

事業場におけるこころの健康づくりとストレス対策の実際

加登 朝子

(コベルコ建機株式会社 開発生産本部広島工場総務室)

1. はじめに

ここ数年で企業の統合、提携、海外進出など働く人の環境は急激に変化した当社では、『従業員一人ひとりが健康で変化に対応できる人づくり』が求められ、個々への対応だけでなく組織としての体制、しくみづくりが必要となった。このことからメンタルヘルズ指針推進モデル事業場として、また広島大学のご指導、ご支援のもとに活動を行なってきた。その取り組みの経緯、ストレス対策の実際と成果を紹介する。

2. 会社概要と健康支援体制

本社を東京に置き、建設機械や運搬機械の製造、販売、サービスを行っている。主要製品は油圧ショベルである。その中で開発生産本部は、祇園工場、沼田工場、大和テスト場を統括し、開発、製造の中心であり、海外に於いてもマザー工場の役割を担っている。

私は開発生産本部総務室に在籍し、従業員のメンタルヘルズに10数年前から携わり、健康支援を行なってきた。その対象者は現在、社員435名で協力企業や派遣社員を含めると約1,100名となる。安全衛生担当スタッフは嘱託の産業医と祇園3名、沼田2名で構成され、その中で健康管理は神戸製鋼所健康保険組合、ヘルスケア・トレーナーなどの外部の支援をうけながら、社内では2名で担当している。

3. 今までのストレス対策の実際

1) 広報活動では、経営層や上層部、組合執行部に健康づくりに関する指針や法令改正などのトピックスを『判断回覧』で発信する。『判断回覧』とは、次に回す必要がなければ回覧途中でも発信元に戻す方法であるが、今まで回覧したものは、経営層や組合関係にも全て回って発信元に戻っている。また、従業員に対しては全社安全衛生委員会や職場安全衛生委員会、社内LAN掲示板での健康づくりメッセージ『健康と笑顔』、社員食堂や休憩所に毎月差し替えて置いている『卓上カードのワンポイントアドバイス』、などで幅広く情報発信を行なってきた。


判断回覧				
回覧 (ご判断で次に回覧下さい。必要がなければ安全衛生へ返却下さい) 【ご参考】				
生産 本部長	総括安全 衛生管理者	代表安全 衛生管理者	総務室 室長	安全衛生 担当

d : kato 回覧

2)教育では、『新入社員教育』や若年者の離職を契機に『管理監督者研修PART1』を導入し、内容は部下への接し方やセルフケアを行ない、その後は『管理監督者研修PART2』で管理監督者の役割と傾聴トレーニングを行った。そのほか職場単位の『健康セミナー ステップアップ編』では職場の実態とニーズに合わせ、楽しみながら行動変容を促す参加者主導の研修を行なってきた。

管理監督者研修(PART2)

1. 職場のメンタルヘルスとラインの役割
2. こころの健康について
3. 人の話を聴いて見よう!



◎話し手に十分話してもらうには・・・
 ロールプレーでの気持ちを発表
 ・含づらをつつ
 ・話し手の言葉を繰り返す
 ・質問の仕方を工夫する
 ・質問されて
 『一緒に考えましょう』

3)相談活動では①個人からの相談は健康診断時の健康相談の導入でメンタルのスクリーニングを行い、必要に応じて二次面接でフォローアップを行ってきた。また、健康管理室での面接や現場ミーティングに出向いての出前相談、事例へ個々の対応を行い、②管理監督者からの相談も数多くあった。

4)職場への働きかけとして、①5分ミーティングの参加、②『リラクゼーション エクササイズ』③事例への対応などがあげられる。②の『リラクゼーション エクササイズ』は平成9年から腰痛予防を目的として、産業保健スタッフとヘルスケア・トレーナーが月に1度、就業中の職場に出向いて、15分間行なうことでスタートした。その後、参加者のアンケート調査結果は腰痛予防効果もさることながら、リラクゼーション効果が高く評価され、ネーミングを募集し『リラクゼーション エクササイズ』に決まった。1箇所の職場フロアからスタートした腰痛予防体操も現在では沼田工場を含めると7箇所に増えつつある。

