

## 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——

精神保健に関する委員会 渡辺洋一郎

Keywords：ストレスチェック，一次予防，職場環境改善

### はじめに

平成 26 年 6 月 25 日，労働安全衛生法の一部を改正する法律が公布され<sup>1,2)</sup>，医師，保健師などによるストレスチェックの実施を事業者に義務づけること（ただし，従業員 50 人未満の事業場については当分の間努力義務とする），事業者は，ストレスチェックの結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し，その結果，医師の意見を聴いた上で，必要な場合には，適切な就業上の措置を講じなければならないこととすること，を柱とした「ストレスチェック制度」が創設された<sup>3)</sup>。厚生労働省は平成 27 年 12 月 1 日のストレスチェック制度の施行に向けて，その周知に取り組んでいる<sup>4,5)</sup>。

ストレスチェック制度は，有効に機能すれば，労働者，企業両者にとって大きなメリットをもたらす制度であると考えられるが，同時に，さまざまな課題や問題点を含んだ制度であり，安易な取り入れは，従業員の不信感の増強，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し，かえって，職場のメンタルヘルス体制の充実に逆行することになる可能性も大きいと考えられる。

現在，本制度の真の意義が，労働者にも企業にも，また外部メンタルヘルス支援機関にも十分に伝わっているとは思われず，現状でこの制度が実施となれば，大きな混乱が生じる可能性が高いと

危惧しているところである。

本制度を真に有用なものにしていくためには，労働者，企業それぞれが本制度の目的を正確に理解し，企業においては労働者のメンタルヘルスを含む健康管理体制の見直しを図るつもりでかかわることが肝要で，国はそのための十分な支援体制を整える必要がある。

### I. ストレスチェック制度の概要

ストレスチェック制度の趣旨は，「労働者の心理的な負担の程度を把握するための，医師又は保健師等による検査（ストレスチェック）の実施を事業者に義務づける。事業者は，検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し，その結果，医師の意見を聴いた上で，必要な場合には，作業の転換，労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする」<sup>6)</sup>とされており，ストレスチェックの流れは図 1 に示すごとくである。

まず，重要な認識は，ストレスチェック制度は，ストレスチェック検査のみを行うアンケート調査ではない，ということである。ストレスチェック検査を実施し，申し出に応じて医師による面接を実施し，事後措置まで行うものがストレスチェックであり，この制度はメンタルヘルス不調の未然予防と職場環境改善を目的としたものである。

