

ストレスチェックを 活かした産業保健活動

2015（平成27）年12月に始まったストレスチェック制度の義務化は、すでに8年あまり経過している。対象事業場では広く浸透してきているが、さらにストレスチェック制度を普及し効果的なものにしていくために、また、コロナ禍においても継続して効果的に実施するためには課題も多いように見受けられる。本特集では、8年目を迎えるストレスチェック制度を振り返るとともに、今後どのようなメンタルヘルスの課題が想定され、どのような対策が求められるのか、産業保健スタッフが知っておきたい情報を紹介する。

特集1

8年目を迎えたストレスチェック制度 の現状と今後の展開

東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス講座 特任教授・一般財団法人淳風会 理事 **川上 憲人**

かわかみ のりと ● 岡山県生まれ。岐阜大学医学部卒業、東京大学大学院医学系研究科医学博士課程単位取得済み退学。東京大学医学部助手、岐阜大学医学部助教授、岡山大学医学部教授、東京大学大学院医学系研究科教授を経て2022年から現職。東京大学名誉教授。

1. はじめに

2014（平成26）年の労働安全衛生法改正により、2015（平成27）年12月1日から施行されたストレスチェック制度は、本年で8年目を迎える。2021（令和3）年には、厚生労働省委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」が行われ、ストレスチェック制度の現状と今後の課題についてとりまとめが行われた^{1), 2)}。ここでは、この委託事業の検討結果および関連する制度やガイドラインの動向を踏まえながら、8年目を迎えたストレスチェック制度の現状、課題と今後の展開について述べる。

2. 8年目を迎えたストレスチェック制度の実施状況

1. ストレスチェックの実施率

労働安全衛生調査（実態調査）³⁾によれば、ストレスチェックを実施する事業場の割合は年々増加している。令和3年度厚生労働省委託事業^{1), 2)}では、ストレスチェック制度に関する取組状況についての実態把握のために、全国の事業場 10,698か所に対して令和3年8～9月にアンケート調

査が実施され、3,633件（回収率34.0%）から回答があった。

この調査では、2020年度のストレスチェック制度の実施率は、50～299人規模で96.3%、300～999人規模で98.5%、1000人以上規模で98.1%であった。50人未満規模の事業場では37.8%が実施していた。ただし50人未満規模の事業場のうち、単独事業場（大手企業の支社、出張所などでない事業場）に限ると実施率は7.5%と低率であった。

2. ストレスチェックの受検率、高ストレス者割合

令和3年度厚生労働省委託事業の事業場調査結果^{1), 2)}では、ストレスチェックの受検率は90%以上100%未満の事業場が半数を占めていた（図1）。高ストレス者の割合はばらつきがあり、5%未満、5%以上10%未満、10%以上20%未満の事業場がいずれも4分の1から3分の1を占めていた。高ストレス者のうち面接指導を申し出る者の割合は、5%未満の事業場が4分の3を占めていた。

3. 集団分析と職場環境改善

令和3年度厚生労働省委託事業の事業場調査結果^{1), 2)}では、集団分析については、ストレスチェックを実施した事業場のうち85.0%が集団分析を実施しており、また49.2%が職場環境改善を実施していた。

3. ストレスチェック制度の効果

令和3年度厚生労働省委託事業で実施された文献調査¹⁾では、制度の効果に関する文献は9件あった。2文献では、事業場側が従業員のメンタルヘルスへの理解・意識向上等について有用であると感じ、また労働者が医師面接や職場環境改善が有用であると感じていると報告していた。5文献では、ストレスチェックを利用して労働者の全員面接や職場環境改善を行うことにより、労働者のストレス反応等が改善するとの報告があった。

令和3年度厚生労働省委託事業では、事業場向けアンケート調査に加えて、調査に回答した事業場に勤務する労働者を選び、これらの労働者にもアンケート調査を実施した^{1), 2)}。この労働者調査には2,428件(回収率 22.7%)の回答があった。事業場調査では、事業場が感じるストレスチェック制度の効果として、社員のメンタルヘルス・セルフケアへの関心度の高まり(53.1%)、メンタルヘルスに理解ある風土の醸成(27.8%)、職場の雰囲気改善(23.3%)などが比較的高かった(図2)。労働者調査では、自身のストレス

を意識するようになった(50.2%)が最多であった。しかし、特になしと回答した者も多かった(38.7%)。

4. ストレスチェック制度の課題

1. ストレスチェック制度の効果的な活用

労働者数50人以上の事業場を中心に、ストレスチェック制度の実施が着実に進展している。ストレスチェック制度の効果については、事業場、労働者ともにストレスへの気づきやメンタルヘルスへの関心の高まりに効果を感じている場合が多かった。また、ストレスチェックと関連して職場環境改善、メンタルヘルス研修、職場の全員面談などを行うことで心身の症状が改善したという研究報告もある。

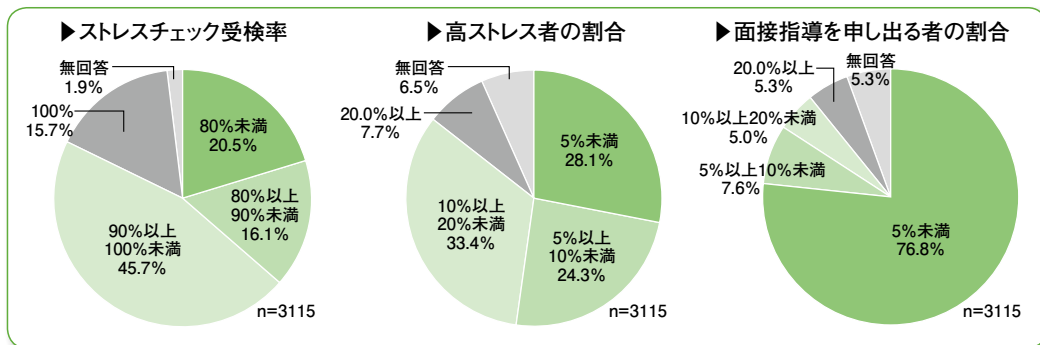
しかしながら、ストレスチェック制度をより効果的になるようにしてゆく必要がある。集団分析は実施されているものの、職場環境改善の実施率は半数程度にとどまっている。産業医や産業看護職などの産業保健専門職が集団分析結果を活用した職場環境改善を支援できるよう、知識の普及や研修がなされることが望まれる。また、令和3年度厚生労働省委託事業の調査¹⁾では、ストレスチェック制度の

