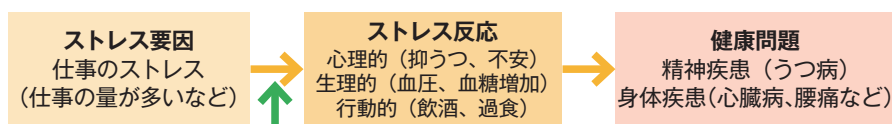


【図表1】 ストレス要因、ストレス反応、
修飾要因、健康問題との関係



>>> 健康づくり

ストレスチェックを活用した 健康問題の予防

ストレスについて

● ストレスとは何か？

「ストレス」という言葉は様々な場面で使用されますが、以下の3つの要素があります【図表1】。

① ストレス要因（ストレスの原因になるもの）
② ストレス反応（ストレスの結果生じてくる症状や状態）
③ ストレスの修飾要因（ストレスの過程を和らげたり、悪化させたりするもの）

強いストレス要因があるとストレス反応が続く、長期に続く健康問題が起きます。しかし、修飾要因がある場合（例えば、話を聞いてくれる上司がいたり、アドバイスをくれる友人や家族がいる場合）、ストレス要因があっても、ストレス反応は起きにくくなり、健康問題が生じる可能性も減ります。

「ストレス」とは、このような3つの要素からなるシステム全体を指す用語です。

● 働く人のストレス状況

厚生労働省が実施している「労働安全衛生調査」（令和3年）では、仕事や職業生活に関することで強い不安やストレスとなっていると感じる事柄のある労働者の割合は53・3%でした。働く人の半数以上の方が仕事によるストレスを感じていることがわかります。

ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者について、その内容を3つまで挙げてもらうと、「仕事の量」が43・2%と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が33・7%、「仕事の質」が33・6%、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む）」が25・7%でした。働く人のストレスにおいて、仕事の負担や人間関係の問題が重要であることがわかります。

● 身体にどのような問題を引き起こすのか？

仕事によるストレスはあらゆる健康問題と関係があります。大きく分類すると、①心の病気、②体の病気、③事故・災害があります。

① 心の病気

特にうつ病は、仕事によるストレスとの関係が強いことが知られています。例えば、仕事のストレス要因に分類される、仕事の要求度（求められる仕事の量・速度など）が高く、かつ仕事のコントロール（仕事についての自分で決めることができること）が低い場合や、上司の支援や同僚の支援が低い場合などに、うつ病のリスクが高くなるということが知られています。また、仕事の要求度が高い人では飲酒量の増加や、アルコール使用障害になりやすくなります。

② 体の病気

例えば、仕事の要求度が高く、仕事のコントロールが低い人では、心臓病のリスクが高いこと、加えて、職場の上司や同僚の支援が低いことが重なる、さらに心臓病のリスクが高くなるということが知られています。他にも、仕事によるストレスが高いと、腰痛、腕の痛み、首の痛みが起きやすくなります。

東京大学大学院医学系研究科
デジタルメンタルヘルス講座 特任講師
櫻谷 あすか

【さくらや・あすか】早稲田大学先進理工学部卒業、東京大学大学院医学系研究科公共健康医学専攻専門職学位課程修了、同研究科健康科学・看護学専攻博士後期課程修了。東京女子医科大学医学部衛生学公衆衛生学講座公衆衛生学分野助教を経て、2022年から現職。

東京大学大学院医学系研究科
デジタルメンタルヘルス講座 特任教授
／一般財団法人淳風会 理事
川上 憲人

【かわかみ・のりこ】岡山県生まれ。岐阜大学医学部卒業、東京大学大学院医学系研究科医学博士課程単位取得済み退学。東京大学医学部助手、岐阜大学医学部助教授、岡山大学医学部教授、東京大学大学院医学系研究科教授を経て2022年から現職。東京大学名誉教授。



【図表3】職業性ストレス簡易調査票

出典：厚生労働省「職業性ストレス簡易調査票」より一部抜粋
(https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/dl/stress-check_j.pdf)

職業性ストレス簡易調査票 (57項目)

A 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。

	そう だ	そま うあ だ	ちや がや う	ち が う
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
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4

