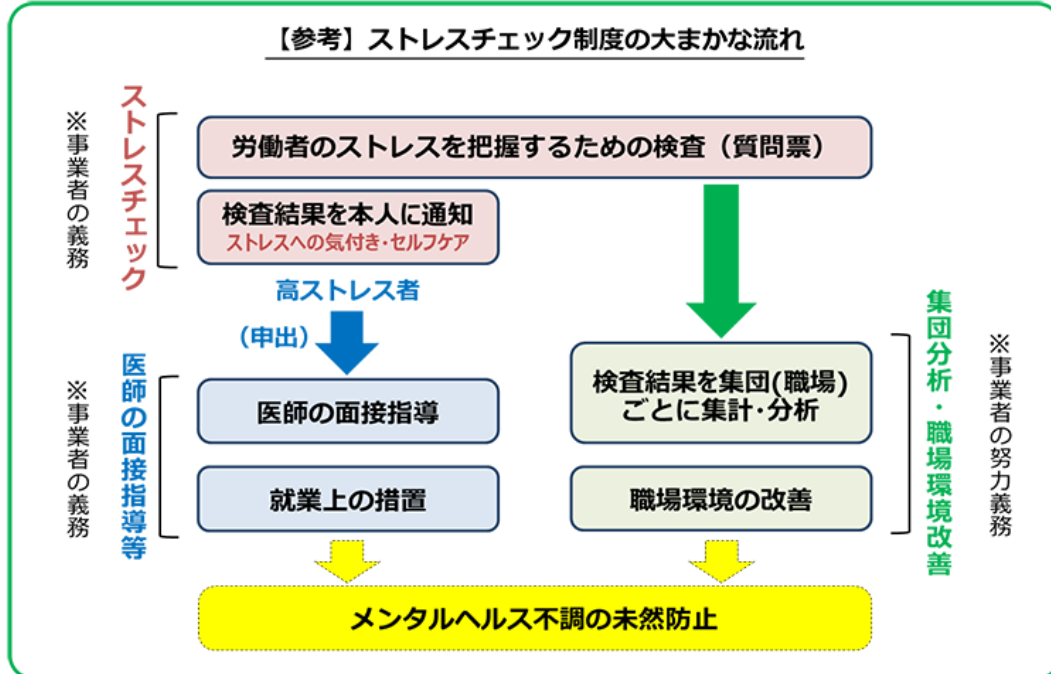


【労務】「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表されています

厚生労働省より、改正労働安全衛生法による、労働者数 50 人未満の事業場におけるストレスチェックの実施の義務化（施行期日は公布後 3 年以内に政令で定める日）を踏まえた、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表されています。労働者数 50 人未満の小規模事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法等が掲載されています。今回は本マニュアルの内容を一部抜粋してご紹介いたします。

■ストレスチェック制度の趣旨・目的

- 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の主な目的は、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止です。事業者は、労働者のストレスを把握するための検査（以下「ストレスチェック」といいます。）を実施することで、労働者自身のストレスへの気付きを促し、セルフケアを進めるとともに、
 - 高ストレスと判定された労働者に、医師の面接指導の機会の提供、
 - 医師の意見を踏まえた就業上の措置の実施、
 - 集団分析を通じて職場ごとのストレス要因を把握し、職場環境の改善につなげます。
 - このように、ストレスチェック制度（※）は、集団分析・職場環境改善まで含めた一体的な制度です。
- ※本マニュアルで「ストレスチェック制度」とは、ストレスチェックそのもののほか、医師の面接指導、面接指導後の就業上の措置、さらには、集団分析・職場環境改善を含む、労働安全衛生法第 66 条の 10 に係る事業場における一連の取組全体を指します。
- ストレスチェックは、労働者が安心してありのままを回答できることで、制度本来の予防効果につながるため、プライバシーが保護される環境づくりが重要です。
- ※ストレスチェック制度は、精神疾患の発見でなく、メンタルヘルス不調の未然防止を主たる目的とするものです。



■ストレスチェック制度の効果

- 厚生労働省が行った効果検証事業の結果において、ストレスチェックを受けた労働者の約 7 割から「自身のストレスが分かったこと」が有効であったとする回答が得られたほか、医師の面接指導を受けた労働者の過半数から「対面で医師から面接を受けたこと」が有効であったとする回答が得られています。
- また、学術論文や研究報告書等において、ストレスチェックと職場環境改善によって、心理的ストレスの低下や生産性向上の効果が認められています。

■ ストレスチェック制度を実施する意義

- ・ **労働者のメンタルヘルス不調の未然防止**が重要です。ひとたびメンタルヘルス不調にさせてしまうと、その病休期間は平均で約3か月、復職後再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、**大きな人材の損失**となるほか、**経営上のリスク**につながってしまいます。
- ・ また、ストレスチェック制度をはじめとした**職場のメンタルヘルス対策**に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、**生産性の向上や人材の確保・定着、企業価値の向上**といった、持続的な経営につながります。特に人材不足が課題となっている小規模事業場において、メリットも大きいと考えられます。
- ・ こうした視点も踏まえて、事業者は、**メンタルヘルス対策を経営課題として位置付け**、ストレスチェック制度にしっかり取り組んでいくことが重要です。

参照ホームページ [厚生労働省]

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_69680.html