と組織の健康向上に利用、人間関係の問題を 適切に解決するため産業医が職場環境改善活動へ積 極的に参加などを心がけていた。このような小規模事 業場の先行事例を広く共有していきたいと考えている。

#### 5. 小規模事業場での単発の面接 指導の際の心がけ

ストレスチェック後の対応として高ストレス者の面接 指導も重要である。嘱託産業医は面接指導などメンタ ルヘルス対応に不安を抱える場合があることが報告さ れているが<sup>13)</sup>、筆者は精神科の高度な知識を持たない一般的な産業医にも面接指導は可能と考えている。一例として、小規模事業場から単発で高ストレス者の面接指導を依頼される際に心がけていることを紹介する。筆者は必ず依頼元の事業場を訪問し、まず働いている職場を巡視し、上長や人事労務担当者から当該労働者において推察されるストレス要因や参考になるこれまでの経過などを聴取したうえで、労働者の面接を行うことにしている。面接指導後の意見書は本人の了解を得て上長や人事労務担当者に同席してもらい、意見交換しながら記入することを基本としている。これにより、バランスが取れ、かつ踏み込んだ意見を書くことができる。本稿で面接技法の詳細を述べることはできないが、事業場に足を運び、出来る限り多くの関係者から情報や意見を得ることの重要性を強調しておきたい。

#### 6. 最後に

中小企業に関わる嘱託産業医として心がけていること、調査研究から明らかになった中小企業のストレス チェックの課題とその解決への取組みを紹介した。本稿 が関係者の今後の取組みの参考になれば幸いである。

#### 参考文献

- Takahashi M. Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan. J Occup Health.2019 61: 269-277.
- 2) 日本産業衛生学会 政策法制度委員会 中小企業安全衛生研究会 中小 企業・小規模事業場で働く人々の健康と安全を守るために行政、関係各 機関、各専門職に向けての提言 産衛誌 2017 59(6): A108-124.
- 3) 労働安全衛生調査(実態調査)結果の概要(令和3年)4) 堤明純. ストレスチェック制度の実施状況とその効果:システマティックレビュー.産業医学レビュー.2019 32: 65-82.
- 5) 川上憲人(主任研究者). 厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安 全衛生総合研究事業 事業場におけるメンタルヘルス対策を促進させるリ スクアセスメント手法の研究 平成26年度総括・分担研究報告書. 2015.
- 6) 吉川徹. 職場ストレス対策における「職場ドック」の意義と特徴. 労働の科学 2014; 69(10):580-585.
- 7) 島津明人. 職場改善活動の進め方の留意点は?. 産業精神保健 2014 22: 55-57.
- 8) 黒木仁美,森口次郎,内田陽之ら.従業員8名の小規模零細企業における参加型職場環境改善モデル事業の2年間の取り組み 産業衛生学雑誌. 2020 62 (6):249-260
- 9) 堤明純 (主任研究者). 令和2-4年度労災疾病臨床研究事業費補助金事業研究「小規模零細事業場の構成員に必要な支援を効率的に提供するツールと仕組みを通してメンタルヘルス対策を浸透させることを目指す実装研究 (200401-01) 令和3年度総括・分担研究報告書. 2022.
- 10) 北里大学 小さな会社のためのこころの健康づくりお役立ちツール お役立ち情報
- https://www.med.kitasato-u.ac.jp/lab/publichealth/u\_tool/info.html 11) 北里大学 小さな会社のためのこころの健康づくりお役立ちツール こころの健康づくりに役立つ5つのツール
- https://www.med.kitasato-u.ac.jp/lab/publichealth/u\_tool/index.html 12) 三柴丈典. 労働者のメンタルヘルス情報と法-情報取扱い前提条件整備義務の構想. 京都. 法律文化社 2018 1-21. 286-287. 290-294.
- 13) MORIGUCHI J, SAKURAGI S, KITAGAWA K et al. Comparative study on the activities of part-time occupational physicians in Japan between 2008 and 2016: effects of the stress-check program. Industrial Health 2020 58: 287–301.

### 特集3

### "afterコロナ"を見据えたストレス チェック結果活用のポイント

こころの耳運営事務局長 石見 忠士

いわみ ただし ● 2008年東京産業保健総合支援センターの「メンタルヘルス対策促進員」として活動。2011年より現職。厚生労働省委託事業「こころの耳」サイトの 運営責任者として、全国の良好事例を自ら取材。厚生労働省「テレワークに対応したメンタルヘルス対策に関する調査等事業」検討委員。主な著書に『日本で一番や さしい職場のストレスチェック制度の参考書』。

新型コロナウイルス感染症に関して、今年(2023年)の5月8日に、2類感染症から5類感染症に移行することが決定された。2020年1月からはじまったコロナ禍も3年経過し、いよいよ"withコロナ"から"afterコロナ"に社会転換していく動きにある。

今回は、"afterコロナ"を踏まえて、2023年4月以降の職場のメンタルヘルス対策に主眼を置き、そのためにストレスチェック結果をどのように有効活用していくかについて考えてみたい。

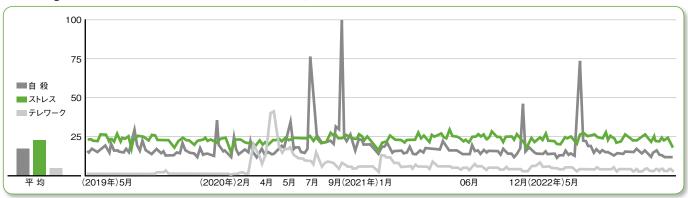
### 1. "afterコロナ"における今後の動向

まずは、この3年間のコロナ禍の状況を踏まえたうえで、今後の動向に関して、大きく2つのポイントでまとめてみる。1つ目は「テレワーク勤務の浸透」である。2020年2月の「全学校一斉休校」、そして、2020年4~5月の最初の「緊急事態宣言」。この期間、新型コロナは、まだ未知なるウイルスであったため、行動制限を行うことが、有効な感染予防とされていた。これら国の方針は急遽、決まったこともあり、労働者にとっては「平日日中も自宅で子守りをしなければならない」、「会社に出社することができない」なかで、自宅で仕事をするテレワークを強制的に行うことになった。その後、感染者数の増減にあわせて、出社制限と緩和、そしてテレワークの多様

化などがみられてきた。そして、現在、働き方の選択肢のひとつとしてテレワークを選べる企業は多くなっており、このような多様な働き方は今後のスタンダードになっていくものと考えられる。2022年3月公表の厚生労働省「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」<sup>1)</sup>では、テレワークによるメンタルヘルスへの影響とその対応策について紹介しているので、参考ください。

2つ目は「孤独感を要因とした自殺者の増加」である。 厚生労働省 「令和4年版自殺対策白書」および警察庁 の自殺統計によると、コロナ前の2019年と比較して、 2020年は女性および20代以下の若者の増加、2022年 は男性、特に中高年の増加がみられる。自殺に至った 経緯としては、様々な要因があるが、白書では、孤独 感が自殺につながっていることを示している。また、月 別にみると、例年よりも急増している月がみられるが、 多くは、著名人の自殺報道のあと、同じ年代・性別の 自殺者が増えているといった傾向がある。報道を受け て、踏みとどまっていた最後の一歩が出てしまったと考 えると非常に残念である。職場におけるメンタルヘルス 対策においても、このような報道があった際には、同 年代の労働者へのフォローが必要であるとともに、「孤 独」というキーワードで、労働者それぞれの状況をとら え直してみることも大事である。ちなみに、Googleトレ

図1. Googleトレンド 「キーワード:自殺、ストレス、テレワーク」 (2019年~2022年)



ンド (Googleキーワード検索数の週ごとの増減指標) に よると、コロナ禍前の2019年からの4年間(2019年~ 2022年)では、「自殺 | の検索数は自殺報道後に短期的 に急増している。また、「テレワーク」は、先述の通り、 新型コロナによる緊急事態宣言などの行動制限時の影 響が強く現れている。対して、「ストレス」は、この4年間、 特に大きな増減はみられない。業種や職場の状況によっ ては、コロナ禍でストレスを感じる人が多くなったという 部門も確かにみられる。しかしながら、社会全体の関 心事としては、コロナ禍でストレスを感じる人が多くなっ たという訳ではない点を押さえておきたい(図1)。むし ろ、今後、"afterコロナ"による仕事量の増加などで、ス トレスを感じる人が増えるのではないかと感じている。

### 2. ストレスチェック個人結果で着目 すべき項目

ストレスチェック指針において使用推奨されている 「職業性ストレス簡易調査票(57項目版)」では、個人 結果レポートにて、「A.仕事のストレス要因」が9尺度、 「B.心身のストレス反応」が6尺度、「C.周囲のサポート」 が4尺度にて、それぞれ5段階で示される。"afterコ ロナ"を踏まえて、個人結果レポートにおいて着目すべ き項目をみていきたい。

まず、「B.心身のストレス反応」の「抑うつ感」、「不安 感 は、調査研究結果においても、ストレス程度が最 も高い段階でみられる症状と示されており、注意が必 要である。「不安感」の要因としては、孤独感から起こ ることもあるので、不安の素が何かを実施者等による 個人面談時などに確認してみることも大事である。さ らに、「身体愁訴」は、11個の質問項目から身体の症 状について質問しているが、特に、「27. 食欲がない」、 「29. よく眠れない」の食事と睡眠の状況確認は、う つ病の未然防止の観点から必要である。そして、「22. 首筋や肩がこる」、「23. 腰が痛い」、「24. 目が疲れる」 などは、テレワークが続くことで運動不足や自宅での 机や椅子が仕事向きではないといったことから影響が 出ているのではないかといったことを知ることができる。

次に、「C.周囲のサポート」において、「上司からのサ ポート|や「同僚からのサポート|が得られていると、労働 者本人が感じているかどうかは、ストレスの緩衝要因と して大事である。コロナ禍でテレワークが続くと、直接 会って支援することができないもどかしさもあり、互い に支援できているとは感じられない状況であった。だか らこそ、これまでよりも日頃からの部下・同僚の様子の 確認、気づきと声がけを多く行うことが大事である。そ して、「家族・友人からのサポート」も、仕事以外のつき あいのなかで、気軽に雑談できる仲間がいると感じるこ とは、孤独感の解消にもつながる。

最後に、「A.仕事のストレス要因」に関しては、今後、 「心理的な仕事の負担(量)」が大きくなるものと想定さ れる。もちろん、過重労働レベルにまで至ってはなら ないが、一定レベルの仕事量の増加においては、先述 の 「上司からのサポート」や 「同僚からのサポート」の緩 衝要因がうまく機能することで、労働者本人のストレス 負荷の軽減につながるような対策が必要である。また、 "afterコロナ"においては急激な働き方の変化を意識す ることも大事ある。「技能の活用度」、「仕事の適性度」、 「働きがい」の3点は、現状に合っているかどうか、リス キリング等にてさらなるスキルアップを必要としている か、今一度、自分自身のキャリアを見直すきっかけに なるものと考えられる。

#### 3. 職場環境改善活動の工夫

実施から8年目となったなかで、ストレスチェックの集 団分析結果を踏まえた職場環境改善活動も、幅広くか つ様々な取組みが行われている。特に、この3年間のコ ロナ禍においては、それぞれ模索しながらも無理のない 範囲で、適応しつつ手法を改善し実践されている。従業 員参加型職場環境改善のワークショップを、すべてオン ライン会議で行ってみたり、メンタルヘルス研修を動画撮 影し、社内のイントラネット上でいつでも見られるように してみたりといった工夫がみられる。これらの取組みは、 こころの耳サイトの「職場のメンタルヘルス対策の取組 事例 | <sup>2)</sup>にて多く掲載しているので、ぜひ参考ください。

