

産業医・社会保険労務士

ヒライ先生の Q&A



平井 直実

岐阜市生まれ。つくば市在住。

岐阜高校卒業。藤田保健衛生大学（現 藤田医科大学）医学部卒業

【ヒライ労働】みのお産業医社労士事務所 所長

小児科診療に携わるとともに、全国でも数少ない産業医および社会保険労務士の両資格を持ち、医療と労働の両面から働く環境の在り方を探究している。働く世代の安定が、次の世代の健やかな成長につながると考えている。母乳育児の普及と、その支援の実践をライフワークとしている。

今月のQ&A

会社で個人結果が届かないストレスチェック、実施する意味はあるの？

Q

ストレスチェックの個人結果は、本人が同意しなければ会社には届かないと聞きました。それでも職場で実施する意味はあるのでしょうか。

令和10年(2028年)4月1日から、労働者数50人未満の事業場も、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止(一次予防)を目的としたストレスチェックが義務化されます。対象となる会社では、戸惑っている経営者の方もいらっしゃるでしょう。でも、せっかく取り組むのですから、実施すること自体を目的とせず、働く人と職場の双方にとって意味のあるものにするのを大切にしたいところです。この連載では、制度の考え方や実際の進め方を、数回に分けて取り上げる予定にしています。

A-1 医学の視点

メンタルヘルスの不調は、ときに「本人の問題」と受け止められます。しかし、個人側の要因だけで決まるものではありません。医学には、健康や病気を生物学的な要因だけでなく、心理的な要因や、その人を取り巻く社会・環境的な要因も含めて捉える「生物・心理・社会モデル(BPSモデル)」という考え方があります。これは精神科に限らず、健康や病気全般を理解する枠組みとして1977年に提唱されたもので、本人以外の要因の重要性は古くから認識されています。

とりわけ心の健康については、仕事の負担や裁量、人間関係、周囲からの支援など、職場環境がリスクにも保護要因にもなることが多くの研究で示されています。したがって、メンタルヘルス対策では個人への支援だけでなく、職場環境を整えることも重要です。こうした背景から、ストレスチェック制度は職場環境の改善までを一体的な取り組みとするものとなっています。

A-2 法的・労務の視点

個人の結果は医師や保健師などの実施者から本人へ直接通知され、本人の同意がない限り事業者へ提供されません。社長であっても、本人の同意なく見ることはできない仕組みです。

事業者に通じることができるのは、個人が特定されない形で部署などの集団ごとに結果を集計・分析したデータです。これは職場環境の改善に活かす仕組みであり、ここで見るのは「誰が高ストレスか」ではなく、仕事の量的負担、仕事の裁量、上司や同僚からの支援など、職場全体の傾向です。なお、少人数の集団を分析する場合は、個人が特定されない方法によらなければなりません。

つまり、会社が個人の結果を見ることができなくても、ストレスチェックには職場全体の状態を捉えるという大切な役割があります。実施方法や集団分析の考え方は、この連載で改めて取り上げます。

A-3 組織づくりの視点

職場には、さまざまな個性や特性を持つ人が働いています。負担の感じ方の違いは、誰かが「弱い」からではなく、一人ひとりの特性と、そのとき置かれている状況とがマッチしないためです。

集団分析は、「どのような環境を整えれば、より多くの人が健康に力を発揮できるか」を考えるためのものです。職場の課題には、一人ひとりの努力だけでは解決できないものも少なくありません。

ストレスチェックは、会社が「誰が高ストレスか」を見るための制度ではありません。本人が自分の状態に気づき、会社は職場全体をより働きやすくしていく。その両方を進めるための制度です。義務化への対応を、働きやすい職場づくりの機会として活用していただければと思います。