

[資料]

# 一企業におけるストレスチェックの実施

三田 禮造 福士 裕紀

キーワード：産業保健、事業場、ストレスチェック

Keywords：Occupational health, work place, stress check

## 要旨

平成27年12月より施行されたストレスチェックを青森県内 A 事業場で実施した。

対象人数89名中ストレスチェックを受検した従業員は72名（81%）であった。事業所の調査結果は「仕事のストレス判定図」によるとほぼ全国平均であった。しかし高ストレス者が9名おり、ストレス要因として、職場内の人間関係に問題があることが認められた。

産業医から事業者に対し問題点を指摘し、就業上の措置に係る意見書を提出し、作業環境改善への配慮を求めた。

## Abstract

The stress check system in work places started from December 2015. One work place in Aomori prefecture carried out the stress check for seventy-three workers using “The Brief Job Stress Questionnaire.”

The result of check of this questionnaire indicated that the overall level of stress in this work place met Japan’s average. But 9 workers had some problems, so an industrial physician interviewed three of them. Those three workers complained that their job loads were heavy and they had some relationship problems with co-workers.

The objective of this stress check system is primary prevention and the improvement of work place environments.

## 1. 緒言

経済情勢や労働環境の変化に伴い、心身の不調等を訴える労働者が増加していると言われている。平成24年の労働者健康状況調査によると<sup>1)</sup>、仕事に関し不安や悩み、ストレスを感じている労働者は60.9%（平成19年調査58.0%）

であり「職場の人間関係の問題」41.3%（同38.4%）、「仕事の質の問題」33.1%（同34.8%）、仕事の量の問題」30.3%（同30.6%）であった。又、労働者の精神障害による労務災害は増加の傾向にある（表1）<sup>2)</sup>。

表1 精神障害の労災補償状況<sup>2)</sup>

区 分		年 度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
精神障害	請求件数		1272 ( 434)	1257 ( 482)	1409 ( 532)	1456 ( 551)	1515 ( 574)
	決定件数 <sup>注2</sup>		1074 ( 375)	1217 ( 418)	1193 ( 465)	1307 ( 462)	1306 ( 492)
	うち支給 決定件数 <sup>注3</sup>		325 ( 100)	475 ( 127)	436 ( 147)	497 ( 150)	472 ( 146)
	[認定率] <sup>注4</sup>		[30.3%](26.7%)	[39.0%](30.4%)	[36.5%](31.6%)	[38.0%](32.5%)	[36.1%](29.7%)
うち自殺 <sup>注5</sup>	請求件数		202 ( 17)	169 ( 15)	177 ( 13)	213 ( 19)	199 ( 15)
	決定件数		178 ( 11)	203 ( 19)	157 ( 12)	210 ( 21)	205 ( 16)
	うち支給 決定件数		66 ( 4)	93 ( 5)	63 ( 2)	99 ( 2)	93 ( 5)
	[認定率]		[37.5%](36.4%)	[45.8%](26.3%)	[40.1%](16.7%)	[47.1%]( 9.5%)	[45.4%](31.3%)

このような状況を踏まえ、労働者のメンタルヘルス不調の防止が課題となり、労働安全衛生法の改正が行われストレスチェックの実施が事業者者に義務化された<sup>3)</sup>。

平成27年12月1日より施行されたストレスチェック制度により各事業場ではストレスチェックを実施することが求められた。

この制度は職場におけるメンタルヘルス対策の強化・充実と職場環境の改善を進めることにより、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に予防する「一次予防」の強化を目的としたものであるとされる<sup>4)</sup>。

ストレスチェックを実施するにあたっては事業場における事前の準備が必須である。

事業者による実施方針の表明から始まり、労働者に対しその意義を周知することが求められる。ストレスチェックの実施、従業員への結果の通知、高ストレス者への医師による面接指導の実施、事業者の医師からの意見聴取、就業上の措置の実施、更に全体の評価と一連の作業がなされることになる<sup>5)</sup>。

実施者は勿論のこと、実施者の指示により実際の事務を行う実施従事者にも個人情報扱うため守秘義務がある<sup>6)</sup>。

この制度に従いストレスチェックを実施した一事業場における実施結果を報告し、事業場の問題点を検討した。

## 2. ストレスチェックを実施

青森県内に本社を置く、鉄・非鉄金属製造業のA事業場の本社および支社工場の従業員89名を対象にストレスチェックを実施した。ストレスチェックを受検した従業員は男女計72名(本社40名、支社32名)で対象者の81%にあたる。

