

質問に お答えします

● ストレスチェック制度とは？ ●

単な検査です。

労働安全衛生法が改正され、常時使用する労働者に対し実施することが義務付けられました（労働者50人未満の事業場は努力義務）。

労働者が、自分のストレスの状態を知ること、ストレスをため過ぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、会社に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、職場の環境改善につなげたりすること、**「うつ」**などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みです。

実施手順は次のとおりです。

導入前の準備

○会社として「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」旨の方針を示します。○次に、事業場の衛生委員会で、実施方法などを話し合います。○決まったことを社内規程として明文化します。○実施体制・役割分担を決めます。

ストレスチェックの実施

○質問票を労働者に配り記入してもらいます。○質問票は、医師等の実施者が回収します。○回収した質問票をもとに、医師などの実施者がストレスの程度を評価し、高ストレスで医師の面接指導が必要な者を選びます。○結果（ストレスの程度の評価結果、高ストレスか否か、医師の面接指導が必要か否か）は、実施者から直接本人に通知します。○結果は、医師な

どの実施者（又はその補助をする実施事務従事者）が保存します。

面接指導の実施と就業上の措置

○「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出があった場合は、医師に依頼して面接指導を実施します。○面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について、意見を聴き、それを踏まえて、労働時間の短縮など必要な措置を実施します。

職場分析と職場環境の改善（努力義務）

○ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析してもらい、その結果を踏まえて、職場環境の改善を行います。気を付けなければならぬことは、プライバシーの保護と不利益取り扱いの防止です。

この制度は、労働者の個人情報適切に保護され、不正な目的で利用されないようにすることで、労働者も安心して受け、適切な対応や改善につなげられる仕組みなのです。昨年、愛知県の自殺者は1395人で、この内「勤務問題」が原因・動機の一つとなっている者は146人となっています。また、メンタルヘルス不調を理由とする労災請求件数が増加しており、メンタルヘルス対策の必要性はますます高くなっています。ですから、メンタルヘルス対策の一環として実施されるストレスチェックは、「義務化されるから必要」のではなく、従業員ストレス状況の改善、働きやすい職場の実現に必要であり、制度運営を通じて生産性の向上にもつながるものです。

タイトル・浅井健史

問 「ストレスチェック制度が今年12月から義務化」されるそうですが、ストレスチェックって何ですか。何のために、何をすればよいのですか。また、何に気を付けて取組めばよいのでしょうか。

答 「ストレスチェック」

は、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