#### 参考文献

- 1) 厚生労働省 「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」 2022年3月
- https://www.mhlw.go.jp/content/000917259.pdf 2) 厚生労働省こころの耳サイト「職場のメンタルヘルス対策の取組事例」 https://kokoro.mhlw.go.jp/case/company/

### 特集4

企業事例

### ストレスチェックの結果を的確に 読み取り社員第一の職場環境 実現に活かす

#### 協栄金属工業株式会社

2015年の労働安全衛生法の改正により、従業員が50人以上いる事業場に毎年1回以上のストレスチェックが義務付けられてから8年目となった。この間、社内制度として定着し、社員のメンタル不調を未然に防止するなど活用できている企業がある一方、ともすれば形だけの実施となり、ストレスチェックが十分に活かしきれていないケースも多い。

そこで、ストレスチェック結果を的確に読み取り、社員第一の職場環境を実現することで高ストレス者を低減させ、島根県で唯一、健康経営優良法人(ブライト500)に2年連続で認定されるなど数々の実績を積み重ねている協栄金属工業株式会社の小山久紀社長に、ストレスチェックの活用法についてお話を伺った。

#### 1. 安全はすべてに優先する、を 基本方針とする

島根県雲南市に本社がある同社は、もともと過疎地域 の雇用を守るために設立された会社であり、地域との結 びつきが強いという。

「社名である協栄の「協」は3つの力を足すと書きます。この3つの力とは株主、地域、社員のことです。大阪から誘致した企業が創業わずか8か月で倒産したあとを受けて、自分たちの手で工場を動かそうという声が地元で沸き上がり、"故郷に灯った火を消すな"を合言葉に町ぐるみで再建に取り組んだのが淵源となっています」と小山さん。その後再建した事業は順調に伸びてきたが、バブル経済崩壊やリーマンショックなど景気の荒波に揉まれ、事業内容は次第に悪化していった。そんな2010年、社長に就任したのが小山さんだ。

「事業面も良い状態ではありませんでしたが、当時は 長期入院を伴う労働災害が3年連続で起こり、頻繁に救 急車を呼んでいたほど安全衛生が徹底できていない状態でした。そこで社員の安全と健康を守るために、少しずつ施策を行っていきました」。現在の安全衛生委員会は産業医を含めて12名の構成となり、基本方針である「安全はすべてに優先する」のもと、毎年、安全衛生計画を立て、さまざまな活動を行っているという。月1回の安全衛生巡視や産業医の面談をベースに、粉じん作業の環境測定や局所排気装置の定期自主検査といった職場環境のチェックを行い、定期健康診断だけでなく有機溶剤健康診断など特殊健康診断も積極的に実施している。

そして、小山さんが特に力を入れているのがストレス チェックを活用したメンタルヘルス対策だ。そのためのハ ラスメント相談窓口とメンタルヘルス相談窓口を設置し、 相談があればいつでも対応できる体制を整え、産業医や 協会けんぽの保健指導なども受けられるよう、社外との 連携体制も構築している。

#### 2. 社員同士の"気づき"が重要

同社ではストレスチェックを毎年実施しているが、2017年には高ストレス者が全体の20.0%と高い割合で存在していた。これを要因別に分析してみると、特に数値が悪かったのが身体的負担度と職場環境であることが分かった。その対策としてまず行ったのが設備投資だったという。

「要は労働がきついのと、騒音、照明、温度、換気など、作業環境を良くする必要があると分かりましたので、いろいろな対策をしました。例えば5か年計画で工場の屋根に遮熱塗装を施して暑さ対策をしたり、冷暖房装置を増設したり、工場内に103基あった水銀灯の放射熱が小型の電気ストーブと同じくらいあるということで、全部LED照明に変えるなど、打てる手はできる限り打ってき

10 産業保健 21 2023.4 第112号

ました」と小山さん。その結果は明白で、右の図はサーモグラフィーによる工場の屋根画像だが、左側のBeforeが濃いのに対して、右側のAfterが淡く、かなりの冷却効果があることが分かる。また、LED照明への転換では暑さ対策だけでなく工場内がとても明るくなるなど副次的な効果も生んでいる。その他にも衛生的なトイレ、綺麗な休憩室への改装やエアコン付きの喫煙室を設置して受動喫煙防止対策を施すなど、実に多彩な施策を行ってきた。

「私が社長になって12年ですが、トータルで4億5,500 万円の設備投資をしてきました。これには職場環境改善だけでなく、機械の更新費用なども入っていますが、これだけ大きな予算を注ぎ込んだ目的はまさに、社員の身体的負担の低減と職場環境の改善にあるのです」と小山さんは強調する。

このような取り組みを続けた結果、同社の高ストレス 者は2019年度は12.0%、2020年度は6.2%と、年々減少 していった。

### 3. 社員の働きがいを創出するのが経営者の使命

しかし、2020年までは順調に減っていた高ストレス者だが、近年はまた増加傾向にあるという。この原因について小山さんは「売上に連動して仕事量も増えるせいかなと思いましたが、少し違っているようです。例えば職場での対人関係が大幅に改善された結果、仕事の量的負担、質的負担、コントロールという項目は良くなっているのです。一方で、働きがいという項目が下がっています。つまり、ある程度仕事が忙しくて、ちょっとだけコントロールができないような状況の方が働きがいが生まれるように思います」と、分析している。

そこで、小山さんは仕事を忙しくして働きがいを生む という方向ではなく、次のステージに上がるための研修 などを実施して社員にステップアップしてもらう、という アプローチに着手している。

「近年はコロナ禍で公的機関などでは、さまざまな研修が実施できない状況になっていましたので、これからは講師を会社内にお招きして研修しようと考えています。例えば溶接や研削砥石の講習、産業用ロボットの特

図. 工場屋根のサーモグラフィー画像



(左) Before 濃く、50℃を超えているところもあり高温 (右) After 淡く、30℃台で低温

別教育などです」と小山さん。そして現在はこうした経営者の思いが伝わり、社員の行動も変わってきたという。例えば社員からの提案による職場の美化活動を実施し、全員で職場の草取りを行ったり、工場内の3S活動の一環として床のペンキ塗りをしたり、朝早く出社して清掃をするなど"社員発"で働きがいを見出す活動が盛んになったのだ。

こうして、ストレスチェックの結果を活用する一方、 大切なのは社員同士の"気づき"だと小山さんは言う。

「我々経営者の目線だけでは、なかなか社員の精神面に気づくことができません。そのためには常に社員の傍にいるリーダーや職長などがそれぞれの立場で意見交換し、『ちょっと様子がおかしいな』という社員を見つけたらすぐに声をかけて手遅れになる前に対処するようにしています」と小山さん。

「綺麗ごとではなく、会社で一番大事な存在は"人"なんです。いかにして社員の小さな変化に気づき、やりがいを高めていくのか、社員第一の職場環境をつくっていくのか、が経営者の大事な使命だと思います」と力強く断言している。

#### 会社概要

協栄金属工業株式会社

事業内容:金属製品製造全般、精密薄物板金加工、パイプ加工・

組立、自社製品の製造販売

設 立:1972年2月

従 業 員:76人(2022年12月1日現在)

本社所在地:島根県雲南市



### 花王株式会社 全社産業医 末吉 尚純



すえよし なおずみ ● 2016年産業医科大学卒業。初期研修修了後、関東の企業で専属産業医を1年間経験し、産業医科大学産業生態科学研究所を経て2021年から現職。

### 社員が最高のパフォーマンスで働き続けられるよう 健康のプロとして支援していきたい

東京都中央区日本橋茅場町に本社のある花王株式会社は、1887年の創業以来、「花王石鹸」に代表される石鹸・洗剤から、化粧品、食品をはじめとした家庭用品、工業用製品などの幅広い分野に製品を提供している日本有数のメーカーであり、世界の各地に販路と生産拠点を持つグローバル企業でもある。

同社では早くから社員の健康づくりに着手していて、「健康経営銘柄」には2015年から8年連続で選定され、「健康経営優良法人~ホワイト500~」に6年連続で認定されるなど、その取組への評価は高い。

また、同社では生産の現場における女性従業員の比率が高いことも特色として挙げられ、女性の健康づくりに関する取組にも力を入れている。

そこで今回は、同社の全社産業医として、小田原事業場と酒田事業場を担当されている末吉さんに、 女性の健康支援活動やこれからの課題、産業医としての役割などについてお話を伺った。

#### オンライン時代だからこそ 周囲とのコミュニケーションを重視

花王では「健康づくり」のための取組として、「生活習慣病」「メンタルヘルス」「禁煙」「がん」「女性の健康」「シニア」の6分野に注力しています。私が常駐している小田原事業場には生産部門と研究所があり派遣社員も含めると約1200名が働いていますが、工場で働く正社員約500名のうち約60%が女性です。また、女性の平均年齢32歳、男性の平均38歳と若い女性が多いのが特徴です。従業員の半数以上が女性で構成されている小田原事業場を担当していますので、「女性の健康」に関与する機会が多いといえます。国内の花王グループ全体でも女性の比率は高く、全社員のうち約56%が女性です。

6分野のうち「女性の健康」において全社で取り組んでいる 施策は大きく4つあります。 1つ目は社内イントラネットを通 じて女性の健康に関する情報を定期的に発信する「Women's News」の発行。2つ目は直接全社産業医とメールでやり取りができる「女性の健康相談窓口」。3つ目に産業医や外部講師による「女性の健康セミナー」の開催。4つ目が婦人科検診や二次検査における「受診率向上のための啓発」です。

全社としてはこうした施策が充実する一方、小田原事業場の場合、それぞれの情報へのアクセスに課題があります。それは工場勤務の場合、多くの社員が社用の携帯やパソコンを持っていないということです。イントラネットも社内メールも閲覧できない社員に情報を展開するには、場内に掲示、職場に社内便で送付、上長さんから情報共有をお願いする、といった方法で周知する必要があります。情報を届けたい社員に情報を届けるためにも、会社の携帯やパソコンではなく個人のパソコンやスマホからも見ることができるようにYouTubeやSNSの活用など、新しい周知の仕方についての検討も必要ではないかと考えています。

12 産業保健 21 2023.4 第112 号

コロナ禍に入り、産業医面談においてもこれまで主流だった対面での面談だけでなくオンライン面談という選択肢も出てきました。ただし、先述の背景もあり小田原事業場では直接健康相談室に相談に来られることが多く、私も事業場に週3日は来場しています。もちろんオンライン面談も行いますが、オンラインだと顔しか見えません。手が震えているのか、貧乏ゆすりしているのか等、対面の面談では得られるような情報を得ることは難しいため、面談前後も含めていかに多くの情報を得るか、がカギとなります。そのため本人からの話だけでなく上長さんや人事担当者などからもできるだけ多くの情報収集できるよう、日頃から関わっている関係者とのコミュニケーションを大切にしています。

