＜特集＞

外部機関を活用したストレスチェックの実施

長　見　まき子
Makiko　Nagami

関西福祉科学大学

要約
　平成26年6月の労働安全衛生法改正によって創設されたストレスチェック制度とは、労働者の「心理的な負担の程度を把握するための検査」およびその結果に基づく面接指導の実施を事業者に義務づけるものである。しかしながら、ストレスチェックの実施および運用をすべて内部スタッフで行える企業はごく一部に限られ、大半の企業は外部機関に委託することになる。外部機関の特徴および外部機関を活用したストレスチェックの効果的な実施について解説した。

キーワード：ストレスチェック、外部機関、EAP

Ⅰ．はじめに

　平成26年6月25日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」により心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）及びその結果に基づく面接指導等を内容としたストレスチェック制度が創設された。平成27年12月1日より施行され、これまで職場で行われてきた健康診断とは流れが異なるところも多く、厚生労働省はそれを支援するため実施マニュアルなどの様々なツールを公表しているが、先進的にストレスチェックを実施してきた一部の企業を除き、大多数の企業はその対応に戸惑っているところであろう。おそらく、ストレスチェックの実施・運用を内製化できる企業は少なく、大半の企業はEAP機関などの外部機関に委託することになる。そこで、本稿では外部機関、特にEAPを活用したストレスチェックの実施について解説する。

Ⅱ．活用可能な主な外部機関

　ストレスチェックの実施・運用にあたり活用可能な主な外部機関としては、EAP機関の他に、労働衛生機関、社会保険労務士事務所、テストベンダー、組織コンサルティング会社などがある。主な外部機関の特徴を表１．に示す。

　EAP機関、労働衛生機関がストレスチェック制度対応サービスとして提供するものは、ストレスチェック実施、医師面接、集団分析を含む包括的なものがほとんどである。EAP機関、労働衛生機関を選べば全てやってもらえることになる。EAP機関では従来よりストレスチェックの実施に実績を持つところが多く、さらに高ストレス者対応だけでなく職場環境改善までのパッケージで実施できるという長所がある。特に職場環境改善は他機関では実績のないところが多く、これが実施できるのはEAP機関の強みである。一方、労働衛生機関は中小企業で産業保健活動を行ってい

るため、ストレスチェックをこの活動に組み込む形で実施できるという長所がある。また、産業医・保健師を中心としたサービス提供を行っており、ストレスチェックの実施者業務に強みがある。サービスの品質も高く、個人のストレスチェックにおいては手堅いが、職場環境改善の経験が乏しいという短所がある。

表１．ストレスチェックに活用可能な主な外部機関の特徴

機関名	長所	短所
EAP機関	・ストレスチェックの運営に関する実績を持つ。 ・事前準備段階における企画、補完的に行われる面接、セルフケア教育、データの集団分析、職場環境把握、職場環境改善には得意業務が多い。	・心理職主体のEAP機関の場合は実施者になれない。 ・医師面接は外部の医師への委託になる場合が多い。
労働衛生機関	・実施者業務（医師、保健師）には優位性あり。 ・産業医の専門性を活かした医師面接も実施可能。 ・業務品質に対する信頼性が高い。	・データの集団分析、職場環境改善の経験が乏しい。
社会保険労務士事務所	・中小企業では規定などルール作成で活用可能。 ・メンタルヘルス対策を得意とする社労士もあり。	・メンタルヘルスの専門性は低い。 ・データの集団分析、職場環境改善の経験が乏しい。
テストベンダー	・職業性ストレス簡易調査票であれば、かなり安価で提供可能。 ・集団分析も可能。	・ストレスチェック実施、個人結果の作成、集団分析に限定されることがある。
組織コンサルティング会社	・オリジナルの項目でのストレスチェックの実施が可能。 ・データの集団分析、職場環境把握、職場環境改善は実績がある。	・サービス料が高い。 ・個人を対象としたサービスは不得意。

職場環境改善は当面、努力義務の位置づけなので、まずは労働衛生機関と連携して個人のストレスチェックを確実に実施していくという方針の企業であれば問題ない。

テストベンダーにおいても、包括的なストレスチェック制度対応サービス提供をうたっている場合があるが、もともと産業保健・職場メンタルヘルス対策の専門性が低く、さらに医師･保健師などの専門職スタッフが不在であることから、ストレスチェック実施のみを委託し、あとは自社で行うような活用が望ましい。そのような活用であればかなり安価でストレスチェック実施、個人結果作成、集団分析までができる。社会保険労務士事務所は、中小企業でストレスチェック制度の規定を策定する場合に大いに活用できるが、実際のストレスチェック実施に関しては対応できないところが大半である。要はストレスチェックの体制整備へのコンサルティングとしての活用に留まると思われる。組織コンサルティング会社については、職場環境改善を職場のストレスの実態に合わせた形で展開することを念頭に、オリジナルの調査票の提案や集団分析と結果報告が期待できる。ただし、サービス料金は高額になるため、ストレスチェック制度とは別枠で人事部門が主体で集団分析と職場環境改善を実施するようにしてもよい。それぞれの外部機関には活用にあたっての長所・短所があり、自社の産業保健のリソース、マンパワー、予算に応じて機関を選択することになる。

