

開始目前!

# ストレスチェック制度の準備を急げ

今年12月から、従業員50人以上の事業場にはストレスチェック実施が義務付けられた(50人未満の場合、努力義務)。介護業界はストレスが多く、それを理由に退職する人が後を絶たない。ストレスチェックをうまく活用し、職場環境を改善させる方法を探った。

## 介護事業は精神障害の請求件数が最も多い

仕事には多かれ少なかれストレスがつきものだが、度を越すと、メンタルヘルス不調を引き起こしたり、場合によっては自殺につながる。2014年中における自殺者の総数は2万5427人で、原因・動機が明らかかなもののうち、最も多い原因・動機として挙げられているのが「健康問題」(1万2920人)、次いで「経済・生活問題」(4144人)、「家庭問題」(3644人)で、4番目に多かったのが「勤務問題」(2227人)と、一般的に見ても勤務問題は自殺の原因としても多いことがわかる。

では、介護業界はどうなっているのだろうか。今年6月25日、厚生労働省は14年度「過労死等の労災補償状況」を発表した(表)。精神障害の請求件数が最も多かったのは社会保険・社会福祉・介護事業で、140件とそのなかでも群を抜いている。このことから介護業界で働く人は他業種と比べ、多くのストレスにさらされていることがうかがえる。

では、対策を行っている企業はどれくらいあるのだろうか。13年に発表された「労働安全衛生調査」によると、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業者割合は、年々増加傾向にあり、同年には前年から13・5ポイント増の60・7%となった(64ページ図1)。まだ取り組んでいない事業者はその理由として、「該当する労働者がいない」「取り組み方がわからない」「必要性を感じない」といった点を挙げている。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業の割合は、事業所規模が大きくなるほど高くなり、1000人以上の場合は97・9%に達する。一方、10~29人では55・2%にすぎず、中小規模の事業所が多い介護業界においては、対策に取り組んでいない事業所は少ないと推測できる。なお、取

組内容(複数回答)は、「労働者への教育研修・情報提供」(46・0%)が最も多く、「事業者内での相談体制の整備」(41・8%)、「管理監督者への教育研修・情報提供」(37・9%)の順が多い。メンタルヘルスの不調を理由に休職・退職する労働者を減らし、少しでも働きやすい職場環境を実現するため、国は14年6月25日に労働安全衛生法の一部を改正する

表 精神障害の請求件数の多い業種(中文類の上位15業種)

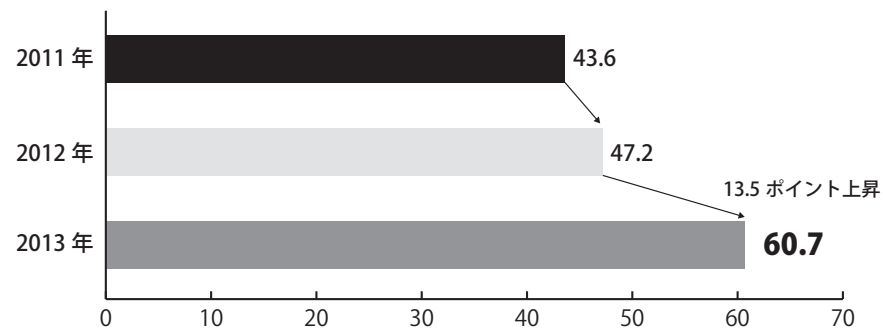
業種(大分類)	業種(中分類)	請求件数
1 医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	140 (90)
2 医療、福祉	医療業	95 (72)
3 運輸業、郵便業	道路貨物運送業	84 (10)
4 サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	64 (28)
5 卸売業、小売業	その他の小売業	51 (26)
6 情報通信業	情報サービス業	48 (12)
7 製造業	電気機械器具製造業	47 (7)
8 製造業	輸送用機械器具製造業	39 (7)
9 教育、学習支援業	学校教育	37 (20)
10 サービス業(他に分類されないもの)	その他のサービス業	36 (10)
11 卸売業、小売業	各種商品小売業	33 (15)
11 学術研究、専門・技術サービス業	専門サービス業(他に分類されないもの)	33 (14)
11 卸売業、小売業	機械器具小売業	33 (8)
14 宿泊業、飲食サービス業	飲食店	31 (12)
15 学術研究、専門・技術サービス業	技術サービス業(他に分類されないもの)	30 (3)