花王の産業医となってまだ2年目ですが、人事総務や現 場の社員の方とは1年目で一気に距離を縮めることができ る出来事がありました。それは入社早々に新型コロナワクチ ンの職域接種に携わったことです。私はまだ入社後3ヶ月 ほどでしたが、保健所への登録から、会場の設営、当日 のマニュアル作成などのすべてに関わらせてもらい、「ワク チン接種を完遂する|という共通の目標をもって事業場全 体で一体となって取り組んだことで一気に人事総務の方々 と距離を縮めることができました。2回目、3回目も続き ましたが、マニュアルも少しずつアップデートされ、会場設 営も含めてワクチン接種の準備がスムーズに進むようになり ました。また、問診を通じて多くの社員と会話できたのも 大きな収穫だったと思います。この時、社長賞を受賞して ガラスの盾を頂いたのも印象に残っています。入社間もな い中で、小田原の方々に産業医の顔を知ってもらえたよい 機会だったと思います。

#### 女性の体調や健康状態の特性を 男性社員にも情報共有する

また、もうひとつの課題として、従業員の高齢化に伴い 更年期障害の方が増える可能性が高まることが挙げられま す。女性の場合、ライフステージによって女性ホルモンのバ ランスが大きく変化し、心身に影響を及ぼし、さらに結婚、 出産、育児など様々なライフイベントが重なることで、場合 によっては仕事の中断を余儀なくされることもあります。そ のため、自分の状況に合わせて上手に対応していくことが



大事になってきます。高齢化も進んでくるため仕事と生活や 治療とのバランスを社員と一緒に考えることも産業医の役割 のひとつとしてよく考えながら支援していきたいと思います。

これまで日本の職場は「健康な男性が長く働く」ことを前 提に健康づくりをやってきたと思います。そういう状況だか らこそ、「男性重用社会を見直して女性の健康に力を入れ ましょう! ということではなく、「女性の健康 という取組を あえてかかげなくても、男性も女性もみんなそれぞれを支 え合えることが普通になっていくことを願っています。その ためにも女性の体調がライフステージ、ライフイベントによっ て大きく変化するということを男性も知る必要があると思い ます。定期的に発行している「Women's News」は、女性社 員限定ではなく、イントラネットに掲載しているため男性社 員も含めて社員全員が見られる情報です。過去にもそれを 見て男性社員が「妻のことで相談があるんです」という相談 をいただいたことがありますが、このように男性はきっかけ がなければそもそも女性の体調や健康状態について情報を 得たり、考えたりする機会がほとんどないと思いますので、 情報提供がものすごく大事だと思います。

#### 健康意識のない若い社員にこそ 健康文化を身につけて欲しい

産業医の役割は、その会社の社員が最高のパフォーマンスで働き続けられるように、健康のプロとして支えていくことだと考えます。私は社員の皆さんが主体的に健康に向けて行動を起こせるような企業文化をつくるお手伝いをしたいと考えています。特に小田原の社員は若く、まだ自分の健康について真剣には考えていない方が多いので、若い社員にこそ健康文化やリテラシーを身につけて欲しいと思っています。そういう方たちが子供を育てていき、退職したあとも地域でしっかりと健康を維持したまま生活できるようになれば、花王だけでなく小田原市全体が良くなり、ひいては日本全国に健康文化が広まっていくのではないでしょうか。

# ワーク・エンゲイジメントと ポジティブメンタルヘルス

産業医科大学 産業生態科学研究所 作業関連疾患予防学研究室 非常勤助教 岩崎 明夫

いわさき あきお ● 産業医科大学産業生態科学研究所作業関連疾患予防学研究室非常勤助教、ストレス関連疾患予防センター特命講師。専門は作業病態学、作業 関連疾患予防学。主に、過重労働対策、メンタルヘルス対策、海外勤務対策、ストレスチェック、特定健診、両立支援の分野で活躍。

職場のメンタルヘルス対策では、メンタルヘルス不調の労働者へのケース対応だけでなく、予防的な対策としてストレスチェック制度の集団分析にある職場環境の評価と改善まで幅広く求められるようになってきました。その予防的な対策のひとつとして、メンタルヘルスのポジティブな側面に着目しこれを伸ばしていく「ポジティブメンタルヘルス」があります。「ワーク・エンゲイジメント」はポジティブメンタルヘルスに関連する指標として注目されてきています。本稿では、ポジティブメンタルヘルスの観点から、ワーク・エンゲイジメントとその活用について振り返ります。

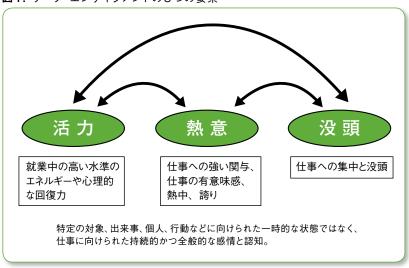
#### 1. ポジティブメンタルヘルスと ワーク・エンゲイジメント

ポジティブメンタルへルスは、従来型のネガティブな状態を本来の状態に戻すというメンタルへルス対策ではなく、ポジティブな側面を把握してよりよくするという対策を指します。メンタルへルス不調の人の職場復帰支援をすることや職場のストレス要因を把握して改善していくことは、従来型のメンタルへルス対策の主要な活動であり、ネガティブな状態を本来の状態に戻す活動といえます。それに対して、人や職場

の強みやパフォーマンスを把握して伸ばすことで、メンタル ヘルス対策をポジティブな側面からその向上に着目して進 めていく活動をポジティブメンタルヘルスといいます。

ワーク・エンゲイジメントは、ポジティブメンタルヘルスの 代表的な指標のひとつで、「熱意」「没頭」「活力」という 3つの主要な要素からなっています(図1)。「熱意」は仕事 に誇りややりがいを感じている状態、「没頭」は仕事に熱 心に取り組んでいる状態、「活力」は仕事から活力を得て いきいきとしている状態として定義されます。これらは一 時的な状態ではなく、持続した状態として仕事に対するこ

図1. ワーク・エンゲイジメントの3つの要素



出典:島津明人『新版ワーク・エンゲイジメント』(労働調査会)

れら3つの感情と認知が揃う状態がワーク・エンゲイジメントが高い状態といえます。

ワーク・エンゲイジメントを測定するには、いくつかの方法があります。最も代表的な尺度はオランダで開発されたユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(以下、UWES)であり、17項目版、9項目版、3項目版があり、日本でもその信頼性・妥当性が検証済です。超短縮版である3項目(表1)は、そのうち2項目がストレスチェックで現場で広く使用されている「新職業性ストレス簡易調査票」に盛り込まれています。現在、労働安全衛生法によるストレス

14 産業保健 21 2023.4 第 112 号

表1. ワーク・エンゲイジメント3項目と新職業性ストレス簡易調査票

		新職業性ストレス 簡易調査票
活力	仕事をしていると、活力がみなぎる ように感じる	0
熱意	仕事に熱心である	0
没頭	私は仕事にのめりこんでいる	なし

出典:筆者作成

チェック制度で最も広く使用されているのは「職業性スト レス簡易調査票57項目版 | ですが、この調査票にはポジ ティブメンタルヘルスの質問が不足しているため、その後、 新たに開発された 「新職業性ストレス簡易調査票 | におい てはワーク・エンゲイジメントや仕事の資源を含むポジティ ブメンタルヘルスの質問等が追加されています。本来はワ ーク・エンゲイジメントは3項目ありますが、そのうち「没頭| の項目はワークホリックにつながる懸念から除外され、2 項目が入りました。なお、UWESは営利目的の利用は著 者による許可が必要です。新職業性ストレス簡易調査票 については、「事業場におけるメンタルヘルスサポートペー ジ (URL: https://mental.m.u-tokvo.ac.jp/a/87) |で参 照できます。

#### 2 ワーク・エンゲイジメントの有用性

ワーク・エンゲイジメントが高いことは、個人と組織に とってよいアウトカム (結果) につながることが最近の研究 からわかってきました。ワーク・エンゲイジメントが高いこ とはいきいきと働いていることであり、心身の健康度が 高いこと、組織に愛着を持ち仕事満足度が高く、離職の 意思が低いこと、生産性が高いことなどとの関連が示さ れています。

心身の健康については、ワーク・エンゲ イジメントが高いことは、ゆううつ、不安な どのストレスの少ないこと、睡眠の質がよ いことと関連し、その後のストレス状態の 維持改善やうつ病の発生率の減少につな がることが示唆されています。身体面にお いても、ワーク・エンゲイジメントが高いこ とは、腰痛や頭痛などの身体不調が少な いことと関連しており、また、循環器疾患 と関連性のある炎症性マーカーの血液検 査結果が低いことも示され、循環器疾患

の予防に影響する可能性が示唆されています。

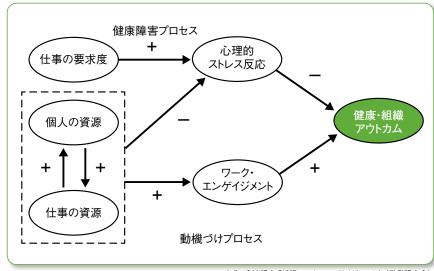
仕事や組織については、ワーク・エンゲイジメントが高 いことは、職務満足度が高く、組織への帰属意思が高い ことと関連しており、離職率や離職意思の低さとの関連 が示されています。また、ワーク・エンゲイジメントを含む ポジティブメンタルヘルスは、生産性にもよい影響があると されており、業種によっては収益率の高さやミスの少なさ との関連も示唆されています。パフォーマンスについては、 自己評価による仕事のパフォーマンスの高さや顧客満足度 の高さとも関連が示唆されています。また、疾病休業率 が低いこととの関連が示されています。

このように、ワーク・エンゲイジメントやポジティブメンタ ルヘルスは、心身の健康状態、働きやすい職場、生産性 や仕事のパフォーマンスとの関連が示唆されており、その 後も研究が進んでいます。また、近年注目されている健 康経営においても、健康経営優良法人の調査票項目では、 ワーク・エンゲイジメントの測定や活用の有無に関する質問 が追加されるようになりました。産業保健活動においては、 予防活動として、ポジティブメンタルヘルスとワーク・エンゲ イジメントの活用が今後も広がりを見せていくでしょう。

### **3** ワーク・エンゲイジメント 向上への対処

ワーク・エンゲイジメントは、仕事の要求度-資源モデ ル (図2)と関連があります。仕事の要求度-資源モデル は、ネガティブメンタルヘルスとしての健康障害プロセス とポジティブメンタルヘルスとしての動機づけプロセスの

図2. 仕事の要求度ー資源モデルとワーク・エンゲイジメント



出典:島津明人『新版ワーク・エンゲイジメント』(労働調査会)

2つのプロセスから構成されます。ワーク・エンゲイジメントは動機づけプロセスに該当し、これを強化することで健康や組織のアウトカムをよくすることができると考えます。このモデルからは、ワーク・エンゲイジメントを高めるには個人資源と仕事の資源を増やすこと=強化することが大切です。「資源」という用語は一般的にはあまりピンときませんが、英語では「resource」を意味し、対策や対応するための資本、つまり、スキル、人員、組織構成、制度、権限、キャリア形成、職場特性など広く関わる用語です。

