

CこOCOこROろ

カ
コ
ロ
と
VOL.
2
の
元気生活

2017年1月 発刊第2号



巻頭インタビュー

「ストレスチェック」
二年目の課題とは？

コミックエッセイ

おばあちゃん
とわたし



4

巻頭インタビュー
「ストレスチェック
二年目の課題とは？」
早稲田大学教授 野村忍

13

連載
おばあちゃんとわたし
第2回 納豆 松島むう

20

連載
「今・ここ」から始める、マインドフルネス入門
第2回 呼吸瞑想はこころの筋力トレーニング 小西喜朗

32

連載
認知症に向き合う生き方
第2回 困った言動「財布がない」 小川陽子・斯波道子

CONTENTS

目次

表紙写真(原寸大)

title: No.188 「ご神木」

comment: 立ち入り禁止のロープの先には金に輝く巨大な木。

その地面にはひっそりと幸運の印が。

profile: 渡邊のり子(わたなべ のりこ)

筑波大学芸術専門学群構成専攻総合造形領域 卒業。

在学時より、およそ5cm四方の箱の中に、雑誌の切り抜き・金物・布きれ等、

小物を配置・再構成することによって、箱の中にある「場」を表現している。

現在は劇団「百景社」で舞台美術を務める傍ら、制作を行っている。

「ストレス チェック」 二年目の 課題とは ？

INTERVIEW

ストレスチェックの 現状と課題

働く人たちのストレスの問題が大きくクローズアップされて、日本社会が「この問題」に向き合わなければならなくなりました。その第一歩として、ストレスチェックが義務化されて、1年が経ちました。また電通の女子社員の自殺が大大的に報じられ、社長辞任にまで至り、各企業は危機管理という側面からも「この問題」をおろそかにできなくなりました。

そもそも本制度のスタートは、2010年に閣議決定された新成長戦略が始まりです。2020年までにメンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合を100%にするという目標が掲げられたのです。それに基づいて2017年までには全国80%の事業場でメンタルヘルス対策を実施しようということになり、労働安全衛生法が改定



早稲田大学教授 野村 忍

され(2014年)、2015年12月から新ストレスチェック制度が開始されたわけです。

メンタルヘルス対策の目的は一次予防、つまり疾病予防と健康の増進がまず第一。そのために労働者のセルフケアを支援し、快適な職場作りに努める。そのためにストレスチェック導入を義務化したわけですね。二次予防として、チェックの結果、高ストレスと判定された「高ストレス者(心身のストレス反応が高い人)」については、アフターケア、事後措置を行います。事後措置とは、医師、特に産業医が面談し必要に応じて、(1)就業上の配慮が必要な場合は、残業時間の削減や、職場環境で上手くいかない時の配置転換など、就業上の配慮を事業者に対して申告する、(2)うつ程度の人がひどい人に対して医療機関を紹介し、専門家の治療を勧奨するということとなります。

この1年間を振り返ってみますと、大手では9割以上の企業で実施されたようですが、中小企業では実施できなかった企業も少なくないと聞いて



います。多くの大手企業では、以前から従業員のストレスチェックを実施していたという優位性はあるでしょう。まずは2年目の今年、いつそう多くの企業でストレスチェックが実施されることを望んでいます。

さて、そのうえで現在のストレスチェックの実情と課題をみていきましょう。

まずひとつ目は、ストレスチェックをきちんと活かしているか、という点です。ストレスチェックを実施して「高ストレス者」となった場合、制度では希望をすれば産業医との面談を受けられます。しかし、産業医に相談する「高ストレス者」が、実際にはまだまだ少ない。ストレスチェックで「高ストレス者」と判定されるのは、1割くらいです。調べてみると、そのうちの3%くらいしか産業医に相談していない。つまり、0・3%。1000人中3人というのが実情です。厚生省は2〜3%を予測していたのですが……。

約1割の「高ストレス者」が、できるだけ多く

産業医を訪ねてもらい、必要な人は就業上の配慮をしたり残業時間を減らしたりといった労働環境改善のアドバイスを受ける。あるいは、必要ならば他の医療機関を紹介してもらおう。そういった、具体的なアクションに結びつけていかないと、せっかくの制度が形骸化してしまいます。

ただし、制度的な課題もあります。現状、「高ストレス者」の判定が出た従業員は、会社に申告しないと産業医の面談に進めないようになっていきます。当然、従業員は会社に知られたくないので、ようから、申告をしたがらない。

ですから「会社に情報を開示しないで、産業医と面談できるようにする」というのが、今後の大きな課題です。医師との面談によって「就業上の配慮が必要」などとなった場合にはじめて、本人の同意をもらって医師が会社に情報を提供すればいいのですから。

そして、ふたつ目の課題は「高ストレス者」という定義そのものがはっきりしないという点です。

現状では、ストレスチェックによって中程度のストレス反応であっても、環境要因や周りのサポートが少ないといったケースは「高ストレス者」になります。もちろん、中程度のストレスであっても見過ごすことはできませんが、産業医との面談において、体調よりも「今の仕事量や上司を何とかしてほしい」「異動させてもらいたい」といった話ばかりに終始してしまうケースもあります。いわば、クレーム的な不平不満のはけ口です。そういったケースが主になってしまうと、産業医も疲弊してしまいます。本当に面談が必要な「高ストレス者」をどのように見分けるかということも問われているのです。

チェック項目と 産業医の課題

ストレスチェック制度に関して、もう少し細か

続きはこちらからダウンロード

<https://www.welllink.co.jp/cocoro/form/>

[月刊] ウェルリンク株式会社