

こんな時だから活用したい！

ストレスチェック制度

本レポートは、企業経営者や管理担当役員、経営企画、人事労務に携わっている担当の方に対して、ストレスチェック制度について簡単に取りまとめています。

1章 ストレスチェック制度とは

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、本人にその結果を通知し、自らのストレスの状況について気付きを促すものです。個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、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が主な目的です。2015年12月に施行されました。

(1) ウィズコロナの働き方がストレスに？

新型コロナウイルスの感染拡大は、私たちの生活に大きな変化をもたらすこととなりました。予期せぬ事態に閉塞感や不安感を持ちながらも、何とか日々をやり過ごしている方もいらっしゃるでしょう。日常生活だけでなく、働き方も変化を余儀なくされています。在宅勤務になったり、仕事量の増減があったり、収入が減ったりと、急な事態に知らず知らずのうちに心が疲れているのではないのでしょうか。疲れていることを自覚しないまま頑張っている方もいらっしゃるでしょう。

労働者の心の不調をいち早く発見するためにも、企業は今一度ストレスチェック検査の積極的な受検を促し、労働者の心の状態に目配りする必要があります。

(2) 職場のストレスチェックとは

ストレスチェックとは労働安全衛生法第66条の10に基づき、2015年12月から特定の事業場で実施を義務付けているストレスに関する検査のことです。50人以上の労働者を抱える事業場では、すべての労働者に対して年1回の実施が義務付けられています。

ストレスチェックでは、まず労働者が「自分のストレスがどのような状態にあるのか」について質問票で選択回答し、その後、医師等の実施者が本人に結果を通知します。

人事担当者や企業は、本人の同意なしにストレスチェックの回答や結果を閲覧することはできません。

(3) 高ストレスと診断されたら

ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者の中に高ストレス者として面接指導が必要と評価された労働者がいる場合、本人から申し出があったときには、医師による面接指導を行うことが事業者の義務となります。

医師による面接指導に基づき、医師からの意見を勘案した上で、事業者は必要に応じて労働者に対して就労上の措置を講じます。

(4)企業は労働者の不調を見逃さないで

ストレスチェック実施者は、個人のストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析し、事業者に結果を通知します。

心が疲れやすい今こそ、普段は見逃しがちな労働者の心身の変化に気付き、メンタルヘルス不調を未然に防止し、職場環境の改善に取り組んでいきましょう。

2章 参考情報

■ストレスチェック制度導入マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150709-1.pdf>

■労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル（令和元年7月改訂版）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf>

■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

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

<<本資料のご利用にあたって>>

本レポート中で紹介した制度情報は、あくまでも一般的な内容を記したものです。したがって、具体的にご検討をされる際には、弁護士、会計士、税理士等の専門家にご相談されることをおすすめします。

発行：2020年9月

—以 上—