

- ・リレーエッセイ : (株)なの花北海道 徳田孝幸 様
- ・トピックス : パワーハラスメントの現状
- ・健康に働く HiNT! : 職務満足度と生産性
- ・健康な職場を作る : (株)つうけん 様

## ● リレーエッセイ：働く人のメンタルヘルス

株式会社 なの花北海道

代表取締役副社長 徳田 孝幸



ストレス社会と言われて久しい昨今、当社でも社員に対して、より具体的なストレスチェック及び研修を行いたいと考えていました。

先ず、五稜会病院田中事務長に相談したところ、管理者向け研修のご提案を頂きました。研修内容は五稜会病院の専任カウンセラーが講師になり、課題も全てお任せ状態。

受講者は各店舗の責任者である薬局長を研修のトップに考えました。議題は「押さえておきたいメンタルヘルス対策のポイント」(管理者編)と題した研修を初めて実施しました。その研修をきっかけとして全社員対象のメンタルヘルス対策が始まりました。

特に気を遣ったのは、4月入社 of 新人薬剤師社員です。4月に入社・集合研修を経て薬局実務を行う過程で、5月連休明けがメンタル的な注意時期になっていました。そこで五稜会病院様のカウンセラーという専門家にストレスチェックカウンセリングを3日間かけ行って頂きました。

実施内容は各々インターネットでストレスチェックを行い、チェック表を基に個別カウンセリングをしてもらいました。面接時の個人結果については会社に公表されません。最初は抵抗感もありましたが、専門家

に任せる意味では必要な事だと後から実感しました。多忙な薬剤師業務に加え、新社会人になったストレスを客観的にかつ専門的にフォローして頂いたことは、個々においても安心感と会社に対する信頼が生まれたようでした。

以降、このストレスチェックカウンセリングは、新人薬剤師育成に欠かせないものとなり内面の健康診断、フォローアップツールとして大きく役立っております。平成27年からは、制度義務化にともなって、全社員へのストレスチェックを札幌 CBT&EAP センター様へお願いするに至り、昨年は当社を含む道内グループ3社の合併もあったため開始当初の人数のほぼ倍近い、800名の対応をお願いすることになりました。

これからも医療業界に係わる企業として、かつ生命に携わる医薬品を管理・指導する立場の薬剤師を中心に、社員の健康な職場作りのために様々な取り組みを考え、長く安心して働ける会社を目指したいと考えております。そして患者様には安心と信頼される薬局を提供していきたいと思っております。

当時はまだ札幌 CBT&EAP センター発足前で、専任カウンセラー中村亨様に講師を含め大変お世話になりました。

今回は、トラヴェシア社会保険労務士事務所 代表 平松利麻さん です。

## 職場機能の阻害要因として、パワハラを考える

### パワハラの職場への影響

最近、大きく報道されたスポーツ界でのパワーハラスメント（パワハラ）問題を見ても明らかなように、職場や組織が積極的にパワハラの防止に取り組むことが強く求められています。

職場でのパワハラの現状を統計資料から見ると、労働局の総合労働相談コーナーの「いじめ・嫌がらせ」の相談件数や、労災申請で「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を主な出来事とする精神障害の支給決定件数が、近年増加し続けており、職場でのパワハラが一層問題になっている現実が伺えます。

厚生労働省の実態調査では、パワハラが職場に与える影響を問う項目の回答の上位は、職場の機能低下に関わる項目が占めました（表1）。

表1 パワハラによる職場への影響（上位5項目）

1 職場の雰囲気が悪くなる	93.5%
2 従業員の心の健康を害する	91.5%
3 従業員が十分に能力を発揮できなくなる	81.0%
4 人が流出してしまう	78.9%
5 職場の生産性が低下する	67.8%

厚生労働省「平成28年度職場のパワーハラスメント実態調査」

パワハラはメンタルヘル不調や職場のイメージ悪化、訴訟などにつながる問題であるとともに、職場の生産性に関わる問題と捉える必要があるといえます。生産性の管理は経営の重要事項ですから、パワハラの防止は経営課題といえるでしょう。