### 1) 実施に向けた準備

ストレスチェックの制度が平成27年12月より施行されることに伴い、A事業場はストレスチェックの実施に向けた体制の整備を取組の手順<sup>5)</sup>に準じて行った。

事業者による従業員に対しストレスチェックの実施方針の表明を行い、引き続き、衛生委員会において実施に向けた審議検討をへて、「ストレスチェック制度実施規定」を作成した。従業員に対しては本制度の実施目的、実施にあたっての説明等の情報提供を行った。

### 2) ストレスチェック実施

ストレスチェック実施には職業性ストレス簡易調査票(57項目)<sup>7)</sup>を用いた。この調査票は「仕事の量的負担」「コントロール」「上司の支援」「同僚の支援」を示す尺度からなっている。これら尺度を基に「心身のストレス反応」(29項目)、「仕事のストレス要因」(17項目)及び「周囲のサポート」(9項目)から点数(ストレスが高い方を4点、低い方を1点)を求め、合計点数を算出しストレスの評価の基準としている<sup>8)</sup>。

A事業場では対象となる従業員のストレス

チェックを実施するに先立ち、衛生委員会の構成員自身が「職業性ストレス簡易調査票（57項目）」を用い実際に記入し、実施要領を確認した。

ストレスチェックの実施は産業医が実施者となり実施事務従事者が実務を担当した。

実施事務従事者がアンケート用紙を配布し、従業員の記入後回収した。回収された調査票は実施事務従事者により処理がなされ、結果が産業医に報告された。

尚、ストレスチェックの受検、ストレスチェックの結果の出力、集団分析などは「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」によった。

### 3. ストレスチェックの結果

ストレスチェックの結果は個々の従業員へ通知されたが、高ストレス者に対して産業医は面接を受けるよう意見を添えた。

#### 1) ストレス評価

高ストレス者の判定基準を示す<sup>8)</sup>。

- ① 「心身のストレス反応」の合計点数77点以上
- ② 「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」の合計点数76点以上で「心身のストレス反応」点数63点以上

今回の調査で高ストレス者と判定された従業員は、①に相当する従業員9名（男性7名、女性2名）、②に相当する従業員0名であった（表2）。

表2 高ストレス者

	本社	支社	計
①	8名	1名	9名
②	—	—	—
計	8名	1名	9名

高ストレス者のストレス要因としては、職場における人事関係に問題があり周囲の支援が得られ難く、仕事の量的負担、質的負担が高くなっていった。尚、1名は身体的問題を抱えておりストレス要因に影響していた。

#### 2) 事業所の調査結果

ストレス判定図、「量一コントロール判定図」（健康リスク A）及び「職場の支援判定図」（健康リスク B）（図1、表1）に示した。

健康リスク（A）は仕事量負担と仕事のコントロールの状況を、健康リスク（B）は職場における同僚・上司の支援状況を反映している<sup>9)</sup>。今回調査した事業場では、総合健康リスクの評価は本社100、支社94であり、職場のリスクの評価は全国平均並みか平均より低いと判断された。

