

## シンポジウム 3

## ストレスチェック制度を成功させるために～多職種連携による快適職場の形成

5月11日(木) 16:40～18:40 第2会場 (TFTホール500)

座長：能川 和浩 (千葉大学大学院 医学研究院環境労働衛生学)  
 大山 篤 (株式会社神戸製鋼所 東京本社 健康管理センター)

- S3-1 産業医の立場から  
 西埜植規秀 (にしの上え産業医事務所)
- S3-2 保健師の立場から  
 長谷川 梢  
 (株式会社日立製作所 CT事業統括本部 人事総務本部 京浜地区産業医療統括センタ)
- S3-3 作業環境測定士の立場から  
 飯田裕貴子 (一般財団法人 産業保健協会)
- S3-4 臨床心理士の立場から  
 小林 由佳 (本田技研工業株式会社)
- S3-5 管理栄養士の立場から  
 鶴田 浩子 (公益財団法人 東京都予防医学協会 健康増進部)
- S3-6 国が進める対策と制度について  
 厚生労働省 労働基準局安全衛生部 労働衛生課担当官

## 座長の言葉

ストレスチェック制度の本来の目的は一次予防にある。高ストレス職場は環境が快適でないために発生するのであり、快適な環境であれば高ストレス職場は発生しないはずである。ストレスチェック制度は職場が「快適」か「快適でないか」を判定できる機能をもっている。一方、多職種連携の強みは職場環境の改善と快適職場の形成に対して多方面・多視点からアプローチできることにある。ストレスチェック制度による高ストレス職場の抽出と、多職種連携による原因究明と改善、そして快適職場を形成することがストレスチェック制度を成功させる鍵になると考えている。本シンポジウムでは、厚生労働省の担当者よりストレスチェック制度について改めて解説していただくとともに、産業医・保健師・作業環境測定士・臨床心理士・栄養士の立場から、①それぞれの職種からみた職場環境が「快適」であるということ②ストレスチェック制度により抽出された高ストレス職場についてどのように改善をこころみるか、ということについて講演とディスカッションを行い、多職種連携による快適職場の形成とストレスチェック制度の活用について考えるシンポジウムにしたい。

## 座長略歴

能川 和浩 (のがわ かずひろ)  
 【学歴】  
 2006年 産業医科大学医学部医学科 卒業

【職歴】  
 2006年 千葉県立病院群 初期研修医  
 2008年 千葉労災病院消化器内科 医員  
 2011年 千葉大学大学院医学研究院環境労働衛生学 助教

【資格等】  
 医学博士、日本内科学会認定医、日本消化器内視鏡学会専門医

【主な所属学会・役職】  
 日本産業衛生学会 (代議員、関東地方会幹事・多職種連携若手の会代表世話人)

## 座長略歴

大山 篤 (おおやま あつし)  
 【学歴】  
 1996年 東京医科歯科大学 歯学部歯学科 卒業  
 1998年 東京医科歯科大学 歯学部附属病院臨床研修 修了  
 2002年 東京医科歯科大学 大学院歯学研究科 修了

【職歴】  
 2002年 東京医科歯科大学 歯学部附属病院 歯科総合診療部 医員

2003年 東京医科歯科大学 歯学部歯学科 歯学部教育システム研究センター 助手  
 2004年 東京医科歯科大学 歯学部附属病院歯科総合診療部 助手  
 2007年 東京医科歯科大学 歯学部附属病院歯科総合診療部 助教  
 2012年 (株)神戸製鋼所東京本社 健康管理センター 歯科医長

【受賞歴】  
 2007年 日本歯科医学教育学会 第6回システム開発賞  
 2010年 日本テスト学会第8回大会 発表賞

## S3-1 産業医の立場から

西埜植 規秀

にしのおえ産業医事務所

## ＜産業保健に求められる社会的ニーズの拡がり＞

世界で最も高齢化が進んだわが国は、今後更に少子高齢化が進むことを展望すると、生涯を通じて健康で生きがいを持って暮らし続ける社会づくりが求められている。

疾病構造に眼を向けると、急速な高齢化や生活習慣の変化により、疾病全体に占めるがんや虚血性心疾患、脳血管疾患、糖尿病等の生活習慣病の割合が増加するといった変化が見られる。またこれらに伴い医療費も増大しており、産業保健への期待は大きい。