注1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。  
注2 ()内は女性の件数で、内数である。

出典：2014年度「過労死等の労災補償状況」(厚生労働省)

法律を公布、新たに創設されたストレスチェック制度については今年4月15日に関連する省令・告示・指針が公表され、12月からストレスチェック実施を義務づけた（従業員50人以上の事業場。50人未満の場合は努力義務）。

図1 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合 ※事業所計=100%

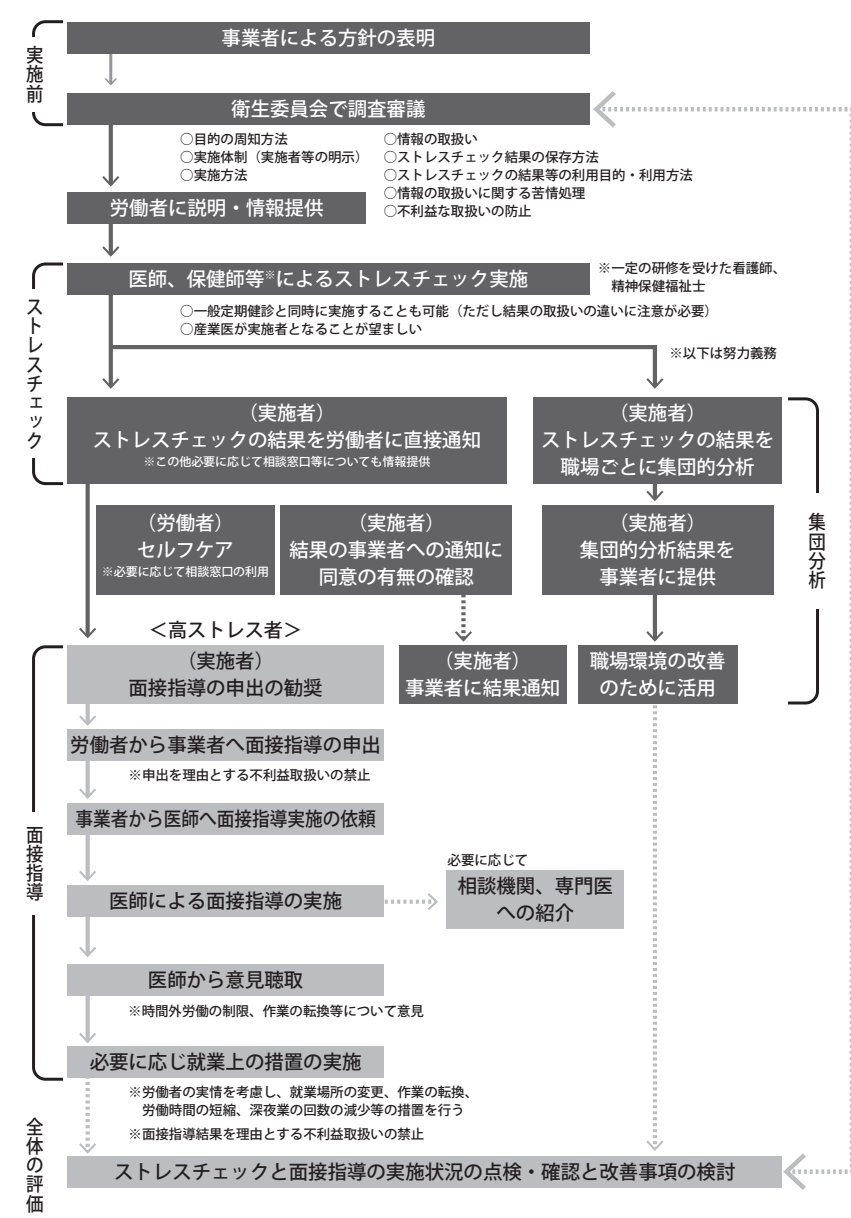


「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」や「ストレスチェック制度に関するマニュアル作成委員会」の座長を務めた北里大学の相澤好治名誉教授は、その狙いについてこう説明する。