4. 職場への働きかけ

- ・ 5分ミーティングへの参加
- ・ リラクゼーション エクササイズ
- ・ 事例への対応



5) 快適職場づくり

物理的な職場環境改善として、溶接作業の紛じん職場に局所排気装置の増設、夏季の熱暑職場に換気装置、エアコンの設置や作業者へ個々にスポットクーラーの配備などを行なっている。また、沼田工場では産業保健スタッフによって『沼田ダッシュ村』活動が行なわれ、社員食堂から窓越しに見えるのり面を活用して植樹や庭園づくり、秋には果実の収穫、また四季おりおりの景観を楽しむことが出来る。他には、職場の中に観葉植物や手づくりガーデンにテーブルや椅子を置くことで癒しの空間をつくる工夫も施されている。

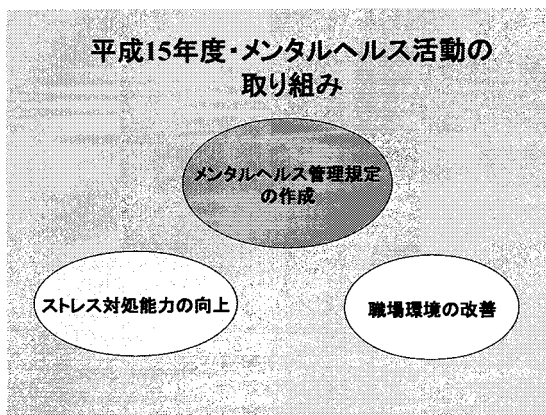


6) 振り返りとメンタルヘルス指針推進事業場応募の経緯

これまでの新入社員や管理監督者に対する教育、相談活動などのストレス対策により、若年者の離職は減少し、上司や同僚の相談や支援、体制も充実しつつある。また、社会的にはメンタルヘルス疾患が顕在化する中で、当社では休業者の増加はみられない。しかし、一部ではあるが遅刻、欠勤などの度重なる問題行動のケースやメンタルヘルス関連疾患が発症した場合の職場対応がスムーズにいかない。このような時に職場の管理監督者は産業保健スタッフに依存し、管理監督者としての協力はあるが、支援体制やしきみなどが確立されてないために、産業保健スタッフによる個人に向けての対応だけでは限界があった。このようなことから『従業員一人ひとりが健康で変化に対応できる人づくり』は組織として取り組む必要があり、システムの確立が課題となってきた。

4. メンタルヘルス指針推進モデル事業場の取り組み

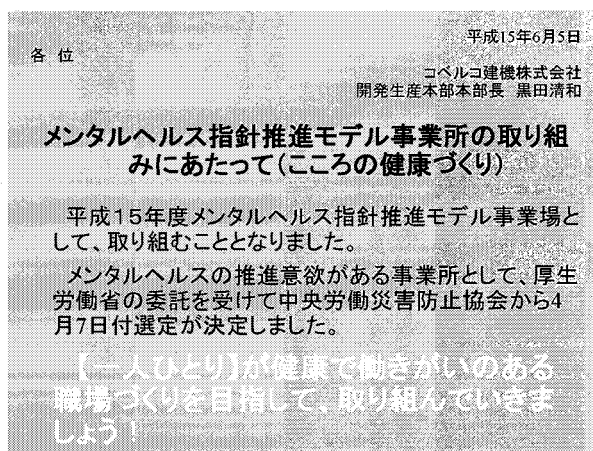
中央労働災害防止協会が厚生労働省から委託を受けて『メンタルヘルス指針推進モデル事業』を行っている。この事業は、モデル事業場に対して専門家を1名派遣して事業場のメンタルヘルスの取り組み指導・支援するものである。モデル事業場となるための要件の一つはメンタルヘルスの推進に意欲があり、その地域又は業界のモデルとして波及効果が望める事業場となっている。当社は平成15年度にモデル事業場の選定を受け、引き続き16年度も取り組むこととなった。専門家として広島大学大学院の助教授島津明人先生の指導で初年度はメンタルヘルスシステムの構築に取り組んだ。また島津明人先生のネットワークで著名な先生方の支援、広島大学の院生や学部生のバックアップで、ストレス対処能力の向上、職場環境改善へと計画以上に活動は進んでいった。



