

論点3

↓ ストレスチェック制度の課題と活用

制度の趣旨と目的を正しく理解し 職員の健康と 職場の発展につながる運用を

医療法人 横山・渡辺クリニック 名誉院長
日本CHRコンサルティング株式会社 代表
一般社団法人日本精神科産業医協会 共同代表

渡辺 洋一郎



Profile

わたなべ・よういちろう

1978年川崎医科大学卒。同大学精神科講師を経て、1988年茨木市にて渡辺クリニック開設（現横山・渡辺クリニック）。現在、同クリニック名誉院長、大阪大学精神科非常勤講師、日本精神科産業医協会共同代表。2008年日本CHRコンサルティング（株）（職場のメンタルヘルス支援機関）を立ち上げ、多くの企業、省庁、自治体でストレスチェックなどメンタルヘルス支援を行っている。厚労省の職場におけるメンタルヘルス対策のあり方検討委員会やストレスチェック制度に関する検討委員会の委員、地方公共団体におけるストレスチェック制度導入マニュアル検討委員会委員などを歴任。著書に『ストレスチェック制度の狙いと課題』『実践！ストレスマネジメント』『管理職なら知っておくべきメンタルヘルス』（いずれも日本生産性本部 生産性労働情報センター）などがある。

労働安全衛生法の改正により、平成27年12月から義務づけられたストレスチェック制度。令和2年度の地方公共団体の実施事業率は96.9%と高く、制度自体は定着していると言えるものの、高ストレスに該当した職員のうち、医師による面接指導を受けた職員は極めて少ない（4.2%）など、制度の実効性についてはまだ課題が残されています。そこで本稿では、制度の趣旨と目的を再確認するとともに、職場で有効活用するためのポイントについて解説します。

ストレスチェック制度の 趣旨と本質

（1）ストレスチェック制度とは

この制度の概要は、法案に以下の

ごとく記されています。

「労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師または保健師等による検査（ストレスチェック）の実施を義務づける。事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。」

つまり、本制度は「心理的負担の程度」を把握するためのものであり、「ストレス症状」を把握するとは書かれていないのです。「心理的負担」というのは「ストレス因子」であり、それは「職場環境」を意味すると言えます。

この点が本制度の最も重要なポイントであり、かつ、多くの労働者、関係者が誤解しているところです。この制度は「ストレス症状のチェック」ではなく、「職場環境のチェック」であるということをお忘れはならないのです。

（2）ストレスチェック制度の 趣旨と目的

本制度の趣旨を明確に示しているのが、国会審議における衆議院附帯決議です。そこには、①精神疾患の発見でなく、メンタルヘルス不調の未然防止を主たる目的とする、②労働者個人が特定されずに職場ごとのストレスの状況を事業者が把握し、職場環境の改善を図る、という目的が明確に記されています。

つまり、この制度の本質は、「メ

ンタルヘルス不調の未然防止」と「職場環境改善」です。重要なポイントは、この制度は「チェック」するのが目的ではなく、チェックした結果をメンタルヘルス不調の未然防止と職場環境改善につなげなければならないということです。

そして「労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止し職場環境の改善を図る」ことを継続していくことにより、従業員のストレス状況の改善、働きやすい職場の実現を図ります。それが最終的に労働者の精神的健康の増進につながり、さらに、労働者が健康で生き生き働くことができるようになれば、結果として、職場の業績の向上、生産性の向上など事業場の健全な発展につながります。これが本制度の目的と言えます。

したがって、本制度を導入するからには、労働者が働きやすい職場環境づくりを図り、その結果、労働者の健康と職場の発展につながるような運用をしようというしっかりした意思をもって臨むことが重要と考えます。

