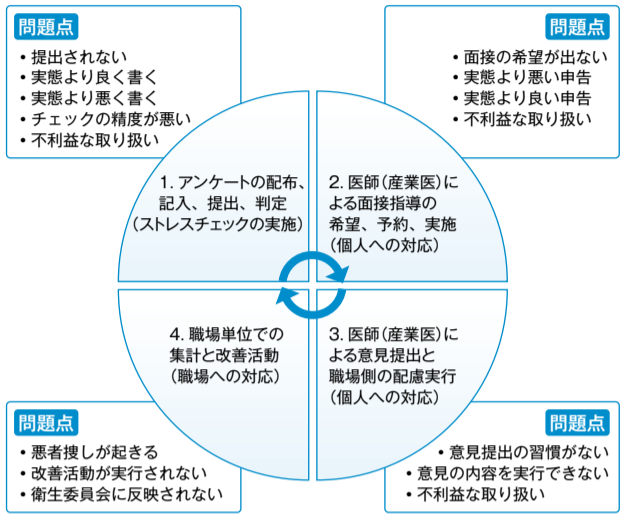
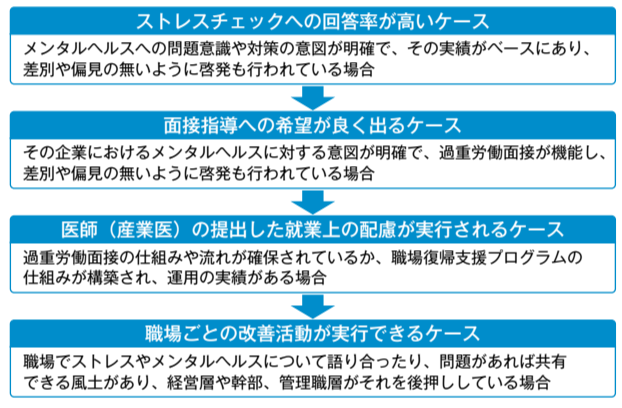


【図1】 ストレスチェックの導入と運用における4つのステップと問題点



【図2】 良好なストレスチェックの運用の前提となる基礎や実績



「こころの健康」経営 ストレスチェック導入を契機に考える

制度導入の目的は3つ

今年、6月に「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」が成立し、50人以上の従業員が働く事業場に「ストレスチェック」実施が義務づけられることとなった。この法改正が象徴するように従業員のメンタルヘルスに配慮する経営が、今企業に求められている。今月号では、企業のメンタルヘルス対策に詳しい(株)産業医大ソリューションズ代表取締役社長で、産業医経験の豊富な亀田高志先生に「こころの健康」経営をテーマに執筆していただいた。



産業医大ソリューションズ代表取締役・医師 亀田高志

ストレスチェックの4つのステップと問題点

平成22年以来、行政で検討され、国会提出後に一旦、廃案になった改正労働安全衛生法が、平成26年6月に国会で可決、成立し、公布された。その目玉である「ストレスチェック制度」の施行が平成27年12月1日と決まり、7月からの「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」による「中間とりまとめ」が9月末に公表された。10月からは「情報管理及び不利益取扱」と「面接指導の実施方法等」に関する行政検討会で、詳細な検討が行われている。

このストレスチェック制度を企業等で導入する場合には、図1に示すように4つのステップに分けて考えることができる。また、法案の提出前から、あるいは現在の検討会でも指摘されているス

企業間格差

筆者が依頼されるストレスチェック制度に関する講演などでは、これらの問題点に加え、アンケート形式で行う、その実施方法や外注する機関の選定、産業医等の関与についての質問が多く、これらに注目が集まっている印象がある。新しい制度なので運用上の心配が先に立つことも理

企業間格差

解できるが、そうした見方だけでは、少々表面的に過ぎるのではないだろうか。

平成18年から母校（産業医科大学）の設立した職場の健康管理の事業化を手がけ、企業や公共団体での研修と人事部門へのコンサルティンクに専心してきた経験からは、今回のストレスチェック制度の導入によって、職場のメンタルヘルス対策の質やレベルにおいて、大きな企業間格差が生じるのではないかと危惧している。

ストレスチェックでわかる企業の人材への考え方

平成27年末頃まで、これらの基礎や実績を固められるかどうか、各企業におけるストレスチェック導入の成否を分けることになるだろう。つまり、ストレスチェックだけを行えばよいのではなく、職場のメンタルヘルス対策に関する事項を、どれだけ広く真剣に行ってきたか、取り組んでいくつもりなのか、反映されること

度、ないし「こころの健康」を重んじる経営を目指すこととなるならば、健康診断などの職場の健康管理に携わる人事総務や事務部門、そして産業医等の専門家の立場としては、なぜ「こころの健康」を重視するようであるか、先述の4つのステップの実効性は、その企業のいわば「ブラッ

序章

百年企業

松村 奈緒美（松島ランドマーククリニック院長）

は関税自主権を回復し、内需と輸出が増える中で企業が体力をつけた結果ではないかというところである。長寿企業が多いのは良いが、現代日本で問題になるのは開業率。つまり、1年間に開業した企業の割合が、全企業に占める割合のことで、2006年〜4年間の平均は約2%。一方、廃業率は6.2%であり、最低資本金制度が撤廃されたにもかかわらず起業は活発になっていない。理由の一つに大正時代、財閥など出資側が投資回収を急がず時間をかけて育てようとした。対照的に現代は早急に結果を求める風潮が強すぎるのではないかと分析が示されていた。

さて、日本は、我々は10年後どうなっているだろう。我々が社会に何を行ってきたのかという結果がそこにはきつと現れているのだから。

たことは知つつ、放置してきたケースが少なくない。ストレスチェックの4つのステップを確実に実行しようとするならば、図2のような前提となる基礎や実績がなければ難しい。

面接指導の希望も出せない職場では、不調に陥ってからの発見され、時に多発する。あるいは、心因性精神障害の労災申請の可能性が出てから、問題が発覚する。その場合、上長や人事部門は問題があっ

職場の健康管理を軸に、経営的にこの「なげ」を深く考えるならば、①リスク管理、②コンプライアンス、そして③個人と職場の生産性の向上、の3つが主たる目的になるはずである。その上で、チェックする個人とストレスの測定精度を上げる努力と準備を怠りなく行うことが、最初に説明した問題点を解消する糸口になる。

さらに、個人と職場単位のストレスが企業を支える人材の不調の誘因となり、不調にまで至らずとも個人と職場の生産性を低下させる要因であることを直視しなければならぬ。そして、経営層や幹部、管理職層まで巻き込んだ活動につなげていくことが、日本の政治経済の過渡期である現在、職場の健康管理に携わる者の務

問い続けるしかない。