



発行所
三重県地方自治研究センター
三重県津市栄町2丁目361番地
(一助)三重県地方自治労働文化センター内
TEL059-227-3298
FAX059-227-3116
http://www.mie-jichiken.jp/
info@mie-jichiken.jp

ストレスチェック制度の 在り方に関する担当者意見交換会

日時 2016年10月12日(水)
場所 三重県地方自治労働文化センター
座長 三重県健康福祉部次長 栗原 正明 氏
アドバイザー
かすみがうらクリニック
副院長 猪野 亞朗 先生
臨床心理士 宗田美名子 先生

2014年6月、「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が公布されました。最近の社会情勢の変化や労働災害の動向に即応し、労働者の安全と健康を確保するため、労働安全衛生対策の一層の充実を図ることを目的としています。

これにより事業者がストレスチェック制度の実施が義務付けられました。(ただし、従業員50人未満の事業場については当分の間努力義務) ストレス社会においては、健康を

害してから病気を治すことに奮闘するのはなくストレス要因の解消と予防、とりわけメンタルヘルスケア面での対応が不可欠でした。しかし、非常に重要な事でありながら、対策もまた困難な状況が見受けられていました。

当センターでは、ストレスチェック制度の開始を、行政職場でのメンタルヘルスケアを考え直す良い機会と捉え、調査研究を開始しました。まず、どのような事業内容にするか、実はこれを決めるのに時間がかかりました。私も行政職員の一人です。やはり現場の担当者の役に立つ事業を目指したかったのです。

いろいろ考えた結果、まずは現状把握からだろうという結論に至り、メンタルヘルスケアの担当者が情報共有できる場を設けることにしたのです。各自治体の仕組みや考え方を担当者間で共有し、また担当者が抱える悩みについても話し合える場を目指し、グループワークの時間も設定することにしました。

今回の意見交換会を機に、一担当者で悩む事は避け、各自治体担当者間の連携が密になることを願っています。

(主任研究員 栗田)

◆はじめに

意見交換会には行政15団体20名の方にご参加いただきました。会のはじめに当センター理事長から「自治研センターは行政職場の課題に寄り添う存在でありたい」と思っています。今日は活発に情報を交換していただきたい。」と、座長からは「各職場では、定員が増えないなかでメンタル不調となる職員もいる。いかに組織をマネージメントしていくか、サービスを提供する側としても重要な課題である。今日は、担当者さんの悩みを共有し、制度に悩める皆さんでネットワークが作られればよいと思う。」と挨拶がありました。

次に猪野先生、宗田先生にストレスチェック制度について所感を伺いました。

(猪野先生)「ストレスチェック制度は一歩前進の制度であると捉えている。課題としては、高ストレス者が面談を申し出たときの人権の問題、いかに保証しながら進めていくかである。もう一つは集団分析。これから実施する段階であるが、大切なポイントである。この集団分析をチャンスと捉えて、業務量、人員の適正化にも活かしてほしい。」

(宗田先生)「メンタルヘルスの問題は対応が困ることがあると思う。対策は画一的ではなく、自分たちで作っていくしかない。組織全体の関わりや、コミュニケーション力など継続して力を蓄えることである。それでも、一気にメンタル疾患が減る訳ではない。それどころか一時的に増えることになる。それは、悩みが噴き出す時期であり、そこから粘り



強く対応することで収束に向かっていく。」

◆意見交換会

意見交換は「ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ」(厚労省)に沿って進行了ました。お二人の先生からのアドバイスを含め、意見交換のポイントは次のとおりでした。

① 実施前

産業医の役割は、腰痛や怪我等を診察していた時代からメンタルの問題が中心になってきている。しかし、昔から産業医をお願いしている自治体では内科医が多い。そのため、産業医にストレスチェックの研究等、積極的に参加いただく、或いは精神科医との連携を取っていただくのがよい。

② 面接指導

面接指導を高ストレス者が受けや

ストレスチェック制度における産業医の位置付け

- ・産業医がストレスチェック及び面接指導を実施する等、中心的役割を担うことが適当である。
- ・面接指導は当該事業場の産業医等が実施することが望ましい。
- ・事業者による医師の意見聴取。医師が事業場外の精神科医又は心療内科医等である場合、産業医等からも面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴くことが望ましい。

(厚労省指針より抜粋)

すい環境づくりが今後の課題となる。所属長や同僚の理解が必要な場合もあるが、誰にも知られたくないと考えている場合もあるので、状況を判断する必要がある。

③ 集団分析

そもそも職員が少ない自治体は、少数部署を無理やり集団とした分析となり、その結果に意味があるのか疑問を持っている。

数年前から集団分析を実施していた自治体では、集団の分け方を「部署ごと」から「役職ごと」に変更したところ、高ストレスの集団が見えてきたようだ。分析の結果は職場の改善に役に立たないといけない。どういう分類をするかが大事なポイント。

