



改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度が昨年2015年12月に施行された。毎年職場で行われる定期健康診断は身体的疾病の早期発見と早期治療の二次予防であるが、自記式調査票を使ってストレスチェックを行うこの制度は、労働者自身のストレスへの気づきと職場の環境改善を促し、精神的不調を一次予防しようとするものである。

制度成立の背景には、バブル崩壊後の年功序列という雇用体系の崩壊と、正規雇用から非正規雇用への転換や、人員削減による過重労働などの職場環境や人間関係の劣化が労働者の精神的失調に影響していると考えられる。

## ストレスチェック制度が始まる

### — 不安の時代の医療 —

情報広報部長

山科 賢児

精神障害の労災補償状況は近年増加の一途をたどっており、生活および労働環境の荒廃は人々の心と体に重大な影響を及ぼすことを示している。

ストレスチェックは「仕事のストレス要因」と「心身のストレス反応」と「周囲のサポート」の3領域57項目の質問に答える形式になっている。果たしてそのチェックの結果に体調不良を気付かせる科学的根拠があるのか、ストレスチェックに携わる人員・組織の構築や個人情報管理に問題はないのか、実施後の対策で就業に適切な配慮がなされるのか、ほかの方法では労働者の心の健康対策はできないのか

かなど不明確で検討すべき点が多い。だが施行された以上ストレスチェック制度の趣旨の理解や運用上の不明瞭な箇所について正確な情報が関係者に周知されることが急務である。制度を運用するに当たり最も留意しなければならぬことは、労働者への制度についての十分な説明である。定期健康診断とは法律上の位置づけが異なり、チェックの受検を義務づける規定はないこと、産業界に面接指導を申し出た場合には結果を事業者に提供する同意をしたとみなされることなど、徹底した理解と了解を得て本人に不利益にならないよう運用されるべきである。

さらにこの制度によってメンタル不調者があぶりだされ、理不尽なレッテルを貼られ組織から不当な取り扱いを受けたり、事業者にとつて都合の良い人材を集める手段になったりしてはならない。誰のためのメンタル対策なのかという意識を持つて運用することが肝要である。

日本医師会はチェックの実施や労働者への対策についてはあくまで事業者側にあるとの認識を示している。日医認定産業界のほとんどが嘱託産業界であり、本業が忙しいことと面接指導を通じたメンタルヘルスを取り扱う機会のない医師が多いため、この制度が産業界へ過度の負担がかからないよう注視していくようだが、メンタルヘルスが産業界の今後の重要な職務の一つとなるなら更なる積極的関与と支援を期待したい。

我々は今大きな転換期の時代にいる。第二

次世界大戦後の冷戦時の政治体制が崩壊し、グローバル化という資本主義が世界を席巻している。アメリカの指導力の低下によって世界の秩序は混沌とし、東アジアでは大国中国と日本を含む周辺諸国との軋轢や政治的駆け引きが生じ、中東では宗教や民族の対立によるテロ行為や難民の発生が起こり全世界の問題に発展している。そこでは人々は無力であり、時代に翻弄され恐怖と不安を感じるしかない。

日本は既に高度成長期を過ぎ、少子化や高齢化による国力の衰退を直視し受容し新たな価値観を模索すべきなのに、依然として従来の経済成長志向から転換できず、結局格差社会という現実を作ってしまった。日本の社会に活力や情熱がなくなつたとは考えたくはないが、人々はなぜか自信を失い不安となり、思考停止してしまつた。

ストレスが生体の情報システムである自律神経・免疫・ホルモンの制御系を乱し体や心に変調をきたすという視点から患者と疾患を診ると、高血圧、気管支喘息、腰痛症、蕁麻疹など心身症のみならず、ストレスが疾病の発症や増悪・慢性化や治療抵抗性に関与しているか理解でき、体への治療と不安や抑うつ状態への心の療法の併用がどれほど有効か実感するのである。

医療が高度化と専門化した現在だからこそ心と体の両面から診るコミュニケーション豊かな医療が求められる。ストレスチェック制度の施行によつて労働者がストレスに気づき不安や抑うつを軽減し、一方事業者が労働者の心の健康が組織の活性化に寄与すると本心に理解し、職場環境を本気で改善する契機となるならば、この制度は大いに意義のあることである。