

## 特別企画

## 職場の労働実態と企業のストレスチェックへの対応

調査部

厚生労働省の発表によると、2015年12月から常時50人以上の労働者がいる事業場に義務化されたストレスチェックの実施率・受検率はともに高く、今年6月末時点で82.9%の事業場で実施され、そこで働く78.0%の労働者が受検している。しかし、メンタルヘルス不調に悩む労働者はいまだ多く、精神疾患による労災認定も増加傾向にある。厚生労働省がまとめた「過労死等防止対策白書」の概要と全国産業安全衛生大会で発表された企業事例、介護・医療職場の調査結果などから、職場の健康づくりと過労防止に必要な取り組みを考える。

## 過労死等事案や自動車運転従事者等の調査を分析

——「平成29年版過労死等防止対策白書」

政府は10月6日、「平成28年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」（「平成29年版過労死等防止対策白書」）を閣議決定した。10月26日に開催された「過労死等防止対策推進協議会」にも報告され、今後の過労死等防止対策の進め方等が議論された。

同白書は、平成26(2014)年に成立・施行された「過労死等防止対策推進法」（平成26年法律第100号）の第6条に基づく年次報告書（法定白書）。構成は昨年と同様、第1章で労働時間やメンタルヘルス対策等、第2章で過労死等の現状を把握している。その上で、2冊目となる今回は第3章で、過労死等防止対策の推進に資する調査研究結果として、過労死等事案の分析や、「自動車運転従事者」と「外食産業」に焦点を当てた調査の分析等を盛り込んだ。そして第4章で、「『過労死等ゼロ』緊急対策」（平成28年12月26日「長時間労働削減推進本部」決定）や「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日

「働き方改革実現会議」決定）など、昨年度の取り組みを中心に施策の状況をまとめている。本稿では、第1～3章の概要を紹介する。

## 第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

## 週60時間以上の雇用者割合は7.7%

第1章では、労働時間やメンタルヘルス対策等の現状を見ているが、その内容は昨年、詳細に示した（弊誌2016年12月号18頁～）ため、今回は「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日に閣議決定）が掲げる数値目標に沿う形で、その概況を取り上げたい。

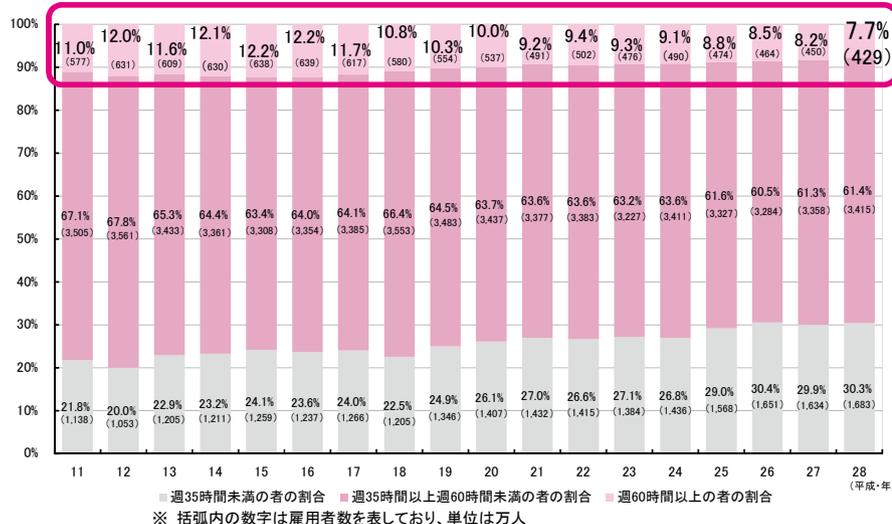
「過労死等の防止のための対策に関する大綱」では、過労死等を無くすため、平成32(2020)年までに、①週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下にすることや、②年次有給休暇の取得率を70%以上にすること、

また、平成29(2017)年までに、③メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上にすること——の三つの目標を掲げ、その早期達成を目指している。

白書によれば、一つ目の数値目標である1週間の就業時間が60時間以上の雇用者（長時間労働者）の割合は、平成15(2003)年と16(2004)年の12.2%をピークに減少傾向を辿っており、平成28年は対前年比0.5割（約21万人）減少の7.7%（429万人）となった（図表1）。性別・年齢層別に見ると、30歳代や40歳代の男性で高く、それぞれ14.7%、15.2%となっている（総務省「労働力調査」）。

また、業種別に見ると、1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合は、「運輸業、郵便業」（18.1%）や「教育、学習支援業」（11.1%）、「建設業」（10.6%）等で高い。一方、「鉱業、採石業、砂利採取業」（0.0%）や「医療、福祉」（3.3%）、「複合サービス事業」（3.3%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（3.4%）等では低くなっている。なお、平成28(2016)年の割合を平成26年、平成27(2015)年と経年で比較すると、多くの業種で減少しているが、「金融業、保険業」（平成28年

図表1 1週間の就業時間別の雇用者の割合



(資料出所)総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

- (注) 1. 非農林業雇用者について作成したもの。
- 2. 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない。

(引用)「過労死等防止対策白書の概要」より

で5.8%)で微増し、「教育、学習支援業」(同11.1%)もほぼ横ばいで推移している。

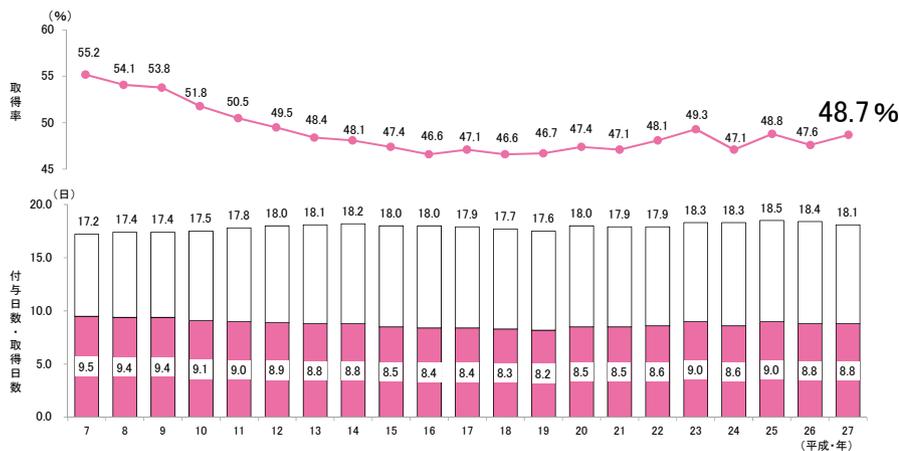
### 週35時間以上の雇用者でも60時間以上の割合が減少

なお、1週間の就業時間が35時間未満である雇用者の割合が、近年、上

昇傾向で推移している。そのため、こうした短時間労働者の増加により、全体に占める長時間労働者の割合が低下しているように見えている恐れもある。

そこで、1週間の就業時間が35時間以上の雇用者に限定して、就業時間が60時間以上である割合も確認すると、平成15年前後にその割合が高まっ

図表2 年次有給休暇の取得率等の推移



(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1. 「対象労働者」は「全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
- 2. 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
- 3. 各調査対象年(又は前会計年度)1年間の状況を示している。例えば、平成28年調査は、平成27年1月1日～12月31日(又は平成26会計年度)の1年間の状況を調査対象としている。
- 4. 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」。
- 5. 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民間企業(複合サービス事業を含む)」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)。

(引用)「過労死等防止対策白書の概要」より

たものの、以降は減少傾向で推移している(平成28年で11.2%)。

これを規模別に見ると、平成25年以降は規模が小さくなるに従い、その割合が高くなっている(1~29人規模の企業で12.2%に対し、500人以上では10.1%等)。

### 年次有給休暇の取得率は48.7%

次に、二つ目の数値目標である年次有給休暇の状況を見ると、付与日数・取得日数ともほぼ横ばいで推移しており、平成27年は付与日数が18.1日のところ取得日数は8.8日で、結果として取得率は48.7%と算出された(厚生労働省「就労条件総合調査」)。大綱では、平成32年までに70%以上まで引き上げることを目指しているが、平成12(2000)年以降は5割を下回る水準で推移している(図表2)。

