

経営のための辞書

キーワード
Key Word

中小企業の経営者が知っておきたいビジネス用語や各種制度などを紹介します。

【 ストレスチェック制度 】

労働者の心の健康に関する現状

経済・産業構造が変化する中で、仕事に関わる強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者が増えています。その結果、「業務による心理的負荷が原因となって精神障害を発病した」など、労災認定が行われる事案が近年増加しています。

ストレスチェック制度の目的

平成27年12月1日より、労働安全衛生法の一部を改正する法律により、ストレスチェックと面接指導の実施等を義務付ける制度が施行されます。

今回、導入されるストレスチェック制度は、経営者だけでなく、労働者自身もストレスの程度を把握し、働きやすい労働環境をつくり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止すること(1次予防)を主な目的としています。

ストレスチェック制度の概要

ストレスチェックとは、医師、保健師等が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査のことです。従業員50人以上の事業所は義務、50人未満の事業所は当分の間努力義務となっており、以下の5項目が主なポイントです。

①実施のポイント

- 常時使用する労働者に対して、ストレスチェックを実施すること。
- 実施頻度は1年に1回。
- 調査票には「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3領域をすべて含めること。

- 結果は実施者から直接本人に通知し、本人の同意がない限りは事業者には提供されないこと。

②面接指導のポイント

- 結果の通知を受けた労働者のうち、「高ストレス者」として面接指導が必要と評価された者から申し出があった場合は、医師による面接指導を行うこと。
- 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認める時は、就業上の措置を講ずる必要があること。

③集団分析のポイント

- 努力義務として、職場の一定規模の集団(部、課等)ごとのストレス状況を分析し、その結果を踏まえて職場環境を改善すること。

④労働者に対する不利益取り扱いの防止

- 受検しない、結果の提出に同意しない、面接指導の申出の有無等ストレスチェックに係ることを理由として労働者に不利益な取り扱いをすることは法律上禁止されていること。

⑤労働基準監督署への報告

- ストレスチェックの実施時期、対象人数、受検人数、面接指導の実施人数、集団分析の実施の有無について、年に1回報告しなければならないこと。

高ストレスの状況にある労働者が、そのまま放置されることがないように、実施から記録の保存に至るまで、安心して受検できる体制づくりが必要です。

● 社会保険労務士 庄司 茂 氏

社会保険労務士法人庄司茂事務所代表。
中小企業を中心とした労務管理の分析を行い「就業規則」「評価制度」「賃金規定」などの導入、制定を助言。