ストレスチェック制度を活かした職場メンタルヘルス活動
―事業場内産業保健スタッフの立場から―

島津美由紀

キーワード：1. ストレスチェック制度　2. 一次予防　3. 職場環境改善　4. 産業保健スタッフ　5. 産業保健活動
Key words：1. Stress Check Program　2. Primary prevention　3. Workplace environmental improvement　4. 5. Occupational Health staff

抄　録

2015年12月より施行された「ストレスチェック制度」では1次予防が主たる目的とされている。本稿では、ストレスチェック制度を活かした職場メンタルヘルス活動について、事業場内産業保健スタッフの立場から捉えた現状と課題について、主に3点にポイントを絞り報告した。1点目は、総合的な評価を行うことである。ストレスの状況・状態を定量的に示すことができるなど、ストレスチェック結果活用の利点を活かしながら、一方で、結果だけに頼らず、定量的・定性的情報を加味し、総合的に評価、支援していくことが重要と考えられた。2点目は、支援に際しては、個人アプローチと集団アプローチとの両輪のバランスを適切に行うことである。3点目は、ストレスチェック制度を活用した支援が、健康相談対応、教育研修、過重労働面談などのふだんの産業保健活動の相乗効果につながるよう、連携した支援を行っていくことの重要性である。今後は、産業保健スタッフ間だけでなく、人事スタッフ等とも適切な連携をはかり、各種人事施策と健康支援の施策との連携についても検討を深めていくことも、重要な課題となってくると考えられた。

1. はじめに

労働安全衛生法の改正に基づき、2015年12月より「ストレスチェック制度」が施行された。本制度は、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止すること、職場環境の改善を図ること、が目的とされ、ストレスの状況を把握し、ストレスによる健康問題を予防することに主眼をおいている（厚生労働省, 2016）。事業場でのストレスチェックの導入に際しては、目的が職場におけるメンタルヘルス不調の一次予防であること、常時使用する労働者については全社員が対象となること、個人情報の取り扱いに十分な留意が必要なこと、などを理解し、実施に際しては十分な説明を行っておくことが、重要なポ

本論文の内容は第21回日本精神保健・予防学会学術集会で特別企画講演として発表したものを中心にまとめた。

An overview of the implementation of the Stress Check Program from the view point of Occupational Health staff

Miyuki Shimazu
ソニーコーポレートサービス(株)産業保健部、Sony Corporate Services (Japan) Corporation, Occupational Health Department

イントとなるといえる。本稿では、ストレスチェック制度を活かした職場メンタルヘルス活動について、事業場内産業保健スタッフの立場から、その実際と課題、展望について述べる。

2. 事業場でのストレスチェック制度実施の実際

事業場でのストレスチェック制度は、事業場の「こころの健康づくり計画」の一環として実施される。実施に際しては、まず、事業者が、衛生委員会等で、実施の体制や方法を審議、決定し、実施に際しての規定を策定する。その上で関係者はじめ労働者に周知をし、ストレスチェックの実施となる。「こころの健康づくり計画」では、セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケア、に示される「4つのケア」のそれぞれについて、職場復帰支援を主とした3次予防から、早期発見・早期支援を主とした2次予防、教育・研修等を主とした1次予防まで、各事業場の規模や特徴に応じて効果的に実施ができるよう計画がたてられる（島津, 2017）。ストレスチェック制度導入後は、事業場においては1)ストレスの気づきの支援を中心とした個別の面接指導や相談対応・セルフケア支援などの個人向けアプローチ、2)働きやすい職場環境づくり支援を中心とした集団分析や集団の評価・組織支援などの集団向けアプローチ、の両面からのアプローチによるメンタルヘルス支援を計画するなどにより、一次予防施策を拡充している。