Ⅲ．企業の対応状況

「労政時報」第3897号（平成27年10月23日発行）の特集においてストレスチェック制度義務化に伴う企業の対応状況に関する特別

調査の結果が掲載されているので紹介する。本調査は平成27年8月に、従業員50人以上の事業場の人事労務・総務担当者6604人を対象にWEBによって実施された（回答は226社、226人)。

その結果、どのような形式で実施するかに関しては、「一部を社外のEAP業者等へ外部委託する」が41.6%と最も多く、「すべてを社外のEAP業者等へ外部委託する」の21.2%を合わせると60%以上の企業が外部委託を予定しており、「すべてを自社独自で行う予定」とする企業は4.9%と非常に少なかった。ただ、「情報収集中、まだ決めていない」とする企業も32.3%あった。企業規模別にみると、「一部外部委託する」と「すべて外部委託する」の合計は1000人以上で80.6%、300～999人で62.9%、300人未満で48.0%であり、大企業ほど外部委託する予定であった。さらに300人未満では「情報収集中、まだ決めていない」が49.3%で、中小規模企業では対応が遅れていることが予想された。

次に外部委託する場合、活用するサービス内容については、「ストレスチェック実施と結果の返却サービス」が98.2%、「組織分析の結果集計とフィードバックサービス」が82.1%、「高ストレス者への面接指導勧奨・相談対応」が60.7%で、ストレスチェック実施、集団分析、医師面接については外部機関のサービスを活用予定の企業が多かった。また、従業員一人あたりのストレスチェックに要する予算では「1000～2999円」が50.0%と最も多かった。

最後にストレスチェック義務化に向けた課題として挙げられたのは、「ストレスチェックの結果をどのように職場環境改善につなげればよいのか分からない」が37.6%と最多で、「産業医や産業保健スタッフが、集団分析や職場環境改善といったテーマで活動した経験がない、少ない」「中小規模事業所や海外事業所があるため、ストレスチェック実施とその後の面接指導等で社員間の差が出てしまう」がそれぞれ33.2%であった。ストレスチェックを実施すること自体は難しいことではないが、それを職場環境改善にどのようにつなぐのか、どのようにストレスの原因そのものを対策すればよいのか、そこへの支援が必要であることがうかがえる。

Ⅳ．外部機関の有効活用

外部機関選択にあたっては、まずは企業のニーズ把握、外部機関側のサービス提供者の専門性と実績、サービス内容、情報管理の適切性などをチェックする必要がある。さらに有効活用のためには、内部資源の機能・役割の明確化と連携体制の構築、PDCAサイクルでの運用、ストレスチェックだけでなくトータルなメンタルヘルス対策で活用、などのポイントが指摘できる。EAP機関や労働衛生機関をすでに活用している企業であれば、漫然と契約を続けるのでなく、この機会に機関の選択や活用方法について見直してみることも大切である。

Ⅴ．最後に

ストレスチェックはその実施自体が目的ではない。ストレスチェックを入り口として労働者のセルフケアの促進、職場環境改善によるストレスの原因への対策、働きやすい職場環境の創出に繋げてこそ、その趣旨が果たされる。ストレスチェック制度を有効に活用し、労働者のメンタルヘルス不調の一次予防に繋げるためにも、一層の外部機関の有効活用が望まれる。

引用・参考文献

井上幸紀，渡辺洋一郎：改正労働安全衛生法・ストレスチェック制度における他職種連携－それぞれの役割と課題－座長から，

産業精神保健，23（4），310-315 （2015）
白石明子：ストレスチェックの義務化に向けて－企業外労働衛生機関保健師の立場からの検討－，産業ストレス研究，19. 355-358（2012）
中央労働災害防止協会：平成26年度心の健康づくりシンポジウム－ストレスチェック制度を進めるには－講演資料集，(2015)
労務行政研究所：ストレスチェック制度義務化に伴う企業の対応状況，労政時報第3897号，16-32 （2015）