労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率を規模別に見ると、平成22年以降は規模が大きいくほど、年次有給休暇の取得率は高くなっている(平成27年は30~99人で43.7%に対し、1,000人以上で54.7%等)。また、業種別では「電気・ガス・熱供給・水道業」(71.3%)や「複合サービス事業」(63.7%)、「鉱業、採石業、砂利採取業」(57.7%)、「情報通信業」(55.5%)等の順に高い。一方で、「宿泊業、飲食サービス業」(32.6%)や「卸売業、小売業」(35.5%)、「建設業」(38.2%)等では低くなっている。

なお、年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合は、平成28年で15.5%となっている。

### メンタルヘルスケアに取り組む事業所の割合は59.7%

一方、仕事や職業生活に関することで、強い不安や悩み、ストレスを感じ

ている労働者の割合は、平成27年でも55.7%と依然、半数を超えている（厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」）。強い不安や悩み、ストレスの内容（複数回答）としては、「仕事の質・量」（57.5%）が最も多くなっている。これに「対人関係（セクハラ・パワハラを含む）」（36.4%）や「仕事の失敗、責任の発生等」（33.2%）、「役割・地位の変化等（昇進、昇格、配置転換等）」（23.9%）等が続く。

こうしたなか、数値目標の三つ目に掲げられた、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合は、平成27年で59.7%となった（図表3）。規模別に見ると、50人以上の事業所で80%を超える一方、10~29人の事業所では52.9%、30~49人は64.0%等となっている。

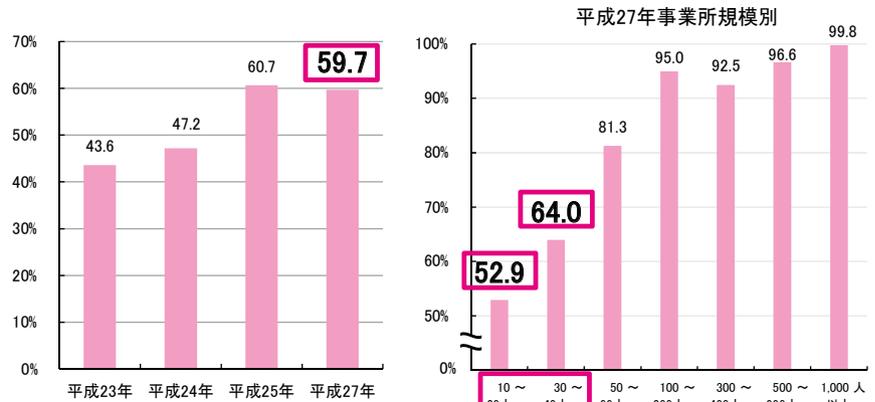
メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の取り組み内容（複数回答）を見ると、「事業所内での相談体制の整備」（44.4%）が最も多い。次いで「労働者への教育研修・情報提供」（42.0%）、「管理監督者への教育研修・情報提供」（38.6%）、「健康診断後の保健指導におけるメンタルヘルス対策の実施」（28.4%）、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）」（22.4%）、「メンタルヘルス対策について、安全衛生委員会等での調査審議」（22.2%）等となっている。

## 第2章 過労死等の現状

### 脳・心臓疾患は請求件数、支給決定件数とも「運輸業、郵便業」が最多

第2章では、過労死等の現状をまとめている。仕事が主な原因で発症した

図表3 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合



（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」（ただし、平成23年は厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」、平成24年は厚生労働省「労働者健康状況調査」）  
 （注）常用労働者10人以上を雇用する事業所を対象。  
 （引用）「過労死等防止対策白書の概要」より

心筋梗塞等の「心疾患」や脳梗塞等の「脳血管疾患」、また、仕事によるストレスが関係した精神障害は「業務上疾病」として認められるが、その認定基準は「平成13年12月12日付け基発第1063号『脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く）の認定基準について』」や「平成23年12月26日付け基発1226第1号『心理的負荷による精神障害の認定基準について』」等の通達で定められている。

そうした基準で「業務上疾病」と認定された過労死等の補償状況を見ると、平成28年度における脳・心臓疾患の労災請求件数は825件で、前年度比30件の増加となった。これに対し、支給決定（認定）件数は260件（うち死亡は107件）で、前年度比9件の増加となっている。

業種別（大分類）に見ると、請求件数は「運輸業、郵便業」212件（25.7%）、「卸売業、小売業」106件（12.8%）、「製造業」101件（12.2%）の順に多い。これに対し、支給決定（認定）件数は「運輸業、郵便業」97件（37.3%）、「製造業」41件（15.8%）、「卸売業、小売業」29件（11.2%）の順に多く、前年度に続き、請求、支給決定件数と

も「運輸業、郵便業」が最多である。

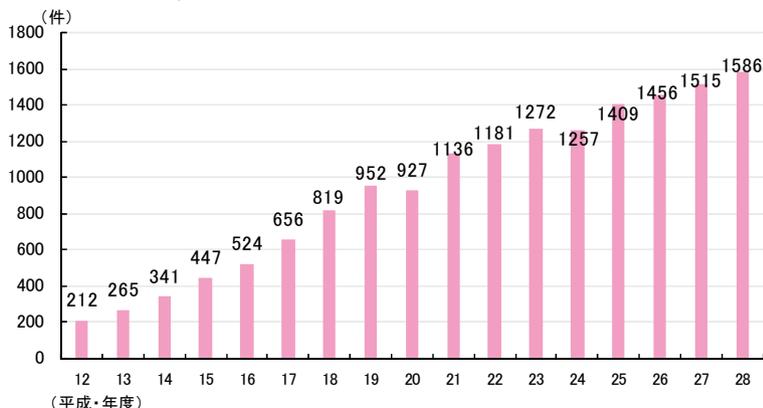
また、職種別（大分類）に見ると、請求件数は「輸送・機械運転従事者」187件（22.7%）、「販売従事者」97件（11.8%）、「サービス職業従事者」93件（11.3%）の順に多い。支給決定（認定）件数は「輸送・機械運転従事者」90件（34.6%）、「専門的・技術的職業従事者」30件（11.5%）、「生産工程従事者」27件（10.4%）の順に多く、前年度に続き請求、支給決定件数とも「輸送・機械運転従事者」が最多である。

### 精神障害の労災請求件数は1,586件に

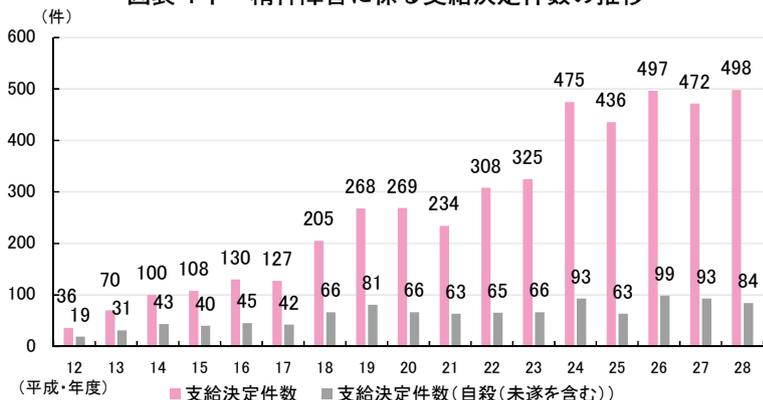
一方、業務における強い心理的負荷による精神障害を発病したとする労災請求件数は年々、増加傾向にあり、平成28年度は前年度比71件増加の1,586件となった（図表4上）。これに対し、支給決定（認定）件数は498件（うち未遂を含む自殺84件）で、前年度比26件の増加となっている（図表4下）。

業種別（大分類）に見ると、請求件数は「医療、福祉」302件（19.0%）、「製造業」279件（17.6%）、「卸売業、小

図表4上 精神障害に係る請求件数の推移



図表4下 精神障害に係る支給決定件数の推移



(資料出所)厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

(注)1 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2 支給決定件数(自殺(未遂を含む))は、支給決定件数の内数である。

(引用)「過労死等防止対策白書の概要」より

売業」220件(13.9%)等の順に多い。支給決定(認定)件数は、「製造業」91件(18.3%)、「医療,福祉」80件(16.1%)、「卸売業,小売業」57件(11.4%)等の順に多くなっている。

