職場と健康

ストレスチェック制度活用法 ～いきいき働ける職場づくりに向けて❶

ストレスチェック義務化で何をすればいい？

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント　取締役　常務執行役員　神谷（かみや） 学（まなぶ）

働く人のメンタルヘルス対策強化のため、今国会で審議されている労働安全衛生法改正案に、「ストレスチェック義務化」が盛り込まれています。今後、事業所にはどのような対応が求められるのでしょうか。

■ストレスチェックの義務化とは？

「ストレスチェック」とは、労働者に質問に答えてもらい、回答結果をもとにストレス状況を把握する質問調査です。今回の改正法案が示すストレスチェックの主な目的は、うつ病等の精神疾患の発見ではなく、ストレス状況の理解によるメンタル不調の未然予防です。労働者が自分のストレス状況を把握し、セルフケアに取り組むことで、働く人のメンタル不調の減少が期待されます。

ストレスチェックの義務化が盛り込まれた改正案は、審議日程が確保されれば今国会での可決・成立が見込まれます。義務化のポイントは、次の２点です。

①年１回の労働者のストレスチェックが、従業員50人以上の事業所に対して義務付けられる（50人未満の事業所については「努力義務」）。

②事業所はストレスチェックの結果を労働者に通知し、労働者が希望した場合、医師による面接指導を実施し、結果を保存する。

■義務化への対応における留意点

事業所が留意すべき点は主に3つあります。

①どのストレスチェックを使えばよいか

ストレスチェックにはいくつかの種類があり、事業所はみずからの判断で、自所に合うものを使うことができます。厚生労働省は、事業所がストレスチェックを導入しやすいよう、9項目のチェックリストを例示していますが、この利点は、項目が少なく簡易に導入・実施できる点です。その反面、「ストレスの要因や個々人の違いに関する項目が含まれておらず、問題解決につなげられない」などの指摘もあります。

個々人のストレスチェックの結果を集計・分析し、職場におけるストレスの要因などまで把握して、メンタル疾患の予防などの問題解決につながる対策を打ちたい場合は、より包括的なストレスチェックを導入するとよいでしょう。例えば、57項目による「職業性ストレス簡易調査票」が、厚労省の働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」などで公開されています。また、当社のような外部EAP機関の中には、個々の労働者のストレス状況のチェックに加え、各職場のストレスの状況や要因を分析する組織診断など、問題解決につなげやすいストレスチェック・システムを提供しているところがあります。

②相談体制の整備

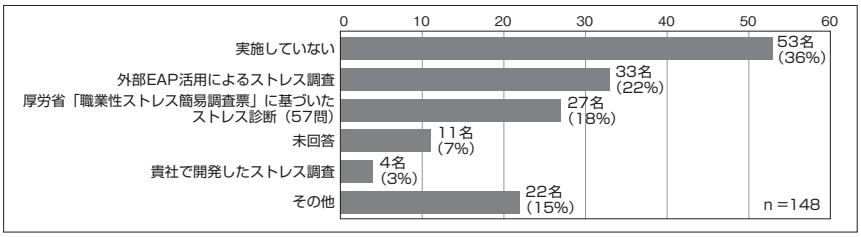
法案では、労働者が医師との面接を希望する場合、事業者に面接希望を出すこととされています。しかし、「医師との面接を人事部等に知られたくない」という労働者の心理が予想されます。そのため、「（ストレスチェックの結果を利用する）労働者に対する健康相談の実施その他の当該労働者の健康の保持増進を図ることを推進するための措置を講ずる」よう国が努めることを規定しています。つまり、労働者が直接、専門家の心理上の相談などの健康相談やカウンセリングを受けられる体制を各企業が取ることができるよう、国が支援していくということです。具体的には、労働者が使える社内相談窓口を整備する、外部EAP機関の相談窓口を利用できるようにするなどの方法が考えられます。

③健康診断の一部として実施する場合

ストレスチェックを定期健康診断の一部として実施する事業所が多いことが予想されます。しかし、健康診断とは異なり、ストレスチェックの結果は、労働者本人の許可なしに事業者が把握することはできません。また、健診機関の医師や保健師が必ずしも精神保健に詳しくない点にも留意が必要です。

外部EAP機関は包括的なストレスチェック、組織診断、相談窓口の設置、医師とのマッチングなど、ストレスチェック義務化に対応する各種サービスを提供しています。現状、ストレスチェックを実施している事業所では、EAP機関を活用することが多いようです。事業所の状況や目的に合わせ、外部EAP機関をうまく活用するとよいでしょう。

図表●ストレスチェックの実施状況（対象：企業人事担当者・複数回答可）



（その他回答：セルフチェックの程度、産業医面談時に厚労省の職業性ストレス簡易調査票を使用、定期検診時の問診 など）

職場のメンタルヘルス対策推進研究会アンケート調査2014年

Profile **神谷 学**

1997年に東京大学法学部卒業、同年４月文部省（現文部科学省）入省。2001年に株式会社アドバンテッジリスクマネジメント入社。メンタルヘルス業界唯一の上場企業であり業界トップシェアの同社で、メンタルヘルス法制化対応サービスに携わる。14年４月より現職。