

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②

ストレスチェック制度の効果的な活用法



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 かみやまなぶ 神谷 学

ス トレスチェック制度の活用法は労働者（個人）と事業所（組織）の2つのレベルに大別できます。

■個人レベル～労働者のセルフケアと面接相談

事業所が行ったストレスチェックの結果は労働者に通知されるので、労働者が自分のストレス状況に気づくことができます。ストレス度が高かった場合は「休息をとる」などのセルフケアにより、ストレスを軽減することができます。事業所はEラーニング、ウェブコンテンツ、冊子、研修などを通じ、ストレスに対処するための考え方やリラクゼーション法を労働者に教育することで、個々人のセルフケアを支援できます。こうした教育コンテンツを提供する外部EAP機関もあります。

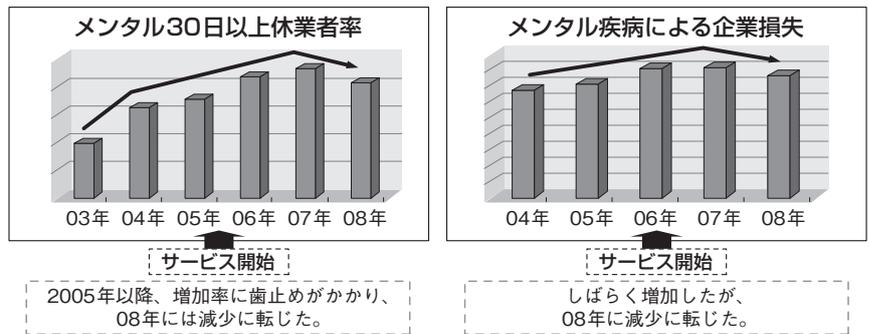
また、制度の基本フローでは、「希望する労働者は医師との面接を受けることができる」とされています。メンタル面に不調を抱える労働者が、医療の専門家にアクセスしやすくなるのが期待されます。事業所は医師面接に加え、臨床心理士などによる窓口を拡充するなど、カウンセリングを受けやすくすることで、メンタル不調への早期対応を促進できます。

■組織レベル～ストレス要因に対する組織的働きかけ

ストレスチェックの結果、パワーハラスメントや過重労働などが高ストレスの要因と把握できた場合は、人事部等が職場に聞き取り調査を行い、ストレス要因が取り除かれるよう働きかけることができます。また、ストレスチェックの結果に合わせ、管理職にラインケア研修を行うことも重要です。

ただし、ストレス要因を取り除くには、ストレスチェックそのものにストレス要因に関する項目が含まれ

図表●EAP導入後の効果事例（製造業C社）



導入後3年で休業者率・コストロスにも効果が現れてきている。

出所：アドバンテッジリスクマネジメント社資料

ていなくてはなりません。制度を組織の問題解決につなげたい場合は、厚生労働省研究班が作成した職業性ストレス簡易調査票や外部EAP機関などが提供している包括的なストレスチェック・システムを活用するとよいでしょう。

■制度活用により期待できる効果をどのように測るか

ストレスチェックの効果を測る一般的な指標としては、「メンタル不調者数や休職者数の減少」が挙げられます。ただし、多くの場合、導入当初は不調者数や休職者数はかえって増加します。労働者が自分のストレス状況に気づき、医師への相談件数が増え、それに伴い不調者数、休職者数も増加するためです。当社の実績ベースでは、導入から約3年で不調者数、休職者数が減少しています。

効果を表す指標としては、他に次のようなものがあります。

- ・休職者の復職までの期間の短期化や、復職後の再発率の低下
- ・ストレスチェックの結果の値（つまり労働者のストレス反応の変化）
- ・職場の仕事の負担感やコミュニケーションの取り方など、ストレス要因が改善したかどうか（チェック項目にストレス要因が含まれて

いることが前提）
 ・管理職の意識・行動の変化や、個々人のセルフケアに対する意識・行動の変化（アンケート調査により把握可能）

■ストレスチェックを生産性向上につなげる

ストレス度は高すぎてもいいかもしれませんが、低ければいいというものでもありません。事業所としては、生産性の低い社員にもっと元気に働いてもらい、組織の生産性向上を目指したいところです。そのためには、労働者のストレス度に加え、モチベーション、コンピテンシー、コーピングスキルなどの指標も測定し、改善する必要があります。生産性向上にかかわる指標は「活性度」や「熱意度」と呼ばれ、こうした活性度の指標を含むストレスチェックもあります。包括的なストレスチェック・システムを導入すれば、組織の生産性向上を視野に入れることも可能となります。

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。