

2023年4月27日

新しい時代の働き方に関する研究会

働く人のウェルビーイングと 健康確保に向けて

小林由佳

法政大学現代福祉学部


内容

働く人の健康確保

- コロナ禍、テレワークによるメンタルヘルスへの影響
- ニューノーマル時代を支える産業保健活動
- 今後生じる変化と課題

健康な職場をつくる

- 職場環境改善による問題の予防と活力向上
- 企業の取り組みを促すために

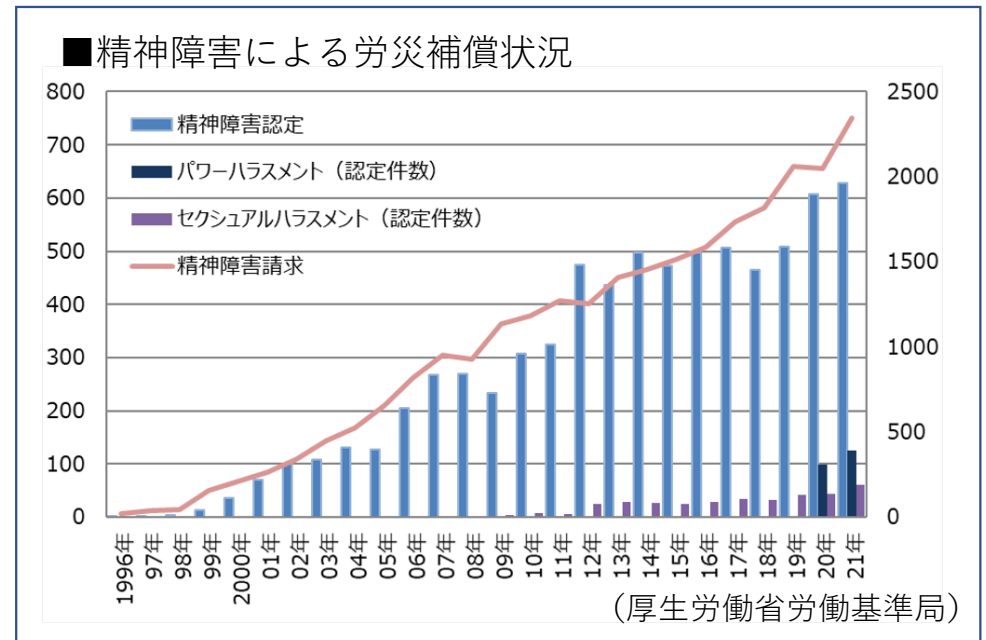
A photograph of a construction site at sunset. The sky is a gradient of orange and pink. In the foreground, there are silhouettes of steel beams and scaffolding. A crane hook is visible in the upper right, and a worker is on a scaffold in the lower right. A semi-transparent blue horizontal bar is overlaid across the middle of the image, containing the Japanese text.

働く人の健康確保

働く人のメンタルヘルスの状況

- 労働災害は減少（死亡災害は1961年の6712人→2021年867人）
- 自殺者数は1998年から15年にわたり3万人超（自殺統計）
- 「強い不安、悩み、ストレスがある労働者」は1997年に64.4%に急増、以降も6割前後（労働者健康状況調査、労働安全衛生調査）
- 精神不調による1ヶ月以上の休業
0.5%（労働者安全衛生調査, 2022）
- 精神障害による労災認定過去最多
（事由はパワハラが一位）

