
ストレスチェック制度と精神科医の役割

渡 辺 洋 一 郎

「精神科」第28巻第6号 別刷
2016年6月 発行

特集 I

職場のメンタルヘルス—ストレスチェック制度から復職支援, 労働災害まで—

ストレスチェック制度と
精神科医の役割*

渡辺 洋一郎**

Key Words: annual stress checks, occupational mental health psychiatry, occupational health psychiatrists

はじめに—ストレスチェック制度の
本来の趣旨—

ストレスチェック制度とは, 労働者の精神症状をチェックする制度ではない。改正労働安全衛生法(第六十八条の十)にあるとおり, 「労働者の心理的な負担の程度を把握するため」の検査である。「心理的な負担」というのは, ストレス症状ではなく, ストレス因子のことである。したがって, 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基になるストレス因子を把握し, その低減を図ることで, メンタルヘルス不調の発生を未然防止することがその趣旨である。すなわち, 一次予防のための制度であると位置づけられている。つまり, 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になる。そして, 労働者が心身ともに健康で, 生き生きと自身のパフォーマンスを発揮でき, 充実した職業生活を送れるようになれば, それは, 事業場における業績の向上にもつながると思われる。

ストレスチェック制度に対する
精神科医の姿勢

ストレスチェック制度が有効に機能すれば事業場(企業)の業績向上にも寄与すると表現すると, 業績至上主義のように受けとられる恐れもある。最も重要なことは, 企業の業績を上げることが目的として行うのではなく, あくまで労働者が職場において, 少ないストレスで生き生きと活動し, 十分にそのパフォーマンスを発揮でき, 充実した職業生活を送ることができるようになることが第一目的であり, その結果として, 企業の業績向上がもたらされるというこのプロセスである。つまり, 企業の業績向上を目的として行われるところの労働者の切り捨て, 締めつけ, 人間性を無視した人事管理といったものとは根底的に異なる。

ストレスチェック制度に求められる
精神医学の内容

1. ストレスチェック制度における基本的行為
ストレスチェック制度の根幹をなす行為は「ストレスチェック検査」, 「医師による面接指導」そして, 「事後措置」である。ストレスチェック制度においては, 面接指導をするのは医師に限定されたこと, そして, 事業者は「必要に応じて適切な事後措置を講じなければならない」とまで明

* Role of the psychiatrist in the stress check system.

** Yoichiro WATANABE, M.D.: 医療法人渡辺クリニック [〒567-0031 大阪府茨木市春日2-1-12 ラウンド春日3F]; Watanabe Clinic, Ibaraki, Osaka 567-0031, JAPAN

*** 一般社団法人日本精神科産業医協会

記されたことが大きな特徴の一つである。

2. 医師による面接指導において

面接指導は医師にしか認められていない。その理由を類推すると、一言でいえば診断行為が入るからと考える。たとえば、重要な仕事を任せられ、多忙で、しかもうまく進んでいないという状況で落ち込んでいるという労働者が面接指導の対象となった場合、その労働者の落ち込みが、病的レベルには至っていない一般的ストレス反応のレベルか、あるいは適応障害レベルの落ち込みか、あるいは、うつ病など病的レベルの落ち込みであるかを判断しなくてはならない。病的レベルにまでは至っていないのであれば環境調整などの対応が中心となり、病的レベルの落ち込みであれば医療機関への紹介など精神科医療が必要となる。逆にいうと、このような判断がしっかりできる医師が面接指導をしなくてはならないということになる。つまり、ストレス反応、適応障害、うつ病など精神疾患というスペクトラムの中で、精神科医療を必要とする労働者を見落とさない診断能力が要求される。

さらに、精神科医にとって、困難を感じるのは、医療までは必要としないレベルの労働者への対応であると考えられる。一次予防としての指導や助言、さらには、事業者への意見陳述などの部分が大変な作業となると推測される。

3. 面接による評価を踏まえた本人への指導・助言と事業者への意見陳述において

厚労省のストレスチェック制度実施マニュアルには「可能な範囲で、労働者の相談に乗り、必要なアドバイスをし、早期解決を目指してサポートをすることになりますが、そのためには、医師の産業保健上の知識や経験のみならず、ストレス反応、ストレスサー、ストレスコーピングに関する知識や経験も重要となります」と記されており、さらに、事業者への意見陳述として「就業上の措置だけにとどまらず、必要に応じて、作業環境管理、作業管理、健康管理の徹底、セルフケアやラインケアに関する労働衛生教育の充実、過重労働対策やメンタルヘルスケア体制の確立等、労働安全衛生管理体制の見直しなどについても含めることが望ましい。また、職場環境の改善に関する意見は、人事労務管理にか

かわるものが多いため、人事労務担当者や管理監督者とも連携して対応することが重要です」と記されている。この部分が一次予防と職場環境改善の領域である。これらの要求に面接指導した医師は応えなければならないことになる。

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、ストレスの主たる要因である人間関係の調節が求められる。さらに、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法的知識も必要となる。