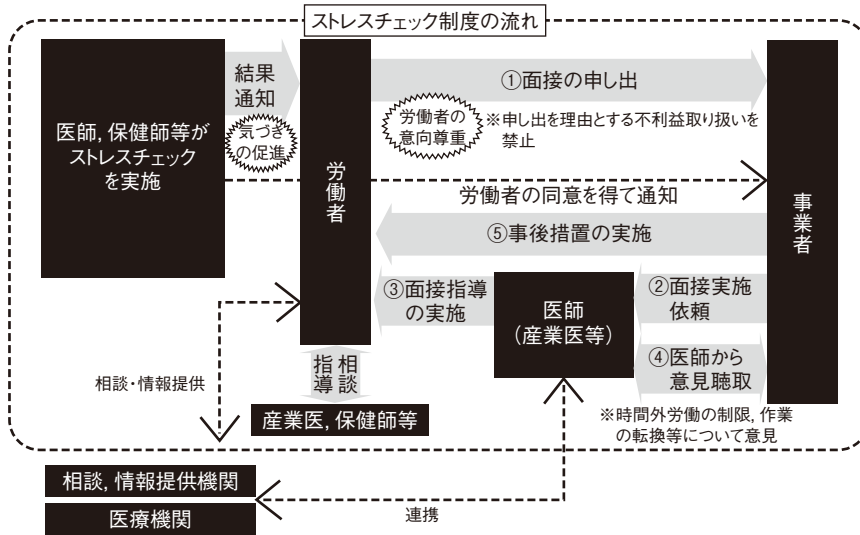


図1 ストレスチェック制度の概要  
 施行日：平成27年12月までに施行される予定（今後政令で規定）  
 （文献6より引用）

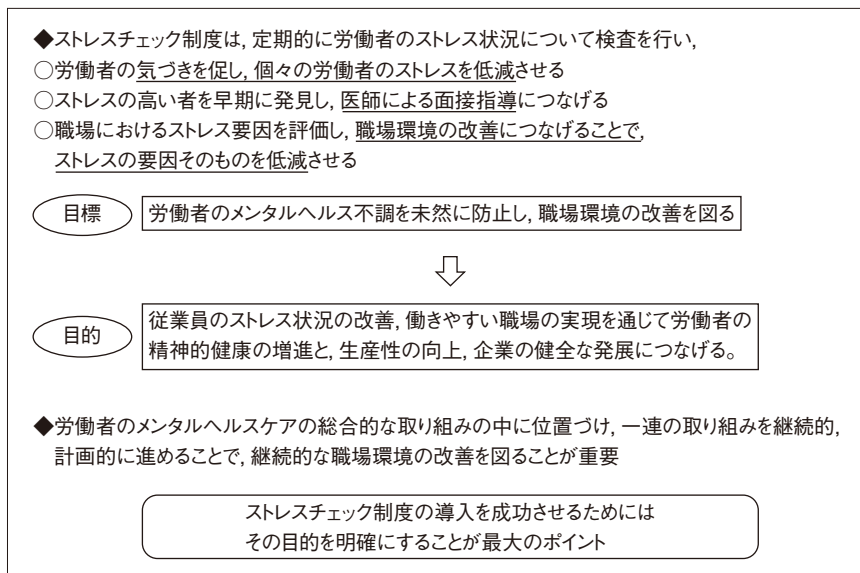


図2 ストレスチェック制度の最重要ポイント

## II. ストレスチェック制度の意義と位置づけ

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、①労働者の気づきを促し、個々の労働者のストレスを低減させる、②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、③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。これらを意図した制度である（図2）。

すなわち、「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」ことを目標

とするものである。そして、ひいては、「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」ことを目的とした制度と位置づけることが重要と考える。

したがって、労働者のメンタルヘルスケアの総合的な取り組みの中に位置づけ、一連の取り組みを継続的、計画的に進めることで、継続的な職場環境の改善を図ることが最も重要なポイントである。

### Ⅲ. ストレスチェック制度の課題と問題点

本制度を有効に活用するためには、さまざまな課題と問題点が存在する。著者が現時点で認識しているところを以下に挙げる。

1. ストレスチェック実施の企画をめぐる課題
  - ①それぞれの企業において産業医が実在し機能しているか。
  - 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。
  - ③高リスク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うるか。
  - ④仕組的に多くの人間、組織が関係するが個人情報漏れないか。
  - ⑤産業医、保健師が実施者になった場合、事業者に対して守秘義務が守られるか。
2. 職場の安全配慮義務との関係における課題
  - ①高リスク者であるが医師面接を希望しない労働者における問題点
    - ・これらの労働者については事業者には情報が入らない。産業医が実施者に入っていない場合には、産業医さえも情報を知ることができないが、どのようにしてフォローするのか。
    - ・フォローできなかった場合に安全配慮義務上の問題はないか。
3. 産業医の機能、スキル、キャパシティーをめぐる課題
  - ①産業医がメンタルヘルスに関する本制度に

対応可能か。

- ②職場環境改善につなげる役割まで対応可能か。
  - ③産業医に時間的余裕が担保されているか。
4. 面接指導後の事後措置をめぐる課題
    - ①負担軽減のための配慮を過剰な業務軽減や本人が望まぬ業務軽減措置としてトラブルが生じないか。
    - ②負担の軽減に伴う給与面などの待遇変化をめぐってトラブルが生じないか。
    - ③職場としての配慮に限界もあるだろうが医師から具申された意見や勧告を事業者は尊重して対応できるか。
    - ④配慮の結果に労働者が満足できない場合の対応はどうするのか。
  5. 集団的分析の結果を受けた事業者の課題
    - ①分析結果を有効に活用できるか。
    - ②組織内で上司と部下との関係が悪化しないか。
    - ③組織ごとの分析結果が出ることにより職場に混乱が生じる可能性はないか。
  6. ストレスチェックの実施をすべて外部委託した場合の問題点
    - ①実施者、面接指導医師の質の担保は可能か。
    - ②外部の実施者にそれぞれの企業にあった企画ができるのか。
    - ③外部の面接指導医師は仕事内容、会社の状況がわからずに適切な事後対応が判断できるのか。
    - ④面接指導以降のフォローは誰がするのか。

### Ⅳ. ストレスチェック制度の課題をクリアしていくために必要と思われる対策

前項に挙げたように、さまざまな課題と問題点が山積している。これらについて、1つ1つ検討し、クリアしていくことが求められるのであるが、そのために必要となる基本的な事項を以下に記す。

1. ストレスチェック制度はそれのみで完結する

ものではなく、企業の健康管理体制における1つのチェックシステムであると認識する。ストレスチェックの実施のみを目的とするのではなく、ストレスチェック制度を入り口として、労働者のメンタルヘルス向上のための体制作りを構築していくという認識をもつことが最も重要である。

2. 産業医制度を改めて検証する。

この制度を有効に活用するためには産業医の機能が不可欠である。産業医の選任義務が果たされているか、産業医の職務が遵守されているか、などを検証し、守られていない企業に対しては、本制度の実施以前に十分な指導をする必要がある。

3. ストレスチェック制度の真の意義（疾病予防と職場環境改善から企業の健全な発展に寄与する）をあらゆる企業に伝える啓発活動が急務である。

現在、本制度の内容、意義を真に理解している企業は非常に少ない。そのため、安易な取り組みがなされる可能性が非常に高く、それは、さまざまな混乱をまねくのみで、職場メンタルヘルス充実に逆行することにつながる。したがって、本制度の真の目的を企業関係者に啓発することが急務である。