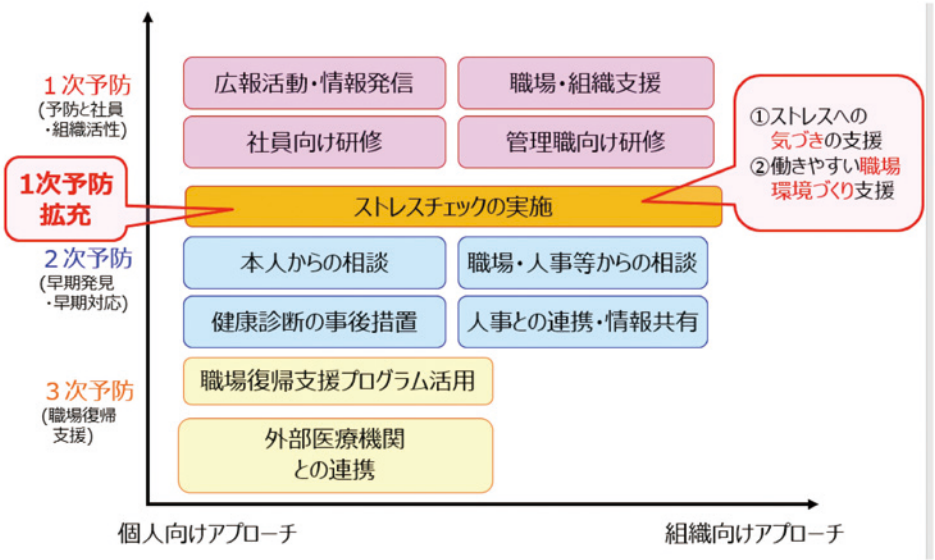

表1　事業場でのメンタルヘルス活動（例）（島津、2017を一部改変）

3. 個人向けアプローチ

個人向けアプローチでは、ストレスチェックの実施をきっかけに、面接指導または相談対応につながるケースもあり、これまでの産業保健活動の中では拾い上げきれなかった層についても、早期に相談対応を行うなどの予防的な活動につながることが考えられる。一方で、産業保健スタッフも医療的アセスメントに加えて、心理・社会的アセスメント、さらには、認知・行動的視点からのストレス対処支援など、幅広いスキルを身に着けておくことがより重要となってくると考えられる。

○ストレスチェックは、自記式調査票によって実施されるため、その時点での労働者の自覚の範囲での評価となるという限界があります。ストレスチェック後の面接指導は、こうした自覚のある労働者が事業者に申し出た場合に、ストレス反応に対しての対処行動（ストレスコーピング）の手助けとなり、ストレスによる健康影響を少なくする（あるいは未然に防止する）効果が期待されます。一方で、面接指導対象者に対して、直ちに専門医の受診を勧奨するものではないことに留意しなければいけません。
○ストレスチェックにより面接指導の対象者とされたものに対する面接指導では、医師は、ストレスチェックの結果を精査し、ストレスの要因について聴取して、対応を検討することが求められます。
○面接指導においては、業務外の出来事がストレスの原因となっていることもあることを考慮しつつ、高ストレス状況下では、一般的には、職場や職務への不適応などが問題となりうることから、面接指導者は、基本的には、ストレスの要因が職場内に存在することを想定して、まずは高ストレスの原因について詳細に把握して職場内で実施可能な対応を優先して促す観点で面接指導に当たることが望ましいでしょう。
○労働者が既に専門医を受診している場合でも、高ストレスの原因となるストレス要因が職場に内在しているものである場合には、医療のみで解決することが極めて難しいと言わざるを得ません。職場内で解決可能な問題があるかどうかについて職場の環境を熟知している産業医が対応することが解決の糸口になる可能性が高いといえます。
○医師による面接指導の費用は、事業者が負担すべきものであり、保険診療で行うものではないことに留意しましょう。

