



メンタルヘルスとストレスチェック

産業医 増井利彦

半分以上の従業員が強いストレスを感じている

厚生労働省が 2019 年に公表した「労働安全衛生調査（実態調査）」によると、**仕事や職業生活で強い不安やストレスを感じる**ことがある労働者は **58.0%**、そのストレスの一番の原因としては「**仕事の質・量**」が **59.4%**を占めています。職場で半数以上の人**が強いストレス状態にあることを放置するのは、企業にとってリスク**です。メンタルヘルス対策が後手に回るとどのようなリスクがあるか、具体的にみていきます。

1. 生産性や創造性の低下

メンタル不調になる従業員が増えると、その職場の生産性や創造性は低下してしまいます。なぜなら「心＝脳」であり、**メンタルヘルスが不調になるということは脳の機能低下を意味します**。

気分の落ち込みや抑うつ状態が続くと、脳の神経伝達物質（セロトニンやノルアドレナリンなど）の分泌が低下し、集中力や記憶力の低下を招きます。そのため、仕事を効率的にこなすことが難しくなり、良質なアウトプットができなくなります。また、新しいことに挑戦する意欲や好奇心も低下するため、創造性やイノベーションを生み出すことも困難になるでしょう。

2. 仕事へのモチベーションの低下

メンタル不調になると、仕事に対するモチベーションは低下します。生産性や創造性が低下するのと同じメカニズムで、メンタル不調に伴い脳機能が低下すると以下のような症状があらわれます。

【例】イライラする・強い不安感を抱く・億劫になる・人と関わりたいくない・ものごとへの関心が薄れる

このような症状が引き金となり、仕事に対する意欲がなくなる可能性が高いです。意欲の低下が続くと、遅刻や欠勤が増えて勤怠にも影響が出ることがあります。

3. 重大なミス・トラブルの発生

従業員のメンタル不調を放置していると、ミスやトラブルにつながるリスクも高まります。メンタル不調は注意力の低下や決断力の低下だけでなく倦怠感や睡眠障害などの身体障害も引き起こすため、業務の正確性や安定性に悪影響を及ぼします。メンタル不調の従業員が業務で事故を起こして人的被害を与えたり、取引先に損害を与えてしまったりすれば、最終的な責任は企業が負うこととなります。

ストレスチェックの目的

ストレスチェックとは、**従業員が自分のストレス状態を把握し、予防につなげるアンケート形式の検査**です。ストレスに関するさまざまな質問が記載されたアンケートに回答し、その結果からストレス状態のレベルを判定します。ストレスチェックの主な実施目的は次の 2 点です。

◎従業員にストレスへの気づきを促す

従業員が自身のストレス状態や精神的な疲労度を知り、ストレスへの気づきを促すことがストレスチェック実施の第一の目的です。

企業が従業員のストレスレベルを把握するという目的もありますが、本来は「自分のストレスがどのような状態にあるのか」を従業員本人が正しく認識するためのものです。

ストレスレベルが高いという判定が出た場合、セルフケアや医師のアドバイスなどによりメンタル不調を未然に防ぎます。

◎結果を労働環境の改善につなげる

ストレスチェックの結果は部門やチームごとに集計・分析し、必要に応じて労働環境の改善につなげます。

この労働環境の把握と改善に活かすことが、ストレスチェック実施の第二の目的です。従業員のストレスレベルを早めに把握し、適切な改善策を講じることで、メンタル不調者を出さない労働環境を目指します。

ストレスチェック実施は法律で定められた義務

労働安全衛生法の改正に伴い、2015年12月から企業によるストレスチェックの実施が常時使用する労働者が50人以上の事業場を対象に義務化されました。ストレスチェックは1年以内ごとに1回実施しなければなりません。ストレスチェックの未実施だけではなく、結果の報告を怠ると50万円以下の罰金が科せられるので確実な実施・報告が求められます。ストレスチェックの実施は企業にとってプラスの効果を期待できます。大きな効果と注意点は、次の通りです。

○期待できること 1. 業務効率化と生産性向上

ストレスチェックの実施によって従業員のメンタル不調を未然に防ぐことができれば、業務効率化や生産性向上につながります。精神面の安定は、仕事の質の安定に直結します。

メンタル不調になると集中力や思考力が低下するため、効率的に仕事を処理することや、新たなアイデアを生み出すことが難しくなってしまいます。従業員のメンタル不調は重大なミスが起きるリスクにもつながるため、ストレスチェックの実施でメンタル不調に陥る前に対処することは効果的です。

○期待できること 2. 離職率の低下

メンタル不調による休業や離職が減れば、人材の定着率が高まります。ストレスチェックの実施により従業員の精神面が良好に保たれることは、各人の仕事に対するモチベーションや企業に対するエンゲージメントの向上にもつながるでしょう。

○注意点 1. 個人情報の取扱いに要注意

ストレスチェックではデリケートな個人情報（要配慮個人情報）を取り扱うことになるため、実施者や実務担当者には守秘義務が課されます。ストレスチェックや面接指導の結果は適切に管理し、必要以上に情報を開示してはいけません。

○注意点 2. ストレスチェックにともなう不利益な取扱いは禁止

ストレスチェックの検査結果によっては、ネガティブな結果が出る従業員もいます。

ただ、ストレスチェックの検査結果を理由に解雇や退職勧奨、不当な職位（役職）の変更など、従業員に対する不利益な取扱いは禁止です。

ストレスチェックをマイナスに捉えるのではなく、ストレスチェックをきっかけにセルフケアやラインケアで改善に取り組むことが求められます。

従業員のメンタルヘルスは企業経営に直結する

仕事が原因でメンタル不調になり、精神疾患を発症し、精神障害の労災認定を受けた件数が年々増えています。

企業の発展の土台となるのは、従業員です。さらにその土台は、肉体的・精神的な健康です。つまり、**従業員のメンタルヘルスは、企業経営に直結します**。企業の持続的成長を実現するためには、経営環境の変化を考慮して対応を変化させる必要があります。適切なケアを行い、心身ともに健康な状態を維持していきましょう。

