

精神科医の立場から

渡辺洋一郎

ストレスチェック制度の実施から見えてきたこと

精神科医の立場から

渡辺洋一郎

はじめに

ストレスチェック制度とは、精神症状のチェックではない。改正労働安全衛生法（第68条の10）にあるとおり、心理的な負担の程度を把握するための検査である。つまり、症状のもとになる負担、すなわち、ストレス因子の程度を把握するための検査ということである。このことは国会における附帯決議にも、この制度の目的は「精神疾患の発見ではなく、その未然防止である」と明確に記されている。ストレスチェック制度は、メンタルヘルス不調の労働者を見つけるための制度ではなく、メンタルヘルス不調の発生を未然防止すること、すなわち一次予防のための制度であると位置付けているのである¹⁾。

したがって、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し、職場環境の改善を図ることが目標」ということになる。それは、労働者がメンタルヘルス不調に陥りにくくなること、メンタルヘルス不調者が発生しにくい職場環境を目指していくということであり、そのような職場が実現できれば、労働者は心身ともに健康で生き生きと自身のパフォーマンスを発揮でき、それは、企業にとっては業績の向上につながるはずである。

本来このような趣旨を持った制度であるが、施行後1年を経てこの趣旨に沿った運用、活用がされているのか、あるいは、どのような問題があり

どのような課題があるのかをまとめてみた。

I. ストレスチェック実施において 見えてきた問題点

1) 面接指導を受ける労働者数

正確な統計が出ていないが、面接指導を受けた労働者の数はきわめて少ないと思われる。

筆者の知る限りにおいてであるが、高ストレス者と判定された労働者数は全従業員のほぼ1割であったという企業が多い。これは、制度設計において、過去のデータから約1割の労働者が対象となるような点数を基準としたのであるからほぼ予想どおりの結果といえよう。しかしながら、高ストレス者と判定された労働者の中で面接指導を申し出た労働者の割合はきわめて低いと思われる。ストレスチェック後に労働基準監督署に提出する報告書には受検者数と面接指導を受けた労働者数を記載するようになっているので、やがて正確な数値が出ると思われるが、相当に低いことが予想される。筆者の印象では高ストレス者の1割に満たないと思われる。

このことはきわめて重大な問題を提議することになる。すなわち、面接指導を申し出なかった高ストレス者である労働者への対処をどのようにするかという問題である。筆者が知り得た情報からも、面接指導を申し出なかった高ストレス者のストレスチェック結果を見てみると、抑うつに関連する6質問の点数がすべて1になっているものも少なくなかった。このような労働者への対応は、

一次予防というより二次予防の範疇になると思われるが、ストレス症状がきわめて重いと思われる労働者への対処方法をどうするのかはきわめて大きな問題であり、企業の安全配慮義務上の責任にもつながると考える。

2) 面接指導を受けた高ストレス者のストレス因子

これも筆者の経験からであるが、面接指導を行った高ストレス者のストレス因子はほとんどが人間関係やコミュニケーションに関する事柄であった。これは推測されたところではあるが、労働者にとっての職場環境としては人間関係が最も重要であることを裏付けたものであった。したがって、事業者への意見書には、職場の人間関係、あるいはコミュニケーションに関して検討する必要がある、あるいは、改善する必要がある、という記載をすることが多くなる。

しかし、果たしてそのような意見書にそって、人間関係やコミュニケーションをよくするための事後措置が取られているのであろうか。あるいは取り得るのであろうか。労働者の職場環境としては、職場の人間関係がきわめて重要な要素であるが、上司との関係、あるいは同僚との関係がよくない場合にいかにして改善していくか、これが大きな課題と考えられる。

