

義務化2年目を迎えるストレスチェック その「見直し」と「ステップアップ」のポイントを考える

2015年12月に導入されたストレスチェック制度。すでに2回目の実施に取り組む企業も増えてきました。マインが提供するM-Check+でも、制度導入1年目で200社近く、受検者数で8万名を数えるご利用をいただきました。その中で、導入初年度を終えてのいろいろな課題も明らかとなりました。そこで本稿では、2年目に向けてストレスチェックをさらに活かすためのポイントについて考えていきたいと思います。

ストレスチェック制度の目的は、ストレスによる健康トラブルの予防にあります。その本来の目的から考えた時に、2年目の実施に向けて、特に重要なチェックのポイントは次の3点です。

●受検率と受検の質の向上

ストレスチェックの受検率は、前回実績で平均84.4%という数値でした。平均的に15%の未受検者があることになり、この受検率をさらに高めていくことは一つの重要なポイントとなります。

もう一つ重要なことは受検の「質」の向上です。このような主観で回答する調査の場合、受検に臨む回答者の心の構えが大きく結果を左右します。ストレスチェックに対する理解不足や不信があれば、「感じたままを答える」という原則が崩れ、実態が結果に正しく反映されない可能性が大きくなります。

このようなことから、ストレスチェック制度の目的、ルールなどについて、より適切な理解を得、信頼して積極的に受検に臨めるよう、重ねて丁寧な広報を行うことが大切となります。

広報の要点は次の各点です。

- ①ストレスのセルフケア、健康トラブル予防が目的であること。
- ②ストレスリスク状況をチェックするもので、病気の発見が目的ではないこと。
- ③会社は本人の同意なく個人結果を取得することはないこと。
(実施事務従事者はあくまでも実施者のサポート役。実施者以外に対しては守秘義務がある)
- ④ストレスチェックの応否、結果に基づく不利益な扱いは禁じられていること。
- ⑤会社として、社員の健康は大きな関心事であり、最も重要な資本の一つと考えていること。

受検率向上には、職場で積極的な勧奨を行うことも考えられますが、上司からの直接の勧奨は日常の指示、命令と同様に受け止められ、受検の強要を禁じる法令の枠組みから外れる可能性がありますので、注意が必要です。

●受検後フォローの充実

高ストレス者に対する医師面接指導は、多くの場合希望者が1割前後というのが実状です。会社に申し出を行わなくてよい外部相談窓口を利用するケースもそれほど多くないことが推察され、大半の高ストレス者は、専門家によるフォローを受けないまま、セルフケアのみで過ごしている状況です。

制度上の医師による面接指導は、申し出に伴い、自分が高ストレスであり、面接指導の対象者であることを会社に知られるという点が大きなハードルになっていることが考えられます。

企業の中にはこうした状況を考慮し、産業医の通常業務における健康相談の利用を併せて案内するケースもあります。この場合は、会社に自分が高ストレス該当であることやチェックの結果を知られずに産業医の指導が得られ、場合によっては産業医から会社への環境改善に関する勧告も期待できるメリットがあります。

また、契約のあるEAP機関や、健康保険組合等が開設する相談窓口などの外部相談窓口の積極的利用を奨めるのもよいでしょう。これらの窓口情報は、日頃は十分に認知されていないケースも多いと思います。ストレスチェックの実施は社員が「心の健康」に関心を向ける良い機会ですので、この時期に「うちの会社にも、これだけ従業員が利用できる専門家の支援がある」といった広報をあらためて展開することも効果的でしょう。

●集団分析の活用

組織的にストレスリスクへの予防的対処を図りたいという時に、特に重要となってくるのが集団分析の実施と活用です。

集団分析では、会社全体や性別のほか、所属部署や年代、役職といった属性によって分類集計することで、健康リスク状況やどのような要因があるのか等を可視化して比較することができます。

M-Check+をご利用の場合は、集団分析機能が標準で実装されていますので、追加費用なしで、さまざまな軸で分類集計したり、例えば「営業部 × 30歳代」というように、2つの軸を掛け合わせて集計結果を表示することも可能です。

こうした分析は、リスクが高まりやすい所属や属性区分を発見しそのストレス特性を調べたり、組織毎の環境改善のポイントを検討したり、メンタルヘルスに関連した教育研修の対象者やテーマを企画検討する際の基礎情報として役立てるなど、幅広い活用が期待できます。