仕事の資源は、仕事の要求度の負荷を軽減し、目標 の達成を促進し、個人の成長機会をもたらすための様々 な仕事の側面のことであり、上司・同僚のサポート、仕 事の裁量権の高さ、パフォーマンスに対する適切なフィー ドバック、コーチング、課題の多様性、研修機会などが 含まれます。これらは、事業場レベルのもの、部署レベ ルのもの、作業・課題レベルのものに分解できます (表 2)。また、個人の資源は働く人の内面にある心理的資 源のことであり、課題や仕事への積極的な対処、うまく やっていけそうだという自己効力感、組織における自尊 心、楽観性、粘り強いレジリエンス (回復力) などがありま す。ワーク・エンゲイジメントを向上させるためには、仕 事の資源と個人の資源に着目してそれらを増やすこと、 強化することが大切です。個人でできる工夫と組織がで きる工夫についてのいくつかの研修プログラムがマニュア ル化され、これらのプログラムは、生産性向上と健康増 進の両立を目的とした活動を推進するために公開されて います(コラム参照)。

ワーク・エンゲイジメントの向上を目指した介入は様々な研究結果があります。個人の資源では、「ジョブ・クラフティング」及び「思いやり行動」に焦点をあててみます。ジョブ・クラフティング自体は、もともと人事領域の人材育成の研修手法のひとつであり、働く人が自ら仕事に対する認知や行動を変えることで、仕事そのものへの見方の変化や意義を見出すことを指します。働く人が仕事との向き合い方を変えていくことで、ワーク・エンゲイジメントが高まることが期待できます。また、「思いやり行動」は、職場で同僚を積極的に助けることで感謝や相手からのサポートなどのやりとりがうまれ、ストレス反応や仕事

表2. 仕事の資源のリスト

	経営層との信頼関係				
	変化への対応				
事業場レベル	個人の尊重				
争未物レベル	公正な人事評価				
	キャリア形成				
	ワーク・セルフ・バランス(ポジティブ)				
	上司・同僚の支援				
	経済地位/尊重/安定報酬				
部署レベル	上司のリーダーシップ				
□ 耐者レベル	上司の公正な態度				
	ほめてもらえる職場				
	失敗を認める職場				
	仕事のコントロール				
作業・課題レベル	仕事の意義				
IF未・味起レベル	役割明確さ				
	成長の機会				

出典:島津明人『新版ワーク・エンゲイジメント』(労働調査会)

の負担感の低減、活気の上昇につながるというものです。 思いやり行動を増やすことで、職場に「お互い様」という 雰囲気が醸成され、相互の信頼関係の構築や風通しの よさ、働きやすさ、そしてワーク・エンゲイジメントの向 上にもつながります。

職場の資源では、「職場環境のポジティブアプローチ」 及び「CREW (クルー) プログラム があります。職場環境 のポジティブアプローチでは、新職業性ストレス簡易調 査票にもその多くが盛り込まれている22の仕事の資源 を、事業場レベル、部署レベル、課題・作業レベルで調 査・集計します。その結果をもとに参加型ワークショッ プを行い、職場の状況の応じてその職場の強みとしてど の部分を伸ばしていくかを討議し計画・実行していくプ ログラムです。CREWプログラムは北米で普及している プログラムで、キックオフからクロージングまで5つのス テップからなります。まず、CREWプログラムの全体像 を説明・把握して、職場メンバーについてお互いをよく 知ることで互いを尊重しあえる職場づくりを目指します。 次のステップではCREWの中核である敬意や尊敬につ いて今一度考え、これらをプログラム中の対話で進めて いき、職場での行動に結びつけます。これにより、ワー ク・エンゲイジメントの向上のための仕事の資源を増や すことを目指します。

参考文献 -

島津明人: 新版ワーク・エンゲイジメント、労働調査会、2022

#### コラム ワーク・エンゲイジメント向上のためのプログラム

ワーク・エンゲイジメントの向上には、個人の資源を強 化すること、及び職場内の組織の資源(=仕事の資源) を増やすことが有益とされています。厚生労働省の「労 働生産性の向上に寄与する健康増進手法の開発」研究 班 (研究代表:島津明人教授)では、ワーク・エンゲイジ メントの向上が労働生産性の向上にも寄与する可能性 があるという観点から、ワーク・エンゲイジメントの向上 を目指した各種プログラムを開発しています。各種プロ グラム(図)は、ワーク・エンゲイジメントの向上に関連す る「個人の資源」及び「仕事の資源」に着目したもので、 それぞれ2種類ずつの計4つの研修マニュアルが慶應 義塾大学の島津研究室のweb(URL:https://hp3.ip/ project/php/) 上で公開されています。無料で各プログラ ムの実施マニュアルをダウンロードすることができますの で、現場でワーク・エンゲイジメント向上のための研修プ ログラムとして活用していきましょう。

#### ■ 個人の資源の向上に着目したプログラム

個人の資源に着目したプログラムとしては「ジョブ・ク ラフティング研修プログラム と 「思いやり行動向上プロ グラム」のマニュアルがあります。

ジョブ・クラフティングは、やりがいをもって働けるよ

うに働き方を工夫するプログ ラムであり、仕事の中身が充 実する、自分の作業がやりや すくなるといった「仕事のや り方への工夫」、周囲との関 わり方を調整して仕事をやり やすくする「周りの人への工 夫」、自分の仕事の目的や意 味を捉えなおす「考え方への 工夫」からなります。

思いやり行動向上プログラ ムは、職場内で困ったときや 多忙なときに自発的にその人 を助ける行動をすることで職 場内の利他的な行動を増や し、職場内の社会的援助、つ まりソーシャルサポートを充 実することを目指します。それ により、職場の人間関係や職 場の雰囲気、職場環境改善を通してワーク・エンゲイジ メント向上を目指すプログラムです。

#### ■ 仕事の資源の向上に着目したプログラム

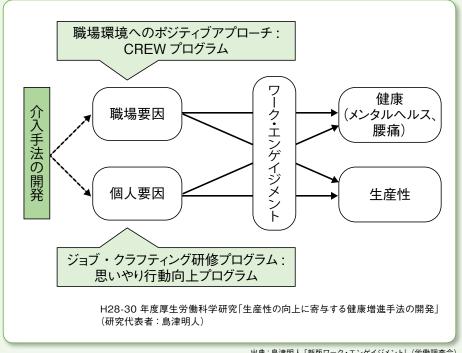
仕事の資源に着目したプログラムとしては「職場環境 へのポジティブアプローチ」と「CREWプログラム」のマ ニュアルがあります。

職場環境へのポジティブアプローチでは、職場の強み をチェックリストで定量的に把握して、それをもとに職場 のメンバーが参加するワークショップを通して、職場の強 みを伸ばし、いきいきとした職場づくりのための取り組み を検討していきます。

CREWプログラム (CREW=Civility, Respect & Engagement in the Workplace) はもともとは米国発 のプログラムで、職場のメンバー間の相互理解を深め、 お互いに相手に対する礼節・丁寧さ(Civility)と敬意 (Respect) を持つような関係構築を目指すことで、い きいきとして (Engagement) 働きやすい職場につなげ ようとするプログラムです。

これらの研修を活用して、職場の働きやすさ向上、 及びワーク・エンゲイジメント向上の一助としたいもの

図. ワーク・エンゲイジメントと職場要因・個人要因



出典:島津明人『新版ワーク・エンゲイジメント』(労働調査会)

業務中の眼球破裂事故から約2年後の精神障害発病に業務起因性が認められた事案

### 国・一宮労基署長(ティーエヌ製作所)事件

第1審 名古屋地裁 令和2年7月6日判決(労働判例1251号58頁)

第2審 名古屋高裁 令和3年4月28日判決(労働判例1251号46頁)(確定)(本判決)

安西法律事務所 弁護士 木村 恵子

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は『実務の疑問に答える労働者派遣のトラブル防止と活用のポイント』(共著・日本法令)など。

本件は、業務中の事故により左眼球破裂した労働者が、労災保険法に基づく休業補償給付を請求するとともに、事故から約2年後に発病した精神障害についても療養補償給付等の請求をしたところ、いずれも不支給処分となったことから、その取消を求めた事案である。1審は、左眼負傷による通院日の休業補償給付を除き、いずれの請求も棄却した。これに対して、本判決は、精神障害発病についても業務起因性を認めた。事例判断ではあるが、同種事案の参考となろう。

#### 1. 事案の概要

#### 1) 当事者

(1)訴えた側(1審原告、控訴人)

訴えたのは、自動車部品の製造等を行うA社(以下「本件会社 | という。)の労働者(以下「X | という。)である。

(2) 訴えられた側(1審被告、2審被控訴人) 訴えられたのは、国である。

#### 2) Xの請求の根拠

Xは、労災保険法に基づき、一宮労働基準監督署長(以下「処分行政庁」という。)がした以下の不支給処分の取消しを求めた。

- ① 平成26年6月1日から同年10月31日までの期間、左眼負傷 による休業補償給付
- ② 心因反応 (神経症性うつ病) を理由とした療養補償給付
- ③ 平成28年3月1日から平成29年3月31日までの期間、心因 反応 (PTSD) による休業補償給付

#### 3) 本判決が認定した事実関係の概要

- (1) X (昭和40年7月生)は、昭和61年5月、本件会社に入社し、 平成24年10月当時成形業務を担当していた。
- (2) 同月17日、Xが、成形機等のオペレーターとして、取出し機が製品を箱詰めする様子を確認するため、脚立に乗って目視する業務に従事していたところ、取出し機のチャック板が移動してX顔面の左眼を直撃し、Xの頭部がチャック板と成形機との間に挟まれるという事故(以下「本件事故」という。)にあった。Xは意識を消失し、気が付いた時には大量に出血していた。
- (3) Xは、本件事故後直ちにA1病院に入院し、左強膜縫合 術を受けた後、同月23日A2病院に転院、左硝子体手術を受

- ける等し、11月19日に退院した。その後もXは、A1及びA2病院に通院し、平成25年5月13日には、再度A2病院に入院し、左硝子体手術等を受けた。Xは、手術後も断続的に左眼の疼痛を訴えた。
- (4) A2病院退院後も、Xは、定期的に、A1病院、A2病院及び眼科A5病院において診察を受け、左眼の疼痛を訴えていた。その後も、左眼眼球破裂に対する手術等により角膜内皮障害等が生じ、角膜混濁、水疱性角膜症等となり悪化した。平成26年10月頃も悪化途上であった。
- (5) Xは、平成28年2月29日左眼は光覚弁で症状固定となり、 障害補償一時金の支給決定(障害等級8級1号)を受けた。
- (6) Xは、本件事故前の平成13年11月から、アルコール依存 症及びアルコール過剰摂取によるうつ症状の治療のため、A3 病院に通院し、継続的にB3 医師の治療を受けていた。
- (7) 平成26年11月17日、Xは、B3に労災申請に必要な診断書の作成を依頼し、B3は、同日付で「心因反応(神経症性うつ病)」で、これは本件事故による二次的な非器質性障害であるとする診断書を作成、その後、平成27年11月22日付で病名を「外傷後ストレス障害(心因反応)」とする診断書を作成した。
- (8) Xは、処分行政庁に対し、(ア)左眼負傷による休業補償給付、(イ)心因反応を理由とした療養給付及び(ウ)心因反応による休業補償給付を請求した。
- (9) 愛知県労働局専門部会は、Xに発病した精神障害は適応 障害であり、発症時期は平成26年10月頃とするのが妥当である 旨の意見書を作成した。
- (10) 処分行政庁は、上記(ア)については、通院日のみ休業補償給付を支給し、その余は不支給とする旨の処分(本件処分1

