

# ストレス & ヘルスケア

2017年  
春号

No.224

2017年3月31日発行

特集

## ストレスチェック制度 ～メンタルヘルスの不調を予防する～

巻頭言

### 職場のストレスとメンタルヘルスの一次予防について

- ストレスチェック制度とは…………… 4
- ストレスチェック制度実施の流れ…………… 5
- より効果的に活用するために…………… 6
- 理解のポイント、お勧めサイト…………… 7
- お知らせ…………… 8



公益財団法人 **パブリックヘルスリサーチセンター**  
Public Health Research Foundation

わたしたちはストレスが心身の健康に及ぼす影響等を研究し、ストレスに関わる研究助成や臨床研究支援などを通して、疾病予防や健康増進など国民保健の維持向上を目指す公益法人です。

## 職場のストレスとメンタルヘルスの一次予防について

公益財団法人パブリックヘルスリサーチセンター  
附属健康増進センター長  
東京医科大学名誉教授

下光 輝一

### 1. はじめに ストレスとは

現代はストレスの時代といわれています。IT化などの急速な技術革新、長時間労働の蔓延、経済のグローバル化などの近年の我が国の社会経済の急激な変化に伴い、うつ病、過労死、自殺などの人々のストレスに関連する健康障害が社会問題化しています。

このような中で、ストレスという言葉は日常生活の中で汎用されていますが、その言葉の意味するところは大変幅広く、また時に曖昧であり、科学的な議論を行う際には、その定義をしっかりと行っておくことが必要です。たとえば、丸いボールをイメージしてみましょう。ボールを手で押さえるとそのボールは凹みます。ボールを人間の生体と考えますと、押している指はストレス刺激となるものであり、これを「ストレッサー」あるいは「ストレス要因」と呼びます。歪んだボールは、生体が歪んでしまっている状態と考えられますので、これを「ストレス反応」と言うわけです。一言でストレスといっても、「ストレッサー」なのか、それとも「ストレス反応」なのか、あるいはその全体を包括して言っているのかということをしかりと押さえておく必要があります。

ストレスの研究は、ハンス・セリエという医学生理学者に始まります。1930年代にセリエは、動物実験を行って、有害な外部刺激に対する生体の反応過程を全身適応症候群とよび、警告反応期、抵抗期、疲憊期と3つの時相で経過するとしました。セリエは、また、毒物や寒冷などの様々な種類の刺激を動物に加えても、副腎肥大、胸腺・

リンパ腺萎縮、および消化管潰瘍が生体内で引き起こされることを見出し、これをストレス反応と呼びました。

### 2. ストレス反応の時相

その後、JPヘンリーという生理学者は、セリエのストレス学説を更に細かく分析し、ストレスの時相によって生体内でのストレス反応の様相が異なることを見出しました。情動的ストレス反応には、怒り、不安および抑うつがありその各々に対応して活動する大脳辺縁系の部位が異なり、また行動反応も、それぞれ闘争、逃亡、降参・隷属が対応し、それに応じて生理学的反応も異なるとしました。すなわち、ストレスフルな状況を制御できている時相では、いらいらや怒りという情動が対応し、制御不能になってくると、不安や抑うつという情動が出現してくるのです。生理学的には、交感神経系のホルモンがストレス刺激に対する反応として比較的早期に活動し始めます。その結果、血圧や心拍数が上がり、ストレス刺激をもたらず外敵と闘うのに適した内部環境になってきます。筋肉を合成するたんぱく同化ホルモン分泌も同様に亢進します。このようなときに対応する情動は、怒り、イライラなどがあります。しかし、ストレス刺激がさらに強大となり、過度になるにつれて、生体は、だんだん適応出来なくなり、最終的には、状況を制御できない状態に陥ってしまいます。このような状態では、脳下垂体・副腎皮質系が賦活化され、CRH、ACTH、コルチゾールな