会社全体の状況を「輪切り」にして見ることもできるのも、全社一斉に、同じ条件で実施するストレスチェックだからこそ。メンタルヘルス推進の観点からも貴重な情報源です。

法制上は「努力義務」となっているため軽視されがちですが、このような観点から、ぜひ集団分析の活用をお勧めします。

「発達障害」へのご理解を

職場の中で見過ごされがちな「発達障害」にご留意ください

最近、テレビや新聞などでも「発達障害」という言葉を耳にすることが多くなりました。発達障害は、対人関係、コミュニケーション、注意や行動のコントロール、五感のはたらきなど、さまざまな側面に問題が現れることがあり、人によって抱える困難も実に多様です。

生育過程では「個性」と受け止めて障害に気づかない場合もあり、困難を抱えつつも普通に学校生活を通過し、就労後に職場や仕事上の問題でつまづくというケースも少なからずあります。

「仕事（会社）になじめない」「出社できなくなった」など、カウンセリング窓口へ寄せられる沢山の相談の中にも、詳しく話を聞いてみると、背景に発達障害が隠れていることがあります。

発達障害は、いわば認知や行動に関する一つの「特性」ですから、それを理解し、適切な配置や対応を心がけていけば、仕事でも十分に活躍できるケースが少なくありません。

しかし、気づかないまま一般的な「当たり前」の基準で周りが動いていると、大きくつまづく場面が生じてきます。

マインのEAP活動では、カウンセリングを通じて本人の適切な自己理解と安定を図ったり、必要に応じて、管理者等とも意見を交わし環境を整えるという形で多くのケースを支援しています。

また、NPO法人たいらかでは、発達障害者の雇用・活用に取り組む会社に対して、マインと連携しながら人と仕事のマッチング、職場における定着支援、障害者雇用事業の立ち上げへの支援などを行っています。

発達障害は、メンタルヘルスとともに障害者雇用の問題とも関係が深く、また、十分に理解して特性を活用する場合と、そうでない場合と、組織にとって大きくメリット、デメリットが分かれる問題でもあります。

こうした点をふまえ、これからも支援に力を注いでいくとともに、さまざまな機会を通じて、情報提供に努めていきたいと考えています。

《 無料セミナー開催のお知らせ 》

いかに理解し、いかに活かすか 組織のための「発達障害」講座

- 日時：第1回 9月6日(水) 第2回 9月25日(月)
14:00～17:00(13:30～受付) ※いずれの回も内容は共通です。
- 場所：ビジョンセンター田町 (田町駅徒歩2分)
- 講師：山崎友文 (マインメンタルヘルス研究所所長)
大西知佐子 ((株)マイン・チーフサイコロジスト、臨床心理士)
- 対象：人事・総務・労務・教育担当者
- 定員：各回50名(先着順受付)
- お問合せ：TEL 03-3485-4873 担当/田中・小宮まで

特定非営利活動法人たいらか・たいらか塾

障害者雇用事業と連携して取り組む新鮮野菜販売。地域に徐々に浸透

マイングループのNPO法人たいらかでは、港区三田に活動拠点を置き、多くの企業等から支援を得て、発達障害のある子どもたち・若者たちの成長支援、社会参加、自立への支援に取り組んでいます。

主に特別支援学校高等部などを卒業した若者たちを対象に、社会へ出るために必要なソーシャルスキル、生活能力などの生きる力を磨くことを目指す通所指導「たいらか塾」では、昨年10月から新たに「野菜市」を開設。支援企業の一つ、TDCソフトウェアエンジニアリング株式会社が運営する障害者雇用事業「わかばファーム」から届く収穫したばかりの野菜を塾生が販売しています。

常連客も少しずつ増え、地域に根ざした活動としての定着や広がりとともに、塾生も一層充実した販売実習を行うことができています。



マインエラボスペース

療育指導の現場から生まれた教材が 累計1万部の人気シリーズに成長

子どもの発達・心の健康に関する相談療育機関「マインエラボスペース」では、発達障害児を対象とした療育、学習支援指導に取り組んでいます。さまざまな障害特性をもつ子どもたち一人一人に合わせて作成した教材を、より多くの子どもたちに使ってもらうための製品化に取り組みはじめたのが4年前。シリーズも7冊に増え累計発行部数は1万部を数えるまでに成長しました。

発達障害児に特有の「つまずき」のポイントに焦点を絞った教材は、指導にあたる人にとってはまさに「かゆいところに手が届く」存在。発行部数の伸びとともに「いーらばの発達支援教材」シリーズは教職員、支援者、保護者の間に浸透し、シリーズをまとめて購入するケースなども増えています。

さらにシリーズ教材の充実を図りつつ、蓄積したノウハウや研究成果を学会発表にもつなげていく予定です。

