

建災防式無記名ストレスチェックの全国展開について

～無記名ストレスチェックの導入から職場環境改善まで～

日本国土開発(株) 安全品質環境本部

安全品質環境部 担当課長 椎野暢朗

1.はじめに

この1年は、新型コロナウイルス感染拡大防止をきっかけに、在宅勤務やテレワークが一気に加速しました。これまでの意識や習慣を見直すきっかけとなり新しい発見や前向きな変化があったと思います。「働き方改革」は生産性の向上とワークライフバランスを両立することであり、働きがいを持ちながら生き生きと働き、限られた時間の中で最高・最大の成果を出すための取り組みであります。当社においては、働き方改革推進室が中心となり、「ストレスチェックの結果を受け、メンタルヘルスラインケア研修の実施」「長時間労働者と、その上司へのケア（産業医面談、保健士面談）」「勤務時間のインターバル制度」「長時間労働、週休2日達成率、連続勤務者等のモニタリングの強化」等を実施してメンタルヘルスに通り組んできました。その一方、建設現場で建設工事従事者に対するメンタルヘルス対策の重要性も高く、「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」に基づく基本的な計画においては「各建設工事の現場において、建設工事従事者のメンタルヘルス対策や熱中症対策等、心身の健康を確保するための自主的な取組を促進するとともに、建設工事従事者が利用できる健康相談窓口について、現場レベルでの周知と活用促進を図る。」としています。

当社は建設業労働災害防止協会が公表した「コスモスガイドライン」を基に、2005年から労働安全衛生システムを制定し運用しています。その後、労働安全衛生法令の改正、「働き方改革」の推進、ICTの普及促進、労働安全衛生マネジメントシステムに関する国際規格「ISO45001」の策定等による環境の変化に対応するため建設業労働災害防止協会は「NEW COHSMS ガイドライン」を公表し、これに合わせ、当社の労働安全マネジメントシステムも改訂しました。この、「NEW COHSMS ガイドライン」では5.2.8「心身の健康の保持増進及び快適な職場環境形成」に、「作業所において必要な基本的事項に関する手順に基づき建設工事従事者の職場環境が快適になるよう努めるものとする」とあります。

以上から当社では建設工事従事者の安全及び健康の確保の増進の一つとして、重層構造や工期によって工種や協力業者が入れ替わる建設業の特殊性に対応した「建災防式健康KY・無記名ストレスチェック」をNEW COHSMSに準じた当社労働安全衛生マネジメントシステムに取り入れ職場環境改善に取り組むことにしました。この環境改善は精神疾患の予防だけでなく、労働災害の防止にも役立つとされています。

当社はモデル現場を選定し、「建災防式無記名ストレスチェック」を実践して、全国の支店（東北、東京、名古屋、大阪、九州）に展開した事例を報告します。

2.テスト導入について

令和2年1月に建設業労働災害防止協会に訪問して、技術管理部建設業メンタルヘルス対策室のアドバイザーをご紹介頂き、何度か打合せを行いました。モデル現場の選定としては、進捗率30%前後、作業員数としては100名前後が理想とのことでしたので、東北支店のマンション新築現場を選定しました。この現場はおよそ進捗率35%、作業員数75名、躯体工事と内装工事の両方の作業をしている現場で、モデル現場としては最適でありました。以下に実施した工程表を示します。（表-1）

表-1 建災防式無記名ストレスチェック工程表

| 業務項目 | 3月 | | 4月 | | 5月 | | 6月 | | 7月 | | | |
|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 初旬 | 中旬 | 下旬 | 初旬 | 中旬 | 下旬 | 初旬 | 中旬 | 下旬 | 初旬 | 中旬 | 下旬 |
| 作業所説明(1回目) | ◆ | | | | | | | | | | | |
| 作業所ストレスチェック実施(1回目) | | | ● | | | | | | | | | |
| ストレスチェック分析(安品境部) | | ← | → | ● | | | | | | | | |
| 作業所説明(2回目) | | | | ◆ | | | | | | | | |
| 職長との環境改善打合せ(昼の打合せ) | | | | ■ | | | | | | | | |
| ストレスチェック結果による作業所の改善実施 | | | | ← | → | | | | | | | |
| 作業所ストレスチェック実施(2回目) | | | | | | | | | | ● | | |
| ストレスチェック分析(安品境部) | | | | | | | | | ← | → | ● | |
| 作業所説明(3回目) | | | | | | | | | | | | ◆ |