18 産業保健 21 2023.4 第112号

及び処分2)、(イ)及び(ウ)については、いずれも不支給とする 処分(それぞれ本件処分3及び処分4)をした。

(11) なお、A1病院のB1医師は、平成26年6月23日、Xから職場復帰について尋ねられた際、危険な作業を避ける必要があるものの、事務作業は可能であると回答していた。本件会社も同年8月、Xが就労可能と思われる勤務先を提案していた。

#### 2. 1 審判決の概要

本件の争点は、(1) Xに発症した精神障害の内容及び発症 時期、(2) Xの精神障害に業務起因性が認められるか、(3) Xが精神障害の療養のため労働できない状態であったか、(4) Xが左眼負傷の療養のため労働できない状態であったかである。

1審は、争点(1)につき、XがB3に対し不安を感じている 等を述べた平成26年10月29日時点で発病していた精神障害 はPTSDではなく適応障害であったとした。

争点(2)については、「心理的負荷による精神障害の認定基準」」(以下「認定基準」という。)を参照した上で、<u>Xの発病日は、本件事故の約2年後であり、2度目の入院からも1年以上経過しており、Xの精神障害発病と時期的に離れた出来事であったこと等</u>から業務起因性を否定した(争点(3)については検討不要と判断した)。

争点(4)については、「労働することができない」かどうかは、「直前の業務に従事することができない場合であっても」、「一定の労働が可能であれば、一般的に労働不能の状態にあるとはいえず『労働することができない』には当たらない<sup>9</sup>と解すべきである」として、通院日以外の日の休業補償請求を否定した。

#### 3. 本判決の要旨

本判決も、争点 (1) 及び争点 (4) については、原審の判 断を維持した。

他方、争点(2)及び争点(3)については、以下のように指摘して、業務起因性を認め、1審判断を覆した。

本件の業務上の出来事による傷病の発生自体は精神障害発病の6ヶ月より前であるが、左眼の症状が精神障害発症当時も悪化を続けて苦痛を生じていること等から、左眼の負傷は心理的負荷が「強」に該当するとした上で、「本件事故による心理的負荷及び左眼の負傷による心理的負荷は、負傷後の疼痛及び視力の低下も含めれば、Xと同程度の年齢・経験を有する平均的労働者にとっても相当強度なものであった。というべき」であるとして、本件事故と適応障害の発病との間の相当因果関係を認めた。

#### ワンポイント解説

#### 1. 心理的負荷となる出来事と精神障害発症の時期

厚生労働省が策定した認定基準は、行政処分の迅速かつ画一的な処理を目的に定められたものであり、裁判所の判断を拘束するものではないが、同基準は、その作成経緯等に照らし合理性があるとされ、従前の裁判例においても、精神障害の業務起因性については、同基準を参考に判断されている<sup>2)</sup>。本件でも1審及び本判決ともに同基準<sup>3)</sup>を参考に判断している。もっとも、1審と本判決とでは、1審が本件事故と精神障害発病が時期的に離れていた点を重視したのに対して(下線●)、本判決は、心理的負荷となり得る負傷後の症状や治療経過も重視した(下線●)。この点に両判決の相違があろう。精神障害発病前6ヶ月の間に強い心理的負荷となる出来事が認められない場合であっても、それ以前に生

じた負傷等による苦痛が継続している場合には、それらを含めて業務起因性が認められるケースがあることを示唆する判決と言えよう。

#### 2. 「労働することができない」状態について

本件では、左眼負傷を理由とした休業補償給付が認められるか否か、すなわち、Xが左眼負傷により「労働することができない」状態であったか否かも争われた。「労働することができない」が、労働者が疾病罹患の直前に従事していた業務を基準に判断するのか、あるいは、一般的に労働不能を指すのかは解釈が別れるところであるが、本件では、1審も同判決も、後者の立場を採用した(下線②)。本件では、B1医師が事務作業は可能と判断し、本件会社も就労可能と思われる勤務場所を提案していたことに照らせば、妥当な判断と考える。

<sup>1)「</sup>心理的負荷による精神障害の認定基準について」基発1226第1号 平成23年12月26日。なお、同基準は令和2年8月21日付で、別表の心理的負荷となる出来事に「パワーハラスメント」が追加される等の改正がなされている。

<sup>2)</sup> 国・京都上労基署長(島津エンジニアリング) 事件 大阪高裁 令和2年7月3日判決 労働判例1231号92頁等

<sup>3)</sup> 認定基準は、業務起因性を認める要件として、1.対象疾病を発病していること。2.対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。3.業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないことの3要件を設けている。

### トップダウンで強力に発信する一方 現場に歩み寄り一緒に推進していく

今号では、高知県香南市に本社のあるYAMAKIN株式会社の取組を紹介する。同社は2018年に4代目として就任間もない現在の山本樹育社長のトップダウンによって働き方改革に着手し、ユースエール認定\*を目指したことをきっかけに、長時間労働の削減と業績向上という成果を上げている。特に外勤である営業職については、トップダウンだけでなく現場の意見を聞きながら粘り強く説得していくことで腹落ちのある制度として定着させることに成功している。

そこで同社の働き方改革の実務に携わり、実際に営業職を説得するなど推進の中核を担ってきた 管理部の清水悟部長にお話を伺った。

#### YAMAKIN株式会社

#### 1. ユースエール認定を取得せよ! トップの号令に現場は反発

「当社には販売、開発など色々な職種があるなかで、特に外勤の営業職については勤務時間は本人任せの状態で、長時間勤務に陥りがちでした」と清水部長。また一方で、世のなかが少子高齢化にともない若年労働者の確保が難しくなっていき、長時間労働をさせる職場は若者に嫌われる傾向にあるというのはわかっていた、とも。そのため、業界では有名でも一般的には知名度の低い同社が若い世代に目を向けてもらうためにはどうしたらよいか、という観点から取得を目指したのがユースエールの認定だった。

「まさにユースエールの認定条件が当社の目指す姿と一致していましたので、トップダウンで『最短で認定を目指す』と号令が下りました」。ところが、認定には準備期間を入れても1年少ししか時間がないため、同社の本店がある大阪のハローワークに相談しても「正直難しいですよ」と論されるほど、それは困難な道だった。

しかし、清水部長たちはそれでも諦めず、まずは社内に向けてユースエール認定を目指すこと、そのために長時間労働を削減すること、年次有給休暇の取得率を上げることなどの情報発信から着手する。そして案の定、一番抵抗が大きかったのが長時間労働の抑制についてであり、「営業成績が落ちる」「会社の売り上げが下がる」といった猛反発があった。「当時は拠点ごとの平均が60時間を超えているようなところがザラでした。これを全体平均20時間以内に収めなさい、ということでしたのでかなり差が大きかったのです」と清水部長は振り返る。

### 2. 知識面からの理解拡大とシステム運用による効率化・省力化

この大きな差を埋めるには社員に働き方改革に対する理解を深めてもらうしかない、と清水部長たちはさまざまなアプローチを始める。

「まずは知識面からのアプローチとして『所定外労働とは何か?』について理解してもらうことからでした」。例えば直行直帰のとき、ほとんどの社員が家を出た時間から

20 産業保健 21 2023.4 第112号



ヤマキン放送スタジオ (高知)。プロ仕様の機材とスタッフを揃え、商談、説明会が行える環境を整備している。

労働時間が始まっているという理解だったが、「それは 通勤時間ですよ」と、労働と休憩、通勤時間の定義を 何回もミーティングを重ねながら説明を繰り返した。そし て、似たような質問が出た場合には、コンパクトな「質 疑応答集」としてまとめ、各拠点に配布した。これはそ の後も更新されていて、社員の労働時間に関する理解 を深めることに大きく役立っているという。

もうひとつのアプローチはシステムの運用により事務 処理を簡素化したことだ。

例えば、残業の要因として当日のうちに提出する日報 に費やす時間が大きかった。そのため、それまで社内 でないと入力できなかったものを社外でも入力できるよ うに営業報告のシステムを自社開発し、よく使う文章は プルダウンで入力できるようにテンプレート化するなど、 使いやすいシステムに移行していった。

こうしたアプローチによって、トップダウンで号令をかけるだけでなく、会社からもできる限り効率化を進める、やらなくていいことを決めて省力化する、など歩み寄りながら反発を理解に変えていった。

#### 3. ネットワークでの商談を活用し 労働時間短縮と業績向上を実現

そしてもうひとつ、同社の業態で避けて通れないのが 展示会への出展だった。デンタルショーに代表される歯 科医療関連の展示会は全国各地で開催されるが、そこ に出展する拠点はスタッフ全員参加が前提で、どうして もひとつの祭典のような位置づけになっていた。土日に 開催されるのだが繁忙期は振休が取れず、その結果、 所定外労働が長くなる大きな要因になっていた。そこで 運営できる最低限の人数を決め、規模の大きい拠点の 半分は出なくてよい、と通達したのだ。

これに対しても、「お客様に挨拶ができなくなる」と反発があったそうだが、その日にする必要はなく、他の日に挨拶に行くことでむしろ営業チャンスが増えると説得していった。

また、リモートでの説明会や商談が行えるように高知に2か所、大阪に1か所放送スタジオを設置していたことも労働時間短縮に大きな効果があった。コロナ禍で客先に訪問できない状況になっても商談ができるため、むしろ業績は伸びたという。

こうしたさまざまな施策を地道に積み重ね、外勤職の時間外労働時間は、2018年の月平均44時間から2021年には16時間へと削減することに成功している。

今後について清水部長は「長時間労働をなくす代わりに年次有給休暇の取得数が減っては意味がありませんので、今までに加えて連続5日の休暇取得の推奨を導入しております。純粋に自己研鑽などの目的でもありますが、まとまって休むことによって一人で業務を抱え込まない、BCP (事業継承)も見据えた施策です」とさらなる進化を目指している。

※ユースエール:「若者雇用促進法」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況など優良な中小企業を認定する制度。認定された企業にはユースエール認定マークが付与され、自社のアピールが可能になる他、「若者雇用促進総合サイト」に掲載されるなど、さまざまなメリットがある。

#### 会社概要

YAMAKIN株式会社

事業内容:金・銀・白金・パラジウム及び各種貴金属地金 の売買、貴金属地金の加工、貴金属の精製と分

析、歯科材料の開発・製造と販売

設 立:1957年5月

従 業 員:296名(2022年6月末現在)

所 在 地:高知県香南市

会社URL: https://www.yamakin-gold.co.jp/

### 中小企業の産業保健 第35回

賞賞サポートプログラム

なくそう! 🗐 望まない受動喫煙。

のがロジェクトチームより報告 プロジェクトチームより報告 2021年となり、ついに『新煙サポートプログラム』が発動 ます、第12テージとなる1月~3月に扱いでは、単立別 環境所の移動、単志行中の機嫌禁止、単等機名への支援を実

**性害を減らすような欲り組みを進めていま** 



の機能的にはくれていると注意をたら い。また、プログラムの普及策としまして、 ャレンのプログラムとなる『プチエントリー 強しています。 禁煙に興味のある方、少し

R報告をいたします!

これまでは無限が起きる像にタ/口を受っているした。延伸を決る カアメインを含んだタアルートを開加しているは、ネードで1000円 多なで強力が同じた。今後、任事をもだって展現し、配象が出り 効果を保存しています。この信法、該性への推定が指すっている のに、この参考機能します!!