産業保健における重要な課題は、業種を問わず、メタボリックシンドローム対策や過重労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策、昨今では治療と職業生活の両立支援対策等の多様化する労働者の健康確保対策などがあげられ、年々拡がっている。

## ＜ストレスチェック制度について＞

ストレスチェック制度は、労働衛生安全法に基づき平成27年12月から新たに導入されたものであり、導入や運用に向けて奔走されたスタッフも多いと思う。この制度は、メンタルヘルス不調を未然に防止すること（一次予防）を目的としており、ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導の実施等を内容とする一連の制度であり、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ことで、ストレス要因そのものを低減するよう努めることを事業者に求めている。しかしながら、人的リソースが整っていない事業場や初めてメンタルヘルス対策を実施する事業場などでは義務とされる高ストレス者の面接指導のみに終始し、職場環境の改善まで着手できていないところも多い。

## ＜産業医に期待される役割と限界＞

産業保健上の課題は前述の通り拡大し、産業医に求められる役割も拡がっている。ストレスチェックにおいても、実施者や面接指導の実施等に関することが産業医の職務に追加されるなど、事業場の状況を常日頃から把握している産業医は積極的にかかわることが期待されている。しかし、産業医有資格者の多くは他の業務を主にした嘱託産業医であり、限られた時間の中での運用が求められ、事業場や労働者のニーズに全て対応することは難しい現状もある。私は効果的な産業保健活動を推進するためには、産業医や看護職をはじめとする専門職で役割を協力分担することが望ましいと考える。産業医を担当する企業では、事業場の状況を考慮した上で必要に応じ、産業医に加え看護職を含めたチームとした体制を提案し、数社ではスタートしている。

## ＜効果的な運用のための多職種連携＞

平成28年12月に厚生労働者から「産業医制度の在り方に関する検討会報告書」が公表された。その中には、事業場において効果的な運用とするためには、必要に応じて外部機関等を活用しながら、連絡・調整機能を有する、産業医等からなる産業保健チームによる体制・対応が重要であるとされる。

ストレスチェックにおいては、面接指導を希望しない高ストレス者への対応や職場環境の改善などについては、看護職や心理職など多職種との連携がかかせない。

シンポジウムでは、実際に対応している多職種連携の事例について報告したい。

【利益相反：無】

## 略歴

西埜植 規秀 (にしのおえ のりひで)  
2000年 産業医科大学医学部医学科卒業 産業医学ディプロマ取得  
2000年 松下記念病院にて臨床研修  
2002年 松下産業衛生科学センターにて勤務  
2005年 ライオン株式会社統括産業医  
2015年 にしのおえ産業医事務所開設 現在に至る

資格：医師、医学博士、日本医師会認定産業医、労働衛生コンサルタント、日本産業衛生学会専門医・指導医

学会活動：日本産業衛生学会代議員、日本産業衛生学会関東産業医部会幹事

## S3-2 保健師の立場から

長谷川 梢

株式会社日立製作所 ICT 事業統括本部 人事総務本部 京浜地区産業医療統括センタ

### 1. はじめに

2014年6月25日に改正労働安全衛生法が交付され、労働者のストレスチェックおよび面接指導の実施を事業者に義務付ける制度が創設された。本制度は、労働者自身のストレスへの気づきと対処の支援および職場環境等の改善により、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防ぐことを目的としている。

ストレスチェック制度では、結果の集団分析は努力義務とされているが、ストレスチェックの結果を快適な職場づくりに活かすためには、集団分析を行い、その結果を従業員に適切な方法でフィードバックする必要があると考える。