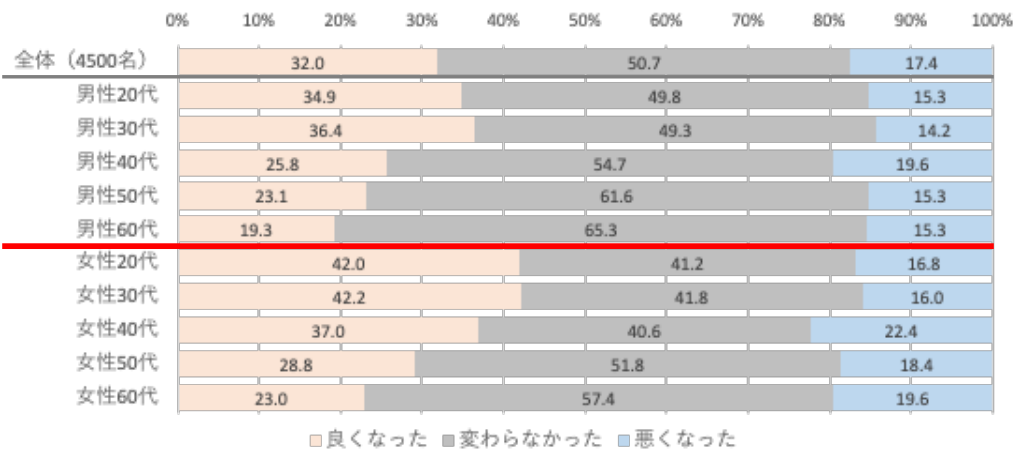
働く人のメンタルヘルスは依然深刻



コロナ禍、テレワークによる影響

- 医療従事者のメンタルヘルスは悪化、一方でコロナ対策を多く行っている職場は労働者のメンタルヘルスもパフォーマンスも良い（佐々木・川上, 産業医学レビュー, 2021）
- テレワークの適用はワーク・エンゲイジメントの向上に寄与するが、継続性を考慮する必要がある（西村・西岡, 産業・組織心理学研究, 2021）
- 低い年代ほどテレワーク開始によりメンタルヘルスが改善

■ テレワーク開始前後のメンタルヘルスの変化



■ テレワークの「コミュニケーション弱者」

- ① 組織に馴染んでいない人（新卒、中途入社、異動者）
- ② 物理的環境が整っていない人（場所、同居家族）
- ③ 業務上のサポートを受けにくい人（配置、上司の労務管理不足、業務特性）
- ④ メリハリをつけるのが苦手、自己主張が苦手な人
- ⑤ 仕事外のサポートを得にくい人（独居、様々な事情）

（厚生労働科学特別研究事業（主任研究者：堤明純）, 2021）

仕事のストレスと産業保健

産業保健活動の目的

労働条件と労働環境に関連する健康障害の予防と、労働者の健康の保持増進、ならびに福祉の向上に寄与すること（日本産業衛生学会, 2000）

産業ストレスの
明日を考える

 日本産業ストレス学会

トップページ	学会について	学会・研究 会の概要	会 則	入会案内	
 東野 敦 さん Higashino Atsushi	 浅井裕美 さん Asai Yumi	 白田千佳子さん Shirata Chikako	 刈穂幸奈 さん Kato Anna	 永井典子 さん Nagai Noriko	 田中宣仁 さん Tanaka Norihito
江崎グロコ株式会社 グループ人事部 入部・就職研修グループ 派遣員人事 グループグループ長	情報通信サービス企業 保健師	情報通信業 保健師	花王株式会社本社 産業医	パーソナルチャレンジ 株式会社 人事総務部	製造業 産業医
 千葉県警察本部 新型コロナウイルス 感染予防対策 プロジェクトチーム	 本内麻由子 さん Kuchi Mayuko	 星野寛子 さん Hashino Hiroko	 田中三花 さん Tanaka Mika	 高橋利香 さん Takahashi Rika	 小笠原 隆彦 さん Ogasawara Takayuki
お答え頂いたのは 佐久間 浩さん	EAP機関 精神保健福祉士	オムロンエキスパート リンク株式会社	製造業 看護職	大東建託株式会社 保健師	三菱ふそうトラック・ バス株式会社 人事本部IR マネジメント サービス部 安全衛生 ヘルスケアセンター 産業医

■ コロナ禍で働く人のストレス

リモートワークによる職場のサポートやコミュニケーションの減少
業務量の増加
仕事の進め方の変化によるストレス
リモートワークができない労働者の葛藤と不公平感
リモートワークにおける相談のしにくさ
リモートワークによるオン・オフの切り替えの困難
コロナ禍による物理的環境ストレス

（日本産業ストレス学会好事例収集委員会 好事例インタビュー, 2021-22）

（日本産業ストレス学会HPより）

ニューノーマル時代を支える産業保健活動

個別支援

- 画一的な対応ではなく、多様な労働者の状況に対応
- 働き方や就労環境の変化への適応

遠隔技術、デジタルの活用

- 面談、研修、アプリ、管理

コミュニケーション

- 関係者間の連携
- 労働者間のコミュニケーションの促進策

■ コロナ禍で強化した産業保健活動

コミュニケーションの促進
オンライン技術の活用
人事との連携と信頼関係構築
オンライン面談における情報不足への対策
研修・情報提供
サポート体制の整備
ストレスチェックの有効活用
ハラスメント対策
コロナ禍によるストレスへのケア
身体的健康度向上のためのケア

