



2023 年 5 月 12 日(金)

小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F

TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4 階

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

ストレスチェックは何のため

ストレスチェック制度の目的

常時使用する労働者が 50 人以上いる事業場においては、毎年 1 回ストレスチェックを行うことが労働安全衛生法により義務付けられています。ストレスチェックの目的としては、「労働者自身が自分のストレスへの気付きを促すこと」、「労働者のメンタル不調の未然防止」、「ストレスチェックの結果を通じて職場環境の改善につなげること」があげられます。その意味では常時使用する労働者が 50 人未満の事業場においてストレスチェックの実施は努力義務となっていますが、自社の労働者の心の健康状態を把握するためにも、労働者数にかかわらず実施することが望ましいとされています。

ストレスチェック実施後の措置

ストレスチェックの診断結果は、定期健康診断と異なり、会社には通知されず労働者本人に直接通知されます。そこでストレス度が高いと診断された労働者本人からの申し出により医師による面接指導を受けることになります。つまり医師による面接指導を受けるかどうかは労働者本人に委ねられているため、ストレスチェック指針では「面接指導を受ける必要があると認められた労働者は、できるだけ申し出を行い、医

師による面接指導を受けることが望ましい」としています。一方で面接の申し出について躊躇する労働者も少なくありません。その場合にはオンライン予約システムなどを活用して、会社を通さずに労働者が直接医師等に面接の申し込みができる仕組みを構築するのも一つでしょう。また、必ずしも面談によることなく、WEB会議システムなどを活用したオンライン面談を実施することも認められています。

ストレスチェックと職場環境改善

会社はストレスチェックの結果について、労働者個人ごとの結果を知ることはできませんが、「ストレス判定図」に基づいた職場全体の集団分析を行うことが推奨されており、分析結果を通じて職場環境の課題や問題点を把握し、職場環境の改善への取組を進めていくことが期待されます。ストレスチェック指針では、この場合も医師や保健師、精神保健福祉士などの外部専門家の意見を聞き助言を受けることが望ましいとされています。



メンタル不調は
予防と早期発見
が大切です