

法律診断



社会保険労務士 行政書士 牟田美智代事務所

ストレスチェックの義務化

僕のストレス、誰がチェックするの？ してくれるの？

2015年12月1日から従業員50人以上の事業場にストレスチェック制度の導入が義務付けられ、年に1回のストレスチェックの実施が必要となりました。

ストレスチェックにどんなイメージをお持ちでしょうか、制度の目的はうつ病の従業員を発見する為ではありません。制度をうまく利用することで、自身のストレス状況に気づきメンタルヘルス不調の発生を予防し、労働者自身がストレスに対する正しい対処を知ることで、ストレスへの対処力をつけてもらうことも可能な制度です。

ストレスチェック制度の業務フローとしては、**【導入前準備】** → **【ストレスチェックの実施】** → **【面接指導・集団分析】** → **【全体の評価・見直し】** となります。

まずは実施前に実施者（医師等）・実施時期を検討します、面接指導を行うのは産業医が望ましく、実施時期については繁忙期を避け、実施率を上げるように設定します。労使で制度の正しい理解も必要です。うつ病等の精神疾患を発見するものではありません。自覚度を測定するためのツールで、個人情報保護され、不利益取り扱いしないことが法律でも定められており、主な目的が自身のストレスへの

気づきであることを全ての関係者が理解することが必要です。

ここで注意しておきたいのは、「労働者の意に反してまで、ストレスチェックの受診を義務付けることができない。」ということです。制度の仕組みをしっかりと説明して理解を深めてもらい、全員受診となるように進めたいところです。

ストレスチェック実施後、実施者（医師等）から直接本人へ結果を通知します、高ストレス者として面接指導を受ける必要があると認定された労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施します。その後、事業者は面接指導をした医師から就業上の意見を聴取します。その後医師の意見を勧告して必要に応じて措置を講じていくこととなります。

事業者は実施者にストレスチェック結果を一定規模のグループごとに。集計・分析させその結果を元に組織改善に活かしていくこととなります。

また、労働基準監督署への報告も必要ですのでお忘れなく。

ストレスを知って、自分でコントロール

長時間労働だけではありません。仕事や職業生活に関すること等私たちの周りはストレスまみれです。ストレスは積み重なると、病気になるのはもちろんですが、自分自身がネガティブになり、周りを暗くして、気が付いたときは、友達、大切な人から嫌われて、会社などで軽い「問題社員化」してしまいうこともあります。特に管理職の方には、ポジティブに過ごす術(方法)も身に付けて頂き、自分も周りも明るく健康でありたいですね。