どの分泌が増加します。このときの情動は、不安、恐怖から抑うつへと変化していきます。さらに疲弊期になると前述したホルモンのすべての分泌能の低下が起こってきて、生体内の恒常性(ホメオスターシス)は破綻してしまいます。心理的には、重度の抑うつを呈してきます。このように生体は、ストレス刺激と生体との力関係により、そのストレス反応の仕方が異なり、異なった心理的や生理的な反応を呈するのです。

### 3. ストレスモデル

#### 3-1. 人間-環境モデル

人のストレスを評価し、その健康影響を明らかにし、ストレス対策を行っていくためには、まず、ストレスの評価法が確立していなければなりません。これまでのストレス評価には、主に心理的ストレス反応としての不安や抑うつを評価する方法が多く用いられていました。これらの方法は、心理社会的ストレスにより惹起されたうつ病の患者を早期に発見し、治療するためには効果的かもしれませんが、メンタルヘルスの一次予防という観点からは、不十分と考えられます。ストレス反応に対するアプローチばかりでなく、ストレス者に対してもアプローチを行うことにより心理社会的ストレスの増大を予防し、メンタルヘルスを推進していく必要があります。そのためには、環境と人とのダイナミックなかかわりの中でストレスを捉えていくことが重要です。

カロリンスカ研究所のレヴィらは、人間-環境モデルを提唱しました。人間を取り巻く社会におけるさまざまな心理社会的ストレスが刺激となり、人にストレス反応を引き起こし、ひいてはストレス関連疾患を引き起こすという理論です。これらの過程に影響を及ぼすものとして、上司、同僚、家族などの社会的支援や個人のストレス処理能力などが関係し、それらの様々な因子が複雑に影響しあってダイナミックなストレス過程が進行していくと考えました。

#### 3-2. デマンド・コントロール・サポートモデル

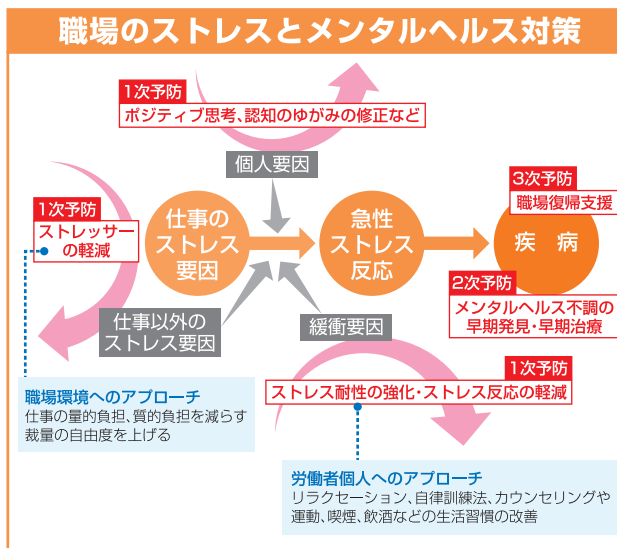
レヴィらの人間環境モデルを職業性ストレスの評価に応用したものがデマンド・コントロールモデルといわれる理論モデルです。これは、仕事のストレスを仕事の要求度(デマンド)と裁量の自由度(コントロール度)で評価しようとするものです。デマンドが高くコントロール度が低いと感じている人が、最も心理的・生理的ストレス反応が高まるとされています。さらに、これに社会的支援(ソーシャル・サポート)の軸を加えた3次元モデルが、デマンド・コントロール・サポートモデルです。このモデルでは、仕事の要求度が高く、裁量の自由度が低く、社会的支援の少ない場合