(日本産業ストレス学会好事例収集委員会 好事例インタビュー, 2021-22)

今後生じる変化と課題

今後生じる変化

- キャリアの長期化
- ライフキャリアの多様化
- 労働者属性の多様化
- 時間と場所を共有しない働き方
- 副業兼業のマルチワーク
- など

課題

- 高齢化による脳卒中やがんなどの有所見率の上昇
 - 就労と治療の両立支援
 - 労働者の孤立
 - 一事業者の責任でできる範囲
- **企業による丸抱えの健康管理は限界**

今後の方向性

自律的管理：労働者の自律的管理を促すことで効率化を図り、対応すべき課題（個別対応、予防活動）に時間を配分

技術の構築：労働者個々人の心身の異常の検知、対策の提案までを自動で行う仕組みを構築・活用

自律的な健康管理：先進事例

ウェルビーイングのために、社員自らが責任範囲を自覚して、その中で自律的、自発的な行動をとるよう促す

- 健康診断事後措置のシステム化
 - 社員が自分で学び、自分で動くように促す
- 自律を促す復職支援
 - 休職者自身が内省して、自分で課題設定できるような仕組みを整備


<意識を浸透させる工夫>

社員と一緒に作る

構造や仕組みを
うまく構築する

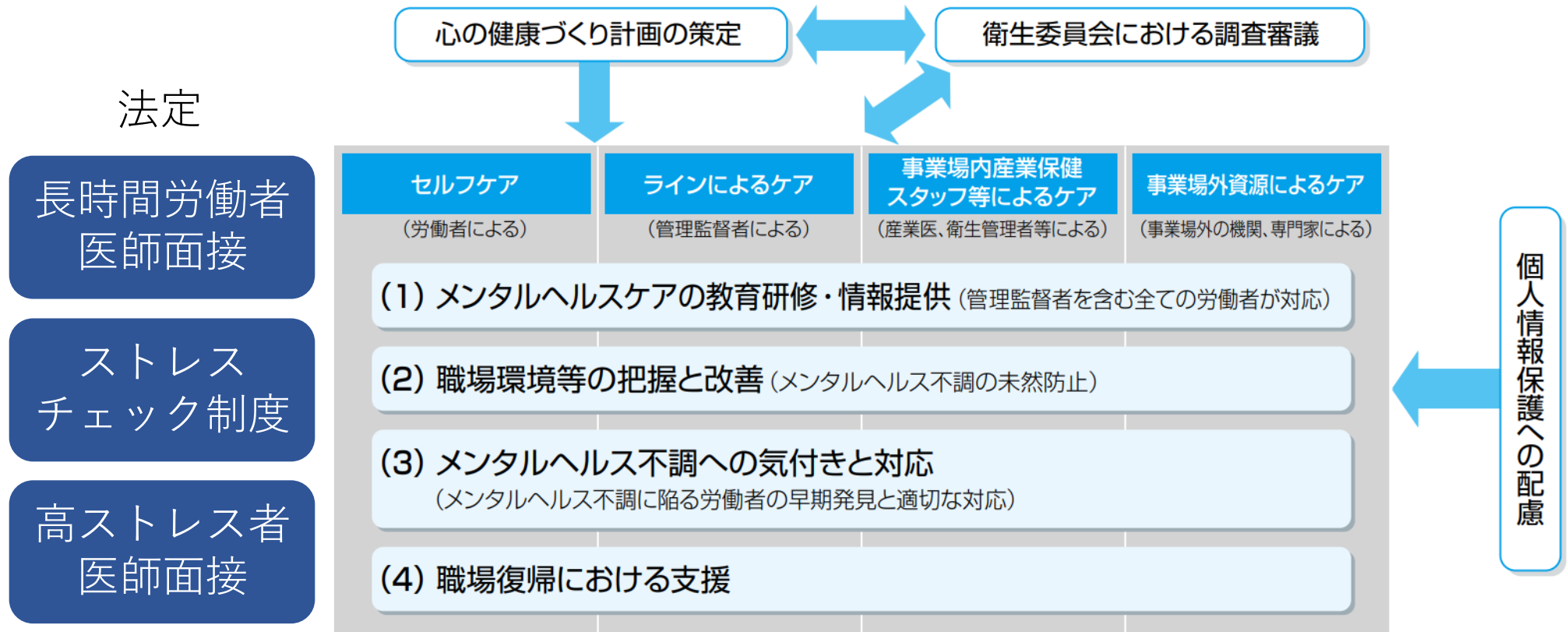
熱意を持って
メリットを伝える

(日本産業ストレス学会好事例収集委員会 好事例インタビュー, 2021)



健康な職場をつくるために

労働者の心の健康の保持増進のための指針 (2006年策定、2015年改正)

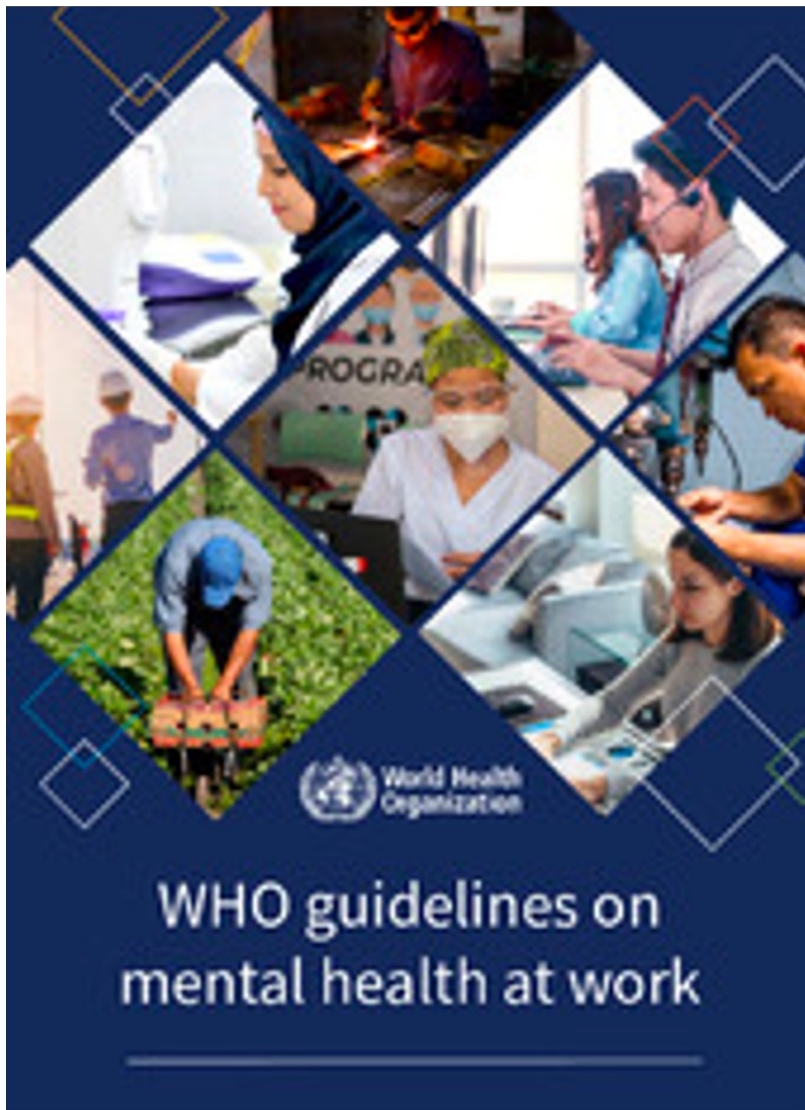


(厚生労働省、労働者健康安全機構パンフレットより)

職場のメンタルヘルスの ガイドライン (WHO、2022)