職種別(大分類)に見ると、請求件数は「専門的・技術的職業従事者」361件(22.8%)、「事務従事者」307件(19.4%)、「販売従事者」220件(13.9%)、「サービス職業従事者」198件(12.5%)等で多い。支給決定(認定)件数は「専門的・技術的職業従事者」115件(23.1%)、「事務従事者」81件(16.3%)、「サービス職業従事者」64件(12.9%)、「販売従事者」63件(12.7%)等の順に多く、請求、支給決定件数とも「専門的・技術的職業従事者」が最多となった。

### 第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

#### 過労死等事案の分析結果も報告

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」には、国が取り組む重点対策として、過労死等事案の分析等も明記されている。そこで、(独)労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所に設置された「過労死等調査研究センター」では過労死等事案の収集・分析を行っており、今回の白書は第3章で、その分析状況も報告している。

それによると、「過労死等調査研究センター」では、全国の都道府県労働局・労働基準監督署に保管されている、労災認定された・されなかった脳・心臓疾患や精神障害の、平成22(2010)

年1月～平成27年3月までの事案資料を収集してデータベースを構築した。これを基に、平成27年度は労災認定された事案(以下「業務上事案」)の脳・心臓疾患1,564件と精神障害2,000件の分析を実施。また、平成28年度は、これら業務上事案の雇用者100万人当たりの発生率や、業種別等の詳細な分析、さらに、労災認定されなかった事案(以下「業務外事案」)の脳・心臓疾患1,961件と精神障害2,174件の分析を行ったという。

#### 脳・心臓疾患の業務上事案数の93.0%が「長期間の過重業務」

結果として、脳・心臓疾患の業務上事案数は「運輸業,郵便業」で最も多く(464件)、以下、「卸売業,小売業」で229件、「製造業」で192件等となった。また、雇用者100万人当たりの事案数は、「漁業」が38.4件、「運輸業,郵便業」が28.3件で他業種に比べて多くなっている。

業務が原因で明らかに過重負荷として認められた要因(以下「労災認定要因」)を全業種で見ると、事案の93.0%が「長期間の過重業務」で労災認定されていた。これらの事案について、労働時間以外の負荷要因を見ると、「拘束時間の長い勤務」の割合が32.2%と高い。以下、「交代勤務・深夜勤務」が15.3%、「不規則な勤務」が13.9%等と続く。

業種別には、「拘束時間の長い勤務」の割合が、「運輸業,郵便業」で57.7%と高く、以下、「漁業」(50.0%)、「医療,福祉」(35.7%)等の順。同じく、「交代勤務・深夜勤務」の割合は、「運輸業,郵便業」(26.2%)に「サービス業(他に分類されないもの)」(22.2%)や「医療,福祉」(21.4%)等が続く。「不規則な勤務」についても、「運輸業,

郵便業」で31.1%と高く、以下「医療、福祉」(23.8%)、「漁業」(20.0%)等となっている。

なお、発症前各月の時間外労働時間数を確認できた事案に限ると時間外労働時間数は「発症前1カ月」が最も長い(99.6時間)。以下「発症前3カ月」で92.5時間、「発症前6カ月」で86.3時間等と、遡るほど短くなっている。

また、脳・心臓疾患の業務外事案数は、「建設業」で306件と最も多く、以下、「運輸業、郵便業」(296件)、「卸売業、小売業」(292

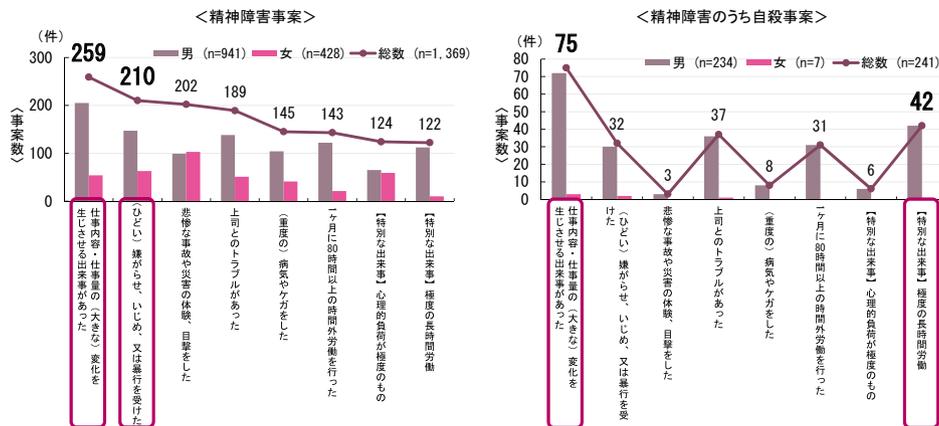
件)、「製造業」(267件)、「サービス業(他に分類されないもの)」(229件)等となった。なお、発症前各月の時間外労働時間数を確認できた事案に限ると、時間外労働時間数は、「発症前1カ月」(29.1時間)～「発症前6カ月」(30.2時間)と、遡るほどやや長くなっている。

### 精神障害の業務外事案数は30代で最多

一方、労災認定された精神障害の業務外事案数は「製造業」で最も多く(349件)、次いで「卸売業、小売業」(290件)、「医療、福祉」(230件)、「運輸業、郵便業」(214件)等となった。雇用者100万人当たりの事案数で見ると、「漁業」(16.4件)が最多で、これに「情報通信業」(13.5件)、「運輸業、郵便業」(13.0件)、「学術研究、専門・技術サービス業」(11.8件)等が続く。

発病時の年齢が確認された事案で見ると、男女を問わず発病年齢は「30～39歳」が最も多い。雇用者100万人当たりの事案数でも、男性では「30～39歳」、女性では「29歳以下」と「30～39歳」で多くなっている。なお、自殺の事案数は、男性では「40～49歳」、

図表5 主な出来事別の事案数(精神障害、業務外事案)



(資料出所)労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センター「平成27、28年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」  
 (注)発症前各月の時間外労働時間について、確認できた事案を集計し、平均して算出したもの。  
 (引用)「過労死等防止対策白書の概要」より

女性では総数が少ないものの「29歳以下」で多くなっている。

出来事別の事案数を見ると、男女総数では「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」に該当する事案が259件で最も多く、以下、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(210件)、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」(202件)、「上司とのトラブルがあった」(189件)、「(重度の)病気やケガをした」(145件)等となった(図表5)。

また、「特別な出来事」に該当する「心的負荷が極度のもの」の事案は、男女ではほぼ同数だったが、「極度の長時間労働」は男性の方が多くなっている。

なお、自殺事案では、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」(75件)、「特別な出来事」に該当する「極度の長時間労働」(42件)、「上司とのトラブルがあった」(37件)等の順で多かった。

一方、精神障害の業務外事案数も「製造業」で最も多く(375件)、次いで「卸売業、小売業」(358件)、「医療、福祉」(358件)、「サービス業(他に分類されないもの)」(225件)、「運輸業、郵便業」(191件)等となった。発病時

年齢は、男性では「30～39歳」、女性では「40～49歳」が最も多い。自殺事案数は、男性は「29歳以下」と「40～49歳」、女性では全体で32件と男性より少ないものの、「29歳以下」で最も多くなっている。

業務外上の判断に用いられている「業務上の出来事」別の事案数を見ると、男女を問わず「上司とのトラブルがあった」に該当した事案が最も多く918件となった。次いで、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」(384件)、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(333件)、「配置転換があった」(265件)、「同僚とのトラブルがあった」(225件)、「(重度の)病気やケガをした」(194件)等と続く。自殺事案についても、男女ともに「上司とのトラブルがあった」が最多で92件となった。

### 自動車運転従事者等を特別に調査

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」では、国が取り組む重点対策として、(労働時間だけでなく生活時間の状況等も含めた)労働・社会面から見た過労死等の調査・分析を行うことも明記している。また、「過労死

等が多く発生しているとの指摘がある」ものとして、5業種・職種（自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療等）を列挙。平成28年度はこれらのなかから、特に「自動車運転従事者」と「外食産業」に着目して、労災認定事案の分析やアンケート調査の分析等も行っている。

### 1カ月の拘束時間は平均206.6時間

それによると、例えば「自動車運転従事者」に係るアンケート調査の分析は次のようになった。

全国における運送業の企業4,000社（回答760件）と、そこで働く自動車運転従事者約4万人（回答4,678件）を対象に実施したアンケート調査で、正規雇用者の過去1年間における平均的な1カ月の拘束時間数は、「タクシー運転者」が平均220.0時間で最も長く、

