

# ストレスチェック義務化対応は 信頼できる外部機関に



平成 26 年 6 月、労働安全衛生法が改正され、従業員数 50 人以上の全ての事業所にストレスチェックの実施が義務付けられました。そのストレスチェックは、チェックを実施すればそれでいいというわけではなく、①高ストレス者を選定して医師による面接指導を受けるよう勧奨すること、②勧奨した高ストレス者が希望した場合には医師による面接指導を提供すること、③面接指導の結果によって事業者は適切な措置を講ずる必要があること、など、相応の負担を企業に求めています。

ストレスチェック制度を適切に実施・運用していくためには、信頼できる外部機関をうまく活用し、自らの負担を軽減することも重要でしょう。結核予防会は、信頼できる外部機関として、全国の皆様のお役に立てればと考えております。

# ストレスチェック制度のポイント



## ▼ストレスチェック制度の目的とは？

新たに創設されたストレスチェック制度は、特にメンタルヘルス不調の未然防止を強化するため、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個々の労働者のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者を求めるものである。さらにその中で、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としている。（ストレスチェック指針）

※単にストレスチェックだけを実施するものでもありません。

## ▼ストレスチェックでやるべきことは？

- ① 医師、保健師、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士により、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）を実施すること。
- ② 検査結果を検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知すること（本人の同意なく事業者に提供することはできません）。
- ③ 検査結果に問題がある従業員から申し出があった

場合には、医師による面談指導を実施すること（申し出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます）。

- ④ 面談指導の結果に基づき、医師の意見を聴いた上で、必要に応じて就業上の措置をとること（就業上の措置とは、従業員の実情を考慮し、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を行うこと）。

## ▼実施の手順は？

- ①（事業者）方針の表明
- ②（事業者）衛生委員会で調査審議
- ③（事業者）労働者に説明・情報提供
- ④（実施者）ストレスチェックの実施
- ⑤（実施者）ストレスチェックの結果を労働者に直接通知、高ストレス者に対する面接指導の申し出の勧奨、相談窓口等についても情報提供
- ⑥（労働者）事業者へ面接指導の申し出
- ⑦（事業者）医師への面接指導実施の依頼
- ⑧（医師）面接指導の実施
- ⑨（事業者）医師からの意見聴取
- ⑩（事業者）必要に応じ就業上の措置の実施
- ⑪（実施者）ストレスチェックの結果を職場ごとに集団分析・事業者に提供
- ⑫（事業者・職場）職場環境の改善
- ⑬（事業者）ストレスチェックと面接指導の実施状況の点検・確認と改善事項の検討

## ▼高ストレス者の選定方法は？

ストレスチェックで用いる質問紙は、「職業性ストレス簡易調査票」（設問数 57）が厚生労働省より推奨されています。ストレスチェックの要件とされる、①仕事のストレス要因、②心身のストレス反応、③周囲のサポートの3項目についてバランスよく聞いており、科学的な検証も行われています。

また、高ストレスの選定後、補足的に心理士等の面談を実施し、実施者が総合的に面接指導対象者を選定することも認められています。

※ご希望であれば、その体制も整えられます。

## ▼個人結果の通知は？

ストレスチェックの個人結果は、実施者（実施事務従事者）から受検者本人に通知されることになります。本人の同意なしに、会社がその個人結果を見ることはできません。

個人結果を本人に通知する際には、①個人のストレスチェック結果、②セルフケアのためのアドバイス、③面接指導の申し出方法（面接指導の対象者のみ）の3点を同封することが求められます。

また、相談機関との契約がある場合にはその相談窓口や、個人結果を会社が収集する場合には、その同意書なども同封することになります。

## ▼医師による面接指導は？

医師による面接指導は、事業者が医師に実施を委託することになります（実施前に委託契約を済ませておきます）。

面接指導の申し出を受け付ける実施事務従事者は、本人に対してストレスチェックの個人結果を含めて、以降すべての情報を会社が保有するようになることを、本人に伝えて同意をとる必要があるでしょう（文書による同意が望まれます）。

面接指導を実施する医師に提供する補足な情報として、職場の上司による職務状況通知書を用意する必要があります。面接指導の日程を調整、委託した医師が面接指導を実施し、医師から意見を聴取します（面接

