

小規模事業場における上司教育型のメンタルヘルス対策に関する研究

和歌山産業保健推進センター 所長 柏井洋臣
 相談員 宮下和久
 相談員 生田善太郎
 相談員 菊岡弘芳
 相談員 津田晴子
 特別相談員 森岡郁晴

和歌山県内の事業場の多数を占める小規模事業場において、労働者のストレス度を「職業性ストレス簡易調査票」を用いて調査した。その後、和歌山産業保健推進センター（以下、センター）の教育機能を活用して事業主や職長などの上司（以下、職場の上司）のコミュニケーション能力の向上を支援し、職場のコミュニケーションを進めた。その結果、労働者のストレス度がどの程度改善するのかを検証した。

対象と方法

調査対象事業場には、和歌山市・海南地域産業保健センターの協力も得て、小規模事業場 15 事業場を選び、その事業場の従業員 736 人を対象とした。15 事業場の業種は、製造業 5、運輸・交通業 4、商業 2、建設業 1、その他 3 であった。従業員数は、21 人から 95 人で、7 事業場で 50 人以上であった。

対象者には、「職業性ストレス簡易調査票」の回答を依頼し、郵送法で事業場を通さずに回収した。調査票は、各個人別に分析するとともに、事業場単位でも集計した。各個人の分析結果は、調査員が各従業員に直接手渡した。事業場の集計結果は、各従業員と事業場の責任者に説明した。

職場の上司には、センターが 6 月から 10 月にかけて毎月 1 回開催する研修会（表 1）に参加して、自分のコミュニケーション能力を高めるように依頼した。

この研修会への参加の成果を確認するために、研修会終了約 2 か月後に再度ストレス度の調査を実施した。各個人の調査票を分析し、職場の上司の研修会への参加が有効であったかどうか検証した。

表 1 開催した研修会の日時と内容

	内容
第 1 回 (6 月)	概要と部下の誉め方
第 2 回 (7 月)	メンタルヘルスと傾聴 ～ ストレスサインの気づきと援助の仕方～
第 3 回 (8 月)	メンタルヘルスと傾聴 ～ ストレスコントロールとサポーターになるための傾聴実習～
第 4 回 (9 月)	メンタルヘルスと傾聴 ～ 聴き上手になるための傾聴実習～
第 5 回 (10 月)	これで貴方も頼られる上司 ～ 美味しいサンドウィッチの作り方～

結果と考察

研修会には、9 事業場（60%）の職場の上司が参加した。5 回の研修会のうち 3 回以上参加した事業場は 4 事業場であった。

調査票は、第 1 回目 525 名から回収された（回収率 71.3%）、第 2 回目は、485 名から回収された（回収率 65.9%）。このうち、前後の比較が可能な 13 事業場 329 名を、解析対象者とした（有効回答率 44.7%）。

解析対象者を、職場の上司が研修会に 3 回以上参加した 4 事業場に従事する研修群と、参加が 2 回以下の 9 事業場に従事する未研修群の 2 群に分類した。群別にみた解析対象者の性別年齢階級別人数を表 2 に示す。

研修群と未研修群別に職業性ストレス簡易調査票のストレス度の変化を検討した結果を表 3 に示す。第 1 回目の研修群と未研修群を比較すると、有意差を認めなかったが、上司、同僚、家族や友人からの支援度、仕事や生活の満足度は、研修群で高かった。研修の効果を見ると、研修群では、職場の対人関係上のストレスが増加し、働きがいが減少していた。上司からの支

表2 群別の性別年齢階級別解析対象者数

年齢 (歳)	研修群		未研修群		計
	男	女	男	女	
18-19	0	0	1	0	1
20-29	31	9	43	22	105
30-39	24	7	65	7	103
40-49	16	3	39	4	62
50-59	4	4	35	2	45
60-67	1	0	7	0	8
不明	0	0	3	0	3
計	76	23	193	35	327

