

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。近著に、『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。

安全衛生活動としてのストレスチェック

50人以上の事業場に対するストレスチェックが義務化をされてからもうすぐ2年が経過します。そのうち、このストレスチェック結果を、どのように安全衛生活動に活かしていくのか、お困りの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2年目ということ意識して、安全衛生活動への展開方法をご紹介します。

いざ実践!

1

ストレスチェックの結果、高ストレス者が多く発生しましたが、医師の面接指導の申出がほとんど行われず、ストレスチェックを実施した意味があるのかと考えてしまいます。ストレスチェックをどのように安全衛生活動に活かしたら良いのでしょうか？

平成29年7月26日に厚生労働省より公表されたストレスチェック制度の実施状況（本誌27ページ参照）によれば、ストレスチェックを受けた労働者のうち、医師による面接指導を受けた労働者の割合は0.6%だったことが分かりました。ストレスチェック制度実施マニュアルに記載された数値基準に基づいて「高ストレス者」を選定した場合、受検した労働者の約10%が高ストレス者と判定され、そのほとんどが実施者により面接指導の対象者とされたことが予測されます（制度上、必ずしも高ストレス者＝面接指導の対象者となるわけではありません）。そう考えると、高ストレス者と判定された労働者の9割以上が、医師による面接指導制度を利用していない計算になります。このように、今回のストレスチェック制度において、高ストレス者に対する医師の面接指導制度はほとんど活用されていない実態が明らかになりました。

しかしながら、このことは連載第2回でも説明をしたとおり、面接指導を申し出ると、事業場側へストレスチェック結果が通知されるという制度設計になっている点や、面接指導を担当する医師が必ずしも職場のストレス問題等に精通した医師であるとは限られない点などの難しさもあり、制度上の限界ともいえます。

そもそも、このストレスチェック制度は、メンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を強化することを主目的に創設された制度であることを忘れてはいけません。つまり、ストレスチェックは高ストレスと診断された一部の人に対する制度ではなく、ストレス状況の改善によるメンタルヘルス不調の未然防止に加え、働きやすい職場の実現を通じて生産性を向上させることをも目的とした全従業員のための施策だということを再確認する必要があります。

私も毎月、多くの会社の衛生委員会に出席しますが、どうしても議論としては「高ストレス者が何%だった」、「医師の面接指導の実施率が〇%だった」、「〇〇部が一番高ストレス者が多かった」といった、高ストレス者に焦点を当てた議論に発展しがちです。時には、「〇〇部の△△さんって絶対に高ストレス者だよ」といった、きわめてマイクロな事例の話になってしまう光景も見かけますが、このことはストレスチェックの制度趣旨とは外れてしまっていると云わざるを得ません。

ストレスチェックは、そのようなマイクロな視点ではなく、それだけの高ストレス者が発生してしまう状況を、会社全体のマクロな視点として議論を深めていく必要があります。業務が集中してしまうこと

により高ストレス者が多発してしまう職場があるのであれば、それは職場間の縦割り意識が強く、柔軟な応援体制やワークシェアリングが整っていない会社なのかもしれません。パワーハラスメントまがいの行為を繰り返す管理職がいることによって高ストレスと判定されるような職場があるのであれば、ハ

ラスメント窓口やコンプライアンス通報などを的確に機能させる必要があります。このように、安全衛生活動においては、少し視点を上げて、ストレスチェックの結果を捉え、個々人や高ストレス者だけの問題ではなく、会社全体の問題として捉える意識が重要です。

いざ実践!

2

昨年はストレスチェックの結果を受けて、外部講師による一般的なセルフケア研修会を開催しました。今年は2年目なので、昨年と同じ内容の研修会をするわけにもいきません。セルフケア研修会などの取組みは、毎年、継続的に行う必要があるのでしょうか？

メンタルヘルス対策におけるセルフケアは、一次予防(メンタルヘルス不調の未然防止)、二次予防(メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応)においては、とても重要な取組みとなります。そのため、研修会を行うかどうかは別にして、セルフケアを推進するための取組みは、毎年継続的に行うことが重要です。

ストレスチェック制度導入初年度であった昨年は、何をやったら良いのか分からずに何となく外部講師による一般的なセルフケア研修会などを企画した事業場も少なくないと思われますが、研修会を受けただけではストレスの状況を変えることは難しく、それは、定期健康診断で血糖値が高いことを指摘され、血糖の上昇に注意した食事や運動の重要性について説明を受けただけでは健康状態を改善しづらいことと同じです。

そこで、私が産業医学の専門家として様々な事業場にお勧めをしているのが、1年目の結果と2年目の結果を見比べ、ストレスの状況や、自身のストレス対処特性について分析的に考えてみることです。

先に例に出した定期健康診断結果においても、去年よりも今年の方が血糖値が高くなってしまった場合には、去年と比べて「夕食の機会が増えていないか」、「夕食の時間が遅くなっていないか」、「朝食を

抜いてしまう日が多くなっていないか]などと、1年間の自分の生活状況を振り返ることによって、来年以降、値を改善させる具体的な対処行動が見えてきます。

ですので、ストレスチェックにおいても、昨年の結果と今年の結果を比べて、ストレスの状況はどのように変化をしているのか、もし、結果が悪くなってしまっている場合には、仕事の量が多くなってしまったのか、職場の人間関係が悪くなってしまったのか等、どのような要因に変化があったのかをストレスチェック結果をもとに振り返ってみることが重要です。もちろん、結果が悪くなっていなかった場合にも、昨年と今年の比較には大きな意味があります。例えば、「去年よりも立場が上になって、責任が重くて難しい仕事を任されたはずなのに、結果が良くなっていった」といった場合には、仕事の質的困難感や職務上の地位によるプレッシャーよりも、仕事のコントロールが重要なのだといった自らの特性把握につながるようになるでしょう。

このように、ストレスチェック制度も2年目に入ると、「昨年の自分との比較」という、大変意義のある取組みができるようになり、セルフケアも充実してきます。ぜひ、参考にしてみてください。