4. 同時に本制度の意義を労働者にも伝え、この制度が労働者にとっても有用な制度であることを啓発する必要がある。

労働者自身にとって、有意義な制度であることが伝わらねば、正直に答えるモチベーションがでない。本制度は労働者が正直に回答されねば意味をなさないものである。労働者にも本制度の意義を理解してもらうことが不可欠である。

5. 高リスク者であっても面接指導を申し出ない労働者に対する対応の重要性と必要性を企業に啓発する必要がある。

この部分は本制度において義務化されていないため、対応をしない企業が多くなる危惧がある。企業への忠誠心が高いメランコリータ

イプの労働者、過剰適応型の労働者においては高リスクとなっても面接指導を申し出ない可能性も推測される。しかしながら、このようなタイプの労働者においてこそ対応が必要であると推測される。

6. 産業医の面接指導が非常に大きなポイントになるため、産業医に対する研修に関して見直しを図り、メンタルヘルスに関する知識の向上を支援する必要がある。

同時に、産業医をバックアップする精神科医等の支援体制の確立を支援する必要がある。

7. 本制度が有効に機能すれば、当然産業医の活動時間は大きく増大する。それに伴う費用負担に関して、特に中小企業においては何らかの支援策を講じる必要があると考える。

上記支援がなされないと、費用の増大を避けるために、面接指導を受ける労働者をできるだけ少なくしたいという心理が企業に生じる危惧がある。

8. 組織診断の結果を職場環境改善につなげるための支援が必要である。

組織診断の結果はシステムとして容易に出すことができるが、その結果を職場環境改善につなげることは至難のところであろう。この点につき、企業の相談窓口を設ける、あるいは、講習会を開催するなど何らかの支援が必要であると考え。

9. 企業にとって安全配慮義務上のトラブル、あるいは、労働者の不利益取り扱いをめぐるトラブルが生じる可能性も少なくなく、これらが生じた際に、適切な対応を指南、支援する体制作りも必要と考える。

10. 外部メンタルヘルス支援機関に対する検証。厚労省のマニュアルにもチェックリストが掲載されたところであるが、そのチェックリストの記載の正否に関する担保はなく、企業では確認ができない。また、ストレスチェック検査の施行から結果の返却までのみをストレスチェック制度と位置づけ、その後の面接指導、あるいは、面接を申し出なかった高リス

ク者に対する対応に関しては、言及していないメンタルヘルス支援機関も多くみられる。これらの点については、国として指導すべきと考える。同時に企業のメンタルヘルスマネジメント体制全体を支援できる外部メンタルヘルス支援機関の育成を図るべきである。

## おわりに

ストレスチェックの結果を入口として、労働者をその適性にあつた仕事に配置することで労働者のパフォーマンスの発揮が期待される。そして、働きやすい職場環境作りに取り組むことで、労働者の労働意欲の向上が期待される。それらの結果として、労働者がより少ない負荷で、最大限のパフォーマンスを発揮することができる。すなわち、適正配置や職場環境改善は、労働者の健康(良い適応)につながり、医療費の削減と同時に、労働者のパフォーマンスの発揮、意欲の向上をもたらすことによって企業の業績向上にもつながるものとする。したがって、企業においては、目先の支出の増大にのみとらわれるのではなく、大局的な見地にたち、ストレスチェック制度の有効利用を考えることが必要である。すなわち、ストレスチェックはその実施が目的ではなく、ストレスチェックを入口として職場のメンタルヘルスマネジメント体制の充実を図ることが本来の目的である。

著者は「一人一人を仕事に活かす」ことを労働者、職場の共通目標にすることがメンタルヘルスマネジメント体制の基本になると考えている。一人一人の労働者を職場で活かすことができれば、それは労働者の負担の軽減と同時にパフォーマンスの発揮につながり、企業の健全な発展にも寄与するものである。

そして、このことを専門的な立場から支援できる産業医として機能する精神科医が今後ますます求められることになると考えている。

本論文は、日本精神神経学会精神保健に関する委員会の承認のもと、同委員会委員であり、厚労省のストレスチェック制度関連委員会の委員をつとめた著者が記した。

なお、本論文に関連して開示すべき利益相反はない。

## 文 献

- 1) 厚生労働省：労働安全衛生法の改正について (<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000049223.pdf>)
- 2) 厚生労働省：改正法のポイント (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000049191.html>)
- 3) 厚生労働省：ストレスチェック制度の概要 (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/kouhousanpo/summary/>)
- 4) 厚生労働省：改正労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」の具体的な運用方法を定めた省令、告示、指針 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000082587.html>)
- 5) 厚生労働省：ストレスチェック制度説明資料、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簡単導入マニュアル、ストレスチェック制度Q & A (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>)
- 6) 労働安全衛生法の改正についてのパンフレット (<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000050905.pdf>)