

ストレスチェックを起点とした 知的障がい者社員に対する職場定着支援の展開についての試み

○鈴木 翼（MCSハートフル株式会社 定着支援グループ）

1 はじめに

(1) 会社情報

当社は、メディカル・ケア・サービス株式会社の特例子会社として2010年9月に設立された（特例子会社認定：2010年10月）。2018年9月には学研グループの一員となる。

印刷グループ4名（身体障がい者3名、精神障がい者1名）。業務内容は、名刺、チラシ印刷などグループ内外の印刷業務全般を行っている。

PCグループ3名（身体障がい者1名、精神障がい者2名）。業務内容は、PCセットアップ、ヘルプデスク、FAX一斉送信業務を行っている。

ICTグループ1名（精神障がい者1名）。業務内容は、IDカード作成、ホームページ製作・管理を行っている。

総務部グループ5名（うち身体障がい者1名、精神障がい者2名）。業務内容は、勤怠管理、請求書の発行などの事務業務を行っている。

清掃グループ44名（うち知的障がい者32名、知的重複の精神障がい者1名）。業務内容は、親会社が運営する高齢者介護施設の一般清掃、エアコン清掃、床ワックス清掃、洗車などグループ内外の多岐にわたる清掃業務を行っている。

(2) 定着支援グループについて

定着支援グループは、企業在籍型職場適応援助者1名、精神保健福祉士3名（常勤2名、非常勤1名）で構成されている。主に精神障がい者社員への定期面談やグループワークを中心に、社内全体のメンタルヘルスの維持向上に係わる業務に携わっている。当グループは社長直下のスタッフとして、比較的自由的な立場で活動を実施している。

当社では、2016年よりストレスチェックを当グループで企画、実施しており、とりわけ知的障がい者社員（以下「パートナー社員」という。）への実施方法について試行錯誤してきた。

2 ストレスチェック実施の概観

言語理解が困難なパートナー社員が在籍していることから、ストレスチェックの実施については、質問様式（図参照）を独自に準備することに加え、精神保健福祉士がサポートしながら集団実施を行っている。ストレスチェックの全体の流れは以下の通りとなる。

① 実施計画の策定と安全衛生委員会での承認

- ② 集団実施（1グループあたり2～4名）
- ③ 精神保健福祉士による高ストレス者面談
- ④ 産業医面談

質問様式については、厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム簡易版（23項目）をもとに、質問文章を簡易化した様式を使用している¹⁾。回答対象期間については1か月単位ではなく1週間単位での回答方法を採用している。

実施については、2019年度は5グループに分け、2020年度は9グループに分けて集団で実施した。

結果を踏まえて上位10%を目安に高ストレス者を抽出し、精神保健福祉士が面談を行い、希望や必要性に応じて産業医面談を勧奨する。産業医面談に際しては、事前に対象者と内容を整理する時間を設けるほか、必要に応じて産業医面談に同席する場合もある。

B		先週1週間のあなたの状態について（あてはまる曜日に○をしてください）※先週7日間でお考えください						
7	とても疲れたと感じた日は、何曜日にありましたか？	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日
8	疲れがとれないと感じた日は、何曜日にありましたか？	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日
9	からだが重い(だるい)と感じた日は、何曜日にありましたか？	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日
11	心配ごとがあった日は、何曜日にありましたか？	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日
12	気持ちがあせった日は、何曜日にありましたか？	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日

図 ストレスチェック質問様式（一部）

3 事例

(1) ケース①（複数の事例を加工して記載）

30代女性。主に高齢者介護施設の日常清掃に従事している。2019年度のストレスチェックの結果からは、「疲労感」「不安感」がやや高めで、「同僚のサポート」が薄めの状況であった。

精神保健福祉士との面談については月に1～2回程度行い、産業医面談については毎月もしくは2か月に一度の頻度で行っている。精神保健福祉士との面談の中では、家族との関係性と余暇の過ごし方、清掃支援員との関係性についての3点が主な話題となっており、気持ちの受け止めや問題点について整理し、対処能力の賦活に結び付くような

かわり続けている。産業医面談の中では、コミュニケーションの取り方の工夫や気分転換の方法についての助言をいただいている。

(2) ケース②（複数の事例を加工して記載）

20代女性。主に高齢者介護施設の日常清掃に従事している。2019年度のストレスチェックの結果からは、「仕事の負担感」「疲労感」「不安感」「抑うつ感」「不眠」がやや高く、「同僚からのサポート」が薄いとの状況であった。

話を聞いてほしい時に対応してほしいとの本人の要望もあり、精神保健福祉士による定期的な面談は設けず、必要な時に立ち寄ってもらう対応としている。産業医面談については、2～3か月に一度程度行っている。

同僚のパートナー社員の言動に反応しやすく、こうした事象にあった際に精神保健福祉士と話をし落ち着くことが多い。産業医面談の中でも同様に話を聞いてもらう機会とするほか、服薬についての助言もいただいている。

4 考察

精神保健福祉士による面談のルートについては、①本人の自発的な面談希望、②清掃支援員経由による面談の2つのルートがメインであったが、毎年ストレスチェックを実施することで、③高ストレス者に対する面談のルートが形成されるようになった。高ストレス者への面談については1回限りではなく、継続的に実施することが多く、経過の中で①と②が途中で入り込むことがある。

情報の取り扱いについては、②については職場との連携が前提となっており、①と③については緊急性や重大性を勘案し、本人の了解を得たうえで職場との連携を図ることとしている。

既述の2ケースについても、③を起点としながらも、①を併用し、②にある清掃支援員からの要望に基づく業務上での課題について解決策を検討するために、清掃現場へ精神保健福祉士が同行し、ジョブコーチ的な支援を展開することもある。両ケースとも、2019年実施のストレスチェックが起点となっているが、現在も継続支援となっている。発表会当日には、2020年実施のストレスチェックを定点観測としつつ、フォローアップ状況についても紹介したい。

5 終わりに

ストレスチェックの質問様式については、2度の改定^{1) 2)}を行ってきたが、より回答しやすい環境を確保するための更なる改定を来期に行うことを検討している。前回の改定では、各設問に対して当てはまる曜日にマルを付す形式としたが、設問の都度、当てはまる曜日を想起する必要があるため、より容易に回答できるように改善する必要性を感じた。次期においては、各曜日ごとに設問を選択肢として

設けることで、その曜日について想起する形式を策定したいと考えている。

定着支援グループの支援対象は、精神障がい者社員が中心であったが、知的障がい者社員に加え支援員等の健常者社員も対象とすることで全社的なメンタルヘルスの維持・向上に関与するように拡大している。

また、個別の定着支援だけではなく、パートナー社員や清掃支援員を対象とした研修の実施のほか、在宅勤務運用のための仕組みづくりや防災マニュアル策定など、障がいの有無にかかわらず誰もが安全かつ安心して働き続けるための施策の立案に従事する機会が増えている。

さらに、学研グループにおけるもう一つの特例子会社である学研スマイルハートとの連携・交流を深めることで、学研グループ全体の障がい者雇用の促進・深化への貢献も期待されているなど、定着支援グループに課せられた使命は拡大している。

【参考文献】

- 1) 鈴木翼：知的障がい者社員を対象としたストレスチェック実施における工夫「第27回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集」p.100-101, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター (2019)
- 2) 高坂美幸：障がい者社員に対するストレスチェックの実施報告「第26回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集」p.24-25, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター (2018)

【連絡先】

鈴木 翼
MCSハートフル株式会社 定着支援グループ
e-mail : tasuku.suzuki@mcsg.co.jp