

## ☑ ストレスチェック制度の7つの“ない”

いまだこの新しい制度の取り組み方法などについては不明な点が多いところで、会社側からはメンタルヘルス不調者の減少につながるのではないかと、従業員側からは自分の会社がメンタルヘルス対策にもっとまじめに取り組んでくれるだろうなど、多くの関係者の希望と期待があるようです。

しかし、このストレスチェック制度、実施することは大切ですが、過度な期待はできません。その理由を7つあげさせていただきます(表1)。

### 1. まだ、いろいろなことが決まっていない、わかっていない

平成26年6月の労働安全衛生法の改正からはじまり、平成27年4月のストレスチェック制度指針の発表、その後もマニュアルやQ&Aが厚生労働省から出されています。次第に現場レベルの声を反映した実践的な内容になってきていると感じますが、いまだに決まっていないことも多くあります。多くの未解決課題は、最終的には、会社ごとに衛生委員会で決定するように、となりそうですが、まだ決まっていないこと、わかっていないことが多いです。

表1 ストレスチェック制度の7つの“ない”(一般社団法人日本ストレスチェック協会)

1. まだ、いろいろなことが決まっていない、わかっていない
2. 厚生労働省も認めるところ、信頼できるエビデンスは、ない
3. 病気の診断検査ではない
4. 同じ人でも、結果は安定しない
5. 受検者が本音を答えているとは限らない
6. 過度な期待はしない、できない
7. メンタルヘルス対策は、ストレスチェック制度だけではない

## 2. 厚生労働省も認めるところ、信頼できるエビデンスは、ない

任意の質問票を特定の組織に行い、そのフォローをすることによって、その任意の集団のうつ病患者数が減った、メンタルヘルス不調者が減ったという内容で、国内外にデータの数、信頼性、再現性のある研究発表は、今のところありません。

インターネット上で検索すると、数々の“ストレス調査”とその実績をみることができます。しかし、いずれも、科学的根拠が乏しかったり、専門性の高い学会誌などにのっているものではありませんので、その点は注意が必要です。

ストレスチェック制度を開始することにより、メンタルヘルス不調者が減るにこしたことはありません。しかし、実施すれば必ずメンタルヘルス不調者が減ると考えるのは間違いです。もちろん、今回のストレスチェック制度をどのように活用すれば、メンタルヘルス不調者を減らすことができるかを考えることは大切です。

## 3. 病気の診断検査ではない

ストレスチェックテストは、からだの健康診断で用いられるような血液検査や画像診断ではありません。また、うつ病などの精神的疾患の有無やその程度を調べるための検査・心理テストでもありません。ストレスチェックテストの判定基準はいまいで、ストレスチェックテストを実施する実施者により異なる可能性もあります。

また、異なる質問票を使っているテスト間では、その結果を比較できない可能性が高いことも指摘できます。

## 4. 同じ人でも、結果は安定しない

ストレスの感じ方は、日々変化します。同じ人でも、時期により、曜日により、前日やその日の朝に起こったできごとなどにより、ストレスの度合いは異なります。同じ人でも、異なるタイミングでストレスチェックテストを受検すれば、異なる判定となる可能性があります。

だとすれば、どのような状態で受検したストレスチェックテストの結果が、その人の「平均的な」「日常的な」ストレス度合いを反映するのでしょうか。誰にもわかりません。

## 5. 受検者が本音を答えているとは限らない

そもそも、ストレスチェックテストを受検する人は、本当に正直に質問に答えているのでしょうか。ストレスチェックテストの質問は、大人が読めば、どのように

答えればストレスが高い，低いと判定されそうかはわかるような内容です。

たとえ自分がストレスを抱えていても，会社にその事実を隠したいと考えた受検者は，ストレスがないと判定されるように答えるでしょう。

また逆に，高ストレス者となり，面接指導の結果，就業制限をかけて欲しいと考えた受検者は，ストレスを抱えているという答えを選択しがちになるでしょう。

それ以上に，高ストレス者は面接指導を受けたいと本当に手を上げてくれるのでしょうか。このような意味では，ストレスチェック制度は会社の信用が試されているのかもしれませんが，まさに，会社の信頼度テストともいえそうです。

## 6. 過度な期待はしない，できない

上記で述べてきたような理由より，ストレスチェック制度を始めたからといって，会社のメンタルヘルス不調や休職者が激減するわけではありません。そのような期待はできません。

もちろん，ストレスチェック制度の開始によりなんらかのメンタルヘルス対策が多くの人に導入されるわけですから，職場のストレスの減少，メンタルヘルス不調者・休職者の減少が期待されます。ただし，過度な期待は禁物です。この本当の効果は，まだわかりません。

## 7. メンタルヘルス対策は，ストレスチェック制度だけではない

そもそも会社に求められているメンタルヘルス対策は，一次予防としてのセルフケア，二次予防としてのメンタルヘルス不調者などへの対応，三次予防として休職者の復職と復職後のフォローの3段階があります。

今回のストレスチェック制度はこのなかで一次予防の部分を占めます。ですので，他の二次予防，三次予防もしっかりとやらなければ，メンタルヘルス対策体制を整えているとはいえません。ストレスチェック制度に気をとられるばかりに，他の予防がおろそかになっては意味がありません。一次予防から三次予防までそれぞれに対応することが大切です。

