



健康経営 ストレスチェックと

31

皆様ご存知のとおり、平成27年12月の労働安全衛生法の改正により、ストレスチェック制度が導入されました。

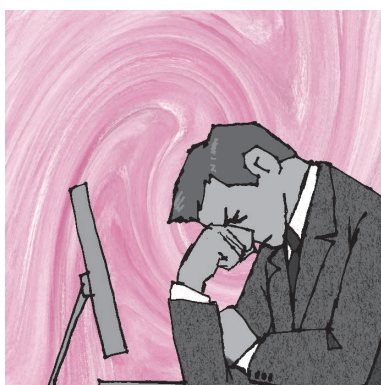
労働者の心理的なストレスについて把握するとともに、労働者自身のストレスへの気づきを促し、職場改善につなげることを目的としています。常用している事業所では、1年間に一度以上実施し、労働基準監督署へ報告する義務があります。また、従業員50人未満の事業所についても「努力義務」とされており、できるだけ実施する事が望ましいとされています。これまでも、国は「こころの健康づくり」などの色々な

施策を講じてきましたが、なかなかメンタルヘルス対策は上手く機能していったとは言い難い状況でした。それは、施策の中心が、「早期発見・早期治療」といった2次予防であったり、「円滑な職場復帰の支援による再発防止」といった3次予防に焦点があたっていたからです。ストレスチェックは、「メンタル不調になることを未然に防止する」一次予防として、これまでの施策とは一線を画すものとして期待されています。

このストレスチェックですが、単に調査票でテストすれば良いというだけではなく、高ストレスを抱えた労働者への医師

との面接指導や医師からの意見聴取、必要な就業上の措置を講ずることが求められています。こうした対策を講ずることで、メンタルヘルス不調者が発生しないような体制を整える事が求められている訳です。

ここで大切な事は、事業主だけが色々な義務を



負って、負担を強いられいている訳ではなく、労働者も、自分自身のストレスについて見つめ直し、労使が協力してメンタルヘルス対策を講じていかなければならないという事です。事業主は労働者のストレスを把握する事で事業場の職場環境の見

直しを図る一方、労働者は自分のストレス状況について自覚する事で、高ストレス社会への対策を講じる訳です。ただ漫然と規則通りに取り組んでいるだけでは、目的である「メンタル不調になる事を未然に防ぐ」1次予防は達成出来ず、単なるコストにしかならない可能性すらあります。

そうした事にならない為にも、努力義務に留まっている集団分析などを実施する事も大切になってきます。ストレスチェックの結果を職場ごと、部・課やグループ・チームと言った小さな単位で集計する事で、心身のストレス反応が高い職場を発見し、職場環境の改善を行います。また、上手くいっている職場の好事例をピックアップし、優れている点を他の部署にも水平展開していく事も可能となります。

高すぎるストレスは、企業業績にも大きく影響

しているという研究報告もあります。ストレスコントロールを労使協力して目指すと共に、それを切り口に「健康経営」について考えてみることも始めてみてはいかがでしょうか。健康経営とは、企業が従業員の健康に配慮する事で経営面においても大きな成果が期待できるといふ理念に基づき、健康管理を戦略的に実施する事です。これにより、生産性の向上、創造性の向上、企業イメージの向上などの効果が見込まれると同時にリスクマネジメントとしても重要な要素となります。

こうした健康経営の理念を念頭に、ストレスチェックを単なる制度の履行としてではなく、企業戦略の一環として捉え直してはいかでしょうか。(社会保険労務コンサルタント渡辺事務所所長、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員)

イラスト・伊藤栄章