次いで「トラック運転者」が平均205.7時間、「バス運転者」が191.3時間となった（全体計では206.6時間）（労働者調査）。

同様に、正規雇用者の過去1年間の平均的な1カ月の労働時間数を見ると、「タクシー運転者」が最長（平均189.9時間）で、これに「トラック運転者」（178.7時間）、「バス運転者」（141.8時間）が続いている。

こうしたなか、深夜勤務回数が最も多かった月を尋ねると、いずれも「12月」が最も高くなった。「タクシー運転者」で「12月」と回答した割合は75.7%で特に高く、バス運転者では他の職種に比べて「8月」も15.2%と高かった。

また、休日出勤回数が最も多かった月については、「タクシー運転者」と「トラック運転者」で「12月」とした割

合がそれぞれ58.9%、38.6%と高かった。「バス運転者」では「11月」が21.1%で最も高く、次いで「10月」が16.3%、「12月」が14.5%等となった。

### バスやタクシー運転者の所定外労働は「人員が足りないため」が最多

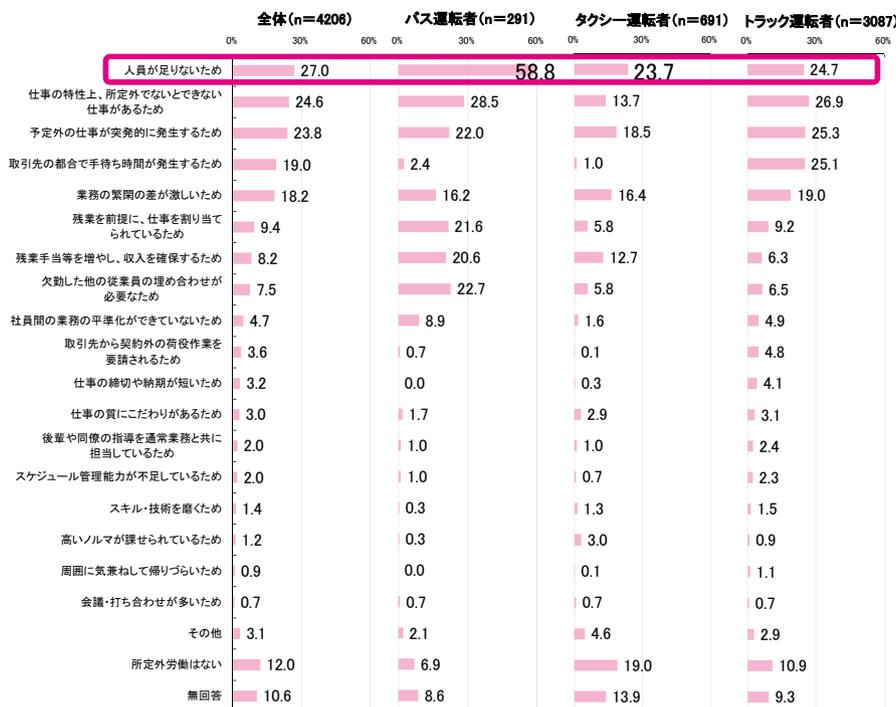
所定外労働（早出・居残り等の残業）はなぜ、発生してしまうのか。その理由（複数回答）を尋ねると、「バス運転者」や「タクシー運転者」では「人員が足りないため」がそれぞれ58.8%、23.7%で最も高くなっている（図表6）（労働者調査）。なお、「バス運転者」では他の職種に比べ、「残業を前提に仕事を割り当てられているため」（21.6%）や「残業手当等を増やし、収入を確保するため」（20.6%）、「欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要

なため」（22.7%）も総じて20%以上と高い。また、「トラック運転者」では「仕事の特性上、所定外でないといけない仕事があるため」（26.9%）が最も高く、これに「予定外の仕事が発生的に発生するため」（25.3%）や「取引先の都合で待ち時間が発生するため」（25.1%）等と続いた。

業務関連のストレスや悩みの有無を尋ねると、「ある（あった）」割合は「バス運転者」で59.5%と高く、次いで「タクシー運転者」が48.6%、「トラック運転者」が37.5%となった（労働者調査）。

さらに、業務関連のストレスや悩みが「ある（あった）」場合に、その内容（業務関連）を尋ねると、「バス運転者」では「長時間労働の多さ」（48.0%）、「タクシー運転者」では「売上・業績等」（49.7%）、「トラック運転者」

図表6 自動車運転従事者に所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由【労働者調査】



(資料出所)厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)  
 (注)1. 全体の調査数には職種(従事している仕事)が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。  
 2. 正規雇用者について集計(複数回答)。  
 (引用)「過労死等防止対策白書の概要」より

では「仕事での精神的な緊張・ストレス」(42.5%)がそれぞれ最も高かった。次いで、「バス運転者」では「仕事での精神的な緊張・ストレス」(44.5%)や「休日・休暇の少なさ」(39.3%)等、「タクシー運転者」では「仕事での精神的な緊張・ストレス」(35.1%)や「利用者からの苦情等」(33.3%)等、また、「トラック運転者」では「職場の人間関係」(28.3%)や「長時間労働の多さ」(23.1%)、「休日・休暇の少なさ」(20.2%)等となっている。

### 人員不足や収益の悪化、発注者の理解等が課題

一方、企業調査で、過重労働の防止に向けた取り組みへの課題(複数回答)について尋ねると、「バス」では「人員不足のため対策を取ることができない」が最多で1/4超(26.7%)が指摘した。これに「利用者(乗客)の理解・協力が不足している」(22.2%)等が続く。また、「タクシー」では「売上や収益が悪化するおそれがある」が最多で1/3超(35.5%)が指摘した。次いで、「人員不足のため対策を取ることができない」(28.2%)等が挙げられている。さらに「トラック」では、「荷主・発注者の理解が不足している」が半数を超え(54.1%)、次いで「売上や収益が悪化するおそれがある」が38.0%、「人員不足のため対策を取ることができない」が27.2%等となった。

なお、「トラック」の企業に対しては、取引慣行として荷主から要請される事項や荷主の都合で発生する事項(複数回答)も尋ねると、「荷主の都合で出入荷で手待ち時間が発生する」(55.6%)が最も高く、これに「無理な到着時間を要請される」(14.8%)、「契約外の荷役作業を要請される」(14.1%)、「契約外の検品・商品の

仕分け等の附随作業を要請される」(11.7%)等が続いた。

こうした結果を受け、白書では「過労死等の防止のためには、自動車運転者を適正に配置することが基本的には必要であるが、適正配置に当たっては、繁忙期である12月の休日労働や深夜勤務の削減を行う等の対応や繁忙期における健康管理等の取り組みが求められるとともに、法律に基づく健康診断の確実な実施が求められる」等と指摘している。

また、「長時間労働以外の業務関連のストレス要因に対応するためには、それぞれの事業場におけるストレス要因を把握し、対応することが必要であり、職種ごとの特徴を踏まえた対応が効果的と考えられるが、そのためには、ストレスチェックを行い、自動車運転者本人にストレス状況の気付きを促すとともに、事業者は集団分析を活用することにより自動車運転従事者の職場環境改善に繋げていく取り組みが必要である」とし、さらに「セルフケアやラインによるケアに結びつける等のメンタルヘルス対策を積極的に活用することも有効と考えられる」等と提起した。

なお、「トラック運転者の時間外労働削減のためには、引き続き、トラック運送事業者、荷主、行政が一体となり、取引環境の改善を図るための取り組みを進めていく必要がある」等としている。

### 法人役員・自営業者の調査結果

白書ではまた、過労死等の全体像を明らかにするため、法人役員や自営業者にも着目してアンケート調査を行っている。最後に、第3章の自営業者に係る分析部分に簡単に触れたい。

それによると、全国の自営業者5,000人(回答1,296人)を対象にした調査で、

自営業者の過去1年間における平均的な1週間当たりの実労働時間(通常期)数を尋ねると36.7時間となった。また、最も実労働時間が長かった1週間当たりの実労働時間(繁忙期)数は48.1時間となっている。

