

事故防止のためのストレス予防対策に係るマニュアルの開発

大塚 泰正^{*1}

事故防止のためのストレス予防対策に係るマニュアルとして、「事業場における事故防止のためのストレス対策マニュアル」を作成した。「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」および米国 NIOSH、英国 HSE 等のマニュアルや報告書などを参考に、マニュアル案を作成した。作成したマニュアル案を現場の安全・健康担当スタッフに配布し、改善点等の意見を求めた。得られた意見を参考にマニュアル案を修正し、「事業場における事故防止のためのストレス対策マニュアル」を完成させた。本マニュアルでは、「1. わが国における労働災害の発生状況」、「2. わが国における事故防止対策とストレス対策の現状」、「3. 事業場における事故防止対策」、「4. リスクアセスメントのすすめ方」、「5. 事業場におけるストレス対策」、「6. 事故防止対策を含めたストレス対策のすすめ方」の7項目で構成した。「6. 事故防止対策を含めたストレス対策のすすめ方」では、「Ⅰ. 職場に存在するストレスサーを測定しましょう」、「Ⅱ. どのリスクが発生する可能性があるかを把握しましょう（健康面）」、「Ⅲ. どのリスクが発生する可能性があるかを把握しましょう（安全面）」、「Ⅳ. 検討内容のまとめと対策の立案」、「Ⅴ. 事後評価、見直しの実施」の5段階を取り上げた。

キーワード: マニュアル、職業性ストレス、メンタルヘルス、事故防止、労働安全衛生マネジメントシステム、リスクアセスメント

1 背景と目的

職場における事故防止対策とストレス対策は、産業安全・産業保健それぞれの分野に分かれて研究・実践が行われてきた感がある。海外の研究ではストレスと事故との関連を示唆する結果がいくつか認められているが、現時点では、わが国において両分野を統合した総合的な事故防止およびストレスに関する対策の立案には至っていない。

このような背景から、本研究では、産業安全・産業保健の各領域から得られた国内外の知見を振り返り、両分野の知見を統合した新しいマニュアル「事業場における事故防止のためのストレス対策マニュアル」を作成することを目的とした。マニュアル作成の資料とするため、既存資料、マニュアル等を検討し、現場のスタッフ・従業員等の意見を取り入れて、実用的なマニュアルを開発した。

2 国内外における既存資料の検討

1) 目的・方法

わが国における職場における事故防止対策とストレス対策に関する既存資料の内容を検討した。事故防止対策に関しては、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」1)、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」2)を取り上げた。ストレス対策に関しては、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」3)を取り上げた。

海外の職場における事故防止対策とストレス対策については、米国 National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)、英国 Health and Safety Executive

(HSE)等が公表しているマニュアル、報告書等を収集し、その内容について検討した。

2) 結果

(1) 「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」

労働安全衛生マネジメントシステムとは、労働災害の減少を図るために行う組織的かつ体系的な取り組みを推進する仕組みであり、Plan-Do-Check-Act (PDCA) のサイクル構造を成している。労働災害を減少させるためには、危険性又は有害性を特定し、リスクを見積り、リスクを低減させることが必要になる。リスクの見積りやリスクを低減させる方法については「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」に記述がある。リスクの見積りは「負傷又は疾病の重篤度」と「負傷又は疾病の発生可能性の度合」の2軸によってマトリクス状に評価される。「負傷又は疾病の重篤度」は、負傷や疾病等の種類にかかわらず、共通の尺度である「休業日数等」を使用することが明記されている。一方、「負傷又は疾病の発生可能性の度合」は、危険性又は有害性への接近の頻度や時間、回避の可能性等を考慮して見積もられる。

これら2つの指針で扱う労働災害は、ストレス対策の大きな焦点となる精神疾患等による労働災害に限定されたものではなく、むしろ墜落や巻き込まれ等の事故や、負傷や化学物質等による疾病に関係するものが主であると考えられる。しかし、うつ病を中心とした精神疾患は、休業期間が数か月間に及ぶことが多く、事業場の受ける損失も大きい。特に事故等による労働災害の発生の多い製造業、建設業等以外の業種においては、リスクの見積りによってストレス対策が優先度の高い項目になる可能性がある。

*1 広島大学大学院教育学研究科（元当研究所研究員）

(2) 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」

本指針は事業場におけるメンタルヘルスケアの原則的な実施方法について定めたものである。本指針では労働者自身がストレスに気づき、対処を行う「セルフケア」、管理監督者が部下の相談に応じたり、不調な労働者を産業保健スタッフに紹介したりする「ラインによるケア」、産業医などの事業場内の産業保健スタッフが職場環境等の改善を提言したり相談や研修を行ったりする「事業場内産業保健スタッフによるケア」、事業場外の機関および専門家を活用し、その支援を受ける「事業場外資源によるケア」の4つのケアを取り上げ、これらが効果的に連携を取ることの重要性を指摘している。

