

# 安全・衛生 ———— じゃーなる Journal

115  
2015.07

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル4F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者：松浦 俊一



2015年度 連合セイフティネットワーク集会

## 職場改善に役立つストレスチェックにしよう！



6月29日(月)午後、ホテルグランドパレスで、構成産別や地方連合会など106名が参加して、「2015連合 全国セイフティネットワーク集会」が開催されました。

今年の主なテーマは、(1)改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、(2)第12次労働災害防止計画の実施状況、(3)連合本部報告「改正労働安全衛生法施行に向けた労働政策審議会への対応状況」、(4)産別・単組のメンタルヘルス対策に関する取り組みリレー報告、(5)講演「職場のメンタルヘルスと法」でした。

集会の冒頭、神津連合事務局長が「近年、労災件数は減少傾向であったが、2014年上半期には大幅な災害増加を受け、厚労省では緊急対策を設けた。労災死者は減少傾向にあるものの、未だ年間1,000人を超えている。連合としても、労働災害対策や過重労働対策への取り組みを強化していかなければならない」と挨拶されました。

続いて、厚労省から「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について」および「第12次労働災害防止計画の実施状況」、連合本部から「改正労働法施行に向けた労働政策審議会への対応状況」について説明があり、その後、産別・単組からメンタル対策に関する取り組みリレー報告として基幹労連と電機連合から職場での取り組みについて、報告されました。その後、三柴丈典 近畿大学法学部教授が「職場のメンタルヘルスと法」と題して講演を行いました。

### 法律

#### 第66条の10

3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、**事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。**

## ■ 禁止されるべき不利益な取扱い

面接指導の結果を理由として、次に掲げる措置を行うこと。

- (a) **解雇**すること。
- (b) 期間を定めて雇用される者について**契約の更新をしない**こと。
- (c) **退職勧奨**を行うこと。
- (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような**配置転換又は職位（役職）の変更を命じる**こと。
- (e) その他の労働契約法等の**労働関係法令に違反する措置を講じる**こと。

最後に、高松連合雇用対策局長が「昭和3年にスタートした全国安全週間は、今年で88回目を迎え、これまで中断することなく取り組まれてきたことについては評価できるものの、未だ労災による死傷者が出ていることが残念でならない。また、近年では、第3次産業の労災が増加傾向にある。第3次産業を含めた全産業において、労災防止に取り組まなければならない。ストレスチェック制度については、5ヶ月後の施行に向けて、きちんとスタートできるように、連合としても努力していきたい。」とまとめ、終了しました。

### ○ 会場でのQ&A

#### ①改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について

Q. ストレスチェック制度に関する具体的な検証はどのように行っていくのか。

A. (厚労省) 今後、厚労省においてストレスチェック制度の研究班を立ち上げ、3カ年計画で検証していく予定。制度導入前と導入後の違いをはじめ、制度を導入してよかったのか、集団分析により職場の改善をもたらしているのか、経済的効果はあったのか、など検証していかなければならない。

