

精神科産業医の基本的な役割と課題をめぐって

ストレスチェック実施における留意点 ～有効活用のための精神科産業医の役割～



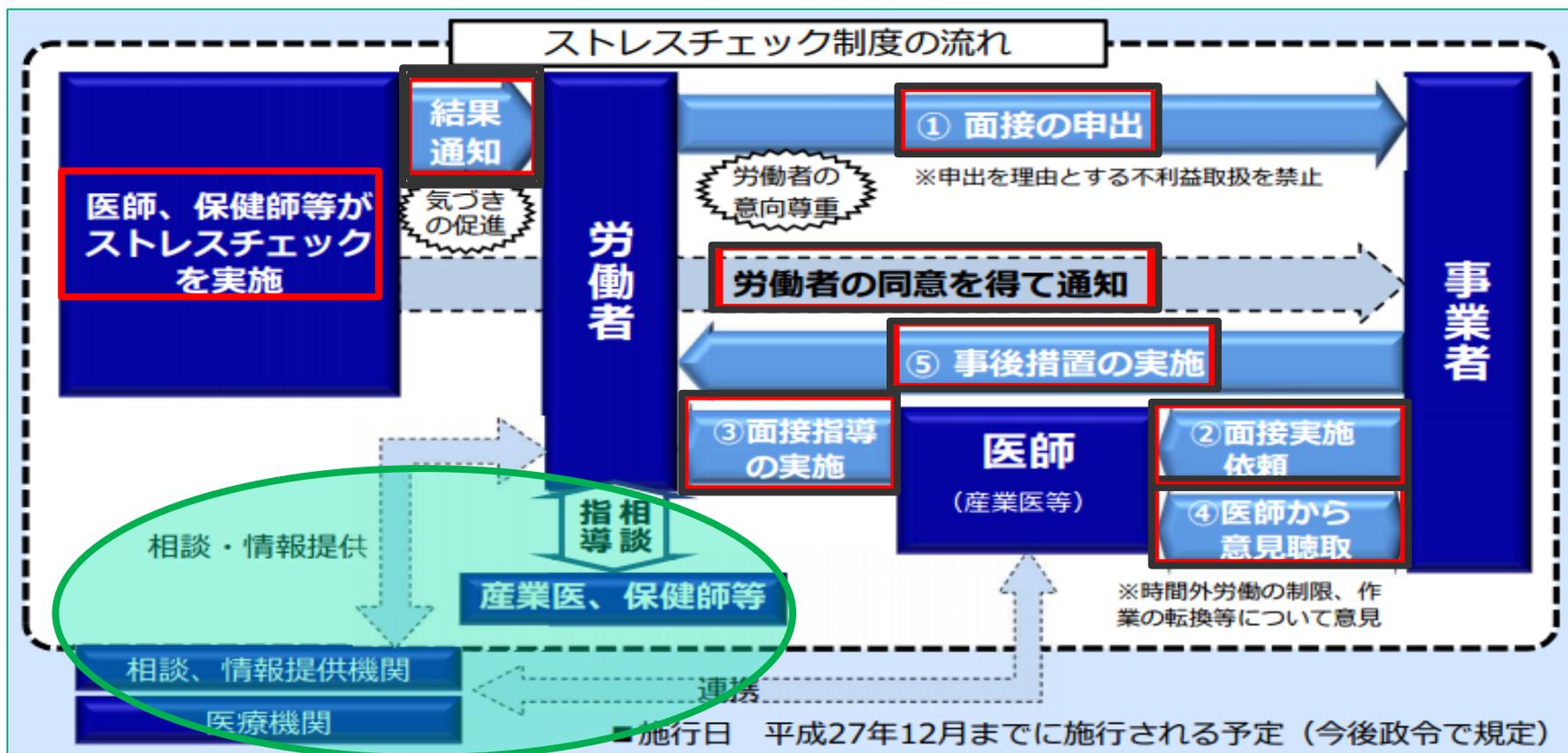
一般社団法人日本精神科産業医協会 共同代表

精神科専門医・認定産業医 渡辺 洋一郎

公益社団法人日本精神神経科診療所協会 会長
医療法人渡辺クリニック 院長

ストレスチェック制度の概要

- 労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師又は保健師による検査（ストレスチェック）の実施を事業者に義務づける。
- 事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。



