

ストレスチェック制度と実効的な一次予防について

渡辺洋一郎

ストレスチェック制度と実効的な一次予防について

渡辺洋一郎

はじめに

ストレスチェック制度の本来の趣旨は法案に「ストレスチェック制度とは、労働者の心理的な負担の程度を把握するため」と書かれているところである。「心理的な負担の程度」というのはストレス状況の程度ということであり、ストレス症状ではない。心理的な負担の程度を把握するということは、ストレス症状のもとになるストレス因子、すなわち職場環境のチェックである。要するに、この制度は、労働者がうつ病などのメンタルヘルス不調かどうかをチェックする制度ではなくて、労働者がうつ病などメンタルヘルス不調になるような職場環境がないかをチェックする制度なのである¹⁾。

そして、ストレスチェック制度の目的は、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止すること、そして職場環境の改善を図ることである。そしてこれを毎年定期的に実施することによって、従業員のストレス状況の改善、働きやすい職場の実現を通して、結局は労働者の精神的な健康の増進を図り、その結果として生産性の向上、事業場の健全な発展につなげること、すなわち、労働者がより健康になることで、結果として会社の業績の向上につながる。これがストレスチェック制度の目的である²⁾。

したがって、ストレスチェックを実施するので

あれば、その結果を職場におけるメンタルヘルス不調の一次予防、職場環境改善につなげることが重要なポイントと考える。

I. 「一次予防」としての 職場のメンタルヘルス

ストレスチェック制度の目的は、職場におけるメンタルヘルス不調の一次予防と換言することができる。では一次予防とはどのようなことを考えると、まず個人レベルでは、労働者がメンタルヘルス不調に陥らないようになること、すなわちメンタルヘルス不調に陥りにくい自己、自分を目指すことになる。つまり、労働者がより健康に、より生き生きと働くための気づきとセルフケアの研修が必要になると考える。一方、職場レベルで考えると、労働者がメンタルヘルス不調に陥らないような職場環境を作る、すなわち、労働者がより健康に、より生き生きと働ける職場環境を目指していくことである。この両者が揃うことで労働者各自がより健康で生き生きとパフォーマンスを発揮でき、意欲的に働ける職場となり、そして、企業の健全な発展につながると考える。

職場環境改善を考えるときに、まず重要となるのは、「職場環境とは何か」という点である。平成24年労働者健康状況調査を見ると、現在仕事や職場生活において、何らかの強い不安、悩み、ストレスがあるという労働者が約6割いることが示されている。そして、その内容をみると、1番が

「職場の人間関係の問題」、その後に「仕事の質の問題」「仕事の量の問題」と続いている³⁾。すなわち最大の職場環境とは、職場の人間関係ということになる。したがって、職場環境改善を図るといことは、結局は職場の人間関係の改善を図らねばならないことになる。では職場の人間関係の改善を図るためにはどのようにすればいいのか、ということが大きなテーマになる。

II. 医師による面接指導と一次予防

高ストレス者で医師による面接指導を申し出た者に対しては医師による面接指導を実施し、その結果を事業者へ報告し、事業者はその報告を基に事後措置をとることが求められている。したがって、面接指導を実施する場合には、対象労働者に対して、医療が必要かどうかの判断をする（二次予防的面接）ことにとどまるのではなく、その面接内容を一次予防、職場環境改善につなげることが求められる。

労働者のセルフケアとしてストレス状況への対処方法、対人関係能力やコミュニケーション能力を高めるための指導や助言、あるいは仕事へのモチベーションや就労意欲を高めるためのアプローチ、さらに職場環境改善としては、ストレスの主たる要因である人間関係の調節、相互理解、相互支援の風土の育成など、従来の精神医学では学ぶ機会のきわめて少なかった領域での見識やスキルが求められるのである。

さらに、労働者の職業適性に関する視点も必要となる。労働者がより少ない負担でよりよいパフォーマンスを発揮するためには、労働者一人ひとりの特性を踏まえ、その特性を活かすことが有効な手段である。昔から言われるところの「適材適所」という概念であるが、現在の企業においてこのことが十分に検討されているかと言うとまだ十分とは言えないのではなかろうか。一人ひとりの労働者を活かす、そのためにはできる限り正確に労働者の職業適性や個性を評価し、その特性を活かす職種を探していくという視点も重要なポイ

ントと考える。

III. 集団分析と一次予防

1) 集団分析の課題

職場の組織ごとの集団分析はこの制度の趣旨から見て本来なされるべきものである。しかしながら、集団分析結果を有用に活用できるか、という大きな課題が存在する。安易に集団分析を行い、集団ごとのリスク値が独り歩きしてしまうと、組織内で上司と部下との関係が悪化する、あるいは、組織間での軋轢が生じ、かえって職場の混乱が生じる可能性がある。