表2　面接指導の考え方（厚生労働省、2016：P64より抜粋）

表2に、ストレスチェック制度実施マニュアル（厚生労働省, 2016）に示された、「面接指導の考え方」を抜粋した。面接指導の際の考え方のポイントとしては、大きく次の４つがあげられよう。1. 自記式調査票の限界を十分に理解すること、2. ストレス要因について聴取し対応を検討すること、3. 職場外要因も考慮しつつも、まずはストレス要因が職場内に存在する可能性を想定し、ストレス原因の把握、職場内で実施可能な対応を優先して促す観点をもつこと、4. 職場内で解決可能な課題があるかどうか、職場の環境を熟知している産業医が対応することが解決の糸口になりうること。これら4つのポイントは、ストレスチェック実施後の面接指導の際の、面接指導の考え方として記載されているものであるが、ストレスチェック実施後のいわゆる補足的面談や、高ストレス者の相談対応などにおいても、いずれもストレスチェック結果に基づく高ストレス者への面談・相談対応であることを考えれば、ある程度共通したものと考えられよう。面談の際に、ストレスチェックというツールを活用することは、面談の際の重要な材料や話題のきっかけともなる利点や、構造化した面談を実施しやすいなどの利点もある一方で、あくまでも調査時点の労働者の自覚の範囲での評価にすぎないことは、念頭に入れた上で、面談を行うことは重要な点といえよう。

また、面談の際には、漠然とした不調感や、負担感、大変さ、に留まらず、より、具体的に課題を掘り下げて面談を行うことで、具体的な困りごと・課題を共有することができ、ストレス要因の詳細な把握、より実態に近い把握につながると考えられる。そのためには、事前に、職場のビジネス状況や、長時間勤務が発生していないかなどの労働状況、職場内での人間関係などの職場状況など、可能な範囲での情報を収集しておくことは、ストレスの要因について聴取する際の大きな手助けとなるであろう。さらには、ふだんの産業保健活動での、保健指導、過重労働面談、健康相談対応などから得られた定性的情報や、職場巡視等で得られた職場環境に関する情報なども整理しておくことは、面談対応をする労働者のより具体的な課題を把握する手助けになるだけでなく、例えば、同じ部署や職場から、複数、似たような課題を自覚する労働者が発生した際など、続く、「集団分析による組織支援」を行う際

の、重要な手がかり、課題提起へとつながる可能性もあると考えられよう。その際には、個人情報の扱いには十分に留意する必要があることや、職場環境要因ばかりに過度に引っ張られず、常に、ストレスを自覚する個人の要因をとらえながら、職場要因と個人要因とのバランスをはかりながら、目の前の労働者の面談・支援を行っていく視点を忘れてはいけないであろう。なお、ストレスチェックでの面談実施の際のポイントについては、表3にまとめて記載した通りである。

≪事前の情報収集≫
1）人事・本人等から必要な情報の収集
性別・年代・所属・役職などの属性
業務内容、労働時間、職場状況などの労働状況の把握
2）健康管理部門での情報の収集
これまでの産業保健スタッフの対応記録など
職場巡視等で得られた職場環境の状況に関する情報
≪面接実施時≫
1）仕事のストレス要因・業務状況
仕事の量的負担、コントロール感、業務の見通しへの理解など
2）心理的な負担の状況、抑うつ症状等について確認
ストレス反応、睡眠、疲労の蓄積などの自覚と業務への影響など
3）その他の心身の状況や緩和要因について確認
緩衝・緩和要因（ソーシャルサポートと満足感）生活習慣、疾病など

表3　ストレスチェックでの面談実施のポイント

厚生労働省のストレスチェック制度の調査によれば、医師による面接指導を受けた労働者の割合は0.6％と示されている（厚生労働省, 2017）。これまでに、健康診断や過重労働面談などでの保健指導や健康相談、人事や職場上長を経由しての相談などの労働者への相談体制が整っている事業場などでは、ストレスチェック導入後、実際には、ストレスチェック結果からの面接の申し出や面接指導の割合はそれほど多くないことも推察される。一方で、面接指導の割合が少ない事業場においても、ストレスチェックは、疾病を調査するものではなく、「ストレスの自覚」という切り口で尋ねていることを考えれば、高ストレス者の中には、もちろん実際に治療中または相談対応中の労働者が含まれていることもあるものの、これまでの産業保健活動では面談につながらなかった層の労働者が面談対象者としてあがってきている可能性もあるといえよう。具体的には、悩みを抱えていたものの周囲には相談できずにいた労働者がこの機会に相談したいと申し出てくるケースや、この機会に考え方の整理をしたい、ストレス対処のヒントを知りたい、自分の自信のなさをのりこえたい、など、種々のケースが考えられよう。このように、ストレスチェック実施後の面談では、面談内容も多岐にわたる可能性も考慮すれば、面談時の産業保健スタッフの労働者への関わりとしては、ストレスへの気づきを促すことに加え、ストレス対処への支援を行うなどの幅広いセルフケア支援が求められるといえよう。もちろん、面談においては、ストレスチェック結果に基づき、現在の状態像をアセスメントし、職場での人間関係などの心理社会的アセスメントを行うことが基本となることはいうまでもない。表3に記載の通り、睡眠や疲労の蓄積の自覚と業務への影響などの心身の状況に加え、仕事の負担感、業務への見通し