ストレスチェック制度とは

ストレスチェック制度とは

改正労働安全衛生法法文第66条の10に係る**制度全体**をいう

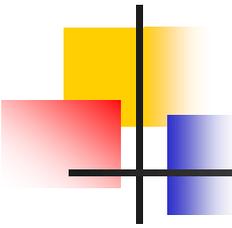
ストレスチェック制度 **≠** アンケート調査

ストレスチェック制度

ストレスチェック検査 → 医師による面接 → 事後措置



メンタルヘルス不調の未然予防 と 職場環境改善



ストレスチェック制度と精神科医

●事業場外資源として

- ①事業場からの依頼による面接指導としての受診
→ 面接指導医師としての役割
- ②面接指導実施後, 実施者からの指示, 紹介による受診
→ コンサルテーション あるいは 治療者としての役割
- ③本人の自由意志による受診
→ 治療者としての役割

●事業場内スタッフとして

- ①産業医, または, 精神科担当産業医として, 実施者, 面接指導医師として参加

事業場内資源としての精神科医のかかわり

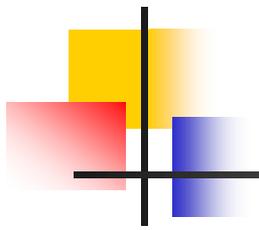
- ◆「高リスク者で面接指導を希望する従業員」に対し、事業場内資源として面接指導する。

【課題】

- ①適切な保健指導,さらには,本人にとっても事業所にとっても納得のいく環境調整への助言ができるか。
 - ・本来,個人のメンタルヘルスには状況因子のみならず,内因や性格因子などが関与する。
 - ・職場の反応においては本人のみの訴えからでは把握しきれない面も少なくない。
 - ・1回のみでの面接での情報収集には限界がある。

【基本的留意点】

- 事業場内資源としての関与
 - ◇労働者の健康管理(一次予防)的視点
 - ◇職場環境調整,環境改善としての視点 } からの面接と対処が必要
- 「職場メンタルヘルスの専門家」として関与が期待される



ストレスチェックの実際



ストレスチェック制度実施体制

指針

- 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あり、事業者は、実施に当たって、実施計画の策定、当該事業場の実施者又は委託先の外部機関との連絡調整及び実施計画に基づく実施の管理等の実務を担当する者を指名する等、実施体制を整備することが望ましい。
- 当該実務担当者には、衛生管理者又は事業場内メンタルヘルス推進担当者を指名することが望ましいが、ストレスチェック結果等の個人情報を取り扱わないため、労働者の解雇等に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を指名することもできる。

衛生委員会等において調査審議すべき事項(1)

① ストレスチェック制度の実施の目的の周知方法

労働者自身のストレスへの気付きとその対処の支援及び職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的とするという趣旨の周知方法。

② ストレスチェック制度の実施体制

- ・実施者及びその他の実施事務従事者の選任などストレスチェック制度の実施体制。
- ・実施者が複数いる場合は、共同実施者及び実施代表者を明示する。この場合において、当該事業場の産業医等が実施者に含まれるときは、当該産業医等を実施代表者とするのが望ましい。
- ・外部機関にストレスチェックの実施の全部を委託する場合は、当該委託契約の中で委託先の実施者、共同実施者及び実施代表者並びにその他の実施事務従事者を明示させる。
- ・結果の集計業務など補助的な業務のみを外部機関に委託する場合にあっては、当該委託契約の中で委託先の実施事務従事者を明示させる。

③ ストレスチェック制度の実施方法

- ・ストレスチェックに使用する調査票及びその媒体。
- ・調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び面接指導の対象とする高ストレス者を選定する基準。
- ・ストレスチェックの実施頻度、実施時期及び対象者。
- ・面接指導の申出の方法。
- ・面接指導の実施場所などの実施方法。

④ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法

- ・集団ごとの集計・分析の手法。
- ・集団ごとの集計・分析の対象とする集団の規模。

⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い

- ・事業者による労働者のストレスチェックの受検の有無の把握方法
- ・ストレスチェックの受検の勧奨の方法。

衛生委員会等において調査審議すべき事項(2)

⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法

- ・ストレスチェック結果の記録を保存する実施事務従事者の選任。
- ・ストレスチェック結果の記録の保存場所及び保存期間。
- ・実施者及び実施事務従事者以外の者によりストレスチェック結果が閲覧されないためのセキュリティの確保などの情報管理の方法。

⑦ ストレスチェック,面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法

- ・ストレスチェック結果の本人への通知方法。
- ・ストレスチェックの実施者による面接指導の申出の勧奨方法。
- ・ストレスチェック結果,集団ごとの集計・分析結果及び面接指導結果の共有方法及び共有範囲
- ・ストレスチェック結果を事業者へ提供するに当たっての本人の同意の取得方法
- ・本人の同意を取得した上で実施者から事業者へ提供するストレスチェック結果に関する情報の範囲。
- ・集団ごとの集計・分析結果の活用方法。

⑧ ストレスチェック,面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示,訂正,追加又は削除の方法

- ・情報の開示等の手続き
- ・情報の開示等の業務に従事する者による秘密の保持の方法。

⑨ ストレスチェック,面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法

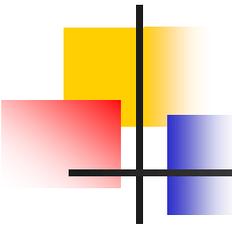
- ・苦情の処理窓口を外部機関に設ける場合の取扱い。
苦情の処理窓口を外部機関に設ける場合は,苦情や相談に対し適切に対応することができるよう,必要に応じて当該窓口スタッフが,企業内産業保健スタッフと連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。

⑩ 労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること

- ・労働者にストレスチェックを受検する義務はないが,ストレスチェック制度を効果的なものとするためにも,全ての労働者がストレスチェックを受検することが望ましいという制度の趣旨の事業場における周知方法。
ただし,事業場の規程において,労働者に対する受検を義務づけるような方法は,法の趣旨に反する行為であることに留意すること。

⑪ 労働者に対する不利益な取扱いの防止

- ・労働者に対する不利益な取扱いとして禁止される行為の事業場における周知方法。



実施者の役割

○事業者からの指示に基づき,当該事業場における**ストレスチェックの企画及び結果の評価**に関与しなければならない。

○ストレスチェックの企画

- ・**調査票の選定**に関し事業者^に意見を述べる
- ・**高リスク者を選定する基準や評価方法**に関し事業者^に意見を述べる
- ・個人の結果に基づき,医師による**面接指導対象者の選定**
- ・規定する事項につき個人結果の**記録の作成**
- ・**ストレスチェック個人結果**を当該労働者^に通知する

○実施者は事業者からの指示に基づき,以下の役割も果たす。

- ①個人結果を**集計し,集団的に分析した上で,事業者に提供**
- ②高ストレスと評価された者^{に対して},**医師による面接指導を受けるよう勧奨**
- ③**面接指導を申し出なかった人**に対し,**相談対応,専門機関の紹介等の支援**

ストレスチェック検査の項目

■ ストレスチェックの調査票は、実施者の提案や助言、衛生委員会の調査審議を経て、事業者が決定。

○ 法に基づくストレスチェックは次の3領域を含むことが必要。

① 仕事のストレス要因

職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目

② 心身のストレス反応

心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目

③ 周囲のサポート

職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

○ ストレスチェックの項目(調査票)としては、「**職業性ストレス簡易調査票**」(57項目)を利用することが推奨。簡略版(23項目)も作成された。

ただし、これらは、法令で規定されたものではない。各事業場において、これらの項目を参考としつつ、衛生委員会で審議の上で、各々の判断で項目を選定することも可能

* ただし、規則に規定する**3領域に関する項目をすべて含まなければならない**。また、選定する項目に一定の科学的な根拠が求められる。

職業性ストレス簡易調査票 A項目

A. あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

仕事のストレス要因

	そ う だ	そ う だ ま あ	ち や が う	ち が う
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない-----	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない-----	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない-----	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある-----	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ-----	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない-----	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ-----	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる-----	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる-----	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる-----	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない-----	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある-----	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない-----	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である-----	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない--	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている-----	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ-----	1	2	3	4