5. ストレス対策の実際:活動内容

(1) 経営トップの方針表明

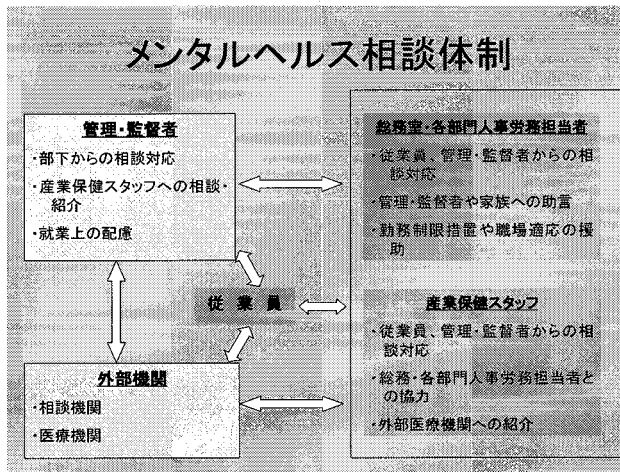
スタートにあたり、トップのメンタルヘルス活動の基本方針宣言があり、その活動構成は安全衛生委員会組織で行い、平成16年度の運営方針には『メンタルヘルス：心の通った改善活動』と位置づけ活動した。



(2) メンタルヘルスシステムの構築、導入、展開

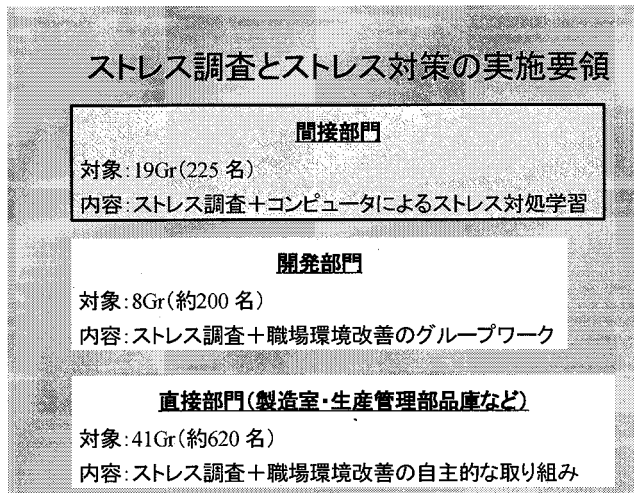
メンタルヘルスシステム導入にあたって推進、相談体制や職場復帰の手順を確立し、誰がどんな役割を担うかを明確にしてメンタルヘルス管理規程として運用することになった。概要は次の通りである。

- 1) メンタルヘルス活動指針
- 2) メンタルヘルス活動に関する体制及び要領
- 3) メンタルヘルスに関する傷病者および要療養者・要注意者のケアの要領
- 3) では、プライバシー、倫理的配慮に関する要領の作成に検討スタッフは苦慮したが、今後も検討を重ねていく必要がある。

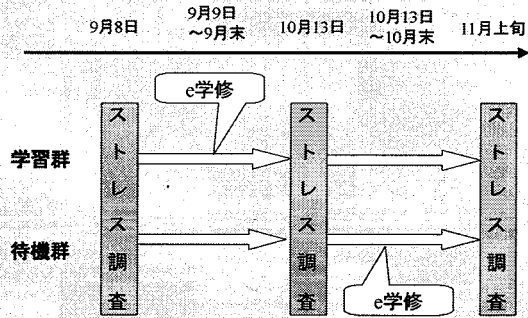


(3) ストレス対処能力の向上としての教育、啓発

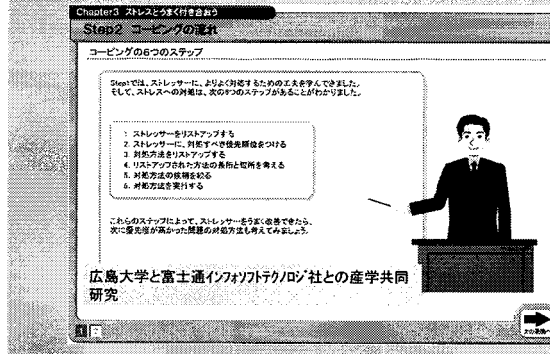
セルフケアでは日常生活でストレスに柔軟に対処できる基礎体力を高めるため、LANを用いての個々のeラーニング学習やグループワークでストレス対処法を学習するなど問題解決スキル、段取りスキル、発想スキルの向上に実践的な教育を行った。



