



特集

ストレスチェック制度

ストレスチェックの実施が義務付けられます。

産業カウンセラー藤井純子氏に聞く制度の概要



藤井純子 OFFICE 代表
産業カウンセラー・
人事労務コンサルタント
藤井 純子氏

1958年宇都宮市生まれ。1986年から医療業に従事し、(医)宇都宮健康クリニック理事を経て、産業カウンセラーとして独立。2003年から30,000人のカウンセリングを行い、保健師や看護師、産業カウンセラーの育成にも携わる。2010年にカウンセリングルームを開設。日本産業精神保健学会、日本うつ病学会 会員。中央労働災害防止協会メンタルヘルス対策支援専門家。

ストレスを感じている労働者の割合が高くなっています。適正なストレスは活力や励みにもなりますが、過剰なストレスは過労や疾病を発生させ、本人だけでなく会社全体に悪影響を与えます。従業員のメンタルヘルス対策の一環として、平成27年12月1日からストレスチェックの実施が法律で義務付けられます。その内容について、産業カウンセラーであり、当所メンタルヘルス相談の専門相談員である藤井純子氏（藤井純子OFFICE代表）にうかがいました。

図1 総合的なメンタルヘルス対策



「日本で一番やさしい職場のストレスチェック制度の参考書」より

目的はメンタルヘルス不調の未然防止

平成27年12月1日から義務付けられる「ストレスチェック制度」について教えてください。

藤井 平成26年6月に労働安全衛生法が改正され、常時使用する労働者が50人以上の事業所では、毎年1回のストレスチェックの実施が義務付けられました。（平成27年12月1日施行） ストレスチェックとは、ストレスに関する質問票に労働者が記入し、それを集計・分析することで、労働者自身のストレスがどのような状態にあるのかを調べる検査です。50人未満の事業所については、当分の間、努力義務となります。

ストレスチェック制度の目的は何ですか。

派遣先で集団分析をするために行うのは努力義務となるので、その場合、派遣労働者は1年間で2回受けることになります。

高ストレス者は医師の面接指導を受けるのですが、それが不利益を生むことはありませんか？

藤井 医師の面接指導を申出たことによる不利益な取扱いは、法律で禁止されます。他にも、ストレスチェックを受けないことや、ストレスチェック結果を事業者へ提供すること、高ストレスと評価された労働者が、医師による面接指導の申出を行わないことによる不利益な取扱いは禁止されています。

藤井 主な目的は①一次予防（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）②労働者自身のストレスへの気づきを促す③ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる、の3点です。目的はあくまで二次予防であり、メンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みではありません。図1に、ストレスチェックの位置づけを示しました。ストレスチェックは、総合的なメンタルヘルス対策の中で重要なひとつです。

検査を行うのは、事業者自身ですか？

藤井 検査を行う人を「実施者」と呼ぶのですが、これは医師・保健師、厚生労働大臣が定める研修を受けた看護師・精神保健福祉士が行います。また事業者は、必要に応じて外部機関に委託することも可能です。検査結果は実施者から直接本人に通知されます。本人の同意なく、事業者に提供することは禁止されます。健康診断の結果は、事業者へ提出されますが、ストレスチ

さらに、面接指導の結果を理由として、解雇や雇止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更を行うことも禁止されています。

ストレスチェックの質問項目は？

藤井 厚生労働省では、次の3項目を最低限必要な要件として定めています。
①職場におけるストレスの原因に関する質問項目
②ストレスによる心身の自覚症状に関する質問項目
③労働者に対する周囲のサポートに関する質問項目

国が推奨する57項目の質問票として「職業性ストレス簡易調査票」があります。藤井純子オフィスでは、57項目に「生活習慣アンケート」も加えた質問票を使用しています。

いろいろ難しそうですが、企業にとってもメリットがあるのでしょうか。

藤井 もちろんです。ストレスチェックを実施すると、本人が自分のストレス状態に気づいて、生活習慣の改善やセルフケアに前向きに取り組むようになります。精神疲労は脳内疲労ですから、思考力が低下していた社員が元の集中力を取り戻し、元気になるのです。また、集団分析が職場環境の改善に大きく役立ちます。ある経営者が分析

ックの結果は、本人の同意なく、事業者へ提供することは禁止となり、情報の流れが違います。

実施の流れは、どのようになりますか。

藤井 図2を見てください。「導入前の準備」では、まず事業者が「メンタルヘルス不調の未然防止のために、ストレスチェック制度を実施する」という方針を表明し、その後事業所の衛生委員会などでどのように実施するかを調査審議します。具体的には①ストレスチェック制度の目的に係る周知方法②実施体制③実施方法など11項目が定められています。そして、社内規定を策定して労働者に周知するところまでが、準備となります。気をつけて欲しいのは、正規雇用だけでなく、非正規雇用の労働者も含まれるということです（契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の4分の3未満の短時間労働者は対象外です）。続いてストレスチェックを実施し、実施者

結果を見て「これは経営者の通信簿ですね」としみじみと仰っていました。どの部署がどれだけストレスが高いかが一目瞭然ですから、会社の実態が明確になります。集団分析は生データが出てくるので、とても有用です。メンタルヘルス対策は、今や経営マネージメントです。対策の効果が早く出る中小企業こそ、導入することをお勧めします。

ありがとうございました。他に注意点はありますか？

藤井 労働者が安心して正確に質問票に回答できるように、封筒に入れて回収する等の工夫をしてください。また、平成27年12月1日が施行日ですから、1回目のストレスチェックは平成28年11月30日までにやらなければなりません。この制度には労働基準監督署への報告義務があるので、11月30日までに「ストレスチェックを終わらせる」のではなく、「実施結果に基づいて医師の面接指導を行い、監督署への報告を完了する」必要があります。

ストレスチェック制度の詳細は、厚生労働省のホームページをご参照ください。また、当方へお気軽にお問い合わせください。

図2 ストレスチェック制度の実施手順



厚生労働省「ストレスチェック制度 簡単!導入マニュアル」より

問合せ
地域振興部
☎028-637-3131
藤井純子OFFICE
宇都宮市インターパーク2-7-12
☎028-656-8105
URL: http://www.fujii-junko.com

◎参考ウェブサイト（厚生労働省）
■ストレスチェック制度の概要
http://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianeiou.html
■ストレスチェック制度簡単導入マニュアル
http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzensei12/pdf/150709-1.pdf