



第8回

ストレスチェック制度

※2023年6月の毎日新聞記事を元にした文章です。

校閲し、直すべきところを指摘していただきます。

多くの職場に義務づけられている「ストレスチェック制度」は、働く人や企業から「やりっぱなし」と指摘されている。せっかくストレスが高いと判定されても、医師

が軽減につながっている実感を得たことがないという。

面接指導にたどり着く人がわずかしかないからだ。スタートしてから8年が過ぎ、政府は機能させるべく制度の見直しを検討している。働く人はどうしたらよいのだろうか。

ストレスチェック制度は労働安全衛生法に基づき、50人以上の事業場で年に1回の実施が2015年12月から義務づけられている。実施は産業医や保健師が担い、労働者は「ひどく疲れた」「へとへとだ」といった心身や仕事の負担を確かめる項目に回答。結果を点数化して、ストレスの度合いを調べる。

東京都内に住む40代の女性会社員が務める企業では、ストレスチェックが毎年、実施されている。ただ、入社して20年近くになるこの女性は「ストレスが高い状態にあると判定されても、そもそも医師の面談を受ける心身の余裕はない」と漏らし、日常業務のストレ

心身のストレス反応が一定以上になると「高ストレス」と判定され、医師の面接指導を受けられる。企業側は面談の結果に基づき、業務の変更や労働時間の短縮、夜勤を減らすなどの措置を講じなければならぬ。

ところが、厚生労働省の21年度
の調査では、ほとんどの職場に高
ストレスと判定された人がいたの
に、医師による面接指導を申し出
た割合が「5%未満」の職場が76%
と大半を占めた。

産業メンタルヘルスの第一人者
で、厚生労働省の検討会委員として制
度の創設に関わった医師の渡辺洋
一朗氏は「大まかに言うと、10
00人がストレスチェックを受け
ると約100人が高ストレス者に
なるよう設計されているが、その
うち5人以下しか面接指導を受け
ない状態」と説明する。労働者自
ら事業者申し出るのがハードル
とみられ、「申告によって不利益
な扱いをすることは禁じられてい
るが、メンタル不調を訴えると仕
事の評価に響くと考える労働者は
多いと思われる」と明かす。

企業はストレスチェックの結果
を受け、職場の環境を改善するこ
とが努力義務とされているが、同
じ厚生労働省の調査で実施は4割にと
どまっております、対応は追いついて

いない。さらに従業員が50人未満
の事業場はストレスチェックの対
象外だ。

ストレスチェックの実施を請け
負う民間企業「アドバンテッジリ
スクマネジメント」が今年3月、
中小企業の経営者ら106人に調
査すると、55%が「ストレスチェ
ックが十分に機能していない」と
回答。うち30%が「専門知識のあ
るスタッフがおらず対策が限られ
る」と答えた。同社の担当者は「ス
トレスチェックがやりっぱなしに
なっている可能性がある」と指摘
する。

こうした状況に渡部氏は「高ス
トレスと判定されたら、まずは医
師の面接指導を受けてほしい」と
し、「企業と労働者の双方に誤解
がある」と言う。21年度の厚生労働
省の調査では、労働者の50%が「ス
トレスチェックを実施したことで
自身のストレスを意識するようにな
った」と回答。企業側も53%が
「セルフケアへの関心度の高ま
り」、27%が「メンタルヘルスに

理解ある風土の醸成」を実感していた。

こうした調査を引き合いに、渡辺氏は「職場の環境改善に熱心な企業ほど、医師の面接指導を受ける労働者が多い印象がある」と述べ、企業が主体的に環境改善に乗り出す重要性を強調する。さらに

「職場のメンタルヘルス対策は、直接的な売り上げや利益が見えづらいが、適切に取り組めば、社員が不調になるリスクを減らし、企業の生産性向上につながる」と指摘する。