

ストレス検査 心の不調防ぐ

◆ストレスチェック 制度の流れ



企業のメンタルヘルス（心の健康）対策を手がける「アドバンテッジリスクマネジメント」（東京）の仕組みを利用した。同社の神谷学さんは

20代後半の女性社員は、ストレス状態が高いと判定された。自覚はなかったが、検査前の異動で仕事の内容が変わり、ストレスがたまっていたとみられる。結果を受け、帰宅時に1駅手前で降りて散歩をするなど、適度に体を動かして気分転換を図っているという。

マンション分譲大手の大京は今年8月、国の制度を先取りする形で、従業員約6400人を対象にストレスチェックを行った。

働く人の心理的な負担を検査する「ストレスチェック」が今月から、多くの企業に義務づけられた。従業員の心のトラブルを防ぐとともに、職場全体の環境改善を図るねらいもある。企業には情報の厳重な管理が求められる。（田中左千夫、谷本陽子）

◆ストレスチェック 昨年改正の労働安全衛生法で、従業員50人以上の企業が年1回行うことが義務づけられた。労働基準監督署に実施時期や検査人数などを報告する。厚生労働省の推奨する質問票では、「そうだ」「ややがう」など4段階で答え、ストレスの度合いを数値化する。

働く環境改善に積極活用

「心の健康を損ない休職、離職する問題が深刻化し、企業の負担になっている」と話す。この制度は、従業員にストレス状態を気づかせる目的がある。約40社の産業医を務める。

精神科医の吉野聡さんは「悪化しないうちに十分に休養を取るなど適切に対処すれば、多くの場合で状態は改善します」と話す。ストレス状態を正しくみるためには、質問に率直に答えることが大前提だ。会社に兼ねて控えめに回答すると、高ストレスを見逃しかねない。検査は、産業医や保健師が

◆ストレスチェックの項目の例

- 仕事について
 - 時間内に仕事が処理しきれない
 - 職場の雰囲気は友好的だ
- 最近1か月の状態
 - ひどく疲れた
 - 胃腸の具合が悪い
- 周囲のサポート
 - 上司と気軽に話ができる

※厚生労働省の「ストレスチェック実施プログラム」から抜粋

実施し、従業員が同意しなければ、結果は会社に知らされない。会社が結果を知った場合も、従業員が不利益を受けないことはない。部署ごとの大きな傾向は、会社に伝えられる。

企業は検査を踏まえて、従業員が働きやすい環境を整えることも求められている。心の不調を訴える従業員の多い部署は、休職などで他の社員にシワ寄せが及び、さらなる不調を招く悪循環に陥りがちだ。企業は、ストレスチェックの結果をもとに、高ストレスの部署は、仕事の進め方を見直すなどの改善策をと



アドバンテッジリスクマネジメントが10月に行ったストレスチェックの企業向け説明会（同社提供）

特定社会保険労務士の旭邦篤さんは「情報管理を含め、実施前の入念な調整が欠かせない。半年程度の準備期間を想定し、早めに着手することが望ましい」と呼びかける。

メンタルヘルス対策会社のベネフィットワン・ヘルスケア（東京）は、「実効性のある制度にするため、企業は、検査をするだけでなく、フォローをきちんと行うことが重要。面談などを行う産業医の数が不足しており、その対策も必要」と話す。ストレスチェックは、従業員のプライバシーに踏み込むもので、検査結果などの個人情報を守り、管理しなくてはならない。求人サイト運営会社のエン・ジャパン（東京）の8月の調査では、32%の企業が、個人（診断）情報の保護を困難な点に挙げた。