

## ワークショップ：ストレスに対する心身医学と心理学の新展開 司会のことば

松野俊夫\* / 坂野雄二\*\*

\*日本大学医学部附属板橋病院心療内科

\*\*北海道医療大学

日本心身医学会では、1991年の第32回学術講演会からコ・メディカルスタッフを対象としたシンポジウムやワークショップが継続して開催され、心理職の資質向上に寄与してきた。第57回学術講演会ではいわゆるストレスチェック制度が開始され、ストレス問題の一次予防に向けたシステムがスタートする中、心身医学に携わる心理職にはどのような社会的要請と課題があるかについてワークショップを開催した。

はじめに江花昭一先生（神奈川大学保健管理センター）より、2014年の労働安全衛生法の改正により50人以上の労働者を雇用する事業者に対して義務づけられたストレスチェック制度の紹介とともに、心療内科医の積極的な関与のほかに心理職による高ストレス者に対する補足的面接が今後は重要な役割になると考えられるが、現段階では心理職は制度の実施者にはなれず、今後公認心理師制度がストレスチェック制度の中でどのような役割を獲得できるのか、公認心理師の養成カリキュラムの中に医療領域（特に心身医学、精神医学）の科目が取り入れられるかが重要と思われる、などストレスチェック制度の問題点が整理された。

続いて、札幌 CBT & EAP センターの中村亨先生のセッションでは、現状ではストレスチェック制度の中では心理士や産業カウンセラーなどの心理職の担う役割は限定的であるが、今後は医師による面接指導に先立つ情報聴取を目的とした面接などを心理職が行うことが考えられるため、ストレスチェック制度の標準項目である職業性ストレス簡易調査票を実際に体験した。また、高ストレス者と判定された者に対して行う可能性のある心理士による面接について、個人情報保護を考慮した面接の進め方についてロールプレイ形式でのワークを行った。

最後に日本大学医学部附属板橋病院心療内科の松野より、公認心理師法成立の経過解説とともに、公認心理師が今後どのような機能を果たすことが期待されているかについてや、公認心理師が活躍するための問題点と今後の課題が提示された。

今回のワークショップでは勤労者のストレス予防に取り組むための心理職の課題について、公認心理師制度を意識したワークショップを行うことで、心身医療の中で心理士の果たす職務について考えるきっかけとなった。

（文責 松野俊夫）

◆ ワークショップ: ストレスに対する心身医学と心理学の新展開

## ストレスチェック制度における心理職の役割

— ストレスチェックとチェック後の面接を体験する —

中村 亨\* / 坂野雄二\*,\*\*

抄録: 2015年12月より実施されたストレスチェック制度の中で臨床心理士や産業カウンセラーなどの心理職の担う役割は限定的であるものの, 実務を行うにあたって, ストレスチェックにおいて高ストレスと判定された労働者に対する医師による面接指導に先立つ情報聴取を目的とした面接を, 心理職が行うことが考えられる。このため, 心理職は, 医師面接の位置づけを含むストレスチェック制度やストレスチェックの際に用いられる検査について学ぶとともに, 個人情報の保護を考慮した面接の進め方を身につける必要がある。

本ワークショップではストレスチェック制度と標準項目となっている職業性ストレス簡易調査票について概説するとともに, 医師による面接指導前の情報聴取を目的とした面接のポイントを整理した。

**Key words:** ストレスチェック制度, 心理職の役割, 職業性ストレス簡易調査票

### ストレスチェック制度の概要と心理職の位置づけ

労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度が2015年12月に開始された。これに伴い50名以上の労働者を使用する事業場においては, 常時使用する労働者に対して医師, 保健師などによる心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を実施すること, および, 検査の結果, 一定の要件に該当しストレス負荷が高いと判断された労働者(以下, 高ストレス者)から申し出があった場合には, 医師による面接指導(以下, 医師面接)を実施し, 医師の意見を踏まえて必要な業務上の措置を講じることが事業者の義務となった(常時使用する労働者が50人未満の事業場については当分の