### パワハラの基準の明確化

職場での人間関係の問題は、人間が集団で生活したり、働いたりする中で常に起こってきた問題ですが、パワハラに関心が集まるようになったのはここ十数年のことです。「パワーハラスメント」という言葉が広辞苑に収録されたのは2008年の第6版からです。それと同時に防止対策の必要性も叫ばれましたが、それが思うように進まなかった理由の一つに、パワハラに法的な定義がなかったことが指摘されています。



そこで厚生労働省は、パワハラ防止対策の促進を図るため、パワハラの基準を明確に定義する準備を進めてきました。2018年3月30日に厚生労働省が公表した検討会の報告書では、パワハラの3つの要素をまとめています（表2）。

表2 職場でのパワーハラスメントの要素

- ① 優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること
- ② 業務の適正な範囲を超えて行われること
- ③ 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」

今後、この3つの要素を満たす行為をパワハラと定義する形で、法令の整備が進むものと考えられます。

### 求められるパワハラ防止対策

また、報告書ではパワハラ防止対策として、各職場でのパワハラに対する方針の周知・啓発や相談体制の整備などを上げています。今後、こうした防止対策の実施が各職場に求められると考えられます。

こうした対策は、パワハラの問題が明らかになった際に、適切な対応を行うために必要な取り組みとえます。しかし、パワハラの問題が明らかになった時点で、職場の人間関係は悪化し、生産性にも影響が出ている可能性が高いです。問題が起こった時の対応だけでなく、問題を起こりにくくし、生産性を維持向上できる対策としては、同じ職場で働く者同士が互いに仕事がいやしくなるような関係の持ち方（チームワーク）を身に付けることで職場の機能を高め、結果的にパワハラのような人間関係の問題を起こりにくくする、人材育成・組織開発的なアプローチが考えられます。

今回は、職場における良好な人間関係（チームワーク）について考えます。

## Q. なぜストレスチェックに職務満足度の項目があるの？

### A. ストレス評価には使われませんが、離職と関連します

職務満足度に関する研究は古くからあります。1930～50年代、欧米の職場では雇用する労働者の満足度を高める施策が多くとられていたそうです。これは「幸せな労働者は、生産性が高い労働者」と仮定した経営戦略でした。しかし、繰り返し検証した結果、研究者達は、職務満足度と生産性の間には「弱い関連性しかない」「職務満足が生産性にプラスに働いても、それほど効果があるわけではない」と結論づけました。こうした研究には職務満足度や生産性の測定の仕方に批判もありますが、職務満足度と生産性の関係は単純なものではなく、「一貫した関連は認められない」というのが現在の定説です。「幸せな労働者は、生産性が高い労働者」という仮定には、そうあってほしいという願いも含まれていたのかもしれない。

一方、職務満足度との関連が明らかなのは、転職や離職です。職場での満足度が低い場合、高頻度で離職が発生する可能性や、雇用する労働者が転職、離職することで生じる会社側のコスト（人件費、採用・訓練コストなど）が増大する可能性が指摘されています。離職の防止には、職場での不満足感を改善する取り組みが有効といえるでしょう。

職務満足度の項目は、離職リスクが高い職場を把握し、対策を始めたり、行った対策が狙い通りの効果を発揮しているか検証したりする際の参考なると考えられます。



## ● センターからのお知らせ：

当センターが主催する6～8月のセミナーについてお知らせします。いずれも職場のメンタルヘルス対策に役立つ内容となっております。皆様のお申し込みをお待ちしております。

