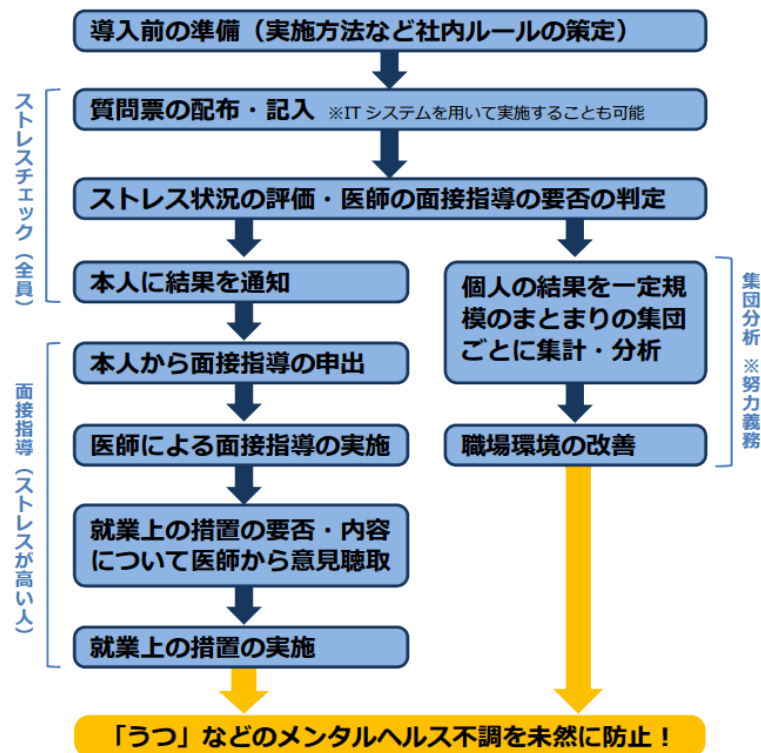


## 企業のメンタルヘルスマネジメント～「ストレスチェック」調査票誕生の経緯

藤居 学（AIG 総合研究所 主任研究員）

うつ病をはじめとする精神障害による労災補償の請求・認定件数は近年急激に増加しており、従業員のメンタルヘルスの適切な管理は、企業にとってますます重要な課題となりつつあります。このような状況を受け、政府は労働者の心身の健康と安全を守るための法律である「労働安全衛生法」を改正し、労働者数 50 人以上の事業場に対してストレスチェックの実施を義務づけるなど、企業のメンタルヘルスマネジメントの基本的な枠組みを定めました（2015 年 12 月施行）。さらに、いわゆる「働き方改革」の一環として産業医の権限強化を中心とする同法の再改正が行われ、2019 年 4 月より施行されることとなっています。

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の実施手順  
 （厚生労働省 2015 年 7 月公表「ストレスチェック制度導入マニュアル」より）



ところで、「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（厚生労働省作成、2016 年 4 月改訂）」をみると、具体的なストレスチェックの実施方法として調査票形式（紙またはオンラインによる）が想定され、厚生労働省の推奨する調査票として、東京大学と富士通ソフトウェアテクノロジーズ社との共同研究により開発された「職業性ストレス簡易調査票」の 57 項目、もしくはこれを簡略化した 23 項目があげられています。

## (参考) 職業性ストレス簡易調査票 (簡略版 23 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。【回答肢】**そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
  2. 時間内に仕事が処理しきれない
  3. 一生懸命働かなければならない
  8. 自分のペースで仕事ができる
  9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
  10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
- B 最近 1 か月間のあなたの状態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。【回答肢】**ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった
7. ひどく疲れた
  8. へとへとだ
  9. だるい
  10. 気がはりつめている
  11. 不安だ
  12. 落ち着かない
13. ゆううつだ
  14. 何をしても面倒だ
  16. 気分が晴れない
  27. 食欲がない
  29. よく眠れない
- C あなたの周りの方々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。【回答肢】**非常に／かなり／多少／全くない
- 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？
1. 上司
  2. 職場の同僚
- あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？
4. 上司
  5. 職場の同僚
- あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいいきいくれますか？
7. 上司
  8. 職場の同僚

