

## ストレスチェックと

### ストレスチェック制度

#### ・はじめに

ストレスチェックは心理的な負担（ストレス）の程度を受検者が自分自身で把握する検査で、いわば「心の健康診断」です。ストレスチェック制度はストレスチェックを行い、その結果から必要があれば面接指導や職場改善などをおして、ストレスの軽減に役立てる制度です。

この制度は一般健康診断や特殊健康診断と同様の法令に基づくものですが、これらの健康診断とは大きく異なります。健康診断は受診義務がありますが、ストレスチェックは受検が強く勧められるものの、受検の義務はありません。また、本人の同意がない限り、事業者が結果を知ることができないのも特徴です。

#### ・目的

ストレスチェックの目的は、ストレスによってうつ病などの様々な症状が出る前に、受検者が自分のストレスがどの程度かを気付けるようにすることです。

仕事による強いストレスで精神障害を発症し労災認定される事例は、ストレスチェック制度が始まる前から見られました。これに対し、2006年からメンタルヘルスケアの実施が促進されて来ましたが、その後も労災の認定は増加の傾向をたどりま

そこで、メンタルヘルスの不調を未然に防止するため、この制度が2015年に作られています。

#### ・実施者と対象者、頻度、内容

ストレスチェックは事業者が実施者で、

継続して1年以上かつ労働時間が通常の4分の3以上の労働者が対象者です。このため休職者は対象になりません。実施の頻度は定期的に一年以内ごとに一回です。

内容は、「ストレス要因に関する項目（心理的負担の原因）」と「心身のストレス反応に関する項目（心身の自覚症状）」、「周囲のサポートに関する項目（他の労働者による支援）」の三つを含みます。

#### ・実施の手順

実施は事業者が実施責任者となり、実施の方針を決定します。方針が決定されると、ストレスチェック制度担当者が実施計画を策定し、検査実施計画や人員配置などの管理を行います。その内容は（安全）衛生委員会で審議し決定します。

実際の検査企画や結果の解析は実施者が行います。実施者はしばしば外部の専門検査機関へ委託され、産業医などが共同実施者になります。また、実施者の補助として、調査票の回収やデータの入力を行う実施事務従事者が選任されます。結果が本人の不利にならないよう、事業者や人事部長などの人事権を持つものは実施者や実施事務従事者になれません。実施者や実施事務従事者は守秘義務が課され、検査結果などが本人の同意なく他に漏れないよう管理します。

なお、封筒などに入れて封をされるなど容易に見えない状態であれば調査票の回収や結果の配布はだれでも可能です。

#### ・実施方法

ストレスチェックは調査票を用い、回答を調査用紙やスマホアプリなどで行います。回答は定められた方法で解析され、実施者

あるいは実施事務従事者から受検者に直接伝えます。

**結果に対する対応は受検者個々人に任せられます。**結果が高ストレスと判定された受検者を中心に必要と思われる場合、実施者は面接指導が勧められることを併せて知らせ、申し出により面接指導を行います。それぞれの結果や面接指導が勧告されたことが事業者に伝えられることはありません。

また、各受検者の結果は、本人が特定できないような規模で集団分析を行います。その結果は事業者に伝えられ、職場環境の改善などに使われることがあります。

#### ・調査票

調査票は「ストレス要因に関する項目」と「心身のストレス反応に関する項目」、「周囲のサポートに関する項目」について解析可能なものです。57項目の「職業性ストレス簡易調査票」の利用が推奨されますが、23項目に簡略化した簡略版を使うこともできます。

#### ・結果通知

所定の方法で解析された結果は、それぞれの因子について複数の尺度で点数化され、レーダーチャートや表形式により通知されます。一例を挙げると57項目の調査票の場合、心身のストレス反応に関する項目では、活気やイライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴が尺度になります。