以下、省略

【図表2】ストレスチェック制度とは

<目的>

- 労働者のストレス状況について
 - ・定期的に検査する。
 - ・検査結果を労働者本人が知る
- メンタルヘルス不調のリスクの高い人を
 - ・早期に発見する。
 - ・医師による面接指導につなげる。

自らのストレス状況に気づくことを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを減らす。

労働者のメンタルヘルス不調を未然に防ぐ。

<実施>

- 1年ごとに1回実施
- 50人以上の従業員を雇用する事業場 → 義務
- 50人未満の従業員を雇用する事業場 → 努力義務
- 結果は、実施者から直接本人に通知される。
- 労働者本人の同意がない限り、結果は事業者には提供されない。
- 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が申出れば、事業者は医師による面接指導を行わなければならない。

③事故・災害

仕事によるストレスと、事故や労働災害との関係も報告されています。仕事によるストレスがある場合や、上司や同僚からのサポートが低い場合は、仕事上の事故が発生しやすいことが知られています。

これらを踏まえると、労働者の心の健康を守ることは、労働者自身の心身の健康増進や、職場での事故や災害の予防につながります。職場において、積極的に労働者の心の健康の保持増進を図ることが重要な課題になります。

ストレスチェック制度について

●「ストレスチェック制度」とは何か

職場の心の健康対策の1つとして、「ストレスチェック制度」があります。2014年6月に、労働安全衛生法が改正され、心理的な負担の程度を把握するための検査（以下、ストレスチェック）及びその結果に基づく医師による面接指導等を内容とする制度（以下、ストレスチェック制度）が創設され、2015年12月から開始されました。

この制度では、労働者のストレス状況について定期的に検査し、その結果を本人に通知することで、労働者が自らのストレスの状況に関して気づくことを促し、個人のメンタルヘルス（心の健康）不調のリスクを減らすことが目的となります。また、メンタルヘルス不調のリスクの高い人を早期に発見し、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ぐことも目的に含まれます【図表2】。

ストレスチェック制度は、50人以上の従業員を雇用する事業場では義務に、50人未満の従業員を雇用する事業場では、努力義務になっています。

実施の頻度は、1年ごとに1回、ストレスチェックの項目としては「職業性ストレス簡易調査票」という57項目の調査票を利用することが推奨されています【図表3】。

これ以外の調査票を使用する場合も、次

の3領域を含むことが求められます。

①仕事のストレス要因（職場における労働者の心理的な負担の原因に関する項目）

②心身のストレス反応（心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目）

③周囲のサポート（職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目）

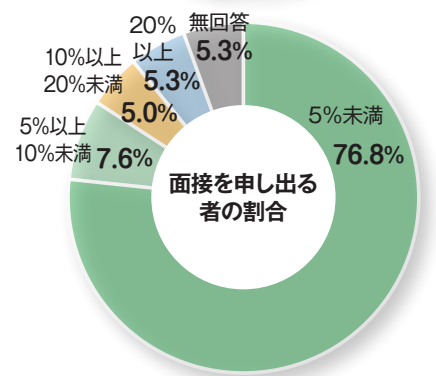
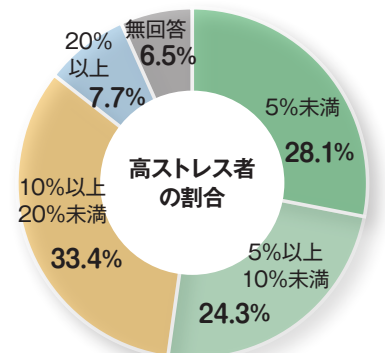
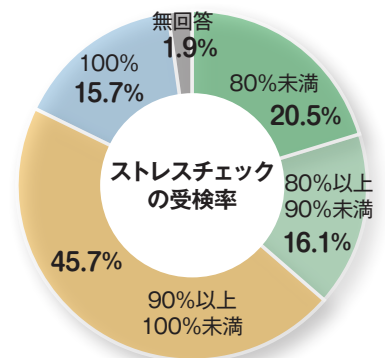
ストレスチェック制度の実施者（以下、実施者）は、職場内でのストレスチェックの企画や立案、実施、高ストレス者の判定等を行います。実施者になれるのは、医師、保健師の他、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士、歯科医師、公認心理師です。結果は、実施者から直接本人に通知し、本人の同意がない限り、事業者には提供されません。また、高ストレス者として面接指導が必要と評価された労働者から申出があった場合は、医師による面接指導を行うことが事業者の義務となっています。

