

厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金

医学的知見に基づく
裁量労働を含む長時間労働者に対する
適切な面接指導実施のための
マニュアルの作成に関する研究

(180701—01)

令和2年度総括・分担研究報告書

研究代表者 堤 明純

令和3年(2021)年3月

目 次

I. 総括研究報告書

医学的知見に基づく裁量労働を含む長時間労働者に対する適切な面接指導実施のためのマニュアルの作成に関する研究	堤 明純	1
---	------	---

II. 分担研究報告書

マニュアル（改良版）の有用性を高める模擬面接動画の作成	梶木繁之	9
マニュアルおよびシナリオの改訂	秋山 剛	25
高ストレス者に対する医師による面接指導実施マニュアル：特別な状況での対応について —研修用事例作成と調査	森田哲也	42
高ストレス者に対する医師による面接指導のマニュアルの改訂	江口 尚	58
高ストレス者に対する医師による面接指導実施マニュアル（改良版）の有用性評価	井上彰臣	63

III. 研究成果の刊行に関する一覧表

.....	72
-------	----

IV. 研究成果の刊行物・別刷

1. 高ストレス者面接マニュアル（改良版）表紙および本文	77
2. Tsutsumi et al. (2020) IJWHM	117
3. Nagata et al. (2020) Sci Rep	139
4. Kajiki et al. (2020) JOH	147
5. 伊藤ほか (2020) 産衛誌	160
6. Kimura et al. (2020) JOH	171
7. 神田橋ほか (2020) 産業医学レビュー	180
8. 永田ほか (2020) 日職災誌	203
9. Inoue et al. (2020) EOH-P	210
10. 井上 (2020) 産業ストレス研究	219
11. Inoue et al. (2020) BMJ Open	229
12. Inoue et al. (2020) JE	238

令和2年度労災疾病臨床研究事業費補助金

「医学的知見に基づく裁量労働を含む長時間労働者に対する適切な面接指導実施のためのマニュアルの作成に関する研究」(180701—01)

総括研究報告書

研究代表者 堤 明純 北里大学医学部公衆衛生学教授

研究要旨：本研究は、過重労働を含む職業性ストレスによる健康障害を防止するために、海外も含めた医学的知見に基づき、多様な労働者に対して、医師が適切に意見を述べることができる面接指導実施マニュアルを作成する。本研究では、文献調査を基にして初年度に作成したマニュアルを、推定利用者が参加する研修で実際に用いて、その有用性の評価を行って改良を重ね、研修方法も含めて教材の開発を行っている。本年度は、昨年度までに作成したマニュアル（初期版）の改良を行うとともに、マニュアルを使用して行う実際の面接のやり取りを示すビデオ教材、および、面接で留意すべき解説を示すビデオ教材を作成し、マニュアルとビデオ教材を用いて、研修のみならず遠隔での教授や自学自習も可能な教材として整備しつつある。マニュアルおよびビデオ教材のシナリオは、精神医学的、精神医学的面接方法に関する観点からの検討を行なった。産業医面接を行わない場合の、他の産業保健スタッフによる指導や情報の提示、面接をまとめる際に上司や医療機関と連絡する手はず、紹介先医療機関を探す際の情報源等を盛込み、医学的根拠を有するとともに面接指導に必要な産業保健スタッフや人事・ライン、事業場外専門家との連携も含む、事前・事後のロジスティクスについても参照できる実行しやすいマニュアルを模索した。さらに、裁量労働制者についても面接が行えるように情報を付加した。マニュアル全般について労働法規に詳しい弁護士のチェックを受け、法的にも遺漏のないマニュアル作成に努めた。想定利用者であるキャリアの浅い嘱託産業医に産業医研修会等において、実際の研修を行い、改良したマニュアルの有用性評価を予定していたが、新型コロナ感染症流行に伴う緊急事態宣言の下、産業医研修会が中止となったため、来年度に有用性評価を行う予定である。

研究分担者

秋山 剛 NTT 東日本関東病院精神神経科部長
森田哲也 株式会社リコーH&S 括部総括産業医
梶木繁之 株式会社 産業保健コンサルティング アルク代表取締役
江口 尚 産業医科大学産業生態科学研究所教授
井上彰臣 産業医科大学IR推進センター准教授

疾患および精神障害との関連性について科学的根拠が蓄積されている [1]。過労死防止対策大綱に基づく調査分析結果等から、労働時間に対する介入の余地は大きいことも判明している。一方で、労働時間短縮のみでは改善されない過労死等のリスクがある [2]。

2006年の労働安全衛生法改正とともに提出された過重労働による健康障害防止のための総合対策で導入された長時間労働者や、2015年に導入されたストレスチェック制度で抽出される高ストレス者に対する医師の面接指導を有効に運用することにより、労働者の健康障害のさらなる予防につながる可能性がある。しかし、長時間労働者や高ス

研究協力者

小島健一 鳥飼総合法律事務所・パートナー弁護士

A. 研究目的

長時間労働を含む職業性ストレスと脳・心血管

トレス者への面接指導マニュアルは存在するものの、裁量労働者等、働き方改革で、その健康問題が懸念されている労働者に対するマニュアルはない。また、小規模事業場での被災者の割合は半数を超えており、中小の事業場で活躍する嘱託産業医等が適切に面接指導を行えるツールが必要である。

これまで申請者らは、長時間労働が循環器系疾患発症に及ぼす影響 [3, 4]、ストレスチェック制度の妥当性に関する研究 [5, 6]、ストレス調査に基づく職場環境改善による労働者の健康影響 [7]、管理監督者研修による労働者のメンタルヘルスの向上 [8]など、長時間労働や仕事のストレスに関する視点から、観察研究および介入研究を実施し、労働者の心身の健康に関連する知見を蓄積してきた。

以上の知見を踏まえ、また、海外も含めた医学的知見に基づいて、後を絶たない過重労働を含む職業性ストレスによる健康障害を防止するために、多様な労働者に対して、医師が適切に意見を述べることができる面接指導実施マニュアルを作成することを目的とする。

マニュアルに求められる内容

初年度の検討で、長時間労働のみならずストレス等を考慮する必要性、キャリアの浅い医師が面接指導に十分に寄与できていない点が明らかになり、「どのような医師が面接指導を行っても、最低限の面接指導ができるようなマニュアル」の作成を目指すこととなり、産業医研修会でのセッティングで、実際にマニュアルを利用したロールプレイなどを取り入れた研修を行い、研修の受講者からの意見を入れてマニュアルの改良を図ることとした。

過重労働および職業性ストレスによる健康影響など健康障害を防止するための措置等に関する海外の研究なども含めた医学的知見を収集し、面接指導における活用の仕方をまとめた面接指導実施マニュアルを作成する。

医学的根拠を有するとともに面接指導に必要な産業保健スタッフや人事・ライン、事業場外専門

家との連携も含む、事前・事後のロジスティクスについても参照できる実行しやすいマニュアルを作成する。面接指導全体に係る時間を含むコストの検討とともに、長時間労働や職業性ストレスを含めた労務管理について造詣の深い法律家のチェックを受け、法的観点からも遺漏のないマニュアルとする。

一般労働者から裁量労働者まで、多様な労働者を対象とした、面接指導マニュアルを開発することにより、働き方改革で、その健康障害が懸念されている労働者に対しても適切に対応できる可能性を探る。

職場における個々の労働者向けのストレス対策としては、認知行動療法による治療的、予防的な有用性についてエビデンスが確立されつつあるが [2]、スクリーニングを基にした2次予防的な方策については、有効とした結果を提出した研究が少なく [9]、十分な事後措置がなければ抑うつ等のスクリーニングは薦められないと評価がなされている [10]。事業場で整備しておくとよい相談先や専門施設等の体制や相談方法を含めた、事前事後に必要な連携に関する具体的な例を示し、面接後の事後措置についても困らないマニュアルを作成することで、スクリーニングのみにとどまらず、事後措置まで含めたマネジメントを多忙な職場で無理なく運用できる手続きを示す。

以上により、キャリアの浅い産業医等が面接指導に十分に寄与できていない実情に鑑み、どのような医師が面接指導を行っても、最低限の面接指導ができるようなマニュアルの開発を目指す。

平成30年度に先行研究レビュー、研究申請者による既存成果物の改良、効果評価のための指標に関する調査を行って、β版マニュアルの作成と有用性評価研究のプランニングを行った。研究第2年度にあたる令和元年度は、β版を改良して作成したマニュアル（初期版）を用いた有用性評価研究を実施し、研究協力者からのフィードバックを基

にマニュアルの改良を行った。最終年度となる令和2年度は、マニュアル（初期版）にさらなる改良を加え（以下、マニュアル（改良版））、面接指導のロールプレイに関するビデオ教材を作成し、日本医師会認定産業医制度指定研修会（以下、産業医研修会）の場で、これら教材を用いた研修を行って、研修会を受講した医師を対象に、マニュアルの有用性を評価し、完成させることを目的とした。

B. 方法

1. マニュアル（改良版）の有用性を高める模擬面接動画の作成（梶木）

マニュアル（改良版）の事例を基礎として、研究班メンバーによる模擬面接（ロールプレイ）を実施し、それらをビデオ録画したうえで、テープ起こしを行なって発言のスクリプトを作成した。面接ビデオ教材用のセリフを修正し、産業医役と労働者役のシナリオを作成した。2名の俳優による模擬面接を行い、編集を加えて模擬面接ビデオ教材を完成させた。さらに、高ストレス者面接の際に留意すべきポイントについて、解説ビデオ教材も撮影した。

マニュアルの有用性検証には産業医研修会を利用することを想定し、第2年度に標準的な研修が行えるよう教授設計学（インストラクショナル・デザイン）を用いた授業設計書を作成した。今年度、模擬面接ビデオ教材を利用した研修とすべく、第2年度に作成した授業設計書の一部を修正した。

2. マニュアルおよびシナリオの改訂（秋山）

「医学的知見に基づくストレスチェック制度の高ストレス者に対する適切な面接指導実施のためのマニュアル（初期版）」に基づいて、産業医面接のデモンストレーションを行い、産業医面接のデモンストレーションの逐語録・シナリオを作成した。このマニュアルおよびシナリオについて、精神医学的、精神医学的面接方法に関する観点から

の検討、改訂を行った。

3. 高ストレス者に対する医師による面接指導実施マニュアル：特別な状況での対応について—研修用事例作成と調査（森田）

主に職場でのストレス要因に対応することを前提として、質的、量的負担が高くなり、心身の反応が強く出ている裁量労働者の事例を作成することとした。

さらに、コロナ感染症拡大以前から遠隔通信機器（ICT）面談を導入していたリコーグループ内でストレスチェック高ストレス者面談のICT面談状況をチェックするとともに、常勤産業医19名・非常勤産業医12名に面談に用いるICTの種類と面談の種類および頻度、ICT使用目的、対面面談実施場面、ICT使用面談の困りごと、対面による面談とICT使用面談時間、ICT使用面談の困難さに関してオンライン上のミーティングで了解を取った上でオンラインにて実態調査を行なった。

4. 高ストレス者に対する医師による面接指導のマニュアルの改訂（江口）

初年度、第2年度で収集した各種情報や、初年度に作成したマニュアル（初期版）を用いた研修により得られた情報をもとに、マニュアル改良のための議論を研究班で行った。裁量労働者の高ストレス者に対する面接について専門家2名から意見収集を行った。また、改訂したマニュアルについて、法的な齟齬がないか、弁護士のレビューを受けた。

5. 高ストレス者に対する医師による面接指導実施マニュアル（改良版）の効果評価（井上）

研修会終了後に、マニュアル（改良版）の分かりやすさや使い勝手等、マニュアルの有用性について尋ねる無記名式のアンケートを作成した。アンケートの内容は、マニュアル改良の経緯がわかるように、昨年度の産業研修会で使用したもの

踏襲しつつ、マニュアル使用にあたっての満足度を測定する調査票を検討した。

分担研究者は、それぞれの分担研究をメインに報告するが、ほとんどの作業は、分担研究者間で連携をして行った。

倫理的配慮

本研究は、北里大学医学部・病院倫理委員会観察・疫学研究審査委員会において承認を得て実施した。

C. 結果

1. マニュアル（改良版）の有用性を高める模擬面接動画の作成（梶木）

マニュアル（改良版）の事例を基礎として模擬面接のシナリオを作成した。労働者役の回答により想定される異なるバリエーション（労働者の反応により産業医が異なる対応を求められる場面）についてもシナリオに記すと同時に、医師面接のポイント解説をまとめた。

約22分の模擬面接ビデオ教材と約15分の医師面接の解説を示すビデオ教材を作成した。産業医研修会の際の利用とは別に、単独で当該ビデオ教材を視聴しても、医師面接の流れや押さえておくべき重要なポイントがわかるよう画面上にテロップで表示するなどの工夫を凝らした。

さらにマニュアルとそのビデオ教材を利用した産業医研修会の授業設計書を修正した。

2. マニュアルおよびシナリオの改訂（秋山）

以下9つのポイントを念頭に、マニュアル（初期版）とビデオ教材シナリオの改訂版を作成した：

1. 高ストレス者面接が本人のために行われるという目的の明確化
2. 情報の守秘に関する説明
3. 高ストレスに合併しがちなうつ状態の症状確認

4. ストレス要因の確認と対処方法についての話し合い
5. 高ストレスのリスク要因になりうる性格要因の確認
6. 労働者に可能な自助に関する情報提供
7. 報告書の内容に関する確認
8. フォローアップに関する提案
9. 起こりうる定型的でない労働者の反応への対応

3. 高ストレス者に対する医師による面接指導実施マニュアル：特別な状況での対応に関して—研修用事例作成と調査（森田）

裁量労働者の事例に関して①事例内容、②産業医に伝えられる上司からの情報、③高ストレス者性格チェックシート、④体調チェックシート、⑤業務状況シートを作成した。ロールプレイに活用する前提で、ストレスプロフィールの元となる職業性ストレス簡易調査票（57項目）回答内容も作成した。

コロナ禍での環境変化がある中でオンラインでの面談を実際に行っている産業医のアンケートから今後の留意点などを検討した。「従業員の細かい所作や作業、雰囲気を確認したいとき」「直接対面したことがないとき」「詳細な視覚・嗅覚・触覚・聴覚情報などを得たいとき」では、対面による面談のニーズが高かったが、それ以外のシチュエーションでICTを用いた面談が一定数あることがわかった。ICT使用における困りごとは、「音声が途切れる」「表情や声のトーンが分かりづらい」といった環境面に関連することと、「就業上の措置など重要な決断が伝えるのが困難」といった臨床上のコミュニケーションに関連すること、および、本人がビデオ画像をオンにしないといったことも挙げられていた。

4. 高ストレス者に対する医師による面接指導のマニュアルの改訂（江口）

初年度、第2年度で収集した各種情報や、初年

度に作成したマニュアル（初期版）を用いた研修により得られた情報をもとに、研究班で議論をし、マニュアル（改良版）を作成した。「高ストレス者に対する面接指導と事後措置」に【全般的な留意点】として、面接指導時には、限られた時間で過不足なく情報が聴取できるように面接指導に役立つ具体的な会話を盛り込んだ。

裁量労働者の高ストレス者に対する面接について専門家2名から意見収集を行い、その内容をマニュアルの改訂に反映させた。また、改訂されたマニュアルは弁護士のレビューを受け、法律的におおむね問題ないことを確認した。

さらに、受診の勧奨を行う時に、スムーズに近隣の専門の医療機関を紹介ができるように、近隣の機関をリストアップできるよう、参考サイトの紹介を行った。

以上より改良したマニュアル（2021年1月版；研究成果物IV-1）を作成した。

5. 高ストレス者に対する医師による面接指導実施マニュアル（改良版）の有用性評価（井上）

産業医研修会において、マニュアル（改良版）およびその添付資料（高ストレス者性格チェックシート、体調チェックシート、業務状況シート、活動記録表、抑うつ症状の確認）の使用方法について、新たに作成したロールプレイに関するビデオ教材を用いながら紹介し、研修会終了後に無記名式のアンケート調査を実施する準備を整えた。日本語版 Client Satisfaction Questionnaire (CSQ-8) [11]を参考に、マニュアル（改良版）の満足度を尋ねる6項目をオリジナルで作成したものを追加した。

D. 考察

1. マニュアル（改良版）の有用性を高める模擬面接動画の作成（梶木）

研究期間内で継続して改訂してきたマニュアルの有用性を高めるための方策として、「高ストレス

者に対する模擬面接」と「医師面接のポイント解説」のビデオ教材を作成した。完成したビデオ教材はマニュアル（改良版）を手元において自習や遠隔の研修教材としても利用が可能になるものと思われる。

2. マニュアルおよびシナリオの改訂（秋山）

シナリオとマニュアルの整合性、メンタルヘルスに詳しくない産業医でも理解しやすい表現に配慮して、教材を改訂した。さらに、人事的な相談など、ストレスチェック制度下の面接指導の主たる相談内容とは異なる相談への対応方も盛り込んだ。今回の作業を通じて、高ストレス者面接について、精神医学的知見、精神医学的面接方法に関する知見、産業医面談に関する知見が、高度にかつ分かりやすく統合されたと考えられる。

3. 高ストレス者に対する医師による面接指導実施マニュアル：特別な状況での対応に関して—研修用事例作成と調査（森田）

産業医にとって、裁量労働への理解が、裁量労働者の面談および就業上の意見を述べるに際して重要と考えられ、当該内容をマニュアルに追加した。

コロナ禍で高ストレス者面談でもICTの活用がすすんでいる。ICT面談を経験した産業医から、今後配慮、考慮すべき事項として通信環境の問題、就業措置などの重要事項の伝達の困難性といったことも具体的に挙げられ、オンラインでの面談実施の際の留意事項として取り上げておく必要が示唆された。

4. 高ストレス者に対する医師による面接指導のマニュアルの改訂（江口）

初年度、第2年度で収集した各種情報や、マニュアル（初期版）を用いた研修により得られた情報をもとに、研究班で議論をし、マニュアル（改良版）を作成した。「高ストレス者に対する面接指導と事後措置」に【全般的な留意点】を盛込み、

面接指導時には、限られた時間で過不足なく情報が聴取できるように面接指導に役立つようになったと思われる。

裁量労働者の高ストレス者に対する面接について専門家から意見収集を行い、その内容をマニュアルの改訂に反映させた。面接指導のシナリオ内に、上司や医療機関への相談の手はずを盛込み、医療機関への紹介が必要な場合、相談先を調べることができる情報を追加し、事後措置を行う際に困らないような工夫をした。また、改訂されたマニュアルは弁護士のレビューを受け、法律的におむね問題ないことを確認した。

5. 高ストレス者に対する医師による面接指導実施マニュアル（改良版）の有用性評価（井上）

今年度作成したマニュアル（2021年1月版）およびロールプレイに関するビデオ教材を産業医研修会の場で紹介し、有用性評価を行うための準備を整えた。

E. 結論

改良を重ねてきたマニュアル（改良版）について、マニュアルを用いながら取りこぼしなく面接ができるような面接の行い方、重要項目の解説、裁量労働制が適用されている労働者への対応、抑うつ症状の確認等について説明や添付資料を追加するとともに、専門用語を極力用いないようとするなど、産業医経験が少ない産業医でも、最低限の面接を行えるような改良を行った。

同時に、これまで研究分担者らが実施していた面接指導のロールプレイをあらゆる産業医研修会の場で再現できるようにするために、新たに面接指導のロールプレイに関するビデオ教材を作成した。

産業医面接を行わない場合の、他の産業保健スタッフによる指導や情報の提示、面接をまとめる際に上司や医療機関と連絡する手はず、紹介先医療機関を探す際の情報現等を盛込み、医学的根拠を有するとともに面接指導に必要な産業保健スタ

ッフや人事・ライン、事業場外専門家との連携も含む、事前・事後のロジスティクスについても参考できる実行しやすいマニュアルを模索した。

今年度作成したマニュアル（2021年1月版）およびロールプレイに関するビデオ教材を産業医研修会の場で紹介し、有用性評価を行うための準備を整えた。本研究課題は来年度に繰り越し、改めて産業医研修会およびアンケート調査を実施し、マニュアルの完成を目指す予定である。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

- 1) Tsutsumi A, Sasaki N, Komase Y, Watanabe K, Inoue A, Imamura K, Kawakami N. Implementation and effectiveness of the Stress Check Program, a national program to monitor and control workplace psychosocial factors in Japan: a systematic review. Translated secondary publication. Int J Workplace Health Manag 2020;13(6):649-670.
- 2) Nagata T, Fujino Y, Ohtani M, Fujimoto K, Nagata M, Kajiki S, Okawara M, Mori K. Work functioning impairment in the course of pharmacotherapy treatment for depression. Sci Rep. 2020; 10: 15712.
- 3) Kajiki S, Mori K, Kobayashi Y, Hiraoka K, Fukai N, Uehara M, Adi NP, Nakanishi S. Developing a global occupational health and safety management system model for Japanese companies. J Occup Health. 2020 Jan;62(1):e12081.
- 4) 伊藤 直人, 平岡 晃, 梶木 繁之, 小林 祐一, 上原 正道, 中西 成元, 森 晃爾. 中華人民共

- 和国の安全衛生に関するリスクマネジメントの制度と実態. 産衛誌. 2020;62(2):72–82.
- 5) Kimura K, Nagata T, Ohtani M, Nagata M, Kajiki S, Fujino Y, Mori K. Cardiovascular and cerebrovascular diseases risk associated with the incidence of presenteeism and the costs of presenteeism. J Occup Health. 2020;62(1):e12167.
- 6) 神田橋 宏治, 石澤 哲郎, 梶木 繁之, 武藤 剛, 守田 祐作, 大神 明. 遠隔機器を用いた労働者の健康管理:産業保健領域における遠隔機器を用いた健康管理のシステムティックレビューと遠隔産業医面接に関する法制度の現状. 産業医学レビュー 2020;33(1):59–81.
- 7) 永田 智久, 梶木 繁之, 森 貴大, 永田 昌子, 森 晃爾. 糖尿病を有する労働者への対応と支援:産業保健スタッフに求められる役割. 日本職業・災害医学会会誌;68(5);255–261.
- 8) Inoue A, Kachi Y, Eguchi H, Shimazu A, Kawakami N, Tsutsumi A. Combined effect of high stress and job dissatisfaction on long-term sickness absence: a 1-year prospective study of Japanese employees. Environ Occup Health Practice 2020; 2(1): eohp. 2020-0002-0A.
- 9) 井上彰臣. 職業間における心の健康格差—職業性ストレスへのアプローチー. 産業ストレス研究 2020;27(3):309-318.
- 10) Inoue A, Tsutsumi A, Eguchi H, Kachi Y, Shimazu A, Miyaki K, Takahashi M, Kurioka S, Enta K, Kosugi Y, Totsuzaki T, Kawakami N. Workplace social capital and refraining from seeking medical care in Japanese employees: a one-year prospective cohort study. BMJ Open 2020;10(8):e36910.
- 11) Inoue A, Tsutsumi A, Kachi Y, Eguchi H, Shimazu A, Kawakami N. Psychosocial work environment explains the association of job dissatisfaction with long-term sickness absence: a one-year prospect study of Japanese employees. J Epidemiol 2020;30(9):390–395.