効果について、約4割の労働者が「特になし」と回答していた。ストレスチェックの結果返却がより有用な情報を労働者に提供できるよう改善の余地がある。高ストレス者への面接指導についても、これを受ける者が少ない状況にあり、趣旨の十分な説明、プライバシーを守って面接指導を受けられる体制などの工夫により、希望する者が安心して面接指導を受けられることが望まれる。

2. 小規模事業場での普及

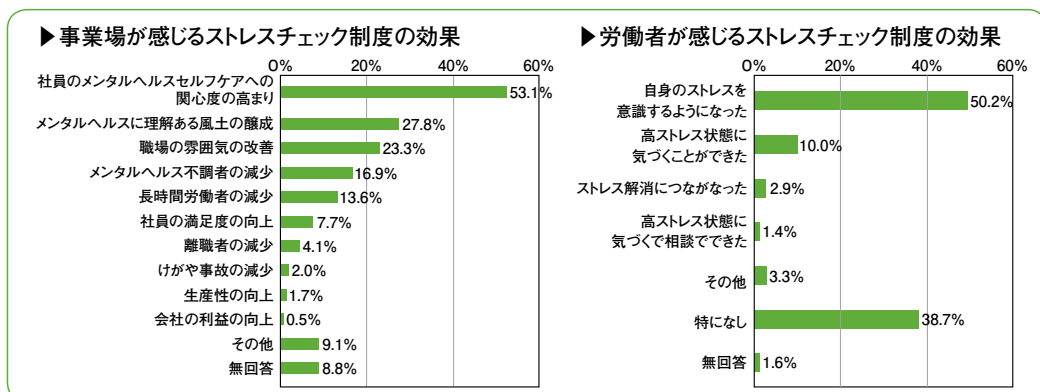
労働者数50人未満の小規模事業場ではストレ

図1. 令和3年度厚生労働省委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」の事業場向けアンケート調査におけるストレスチェックの受検率、高ストレス者の割合、高ストレス者のうち面接指導を申し出る者の割合別にみた事業場数の分布(%)



出典: 厚生労働省. ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて, 2022年3月. <https://www.mhlw.go.jp/content/000917251.pdf>

図2. 事業場および労働者が感じるストレスチェック制度の効果



出典: 厚生労働省. ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて, 2022年3月. <https://www.mhlw.go.jp/content/000917251.pdf>

スチェック制度の実施率が半数以下であった。特に大手企業に属さない単独小規模事業場では、特に実施率が低かった。小規模事業場では、ストレスチェック制度の実施に必要となる「実施者」の資格要件を持つ専門職が少ないことが多い。令和3年度厚生労働省委託事業で収集された比較的小規模の事業場では、嘱託保健師と内部の衛生管理者が連携してストレスチェック制度を実施した例がみられた^{1) 2)}。産業保健総合支援センター・地域産業保健センター、あるいは地域の労働衛生機関などの専門職を活用することも期待される。

職場環境改善の実施についても、小規模事業場では人数が少ないために部署別の分析ができなかったり、専門家がないという課題がある。令和3年度厚生労働省委託事業により作成された小冊子²⁾では、厚生労働省のストレスチェックQ&A⁴⁾にあるように人数が少なくても可能な集団分析の方法を採用することが提案されている。同事業で収集された好事例には、健康経営アドバイザーが助言して職場環境改善を進めた事例もあった。地域や同業組合ごとにこうした仕組みを整えたり、好事例を共有することで、小規模事業場でもストレスチェック制度の普及が進むことが望まれる。

5. ストレスチェック制度の展開

1. ストレスチェック制度と健康経営

生産年齢人口の減少、人手不足の中で、人材確保や生産性向上を目標として健康経営に取り組む企業が増加している⁵⁾。健康経営銘柄選定基準及び健康経営優良法人認定要件（大規模法人部門）や健康経営優良法人認定要件（中小規模法人部門）では、50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施が評価項目の1つとしてあげられている。また、健康経営度調査（大規模法人部門）や健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定申請書には、集団分析の実施についても質問がある。健康経営に取り組む企業が増えることで、ストレスチェック制度や職場環境改善が普及する可能性があると期待される。

また、健康経営度調査では、事業場としての集団分析結果を回答するようになっているが、2023年版からはワークエンゲイジメントについて新職業性ストレス簡易調査票の項目からその平均を回答させるようになっている。新職業性ストレス簡

易調査票は健康経営優良法人（大規模法人部門）申請企業の約2割で使用されている。健康経営の中でのワークエンゲイジメント向上への取り組みが進む中で、新職業性ストレス簡易調査票（80項目版ないし120項目版）のストレスチェック制度への活用が進み、結果として経営・マネジメントの視点からの集団分析や職場環境改善が進む可能性がある。