### 2. ストレスチェック制度への取り組み

A事業所では、2003年より心身の健康に関するアンケートを実施してきた。ストレスチェック制度義務化後は、法改正に合わせて内容をリニューアルしたが、名称は従業員にも浸透している「心身の健康チェックリスト」を継承している。システム上での回答方式を採用しており、質問項目は、職業性簡易ストレス調査票の57項目に睡眠、ワークエンゲージメント、生活習慣、歯科に関する項目を追加した計117項目としている。本システムに関してはシステム構築の段階から保健師も関与し、従業員が簡単に回答できる仕様の検討をした。そして回答後の面接希望に対しては、事業者への報告対象である「産業医面談」に加え、事業者への報告対象としない「健康相談（保健師）」も選択できるようにした。

また、回答状況は安全衛生担当者と情報共有しており、回答率が低い場合は安全衛生委員会で受診勧奨のアナウンスを行っている。保健師はそのタイミングに合わせてフォローメールを送信するなど協働して回答率向上を図っている。

### 3. 職場環境改善活動

メンタルヘルス一次予防対策では、組織へのアプローチとして職場環境改善活動が注目されており、ストレス反応の軽減やパフォーマンスの向上、職務満足度の増加などに効果があることが示唆されている。A事業所では、より快適で働きやすい職場づく

りを目的として、2012年度より「心身の健康チェックリスト」の結果を集団分析し、各職場にフィードバックすることで職場環境改善活動を推進している。

導入初年度は、安全衛生委員会で取り組みの目的や方法を周知し、理解を得ることから始めた。従来から産業医巡視の際にアンケート結果をフィードバックしていたため、その土壌を活かし、巡視後にミーティングの場を設けることにした。ミーティングは、部署の管理監督者、職場安全衛生担当課長、安全衛生推進の担当者と産業医、保健師、衛生管理者との間で快適な職場づくりに関して意見交換をするという形で始めた。そこで検討した改善策やよい取り組みは他の職場にも展開するため、毎月の安全衛生委員会で保健師が報告していた。以上により、活動に対する認知度や理解度を深めていくことができた。

翌年度には職場からのミーティング参加者が増えたため、意見交換からグループワーク形式に変更し、必要時、保健師が助言をするスタイルとした。また、改善策を考える際の資料として配布していたヒント集に、各職場での具体的な取り組み事例を組み込み、事業所に合った内容にカスタマイズした。さらに、職場が主体で取り組む活動であるという意識を高め、PDCAサイクルが回るようになることを期待し、安全衛生委員会での報告は保健師ではなく、各職場の安全衛生担当課長に実施してもらうことにした。その結果、委員会の場で他部署からの質問や意見交換が活発になっていった。

これまでは管理職中心にアプローチしていたが、今後は若年層にも研修に参加してもらい、職場全体で活動に取り組む風土づくりを推進したいと考えている。

### 4. おわりに

ストレスチェックの結果を職場環境改善活動に活用したいと考える保健師は多いのではないだろうか。もし、時間がない、マンパワーが不足している等の理由で断念しているのであれば、方法を工夫することや保健師のもつコーディネート力を発揮し、他職種と連携・協働することで実現の可能性は高められるのではないかと考える。

### 略歴

長谷川 梢 (はせがわ こずえ)

2000年浜松医科大学医学部看護学科卒業。同年、宗教法人在日本南プレスビテリアンミッション淀川キリスト教病院に入職。その後、クリニック勤務、治験コーディネーターを経て