事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を踏まえ、必要があると認める時は、就業上の措置を講じなくてはなりません（労働時間の短縮など）。また、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のが努力義務とされています。

令和3年の厚生労働省委託事業の事業場調査結果によると、ストレスチェックの受検率が90%以上100%未満の事業場が約半数を占めています【図表4】。

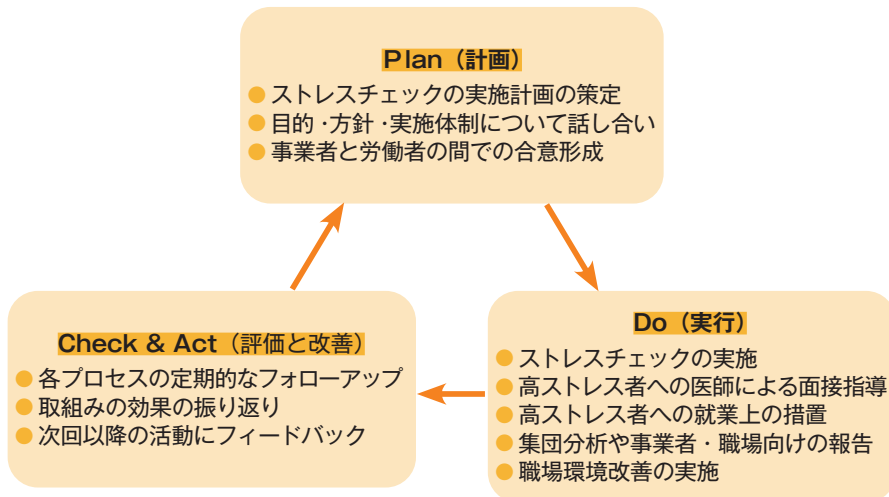
また、高ストレス者の割合はばらつきが

【図表4】ストレスチェックの受検率、高ストレス者の割合、高ストレス者のうち面接指導を申し出る者の割合別にみた事業場数の分布(%)



出典：厚生労働省「ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて」2022年3月。
<https://www.mhlw.go.jp/content/000917251.pdf>

【図表5】ストレスチェックのPDCAサイクル



ストレスチェックを「組織」として
効果あるものにするためには？

● PDCAサイクルに沿った

組織的な取り組み

ストレスチェック制度を効果的に実施するためには、PDCA「計画(Plan)、実行(Do)、評価と改善(Check & Act)」サイクルに沿って、組織的に取り組むことが重要です。以下では、組織が取り組むPDCAのステップを説明します【図表5】。

計画(Plan)の段階では、衛生委員会や事業場の年間活動計画策定の中で、ストレスチェックの実実施計画を策定するとともに、目的・方針・実施体制について話し合い、

事業者と労働者の間で合意形成を行うことが重要です。このように、労働者から合意を得た上でストレスチェックを実施します。次に、実行(Do)の段階では、ストレスチェックの実施に加え、高ストレス者への医師による面接指導や就業上の措置、集団分析や事業者・職場向けの報告、および職場環境改善の実施が含まれます。ストレスチェックを受検することは、労働者にとっては義務ではありませんが、受検率が低くなると、その後の集団分析が、偏った集団を分析することになり、誤って解釈してしまうことにつながります。より正確に職場の状況を把握するために、多くの労働者に受検してもらえよう奨励し、高い受検率を確保することが大切になります。

また、ストレスチェック実施後、労働者から面接の申出があった場合は、医師による面接指導を行います。医師による面接指導を希望すると、高ストレス者であることが事業者側に明らかになる懸念から、面接を申し出ない労働者も多いことが推測されています。面接の申出を促すためにも、趣旨・目的をしっかりと労働者に周知することが大切です。

最後に、評価と改善(Check & Act)の段階では、実施者は、ストレスチェックの実施・面接指導・集団分析・職場環境改善等の各プロセスを定期的にフォローアップし、その取組みの効果を振り返ることが大切です。上手くいった点を振り返ると同時に、課題を整理し、次回以降の活動にフィード