2. ストレスチェック制度と労働安全衛生マネジメントシステム

国際的には、職場のメンタルヘルス対策を労働安全衛生マネジメントシステムに統合しようという流れがある⁶⁾。労働安全衛生マネジメントシステムではPDCAを回すことがより強調されている。また、仕事による事故と心身両面の健康障害の予防を包括的に取り扱う点で、ストレスチェック制度とは異なる側面もある。労働安全衛生マネジメントシステムの考え方の中でストレスチェック制度を効果的に活用する好事例の収集やマニュアルの整備が求められる。

3. コロナ禍のストレスチェック制度の活用

新型コロナウイルス感染症の流行（コロナ禍）において、マスクの着用、社会的距離の確保、オンライン会議やテレワークの活用が進み、働き方や職場の人間関係が変化している。変化の1つに、ストレスについて上司や同僚に相談できる者の割合が減少したことがある（労働安全衛生調査、コロナ禍前72%（平成30年）から67%（令和2年）、69%（令和3年）と低下³⁾）。メンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休業した者の割合も0.4%（平成30年、令和2年）から0.5%（令和3年）と増加傾向にある³⁾。ストレスチェック制度は、コロナ禍での働き方の変化とそれが労働者の精神健康に与える影響を事業場ごとに把握し、必要な対策を講じる上でも活用できると考えられる。

参考文献

- 1) みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社。令和3年度厚生労働省委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」報告書、2022。 <https://www.mhlw.go.jp/content/000951471.pdf>（最終アクセス日 2023年1月15日）
- 2) 厚生労働省。ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて、2022年3月。 <https://www.mhlw.go.jp/content/000917251.pdf>（最終アクセス日 2023年1月15日）
- 3) 厚生労働省。平成28、29、30年、令和2、3年労働安全衛生調査（実態調査）。2022年3月。 <https://www.mhlw.go.jp/content/000536414.pdf>（最終アクセス日 2023年1月15日）
- 4) 厚生労働省。ストレスチェック制度関係Q&A（2021年2月改定）。 <https://www.mhlw.go.jp/content/000536414.pdf>（最終アクセス日 2023年1月15日）
- 5) 経済産業省。健康経営。 https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html
- 6) International Organization for Standardization. ISO45003:2021 Occupational health and safety management—Psychological health and safety at work—Guidelines for managing psychosocial risks, 2021。 <https://www.iso.org/standard/64283.html>（最終アクセス日 2023年1月15日）

特集2

嘱託産業医活動と研究調査から見えてきた中小企業におけるストレスチェックの課題とその解決への取り組み

一般財団法人京都工場保健会理事 森口 次郎

もりぐち じろう ● 1992年産業医科大学医学部卒業。1995年京都工場保健会医長、2017年より現職。博士（医学）、労働衛生コンサルタント（保健衛生）、日本産業衛生学会指導医、社会医学系指導医、日本産業衛生学会理事、京都府医師会理事（産業保健担当）、産業医科大学産業衛生教授。

1. 中小企業におけるストレスチェック課題

小規模事業場では、過労死事例の半数以上が発生するなど¹⁾、メンタルヘルスにかかわる健康課題のインパクトが大きい。しかし、人的・資金的・時間的な制約が大きく、産業保健サービスが十分に行き届いていない状況である²⁾。メンタルヘルス対策の取り組みの事業場規模別集計では、いずれの取り組みも10-29人規模の事業場で最も進んでおらず、事業場外機関の活用も小規模ほど低率である³⁾。ストレスチェックは5割を超える小規模事業場で実施されているが、担当者が選任できていないこと、プライバシーの配慮等の実務上の煩雑さや費用負担が課題としてあげられている⁴⁾。ストレスチェック実施事業場のうち集団分析の実施は7割程度だが活用は十分でない³⁾。本稿では、京都工場保健会（当会）における嘱託産業医としての活動、筆者が関与した研究などで得た中小企業におけるストレスチェックに関わる知見などを紹介する。

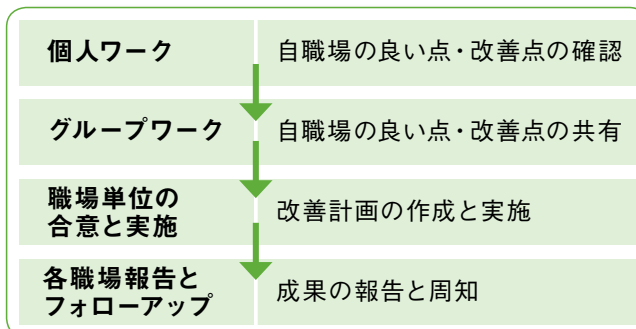
2. 従業員8名の事業場での職場環境改善(職場ドック)の経験

当会の嘱託産業医や心理職は様々な事業場の産業精神保健活動に関与しているが、労働者50人未満の事業場のストレスチェック集団分析を利用した職場環境改善の取り組みへの関与は、簡単な助言以外ほとんど経験したことがなく前述した厳しい現実がうかがわ

れる。ここでは調査研究における小規模事業場の職場環境改善活動の経験を紹介する。筆者らは、厚生労働省労働安全衛生総合研究事業「事業場におけるメンタルヘルス対策を促進させるリスクアセスメント手法の研究」（研究代表者：川上憲人）⁵⁾に参加し、平成26、27年に中小企業で職場ドック⁶⁾に類する職場環境改善活動を試行した。職場ドックは職場単位に労働者参加型で実施することを特徴とする活動である（図1）。

