

第27回 メンタルヘルス

～職場環境の「良好ポイント」&「要改善ポイント」の明確化!!～

☆新職業性ストレス簡易調査票【NEW BJSQ】☆

新職業性ストレス簡易調査票（ストレスチェック：80項目版）は、「職場の心理社会的要因」「部署や事業場単位における仕事の資源」「労働者の仕事へのポジティブな関わり」等の評価とともに、職場における『ハラスメント』に対する数値化も可能であり、組織および集団単位の「いきいき度」や「ワーク・エンゲージメント（労働者の仕事へのポジティブな関わり度）」と「職場環境改善ポイント」の見える化が可能となります。

従来の「ストレスチェック：57項目版」に、新たに追加される部分の設問（分析）等は、集団分析の活用目的や職場環境改善の方向性によっては『任意での設定』ができます。

ストレスチェックの設問にハラスメント調査項目を追加!! 職場状況の見える化を実現!!

これまで、労働者や職場のストレス要因・ストレス反応の測定には「職業性ストレス簡易調査票」が広く使用されてきましたが、昨今の労働者ストレス・メンタルヘルス問題等にはより深く職場要因における影響を受けていることから、職場内における『心理社会的要因』の中でも特に、部署レベル（仕事の報酬・上司のリーダーシップ）、事業場レベル（信頼関係・人事評価の公正さ・個人の尊重）といった幅広い尺度での評価項目が含まれています。

【新職業性ストレス簡易調査票（80項目版）追加された設問の一部を紹介】

- 感情面で負担になる仕事だ
- 複数の人からお互いに矛盾したことを要求される
- 自分の職務や責任が何であるか分かっていない
- 仕事でエネルギーを貰うことで、自分の生活が更に充実している
- 自分の仕事に見合う給料・ボーナスを貰っている
- 私は上司から相応しい評価を受けている
- 職を失う恐れがある
- 一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ
- 私たちの職場では、お互いに理解し合っている
- 職場で自分がイジメにあっている（パワハラ、セクハラ等を含む）



職場内における「職場要因」をより細かく見ることができるとは「職場の一体感」を生み、仕事の負担に関する「情緒的な負担」および「役割的葛藤」が把握できることで『実態』を知る意味では「メリット」が非常に大きいです。しかし、その反面で質問内容によっては「上司・同僚との関係」「ハラスメント関連」等の問題に関しては、回答する側の職員の心理状態（状況）が様々な憶測・恐怖・無関心・不満等から、本当に意味のある信憑性の高い『統計データ』が取れない可能性も大いにあるという「デメリット」があります。

ストレスチェック制度[※]は、そこに働く全ての人のための「メンタルヘルス不調」を防ぎ、健康的に働くことができる状態・職場環境になることを目的としています。この制度の趣旨（周知・対応）を今一度理解を深めてもらい、メンタルヘルス問題およびハラスメント問題等に関する教育・研修等と合わせて、ストレスの少ない生活環境を整えて「健康的」に改善するような取り組みを職場内でも議論を重ねながら、今後も積極的に考えて行かなければならない問題であります。

※ ストレスチェック制度 ……『労働安全衛生法』の改正により、平成27年12月以降、常時50名以上の従業員（職員）が勤務する事業場を有する事業者に対し、該当する事業場に勤務する従業員（職員）に対して『年1回のストレスチェック制度』を実施することが義務付けられました。

ハラスメント問題は特に、世間の価値観や法律面等が常に変化しており、時代の流れと共に見方・視点によっては「パワハラ」と認定されるケースも珍しくありません。職場全体で『共通認識』することを目指し、正しい知識を踏まえ、最新の防止策を学びながら、日頃のコミュニケーション（ルールとマナー含む）方法から部下の指導方法におけるスキルを身に付ける等、自身の言動等が「パワハラ」に該当するか否かをチェックすることも含め、一人ひとりが「判断基準を明確に持つ」ことを心掛し、パワハラが実際に起きた場合における『初動対応の方法』も具体化し、メンタルヘルス対策（ストレス状態の早期把握・緩和）の基礎知識も含めて、皆が関心を持つことこそが最も重要なことでもあります。

コロナ禍における新生活スタイルで、人と人との『意思疎通』が全く機能していない状況下にある現在、直接対話が無いために起きる誤解や不安感からの「ストレス」が高まり、円滑なコミュニケーションが困難なこともあり、メールやLINE、ZoomやSlack等を使った「間接的手法」での、顔を付き合わせない文字や画面共有等での対話形式が主流となり、そこにもメンタルヘルス不調による『パンデミック』が生まれることへの備えが必要ではないか!と感じます。



金沢市議会議員

田中美絵子

みえこの時 Vol.04



N市従労 NEWS

第177号
発行2021年6月7日
金沢市従労組 情報宣伝部

市従労の皆様には、いつも大変お世話になっております。私事ではございますが、この度4月20日に婚姻届を提出いたしました。その際、市従労の皆様から素敵なお祝いのお花を頂きまして、本当にありがとうございました。心から厚く御礼申し上げます。お花は殺風景な事務所を今、美しく豊かな雰囲気にしていただいております。お祝いを下さったのは、市従労の皆様だけでして、改めて市従労の皆様の温かさを感じた次第です。

ジム友から生涯パートナーへと発展!!



（株）Eiym社長 山崎充浩さん

振り返りますと、昨年のコロナ禍で松本委員長はじめ執行部の皆様に「職員の感染予防対策として何か要望はありますか?」とお伺いしたところ、市民の皆さんに対して「何かお願いをすること」はありませんと、お返事を頂いたことがとても印象に残っています。

むしろ、市民の皆さんからの激励がとても励みになっておりました。

その『言葉』に大変感動し、私もそうした姿勢を見習いたいと思ったことを覚えています。

“市民福祉の向上”を目指す、自治体職員の心構えを学ばせて頂きました。

市民や仲間を大切に市従労の皆様をお手本に、私もこれからは思いやりの気持ちをもって温かい家庭を築いていきたいと思っております。

またまだ若輩者ではございますが、今後とも引き続きのご指導ご鞭撻のほど、よろしくお願い申し上げます。

Be happy!! 金沢市議会議員 田中美絵子