ストレスチェック制度の課題

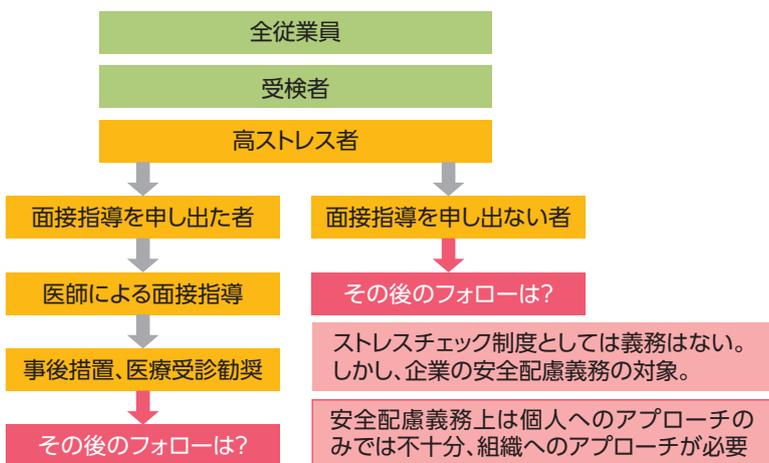
(1) 個人結果への対応を巡って

a. 高ストレス者のフォロー(図1)

高ストレス者における面接指導は本人の申し出制になっています。本来の趣旨に従えば、高ストレス者は全員が医師による面接指導を受け、その職場環境について話し合い、そして、面接した医師が適切な報告書・意見書を記し、事業者が必要な事後措置を取ることが職場環境改善につながるのです。ところが、面接指導を受ける者が極めて少ないことが判明しています。こういった状況も踏まえ、高ストレス者と判定された者への対応が非常に重要なポイントであり課題と考えます。

面接指導を申し出た者においては、本制度の趣旨に沿った適切な面接指導を行うことが重要であり、そして面接指導に

図1 高ストレス者のフォロー



おける医師の意見に沿って必要な事後措置が取られたかどうか、また、当該労働者の健康状態を含めた経過を確認することが必須であり、そのためのフォローが必要でです。面接指導を申し出ない者においても重大な課題があります。高ストレス者のリストは事業者には提出されませんが、事業者としては、面接指導を申し出ない高ストレス者への対応が困難です。しかしなが

b. 面接指導のあり方

本制度における医師

による面接指導を担当する医師は、制度の趣旨と制度設計に関して理解しておく必要があります。この制度の趣旨は本来一次予防ですが、高ストレス者の選定基準は、①ストレス症状の強いもの、②ストレス症状はそれほどでもないが職場のストレス因子の強いもの、とされています。したがって、面接指導に求められる機能としては、以下の二つの観点が必要となります。

① 二次予防の観点

症状の強いものの中には精神科医療を必要とするレベルの者が存在する可能性もあります。したがって、医療を必要とする労働者を見落とさず、受診勧奨することが求められます。

② 一次予防の観点

本制度の本来の趣旨に従い、職場環境におけるストレス因子についての問診を行い、セルフケアとして、ストレス状況への対処方法、あるいは、必要な指導や助言を行うことが必要です。同時に、労働時間や人間関係など職場環境を確認して環境調整的視点から事業者への報告書・意見書を作成する必要があります。すなわち、面接指導は、「二次予防」と同時に「一次予防」の機能を果たさねばならないのです。

ストレスチェックの活用

(1) 職場環境改善と集団分析

繰り返しになりますが、本制度の趣旨は職場環境改善にあると言えます



す。したがって、職場環境の指標となる集団分析を大いに活用すべきです。しかし、安易に集団分析を導入することは職場の混乱をきたす危険もあります。したがって、集団分析を有効に活用するためには、

① 集団分析結果を有効に活用し職場環境改善につなげるという趣旨の周知徹底と、労働者全員が納得すること

② 職場環境改善のための体制づくり
③ 職場環境改善の方法論の検討、スキルの習得

といった点に十分に留意し、準備をすることが肝要と考えます。

(2) 集団分析結果の見方(図2)

① 健康リスクA

この数値は、各職場の構成員の「仕事の量的負担」と「仕事のコントロール」に関する点数を平均し、国が過去のデータから作成した判定図に照らし合わせた数値です。仕事の量的負担とコントロールに関する指標なので、大まかな捉え方としては「労務管理マター」と考えられます。