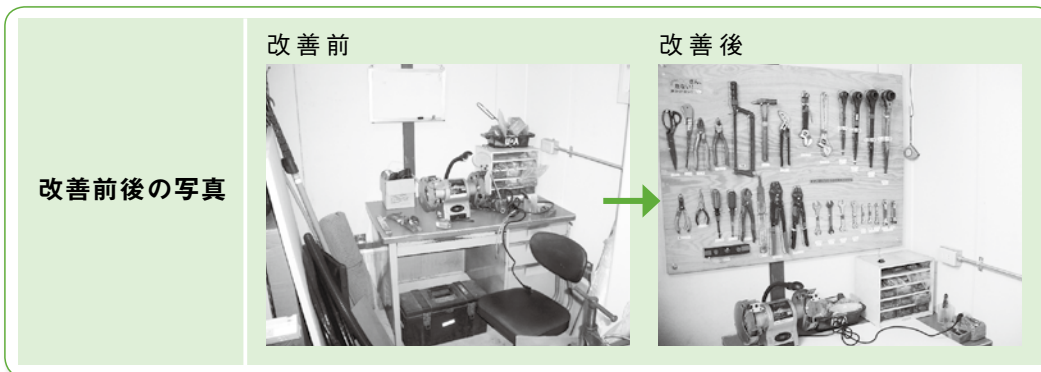
研究に参加した6事業場のなかで最も規模が小さかったA事業場（従業員8名）は、改善目標に「道具置き場の整理」を掲げ、短期間で工具の整頓と工具掛けの作成を実施し（図2）、社員たちから「全員参加で達成感が得られた。大変満足。」との感想が提出された。A事業場でスムーズに展開した理由として、グループワークの進行や改善

図1. 職場ドックの職場単位活動手順



吉川徹氏の図を一部改変

図2. A事業場での職場環境改善結果報告から抜粋



目標の実施の後押しなどの産業保健職の支援、社長と中心的社員の改善の意義の理解、参加型の取組みによる従業員の当事者意識の向上などが考えられた。島津らは職場改善を成功させる6つのポイントのなかで「スモールステップ方式により、実施可能な活動から積み上げていく対策」を推奨しており⁷⁾、現実的で簡単な目標設定もA事業場での成功の一因と考えられた。また、普段は社員の情報交換が朝礼などでの簡単なものにとどまるためか、社員から「グループ討議での自由な意見交換そのものが有意義だった」などの声も寄せられた。A事業場は2年連続で研究の一環で職場環境改善活動に取り組んだ。2年目の改善計画は「改善計画:スキルアップ、資格取得の支援」を掲げ、活動後に「技能の活用」指標の改善傾向を認めるとともに、社員の負担感 は初年度ほど悪化せず、継続の重要性を実感した⁸⁾。

3. 小規模事業場の手軽な取組みと集団分析活用 の推進のためのツール作成

前述した通り、小規模事業場の職場環境改善活動はまだ低調であり、活性化を目指す取組みが必要である。筆者らは令和2年度に労災疾病臨床研究事業費補助金研究の一部として、小規模事業場のメンタルヘルス対策や職場環境改善の経験などの収集を目的として、小規模事業場11事業場の担当者にインタビュー調査を実施した⁹⁾。メンタルヘルス向上のための取組みとして、コミュニケーションに関わる手軽な取組みが共通して見られ、具体的にはあいさつ励行、管理職からの積極的な声かけ、食事会や旅行などの取組みが多くみられた。その一方でストレスチェックに関連した取組み、メンタルヘルス研修などは一部にとどまった。職場環境改善に取り組んでいる事業場は社長が打ち出している会社全体の取組みの一部に落とし込むことで、社員に興味を持ってもらえるように工夫するとともに担当者に無理がかからないように配慮されていた。これらの結果を参考に同研究では、「手軽な取組みをまとめた好事例集」として、「あいさつ」、「声かけ」、「面談」、「朝礼・昼礼・夕礼」、「交流を深める取組み」、「情報の共有」、「緊急対応のしくみ」、「柔軟な働き方」、「設備・施設」、「ストレスチェック」、「相談の仕組み」の11項目を取り上げ、要点と効果を簡潔に

図3. 手軽な取組みをまとめた好事例集 (抜粋)

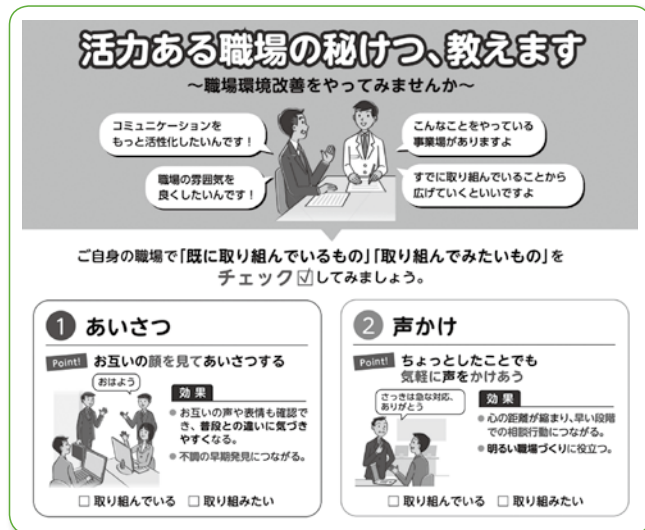
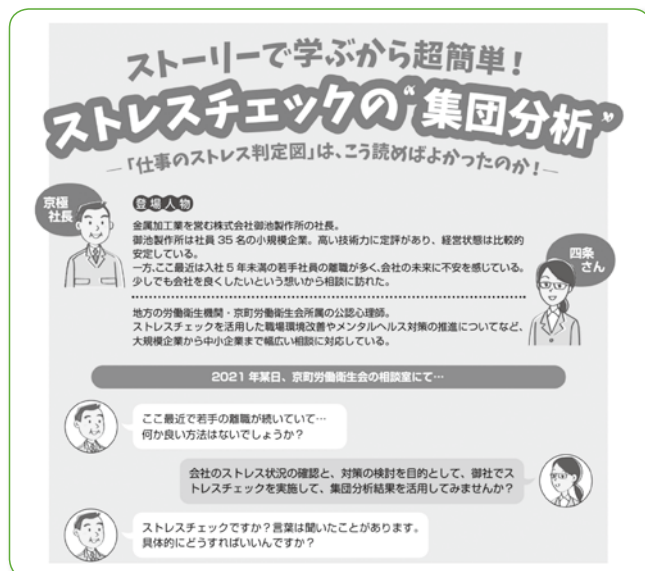