職業性ストレス簡易調査票 B項目

B. 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

1. 活気がわいてくる	-----	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	-----	1	2	3	4
3. 生き生きする	-----	1	2	3	4
4. 怒りを感じる	-----	1	2	3	4
5. 内心腹立たしい	-----	1	2	3	4
6. イライラしている	-----	1	2	3	4
7. ひどく疲れた	-----	1	2	3	4
8. へとへとだ	-----	1	2	3	4
9. だるい	-----	1	2	3	4
10. 気がはりつめている	-----	1	2	3	4
11. 不安だ	-----	1	2	3	4
12. 落ち着かない	-----	1	2	3	4
13. ゆううつだ	-----	1	2	3	4
14. 何をするのも面倒だ	-----	1	2	3	4
15. 物事に集中できない	-----	1	2	3	4
16. 気分が晴れない	-----	1	2	3	4
17. 仕事が手につかない	-----	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる	-----	1	2	3	4
19. めまいがする	-----	1	2	3	4
20. 体のふしぶしが痛む	-----	1	2	3	4
21. 頭が重かったり頭痛がする	-----	1	2	3	4
22. 首筋や肩がこる	-----	1	2	3	4
23. 腰が痛い	-----	1	2	3	4
24. 目が疲れる	-----	1	2	3	4
25. 動悸や息切れがする	-----	1	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い	-----	1	2	3	4
27. 食欲がない	-----	1	2	3	4
28. 便秘や下痢をする	-----	1	2	3	4
29. よく眠れない	-----	1	2	3	4

心身のストレス反応

職業性ストレス簡易調査票 C, D項目

C. あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

周囲のサポート

非常に かなり 多少 全くない

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

- | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|
| 1. 上司 ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 職場の同僚 ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. 配偶者、家族、友人等 ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

- | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|
| 4. 上司 ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. 職場の同僚 ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. 配偶者、家族、友人等 ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？

- | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|
| 7. 上司 ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. 職場の同僚 ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. 配偶者、家族、友人等 ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

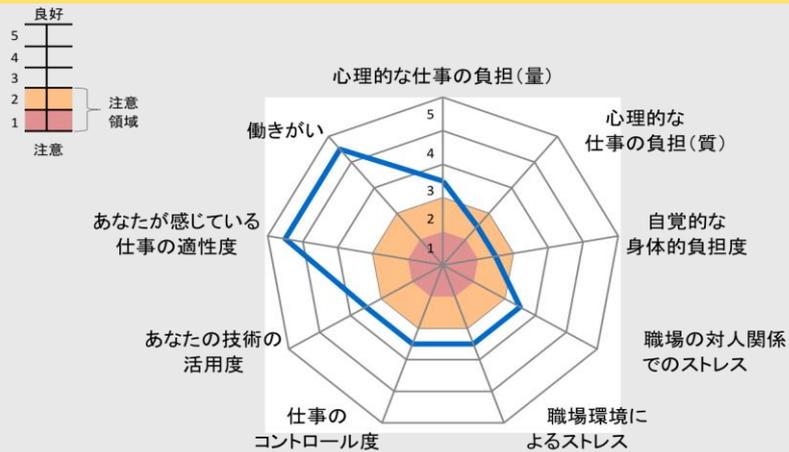
D. 満足度について

満足 満足 まあ満足 や満足 不満足

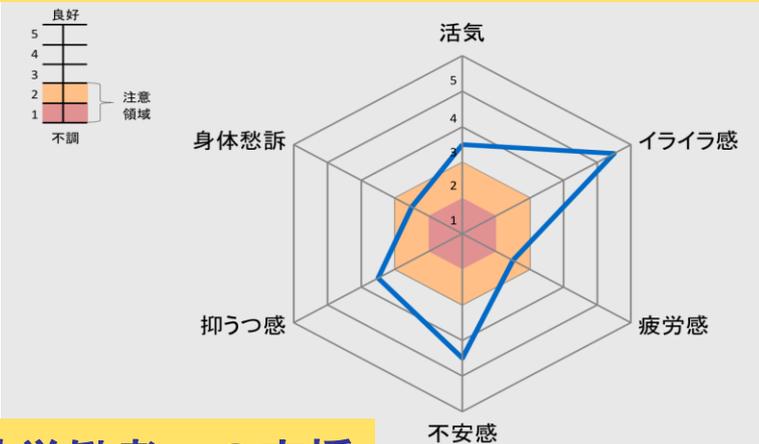
- | | | | | |
|-------------------|---|---|---|---|
| 1. 仕事に満足だ ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 家庭生活に満足だ ----- | 1 | 2 | 3 | 4 |