の理解などの仕事のストレス要因、さらには、ストレス緩和要因としての、職場内外での人間関係や、業務上の問題を職場の職場上長や同僚などにどのように相談しているかなどの、心理社会的状況を把握することは大切である。面談からの情報をもとに、必要時、産業保健スタッフ間、または、人事スタッフや職場上長、さらには、外部医療機関や相談機関等とも適切な連携をはかり、労働者の健康の保持、職場での適応支援につなげていくことが重要であろう(表4参照)。

≪面接・面談実施後の対応（必要時）≫
- 産業保健スタッフ面談の継続（産業医・看護職・心理職等）
- 職場上長・人事スタッフとの連携
- 医療機関・相談機関との連携

≪産業保健スタッフによる労働者への関わり≫
- セルフケア支援としての関わり
  （ストレスへの気づき、ストレス対処支援ほか）
- 必要時、職場環境改善につなげるための“職場からの声”という視点での関わり
- ストレスチェック結果に留まらず、職場巡視や事後面談、過重労働面談、ビジネス状況などの関連する情報を収集し、課題と対策につなげるための関わり

表4　ストレスチェックによる面接・面談での産業保健スタッフの関わり

4. 集団向けアプローチについて

集団分析による組織支援を含む事業場でのストレスチェック支援の全体図について、その例を図1に示す。

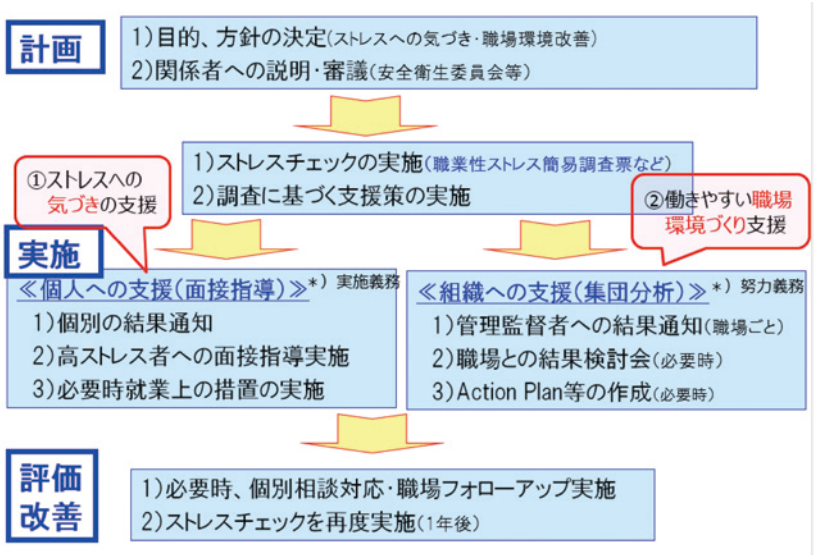

図1　事業場でのストレスチェック支援(例)(島津、2005より一部改変)

ストレスチェックの集団分析については、制度の中では努力義務とされているものの、制度の目的が、メンタルヘルス不調の未然防止・一次予防であることを考慮すれば、集団分析を活用した職場環境改善、職場集団向けアプローチとしての組織への支援を実施することは重要と考えられる。また、厚生労働省による面接マニュアル（厚生労働省, 2015）によれば、高ストレス者面接においては、「事業者が就業上の措置を適切に講じることができるよう、医学的な見地から意見を述べること」とともに、「働きやすい職場づくりを進めるため、面接指導から得られた情報を職場改善につなげるための意見を述べること」の重要性が記載されている。このことを考えれば、高ストレス者面接で得られた情報を、労働者個人の支援だけに終わらせず、あわせて、職場環境改善にもつなげていけるよう、活用していくことが重要であるといえよう（表5参照）。