自営業者については法定労働時間が定められていないが、労働基準法第32条第1項で定められた労働者の1週間当たりの法定労働時間(40時間)を超える部分の労働時間を4倍したものを「1カ月当たりの時間外労働時間見合いの時間」として推計すると、通常期で概ね80時間以上に相当する者の割合が13.6%、繁忙期では22.7%になるという。

労働時間については「特に把握していない(されていない)」者の割合が、自営業者では4分の3近く(73.4%)にのぼった。白書では、「自営業者も、健康に働き続けるには、一般の労働者と同様に、日頃から労働時間を適正に把握し、長時間労働を抑制していくことが課題である」等と提起している。

こうしたなか、過労死等防止対策推進法の認知度を尋ねると、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」と回答した自営業者は19.2%、「聞いたことはなかった、知らなかった」は19.7%となった。また、過労死等の防止のための対策に関する大綱を「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」割合は11.9%、「聞いたことはなかった、知らなかった」は30.9%だった。白書では「労働者はもとより、事業を営む立場である法人役員、自営業者の過労死等防止の意識を高めるため、さらなる周知啓発が必要」等としている。

## 全国 47 都道府県で 初めて開催

### —— 過労死等防止対策 推進シンポジウム

過労死等防止対策推進法では、国民に広く過労死等を防止する重要性についての自覚を促し、理解を深めるため、11月を「過労死等防止啓発月間」と定めている。これに伴い、厚生労働省では、同法が制定された平成26（2014）年より、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催。3年目となる本年は、「初めて全国47都道府県での開催が実現した」（加藤勝信・厚生労働相）。8日に開かれた東京（中央）会場では、同省が過労死等防止対策白書を基に現状を説明したほか、専門家の講演や企業の取組事例が報告された。

### 非指示的なコミュニケーションを

シンポジウムでは、「パワーハラスメントを防止するために」と題して、株式会社クオレ・シー・キューブの岡田康子・代表取締役会長（「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」委員）が講演した。

それによると、精神障害の労災請求件数は、平成13（2001）年度の265件から平成28（2016）年度は1,586件まで大幅に増加しており、支給決定件数（同498件）を具体的な出来事別に見ると「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」（74件）が最も多い。また、全国の労働基準監督署等に設置された「総合労働相談コーナー」に寄せられる相談件数（平成28年度は前年度比9.3%増加の113万741件）でも、相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が7万917件と5年連続で最多となっている。

職場のパワーハラスメントは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など、職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」を指すとされている（「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」（2012年1月））。その防止に向けては「経営トップの理解と宣言」や「ハラスメント相談窓口の設置（マニュアルの整備、問題解決の仕組みの構築、担当者の選定と教育）」が必要で、なかでも「管理者向け人財マネジメント相談窓口の設置」や「一般社員、非正規社員も含めた定期的な教育」等が求められるという。

そうした取り組みは組み合わせることが重要で、「トップの宣言」や「各種研修」「周知活動」の各単独では、「職場の生産性」や「体調不良等で休む人の人数」「上司・部下とのコミュニケーション」のいずれも、「改善された」割合は数%～10%台にとどまるのに対し、それらを全て実施した場合にはそれぞれ22.3%、19.4%、27.5%の企業が「改善された」と回答している。岡田氏は、「叱ることは様々なコミュニケーション手段があるうちの一つに過ぎない。自律的に考えて動ける人財を育てるには、非指示的な方法を多く用いるようにしていく必要があるのではないか」と啓発した。

### 健康管理指数等で管理職を評価

株式会社野村総合研究所（情報サービス業、単体約6,000人）における働き方改革の取り組み等も紹介された。

ITソリューション事業（売上の8割）等を展開する同社では、社員が心身ともに健康で高いパフォーマンスを発揮できるよう、長時間労働の発生原

因となる突発的な「システム障害の撲滅」や「システム開発時の無駄な手戻りの防止」等の本業改革に取り組むとともに、2002年より労務状況の実態を数値化する「健康管理指数」を策定。組織別に「見える化」することで、月間平均の総労働時間を2013年度比で約12時間、削減できたという。

「健康管理指数」は、①月間の長時間勤務者比率、②専門職の月間平均超過勤務時間、③3カ月連続で基準を超えた長時間勤務者比率、④深夜勤務者（月間4日以上）比率、⑤休日の取得状況（振休未取得者）を基にポイントとして算出し、継続的にモニタリング。管理基準を守れなかった場合には、部長・GM／課長のペナルティとして評価に反映している。同様に反映される管理基準には、「長時間勤務者への医師面接指導への対応」や「月間70時間超の長時間勤務への撲滅」等もある。「正確かつ迅速な業務時間の入力（申告）」を行わなかった場合は、本人にもペナルティがおよぶ仕組みになっている。

また、同社では2006年度より部室単位で、「インターバル規制の導入」（業務終了以降11時間は出社・業務開始を禁止）や「個人ワーク時間の創出」（定例会議は8～15時までに開催）等にも取り組んでいる。さらに、2015年からは「健康経営」を掲げ、「生活習慣病の削減」や「ストレスな職場づくり」「喫煙率の低減（受動喫煙防止）」等にも注力している。

このほか、シンポジウムでは過労死等防止対策推進全国センターから、共同代表の川人博・弁護士が、具体的な事例の教訓を踏まえた過労死防止対策強化の必要性等を訴えた。また、「過労死を考える家族の会」からも、体験談が語られた。

## 働く現場でのストレスチェック活用事例

### ——全国産業安全衛生大会の報告

従業員50人以上の事業所に対し、従業員がどの程度ストレスを抱えているかを確認する「ストレスチェック制度」が2015年12月から義務付けられた。厚生労働省が2017年6月末時点で実施状況を調べたところ、同制度の実施義務対象事業場のうち、ストレスチェックを実施した事業場は82.9%で、ストレスチェックを受けた労働者の割合は78.0%だった。ストレスチェックを実施した事業場のうち、職場の改善に向けて取り組む集団分析については、78.3%の事業場で実施されている。中央労働災害防止協会が開いた、全国産業安全衛生大会（兵庫県神戸市、11月8～10日）のメンタルヘルス／健康づくり分科会では、複数の企業が同制度の取り組み状況などについて事例報告した。

#### ストレスチェック後の カウンセリングを強化

##### 住友電装（株）津製作所

自動車用・各種機器用ワイヤーハーネスや自動車関連製品の研究開発、製造・販売を行う住友電装株式会社の津製作所（三重県津市、従業員約960人）は、2012年4月に旧SDEL社と合併した。それに伴い、一部職場の閉鎖や余剰人員の他部署への異動等の職場環境の変化でメンタルヘルス不調者が急増。2013年度より産業保健スタッフを常勤で雇用することとし、産業医面談や社外カウンセラーの回数を増やすなど、メンタルヘルス不調による休業者の復職・復帰後のフォロー体制を整えてきた。

また、気がかりな社員がいる職場のストレスチェックを義務化以前の2012年度から実施。その結果を活用して2013年度以降、産業保健スタッフによる個別面談や、産業保健スタッフと人事勤務担当が協働して職場へのヒアリングを行ってきた。これにより、目に見えないストレスを見える化するとともに、職場の管理監督者に具体的な数値としてフィードバックすることが可能になった。だが、自らの職場の数値が高いことのリスクを理解して自主的な職場改善活動につなげることまでには至っていなかったため、高ストレス職場と同じ業務を行っている、ストレスがそれほど高くない職場についてもヒアリングを実施して、好事例の水平展開を図ることにした。

#### 各段階での連携強化に取り組む

一方、同社では2013年度にメンタルヘルス対策の3カ年計画を策定したうえで、①ラインケア②セルフケア③スタッフ間④組織力——の4点の連携強化に取り組んだ。

まず、ラインケアについては、2013年度は産業保健スタッフが各事業部の部長と面談を行い、職場の困りごとやメンタルヘルス不調に関する情報共有を図った。併せて、主任・班長・リーダー層への計画的な研修もスタートさせている。さらに2016年度からは、産業保健スタッフとカウンセラーの協働で昇格者への個別面談も実施。ストレスチェックの3年間の推移と集団分析結果を全ての職場にフィードバックしてきている。

セルフケアでは2013年度以降、高ストレス者に対する面談後、継続フォローの必要な者へカウンセリングを結び付けて認知の歪みや考え方の癖を深掘りし、職場での適切な対処方法を学べる機会を提供。リーダー層に対しても、ラインケアで実施しているカウンセリング体験を導入することで、班長を支えるリーダーへのセルフケアになるような面談機会としている。