図4. 集団分析活用推進のためのリーフレット (抜粋)



まとめた小規模事業場の経営者や担当者の啓発資料を作成し(図3)、今後、周知を図る予定である。また、手軽な取組みの次のステップとしてストレスチェックの集団分析を用いた職場環境改善が想定されるため、その活用促進のためのリーフレットを合わせて作成した。小規模事業場の経営者が手に取り、読み進めやすくする工夫として、経営者と外部機関心理職のソーシャルネットワーキングサービスにおける会話調の体裁をとった。内容は、「集団分析の実施準備に関する情報」、「仕事のストレス判定図の読み方」、「職場環境改善対策を検討する架空事例」、「職場環境改善に関する情報資料」の四部構成とした(図4)。これら2つのツールは、同研究のウェブサイトで閲覧、利用することができる¹⁰⁾。ストレスチェックを基本から知りたい方は関連リンク集、特に「ストレスチェッ

ク制度導入ガイド」を一読することをお勧めする。

また、本研究とAMED（課題番号JP21de0107006）の支援を受けて、職場ドックでこれまで必要だった集合のグループワークがなくてもウェブサイトなどを使って取組みを進められる「リモート版職場ドック」が作成されている。ストレスチェックから離れるが、小規模事業場のメンタルヘルス向上に役立てるため、経営者が「職場環境や自身の健康」を評価したり、「会社のこころの健康づくり」、「不調者発生時の対応」などを学んだりする内容や、労働者が「セルフケア」に取り組んだりする5つのツールが作成された。このような支援ツールが中小企業の産業保健向上に重要であることが指摘されており²⁾、いずれも無料で利用できるのも、ぜひ気になるツールをクリックしていただきたい¹¹⁾。

4. 小規模事業場における健康情報保護の心がけ

メンタルヘルス情報の保護と活用を両立するため、事業者は労働者が「安心して情報を伝えられる条件」を整備し、労使の信頼関係を醸成する必要がある¹²⁾。本調査では、小規模事業場の担当者と小規模事業場に関わった経験のある産業保健職へのインタビューで、プライバシー保護に関する取組みを聴取した。担当者は、面接指導の実施が同僚に分からないようにしたり、職場環境改善のためのグループワークなどでの発言はその場限りで口外しないよう注意喚起したりする工夫が確認された。産業保健職は、ストレスチェックのシステム化による個人情報保護、面接指導と健康相談の使い分けによる高ストレス者の受け皿の拡大、全員面談を行い個人と組織の健康向上に利用、人間関係の問題を適切に解決するため産業医が職場環境改善活動へ積極的に参加などを心がけていた。このような小規模事業場の先行事例を広く共有していきたいと考えている。

5. 小規模事業場での単発の面接指導の際の心がけ

ストレスチェック後の対応として高ストレス者の面接指導も重要である。嘱託産業医は面接指導などメンタルヘルス対応に不安を抱える場合があることが報告さ

れているが¹³⁾、筆者は精神科の高度な知識を持たない一般的な産業医にも面接指導は可能と考えている。一例として、小規模事業場から単発で高ストレス者の面接指導を依頼される際に心がけていることを紹介する。筆者は必ず依頼元の事業場を訪問し、まず働いている職場を巡視し、上長や人事労務担当者から当該労働者において推察されるストレス要因や参考になるこれまでの経過などを聴取したうえで、労働者の面接を行うことにしている。面接指導後の意見書は本人の了解を得て上長や人事労務担当者に同席してもらい、意見交換しながら記入することを基本としている。これにより、バランスが取れ、かつ踏み込んだ意見を書くことができる。本稿で面接技法の詳細を述べることはできないが、事業場に足を運び、出来る限り多くの関係者から情報や意見を得ることの重要性を強調しておきたい。

6. 最後に

中小企業に関わる嘱託産業医として心がけていること、調査研究から明らかになった中小企業のストレスチェックの課題とその解決への取組みを紹介した。本稿が関係者の今後の取組みの参考になれば幸いである。

参考文献

- 1) Takahashi M. Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan. J Occup Health. 2019 61: 269-277.
- 2) 日本産業衛生学会 政策法制度委員会 中小企業安全衛生研究会 中小企業・小規模事業場で働く人々の健康と安全を守るために行政、関係各機関、各専門職に向けての提言 産衛誌 2017 59 (6) : A108-124.
- 3) 労働安全衛生調査（実態調査）結果の概要（令和3年）
- 4) 堤明純. ストレスチェック制度の実施状況とその効果：システムティックレビュー. 産業医学レビュー. 2019 32: 65-82.
- 5) 川上憲人（主任研究者）. 厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業 事業場におけるメンタルヘルス対策を促進させるリスクアセスメント手法の研究 平成26年度総括・分担研究報告書. 2015.
- 6) 吉川徹. 職場ストレス対策における「職場ドック」の意義と特徴. 労働の科学 2014; 69 (10) : 580-585.
- 7) 島津明人. 職場改善活動の進め方の留意点は？. 産業精神保健 2014 22: 55-57.
- 8) 黒木仁美, 森口次郎, 内田陽之ら. 従業員8名の小規模零細企業における参加型職場環境改善モデル事業の2年間の取り組み 産業衛生学雑誌. 2020 62 (6) : 249-260
- 9) 堤明純（主任研究者）. 令和2-4年度労災疾病臨床研究事業費補助金事業研究「小規模零細事業場の構成員に必要な支援を効率的に提供するツールと仕組みを通してメンタルヘルス対策を浸透させることを目指す実装研究（200401-01）令和3年度総括・分担研究報告書. 2022.
- 10) 北里大学 小さな会社のためのこころの健康づくりお役立ちツール お役立ち情報 https://www.med.kitasato-u.ac.jp/lab/publichealth/u_tool/info.html
- 11) 北里大学 小さな会社のためのこころの健康づくりお役立ちツール こころの健康づくりに役立つ5つのツール https://www.med.kitasato-u.ac.jp/lab/publichealth/u_tool/index.html
- 12) 三柴文典. 労働者のメンタルヘルス情報と法-情報取扱い前提条件整備義務の構想. 京都. 法律文化社 2018 1-21. 286-287. 290-294.
- 13) MORIGUCHI J, SAKURAGI S, KITAGAWA K et al. Comparative study on the activities of part-time occupational physicians in Japan between 2008 and 2016: effects of the stress-check program. Industrial Health 2020 58: 287-301.