・・前略・・
これらの面接指導は、過労やストレスを背景とする労働者の脳・心臓疾患やメンタル不調の未然防止を目的とするものであり、産業医等の医師は面接指導の場において対象労働者に指導を行うのみならず、事業者が就業上の措置を適切に講じることができるよう、医学的な見地から意見を述べることが大変重要となります。また、働きやすい職場づくりを進めるため、面接指導から得られた情報を職場改善につなげるための意見を述べることも重要です。
・・後略・・

表5　面接マニュアル（厚生労働省、2015）より一部抜粋

集団分析に基づく職場環境改善では、「仕事のストレス判定図」などの集団分析から得られた結果に加え、このように高ストレス者面接から得られた情報、さらには、保健指導や過重労働面談などふだんの産業保健活動から得られた声などによる定性的情報など、個別面談の際と同様に、さまざまな情報を考慮し集団分析結果を読み込み、具体的な課題の検討、職場上長等との意見交換から、課題と対応策の検討を行っていくことが重要といえる。例えば、「仕事のストレス判定図」において、「仕事の量的負担」が高いことにより健康リスクが高くなっている職場などでは、慢性的な長時間労働が発生していたり、特定個人に負荷が偏ったりしていることなどがないか、人事スタッフ等とも連携し、職場状況や労働状況などについても情報を集め、実際に長時間勤務の実態があるようであれば、職場環境改善につなげていくなどの対応も必要であろう。一方、「仕事の量的負担」が高いことにより健康リスクが高くなっているものの、実際の労働状況からは過重労働などの実態は認められない、などという場合もありえるだろう。このようなケースでは、適正な労働時間であっても、心理的な「負担感」を感じさせるような要因が複合的に関与していないか、職場のメンバーやリーダークラスのメンバーにヒヤリング、面談を実施するなどの方法を併用し、「仕事のストレス判定図」から測定できる内容を超えて、その他の仕事のストレス要因やその他要因が考えられないか、検討を進めていくことも必要と考えられる。また、集団分析を職種別や業種別での単位で集計し、健康リスクの分布を出してみるなどの検討を加えることで、例えば、同じ職種のほかの職場でも同じような現象が起こっていないかなど確認

し、職種や業務に特有の要因が隠れている可能性などを検討することも考えられよう。このように、A職場という1つの職場の課題を検討する際でも、視点や切り口を変えて、横断的または、昨年・一昨年からの推移など縦断的に結果を見てみるなど、より多面的に職場の特徴をとらえて検討を加えていくことも重要といえよう。また、課題の検討に際しては、産業保健スタッフと、職場の管理監督者、または、リーダークラスや職場のメンバーなど、参加型の形式によりコミュニケーションをとりながら実施していくことは、職場環境改善の視点から有用であることが報告されている（吉川ら, 2007)。近年では、職場環境改善の方法には、「管理職主導型」「従業員参加型」など、改善のイニシアチブをとる主体によりいくつかの分類があり、それぞれに利点・留意点があることが報告されているが（吉川ら, 2016)、参加型の場合には、現場をよく知る労働者の意見を得られることや対話による効果などが利点として報告されている。このような参加型の検討会ではさらには、産業保健スタッフにとっても、職場の特徴を把握し、また、職場とつながるよい機会ともなり、今後、部下が不調になるなど気になることがあった際に、早めに職場から産業保健スタッフへつないでもらえる糸口となる可能性もあり、メンタルヘルス不調の未然予防、一次予防の観点からも有用と考えられよう。

1. 総合的な評価
   - ストレスの状況・状態を定量的に示されるなど、ストレスチェック結果活用の利点を活かした支援。
   - 一方で、結果だけに頼らない。ストレス要因・自覚症状の２側面を含め総合的に評価、支援する。