個人別ストレスプロフィール

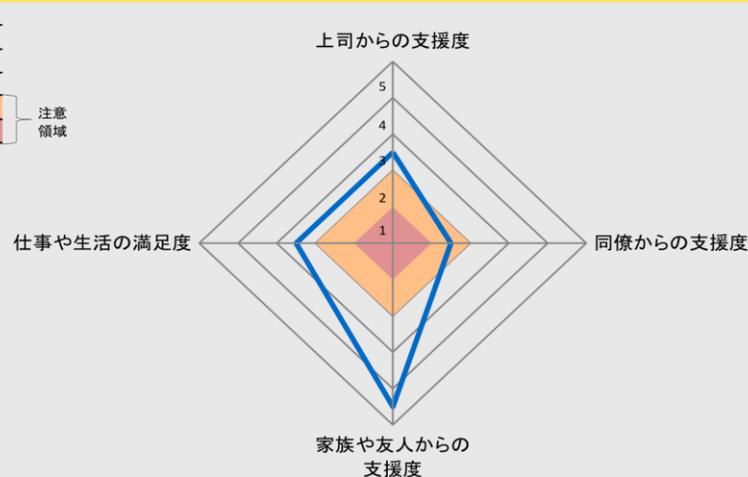
心理的な負担の原因に関する項目



心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目



他の労働者による当該労働者への支援に関する項目



面接指導の対象となる

高ストレス者を選定するための方法

■高リスク者の選定

1)最もリスクの高い者として

「心身のストレス反応」に関する項目の評価点の合計が高い者

2)これに加えて

「心身のストレス反応」に関する項目の評価点の合計が一定以上,かつ
「仕事のストレス要因」及び「周囲のサポート」合計が著しく高い者

○独自の項目を用いる場合には,国の示す基準を参考としつつ,各企業において適切な基準を定める。

○数値評価に加えて補足的に面談を行う方法

実施者以外の者に行わせるときは,その者が職場のメンタルヘルスに関する一定の知見を有する者(保健師等の有資格者のほか,例えば,臨床心理士,産業カウンセラー等の心理専門職)であって,面談を行う能力がある者かどうかを実施者が責任をもって確認する必要がある。

