

心の健康に気を配り
より良い職場環境の実現を

従業員が心身ともにいきいきと働く職場づくりは、あらゆる組織における関心事と言えるでしょう。ひとり一人がベストパフォーマンスを発揮し続けるためには、職場の環境改善に積極的に働きかけていく姿勢が大切です。

「ストレスチェック」は、使い方次第でよりよい組織へと成長するためのまたとないきっかけとなります。社員のセルフケアに対する意識が高まり、全社的に健全なメンタルヘルス環境を実現できれば、業務効率もアップするでしょう。ぜひ、効果的な実施方法を検討してみてください。



吉田 麻衣子
Maiko Yoshida, M.D., MPH
株式会社フェアワーク・ソリューションズ 代表取締役
精神保健指定医 精神科専門医 指導医 日本医師会認定産業医
メンタルヘルス法務主任者
日本大学医学部 卒業
東京大学大学院 医学系研究科 公共健康医学専攻 卒業(公衆衛生学修士)



吉田 健一
Kenichi Yoshida, M.D.
医療法人社団 慈心会 理事長
精神保健指定医 精神科専門医 指導医 日本医師会認定産業医
千葉大学医学部 卒業



ストレスチェック(全員)

面接指導へストレスが高い人

ストレスチェックの流れとポイント

事業所の担当者が準備すべきこと、確認したいポイントは?

実施の流れに沿って見てみましょう。

導入前の準備(実施方法など社内ルールの策定)

実施者(嘱託産業医)や
委託先実施者(弊社など)を選定してください。
従業員に実施の意図、方法を説明しましょう。

質問票の配布・記入

コンピュータを使わない場合、
用紙の配付、回収等を行う
担当者が必要です。

ストレス状況の評価・医師の面接指導の要否の判定

産業医または弊社が行います。

本人に結果を通知

安心して
申し出られる環境を
整えておきましょう。

本人から面接指導の申出

個人の結果を
一定規模のまとめの
集団ごとに集計・分析

集団分析
※努力義務

医師による面接指導の実施

適切な指導を行える
医師を選定する
必要があります。

職場環境の改善

就業上の措置の要否・内容 について医師から意見聴取

本人に不利益が
生じないよう
配慮してください。

分析結果を社内改革に活用できます。

就業上の措置の実施

業務の内容や
時間について
見直しを行います。

- 従業員が、自身のメンタルヘルスの状態を理解できる。
- うつなどのメンタルヘルス不調を未然に防止できる。
- 事業所として、より働きやすい職場環境へ改善できる。

ストレスチェックは事業所の一般従業員だけでは行うことができません。まずチェックの実施にあたっては、実施者となる医師(または保健師、研修を受けた看護師、精神保健福祉士)へ、依頼することになります。また、チェック後に面接を申し出た従業員に対し、指導を行う医師の手配も必要です。

チェックと分析の精度、面接指導の質、加えて様々な事務手続きのサポート体制において信頼できるパートナーを見つけることが、ストレスチェックを意義あるものにするための第一歩と言えるでしょう。

チェック実施後に行うべきことは?

ストレスチェックは「実施するだけ」では効果がなく、
「実施後のフォロー」こそが大切な意味を持っています。

事業所に求められるフォローを3つ挙げました。

1

面接指導を希望する社員と
医師との橋渡し
(義務)

従業員に面接指導を行う医師は、事業所が手配しなければなりません。規定上は医師の専門分野は問われませんが、メンタルヘルスに関するチェックであることを考えると、精神科産業医が適していると言えるでしょう。

3

フェアでヘルシーな労働環境を
維持するための情報収集

事業所内のメンタルヘルスを維持・向上させるためには、従業員に対する日常的なケアが欠かせません。ストレスを軽減するための情報を集めて事業所内で共有し、翌年のストレスチェックで、より良い結果を目指しましょう。



2

部署・職種など組織ごとの
問題点の発見・改善
(努力義務)



個々の社員だけでなく部署ごと、職種ごとといった単位で分析を行えば、高ストレスな集団に対して組織改善を講じることができます。実施者を選ぶ段階で、集団分析に対応しているかどうかを確認しておきましょう。