セルフケア

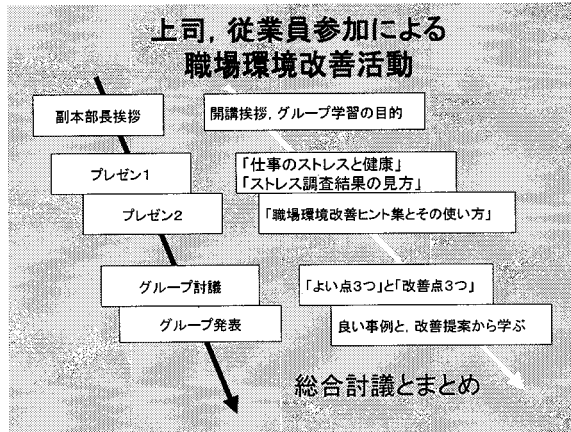


ストレス対処学習 間接部門



(4) 職場環境改善への取り組み

個人の対処だけでは限界があることから 1)管理監督者の教育研修や 2)上司、従業員参加による作業環境改善活動を行なってきた。まず、現状把握として、職業性ストレス簡易調査票と広島大学作成のオリジナル版調査票によるストレス調査を行い、個人へのフィードバックとグループ別調査結果に対しては、1)管理監督者研修で報告会を開催しグループ別のフィードバックを行った。また、2)の上司、従業員参加による職場環境改善活動はグループのストレス調査結果や自職場の状況写真、職場環境改善ヒント集を用いてグループ討議を行い具体的な改善策のアイデアを見つけ出し改善活動へと実践的な教育を行なってきた。その後は、定期的な職場環境改善進捗状況の報告ミーティングなどで安全衛生ヘリンクした活動を行っている。



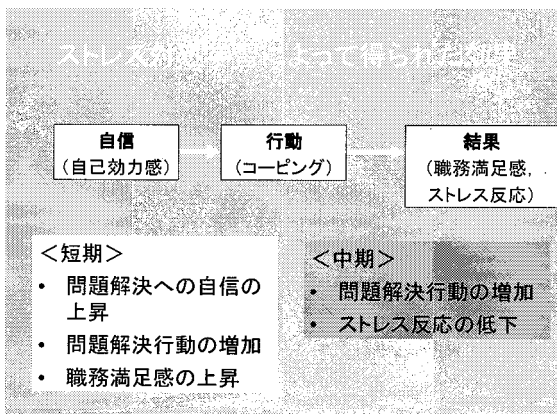
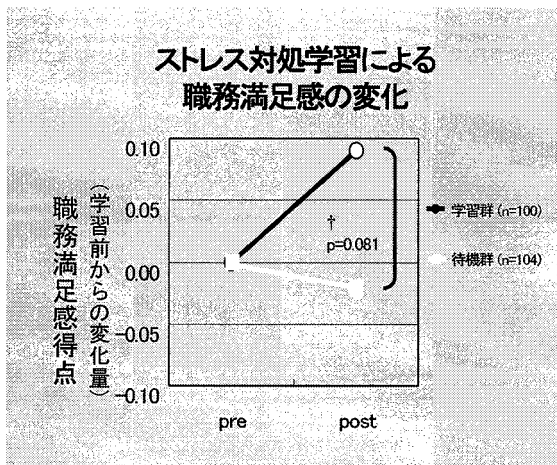
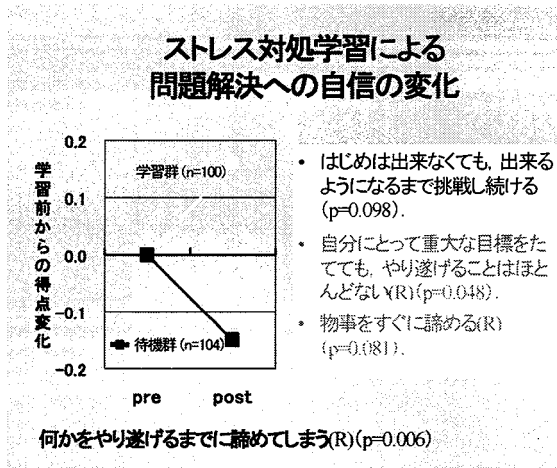
グループ討議まとめシート(2)

あなたの職場で、快適で働きやすい職場作りに役立つ改善点3つ
(ストレス対策、職場改善含む)