## 産業医が考えるストレスチェック制度で大切な7項目

ストレスチェック制度実施のために会社が決めるべき項目を，産業医からみた重要な項目という視点から，次のように7項目にしました。

1. 目的の確認, 苦情の処理方法, 受検しない場合, 従業員に対する不利益取扱いの防止について
2. 実施体制, 担当者の確認, 実施方法
3. 集団的分析の方法
4. 受検の把握, 受検勸奨について
5. 実施後の対応
6. 実施事務従事者による結果保存方法
7. 個人結果取り扱い (会社・委託業者へ情報開示方法)

このうち項目1と7は, あまり会社による差はないと思われます。厚生労働省の指針やマニュアルを参照いただければと思います。

2の実施体制, 担当者の確認, 実施方法については, 多くの会社が一番悩んでいるところなのではないかと思えます。しかし, この部分はさほど難しくはありません。まずは, 以下2つのうちどちらの方法でやりたいのかという戦略が必要かと思えます。

1つ目は, 実施体制として担当者(実施者, 実施事務従事者, 面接指導者)を決めてから, 実施方法(どのようにストレスチェックを行い, 補足面談や相談対応設置の有無や面接指導希望者の募り方など)を担当者たちが中心となり決める方法です。それなりに, 担当者たちのやる気と時間が必要ですので, 会社としては担当者たちがこれに費やす時間をきちんと評価することが必要でしょう。

2つ目の方法は, 実施方法を決めてから, 実施体制として担当者を決める方法です。多くのEAP企業のストレスチェック制度プログラムの提案を聞き, 契約業者を決めてから, 社内の担当者を決めるというイメージです。

3の集団的分析は, 努力義務でありやることが望ましいとなっていますが, 義務ではありません。集団的分析は, やっただけでは意味はありません。集団的分析を行う具体的目的は何なのか, 集団的分析の後で何を行うのか, 諸刃の剣(理由は後述)をうける覚悟はあるのか, 等々考えて, 実施を決めるべきでしょう。安易な実施は管理職などの新たなストレス源にもなりかねず, 個人的にはストレスチェック制度初年度はやらなくてもいいのではないかと思います。

4の受検の把握, 受検勸奨については, 受検の把握はストレスチェックテストプ

プログラムの進行状況を実施者か実施事務従事者が確認できる（する）ような方法が無難でしょう。また、受検の奨励については、定期健康診断と同じようなニュアンスでいいのではないのでしょうか。

5の実施後の対応は、以降のページでいくつかのアイデアを提案させていただきます。

6のストレスチェックテストの結果の保存方法については、実際のストレスチェックテストを行ったEAP企業に保管する場合と、実施者か実施事務従事者が（多くは）社内で保管するのではないかと思います。健診結果と同じように、鍵のかかる場所に保管すればよいのではないのでしょうか。

## ストレスチェック制度で最低限やらなくてはならないこと

ストレスチェック制度の実施にあたって実際に最低でもやらなくてはいけないのは何でしょうか？

結論からいえば、それは、毎年の所轄の労働基準監督署への報告です（「第3章 30. 労働基準監督署との関わり」の図2資料参照）。

その報告内容のうち大切な項目は、

1. ストレスチェックの実施時期
2. ストレスチェックの対象人数
3. ストレスチェックの受検人数
4. 面接指導の実施人数

の4項目です。どの会社もまず、この4つの項目をしっかりと把握できる制度を構築する必要があります。

これは決して難しいことではありません。「1. 実施時期」と「2. 対象人数」は定期健康診断とほぼ同じように把握できます。「3. 受検人数」ですが、誰が受けたか受けていないかということは、指針でも会社が知ることができていますので、実際のほとんどの業者のストレスチェックテストのプログラムでは、すぐに把握できるようになっています。

最後の4の「面接指導の実施人数」に関しては、ちょっと知恵が必要でしょう。

指針では、従業員が面接指導を希望した場合、その従業員は自分のストレスチェックテストの結果を会社に開示することに同意したとみなすこともできるとなっています。この文面通りにストレスチェック制度の運用を行うのであれば、「高ストレス者のうち希望する者は会社に面接指導を申し込み、会社がその結果を確認後に面接指導を実施する」とすればいいので、「面接指導の実施人数」も会社で簡単に把握できます。

しかし、私は産業医として、今回の指針のこの部分にはあまり賛同できません。「面接指導を希望した高ストレス者の結果は会社が把握できる」とした場合、会社に結果を知られたくないために面接指導に手を上げない従業員が出てくるのが容易に想像できるからです。

このことの回避策として、相談対応や心理系の資格者による補助的な面談（補足面談）を設けることを厚生労働省は指針以降の資料であげています。この活用方法の良し悪しが、従業員にとっても会社にとってもいいストレスチェック制度につながるのだと思います。

「4. 面接指導の実施人数」の把握については、私は自分でクライアントごとにカウントし、報告書を会社が書く際に人数のみを伝える予定です。実際の運用については、私は自分の産業医先企業では、高ストレス者で面接指導を希望する人は、まずはとりあえず月1回の（私の）産業医面談に健康相談として来るように呼びかけてほしい、そしてもし高ストレス者であったら、ストレスチェックテストの結果を印刷して産業医面談にその従業員が自ら持って来るように伝えてほしい、といっています。

私のクライアントすべてがこのような方法をとるとは限りませんが、私としてはこのようなやり方が従業員にとってはもっとも参加しやすいストレスチェック制度なのではないかと考えます。

（武神健之）