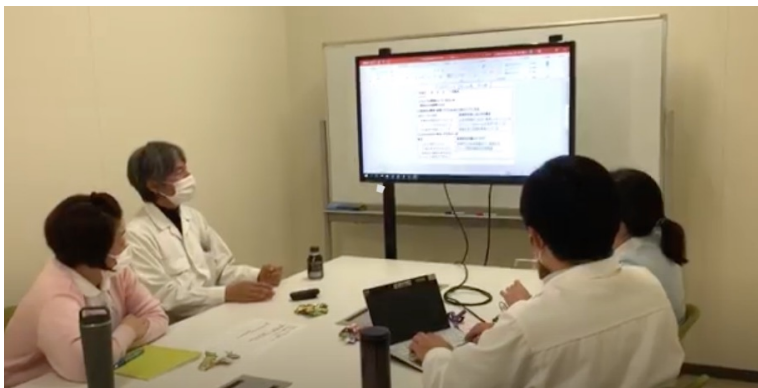
- ポジティブなメンタルヘルスの促進と不調の予防のためのエビデンスに基づくガイドライン
- 推奨事項：職場介入、管理職トレーニング、労働者向けトレーニング、個別介入、職場復帰支援、精神疾患を持つ人の障害者雇用

- 参加型アプローチを含む職場介入（作業負荷の軽減やスケジュールの変更、コミュニケーション、チームワークの改善など）
→労働者の心理的苦痛を減らし、パフォーマンスなどを高める

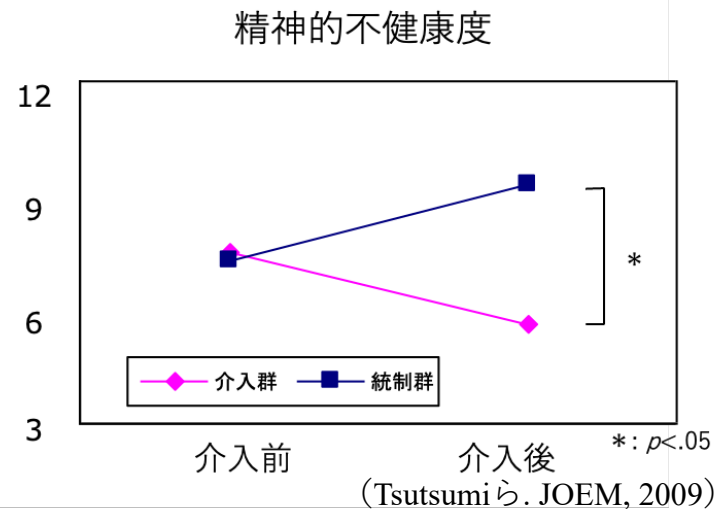
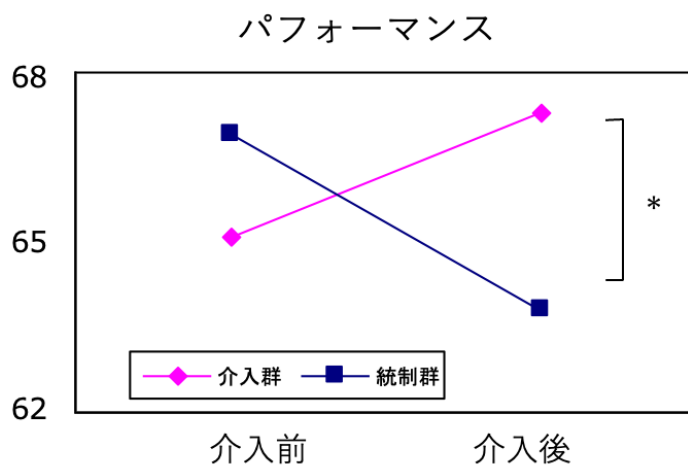
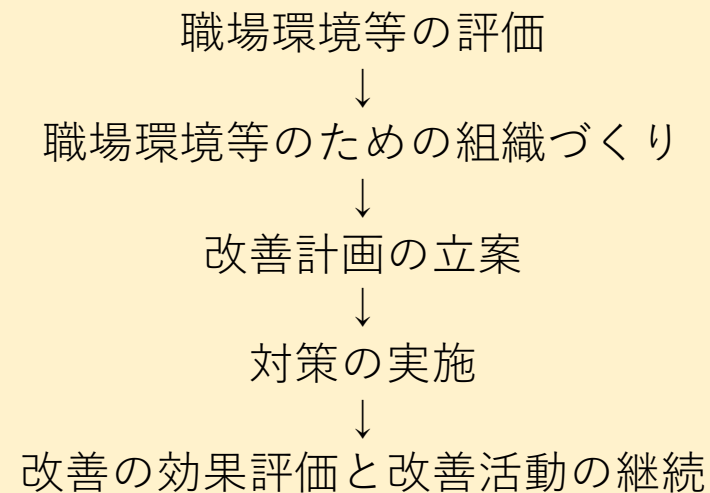