分析結果は安全衛生委員会へフィードバックしていく事になるが、どこまで出来るか、慎重に見極める必要がある。結果が良かった部署での取り組みも共有することが大

④ 発症予防

まずは、メンタルヘルス疾患を発生させないことが大切です。たとえば家族向けにも相談窓口の案内を郵送するなど、日頃から家族との連携をとることで信頼関係を形成しておくことにより、将来の不測の事態が起こった時にも対処することが出来る。

「本人」「家族」「産業医(職場)」「精神科医」の連携が必要。

⑤ 復職支援

まずなによりも、担当者と所属長が情報共有を密に行うことが重要である。

3か月以上の病気休暇者を対象に、復職後原則1か月以内の間、一日4時間以内で、勤務時間、勤務内容を軽減できる制度が「勤務軽減制度」である。

また、「サポート職員」の仕組みは、復帰した職員の業務サポートとして、6か月以内の間、臨時職員の任用を可能としており、同僚等の負担軽減にも繋がっている。

⑥ 再発防止

「トレーナー制度」は、1年間、新規採用職員に先輩職員が付く制度であるが、職場復帰された職員にも3か月つけることができる。

⑦ 企業の取り組み紹介

昭和四日市石油の例。各部署に一人ずつ「リスナー」という担当者配置している。役割は3つ (一)いつもと違う社員の把握と対応 (二)メンタルヘルス活動の理解の推進 (三)研修によってメンタルヘルスの知識習得をする

ストレスチェック制度を活かした イキイキ職場づくり

かすみがうらクリニック 臨床心理士 宗田 美名字

今回「ストレスチェック制度の在り方に関する担当者意見交換会」に出席させていただきました。各市町の担当者の方々の具体的で、切実な意見に触れ、新しい制度に対する黎明期の模索の困難さを感じるとともに、この制度を何とか有効に活かしたいと思う熱意も感じられ、頭の下がる思いでした。また、私自身も議論に引き込まれ、非常に充実した時間をいただきました。

今回のアンケート結果より、復職支援についての対応など情報が得られてよかったですという声や、結果の保存、管理についてよくわかったという声、さらには家族や主治医との連携の大切さ、コミュニケーションの大切さ、など、職場としての配慮を培っていくことの重要さを感じていただけたようでした。また各職場が取り組んでいることを情報交換すること、さらに次のステップへの気づきにつながったように思います。

追加で聞きたかったこととして私に答えられる範囲で述べさせていただきます。

【質問】 本人の復職支援はもちろんですが、残された所属へのフォローについて、もう少し議論できたらよかったです。

このことは、意外と気づきにくい



視点ですが、私が非常に重要だと感じていたことと一致する視点です。休職者が出ると、そこは必然的に人数がマイナスイになります。その忙しさのしわ寄せは必ずあります。連鎖でダウンするリスクは高まります。また、ハイテンションで頑張りすぎ、燃え尽きる可能性もあります。

まずとっていただきたい対応は「出来る限り変わらない勤務状態を保つ」ということです。しかし、そうは言っても、休職者の部分を担当しなければなりません。その場合は出来る限り一人ではなく、複数で担

当していただきたいと思ひます。もしは、上司の方が声をかけて、具体的にフォローするなど、いつもより細やかな対応をお願いします。あまりに負荷が高いときは一人配置してもらえらるよう、頼むことも躊躇しないでください。

質問 人事などの担当課に専門知識を持った職員を配置しているか。

これにつきましては、自治研センターの考えも考慮いただくといいと思います。出来れば配置していただくといいのはもちろんです。しかし、1人配置の場合は、その担当者をフォローする体制（医師に相談する、産業領域の心理士と連携するなどきいてもらって、一緒に検討してもらえらる体制づくり）がいます。メンタルに関して、1人で抱えるのに心理的な負荷は想像以上にかかります。（宗田先生からご指名いただいたので少しだけ）

ストレスチェック制度の実施に伴って、これまでとは少し事情が変わってくると思ひます。「専門知識を持った職員」の配置は非常に重要なことですが、新たに配置するには予算、定数条例の関係もあり簡単に対応できるものではありません。

宗田先生にご紹介いただいた「リスナー」制度や、管理職員に衛生管理者や心理相談員の資格取得を推奨するなど、職員全員の課題として主体的に取り組むことから始めるべきかと思ひます。