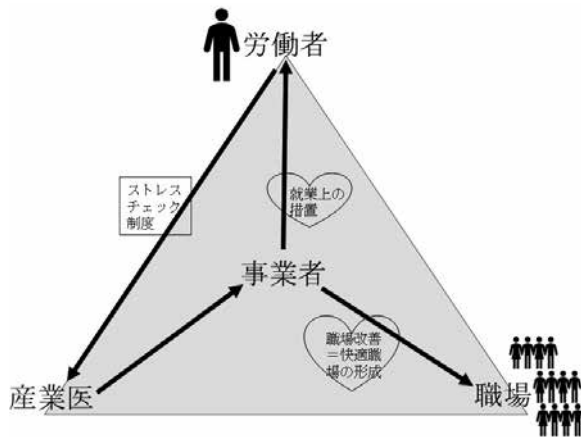
2010年(株)日立製作所に入職し、保健師として勤務し現在に至る。

## S3-3 作業環境測定士の立場から

飯田 裕貴子

一般財団法人 産業保健協会

ストレスチェック制度は、実施後の対策が重要である。労働者がストレス有と判断された時に、事業者が取る対策としては労働者への「就業上の措置」と、職場への「ストレスの原因となる職場環境の改善」の2つが挙げられる。本発表では、事業者が職場に対して行う「職場環境の改善」について、参加型での職場改善の進め方を具体的に説明する。また、職場改善活動の指揮者（ファシリテーター）は、産業医や保健師の役割ではないかと考えられる。



## 略歴

飯田 裕貴子 (いいた ゆきこ)

## 【学歴】

2001年 旧大阪府立大学大学院 生命科学研究科 修士課程 修了  
 2015年 東京工業大学大学院 総合理工学部研究科 博士課程 入学

## 【職歴】

2006年～2016年 労働科学研究所 研究員  
 2016年～ 産業保健協会 研究開発グループ グループリーダー

## 【専門分野】

労働衛生工学、作業環境測定士、食品衛生管理

## 【資格】

衛生工学衛生管理者、第一種作業環境測定士

## 【主な所属学会】

日本産業衛生学会、国際呼吸保護学会、日本労働衛生工学会

## S3-4 臨床心理士の立場から

小林 由佳

本田技研工業株式会社

ストレスチェックの運用において、臨床心理士の立場からは、産業組織心理学の知見や個別対応・集団対応のスキルを活かした関わりが想定される。具体的なものとしては調査票の選定、集団分析の実施、管理監督者への集団分析結果のフィードバック、職場環境改善についての教育と助言、職場環境改善活動のファシリテーション、高リスク者の抽出基準策定への助言、法定外の面談対応などが挙げられる。

職場を「快適」に保つことは職場環境改善の目的のひとつであり、ストレス反応や不調の発生率の低い、働きやすい職場と解釈できる。

事業所単位でとらえると、温熱環境や衛生面などにかかる物理化学的環境、作業環境、労働時間や交代勤務などのルール、人事制度などが適切であることが指標となる。

職場単位では、具体的には上司や同僚間のサポートが機能しており、仕事量が適切でそれに見合った裁量の保たれている状態が想定される。ただし働き方や環境についての心理的な快適さがどのようなかたちで実現されることが望ましいのかについては、職場の風土や業務内容、所属員の属性によって異なる。そのため、実際に職場環境改善を進める際には、所属員の考える「快適」な状態を各々が言葉にし、納得感のある表現に置き換えて、これを目標とすることが意味を持つと思われる。目標が職場の状況に沿ったものであれば、そのために何をどう改善していくか、何ができるのかについてアイデアが出てきやすいし、従業員参加型の話し合いも進みやすい。

一方で、既に非常に高いレベルのストレス反応が生じている職場では、明確な問題が生じている可能性が高い。職場の人間関係トラブル、配置に対して高すぎる業務負荷、不明確な指示や見通しのなさによる負担感の増加、決定権不足による裁量の低さな

どはまず管理責任者が解決に向けた手を打つべきことである。人間関係トラブルは個人間のことでも役割の不明確さやアサインの不公平感などが背景にあることもあり、配置や権限移譲など、マネジメント上の対応で解決に向かうことが少なくない。そのため、高ストレス職場へはまず管理監督者へのヒアリング（場合によっては所属員へのヒアリング）を行い、問題の洗い出しと解決に向けた対策の検討、加えて管理監督者の課題認識と解決策についての所属員への周知を行うことが有効である。