に最もストレスが高いとされます。このモデルは、職業性ストレスを多軸的に捉えている点で、理解しやすく、有用と思われます。

#### 3-3. 米国職業安全保健研究所(NIOSH)のストレスモデル

これは、仕事のコントロール、量的・質的な労働負担(デマンド)、技能の低活用、人々への責任、役割の葛藤、あいまいさ、対人関係での葛藤、グループ間の人間関係、グループ内の葛藤そして物理的な作業環境という種々の仕事上のストレス要因、並びに家庭生活でのストレスなど仕事外のストレス要因に加えて、個人要因、緩衝要因、ストレス反応などが盛り込まれた多軸的なストレスモデルであり、人のストレスの全体像を評価することが可能となります。このモデルに基づいてNIOSH職業性ストレス調査票が開発され、主に研究用に用いられています。この調査票は、職業性ストレスにおけるストレス源、ストレス反応、修飾要因を同時に測定できる調査票として大変有用なもので、職場のストレスとメンタルヘルス対策を包括的に考えることが可能となります(図1)。しかし、質問項目数が250を超える分量があり、実際に労働の現場でストレス対策を行うための調査票としては適していませんでした。

図1



#### 3-4. 職業性ストレス簡易調査票の開発

筆者らは、平成7年度より5年間継続した労働省作業関連疾患予防に関する委託研究班において、前述したストレスモデルを基に簡便に職業性ストレスを測定・評価し、労働者個人のストレス状態への気づきや産業保健スタッフによる労働者のストレス状態の把握を補助し職場のストレス対策に役立つ有用なツールとして使用できる職業性ストレス簡易調査票を開発しました。調査票は、量的な仕事の負担、質的

な仕事の負担、身体的負担、対人関係、職場環境、コントロール度、技能の活用、適性度、働きがいなどを含む仕事のストレス17項目、活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感などの心理的ストレス反応と身体愁訴を調べるストレス反応29項目、および、上司、同僚、家族や友人からのサポートと仕事や生活の満足度を聞く修飾要因の尺度11項目の全57項目の質問項目の簡易調査票を開発し、その信頼性と妥当性を検証し、かつ尺度毎の標準化得点を決定しました。本調査票は、職場における労働者個人のストレス、ストレス反応、それらの修飾要因について同時に把握することを可能とし、労働の現場での客観的なストレス評価とストレス対策の効果評価を可能にしたといえます。

筆者らは、本調査票を試用した調査結果をもとに、項目反応理論を用いて解析したところ、ストレス反応が軽度から重度になるにつれて、まずイライラが出現し、次に不安感が現れ、重度のストレス反応の時相になって始めて抑うつが出現し始めることが示されました。この結果は、JPヘンリーのいくつかの情動反応が時系列的に惹起されてくることを示しているばかりでなく、抑うつや不安のみを調べる従来の質問紙と比べて職業性ストレス簡易調査票の方がストレス反応の幅広い状態を捉えることができることを示しています。簡易調査票は、このようにストレス状態への早期からのアプローチを可能とするがゆえに、二次予防よりも一次予防へという今日の流れに合致するものといえるでしょう。調査票は、労働者個人のセルフチェックばかりでなく、産業保健スタッフによる面談の際の補助的なツールとしても使用できるのです。一方、川上憲人先生らの健康影響評価グループはこの調査票から、仕事の量的なデマンドと仕事のコントロール度及び上司、同僚の支援に関する質問項目12項目を抜き出し、「仕事のストレス判定図」として、部署ごとのストレスの健康リスクを数値として表わすことができるツールを開発しました。これにより、労働者個人へのアプローチばかりでなく、部署ごとのストレスの評価とそれによる職場環境の改善が現場で行えるようになりました。平成12年にこれらのツールに関する報告書が公表され、産業現場で用いられるようになると、全国の産業保健スタッフからその有用性について高く評価されるように