2. 学会発表

- 1) 演者:梶木繁之、森田哲也. モデレーター:秋山剛、井上彰臣、江口尚、堤 明純. ワークショップ: 高ストレス者面接マニュアルを用いた医師面接. 第36回日本ストレス学会学術総会 10月25日神奈川（オンラインマンド配信）.
- 2) 井上彰臣, 可知悠子, 江口尚, 島津明人, 川上憲人, 堤明純. 高ストレスと職務不満足の組合せが長期疾病休業に及ぼす影響:人事記録による縦断研究. 第93回日本産業衛生学会, 2020年5月, 旭川. (Web開催)
- 3) 井上嶺子, 井上彰臣, 江口尚, 可知悠子, 荒井有美, 岩田昇, 堤明純. 時間外労働時間と心理的ストレス反応との関連: 1年間の縦断研究. 第30回日本産業衛生学会全国協議会, 2020年11月, 鹿児島. (Web開催)
- 4) 井上彰臣. 「高ストレス」と「職務不満足」の組み合わせが長期疾病休業に及ぼす影響—「高ストレス」の予測力を高めるために—. 第28回日本産業ストレス学会, 2020年12月, 東京. (Web開催).

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む。)

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

I. 引用文献

1. Kivimaki M, Jokela M, Nyberg ST, et al. Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. *Lancet.* 2015;386(10005):1739–1746.
2. Tsutsumi A. Preventing overwork-related deaths and disorders—needs of continuous and multi-faceted efforts. *J Occup Health.* 2019;61(4):265–266.
3. Descatha A, Sembajwe G, Baer M, et al. WHO/ILO work-related burden of disease and injury: Protocol for systematic reviews of exposure to long working hours and of the effect of exposure to long working hours on stroke. *Environ Int.* 2018;119:366–378.
4. Li J, Brisson C, Clays E, et al. WHO/ILO work-related burden of disease and injury: Protocol for systematic reviews of exposure to long working hours and of the effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease. *Environ Int.* 2018;119:558–569.
5. Tsutsumi A, Inoue A, Eguchi H. How accurately does the Brief Job Stress Questionnaire identify workers with or without potential psychological distress? *J Occup Health.* 2017;59(4):356–360.
6. Tsutsumi A, Shimazu A, Eguchi H, Inoue A, Kawakami N. A Japanese Stress Check Program screening tool predicts worker long-term sickness absence: a prospective study. *Journal of Occupational Health.* 2018;60(1):55–63.
7. Tsutsumi A, Nagami M, Yoshikawa T, Kogi K, Kawakami N. Participatory intervention for workplace improvements on mental health and job performance among blue-collar workers: a cluster randomized controlled trial. *J Occup Environ Med.* 2009;51(5):554–563.
8. Tsutsumi A, Takao S, Mineyama S, Nishiuchi K, Komatsu H, Kawakami N. Effects of a supervisory education for positive mental health in the workplace: A quasi-experimental study. *Journal of Occupational Health.* 2005;47(3):226–235.
9. Wang PS, Simon GE, Avorn J, et al. Telephone screening, outreach, and care management for depressed workers and impact on clinical and work productivity outcomes: a randomized controlled trial. *JAMA.* 2007;298(12):1401–1411.
10. U.S. Preventive Services Task Force. Screening for depression: recommendations and rationale. *Am Fam Physician.* 2002;66(4):647–650.
11. 立森久照, 伊藤弘人. 日本語版 Client Satisfaction Questionnaire 8 項目版の信頼性および妥当性の検討. *精神医学* 1999; 41(7): 711-717.

令和2年度 厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金
医学的知見に基づく裁量労働を含む長時間労働者に対する適切な
面接指導実施のためのマニュアルの作成に関する研究
(180701-01) 研究代表者：堤 明純
分担研究報告書

改訂版マニュアルの有用性を高める模擬面接動画の作成

研究分担者	梶木 繁之	株式会社産業保健コンサルティングアルク・代表取締役
研究分担者	秋山 剛	N T T 東日本関東病院精神神経科・部長
研究分担者	森田 哲也	株式会社リコ一人事本部H & S統括部・総括産業医
研究分担者	江口 尚	産業医科大学産業生態科学研究所・教授
研究分担者	井上 彰臣	産業医科大学IR推進センター・准教授
研究代表者	堤 明純	北里大学医学部・教授

研究要旨 本研究は、ストレスチェック制度において「高ストレス者」と判定された労働者に対し、適切な面接指導を行うためのマニュアルを作成することを最終目的としている。今年度は、マニュアル（改良版）の有用性を高めるツールとして、マニュアル使用下での「模擬面接」と「医師面接のポイント解説」の動画を作成し、さらにマニュアルとその動画を利用した日本医師会認定産業医研修会の授業設計書を修正した。マニュアルの有用性検証のため、都道府県医師会及び産業保健総合支援センターと産業医研修会を計画したが、新型コロナウイルスの感染拡大を受け発出された緊急事態宣言により、予定されていた研修会が全て中止となり、マニュアルの有用性検証の機会を失った。新型コロナウイルスの収束の目処は未だ立っておらず、産業医研修会以外の機会を含めて、マニュアル等の有用性を評価することを検討している。

A. 研究目的

本研究は、ストレスチェック制度において「高ストレス者」と判定された労働者に対し、適切な面接指導を行うためのマニュアルを作成することを最終目的としている。今年度は、前年に改訂したマニュアル（改良版）の有用性を高めるツールとして、マニュアル使用下での「模擬面接動画」等を作成すること、マニュアルとその動画を利用した日本医師会認定産業医（マニュアルの想定使用者）向け研修会（実地研修：2時間版）の授業設計書を修正すること、マニュアルの有用性を検証するため、日本医

師会認定産業医研修会を企画し、実施することを目的とした。

B. 研究方法

① マニュアルを使用した模擬面接と面接のポイントを解説する動画の作成

マニュアルを使用した「効果的な医師面接」を普及させるには、より実践的なツールの開発が有用であるとの研究班メンバーの意見をもとに、高ストレス者の事例に対する模擬面接と医師面接のポイントを解説する動画を作成した。

マニュアルを参考に、10 年以上の産業医

経験を有する研究班メンバー（HE：日本産業衛生学会専門医・指導医、産業医役）と高ストレス者（事例は第2年度に作成したもの）を演じる研究班メンバー（AI：労働者役）による模擬面接（ロールプレイ）を実施し、それらをビデオ録画したうえで、テープ起こしを行なって発言のスクリプトを作成した。

その後、分担研究者（TA,TM,SK）を中心となって面接動画用のセリフを修正し、産業医役と労働者役の台本を作成した。2名の俳優による模擬面接を行い、編集を加えて模擬面接動画を完成させた。さらに、高ストレス者面接の際に留意すべきポイントについて、分担研究者（TA）による解説動画も撮影した。個々の動画は日本医師会産業医研修会の際に利用することを想定した。

② 研修会用の授業設計書の修正（実地研修：2時間版）

マニュアルの有用性検証には日本医師会認定産業医研修会を利用することを想定していた。第2年度に標準的な研修が行えるよう教授設計学（インストラクショナル・デザイン）を用いた授業設計書を作成した。今年度は、①で作成した模擬面接動画等を利用した研修とすべく、第2年度に作成した授業設計書の一部を修正した。

③ マニュアル等の効果評価のための日本医師会認定産業医研修会

マニュアルの有用性を検証するため、第2年度と同様、複数の都道府県医師会および産業保健総合支援センターと連携し、日本医師会認定産業医研修会を計画した。マニュアルの有用性を検証するには、研修会の

種別の中でも「実地研修」とすることが必要である。そのため、参加者が集合する実地研修を、2021年1月13日（京都産業保健総合支援センター・京都府医師会）と同年1月15日（福岡県医師会）、2月12日（神奈川産業保健総合支援センター）に予定した。

C. 研究結果

① マニュアルを使用した模擬面接と面接のポイントを解説する動画の作成

マニュアルを利用した模擬面接動画を撮影するにあたり、俳優役の発言をまとめたシナリオを作成した。シナリオの作成過程では、マニュアル（改良版）の記載内容とリンクするように配慮し、また労働者役の回答により想定される異なるバリエーション（労働者の反応により産業医が異なる対応を求められる場面）についてもシナリオに記した（資料1）。医師面接のポイント解説は別資料とした（資料2）。

模擬面接動画（資料3：映像資料 図1）はおよそ22分、医師面接のポイント（資料4：映像資料 図2）はおよそ15分で構成され、産業医研修会の際の利用とは別に、単独で当該動画を視聴しても、医師面接の流れや押さえておくべき重要なポイントがわかるよう画面上にテロップで表示するなどの工夫を凝らした。

② 研修会用の授業設計書の修正（実地研修：2時間版）

昨年度は研修会場で、実際に行っていた「医師面接」のロールプレイを①の動画に置き換え、それに伴い授業設計書を修正した（資料5）。

③ マニュアル等の効果評価のための日本医師会認定産業医研修会

改訂したマニュアルと模擬面接動画を活用した研修会により、マニュアル等の有用性評価を行うこととしていたが、2021年1月8日に政府より発出された「新型コロナウイルス：COVID-19」による緊急事態宣言を受け、予定されていた研修会が全てキャンセルとなった。そのため、今年度予定していた改訂版マニュアルの有効性の検証は年度内には実施が困難となった。

D. 考察

今年度は、改訂したマニュアルの有用性を高めるための方策として、「高ストレス者に対する模擬面接」と「医師面接のポイント解説」の動画作成を行なった。これらは日本医師会認定産業医研修会（実地研修）において利用することを念頭において作成したが、完成した動画はマニュアル（改良版）を手元におき自習形式でも利用が可能になるものと思われる。一方、マニュアル（改良版）の有用性評価を行う予定であった産業医研修会は、新型コロナウイルスの感染拡大による緊急事態宣言を受け、各都道府県医師会と産業保健総合支援センターでの開催計画は全て中止となった。

産業医研修会は、例年実施されているもので医師会としても前向きに開催を検討していたが、感染症の拡大を受けてやむなく中止の判断となった。その後、一部の医師会からは緊急事態宣言が解除されたのち、改めて当該研修会を開催（依頼）したいとの申し出もあり、次年度以降の開催可能性は比較的高いと思われる。しかし、

COVID-19 の収束の目処は未だ立っておらず、研究班では医師会（実地研修）以外でのマニュアル等の有用性の評価についても検討している。

F. 研究発表

1. 論文発表

- 1) Nagata T, Fujino Y, Ohtani M, Fujimoto K, Nagata M, Kajiki S, Okawara M, Mori K. Work functioning impairment in the course of pharmacotherapy treatment for depression. *Sci Rep.* 2020; 10: 15712.
- 2) Kajiki S, Mori K, Kobayashi Y, Hiraoka K, Fukai N, Uehara M, Adi NP, Nakanishi S. Developing a global occupational health and safety management system model for Japanese companies. *J Occup Health.* 2020 Jan;62(1):e12081.
- 3) Ito N, Hiraoka K, Kajiki S, Kobayashi Y, Uehara M, Nakanishi S, Mori K. Systems and actual practices of occupational safety and health risk management in the People's Republic of China. *Sangyo Eiseigaku Zasshi.* 2020 Mar 25;62(2):72-82.
- 4) Kimura K, Nagata T, Ohtani M, Nagata M, Kajiki S, Fujino Y, Mori K. Cardiovascular and cerebrovascular diseases risk associated with the incidence of presenteeism and the costs of presenteeism. *J Occup Health.* 2020 Jan;62(1):e12167.
- 5) 神田橋 宏治, 石澤 哲郎, 梶木 繁之, 武藤 剛, 守田 祐作, 大神 明. 遠隔機器を用

いた労働者の健康管理：産業保健領域における遠隔機器を用いた健康管理のシステムティックレビューと遠隔産業医面接に関する法制度の現状 産業医学レビュー33巻(2020-2021)1号

6) 永田 智久、梶木 繁之、森 貴大、永田 昌子、森 晃爾. 糖尿病を有する労働者への対応と支援：産業保健スタッフに求められる役割. 日本職業・災害医学会会誌 68(5), 255-261, 2020-09.

2. 学会発表

1) 演者：梶木繁之、森田哲也. モデレーター：秋山剛、井上彰臣、江口尚、堤明純. ワークショップ：高ストレス者

面接マニュアルを用いた医師面接. 第36回日本ストレス学会学術総会 10月25日神奈川(オンデイマンド配信).

G. 知的財産権の出願・登録の状況

1. 特許取得
該当なし
2. 実用新案登録
該当なし
3. その他
なし

H. 引用文献リスト

なし

産業医面談 シナリオ

産業医役 江口医師（女性 44歳の役者）
労働者役 三松氏（男性 39歳の役者）

20201130 改訂版

シナリオの説明

- シナリオは青地と緑地が基本の面談となっており、最初にこのシナリオに沿って、動画撮影を行います。撮影は、面談場面ごとに分けて撮影予定です。
- シナリオの赤地（橙地）は基本面談の亜型（別バージョン：Spin Off SO）となっています。基本面談を取り終わった後に、こちらをそれぞれの場面ごとに撮影いたします。
- 黄色のハイライト（主に解説）部分は、「解説動画」を研究班メンバーが解説者として出演いたします。シナリオは研究班で準備します。現時点では、13個の解説動画を準備しています。

自己紹介と目的の説明

江口	三松
1 三松さん、こんにちは。	こんにちは。
2 私は、こちらの会社の産業医の江口と申します。今日は、お忙しいところありがとうございます。初めての面談で緊張されますか？	そうですね。産業医の先生との面談は初めてなので、ちょっと緊張しています。
3 三松さんは、開発課の課長さんでしたね？	そうです。
4 今日の面談でそれとも、三松さんは、先日実施したストレスチェックで、現在ストレスが高めで、体調に負荷がかかっている状態ではないかという結果でした。 それで、面談のお声掛けをさせていただきました。三松さんの状態を確認させていただき、三松さん本人、あるいは職場にアドバイスできることがあるか確認させていただくことが、面談の目的です。	

事前準備：手元に マニュアル 記録用紙 三松さんの「氏名 生年月日 所属を記載したもの」を準備し産業医役が見るようにする
産業医の手元には、そのほか ストレスプロフィル、性格チェックシートなど準備
三松さんは 封筒に入った ストレスプロフィルを持参する

面談内容の説明

江口	三松
5 面談の内容としては、ストレスのために三松さんにどんな影響が出ているか、ストレスどんな要因がありそうか、確認させていただきます。その上で、三松さんがストレスをうまくコントロールして、なるべく三松さんのご希望に沿った形で、仕事を進めていただけるように、アドバイスさせていただきます。 面談の後で、三松さんに確認しながら会社に提出する報告書を作成しますが、ここで伺った内容は、ご本人の同意がなければ、上司や人事に除外したり、報告書に入れることはありませんので、ご安心ください。 一方、三松さんの状態によっては、医療機関への受診をお勧めしたり、残業時間や業務内容の調整が望ましいのではないか、などについて相談させていただくことがあります。 業務について何らかの配慮が望ましいと考えられる場合は、三松さんと相談のうえ、報告書の形で会社の方に伝えさせていただきます。	いいえ大丈夫です。 Q. 情報の守秘性と個人情報の取り扱いについて Q. 医師面談の健康相談への移行と会社への報告義務について Q. 面談の冒頭から本人が「職場をどうにかしてほしい」など自分の意見を主張してくる場合の対応について よろしいでしょうか？ここまでで、何かご質問はありますか？

面談導入

江口	三松
6 まず、これまで、現在のようにストレスが高い状況になったことは、ありますか？	いえ、今回が初めてです。
7	Q. 面談対象者に高ストレスの状況が続いている（同一労働者が何度も高ストレス面談にくる）場合の対応について
8 今回が初めてですね。では、今回のストレスチェックの結果を振り返ってみましょう。 お手元のストレスプロフィールを出していただけますか。	はい、これですね。

事前準備：産業医役、労働者役に、三松さんのストレスプロフィールを渡しておく。

ストレス反応の確認 1

江口	三松
9 ストレスの原因と考えられる要因ですが、仕事の量が多いという負担があって、仕事の進め方や仕事の量の調整について、ご自分には、あまり裁量がないと感じられているようですね。	そのとおりです。
10 ストレスによる心身の反応として、活気に乏しく、イララ感・疲労感・不安感が高まっており、身体にもその影響が現れていますね。	そうですね、そんな感じです。

支援の確認

	江口	三松
11	職場では、上司や同僚からの支援は十分でないと感じおられ、仕事の満足度もやや低くなっています。 職場外では、家族や友人からの支援はますますと感じられています。	職場では、助けはないですね。 家族や友人ともそれほど話す訳ではないのですが、

ストレス反応の確認 2 身体

	江口	三松
12	もう少し詳しく、現在の体調を確認させてください。 体調では、眠気があるようですが、睡眠時間はどれくらいですか？ (体調チェックシート 及び 抑うつ症状の確認シートをみながら)	睡眠は、夜12時から朝6時まで6時間くらいです。
13	寝付きはいかがですか？	寝付きはよくないです。
14	夜または早朝に目が覚めることはありますか？よく寝た感じはしますか？	夜や早朝に目が覚めることはあまりありませんが、朝起きたときに、よく寝たという感じはしないですね。
15	よく寝たという感じはしないのですね。屋間の眠気はいかがですか。ときどき日中に眠気があるのですね？	屋間の眠気はときどきですけれども、やっぱり疲れが抜けきっていないという感覚はありますね。

この場面は抑うつ症状シート（マニュアルに記載されていた9項目をリスト化したもの）及び 体調チェックシートを 横に置いて確認しながら

ストレス反応の確認 3 精神

	江口	三松
16	気分が落ち込むことはありますか？	あまりありません
17	気晴らしはできていますか？余暇を楽しむ余裕は、あまりないですか？	家族などと時間を過ごしていれば、気持ちはなごみますが、余暇を楽しむというほどではありません。
18	食欲はいかがですか？	食欲に変わりはありません。家族と一緒に食べています。

