

## ストレスチェック制度導入1年

### 見えてきた課題と今後の活用のために

## 面接指導の多い事業場は 産業医の顔が見えている

労働安全衛生法の一部改正を受け、2015年12月にストレスチェック制度が導入され、1年が経過した。労働者が50人以上いる事業場は、11月30日までにすべての労働者に対して1回目のストレスチェックが実施されることになっている。1年が経過し、どのような課題が浮き彫りとなり、今後どのようにストレスチェックを活用していけばよいのか、北里大学医学部公衆衛生学の堤明純教授に寄稿していただいた。

#### 高ストレス者のうち 面接指導を受けた者は10%

ストレスチェック制度が導入されて1年になる。当初から懸念されていた事項の1つであるが、高ストレス者と判定された者のうち医師の面接指導を受ける労働者が、検査で高ストレスと判定された労働者の10パーセント程度であることが、多くの調査で報告されている。厚生労働省の高ストレス者判定基準が、ストレスチェック受検者のおおむね10パーセントが高ストレス者と判定されるように設定されているので、多くの事業場では、ストレス

チェックの結果、事業場の労働者の10パーセント程度が医師の面接指導を受けていることになる。ストレスチェック制度の主目的は、一次予防にある。ストレスチェックを受けた労働者が、自身の結果を見て適切な行動（ストレス対処・相談）を行ってほしい。それは結構なこと（セルフケア）、面接指導を受ける労働者が少ないことが一概に好ましくないとはいえない。

一方で、高ストレス者と判定された労働者から就業状況を聞き、職場の改善に活かすことで一次予防が進むはずであるが、就業環境

に関して何らかの課題を認識している労働者の声を十分に聴けないことは、集団分析が努力義務である現状を鑑みると、制度の機能として不足している。さらに、ストレスフルな状態にある労働者が（何らかの原因で）相談対応を取らない（取れない）ということであれば、副次的である二次予防のチャンネルも狭まることになる。

ところで、面接指導実施者の割合はプロセス評価の1つであり、この値を伸ばすことが最終目的ではない。受検者のセルフケアを進めるためには、ストレスチェックの結果を正確に判断するリテラシーを有してもらう必要がある。ストレスチェックの結果を見た労働者に求められる行動（適切な相談）を支援するためには、面接指導のみならず、労働者の秘密を守って相談できる相

談窓口などのインフラを整えて、自発的な相談対応の体制を整えることも必須である。管理監督者もしくは事業者と協力して、適切な事後措置を行っていくこともストレスチェックの意義を認められる要素になるし、将来的には、集団分析を含めて実績を出していくことも求められよう。

表は、長く大阪ガス株式会社の産業医活動を統括し、職場ストレス対策をリードされていた岡田邦夫先生が、第30回ストレス学会でご発表されたお話の内容を筆者がメモし、ストレスチェック制度に対する準備（心構え）として各所で紹介させていただいているものである。職場の理解を得ながら段階的に制度を構築し、地道に継続して実績を上げ、信頼感を構築していった結果のコメントと理解している。

## 自発的な相談窓口の整備も 地道に継続して信頼感の構築を

労働者が医師の面接指導を受けない理由には、事業場に個人結果を知らせることについての抵抗、関連する個人情報保護や不利益取り扱いに関する懸念など、いくつかの要因が考えられる。一方で、多くの面接指導の希望がある事業場では、普段から産業保健職がよく面倒を見ている（面接

指導の相手：産業医の顔が見える）という経験則があるようだ。  
**実効性のある面接指導を行うために**  
実効性のある面接指導の件数を増やすには、単に面接指導の勧奨を強化するのではなく、教育研修・情報提供を通じて一般の労働者

にも管理監督者にも制度の意義と目的を十分に理解してもらうこと。特に（制度上の）守秘義務の確保、不利益取り扱いの禁止とその周知を行い、そのうえで、相談しやすい雰囲気、産業医を顔の見える存在にする―職場に知ってもらう―などの不断の努力が必要であらう。

#### 今月の主なニュース

- 「健康を支える栄養学」  
NPO法人ヘルスプロモーションセンター理事長・医師 佐藤 和子  
小児腎疾患総合管理研究所所長・北里大学名誉教授 酒井 糾
- 「私と協会」  
新生児マスキューニングにおける  
タンデムマスキューニングの検査結果  
相模原市立藤野中学校 神農 リエ
- 「保健室」  
薬膳・太極拳 々 体感 講座  
横浜市医師会「市民公開講座」「がんから身を守る検診」

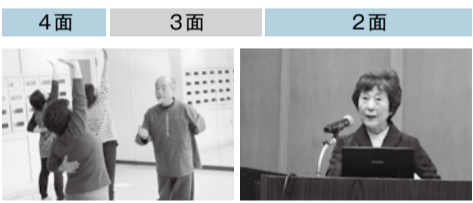


図 事業場における心の健康づくりの進め方

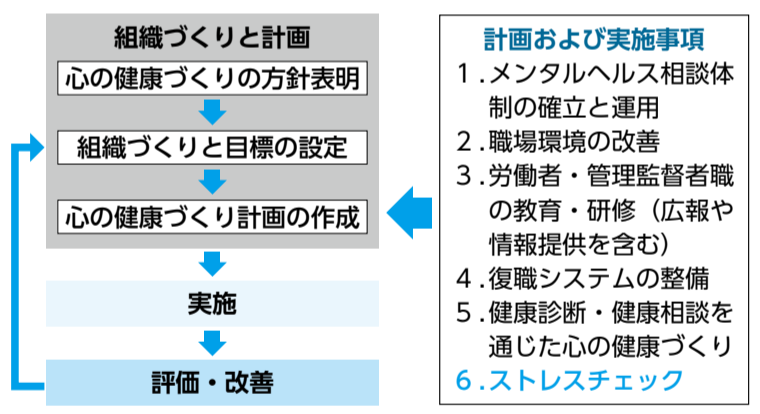


表 ストレスチェックを有効に機能させるための要素

- 正確に記載できる企業風土の醸成
- ストレスチェックに対応できる産業保健スタッフ
- 面接指導の結果をフィードバックできる管理監督者
- 職場と取り組むストレス対策
- 健康とプライバシーが両立する健康職場…労使の協力

岡田邦夫先生(第30回日本ストレス学会シンポジウム)ご発表より

事業場における労働者の心の健康の保持増進は、一朝一夕でなる課題ではないことを認識し、各指標を見ながら、社内の特性を活かしつつ、少しずつシステムをよくしていくことが望まれる(図)。