② 健康リスクB

この数値は、各職場の構成員の「上司の支援」と「同僚の支援」に関する得点を平均し、国のデータに基づいて算出したものです。上司の支援、

同僚の支援という周囲の支援、すなわち人間関係を示す数値といえます。人間関係が職場環境の主たるものであるといえますので、健康リスクBは「職場環境マター」と換言できます。

③ 総合健康リスク

この数値は、「健康リスクA」と「健康リスクB」を乗算した数値です。「健康リスクB」を乗算した数値です。労働者に生じる負担は、単に量的負荷のみならず、その労働者がどのような支援関係の中で労働しているかに大きく左右されます。つまり、労働負荷が大きくても支援が非常に良いと、その労働者が受ける負担は減弱します(図2下段例①)。逆に、労働負荷がさほど大きくなくても支援関係が不良であれば、その労働者が受ける負担は大きくなります(例②)。これは極めて理にかなった考え方だと思われれます。

ただし、①に見られるように、総合リスク値が90だったとしても、健康リスクAが150、すなわち仕事の量的負荷が非常に大きいと考えられる職場を放置しておくことは、職場環境改善に関して望ましいことではありません。したがって、事業者は、「健康リスクA」「健康リスクB」は、「総合健康リスク」をそれぞれ検証する必要性があります。

(3) 集団分析の結果の活用方法のポイント

ポイント

集団分析結果の活用方法において重要と思われる点をまとめると以下のとおりです。

① 職場環境改善の目的の明確化

なぜメンタルヘルス対策に取り組むのか、それによって何をめざすのかといった点について、十分に告知し、管理職を含めた労働者の納得を得ていることが極めて重要です。

② リスク数値の意味の理解

健康リスク値、総合健康リスク値の意義を正しく理解しておくことが重要です。そしてこれらの数値は、他の部署との競合のためではなく、自分が所属する部署の次年度の職場環境を改善するための資料、基準として使用すべき数値であることを管理職、労働者が認識しておくことが重要です。

③ 問題解決型の取り組みとする

リスク値は、犯人捜しを目的とするものではないことも十分に認識しておく必要があります。たとえば、健康リスク値Bの上司の支援の数値が悪かったとしても、それは直ちにその職場の上司に問題があることを意味してはいません。上司が悪いのか部下が悪いのかといった犯人捜し

④ 労働者参加型で実施

職場環境は、その部署で働く労働者にとつての職場環境であるので、その改善を図るためには該当部署全員が参加して検討する必要があります。そのために、職場環境改善活動



の方法を検討しておく必要があり、職場ごとのファシリテーターの養成も必要となります。

⑤ ツールの活用

職場環境改善活動に慣れるまでは、既存のツールを利用するのも一つの方法です。「職場改善のためのヒント集(メンタルヘルスアクションチェックリスト)」などが厚生労働省のサイトからダウンロードできますので、その利用も検討するのが良いと思われます。

⑥ 既存の職場の仕組みの活用

職場環境改善活動は一朝一夕でできるものではありません。したがって、衛生委員会やQC活動など職場の既存の仕組みに組み込んで継続的に活動していくことが必要となります。