ストレス反応の確認 4 精神

	江口	三松
19	やる気、意欲はいかがですか？	何か今一つです。仕事に意欲が湧かなくて、休みの日もぐたっとしていますね。
20	仕事での集中力は、いかがですか？	前に比べたら少し落ちているかもしれません。
21	仕事に支障はありますか？	支障ないです。
22	ご自分の考えるスピード、話し方、動作が少し遅くなっていると思いますか？	それはないと思います。
23	ご自分に自信がなくなったり、自分を責めてしまうことはありますか？	自信を持てる方が少ないですね。 なんでも自分が悪いと思ってしまう上に、上司にまで責められまし
24	体調に負担があるから、生きているのがつらいと思うことはありますか？	辛くないと言えば、嘘になりますが。家族のことを考えると頑張らないと・・・

ストレス反応の確認 まとめ

	江口	三松
25	今、確認させていただいたこと以外で、体調が十分でない点はありますか？	いえ、特にありません。
26	では、体調で問題なのは、睡眠の問題があって、疲れが抜けないことですね？ そして、自信が元からなくて、上司に責められている感じがあるのですね？	その通りです。
27	では、ストレスプロフィールからは一旦離れましょう。	

現病歴 既往歴の確認

	江口	三松
28	三松さんは現在、定期的に通院していますか？ また以前に通院をしていたことはありますか？	今は通院はしていません。 昔、腰痛で通院していた時期がありますが、今はなおっています。 Q.面談者に通院歴や既往歴がある場合の対応について

残業時間などの確認

江口	三松
29 これから、三松さんの普段のご様子を伺います。月の残業時間はどのくらいですか？	残業は、先月で50時間くらいだと思います。
30 家には何時ごろに帰宅されますか？	ノー残業デー以外は、自宅に帰るのは、21:00過ぎますね。22:00になることもあります。
32 休日出勤はされていますか？	休日は出勤していませんが、メールに答えたり、翌週の仕事の計画を立てたりすることもあります。
32 帰宅が22:00になることがあります、休日も少し仕事をしてしまうことがあるんですね。	

生活習慣リズムの確認 変化など 1

江口	三松
33 お酒やたばこは嗜れますか？ 最近、量の変化はありませんか？	食事をして寝ようとするんですけれども、なかなか眠れなくて、それでお酒を飲んでしまうことがあります。
34 どれぐらい飲れますか？	焼酎をロックで1~2杯です。
35 毎日飲れますか？	そうですね、毎日です。
36 分かりました。たばこの方はいかがですか。	たばこも吸っています。
37 最近たばこの本数は増えていますか？	本数 자체はそんなに増えていないんですけども、たばこを吸って寝るのが習慣付いてしまっています。
38 1日に何本ぐらい吸われるんですか？	1日10本ぐらいです。

生活習慣リズムの確認 変化など 2

江口	三松
39 休日はどのように過ごしていますか？	休日は、ぐたっとしていることが多いです。
40 何か気分転換できるような趣味やスポーツなどはありますか？	趣味はジョギングと読書です。
41 最近も変わらず楽しめていますか？	今はジョギングの時間も取れなくなってしまい、読書も楽しくありません。
42 ご家族はいらっしゃいますか？	妻と子供が二人います。
43 ご家族はあなたの状況を心配していませんか？	妻は少し心配しています。
44 寝るために、お酒やたばこを使われていて、趣味も楽しめないんですね？	そのとおりです

ストレス要因について 1

江口	三松
45 三松さんのストレスの原因について、業務関係で何か思いましたことはありますか？	そうですね。私が所属しているスマートハウス推進センターでは、10ぐらいのプロジェクトが進行していて、それぞれのプロジェクトに各課から2名ずつの担当者が参加しています。私は開発課の課長なので、開発課のメンバーのプロジェクトの進捗状況は把握するように上司に言われていて…。10のプロジェクトについて、部下に直接話を聞けばいいんですけども、それがどうも声を掛けづらくて。
46 声を掛けづらいんですね。	そうなんです。ちょっと声を掛けづらくて、結局それぞのプロジェクトのチームミーティングに直接参加して把握しているという状況が続いている…。それに、私自身もプロジェクトを抱えているのですが、それは残業時間でやらないと終わらないんです。結局、マネジャーとしての時間も、プレイヤーとしての時間もかかってしまって、スケジュール表を見てもほとんど空欄がない状態です。
47 スケジュール表をみても、ほとんど空欄がない状態なのですか？	そうですね。コントロールが利いていないな…という感覚はあります。

ストレス要因について 2

江口	三松
48	実は3年前に同僚が、おそらく長時間労働だと思うんですが、うつで出社できなくなったのです。それで、前任の課長が業務のサポートをしていたんですが、その課長もうつで休職になってしまった。それで、半年前から私がそれを引き継いで課長になったんですけども。
49	最近、上司にいろいろなプロジェクトの進捗が進んでいないと怒られることが多くなっていて、前任の課長のようになるとちょっとまずいかなと思って、今回、面談を申し込みました。
50	分かりました。部下に声を掛けづらくて、上司には怒られてしまうんですね。
51	そうですね、センター長が上司に当たるんですけども、上司も忙しくて私の仕事の状況やプロジェクトが進まない対策について話し合う時間もないのです。
52	それから、私、もともと高専出身なんですけど、今の部下たちが大学院出身で、スマートにバリバリ仕事をしていて、気さくに声が掛けづらいんです。それで結局、1人になってしまっている状況ですね。

ストレス要因について 3

江口	三松
53 部下たちとの関係はいかがですか？	そうですね。入社3年目だったりして、結構年が離れていて。部下は未婚で、私は家庭もちなので状況も違うし、プライベートでのつきあいはないですね。
54 では、部下とあまりコミュニケーションがとれていませんですね？	そうです。

ストレス要因について4まとめ&見通し

江口	三松
55 分かりました。では、上司と相談できる時間がないで、10のプロジェクトの進捗を直接ミーティングに出て把握していく、部下とも十分にコミュニケーションがとれなくて、職場で孤立している感じですね？	そうです。
56 今話していく大いにストレスの要因は、どれぐらい続きですか？改善の見込みはありますか？	見通しはついてません。ずっと続くと思います。
57 人が補充されたりとか、そういう見通しもないんですね。	はい。私が開発課の課長なので、人が補充される話はありません。
58 今の状況は、三松さんとしてもつらいですね。	そうですね。これからどうなるんだろうと思って。
59 三松さんの職場では、同僚の方や前任の課長さんも体調を崩された訳ですね？	そうです。
60 それも、心配ですよね。	はい

ストレス要因 5 裁量・適性

江口	三松
61 仕事の裁量が低いというお話をしたけれども、三松さんは、お仕事にやりがい持っていますか？ここでの話は上司には伝えませんので。	正直に申し上げると、プロジェクトの進捗管理のような仕事はあまり自分に向いていないと思っているんです。 私はもともと2級建築士の資格を持っていて、現場で勤めていたんです。 今は開発課にいますが、どちらかというと、私自身は建築設計の業務に関わっていきたいと思っているんです

ストレス要因 6 職場外と改めてまとめ

江口	三松
62 なるほど。ところで、ストレスについて、業務外、プライベートでは、原因として何か思い当たることはありますか？	子供は学校の成績が良くなくて、妻が心配しています。こちらは学校の先生と相談しています。 Q.業務外のことやプライベートのストレスについて面談者が話し出す場合の対応について

ストレス要因 7 改めてまとめ

江口	三松
63 そうですか。お子さんのことは、学校の先生と相談できているわけですね。そうしますと、三松さんのストレスの要因としては、10くらいのプロジェクトの進捗を把握しなければいけないけれども、部下に声をかけづらいので情報収集に時間がかかり、ご自分でもプロジェクトを抱えているのでスケジュールが多忙で、上司に相談できる時間がなく、業務が少しご自分に向いていないかなと思われる点があるわけですね。	そのとおりです。 Q.労働者が、面談の最初の方で話した内容を後になって否定したり修正したりする場合について

対処について 1

江口	三松
64 ストレスを改善するためにどうするのか、三松さんご自身のお考えはありますか？	まずは自分でできることをしないといけないと感じています。部下に話し掛けづらいということが、長時間残業につながっているところがあると思うので、少し自分から声掛けをしてみて、進捗状況を直接確認するということを少しは時間を節約できるところもあるかなとも思うんですけども。 Q.ストレスの対応方法について「自分では何も思いつかない、周りが変わってほしい」と強く主張する場合について Q.労働者から「元の職場に戻れるように産業医から異動を会社側に提案してほしい」と言われた場合について
65 分かりました。三松さんは、部下を好きこのんで避けているわけではなくて話し掛けたくてもなかなかできないということですね。	そうですね。

対処について

江口	三松
65 じゃあ、「あしたから声を掛けてください」とお願いしても、それはそれでストレスですよね。 対応として、上司の方から言ってもらったりとか、例えば定期的なミーティングを作ってもらったりすると良いでしょうか？	確かにそういう時間をつくってもらえると、私たちちょっと部下と話がしやすくなるかなと思います。
66 分かりました。 定期的に、例えば週1回30分とか、10分でも話し合いができるといいですか？	はい、そうですね。

性格チェックシート

	江口	三松
67	事前に答えていただいた性格チェックシートによるところ、三松さんの性格として、悲観的、心配性という傾向があるようですね。	自分はこういう性格だったんだなというのは感じましたし、自分が心配性というのが今回の「高ストレス」という結果につながっている部分はあるのかなとは感じました。
Q. 労働者が「性格チェックシートの結果に納得できない」と言う場合について		
68	もし、性格とか対人関係に関するストレスをやわらげたいと思われる場合は、そういうことについて、自習できるサイトがあります。ご希望があれば、カウンセリングなどをしてくれる機関もありますから、お知らせください。	カウンセリングまではいらないですが、自習できるサイトがあるなら、ちょっとみてみたいと思います。
69	では、自習サイトの情報をあとで、お渡します。	ありがとうございます。

(受診について) 睡眠の改善

	江口	三松
70	それから三松さん、体調にちょっと影響がみられていて、お酒も増えているらしいますので、何か対応を考えた方がよいと思われます。 睡眠で少し困っているらしいやうなので、専門医を受診されるといかもしません。	病院受診ですか・・・ 考へてはみますが、まだ病院に行きたくありません。薬をのみたくないので・・・
Q. 面談の結果、産業医として治療の必要性が高いと判断し、治療をすすめるものの労働者が拒否する場合について Q. 治療を拒否する場合のその後のフォローアップについて		
71	薬に頼らずに睡眠を改善するには、軽い運動ができるとよいと思います。 休日はぐったりされているようですが、軽い運動なら少しできますか？時間がとれるときは、ジョギングされていたのでしたね？	子供とキャッチボールやサッカーならできそうです。

報告書の内容について 1

	江口	三松
72	最後に、伺ったお話を踏まえて、会社に提出する報告書を、どういうふうに書くかご相談したいと思います。 三松さんのストレスの要因は、上司に相談できる時間がなく、部下とも十分にコミュニケーションがとれないために、10のプロジェクトの進捗を直接ミーティングに出て把握していく、また、ご自分でもプロジェクトをかかえているので、残業時間が長くなっていることですね？	そのとおりです。
73	現在50時間くらい残業されているようですが、残業制限するように上司に提案しましょうか？	残業を制限されると、仕事が回らなくなってしまいます。 Q. 会社に提出する報告書作成（過去に面談が行われている場合）について逆に、Q. 労働者に「病気扱いされたくないから、定期面談やフォローアップも受けたくない」と言わされた場合について

報告書の内容について 2

	江口	三松
74	三松さんの状態は大丈夫です、という書き方もできなくはありませんが、同僚の方や前任の課長さんも体調を崩されているので、それでよいでしょうか？	そうですね、何も変わらないのは心配ですね。
75	上司との定期的な面談が望ましいと書きましょうか？ どういう内容だったら三松さんの助けになりそうですか？	そうですね、上司との定期的な相談の場を設けていただくように書いていただけすると個人的には助かるかなと思います。
76	そうしましたら、上司の方には、少し疲れがたまっているようなので、一度ご本人とお話の場をつくってください、また三松さんとの定期的な相談の場を設けてくださいと報告書に書かせていただこうと思います。 大丈夫ですか？	はい、大丈夫です。ありがとうございます。

報告書の内容について 3

	江口	三松
77	部下の声掛けについても、上司の方に、部下を入れた形での定期的なミーティングとか、進捗管理の場を作っていたくようにお願いしましょうか？ そうすれば、あえて三松さんから声掛けしなくても、進捗に関する情報が把握できると思いますけれども。	そうですね。そうしていただけると個人的にも助かるので、お願いたいいたします。
78	では、報告書には、上司との定期的な話し合いが望ましいこと、上司に部下との進捗管理の場を作っていたくことについて書かせていただきます。 残業時間の制限については触れません。	ありがとうございます。

今後のフォローについて

	江口	三松
79	今後ですが、もしよければ1ヶ月か2ヶ月に1回、様子を聞かせていただいて、フォローさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか？	はい、ぜひよろしくお願いします。 Q. 労働者に（産業医としては必要とは思われない）会社への指示について、報告書に書いてほしい」と言われた場合について
80	では、そういたしましょう。あと何か三松さんの方からございますか？	いえ、もう、今日はたくさん聞いていただいたので、それだけでも少し落ち着きました。ありがとうございます。
81	そうしましたら、来月か再来月ぐらいにお声掛けさせていただこうと思います。それまでに何かあって、私たちでお役に立てそうなことがあれば、いつでもご連絡ください。	ありがとうございました。
82	また、上司から意見書の内容についての問い合わせがあつた際には、三松さんも一緒にお話ししませんか？	わかりました、そのほうが安心できます。
	では、本日の面談はこれで終了になります。どうもありがとうございました。	どうもありがとうございました。

面談内容の説明 SO ver. 1

江口	三松
5 面談の内容としては、ストレスのために三松さんにどんな影響が出ているか、ストレスにどんな要因がありそうか、確認させていただきます。 その上で、三松さんがストレスをうまくコントロールして、なるべく三松さんのご希望に沿った形で、仕事を進めていただけるように、アドバイスさせていただきます。 面談の後で、三松さんに確認しながら会社に提出する報告書を作成しますが、ここで何たる内容は、ご本人の同意がなければ、上司や人事に口外したり、報告書に入れこむことはありませんので、ご安心ください。 一方、三松さんの状態によっては、医療機関への受診をお勧めしたり、残業時間や業務内容の調整が望ましいのではないか、などについて相談させていただくことがあります。 業務について何らかの配慮が望ましいと考えられる場合は、三松さんと相談のうえ、報告書の形で会社の方に伝えさせていただきます。 よろしいでしょうか？ここまで、何かご質問はありますか？	私の面談結果は、どの情報が会社側に伝わるのでしょうか。 面談をした結果、もっと仕事がしにくくなるのは嫌だなと思って・・・

面談導入 SO ver. 2

江口	三松
6 まず、これまで、現在のようにストレスが高い状況になったことは、ありますか？	今年で3回目です。毎年、面談で引っかかります。 面談をしていただくと少しは気が楽になるんですが、結局職場の状況は変わらないんですよね・・・
7 なるほど、ずっと高いストレスが続いているのですね。では、注意してストレスの状況をお伺いします。 まずは、今回のストレスチェックの結果を振り返ってみましょう。 お手元のストレスプロフィールを出していただけますか。 (マニュアルに追記：高いストレス状況が続いている場合は、会社への指示を報告書に盛り込む必要が高まる)	はい、これですね。

事前準備：産業医役、労働者役に、三松さんのストレスプロフィールを渡しておく。

現病歴 既往歴の確認 SO ver. 3-1

江口	三松
28 三松さんは現在、定期的に通院していますか？ また以前に通院をしていたことはありますか？	今はストレスが影響しているのか、なかなか睡眠が十分に取れなくて、月に1回、近くのメンタルクリニックに通院しています。病院では、睡眠薬を処方してもらっています。

わかりました。では、お話を伺って報告書を書くのとは別に、もし、私が産業医として主治医の先生と相談した方がよいことがあるか、最後に相談させてください。

現病歴 既往歴の確認 SO ver. 3-2

江口	三松
28 三松さんは現在、定期的に通院していますか？ また以前に通院をしていたことはありますか？	現在は通院していませんが、以前、学生の頃に、心療内科のクリニックに通っていたことがあります。
	わかりました。そのときは、どんな理由で心療内科に通っていたのですか？
	半分は、今と同じようは状態で、あと、たまにパニックの発作が起きていました。
	わかりました。学生の頃にも、体調のことで困っていた時期があるのですね。 (マニュアル追記：メンタル関連の疾患で現在、過去に通院している場合は、会社への指示を報告書に盛り込む必要が高まる)

対応に関して 1 SO ver. 4-1

江口	三松
64 ストレスを改善するためにはどうするのがよいか、三松さんご自身のお考えはありますか？	いや、あまり思い浮かびません。いろんなことをやらなければならないのはわかっているんですが、うまく頭が整理できず・・・
分かりました。大丈夫です、お話を伺って、一緒に考えて行きましょう。	

対応に関して 1 SO ver. 4-2

江口	三松
64 ストレスを改善するためにはどうするのがよいか、三松さんご自身のお考えはありますか？	私は、今の職場はあっていいです。元の職場に異動させるように先生から言ってもらえないですか？

今の職場はあっていいと思われるのですね。大変ですね。異動のことは最終的には会社の判断になりますが、お話をよく伺って、報告書に盛り込めることがあるか、相談いたしましょう。

シナリオ（5）

Q. 情報の守秘性と個人情報の取り扱いについて

A. メンタルヘルスでは、判断能力・責任能力が損なわれている場合には、本人の同意を得ずして情報を関係者と共有しなければいけない場合があります。しかし、就労している高ストレス者の場合には、判断能力・責任能力に問題がありませんからこれとは全く状況が異なります。高ストレス者の面接の目的は、本人がよりよくストレスに対処できるように支援することです。ですから、面接の目的が本人への支援であることを明確にし、情報の守秘について丁寧に説明してください。

Q. 医師面接の健康相談への移行と会社への報告義務について

A. 高ストレス者面接は、本人の依頼によって行っていますが、高ストレスフォローとしての依頼を本人が取り下げた場合は、一般的の健康相談に切り替えて話し合いを、続けていただくのもよろしいと思います。この場合には、会社に対する報告の義務はなくなります。

Q. 面接の冒頭から本人が「職場をどうにかしてほしい」など自分の意見を主張してくる場合の対応について

A. 確かに面接の初めに本人が、自分の主張を結論的に強く言ってくる場合もあると思います。こういう場合には、落ち着いて、「いろいろなお考えがあるのですね。よく分かりました。産業医は、あなたのお話についてきなり指示をする権限はありませんが、上司や人事の方と一緒に話し合いの場を設けることを提案することは可能です。ではまず、全般的にお話をよく聞かせてください。」と言って、全体的な話を聞いてください。

シナリオ（7）

Q. 面接対象者に高ストレスの状況が続いている（同一労働者が何度も高ストレス面接にくる）場合の対応について

A. 高ストレスの状況が続いているということは、本人・職場のどちらか、あるいは両方に持続的な要因がある可能性があります。面接のやり取りは通常通りで大丈夫ですが、介入の必要性に関する判断については、従来のままでは状況が改善しない可能性が高いと言えます。最後のまとめのところで、「これだけ高ストレスの状態が続いているので、少し介入を考えた方がよくはありませんか。」と、少し踏み込んで提案してください。

シナリオ（28）

Q. 面接者に通院歴や既往歴がある場合の対応について

A. 通院しているということは、現在何か症状があるわけですから、ある意味では状態が重いといえます。一方、主治医という専門家がついていますから、産業医1人で対応を考えなくてもよくなります。本人に、「主治医は治療、産業医は健康管理を、それぞれ役割として担っていて、主治医と産業医が連携できれば（協力できれば）、本人のためにさらにより良い体制を作っていくことができる」と、説明してください。

また、主治医は情報の守秘を気にしますので、本人に、「『職場でのあなたの処遇について検討するために、情報を産業医に提供してください』とあなたから主治医に依頼してください。そうすると、あなた、主治医、産業医の連携がより円滑に進みます」と説明、指示してください。

過去に通院歴があっても、現在通院していないのであれば、リスクは過去のものということになりますので、面接のやりとり自体は通常通り進めて頂いて大丈夫です。ただし、まとめのところで、「過去には通院されていた時期もあったようなので、何か介入を考えた方がいいのではないか」と少し踏み込んで提案してください。

