

これが「企業の労働110番」です



(一社) 名北労働基準協会 相談員

メンタルヘルスマネジメント研修講師
特定社会保険労務士 新美智美

「はい、こちら企業の労働110番です」。相談電話はメーカーの人事担当者からでした。「最近ストレスチェックを実施しましたが、高ストレスと判定されたの

に、面接指導を申し込む社員が少ないようです。何か対策はあるでしょうか」とのご相談でした。労働安全衛生法の改正により、労働者が50人以

上いる事業所にストレスチェックの実施が義務付けられるようになってから、1年が経過しました。すでに実施した事業所からは「ストレスチェックを受ける社員が少ない」、

根付きましたか？ ストレスチェック できていますか？ メンタルヘルス対策

「高ストレスと判定されても面接を申し込みたくない」という悩みをよく耳にします。

面接を申し込まない理由としては、①面接指導の申し込み先が会社になっていないため、申し込みと高ストレスであることが会社に知られてしまう、②忙しくて面接指導を受ける時間が取れない、③メンタルヘルスに関する意識が低く面接を受ける必要がないと思っている、などが挙げられます。

そこで対策として、面接指導の重要性やメンタル

ルヘルスの意義、面接指導を申し込んでも不利益な取り扱いはされないこと等を再度ご案内していただくことが考えられます。しかし、当然ながら強制的に面接指導を受けさせることは出来ませんし、そもそもストレスチェック制度の目的は面接指導の申し込み件数を上

1. セルフケアの強化
2. ラインケアの強化
3. 集団分析を活用した環境改善の実施



げることではありません。本来の目的は、労働者が自分のストレスの状態に気づき、メンタルヘルス不調を起ささないように未然予防を行うことです。そこで面接指導につながる以外の対策が重要になります。その方法を3つご紹介します。

(1) セルフケアの強化

従業員がメンタルヘルスの重要性を認識し、自らストレス解消等に取り組むようセルフケアの促進をしましょう。集合研修が難しい場合、厚生労働省のホームページ「こころの耳」にeラーニング形式でセルフケアについて学べるページがありますので、社員に周知してはどうでしょうか。また、同ホームページでは電話相談やメール相談も受け付けていますので、会社に知られたくないという社員に向けて利用の案内をするのも方法です。

環境改善の実施

高ストレス者が多い職場には環境的な問題があることが考えられますので、ストレスチェックの集団分析結果を参考に、職場改善を行うことで、ストレスの原因を減少させることができます。

ストレスチェック制度を効果的に行うためにも、積極的にメンタルヘルス対策を推進することが望まれます。

(2) ラインケアの強化

管理監督者がメンタルヘルスの知識、メンタルヘルス不調を早期発見する方法や不調者への対応方法、産業医へのつなぎ方等々を習得することで、不調の深刻化を防ぐことが出来ます。

当協会では、ライン監督者、労務人事担当者等と対象とした「メンタルヘルスマネジメント研修」を開催しています。現在、平成29年2月21日開催分を受付中です。詳しくは、当協会総合受付（☎052-961-1666）までお問い合わせください。

イラスト・森沢康代

(3) 集団分析を活用した