集団分析の実施は、その後に有効な職場環境改善につながることができてこそ意味があるのである。したがって、企業は集団分析を実施するからには職場環境改善についての認識とその決意をもって望まねばならない。そして、忘れてはならないのは、職場環境として重要なのは、リスクA値における仕事の量的負荷はもちろんであるが、リスクB値、すなわち職場の人間関係がきわめて重大な因子ということである。つまり、職場環境改善を図るためには、職場の人間関係の改善を図るという認識が必要となる。それだけの認識と覚悟、そして、そのための体制とスキルが求められる。

2) 集団分析結果の活用のポイント

集団分析の結果の活用法のポイントをまとめると、まず、その目的を明確にすることである。なぜメンタルヘルス対策に取り組むのか、それによって何をを目指すのかといった点につき企業としての考え方を明確に従業員へ伝えることである。次に、リスク数値の意味を正確に認識してもらうことが大事である。健康リスクA、健康リスクB、そして総合健康リスクというリスク値が組織ごとに出るのであるが、この数値の意味を正確に認識すると同時に、各職場においては、この数値は、他の部署と競争するための数値ではなく、次年度に改善するための基準であるということ認識す

ることが重要である。自分の課が総合健康リスク値120であったとすれば、来年は100にする、あるいは90であったとしても来年は80を目標にするといった、今年より来年をよくするための基準となる数字である。他の部署と比較するのではなく、翌年に向けて改善するための基準値として利用するという認識を持つことが重要なポイントである。そして、職場環境改善に際しては、誰が悪いのかという悪者探しをするのではなく、よくするためにはどうしたらいいのかを検討していくという問題解決型の取組みにつなげていくことが重要であり、労働者参加型で実施する必要がある。また、導入に際しては、何らかのツールを活用することも有用なことが多い。厚生労働省から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といったツールも提供されている。そしてこれらの職場環境改善活動を既存の職場の仕組み、すなわち、衛生委員会やQC活動に活用していきPDCAサイクルに組み込んでいくことも重要である。職場環境改善は一朝一夕でできるのではなく、組織をあげて、継続的に取り組むべき事柄であるため、日々の仕事、日々の活動の中に組み込んでいくことが重要である。

IV. 職場環境改善の取組み

1) 職場の人間関係改善のために：コミュニケーション研修

職場の人間関係を改善するためには何が大事かという点について、筆者は結局職場のコミュニケーションの向上がポイントと考えている。したがって、管理監督者の研修、あるいは組織ごとの研修、さらにセルフケア研修においてコミュニケーションの向上を図るための研修を中心に考えている。では、職場のコミュニケーション研修としてはどのようなことをどのような方法で行うのがよいのかという点が問われることになる。この点について筆者は非常に根本的なことになるが「コミュニケーションとはどのようなことか」を改めて考え、個々が実感を持って認識することが

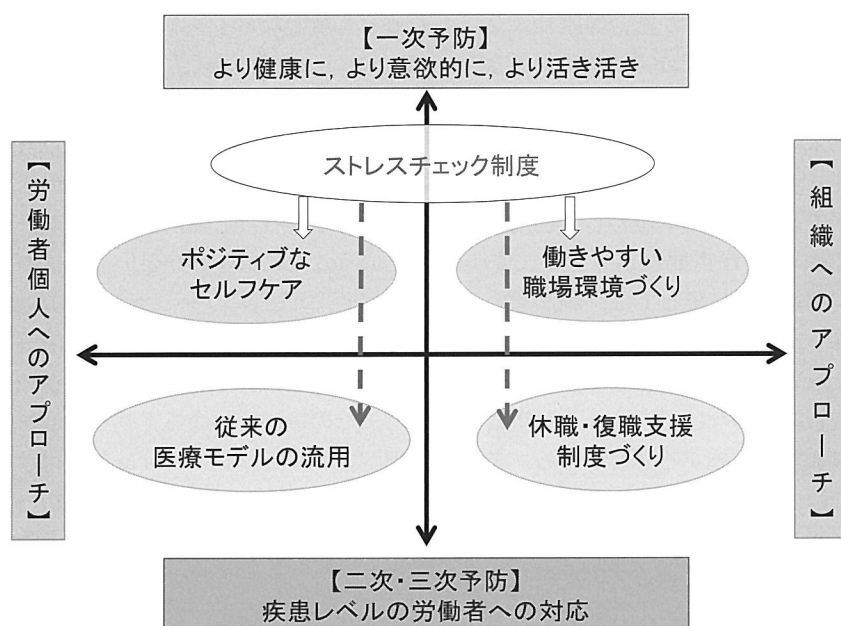
もっとも重要なポイントと考えている。その要点は、「コミュニケーションがよいというのはどういう状態か」についてディスカッションして、参加者がコミュニケーションについて考え、その見識を深めてもらうことに重点を置いている。そして、何が伝わったときにコミュニケーションがよいということになるのかという点について考えを深めさせ、コミュニケーションの基本要素（事実、思考、感情、関係性）について、議論の中から気づきと認識を持ってもらうように進めている。そして、その後にいわゆるアサーション（筆者は相互理解型コミュニケーションと名付けている）の理解とロールプレイによる実習を行っている。基本は「相互理解」の認識と練習である。