職場環境の評価と改善

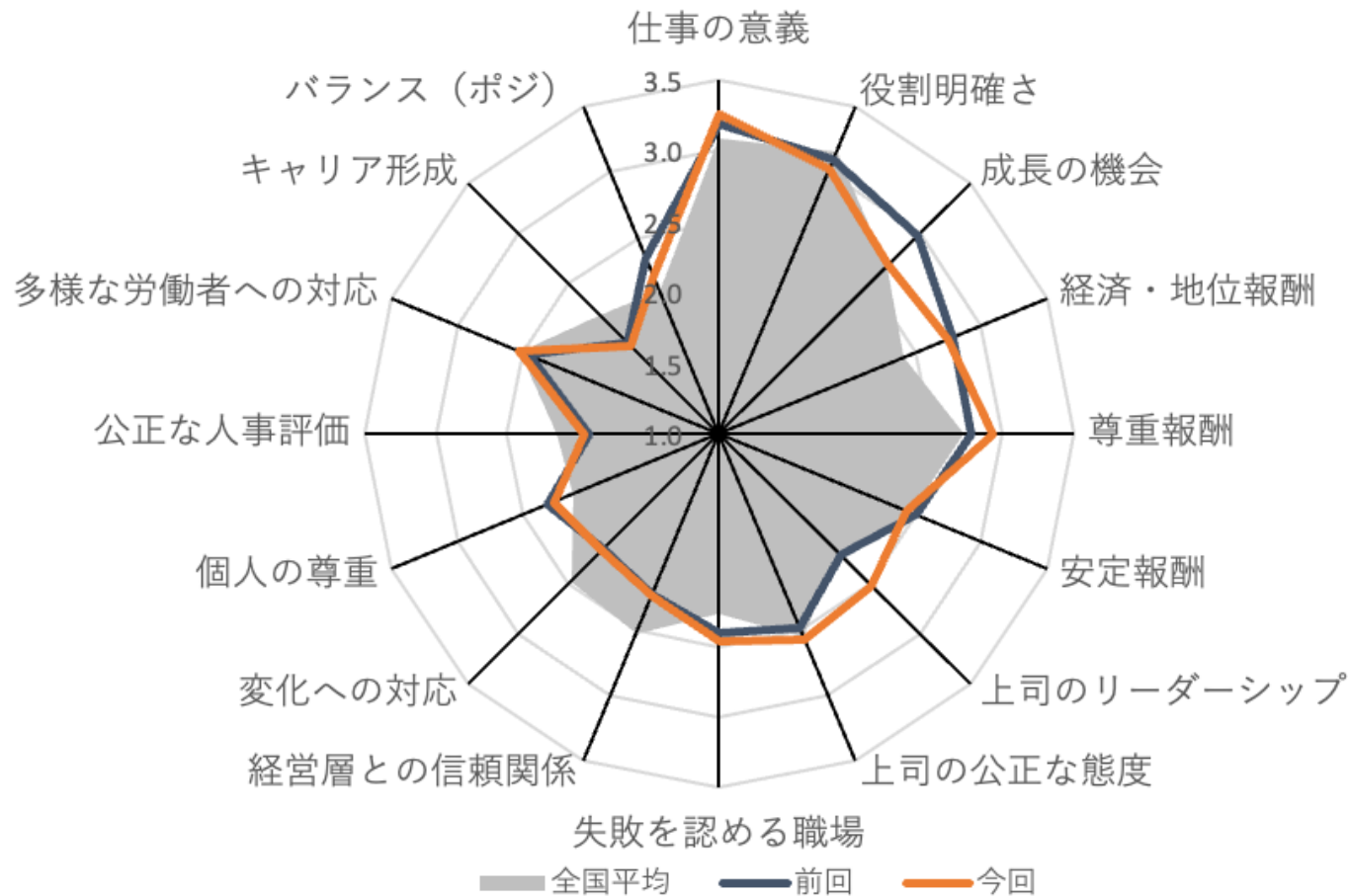
■ グループワークの様子



(小林, 産業保健と看護, 2022より)