1	改善が必要な点 (記入が難しい)	具体的な改善策のアイデア 現状を維持する気がどの程度あるか、その点の改善を促すために、別ではグループ討議することによる時間を要する。 ルールを定めてみる
2	改善が必要な点 (記入が難しい)	具体的な改善策のアイデア 「役割別」に別々の担当が異なると、なかなか一つの仕事に十分な時間がとれるようになる。
3	改善が必要な点 (具体的に改善が難しい、自分自身を責めるとか)	具体的な改善策のアイデア 「楽しく楽しい業務で対応できるようにする」

6. 活動の成果

- (1) 『全員参加』の活動を展開し、職場環境改善も含めた身近な問題として、話し合われるようになった。
- (2) メンタルヘルスシステムを構築し、ライン、産業保健スタッフ、人事労務担当者、事業場外資源のそれぞれの役割と、推進、相談、職場復帰の支援体制などを明確にして導入、展開中である。
- (3) ストレス対処能力の向上としての教育、啓発では 1) ラインによるケア：『役割』を明確にし『職場環境改善』活動への動機付けとなった。また、2) セルフケア：研修後の短期的効果として、問題解決への自信の向上、問題解決行動や職務満足感の増加、中期的効果としては問題解決行動の増加、ストレス反応の低下がみられた。3) 産業保健スタッフによるケア：『スタッフ間の情報の共有化』によりプライバシーを配慮し、効率的な対応を行なうことができるようになったことは大きく評価できる。



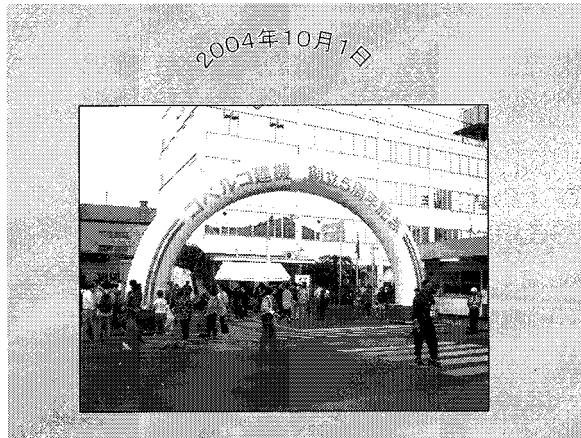
(4) 職場環境改善では業務の効率化やコミュニケーションがメンタルヘルスに大きく関与するために、グループで討議して資料の共有化、席替え、ミーティングの機会を増やすなどの改善活動を行った。このことより一部の職場からは『突発的な欠勤者の減少』『管理監督者への相談の増加』が報告された。また全社的には継続的な普段着の活動として定着しつつある。

(5) トピックス

コベルコ建機株式会社 開発生産本部 創立5周年イベント大会開催

専門家：島津明人先生のコメント

社員、家族の方々がたくさん集まり、私も参加して楽しい様子が伝わってきました。スタッフ方々の努力の賜物です。社員のメンタルヘルスの最終的な要は、やはり家族のサポートです。ご家族にとっても仕事の現場や様子を見ることの出来る良い機会になったのではないかと思います。今回のイベントがメンタルヘルス活動をさらに前進させる推進力になることを願っています。



7. 課題と今後の活動

(1) 課題

メンタルヘルス活動を継続し充実していくために中・長期的活動としてのしくみ、仕掛けづくりが必要である。

(2) 今後の活動

中・長期計画の策定により、全員参加の活動でスパイラルアップしていく。

1) 中期的計画 (3ヵ年計画)

- ①相談体制の充実を図る ②職場環境改善を継続実施していく
- ③職場や仕事の中で普段着のメンタルヘルス活動を定着させる
- ④レクリエーション、イベントなどで楽しみながら活動を展開させる

2) 長期目標：心の健康に対する意識改革と他律から自律への支援を行なう

8. おわりに

多くの活動と成果を得ることができたのは、モデル事業場としての活動もさることながら広島大学の援助と経営層や階層別、スタッフの理解と協力が大きい。今後も当社の健康づくりスローガン『一人ひとりが健康づくりみんなの力で快適職場』のもとに、『健康づくり』と『働きがいのある職場づくり』実現へ向けて効果的、継続的な活動を行なっていく。

引用資料：広島大学大学院 助教授 島津明人