シナリオ（6 2）

Q. 業務外のことやプライベートのストレスについて面接者が話し出す場合の対応について

A. 「プライベートで色々悩み事がおありな場合、産業医である私が相談にのってあげることはできませんが、あなたの悩み事に役に立つカウンセラーなどの情報は持っています。ご希望があれば是非お知らせください」というふうに説明してください。

シナリオ（6 3）

Q. 労働者が、面接の最初の方で話した内容を後になって否定したり修正したりする場合について

A. まれに本人が前に自分で言っていたことを後で否定する場合があります。こういう場合も慌てる必要はありません。「分かりました。私の方でちょっと聞き違いをしていたのかもしれません。それでは、ひとつひとつ確認させてください」と言って、項目ごとに確認し、今度は本人の方が言うことをメモに書き、「これに間違いないですね」と本人の発言を確定してください。そして、「では、これに基づいて話を進めていきましょう。」と対処すれば何の問題もありません。

シナリオ（6 4）

Q. ストレスの対応方法について「自分では何も思いつけない、周りが変わってほしい」と強く主張する場合について

A. 自分が困っているのに、それに対する対応策が全く思い浮かばないというのは、少し依存的な感じはあります。本人に依存的な傾向がある場合、面接の中で言っていたように、「大丈夫です。」と安心感を持たせることが重要です。その上で、「一緒に考えましょう」と誘いかけてください。「一緒に考えよう」というのは、「産業医があなたを助けます」という保証でもあり、かつ「あなたも一緒に考えなければいけない立場にあります」という呼びかけでもあります。安心感を持ってもらいながら、本人の関わりを求めてください。

Q. 労働者から「元の職場に戻れるように産業医から異動を会社側に提案してほしい」と言われた場合について

A. 職場異動について強い要求があった場合は、「あなたの話はよく分かります。産業医だけでは職場異動について指示する権限がありませんが、上司・人事の方などと一緒に、話し合いをするように提案することはできます。そこで一緒に話し合いましょう」と呼びかけてください。

もし、本人が上司・人事との合同面接に応じなければ、「産業医だけでは職場異動について指示する権限がありませんので、この件は、継続的に検討いたしましょう。」と、説明してください。本人が合同面接に応じる場合、職場の状況についての本人の言い分と、上司の言い分に食い違いがあることは珍しくありません。合同面接では、本人には本人なりの言い分を述べてもらい、上司には上司の見方を、できれば根拠を示しながら話してもらいます。また人事上の限界については、人事の方に説明してもらいます。その上で、本人の言い分、上司の見方、人事からの説明、そして産業医の健康管理に関する配慮を、4者で一緒に話し合い、ある結論を出していれば、本人のために支援をしたことになります。

シナリオ（67）

Q. 労働者が「性格チェックシートの結果に納得できない」と言う場合について

A. 性格検査などでは、本人が検査結果に納得しきれないという場合が時々あります。本人が、性格チェックシートの結果に納得できない場合には、「分かりました。チェックシートなので、あなたの思いと違うところがあったのですね。ただ一般論として、人間の性格には自分では気がついていない部分もあります。これを、お手元に持っていたい何かの参考にしていただく分には、よろしいのではないでしょうか。」と勧めてください。もし、本人が、「性格チェックシートは不要だ」という場合、返却してもらうことに問題はありません。

シナリオ（70）

Q. 面接の結果、産業医として治療の必要性が高いと判断し、治療をすすめるものの労働者が拒否する場合について

A. 治療や職場の介入について、産業医が何かを勧める場合、それなりの根拠があります。ですから、「今日のお話を聞いて、何々ということがあったので、治療が必要だと思ったのです。」あるいは「職場にこういうふうにお伝えした方がいいと思ったのです。」と説明してください。それでも本人が「必要ないです。」という場合には、「ではあなたがおっしゃる通り、これ以上治療をお勧めしません」「職場には伝えません」と言ってください。ただし、「もし、こういう状態になったら受診してください」あるいは「こういう状態になったらまた相談に来てください」というふうに、将来のフォローアップのための指示を与えてください。

Q. 治療を拒否する場合のその後のフォローアップについて

A. 本人が治療を拒否する場合、「治療を受けないまでも、フォローはさせてください」というよう、フォローアップを提案してください。本人がフォローアップを断る場合には、フォローアップを押しつけることはできませんが、本人がフォローアップを拒否したことについて、産業医の責任はないことになります。またフォローアップを断られた場合、「分かりました。では、こちらからはお声

がけしませんけが、もしあなたの方で必要なことや、役に立つことがありそうな場合にはいつでも声をかけてください。」というふうに、支援のドアは開いているということを伝えてください。

シナリオ（73）

Q. 会社に提出する報告書作成（過去に面接が行われている場合）について

A. 高ストレス者面接が初回であれば該当日の面接の内容だけで報告書を作成することになります。一方、過去にも高ストレス状況があった場合には、「今日の面接の内容ではこんな感じですね。ただ、慎重を記せば、後で過去の面接の意見書の内容を確認させていただいて、もし良ければもう一回面接をさせていただいて、報告書を作成したいと思いますが、いかがでしょうか」というように、過去の意見書についての確認を提案してください。

Q. 労働者に「病気扱いされたくないから、定期面接やフォローアップも受けたくない」と言われた場合について

A. こういった場合は、「分かりました。専門医とかカウンセリング機関の情報、あるいはご自分で勉強できるサイトの情報などを差し上げますので、もし、役に立ちそうと思われたら、参考にしてください」また「何か心配なことが起きたら、いつでも声をかけてください」とに指示すれば、産業医としての責務は全うされます。

シナリオ（79）

Q. 労働者に（産業医としては必要とは思われない）会社への指示について、報告書に書いてほしい」と言われた場合について

A. 本人から、ややこしい希望、要請が示された場合、産業医には、それを1人で解決する必要も権限もありません。業務について難しいことを持ちかけられたら、「分かりました。では、上司や人事の方と一緒に相談しましょう」と提案してください。

まとめ

このビデオの手順を追って進めて頂ければ、高ストレス者面接は決して難しいものではありません。

このビデオが産業医の先生の業務に役に立つことを祈っています。

どうぞ宜しくお願ひ致します。



図1：産業医役（左）と労働者役（右）による高ストレス者面接の要素 キャプチャ画面



図1：産業医役（左）と労働者役（右）による高ストレス者面接の要素 キャプチャ画面



図2：高ストレス者への医師面接のポイント解説 キャプチャ画面

高ストレス者面接マニュアルを用いた医師面接(実地)研修 設計書(ID)

2020年12月29日

助言・指導: 堤明純、秋山剛、森田哲也、江口尚、井上彰臣、作成: 梶木繁之

項目		内容															
1.業態(選択)		日本医師会認定産業医研修会(実地)															
設定 (創作)	2 団体名・事業場	医師会の主催する日本医師会認定産業医研修会(実地)ならびに、神奈川産業保健総合支援センターの研修に参加する医師の方々															
	3 実施内容	産業医未経験者から経験の浅い嘱託産業医が多くを占める集団への、「高ストレス者に対する面接指導プロセスの教授」:前年度に作成した「高ストレス者面接マニュアル(以下:マニュアル)」を活用した面談の実施と利用者視点での有効性検証															
	4 研修日時	1) 京都府医師会:2021年1月13日(水)14:00~16:00、2) 福岡県医師会:1月15日(金)19:00~21:00、3) 神奈川産業保健総合支援センター:2月															
	5 研修会場	同上															
	6 テーマ	「高ストレス者に対する医師の面接指導」~高ストレス者面接マニュアルを活用した面談の実際~															
	7 対象者分析	<ul style="list-style-type: none"> 各医師会が主催する日本医師会認定産業医研修会(実地)に参加する先生方 今回の研修会には、産業医有資格者のみならず、現在資格取得中の医師も含まれ、過去の経験則では参加者の3~4割が産業医活動を行っているが、残りは産業医活動未経験者が含まれる集団である。 研修の仕方によっては、参加者のやる気を引き出すことが可能になると思われる。 															
	8 ゴール	<p>①ストレスチェック制度の全体像を把握した上で、「高ストレス者」面接の目的と意義を説明することができる。 ②「高ストレス者」の定義と高ストレス者に関連する長期疾病休業、高ストレス者対策による疾病休業予防などのエビデンスを説明できる。 ③高ストレス者と判定されたにも関わらず、面談を希望しない対象者に対しての対応方法を検討できる。 ④高ストレスと判定された労働者全員に行うべき事項を説明できる。 ⑤高ストレス者面接マニュアル(付属資料含む)を活用し高ストレス者に対する医師面接を行うことができる。</p>															
	9 評価方法	高ストレス者への対応や関連する知識:研修前後に使うクイズ(正解を選ぶタイプの自記式設問):①②③(知識クイズ) 高ストレス者面接マニュアルの満足度:研修後の自記式アンケート(選択式および自由回答の自記式設問):④⑤(マニュアル評価票:改訂版)															
	10 想定される問題の所在	<ul style="list-style-type: none"> 研究の一環として医師会実地研修を利用することに対する参加者の不満や反発(アンケート回答への拒否)など 															
11.カリキュラムと教育法																	
11.カリキュラムと教育法	time	累積	担当	項目	内容(単元のゴール)	形態(進め方)	備品・資料	No									
	5	5	講師	序、オリエンテーション導入	本日の研修目的とねらいを説明する。	PPTと資料による説明	PPT	1)									
	5	10		知識クイズ	高ストレス者の定義、高ストレス者の疾病休業に関するエビデンス、高ストレス者に対する医師面接時の確認事項などについて、クイズ形式で回答を求める。	個人ワーク	知識クイズ	2) P272~274									
	10	20		ストレスチェックと高ストレス者への対応	ストレスチェック全体の概要(フロー含む)と高ストレス者の定義、関連するエビデンス、医師面接時の確認事項などを説明する。	講義	PPT	3) P289~291									
	15	35		高ストレス者面接マニュアルの解説	高ストレス者医師面接マニュアル(付属の参考資料を含む)を紹介し、それらの特徴と使い方にについて説明する。 高ストレス者全員に実施すべき事項と、医師面接を希望する者に対する実施事項・留意点を解説する。	資料による口頭説明	高ストレス者面接マニュアルと付属資料	4)									
	10	45		高ストレス者事例(複数例)の説明	高ストレス者と判定された事例のストレスチェック結果の見方と特徴を説明する。	資料による口頭説明	セルフケア支援マニュアルの事例(一部)を引用	5)									
	5	50		模擬面接事例の紹介(事例)	上記事例のうちの1事例(高ストレス者)を選択し、医師面接(模擬面接)を行う前に確認が必要な項目(健康診断結果、人事・勤怠・業務情報など)を説明する。	資料による口頭説明	PPTと配布資料	6)									
	25	75	動画	動画を用いた模擬面接(ロールプレイ)の視聴	高ストレス者を演じる患者役に対して、医師役が高ストレス者面接マニュアルを用いて医師面接を実演する。社員を面談室に招き入れるところから、マニュアル(付属資料を含む)を用いて医師面接を実施し、最後のラボール形成までを実演する。	模擬面接(ロールプレイ) 実演もしくは観察	・高ストレス者面接マニュアル(付属資料含む):医師役 ・高ストレス者の個人プロフィールや勤怠情報などロールプレイで聴取される情報を記した資料:患者役	7) P295~299									
	5	80	講師	面談内容のまとめ	参加者には、面談動画の特徴(よかつた点、追加・修正事項など)をメモしてもらう。また講師はこの後の解説のためのスライドをまとめる。(動画利用のため、事前に準備しておくことも可能)	個人ワーク	記入用用紙(PPT)	8)									
	10	90		ロールプレイの振り返りと講師による解説	高ストレス者面接マニュアルを用いた面接の良好点と改善点を講師が解説する。	講義	解説用PPT	9)									
	15	105		意見書の解説と記入例の紹介	高ストレス者面接の結果に基づき、事業者に提出する意見書紹介する。また、今回の事例での記入例を講師より解説する。	講義	産業医意見書(雑形)	10)									
	15	120		知識クイズおよびマニュアル評価票の記入	研修で学んだ事項と使用したマニュアルの所感や改善点などを参加者が認識し、書き出す。	講義	知識クイズの回答	11)									
12.補足	高ストレス者面接マニュアルに付属する参考資料(高ストレス者性格チェックシートなど)の結果(判定)の取り扱いや対処方法について、講義内で解説を加える。また、これらは事前情報として産業医が入手していたと仮定し、面談はストレスプロフィールの内容を中心にマニュアルを参考に面接を行う。																
会場でのロールプレイではなく、「シナリオに基づく面談動画」を視聴しての研修となる。また、配布する面接マニュアルは改訂版(最新版)であり、本研究チームの成果物の評価の機会にもなる。																	
No のページ数は、参考資料とした「平成27~29年度総合研究報告書 ストレスチェック」の引用箇所。																	

令和2年度労災室病臨床研究事業費補助金
分担研究報告書

医学的知見に基づく裁量労働を含む長時間労働者に対する適切な面接指導実施のための
マニュアルの作成に関する研究（180701）

マニュアルおよびシナリオの改訂

研究分担者 秋山 剛 NTT 東日本関東病院品質保証室長

研究要旨：本分担研究では、平成31年度に作成され、令和元年度に改訂された「医学的知見に基づくストレスチェック制度の高ストレス者に対する適切な面接指導実施のためのマニュアル」、および、マニュアルに基づいて産業医研修を行なうための動画のシナリオについて、精神医学的、精神医学的面接方法に関する観点からの検討を行なった。本分担研究で作成された資料に、産業医面接に関する知見を加えて、研究班全体として資料の改訂、完成が行なわれた。今回の作業を通じて、高ストレス者面接について、精神医学的知見、精神医学的面接方法に関する知見、産業医面談に関する知見が、高度にかつ分かりやすく統合されたと考えられる。

研究協力者

なし

A. 研究目的

「医学的知見に基づくストレスチェック制度の高ストレス者に対する適切な面接指導実施のためのマニュアル」、および、マニュアルに基づいて産業医研修を行なうための動画のシナリオについて、精神医学的、精神医学的面接方法に関する観点からの検討を行なった。

B. 研究方法

「医学的知見に基づくストレスチェック制度の高ストレス者に対する適切な面接指導実施のためのマニュアル」に基づいて、産業医面談のデモンストレーションが行われ、産業医面談のデモンストレーションの逐語録・シナリオが作成された。このマニュアルおよびシナリオについて、精神医学的、精神医学的面接方法に関する観点からの検討、改訂を行った。検討にあたっては

1. 高ストレス者面接が本人のために行われるという目的の明確化
2. 情報の守秘に関する説明
3. 高ストレスに合併しがちなうつ状態の症状確認
4. ストレス要因の確認と対処方法についての話

し合い

5. 高ストレスのリスク要因になりうる性格要因の確認
 6. 労働者に可能な自助に関する情報提供
 7. 報告書の内容に関する確認
 8. フォローアップに関する提案
 9. 起こりうる定型的でない労働者の反応への対応
- を、主なポイントとした。

C. 研究結果

- ① 資料1のシナリオの改訂版を作成した。
- ② 資料2のマニュアルの改訂版を作成した。

D. 考察

- ① シナリオとマニュアルの改訂版を作成する際には、2つの資料の間で整合性が保たれるように配慮した。
- ② シナリオとマニュアルの改訂版を作成する際には、用語の用い方など、メンタルヘルスに詳しくない産業医でも理解しやすい表現に配慮した。
- ③ 本分担研究で作成された資料に、この後、産業医面接に関する知見を加えて、研究班全体として、資料の改訂、完成が行なわれた。
- ④ 完成された、シナリオ、マニュアルに基づいて、動画の作成が行われた。

- ⑤ 今回の作業を通じて、高ストレス者面接について、精神医学的知見、精神医学的面接方法に関する知見、産業医面談に関する知見が、高度にかつ分かりやすく統合されたと考えられる。

E. 結論

- ① 「医学的知見に基づくストレスチェック制度の高ストレス者に対する適切な面接指導実施のためのマニュアル」、および、マニュアルを用いた産業医研修用の動画のシナリオについて、精神医学的、精神医学的面接方法に関する観点からの検討を行なった。
- ② 本分担研究で作成された資料に、産業医面接に関する知見を加えて、研究班全体として資料の改訂、完成が行なわれた。
- ③ 今回の作業を通じて、高ストレス者面接について、精神医学的知見、精神医学的面接方法に関する知見、産業医面談に関する知見が、高度にかつ分かりやすく統合されたと考えられる。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表
なし

2. 学会発表

演者：梶木繁之、森田哲也。モデレーター：秋山剛、井上彰臣、江口尚、堤 明純。ワークショップ：高ストレス者面接マニュアルを用いた医師面接。第36回日本ストレス学会学術総会 10月25日神奈川（オンライン配信）。

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む。)

1. 特許取得
なし

2. 実用新案登録 なし

3. その他 なし

I. 引用文献

なし

産業医面談 シナリオ

2020.11.15 秋山版

自己紹介と目的の説明

江口

三松さん、こんにちは。

私は、こちらの会社の産業医の江口と申します。今日は、お忙しいところオンライン面談の時間をとっていただき、ありがとうございます。オンラインの面談って、慣れないですよね。私は苦手です。

三松

こんにちは。

そうですね。オンラインを仕事で使うことはあります、産業医の先生との面談は初めてなので、ちょっと緊張しています。

三松さんは、開発課の課長さんでしたね？

そうです。

今日の面談ですけれども、三松さんは、先日実施したストレスチェックで、現在ストレスが高めで、体調に負荷がかかっている状態ではないかという結果でした。それで、面談のお声掛けをさせていただきました。三松さんの状態を確認させていただいて、三松さん本人、あるいは職場にアドバイスできることがあるか確認させていただくことが、面談の目的です。

面談内容の説明

江口

面談の内容としては、ストレスのために三松さんにどんな影響が出ているか、ストレスどんな原因がありそうか、確認させていただきます。その上で、三松さんがストレスをうまくコントロールして、なるべく三松さんのご希望に沿った形で、仕事を進めていただけるように、アドバイスさせていただきます。面談の後で、三松さんに確認しながら会社に提出する報告書を作成しますが、ここで伺った内容は、ご本人の同意がなければ、上司や人事に口外したり、報告書に入れることはありませんので、ご安心ください。一方、三松さんの状態によっては、医療機関への受診をお勧めしたり、残業時間や業務内容の調整が望ましいのではないかなどについて、相談させていただくことがあります。業務について何らかの配慮が望ましいと考えられる場合は、三松さんと相談のうえ、報告書の形で会社の方に伝えさせていただきます。よろしいでしょうか？ここまでで、何かご質問はありますか？

三松

いえ大丈夫です。

(情報の守秘性について、細かい質問をしてくる場合の対応について解説する。)

(いきなり、「職場をどうにかしてほしい」などと、自分の主張を展開しだす場合の対応について解説する。)

面談導入

江口

まず、これまで、現在のようにストレスが高い状況になったことは、ありますか？

三松

いえ、今回が初めてです。

(高ストレス状況が繰り返されている場合の対応について解説する。)

今回が初めてですね。では、今回のストレスチェックの結果を振り返ってみましょう。もし、内容で違つと思われるがあつたら、おっしゃってください。

お願いします。

ストレス反応の確認1

江口

ストレスの原因と考えられる因子ですが、仕事の量が多いという負担があって、仕事の進め方や仕事の量の調整について、ご自分には、あまり裁量がないと感じられているようですね。

ストレスによる心身の反応としては、活気なく、イライラ感・疲労感・不安感が高まっており、身体にもその影響が現れています。

三松

そのとおりです。

そうですね、そんな感じです

支援の確認

江口

上司や同僚からの支援は十分でないと感じておられて、満足度もやや低くなっていますが、家族や友人からの支援はますます感じられています。

三松

職場では、助けはないですね。家族や友人ともそれほど話す訳ではないのですが・・・

ストレス反応の確認2 身体

江口	三松
もう少し詳しく、現在の体調を確認させてください。気分が落ち込むことはありますか？気晴らしはできていますか？	たまにありますが、あまりありません。
食欲はいかがですか？	家族などと時間を過ごしていれば、気持ちもなごみます。
江口：睡眠はどんな感じですか？睡眠時間はどれくらいですか？寝付きはいかがですか？夜または早朝に目が覚めることはありますか？よく寝た感じはしますか？	睡眠時間は、夜12時から朝6時くらいです。寝付きがよくないです。夜や早朝に目が覚めることはあまりありませんが、朝起きたときに、よく寝たという感じはしないですね。
よく寝たという感じはしないんですね。昼間の眠気はいかがですか。	昼間はそこまで眠気はないんですけど、やっぱり疲れが抜けきっていないという感覚はありますね。

