



ストレスチェック特集 「高ストレス者へのフォローと対策」

② 高ストレス者とは？

特集 2 回目の今回は、「高ストレス者とは？」です。ご参考にしてください。

高ストレス者とは？

ストレスチェック制度では、「**自覚症状が高い者や、自覚症状が一定程度あり、ストレスの原因や周囲のサポートの状況が著しく悪い者**」を高ストレス者として選定します。

そして、高ストレス者であって、医師による面接指導が必要と評価された労働者は、面接指導につながりフォローしていきます。

ストレスチェックの3領域

国が推奨する職業性ストレス簡易調査票では、質問は全57項目あります。各項目は、3つの領域、「仕事のストレス要因」「心身のストレス反応」「周囲のサポート」に大別されます。

【ストレスチェックの3領域】

A. 仕事のストレス要因	ストレスの原因に関する質問項目
B. 心身のストレス反応	ストレスによる心身の自覚症状に関する質問項目
C. 周囲のサポート	労働者に対する周囲のサポートに関する質問項目

高ストレス者の選定は、それぞれの領域における評価点数を考慮して決めます。

高ストレス者の選定方法

高ストレス者の選定方法は、以下の2通りです。

- (1)「心身のストレス反応」の評価点数が高い者
- (2)「心身のストレス反応」の評価点数の合計が一定以上の者であって、かつ、「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」の評価点数の合計が著しく高い者

すなわち、(1)は**現在ストレスによる症状が顕著に出ている者**、(2)は**現在ある程度のストレスによる症状が出ており、今後さらに不調化するリスクが高い者**、ということです。

なお、厚生労働省のストレスチェックマニュアルでは、これら(1)及び(2)に該当する高ストレス者の割合を10%程度とする基準が示されています。ただし、この割合は、それぞれの事業場の状況により変更することができます。

カウンセラーによる補足的面談実施

また、高ストレス者選定は、上記の方法だけではありません。

厚労省のマニュアルでは、「医師、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が労働者に面談を行いその結果を参考として選定する方法も考えられる」とあります。

つまり、実施者からの指名および指示のもとに、カウンセラーらが補足的に面談を行い、評価点数に加え、その面談結果も参考として高ストレス者を選定する方法もあるのです。

end. 東京メンタルヘルス 新行内勝善(精神保健福祉士)

ストレスチェック 質問用紙

最もあてはまるものに○を付けてください。

■あなたの仕事についてうかがいます。

- | | |
|-----------------------------------|------------------|
| 1. 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ | 30. ゆううつだ |
| 2. 2時間内に仕事を処理しきれない | 31. 何をしても面倒だ |
| 3. 一生懸命働かなければならぬ | 32. 物事に集中できない |
| 4. かなり注意を集中する必要がある | 33. 気分が暗れない |
| 5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ | 34. 仕事が見つからない |
| 6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない | 35. 悲しいと感じる |
| 7. からだを大変よく使う仕事だ | 36. めまいがする |
| 8. 自分のペースで仕事ができる | 37. 体のふしぶしが痛む |
| 9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる | 38. 頭が重かったり頭痛がする |
| 10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる | 39. 首筋や肩がこる |
| 11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない | 40. 腰が痛い |
| 12. 私の部署内で意見のくい違いがある | 41. 目が疲れる |
| 13. 私の部署と他の部署とはうまく合わない | 42. 動悸や息切れがする |
| 14. 私の職場の雰囲気は友好的である | 43. 胃腸の具合が悪い |
| 15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない | 44. 食欲がない |
| 16. 仕事の内容は自分にあっている | 45. 便秘や下痢をする |
| 17. 働きがいのある仕事だ | 46. よく眠れない |

