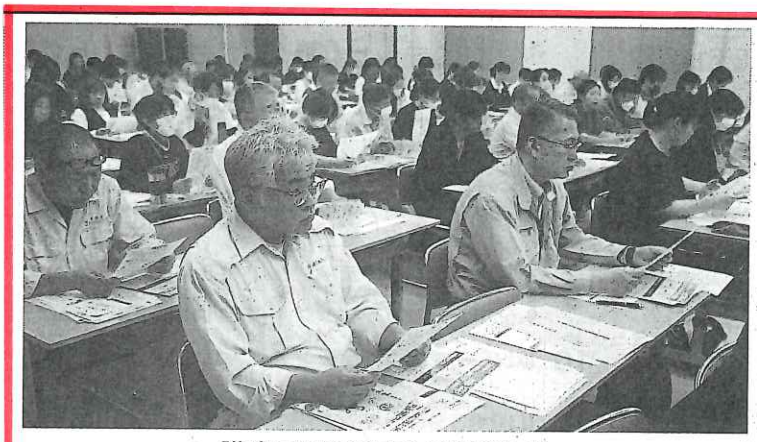
令和8年10月1日(木)
大崎タイムス掲載

ストレスチェック活用を

制度対象拡大控えセミナー

古川

従業員のメンタルヘルス不調防止に向けた「ストレスチェック制度」の対象が、来年4月から従業員50人未満の事業場に拡大される。制度の概要と活用についてのセミナーが28日、大崎市古川の大崎建設産業会館で開かれ、事業主ら135人がポイントを学んだ。



講演に耳を傾ける参加者たち

事業主らポイント学ぶ

厚生労働省の2024年の調査によると、仕事や職業生活で強いストレスになっている要因は▽仕事の量43・2%▽仕事の失敗36・2%▽仕事の質26・4%▽対人関係26・1%の順に高かった。精神障害の労災補償請求件数は、全国で21年度が2346件だったのに対し、25年度は4958件と倍増した。

ストレスチェックは15年に義務化されたが、精神疾患の労災認定件数が近年急拡大したのを踏まえ、対象を全ての事業場へ拡大することが決まった。事業主は実務担当者を従業員から選ぶほか、医師や保健師に委託して年1回実施する。

結果に基づき医師の面接指導や就業上の措置などを施さないといけない。個人の結果を集団ごとに委託先に集計、分析させ、職場環境を改善することで生産性改善効果が期待される。

制度の注意点として、労働者にチェックを受ける義務はない。また、精神疾患者を見つけ出すのが目的ではない点や、事業主や実務担当者は個人の結果について、本人の同意なしに確かめることができないことにも留意する必要がある。

セミナーは、宮城労働基準協会古川支部が主催。中央労働災害防止協会健康快適推進部主席参事の水沼今日子さんが、職場で取り組むメンタルヘルス対策について講演した。

水沼さんは、従業員のストレス反応に▽食欲不振▽不眠▽首や肩の凝り、腰痛▽気持ちの落ち込み、いらいらーなどを例示。「従業員がストレスに気付いて自ら対処できるのがベストだが、上司が早めに気付いて対応しないと突発的な休職につながりかねない。長期にわたる休職は従業員だけでなく、業務をカバーする同僚もつらい」と訴えた。

その上で「働く人の健康づくりは職場の活性化に不可欠」と強調。職場環境を改善することでもたらされる利点に作業ミスやトラブルの低減、長期休職者と退職者の減少、士気向上、管理者や同僚の負担軽減などを挙げた。

ストレスチェックの結果については「取り扱い方法や禁止事項を周知することで労働者は安心して受けることができる。結果を受けての解雇や退職勧奨などの不利益は禁じられていて、配置転換を行う場合は当人への事前説明が重要になる」と説明。コミュニケーションや価値観の違いを認め合うといった、職場環境改善に向けたこつをアドバイスした。