質問 面談の申し出が制度上利用しにくい
さらに利用しやすいように対策を

練る必要はあります。面談に行く立場に立つて、何が必要か考えてみると、その職場に有効な手立てがみつかるかもしれません。どの職場でもそうですが、面談に行こうと思う人は、少ないという感触は持っています。しかし、本人が気づき、職場外で自主的に動く（例えば受診）ことも期待したいと思ひます。

質問 集団分析の活用について、うつ病の知識習得について

集団分析の活用については後述します。うつ病の知識習得は研修等で得ていくとよいでしょう。

質問 心療内科の選び方、勧め方

こころの問題につきましては、合う、合わないの個人差が非常に大きい印象です。外的な条件で（時間、曜日、距離等）行ってみて、合わないければ変えればよいという案内でいいと思ひます。勧め方は「ためしに行ってみるのもどうかある」「一度行ってみて、合わないければやめとけばいいし」など、あまり負荷がかからないように伝えるほうが良いようです。いきなり受診を勧めるより、その方の話を傾聴し、この人の言うことだったら行ってみようかと思ひえる信頼感が受診後の予後にも良い印象です。

さて、次にみなさんとの意見交換会から、私自身が考えられる範囲での対応についてお伝えしていきます。

今回のストレスチェック制度の趣旨は、労働者の心理的な負担の程度を把握し、セルフケアや職場環境の改善につなげ、メンタルヘルス不調の未然防止のための取組（一次予

防）を強化することです。メンタル不調者を早期発見し、相談、治療につなげることも大切ですが、ストレスチェック制度はそのさらに前段階の未然防止、健康増進に焦点があたっています。今回はこのストレスチェック制度を活かして、ストレスチェック後のフォローとして職場全体で活用できる取り組みで、次の5つを提案したいと思ひます。

- ① 悩みや困りごとを聞くことが出来る人材の育成
- ② セルフケア
- ③ コミュニケーション
- ④ 集団分析を活用した取り組み
- ⑤ ストレスチェック後の自前でできる研修

① 〈悩みや困りごとを聞くことが出来る人材の育成〉

ストレスチェックを実施し、高得点が出た人がすべて相談に来るわけではありせん。むしろ、高得点が出たがそれはわかっていて、こんなものだと軽く捉えて相談をしない、相談はしづらいから自分では何かしようと思ひう人の方が多いと思ひます。そんな時、職場でいつもと違う様子の人に気づくことが出来る人がいたり、その人の様子を見ながら普段の中で話をきくことが出来るスキルを身につけた人がいると、普段の仕事のなかで支援ができます。つまり

- ・メンタル不調者への気づき
 - ・声掛けのしかた
 - ・話の聴き方、話の切り方
 - ・話のスキルを身につけた人の育成
- などのスキルを身につけた人の育成です。意見交換会で紹介させていただきます。いただいた昭和四日市石油の「リス

ナー」がこれにあたります。聴く立場になると、ストレスがかりますので、定期的に研修会を持ち、お互いのセルフケアに努めたり、2年等期間を設けてメンバーを交代していくと聞くことが出来る人材が職場で増えていくことになり、一石二鳥です。

② 〈セルフケア〉

セルフケアも全体で取り組んでいくとよい研修といえます。私は集団認知行動療法で学んだ知識を活かしたセルフケアを研修等で取り入れていきます。具体的には

- ・呼吸法
- ・リラクセスの方法
- ・考え方を工夫して気分を楽にする方法

・具体的な問題解決のしかたなどです。

呼吸法は、近年マインドフルネス呼吸法などが企業にも取り入れられ、注目をあびています。また、怒りや不安などの気分が振り回されて衝動的に行動するよりも、一旦呼吸に注意をもち、落ち着くほうが適切な対応が出来、衝動的にまずい対応をして余分なストレスを増加させるのを防げます。

リラクセスの方法はさまざまあります。筋肉にぐっと力を入れてから力を抜くといった筋弛緩法、普段の生活の中でホッとできる時間はいつかなど検討して自分のリラクセスアイテムを自覚するなどです。

考え方を工夫して気分を楽にする方法は認知行動療法を取り入れていきます。今回字数に限りがあり、ご紹介出来ませんが、本など多数出てい

ますので、そちらであたってください。

具体的な問題解決のしかたなどは、仕事の量の多さなどに圧倒されそうな時、具体的に問題を解決していく方法を提供していきます。これも認知行動療法で学んだものです。

③ 〈コミュニケーション〉

セルフケアでも出しましたが、相手も自分もわかりやすい、風通しの良いコミュニケーションを身につけます。例えば

- ・困った時の相談のしかた
- ・自分の考えを提案する時
- ・意見が違う時の受け答えのしかた
- ・相手にノーと言われた時の伝え方
- ・怒りへの対処法

・肯定的な言葉を伝えよう

などです。これらも繰り返しの研修のなかで身につけていくと、職場のコミュニケーションがスムーズになっていきます。近年アサーションの研修も多くありますので、取り入れてみるのも良いと思います。

