

実効性のあるストレスチェックに向けて ～産業医の立場から～

ともつね ゆうすけ
友常 祐介

●株式会社コマツ・健康増進センター・産業医

1. はじめに

2015年12月にいよいよ労働安全衛生法によるストレスチェックが施行された。各事業場においては、厚生労働省から示されている指針、マニュアルなどに従って準備を進めている、もしくは、既に法制化に基づいたストレスチェックを実施している段階にあるが、本取り組みは単年度で完結するものではなく、PDCAサイクルを回し、より実効性のあるメンタルヘルス対策となるように労使が協調して臨む必要がある。そこで、本稿においては、実効性のあるストレスチェックに向けたポイントと課題について産業医の立場から考えてみたい。

2. ストレスチェック制度の 主旨について

今更感もあるかもしれないが、まずは改めてス

トレスチェック制度の主旨を確認すると、ストレスチェック指針¹に下記の通り示されている。

新たに創設されたストレスチェック制度は、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防を目的としたものであり、事業者は、各事業場の実態に即して実施される二次予防及び三次予防も含めた労働者のメンタルヘルスケアの総合的な取組の中に本制度を位置付け、取組を継続的かつ計画的に進めることが望ましい。(下線は著者により加筆)

これは従来、職場におけるメンタルヘルス対策は三次予防活動である「職場復帰支援」、二次予防活動である「早期発見、早期対応」を中心としてきたが、メンタルヘルス不調に陥る労働者は減少せず、次の取り組みとして、メンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防活動に力を入れていく姿勢が示唆されている。

職場におけるメンタルヘルス対策においては、二次予防活動より三次予防活動、一次予防活動より二次予防活動の方が関係者の負担が大きく、「メンタルヘルス不調にならない」という一次予

1. 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導の結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針 2015年 厚生労働省

防こそが最も重要という意識は、産業医においても変わらない。従って、多くの産業医がそれぞれの事業場で、試行錯誤しながら一次予防活動を行っているが、健康診断事後措置や心身の健康問題を抱える労働者に対する支援などに多くの時間を割かれており、安全衛生委員会、職場巡視、教育などを通じて、広く浅く労働者と接する機会の中で、一次予防を意識した活動を行うなど、限られた時間しか費やすことができていない。今回のストレスチェックの法制化は、一次予防対策に力をいれていくきっかけとなるのではないだろうか。

3. 実効性のある ストレスチェックのために

(1) セルフケアの観点から

ストレスチェックの主旨は一次予防であり、まず本人がストレスに気づき、対処することが求められる。またメンタルヘルスは機微な情報であるため、労働者本人の同意がなければ、受検結果に対してアドバイスできるのは実施者（実施者の指示を受けた実施事務従事者含む）のみとなる。従って、まずは一人ひとりがセルフケアのために積極的に活用することが望まれる。当然、自記式質問紙を用いたストレスチェックのため、結果はどのように回答するかによって左右されるが、自身のメンタルヘルスを知るための参考にはなる。

また、面接指導に限らず相談の機会は積極的に活用することが期待される。筆者の経験からは、自発的な相談者においては、話すことで自身のストレスの状況に気づき、1) 抑圧していた葛藤が抑えられなくなる状態であれば、遅かれ早かれメンタルヘルス不調に陥り、日常生活に支障が生じる、2) 現状を放置するリスクを認識し、ストレスへの向き合い方を整理し、上手に付き合っていくようになる、といったパターンが多いように

感じている。加えて、医師から睡眠、食事などを含めた生活習慣についての助言が得られ、健康管理を見つめ直す機会にもなる。自身からメンタルヘルスに関する相談を申し出るハードルは依然として高いが、「産業保健スタッフへの相談＝メンタルヘルスに問題がある」といった偏見はそろそろ時代遅れになって欲しいと願っている。

(2) ラインケアの観点から

管理監督者としては、部下のストレスチェックの結果が気になるであろうが、基本的には本人のセルフケアに任せることになる。ただし、これは部下のメンタルヘルスに気を配る必要はない、ということではなく、日常の様子に気を配り、心配なことがあれば声を掛けて、相談に応じる、産業保健スタッフ、外部医療機関に繋ぐ、といった対応は引き続き重要となる。

また、現時点では努力義務となるが集団分析と職場環境改善については、管理監督者にとってはデリケートな側面も存在する。例えば、「上司の支援」が低いと「部下から責められている」、「上司からの低評価につながる」と受け取る可能性もある。従って、管理監督者に結果を伝えるときには、解釈について説明の機会を設ける、管理監督者自身が悩みを抱えている場合もあるため、職場の状況を聞き取り、改善策を一緒に考える、など丁寧な対応をする必要がある。