2. 個人アプローチと集団アプローチとの両輪
   - 面接指導によるストレスへの気づき、セルフケアの実施
   - 労働状況、職場の支援体制などについても把握し働きやすい職場づくり支援の実施

3. 産業保健・メンタルヘルス活動としてのストレスチェック
   - 教育研修、職場巡視、過重労働面談、保健指導、相談対応などふだんの産業保健活動との連携、相乗効果につながるような支援につなげる。

表6　ストレスチェックで実施のポイントと課題

このように、集団向けアプローチでは、ストレスチェックの実施により、これまで可視化することの難しかった職場のストレス度を、職場の健康リスクなどの数値により定量的に示すことができるようになったことは、大きな変化といえる。一方で、数値を過信しすぎることなく、活用に際しては、勤務情報、職場のビジネス状況その他客観的情報や、職場巡視や面談などで得られた声などの定性的情報も可能な範囲で加味し、総合的に職場の特徴を評価し、産業保健スタッフ内の職種間、また、職場や関連部署等と、適切なコミュニケーションをはかり、実態に合った評価と課題、対策につなげていくことが重要と考えられる。

5. 考察

本稿では、ストレスチェック制度を活かした職場メンタルヘルス活動について、主に、事業場内産業保健スタッフの立場から捉えた現状と課題について述べてきた。ストレスチェック結果を活用することで、自覚しているストレスの原因、ストレスの要因を可視化し、定量的な数値としてとらえることが可能となる。一方で、あくまでも自記式調査票のため、項目も限られており、回答もその時点での労働者の自覚の範囲での評価であるという限界について十分に理解した上で活用する必要があるであろう。このことからも、ストレスチェック活用の利点を活かした支援を行う一方で、面接での声などから得られる定性的情報やふだんの産業保健活動からの情報を併用するなど、ストレスチェック結果だけに頼らない総合的な評価と支援を行っていくことが重要と考えられる。また、支援に際しては、セルフケア支援と職場環境改善などの働きやすい職場づくり支援の両輪で行っていけるよう、バランスのとれた視点を持つとともに、ストレスチェック制度を活用した支援が、健康相談対応、教育研修などのメンタルヘルス活動とうまく連携し、さらには、過重労働面談や保健指導、職場巡視、安全衛生活動などのふだんの産業保健活動との相乗効果につながるよう、意識した支援を行っていくことがより重要となっていくと考えられよう（表6参照）。さらには、昨今の動向から、各企業および各事業場においても、人事施策や人財開発、組織の活性化施策として、働き方改革を推進しているところも増えてきている。産業保健スタッフ間だけでなく、人事スタッフ等とも適切な連携をはかり、このような人事施策や働き方改革と、健康支援の施策とどのように連携し、より働きやすい組織づくりを醸造していくことができるか検討していくことは、より有意義な職場環境改善を考える際に、今後、重要な課題となってくるであろう。

最後に、本原稿執筆に関連し、開示すべき利益相反(COI)関係にある企業などはありません。

【引用文献】

1) 厚生労働省労働基準局: 長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル. 2015.
2) 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: 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(平成28年4月改定). 2016.
3) 厚生労働省労働衛生課: ストレスチェック制度の実施状況. 2017.
4) 島津美由紀: 産業保健スタッフとしての臨床心理士の業務―事業所でのメンタルヘルス活動事例における臨床心理士の役割の検討を通して―. 産業ストレス研究 12: 213-219, 2005.
5) 島津美由紀: 6章 職場のメンタルヘルス対策のステークホルダーと多職種連携. 島津明人（編著): 産業保健心理学. Pp89-102, ナカニシヤ出版, 2017.
6) 吉川　徹, 川上憲人, 小木和孝, 堤　明純, 島津美由紀, 長見まき子, 島津明人: 職場環境改善のためのメンタルヘルスアクションチェックリストの開発. 産衛誌 49: 127-142, 2007.
7) 吉川悦子, 吉川　徹: 特集: ストレスチェック制度 ストレスチェック制度における集団分析, 職場環境改善について. ストレス科学研究 31: 16-22, 2016.