スタッフ間の連携では、2015年度から安全環境・人事勤務の両部署との定期的な「勤務情報共有会議」を月1回開き、相互に漏れのないフォローができる仕組みづくりを整備。衛生の組織力強化策についても、2015年度より各部門の衛生管理者による衛生管理者会議を開催するとともに、第一種衛生管理者の養成に努めており、2年間で20人の資格者を養成した。2016年度からはメンタルヘルス検定も導入して一種二種合わせて34人が合格。今後も年1回の社内検定を行っていく考えだ。こうした取り組みを通じて、同社では2013～15年度にかけて、高いストレス者・職場が減少傾向にあり、メンタルヘルス不調に伴う休業者も減少傾向にあるという。

◇ ◇ ◇

連合総研が10月31日に発表した「第34回勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート」（首都圏および関西圏に居住し、民間企業に雇用されている者2,000人の回答を集計）調査結果によると、職場のメンタルヘルスケアのうち、ストレスチェック以外の項目が実施されている割合は押し並べて低いものの、「産業医や産業カウンセラーとの面談」は3人に1人、「上司等による職場環境の把握・改善」は4人に1人が「実施されている（「十分に行われている」「多少は行われている」「あ

まり行われていない」の合計」と回答している。

次に紹介するカルソニックカンセイ吉見工場は、人事や職場の部署長が看護職らと協働して組織改善に尽力。遠隔地の状況についても上司がきめ細かく対応して職場環境を整えて、ストレスレベルを大きく改善させた。

## 組織分析結果を受けて 改善活動を展開

### カルソニックカンセイ(株)吉見工場

自動車のダッシュボードなどの内装製品を製造するカルソニックカンセイ株式会社吉見工場(埼玉県比企郡、従業員約1,200人)は、「従業員の安全と健康の確保は全てに優先する」との基本理念のもとで、メンタルヘルス活動に注力している。ストレスチェックテストは、外部機関に委託して2008年度からスタート。テストを導入した当初から組織分析も重要と捉えて実施し、その結果を各所属部署長に伝えてきた。

ただし初めのうちは、社員の同テストへの意識は低く受検率も高まらない状況。分析結果についての関心も薄く、結果に対して「良かった」「悪かった」で終わってしまっていた。『高ストレスは本人の問題』『ストレス耐性が弱すぎる』『業務多忙時に実施したので、仕事に対するストレスが高いのは当然』などと、総合ストレスレベルの結果が高いことに関しては『仕方がないこと』と考える管理職も少なくなかったという。

そこで同工場では2013年度から組織分析結果の有効活用を図るべく、コーチングの専門家とともに総合ストレスレベルが高く、組織内に問題を抱えているチームに対する組織改善活動を行うことにした。具体的には、「トッ

プダウンで改善していく風土をつくる必要がある」として2015年度からは役員レベルにも組織分析結果を報告。改善活動もコーチングの専門家だけに任せるのではなく、組織分析結果からコーチングが必要とされる部署長・人事・看護職が一つになって取り組むことにした。

## 遠隔地の従業員への対応も

また、遠隔地にいる従業員への対応も行った。同工場の所属本体は埼玉県だが、実務部隊の一部(6人)が大分県にいて、2015年度のストレスチェックテスト組織分析の結果、そこがコーチングの支援対象になった。しかし、当時は「何が問題で総合ストレスレベルが高いのか全く分からない状況だった」ことから、まずは問題の洗い出しを徹底的に実施する。その結果、遠隔地でのコミュニケーションの困難さや風土の差異等について対処してこなかった事実が浮き彫りになった。

「ストレスチェック実施時の前任部長は、『離れているのでコミュニケーションを取ることは難しい』『関東と九州では風土に違いがあるためストレスレベルが高いことは仕方ない』などと結果に対して後ろ向きに考え、具体的な改善策を講じることはなかった。また、前任部長が九州に出張した際も、メンバー一人ひとりに業務上での困りごと、私的な悩みごとなどに耳を傾けることもなく、業務指示のみを出していたこともわかった」

こうした現状を重く捉えた現部長は、職務分析の結果を受けてすぐに改善に向けて行動する。

「部長自らが九州に行き、一人ひとりに時間をかけて本音を聞き出した。当初、九州のメンバーは『部長が変わっても現状は何も変わらない』と思って

いて、現部長とも心の距離があった。それでも毎月、出張して個別面談を重ね、積極的に声かけを続けて行った」すると、「どうせ話しても九州は見放されている」「提案しても改善してくれない」「九州での人手不足を理解してくれない」などと次第にメンバーから本音が聞かれるようになり、そこから具体的な改善策を考え、取り組みを開始した。

まず初めに人手不足の解消に着手した。すると、人手が増えることで仕事に対する余裕が生まれて意識も変わり、仕事に対して前向きな意見が出てくるようになった。

次に、関東と九州の心の距離を縮めようと、部長の出張時に関東の若手メンバーを同行させ、実務者同士がフェース・トゥ・フェースでコミュニケーションを取れるようにした。その際、飲食の機会も設けて心の距離を縮めることに腐心した。今では日常会話で冗談を言い合える関係になり、現場でも信頼関係が生まれて業務の進捗状況が改善した。

2016年度ストレスチェックテストの組織分析ではこうした取り組みが奏功して、九州部隊の総合ストレスレベルが大幅に改善。2015年度には全体で500チームあるなかの下位7番目だったが、16年度には上位50チームに入るほど良好な状態になったという。

見てきたようなコミュニケーションによる仲間意識の醸成や困りごとを汲み取って改善するような体制づくりを、現場の所属長・上司・メンバーを巻き込んで進めてきた結果、同社全体の休業者数もストレスチェック開始時より大きく減り、今では休業者一人当たりの休職日数も半減するほどになっている。今後は、「改善した状態を維持するための方策の検討や、高ストレスに

つながる恐れのある組織の抽出、早期対応のためにリーダークラスのさらなるマネジメント力の強化が必要」としている。



吉見工場のケースは、ストレスチェックの分析結果を参考に、他の取り組みもあわせて行うことで効果を上げたものといえよう。一方、連合が7月18日に公表した「第9回労働安全衛生に関する調査」(3,286組織の回答を集約)の結果速報を見ると、ストレスチェック後の問題については、トップの「面談が必要な労働者を把握できない」に次いで、「結果の活用方法がわからない」や「結果を職場改善につなげるのは困難」を挙げる声が多かった。

小田急電鉄秦野電気システム管理所では、ストレスチェックテストの結果を活用して職場の弱みを分析して、その改善を目指している。

### システムを活用した 快適職場づくり

小田急電鉄(株) 秦野電気システム管理所

副都心新宿を起点に、箱根の玄関口である小田原を結ぶ「小田原線」、相模大野から湘南・片瀬江ノ島に至る「江ノ島線」、新百合ヶ丘から多摩ニュータウンの唐木田に至る「多摩線」の3路線全70駅(120.5km)で日々約203万人の乗客が利用する小田急電鉄株式会社。そのうち神奈川県座間市(座間駅)から小田原市(小田原駅)までの16駅(45.5km)の変電所、各電線路、駅電源設備、信号設備、踏切設備、通信設備等の電気設備の保全業務を担当している同電鉄の秦野電気システム管理所(神奈川県秦野市、65人)では、2015年度から「従業員各々が日々のストレス状況を把握し、セルフケアに努めてもらおう」と、外部機関のスト

レスチェックシステムを導入・活用している。

秦野電気システム管理所が利用しているシステムの特徴は、個人結果を自動集計することで職場ごとに「強み」「弱み」を分析できること。同管理所では他職場との比較を行うために、電気保全の仕事に携わる五つの現業職場の協力を得て、2016年5月~2017年5月に4回のストレスチェックを実施。「強み」と「弱み」を把握するとともに、結果を踏まえた対策を講じて変化を確認した。

### 問題点を踏まえた 3本柱の改善策を実施

それによると、初回の集計結果では、「職場の強み要素」は「仕事のコントロール」「成長の機会」「上司のサポート」「尊重報酬」「安定報酬」「上司の公平な態度」等。「弱み要素」は、「職場での対人関係」「役割葛藤」「ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)」「仕事の適性」等だった。ちなみに、五つの協力職場も大きな差異はなく、特に「職場での対人関係」「役割葛藤」「ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)」は共通課題となっていた。