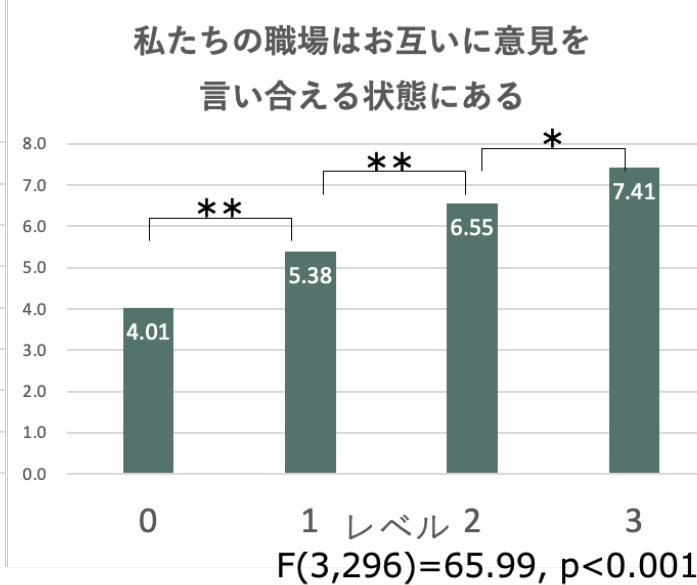
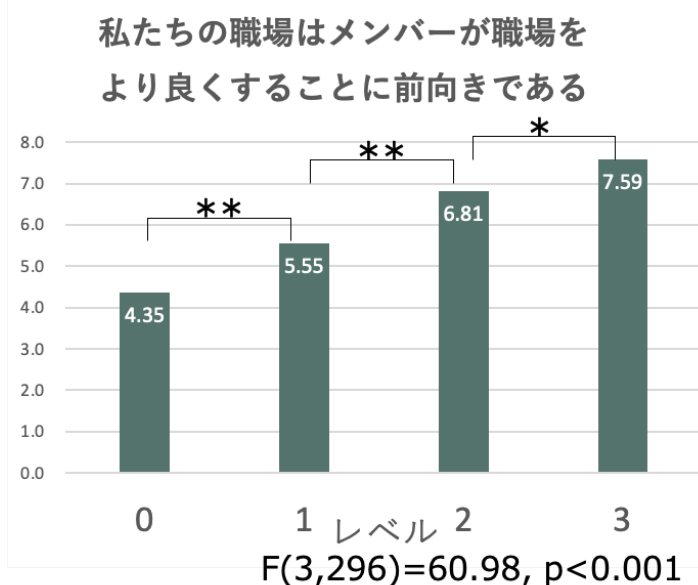
仕事の資源の活用例



■ 各職場においてワーク・エンゲイジメントやパフォーマンス、ストレス反応と関連する資源を検討し、その資源の現状や強化する方法について職場で対話を行なう

対話に必要な準備性の5項目

準備段階	領域1：職場の受容度	領域2：上司のリーダーシップ
レベル3 尊重と成長	少数意見や反対意見でも尊重される (意見の尊重)	上司は、自分の利益よりも、部下の利益が最大になるよう配慮している
レベル2 理解と期待	私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている (職場の一体感)	上司は、部下が新しい考えを提案することを奨励している
レベル1 相互認識	チーム内の居場所や役割があると感じられる (心理的な居場所感)	-
レベル0 人の集まり	-	-



- 当然、対話をすれば全てが解決するわけではない
- 準備段階に応じた配慮が必要 (普段の関係構築、ファシリテーション)

**p<.0001
*p<0.05

働く人すべてのウェルビーイングのために

- 将来働く人の抱える健康問題の増加・多様化への対応
 - カバーの必要な領域（労働者以外も含む働く人、中小企業）への支援、および支援体制の格差の是正
 - 自律的健康管理の促しとデジタル技術の活用による対応力の分配
 - 仕事の資源の強化による問題の予防と活力向上
-
- **情報開示（専門職の体制、取り組みの実施状況、心理社会的指標など）**
 - **人的資本経営、健康経営のほか、人権デューデリジェンス（DD）による中小企業の取り組みの促し**
 - **人権DDの確認項目にハラスメントや心理社会的指標を入れ、取り組みの道筋を提示**

ご清聴ありがとうございました