

# ストレスチェックの 取り組みについて

社会福祉法人大浦保育園

キッズスクールオオウラ 園長 北川 寿子 (保-24期、No.3268)



## 「子ども・子育て支援新制度」施行に向けて

社会福祉法人大浦保育園(以下、当法人)は、石川県金沢市に1971(昭和46)年4月に開設し、今年の4月で46年目を迎えた。「子ども・子育て支援新制度」の施行となった2015(平成27)年4月1日より、幼保連携型認定こども園「キッズスクールオオウラ」として事業を行っている。地域や行政、その他多くの方のご理解とご協力のもと、2012(平成24)年4月に現在の園舎が竣工でき、認定こども園への移行もおかげさまで新制度施行初年度に行うことができた。

## 職員のメンタル不調による退職が続いた

当法人がストレスチェックを実施したのは2015(平成27)10月だった。職員50人以上の事業



キッズスクールオオウラ

所がストレスチェックの実施を義務化された同年12月より2か月前である。当法人の職員数は40人弱であり、現在も事業所としての実施義務はない。

法的義務もない中でストレスチェックを実施するにいたった理由は、保育教諭にメンタル不調者が出て退職してしまったことである。保護者とのちょっとした連絡ミスが原因で、自分で自分の非を必要以上に責めて落ち込んでしまった。やがて入社拒否をするようになり、休職の手続きを取り、職場復帰できるようにも働きかけたが、その甲斐もなく、間もなく退職となった。20代の、まじめで将来も期待できる保育教諭だったので、園長である私からすれば、「それほどのことか」と、若者世代との価値観の違いに理解に苦しむところもあった。

さらに、当法人から他の20代の保育教諭のメンタル不調者が発生し、同様に退職することになってしまった。こうしてみると、若い世代に起こりやすいケースとして捉えてよいのか、園長になって初めてのケースであり、私自身もどうしたらよいか悩み、精神的につらい時期も経験した。

## ストレスチェックの導入

当法人の労務管理上の手続きは、顧問の社

会保険労務士事務所に委託している。今回の件についてもお世話になり、また相談にもものっていただいた。その中で初めて、改正労働安全衛生法に盛り込まれたストレスチェック制度があることを知った。

社会保険労務士からは、「不調者が続出したことは、組織として何か問題点があるかもしれないし、他の職員でメンタル不調発生の予備軍がいるかもしれない」との指摘があり、現状を把握する目的でストレスチェックの実施を勧められた。

認定こども園になって間もなく、メンタル不調者が立て続けに出てしまい、いつ同じようなことが起きるかという不安を私も抱えていた。今後当法人からメンタル不調者を出さないためにも実施を決めた。なお、義務化前に実施することで、国の助成金による補助を得られたことも、実施に向けた後押しとなった。

### ストレスチェックの実施者探しに苦勞する

まず取りかかったのは、ストレスチェックをしてくださる実施者探しである。ストレスチェックを実施できるのは、産業医、保健師、労働衛生コンサルタント等である。最初は、公的機関である地域の産業保健総合支援センターが良いと聞き、問い合わせたところ、義務化を控えた駆け込み相談も多いのだろう。「向こう3か月間は予約でいっぱい」との返答。そんなに待ってはもらえなかったため、県内で早く対応してもらえる方を探したところ、労働衛生コンサルタントを紹介していただき、迅速に開始することができた。

### ストレスチェックの内容と結果

ストレスチェックは、数十項目のチェック項目がある調査票を職員一人ひとりが記入し、その調査票を実施者（産業医、保健師等）に確認してもらい、高ストレス者の存在の確認を行う。結果は個人情報であり、職員から集めた調査票

は法人が見ることはできない。また、個々のストレスチェックの結果は、実施者から職員へ直接通知され、法人には知らされない。高ストレスと評価された職員は、医師との面談を行うことができる。また、職員10人以上の法人では、集団分析を行ってもらえる。

今回のストレスチェックの結果、当法人ではストレスが多いと思われる職員が数名いることがわかり、労働衛生コンサルタントから本人へ医師への面談等を勧めていただいた。

集団分析についても、仕事に関する負担度等が全国平均と比較されており、気になる点についてはアドバイスもいただき、今後の職場づくりに大変参考になった。

### 実施上の注意点

健康診断とは異なり、プライバシー保護のため、職員は診断結果を法人に提出する義務はない。法人として結果を知りたい場合は、職員の同意が必要になる。

診断結果の提供の拒否や、提供した診断結果の内容、高ストレス者の医師への面談申出等を理由にして、労働条件で不利益な取り扱いをすることは法律上禁じられている。これは、労働衛生コンサルタント、顧問の社会保険労務士からも、特に十分注意するように言われている。

### 今後の取り組みについて

将来有望な職員の中からメンタル不調者が出たことは、職員本人、同僚、保護者、園児、当法人にとって大変な痛手となった。今回のストレスチェックは、組織体制に不安を抱えた当法人にとって大変有意義な内容であったと思う。ただ、ストレスチェックは現状把握と分析に過ぎない。メンタル不調者の発生を予防に関することや、実際に不調者がでた際の対応に関しては、当法人では方針が定まっておらず、具体的

な対策がない状況にある。予防や不調者対応には、専門機関との協力が不可欠である。今回のストレスチェック実施をきっかけとして、ご縁のあった労働衛生コンサルタント等の協力をいただきながら、職員の職場環境をよくしていきたいと思う。

当法人では、ストレスチェックと併せて、ワークライフバランスの実現に向けて、次世代育成

支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した。内容は「職員のメンタルヘルス対策による精神衛生管理」と、「育児・介護休業等を取得しやすく、職場復帰しやすい環境づくり」である(下図)。ひとつの対策だけでなく、総合的に働きやすい職場づくりに取り組んでいきたい。

平成 27 年 10 月 1 日

## 社会福祉法人 大浦保育園 行動計画

### 1、目 的

当保育園では、職員が仕事と子育てなどの家庭生活を両立することができ、働きやすい職場環境をつくることによって、全員がその能力を十分発揮できるようにするために、次のように行動計画を策定する。

### 2、計画期間

平成 27 年 11 月 1 日 ～ 平成 30 年 3 月 31 日

### 3、目標と年次の計画

**その1** 職員のメンタルヘルス対策により精神衛生管理を行う。

平成 27 年度 メンタルヘルス研修会へ参加する。

平成 28 年度 職員に対して年 1 回のストレスチェックを行う。

平成 29 年度 メンタル不調者が出た場合の対処・対策をまとめた手引きを作成する。

**その2** 育児・介護休業等を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を目指す。

平成 27 年度 育児・介護休業に関する規則の周知など啓発活動を行う。

平成 28 年度 産休・育児・介護休業で休業している職員に「園だより」を定期的に届ける。

平成 29 年度 介護実態を把握し、介護休業の取得を促す。