④ 〈集団分析を活用した取り組み〉

先のセルフケア、コミュニケーションなどの方法を使って集団分析で出た結果の改善にむけて行動することが出来ます。

仕事の量の問題であれば、具体的な問題解決の仕方が使えます。集団の中で問題となっていること(仕事の量)を共通認識し、解決するにあたりどんな方法があるか、集団でいろいろ出していきます。その際、どんな意見も否定せず、あげていきます。発想豊かにたくさん案を出してもらい、その中から取り組めそうなことを決めていきます。そ

して、しばらくやってみて、うまくいったら続けて、うまくいかなかったらほかの方法を再びいろいろ探していきます。問題解決の仕方の技法はうまくいかないことも、「うまくいかないことがわかった」ということでは意味があります。

上司の支援、同僚の支援の薄さのストレスであれば、よく聴くことが出来る人材の育成が効果を発揮します。困ったことをきいてくれる人がいることは、それだけでストレスが低減します。また、問題を話し合うにあたり、コミュニケーションスキルが役に立ちます。支援の要望のしかた、相談を受けた時の応答の仕方、肯定的なコミュニケーションなど使ってみて、風通しを良くしていくチャンスです。

仕事のコントロールの出来なごのストレスが高ければセルフケアが必要になってきます。リラクセスできる時間を持つこと、自分が自由に出る場を持つこと、その場合は職場でなくてもよいかもしれません。趣味の場であったり、家族との時間であったりでもよいでしょう。

また、ここでもコミュニケーションを使って上司に困っていることを相談のつてももらうことも、コントロール感を取り戻せるかもしれません。

⑤ ストレスチェック後の自前でできる研修

私が所属しております「集団認知行動療法研究会一次予防ワーキンググループ」では、ストレスチェック後のフォローに自前の研修で活用できるCD付の本を出しています。こ

のCDは、企業向けですが、事例を各職場にあわせて変えて実施するのも良いと思います。この本が伝える柱は、困った時は

- ・あわてずにひと呼吸
- ・だれかに話してみよう
- ・心のつぶやきをしなやかに
- ・みんなで、助け合い

この4つは、当たり前前のことで、しかしあわてている時や困った時は忘れがちなことだと思います。ストレスを低減するために、難しいやり方や、時間がかかる方法ではいくら効果があってもいざという時なかなか使えぬことが出来ません。この本では、みんなが理解しやすく、実行しやすいものを提案し、日々の細かなストレスに強くなり、メンタル疾患の未然防止に、さらには職場の健康増進に役立てていくことを目的に作られています。最後に参考文献としてあげておきます。自治研センターにも一冊お渡ししてありますので、ご活用ください。

昭和四日市石油では、ストレスチェック事後フォローとしてこの本を使用して全社員にストレスへの対応策を伝えていきます。その際、先にご紹介しました「リスナー」の方にも講師になってCDを使つての研修を担当していただきました。

私たち自身の職場は、私たち自身の手でより良くしていくことが出来ます。

今回のストレスチェック実施の担当者になった方々のなかには、自分自身が手をあげてという方は少ないと思います。むしろ、やむを得ず担

当することになってしまったという思いを持つている方もおられるのではないのでしょうか。しかし、この制度を活かして、自身の手で、対策を練り上げ、研修を実施していくことによって、「自分たちが自分たちの手で自分たちの健康を維持増進している」という感覚がわき、意欲につながっていくと、この制度から得られる恩恵は少なくはないと思います。今回の意見交換会がそのきっかけになってくださればと願っております。

みなさまと共に検討し合える機会がまたあることをお祈りして、筆を置かせていただきます。今後とも、いろんな機会で連携のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

参考文献：『ストレスチェックフォローに最適！こころの健康づくり社内研修ツール』
集団認知行動療法研究会一次予防WG著
労働調査会

プロフィール

そうだ みなこ
宗田 美名子

放送大学大学院文化科学研究科臨床心理プログラム修了。修士
集団認知行動療法研究会一次予防ワーキンググループグループリーダー。
現在かすみがうらクリニックで臨床心理士として患者や家族への心理面接をするともに、集団認知行動療法実施。企業や公務員、子育て、学校領域でも心理面接と共に、メンタルヘルスの予防、健康増進を目的に集団認知行動療法をも講演を行っている。