■最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。

■あなたの周りの方々についてうかがいます。

- | | |
|---------------|-----------------|
| 18. 活気がわいてくる | 47. 上司 |
| 19. 元気がいっぱいだ | 48. 職場の同僚 |
| 20. 生き生きする | 49. 配偶者、家族、友人等 |
| 21. 怒りを感じる | 50. 上司 |
| 22. 内心腹立たしい | 51. 職場の同僚 |
| 23. イライラしている | 52. 配偶者、家族、友人等 |
| 24. ひどく疲れた | 53. 上司 |
| 25. へとへとだ | 54. 職場の同僚 |
| 26. だるい | 55. 配偶者、家族、友人等 |
| 27. 気がはりつめている | ■満足度についてうかがいます。 |
| 28. 不安だ | 56. 仕事に満足だ |
| 29. 落着かない | 57. 家庭生活に満足だ |

ストレスチェック特集「高ストレス者へのフォローと対策」

(次号：裏面) ③ 高ストレス者へのフォロー



ストレスチェック特集 「高ストレス者へのフォローと対策」

③ 高ストレス者へのフォロー

5回連続のストレスチェック特集、3回目にあたる今回は、実際に高ストレス者が生じた場合、どのようにフォローしていったらいいのか、また、そのためにどういった体制を整えるとよいのかについて、まとめています。どうぞご参考にしてください。

ストレスチェックでは、高ストレス者へのフォローが大変重要なポイントです。

高ストレス者が生じた場合の対応方法

高ストレス者に対しては、速やかに「医師による面接指導」を勧奨します。

そして、面接指導の申出があった高ストレス者に、面接指導を実施します。面接指導では、勤務状況、心理的負担の程度、心身の状況などを確認し、ストレス対処方法の指導などを行います。

また必要に応じて、専門機関への受診を勧めたり、紹介も行います。

※なお、高ストレス者が面接指導を申し出るか否かにかかわらず、事業者は高ストレス者に対して不利益となる対応をすることは禁じられています。同様に、面接指導の結果によって不利益となる対応をすることも禁じられています。

相談窓口を広く整備



「医師による面接指導の勧奨」を行っても、実際には全ての高ストレス者から面接指導の申出があるということはないでしょう。しかし申出がなく、さらなる勧奨が難しい場合でも、**安全配慮義務上、**

そのまま放置することの無いよう、対策を講ずることが求められます。こうしたリーガルリスクをはじめとした、メンタルヘルス対策のリスクマネジメントの観点からも、高ストレス者が相談しやすい体制を整備しておくことが重要です。

このため、高ストレス者には、「医師による面接指導の勧奨」と合わせて、カウンセラーによる相談窓口も案内していきましょう。

ひとくちに相談窓口といっても、公的な相談窓口から民間での相談専門機関まで、さまざまあります。相談窓口を整備するといっても、何をポイントに整備していけばよいのか迷うところでしょう。

【相談窓口整備のポイント】

- | |
|-----------------------------------|
| ① 労働者からみて相談しやすいか？ |
| ② メンタルヘルス専門のカウンセラーが十分にいますか？ |
| ③ 面談、電話、ネットといった多チャンネルでの相談に対応できるか？ |
| ④ カウンセラーと会社が連携していくことができるか？ |

相談窓口は、こういったポイントを押さえて整備していきましょう。

休職と職場復帰支援の体制を整える

医師による面接指導を行った結果、医療機関受診となるケースも出てきます。そして受診の結果、継続的な通院による服薬治療が必要な場合もあれば、「〇ヶ月の休職を要する」といった診断が出る場合もあります。また、面接指導後の就業上の措置として、「要休業」の意見書が医師から提出されることもあるでしょう。

診断により休職となった場合、休職中はカウンセラーによる相談サポートを、休職後は職場復帰のための支援を行っていきましょう。

職場復帰支援では、再発防止のためにより専門的なサポートも必要となりますので、復職トレーニングを専門に行っている医療機関や相談機関と協力していくとよいでしょう。



高ストレス者へのフォローを社内教育

高ストレス者への対応、特に通院中や休職中、職場復帰後における対応には、職場でのより一層の配慮が求められます。

職場での対応については、特に管理監督者層を中心とした社内教育を実施していくことが重要です。外部のメンタルヘルス専門家講師を呼び、社内教育をしっかりと進めていきましょう。

end 東京メンタルヘルス 新行内勝善(精神保健福祉士)

ストレスチェック特集「高ストレス者へのフォローと対策」

(次号) ④ 高ストレス者を減らすための対策(前編)