漢使・単物の出角が多い業務の中で、小澤泉港員のように、個気育なし、記述 することは、ニコチン成分により一定の効果があると書かれています。一方で、 ニコチンの摂取量が多いと、その押録作用にアルコールを組み合わせることで、

・ このでは、 こ

禁煙サポートプログ ラムの実施を知らせ る社内報(抜粋) こうした取組みによ り喫煙率は2020年 10月に45.6%だった ものが2022年6月 には38.8%へと7ポ イント近く下げること ができた。

2023年に創立70周年を迎える群馬小型運送株式会社は、 総合物流業を中心として、物流不動産賃貸業や太陽光発電 事業などの事業分野を展開するGKUグループの中核企業だ。 トラックなど一般的な車両による輸送はもちろん、建築資材を 配送する特殊輸送、チルド車を駆使した食品輸送、さらには 駅の構内への配送や市の文書を配送するといった公共機関の 配送業務もサポートするなど、幅広い事業を展開している。

そんな同社では、2017年に協会けんぽ群馬支部の「生き活 き健康事業所宣言」に参画したことをきっかけに健康経営に取 り組み始め、2020年3月に健康経営優良法人として認可を受 け、現在は群馬県内198中小企業法人の内、6社しかない健 康経営優良法人2022 (ブライト500) の認定を受けるなどの成 果を得ている。

そこで今回は、グループ全体の安全衛生活動の中核となっ て活動している同社管理本部の川手愛子さんに、同社の産業 保健活動の特色、取組みについてお話を伺った。

#### 健康意識向上を目指し すぐできる活動を地道に続ける

グループの中核企業である同社は近年、経営理念に、「総 力結集×チャレンジ」を掲げ、M&Aなどによってグループ企業 を増やすことに力を入れてきた。しかし、この数年で傘下と なった企業は規模が小さく、健康や安全教育については意 識がないところも多かったという。そこで行ったのがラジオ体 操や安全衛生のスローガンを従業員から募集する、という身 近な取組みだった。そこには輸送業は長らく「長時間労働」 や「過重労働」が当たり前の業界だったが、これを改善し、少 しでも従業員の"健康"に対する意識改革や管理者の積極的 な取組みを促したい、という思いが込められているという。

「グループの総力を結集し、同じ思いをもってみんなに働い てもらいたい、規模の大小に関わらず、どの会社にも安全に ついても健康についても、同じように考えてもらいたくてグルー プ全体で安全衛生のスローガンを募集したり、ラジオ体操をす るという小さな活動から始めました|と川手さんは振り返る。

こうした取組みを地道に続けた結果、従業員の健康意識は 少しずつ向上し、半期に一度行う産業医が参加しての拡大安 全衛生委員会では、「どの程度の症状で救急車を呼ぶべきな

22 産業保健 21 2023.4 第112号 のか」「コロナの予防接種は有効なのか」「除菌スプレー の効果は?」など、健康に関する積極的な質問が飛び交 うようになったという。

#### 禁煙という思い切った措置で 採用活動にも好影響

同社では健康診断の受診率は数年前から100%になっているが、問題なのは事後処置で、休暇を取ってもよいから行くようにとアナウンスをしても二次検診に行ってくれないことが悩みだったと川手さんは打ち明ける。「乗務員は日々の動きが違うので、いつ帰ってこれるかわからない、と仕事を理由になかなか行ってくれないのです。そこでコロナ禍で特定保健指導がオンラインで受診できるようになったことを契機に、該当者全員に"義務"として受診してもらうようにしました。それでも受診しない場合は産業医の先生に厳しめに指導していただいて、乗務停止にしたこともあります」と川手さん。治療を開始したという医師からの証明を提示しないと乗務させないという厳しい措置だ。

「運転中に高血圧による脳卒中などで事故を起こした というニュースが時折ありますが、これは自分や家族だ けでなく周りの方にも迷惑を掛けますので、健康な状態 で仕事をしてもらうための施策は会社の責務だと思いま す」と川手さんは強調する。

そんな同社が思いきって取り組んだのが構内全面禁煙、トラック内もすべて禁煙という取組みだ。しかし、 それは反発も大きかったという。

「2021年から本格的に禁煙サポートプログラムを始めました。70年の歴史のなかで40年以上勤続している者もおり、そういった方は一人で運転席のなかで自由にできる職種だからやっているという人も多く、なかなか取組みは拡がりませんでした。トラックは別の者が運転することもあり、特に若い世代はタバコを吸わない人も多く、喫煙者のあとの乗車は臭くて嫌だ、と拒否されてしまいます。トラックをクリーニングするにはかなり高額なコストがかかりますので、これも現実的ではない。そこで"車内も公共の場である"、"運転席に付いた臭いも受動喫煙の可能性がある"と社内報で訴え、全面禁煙にしました」と川手さん。

こうした強い反発があった一方で、若い世代からは

「運送業なのにこんな取組みは珍しい」という歓迎の声が聞かれるようになり、採用活動も順調に成果を出せるようになったという。

### 24時間の「プチ社食」を設置し「食」から従業員の健康を支える

「当社のトップは"デメリットになることでなければやってみればいい"という考えで、健康経営への取組みだけでなく、さまざま施策を積極的に行うことができました」と、トップへの感謝を語る川手さん。なかでも特徴的なのがプチ社食の導入だ。

「きっかけはドライバーさんがトラック内でとる食事を調査した際、朝は家から持参したおにぎりを食べても、昼はカップラーメン、運転中はパンというパターンが多く、食事のバランスがよいとはいえないことが分かったからです」と川手さん。プチ社食では管理栄養士が監修したバランスのよいお惣菜が、24時間いつでも購入できると好評だ。ただ、購入する人が固定化してしまっているので、今後は別のアプローチを模索中だという。今予定しているのはプロテインバーの自販機で、健康アプリと連動して健康活動をするとポイントがたまり、ジュースなどと交換ができる仕組みだ。「グループごとにウォーキングの歩数を競うようなこともやろうかと検討しています」という川手さんの目標は、さらにこれを発展させて本当に社食を設置したい、と大きく膨らんでいる。

「まだ構想を温めている段階で、やる場所すら目処が ついていないのですが、昨年、食品衛生責任者の資格 を私と部下の一人が取得しました。二人で定年後は社食 のおばちゃんをやりたい、と社長に伝えたところ"面白い ね"といってもらえました」と笑顔で語る川手さん。

従業員の健康づくりに積極的に取り組み続ける同社の 健康保険活動はこれからも進化し続けていくことだろう。

#### 会社概要

群馬小型運送株式会社

事業内容:一般貨物運送業(貸切配送・積み合わせ配送・小 口配送・運転代行)一般商品保管管理(一般倉庫

保管・入出荷管理)

設 立:1953年

従 業 員:104名(2022年4月1日現在)

本社所在地:群馬県高崎市

### どう取り組む? 治療と仕事の両立支援 第27回

# 多能工化のためのスキルマップを作成し人材育成と両立支援をセットで推進

#### 日本刃物株式会社

山形県米沢市に本社のある日本刃物株式会社は、1942年に米沢鎌工業株式会社として、その名の通り農業用の鎌に特化した地域密着型の製造業として創業。その後、農機具や産業用刃物が機械化されるに伴い1962年に現在の社名に変更し、工業や木工機械、園芸用などの幅広い分野へ刃物を提供してきた。現在ではゴルフ場で使用されるカート式の芝刈り機用の刃物が大きなシェアを占める一方、刃物以外の金属部品加工にも着手。鋳物を中心とした素形材の加工により、車両部品、ロボット関連部品、半導体製造装置の部品なども製造している。

同社では、2017年に協会けんぽの山形健康企業宣言に 登録したことなどをきっかけに、健康経営に舵を切り、治療から職場復帰へ向けた支援体制も整備してきた。

そこで今回は、同社における産業保健活動の中核を 担っている上野弘一取締役総務部長に日ごろの活動内 容や両立支援の実際についてお話を伺った。

#### 1.外部機関と連携して 「私の健康」という意識を定着させる

同社の産業保健社内スタッフは通常、第一種衛生管理 責任者である上野さんと総務課主任の2人体制だが、両 立支援の案件が発生した場合には本人の希望に応じて工



上野弘一部長(左)と総務課の情野明美主任

場長と各部の部門長、当事者の部門長に産業医を含め た体制で対応できるよう、内部スタッフと外部からの支援 とが柔軟に連携できる体制を構築している。

また、産業保健活動における産業医との連携としては、 二次健診の受診率を向上させるため、各個人に対して文 書で受診を促す取組に力を入れている。

「当社では病気の未然防止と早期発見に特に力を入れ ています。社訓にも『健康を管理し、自己の職場を守れ』 とあるのですが、経営トップ自らが常に朝礼などで訴え ています。その結果、現在に至るまで30年以上健康診 断受診率100%が続いています。また、協会けんぽによ る特定保健指導の際、就業時間内にプライバシーに配 慮した応接室を提供し、実施しています」と上野さん。 この他、地元米沢市の「健康長寿のまちづくり推進事業」 の一環として山形県立米沢栄養大学から講師を招き、 高血圧対策のための適塩教室を毎年実施している。教 室では、事前に受講者全員に対して食生活を中心にした アンケートと尿検査を実施し、個別に塩分濃度を知らせ ている。自身の健康状態を意識させることで、受け身に ならずに参加してもらうためだ。こうした活動を始めてか ら、社内の健康意識は確実に高まっていると上野さんは 手応えを感じている。

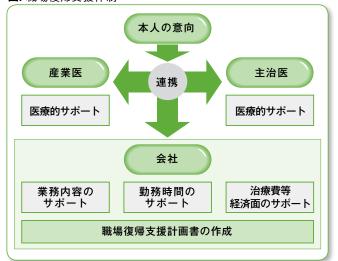
「社員に『私の健康』という意識を定着させることが重要だと思います。そのために、あらゆる機会を通じて、『大切なのは貴方の体ですよ』と泥臭く繰り返し声を掛け続けた結果が今につながっているのではないでしょうか」。

## 2. 本人の仕事を代替できる人員を配置しスムーズな職場復帰をはかる

同社が両立支援体制を整備するきっかけとなったのは

24 産業保健 21 2023.4 第112号

#### 図. 職場復帰支援体制



2017年に協会けんぽ山形支部の「山形健康企業宣言」に登録したことと、その翌年から「健康経営優良法人」への取組を開始したことだというが、上野さんはもうひとつ、同社にとって、とても重要なポイントがあるという。それは技術習得には長い期間が必要だということだ。

「刃物の技術を継承する人材の育成には時間がかかるのです。そのため技術の継承ができずに60歳定年を迎えてしまうケースや、働きたいけれど病気が理由で定年の前に辞めてしまうというケースがこれまでに何人もいたのです」と上野さん。その対策として2020年には定年を65歳に見直し、さらに現在は70歳まで健康で働ける職場を目指している。つまり、同社における両立支援は常に人材育成とセットで考えられているのだ。

例えば、勤務中に体調の異変を感じて検査したところ、すぐに治療を開始しないと命にかかわる病気であると判明したケースがある。そのため緊急入院をしたが、コロナ禍の最中だったので社内スタッフはもちろん、家族も本人に会えない、全く面会もできない中での取組を余儀なくされた。そこでまず行ったのは家族に対して社内に入院・治療費の全額補助制度があることを伝え、経済的、金銭的負担がなく治療に専念できることなどを丁寧に説明し、不安を払拭することだった。