このような対応を進めるうえで、事業所内産業保健スタッフや心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理担当者や事業所外の専門家との連携は大切である。調査実施、結果分析、管理監督者教育、職場環境改善の一連のプロセスの中で、どの役割をどの職種が担うかについては事業所によって最適な構成を検討するのがよいと思われるが、特に問題の抽出と対応策の検討段階では多くの職種が持つ情報と知見を共有できるとよい。この点について心理職では、集団の属性別の分析や心理社会的要因についての考察、日常の個別対応や組織対応で得られた情報から示される集団の特徴、職場への介入支援計画の策定などで貢献できるものと思われる。事前の安全衛生委員会での審議段階からの、各職種の役割への理解と、連携方法の検討が求められよう。

## 略歴

小林 由佳 (こばやし ゆか)

## 【学歴】

2005年岡山大学大学院医歯学総合研究科衛生学・予防医学分野修了(博士(医学))

## 【職歴】

2003年 JFE スチール株式会社

2009年現職/東京大学大学院精神保健学分野客員研究員

## 【専門分野】

産業精神保健、行動科学、臨床心理学

## 【資格】

臨床心理士

## 【主な所属学会・役職】

日本産業ストレス学会理事、日本産業精神保健学会世話人等

人事院事務総局「心の健康づくり指導委員会職場環境改善ワーキンググループ」委員

## S3-5 管理栄養士の立場から

鶴田 浩子

公益財団法人 東京都予防医学協会 健康増進部

## ①ストレスと食生活

ストレスと食生活は双方で影響し合っている。

## (1) ストレス→食生活の関係

ストレスは生活リズムの乱れを起こす。生活リズムの乱れは食生活の変化（食欲、時間、内容、量、嗜好品の摂取状況等）にも現れることから、食生活の聞き取りによってストレスの状況を把握できる可能性がある。

## (2) 食生活→ストレスの関係

生活リズムを整えることがストレス対策になる。食生活のリズムを整えることで、生活リズムは整ってくる。また、うつ病の方にいくつかの栄養素が不足傾向であることや、糖尿病やメタボリックシンドロームがうつ病のリスクを高めることがわかってきた。

したがって、保健指導として、規則的でバランスのとれた食生活について指導することが有用である可能性がある。

## ②事業所、健康保険組合との連携

食生活に特化した指導を実施するのは（管理）栄養士の役割であるが、栄養士が常勤している事業所、健康保険組合は極めて少ない。そのような場合、一つの方法として健診機関の栄養士を活用することが考えられる。

## ③事例報告

具体例として、某企業で新人教育に健診機関の管理栄養士が参加した例を紹介する。

この企業では、保健師、管理栄養士、健康運動指導士が入社して半年の社員に健診後指導を、その約3ヶ月後に確認指導を実施した。ほとんどの部署が早朝、深夜、泊まり勤務を含む不規則な勤務体

制であった。不規則な勤務体制と相談者のほとんどが20代前半だった為、バランス、食事回数、時間、嗜好品について極端に偏っていた。また、その背景にストレスが影響しているケースも多かった。栄養指導では、食事を摂ることの必要性、ストレスと食生活の関係を伝え、嗜好品の利用方法や勤務状態に合わせた食事のタイミング等について相談者と一緒に考えていった。また、食に関する環境改善として自動販売機の商品や休憩時間、社食のメニューに関する改善の提案を行った。

ストレス対策を考える際に、現状、栄養士の役割はほとんど認識されていないが、ストレス対策の一次予防として上記のように「ストレス対策」とあえて謳わないストレス対策、食生活の振り返りや改善から始める対策があっても良いのではないかと考える。また、事業所、健康保険組合でマンパワーを十分に確保できないところは、健診機関と連携し、健診機関の人的資源を活用した健康づくり体制を構築することも、一案としてありうると考える。