集団分析の結果を見ると「誰がどのように答えたのか」といった想像をするかもしれないが「部下の声の総和」と捉え、今後の課内マネジメントの参考にするだけでも構わない。また、多くの職場では普段から職場環境改善は多少なりともしているはずであり、そのきっかけの一つとして活用していくことが望まれる。また「業務が多忙」、「相互支援が難しい業務」、「何をすればいいかわからない」などの理由で職場環境改善に取り組ん

だ経験がなければ、そのような状況が結果に反映されることもある。従って、集団分析を話題の一つとして、コミュニケーションの機会を設けることから始める方法もある。

4. ストレスチェックにおける課題

ストレスチェックにおける課題としては、実施までの準備段階と、実施後の医師の面接指導にある。

実施までの準備段階としては、指針に記載されている衛生委員会で審議すべき事項が参考になるが、事業場内で議論を進めていくと、実施者、実施事務従事者に限らず、メンタルヘルス対策において誰がどのような役割を担うかの整理が必要となることを実感する。例えば、外部委託する場合の業者の選定から事業場内におけるストレスチェック制度の主旨の周知、調査票の配付・回収、受検勧奨、面接指導に関する手続きなど、これまで存在していなかった業務を誰が担うのか、もしくは先進的にストレスチェックを実施していた場合、法制化を反映する際に円滑に役割分担が決まらないことも多い。加えて、役割分担を明記することで担当者に生じる責任や負担も考慮に入れる必要がある。この点については根気強く議論を重ねるとともに、初年度から完成形を求めることなく、メンタルヘルス対策の全体を俯瞰して実効性のある取り組みとしていくことが望まれる。

医師の面接指導については、面接指導を担当する医師の確保と、面接指導の実施に際しての課題がある。

前者については、指針にも「産業医等が実施することが望ましい」と記載されているが、基本的な産業保健活動を行うための産業医の確保自体が簡単ではない状況で、面接指導を担える産業医の

不足は否めない。この点については、いかに事業場が産業医にとって魅力のある事業場となれるか、つまり、産業医が「ぜひこの事業場で産業医活動をしたい」と感じてもらえるような事業場になれるかも重要である。

後者については、1) 労働者への面接指導の主旨の周知、2) 面接指導実施前の準備、3) 医師の意見聴取と就業上の措置が挙げられる。1) については、面接指導を受けると、高ストレス者であることや面接指導の結果を事業者が把握することになる。従って「メンタルヘルスに問題を抱えた労働者」といった偏見につながる可能性が、現時点では否定できない。面接指導以外の窓口が設置されている場合には、まずは通常健康相談をする選択肢（当然ながら、健康相談を踏まえて、関係者を集めて就業上の措置について検討することは可能）もある。2) については、面接指導を実施する医師への情報提供がポイントとなる。面接指導は労働者と1対1で実施するため、職場からの情報提供がなければ、労働者の勤務の状況、心理的な負担の状況についての判断が難しくなる。厚生労働省からは、あらかじめ事業者が記載する「労働時間などに関するチェックリスト」が提示されており、これらを参考にしながら、医師への情報提供について十分検討することが望まれる。

もう一步踏み込んでのべるとすれば、高ストレスであった労働者から面接指導の申し出があった場合には、管理監督者が本人に声かけを行い、業務の負荷について相談する場を設けることも一つの方法である。つまり、通常健康相談を上司経由で希望した場合、まずは上司が本人の状況を聞き取るのがごく自然な対応ではないだろうか。もちろん、面接指導を申し出た時点では、詳細な聴き取りまでする必要はなく、本人の心身の安全に差し迫った危険があると考えられた場合以外においては、性急な対応は不利益な措置にもつながり

かねないため、労務管理への反映は、面接指導の結果を待って判断することで差し支えない。3) については、就業上の措置を実施する際には、労働者との面接後に、人事労務担当者などを交えて相談する機会を設けることが望まれる。当然、時間的な制約は考慮に入れる必要はあるが、医師の意見を関係者に説明せずに就業上の措置として実施するのではなく、関係者の理解が得られるような手続きが重要（これは産業保健活動全般における基本ではあるが）となる。また、産業医側としては医師の意見を述べるに際して、特定の業務や人間関係に踏み込み、事実関係の確認や状況の捉え方についての検討に時間を費やすのではなく、セルフケアのための「指導」に時間を割くことも有用であると考えられる。

5. 最後に

ストレスチェックの実施に際しては、検討すべき課題は多く、課題への正解は一つではない。しかし、生じた問題に真摯に向き合い、ストレスチェックから得られた知見を積み重ねていくことで、事業場のメンタルヘルス対策、健康管理のレベルアップが期待できる。

また、私自身、一人の産業医としては、ストレスチェックを通して、これまで不十分であったかもしれない一次予防活動に力を入れていくきっかけにしたいと考えている。