では、このような「職業性ストレス簡易調査票」に基づくストレスチェック制度の運用指針は、どのように生まれたのでしょうか。

その策定にあたり 2014 年に設置された、有識者による「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」の議事録には、以下のような議論の経緯が記録されています。

- 検討会の名称が示すとおり、ストレスチェックの手法として当初より調査票形式が想定されており、主な検討事項は具体的な質問項目の選定や評価方法等となっていました。
- そのなかで、「職業性ストレス簡易調査票」は、一次予防に関連の深いストレス因子および周囲のサポート、二次予防に関連の深いストレス反応という 3 つの領域が網羅され、かつ有効性のエビデンスも得られていたため、同調査票を出発点とし、57 の質問項目を削減し簡略化するか、あるいは新たな質問項目を追加するかといった観点から議論が進められました。
- 23 項目の簡略版に加え、9 項目の超簡略版についても検討されましたが、最終的には不採用となっています。さらに 23 項目の簡略版についても推奨はせず参考扱いにとどめ、検討会としてはあくまで 57 項目のフル版を推奨することとしています。
- 一般にメンタルヘルス不調と関係が深いと思われる「不眠」や「食欲減退」が、エビデンスが不十分として削除検討の対象となりましたが、最終的には実施者（産業医等）にとって有益な参考情報になりうるという趣旨から、「職業性ストレス簡易調査票」をそのまま使うという形で残されました。一方、「希死年慮」や「自傷」については、質問紙法で一律に聞くのは不適切であるとして、ストレスチェックに含めるべきでない質問項目として明示されました。

このような議論をもとに「ストレスチェック」を中核とした企業のメンタルヘルス管理の枠組みが策定されたわけですが、改正労働安全衛生法施行から 3 年あまりがたち、いくつかの問題が顕在化してきています。そのひとつは、ストレスチェックは実施しているもののそれ以降のケアが不十分であるため、従業員のメンタルヘルス不調の有効な予防につなげていけないというものです。その点も含め、改正労働安全衛生法に基づく企業のメンタルヘルス管理の枠組みと現状の問題点について、AIG 総合研究所では詳細なレポートをリリースしています。下記の Web サイ

トより、是非ご一読ください。

<http://www-154.aig.com/about-us/aig-japan-holdings/aig-institute/insight002>

AIG 総研インサイト『企業のメンタルヘルスマネジメントの枠組みと現状』を公表

#### <主な参考資料>

厚生労働省 “働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』メンタルヘルス制度について” (visited Nov 28, 2018) <https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianehou/>

厚生労働省 “過労死等の労災補償状況 別添資料 精神障害に関する事案の労災補償状況” 平成29年度および過去年度公表分

厚生労働省 “ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等” (visited Nov 28, 2018) <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

厚生労働省 “ストレスチェック項目等に関する専門検討会” (visited Nov 28, 2018) [https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou\\_203931.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_203931.html)

※本ドキュメントは保険もしくはその他一切の金融商品の販売、勧誘を意図したものではありません。また、本ドキュメントは具体的な特定の取引をご提案するものではなく、その実現性を保証するものでもありません。

※AIG 総合研究所（以下「AIG」と呼びます。）は、本ドキュメントの利用あるいは利用の結果に関して、その正確性、精度、信頼性などについていかなる表明および保証も行わず、その利用の結果については責任を負いません。AIG は、本ドキュメントがいかなる場所においても適切であり利用可能であることを表明するものではありません。AIG は、正確かつ最新の情報を本ドキュメントで提供しようとする合理的な努力をしていますが、誤差・脱漏が生じる場合があります。

※AIG あるいは本ドキュメントの企画、作成または提供に関わるいかなる当事者も、お客様が本ドキュメントを利用したことあるいは利用できなかったことに起因する直接的、偶発的、結果的、間接的損害あるいは懲罰的賠償の責任を負うものではありません。

※本ドキュメントに掲載されている内容に関する権利は、AIG および AIG が利用許諾を得た著作権者に帰属します。無断で転用・複製・改変をすることはできません。