## 略歴

鶴田 浩子（つるた ひろこ）

## 【学歴】

1993年 国学院大学文学部文学科卒業  
1997年 二葉栄養専門学校栄養士科卒業

## 【職歴】

1997年～2001年 医療法人財団青葉会青葉病院栄養科  
2001年～現在 公益財団法人東京都予防医学協会健康増進部

## 【主な所属学会】

日本産業衛生学会  
日本人間ドック学会  
日本臨床栄養学会

## S3-6 国が進める対策と制度について

厚生労働省 労働基準局安全衛生部 労働衛生課担当官

職場における心の健康を取り巻く状況は、「現在の仕事や職業生活に関する事で、強いストレスとなっている事柄がある」労働者が55.7%（平成27年労働安全衛生調査）を占め、精神障害等の労災認定件数も直近のデータで472件、うち自殺（未遂を含む）は93件（同）と高水準で推移するなど、働く人のメンタルヘルス不調対策は大きな課題となっている。

厚生労働省は、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年策定、27年改定）に基づいた企業のメンタルヘルス対策の推進を図るとともに、その一環として平成27年からストレスチェック制度を新たに位置付けた。これに伴い、制度実施マニュアルや実施プログラムの作成・無償配布、専用コールセンターの設置、各産業保健総合支援センターにおける研修の実施、小規模事業場に対する助成等の支援を行うとともに、本制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善の効果に関する研究実施を支援する等、知見の集積に努めているところである。

ストレスチェック制度は職場のメンタルヘルス対策において1次予防を担う手段の1つとして位置付けられるが、その結果を有効に活用することで、労働者個人レベルと彼らが所属する組織レベルの両面からそれぞれアプローチをすることが期待される。

個人レベルでは、労働者が定期的なストレスチェックを受けることで自身のストレスへの気付きを促し、仕事に関するストレス状況を含めた自らの状況をあらためて見直すとともに、それらのストレスの程度に合わせて適時のセルフケアを行うことが可能となり、これは職業生活における基本的習慣としても重要である。また、結果として必要に応じて医師による面接指導を受けること等により、メンタルヘルス不調をできるだけ早期に改善へと向けるきっかけとすることも併せて期待される。組織レベルのアプローチとしては、ストレスチェックの集団分析等も活用し、職場環境の多面的把握と要因分析等を行い、職場全体で改善の取り組みを続けること

で、よりよい職場環境そのものの実現を目指すことはもちろんのこと、組織全体のヘルスリテラシーの向上、ひいては組織風土の改善等本質的かつ持続的な変化も期待されるものである。

ストレスチェックを有効に活用し、その本来の目的を達成するための前提としては、本制度に関わる全ての関係者がこれらの共通認識の下でメンタルヘルス対策全般に取り組むことが、まず第一に挙げられる。その過程において、関与する産業保健スタッフ、人事労務担当者、その他外部機関等の専門家や経営・管理に携わる者等、多様な職種、立場の方々と恒常的に連携し、多面的取り組みを総合することが要諦であることは言うまでも無い。

その上で、あらためて確認すべきは、ストレスチェック制度を含めた事業場における産業保健の取り組みの結果実現したい未来は、「労働者の心の健康」が労働者、事業者双方にとって共通の価値となることである。各々がその実現に向けて、それぞれの立場・視点からオーナーシップを発揮すること等により、これらの取り組みが経営・管理上の重要なコンポーネントとして実質的に織り込まれた組織へと昇華していくことは、結果的にこれらの対策における自律性の推進力となり、効果の持続性を担保することにも繋がっていくことが期待される。そのような組織構築、組織変革に対して専門的な立場から影響を及ぼし、もって、快適な職場環境形成の促進に中心的に寄与することを全ての産業保健専門職の方々に期待しているところであり、日頃のご尽力に感謝申し上げる。当方としても先進的事例を含めた有用な知見の集積等工夫を重ねて参りたいと考えているが、引き続き、産業保健現場に根ざした専門的立場からの様々なご支援を賜りたい。

## 略歴

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課担当官  
異動等により担当者が変更となることがありますので、略歴は控えさせていただきます。