

くらしナビ

— 社会 保障 —

ストレスチェック 見直しなるか

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。ストレスが高いと判定されても、医師の面接指導にたどり着く人がわずかだからだ。スタートして7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。

● 大半が面接に至らず

東京都内に住む40代の女性社員が勤める企業では、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、日常業務のストレス軽減につながっていない実感を得たことがないという。

ストレスチェック制度は労働安全衛生法に基づき、50人以上の事業所で年に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。

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。企業側は面接の結果に基づき、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、9割超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郎氏(70)は「大まかに言うと、1000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。労働者自ら事業者に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。

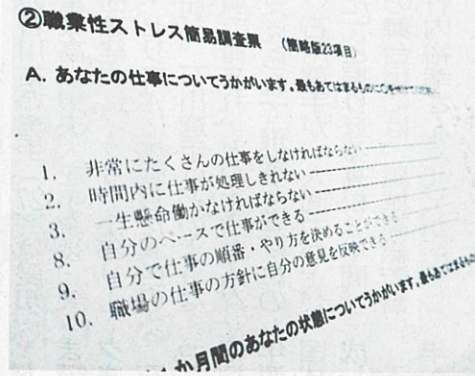
企業はストレスチェックの結果を受け、職場の環境を改善することが努力義務とされているが、同じ厚生労働省の調査で実施は5割弱にとどまっており、対応は追いついていない。さらに従業員が50人未満の事業所でストレスチェックの実施は努力義務に過ぎない。

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。こうした状況に渡辺氏は「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自身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。

● 環境改善と一体で

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。

そんな中、自民党の「働き方改革推進プロジェクトチーム」は5月18日、実施対象を現行の50人以上の事業所よりも拡大し、パート労働者ら非正規も含めるよう求める提言をまとめた。産業医確保に負担感のある中小企業には、地域や業種ごとに取り組む方策も示した。さらに、職場環境改善も含めた一体的な制度への見直しを求めた。提言を受け、政府は今後、50人未満の事業所への義務化などを中心に検討を進める見通しだ。



厚生労働省が作成したストレスチェックの調査票。57項目の簡易版、23項目の簡略版など、複数のバージョンがある＝厚生労働省

厚生労働省が作成したストレスチェックの調査票。57項目の簡易版、23項目の簡略版など、複数のバージョンがある＝厚生労働省