

第一部 制度

ここでは厚生労働省が推奨するストレスチェック制度についてご説明します

ストレスチェックの概要

事業者ならびに産業保健スタッフの皆様へ

2015年12月から
ストレスチェックの実施が
義務^{*}になります。

*従業員50人未満の事業場については当然の間、努力義務です。

平成 26 年 6 月 25 日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、ストレスチェックと面接指導の実施等を義務づける制度が創設されました。今回新たに導入されるストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものも低減させるものであり、さらにその中で、メンタルヘルス不調のリスクの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する取組です。(平成 27 年 12 月 1 日施行)


ストレスチェックの実施

常時使用する労働者に対して、
ストレスチェックを実施することが事業者の義務になる

※ ストレスチェックとは、事業者が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査をいいます。
※ 従業員数 50 人未満の事業場、当分の間努力義務となります。

ストレスチェックの実施の頻度は、1 年ごとに 1 回となる予定

ストレスチェックの調査内容は
「仕事のストレス要因」「心身のストレス反応」「周囲のサポート」

国では標準的な調査票として
「職業性ストレス簡易調査票(57 項目)」を推奨

ストレスチェックの結果は実施者から直接本人に通知
本人の同意がない限りは事業者には提供されない

面接指導の実施

高ストレス者として面接指導が必要と評価された労働者から
申出があった時には医師による面接指導が義務

面接指導の結果に基づき、終業上の措置を講じる義務

集団分析の実施

集団ごとのストレス状況によって
職場環境を改善することが努力義務

労働者に対する不利益取扱いの防止

面接指導の申出を理由として
労働者に不利益な取扱いを行うことは法律上禁止

※ ストレスチェックとは、事業者が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査をいいます。
※ 従業員数 50 人未満の事業場、当分の間努力義務となります。

質問票のイメージ				
	そ う だ	そ ま う だ	ち や が う	ち が う
あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない -----	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない -----	1	2	3	4
⋮				
最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 活気がわいてくる -----	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ -----	1	2	3	4
⋮				
あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司 -----	1	2	3	4
2. 職場の同僚 -----	1	2	3	4
⋮				

第二部 気持ち

ここではストレスチェックを受ける人の気持ちとその対処方法についてご説明します。

システム 対 個人

ストレスチェックはWebや紙を使って画一的に行われます。メンタル不全者が日常的に最も悩んでいるのはその画一的、システムの対応です。就業規則で8時と決められたら8時に会社に行く。決められた書類を必ず提出しなくては行けない。「今日はやる気あまりしない」「これは多すぎるんじゃないか」「家庭の事情で今月は仕事に集中するのが難しい」そんな個人的な事情は全くないかのようにシステムとして動くことを多くの従業員は求められています。もし、何らかの事情でその規格から外れてしまったら、その人は排除されるか必死でそれを取り繕うとします。夫婦喧嘩の途中でも出勤しなくては行けないのです。多くの人はそのシステムと個人的な事情の折り合いを付けています。しかし、仕事が過剰になったり、個人的な問題が大きくなるとそれができません。ストレスチェックのねらいのひとつにこういう状態の人をピックアップすることがありますが、現実にはそうはいきません。

メンタル不全者が最も嫌いなのがシステムだからです。個人的にお酒を飲んだり、面談をしてシステム（法律、規則、手続き、契約、、、）ではなく、個人的に（迷惑をかけているのはわかっているが）困っているんだ。ということを理解してもらえれば、メンタル不全自体が解消することすらあります。それをシステムで行おうというのはメンタル不全者に取っては「そこまで自分に向き合うのは面倒なのか？」と感じる出来事です。そして、厚生労働省がいくら不利益取扱防止と言ってもメンタル不全者はそれを信じることはできません。自分の弱みが会社に知られてしまったら不利益な扱いを受けるのではないかと思ってしまうものです。実際にメンタル系の電話相談などのサービスを会社が提供して、それが利用される確率は1%以下です。一方でいのちの電話などのサービスや民間のカウンセリングルームは予約がいっぱい。心療内科も2、3ヶ月待ちの所が多いのは個人的に相談をしたい人が多いことの現れです。

まず第一のポイントとして、こころの問題を抱えている人にシステムをあてがったと思わ

れないように実施することが必要です。

不調だと答えたい人

このストレスチェックで推奨されている57項目のチェックリストは誰がみても「ここに○をつければ不調だと診断されるな」と明確にわかるものです。身長や血圧の測定と違って、自己申告ですから好きなように書くことができます。

パニック障害の人

パニック障害の人は医師の面談でそれが回復するとは思っていません。また、パニック発作を起こすのは多くの場合会社ではなく、通勤途中です。これらの方は会社に知られること無く、個人的に治そうとするので会社に知られないような態度を取ることが多いと予想されます。

