

第111回日本精神神経学会 委員会シンポジウム

ストレスチェック制度の実際と課題

2015年6月6日

# ストレスチェック制度における 精神科医のかかわりと課題



医療法人渡辺クリニック 院長

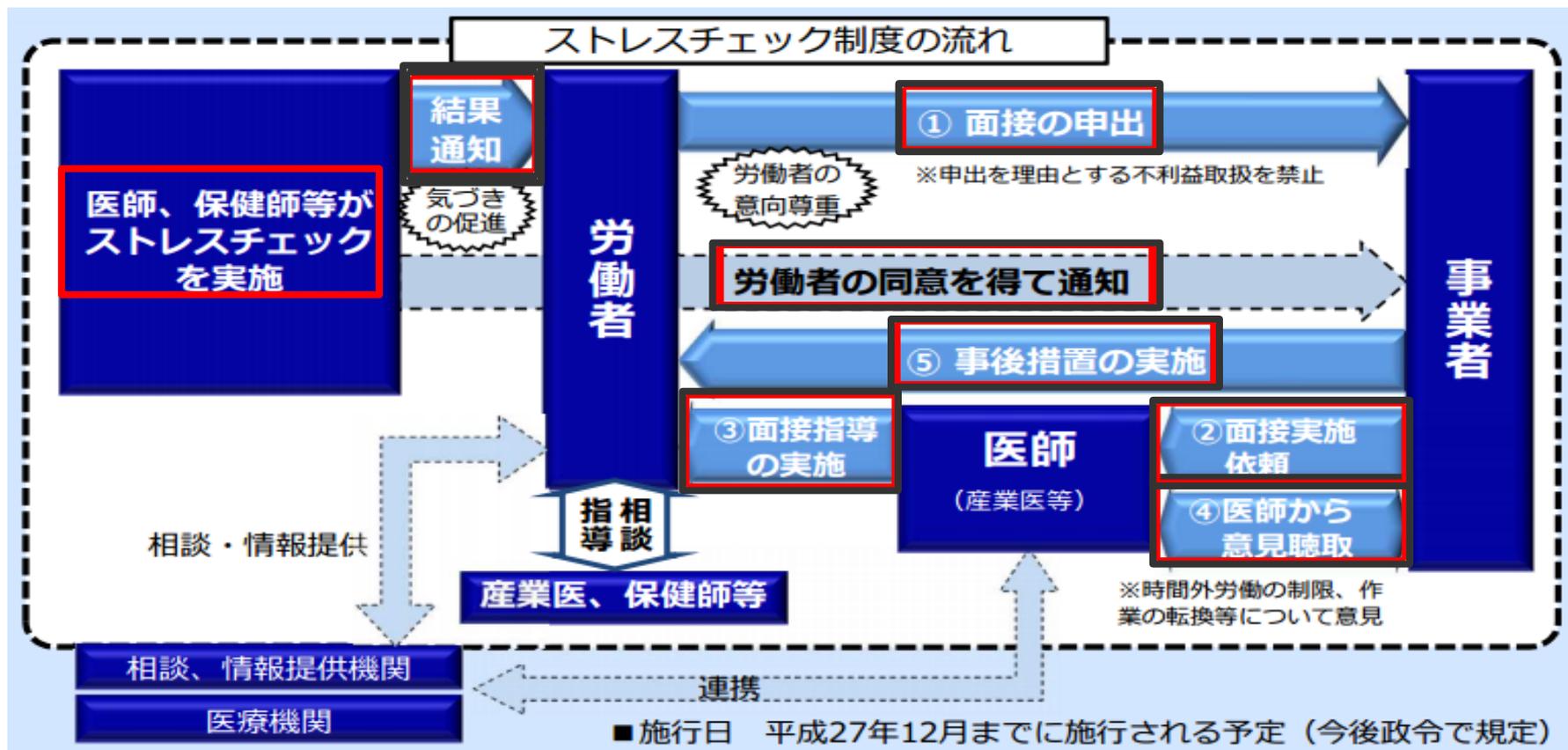
精神科専門医・認定産業医 渡辺 洋一郎

公益社団法人日本精神神経科診療所協会会長  
一般社団法人日本精神科産業医協会共同代表

◆本発表に関連して開示すべき利益相反に該当する項目はありません。

# ストレスチェック制度の概要

- 労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師又は保健師による検査（ストレスチェック）の実施を事業者に義務づける。
- 事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。



# ストレスチェック制度のポイント

- ◆ストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレス状況について検査を行い、
  - 労働者の気付きを促し、個々の労働者のストレスを低減させる。
  - ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげる。
  - 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、ストレスの要因そのものを低減させる。

