

視点

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について



福島県医師会常任理事

沼崎 邦 浩

ストレスチェック制度は、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防を目的にしている。労働者50人以上の事業場については平成27年12月から実施が義務づけられた。(労働者50人未満の事業場については当分の間努力義務です)

ストレスチェック制度の流れ

図1の如く、医師、保健師等が労働者のストレスチェック(心理的な負担の程度を把握するための検査)を実施する。コメント(気づきの促進)を加えた結果を労働者に通知する。①労働者は面接の希望があれば(セルフケア:必要に応じ相談窓口利用も可) 事業者に申出をし、②事業者は産業医等に面接実施を依頼する。③医師は労働者との面接指導を実施する。指導相談の結果、就業上の問題であれば、④事業者は医師から意見を聴取し、⑤就業上の改善措置(職場環境の改善)を実施することになる。但しうつ病などの疑いがある場合などは専門医療機関との連携が必要

となる。

ストレスチェック制度の実施体制の整備

ストレスチェック制度は事業者の責任において実施するもので、事業者は衛生管理者又は事業場内メンタルヘルス推進担当者などをストレスチェック制度担当者として任命し、実施計画の策定及び実施の管理等の実務を行わせる。一方ストレスチェック実施や結果の記録保存は実施者や実施事務従業者(個人情報を取り扱うため人事権を有する者は従業不可であり、守秘義務もある)が行うことになるが、調査票の配布又は回収等の実施の事務は実施者が直接行う必要はなく、実施事務従業者に行わせることができる。また事業者は当該事業所の産業医等と連携しつつ保健師又は看護師等による相談対応を行う体制を整備することが望ましい。

検査結果の通知は、封書等結果が当該労働者以外把握できない方法で実施しなければならない。

ストレスチェックの実施

1) ストレスチェックの実施者

医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（厚生労働大臣が定める一定の研修を修了した看護師又は精神保健福祉士）になる。事業者の意向によっては外部機関にストレスチェック等を委託する場合もある。但しその際ストレスチェックまたは面接指導が適切に実施できる体制及び情報管理が適切におこなわれる体制ができていないか等について確認する必要がある。

2) ストレスチェック制度における産業医の役割

当該事業者の産業医の職務に、ストレスチェックの実施、ストレスチェックの結果に基づく面接指導の実施及び面接指導の結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関する等が追加になった。よって産業医が中心的役割を担うことが望ましい。

3) ストレスチェックの実施方法

調査票は事業者の判断により選択することができる。但し調査票には、・職場におけるストレスの原因に関する項目・ストレスによる心身の自覚症状に関する項目・職場における他の労働者による支援に関する項目があることが条件となる。出来れば職業性ストレス簡易調査票（57項目）を用いることが望ましい。

事業者は、ストレスチェックを受けないこと、ストレスチェックの結果の提供に同意しないこと又は面接指導の申出を行わないことを理由とした不利益な取り扱いをおこなってはならない。

4) ストレスチェックの結果及び通知

心身のストレス反応の評価点数が高い者又は心身のストレス反応の評価点数が一定以上あって、ストレス要因及び周囲の支援の評価点数が著しく高い者を高ストレス者として選定し、面接指導を受ける必要があるか否かを

確認する。また労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査結果を事業者に提供してはならない。

結果の通知に当たっては、結果のほか、セルフケアに関する助言・指導・面接指導の申出窓口及び方法並びに申出窓口以外の相談窓口も通知させることが望ましい。

5) 面接指導の実施

対象者は検査の結果ストレスの程度が高い者であって、検査を行った実施者が面接指導の実施が必要と認めたもの、かつ本人の希望のあったものとする。

医師は、面接指導を行うに当たっては、当該労働者の勤務の状況や心理的な負担の状況等を確認する必要がある。

6) 医師の意見聴衆と就業上の措置の実施

事業者は面接指導が行われた後遅滞なく、医師から就業上の措置の必要性の有無、講ずべき措置の内容及び職場環境の改善その他の必要な措置に関する意見を聞かなければならない。

就業上の措置を決定する場合には当該労働者の意見を聞き、十分な話し合いを通じて、その労働者の了解が得られるように努め、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見を衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会へ報告し、その他の適切な措置を講じなければならない。

7) 集団ごとの集計・分析の実施等

事業者は、実施者にストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させ、その結果（5年間保存）に基づく措置を検討するに当たっては、管理監督者による日常の職場管理、労働者からの意見聴取及び産業保健スタッフによる職場巡視などで得られた情報も勘案し、勤務形態又は職場組織の見直し等様々な観点から措置を講ずることが望ましい。

8) その他

- 学校の職員や地方公務員（50人以上）についても労働安全衛生法の適用がありストレスチェック制度の実施対象となる。
- 小規模事業場（50人未満）は、産業保健総合支援センターの地域窓口（地産保センター）でのストレスチェックの実施は予定していないが、ストレスチェックの結果に基づく面接指導は、依頼に応じて無料で実施する。
- 病院長や老健の医師は人事権のある場合はストレスチェックの実施者になれない。面

接指導の実施については制限していないが、しかし職員が面接指導を躊躇することもあるので他の医師を選定したほうが望ましい。

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度についてまとめてみた。今後情報が入り次第おしらせする。疑問・質問があるかどうかとおもいますが産業保健総合支援センター及び県医師会に問い合わせください。