特集3

“afterコロナ”を見据えたストレス チェック結果活用のポイント

こころの耳運営事務局長 石見 忠士

いわみ ただし ● 2008年東京産業保健総合支援センターの「メンタルヘルス対策促進員」として活動。2011年より現職。厚生労働省委託事業「こころの耳」サイトの運営責任者として、全国の良い事例を自ら取材。厚生労働省「テレワークに対応したメンタルヘルス対策に関する調査等事業」検討委員。主な著書に「日本で一番やさしい職場のストレスチェック制度の参考書」。

新型コロナウイルス感染症に関して、今年(2023年)の5月8日に、2類感染症から5類感染症に移行することが決定された。2020年1月からはじまったコロナ禍も3年経過し、いよいよ“withコロナ”から“afterコロナ”に社会転換していく動きにある。

今回は、“afterコロナ”を踏まえて、2023年4月以降の職場のメンタルヘルス対策に主眼を置き、そのためにストレスチェック結果をどのように有効活用していくかについて考えてみたい。

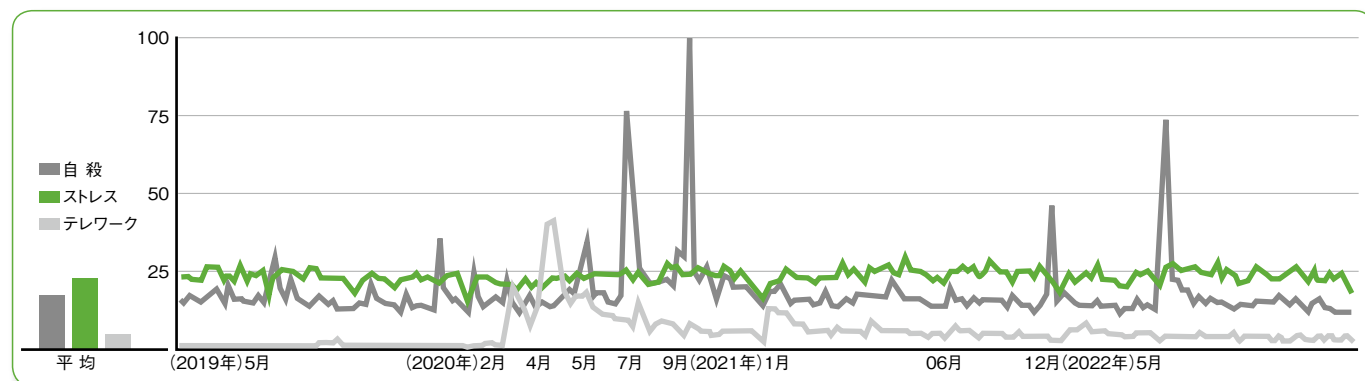
1. “afterコロナ”における今後の動向

まずは、この3年間のコロナ禍の状況を踏まえたうえで、今後の動向に関して、大きく2つのポイントでまとめる。1つ目は「テレワーク勤務の浸透」である。2020年2月の「全学校一斉休校」、そして、2020年4～5月の最初の「緊急事態宣言」。この期間、新型コロナは、まだ未知なるウイルスであったため、行動制限を行うことが、有効な感染予防とされていた。これら国の方針は急遽、決まったこともあり、労働者にとっては「平日日中も自宅で守りをしなければならない」、「会社に出社することができない」なかで、自宅で仕事をするテレワークを強制的に行うことになった。その後、感染者数の増減にあわせて、出社制限と緩和、そしてテレワークの多様

化などがみられてきた。そして、現在、働き方の選択肢のひとつとしてテレワークを選べる企業は多くなっており、このような多様な働き方は今後のスタンダードになっていくものと考えられる。2022年3月公表の厚生労働省「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」¹⁾では、テレワークによるメンタルヘルスへの影響とその対応策について紹介しているので、参考ください。

2つ目は「孤独感を要因とした自殺者の増加」である。厚生労働省「令和4年版自殺対策白書」および警察庁の自殺統計によると、コロナ前の2019年と比較して、2020年は女性および20代以下の若者の増加、2022年は男性、特に中高年の増加がみられる。自殺に至った経緯としては、様々な要因があるが、白書では、孤独感が自殺につながっていることを示している。また、月別にみると、例年よりも急増している月がみられるが、多くは、著名人の自殺報道のあと、同じ年代・性別の自殺者が増えているといった傾向がある。報道を受けて、踏みとどまっていた最後の一步が出てしまったと考えると非常に残念である。職場におけるメンタルヘルス対策においても、このような報道があった際には、同年代の労働者へのフォローが必要であるとともに、「孤独」というキーワードで、労働者それぞれの状況をとらえ直してみることも大事である。ちなみに、Googleトレ