ストレス反応の確認 3 精神

江口	三松
江口：やる気、意欲はいかがですか？	何か今一つです。仕事に意欲が湧かなくて、休みの日もぐたっとしていますね。
仕事での集中力は、いかがですか？	前に比べたら少し落ちているかもしれません。
仕事に支障はありますか？	仕事での支障はないです。
ご自分の考えるスピード、話し方、動作が少し遅くなっていると思いますか？	それはないと思います。
ご自分に自信がなくなったり、自分を責めてしまうことはありますか？	自信は元からあまりありません。上司には責められますが、しようがないですね。
江口：体調に負担があるから、生きているのがつらいと思うことはありますか？	それはありません。家族といれば、楽しいですし。

ストレス反応の確認まとめ

江口	三松
今、確認させていただいたこと以外で、体調が十分でない点はありますか？	いえ、特にありません。
では、体調で問題なのは、睡眠の問題があつて、疲れが抜けないことですね？そして、自信が元からなくて、上司に責められている感じがあるのでね？	その通りです。 (対象者の話を要約したら、相手がそれを否定、修正する場合の対応について解説する。)

現病歴 既往歴の確認

江口	三松
三松さんは現在、定期的に通院していますか？以前に何か通院をしていましたことはありますか？	今は通院はしていません。 昔、腰痛で通院していた時期がありますが、今はなっていません。
	(通院歴、既往歴がある場合の対応について解説する。)

残業時間などの確認

江口	三松
江口：月の残業時間はどのくらいですか？夜は何時ごろに帰宅されますか？休日出勤はされていますか？	残業は、先月で50時間くらいだと思います。ノー残業データ以外は、自宅に帰るのは、21:00過ぎますね。22:00になることもあります。休日は子供と遊んでいますが、メールに答えたり、翌週の仕事の計画を立てたりすることもあります。
帰宅が22:00になることがあります、休日も少し仕事をしてしまうことがあるんですね。	

生活習慣 リズム の確認 変化など 1

江口	三松
お酒やたばこは嗜れますか？最近、量の変化はありませんか？	食事をして寝ようとするんですけども、なかなか眠れなくて、それでお酒を飲んしまうことがあります。
どれくらい飲れますか？	焼酎をロックで1~2杯です。
毎日飲れますか？	そうですね、毎日です。
分かりました。たばこの方はいかがですか。	たばこも吸っています。
最近たばこの本数は増えていますか？	本数 자체はそんなに増えていないんですけども、たばこを吸って寝るのが習慣付いてしまっています。
1日に何本ぐらい吸われるんですか？	1日5本ぐらいです。

生活習慣 リズム の確認 変化など 2

江口	三松
江口：休日はどのように過ごしていますか？	休日は、できるだけ子どもと一緒に過ごすようにしています。一緒に遊んであげないといけないので、なかなか休めないですね。
何か気分転換できるような趣味やスポーツなどはありますか？最近も変わらず楽しめていますか？	今はあまり気分転換ができていません。以前は、ちょっとジョギングしたり、体を動かしていたんですけども、そういう時間も取れなくなってしまったので、息抜きができていないですね。
ご家族はいらっしゃいますか？ご家族はあなたの状況を心配していませんか？	妻と子供が二人います。妻は少し心配しています。
寝るために、お酒やたばこを使われていて、息抜きができないんですね？	そのとおりです

ストレス要因について 1

江口	三松
三松さんのストレスの原因について、業務関係で何か思いあたることはありますか？	三松：そうですね。私が所属しているスマートハウス推進センターでは、10ぐらいのプロジェクトが進行していて、それぞれのプロジェクトに各課から2名ずつの担当者が参加しています。私は開発課の課長なので、開発課のメンバーのプロジェクトについて、部下に直接話を聞けばいいんですけれども、それがどうも声を掛けづらくて。
声を掛けづらいんですね。	そうなんです。ちょっと声を掛けづらくて、結局それぞれのプロジェクトのチームミーティングに直接参加して把握しているという状況が続いて…。それに、私自身もプロジェクトを抱えているのですが、それは残業時間でやらないと終わらないんです。結局、マネジャーとしての時間も、プレイヤーとしての時間もかかってしまって、スケジュール表を見てもほとんど空欄がない状態です。
スケジュール表をみても、ほとんど空欄がない状態ですか。	そうですね。コントロールが利いていないな…という感覚はあります。

ストレス要因について 2

江口	三松
実は3年前に同僚が、おそらく長時間労働だと思うんですが、うつ状態で出社できなくなったのです。それで、前任の課長が業務のサポートをしていましたが、その課長もうつ病で休職になってしまって。それで、半年前から私がそれを引き継いで課長になったんですけれども。	最近、上司にいろいろなプロジェクトの進捗が進んでないと怒られることが多くなっていて、前任の課長のようになるとちょっとまずいかなと思って、今回、面談を受けさせていただきました。
分かりました。部下に声を掛けづらくて、上司には怒られてしまうんですね。	そうですね、センター長が上司に当たるんですけども、上司も急がしくて、私の仕事の状況やプロジェクトが進まない対策について話し合う時間がないです。
上司と話し合う時間がないんですね。	それから、私、もともと高専出身なんんですけど、今の部下たちが大学院出身で、スマートにバリバリ仕事をしていて、気さくに声が掛けづらいんです。それで結局、1人になってしまっている状況ですね。

ストレス要因について 3

江口	三松
部下さんたちとの関係はいかがですか？	そうですね。入社3年目だったりして、結構年が離れていて。部下は未婚で、私は家庭もちなので状況も違うし、プライベートでのつきあいはないですね。
では、部下とあまりコミュニケーションが取れていないんですね？	そうです。

ストレス要因について 4まとめ & 見通し

江口	三松
分かりました。では、上司と相談できる時間がなくて、10のプロジェクトの進捗を直接ミーティングに出て把握していく、部下とも十分にコミュニケーションがとれなくて、職場で孤立している感じなのですね？	そうですね。
今話していただいた、ストレスの原因はどちらが続きそうですか？改善の見込みはありますか？	見通しは付できません。ずっと続くと思います。
人が補充されたりとか、そういう見通しもないんですね。	はい。私が開発課の課長なので、人が補充される話はありません。
今の状況は、三松さんとしてもつらいですよね。	そうですね。これからどうなるんだろうと思って。

江口	三松
三松さんの職場では、同僚の方や前任の課長さんも体調を崩された訳ですね？	そうです。
それも、心配ですよね。	はい

ストレス要因 5 裁量 的性

江口	三松
仕事の裁量が低いというお話をしたけれども、三松さんは、お仕事にやりがいを持っていませんか？ここでの話は上司には伝えませんので。	直面に申し上げると、プロジェクトの進捗管理のような仕事はあまり自分に向いていないと思っているんです。私はもともと2級建築士の資格を持っていて、現場で勤めていたんです。今は開発課にいますが、どちらかというと、私自身は建築設計の業務に関わっていきたいと思っているんです

ストレス要因 6 職場外 と 改めてまとめ

江口	三松
江口：なるほど。ところで、ストレスについて、業務外、プライベートでは、原因として何か思い当たることはありますか？	子供が、学校でいじめられることがあるみたいなのですが、こちらは、まあ学校の先生と相談しています。

ストレス要因 7 改めてまとめ

江口	三松
そうですか。お子さんのことは、学校の先生と相談しているわけですね。そうしますと、三松さんのストレスの原因としては、10ぐらいのプロジェクトの進捗を把握しなければいけないけれども、部下に声をかけづらいので情報収集に時間がかかり、ご自分でもプロジェクトを抱えているのでスケジュールが多忙で、上司に相談できる時間がなく、業務が少し自分に向いていないかなと思われる点があるわけですね。職場では、同僚や前任の課長さんも体調を崩されていて、現在の三松さんのストレスの原因是、今のところ、あまり改善される見込みがないということですね？	そのとおりです。 (最初に肯定した内容を、あとで否定、修正する場合の対応について解説する。)

対処に関して 1

江口	三松
ストレスの原因を改善するためにはどうするのがよいか、三松さんご自身のお考えはありますか？	まずは自分でできることをしないといけないと感じています。部下に話し掛けづらいということが、こういった長時間残業につながっているところがあると思うので、少し自分から声掛けをしてみて、進捗状況を直接確認するということで少しある時間も節約できるところもあるかなとも思うんですけども。 (ストレスへの対応について、「自分では何とも思つけてない。周りが変わってほしい」と強く主張する場合の対応について解説する。)

対処に関して

江口	三松
じゃあ、「あしたから声を掛けてください」とお願ひしても、それはそれでストレスですよね。対応として、上司の方から言つてもらったりとか、例えば定期的なミーティングを作つてもらったりすると良いでしょうか？	確かにそういう時間をつくってもらえると、私もちょっと部下と話がしやすくなるかなと思います。
分かりました。上司と定期的に、例えば週1回30分とか、10分でも話し合いができるといつかいですか？	はい、そうですね。

性格テスト

江口	三松
あと、三松さんの性格として、悲観的、心配性という傾向があるようですね。もし、性格とか人間関係に関するストレスをやわらげたいと思われる場合は、そういうことについて、自習できるサイトがあります。ご希望があれば、カウンセリングなどをしてくれる機関もありますから、お伝えください。	自分はこういう性格だったんだなというのは感じましたし、自分が心配性というのが今回の「高ストレス」という結果につながっている部分はあるのかなとは感じました。 (「性格テストの結果に納得できない」という場合の対応について解説する。)

(受診についても) 睡眠の改善

江口	三松
分かりました。三松さん、体調にちょっと影響がみられていて、お酒もちょっと増えているらしいですので、何か対応を考えた方がよいと思われます。睡眠を少し困っているらしいので、睡眠薬を処方していただくとよいかかもしれません。	考えてはみますが、薬はあまりのままでありません。 (「(産業医には治療の必要が高いと判断されるが)、治療を受けたくない」という場合の対応について解説する。)
薬に頼らざる睡眠を改善するには、軽い運動ができるとよいと思います。休日にお子さんと一緒に運動できますか? 元々は、ジョギングなどされていたのですね?	子供とキャッチボールやサッカーならできそうです。

報告書の内容について 1

江口	三松
最後に、伺ったお話を踏まえて、会社に提出する報告書を、どういうふうに書くかご相談したいと思います。三松さんのストレスの主な原因は、上司に相談できる時間がなく、部下とも十分にコミュニケーションがとれないために、10のプロジェクトの進捗を直接ミーティングに出て把握していく、また、ご自分でもプロジェクトをかかえているので、残業時間が長くなっていることですね? 現在50時間くらい残業されているようですが、残業を30時間くらいに制限いたしましょうか?	そのとおりです。

報告書の内容について 2

江口	三松
三松さんの状態は、全く大丈夫で、アドバイスは何もありませんという書き方もできますが、同僚の方や前任の課長さんも体調を崩されているので、それでよいでしょうか?	そうですね、何も変わらないのは心配ですね。

報告書の内容について 3

江口	三松
上司との定期的な面談が望ましいと書きましょうか? どういう内容だったら三松さんの助けになりそうですか?	そうですね、上司との定期的な相談の場を設けていただくように書いていただけると個人的には助かるかなと思います。
そうしましたら、上司の方には、少し疲れがたまっているようなので、一度ご本人とお話の場をつくってください。また定期的な相談の場を設けてくださいと報告書に書かせていただこうと思います。大丈夫ですか?	はい、大丈夫です。ありがとうございます。
部下の声掛けについても、上司の方に、部下を入れた形での定期的なミーティングとか、進捗管理の場を作っていただくようにお願いしましょうか? そうすれば、あえて三松さんから声掛けしなくとも、進捗に関する情報が把握できると思いますけれども。	そうですね。そうしていただけると個人的にも助かるので、お願ひいたします。
では、報告書には、上司との定期的な話し合いが望ましいこと、上司に部下との進捗管理の場を作っていただくことについて書かせていただきます。残業時間の制限については触れません。	ありがとうございます。

今後のフォローについて

江口	三松
今後ですが、もしよければ1ヶ月か2ヶ月で1回、様子を聞かせていただいて、フォローさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか?	はい、ぜひよろしくお願いします。 (「病気扱いされたくないから定期面談、フォローはうけたくない」という場合の対応について解説する。)
では、そういうかもしれません。あと何か三松さんの方からございますか?	三松: ええ、もう、今日はたくさん聞いていただいたので、それだけでも少し落ち着きました。ありがとうございます。
ありがとうございます。そうしましたら、また来月か再来月ぐらいお声掛けさせたいと思います。その間にまた何かあって、私たちでお役に立てるようなことがあれば、ご連絡ください。	ありがとうございます。
では、本日の面談はこれで終了になります。どうもありがとうございました。	どうもありがとうございました。

1) 参考情報を踏まえて、以下のように面接指導を行います。

【全般的な留意点】

- 回答の確認：面接の中で、「ストレスチェックの振り返りと確認」を行いますので、対象者と共有できるように、ストレスチェックの回答と判定基準を確認しておいて下さい。（例：「ストレスの原因と考えられる因子ですが、仕事の量が多いという負担があって、仕事の進め方や仕事の量の調整について、ご自分には、あまり裁量がないと感じられているようですね。」「ストレスによる心身の反応としては、活気に乏しく、イライラ感・疲労感・不安感が高まっており、身体にもその影響が現れていますね。」「上司や同僚からの支援は十分でないと感じておられて、満足度もやや低くなっていますが、家族や友人からの支援はまずまずと感じられています。」）
- 「精神的」「こころ」「うつ」といった用語には、抵抗をもつ対象者が多いと思われますので、基本的に使用しないでください。「体調」「負担」「ストレス」といた一般的な用語で、面接の目的は十分に達成できます。（例：先日実施したストレスチェックで、現在ストレスが高めで、体調に負荷がかかっている状態ではないかという結果でした。）
- 対象者の訴えの繰り返し、姿勢：「わからない」「困っている」「悩んでいる」「ストレスだ」「・・・できない」などといった悩みが訴えられた場合、対象者の言葉を繰り返すと、産業医が、対象者の話を傾聴、理解、共感していることが伝わります。（例：「よく寝たという感じはしないのですね。」「帰宅が22:00になることがあります、休日も少し仕事をしてしまうことがあるのですね。」「声を掛けづらいんですね」「スケジュール表をみても、ほとんど空欄がない状態なのですか。」「上司と話し合う時間がないのですね。」）対象者が悩みを訴えているときは、産業医は少し前傾姿勢で話を聞くようにしてください。前傾姿勢で、さらに産業医が、傾聴、共感していることが対象者に伝わります。
- 対象者の話の要約と確認：時々、対象者の発言を要約して、確認してください。対象者の話と面接者の理解が一致しているか確認できますし、対象者は、「自分の話をよく聞いて、理解してくれている」と感じます。（例：「では、体調で問題なのは、睡眠の問題があつて、疲れが抜けないことですね？そして、自信が元からなくて、上司に責められている感じがあるのですね？」「寝るために、お酒やたばこを使わされていて、息抜きができないのですね？」）
- 質問する際、なるべく、「○○については、どうですか？」と、ニュートラルな表現で、対象者が自分の思うことを回答できる質問をしてください

い。（例：「食欲はいかがですか？」「やる気、意欲はいかがですか？」「仕事での集中力は、いかがですか？」「部下さんたちとの関係はいかがですか？」一方、状況を明確に把握しなければいけない場合は、「仕事に支障はありますか？」「では、部下とあまりコミュニケーションがとれていないのでですね？」などと質問して確認します。

- 受診勧奨：カウンセリングや医師の治療を受けることが、対象者のメリットになるのではないかと判断される場合には、受診勧奨します。（例：「もし、性格とか対人関係に関するストレスをやわらげたいと思われる場合は、そういうことについて、自習できるサイトがあります。ご希望があれば、カウンセリングなどをしてくれる機関もありますから、お伝えください。」「睡眠で少し困っていらっしゃるので、睡眠薬を処方していただくとよいかもしれません。」）対象者が一応業務できている状況であれば、産業医の勧奨を受け入れなくても、対象者の決定を尊重してください。ただし、産業医の責任を果たすために、受診勧奨自体は行ってください。受診勧奨をせずに、対象者の状態が後で悪化すると、産業医の責任を問われる可能性がないとは言えません。
- 対象者に対する言葉使いは、このマニュアルの例の通りである必要はありません。それぞれの問い合わせの目的が達成されるように、ご自分にあった表現をしてください。
- 厚生労働省の資料では、高ストレス「者」という表現を使っていますが、高ストレスは、対象者の「状態」であって変化し得ます。「者」という用語を用いると、高ストレスが、対象者の変化しない「属性」のように聞こえてしましますので、面接等では、「ストレスが高い状態」「高ストレス状況」などと、変化しうることが対象者に伝わるように表現するのが適切だと思われます。

【面接の流れ】

- ① 自己紹介、ねぎらいの言葉・アイスブレイク、対象者の所属部署・職位の確認による導入

産業医の自己紹介、ねぎらいの言葉・アイスブレイク、対象者の所属部署・職位の確認を行い、円滑に、対象者を面接に導入します。

- 自己紹介
自分の産業医としての立場を明らかにします（例：私は、こちらの会社の産業医の○○と申します。）

- ねぎらいの言葉・アイスブレイク
対象者が面接に来てくれたことについて、ねぎらいの言葉をかけ、少しきだけた会話をして、面接の場をなごませるようにします。（例：「今日は、お忙しいところ、オンライン面接の時間をとっていただいて、ありがとうございます。オンラインの面接って、慣れないですよね。私は苦手です。」「今日は、お忙しいところ、面接においでいただきて、ありがとうございます。椅子の座り心地はいかがですか？」）
- 対象者の所属部署・職位の確認
対象者の業務状況の大要を理解するために、所属部署・職位の確認を行います。（例：○○さんは、開発課の課長さんでしたね？）

② 面接の理由、内容・目的、個人情報の取り扱い、面接後の対応、会社への報告についての説明、質問の確認

面接について対象者が安心できるように、面接の基本的な設定を説明し、最後に対象者に質問があるか確認します。

- 面接の理由の説明（例：今日の面接ですけれども、○○さんは、先日実施したストレスチェックで、現在ストレスが高めで、体調に負荷がかかっている状態ではないかという結果でしたので、面接のお声掛けをさせていただきました。）
- 面接の内容・目的の説明（例：○○さんの状態を確認させていただいて、○○さんご本人、あるいは職場にアドバイスできることがあるか、確認させていただくことが、面接の目的です。面接の内容としては、ストレスのために○○さんにどんな影響が出ているか、ストレスにどんな原因がありそうか、確認させていただきます。その上で、○○さんがストレスをうまくコントロールして、なるべく○○さんのご希望に沿った形で、仕事を進めていただけるように、アドバイスさせていただきます。）
- 個人情報の取り扱いに関する説明（例：面接の後で、○○さんに確認しながら会社に提出する報告書を作成しますが、ここで伺った内容は、ご本人の同意がなければ、上司や人事に口外したり、報告書に入れこむことはありませんので、ご安心ください。）
- 面接後の対応の説明（例：一方、○○さんの状態によっては、医療機関への受診をお勧めしたり、残業時間や業務内容の調整が望ましいのではないかなどについて、相談させていただくことがあります。）
- 会社への報告の説明（例：面接の結果、業務について何らかの配慮が望

ましいと考えられる場合は、○○さんと相談のうえ、報告書の形で会社の方に伝えさせていただきます。)

- 質問の確認（例：よろしいでしょうか？ここまでで、何かご質問はありますか？）

③ 過去の高ストレス状況の確認

過去に同じような高ストレス状況があったかどうかは、高ストレスの本人側の要因、環境要因の影響に関する判断に影響するので、過去の状況について確認します。

- 過去の高ストレス状況の確認（例：これまで、現在のようにストレスが高い状況になったことは、ありますか？）

④ ストレスチェックの振り返りと確認の説明、ストレスの原因と考えられる因子の説明、ストレスによっておこる心身の反応の説明、ストレス反応に影響を与える他の因子の説明

ストレスチェックの振り返りと確認を行うと、産業医が、対象者のストレスチェックの回答を、理解していることを示せます。また、産業医は、ストレスの原因についての話し合いの方向性を確認することができます。