そしてこれと並行して行ったのが、社内の職場復帰支援計画書に基づいて、職務をサポートする人員を他部門からの配備で補うことだった。発送業務という身体を使う仕事を担当していたため、復帰後にも身体的負担を軽くできるよう考慮して支援をスタートさせた。

このケースでは、その仕事を担当することができる人員を他の部署から配置することで、業務の軽減化、勤務時間の短縮などを1か月単位で見直しながら、しっかり復帰できるまでを計画することができ、比較的スムーズに職場復帰を果たせたという。

「発送業務といっても経験していない者がやるわけにはいかないので、その作業ができる人材をほかの部署から転属、応援という形で充当しました。何かあってもサポートできるように常に技術教育をしておくことが重要で、今回のケースはそれができてよかった、と当該部署の上司や同僚は振り返っています」。

### 3. 技術職の両立支援には多能工化が必要 そのためのスキルマップを作成

一方で長期休職に対する業務サポート、人的なバックアップの体制がまだまだ十分でないケースもあったという。そこで現在同社が着手しているのが「多能工化の推進」であり、OJTによる中長期的な技術習得に向けた計画の策定と実施である。月単位、年単位でOJTを行い、複数の技術を習得してもらうための取組だ。また、その結果を検証し、情報共有するためのスキルマップの作成にも着手しているという。

「これは両立支援対策に限ったものではなく、例えば 誰かが新型コロナに感染して2週間休んでしまった時ど うするか、という事業の継続対策ということにもなりま す。仕事の流れは止められないので、誰かがその役割 を担う必要があります。その時に『あの人ならできそう』 といった期待や予測ではなく、スキルマップをみんなで 検討して『この人ができる』と客観的な判断で人員を補完 できる。そのための対策であり、会社の日常的な教育の 中で多能工化を実現することが、両立支援にも大きな力 になるのです」と、上野さんはこの取組に今後も注力し ていく決意だ。

#### 会社概要

日本刃物株式会社

事業内容:機械加工(切削・研削)、鍛造(冷間・熱間)、プレス(絞

り・抜き)、研磨、熱処理

設 立:1942年

従業員:54名(2023年1月現在) 本社所在地:山形県米沢市

滋賀

### 滋賀・京都・奈良・和歌山の4センターをオンライン で結んだ「保健師・看護師学習交流会」の開催

滋賀産業保健総合支援センター 副所長 吉川 昌毅

産業保健分野における保健師・看護師の活動を推進していくためには、様々な知識の習得や事例の収集が不可欠です。滋賀産業保健総合支援センター(以下、当センター)では、保健師・看護師の交流を兼ねた研修会を毎年実施していますが、コロナ禍により、集合形式による研修会が制約されてきました。一方で急速に進んだIT化により研修スタイルも大きく変化し、オンライン形式によれば、遠く離れた方との交流も可能となりました。

当センターでも、オンラインによる研修を導入

し、Zoom、YouTubeなどの活用により地域の枠を超えた交流会開催が可能となりました。そこで今回、滋賀・京都・奈良・和歌山の各産業保健総合支援センター(以下、各センター)をオンラインで結び、各センターに参集した保健師・看護師が相互交流できる学習交流会を令和4年12月9日に開催しました。

#### 開催までの道のり

本職が令和4年4月に着任して早々、保健師である産業保健専門職よりオンラインを使った保健師・看護師学習交流会をしたいと申し出がありました。前職の労働局時代にオンライン環境の整備やYouTubeチャンネルを開設した実績がある私に期待して、今回オンラインにチャレンジしたいと思っていただけたのでしょう。私にとっては右も左も分からない時期でしたが、そのような状況下で、まず、私はこの学習交流会の目的を知ることから始めました。これを理解するには、各センターに保健師である産業保健専門職が配属された背景から知る必要がありました。



▲オンライン交流会風景

#### 産業保健における保健師の役割

産業保健専門職は、事業場に対する治療と仕事の両立支援・調整支援を行う際に医学的知識を必要とすることから全国の産業保健総合支援センターに配置されています。私は産業保健専門職と一緒に出張を重ねるなかで、産業保健専門職の職務に対する理解をより深めることとなりました。

労働安全衛生法によると、保健指導は、医師又は保健師が行います。つまり看護師とは違い、保健師は医師と同等に職務遂行が可能です。そういった点から、産業保健総合支援センターには医師である所長に加え、保健師が産業保健専門職のスタッフとして配置されているのだと理解しました。

労働安全衛生法では、事業場規模に応じて、産業医、衛生管理者の選任が義務付けられますが、衛生管理者は、衛生管理者免許を取得した労働者が選任されることがほとんどです。過去には衛生管理者として保健師を活用することを国が推奨したこともありましたが\*、新

26 産業保健 21 2023.4 第 112 号

たに常勤の保健師を雇って保健師が衛生管理者に選任 されているケースは少ないところです。

職場では長時間労働やストレスにより健康を害し、労 災の一歩手前の健康状態となっている社員が認められ ます。いかに悪化する前に指導に繋げるかが重要です が、この課題に対峙できるのが保健師です。

私は産業保健専門職と話をしていくなかで、産業保健の場で働く保健師の実情を知り、スキル向上や連携を深めていくことが、今回の学習交流会の目的だと理解しました。

#### 学習交流会の様子

各センターの産業保健専門職との調整やオンライン配信のための入念な準備を終え、学習交流会本番を迎えました。開始時間まで地域の特色がよく表現された各センターの紹介動画を流し、まず第一部ではカゴメ(株)の北田千晶先生から健康経営にかかるご講義をいただきました。講師ご自身の健康経営に関する調査研究・データ解析の結果から、野菜摂取量と労働生産性の関係について解説をして頂きました。健康経営を進めていくうえで社員の食生活改善や野菜摂取量は大きなテーマであり、会場にお集りの皆さんも、北田先生のお言葉をひとつひとつメモを取り、真剣な眼差しで講義を受講していました。

経営側や労働者側、それぞれに対して、健康管理へ



▲本学習交流会の定例の打合せ場所となった旧大津公会堂の前で 左から松田産業保健専門職 (京都)、平林産業保健専門職 (和歌山)、 上坂産業保健専門職 (奈良)、長澤産業保健専門職 (滋賀)

の意識を変えるために、保健師・看護師は何から取り 組んでいったらよいかとの質問に対しては、まずは、会 社の経営層に理解いただくことが第一で、健康経営に 取り組まないとワークパフォーマンスが下がるなど生産 性の損失が出ることを数値で示したり、人材確保の点 からも実績・実例を積み上げたりしていくことが非常に 大事であるとのご説明を頂きました。

第一部の講義のあと、カゴメ(株)の健康サービス事業 のなかでも人気商品のひとつ、野菜摂取量測定器の体 験実習が行われました。



▲野菜摂取量測定器を用いた体験実習の様子

第二部の産業保健専門職による交流会では、各センターの産業保健専門職と交流会の参加者で産業保健の現場における保健師・看護師の現状と課題についてフリートークを行いました。事業場における各保健師の業務の役割についての考え方や、事業場から期待されている業務内容とやりたい業務内容のギャップ、更にはひとり職場での産業保健活動においてモチベーション維持のための工夫など、様々な観点から意見交換を行い、大変有意義なものとなりました。詳細は以下のURLにまとめましたので、ご覧いただけましたら幸いです。

https://www.shigas.johas.go.jp/archives/news/news-26243

「保健師・看護師学習交流会」を実施することで、各センター間の相互交流が始まり、今では各センターで連携することで、新たな取組も進んでいます。最後に当センターの発案に対して、京都・奈良・和歌山の各センターの皆様のご協力、ご支援にこの場をお借りして感謝申し上げます。

<sup>※</sup> 労働安全衛生規則の施行について (昭和47年9月18日基発第601号の1) (13条関係)

https://www.mhlw.go.jp/web/t\_doc?datald=00tb2063&dataType=1&pageNo=1 衛生管理者としての保健婦の活用について(昭和48年6月26日内かん) https://www.jajsh.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-27/hor1-27-15-1-0.htm

### 快適な在宅勤務へ! 在宅勤務環境の評価と改善策

独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 人間工学研究グループ 🌑

近年、新型コロナウィルス感染症のまん延をきっかけ に、多くの者が在宅勤務を行うようになった。在宅勤務 では、適切な作業環境にて仕事に従事できるとは限らな いため、在宅勤務者は不自然な姿勢となり、首肩や腰の 痛み、さらには作業効率の低下をもたらすことが考えられ る。しかしながら、具体的にどの様な作業環境だと、身 体部位の痛みや作業効率に悪影響を及ぼすのかは十分 に検討されていない。私たちは、在宅勤務者の作業環境 (机、椅子、情報機器端末など)と姿勢・動作との関係を 調査し、在宅勤務環境が作業者の自覚的な痛みや作業 効率に及ぼす影響について研究を行っている。ここでは、 それらの研究成果を、在宅勤務環境を改善するためのパ ンフレットとしてまとめているので、その内容を紹介する。

日常生活で使っているダイニングテーブル、ダイニング チェアー、こたつ、座椅子を使用することはよくないイメー ジがある。しかしながら、不自然な姿勢が強いられなけ

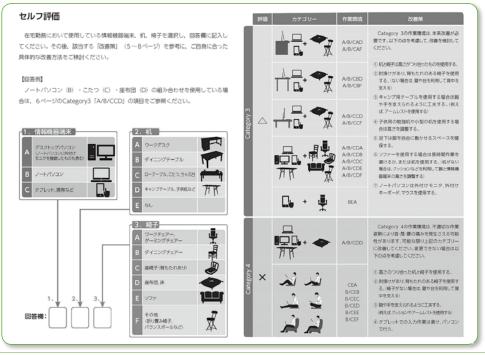
れば、これらの作業環境は特に問題はなかった。一方、 ソファに座ってのノートパソコンやタブレット操作は快適に 思われがちだが、テーブルを使用しないと首を大きく曲げ ることになるため、首肩への負担が大きく、それらの痛 みを招く恐れがあった。また、小さな簡易テーブル、座 布団、小型のノートパソコンやタブレットの使用は、作業 効率の低下と関連した。これらのことから、在宅勤務 において体の不調や作業効率に問題を感じる場合、体 に合った机、背もたれのある椅子、大きなモニタを使 用することがひとつの解決策になると思われる。

パンフレットでは、自分では分かりにくい在宅勤務環 境の問題を自己評価できるようになっている(図)。在宅 勤務者は、 使用している 「1. 情報機器端末 |、 「2. 机 |、 「3. 椅子」を選ぶことで、その組み合わせの評価と改善 策を確認することができる。 例えば、 「1. ノートパソコン (B)」、「2. こたつ (C)」、「3. 座布団 (D)」を使用して

> B/CCD) 」に対応したカ テゴリー3となって改善 が必要となり、改善策を 参考に具体的な対策を 検討する。ここでは、そ の詳細を割愛するが、ご 衛生総合研究所ホーム ページ(下記URL)より ご覧いただき、ご活用い

いる場合は、「BCD (A/

#### 図. 在宅勤務環境のセルフ評価と改善策



興味のある方は労働安全

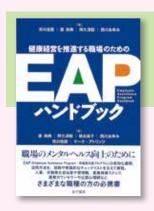
ただきたい。

https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/houkoku/houkoku workremotely 2022.pdf