なり、また、結果がレーダーチャートで示されてわかりやすいため、効率よく面談できることもあって、産業現場で汎用されるようになりました。

#### 4. 改正労働安全衛生法による一次予防を目的としたストレスチェック制度

労働者個人のストレスと部署毎の職場環境の評価が可能になったことにより、我が国のストレスとメンタルヘルス対策は新たな地平が切り開かれました。平成22年厚生労働省では、自殺予防対策の一環として労働安全衛生法の改正によるストレスチェック制度の創設が立案されることになりました。その後、紆余曲折がありましたが、平成26年6月に改正労働安全衛生法が成立したのです。これに基づき、平成27年度から本法によるストレスチェック制度が始まりました。

この制度の趣旨は、「メンタルヘルス不調に影響を与える職場におけるストレス等の要因について、早期に適切な対応を実施するため、労働者の気づきを促すとともに、職場環境の改善につなげる新たな枠組みを導入する」というもので、その指針に述べられているように「ストレスチェック制度は、労働者の気づきの促進などを目的としたものであり、精神疾患の診断やそのスクリーニングを目的としたものではない。」としており、早期発見・早期治療というこれまでの健康診断などから一歩進んだ一次予防対策を主としたものであるといえます。

その内容は、3つの部分から構成され、①「セルフケア」:本人にその結果を通知して自らのストレスの状況についての気づきを促して、個々の労働者のストレスを低減させる(集団へのアプローチ)、②「高ストレス者の選定と産業医面談」:ストレスの高い者を発見し、医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する(高リスク者へのアプローチ)、そして③「集団の評価と対応」: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、ストレスの要因を低減させる(環境支援アプローチ)、となっています。

この制度は、おそらく世界で初めての制度です。制度の根幹となるストレスチェック法の標準版となる職業性ストレス簡易調査票を開発した者の一人としてこの制度がうまくいくことを願っています。



**下光 輝一**  
(しもみつ てるいち)

公益財団法人  
パブリックヘルスリサーチセンター  
附属健康増進センター長  
東京医科大学名誉教授

1975年東京医科大学卒業、同大学八王子医療センター助手、米国クリーブランドクリニック、スウェーデン王国カロリンスカ医科大学留学。1997年東京医科大学公衆衛生主任教授、同大副学長を経て、現職。東京医科大学名誉教授、当法人副理事長・健康増進センター長を兼任。ストレスチェック調査票の開発から制度化において中心的役割を果たす。健康日本21推進全国連絡協議会会長、財団法人健康・体力づくり事業財団理事長、日本学術会議連携会員、日本ストレス学会理事も務める。

# 特集: ストレスチェック制度

## ～メンタルヘルスの不調を予防する～

働く人の5割以上が仕事に強い不安や悩み、ストレスを感じている現代。仕事による強いストレスが原因で発症する精神の疾病や障害は増加傾向にあり、最悪の事態として命を失ってしまう状況が起きています。

国はこのような労働災害を防ぐため「事業所における労働者の心の健康づくり」を目的とし、平成27年12月に「ストレスチェック制度」を義務化しました。

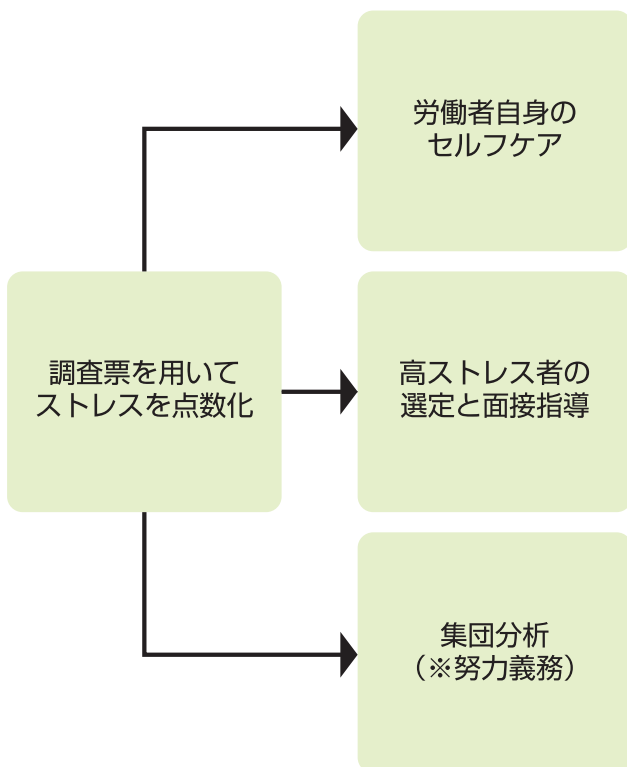
### ストレスチェックの 目的は?