Q. 高ストレス者選定の評価点数に用いられる基準点A～Cについては、「それぞれの事業場の状況に応じて設定する」とあるが、各事業所の衛生委員会等が基準点を決めることは難しいのではないのか。

A. (厚労省) 厚労省が設定した「職業性ストレス簡易調査票」(57項目)に基づいて実施した場合、点数の設定例などについても示しているので、参考にしてほしい。

Q. 派遣労働者のストレスチェックはどこで行えばよいのか。

A. (厚労省) 派遣労働者に対する調査の実施は派遣元、集団分析は派遣先で行うこととする。

#### ②「職場のメンタルヘルスと法」

Q. 労働相談のなかで、主治医と産業医の見解が違うといったケースに遭遇する場面がある。こういった場合どうしたらよいのか。

A. (三柴丈典 近畿大学法学部教授) まずは主治医と産業医の双方の話を聞くことが重要。産業医の見解がカギとなるケースが多い。こういった場合に対応できるよう、労組は日頃から信頼のできる産業医との繋がりをもっておくべき。

Q. 中小企業が多く、各労組においてメンタル対策を打ち出すことがなかなか難しい。このような組合がメンタル対策を講じるにはどうしたらよいのか。

A. (三柴丈典 近畿大学法学部教授) 中小企業の労組こそ信頼できる医療関係者と繋がりを持つことが大事。中小の事業者側には、メンタルヘルス対策を講じることによる経済的効果などについても、わかりやすく伝えていくべき。

さて、「新たに創設された“ストレスチェック制度”とはどのようなものか。」今回の集会では、こういった点が最も注目を浴びていたのではないのでしょうか。5ヶ月後に施行となるということもあり、熱心にメモを取る参加者の姿が多く見受けられました。

ストレスチェックの効用として、メンタルヘルスの「第一次予防」の促進が大前提となるのが本制度。制度の

実効性や集団分析といった具体的な検証については、厚労省内に研究班を設け、三カ年計画で実施する予定であるとのこと。今後は、検証方法や実施後の制度運用などについても注視していかなければなりません。制度の評価と課題を探り、制度の問題点を丁寧に扱うと同時に、実りある制度にしていくためには労働組合のチェックが要ではないでしょうか。



第44回産業カウンセラー全国研究大会 in 沖縄 その2

## 段階的なコミケの改善で社会的ニーズに応える

第44回産業カウンセラー全国研究大会 in 沖縄の続きです。

特別講演の「奇跡が生まれる感動体験」が、平田 大一 沖縄文化振興会理事長・南島詩人という方からありました。

平田 大一さんは、沖縄県小浜島生まれで、「南島詩人」と自称し、演出家、脚本家、詩作家、地域活性家です。2000年に勝連（かつれん）町（現 うるま市）の中学生たちと「肝高の亜麻和利（きむたかのあまわり）」という地域の偉人にスポットをあてた舞台を作り上げた体験談をお聞きました。



きっかけは教育委員会から、コミュニケーションアップと社会性を身につけるため、中学生を主体に演劇を行ってほしいとの依頼があったからだそうです。「肝高の亜麻和利（きむたかのあまわり）」は、現代版沖縄ミュージカルとも言える舞踊劇です。夜の7時から9時まで練習をするのですが、最初は素人の中学生たちが、親や先生に言われて渋々参加し、初回は7人しか来なかったとのこと。そこで、最初の1時間はチームビルディングのゲームをしながら打ち解けていき、残りの1時間で台本を少しずつやっていくことにしたそうです。「次も来てね～そのときは友達ひとり連れてきてね～」と帰りに呼びかけて、徐々に輪を広げたそうです。

「子どもの才能を引き伸ばすのも阻害するのも学校と親の2つである」と信じる平田氏は、自ら送迎バスのハンドルを握り、演出、監督まで汗を流して指導していきました。配役を決めようとしても、みんなが主人公をやりたいと手を上げるような素人集団の子どもたちが、感動的なミュージカルを演じるまでになるのですが、その結果、子どもたちから伝播するように親が変わり、地域も活性化（最初は平田氏が運転していた送迎バスも地域の社会福祉協議会が運行してくれるように）するという事例の紹介でした。

今回は会場内でもいくつかのワークをしました。「オーバーレー」という言葉を大きな声で参加者全員が発声するというものです。そもそもは、ある部族の長が、朝一番でこの言葉を叫び、村の若者たちからの返ってくる声を聞いて、その日の狩りをするかどうか決めたとのことでした。大きな声が揃っている日は、一体感や集中力が高まっており、声が小さかったり揃わなかったりしたときは、気持ちや行動が揃わないので危険なので狩りには行かないとのこと。意味もない呪文のような言葉ですが、人間が本当に危険に遭遇したときに、大きな声を出せるかどうかで自分の身を守ることにつながる、緊張時に自分を取り戻せる・・・などから子どもたちと実践しているようです。