28 産業保健 21 2023.4 第112号

#### 産業保健 ● Book Review



#### 健康経営を推進する職場のための EAPハンドブック

編者:市川佳居、廣 尚典、阿久津聡、西川あゆみ

著者:廣 尚典、阿久津聡、徳永麻子、西川あゆみ、市川佳居、マーク・アトリッジ

発行:金子書房 定価:3,080円

本書は、人事、労働衛生 担当者や管理職、産業保 健スタッフ、心理職等の方 を対象に、EAP (Employee

Assistance Program: 従業員支援プログラム)の活用 法を解説したハンドブックである。まず、産業保健・ メンタルヘルス対策の実際、健康経営とは何か? につ いて整理されており、それらの基礎知識を踏まえて読 み進めば、健康経営におけるEAPの役割とベネフィッ トがわかる。EAPによる、従業員個人への「適応支援」 と、事業場全体への「理念浸透支援」が例示され、個 人支援の効果測定に関する知見についても丁寧に解説されている。多くの読者の関心領域であろう、EAP プログラムとサービス、「内部EAP」とその評価、EAPの効果測定法、費用対効果の把握法についても、豊富な知見と実績の両面から詳細な説明がなされている。事業場におけるメンタルヘルス施策が、十分に行われているか、うまく効果を発揮できているか、自社でのチェックを可能とし、健康経営を推進する担当者には必携の書であろう。

である シャルこ 小山 文彦

(東邦大学 産業精神保健・職場復帰支援センター長・教授)

### Scramble Scramble

#### 厚生労働省より 危険有害作業を請け負わせる一人親方等に対する保護措置の義務化

2023年4月1日、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令が施行され、危険有害作業を行う事業者は、作業を請け負わせる一人親方等や同じ作業場所にいる労働者以外の人(一人親方や他社の労働者、資材搬入業者、警備員など、契約関係は問わない)に対して一定の保護措置が義務付けられた。

作業を請け負わせる一人親方等に対しては、請負人 (一人親方、下請業者)だけが作業を行うときも、事業 者が設置した局所排気装置等の設備を稼働させるなど の配慮を行うこと、特定の作業方法で行うことが義務 付けられている作業では、請負人に対してもその作業 方法を周知することなどが義務付けられた。

同じ作業場所にいる労働者以外の人に対しては、労働者に保護具の使用義務がある作業場所では、その場所にいる労働者以外の人に対しても保護具を使用する必要がある旨を周知すること、労働者を立入禁止や喫煙・飲食禁止にする場所では、その場所にいる労働者以外の人も立入禁止や喫煙・飲食禁止とすることなどが義務付けられた。

※詳細については以下のURLより

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\_roudou/roudoukijun/anzen/newpage\_00008.html

#### 第96回 日本産業衛生学会 開催案内

会 期:2023年5月10日(水)~12日(金)

会場:ライトキューブ宇都宮(栃木県宇都宮市)

開催方法:ハイブリッド開催(現地会場+Live配信+オンデマンド配信)予定

メインテーマ:強くしなやかな産業保健をめざして

ホームページ: https://convention.jtbcom.co.jp/sanei96/

#### 「産業保健21」112号アンケートのお願い

「産業保健21」では、産業保健活動の実務に資する具体的、 実践的な情報を提供しています。今後、更なる充実を図るため、 アンケートにご協力いただきますようお願いいたします。

右記のいずれかの方法でご回答いただきますようお願いいたします。

※このアンケートでご記入いただいた内容は「産業保健21」制作の参考に させていただきます。 QRコード:右のQRコードを読み込み、表示された登録ページからご回答ください。

**ホームページ**:下記ホームページのアンケートページから ご回答ください。

と回合くたさい。 (URL) https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/johoteikyo/tabid/2299/frmid/244/Default.aspx



北洋	<b>声道</b>	〒 060-0001 札幌市中央区北1条西7-1 プレスト1・7 ビル2F	TEL: 011-242-7701 FAX: 011-242-7702	滋	賀	〒 520-0047 大津市浜大津 1-2-22 大津商中日生ビル 8 F	TEL: 077-510-0770 FAX: 077-510-0775
青	森	〒 030-0862 青森市古川 2-20-3 朝日生命青森ビル8 F	TEL: 017-731-3661 FAX: 017-731-3660	京	都	〒 604-8186 京都市中京区車屋町通御池下ル 梅屋町 361-1 アーバネックス御池ビル東館 5F	TEL: 075-212-2600 FAX: 075-212-2700
岩	手	〒 020-0045 盛岡市盛岡駅西通 2-9-1 マリオス 14 F	TEL: 019-621-5366 FAX: 019-621-5367	大	阪	〒 540-0033 大阪市中央区石町 2-5-3 エル・おおさか南館 9 F	TEL: 06-6944-1191 FAX: 06-6944-1192
宮	城	〒 980-6015 仙台市青葉区中央 4-6-1 SS30 15 F	TEL: 022-267-4229 FAX: 022-267-4283	兵	庫	〒 651-0087 神戸市中央区御幸通 6-1-20 ジイテックスアセントビル 8 F	TEL: 078-230-0283 FAX: 078-230-0284
秋	田	〒 010-0874 秋田市千秋久保田町 6-6 秋田県総合保健センター 4 F	TEL: 018-884-7771 FAX: 018-884-7781	奈	良	〒 630-8115 奈良市大宮町 1-1-32 奈良交通第 3 ビル 3 F	TEL: 0742-25-3100 FAX: 0742-25-3101
山	形	〒 990-0047 山形市旅篭町 3-1-4 食糧会館 4 F	TEL: 023-624-5188 FAX: 023-624-5250	和歌	次山	〒 640-8137 和歌山市吹上 2-1-22 和歌山県日赤会館 7 F	TEL: 073-421-8990 FAX: 073-421-8991
福	島	〒 960-8031 福島市栄町 6-6 NBFユニックスビル 10 F	TEL: 024-526-0526 FAX: 024-526-0528	鳥	取	〒 680-0846 鳥取市扇町 115-1 鳥取駅前第一生命ビルディング6F	TEL: 0857-25-3431 FAX: 0857-25-3432
茨	城	〒 310-0021 水戸市南町 3-4-10 水戸FFセンタービル8F	TEL: 029-300-1221 FAX: 029-227-1335	島	根	〒 690-0003 松江市朝日町 477-17 松江SUNビル7F	TEL: 0852-59-5801 FAX: 0852-59-5881
栃	木	〒 320-0811 宇都宮市大通り 1-4-24 MSC ビル 4 F	TEL: 028-643-0685 FAX: 028-643-0695	岡	山	〒 700-0907 岡山市北区下石井 2-1-3 岡山第一生命ビルディング 12F	TEL: 086-212-1222 FAX: 086-212-1223
群	馬	〒 371-0022 前橋市千代田町 1-7-4 群馬メディカルセンタービル 2 F	TEL: 027-233-0026 FAX: 027-233-9966	広	島	〒 730-0011 広島市中区基町 11-13 合人社広島紙屋町アネクス 5 F	TEL: 082-224-1361 FAX: 082-224-1371
埼	玉	〒 330-0064 さいたま市浦和区岸町 7-5-19 全電通埼玉会館あけばのビル3 F	TEL: 048-829-2661 FAX: 048-829-2660	山		〒 753-0051 山口市旭通り 2-9-19 山口建設ビル4 F	TEL: 083-933-0105 FAX: 083-933-0106
Ŧ	葉	〒 260-0013	TEL: 043-202-3639 FAX: 043-202-3638	徳	島	〒 770-0847 徳島市幸町 3-61 徳島県医師会館 3 F	TEL: 088-656-0330 FAX: 088-656-0550
東	京	〒 102-0075 千代田区三番町 6-14 日本生命三番町ビル3 F	TEL: 03-5211-4480 FAX: 03-5211-4485	香	Ш	〒 760-0050 高松市亀井町 2-1 朝日生命高松ビル 3 F	TEL: 087-813-1316 FAX: 087-813-1317
神系	川	〒 221-0835 横浜市神奈川区 鶴屋町 3-29-1 第 6 安田ビル 3 F	TEL: 045-410-1160 FAX: 045-410-1161	愛	媛	〒 790-0011 松山市千舟町 4-5-4 松山千舟 454 ビル2 F	TEL: 089-915-1911 FAX: 089-915-1922
新	澙	〒 951-8055 新潟市中央区礎町通二ノ町 2077 朝日生命新潟万代橋ビル 6 F	TEL: 025-227-4411 FAX: 025-227-4412	高	知	〒 780-0850 高知市丸ノ内 1-7-45 総合あんしんセンター 3 F	TEL: 088-826-6155 FAX: 088-826-6151
富	山	〒 930-0856 富山市牛島新町 5-5 インテックビル (タワー 111) 4 F	TEL: 076-444-6866 FAX: 076-444-6799	福	岡	〒 812-0016 福岡市博多区博多駅南 2-9-30 福岡県メディカルセンタービル 1 F	TEL: 092-414-5264 FAX: 092-414-5239
石	Ш	〒 920-0024 金沢市西念 1-1-3 コンフィデンス金沢 8 F	TEL: 076-265-3888 FAX: 076-265-3887	佐	賀	〒 840-0816 佐賀市駅南本町 6-4 佐賀中央第一生命ビル4 F	TEL: 0952-41-1888 FAX: 0952-41-1887
福	#	〒 910-0006 福井市中央 1-3-1 加藤ビル7 F	TEL: 0776-27-6395 FAX: 0776-27-6397	長	崎	〒 852-8117 長崎市平野町 3-5 建友社ビル 3 F	TEL: 095-865-7797 FAX: 095-848-1177
山	梨	〒 400-0047 甲府市徳行 5-13-5 山梨県医師会館 2 F	TEL: 055-220-7020 FAX: 055-220-7021	熊	本	〒 860-0806 熊本市中央区花畑町 9-24 住友生命熊本ビル 3 F	TEL: 096-353-5480 FAX: 096-359-6506
長	野	〒 380-0935 長野市中御所 1-16-11 鈴正ビル 2 F	TEL: 026-225-8533 FAX: 026-225-8535	大	分	〒 870-0046 大分市荷揚町 3-1 いちご・みらい信金ビル 6 F	TEL: 097-573-8070 FAX: 097-573-8074
岐	阜	〒 500-8844 岐阜市吉野町 6-16 大同生命・廣瀬ビル 8 F	TEL: 058-263-2311 FAX: 058-263-2366	宮	崎	〒 880-0024 宮崎市祇園 3-1 矢野産業祇園ビル2 F	TEL: 0985-62-2511 FAX: 0985-62-2522
静	岡	〒 420-0034 静岡市葵区常磐町 2-13-1 住友生命静岡常磐町ビル9F	TEL: 054-205-0111 FAX: 054-205-0123	鹿児	息	〒 890-0052 鹿児島市上之園町 25-1 中央ビル 4 F	TEL: 099-252-8002 FAX: 099-252-8003
愛	知	〒 461-0005 名古屋市東区東桜 1-13-3 NHK 名古屋放送センタービル2F	TEL: 052-950-5375 FAX: 052-950-5377	沖	縄	〒 901-0152 那覇市字小禄 1831-1 沖縄産業支援センター2 F	TEL: 098-859-6175 FAX: 098-859-6176
=	重	〒 514-0003 津市桜橋 2-191-4	TEL: 059-213-0711	全国	国統·	ー ダイヤル 0570-038046	

全国統一ダイヤル 0570-038046 (このナビダイヤルは、最寄りの産業保健総合支援センターに着信します。)

三重県医師会館5 F FAX: 059-213-0712