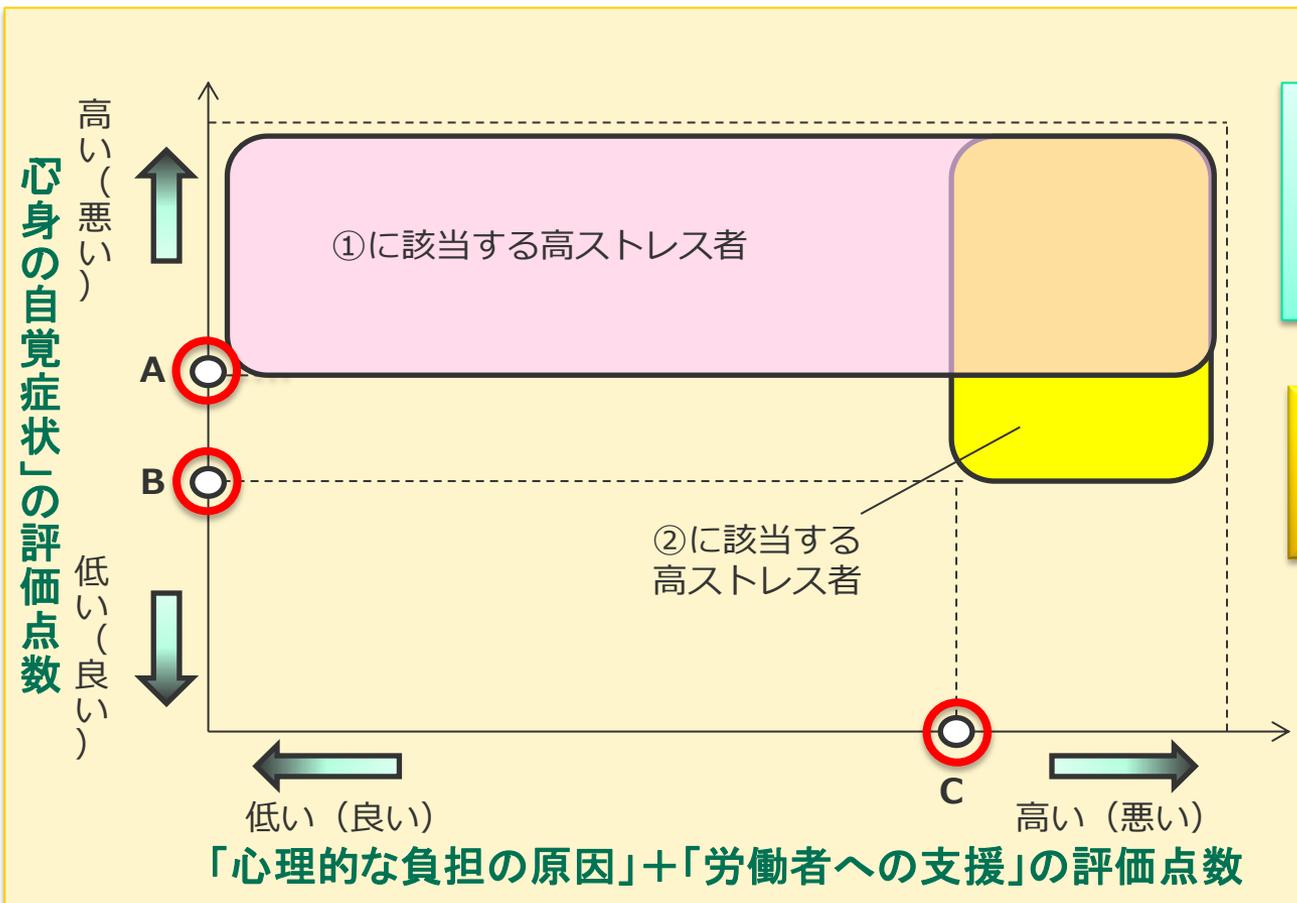
面談は実施者の指示の下に実施し,面接指導対象者の選定に関する判断は,面談を実施した者に委ねるのではなく,面談結果を踏まえて実施者が最終的に判断する。

面接指導の対象となる

高ストレス者を選定するための方法

■高リスク者の選定

- ①「心身の自覚症状」に関する項目の評価点数の合計が高い者
- ②「心身の自覚症状」に関する項目の評価点の合計が一定以上、かつ「心理的な負担の原因」+「労働者への支援」の評価点数の合計が著しく高い者



【評価点数】

1. 素点の総合計点
or
2. 尺度の合計点(平均点)

基準点A, B及びCは、それぞれの事業場の状況に応じて設定

面接指導結果報告書（例）

面接指導結果報告書					
対象者	(社員番号) 氏名	所属		部	課
		男・女	年齢	歳	
ストレス反応の 程度の評価	点数； 点 (57項目/23項目/他)		特 記 事 項	※ストレスの程度の評価や医師判定の背景として特記すべき事項があれば記入する	
治療中の心身の疾病	0. なし 1. あり				
過去半年間で長時間労働 (残業)の有無	0. なし 1. あり				
面接 医師 判定	ストレス反応 について ※複数選択可	0. 医療措置不要 1. 再面接を要す(時期：) 2. 現病治療継続 3. 環境等の調整を要す 4. 医療機関紹介			
	ストレスと業 務の関連性	0. ほぼなし 1. 関連を疑う 2. 強く疑われる 3. 不明		職 場 へ の 指 導 等 の 必 要 性	0. 不要 1. 要 ⇒下記意見書に記入
	就業区分	0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業			
	就業条件や職場環境等 の調査の必要性	0. なし 1. あり	調 査 内 容 の 特 記 事 項		