- ストレスチェックの振り返りと確認の説明（例：では、今回のストレスチェックの結果を振り返ってみましょう。もし、内容で違うと思われることがあったら、おっしゃってください。）
- ストレスの原因と考えられる因子の説明（例：ストレスの原因と考えられる因子ですが、仕事の量が多いという負担があって、仕事の進め方や仕事の量の調整について、ご自分には、あまり裁量がないと感じられているようですね。）
- ストレスによっておこる心身の反応の説明（例：ストレスによる心身の反応としては、活気に乏しく、イライラ感・疲労感・不安感が高まっており、身体にもその影響が現れています。）
- ストレス反応に影響を与える他の因子の説明（例：上司や同僚からの支援は十分でないと感じており、満足度もやや低くなっていますが、家族や友人からの支援はまずまずと自覚されています。）

⑤ うつ症状を確認する質問、うつ症状の回答に関する判断、うつの症状以外の体調不全の確認

うつ症状の確認：高ストレス状況では、軽いうつの症状が発生することがあるので、うつの症状について、再度確認してください。ただし、この際も「うつ」という用語ではなく、「体調の確認」という表現を用いてください。(例：もう少し詳しく、現在の体調を確認させてください。)「うつ病などメンタル疾患があると思われたくない」と感じる対象者は多いと思われます。また、うつ症状以外の体調不全についても確認します。体調不全が強い場合、専門医を受診しているか確認してください。専門医を受診していれば、対象者への対応は専門医と相談しながら進めることになります。受診していない場合は、受診を勧めてください。受診を勧めれば、産業医としての責務ははたされます。

- うつ症状を確認する質問：うつ症状については、「気分が落ち込むことはありますか？」「気晴らしへできていますか？」「食欲はいかがですか？」「睡眠はどんな感じですか？睡眠時間はどれくらいですか？寝付きはいかがですか？夜または早朝に目が覚めることはありますか？よく寝た感じはしますか？昼間の眠気はいかがですか？」「やる気、意欲はいかがですか？」「仕事での集中力はいかがですか？」「ご自分の考えるスピード、話し方、動作が少し遅くなっていると思いますか？」「ご自分に自信がなくなり、自分を責めてしまうことはありますか？」「体調に負担があるから、生きているのがつらいと思うことはありますか？」などと質問して、9つの症状について確認してください。
- うつ症状の回答に関する判断：9つの症状のうち、みられる症状が3つ以下であればあまり心配はいりませんが、4つ症状がみられたら定期的なフォローアップを提案した方がよいでしょう。5つ以上症状がみられる場合には、心療内科・精神科の受診を勧めた方がよいでしょう。
- うつの症状以外の体調不全の確認（例：今、確認させていただいたこと以外で、体調が十分でない点はありますか？）

⑥ 現病歴・既往歴、残業時間・休日出勤、酒・タバコの習慣と最近の傾向、休日の過ごし方、ストレス発散法、家族との関係

ストレスに関連する情報、要因を、包括的に確認するために、これらの項目について質問します。

- 現病歴・既往歴（例：○○さんは現在定期的に通院していますか？以前に何か通院をしていたことはありますか？）現在、通院していれば、対象者への対応について主治医と相談することができます。既往歴にストレス関連の疾患がある場合は、高ストレスが続くと再発する可能性があります。
 - 残業時間・休日出勤（例：月の残業時間はどのくらいですか？夜は何時ごろに帰宅されますか？休日出勤はされていますか？）残業時間は、高ストレスの主な原因なので、必ず確認してください。
 - 酒・タバコの習慣と最近の傾向（例：お酒やたばこは嗜れますか？最近、量の変化はありませんか？）高ストレス状態では、酒・たばこなどの嗜好品の使用が増えることがあります。
 - 休日の過ごし方（例：休日はどのように過ごしていますか？）ストレスが高くなると、疲れを取るために、休日に休養をとるようになります。ポジティブなストレス改善のための活動がみられなくなります。
 - ストレス発散方法（例：何か気分転換できるような趣味やスポーツなどはありますか？最近も変わらず楽しめていますか？）特にポジティブなストレス改善のための活動の有無の確認と最近の傾向について確認します。
 - 家族との関係（例：ご家族はいらっしゃいますか？ご家族はあなたの状況を心配していませんか？）良好な家族関係は、ストレスを和らげます。
- ⑦ ストレスの業務上の原因に関する対象者自身の考え方、業務上の背景要因の確認、業務上の背景要因の継続性の確認、仕事のやりがいの確認、業務外の背景要因の確認

ストレスの原因の可能性がある業務上、業務外の背景要因について、確認します。

- ストレスの業務上の原因に関する対象者自身の考え方（例：○○さんのストレスの原因について、業務関係で何か思いあたることはありますか？）まず、対象者自身がストレスの原因についてどう思っているか、確認してください。
- 業務上の背景要因の確認（例：「分かりました。部下に声を掛けづらくて、上司には怒られてしまうのですね。それで、職場で、孤立感みたいな感じがあるのでしょうか？」「分かりました。では、上司に相談できる時間

がなく、10のプロジェクトの進捗を直接ミーティングに出て把握していく、部下とも十分にコミュニケーションがとれなくて、職場で孤立している感じなのですね？」ストレスの背景要因については、本人の表現を用いながら、2,3回内容を確認してください。対象者によっては、最初に肯定した内容を、あとで否定、修正する場合もあります。

- 業務上の背景要因の継続性の確認（例：今話していただいた、ストレスの原因はどれぐらい続きそうですか？改善の見込みはありますか？）ストレス要因が継続する見込みが高く、改善の見込みがなければ、対象者の状態が悪化するリスクがあるので、会社への指示、定期的なフォローをする必要性が高まります。
 - 仕事のやりがいの確認（例：○○さんは、お仕事にやりがいを持っていますか？ここでの話は上司には伝えませんので。）やりがいが高ければ、ストレスに耐えられる場合もあります。ストレスが高くて、かつ、やりがいがない場合は、対象者の状態が悪化するリスクがより高いといえます。
 - 業務外の背景要因の確認（例：ところで、ストレスについて、業務外、プライベートでは、原因として何か思い当たることはありますか？）ただし、業務外の要因については、対象者が自発的に話し出さない限り、質問を重ねないでください。企業の健康管理の範囲を超える場合には、「プライバシーの侵害」とみなされる恐れがあります。
- ⑧ ストレスの背景要因のまとめ、ストレスへの対応についての話し合い、産業医からの提案、性格チェックの振り返りと自習サイトの情報提供、受診の勧奨

報告書を作成するための前段階として、ストレスの背景要因、対応について話し合い、対象者の性格要因の確認と対処、受診にメリットがあると思われる場合の勧奨を行います。

- ストレスの背景要因のまとめ（例：「そうしますと、○○さんのストレスの原因としては、10ぐらいのプロジェクトの進捗を把握しなければいけないけれども、部下に声をかけづらいので情報収集に時間がかかり、ご自分でもプロジェクトを抱えているのでスケジュールが多忙で、上司に怒られることがあり、業務が少しご自分に向いていないかなと思われる点があるわけですね。職場では、同僚や前任の課長さんも体調を崩されていて、現在の○○さんのストレスの原因は、今のところ、あまり改

善される見込みがないということですね？」ストレスの背景要因の総括して対象者と確認し、対応についての話し合いにつなげていきます。

- 対応についての話し合い（例：ストレスの原因を改善するためにはどうするのがよいか、○○さんご自身のお考えはありますか？）まず、対象者自身がストレスへの対応についてどう思っているか、確認してください。
 - 産業医からの提案（例：「対応として、上司の方から言ってもらったりとか、例えば定期的なミーティングを作ってもらったりすると良いでしょうか？」「上司の方と定期的に、例えば週1回30分とか、10分でも話し合いができたりするといいですか？」）対応について、産業医からも適宜提案を行ってください。
 - 性格チェックの振り返りと自習サイトの情報提供（例：○○さんの性格として、悲観的、心配性という傾向があるようですね。もし、性格とか対人関係に関するストレスをやわらげたいと思われる場合は、そういうことについて、自習できるサイトがあります。）対象者が、性格についての話し合いを嫌う場合は、このやりとりは不要です。一方、性格について悩んでいるという場合は、自習サイトの情報を提供してください。
 - 受診の勧奨（例：○○さん、体調にちょっと影響がみられていて、お酒もちょっと増えていらっしゃいますので、何か対応を考えた方がよいと思われます。睡眠で少し困っていらっしゃるので、睡眠薬を処方していただくとよいかもしれません。）対象者が一応業務できている状況であれば、産業医の勧奨を受け入れなくとも、対象者の決定を尊重してください。ただし、産業医の責任を果たすために、受診勧奨自体は行ってください。受診勧奨をせずに、対象者の状態が後で悪化すると、産業医の責任を問われる可能性がないとは言えません。また、対象者が自分でできる工夫について話し合ってください。（例：薬に頼らずに睡眠を改善するには、軽い運動ができるとよいと思います。休日にお子さんと一緒に運動できますか？元々は、ジョギングなどされていたのでしたね？）受診勧奨や自分でできる工夫についての話し合いをすれば、産業医としての責務は果たされます。
- ⑨ 報告書の内容と今後の対応の確認：対象者と相談しながら報告書を作成することの明確化、ストレスの原因の再確認、対応策の提案、支援目的の明確化、報告書の内容の確認、今後のフォローの確認、対象者からの付け加えの確認、必要時の連絡の指示

面接の仕上げとして報告書を作成します。対象者が安心するように、対象者と相談しながら、対象者を支援する目的で報告書を作成することを伝えます。ストレスの原因を再確認して、対応策を提案し、報告書の内容について確認します。その後、今後のフォローの確認、対象者からの付け加えの確認、必要時の連絡の指示を加えると、さらに、産業医に対する対象者の信頼が増します。

- 対象者と相談しながら報告書を作成することの明確化（例：最後に、伺ったお話を踏まえて、会社に提出する報告書を、どういうふうに書くかご相談したいと思います）対象者が安心するように、「対象者の意見を取り入れながら、報告書を作成する」ことを伝えます。
- ストレスの原因の再確認（例：○○さんのストレスの主な原因は、上司に相談できる時間がなく、部下とも十分にコミュニケーションがとれないために、10 のプロジェクトの進捗を直接ミーティングにて把握していく、また、ご自分でもプロジェクトをかかえているので、残業時間が長くなっていることですね？）報告書で、対応策の提案をするために、もう一度、ストレスの原因について、再確認します。
- 対応策の提案（例：「現在 50 時間くらい残業されているようですが、残業を 30 時間くらいに制限いたしましょうか？」「上司との定期的な面接が望ましいと書きましょうか？」「部下の声掛けについても、上司の方に、部下を入れた形での定期的なミーティングとか、進捗管理の場を作っていただくようにお願いしましょうか？」）対象者が、対応策を拒否する場合は、報告書には入れ込めません。一方、何らかの対応策が必要と思われる場合は、根拠を示しながら、話し合ってください。（例：○○さんの状態は、全く大丈夫で、アドバイスは何もありませんという書き方もできますが、同僚の方や前任の課長さんも体調を崩されているので、それでよいでしょうか？）
- 支援目的の明確化（例：どういう内容だったら○○さんの助けになりそうですか？）報告書による会社への指示は、対象者への支援が目的であることを明確にしてください。
- 報告書の内容の確認（例：では、報告書には、上司との定期的な話し合いが望ましいこと、上司に部下との進捗管理の場を作っていただくことについて書かせていただきます。残業時間の制限については触れません。）報告書に書く内容について、最終的に対象者と確認してください。これによって、産業医への対象者の信頼が高まります。
- 今後のフォローの確認（例：今後ですが、もしよければ1ヶ月か2ヶ月

に1回、様子を聞かせていただきて、フォローさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか？）引き続きフォローが望ましいと判断される場合は、その旨、対象者に提案してください。対象者が、フォローを拒否する場合は、「では、何かありましたら、いつでも声をかけてください」と、支援はいつでも可能であることを伝えます。

- 対象者からの付け加えの確認（例：あと何か○○さんの方からございましたか？）念のため、対象者からほかの希望がないか確認してください。こういった問い合わせをすると、対象者は、「非常に丁寧な対応をしてもらった」と感じます。
- 必要時の連絡の指示（例：そうしましたら、また来月か再来月ぐらいお声掛けさせていただこうと思います。その間にまた何かあって、私たちでお役に立てそうなことがあれば、ご連絡ください。）こういった指示をすると、対象者は、「非常に丁寧な対応をしてもらった」と感じます。

令和2年度 厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金
医学的知見に基づく裁量労働を含む長時間労働者に対する適切な
面接指導実施のためのマニュアルの作成に関する研究
(180701-01) 研究代表者: 堤 明純
分担研究報告書

高ストレス者に対する医師による面接指導実施マニュアル 特別な状況での対応に関して 研修用事例作成と調査

研究分担者	森田 哲也	株式会社リコー・総括産業医
研究協力者	山下 哲史	株式会社リコー・産業医
研究分担者	井上 彰臣	北里大学医学部・講師
研究分担者	江口 尚	北里大学医学部・講師
研究分担者	梶木 繁之	株式会社産業保健コンサルティングアルク・代表取締役
研究分担者	秋山 剛	N T T 東日本関東病院精神神経科・部長
研究代表者	堤 明純	北里大学医学部・教授

研究要旨 本研究では、前年度までに作成した高ストレス者に対する医師による面接指導実施マニュアルの改良したもの（以下、マニュアル）を研修会等の場で紹介し、マニュアルの効果評価を行うこととしていたが、前年度の研修用事例に加えて、裁量労働制という裁時間制とは異なる事例も追加して、裁量労働の理解も含めホールプレイ後の検討に活用することとした。また、コロナ禍での環境変化がある中で、オンラインでの面談を実際に実行している産業医のアンケートから今後の留意点などを検討した。

A. 目的

本研究では前年度までに高ストレス者に対する医師による面接指導実施マニュアルを作成したが、その有用性評価、改善にあたって面接指導実施マニュアルを面談場面で試行する必要があった。前年度までに研修用に作成した事例は、時間管理をされている労働者を想定していたが、実際には、裁量労働の労働者も少なくなく、その場合には面談後の事後措置に時間管理とは異なる配慮、及び背景知識が必要となる。そのためこうした際に活用できる裁量労働の高ストレス者事例を作成することとした。また、コロナ禍ではオンライン面談が実施され始めており、オンライン面談の実施状況と留意点を把握するためのリコーグループ内の常勤・非常勤産業医の実態把握を行うこととした。

B. 研究方法①

事例の作成方法

職場での要因に対して主として対応することを前提として、質的、量的負担が高くなり、心身の反応が強く出ている裁量労働者の事例について①事例内容、②産業医に伝えられる上司からの情報、③高ストレス者性格チェックシート（基本性格テスト）、④体調チェックシート、⑤業務状況シートを作成することとした。ホールプレイに活用する前提で、ストレスプロフィールの元となる職業性ストレス簡易調査票（57項目）回答内容も作成した。

研究方法②

コロナ拡大以前から遠隔通信機器（ICT）面談を導入していたリコーグループ内でストレスチェック高ストレス者面談のICT面談状況をチェックするとともに、常勤産業医19名・非常勤産業医12名に面談に用いるICTの種類と面談の種類及び頻度、ICT使用目的、対面面談実施場面、ICT使用面談の困りごと、対面による面談とICT使用面談時間、ICT使用面談の困難さに関するオンライン上のミーティングで了解を取った上でオンラインにて実態調査を行なった。

C. 研究結果①

作成事例概要

質的負担負担が主なストレッサーとなっている裁量労働者

38歳、男性 既婚男性 大学院卒業後15年勤務。
幹部候補生 裁量労働制を選択後みなし労働時間は30時間。高ストレス面談対象となっているが、就業措置で時間制限などなれば時間管理に切り替えなければならない事例

作成した事例は資料に記載する。

研究結果②

2020年度に70名の高ストレス者面談中22名（31.4%）の面談にICTが利用されていた。22名のうち1名のみ本人の希望にて電話での実施となっていた。

産業医の実態調査では常勤産業医19名中17名、非常勤産業医12名中3名計20名から回答を

得た。

ICT 使用面談実施経験者は 2019 年度では 76.1% であったのに対し、2020 年度は 100%。

2020 年度に、「ビデオ通話」を用いて高頻度（よく実施する・いつも実施している）で行っている割合は「過重労働面談」70%、「メンタルヘルス不調からの復職面談」55%「身体疾患からの復職面談」60%「ストレスチェック後面談」30%であり、2019 年度の 0%、6.3%、0%、0%から大幅に増加しているものの、対面による面談をいつも実施している割合は「メンタルヘルス不調者の復職面談」では 75%、「ストレスチェック面談」では 60%と ICT よりも多く見られた。

対面による面談をする場面としては「従業員の細かい所作や作業、雰囲気を確認したいとき(85%)」「直接対面したことがないとき(65%)」「詳細な視覚・嗅覚・触覚・聴覚情報などを得たいとき(55%)」で回答割合が高く、ICT 使用における困りごとは、「音声が途切れる(80%)」「表情や声のトーンが分かりづらい(50%)」「就業上の措置など重要な決断が伝えるのが困難(35%)」といった項目のほか、本人がビデオ画像をオンにしないといったこともあげられていた。

困り事の集計結果は資料に記載する（表1、2）。

D. 考察

裁量労働者の面談及び就業上の意見を述べるに際しては、裁量労働への理解そのものも産業医側には重要と考えられた。マニュアルには裁量労働への理解のための資料の作成が必要であり、追加された。

コロナ禍で高ストレス者面談でも ICT の活用がすすんでおり、情報通信機器を用いた面接指導の留意点に関しては基発が出されているところであるが、電話での面談実施も行われており、その実施に当たっては十分に申し出者にも理解されるように周知しておく必要がある。ICT 面談を経験した中での意見では、今後配慮、考慮すべき事項として通信環境の問題、就業措置などの重要事項の伝達の困難性といったことも具体的に挙げられ、オンラインでの面談実施の際の留意事項として取り上げておく必要が示唆された。

E. 結論

高ストレス者面談の中で特別な状況と考えられる裁量労働制への考慮、またオンラインを用い

た面談実施にあたっての考慮を行うため、事例作成及び調査を実施しマニュアルへ反映した。

F. 健康危険情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

2. 学会発表

山下哲史、五十嵐侑、森田哲也. ICT を用いた某企業グループの産業保健スタッフの実態調査、第 93 回日本産業衛生学会 WEB 開催、2020 年 6 月

山下哲史、道家庚一、相澤文子、藤本範子、森田哲也. COVID-19 流行下での ICT の使用状況と課題 第 1 報 産業医活動について、第 94 回日本産業衛生学会発表予定、2021 年 5 月
演者：梶木繁之、森田哲也. モデレーター：秋山剛、井上彰臣、江口尚、堤 明純. ワークショップ：高ストレス者面接マニュアルを用いた医師面接. 第 36 回日本ストレス学会学術総会 10 月 25 日神奈川（オンラインマッチング配信）.

H. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

該当せず。

I. 文献

「専門業務型裁量労働制」の適正な導入のために
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-rooudoukyoku/content/contents/000501876.pdf> 2021 年 2 月 16 日アクセス

「企画業務型裁量労働制」の適正な導入のために
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-rooudoukyoku/library/tokyo-rooudoukyoku/jikanka/201221613571.pdf> 2021 年 2 月 16 日アクセス

高度プロフェッショナル制度について

<https://www.mhlw.go.jp/content/000497436.pdf>
2021 年 2 月 16 日アクセス

厚生労働省労働基準局長. 情報通信機器を用いた労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項及び第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づく医師による面接指導の実施について(基発 0915 第 5 号 平成 27 年 9 月 15 日

事例 裁量労働編

C さん 38歳、男性 既婚

大学院卒業後、現在の会社に入社し継続して勤務している。8年前に結婚、子供は二人、6歳女の子 3歳男の子。共働きで、妻は看護師、病院の病棟に勤務している。妻の母が同居し、家事や子供の世話はかなりサポートしてくれている。通勤時間は電車で1時間半程度。毎日朝6時半には家をでて 8時には出社する生活を続けていた。

高校生の頃から パソコンを扱うことが好きで、主にはシミュレーションゲームで遊んでいたが、自分でもゲームを作成したいと興味を持っていた。そのため 大学・大学院では情報処理工学の分野を選んで、実家から離れ、一人暮らしをしていた。就職活動をする中で現在の会社に興味を持ち入社。入社15年目 現在幹部候補となっている。趣味はテニス。

勤務先は AIデータ(株) 本社。この会社はこれまで徐々に業務拡大し M&A で 従業員数も増加してきた好景気であった。Cさんは幹部候補としてのキャリアに入った時点で上司の勧めもあり、裁量労働制を選択した。現在 みなし労働時間として月 30 時間の時間外が設定されている。

嘱託産業医が 月に1回 本社に来ているらしいが、Cさんはこれまで会ったことがない

Cさん 現在は 有期のプロジェクトに リーダーとして かかわっている。メンバーは6名。

従業員数が増えた以上に 会社で受注する業務が増加、プロジェクトチームメンバーの2名を他のプロジェクトにも参画させることになった。リーダーとしてすべての状況を把握しておきたいという思いがあり、兼務メンバーのことも気にして、わりとなんでも自分でやり、メンバーに任せきれていらない。上司からはもう少しほかのメンバーにうまく仕事を配分するように指導されている

前述のプロジェクトの納入期日が迫る中、ここ半年は帰宅が 0 時ごろとなる日がはじめ、最近では週の半分になることが多くなり、早く帰宅できる日も帰宅時間は 10 時頃のである。0 時帰宅の時は食事を軽く取り入浴してすぐにねるようになっている。

また 納期後の顧客フォローや起こる可能性の高いシステム不具合のことを考えると、少しでも仕事をすすめておこうと 土曜日や日曜日も家で仕事をすることがすぐなくない状況である。

またこうした不安のためか この1か月 朝4時ごろに一度目が覚めてそのあと眠れない日がしばしばある

当然 趣味のテニスもする時間はなく、子供たちとは平日はまず顔を合わせることはない。土日も仕事をしてしまい、子供たちと遊ぶことも少なくなってしまった。

子供たちが接してきても、つい声を荒げるようなことがこの1か月ほどは続いていた。

このような中 ストレスチェックをうけ、高ストレス者となった。

体調がよくないという思いがあるので 面談を受けることにしたが、上司に対しては 対して体調はわるくないのだが、後学のため面談がどのようなものがうけてみますという伝え方をした。

もし 治療が必要なら 治療しようとは思うが、仕事に制限がかけらたりすることになると、裁量労働制でなくなるかもしれないし、自分のキャリアがどうなるのかという心配がある。

あまり 細かな情報は面談後も産業医から会社には決して伝えてもらわないようにしたいと思っている

面談対象者プロファイル

飲酒:機会飲酒

喫煙:なし

運動:最近はなし

既往歴:これまで 特別病気をしたことはない。

家族歴:両親・妹も特に疾患なし

父方祖母: うつ病(5年間ほど薬物療法を実施していたことがある

【ストレスチェックをうけると知った上司が産業医に伝えてきた情報】

Cさんのことは、とても期待しており、業務能力が高く有能な社員。幹部候補でもある

今回のプロジェクトは、長年の顧客からのものであり、今後の展開を考えるとモデルケースなる重要案件
すでに関連案件の受注が複数控えており、今回のプロジェクトそのものも期待されている。

納入後のアフターケア体制の充実も課題となっており、それも本人には負担があるかもしれない

とはいえる 会社ではチームとして業務を遂行していくのが大半で、本人の能力以上にリーダーとしての資質が
大切であり、Cさんの今後のキャリアを積んでいく上での大きな課題

なんでも自分でするのではなく メンバーの持ち味をもっと生かして、チーム全体として効率のよい仕事を目指
して欲しいし、十分できるとおもっている

とはいえる、その分 本人の体調が心配。 疲れた顔ででてきて 眠れていないようにもみえるし、すこしライラも
しているように感じる

裁量労働制は、以前の上司が勧められて本人が選択している

現在は みなしで30時間の残業をしていることになり、その給与が払われている

現在できること以上の業務をひきうけてしまったりしていないか、必要以上に完ぺきを求めていないかを懸念し
ている

もし体調が悪くなっている、なんらかの就業制限や残業の制限などかかるようなら、裁量労働制から時間管
理に切り替える必要がある 現在の会社の規定では 体調面で制限がかかった場合は 8時半—5時半の労働
が基本となり、フレックス勤務や在宅勤務を認めないことになっているが、もしそうした勤務が可能であるならばそ
の旨を就業制限の中に記載してもらう必要がある

また リーダーが残業したりすることで 他のメンバーが帰りづらくなりそうなので、そのあたりも声がけはしている

職業性ストレス簡易調査票（57項目）

氏名：C

最もあてはまるものに○を付けてください。

	そ う だ	ま う だ	ち や う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない-----	①	2	3
2. 時間内に仕事が処理しきれない-----	①	2	3
3. 一生懸命働かなければならない-----	①	2	3
4. かなり注意を集中する必要がある-----	①	2	3
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ-----	①	2	3
6. 勤務時間中はいつも仕事を考えていなければならない-----	①	2	3
7. からだを大変よく使う仕事だ-----	1	2	3 ④
8. 自分のペースで仕事ができる-----	1	②	3
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる-----	1	②	3
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる-----	1	②	3
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない-----	1	2	3 ④
12. 私の部署内で意見のくい違いがある-----	1	2	③ 4
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない-----	1	2	3 ④
14. 私の職場の雰囲気は友好的である-----	1	②	3 4
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-----	1	2	3 ④
16. 仕事の内容は自分にあってる-----	①	2	3
17. 働きがいのある仕事だ-----	1	②	3

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

		なほ かと つん たど	とき あき つど たき	あば つし たき たば	し いと つん もど あ つ た
1.	活気がわいてくる	-----	①	2	3 4
2.	元気がいっぱいだ	-----	①	2	3 4
3.	生き生きする	-----	①	2	3 4
4.	怒りを感じる	-----	1	2	③ 4
5.	内心腹立たしい	-----	1	2	3 ④
6.	イライラしている	-----	1	2	3 ④
7.	ひどく疲れた	-----	1	2	3 ④
8.	へとへとだ	-----	1	2	3 ④
9.	だるい	-----	1	2	3 ④
10.	気がはりつめている	-----	1	2	③ 4
11.	不安だ	-----	1	2	3 ④
12.	落着かない	-----	1	2	3 ④

13. ゆううつだ――――――――――	1	2	(3)	4
14. 何をするのも面倒だ――――――――――	1	2	(3)	4
15. 物事に集中できない――――――――――	1	(2)	3	4
16. 気分が晴れない――――――――――	1	(2)	3	4
17. 仕事が手につかない――――――――――	1	(2)	3	4
18. 悲しいと感じる――――――――――	1	(2)	3	4
19. めまいがする――――――――――	1	(2)	3	4
20. 体のふしぶしが痛む――――――――――	1	2	(3)	4
21. 頭が重かったり頭痛がする――――――――――	1	2	(3)	4
22. 首筋や肩がこる――――――――――	1	2	3	(4)
23. 腰が痛い――――――――――	1	2	(3)	4
24. 目が疲れる――――――――――	1	2	(3)	4
25. 動悸や息切れがする――――――――――	(1)	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い――――――――――	(1)	2	3	4
27. 食欲がない――――――――――	1	(2)	3	4
28. 便秘や下痢をする――――――――――	(1)	2	3	4
29. よく眠れない――――――――――	1	2	(3)	4

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

非常に かなり 多少 全くない

次の人们はどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司	1	②	3	4
2. 職場の同僚	1	②	3	4
3. 配偶者、家族、友人等	1	②	3	4

あなたが困った時、次の人はどのくらい頼りになりますか？

4. 上司----- 1 ② 3 4
5. 職場の同僚----- 1 ② 3 4
6. 配偶者、家族、友人等----- 1 2 ③ 4

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちとはどのくらいきいてくれますか？

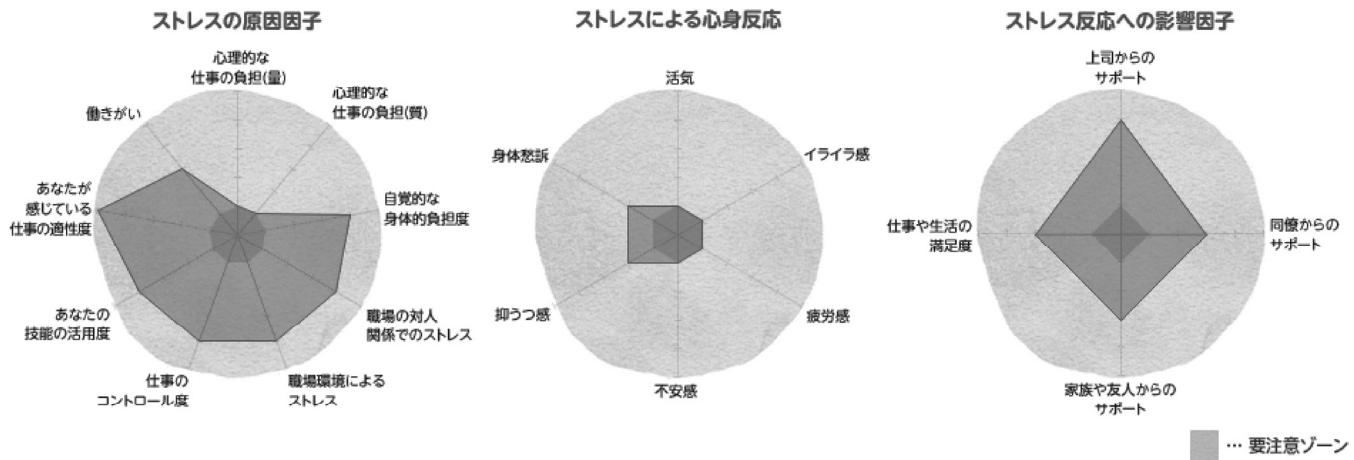
7. 上司_____ 1 ② 3 4
8. 職場の同僚_____ 1 ② 3 4
9. 配偶者、家族、友人等_____ ① 2 3 4

D 満足度について

5分でできる職場のストレスチェック

あなたのストレス状況はやや高めな状態にあることが窺われます。

ストレスの状態が続くと、心や身体がストレスの原因に対して反応し、その結果として、気分が落ち込む、イライラ感がつのる、疲れる、元気がないといった症状が現れます。このような症状は気分だけでなく、体の不調として現れてくる事もあります。ストレスは、急に仕事が忙しくなったり、ストレスの原因となる要素（仕事に関連したものや、ご家庭での問題）が重なると、急にあなたに重くのしかかってくる可能性もあります。



あなたの現在のストレス反応

活気が低く、イライラ感・疲労感・不安感が高いようです。

ストレスの原因となりうる因子

仕事の量的負担、質的負担度が高いようでした。

コメント

仕事の量が多い、仕事がキビシイと考えている人は、もう一度自分の仕事量を見直し、上司、同僚と仕事内容について相談することをお勧めします。周囲の人に協力を仰ぐ事により、事態が解決するかもしれません。仕事のコントロール度は、自分で仕事の予定や手順を決めることができない時、「仕事のコントロール度」が低くなります。例えば、周囲のスピードや上司の予定に合わせて仕事をするとか、急な仕事の変更がよく起こるために予定が立てられない状況などです。仕事のやり方をうまくして負担量を軽減することができないか、仕事の進め方を自分で決定できる部分がもとないか、を考えてみて下さい。それが無理な場合は、仕事からストレスを多く受けていることを自覚して、勤務時間外や休日はなるべく仕事を持ち帰らず、リフレッシュに努めましょう。また、一人で悩みを抱え込まずに、周囲に悩みを相談することもよいでしょう。また、産業医や専門家に相談する事も一つの方法です。専門的な助言を受けることによって、自分では気がつかなかった解決法が見つかることもあるでしょう。

体調チェックシート

最近1ヶ月の状態について記入してください。

1. 勤怠（過去1ヶ月間の欠勤日数を記載してください。遅刻、早退は欠勤0.5日とします。有給休暇による休みも含みます。計画年休は除きます。）
 - ① 欠勤日数が4日以上。
 - ② 欠勤日数が2日～3.5日。
 - ③ 欠勤日数が0.5日～1.5日。
 - ④ 欠勤日数が0日。

2. 他人との交流（他人とは、同僚、上司、顧客などをさします）
 - ① 話しかけられても、返事をしないことがある。
 - ② 話しかけられれば返事する。自分から話しかけることはない。
 - ③ 自分から話しかけるが、相手は、既に知っている人に限られる。
 - ④ 初対面の人でも、自分から話しかける。

3. 業務への集中 業務時間のうち集中していられる時間は
 - ① 0～1/4未満 (0～2時間)
 - ② 1/4～1/2未満 (2～4時間)
 - ③ 1/2～3/4未満 (4～6時間)
 - ④ 3/4～ (6～8時間)

4. ストレスがなかった時と比較した作業状況
 - ① 0～50%未満
 - ② 50～75%未満
 - ③ 75～90%未満
 - ④ 90～100%

5. 報告、連絡、相談
 - ① 報告、連絡、相談を適切にしていない。
 - ② 上司から指示されれば、報告、連絡、相談を一部適切に行える。
 - ③ 上司から指示されれば、報告、連絡、相談を適切に行える。
 - ④ 自分の判断で、報告、連絡、相談を適切に行える。

6. 業務への対応
 - ① 業務を理解できない。
 - ② 業務を理解しているが、自分で実施できず、また、上司や同僚の助けを求められない。
 - ③ 業務を理解しており、上司や同僚の助けを求めながら実施している。
 - ④ 業務を理解し、自分で実施している。

7. 日中の眠気 「日中、眠いと感じる日」が、平均して
 - ① 頻繁 (週に3回以上)
 - ② ときどき (週に2回)
 - ③ たまに (週に1回)
 - ④ ほとんどない (週に1回未満)

8. 余暇の過ごし方

健康なときと、余暇の過ごし方を比べてください

- ① 疲れて寝ていることが多い
- ② 寝てはいないが、余暇を楽しむ余裕はない**
- ③ める程度余暇を楽しめているか、健康なときほどではない
- ④ 健康なときと同じように、余暇を楽しめている

9. 精神症状（例：ゆううつ、やる気がない、不安、イライラ、テンションが高いなど）のために

- ① 日常生活に、週3日以上影響がある。**
- ② 日常生活に、ときに影響がある。**
- ③ 日常生活への影響はない。精神症状はときに（週1日以上）みられる。
- ④ 精神神症状は、ほとんどない。（週1日未満）

10. 身体症状（頭痛、倦怠感、発熱、下痢、吐き気など）のために

- ① 日常生活に、週3日以上影響がある。
- ② 日常生活に、ときに影響がある。**
- ③ 日常生活への影響はない。身体症状はときに（週1日以上）みられる。
- ④ 身体症状は、ほとんどみられない。（週1日未満）

11. 1日あたりの飲酒量、酒1合（180ml）の目安：ビール中瓶1本（約500ml）、焼酎35度（80ml）、ウイスキーダブル一杯（60ml）、ワイン2杯（240ml）とします

- ① 3合以上
- ② 2～3合未満
- ③ 1～2合未満
- ④ 1合未満**

12. 職場以外でのサポート

- ① 職場以外での人間関係でのサポートはなく、ストレスがある。
- ② 職場以外での人間関係はない、または、人間関係はあるが、サポートよりもストレスのほうが上回る
- ③ 職場以外での人間関係があり、ストレスもあるが、サポートのほうが上回る**
- ④ 職場以外での人間関係は良好であり、ストレスはなく、サポートが得られる

以下の2つの質問は、通院している方のみ回答してください。【 通院 :あり ・なし 】

13. 主治医との関係

- ① 自分の判断で、主治医に相談せずに、通院をやめている。
- ② 通院しているが、回数は不規則になっている。
- ③ 規則的に通院しているが、主治医と一部コミュニケーションがとれていない（質問、話し合い、理解が不十分である）。
- ④ 規則的に通院しており、主治医と、質問や話し合いを十分にしている。または、主治医の許可で、通院を終結している。

14. 服薬へのコンプライアンス

- ① 医師に相談せず、服薬を完全に中断している。
- ② 医師に相談せず、服薬を一部中断している。
- ③ 医師に相談せずに、服薬を中断することはない。服薬の一部自己調整について、医師と話し合ったことはない。
- ④ 医師に相談せずに、服薬を中断することはない。服薬の一部自己調整について、医師と話し合っている。

業務状況シート

このシートの目的は、上司からみた社員の健康状態、作業状況に関する主な情報を、産業保健スタッフや産業医に伝えるためのものです。健康状態については別に本人から情報をもらっています。

最近1ヶ月の状態について記入してください。 【平均点：3.5】

なおそれぞれの項目ごとに、医師面接の際、本人と共有しても良い情報かどうか判断をお願いします。
(○で囲んでください)

対象社員が配置されている部署の業務

顧客先 システム設計

対象社員者が行っている業務

プロジェクトマネージャー

1. 勤怠（過去1ヶ月間の欠勤日数を記載してください。遅刻、早退は欠勤0.5日とします。有給休暇による休みも含みます。計画年休は除きます。）

- ① 欠勤日数が4日以上。
- ② 欠勤日数が2日～3.5日。
- ③ 欠勤日数が0.5日～1.5日。
- ④ 欠勤日数が0日。

共有可 共有不可

2. 他人との交流（他人とは、同僚、上司、顧客などをさします）

- ① 話しかけられても、返事をしないことがある。
- ② 話しかけられれば返事する。自分から話しかけることはない。
- ③ 自分から話しかけるが、相手は、既に知っている人に限られる。
- ④ 初対面の人でも、自分から話しかける

共有可 共有不可

3. 業務への集中 業務時間のうち集中していられる時間は

- ① 0～1/4未満 (0～2時間)
- ② 1/4～1/2未満 (2～4時間)
- ③ 1/2～3/4未満 (4～6時間)
- ④ 3/4～ (6～8時間)

共有可 共有不可

4. 半年前と比較した作業状況（もしくは休職前と比較した作業状況）

- ① 0～50%未満
- ② 50～75%未満
- ③ 75～90%未満
- ④ 90～100%

共有可 共有不可

5. 報告、連絡、相談

- ① 報告、連絡、相談を適切にしていない。
- ② 上司から指示されれば、報告、連絡、相談を一部適切に行える。
- ③ 上司から指示されれば、報告、連絡、相談を適切に行える。**
- ④ 自分の判断で、報告、連絡、相談を適切に行える。

共有可・共有不可

6. 業務への対応

- ① 業務を理解できない。
- ② 業務を理解しているが、自分で実施できず、また、上司や同僚の助けを求められない。
- ③ 業務を理解しており、上司や同僚の助けを求めながら実施している。
- ④ 業務を理解し、自分で実施している。**

共有可・共有不可

7. 身だしなみ

健康なときと比べて、洗顔、洗髪、清潔な身なり、お化粧などが

- ① いつも、どれか整っていない。
- ② 時に、どれか整っていない。
- ③ だいたいできている。**
- ④ まったく問題ない。

共有可・共有不可

8. 職場の規律を守らない行動（無断欠勤、無断遅刻、頻繁な離席、他人の作業の邪魔をするなど）

- ① 職場の規律を守らない行動があって、上司に直接、制止されたことがある。
- ② 職場の規律を守らない行動があったが、一般的な助言で改めた。
- ③ 職場の規律を守らない行動はなかった。
- ④ 模範的に規律を守っている。**

共有可・共有不可

9. 場にそぐわない言動

- ① 場にそぐわない言動が目立ち（週に1回以上）、上司や同僚が注意しても止まらない。
- ② 場にそぐわない言動がときにより（週に1回未満）、上司や同僚が注意しても止まらない。
- ③ 場にそぐわない言動があるが、上司や同僚が注意すれば止まる。
- ④ 場にそぐわない言動はない。**

共有可・共有不可

注：場にそぐわない言動とは、職場の雰囲気からはずれた、他者に不快感を与えるような行動、

例えば「相手の会話をさえぎる」「大声で話す」「馴れなれしい」「横柄」「自己顯示的」「拒否的」などの言動をさす。

10. 他人への協力（他人とは同僚、上司などです）

- ① 助言や指導をうけても協調行動をとれない。
- ② 助言や指導があれば協調行動をとれる。
- ③ 自発的に協調行動を取れるが、自分の持ち分を越えない。**
- ④ 自発的に、自分の持ち分を越えて、協調行動を取る。

共有可・共有不可

1 1. 感情のコントロール

- ① 過度な不安や怒りを示し、話し合っても解消できない。
- ② 過度な不安や怒りを示すが、話し合えばコントロールされる。
- ③ 過度な不安や怒りを示すが、自分でコントロールできている。**
- ④ 過度な不安や怒りは示さない。

共有可 **共有不可**

1 2. 上司の指示への対応

- ① 上司の指示に、従わない態度が明確にみられる。
- ② 上司の指示に、一部従わない部分がある。
- ③ 上司の指示は、言われたとおりに実行する。**
- ④ 上司の指示を実行し、さらに、機転をきかして、応用して実行する。

