

ストレスチェック実施におけるアンケート結果について

——— 武生労働基準監督署 ———

労働者数50人以上の事業場については、平成27年12月1日からストレスチェックの実施が義務付けられています。

このストレスチェック制度の目的はメンタルヘルス不調の一次予防としており、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防ぐための重要な制度ですが、一方で受診の勧奨や高ストレス者の対応等、事業場としては難しい問題点が伴う制度でもあります。

そこで、各事業場にて生じた問題点や好事例等についてのアンケートを実施し、その結果を以下のとおり取りまとめましたので、今後のストレスチェック実施に当たっての参考としてください。(主な回答のみ掲載)

1 ストレスチェックを実施しての問題点

事業者の結果が知らされないため、高ストレスと判断された労働者を把握できないため、事業者として解決を図ることができない。

- ②高ストレスと判断された労働者が何人か存在していると思われるが、結果は個人にしか通知されないため、高ストレス者を把握することができず、事業者として効果的な対策を講じることができない。

面接を申し出た労働者に対し、不利益な扱いをすることは禁止されていても、本当にそうなのかと不安に思う労働者が多く、申し出がしにくい。

不利益な扱いは禁止されていても、面接を申し出ると本人評価につながると思われ、本心での記入をしない。そのため実施しても効果が感じられない。

今回は初めての実施であったこともあり、受診率は高かったが、同じ内容のものを毎年実施となると、受診率は下がることが予想される。

産業医が面接することになっているが、俗に言う町医者であり、本当に効果的な面接指導が行われるのか心配である。

ストレスチェック事務担当者の業務負担が大きい。

ストレスチェックの結果が1枚で出てくるものと思っていたが、3枚にわたって出てきて事務処理に困った。

また、記載内容も不明瞭であり、受診者から高ストレスか否かの問い合わせが相次いだ。

面接申出の時点で、面接指導担当者には高ストレスであることを開示して事業者としてストレス要因を排除するような取組を行うことになるが、例えば部署異動などをした場合高ストレス者であることが周囲に漏れることにつながりかねず、一方で異動無しで仕事量の軽減を図るのは困難な面もある。また、何も知らない周囲の労働者は特定の者だけを優遇厚遇している印象を与えかねない。

高ストレス者の面接を産業医に申し入れたが、産業医が忙しくてなかなか対応出来ない状況がある。

2 ストレスチェックを効果的に実施するための取組

ストレスチェック質問票を定期健康診断の受診票と同時に渡すことで、受診する労働者の関心を高め、100%の受診率を得ている。

②面接を定期健康診断後の医師指導を同時に実施することで、面接の申し出を希望したことが周囲にわからないようにしている。

ストレスチェック実施を全て外部機関に委託し結果の保管もお願いすることで、受診者は安心感が保てる。

ストレスチェックを紙で実施していたのを各自のパソコンを利用し、ウェブ上でのアンケートにし結果も各自が必要な時にいつでも見れるシステムに変更する。

面接の申出の方法について、食堂等の掲示板にて周知している。

いつ申し出があっても面接（産業医、診療内科による）が出来る体制をとっている。

労働者全員を対象に、定期的な面接時間を設けている。

ストレスチェック実施について、毎年実施前に趣旨説明を行い、理解を得ている。

コミュニケーションを図り、ストレスチェック後の面接申出がしやすい職場づくりを行っている。

結果により不利益な扱いにはならないことの周知徹底を図っている。

3 ストレスチェックに関する意見、要望等

事業者が高ストレス者への対応ができるよう、ストレスチェックの結果について、事業者も知ることができるよう法改正をお願いしたい。

- ②ストレスを感じている人がストレスチェックを希望しない場合があるため、定期健康診断を受ける労働者全員に対しストレスチェックを義務付けた方がよい。

ストレスチェックを医療機関で行われる生活習慣病予防健診時等に問診というかたちで実施（心身あわせての診断）を希望する。

ストレスチェック実施義務対象規模を500人以上の事業場としてはどうか。50人そこそこの規模では、ストレスチェック事務担当者を人事権のない者から選定するのが困難であるため。

外国人労働者向け翻訳文を作成して欲しい。

毎年同じチェック項目では、受診者が減っていくことが考えられる。そのため毎年異なるチェック項目のシートを作成して欲しい。

ストレスチェック実施が問題なく適正に行えるための、研修会を定期的開催して欲しい。

ストレスチェック結果について、全国、都道府県別の分析、傾向を公開して欲しい。

面接の申出は労働者には抵抗があるため、事業場を通さず、第三者（機関）に申出をさせることがよいと思われる。

職場でのストレスではなく、家庭や健康上の悩みが重い人が高ストレスと判断された場合、この制度の本来の意味はあるのか。

また、医師の面接費用も決して安くなく、事業場が負担することに疑問がある。

「ふくい精神保健福祉マップ」が福井県から発行されており、面接指導を実施してくれる機関を探しやすいが、他県にはこのような情報が公開されていない所も多いので、全国に展開するとよいと思う。

アンケート結果のまとめ

問題点として多かったのが、受診義務がないため受診者が少ないことや、実施結果が本人しかわからないことから、申し出がない限り高ストレス者の把握ができず、事業者として効果的な対策ができないことが挙げられます。

また、受診者である労働者も面接を申し出ると不利益な扱いにならないかの不安や周囲の目を気にして、なかなか申し出ないのが実態です。

これらの問題点を解消する取組として、「2ストレスチェックを効果的に実施するための取組」にありますように、一般定期健康診断と同時に実施することで受診率向上や面接申し出がしやすい工夫がされている回答がありました。

また、費用や事務担当者の負担がかかることを問題としている事業場もみられましたが、「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」を活用することでこの問題を解消している回答もありました。

3の意見、要望では、ストレスチェックの結果を事業者も知るような法改正や研修会の開催等の意見が多くありました。

また、産業医を対象とした面接指導の研修や事務担当者を対象とした研修についても開催されておりますので、希望される場合は関係機関に問い合わせてみてください。

ストレスチェック制度は、高ストレス者を探すことを目的としたものではなく、自らのストレスの状況について気付きを促し、メンタル不調を未然に防ぐことを目的としていることを事業者は正しく理解しなければなりませんし、労働者も面接申し出が不利益扱いにならないこと、高ストレスの結果がそのままメンタル不調者になるものではないことを理解し、お互いに協力することで、健康な職場づくりが達成できるものと考えています。

武生労働基準監督署 安全衛生課

0778 - 23 - 1440