

事業場におけるメンタルヘルス対策～ストレスチェックと職場環境改善

過労死等調査研究センター長 茅嶋 康太郎

平成27年12月1日に、新たに「ストレスチェック制度」が施行される。メンタルヘルス対策の一次予防に資することをも主な目的として、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査を実施することなどを事業者の義務とする制度である。メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業の割合は年々増加し、すでにストレスチェックを実施している企業もあり、導入後の普及と効果については期待が持てるが、現在十分なメンタルヘルス対策を行えていない企業にとっては不安や問題点も多いと想像される。そこで、これまで行われてきたメンタルヘルス対策とどう違うのか、これからどのようにこの制度を運用していけばいいのかと言う視点で、演者が嘱託産業医を担当している事業所でこれまでに「職業性ストレス簡易調査票」によるストレスチェックを実施したことのある事業所を事例として提示して解説する。

1. 日本における安全衛生管理体制とメンタルヘルス対策の現状(従業員規模別)

一般に従業員規模が小さくなるほど安全衛生体制の不備が見られるが、メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業の割合は年々増加し、6割強に達している。すでにストレスチェックを実施している企業も約16%ある。

2. 嘱託産業医によるメンタルヘルス対策の実際

(1) A市役所

人事課と産業医が連携して、メンタル不調事例への対応を中心にメンタルヘルス対策を実行してきた。復職後のフォロー(3次予防)、早期発見・対応(2次予防)を行うことにより病休者は徐々に減り、事例を積み重ねることにより人事や職制の対応能力が向上し、また人事異動後の職場不適應や人間関係のミスマッチを解消することにより、職場環境の改善にもつながった。

(2) B社

2年に一回ストレスチェックを実施しており、高ストレス者を抽出し面談を実施している。過去に面談によりメンタル不調者の早期発見が出来て、事後措置を行った結果ことなきを得た。制度導入後は高ストレス職場の職場環境改善活動も必要であると思われるが、この事業場へは外部サービスとして産業医と心理職をセットで派遣しており、心理職の活用も期待できる。

3. 職場環境改善活動について

いきなりストレスチェックから職場環境改善活動へは敷居が高いため、事例発生による場当たりの対応から、早期発見、未然に防ぐ根本的な職場改善へ進化していくほうが自然であろう。ストレスチェック制度導入をきっかけに、労働者の健康管理、衛生管理活動を行っていく土壌を醸成していく姿勢が肝要である。