4. 労働者の職業適性、個性に関して

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、労働者一人一人の特性を踏まえ、その特性を活かすことが非常に重要となる。「適材適所」という概念であるが、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作業が重要なポイントとなる。この観点は重要と認識されているが、実際の方法論としてはまだ十分に普及していない。労働者の持つ適性をできる限り正確に測定する方法として、厚労省の一般職業適性検査などを含め、労働者の適性の把握に関する認識、スキルも求められる。

5. 職場環境改善に関して

「職場環境改善」は本制度の趣旨の根幹であるが、重要なのは、何が職場環境なのか、という点である。もちろん、作業の量的負担、質的負担、作業環境といったものも重要なものであることに異論はない。しかし、労働者にとって最大の職場環境とはやはり人間関係である。ストレスチェック制度の組織診断のリスク指標にもなっている上司の支援、同僚の支援という尺度につながるところである。したがって、職場環境を検証するためには職場の人間関係に留意することが重要となり、その改善のためには、人間関係の調整スキルが求められることになる。

ストレスチェック制度と 精神科医のかかわり

1. 事業場外資源としてののかかわり

事業場外資源としてのかかわり方には、以下の2種類が考えられる。それぞれのかかわり方の留意点、そして、面接指導を実施する際の留意点をまとめる。

(1)「高ストレス者で面接指導を希望する従業員」に対して、事業者が外部医療機関である精神科医へ「面接指導」の実施を依頼する場合

ストレスチェックにおける面接指導は本来事業場の産業医が行うことが望ましいのであるが、さまざまな理由から、精神科医療機関に依頼されることが想定される。このような場合には、以下の内容につき十分に留意する必要がある。

①事業場からの依頼であり、事業場との契約である。したがって、保険診療は不可であり、費用は事業場負担となる。

②診察の目的、医師の立場と役割、守秘義務と報告義務の説明など治療の枠組みの確認と明確化が必要となる。

③ストレスチェックにおける面接指導は治療行為ではない。よって、治療が必要と判断される場合には、あらためてその後のフォローに関する枠組みの検討と確認が必要となる。

④ストレスチェックにおける面接指導は本人とのみ、また、原則として1回のみのものであり、得られる情報に限界があり、報告書、意見書の作成には限界があると考えられる。報告書、意見書の記載に際してはその点に留意する必要がある。

(2)面接指導後に、事業者あるいは産業医から紹介されて受診する場合

事業場においてストレスチェックの面接指導を受けた労働者が、事業者、あるいは産業医の指示によって精神科医療機関を受診する場合である。この場合には以下の点に留意する必要がある。

①受診の目的を明確にする

治療を求めている受診かどうかあいまいなことも生じうると考えられる。見方を変えれば、医

療機関の契約相手は労働者か事業者かを明確にする必要がある。

②保険診療か事業者負担の自費診療か

①につながる場所であるが、本人に治療の意思が明確であれば保険診療で問題ないが、本人に治療の意思が乏しい、あるいは、事業者、産業医が精神科医の意見を求めて労働者を受診させたのであり、事業者への報告が求められる場合には事業者負担となるであろう。

③労働者の受診目的と事業者の依頼目的は同じか

これも上記①②につながる場所であるが、本人の来院動機と事業者の依頼目的が異なる場合も考えられる。まずは受診の経緯、動機、目的を明確にする必要がある。

④事業者(産業医)への返書・報告

受診目的が治療であれば、事業者への報告は必要とはならないが、事業者からの紹介状などを持参した場合で、事業者への返書が求められているような場合には、本人との相談のうえ、適切な報告をする方がよい場合もありうる。その場合には、何をどこまで、そして、どのように報告するかが重要である。一般の医師同士の方向とは異なる。職場において、適切な対応方法を得られることを目的とした返書を記すことが求められる。

⑤フォローが必要な場合、フォローの枠組みをどうするのかの検討

治療としての受診であっても、その病状に職場環境が相当に関与しているような場合が想定され、治療のためにも職場との連携が必要なことも多いと思われる。そのような場合、産業医、事業者との連携に関して検討する必要がある。守秘義務など連携のルールを遵守した上で、職場の環境調整に働きかけることが求められる。

(3)「面接指導」に関する留意点

①面接指導の前提

ストレスチェック検査の結果、高ストレス者であって面接指導を申し出る労働者においては、

- i)メンタルヘルス不調で医療が必要と思われる者。
- ii)軽いメンタルヘルス不調症状は認めるが医療までは必要ないと思われる者。その中に①本人への指導が主となる者、②職場環境の配慮が主

となる者, iii)医療を必要とするほどではないが, メンタルヘルス症状を訴え, その背景として人間関係を含む職場環境に納得がいかない, あるいは不満を感じている者, が含まれると考えられる。

