

新明解説

ストレスチェック義務化への 前向きな対応

～施行直前！ストレスチェック制度を人事のストレスにしないために～

ビジネス心理コンサルティング株式会社 代表取締役 林 恭弘

● 業績向上につながる視点でチェックしよう

日本企業においては、働く人たちが精神疾患に陥って休職・退職につながるケースが増えています。精神疾患の労災認定も増加し、過重労働・パワハラなどによる企業側の責任を追及されて、多額の損害賠償請求も増え続けていくと予想されます。同時に、働く人たちの抱えるストレスが増大することによって、創造性が低下した企業は競争力を失い、業績の低迷を招くことも懸念されています。

このたび施行される「ストレスチェック」は、うつ病罹患の可能性をあぶり出すスクリーニングではなく、健康な心の状態で働き、創造性を発揮して付加価値を高めていける状態を維持することを目的としています。企業の競争力は国力そのものに大きな影響を及ぼすため、政府としても精神疾患の増加をこれ以上放置できないというのが施行の背景にあります。

しかしながら、初めての作業に追われる人事担当者にとっては戸惑いがあり、対応にストレスを感じてしまっている方も多いと思われます。本稿では、単に「義務だからやるストレスチェック」ではなく、前向きな「業績に反映するストレスチェック」活用方法をご案内します。

目次

1. 12月1日施行！あなたの会社では準備が整っていますか
コストやリスク面の懸念を超えて
50人未満の事業場においては努力義務だが
2. メンタルヘルスという「後ろ向きな課題」とストレスチェックの煩雑な手続き
3. ストレスチェックが実施担当者と社員の「ストレス」になる可能性
実施事務担当者の支払うコスト
社員・従業員の支払うコストとリスク
4. 実施コストを「ただのコスト」と受け止めてはいけない
事前説明と結果のフィードバックを必ず実施する
目的を明確に伝える重要性
健康経営という考え方
5. 「せっかくのチャンス」と捉え「前向きな課題」として活かす
「しあわせはじぶんのこころがきめる」
会社からの愛情を伝える機会にする
6. ストレスチェックを「企業のメリット」に変える方策
健康経営がもたらすメリット
企業の発展は「職場の環境改善」から
7. ストレスチェックを発展する企業への道しるべとしよう
【話を聴くということ】
【相手本位の時間をつくる】
【アサーション（素直に打ち明ける）トレーニングの必要性】
【身近な理解者が人を支えている】
【良いところを認め合う文化をつくること】
8. 人事部と担当者の評価に結びつけるために
感謝される仕事をを目指す
社員の成長と組織の発展を支える



● 林 恭弘 (はやし やすひろ)

ビジネス心理コンサルティング株式会社 代表取締役 日本ビジネス心理学会 参与

心理カウンセリング、コーチング、NLPなどの理論を余すことなく実践に活かす講演・研修で活躍中。15年以上にわたる人事院、金融庁、財務省など中央省庁の研修を担当するほか、対象は中小企業から一部上場企業まで幅広く、講演内容は多岐にわたる。

数々の有名講師を招く外資系生命保険会社においてセミナー満足度ランキング1位獲得、大手シンクタンク主催経営者セミナーにおいて4年間連続最終日アンカー講師を務めるなど定評は高い。著書多数。

www.business-shinri.com