

新見労働基準監督署からのお願い

ストレスチェック集団分析結果等を 活用し職場環境改善に取り組みましょう

ストレスチェック制度は、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的に創設されました。この制度趣旨を踏まえ、労働者本人のセルフケアを進めるとともに、職場環境の改善に取り組むことが重要です。ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計・分析することにより、高ストレスの労働者が多い部署が明らかになります。

この結果、当該部署の業務内容や労働時間など他の情報と合わせて評価し、事業場や部署として仕事の量的・質的負担が高かったり、周囲からの社会的支援が低かったり、職場の健康リスクが高い場合には、職場環境等の改善が必要と考えられます。

集団ごとの集計・分析及びその結果に基づく対応は、規則に基づく事業者の**努力義務**とされていますので、職場のストレスを低減させるため、できるだけ実施するようにしましょう。

ストレスチェック制度とは

ストレスチェックとは、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検査です。

労働安全衛生法により、2015年12月1日から、労働者数50人以上の事業場においては、年1回のストレスチェックが義務付けられています。（労働者数50人未満は当分の間、努力義務）

ストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人に自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させること。検査結果を集团的に分析し、職場環境の改善につなげることによって、労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止することを主な目的としています。

集団分析と職場環境改善は、努力義務とされていますが、制度の目的を果たすための重要な手段です。

ストレスチェック、集団分析を行う必要性は

近年、仕事や職業生活にストレスを感じる労働者の割合が高くなっており、メンタルヘルス不調（精神障害等）を原因とする労災補償請求も増加しています。

労働者がメンタルヘルス不調になると、事業場の生産性の低下や災害の原因になる場合もあります。長期の休職や退職に至ることも少なくありません。

また、企業に対して多額の損害賠償を請求されることもあります。

職場に存在するストレス要因の多くは、労働者自身の力だけでは取り除くことができません。労働者のメンタルヘルス不調を防ぐためには、ストレスチェックを活用し、各職場でメンタルヘルス対策を推進することが必要です。



ストレスチェック、集団分析の実施方法等は

ストレスチェックの実施方法等については下記のWEBサイト等をご参照ください。

厚生労働省HP「ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等」実施マニュアル、報告様式、外国語表記の様式、医師向け面接指導マニュアル、関連情報、メンタルヘルス対策関連リンク等を掲載しています。



ストレスチェック制度実施マニュアル
令和3年2月改訂版のPDFデータとなります。
(PDF形式：10750KB)



厚生労働省HP

「これからはじめる職場環境改善」
これからはじめる職場環境改善～スタートのための手引～を掲載しています。



「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」
ダウンロードサイト

ストレスチェックの受検、結果出力、集団分析等
が出来るプログラムを無料で配布しています。



こころの耳
「ストレスチェック制度について」

厚生労働省が運営する、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイトです。
職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などの支援や、役立つ情報の提供を行っています。



集団ごとの集計・分析の実施について

集団ごとの集計・分析は、ストレスチェックを行った医師等が実施します。

集団・分析の対象となる集団の単位については、職場環境を共有し、かつ業務内容について一定のまとまりをもった部、課などの集団となりますので、事業者が、事業場の実態に応じて判断しましょう。

集団ごとの集計・分析の結果を実施者が事業者を提供するに当たっては、労働者個人の同意を取得する必要はありませんが、集計・分析の単位が10人を下回る場合には個人を特定されるおそれがあることから、個人特定につながらない方法でない限りは、集計・分析の対象となる全ての労働者の同意がなければ、事業者が集計・分析の結果を提供してはなりません。

職場環境改善のための取り組み

事業者は、集団分析の結果から職場の問題点を洗い出し、環境改善に努めましょう。

特に高ストレス職場への対応については、早急に対策を講じることが肝心です。

改善に当たっては、集団分析の結果だけでなく、管理監督者による日常の職場管理で得られた情報、労働者からの意見聴取で得られた情報及び産業保健スタッフによる職場巡視で得られた情報等も勘案して職場環境を評価するとともに、勤務形態又は職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境を改善するための必要な措置を講じましょう。

職場環境等の改善の進め方としては

- ・事業者や衛生委員会等が行う職場環境改善
- ・管理監督者が行う職場環境改善
- ・従業員参加型の職場環境改善

などがありますが、経営層が理解とリーダーシップを示して、事業場全体で改善活動を進めていくことが肝要です。また、事業場が一体となって行っている既存の活動があれば、その活動とあわせて職場環境改善への取り組みをすすめるとスタートもしやすくなります。

活動は、現場任せ、担当者任せとせず、安全衛生委員会や事業場内産業保健スタッフ、外部機関などがサポーターとなり、一定期間フォローしましょう。



1人ひとりの労働者が生き生きと働ける職場の実現を

ストレスチェック制度の導入を、法令遵守にとどめるだけでなく、メンタルヘルズ指針に示されている総合的なメンタルヘルズ対策の中に位置づけ、実効ある活動を通じて、1人ひとりの労働者が生き生きと働ける職場の実現を目指しましょう。

メンタルヘルズ教育に限らず、職場環境改善や職場復帰支援など、他のメンタルヘルズ活動、さらに産業保健活動全般を日ごろから活発に進めることによって、労働者がより自然にストレスチェックや面接指導を受けることができる職場づくりを目指しましょう。



【参考資料】

平成29年度「ストレスチェック集団分析結果等を活かした職場環境改善」

https://kokoro.mhlw.go.jp/mental_sympo/2017/



2017年12月4日（東京）、14日（大阪）にて開催された平成29年度「職場のメンタルヘルズシンポジウム～ストレスチェック集団分析結果等を活かした職場環境改善～」の動画一覧です。

職場のメンタルヘルズに関する研究の動向や、職場環境改善の進め方のヒントなど、職場環境改善に関する役立つ情報を紹介しています。

ストレスチェック制度について考える機会として、ぜひご活用ください。