3) 高リスク職場への対応

集団分析は今回の法令では努力義務に留まっているが、予想以上に多くの企業で集団分析は施行されているようである。このことは非常に望ましいことではある。しかしながら、集団分析結果をうまく活用できているのか、という点においては非常に心配しているところである。健康リスク値の高い職場はかなりの数で見つかると思われるが、そのような職場に対して結果だけを伝えても職場環境改善につながるとは思えない。その改善方法に関する知識やスキル、あるいは指導や支援が必要と思われるが、そのようなフォロー体制がないままに結果だけを出してしまっていることが

多いのではないかと危惧している。高ストレス職場に対していかに介入していくか、これもきわめて重大な課題である。

II. ストレスチェック制度の課題と問題点

ストレスチェックを実施して見えてきた問題点を記したが、これらの問題の基盤として存在していると筆者が考える、この制度の課題についてあらためて示す²⁾。

1) ストレスチェック実施の企画をめぐる課題

①事業場において産業医が存在し、機能しているか。

この制度は本来、職場の健康管理体制全体の中で活用されるものであり、ストレスチェックのみが単独で存在するものではない。この制度を有効に活用するためには産業医を中心とした職場の健康管理体制の確立が重要課題である。

②労働者が正直に回答できるような体制、枠組みを確保できるか。

ストレスチェックは労働者が正直に記載してこそ意味がある。もし、何らかの理由で労働者が正直に回答できなければその結果をもとにした分析は全く意味をなさなくなる。したがって、労働者が正直に回答できるような枠組み、体制作りが不可欠である。

③高ストレス者と判定された労働者が医師の面接を受けやすい枠組みにできるか。

前項にも記したが、高ストレスと判定された労働者は面接指導を受け、事後措置につなげてこそ、この制度の趣旨が果たせる。高ストレス者が面接指導を受けやすくする枠組み作りが急務である。

④制度の本来の趣旨が全社的に周知しているか。

これは上記②、③につながるところである。労働者が正直に回答し、高ストレス者が医師の面接指導を積極的に受ける、さらには職場環境改善に積極的に取り組むためには、この制度が自分たちにとってメリットのある制度だと認識することが必要である。メリットがあると感じなければ正直

に答えたり、面接指導を受けようという気持ちにはなりにくいのである。

したがって、この制度の目的が労働者のメンタル不調の未然予防と職場環境改善、すなわち、働きやすい職場作りであるという本来の趣旨を従業員に周知することはきわめて重要である。

⑤個人情報保護されるか

これも上記②、③につながるところであるが、労働者が正直に回答でき、また、高ストレス者が面接指導を受けやすくするためには個人情報の保護が適切になされるかが問われる。この制度は仕組み的に多くの人間、組織が関係すること、また、実施者、実施事務従事者が事業者に対して守秘義務が守られるのか、といった制度上の不安要素もある。これらにつき、職場全体が十分な認識を持ち、個人情報が適切に保護されること、そして、そのことが労働者に十分に伝わるのがきわめて重要となる。

2) 職場の安全配慮義務との関係における課題

①高ストレス者であるが医師面接を希望しない労働者への対応

高ストレス者にもかかわらず医師の面接指導を受けない労働者への対応が重大な課題である。誰が高ストレス者であるかという情報は実施者のみが知るところであり、事業者には入らない。しかし、実施者には高ストレス者のリストがあるので、労働者の健康を守るという安全配慮義務の上でも何らかの対応をすべきである。これらの面接指導の対象とならなかった高ストレス者にどのような方法で対応していくかはこの制度の持つきわめて大きな課題である。

特に、実施者を外部の機関に依頼し、職場の産業医が実施者に入っていない場合には、その事業場のだれもが高ストレス者の情報を知らないという事態もあり得る。このような場合には、いかにして高ストレス者をフォローするのか、重大な危惧を感じる。

②医師による面接指導を受けた労働者のその後のフォロー

医師による面接指導を申し出て、医師面接を受けた労働者においては、受診勧奨、あるいは何らかの事後措置の意見書が出される可能性が高いが、その後のフォローが適切になされるかという問題がある。受診したかどうか、あるいは、事後措置が適切に取られたとしてもその結果、労働者の状態や状況が改善したのかどうか、経過によって事後措置を継続するか解除するかなどその後のフォローが必要となることが多いはずである。

