

Current Status and Issues of the Stress Check System in the Workplace

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2021-12-20 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 鈴江, 毅 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00028510

職場におけるストレスチェック制度の現状と課題

Current Status and Issues of the Stress Check System in the Workplace

鈴江 毅¹

SUZUE Takeshi

（令和3年11月30日受理）

要旨

我が国では、職場におけるストレスチェック制度は平成27年(2015年)より導入され、これまで大規模事業所を中心に広く行われてきた。ストレスチェック制度は、本来長時間労働や過労死などの我が国の労働衛生の問題点として長らく取り組まれてきた労働者のメンタルヘルス不調について、その全体像を明らかにするとともに、対策まで踏み込んだ制度として誕生した。

現在、ストレスチェック制度は全国の労働者数50人以上の事業場の84.9%で実施されている。その中で高ストレス者は13.3%であり、ストレスチェックを受けたすべての労働者の0.5%が医師の面接指導を受けている。また、集団分析を実施しその結果を活用した事業場割合は66.9%であった。

今後、高ストレス者の割合の減少が期待される場所であるが、さらにストレスチェック制度を活用したメンタルヘルスケアや、職場ごとの集団分析を活かした職場環境改善が進むと考えられる。世界的にも画期的な制度であるストレスチェック制度は、今後も改善を繰り返しながら進歩し、我が国の労働者の精神的健康を守る存在となっていくことを願っている。

キーワード: ストレスチェック制度, 高ストレス者, 集団分析, 職場環境改善

I はじめに

現在、我が国の労働衛生の分野でストレスチェック制度が導入されている。ストレスチェック制度は、本来長時間労働や過労死などの我が国の労働衛生の問題点として長らく取り組まれてきた労働者のメンタルヘルスについて、その全体像を明らかにするとともに、対策まで踏み込んだ制度として平成27年(2015年)に誕生した。その後、約6年間が経過し、現在多くの事業所で施行されているが、その現状の実態は十分に明らかにされているとは言い難い。また、ストレスチェック制度自体にさまざまな課題や問題点があることもわかってきた。そこで今回は、我が国の職場におけるストレスチェック制度の誕生から現在の状況までを俯瞰し、現在報告されている課題や問題点について明らかにすることを目的とした。

¹ 保健体育系列

表1 ストレスチェック制度に関する施策の経過³⁾

年月日	種類	内容
平成26年6月25日	法律	「労働安全衛生法の一部を改正する法律」公布 新旧対照表 国会附帯決議
	通達	労働安全衛生法の一部を改正する法律について
平成26年7月～9月	検討会	ストレスチェック項目等に関する専門検討会 資料等・議事録 中間とりまとめ
平成26年10月1日	政令	労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令
平成26年11月28日	通達	労働安全衛生法施行令等の一部を改正する政令等の施行について（基発1128第7号）
平成26年10月～12月	検討会	ストレスチェック制度に関わる情報管理及び不利益取扱い等に関する検討会 資料等・議事録 報告書
平成26年10月～12月	検討会	ストレスチェックと面接指導の実施方法等に関する検討会情報 資料等・議事録 報告書
	省令	「労働安全衛生規則の一部改正」公布 報道発表
平成27年4月15日	告示	「ストレスチェックの実施者に関し厚生労働大臣が定める研修に関する告示」公表
	指針	「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（ストレスチェック指針）」公表
	通達	労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令等の施行について（心理的な負担の程度を把握するための検査等関係）（基発0501第3号）
平成27年5月1日	通達	労働安全衛生規則第52条の10第1項第3号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修に係る具体的事項について（基発0501第4号）
	通達	「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」について（基発0501第7号）
平成27年5月7日	マニュアル	「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」公表
平成27年8月3日	解説	「数値基準に基づいて高ストレス者を選定する方法」公表
平成27年9月15日	通達	「情報通信機器を用いた面接指導の実施について」（基発0915第5号）
平成27年9月30日	Q&A	「ストレスチェック制度Q&A」更新
平成27年11月30日	指針	「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（ストレスチェック指針）」改正
	指針	「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」改正
	指針	「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」改正
	指針	「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」改正
	通達	雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項の改正について（基発1130第2号）
平成28年4月1日	通達	ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について（平成28年4月1日基発0401第72号）
平成28年4月11日	マニュアル	「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」改訂
平成30年8月9日	省令	「労働安全衛生規則の一部改正」公布・施行（実施者に必要な研修を修了した歯科医師・公認心理師を追加）【参考】官報
平成30年8月22日	指針	「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（ストレスチェック指針）」改正（実施者に必要な研修を修了した歯科医師・公認心理師を追加）
令和元年7月	通達	「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、法第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（基発0915第5号一部改正）
	マニュアル	「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」改訂
	Q&A	「ストレスチェック制度Q&A」更新

