

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、ゲートウェイコンサルティング(株)代表取締役。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。

## ストレスチェック実施時期の工夫

平成27年12月から事業場へ実施が義務付けられた(規模50人未満の事業場は努力義務)ストレスチェック制度ですが、当初は実施方法や個人情報の取扱い、面接指導の実施などに注目が集まっていました。しかし、制度開始から2年以上が経過し、関心は徐々にその結果の解釈や活用方法に移行しつつあります。そこで、話題となりやすいのが、ストレスチェック実施時期の見直しです。

また、ストレスチェック制度開始初年度に、準備が間に合わず、平成28年10月から11月にかけて駆け込み的にストレスチェックを行ったため、今もこの秋の時期にストレスチェックを実施している事業場が多い印象を受けます。しかし、この時期にストレスチェックを行うことが本当に有効なのでしょうか？

### 困った出来事

#### 1

**私の事業場では、平成28年と29年の10月にストレスチェックを実施しましたが、この時期は一番の閑散期のため、個人のストレス状況や集団分析の結果をどこまで信頼してよいか悩んでいます。**

### 実施時期は事業場の特性を考慮して決める

確かに、どの時期にストレスチェックを実施するかによって、結果が左右されることとなります。厚生労働省がストレスチェックの質問票として推奨している職業性ストレス簡易調査票(57項目)においても、高ストレス者判定で最も重要な指標となる領域B(ストレスによって起こる心身の反応に関する質問)では、「最近1か月間のあなたの状態について伺います」と記載されており、ストレスチェックにおいてはおおむね実施日前1か月間のストレス状況を反映した結果となります。そのため、閑散期に実施をすれば、それだけストレスによって起こる心身の反応が少なくなり、良好な結果が得られますが、逆に繁忙期に実施すれば当然、反応が多くなり、結果が悪くなります。

さらに、ストレスチェックは自記式の質問票のため、心に余裕がない繁忙期に実施すれば、普段なら気にならないような残業時間でも、心理的な仕事の負担(量)も多く感じると回答することになりますし、いつ

もなら我慢できる人間関係でも、職場の対人関係でのストレスが強いと評価してしまうことでしょう。

それでは、きちんと個人や職場のリスクを評価するためには、1年間で最も忙しい時にストレスチェックを実施することが好ましいのでしょうか？ 実は、そうともいえません。職場の繁忙期になってしまうと、今度は「ストレスチェックに回答する時間がとれない」、「こんな忙しい時期に実施しないでほしい」といった苦情の原因になりますし、実際に受検率が大きく下がってしまう可能性も否定できません。受検率が低くなってしまうと、結局、集団分析データの信用性なども下がってしまい、職場環境改善に好ましいデータを得ることができなくなってしまいます。

そのような意味では、繁忙期と閑散期がある事業場に関しては、そのどちらにも入らないような平均的な業務量の時期にストレスチェックを実施することが、その職場における平均的なストレス傾向を評価することになるため、好ましいといえるでしょう。

私の事業場では、毎年11月にストレスチェックを実施していますが、年末年始の繁忙期にかけて面接指導の申出勧奨を行っているため、実際に面接指導を受ける人はほとんどいません。ストレスチェックは、どの時期に実施するのがよいのでしょうか。

### 実施後の取組みから逆算することも有用

前述のようにストレスチェックの実施時期については、一概にいつ行うのが望ましいと断言することは難しいため、事業場の特性を十分に考慮する必要があります。しかしながら、これまでに数多くの会社のストレスチェックに関与してきた経験からいえることは、いつストレスチェックを行うかは、結果の活用法とその結果を用いた取組みを実施する時期から逆算して考える方がよいということです。

多くの事業場では、どうしても「いつストレスチェックを実施するか」という点に焦点が当たってしまうのですが、ストレスチェック制度において最も重要なことは、その結果をどのように活用するかという点です。つまり、個人結果で高ストレスと判定され、面接指導が必要とされた労働者が、面接指導を受けやすい時期はいつなのか、さらには集団分析結果を用いた職場環境改善ミーティングを行う場合に、どの時期であれば多くの労働者がそのような取組みに快く参加してもらえるのだろうか、といった観点からストレスチェックの実施時期を見直すことは有用です。

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においては、本人から面接指導の申出があった後、遅滞なく（おおむね1か月以内に）医師による面接指導を実施することが望ましいとされています。確かに、高ストレス者で面接指導を希望する者がいつまでも放置されることは好ましくありませんし、逆に誰も面接指導を受けられないような繁忙期に面接指導を実施することもおすすりできません。実際に面接指導を実施する医師の都合等も事前に伺ったうえで、速やかに多くの労働者が面接指導を

申し込みやすい時期から逆算してストレスチェックを実施することも一案でしょう。

また、集団分析結果を用いた職場環境改善ミーティングを行う場合も、ストレスチェック実施からあまり日が経ちすぎてしまうと、労働者の関心が薄れてしまい、積極的な参加が見込まれにくくなってしまいます。さらに集団分析結果自体も、人事異動や部署変更、プロジェクトの終結などの影響を受けて、職場環境改善ミーティングを進めるうえでの基礎資料となり得なくなってしまう場合も少なくありません。

その一方で、集団分析結果を活用する職場の取組みは、目の前の仕事を回していくことに精一杯になっている繁忙期に実施することは困難です。ですから、遅くとも集団分析結果が出そろってから、1～2か月以内には、その結果を活用した取組みを始めるとすれば、その時期が繁忙期に重ならないように設定することもよいアイデアでしょう。

しかし、いずれにしてもストレスチェックの結果は経年的な変化を見ていくことで、職場環境改善の達成具合などを評価できる側面もありますので、これまでと同じ時期に実施することにも大きな意義があります。よって、その経年変化を見られるメリットを捨ててまで、実施時期を変更すべきかは事業場における衛生委員会等で十分に審議する必要があります。

ストレスチェック制度に関し、2年間にわたる連載をご愛読頂き、ありがとうございました。今後はこの制度を有効に活用した事例がたくさん生み出され、わが国で働く人の幸せが膨らむことを願い、本連載の結びとさせていただきます。