間努力義務とされている)。

ストレスチェック制度の主目的は, 労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止すること(一次予防)であり, 労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに, ストレスの原因となる職場環境の改善を行うことをねらいとしている。また, 医師面接によって必要と判断された場合には医療機関への受診勧奨が行われるなど, メンタルヘルス不調者の早期発見とその対応(二次予防)という要素も含まれている。なお, 本制度の中では, ストレスチェックを実施できる者(以下, 実施者)は, 医師, 保健師, および, 一定の研修を受けた看護師, 精神保健福祉士に限られており, 高ストレス者に面接指導を行い, 事業者へ業務上の措置に関する意見を述べるができるのは医師のみとなっている。

また, 本制度では, メンタルヘルスという非常にデリケートな問題を取り扱うため, 個人情報の保護が徹底されている。個人のストレスチェックの結果は受検者に直接通知され, 守秘

\*医療法人社団五稜会病院札幌 CBT & EAP センター  
(連絡先: 中村 亨, 〒002-8053 北海道札幌市北区  
篠路町篠路 288-1-206)

\*\*北海道医療大学心理科学部

義務をもつ実施者、および実施者の指示で実施の事務に携わる実施事務従事者以外の者が、本人の同意を得ることなく結果を閲覧することはできない。労働者が医師面接を申し出たときには、事業者は当該個人のストレスチェック結果を把握し、面接を行った医師から業務上の措置に関する意見を聴取するが、事業者は、入手したストレスチェックの結果や医師からの意見などの個人情報に厳重に管理しなければならない。

ところで、職場のメンタルヘルス対策を行うにあたり、すでに臨床心理士や産業カウンセラーなどの心理職が活動している。これら心理職がストレスチェック制度の中で行うことができるのは、①ストレスチェックの結果判定のための補助的面接、②従業員からの相談対応、③職場改善の意見・助言を行うことに限られている。しかし、本制度の中で実務を行うにあたり、高ストレス者への医師面接に先立つ情報収集の面接（以下、事前面接）や医師面接後のフォローを、心理職が行うことが考えられる。このため、心理職には、ストレスチェック制度やストレスチェックの際に用いられる検査の知識を学ぶとともに、ストレスチェック制度上の医師面接の位置づけや個人情報の保護を考慮した面接の進め方などを身につけることが求められる。そこで本ワークショップでは、ストレスチェックと医師面接の概要を説明するとともに、ストレスチェックを行う際、標準項目となっている職業性ストレス簡易調査票（Brief Job Stress Questionnaire：BJSQ）の結果を用いて事前面接を行う際のポイントを整理する。

## ストレスチェックに用いる検査と高ストレス者の判定方法

ストレスチェックで用いられる検査には、①職場における当該労働者の心理的な負担に関する項目、②当該労働者の心理的負担による心理的自覚症状に関する項目、③職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

のいずれも含めるものと定められており、推奨されている検査としてBJSQが挙げられている<sup>1)2)</sup>。BJSQは57項目からなる質問紙検査（簡略版では23項目）で、①仕事のストレス要因、②心身のストレス反応、③修飾要因という3因子で構成された多軸検査である。

検査の結果、①「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の合計評価点数が高い、②「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の合計評価点数が一定以上で、「職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目」と「職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目」の合計評価点数が著しく高い、のいずれかに該当したとき、受検者は高ストレス者と判定され、医師による面接指導の対象となる。

## ストレスチェック後の医師面接

ストレスチェックの結果は本人に直接通知されるが、高ストレス者が事業者へ医師面接の申し出を行ったときには、受検者は検査結果を事業者へ提供することに同意したとみなされ、事業者からの依頼によって医師による面接が行われることになる。

医師面接では、事前に事業者や本人から、所属や役職などの基本情報とストレスチェックの結果、ストレスチェックを実施する直前1カ月間の勤務状況（労働時間、時間外・休日労働時間、労働日数、深夜・交代勤務の有無、業務内容など）などの情報が収集される。医師は事前に収集した情報と、本人から聴取した①当該労働者の勤務の状況（業務上のストレスについて）、②心理的な負担の状況（抑うつ症状などについて）、③その他の心身の状況（生活習慣・疾病について）を総合的に評価し、生活や働き方の指導・助言（保健指導）を行うとともに、必要と判断される場合には専門医療機関への受診勧奨（受診指導）を行う。