6月15日（金）

新任者の不調への対応  
～環境変化への適応を支援する～

講師：中村 亨

場所：エルプラザ 4 階中研修室

時間：13：30～16：30

定員：30名

費用：¥2,000（税込）※

対象：管理職、人事労務担当者の方

内容：入社や異動、昇進など、新しい環境に適応する過程で避けられないストレスの支援について考えます。

7月20日（金）

自分のストレスに気づいて、  
上手に対応しよう

講師：戸田愛貴子

場所：かでの2・7 810B

時間：13：30～16：30

定員：20名

費用：¥2,000（税込）※

対象：ストレスマネジメントに興味

のある、仕事をされている方  
内容：ストレスとは何か、どのような対処法があるか基本を学び、ネガティブ思考との付き合い方を体験してみます。

8月22日（水）

認知行動療法の  
基本的発想を学ぼう

講師：坂野雄二

場所：エルプラザ 4 階大研修室

時間：13：30～16：30

定員：80名

費用：¥2,000（税込）※

対象：対人援助の仕事をしている専

門職の方（学生の方も可）  
内容：心理療法のスタンダードである認知行動療法の基本的発想を学びます。認知行動療法の初學者向けセミナーです。

※予約は3カ月前より承ります。

※トータルサポートプランでご契約のお客様は無料で参加できます。

【お申込み方法】当センターHP (<https://www.cbt-eap.jp/>) のInformationをご覧ください。

● 健康な職場を作る：

## 「こころと技術で社会のために」 株式会社つうけん 様

今回、「健康な職場を作る」に登場していただくのは株式会社つうけん様です。インタビューに承えてくださったのは、総務人事部の端 俊晴様です。

Q1：当センターのメンタルヘルスサービスをご契約いただき、ありがとうございます。ストレスチェック実施初年度に当センターを選んでいただいた理由をお聞かせ願えますか。

端様：全道に散らばる拠点の社員に対し、同一サービスの提供を考えていたことと、高ストレス者に対する専門医による対応が可能であることが決め手となりました。また、北海道での地場企業にお願いしたいとも考えていました。

Q2：道内だけではなく、道外にも事業所があり社員の皆さんの健康管理をする上で大変なこともあると思いますが、企業として社員の皆様が安心して仕事に取り組めるようにどのような対策を講じられていますか？

端様：会社として統一した相談窓口（メンタルヘルス・ハラスメント）を開設し、均一な社員サービスの提供に努めています。また、厚生担当者等による職場の環境確認を行うようにし、円滑な情報共有を行える環境を整えているところです。

お忙しい中インタビューに応じていただき、ありがとうございました。インタビューの詳しい内容につきましては、当センターのホームページ「お客様の声」をご覧ください。

### ◆ 会社概要 ◆

◆代表取締役社長 大村 佳久（敬称略）

◆事業内容 電気通信設備・電気設備・無線システム  
その他設備工事全般の設計、施工、保守  
及びサービス情報通信、情報処理関連工  
事の設計、施工及び保守

◆従業員数 連結 1791 名、単体 883 名

◆昭和 26 年に電気通信省の電気通信設備拡張計画に  
対応することを目的として資本金 150 万円にて大  
北電建株式会社を設立。

平成 4 年に「株式会社つうけん」に社名を変更。  
北海道における情報通信建設業界のリーディングカ  
ンパニーとして、情報通信インフラの建設・整備と  
いう大きな使命を担い続けている。

株式会社つうけん様のホームページはこちらです。

<http://www.tsuken.co.jp>

● Staff Voice：

歴史的な寺社建築は  
不揃いな木で組み立て  
られています。ヒトも  
それぞれ個性的です。  
職場も不揃いな木が  
上手く組み合わさった  
寺社建築のようであり  
たいですね（T）。

先日、道端で福寿草が  
咲いているのを見て春  
を感じました。  
古くから縁起の良い花  
とされており、花言葉  
は「幸せを招く」です。  
幸せゲットしました！  
（も）

新社会人の方を見か  
ける時期ですね。見て  
いるだけで、こちらも  
気持ちが新たになるよ  
うな気がします。来月  
は新社会人向けセミナ  
ーもありますので、ゼ  
ひご検討下さい（A）

新年度が始まりました  
ね。これから北海道は  
桜の季節、ただ環境に  
慣れられず不調になる  
方もいらっしゃるの  
で、その際はセンターにお  
声がけください。（Y）

センターにも新しい仲  
間が増えました。  
春はいろいろと新しい  
出来事がありますね。  
研修メニューもリニュー  
ーアルして皆様のもと  
へお届けする予定です  
なので楽しみに！（み）