

主張

2015年12月の労働安全衛生法改正で常時50人以上の労働者を使用する事業場で働く人のストレスチェック制度が義務化されて11月末で丸2年が経過した。

同制度の趣旨は、ストレスチェックや医師面接を通して、働く人のメンタルヘルス不調を未然に防止するとともに、集団傾向の分析を行うことによって、働きや

エックや集団分析の実施は一定程度の比率で行われているものの、集団分析まで実施した企業においても結果の活用は満足にできていないことがうかがえる。

日本生産性本部では、1980年から「この定期健康診断」を通してストレスチェックを活用した組織改善の支援を行ってきたが、集団分析結果を有効に活用できている企業には共通の特徴がある。それはメンタルヘルスの問題を職場・組織の問題ととらえ、結果を職場

しまい、取り組みが形骸化してしまっているのではないだろうか。制度の本来の趣旨への意識が薄れ、取り組みが目的化し、何のために取り組んでいるのか不明確になっているとしたら結果の活用は難しい。

日本生産性本部では東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野とともに「健康いきいき職場づくりフォーラム」の活動を推進しているが、職場のメンタルヘルス対策を個人と組織の活性化につなげ

経営課題としてメンタルヘルスの取り組みを

すい職場を実現することにある。

厚生労働省が義務化の対象となる事業場の実施状況を6月末時点で取りまとめたところ、実施率は82・9%で、そのうち集団分析を行っているのは78・3%だった。日本生産性本部が今年実施した企業アンケート調査の結果を見ると、ストレスチェックの課題として「集団分析結果の活用」を挙げる企業が58・4%と最も多い。これらのことから、ストレスチ

の管理者までしっかり共有し、個人、組織の活性化に役立てようという経営者の姿勢である。健康でいきいきと働く個人、組織をいかに創っていくか、それはまさに経営課題であるという視点がメンタルヘルスにおいて重要なのである。

ストレスチェックは手段であり、それ自体が目的ではありえない。現状では、多くの企業で義務だからストレスチェック、集団分析を行っている状況となっ

ることを目指し、経営課題として取り上げていくことの重要性を訴えている。制度義務化3年目を迎えるにあたって、メンタルヘルス対策を何のために実施するのか、その目的を明確にしていくことからあらためて検討してほしい。多くの企業で、メンタルヘルスの取り組みが、経営課題の解決につながる取り組みだと位置づけられ、職場環境の改善も含めて実施されることを期待している。