医師の所属先	面接実施年月日	年	月	日
	医師氏名			印

事後措置に係る意見書（例）

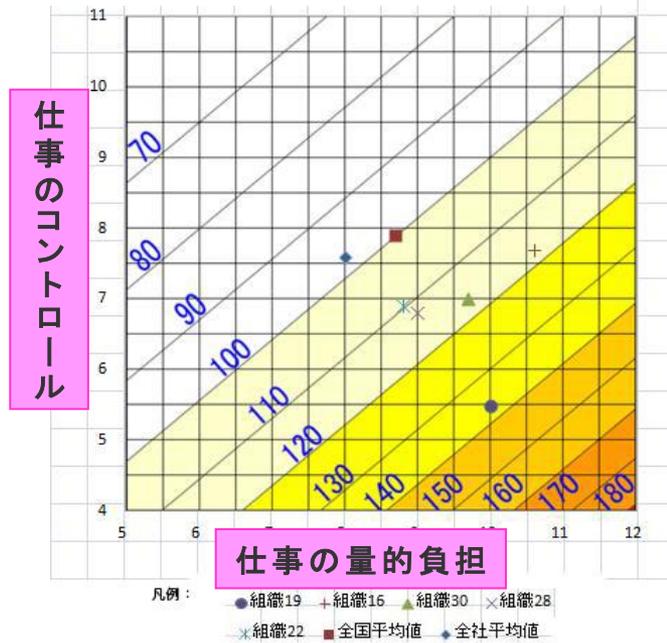
事後措置に係る意見書	
就業上の措置内容等	主要措置項目 （該当に○） a.労働時間の短縮 b.出張の制限 c.時間外労働の禁止又は制限 d.深夜業の回数の減少 e.昼間勤務への転換 f.作業の転換 g.業務負担の軽減 h.就業場所の変更 j.就業の禁止(休暇・休養の指示) m.その他
	その他の事項
	詳細内容
措置期間	___日・週・月 （次回面接予定日 年 月 日⇒面接者 ）
職場環境の改善に関する意見	
上司からのサポートに関する意見	
医療機関への受診配慮等	
その他 （連絡事項等）	

医師の所属先	面接実施年月日	年	月	日
	医師氏名			印

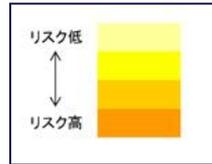
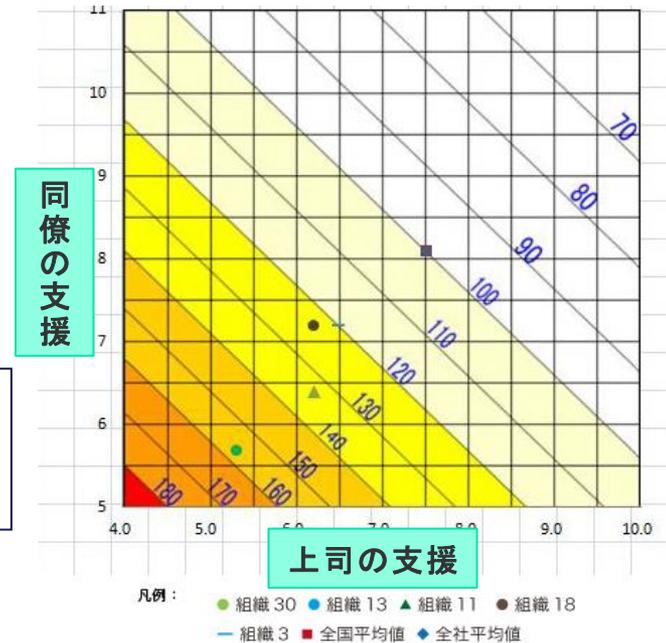
事業所長	人事	部長	課長