図1. Googleトレンド「キーワード：自殺、ストレス、テレワーク」(2019年～2022年)



ンド (Googleキーワード検索数の週ごとの増減指標) によると、コロナ禍前の2019年からの4年間 (2019年～2022年) では、「自殺」の検索数は自殺報道後に短期的に急増している。また、「テレワーク」は、先述の通り、新型コロナによる緊急事態宣言などの行動制限時の影響が強く現れている。対して、「ストレス」は、この4年間、特に大きな増減はみられない。業種や職場の状況によっては、コロナ禍でストレスを感じる人が多くなったという部門も確かにみられる。しかしながら、社会全体の関心事としては、コロナ禍でストレスを感じる人が多くなったという訳ではない点を押さえておきたい (図1)。むしろ、今後、“afterコロナ”による仕事量の増加などで、ストレスを感じる人が増えるのではないかと感じている。

2. ストレスチェック個人結果で着目すべき項目

ストレスチェック指針において使用推奨されている「職業性ストレス簡易調査票 (57項目版)」では、個人結果レポートにて、「A.仕事のストレス要因」が9尺度、「B.心身のストレス反応」が6尺度、「C.周囲のサポート」が4尺度にて、それぞれ5段階で示される。“afterコロナ”を踏まえて、個人結果レポートにおいて着目すべき項目をみていきたい。

まず、「B.心身のストレス反応」の「抑うつ感」、「不安感」は、調査研究結果においても、ストレス程度が最も高い段階でみられる症状と示されており、注意が必要である。「不安感」の要因としては、孤独感から起こることもあるので、不安の素が何かを実施者等による個人面談時などに確認してみることも大事である。さらに、「身体愁訴」は、11個の質問項目から身体の状態について質問しているが、特に、「27. 食欲がない」、「29. よく眠れない」の食事と睡眠の状況確認は、うつ病の未然防止の観点から必要である。そして、「22. 首筋や肩がこる」、「23. 腰が痛い」、「24. 目が疲れる」などは、テレワークが続くことで運動不足や自宅での机や椅子が仕事向きではないといったことから影響が出ているのではないかとといったことを知ることができる。

次に、「C.周囲のサポート」において、「上司からのサポート」や「同僚からのサポート」が得られていると、労働

者本人が感じているかどうかは、ストレスの緩衝要因として大事である。コロナ禍でテレワークが続くと、直接会って支援することができないもどかしさもあり、互いに支援できているとは感じられない状況であった。だからこそ、これまでよりも日頃からの部下・同僚の様子を確認、気づきと声がけを多く行うことが大事である。そして、「家族・友人からのサポート」も、仕事以外のつきあいのなかで、気軽に雑談できる仲間がいると感じることとは、孤独感の解消にもつながる。

最後に、「A.仕事のストレス要因」に関しては、今後、「心理的な仕事の負担 (量)」が大きくなるものと想定される。もちろん、過重労働レベルにまで至ってはならないが、一定レベルの仕事量の増加においては、先述の「上司からのサポート」や「同僚からのサポート」の緩衝要因がうまく機能することで、労働者本人のストレス負荷の軽減につながるような対策が必要である。また、“afterコロナ”においては急激な働き方の変化を意識することも大事ある。「技能の活用度」、「仕事の適性度」、「働きがい」の3点は、現状に合っているかどうか、リスクキリング等にてさらなるスキルアップを必要としているか、今一度、自分自身のキャリアを見直すきっかけになるものと考えられる。

3. 職場環境改善活動の工夫

実施から8年目となったなかで、ストレスチェックの集団分析結果を踏まえた職場環境改善活動も、幅広くかつ様々な取組みが行われている。特に、この3年間のコロナ禍においては、それぞれ模索しながらも無理のない範囲で、適応しつつ手法を改善し実践されている。従業員参加型職場環境改善のワークショップを、すべてオンライン会議で行ってみたい、メンタルヘルス研修を動画撮影し、社内のイントラネット上でいつでも見られるようにしてみたいといった工夫がみられる。これらの取組みは、こころの耳サイトの「職場のメンタルヘルス対策の取組事例」²⁾にて多く掲載しているので、ぜひ参考ください。

参考文献

- 1) 厚生労働省「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」2022年3月
<https://www.mhlw.go.jp/content/000917259.pdf>
- 2) 厚生労働省こころの耳サイト「職場のメンタルヘルス対策の取組事例」
<https://kokoro.mhlw.go.jp/case/company/>

特集4

企業事例

ストレスチェックの結果を的確に 読み取り社員第一の職場環境 実現に活かす

協栄金属工業株式会社

2015年の労働安全衛生法の改正により、従業員が50人以上いる事業場に毎年1回以上のストレスチェックが義務付けられてから8年目となった。この間、社内制度として定着し、社員のメンタル不調を未然に防止するなど活用できている企業がある一方、ともすれば形だけの実施となり、ストレスチェックが十分に活かしきれていないケースも多い。

そこで、ストレスチェック結果を的確に読み取り、社員第一の職場環境を実現することで高ストレス者を低減させ、島根県で唯一、健康経営優良法人（ブライツ500）に2年連続で認定されるなど数々の実績を積み重ねている協栄金属工業株式会社の小山久紀社長に、ストレスチェックの活用法についてお話を伺った。