沖縄の地元のどちらかという悪役といわれた偉人にスポットを当てて、地元の中高生との舞台作りはその後も続いており、東京公演なども行っています。百聞は一見に如かず、「肝高の吾麻和利（きむたかのあまわり）」を出発点とした多くの画像がYouTubeなどに公開されているので、興味がある方は見てみてください。「平田大一」さんと動画を検索するとたくさん出てきます。



セミナーの最後に平田氏が生歌のパフォーマンスも披露し、参加者から大きな拍手が送られました。

## 第2分科会 産業社会の期待に応えるには

産業社会のニーズに応えることは、産業カウンセラーの基本的使命ですが、産業社会のニーズをどのように捉えどのようにアプローチを進めていくのかをテーマに、4つの実践事例が発表されました。

1. リスナー研修における企業効果についての考察（東京支部 リスナー研修スタッフ 横沢恭子／野々宮基子／杉本博一）

東京支部が平成9年に「リスナー会」としてスタートし、公的機関や民間企業にリスナー研修を行っている。受講者の数に合わせて、メインの講師1人と受講者3人に1人の産業カウンセラーが付くというもので、30人の受講者であれば、11人の講師陣で出向くこととしている。

【リスナー研修（ベーシックコース 7時間30分）】

グループ対話 ⇒ 相手の気持ちの理解 ⇒ デモンストレーション ⇒ リスナー体験 ⇒ まとめ

管理職を対象に、社内のコミュニケーションの改善を目的に導入する企業が多いが、実際には18年間で約1万人以上が受講。中には4000人の規模の会社で450人の管理職全員を25回に分けて参加させた例もある。

「傾聴」のプロである産業カウンセラーが講師になり、なおかつ3人に1人のカウンセラーがつくことで細やかな対応が可能であり、部下の話をきちんと聞くことができるようになったとの声が多数。現在は、ベーシックに加え、企業等からの要請で「アドバンスコース」も開発された。

2. 環境改善に関するカウンセラーの役割と寄与（関西支部 中村 次宏）

製造支援会社（製造請負）に勤務する産業カウンセラーの実践例で、ある会社から請け負った製造ラインから「職場が大変だ！みんなどうしていいかわからない！」「みんなの声を聞きに来て！！」とのSOSが来たので、事業所長に報告して工場に出向き、2週間かけて50人全員とローラー面接。職場管理の実態・問題点を把握したところ、若い管理者への不平不満と現場の混乱だった。

結果を事業所長に報告し、当該管理者を含めて再教育しつつ、問題の管理者は緊急避難的に外すことに。管理者の離職のリスクもあるが、請け負った製造ラインをきちんと回すためには、このようなリスクがあることを事業所長に報告し決断した。結果的に2ヶ月後には、問題管理者の「出直し宣言」（強い反省と明るく働きやすい職場作りに邁進する）と管理監督者教育を充実させた（教育専任者の任命）

産業カウンセラー倫理綱領の第10条には、（1）個人カウンセリングに加え、（2）必要に応じて積極的に組織に働きかけ環境の改善に努めるという定めがあるが、得てして産業カウンセラーは、守秘義務が最優先事項とされて、対応が遅れることもある。もちろんプライバシーの保護は最重要事項ではあるが、この10条を的確に理解し、企業ニーズへの迅速な対応をはかったというのが今回のケースだろう。その結果が一連の対応となった。現場ラインが整い、メーカー企業からのねぎらいと激励があった。

（つづく）

**はたらく人のストレス・メンタルヘルス**  
フリーダイヤル  
**0800-800-2585** 受付時間  
平日のみ  
10時～17時

FAX受付 **011-209-7011** カウンセラー協会へのメールはこちらから

---

〈委託〉日本産業カウンセラー協会 北海道支部