執筆者の本

『基礎からはじめる職場のメンタルヘルス
改訂版 事例で学ぶ考え方と実践ポイント』
川上 憲人 著

[大修館書店、2021年10月、1,980円]



バックします。職場環境改善が上手くいった職場の事例など、好事例を収集し、他部署へ情報共有することも効果的です。

● 集団分析と職場環境改善の実施

集団分析とその結果を活用した職場環境改善は、努力義務になっていますが、ストレスチェック制度の主な目的であるメンタルヘルス不調の未然予防のための重要な手段です。近年、集団分析を実施する事業場の割合は年々増加しており、職場環境改善に取り組んでいる事業場も40%台後半で推移しています。

● ストレスチェックを「個人」として効果あるものにするためには？

ストレスチェックを個人が活かすためには、実施者が「ストレスチェックの結果を労働者に通知し自らのストレス状況に気づきをつなげることを」とや「ストレスの高い人を早期に発見し、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こと」が大切です。

以下では、そのために職場でできる工夫を解説します。

● ストレスチェックの意義や目的の周知・結果の通知

まずは、労働者個人にストレスチェック制度の目的や意義を理解してもらい、自身のセルフケアにつなげてもらうように呼び掛けることが大切です。例えば、「社内の衛

生推進者会議や社内報で、ストレスチェックの受検をセルフケアにつなげてほしい旨を周知する」という例があります。

また、ストレスチェック結果を本人に通知する際の工夫として、個人のストレスプロフィール（ストレスの程度を把握するもの）をリーダーチャートで出力して示すなど、わかりやすい表示方法を用いることや、ストレスチェックの結果とともに、セルフケアのためのアドバイスなどを通知する等も推奨されています。

令和3年厚生労働省委託事業の調査によると、ストレスチェック制度の効果について、半分以上の労働者が「自身のストレスを意識するようになったこと」を挙げていました。一方で、約4割の労働者が「特になし」と回答していました。ストレスチェックの結果を工夫し、より有用な情報を労働者に提供できるような改善の余地があることが窺えます。今後、ストレスチェック制度が労働者自身のストレスの気づきやセルフケアに、さらに繋がることが期待されます。

● 相談窓口の周知や「ミニユニケーションツール」を利用したフォロー

高ストレス者のうち、実際に医師による面接指導を申し出る者の割合は5%未満という事業場が増えていることが報告されています【図表4】。先で触れたように、高ストレス者が面接の申出をしやすいように、趣旨の十分な説明をすることや、プライバシーを守って面接指導を受けられる体制を構築する

などの工夫により、希望する人が安心して面接指導を受けられることが望まれます。

また、各事業場の実態に応じて、**面接指導**

以外に健康相談の機会や窓口を設けることなどについても検討されることが望ましいでしょう。例えば、労働者が相談する機会を増やす工夫の例として、「ストレスチェック実施後、医師による面接指導に限定せず、全労働者に対し、事業場に知られることなく利用できるカウンセリング窓口の紹介を行うこととした」という例があります。このように、労働者が気軽に利用できる相談窓口を紹介する等の対策が行われています。

他にも、「個別支援が望ましい労働者について、産業保健スタッフから積極的にチャットを送付することでフォローを行っている」という例もありました。このように、チャット等のコミュニケーションツールを活用することで、労働者のフォローを行う方法もあります。

〈参考文献〉最終アクセス日はすべて2023年1月17日

*1 厚生労働省「令和3年労働安全衛生調査実態調査」、https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/c03-46-50_bekka-saiyo02.pdf

*2 厚生労働省「ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて」2022年3月、<https://www.mhlw.go.jp/content/000917251.pdf>

*3 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社「令和3年度厚生労働省委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」報告書」2022年、<https://www.mhlw.go.jp/content/000951471.pdf>

*4 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」改定2021年2月、<https://www.mhlw.go.jp/bunpax/roundtable/anzenisei12/pdf/150507-1.pdf>

*5 川上憲人「基礎からはじめる職場のメンタルヘルス改訂版―事例で学ぶ考え方と実践ポイント―」大修館書店、2021年11月