

よしの さとし ● 筑波大学医学医療系助教などを経て、現在は吉野聡産業医事務所代表、新宿ゲートウェイクリニック院長。著者に、『早わかりストレスチェック制度』、『職場のメンタルヘルス』を強化する』（ダイヤモンド社）などがある。

ストレスチェック実施後の問題点(個別対応について)

50人以上の事業場では、本年11月30日までに初回のストレスチェックを実施しなければならないため、すでに初回のストレスチェックを終えられている事業場も少なくないと思われます。そこで、今回はストレスチェック実施後に発生する具体的な問題点として、個人結果への対応に関し現場で困っていると思われる出来事を取り上げ、対策を紹介します。

困った出来事

1

高ストレス者に対する面接指導を申し込む労働者がほとんどいない

今回のストレスチェック制度においては、ストレスの高い労働者から申出があった場合、医師による面接指導を行うことが事業者には義務づけられています。

しかしながら、実際に高ストレス者に対し面接指導の案内を行っても、申出を行わない者が大半で、ほとんどこの面接指導の制度が利用されていないというご相談を多くいただきます。実際に、私の産業医先の事業場でも、高ストレス者で面接指導の案内を行った者のうち、申出をした者の割合が10%以下という事業場も少なくありません。

これにはさまざまな理由が考えられます。例えば、日頃から産業医や保健師などの産業保健スタッフに気軽に相談ができる雰囲気のある事業場では、改まって面接指導の申出といった手続きなどは踏まずに、「高ストレスという結果だったんだけど、大丈夫かな?」と直接産業保健スタッフに声をかけて相談につながることもあります。また、労働者自身が忙しくてストレスチェックの結果をしっかりと確認していかんかったり面接指導の案内を見逃していたりすることもあるでしょう。実際に、ストレス結果通知後に2週間程度待っても面接指導の申出がない労働者に対し、実施者（もしくは実施事務従事者）から再度面接指導の勧奨を行うと、その時点で申出をされるケースも少なくありません。

また、今回の制度では、医師による面接指導を希望する旨を事業者へ申し出た場合、ストレスチェッ

表 1. ストレスチェック制度で定める医師による面接指導と通常の産業保健活動の相談との違い

医師による面接指導 (面接指導)		通常の産業保健活動 の相談(相談)
法律上の実施義務あり	実施義務	法律上の実施義務あり
医師のみ	実施者	産業保健スタッフ全般 (医師、保健師、看護師、 心理職等)
高ストレス者のうち、 実施者により面接指導 が必要と判断された者	対象者	全労働者
事業者へ提供される	ストレスチェック結果の 事業者への提供	本人の同意なく事業者 に提供されない
医師は面接指導報告書 を作成し、事業者は医師 に対する意見聴取を行う	面接結果の事業者への 報告	原則として、本人の同意 なく事業者へ提供され ない
あり	労基署への件数報告	なし

ク結果が事業者へ提供されることになってしまうため、高ストレスであり面接指導が必要であると評価されても、実際に申出をすることを躊躇する労働者も多いことが推測されます。

このことは、今回の制度の制約上致し方ない部分ではありますので、医師の面接指導の申出を増やすような強引な取組みをすることは得策ではありません。今回の制度では医師による面接指導の人数を増やすことが目的ではなく、高ストレス者が放置されることなく、早期の段階で相談につなげ、適切な対応を講じることで、メンタルヘルス不調を未然に防止することが目的となります。そのため、医師による面接指導の申出という正式な手続き以外でも、

日常的な産業保健活動の中での相談につなげたり、ときには社内では相談のハードルが高そうなケースに関して外部の相談機関につなげたりすることが重要になります。

困った出来事

2

ストレスチェック結果がセルフケアにうまく活用されていない

ストレスチェックを実施して、その結果を個々の労働者に通知したものの、これで終わりにしてしまっ
てよいのかという話を耳にします。確かに、50人以上の事業場ではストレスチェックの実施が義務化されたわけですから、実施をすれば法律上の義務を果たしたことになるのかもしれませんが、しかし、ストレスチェック結果を確認することにより自らのストレスの状況に気づき、ストレスが心身の健康に悪影響を及ぼしていることが推測される場合には、それを解消するための具体的な行動につなげるセルフケ

なお、今回の制度においては、医師による面接指導と通常の産業保健活動の相談との整理がうまくなされていない事業場も散見されますので、その違いについて左の表1にまとめておきます。

アが行われてこそ、制度が効果的に活用されたといえるわけです。

実際にセルフケアに関しては、事業場ごとにさまざまな取組みをされていることと思いますが、費用的な問題もあり、十分な取組みができない事業場も少なくありません。また、社内の相談体制があっても、やはり社内で相談することに抵抗感を感じる労働者も多くいます。そこで、以下に無料で活用できるお勧めセルフケアコンテンツをご紹介しますので、ぜひ、事業場で広く普及啓発をし、活用を試みてください。

①セルフケア教育

- ・e-ラーニングで学ぶ「15分でわかるセルフケア」
(厚生労働省 ころの耳)

<http://kokoro.mhlw.go.jp/e-learning/selfcare/>

ストレスへの気づきと対処および自発的な健康相談といった基礎知識を15分間程度で学ぶことができます。最後にクイズも用意されており、セルフケアの理解度をチェックできます。

②定期的なストレスチェック

- ・労働者の疲労蓄積度チェックリスト
(中央労働災害防止協会)

http://www.jisha.or.jp/web_chk/td/

疲労の蓄積度についてセルフチェックするためのツールです。労働者本人が回答する「労働者用」と、家族が見て疲労蓄積度を判断する「家族用」が用意されています。

- ・5分でできる職場のストレスセルフチェック
(厚生労働省 ころの耳)

<http://kokoro.mhlw.go.jp/check/>

今回のストレスチェック制度において厚生労働省が推奨する職業性ストレス簡易調査票(57項目)をWEBで回答することができます。ストレスケアに対するアドバイスも充実しています。

③外部機関への相談

- ・働く人の「ころの耳電話相談」
(厚生労働省 ころの耳)

電話：0120-565-455

働く人のメンタルヘルス不調や過重労働による健康障害などの相談に対応しており、フリーダイヤルで相談できるため通信費も含めて無料で相談することができます。

- ・働く人の「ころの耳メール相談」
(厚生労働省 ころの耳)

<http://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

心身の不調や不安・悩み等メンタルヘルスに関する相談をメールで行うことができます。対面や電話などは敷居が高いと感じる場合など、気軽に相談することができます。