

令和6年4月25日	資料1
第2回 ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会	

第1回検討会における主な意見

第1回検討会における主な意見（概要）

第1回検討会では、主に以下のような意見があった。

1 ストレスチェック制度の効果について

- ・ ストレスチェック制度に一定の効果があるとする学術論文、研究報告書等についての説明がなされた。それに対し、大企業がストレスチェックを実施してきたことによってどのような効果があったのか説明できるものがないければ、中小企業にストレスチェック制度を導入してもポジティブに取り組みやすくないと懸念があるとする意見、ストレスチェックの効果に関する分析があると事業者も取り組みやすいといった意見があった。

2 集団分析及び職場環境改善について

- ・ 職場環境改善とは、現状、人事労務管理に関わるような改善策はあまり実施されておらず、事業場によっていろいろな対策がとられているが、個別の事例ではうまくいったケースが見られる意見や、ストレスチェック制度は職場環境改善にいかにつなげていくかという一次予防の制度であることを周知徹底すべきという意見、集団分析、職場環境改善を義務化していくべきという意見、コストも含めた事業者の負担は無視できず、地産保による支援や環境整備を併せて検討していくことが必要という意見があった。

3 50人未満の事業場におけるストレスチェックについて

- ・ 労働者であれば事業場規模に関わらず、50人未満の事業場におけるストレスチェックの義務化すべきという意見や、中小企業では、健康管理を行う専門的な人員があまりいないことから、本当に有効に活用できるのか疑問であり、地産保等によるバックアップは不可欠という意見があった。

第1回検討会における主な意見

1 ストレスチェック制度の効果について

- 大企業がストレスチェックを実施してきたことによってどのような効果があったのか説明できるものがなければ、中小企業にストレスチェック制度を導入してもポジティブに取り組まれず効果に懸念あり。
- ストレスチェックの効果に関する分析があると、事業者も取り組みやすい。
- メンタルヘルスの意識は、指針やストレスチェック制度の導入によりかなり変わってきた。
- ストレスチェックが制度化されて、衛生委員会で1年に2、3回、協議する場がもたれるようになった。
- 精神障害の労災認定件数やメンタルヘルス不調者がいる事業場割合が増加傾向にあること、労働者の8割強が職場生活で強いストレス、不安を抱えていることなどから、メンタルヘルス対策の一層の強化が必要。事業所規模が小さくなるほど対策の実施割合が低いことから、小規模事業所における対策強化が必要。

2 集団分析及び職場環境改善について

- 職場環境改善を義務化していくのであれば、一定のガイドライン等が必要。
- 職場環境改善は、誰が、何を、どこまでやるべきか、明確ではない。

第1回検討会における主な意見

2 集団分析及び職場環境改善について（前頁からの続き）

- 職場環境改善があったと認識する労働者の8割が集団分析を有効と回答。集団分析を行う事業所のほうが職場改善が進んでいることも判明。プライバシー確保を前提としつつ、義務化への移行を検討すべき。
- 判定図等をしっかり読めるような専門スタッフが必要。専門スタッフを育成することも必要。
- ストレスチェック制度は、一次予防を主眼としていることから、集団分析、職場環境改善の義務化は検討していくべき。
- 職場環境改善は、現状、人事労務管理に関わるような改善策はあまり実施されておらず、事業場によっていろいろな対策がとられているが、実際に問題が解決していない。個別の事例ではうまくいったケースも見られ、価値観や役割期待を踏まえたテーラーメイドの対策は比較的效果がある。
- ストレスチェックは、職場環境改善にいかにつなげていくかという一次予防の制度であることを周知徹底すべき。
- ストレスチェックの後、それを分析して、職場環境改善を行っていくという流れが労働者に伝わっていないのではないかと。しっかりと労働者に伝えていく必要があるのではないかと。
- 職場環境改善は、健康管理の責任者ではなく人事労務マターの責任者や事業主が関わっていくことが重要。この点、実施マニュアルの体制図には齟齬があり、事業者の役割・責任も不明確。

第1回検討会における主な意見

2 集団分析及び職場環境改善について（前頁からの続き）

- 現行、高ストレス者の基準についても、症状の高い者が優位に選定され、ストレス因子が高くても症状が軽いと高ストレス者として選定されない。
- 集団分析は小規模事業場での実施が課題になるので、好事例を展開していただきたい。
- コストも含めた事業者の負担は無視できない。地産保による支援や環境整備を併せて検討していくことが必要。
- 地産保の拡充を含め、専門職のマンパワーの充実はセットで不可欠。
- 職場環境改善を行うに当たっては、外部からの支援が有効。産保センター及び地産保の予算拡充をお願いしたい。
- 職場環境改善は、集団分析のみならず、健康相談や面接指導の結果から課題を把握するというパターンもあるのではないか。

第1回検討会における主な意見

3 50人未満の事業場におけるストレスチェックについて

- 労働者であれば事業場規模に関わらず、同様の制度が適用されるのがあるべき姿。事業場規模によって取り扱いが異なる事項は解消を図り、50人未満の事業場におけるストレスチェックの義務化を検討すべき。
- 2014年2月に諮問答申された安衛法改正の法律案要綱では、全ての労働者にストレスチェックの実施が義務付けられていた。法律案要綱が三者構成による合意事項であったことの重みを踏まえ、検討を進めるべき。拡大にあたっては、地産保による支援拡充がセット。そのための体制強化も不可欠。
- 中小企業では、健康管理を行う専門的な人員があまりいない。義務化された際に、本当に有効に活用できるのか疑問であり、地産保等によるバックアップは不可欠。

4 其他のご意見について

- 必要となる人材やコスト面についても、効果と併せて明確化できると良いのではないか。
- 職場環境改善では事業主と従業員の信頼関係の構築が大切であり、健康経営も活用しながら、きっかけを作っていくべき。