## 心理職による事前面接

委託産業医や医療機関の医師が医師面接を行う場合、産業医としての業務や診療業務がある中で、事前の情報収集から面接指導までのすべてを行うことは容易ではない。そこで、医師以外のスタッフが事前面接を行うことで、医師は面接指導に集中することができる。事前面接は、ストレスチェックにかかわっている保健師、看護師、精神保健福祉士に加え、事業場や医療機関に所属する心理職が行うことが期待される。

以下に事前面接を行う際のポイントをまとめるとともに、実際の面接の中でやり取りの例として、事前面接の導入部分のロールプレイを示した。

### 1. 事前面接のポイント

#### 1) 面接の目的と個人情報の扱いを説明する。

通常のカウンセリングや相談対応と同様、面接の目的や、個人情報の保護や守秘義務について説明することは、クライアントの不安・緊張を緩和し、その後の面接を円滑に進めるために大切である。

#### 2) 心理職へのストレスチェックの結果提供について本人の同意を確認する。

医師面接を申し出ることは、事業者へのストレスチェックの結果提供の同意とみなされ、面接を行う医師へも結果が提供される。しかし、医師面接の申し出が、自動的に事前面接を行う心理職への結果提供の同意とはならず、心理職にストレスチェックの結果を提供することへの同意を確認することが必要である。

なお、事前面接を行う心理職がストレスチェックの実施事務従事者になっていた場合も、事前面接では結果提供の同意を得ることが必要と考えられる。実施事務従事者はストレスチェックの実施の事務を行うために、本人の同意を得ることなく結果を閲覧することが認めら

れている。しかし、事前面接はストレスチェックの実施の事務には含まれないため、事前面接では本人の結果提供の同意が必要となる。また、ストレスチェックの結果の保管は、実施者または事業者が指名した実施事務従事者が行う。このため、結果の保管者ではない実施事務従事者は、医師面接の開始後、本人の同意なく個人の結果を閲覧することはできない。

#### 3) ストレスチェックの結果を説明し、感想を聞く。

結果を説明し、感想などを聞くことから始めるとスムーズに進みやすい。また、ストレスチェックの結果から、①仕事のストレス要因は高くないが、ストレス反応が高い場合には、仕事以外のストレスがある可能性や持病をもっている可能性を考えながら質問をすること、②ストレス要因がかなり高いにもかかわらず、ストレス反応がそれほど高くない場合には、現在は問題がなくても、将来的に健康を崩す可能性のあることを考え、ストレス要因を減らす工夫につながる情報を集める、というように、ストレスチェックの結果を事前面接の中で活用することも情報収集を効率的に進めるうえで役に立つ。

#### 4) 質問だけではなく、適宜要約を行う。

事前面接では、具体的な仕事のストレスや心身の状態といった医師面接で確認する3つの項目に関連する情報に加え、仕事以外の生活の様子など幅広い情報を、限られた時間で収集する必要がある。同じ話題についてのみ対話を続けることや、話題が拡散しないように注意する必要がある。また、一方的に質問を繰り返し続けると、機械的な面接になってしまいがちである。クライアントが「面接を受けてよかった」と感じられるような面接を行うことが重要であり、共感的、支持的に関わりながら、適宜要約を入れ、話題をコントロールすることが大切である。

## 2. 事前面接の実際

クライアントのO氏は営業職の30代男性である。ストレスチェックの結果、医師面接を勧められ、受けてみることにした。ロールプレイは自己紹介が終了したところから始められている。

心理職（以下Co）：Oさん、今日はいらしていただきありがとうございます。

クライアント（以下CI）：よろしくお願ひいたします。

Co：この後に医師がお話を聞かせていただくのですが、医師との面接がスムーズに進むように、あらかじめいろいろお話を伺わせていただければと思います。よろしくお願ひします。

CI：はい、よろしくお願ひします。

Co：面接の結果は医師が会社に報告しなければならないのですが、報告書には個人情報はできるだけ載せないように書くことになっています。どのようなことを書くかは、医師と相談して決めていくこととなりますので、今は思った通りに話していただければと思います。

CI：ちょっと、会社に知られるのは…、大丈夫ですかね？

Co：そうですね、気になりますよね、私がここで聞き取る情報は、個人情報として保護されていますので、思ったとおりにお答えいただければと思います。よろしくお願ひします。