また, ストレスチェック制度においては, 面接指導を受ける労働者において「事業者は医師の意見を聴取し, 必要に応じ事後措置をとらねばならない」とされている。この点において, 事業者と労働者との間でトラブルが生じる可能性も考えられる。したがって, 面接指導における報告書・意見書の持つ役割と責任は重大と認識する必要がある, 安易なものを提出すべきではない。

②面接指導のポイント

本制度における本来の面接指導は, 趣旨にもあるように一次予防としての指導が求められる。したがって, 個人に対する指導においては, 一次予防としての観点が必要となり, また, 職場環境改善という視点で検討する必要もある。同時に, 医療レベルの労働者を見落とさない, すなわち二次予防としての面接もきわめて重要である。

しかしながら, 制度内面接指導の限界もわきまえる必要がある。すなわち, 1回の面接, 本人とのみの面接で職場環境に関する正確な判断, 有効な事後措置を判断することは困難である。また, 有効な事後措置のためには管理職, 人事の納得が必要であることなどを念頭に置き, 具体的な事後措置の設定に関しては慎重にすべきと考える。したがって, 面接指導においては, その面接指導だけで完結させようとするのではなく, 面接指導後へ適切につなぐこと, そして, フォローすること, が重要なポイントと考える。その際に, どこへつなぐか, 誰につなぐか, そして, いかにフォローするかを検討することが肝要である。さらに, 個人の面接指導であっても職場の環境改善, 一次予防につなげることにつなげるという観点も必要であり, そのためには, 事前に事業場のコンセンサスを得ておくことも必要である。

2. 事業場内資源としての精神科医

精神科医としての機能と役割を期待されて,

産業医等の事業場内資源としての就任を事業場から依頼されることが増加すると考えられる。精神科医にとっては新たな活躍の分野であるともいえる。このような場合に必要と思われるところを整理してみる。

(1)産業医としての精神科医

産業医として, あるいは, 精神科担当の産業医としての精神科医が事業場内資源として機能する場合には, 労働者が, 精神的により健康な状態で就労できるように支援すること。そして, その結果として, 企業の健全な発展に寄与することが求められる。さらに, 労働者個人への対応のみならず, 職場全体へかかわることが必要となる。これは, 作業環境, 労働環境などの職場環境への対応であり, さらに職場における良好な人間関係づくり, そして, 労働者の個性, 適性にあった配置, 組織づくりを支援し, 促進する活動につながるであろう。

(2)事業場内資源としての精神科医に求められる機能

事業場内資源としての精神科医に求められる機能を私見ではあるがまとめてみると以下のような項目となる。

- ①企業全体のメンタルヘルス体制を企画し, 各担当者を支援, 指導する機能
- ②多面的なアセスメント能力
 - i) 知的機能, 情緒面における発達特性, 体質などを含めた生理因子的視点
 - ii) 対人関係, 行動特性, 適性, 価値観などを含めたパーソナリティ的視点
 - iii) 職場の物理的環境, 労務管理体制, 職務内容, 労働形態, 上司との関係を中心とする職場内の人間関係などを中心とした環境因子的視点
- ③人間関係, コミュニケーションの良い職場環境づくりへの支援する機能
- ④労働者の意欲を高めるポジティブ心理学的な見識
- ⑤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
- ⑥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, 調整する集団心理学

的な視点とスキル

- ⑦一次予防，二次予防，三次予防のすべてにかかわる機能とスキル
- ⑧医療機関とのネットワーク
- ⑨労働法規的知識，人事労務管理的知識
- ⑩企業内関係者，外部支援機関等と守秘義務をわきまえた上で連携をはかるスキル

おわりに—ストレスチェック時代の精神科医—

ストレスチェック制度の実施を踏まえ，今後の精神科医には，①従来の疾病論的視点を超えて，②労働者のよりよい適応を促し，③人間関係を中心とした職場環境の改善を図る役割を果たし，④労働者個人の精神的健康と，⑤ひいては企業の健全な発展に寄与できる存在となることが求められていると考える。

〔参考文献〕

- 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. 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. 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. URL: <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/pdf/150507-1.pdf>.
- 2) 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に関する検討会報告書. 厚生労働省労働基準局安全衛生部「ストレスチェックと面接指導の実施方法等に関する検討会」「ストレスチェック制度に関わる情報管理及び不利益取扱い等に関する検討会」平成26年12月17日. URL: <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/pdf/150511-6.pdf#search=%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%AE%89%E5%85%A8%E8%A1%9B%E7%94%9F%E6%B3%95%E3%81%AE%E4%B8%80%E9%83%A8%E3%82%92%E6%94%B9%E6%AD%A3%E3%81%99%E3%82%8B%E6%B3%95%E5%BE%8B++%E5%9B%BD%E4%BC%9A%E4%BB%98%E5%B8%AF%E6%B1%BA%E8%AD%B0+%E8%A1%86%E8%AD%B0%E9%99%A2>!
- 3) 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—. 精神神経誌 2015; 117: 869.
- 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.
- 5) 渡辺洋一郎. 人と企業のより良き関係を目指して. 産業精神保健 2012; 20: 294.

* * *