事業者がメンタルヘルスケアの実施を表明し、それを組織的かつ計画的に推進し、適宜評価・改善を加えるという点については、労働安全衛生マネジメントシステムの考え方が導入されている。ただし、事業場として優先すべきメンタルヘルスケアのポイントを明らかにするための具体的なリスクアセスメントの方法に関する記述は「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」に較べると少ない。

(3) 海外のマニュアル、報告書等

NIOSH⁴⁾は、近年、個人・状況要因のストレス緩衝効果の重要性を指摘し、新しい職業性ストレスモデルを作成した。ストレスの高い就業環境は直接的に事故や疾病のリスクを高めるが、これらの関係性の方向や強さは個人や個人が置かれた状況によって異なるというものである。具体的には、「仕事と家庭・個人生活とのバランス」、「同僚や友人からのサポート」、「落ち着いた、肯定的な物事の捉え方」の3要因が、個人・状況要因として取り上げられている。

HSE⁵⁾では、事故の発生に関与する人的要因としてヒューマンファクターについて解説している。ヒューマンエラーの発生する状況を個人の意識、注意・判断能力、業務の定常性等の観点から分類し、まとめている。非定常業務では、しばしば作業従事者がストレス下に置かれるため、状況判断が困難になり、ヒューマンエラーが発生しやすいことが述べられている。

また、HSEは交通事故の発生要因についても言及している^{6,7)}。HSEの報告によれば、交通事故やニアミスの発生要因には、時間的切迫感、恒常的な職業性ストレスの存在、仕事へのとらわれ感、携帯電話の使用が挙げられている。

Clarke⁸⁻¹⁰⁾は、英国の鉄道会社従業員を対象にした一連の調査より、いくつかの鉄道事故が発生した背景要因として、上司のマネジメント不足を指摘している。さらに、上司と部下のコミュニケーションが希薄な場合には、互いの安全に対する態度に誤解が生じ、それが事故発生の一因となることも指摘している。日本の鉄道会社従業員を対象にした調査^{11,12)}でも、上司からのサポートと一般従業員の安全態度との間には0.3～0.4程度の正の相関が認められている。この結果は、上司や同僚との人間関係を良好にすることができれば、従業員の安全に対

する態度を向上させることができる可能性を示唆するものである。

3 「事業場における事故防止のためのストレス対策マニュアル」の作成

2の検討結果を踏まえ、「事業場における事故防止のためのストレス対策マニュアル(案)」を作成した。続いて、現場のスタッフ・従業員等に作成したマニュアル案を配布して意見を求め、一般向けの実用的なマニュアルを開発した。

1) マニュアル案の構成

マニュアル案は、既存のマニュアル等の重要な内容を網羅し、一般向けでわかりやすく実用的で簡便なマニュアルとすることにした。

マニュアル案では、はじめにわが国における労働災害の発生状況やストレスと事故の関係等の基礎的な情報を解説し、続いて事故防止対策を含めたストレス対策の方法を解説した。具体的には、いままでストレス対策ではあまり注目されてこなかったリスクアセスメントの考え方を新たに導入し、各事業場で事故防止対策を含めたストレスに関する取り組みの優先順位が付けられるように配慮した。また、事故防止対策およびストレス対策に役立つ既存のツール等をまとめ、紹介した。

2) マニュアル案に関するアンケート調査

(1) 調査対象者

中国地方の事業所に勤務する安全衛生関係の専門職12名にマニュアル案を配布し、意見を求めた。回答者の勤務する事業所の業種は製造業8、建設業2、小売業1、サービス業1であった。部門は安全関係5、健康・衛生関係9(重複回答あり)であった。事業所規模は50人未満が1、50～500人が2、500人以上が9であった。職種は、産業医1、保健師3、看護師1、衛生管理者8、労働衛生コンサルタント1、安全管理者1、安全衛生推進者1、建築物環境衛生管理技術者1、危険物取扱者4、毒劇物取扱者1、特定化学物質等作業主任者1、酸素欠乏危険作業主任者1、有機溶剤作業責任者1、一級ボイラ技士1、産業カウンセラー1(重複回答あり)であった。