職場の産業医が面接指導を実施しており、その後もフォローできるような体制が整っている職場においては問題ないと思われるが、そのような体制ができていない職場、特に面接指導を外部の医師、外部の医療機関に依頼した場合においては、必要なフォローがなされないことが危惧される。

3) 集団分析をめぐる課題

前項でも触れたが、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ひと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たり、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臨まねばならない。

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のである。

Ⅲ. 産業医、産業保健スタッフにおける課題

ストレスチェック制度を有効に活用するために必要と考えられる課題と問題点を記してきたが、同時に産業医を含めて産業保健スタッフに向けられる課題も存在する。それは、企業担当者から「労働者のメンタルヘルスにおける一次予防、人間関係を含む職場環境改善をお願いします」と依頼された時にどれだけの対応ができるか、という課題である。職場の健康管理において一次予防が重要であることは周知のところであるが、メンタルヘルスの側面においてはまだ十分に普及しているとは思えない。特に職場の人間関係を扱うとなると、それなりの見識とスキルが要求されると考える。

ストレスチェックを有効に活用するために、事業場内資源としての産業医、産業保健スタッフには、以下のごとく見識とスキルが求められると筆者は考えている³⁾。

- ①管理職に対する、人間関係、コミュニケーションのよい職場環境づくりへの研修と支援を行うスキル
- ②労働者のストレスマネジメント能力、労働意欲を高めるポジティブ心理学的なセルフケア研修と支援が行えるスキル
- ③労働者の適性を把握し、パフォーマンスを十分に発揮させる調整能力とスキル
- ④労働者、管理職、人事労務スタッフ、産業保健スタッフなど労働者を取り巻く関係者全体の精神力動を把握し、調整する組織力動的な視点とスキル
- ⑤作業環境管理、作業管理、健康管理といった職場における労働安全衛生管理の知識、また、労働安全衛生に関する労働法規的知識
- ⑥企業内関係者、外部支援機関などと守秘義務をわきまえた上で連携をはかるスキル

Ⅳ. あらためて強調したいこと

以上のごとく、本制度にはさまざまな課題と問

題点がある。そして、実施後1年を経て予想していた問題点の多くが明確になってきている。この制度はうまく機能すれば労働者にとっても企業にとっても大きなメリットのある制度になり得ると考えている。しかし、安易な取入れは、労働者の不信感の増強、労使のトラブルの増加、人間関係の悪化、組織の混乱、無意味な支出の増加をもたらすことになりかねない。

ストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレス状況について検査を行い、労働者の気付きを促し、個々の労働者のストレスを低減させること、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげること、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減させることを趣旨とした一次予防、職場環境改善のための制度である。つまり、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が目標になる。このことを換言すると「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じて労働者の精神的健康の増進と生産性の向上、企業の健全な発展につなげる」ということがこの制度の目的と言える⁴⁾。

ストレスチェック制度を真に有用な制度として位置付けるためには、この制度の目的が「働きやすい職場作りを通して、労働者の健康増進と企業の健全な発展につなげる」、これがこの制度の一番の目的であるということを労働者、事業者に今一度周知徹底することが最も重要と考える。

そして、もうひとつ忘れてならないのは、事業者が上記の認識を持った後、産業医、産業保健スタッフなど事業場内資源にはその要望に応えるだけの見識とスキルが求められるということである。そのための準備がわれわれには求められている。

文 献

- 1) 厚生労働省. 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.
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.

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf> (2016年6月8日アクセス)

2) 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—. 精神誌 2015; **117**: 869-873.

3) 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 2016; **31**: 13-19.

4) 渡辺洋一郎編著. ストレスチェック制度の狙いと課題—メンタル不調を未然に防止し, 職場環境の改善を図るために—. 東京: 生産性労働情報センター, 2015.