Ⅱ ストレスチェック制度の成り立ち

ストレスチェック制度は平成 27 年（2015 年）より導入され、現在多くの事業所で行われている。ストレスチェック制度は、本来長時間労働や過労死などの我が国の労働衛生の問題点として長らく取り組まれてきた労働者のメンタルヘルスについて、その全体像を明らかにするとともに、対策まで踏み込んだ制度として誕生した¹⁾。

平成 27 年 12 月から、国の新しいメンタルヘルス対策「改正労働安全衛生法によるストレスチェック制度」が施行された。その背景として職場におけるうつ病などの精神疾患の増加や精神障害や過労自殺などの労災補償件数の増加、またメンタルヘルス対策に取り組む事業所が少ないことなどが挙げられるが、一方では、対策を可能にする技法が開発され産業現場で広く活用されるようになったことも大きな要因と考えられる。すなわち、平成 7 年から平成 11 年度まで行われた「作業関連疾患の予防に関する労働省委託研究において職業性ストレス簡易調査票が開発され、これにより、労働者本人のストレスへの気づきとセルフケア及び産業保健スタッフによるメンタルヘルスケアが可能となった。また本調査票を用いて部署ごとのストレスを評価できる「仕事のストレス判定図」が開発され、職場環境へのアプローチができるようになった。職場のストレス対策の立案と評価・検証が行えるツールが開発され、職場で活用できるようになったことが、職業性ストレス簡易調査票をベースとした国のストレスチェック制度の創設につながったと考えられた²⁾。

ストレスチェック制度が導入された後の、ストレスチェック制度に関する制度・法律・通達・指針などを時系列に沿って表にした（表 1）。ストレスチェック制度が改良を加えながら、より実際に役立つ、施行しやすい制度になっていく様が見て取れる³⁾。

Ⅲ ストレスチェック制度の現状

最初に、現在行われているストレスチェック制度の流れ図を図 1 に示す⁴⁾。

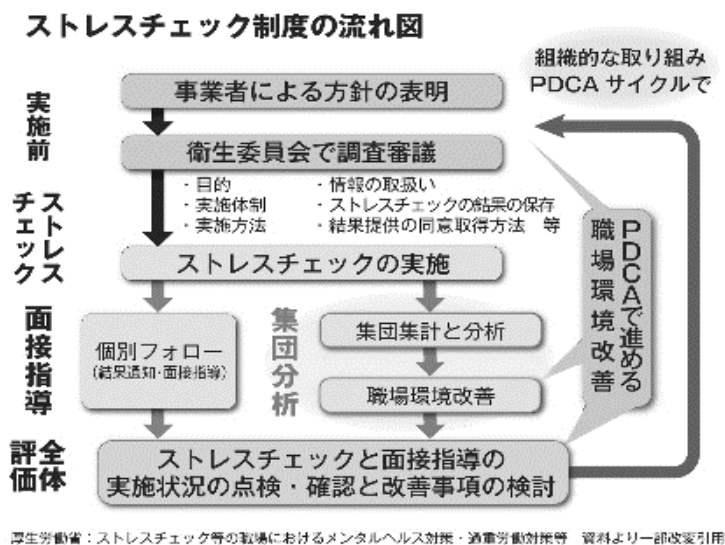


図1 ストレスチェック制度の流れ図⁴⁾

次に、職場におけるストレスチェック制度の概要を、以下に簡単に紹介することとする。

- ①ストレスチェックと、それによって高ストレスと判断された者に対する面接とその事後措置、および集団分析から構成される。
- ②メンタルヘルス不調の一次予防を主な目的とする。この制度は、特定の精神障害を罹患した労働者の発見と対応のためのものではなく、高ストレス（状態）の労働者に対し、メンタルヘルス不調をきたさないように支援を行うことを第一義的な狙いとしている。
- ③事業者は、健康診断とは別枠で、ストレスチェックを年に1回以上実施しなければならない。
- ④実施者は、企画および結果の評価に関与するが、担当者は医師、保健師、および一定の研修を受けた看護師と精神保健福祉士とする。実施者は複数でもよいが、産業医がその一人になることが望ましい。労働者に対する人事権をもつ者は、実施者や実施事務従事者になることはできない。
- ⑤ストレスチェックに用いるものはわが国で開発された調査票である「職業性ストレス簡易調査票」が望ましい。
- ⑥個人の結果は、本人だけに実施した医師ないし保健師などから通知され、本人の了承がないかぎり事業者には知らされない。
- ⑦労働者は受検を強要されることはない。事業者は、受検の勧奨はできるが、ストレスチェックを受けるか否かは労働者個人の意思に委ねられる。
- ⑧ストレスチェックの結果、面接が必要と判断された者のうち、申し出た者に対して、事業者負担で医師による面接指導を行う。これは、本人から申し出があった場合にのみ実施され、事業者は強要できない。また、申し出を理由とする不利益な取り扱いが禁止されている。面接の結果、必要な情報は事業者に報告される。さらに、必要と判断された場合には、就業面の配慮などの措置を実施することになる。
- ⑨ストレスチェックの結果は、労働者のセルフケアおよび職場環境の改善に生かされなければならない。職場単位の集団分析をもとにして職場環境改善を行うことも事業者の努力義務とされた^{5,6)}。