## 労働者のメンタルヘルス不調を未然に防ぐ＝一次予防

労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止する(一次予防)ことです。

### ストレスチェックでは 何をする?

## ストレス評価から選定された高ストレス者の対応と職場改善



### 事業者: 企業・経営者

面接指導に当たった医師の意見をもとに、作業の転換、労働時間の短縮など、適切な就業上の措置を行わなければいけません。当該労働者に対してストレスチェックの結果のみを理由とした不利益な扱いをしてはならないことが、法により規定されています。

### 労働者: ストレスチェック受検者

ストレスが高いと評価された労働者(高ストレス者)は、自ら申し出ることにより医師の面接指導を受けることができます。面接指導は申し出から概ね1か月以内に実施します。

### 実施者: 医師や保健師

ストレスチェックを実施し、高ストレス者を選定します。個人の結果を一定規模の集団ごと(課・係・グループなど)に集計、分析し、職場の環境改善に活用します。

※個人の特定を避けるため、原則として10名より大きな集団単位にて集計・分析します。

### ストレスチェックの メリットは?

#### 事業者のメリット

- 労働者と労働環境の現状を知ることができます。
- 職場環境へのアプローチ(仕事の量的・質的負担を減らし、裁量の自由度を上げる)により、労働環境の改善に繋がります。
- 労働の質・生産性が向上し、大事な労働者の不利益や損失を防ぐことができます。



#### 受検者のメリット

- 現在の自分のストレス状況を客観的に知ることができます。
- ストレスに対するセルフケアを知ることができます。
- 職場環境の改善が期待できます。
- 必要に応じて早期に専門機関への相談ができます。

# ストレスチェック制度の流れ



事業者 企業・経営者

労働者 ストレスチェック受検者

実施者 医師や保健師



## ストレスチェックの準備

事業者

現状確認: 各事業所で行っている取組みを考慮し、方針を決定

衛生委員会: 事業者の方針に沿って調査審議を行う⇒実施体制の確立

## ストレスチェックの実施

事業者

説明・情報提供

労働者

説明と情報を得る

実施者

ストレスチェックを実施

自述式にて回答  
(調査用紙・webなど)

受検者へ結果の直接通知  
・情報提供: 相談窓口など  
・気づきの促進  
・面接指導対象者に面接指導の申し出の勧奨  
「個人結果の事業者への通知」への同意の有無を確認

結果を受取る

「個人結果の事業者への通知」への同意の有無に回答

結果の分析  
職場・部署毎に集団分析

事業者へ通知・提供  
・個人結果(同意ありのみ)  
・集団分析結果

事業者

「個人結果」・「集団分析」を職場改善に活用

ストレスチェックと面接指導の実施状況の点検・確認と改善事項の検討

## 面接指導

医師へ面接指導実施依頼

事業者へ面接指導の申し出  
⇒高ストレスと評価された方(うち希望者のみ)

医師による面接指導の実施  
※必要に応じ相談機関・専門医への紹介  
面接の結果を事業主へ意見

医師による面接指導  
・セルフケア  
・相談機関や専門医受診

医師より意見聴取  
(時間外労働の制限・作業の転換等)  
必要に応じ、就業上の措置実施

# ストレスチェック制度をより効果的に活用するために

## 制度の趣旨を正しく理解・関係者の協力と連携

事業者、労働者、産業保健スタッフなどの関係者が制度の趣旨を正しく理解した上で、互いに協力・連携しつつ、ストレスチェック制度をより効果的なものにするよう努力していくことが重要です。