この結果を踏まえ、同管理所では2016年8月、職場内でアンケートを実施して、所員が感じる「強み」「弱み」の順位や原因を具体的に把握するための意見集約を行った。その結果、「強み」としては、①上司のサポート(適切なアドバイスをもらっている)②尊重報酬(良い雰囲気づくりをしながら目標達成に向けて道筋を示している)③上司の公平な態度(人の連携を大切にしながら、部下に対して相手と真剣に向かい合っている)——が上位。一方、「弱み」は、①職場の対人関係(グループ間での会話が少ない)②役割葛藤(業

務の担当や役職の違いにより相手によって態度や指示の内容を変える)③ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)(休日も仕事のことを考えてしまう)——が上位となった。

ストレスチェックの結果に基づき、同管理所では①職場の対人関係②役割葛藤③ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)の3項目の改善を目指すこととし、①所員が全員参加で実行でき効果が期待できる「挨拶運動」②活発的な他グループ体験教育③週に1日はリフレッシュデー——を対策の三本柱に据えて活動を進めることにした。具体的には、①の「挨拶運動」は会話をするためのきっかけとして、挨拶を実践することで職場のコミュニケーション向上につながり、相手の気持ちや性格もわかることから設定。②の「活発的な他グループ体験教育」は日頃、一緒に仕事をするのが少ない所内の他グループの業務を体験しながら、コミュニケーションを高めていくことで、お互いの理解が深まり、グループ間の隔たりや人によって態度を変えたりすることが少なくなると考え、各グループで半月ごとの体験教育を計画した。③の「週に1日はリフレッシュデー」は、週の半ばに当たる木曜日をリフレッシュデーに設定して、勤務時間終了後に帰宅して「仕事のことは忘れる」ことを目標に運動を進めた。

こうした取り組みを行っている間に行った4回のストレスチェックを見ると、「職場での対人関係」と「役割葛藤」は4回ともほぼ横ばい。「職場の対人関係」は、挨拶運動を継続したが、マンネリ化などの理由で数値的な変化は見られず、「役割葛藤」については、職場だけでなく他部所や協力会社との打ち合わせ、連絡、工程等のなかからそれぞれの考え方、やり方、進め方等の違

いで矛盾が生じて低い数値になった。

一方、「ワーク・セルフ・バランス(ネガティブ)」については、数値の変動がありつつも最後は改善が把握できた。この点については、「職場内の『リフレッシュデー』が浸透した結果、木曜日だけでなく、休日にも趣味や運動、旅行などで仕事を忘れて楽しむことができる人が増えたことがよい結果につ

ながった」と分析。全体の傾向としても、「3本柱となる『挨拶運動』をはじめとする毎日の活動を進めた結果、数値の大幅な改善は図れなかったものの、活動の意義づけ等、目に見える活動を活発に行えたことで、所員の日々の気持ちが高揚して『快適職場づくり』につながった」と捉えている。

を見ると、訪問介護員・介護職員を合わせた2職種計では16.7%(前年より0.2ポイント増)、採用率は19.4%(前年より0.9ポイント減)となった。

職種別では、訪問介護員の離職率が15.4%、介護職員は17.2%で、介護職員の離職率が高い。採用率は、訪問介護員が16.8%、介護職員で20.4%となり、訪問介護員の採用率が低い。雇用形態別では、離職率が正規職員は15.1%、非正規職員が18.5%。採用率は、正規職員で17.0%、非正規職員で22.0%となっている。

採用率と離職率(2職種計)の近年の推移の特徴は、採用率が低下傾向にあるのに対し、離職率の変化が少なく、採用率が離職率に近づいている点にある(図)。採用率は2010年まで概ね25%を上回る水準にあったが、2014年には20%台まで低下、これに対し離職率は2009年以降17%前後で推移しており、その差は年々縮まっている。

### 従業員の不足感も上昇

従業員に不足感(「大いに不足」+「不足」+「やや不足」の計)を感じる事業所は62.6%に達した(他に「適当」

## 介護・医療分野の調査結果が相次いで公表

介護報酬、診療報酬がともに改定される2018年度を目前に、介護、医療分野の雇用・労働問題についての調査結果が相次いで出ている。ここでは、定期的に実施されている、財団法人介護労働安定センターの「介護労働実態調査」、NCCU(日本介護クラフトユニオン)の「就業意識実態調査」、日本医労連の「看護労働実態調査」のそれぞれの最新結果を紹介する。

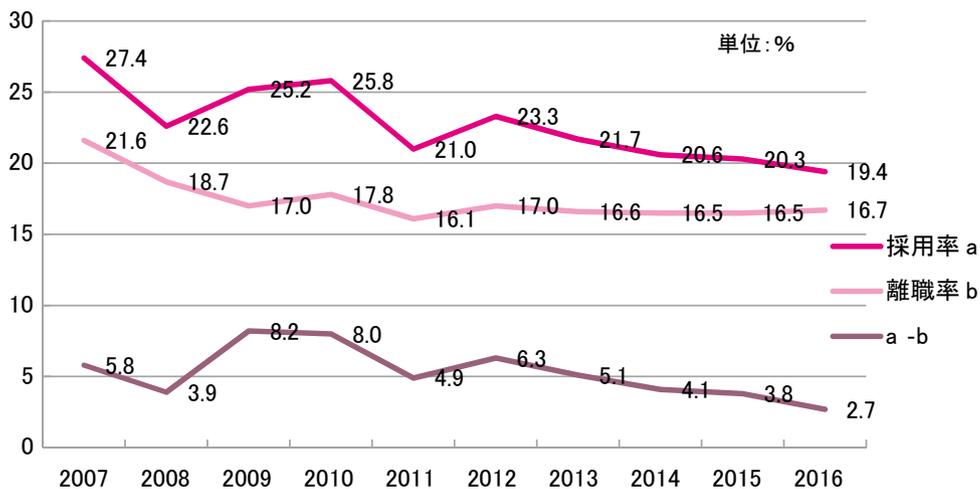
介護報酬改定は、基本的に3年に1度、診療報酬改定は2年に1度それぞれ実施されており、2018年度は、この2者が同時に改定される年にあたる。介護報酬、診療報酬とも職員の処遇に影響するため、改定をめぐる議論を見る際には、これらの調査結果も参考になりそうだ。

「介護労働実態調査」を8月4日に公表した。調査は、事業所と介護労働者を対象に毎年実施。今回調査では2016年10月現在の状況を聞いている。

事業所調査は全国の介護保険サービス事業を実施する事業所1万7,641カ所を対象とし、8,993事業所(51.0%)から回答があった。介護労働者調査では、調査対象事業所1カ所あたり3人を上限として抽出した5万2,923人のうち、2万1,661人(40.9%)の回答を集計している。

事業所調査から介護労働者の離職率

図 採用率、離職率の推移



(注) 採用率、離職率の算出方法は以下の通り(2016年度の場合)  
採用率=2016年度の採用者数 ÷ 前年9月30日の在籍者数 × 100  
離職率=2016年度の離職者数 ÷ 前年9月30日の在籍者数 × 100

「介護労働実態調査」より

### 介護労働実態調査 ——介護労働安定センター

採用率と離職率の差、さらに縮まる

介護分野で働く労働者や事業者への支援事業を実施している(財)介護労働安定センターは、2016年度の「介護労働

37.0%、「過剰」0.3%）。前年度調査の不足感(61.3%)を上回っている。

従業員が不足している理由(複数回答)は、「採用が困難である」が73.1%(前年度70.8%)と飛びぬけて高い。他には、「事業を拡大したいが人材が確保できない」19.8%(前年度20.3%)、「離職率が高い」15.3%(前年度15.8%)など。

不足の主な理由となった「採用が困難である」理由を聞くと、「賃金が低い」の57.3%(前年度57.4%)が最も多く、次に「仕事がつい(身体的・精神的)」が49.6%(前年度48.3%)で半数に近づいている。その他の理由としては、「社会的評価が低い」41.1%(前年度40.8%)、「休みが取りにくい」23.5%(前年度23.0%)、「雇用が不安定」16.2%(前年度16.4%)などが挙げられている。