業や鉛業務に従事する労働者がじん肺や鉛中毒にならないように安全を確保するという観点から行われてきました。しかし、力仕事よりも頭脳労働が増え、IT化も進むなか、メンタルヘルス不調を抱える人が増え、それに対応する必

要が生じてきました」  
10年には、それまで12年間自殺者が3万人を超えていたことから、早期にメンタルヘルス不調を発見するために対策が急がれたが、その後、職場環境改善に役立たせるためと目的を変え、具体的

図2 ストレスチェック制度の流れ 出典：厚生労働省





「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」の座長を務めた北里大学の相澤好治名誉教授

な内容が決まり、今年12月から実施されるに至った。

ストレスチェック制度は、次の流れで行う(図2)。実施前に事業者が方針を表明するとともに、実施体制や情報の取り扱い、情報の取り扱いに関する苦情処理、不利益な取り扱いの防止などについて衛生委員会で調査・審議し、それを労働者に伝える。

「従業員にきちんとストレスチェックを受けてもらうには、トップが何のために行うのか、しっかりと説明することが大切で」(相澤名誉教授)

続いて、医師や保健師等(一定の研修を受けた看護師や精神保健福祉士も可)がストレスチェックを実施。これは健康診断と一緒に行って構わないが、結果の通知は別に行うこととされている。労

働者はその結果を通知し、労働者はそれをもとにセルフケアを行う。

高ストレスと判定された場合、実施者は労働者に面接指導の申し出をすすめ、もし労働者が事業者に申し出た場合は医師による面接指導を行い、必要なら相談機関や専門医に紹介する。面接指導の内容をもとに、場合によっては時間

外労働の制限や作業の転換、深夜業務の回数の減少等就業上の措置を行い、できるだけストレスが減るように配慮する。ストレスチェックの結果を事業者に通知するにあたっては、労働者の同意が必要だ。

「ストレスには客観的な指標がないため、設問に正しく答えてもらう必要があります。そのため、制度を構築するうえで、情報の

セキュリティ面に力を入れました」(相澤名誉教授)

加えて高ストレスの労働者が面接指導を申し出したことや、ストレスチェックを受けないことなどを理由とした不利益取り扱い禁止

られている。

### 改善につながることで生産性向上にも

ストレスチェックの実施により、メンタルヘルス不調のスタッフに就業上の措置を行うことももちろん大事だが、相澤名誉教授は職場改善の重要性を強調する。

「ストレスチェックの個人結果をもとに、スタッフが個人で職場環境を改善するのは難しいので、集団分析結果に基づいてグループワークなどを行い、問題点を見つけ改善していくことが大切です。ストレスチェックを実施するだけで、その結果を活用しなかったら意味がありません」

実施者はストレスチェックの結果を職場ごとに集団分析し、それを事業者に提供。ほかの職場と比較することで、自事業所の課題を明らかにできるため、結果を活用して改善を図れるだろう。

ある介護施設では、職員のなかにもメンタルヘルス不調を訴える人が出てきたことから、毎年実施している職員研修のなかで、メンタルヘルス対策について取り上げた。その結果、職員のメンタルヘ

ルス対策についての理解が深まり、その後は不調を訴えたり、それを理由に休職・離職したりする職員はいなくなったという。

「ある製造業の会社では1年間かけて職場改善を行ったところもあります。その結果、精神的健康度が向上しただけではなく、職場の生産性も向上しました」と、相澤名誉教授は話す。

問題点を改善していくことで、各種ハラスメントが減少した職場もあったという。働きやすい職場づくりは、職員の休職・離職を減らすだけではなく、生産性の面でも効果を上げているようだ。

今回始まる同制度は、従業員50人以上の事業場が対象だ。だが、従業員が精神的に不調を覚えることなく働き続けられる職場をつくるためにも、努力義務とされている50人未満の事業場でもストレスチェックを実施していきたいところだ。従業員50人未満の事業場が合同でストレスチェックを実施し、また合同で選任した産業医がストレスチェック後の面接指導等を実施する場合には、費用の助成も受けることができる。こうした制度も賢く利用したい。