※安品境部は安全品質環境部の略

令和2年3月24日に建災防技術管理部建設業メンタルヘルス対策室のアドバイザーに仙台までお越し頂いて、本社安全品質環境部、東北支店安全品質環境部、現場の作業所長に対し建災防式ストレスチェックの指導を受けました。(写真-1)



写真-1 建災防による指導状況

そこでの説明は以下の通りです。

「無記名ストレスチェックは人（社員、作業）が変わるのが前提に作っており、人が変わっても環境が変わっても良い職場環境は快適なものであります。環境改善がストレスを低減させます。

令和元年度過労死防止対策白書（厚生労働省）では建設現場の現場監督の精神事案、自殺事案が多い業種であることが明白となりました。技能労働者をも、命に係わる災害までにいたなくてもストレスの内容が職場の人間関係や、現場監督と違うストレスを抱えていることが多くあります。このため現場の抱えるストレスのフォローアップをしていくことが災害防止に繋がっていくと考えました。

建災防は平成27年のストレスチェックの義務化後に、建設現場で具体的にどこに行ける取組みはないかということで委員会を立ち上げて検討した結果、健康KYと無記名ストレスチェックを実施することになりました。

現場で取組みをしなければならないかの理由付けとして、建設工事従事者が実際就労してストレスを受ける場所は、所属している会社内ではなくて建設工事現場であることがあげられます。実際、労災とか精神事案をみても現場の中で起こっているケースが多いことから現場で手当てしていくことが実務的にも有効であります。

ストレスが高い状態、不眠の状態が続くと精神のホルモンバランスが崩れて脳機能に悪い影響を与え、不安全行動や、ヒヤリハットにつな

がるのが医学的にも研究されています。実際、建災防では現場でヒヤリハット、不安全行動、心身の結果がどのような関係にあるのか2018年に調査しました。2万人を対象とした現場調査の結果、ヒヤリハットがあったと答えた方が、ないと答えた方に比べてストレス反応や不眠のリスクが1.2~2.0倍高いことが分かりました。災害防止の観点からメンタルということクリアしていくことが大切なことでもあります。

無記名ストレスチェックは全員が集まる安全朝礼で実施して、職場環境改善を図っていきます。

無記名のストレスチェックと職長に対する職場環境改善に対するチェックリストの2つを実施して、結果のとりまとめをして職場環境改善シートを作成することにより具体的な取り組みを決定し、実施後に、取組みの評価をして次につなげます。」とのことでした。さらに詳細説明を以下に示します。

(1) ストレス簡易調査表について

- ・安全朝礼で実施する。無記名で行うが所属会社ごとのストレスの状況を把握するために、所属会社を正確に書くことが重要である。(会社名は1次会社名で記入、できれば会社名を記入したものを配布する)
- ・元請会社も実施する
- ・3名未満であると本人が特定されてしまうので、職種でまとめてしまってもよい
- ・前日には無記名ストレスチェックを実施することを協力業者に知らせる
- ・外国人が多い場合は職員・職長が読み上げて進めることもある
- ・必ず全部埋めなければならない(空欄はなし)

(2) 職場改善環境シートについて

- ・職長の現場に対する意識を吸い上げるために行うチェックシートなので、主要な職長に参加してもらう(昼の打合せにくる職長でよい)
- ・所長は職長が行ったシートの内容を加味して職場改善シートを作成する
- ・所長は現場を運営していくトップの立場で記入する

(3) ストレス判定図(仕事の量的負担、コントロール(裁量度)、上司の支援、同僚の支援)

- ・判定図は現場全体のストレスの状況が、全国の建設現場平均(8000現場)を100とした場合、そこより何%程度ストレスがかかっているのかが分かる

- ・ストレス判定図を個別で渡すこともできる
(災防協等に配布)