次に職場におけるストレスチェック制度の現状について報告する。令和2年（2020年）における労働安全衛生調査の対象事業場（主要産業における常用労働者10人以上を雇用する民営事業場）のうち、労働者数50人以上の事業場について、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施した事業場割合は84.9%であった。また、ストレスチェックの結果の集団（部、課など）ごとの分析を実施し、その結果を活用した事業場割合は66.9%であった。国が制定した第13次労働災害防止計画においても、法制度として事業者の努力義務である集団分析を実施・活用する事業場の割合を全事業場の60%以上とする数値目標が設定されている⁷⁾。また、高ストレス者の割合は全体で13.3%であり、性別には男性12.5%、女性15.0%であったと報告されている⁸⁾。ストレスチェックを受けたすべての労働者の0.5%が医師の面接指導を受けていた。高ストレス者の割合が10%であった場合には、高ストレス者の5%が面接指導を希望して受けたことになり、面接指導を受ける割合は決して高いとはいえない⁹⁾。

その他、ストレスチェック制度の現状に関連して、ストレスチェック制度における職業性ストレス簡易調査票によって、メンタルヘルス不調が一定の割合で抽出される可能性があることが報告されている¹⁰⁾。また、ストレスチェック制度に心理職も積極的に関わっていくことが報告

されている¹¹⁾。一方、ストレスチェック制度が開始された時点で、日本精神神経学会では、厚生労働省に対して職場におけるストレスチェック制度実施に関する見解を述べている¹²⁾。

表2 職場におけるストレスチェック制度実施に関する見解¹²⁾

1. 産業医の実地的な研修(模擬的面接による研修、ケーススタディによる研修等)の実施
2. 産業医を支援する精神科医の組織体制の確立
3. 産業医および産業保健スタッフの負担増に関する調査
4. 保健師等の配置を行う事業所への経済的支援
5. 高ストレスと評価された労働者の中で面接指導を希望しない労働者がいた場合、気軽に相談できるような体制の例示
6. 集団分析を踏まえた職場環境改善の好事例の共有化

(日本精神神経学会)

IV ストレスチェック制度の課題

ここまで我が国の職場におけるストレスチェック制度の誕生の経緯、および現在までの状況を俯瞰してきた。ここからは、現在までに挙げられたストレスチェック制度の課題や問題点に関する文献を紹介する。

まず、職業性のストレス状況を把握することで労働者のメンタルヘルスの自己管理に結び付けるという構想の実効性に疑問がある¹³⁾。点数化された結果のみではストレスの程度を正しく評価できないことが、ストレスチェックの限界であると報告されている¹⁴⁾。また、これまでのストレスチェック制度に基づく職場環境改善対策では、ストレスチェックの管理監督者が改善への意欲を低下させてしまい、ストレス対策がストレスの原因になってしまう傾向があり、作業環境改善だけでは事業所全体の対策を立てにくい、などの課題が認められる¹⁵⁾。選任の課題として実施者がみつからない、ストレスの評価方法の課題、ストレスをいかに客観的に評価できるか検討していく必要がある¹⁶⁾。ストレスチェック制度開始後の問題点として、嘱託産業医が代表実施者になりたがらない、健診機関との連携が不明、報告書フォームが統一されていない、事業者の意識が低い、職業性ストレス簡易調査票が毎年同じであること、産業医報酬がないこと、などが指摘されている¹⁷⁾。

今後は、高ストレス者への丁寧なフォローアップと、ストレスチェック集団分析結果の有効活用が課題であるとされている¹⁸⁾。職場環境改善に対する課題としては、取り組みをはじめのきっかけづくり、効果的な手法に関するリソース不足、継続性・マンネリ化、評価指標の4つが挙げられた¹⁹⁾。集団分析を実施していても十分な活用に繋がっていないこと、職場環境改善に対する興味関心は高いもののノウハウやスタッフの不足が取り組みのハードルになっていることが示唆された²⁰⁾。職場におけるメンタルヘルス不調の推定頻度と職業性ストレス簡易調査票のスクリーニングの効率、高ストレスの集団寄与危険割合を考慮すると、二次予防的な方策の限界は大きく、医師の面接指導も含めて、一次予防に資する情報収集と集団分析を合

わせた事後措置が求められる²¹⁾。ストレスチェック制度を実効性のあるものにするには、職場環境改善を推進し、仕事のストレス要因への対策、働きやすい職場環境の創出が重要である、などと報告されている²²⁾。