事業者は、ストレスチェックを円滑に実施する体制の整備、並びに個人情報保護等をも含めた対応について、労働者へ十分な説明をする必要があります。

## 1. ストレスチェックを受けてもらいましょう

### ◆安心して受検できる環境づくり

- ・労働者に受検の義務はありません。強制にならないように注意しましょう。
- ・受検しなかったことにより、不利益な取り扱いをしてはいけません。

### ◆正しい内容の周知

- ・ストレスチェック実施の意義や方法を周知しましょう。
- ・周知には衛生委員会などの場を活用しましょう。



## 2. 高ストレス者と判定された方は医師による面接指導を受けましょう(希望者のみ)

### ◆面接指導は「ストレス反応に対処する行動(ストレスコーピング)」の助けとなります。

- ・ストレスの原因、自分のストレス反応、周囲からのサポートへの気づきを深めます。
- ・ストレスによる不調を少なくし、ストレスを予防することに結びつきます。
- ・職場の環境改善につながります。

#### 実施事務従事者・人事労務担当者は

- ・面接指導の窓口を明確に、申し出がしやすい工夫を
- ・面接指導の要否が、他の労働者に知られない配慮を
- ・申し出を勧奨しましょう…回数、方法(メール・電話・文書など)の計画を
- ・勧奨は産業保健スタッフ(産業医、保健師など)と連携、協力して

### 費用は？

事業主が負担します。

### いつ受ける？

就業時間内に実施します。



## 3. 結果を踏まえて職場環境の改善を

### ◆職場が抱えるストレスに目を向けて職場環境を改善することに役立ちます。

職場環境…勤務時間、作業方法、物理的レイアウト、組織、人間関係など



## 事業者(経営者)が理解しておくポイント

ストレスチェック制度の実施責任は事業者にあるので、事業者は制度をよく理解しておく必要があります。

### 労働者への配慮

#### 労働者に受検義務はありません

事業者が「省令で定めた趣旨を踏まえて、ストレスチェック制度を実施すること」は義務ですが、労働者に受検義務はありません。

#### 不利益な取り扱いをしてはいけません

事業者は、労働者がストレスチェックを受けないこと、面接の申し出を行わない事やその理由をもとに、不利益な取り扱いをしてはいけません。

#### 同意なしに結果を把握できません

事業者はストレスチェック検査の結果を本人の同意なしに把握することはできません。

### 医師面接について

#### 面接指導の結果を活用し適切な措置を講じましょう

事業者は、医師の面接指導の結果を勘案し、必要があると認める時は、適切な就業上の措置を講じなくてはなりません。

#### 医師面接の機会を提供しましょう

省令で定める要件に該当した労働者から申し出があったときは、医師面接を行わなければなりません。

### ストレスチェックの実施頻度

#### 毎年1回以上実施しましょう

ストレスチェック制度は、常時働いている労働者に対して、毎年1回以上は実施し、その実施状況を所轄の労働基準監督署に報告しなくてはなりません。

## ストレスの状況を評価する3つの領域

### 仕事のストレス要因



仕事の量、仕事の質、身体的負担度、対人関係、職場環境

### 心身のストレス反応



活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体症状

### 周囲のサポート・満足感



上司・同僚・家族や友人からのサポート、仕事や生活の満足感

### 👉 お勧めWebサイト

働く人のメンタルヘルス  
ポータルサイト  
「こころの耳」

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」は、働く人のこころの健康に関するさまざまな情報を「働く方」、「家族」、「職場」に向けて提供しています。  
<http://kokoro.mhlw.go.jp>