1. 安全はすべてに優先する、を基本方針とする

島根県雲南市に本社がある同社は、もともと過疎地域の雇用を守るために設立された会社であり、地域との結びつきが強いという。

「社名である協栄の「協」は3つの力を足すと書きます。この3つの力とは株主、地域、社員のことです。大阪から誘致した企業が創業わずか8か月で倒産したあとを受けて、自分たちの手で工場を動かそうという声が地元で沸き上がり、「故郷に灯った火を消すな」を合言葉に町ぐるみで再建に取り組んだのが淵源となっています」と小山さん。その後再建した事業は順調に伸びてきたが、バブル経済崩壊やリーマンショックなど景気の荒波に揉まれ、事業内容は次第に悪化していった。そんな2010年、社長に就任したのが小山さんだ。

「事業面も良い状態ではありませんでしたが、当時は長期入院を伴う労働災害が3年連続で起こり、頻繁に救

急車を呼んでいたほど安全衛生が徹底できていない状態でした。そこで社員の安全と健康を守るために、少しずつ施策を行っていきました」。現在の安全衛生委員会は産業医を含めて12名の構成となり、基本方針である「安全はすべてに優先する」のもと、毎年、安全衛生計画を立て、さまざまな活動を行っているという。月1回の安全衛生巡視や産業医の面談をベースに、粉じん作業の環境測定や局所排気装置の定期自主検査といった職場環境のチェックを行い、定期健康診断だけでなく有機溶剤健康診断など特殊健康診断も積極的に実施している。

そして、小山さんが特に力を入れているのがストレスチェックを活用したメンタルヘルス対策だ。そのためのハラスメント相談窓口とメンタルヘルス相談窓口を設置し、相談があればいつでも対応できる体制を整え、産業医や協会けんぽの保健指導なども受けられるよう、社外との連携体制も構築している。

2. 社員同士の“気づき”が重要

同社ではストレスチェックを毎年実施しているが、2017年には高ストレス者が全体の20.0%と高い割合で存在していた。これを要因別に分析してみると、特に数値が悪かったのが身体的負担度と職場環境であることが分かった。その対策としてまず行ったのが設備投資だったという。

「要は労働がきついのと、騒音、照明、温度、換気など、作業環境を良くする必要があると分かりましたので、いろいろな対策をしました。例えば5か年計画で工場の屋根に遮熱塗装を施して暑さ対策をしたり、冷暖房装置を増設したり、工場内に103基あった水銀灯の放射熱が小型の電気ストーブと同じくらいあるということで、全部LED照明に変えるなど、打てる手はできる限り打ってき

ました」と小山さん。その結果は明白で、右の図はサーモグラフィーによる工場の屋根画像だが、左側のBeforeが濃いのに対して、右側のAfterが淡く、かなりの冷却効果があることが分かる。また、LED照明への転換では暑さ対策だけでなく工場内がとても明るくなるなど副次的な効果も生んでいる。その他にも衛生的なトイレ、綺麗な休憩室への改装やエアコン付きの喫煙室を設置して受動喫煙防止対策を施すなど、実に多彩な施策を行ってきた。

「私が社長になって12年ですが、トータルで4億5,500万円の設備投資をしてきました。これには職場環境改善だけでなく、機械の更新費用なども入っていますが、これだけ大きな予算を注ぎ込んだ目的はまさに、社員の身体的負担の低減と職場環境の改善にあるのです」と小山さんは強調する。

このような取り組みを続けた結果、同社の高ストレス者は2019年度は12.0%、2020年度は6.2%と、年々減少していった。

3. 社員の働きがいを創出するのが経営者の使命

しかし、2020年までは順調に減っていた高ストレス者だが、近年はまた増加傾向にあるという。この原因について小山さんは「売上に連動して仕事量も増えるせいかなと思いました、少し違っているようです。例えば職場での対人関係が大幅に改善された結果、仕事の量的負担、質的負担、コントロールという項目は良くなっているのです。一方で、働きがいという項目が下がっています。つまり、ある程度仕事が忙しくて、ちょっとだけコントロールができないような状況の方が働きがい生まれるように思います」と、分析している。

そこで、小山さんは仕事を忙しくして働きがいを生むという方向ではなく、次のステージに上がるための研修などを実施して社員にステップアップしてもらおう、というアプローチに着手している。

「近年はコロナ禍で公的機関などでは、さまざまな研修が実施できない状況になっていましたので、これからは講師を会社内にお招きして研修しようと考えています。例えば溶接や研削砥石の講習、産業用ロボットの特

図. 工場屋根のサーモグラフィー画像



(左) Before 濃く、50℃を超えているところもあり高温
(右) After 淡く、30℃台で低温

別教育などです」と小山さん。そして現在はこうした経営者の思いが伝わり、社員の行動も変わってきたという。例えば社員からの提案による職場の美化活動を実施し、全員で職場の草取りを行ったり、工場内の3S活動の一環として床のペンキ塗りをしたり、朝早く出社して清掃をするなど“社員発”で働きがいを見出す活動が盛んになったのだ。

こうして、ストレスチェックの結果を活用する一方、大切なのは社員同士の“気づき”だと小山さんは言う。

「我々経営者の目線だけでは、なかなか社員の精神面に気づくことができません。そのためには常に社員の傍にいたリーダーや職長などがそれぞれの立場で意見交換し、『ちょっと様子がおかしいな』という社員を見つけたらすぐに声をかけて手遅れになる前に対処するようにしています」と小山さん。

「綺麗ごとではなく、会社で一番大事な存在は“人”なんです。いかにして社員の小さな変化に気づき、やりがいを高めていくのか、社員第一の職場環境をつくっていくのか、が経営者の大事な使命だと思います」と力強く断言している。

会社概要

協栄金属工業株式会社

事業内容：金属製品製造全般、精密薄物板金加工、パイプ加工・組立、自社製品の製造販売

設立：1972年2月

従業員：76人(2022年12月1日現在)

本社所在地：島根県雲南市