ストレスの状況はレーダーチャートでは内側に入るほど、表形式では点数が高いほど、状態が悪いことを示します。

さらに、受検者自身によるセルフケアのための助言や指導、高ストレスと考えられ

る面接指導対象者への面接指導の申出窓口と申出方法、面接指導の申出窓口以外のストレスチェック結果を相談できる窓口についても通知されます。

#### ・高ストレス者と面接指導

点数化された結果が以下の条件を満たす場合、高ストレス者と判定されます。1.「心身のストレス反応に関する項目」の評価点数の合計が77点以上、2.「心身のストレス反応に関する項目」の評価点数の合計が66点以上で「ストレス要因に関する項目」と「周囲のサポートに関する項目」の評価点数が76点以上。

ただし、検査結果は概ね検査前1か月間の状況を示すものの本人の自覚に基づく評価であり、ストレス反応自体は多かれ少なかれすべての労働者が示すものであることから、高ストレスが必ずしも心身の健康障害を示すものではないことに注意が必要です。高ストレス者、即、病的ではありません。

高ストレス者を中心に面接指導が必要と思われる場合、実施者は受検者に面接指導の申し出を勧めます。面接指導を受けるかどうかは本人の自由で強制ではありません。面接指導は医師により行われます。なお、面接指導を申し出た場合、ストレスチェックの結果は事業者に伝えられます。

面接指導の内容は人間関係や業務役割の変化と業務上のストレスの有無・程度などの「勤務の状況」、抑うつ症状の有無などの「心理的負担の状況」、生活習慣病や疾病の有無などの「心身状況」の確認です。

さらに、ストレス対処技術の指導や気づきとセルフケアなどの保健指導を行うこともあります。また、必要に応じて専門機関へ

の受診指導なども行います。

面接指導の結果、必要がある場合、時間外労働の制限や配置転換などの就業上の措置につながることもあります。面接指導を申し出たことで不利益な取扱いがされることは法律上禁止されています。

#### ・**集団分析**

集団分析は、部や課の単位など個々の結果が特定できない程度の集団規模(概ね 10人以上)で「仕事のストレス判定図」を作り解析します。結果は事業者には伝えられ、必要があれば職場環境の改善に役立てられます。

解析は、「仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」、「上司の支援」、「同僚の支援」の4つの項目について数値化し、それぞれを図表のうえに記入、これまでの研究結果から得られた標準集団の結果と比較します。

その結果得られた総合健康リスクの値が標準集団の値を 100 とした時に 120 以上なら要注意、150 以上なら早急に要改善とします。

集団分析に基づく対策は各職場における業務の改善や管理監督者向けの研修の実施などを行います。例えば、仕事の量的な負担改善ヒントとして「個人あたりの過大な作業量があれば見直す」や「繁忙期やピーク時の作業方法を改善する」などが呈示されます。

#### ・**記録保存**

個人の分析結果は、受検者から同意を得た場合、事業者が実施者から提供されたものを 5 年間保存します。同意がない場合、指名された実施事務従事者が記録を保存し、事業者には知らされません。期間は 5 年保

存が望ましいとされ、機密保持に十分な注意が要求されます。面接指導の結果は 5 年間保存されます。集団分析の結果は事業者が 5 年間保存することが望ましいとされています。

#### ・**まとめ**

1. ストレスチェックは精神症状の発現前に受検者自身がストレスに気づき、メンタルヘルス不調を未然に防止するための検査です。
2. 受検は義務ではありませんが、強く推奨されます。
3. 事業者が実施者に依頼し、実施者が労働者に対して行いますが、結果は原則として事業者には知らされません。
4. 「ストレスの原因に関する項目」「心身のストレス反応に関する項目」「周囲のサポートに関する項目」について調査票により検査し、点数化します。
5. 一定の基準を越えた高ストレス者を中心に必要に応じて医師による面接指導の受診が勧奨され、申し出により実施します。ただし、面接を受けるかどうかは本人の自由で強制ではありません。
6. 個人を特定できない規模で集団分析を行います。
7. 集団分析の結果は事業者には知らされ、必要があれば職場改善に役立てます。

ストレスチェックは自分自身の精神的な健康の維持に役立ちます。秘密は守られていますので、是非受検して下さい。

労働衛生コンサルタント

日本医師会認定産業医

釣巻 穰