未研修群では、性・年齢が不明なもの2名を除外した

援度やその他の項目には、有意な変化が見られなかった。一方、未研修群では、自覚的な仕事の適性度が減少し、働きがいも低下していた。また、活気が低下し、同僚からの支援度も低下していた。上司からの支援度は低下していたが、有意差を認めるほどではなかった。

研修会への参加の有無別に仕事のストレス判定図の指標を検討した結果を表4に示す。研修群では、仕事の量的負担、コントロール、上司の支援、同僚の支援のいずれの項目も有意な変化が認められなかった。総合健康リスクも差が認められなかった。一方、未研修群では、上司の支援、同僚の支援がともに低下しており、職場の支援判定図による健康リスクは増大し、総合判定リスクが高くなる傾向を示した。

研修群の第1回目のストレス判定図をみると(表4)、未研修群より上司の支援、同僚の支援が低い傾向を示した。その結果、量-コントロール判定図の健康リスクは高くなっていたが、有意の差は見られなかった。

今回は、調査に協力してくれる事業場が少なかった点、研修の効果が出現するまでの時間を確保することができなかった点などの問題点があり、十分な成果が得られなかった。しかし、職場の上司は今回のような研修の機会を捉え、普段からコミュニケーション能力が向上するように努めることが重要であり、事業主に対する更なる啓発が必要であろう。

(謝辞) 調査実施にご協力いただきました、和歌山市・海南地域産業保健センターの森喜久夫センター

長、橘忠義さん、浅井未巳さんに心から感謝します。

表3 群別職業性ストレス簡易調査票のストレス度(5に近いほどストレス度は低い)

	研修群 (N=99)		未研修群 (N=228)	
	1回目	2回目	1回目	2回目
自覚的な仕事の負担(量)	3.0	3.1	3.1	3.1
自覚的な仕事の負担(質)	2.7	2.9	3.0 [#]	2.9
自覚的な身体的負担度	2.5	2.6	2.6	2.6
職場の対人関係上のストレス	3.4	3.3 [*]	3.3	3.2
職場環境によるストレス	2.6	2.7	2.6	2.6
仕事の裁量度	3.1	3.0	3.1	3.1
技能の活用度	2.8	2.8	2.6	2.6 [#]
自覚的な仕事の適性度	3.0	2.8	3.1	2.9 ^{**}
働きがい	3.2	2.9 ^{***}	2.9 [#]	2.7 ^{**}
活気	3.2	3.3	3.1	2.9 ^{**##}
イライラ感	3.3	3.2	3.1 [#]	3.0
疲労感	2.9	3.0	2.9	3.0
不安感	3.2	3.1	3.0	3.0
抑うつ感	3.4	3.4	3.2	3.1 [#]
身体愁訴	3.1	3.1	2.9	2.8 [#]
上司からの支援度	3.3	3.3	3.0	2.9 ^{###}
同僚からの支援度	3.0	3.1	2.8	2.6 ^{###}
家族や友人からの支援度	3.8	3.7	3.5	3.5
仕事や生活の満足度	3.2	3.2	3.0	2.9 [#]

* p<0.05 ** p<0.01 (1回目と2回目の比較)

p<0.05 ## p<0.01 ### p<0.001 (実施群と未実施群の比較)

表4 群別の仕事のストレス判定図の指標

	研修群(N=4)		未研修群(N=9)	
	1回目	2回目	1回目	2回目
量的負荷	8.0	8.1	8.5	8.2
コントロール	7.5	7.4	7.8	7.7
上司の支援	7.8	7.7	8.1	7.7 [*]
同僚の支援	8.3	8.4	8.6	8.2 [*]
量-コントロール判定図	99	99	99	99
職場の支援判定図	95	95	89	98 [*]
総合健康リスク	95	93	88	96

* p<0.05 ** p<0.01 (1回目と2回目の比較)