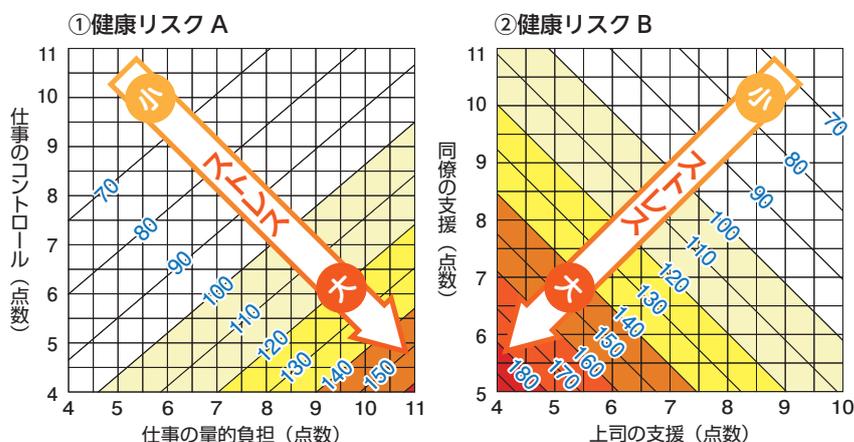
⑦ PDCAサイクルに組み込む

職場の継続的な取り組みとして活動していくためには、PDCAサイクルに組み込み、成果を確認しながら、さらなる対策を計画していくことが必要となります。

ストレスチェックが有効に活用されれば

ストレスチェック制度が本来の趣旨に沿って、有効に活用されたとき

図2 集団分析結果の見方

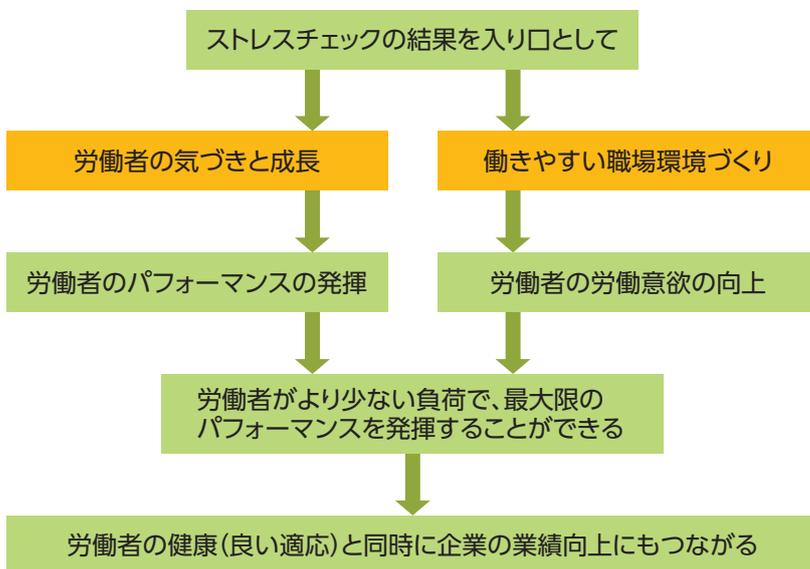


※出所：「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」(厚生労働省)を基に作成

③ 総合健康リスク

- 例 ① 健康リスクA (150) × 健康リスクB (60) ÷ 100 = 総合健康リスク (90)
- 例 ② 健康リスクA (100) × 健康リスクB (150) ÷ 100 = 総合健康リスク (150)

図3 ストレスチェックが有効に活用されたときの流れ



に期待される流れを図3に示しました。ストレスチェックの結果を入口として、労働者個人に対しては気づきと成長を促します。そして、組織に対しては働きやすい職場環境づくりを促します。これらのことにより、労働者個人はパフォーマンスを向上・発揮できるようになります。そして、働きやすい職場環境は労働

者の意欲を高めます。この両者が揃えば、労働者はより少ない負荷で、最大限のパフォーマンスを発揮することができますようになります。それは、労働者の良い適応、すなわち労働者の健康の増進につながり、そして同時に、職場にとっては業績の向上につながります。

(参考文献)

- 1) 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル
厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室 ストレスチェック制度に関するマニュアル作成委員会 平成27年5月
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/pdf/150507-1.pdf>
- 2) 平成24年労働者健康状況調査
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_01.pdf
- 3) 渡辺洋一郎編著『ストレスチェック制度の狙いと課題』、(公財)日本生産性本部生産性労働情報センター 2015
- 4) 渡辺洋一郎 ストレスチェック制度の実施—ストレスチェック制度を有効に活用するために— 精神経誌、117 (10): 869-873, 2015