事業所調査における賃金水準は、労働者(訪問介護員、介護職員以外の看護職員、介護支援専門員などを含み事業所管理者を除く、月給を得ている人)の所定内賃金平均額が22万4,848円(前年度21万7,753円)で、前年からやや上昇した。事業所管理者(施設長)は36万753円(前年度35万13円)だった。

### 介護労働者は人手不足、低賃金を問題視

介護労働者が答えた「労働条件等の悩み、不安、不満等」(複数回答)の最上位は「人手が足りない」53.2%(前年度50.9%)。次の「仕事の内容のわりに賃金が低い」41.5%(前年度42.3%)とともに、人員確保と賃金に関する項目となっており、事業所調査における事業所の意識と共通した結果だった。3割台には「有給休暇が取りにくい」34.9%(前年度34.6%)、2割台には「身体的負担が大きい(腰痛や

体力に不安がある)」29.9%(前年度30.4%)、「業務に対する社会的評価が低い」27.5%(前年度29.4%)、「精神的につい」28.1%(前年度27.9%)、「休憩が取りにくい」25.7%(前年度26.4%)などが出ている。

#### 就業意識実態調査

—NCCU

#### 働くうえで不満を感じる主な理由に賃金の低さ

訪問介護ヘルパーや施設介護員など、介護業界で働く労働者を組織する、U Aゼンセン傘下の「日本介護クラフトユニオン」(NCCU、久保芳信会長、組合員約7万2,000人)は、9月19日、2017年度「就業意識実態調査」結果を公表した。調査は毎年実施しており、調査時期は17年3～4月。4,277人に配布し、2,856人の回答を集計している(月給制1,854人、時給制1,002人)。

回答者の年齢構成を見ると、月給制組合員では過去5年で20歳代が減少(22.6%→13.5%)、50歳代が増加(19.0%→27.7%)と際立って変化しており、若い世代の担い手が減少する傾向にある。

現在の仕事について、年次有給休暇の取得について聞くと、月給制組合員では「いつでも取得できる」(16.2%)と「ある程度取得できる」(40.6%)を合わせて56.8%、「なかなか取得できない」(28.2%)と「全く取得できない」(10.6%)を合わせて38.8%となり、取得できない層が4割近くいた。これと比べ、時給制組合員では取得できる層が71.4%、取得できない層が16.8%だった。

取得できない層に対してその理由(二つ以内選択)を聞くと、月給制組合員の回答は「人手不足」(59.5%)と「仕事量が多い」(41.9%)が多かつ

た。「人手不足」は時給制組合員も55.4%が挙げている。

「働くうえでの不安」は、月給制組合員の73.9%が「ある」、時給制組合員でも58.3%が「ある」と回答。「ある」人の「不安を感じる理由」(三つ以内を選択)としては、「自分の将来のことが不安である」が最も多かった(月給で54.7%、時給制でも38.5%)。

また、「働くうえでの不満」も、月給制組合員で「ある」が79.7%、時給制組合員で60.0%にのぼった。不満がある人の挙げた理由(三つ以内を選択)のうち、最も多いのは「賃金が安い」で月給制の56.3%、時給制の50.1%だった。NCCUの染川事務局長はこの結果について「介護人材の確保には処遇改善が極めて有効だ」とコメントしている。

### 目指したいキャリア像は「介護支援専門員」

今回調査で新しく設けた、「現在目指したい職種」の有無について、「ある」と答えたのは月給制組合員で33.2%、時給制組合員で23.1%だった。「ない」の割合が多く、特に管理者(事業所運営に関わっている人)について見ると「ない」が77.2%に達する(「ある」は21.1%)。

「ある」と答えた人の具体的な職種名は「介護支援専門員」(通称ケアマネジャー)で、月給制の55.0%、時給制の49.4%。2位の「生活相談員」(月給制10.1%、時給制10.0%)を大きく引き離す。

NCCUは今回の調査結果を含め、これまでに把握した組合員の処遇・意識などの実態を踏まえて、8月28日に「介護報酬改定に係る要請書—介護人材確保のために—」を厚生労働大臣に提出した。ここでは、介護報酬の

引き上げとともに、現行の「介護職員処遇改善加算」の見直し・拡充を求めた。

## 介護職員とストレス

NCCUは、2017年度「就業意識実態調査」結果公表と同時に、「職業性ストレス簡易調査アンケート」の結果報告を行った。ここではその結果も併せて紹介する。同調査は、2015年12月施行のストレスチェック制度に関する取り組みの一環で、17年6月に実施。月給制2,344人、時給制741人の組合員の回答を集計している。

設問のうち、ストレスが高いことがうかがえるのは、「仕事の負担度」で、月給制回答者の76.5%が「負担が大きい」としている(時給制では59.0%)。このうち、回答数は少ないものの、入浴オペレーターに限ると100%が「負担が大きい」と答えた。

また、管理者層に負担がかかっている傾向もうかがえる。「心理的ストレス反応」が高いか低いかでは、全体の36.2%が「反応高」だったのに対し、管理者に限ると、訪問系で41.2%、入所系で47.4%、通所系で48.4%。他に4割台は入浴オペレーターのみ(45.7%)だ。職場の支援(上司・同僚との会話、相談など)についても、訪問系管理者で42.7%、入所系で55.7%、通所系で49.4%が「支援があまりない」と答えており(全体では支援があまりないは39.1%)、特に入所系、通所系の管理者では約半数が支援を感じられていない。

### 看護労働実態調査

—日本医労連

### 月当たりの夜勤回数に改善みられず

日本医労連(森田しのぶ委員長、約

17万6,900人)は9月20日、「看護労働実態調査」(速報)結果を公表した。調査は4~5年の間隔で実施(前回調査は2013年)。約6万票を配布し、3万3,402人分の回答を集計している。

3交替勤務の看護職員の月当たり夜勤回数は、「9回」が20.2%で、これと10回以上を合計すると36.7%に達する。看護師確保法(看護師等人材確保に関する法律)では2人以上の体制で月8回を基本としている。しかし、13年調査における月9日以上夜勤36.6%の結果から、状況の改善はみられない。

2交替制の夜勤については、1勤務当たりの拘束時間が「16時間以上」が48.4%と、13年調査(53.9%)からは減ったものの、依然2人に1人の水準で、医労連によれば「国際的に見ても16時間以上は日本でしかみられない」という。また、2交替勤務の月当たり夜勤回数は、「4回以下」の合計が52.7%。これに対し「5回以上」が47.3%で13年調査の41.0%より6.3ポイント増加した。医労連は「長時間夜勤の回数が増えていることは危惧されるところだ」と警戒している。

### 時間外労働の実態や勤務間隔の短さも浮き彫りに

さらに、交替制では本来少ないはずの時間外労働について、回答者の約9割が行っており、時間外労働「20時間以上」20.3%(うち「30時間以上」8.6%)などの実態が明らかになった。「50時間以上」(1.8%)、「60時間以上」(0.8%)という長時間も含まれていた。

時間外労働については、約7割が、手当の支払われない「サービス残業」を行っているという回答した。「行っている」と答えた人が挙げた主な不払い時間外業務は、「記録」59.9%、「情報収

集」51.0%、「患者への対応」42.2%などの内容だ。

勤務間隔(勤務間インターバル(最も短い場合))についても、医労連がILO勧告に基づいて重視している基準の「12時間」を下回る回答の合計が66.1%に達した(交代制勤務者)。医労連は、「現状の3交代では、『準夜勤→日勤』『日勤→深夜勤』などの勤務間隔の短いシフトが多く、看護職員が疲労を回復できないままに次の勤務に入っている」と指摘している。

### 労働時間の長さや夜勤の負荷は看護職員の健康状態にも影響

調査では疲労、ストレス、健康状態などを多岐にわたって調べた。さらに、妊娠時に夜勤が免除されるかという状況も取り上げている。

妊娠時の「支援措置」に関しては、回答者の約5割が夜勤を免除されていない。夜勤免除(「夜勤・当直免除」は49%)以外の措置として、「時間外勤務免除」6.4%、「通院休暇」9.2%、「軽度な仕事への配置転換」13.1%などが挙げられているが、医労連は「極めて低率だ。母性保護に対する対策の強化が求められている」と問題視している。

医労連はこの調査結果をもとに、かねてから主張している労働条件改善や人員確保・増員などに加え、診療報酬・介護報酬の改善に向けて取り組みを進める構えだ。

