

労務通信

2017.10月号

職場のストレス調査結果にみる「相談対応」の重要性

◆「労働安全衛生調査」最新版を公表

厚生労働省は、事業所が行う労災防止活動や安全衛生教育について調査した「労働安全衛生調査（実態調査）」の平成28年の結果を公表しました。ここでは、調査結果から「職場のストレス」についてまとめてみます。



◆従業員は何にストレスを感じているのか

同調査によれば、「現在の自分の仕事や職業生活に関することで強いストレスと感じる事柄がある労働者」の割合は59.5%でした。この割合は平成25年以降、増加傾向にあります。

具体的な強いストレスの内容（複数回答）では、「仕事の質・量」（53.8%）が最多で、「仕事の失敗、責任の発生」（38.5%）、「対人関係（ハラスメントを含む）」（30.5%）と続いています。

◆従業員の心の健康のための4つのケア

強いストレスによる労働者のメンタルヘルスの不調は、精神疾患の発症、パフォーマンスの低下をはじめ、様々なトラブルの要因となります。

厚生労働省は、「労働者の心の健康の保持推進のための指針」において、メンタルヘルスケアの基本的な考え方として、以下の4つのケアが重要であるとしています。

- (1) セルフケア（従業員自らが行う、ストレスへの気づきと対応）
- (2) ラインケア（管理監督者が行う、職場への改善と相談対応）
- (3) 産業医・衛生管理者等によるケア
- (4) 部の機関・専門家によるケア

4つのケアのうち(2)が企業に求められるものになります。「ストレスは従業員個人の問題」と矮小化することなく、現状の把握・改善や、従業員が相談しやすい環境づくりが大切です。

◆相談対応はストレス減に効果あり！

前述の調査では、誰かに相談したことでストレスが「解消された」という回答が31.7%、「解消されなかったが、気が楽になった」という回答が60.3%ありました。管理監督者や同僚が相談に応じるだけでも一定の効果があることがわかります。また、「対策の取組内容」（複数回答）として、35.5%の事業

セクハラ・パワハラ・メンタルヘルスのことなら合同労務『こころの健康』相談窓口へ所が「相談体制の整備」を挙げています。

年に1回のストレスチェック実施だけがメンタルヘルス対策ではありません。相談対応で従業員のストレスを上手に取り除き、健全な職場の環境を維持しましょう。

法改正情報

◆最低賃金が改定されます！（広島県は平成29年10月1日より改定）

全都道府県で最低賃金が改定されます。お住まいの地域、勤務先の地域別最低賃金額にご注意ください。なお、広島県の最低賃金は、平成29年10月1日より、昨年度から25円引き上げの時間額818円となります。

広島県の最低賃金

時間額 793円

（平成29年9月30日まで）



818円

（平成29年10月1日から）

◎地域別最低賃金の全国一覧はこちら

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/

事務所よりひとこと

◆メンター制度を導入しませんか？

先日、広島県主催のメンター・フォローアップ研修に参加しました。これは、平成27年・28年度に実施された「メンター養成セミナー」修了者向けに開催されたものです。参加者は、すでにメンター制度がある企業、制度導入が決まり準備段階の企業、これから検討段階の企業など、様々な立場の人事労務担当者が集まり、意見交換をさせていただきました。

メンター制度とは、経験豊かな先輩社員（メンター）が、定期的に対話（メンタリング）を通じて、後輩社員（メンティ）のキャリア形成上の課題解決や悩みの解消を援助し個人の成長をサポートする役割を果たします。女性の活躍推進のための環境づくりや、従業員の定着・育成（離職率低下）、メンタルヘルス対策など様々な効果があると注目されています。また、メンター制度の導入・実施を行った場合に支給される助成金（職場定着支援助成金：雇用管理制度助成コース）もあります。

皆様の職場においても、メンター制度を導入してみませんか？

◎職場定着支援助成金についてはこちら

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000163408.pdf>