指導結果報告書の提出を求める方法も可）。

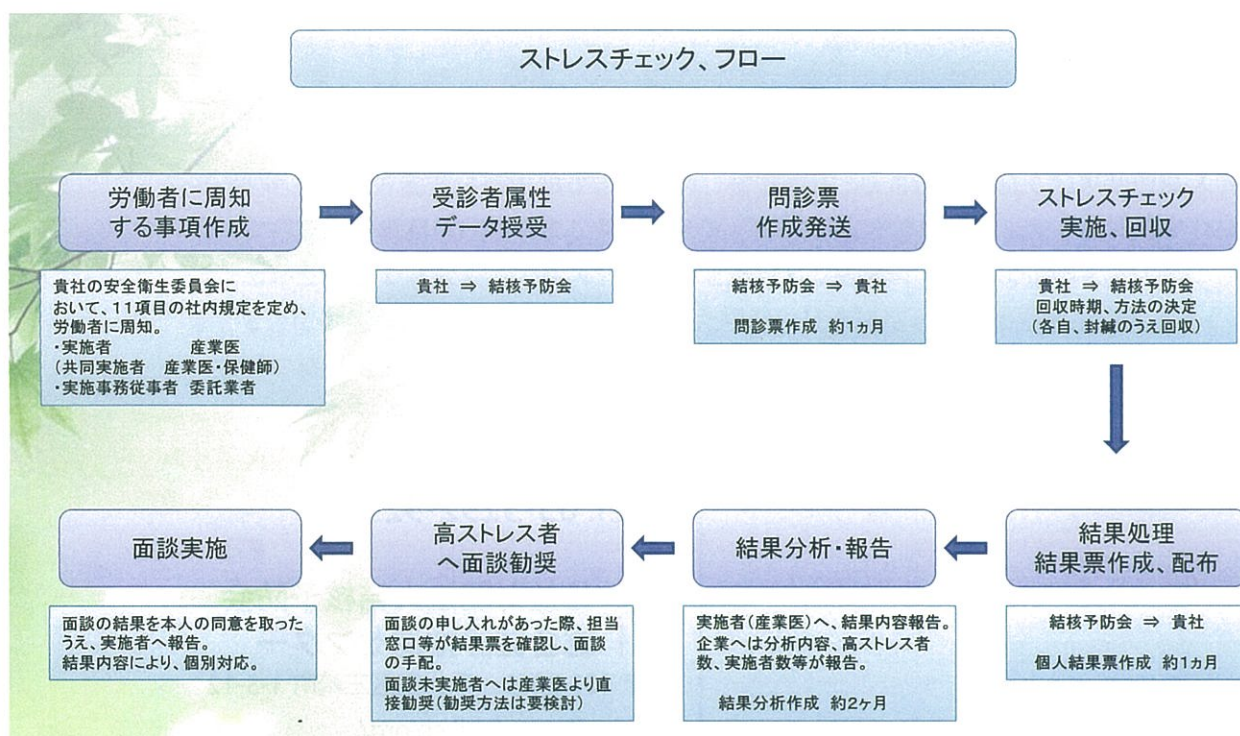
## ▼就業上の措置の実施は？

面接指導の実施後、医師から意見聴取した内容（面接指導結果報告書）に応じて、事業者は当該労働者に対する就業上の措置を検討して実施する必要があります。措置の検討には、職場の上司及び産業医に加わってもらう必要もあるでしょう。場合によっては配置転換や部署の異動を検討する必要があるかもしれません。

## ▼集団分析と職場環境改善は？

ストレスチェックの実施後、実施者は職場ごとの集団分析を会社に提供することになります。事前に集計する母集団を決めておけば、その集団ごとに、①仕事のストレス要因、②心身のストレス反応、③周囲のサポートの状況が把握できることになります。

その取り扱いには注意が必要ですが（部署ごとのデータは閲覧制限が不可欠）、この結果からはさまざまなことがわかります。分析結果を読み、追加の調査（ヒヤリングやアンケート等）を実施することで、問題の所在も明らかになるでしょう。その問題解決を図っていくのが、職場環境の改善活動です。必要であれば専門家のサポートを受けつつ、誰もが働きやすい職場づくりを行っていくことが求められます。



# 従業員の方の心の健康づくりを 提携機関とともにトータルに支援

結核予防会は EAP 企業である株式会社フィスメックと業務提携していますので、全国規模のストレスチェック制度の実施・運用のお手伝いだけでなく、従業員の方の心の健康づくりを支援するさまざまな活動をサポートいたします。

## カウンセリングサービスや研修講師の 派遣サービスをオプションとしてご用意

ストレスチェック制度を適切に運用し、その目的である「労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止すること」を達成するためには、さまざまな付帯的な活動を行う必要もあります。

その一つが相談体制の充実で、従業員が会社に知られることなく気軽に相談できるサービスを用意しておく事が望ましいところです。メンタルヘルス指針でうたわれている「ラインによるケア」と「ヘルスケア」が十分に機能するように、社内研修を実施することも重要でしょう。

結核予防会がご提供するストレスチェックサービスには、こうしたカウンセリングサービスや社内研修の講師派遣もオプションとしてご用意しております。メニューも豊富にありますので、ご要望に合わせてサービスをご提供することが可能です。