うつ病の人

うつ病は職場のストレスでなる場合もありますが、多くの場合、その人の人生全般に対する問題であったり、性格の問題が少なくありません。職場でストレスを感じるうつ病傾向がある人は同じようなストレスをいろいろな場面で感じています。そして、それを誰かに相談したいと思っていますが、間違ってもそれは会社ではありません。身近な闘病経験者などに打ち明けることが多く、その後、心療内科に個人的にかかる人が多いようです。

パーソナリティ障害の人（社会性あり）

社会性があるタイプのパーソナリティ障害の人は症状をオープンにしたいと思っています。自分でつじつまを合わせて生きています。調子が悪いのを無理していることを会社に気づかれると「ばれた」という言い方をする人も少なくありません。気づいてくれる会社の方が親身になってくれれば少しは救われますが、業務の一部程度で接するとパーソナリティ障害の人は居心地の悪さを感じます。

パーソナリティー障害（やや反社会的）

反社会的な行動を選択するタイプのパーソナリティー障害の人は会社に訴えたい、会社が変わるべきだ！改革をしよう！という方向性になることがあります。その場合にはこのストレスチェック制度はぴったりです。悪い傾向があるとチェックし、医師の面談を要望し、医師に「会社が職場環境を改善するように」と言わせれば良いのです。ストレスチェック制度はこのタイプの人の声を拡大するツールとしては非常に有効です。

発達障害の人

発達障害の人の一部には設問の意図やそう答えたらどうなってしまうかを察するのが苦手な人がいます。そういう方は非常に正直に回答しますので、その人の状況を把握することができます。しかし、問題なのは発達障害は個人的な問題であり、職場環境を少し改善したところでその人の生きにくさはあまり変わりません。

ストレス耐性の弱い人

禁煙中の人に見せてはいけないのが「タバコ」ストレス耐性が弱い人の前で話題にしてはいけないのが「ストレス」に関する話題です。ストレス耐性が弱い人に熱中できる仕事を割り当て、仕事に集中してもらおうとストレスをあまり感じません。一方で暇な仕事を与え、耳元で「ストレス、大丈夫？」「無理しなくて良いからね」と言い続けるとやがてうつ病のような症状がでてきます。ストレスチェック制度自体の存在がストレスを助長するのです。この対象の人はチェックで明確になるかもしれませんが、なぜ、その人がチェックに引っかかったかと言うとストレスチェックを実施したからかもしれません。

個人的な問題を抱えている人

育児や介護など個人的な事情でストレスを抱えている人もいます。しかし、57項目のチェックをするとその人のストレス度合いが表面化し、職場環境を整える方向に話が進みます。我々の調査では職場環境には満足しているのにうつ病になったり、メンタル不全になっている人は半数近くいます。重要員の方の回答の仕方次第では家庭の問題だけがストレスになっている人を職場環境の改善で対処しなくてはいけなくなります。

「きもち」を考慮したストレスチェックのやり方

これは実技に近いのでセミナーでご紹介しようと思いますが、ストレスチェックをするよりも簡単で重要なことがあります。ここでは3つのポイントをご紹介します。

「今チェックされている」というナンセンスさ

これからチェックをしますよ。という場面で果たして人は弱い部分を見せるでしょうか？あるいは言葉にしにくいところを感じ取って表現できるでしょうか？ストレスチェックは下手な恋愛に似ています。「私のことが好きですか？」とシステム的に渡されて「はい」と答えるでしょうか？恋愛に例えるなら、日々の会話や何気ない仕草、イベントなどを通して、気持ちが変わっていくものではないでしょうか？そして、恋愛上手はその行間にある微妙な仕草や変化に何かを感じ取って、恋愛を先に進めます。ストレスチェックを本気で実施するならば、気づかれずにどれくらいできるかが重要です。

問題を見つけて治したい？会社を良くしたい？

医療のアプローチは問題を見つけてそれに対処することです。しかし、ビジネスにおいては仮に問題に注目していなくてもワクワクする新規事業だったり、お客さまの感謝だったり、収入アップなど別のプラスによって問題は消えてしまうことが良くあります。売上が低下しているのにこれ以上できない経費節減をすることに力を注ぐ、ストレスチェックのアプローチはこの方法論です。わざわざ問題がある人をあぶり出して、病院に行かせる意味があるかを本気で考えて頂けたらと思います。私たちは良いコミュニティを作ることの方が大事ではないかと考えます。

問題の規模を見極めてから実施を

1名の従業員をメンタル不全扱いにすると会社の損失はどれくらいでしょうか？産業医との面談で休職させることになるかもしれません。業界が過酷であればあるほど、会社が厳しい状況であればあるほど、良い会社なら従業員もそれをわかって必死で闘ってくれているのでは無いでしょうか？

戦場において、100mおきに「辛くなっちゃった人はこちら」とエスケープルートがあったら頑張れる人も頑張れなくなります。ストレスチェックを実施し

たときの本当のリスクを想像して頂けたらと思います。厚生労働省の自殺防止キャンペーンで人は自殺したい人が増えます。新薬ができると患者が増えます。メンタルケアとはそういうものです。

一般社団法人 日本心理療法協会 代表理事 椎名雄一