職場におけるストレスチェック制度が始まり約6年間が経過し、多くの問題点や課題が挙げられてきている。制度そのものに欠陥あるいは不備があるのではないかという指摘や、運用上の問題や高度な目標を掲げるものなど様々であり、今後の職場におけるメンタルヘルス対策について、あるいはストレスチェック制度の問題点への対策や改善方法などについても議論が進められている。

V おわりに

以上、我が国がストレスチェック制度を創出し、展開してきた現状を概観した。しかしながら、高ストレス者の面接やセルフケア、職場の環境改善など労働者のメンタルヘルス悪化を予防し、自殺などから救出するという当初の目的はまだ十分に達成されとはいえない。

その有効性の検証は必要であり、さらに長期的な比較や職種別の検討も重要と考えられる。今後、高ストレス者の割合の減少が期待される場所であるが、さらにストレスチェック制度を活用したメンタルヘルスケアや、職場ごとの集団分析を活かした職場環境改善が進むと考えられる。世界的にも画期的な制度であるストレスチェック制度は今後も、その部分を改善しながらも進歩し、我が国の労働者の精神的健康を守る存在となっていくことを願っている。

参考文献

- 1) 厚生労働省. ストレスチェック制度導入ガイド. 2016.
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/160331-1.pdf> (2021年11月1日アクセス可能)
- 2) 下光輝一. 特集「ストレスチェック制度」を企画するにあたって～ストレスチェック制度の成り立ちから考える～. ストレス科学研究. 31:1-5. 2016
- 3) 厚生労働省. こころの耳 働く人のメンタルヘルス・サポート ストレスチェック制度について. <https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianeihou/> (2021年11月1日アクセス可能)
- 4) 厚生労働省. ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策.
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html> (2021年11月1日アクセス可能)
- 5) 厚生労働省. 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 (令和3年2月改訂). 2021. <https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf> (2021年11月1日アクセス可能)
- 6) 江花昭一. ストレスチェック制度の概要と心身医学の役割. 心身医学. 57(9):930-933. 2017
- 7) 令和2年労働安全衛生調査 (実態調査) 結果の概況. 2020
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r02-46-50_gaikyo.pdf (2021年11月1日アクセス可能)

可能)

- 8) 大岡正志, 小田切優子, 菊池宏幸, その他. ストレスチェック制度における高ストレス者判定の割合およびその関連要因—職種別の検討. 東京医科大学雑誌. 77(4):285-298. 2019
- 9) 岩崎明夫. ストレスチェックの現状とその対策. 産業保健 21. 95:12-15. 2019
- 10) 堤明純. ストレスチェックのエビデンス. 予防精神医学. 3(1):86-94. 2018
- 11) 中村亨, 坂野雄二. ストレスチェック制度における心理職の役割. 心身医学. 57(9):934-938. 2017
- 12) 市丸雄平, 平林あかり, 東風谷祐子. ストレスチェックの基礎知識としての神経・内分泌および免疫反応. 東京家政大学大学付属臨床相談センター紀要. 16:51-66. 2017
- 13) 西村由貴, 當仲香, 田中由紀子, 高山昌子. ストレスチェック制度の義務化の要点と問題点—大学保健管理センターでの実施運用に向けて. 慶應保健研究. 33(1):35-39. 2015
- 14) 渡辺登. ストレスチェック制度の留意点について. ストレス科学研究. 31:10-15. 2016
- 15) 島津明人. ストレスチェックの集団分析と職場環境の改善—ストレスチェックの戦略的活用に向けて. 行動医学研究. 23(2):098-102. 2018
- 16) 堀輝, 香月あすか, 菅健太郎, 吉村玲児. 客観的なストレス評価方法について. 日本職業・災害医学雑誌. 66(5):330-334. 2018
- 17) 松本吉郎. ストレスチェック制度開始後の現状と問題点. 総合健診. 45(2):344-351. 2018
- 18) 長見まき子. ストレスチェック実施後の課題・問題点への対策. 関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要. 12:15-18. 2018
- 19) 吉川悦子, 吉川徹. ストレスチェック制度における集団分析, 職場環境改善について. ストレス科学研究. 31:16-20. 2016
- 20) 山橋直子, 宮田美里, 平山美雪, 戸川竜志, 峰山幸子, 近藤恭子. ストレスチェック制度における職場環境改善に関する意識調査. 人間ドック. 35:620-630. 2020
- 21) 堤明純. ストレスチェック制度実施上の問題点について—科学的根拠に基づいたストレスチェック質問票判定基準の考え方. 行動医学研究. 23(2):076-081. 2018
- 22) 長見まき子. ストレスチェック制度を実効性のあるものにするために—ラインケアで進める職場環境改善. 関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要. 11:17-20. 2017