2) セルフケア研修：レジリエンス研修

一次予防としてのセルフケア研修を考えると、いわゆるポジティブ心理学的なセルフケア研修が必要となる。この方面に関してはまだまだ見識が乏しいところであるが、筆者は「ストレスに強くなるために」と題して、レジリエンスを高める方法についてグループワークなどを行いながら討議し、見識を深めさせることを目標として実施している。

この研修で筆者が強調するのは以下の10点である。

- ①働き甲斐、やりがいなどモチベーションの見直し：自分にとっての意義を見出す、納得すること
- ②物事のとらえ方を見直す：いろいろな角度から見る、肯定的な認知
- ③必要な知識、スキルを成長させること：能力が2倍になればストレスは1/2
- ④問題解決的思考：状況に問題があればその問題の解決方法を考える（自分の課題として考える）
- ⑤感情に振り回されなくなる：ストレスの多くは「感情」、自分の感情を客観視する
- ⑥本来の意味でのプラス思考：失敗が意義のある体験になるように行動する



錦戸典子, 中小事業場の特性を活かした参加型職場環境改善の普及推進, 第22回産業精神保健学会シンポジウム「中小事業場での産業精神保健推進～ストレスチェック実施を控えて～」(2015, 東京)の発表で使用された図を参考に筆者が改変

図1 職場メンタルヘルス体制構築のポイント

- ⑦目的志向的で現実的, 合理的な計画を立てる: 真の計画作成には, 状況や自分自身の客観視が必要
- ⑧コミュニケーションの改善: 相互理解, わかりあえる関係はストレス緩衝作用, エネルギー源
- ⑨ストレス解消行為の確立: 本来のストレス解消は「Rest」「Relax」「Recreation」
- ⑩体調の管理

おわりに

これからの職場のメンタルヘルスにおいては, 労働者の健康が企業の健全な発展につながる, という考え方が重要である。この考え方は国の提唱する「健康経営」「働き方改革」につながるものであり, つなげなければならないと考える。そして, その体制づくりにおいては, 図1に示すごとく, 個人へのアプローチと組織へのアプローチ, そして, それぞれに一次予防的アプローチと二次・

三次予防的アプローチが必要となる。今後はとくに一次予防的アプローチが重要な課題となる。そのカギとなるのは労働者の気づきと成長, そして, 職場の人間関係であり, この両者につながるのがストレスチェック制度である⁴⁾。職場環境改善のためには人間関係の改善が最重要であり, 人間関係改善のためには, コミュニケーションに関する認識とスキルアップのための研修が必要である。

また, 労働者個人レベルの一次予防として, ストレスへの対応力(レジリエンス)を高めるポジティブなセルフケアが必要と考える。筆者は, ストレスと感じている事柄の本質は何なのか, あるいはストレスに強いとはどういうことか, といった切り口から双方向での研修を試みているが, メンタルヘルスにおける一次予防のためのセルフケア研修として, どのような内容をどのような方法で研修するのが効果的であるかを示した研究はまだ乏しく, 今後の大きなテーマであると考えている。

文 献

- 1) 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月改訂). 2016.
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/pdf/150507-1.pdf> (2018年4月10日アクセス)
- 2) 渡辺洋一郎, 中西史子. ストレスチェック制度の狙いと課題—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ために. 東京: 日本生産性本部生産性労働情報センター, 2015.
- 3) 厚生労働省. 平成24年度労働者健康状況調査. 2013.
http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_01.pdf (2018年4月10日アクセス)
- 4) 渡辺洋一郎. ストレスチェック制度を産業精神保健の中にどう位置づけるか. 精神科治療学 2016; 31: 13-19.