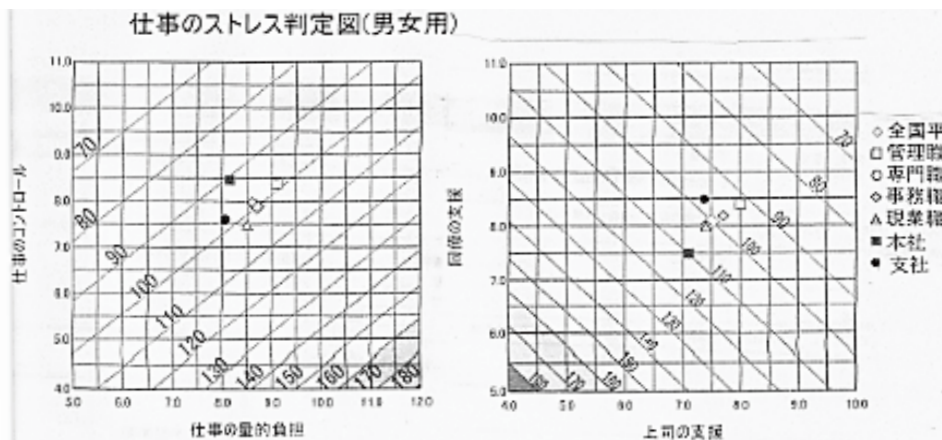


図1 ストレス判定図

表1 ストレスチェックの結果 職場別

尺度名	平均点	健康リスク	総合リスク A/100×B/100
本社40名			
仕事の量的負担	8.2	(A)	100
仕事のコントロール	8.5	91	
上司の支援	7.1	(B)	
同僚の支援	7.5	110	
支社32名			
仕事の量的負担	8.1	(A)	94
仕事のコントロール	7.6	97	
上司の支援	7.4	(B)	
同僚の支援	8.5	97	

健康リスク (A) では、いずれの職場においても全国平均<sup>9)</sup> を下回っていたが、健康リスク (B) では本社において全国平均を幾分(10%)上回っており、職場における支援体制「周囲のサポート」に配慮すべき問題点があることが示された。

面接指導は従業員からの申し出により3名に産業医が実施し、就業上の措置に係る意見書を事業者へ提出し、職場環境「周囲のサポート」への対応を求めた。

#### 4. 考察

ストレスチェック制度は労働者の「ストレス症状」のチェックではなく「ストレス因子＝職場環境」のチェックであり、労働者がメンタルヘルス不調となることへの予防である「一次予防」を目的としており<sup>4)</sup>、労働者本人のストレスへの気付きと、ストレスへの対処を促し、更にストレスとなる職場環境の改善に繋げるものとされる<sup>10)</sup>。

面接結果を踏まえ、メンタルヘルス不調の早期発見と対応に向け、医師による面接の実施へ繋げ二次予防に生かされることが求められ、結

果として職場環境の改善に有効に用いられることが期待されている<sup>11)</sup>。

今回のA事業場においては、職場における対人関係の問題が仕事の量や質等の負担に影響を与えており、職場環境に改善すべき問題点が見いだされた。特に同僚と上司の関係のこじれが、面接を希望した従業員の仕事量の増加に繋がっていた。

今回の調査では高ストレス者とされながら面接を希望しなかった従業員がおり、今後事業者の対応が課題となった。この点について、渡辺<sup>12)</sup> は「①面接指導を申し出ない高ストレス者へどのような方法で働きかけるか、②誰がどのようにしてフォローするか」が大きな課題であるとしており、産業保健の現場でメンタルストレスにどのように対応していくかが職場環境の改善に向けた今後の課題である。

#### 5. まとめ

平成27年12月より実施されたストレスチェック制度を踏まえ、青森県内の一企業で従業員72名に「職業性ストレス簡易調査票 (57項目)」によるストレスチェックを実施した。

A企業全体としての作業環境は平均的レベルにあった。しかし、高ストレスと評価された従業員は9名おり、職場における人間関係「周囲のサポート」に問題があり、特定の従業員の仕事量及び質的負担となっていた。作業環境特に人間関係への配慮が求められる結果であった。

## 文献

- 1) 厚生労働省. 平成24年労働者健康状況調査. 平成25年9月.
- 2) 厚生労働省労働基準局補償課職業別府認対策室. 平成27年度過労死等労災補修状況. 平成28年6月.
- 3) 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室. 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. 平成27年5月:124-125.
- 4) 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室. ストレスチェックの実施に向けて 改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の概要と今後の展開. 産業保健2015:80:2-5.
- 5) 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室. 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. 平成27年5月:9.
- 6) 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室. 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. 平成27年5月:105.
- 7) 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室. 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. 平成27年5月:162-163.
- 8) 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室. 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. 平成27年5月:40-41
- 9) 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室. 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. 平成27年5月:88-89.
- 10) 小田切優子. 検査の活用—セルフ支援の進め方・産業精神保健 2015:23(1):17-21.
- 11) 森口次郎. ストレスチェックを中小企業でメンタルヘルス対策にどう活かすか?—取り組み方と課題一. 産業精神保健 2015:23(1):
- 12) 渡辺洋一郎. ストレスチェック制度における課題と問題点—ストレスチェックを有効に活用するために—. 産業精神保健2016:24(4):339.

(青森中央学院大学 看護学部 教授 みた れいぞう)  
(青森中央学院大学 看護学部 助手 ふくし ゆうき)