## 目標

労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止し、職場環境の改善を図る。



## 目的

従業員のストレス状況の改善、働きやすい職場の実現を通じて労働者の精神的健康の増進と、生産性の向上、企業の健全な発展につなげる。

- ◆労働者のメンタルヘルスケアの総合的な取組の中に位置付け、一連の取組を継続的、計画的に進めることで、継続的な職場環境の改善をはかることが重要。

# ストレスチェック制度と精神科医

## ●事業場内スタッフとして

- ①産業医, または, 精神科担当産業医として, 実施者, 面接指導医師として参加

## ●事業場外資源として

- ①事業場からの依頼による面接指導としての受診  
→ 面接指導医師としての役割
- ②面接指導実施後, 実施者からの指示, 紹介による受診  
→ コンサルテーション あるいは 治療者としての役割
- ③本人の自由意志による受診  
→ 治療者としての役割

# 事業場外資源としてのかかわり

- ◆「高リスク者で面接指導を希望する従業員」に対して、事業者が外部医療機関である精神科医へ面接指導の実施を依頼する場合

## 【生じる疑問点】

- ①医療機関との契約相手は労働者か事業所か。
- ②保険診療か事業者負担の自費診療か。
- ③労働者の受診目的と事業所の依頼目的は同じか。
- ④事業者への報告において、守秘義務は解除されるのか。
- ⑤フォローが必要な場合、フォローは誰がするのか。
- ⑥事後措置をめぐって事業者と労働者の間にトラブルが生じた際にどのような立場になるのか。

## 【基本的留意点】

- 事業所からの依頼 → 事業所との契約 → 事業所負担(保険外)
- 診察の目的, 医師の立場と役割, 守秘義務と報告義務の説明など治療の枠組みの確認と明確化が必要
- その後のフォローに対する枠組みの検討と確認が必要
- 「事後措置に係る意見書」の作成の困難性と限界の認識とその点に留意した報告書作成が必要

# 事業場内資源としてのかかわり

- ◆「高リスク者で面接指導を希望する従業員」に対し、面接指導医師として事業場内で面接する。

## 【生じる疑問点】

- ①適切な保健指導,さらには,本人にとっても事業所にとっても納得のいく環境調整への助言ができるか。
  - ・本来,個人のメンタルヘルスには状況因子のみならず,内因や性格因子などが関与する。
  - ・職場の反応においては本人のみの訴えからでは把握しきれない面も少なくない。
  - ・1回のみでの面接での情報収集には限界がある。

## 【基本的留意点】

- 労働者の健康管理(一次予防)的視点 + 職場環境調整, 職場環境改善としての視点からの面接が必要
- 「職場メンタルヘルスの専門家」として期待される
  - 職場のメンタルヘルスに関する知識, 認識, 見識, 情報が必要

# 精神科医に求められる機能

- ◆労働者がメンタルヘルス不調に陥ることを予防する
  - = 全ての労働者が、精神的により健康な状態で就労できるように支援する。
  - = 労働者個人への対応のみならず、職場全体へかかわる。



- 多様性と個性を尊重する職場風土づくりを促す。
- 職場における良好な人間関係づくりを促進する。
- 労働者の個性、適性にあった配置、組織づくりを促す。

# 精神科医に求められる見識

## ●多面的なアセスメント能力

- ・知的機能, 情緒面における発達特性, 体質などを含めた生理因子的視点
- ・対人関係, 行動特性, 適性, 価値観などを含めたパーソナリティ的視点
- ・職場の物理的環境, 労務管理体制, 職務内容, 労働形態, 上司との関係を中心とする職場内の人間関係などを中心とした環境因子的視点

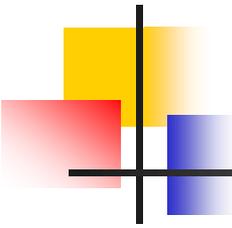
## ●労働者の意欲を高めるポジティブ心理学的な見識

## ●適性を見抜く診断力

## ●労働者, 管理職, 人事労務スタッフ, 産業保健スタッフなど労働者を取り巻く関係者全体の精神力動を把握し, 調整する集団心理学的な視点とスキル

## ●労働法規的知識, 人事労務管理的知識

## ●企業内関係者, 他の外部支援機関などと守秘義務をわきまえた上で連携をはかるスキル



# 最後に

---

## ストレスチェック時代における精神科医は

- 従来の疾病論的視点を超えて
- 労働者のよりよい適応を促し
- 人間関係を中心とした職場環境の改善を図る役割を果たし
- 労働者個人の精神的健康と
- ひいては企業の健全な発展に寄与できる存在

となることが求められる。



ご清聴ありがとうございました。