(2) 質問項目

はじめに、マニュアル案の全体的な印象について、①わかりやすさ(1.わかりやすい～5.わかりにくい)、②内容の充実度(1.充実している～5.不足している)、③レイアウト(1.見やすい～5.見にくい)、④ボリューム(1.適度～5.多い、または、少ない)、⑤総合評価(1.よい～5.わるい)で評価してもらった。次に、マニュアル案についてよかった点、改善したほうがよい点をそれぞれ自由記述で回答してもらった。

(3) 結果

「わかりやすさ」についての平均値は2.25(SD=0.75)、「内容の充実度」についての平均値は2.50(SD=0.80)、「レイアウト」の平均値は2.17(SD=0.72)、「ボリュー

ム」の平均値は2.75 (SD=1.36), 「総合評価」の平均値は2.33 (SD=0.65)であり, おおむね良好な結果が得られた。マニュアル案についてよかった点については, 「事故防止対策, 過重労働, メンタルヘルス対策を合致させた内容になっており, 測定ツールがストレス調査票や疲労蓄積チェックリストから作られているため, 使いやすい」, 「事故防止対策としてストレス対策を取り入れるようにしているのは新しい視点であり, 安全担当者にもわかりやすいマニュアルになっている」, 「表に具体的な内容を記載し, 対策シートとして集約できるようになっている」などが挙げられた。一方, 改善したほうがよい点については, 「質問が多いところがあり, 実施に時間がかかる。業務中のミーティングでは使用が難しい気がする」, 「『Ⅳ. 検討内容のまとめと対策の立案』のところと『Ⅴ. 事後評価, 見直しの実施』のところが一番重要な作業だと思うが, それまでの項目より説明・解説が少ないのでわかりにくい」, 「マニュアルの中に事例を入れるとよい」などが挙げられた。

以上のマニュアル案に対する指摘・意見等を踏まえ, マニュアルの修正を行った。具体的には, 全体の流れがわかるように資料を追加する, 「Ⅳ. 検討内容のまとめと対策の立案」および「Ⅴ. 事後評価, 見直しの実施」の箇所に解説を追加する, レイアウトを見やすく変更する, などの作業を行った。

最終的に完成したマニュアルは, 「1. わが国における労働災害の発生状況」, 「2. わが国における事故防止対策とストレス対策の現状」, 「3. 事業場における事故防止対策」, 「4. リスクアセスメントのすすめ方」, 「5. 事業場におけるストレス対策」, 「6. 事故防止対策を含めたストレス対策のすすめ方」の6項目で構成した。「6. 事故防止対策を含めたストレス対策のすすめ方」では, 「Ⅰ. 職場に存在するストレスを測定しましょう」, 「Ⅱ. どんなりスクが発生する可能性があるかを把握しましょう (健康面)」, 「Ⅲ. どんなりスクが発生する可能性があるかを把握しましょう (安全面)」, 「Ⅳ. 検討内容のまとめと対策の立案」, 「Ⅴ. 事後評価, 見直しの

実施」の5段階を取り上げた。以上のように, 現場のスタッフ・従業員等の意見を踏まえて, 一般向けの実用的なマニュアルである「事業場における事故防止のためのストレス対策マニュアル」を作成した。本マニュアルでは, 職場のストレスサー, ストレス反応, 不安全行動, 事故やけがの発生可能性に関する判定結果を段階評価で示すことができるため, 継続的な取り組みを行った際の効果が一般の人々にもわかりやすくなっている。

参 考 文 献

- 1) 厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課：労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針 (2006)
- 2) 厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課：危険性又は有害性等の調査等に関する指針 (2006)
- 3) 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課：労働者の心の健康の保持増進のための指針 (2006)
- 4) National Institute for Occupational Safety and Health: Stress at work. (1999)
- 5) Health and Safety Executive: Human factors in the management of major accident hazards. (2005)
- 6) Health and Safety Commission: Reducing at-work road traffic incidents. (2001)
- 7) Health and Safety Executive: Driving at work. (2000)
- 8) Clarke S: Safety culture on the UK railway network. Work and Stress, 12, 285-92. (1998)
- 9) Clarke S: Organizational factors affecting the incident reporting of train drivers. Work and Stress, 12, 6-16. (1998)
- 10) Clarke S: Perceptions of organizational safety: implications for development of safety culture. Journal of Organizational Behavior, 20, 185-98. (1999)
- 11) 大塚泰正, 鈴木綾子：職場の安全行動評価尺度の作成とその職種差：鉄道会社およびその関連会社を対象とした調査研究, 安全工学, 45, 25-33. (2006)
- 12) 大塚泰正, 鈴木綾子：安全文化評価尺度の作成, 中央労働災害防止協会 (2004)

(平成22年9月17日受理)