→【事前面接のポイント①】

CI：よろしくお願ひします。

Co：まずはストレスチェックの結果をみせていただきたいのですが、よろしいですか？

→【事前面接のポイント②】

CI：はい。

Co：ありがとうございます。この結果を拝見すると、ストレス反応がちょっと強いようですね。それなりに仕事は自分のペースでできているけれども、仕事量が多すぎることで、同僚や上司の方に相談しにくい、という結果が出てい

るようですね。この結果を見て、Oさんはどう思われましたか？ →【事前面接のポイント③】

CI：そうですね、ずっとこんな調子なので、よくわからないですけど…。普段はミーティングの後、みんな外へ営業に出て、それぞれ仕事をやっていますので、人に相談する時間はないですね。

Co：なるほど、他の方もそれぞれ自分の仕事で忙しくて、相談したいなと思っても、チャンスがないというか、時間が取れないということなのですね。みなさん、仕事が忙しいのですね。

CI：そうですね。飲みに行っても、みんな契約を取ってきた話ばかりで、そこでは「つらい」って、なかなか言いにくいですね。

Co：なるほど、仲が悪いわけではないのだけれど、困ったことを相談しにくいなと感じられるのですね。ストレスってこんなものかなと感じ、ストレスの反応が強めのようなのですが、身体の調子が悪いとか、気分がすぐれないとか、不安が強いのとか、何か感じることはありましたか？ →【事前面接のポイント④】

CI：そうですね。仕事ですから楽ではないと思いますけれど、やっぱり睡眠が短い日が続くと、仕事に行くのが嫌だと思ったりすることがありますね。

Co：仕事だから大変なのは仕方がないとは思いますが、仕事に行くのが嫌だと感じることもあるのですね。睡眠が短いという、帰宅がかなり遅くなることもあるということですか？

CI：そうですね、外で営業して、会社に戻ってから報告をまとめたりして、帰宅が遅くなるのが結構ありますね。

Co：何時ごろまで残られるのですか？

CI：まあ、会社を出るのが10時を回ってしまうこともありますね。早く帰れと怒られるのですけど。

Co：日中は外に出ていて、戻ってから仕事を整理したり、書類を作ったりしないといけないということなのですね。

CI:そうですね、どうしてもお客さん相手なので、なかなか決まった時間に終わるとは限らないものですから。(後略)

## まとめにかえて

ストレスチェック制度では医師面接の申し出は労働者の意思に委ねられている。メンタルヘルス不調の予防には、高ストレス者に医師面接を受けてもらうことが大切であるが、高ストレス者であると判定されても、面接の申し出を行わない労働者がいる可能性は少なくない。医師面接の申し出が増えるためには、面接を受けた労働者が「面接を受けてよかった」と感じる面接を行うことが重要であるが、そのためにも、高

い面接スキルをもつ心理職の活用が期待される。

本ワークショップについて申告すべき利益相反はありません。

## 文献

- 1) 厚生労働省：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，2016〔<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anze-neisei12/pdf/150507-1.pdf>〕（2017年1月31日確認）
- 2) 下山輝一（研究代表者）：職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル。厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究」研究成果物，2005〔<http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/manual2.pdf>〕（2017年1月31日確認）

---

## Abstract

### The Role of Psychologist in the Stress Check System

Toru Nakamura\* Yuji Sakano\*\*

\*Sapporo CBT & EAP Center

(Mailing Address : Toru Nakamura, 288-1-206 Shinoro-cho Shinoro, Kita-ku, Sapporo-shi, Hokkaido 002-8053, Japan)

\*\*Health Sciences University of Hokkaido School of Psychological Science

In the stress check system enforced since December 2015, the roles of clinical psychologist and industrial counselor are limited. However, they are expected to have an interview to collect basic information from individuals who are diagnosed as highly stressed, prior to the medical interview by physicians. They are requested to know the stress check system, to conduct adequate assessment, and to master how to interview. In this workshop, we introduced the outline of the stress check system and Brief Job Stress Questionnaire, and discussed the role of psychologist.

**Key words** : the stress check system, role of psychologist, Brief Job Stress Questionnaire

---