(4) 職場環境改善チェックシートについて

- ・ストレス判定図とチェックリストの結果を使って具体的に展開していく取組みの内容を決定するために職場環境改善チェックシートを作成する
- ・構成はリスクの見積りのところの「該当の程度」は所長・職長が作成した職場改善環境シートの平均値が入ってくる。「影響度」のところはストレス判定図の得点が入っていく。これを掛け算してリスクの計算をしていくと優先順位の順番がでる仕組みになっている
- ・得点の高いものを取り組む。但し得点の低いものでも重要と思われるものは取組みをしてもよい
- ・昼の打ち合わせ等で職長と話し合い、取組み内容を決定する

この指導を基に、モデル現場では「ストレス簡易調査表」「職場改善環境シート」を実施して建災防に結果の取りまとめと職場環境改善チェックシートを作成して頂きました。

当初の計画では、結果報告と職場改善シートの説明を建設業メンタルヘルス対策室のアドバイザーに現場までお越し頂いて説明頂く予定でしたが、コロナ渦ということで、本社安全品質環境部員が直接、結果のご指導を頂いて、その内容をインターネットのTV会議でモデル現場の所長に報告することになりました。これは、以後の全国の支店にも同様の手段を取りました。
(写真-2)

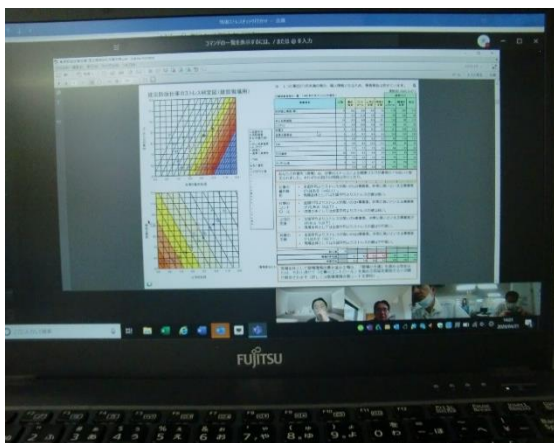


写真-2 インタネットのTV会議状況

3.全国展開について

全国展開として、各支店に土木、建築それぞれ1現場選定を依頼して、前述したTV会議で支店の安全品質環境部員に以下の説明をし、支店部員から該当現場の作業所長に説明を行いました。

- ① 令和元年度過労死防止対策白書（厚生労働省）の説明
- ② 高ストレス、不眠の状態と不安全行動や、ヒヤリハットの関係
- ③ 無記名ストレスチェックは人が変わるのが前提、環境改善がストレスを低減させる
- ④ ストレス判定図（仕事の量的負担、コントロール（裁量度）、上司の支援、同僚の支援）の説明
- ⑤ ストレス反応指数の説明
- ⑥ 「ストレス簡易調査表」「職場環境改善チェックリスト」の説明
- ⑦ 無記名ストレスチェックに基づく職場環境改善シートの説明
- ⑧ 改善計画及び改善報告書の説明
- ⑨ モデル現場の結果報告

特に、無記名ストレスチェックを何のために実施するかを理解させるために①～③の重要性を伝えました。また、現場の負担を考慮して、報告書の作成、職場環境改善シートは支店の安全品質環境部で作成するようにしました。

結果報告で疑問に思うことは、建設業メンタルヘルス対策室のアドバイザーに問い合わせ、ご指導頂きました。

4.無記名ストレスチェックの結果

建災防式無記名ストレスチェックを令和2年4月に開始して約1年において、全国で13現場18回実施しました。以下に環境改善の実施例を示します。(写真-3、4、5)



写真-3 環境改善（ストレスの講和）



写真－4 環境改善（発進立坑避難訓練）



写真－5 環境改善（熱中症電子看板）

実施現場の作業所長に話を聞くと「客観的に現場の状況を考えることができた」「協力業者の心理状態を把握することができた」「協力業者と普段ストレスの話しをしないので良いきっかけになった」「同じ会社の同じチームでも人によってストレスの感じ方が違うことを知った」「若者はストレスを感じてないのではと思われがちだが、ストレスを感じている人がいる反面、年配者の方がそれ程感じていない場合もあった」等の声を聞くことができました。一方、無記名ストレスチェックを開始する前は「土木と建築では違いが出るのでは？」「工事の進捗率によって値が違うのでは？」という声もありましたが、実際の結果を見ると大幅な違いはみられませんでした。（表－2）