# (公財)パブリックヘルスリサーチセンターからのお知らせ

## 2016年度実施事業のご報告

### 教育研修

公益財団法人パブリックヘルスリサーチセンターでは、昨年度も皆様の心身の健康に寄与するシンポジウム、研修会、セミナーを開催し、ご好評いただきました。本年度も同様の催しの開催を予定しております。詳細が決まり次第、本誌および当法人のホームページにてご案内いたします。また、メールマガジンでもご案内差し上げております。ご希望の方は以下のアドレスよりご登録ください。  
info-stress@phrf.jp



日程	タイトル・テーマ
7/17(土)	留学生メンタルヘルス支援シンポジウム 多様な文化と向き合う姿勢、留学生メンタルヘルスの理解
8/20(土)	ヘルスアウトカムリサーチ支援事業 第10回CSP-HOR年会 QOL評価の最前線 ～10年の振り返りと今後の展望～
10/19(水)札幌 11/2(水)東京 11/16(水)大阪 12/7(水)福岡	健康増進セミナー ストレスチェック制度初年度の企業における動向 ～課題・問題点・高ストレス者傾向(対策)～
12/13(火)	パブリックヘルス科学研究助成金 平成25年度成果報告会
2/23(木)	健康教育研修会 職場における発達障害 ～どう発見し、どう対処するか～
3/12(日)	ストレス科学シンポジウム うつにならない～毎日をいきいきと過ごすために～
3/31(金)	市民講座 赤ちゃんからお母さんと社会へのメッセージ 子どもの食とアレルギー
継続中	メール相談メンタルサポーター養成講座

### 調査研修

下記学会にて合計6題の研究発表をいたしました。

#### 日本産業衛生学会(2016年5月)

- ・ストレスチェック先行実施企業の事例紹介～未回答者の状況

#### 日本ストレス学会(2016年10月)

- ・PHRFストレスチェックリスト・ショートフォームの併存的妥当性の検討
- ・日本に滞在する学部留学生と日本人学生との精神健康調査および生活調査の比較

#### 日本健康心理学会(2016年11月)

- ・ストレス反応と修飾要因の日本における都市階級間比較～都市階級ごとのストレスに関する日本国内での一般的傾向
- ・異なる雇用形態による女性のストレスと緩衝要因の比較～正規職と非正規職の就労者、そして専業主婦の3群の比較検討

#### 日本産業ストレス学会(2016年11月)

- ・職業性ストレス簡易調査票の結果からみた企業規模別の分析～ストレスチェック5万人の結果から

### 出版

学術誌など3編を発行いたしました。

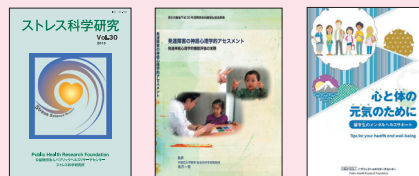
#### ストレス科学研究 vol.31

ストレスの最新研究に関する学術誌です。第一人者執筆による特集と投稿論文、当法人助成研究報告が掲載されております。最新号の特集は「ストレスチェック制度」です。オンラインにて無料でお読みいただけます。当法人ホームページよりご案内しております。

#### 発達障害の精神心理的アセスメント

発達障害児へのアセスメントの様態を収録したDVD(94分、¥20,000税別)を販売しています。

心と体の元気のために～留学生のメンタルヘルスサポートやさしい日本語を用いたストレスケアの冊子(P.18)を販売しています。



### お問い合わせ先

健康診断<健康増進センター> 北海道支部 011-261-2000 関西支部 06-6539-1111  
東京支部 03-3251-3881 西日本支部 092-286-9619  
出版<ストレス科学研究所> info-stress@phrf.jp



編集発行:公益財団法人パブリックヘルスリサーチセンター 附属ストレス科学研究所  
〒169-0051 東京都新宿区西早稲田1-1-7 TEL03-5287-5070/FAX03-5287-5072 http://www.phrf.jp