共有可 **共有不可**

1 3. 同僚・部下などへの思いやり・気づかい

共有可 **共有不可**

- ① 同僚・部下などへの思いやり・気づかいを示さない。
- ② 同僚・部下などへの思いやり・気づかいを自発的には示さないが、上司の注意・促しにより、思いやり・気づかいを示す。
- ③ 同僚・部下などへの思いやり・気づかいを自発的には示すが、一部、思いやり・気づかいが的外れな点がある。**
- ④ 同僚・部下などへの思いやり・気づかいを自発的に示し、思いやり・気づかい内容が適切である。

【総合評価】

1 4. 職場の受け入れ（現在の職場において）

- ① 職場として、受け入れられる業務状況ではない。
- ② 職場として、受け入れられる、最低限の業務状況である。
- ③ 職場として、ほぼ受け入れられる業務状況である。
- ④ 職場として、受け入れに問題ない業務状況である。**

共有可 **共有不可**

高ストレス者性格チェックシート

「悲観タイプ」
 「気分屋タイプ」
 「バリバリタイプ」○
 「いらいらタイプ」○
 「心配性タイプ」

質問には、必ず「はい 1」「いいえ 0」のどちらかでお答えください。あなたの人生大部分において
当てはまる項目に「回答欄」に1と入力してください
当てはまらない項目に「回答欄」に0と入力してください

項目 内容	回答欄
1 私は、悲しい、不幸な人間である。	0
2 物事についての明るい面を見ることができない、と言われる。	0
3 人生でとても苦しんできた。	0
4 物事はしばしば最悪の結果になる、と思う。	0
5 あきらめが早い。	1
6 思い出せるかぎり、自分は落伍者のようであったと感じてきた。	0
7 他の人が大したことではないと思うようなことで、いつも自分自身を責めてきた。	0
8 私は、他の人ほどエネルギーではないようだ。	0
9 余り変化を好まないタイプの人間である。	1
10 グループの中では、他の人が話すのを聞いている方が良い。	0
11 しばしば人の言いなりになる。	0
12 初対面の人に会う時は、とても落ち着かない気持ちになる。	0
13 批判や拒絶されると、気持ちが容易に傷つけられる。	0
14 私は、常に人から当てにされるタイプの人間だ。	1
15 自分自身より他人の必要性を優先する。	0
16 私は、一生懸命に働く人間である。	1
17 人の上に立つよりは、他人のために働く方が好きだ。	0
18 きちんとして秩序だっていることは、私には当然のことである。	1
19 私は、何にでも疑念をもってかかるタイプの人間である。	0
20 性欲は、いつも低かった。	0
21 通常、9時間越える睡眠を必要とする。	0
22 しばしば理由なく疲れたと感じる。	0
23 気分や活力が突然変わったりする。	0
24 私の気分や活力は、高いか低いかで、中間にあることはめったにない。	1
25 私の思考力は、はっきりとした理由がなくても、鋭敏な状態から鈍い状態まで大きく変化する。	0
26 たくさんの人を本当に好きになれるが、すぐ後に、完全に興味をなくす。	0
27 しばしば人にカッとなるが、あとでそのことに罪悪感を感じる。	1
28 物事をちよちよ始めては、すぐにそれを仕上げる前に興味をなくす。	0
29 私の気分は、理由なく、よく変化する。	0
30 活発な時と不活発な時とが絶えず入れ替わる。	0
31 時々、沈んだ気持ちで眠りに入るが、朝は爽快な気持ちで目覚めことがある。	0
32 とてもよい気持ちで眠りに入り、朝になると人生は生きるに値しないという気持ちで目覚めることがある。	0
33 しばしばものごとに悲観的になり、これまでの幸せな時を忘れる、と言われる。	1
34 自信満々という感じと、自信がないという感じを行ったり来たりする。	0
35 他人に外向的な時と、他人から身をひく時とを、行ったり来たりする。	0
36 喜怒哀楽が激しい。	0
37 睡眠に必要な時間は、ほんの2、3時間から9時間越えるまで大きく変化する。	0
38 私には、ものごとが生き生きと見えるのは時おりで、それ以外の時は生気がなく見える。	0
39 私は、同時に悲しくも楽しくもなり得るタイプの人間である。	0
40 他の人が達成不可能だと考えるようなことについて、空想にふける。	0
41 しばしば、常軌を逸したことをしたいという強い衝動を感じる。	0
42 恋愛に関して、熱しやすくさめやすいタイプの人間である。	0
43 いつもは明るく陽気な気分にある。	0
44 人生は宴(うたげ)で、私はそれを目一杯楽しむ。	0
45 私は、ジョークを言うのが好きで、人々は私にユーモアがあると言う。	0
46 何ごとも結局はうまく行くと信じているタイプの人間である。	1
47 自分に大きな自信を持っている。	0
48 しばしば、たくさんの素晴らしいアイディアを思いつく。	0

49 いつでも忙しくしている。	1
50 私は、疲れることもなく、多くのことを達成できる。	0
51 私にはスピーチの才能があり、他人を納得させやる気にさせる。	0
52 リスクがあっても、新しい計画に取り組むのが好きだ。	1
53 いったん何かを達成しようと決めたら、どんなことも私を止められない。	1
54 ほとんど知らない人と一緒でも、全く心安らかでいられる。	0
55 大勢の人といふことを好む。	0
56 しばしば他人の領分に首を突っ込むと、人に言われる。	0
57 私は気前がよいことで知られ、他の人のためにたくさんのお金を使う。	0
58 私は、多くの分野で、能力や専門的知識を持っている。	0
59 私には、自分の好きなようにする権利や特権があると感じる。	0
60 人に指図するのが好きなタイプの人間である。	0
61 誰かと意見が合わないと、白熱した議論ができる。	1
62 性欲は、いつも高い。	0
63 普通、6時間未満の睡眠でやっていくことができる。	1
64 気むずかしくて、怒りっぽい人間である。	0
65 性質として、満足していない人間である。	1
66 たくさん不満を言う。	0
67 他人にとても批判的である。	1
68 しばしばいらだちを感じる。	1
69 しばしば、ピリピリするほど緊張する。	1
70 理解できない不快な落ち着かなさに駆り立てられる。	0
71 しばしば頭に来て、何でも壊したくなる。	0
72 邪魔された時には、喧嘩してもかまわない。	0
73 どことも知れないところからかんしゃくを起こすと、人から言われる。	0
74 怒ると、人に喰ってかかる。	1
75 ほとんど知らない人であっても、人をからかうのが好きである。	0
76 自分のきついユーモアのために、トラブルに陥ったことがある。	0
77 誰かを傷つけそうなほど、激怒することがある。	0
78 配偶者(恋人)に非常に嫉妬し、それに耐えられなくなることがある。	0
79 とても毒づくことで知られている。	0
80 ほんの少量の飲酒で、暴力的になると言われている。	0
81 非常に疑い深い人間である。	0
82 私は、革命家になれるだろう。	0
83 私の性欲は、しばしば非常に強く、それが本当に不快である。	0
84 (女性のみ答えてください) 生理の直前に、コントロールできない怒りの発作がある。	0
85 思い出せる限り、自分は心配屋であった。	0
86 あれこれのことについて、いつも心配している。	1
87 他の人が大したことではないと考えるような日常的なことについて、心配し続ける。	0
88 私は、心配するのをやめられない。	0
89 多くの人が、私に余り心配しないようにと言ってきた。	0
90 ストレスにさらされると、しばしば心が空白になる。	0
91 私は、くつろぐことができない。	1
92 しばしば心の内にいらだちを感じる。	1
93 ストレスにさらされると、しばしば手がふるえる。	0
94 しばしば胃の調子が悪くなる。	0
95 神経が過敏になると、下痢をすることがある。	0
96 神経が過敏になると、しばしば吐き気を感じる。	0
97 神経が過敏になると、普段より頻繁にトイレに行かなければならない。	0
98 家族の誰かが家に帰ってくるのが遅いと、事故にあったのではないかと恐れる。	0
99 家族の誰かが重大な病気にかかるのではないかと、しばしば恐れる。	0
100 誰か家族についての悪い知らせを切り出すのではないかと、いつも思っている。	0
101 私の睡眠は、安らかではない。	1
102 しばしば寝つくことが難しい。	0
103 性質として、とても用心深い人間である。	0
104 家の中に強盗がいることを恐れ、しばしば夜に目が覚める。	0
105 ストレスにさらされると、頭痛がしやすい。	1
106 ストレスにさらされると、胸に不快な感じを覚える。	0
107 自分は安心感のない人間である。	0
108 日課におけるちょっとした変化でさえ、私にはとてもストレスになる。	0
109 運転している時は、自分が何も悪いことをしていなくとも、警察が私の車を止めるのではないかと恐れ	0
110 突然の物音で、容易にぎょっとする。	0

回答もれチェック

回答もれチェックは、男性は1、女性は0のはずです

回答もれがあつたら、入力してください

ICT面談に関する産業医調査(n=20)

表1 ICTを用いた面談での困りごと、懸念事項

	(%)	2019年度調査	2020年度調査
音声が途切れる	68.8	80.0	
表情や声のトーンが分かりづらい	87.5	50.0	
相手がカメラをオンにしない	—	—	50.0
従業員側の場所の確保	43.8	45.0	
就業上の措置や復職可否など重要な決断を伝えるのが難しい	12.5	35.0	
セキュリティ、個人情報の漏洩の問題	25.0	20.0	
健診結果等必要な資料を示せない	25.0	15.0	
問診等の情報収集が難しい	18.8	5.0	
上司や人事との連携	37.5	5.0	
画面に自分の表情が映るのが恥ずかしい	6.3	5.0	
アドバイスするのが難しい	6.3	0.0	
その他			10.0
その他の内容 音声や画像など、相手の環境によってやりやすさ・得られる情報が変化する 同じ室内に誰がいるのかわからず、在宅中であれば家族がいる・いないでも対象者が話しができる内容が変わっていると感じる			

記載されていたメリット

遠隔の対象者との面談頻度を増やして対応できること

慣れてくるとオンライン面談に対する抵抗が少くなり、これは社員についても同様ではないか

対象者が自宅などから実施した場合、対象者自身がリラックスした状態で面談ができる

オンライン面談設定のほうが直接面談するよりも実施のハードルが低く、メリットとして感じた

表2 (高ストレス面談以外も含め)対面による面談を実施する場面(2020年のみ調査)

場面	%
従業員の細かい所作や表情、雰囲気等を確認したいとき	85.0
直接対面したことがないとき	65.0
詳細な視覚情報、嗅覚情報、触覚情報、聴覚情報などを得たいとき	55.0
従業員側からの要望	45.0
人事・上司からの要望	45.0
就業判定に関わる面談のとき	40.0
対面でないとコミュニケーションが難しいとき(面談対象者の聴覚障害等)	40.0
3者以上での面談を実施したいとき	25.0

令和2年度 厚生労働省 労災疾病臨床研究事業費補助金
医学的知見に基づく裁量労働を含む長時間労働者に対する適切な
面接指導実施のためのマニュアルの作成に関する研究
(180701-01) 研究代表者：堤 明純
分担研究報告書

高ストレス者に対する医師による面接指導のマニュアルの改訂

研究分担者	江口 尚	産業医科大学産業生態科学研究所・教授
研究分担者	梶木 繁之	株式会社産業保健コンサルティングアルク・代表取締役
研究分担者	森田 哲也	株式会社リコ一人事本部H&S統括部・総括産業医
研究分担者	秋山 剛	N T T 東日本関東病院精神神経科・部長
研究分担者	井上 彰臣	産業医科大学 IR 推進センター・准教授
研究代表者	堤 明純	北里大学医学部・教授
研究協力者	田原 裕之	沖縄科学技術大学院大学・産業医
研究協力者	増田 将史	イオン株式会社・産業医
研究協力者	小島 健一	鳥飼総合法律事務所・パートナー弁護士

研究要旨 本分担研究では、最終年度となる今年度は、1年目、2年目で収集した各種情報や、1年目に作成したマニュアルβ版を用いた研修により得られた情報をもとに、マニュアルの改訂を行った。裁量労働者の高ストレス者に対する面接について専門家2名から意見収集を行い、その内容をマニュアルの改訂に反映させた。また、改訂されたマニュアルは弁護士のレビューを受け、法律的におおむね問題ないことを確認した。「高ストレス者に対する面接指導と事後措置」に【全般的な留意点】として、面接指導時には、限られた時間で過不足なく情報が聴取できるように面接指導に役立つ具体的な会話を盛り込んだ。今回の改訂により、本マニュアルは、本マニュアルが対象とする、高ストレス者面接の経験が少ない産業医が、高ストレス者面接を行う際により役立つものとなった。今後は、この改訂したマニュアルを産業医研修会で活用して内容の評価を行う予定である。

A. 研究目的

長時間労働と脳・心血管疾患及び精神障害との関連性について科学的根拠が蓄積されている。過労死防止対策大綱に基づく調査分析結果等から、労働時間に対する介入の余地は大きいことも判明している。一方で、労働時間短縮のみでは改善されない過労死等のリスクがある。2006年の労働安全衛生法改正とともに提出された過重労働による健康障害防止のための総合対策で導入された長時間労働者に対する医師の面接指導を有効に運用することにより、過重労働による健康障害のさらなる予防につながる可能性がある。長時間労働者への面接指導マニュアルは存在するものの、裁量労働を含む長時間労働者に対しての効果は検証されていない。さらに、小規模事業場での被災者の割合は半数を超えており、そこで、本研究では、後を絶たない過重労働による健康障害を防止するために、海外も含めた

医学的知見に基づき、多様な労働者に対して、医師が適切に意見を述べることができる面接指導実施マニュアルを作成することを目的とした。

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度は、2015年12月から実施されている。厚生労働省からは、「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」「長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル」が示されている。その中では、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、当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目、職場における当該労働者の勤務状況、当該労働者の心理的な負担の状況、その他心身の状況等を確認することが記されている。

ストレスチェック制度が開始され始めてから3年以上が経過した。ストレスチェック導入直後は、医師による面接指導につい

てのいくつかの研究がなされ、そのあたりが提言されているが、現在、ストレスチェック制度が開始されて以降、多くの医師が面接指導を行っているが、その実態については明らかではない。

そこで、本分担研究では、1年目は、産業医に対するインタビュー調査とインターネット調査を行い、マニュアルの使用を想定する高ストレス者の面接指導の経験の浅い産業医に対して、参考情報の収集を行った。具体的には、産業医としての勤務形態が嘱託産業医か専属産業医か、専門の背景が精神科医か非精神科医、といった多様な背景を持つ産業医に対してインタビューとフォーカスグループディスカッションを行い、ストレスチェック後の高ストレス者に対する面談がどのように行われているのか、その実態を質的に把握した。さらにその結果を踏まえて、産業医としての勤務形態が嘱託産業医か専属産業医か、専門の背景が精神科医か非精神科医、といった多様な背景を持つ産業医に対してインターネット調査を実施し、ストレスチェック後の高ストレス者に対する面接指導がどのように行われているのか、その実態を量的に把握した。2年目にあたる昨年度は、①本マニュアルを裁量労働者に適応するために参考となる情報を収集すること、②裁量労働者に対する健康管理の状況を把握すること、を目的に、先行研究や、厚生労働省によって公開されているマニュアルやパンフレットの確認、および裁量労働者を多く雇用する事業所の事例を検討し、マニュアルに反映させるための情報を収集した。

そこで、最終年度となる今年度は、1年目、2年目で収集した各種情報や、1年目に作成したマニュアル初期版を用いた研修により得られた情報をもとに、マニュアルの改訂を行った。

B. 研究方法

1. マニュアルの改訂

2019年度に研究班でマニュアル（初期版）を作成し、それを実際に産業医研修会の実地研修で使用して、研修参加者から意見収集を行った。今年度は、これまで収集した情報や研修参加者からの意見、研究班内の議論、ロールプレイによりマニュアルの改訂を行い、改良版を作成した。

2. 裁量労働に関する意見収集

裁量労働者の就業について経験が豊富な2名の産業医（田原裕之先生（沖縄科学技術大学大学・産業医）増田将史先生（イオン株式会社・産業医））に対して、マニュアルを実際に確認してもらった上で、本マニュアルに掲載すべき裁量労働者と高ストレス者面接をする際の留意点に関する意見収集を行った。

3. 法律家による内容の確認

産業保健に造詣の深い弁護士（小島健一先生（鳥飼総合法律事務所・パートナー弁護士））に内容を確認していただき、法律的な問題点がないか確認を行った。

（倫理面への配慮）

本研究は、裁量労働者に対する面接指導マニュアルに必要な情報収集のための文献検索及び事例研究であり、倫理審査が必要な研究は含まれていない。

C. 研究結果

1. マニュアルの改訂

必要な情報を盛り込んで、マニュアルを改訂し、改訂版を作成した。ロールプレイでは、実際に作成した事例を基に、経験のある産業医が、労働者役と面談し、それを録画した上で、面接内容をテキストデータ化してそれをいくつかのパートに分け、その内容を「III 高ストレス者に対する面接指導と事後措置」を大幅に追記した。

2. 裁量労働に関する意見収集

2-1. 裁量労働制とは

業務を進める方法を労働者の裁量に大幅に委ねる必要がある場合に、労働者の実際の労働時間に関わらず「みなし労働時間」分、労働したものとする制度で、労働基準法第38条の3、同第38条の4により規定されている。裁量労働制には「専門業務型裁量労働制」（専門性が高い19種類の業務）と、「企画業務型裁量労働制」（企画・立案・調査・分析を行う業務）がある。

2-2. 「健康・福祉を確保する措置」の内容の確認

裁量労働制の導入要件の一つに「健康・

福祉を確保する措置」を労使で定め、所轄の労働基準監督署に届け出ることと規定されている。高ストレス者の面接指導の際、当該事業場における「健康・福祉を確保する措置」の内容を確認し、その内容がきちんと実施されているかどうか、本人から聴取する。なお、健康・福祉確保措置としては、行政より以下の項目が例示されており、面接指導後に提示する就業意見項目としても参考となる。

- 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること
- 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること
- 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること
- 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること
- 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること
- 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言、指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること

出典：労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針（平成11年12月27日 労働省告示第149号）

当該事業場における「健康・福祉を確保する措置」が十分でなかつたり、実効性に乏しい内容と思われる場合、事業者に別途、意見提示して改善を促すとよい（面接指導の際に労働者に直接伝えることはトラブルのもとになるので避ける）。

2-3. 裁量労働制が適用となった経緯の確認
対象業務を遂行する知識・経験を有していて、裁量労働制による働き方に同意した者が裁量労働制の対象とされているが、何らかの諸事情により十分な知識・経験が乏しい、あるいは不本意な同意に基づく適用

の場合、心理的負担は高くなる。年間の労働時間が36協定締結分を超過しそうなので、それを回避するために年度途中から裁量労働制適用に同意するよう上司に求められたという事例もある。こうした背景要因が高ストレスの原因と推察される場合、本人に同意を得た上で職場上司と共有し、解決を促すことも検討する。

2-4. 業務遂行に必要な生活リズムの確立

裁量労働制の場合、定まった時間に労働しなくてもよくなることから、生活リズムが乱れやすくなる。必要に応じて生活リズム改善や睡眠衛生指導を面接指導の際に実施する。聴取内容より生活リズムが乱れていると考えられる場合、上司・同僚との業務連携に支障が出ていないかどうか、人事労務を通じて確認し、適宜改善を促す。

2-5. 裁量労働の高ストレス者の就業措置に関する確認・留意事項

裁量労働制では、対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないことも適用要件とされている。よって、業務遂行手段や業務の時間配分の変更や緩和を就業措置として促す必要がある場合、裁量労働制の対象から除外することも検討する必要が出てくる。

※「面接指導結果報告書及び事後措置に係る意見書（例）」（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P82）にも、「就業上の措置」の欄の「労働時間の短縮」の項に「4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外」として例示されている。

本人の担当業務内容や処遇、今後のキャリア形成等に影響が及ぶことになり得るので、安易に提示するのではなく、まずは本人の希望・意向を確認し、上司や人事担当者が同席する場を別途設定する等、慎重に進める必要がある。

2-6. ストレスチェック結果の活用の可能性

裁量労働制には専門業務型と企画業務型がある。面接指導においても一般的な業務の状況や心身の状況に加え、それぞれの趣旨に沿った働き方になっているかを念頭に良好な点と要改善点を探る。具体的な事項と主に注目するBJSQ下位尺度は下表のと