表－2 土木・建築、進捗率の比較

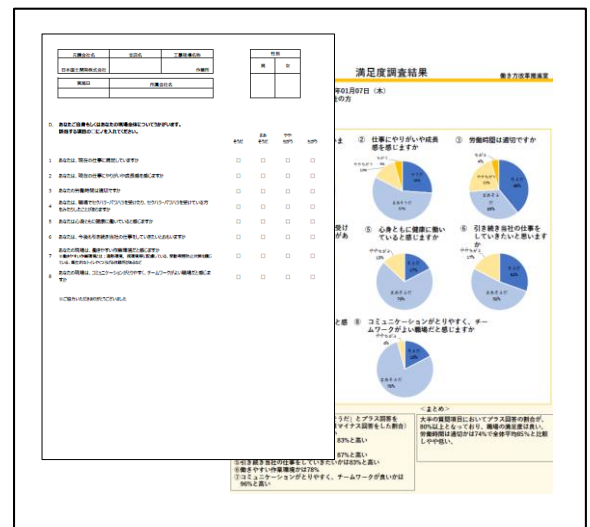
| 支店名 | 事業者数 (社) | 人数 (名) | 進捗率 (%) | 健康 リスク | ストレス 反応指数 |
|---------|-------------|-----------|------------|-----------|--------------|
| 東北建築A現場 | 13 | 75 | 35 | 93 | 1.7411 |
| 東北建築A現場 | 12 | 37 | 70 | 94 | 2.0286 |
| 東京土木B現場 | 7 | 36 | 65 | 93 | 1.7429 |

5. 当社独自の取組み

当社独自の取組みとして、働き方改革推進室（人事系部署）が作業所の当社社員と協力業者の皆様へ「仕事への満足度調査」を実施して、「ストレス簡易調査表」のアンケートと共に8つの質問に答えて頂いています。以下に質問内容を示します。

- ① あなたは、現在の仕事に満足していますか
- ② あなたは、現在の仕事にやりがいや成長感を感じますか
- ③ あなたの労働時間は適切ですか
- ④ あなたは、職場でセクハラ・パワハラを受けたり、セクハラ・パワハラを受けている方をみたりしたことがありますか
- ⑤ あなたは心身ともに健康に働いていると感じますか
- ⑥ あなたは、今後も引き続き当社の仕事をしたいと思いますか
- ⑦ あなたの現場は、働きやすい作業環境だと感じますか
- ⑧ あなたの現場は、コミュニケーションがとりやすく、チームワークがよい職場だと感じますか

以上の質問より、「作業所の仕事に対する満足度調査結果」を無記名ストレス結果と共に、作業所に報告しています。概ね健康リスクやストレス反応指数の良好な作業所においては、満足度調査の結果も良好な傾向にありました。（図－1）



図－1 満足度調査表および調査結果

6. 今後の取組みについて

当社は建設業メンタルヘルス対策室のアドバイザーのご指導により、建災防式無記名ストレスチェックを全国に展開することができました。職場の環境改善5つのポイントは

- ① トップダウンによる推進+社員の全員参加型で
- ② 「できること」を「できることから」
- ③ 職場の「強み」に注目
- ④ 問題追及型より目標志向型でいきましょう
- ⑤ 長期的な視点をもちましょう

とのことより、行いやすい「ポスター掲示」や「ストレスに対する講和」等の環境改善を選択する状況が多くありました。これからは、当社独自の環境改善も考えていきたいと思えます。また、コロナ渦のコミュニケーションの取り方についても検討していきたいと思っています。

7.まとめ

建災防式無記名ストレスチェックは職場環境改善を進める手法ではありますが、実際、実施してみて、「健康リスク・ストレス反応指数」がストレスに対して「見える化」の役目を果たし、「健康リスク・ストレス反応指数」自体が協力業者とのコミュニケーションツールとなり、作業所がメンタルに関心を持つきっかけになると感じました。また、職場の環境改善事項が定量的に順位付けされ、どの方向に改善していくのか、大きなヒントを与えてくれます。

今後、当社は安全品質環境部がサポートしながら、全作業所において無記名ストレスチェックを実施し、働き方改革の一つとして、作業所の職員および協力業者の皆様における心身の健康をサポートして行きます。