

ストレスチェックとその先に向けて

近年の、職場における精神障害の労災決定の増加に伴い、2028 年頃までに、労働者数 50 人未満の事業場においても、ストレスチェックの実施が義務化される見込みとなっています。ところが、ストレスチェック制度とは何かについて、事業場のご担当者しか把握していない現状や、何の役に立つのかあまりわからないといった声も多くあります。そこで、今回は本紙にて、簡単にではありますが、ストレスチェック制度についてお伝えできればと存じます。

ストレスチェックとは、正式には「心理的負担の程度を把握するための検査等」と呼ばれ、1 年に 1 回、ストレスに関する質問票を労働者が回答し、結果をフィードバックすることで、労働者本人のストレス状態の気づきにつなげるものです。また集団分析においては、労働者一人一人の個人情報为非公開としながら、部署ごと、または事業場全体において、どのようなストレス傾向、特徴があるのかを読み取ることができます。例えば、心身のストレス反応、仕事のストレス要因、周囲のサポートの状況の傾向を把握できます。

ストレスチェックの対象者は、「常時使用する労働者」ですが、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止のため、できる限りストレスチェックの実施をお願いいたします。ストレスチェックの設問は、厚生労働省が推奨する調査票の場合は約 50 問程度（簡略版約 20 項目）あり、これにあてはまるか否かを、4 段階で労働者が回答することとなっています。事業者は、その事業場におけるストレスチェック制度の実施方法を規程として定めますが、一般的には回答した結果を、個人情報が漏れないよう専門の機関に提出し、法令で定める、医師、保健師、その他の一定の専門家により、内容を判定します。その後、労働者本人にのみ結果が戻ります。ストレスチェックの結果をもとに、労働者が医師との面接を希望すれば、事業場はそのセッティングをし、面接指導の記録を保存することとなります。さらに、面接指導の結果として、事業場は医師の意見を聴き、必要に応じて就業場所の変更、作業転換、労働時間の短縮等を検討することとなります。

ここまでストレスチェックの流れをざっくりとお伝えしましたが、いかがでしょうか。大きなポイントとして、設問に回答するだけがストレスチェックではなく、事業場にはストレスチェック後の対応もあるのだということを知っていただけたなら幸いです。ストレスチェックの導入に伴い、事業場にとっては個人情報の厳格な取り扱い、事務手続きの増加、ストレスチェックに係る外部機関等を利用するための費用などの負担があり、

初回導入においてはその運用への不明点も多く出てくるものと思われます。そこで活用いただいたのが、地域産業保健センターです。労働者数 50 人未満の事業場であれば、地域産業保健センターにて、ストレスチェック関連のサポートを無料で利用することができます。例えば、地域産業保健センターの医師や専門家が、労働者への面接指導を行うサービスや、事業場を視察して、メンタルヘルス面からの改善案を提供するものがあります。そのほかにも、厚生労働省による『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』では、ストレスチェック制度の趣旨から始まり、その実施方法を、順を追って詳しく記載しています。

職場環境の改善にあたり、集団分析結果は、事業場内のストレス傾向を把握して、具体的な対策を考える材料となります。例えば事業場内でストレス傾向の高い部分について、照明の追加、設備投資、レイアウトの変更など、物理的な変更によって改善できるものであるか、または上司や周囲のサポートの状況や、作業量、作業時間を工夫すべきものであるのかというものです。ほかにも、地域産業保健センターの専門家による訪問支援など、外部の客観的な意見も参考となるものと思われますが、事業場の内側にいる労働者の皆さんの声に耳を傾けてみるのはいかがでしょうか。既にメンタルヘルス面のみならず、現場の方々から多くの意見をもとに事業活動の改善を模索している事業者の方もおられることと思われます。今後も少子高齢化に伴い、労働人口も貴重となる中で、働きやすさの追求やメンタルヘルス対策もますます重要視されていきます。

さて、愛知労働局ではリスクアセスメントにおける作業把握を通じて、経営全体における最適を模索しようという「安全経営あいち」の理念を皆様にお伝えしております。西尾労働基準協会のご尽力もあり、多くの事業者の方々にご賛同いただいているところであり、改めて御礼申し上げます。作業把握の必要性も皆様には重々ご理解いただいているものとは思われますが、メンタルヘルス対策においては、作業環境を「人」がどう受け止めているかが大きなポイントであります。今回取り上げましたストレスチェックは、メンタルヘルス対策を考える一つのきっかけに過ぎないものかもしれません。しかしながら、事業者の皆様には、作業把握だけでは観察することができない、人間関係、仕事量ほか「人」を取り巻く状況の把握にも大きな関心に向け、今後も事業活動をさらに展開していただけると幸いです。