組織結果

健康リスク A



健康リスク B

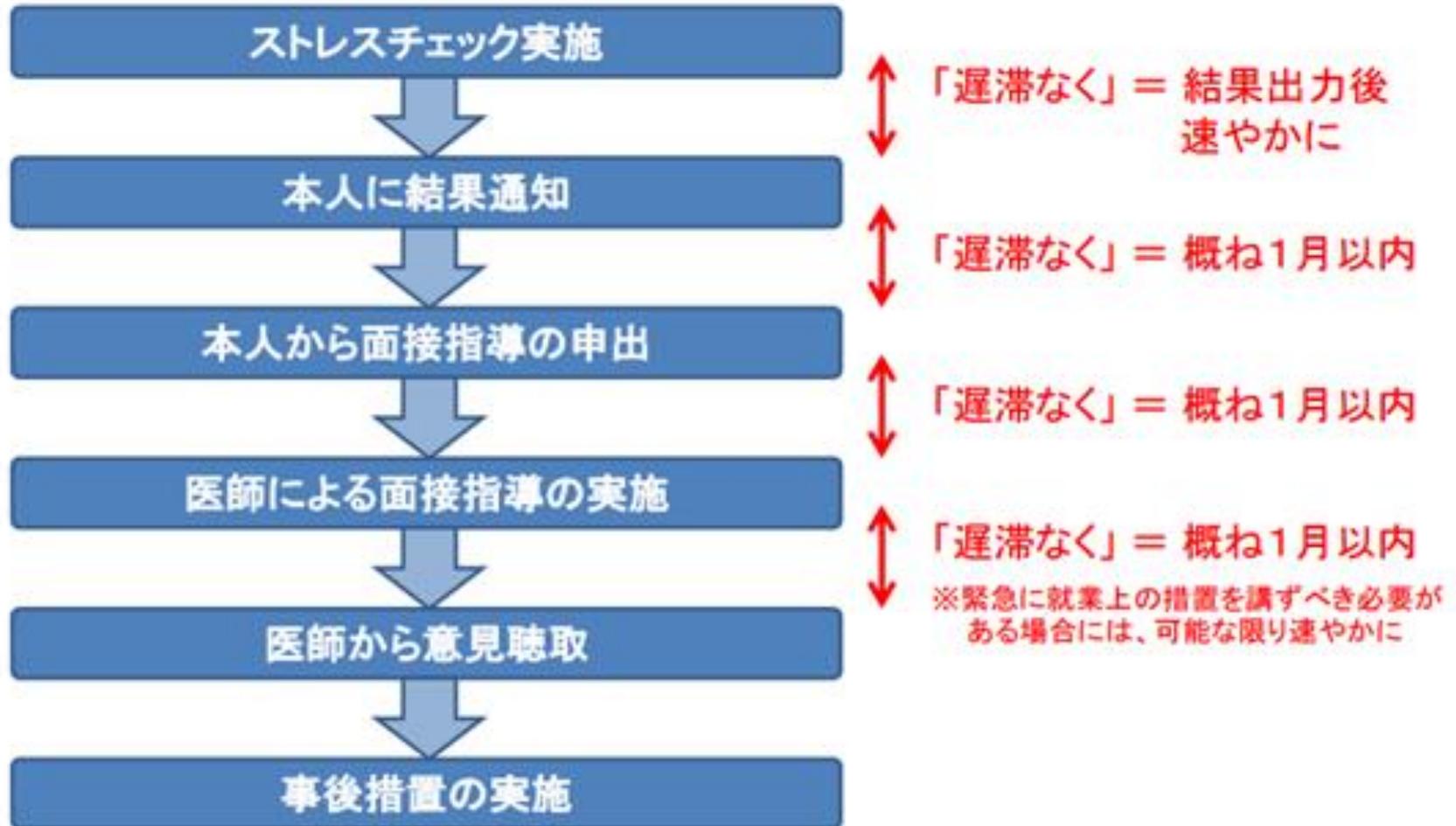


凡例 ■ 全国平均値 ◆ 全社平均値

総合健康リスク指数 ()

健康リスク(A) × 健康リスク(B) / 100 = 総合健康リスク

ストレスチェック実施から事後措置までの流れ



労基署への報告

●省令

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、1年以内ごとに1回、定期的に、心理的な負担の程度を把握するための**検査結果等報告書(様式第6号の2)**を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

●通達

心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書の提出時期は、**各事業場における事業年度の終了後など、事業場ごとに設定して差し支えないこと。**

様式第6号の2(第52条の21関係)(表面)

心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書

80501		労働 保険 番号	<input type="text"/>									
対象年	7:平成 → <input type="text"/> 年 <input type="text"/> 月 <input type="text"/> 日 <small>2桁は若小</small>	検査実施年月	7:平成 → <input type="text"/> 年 <input type="text"/> 月 <input type="text"/> 日 <small>2桁は若小 1桁は若大</small>									
事業の 種類	事業場の名称											
事業場の 所在地	郵便番号() 電話 ()											

検査を実施した者	<input type="checkbox"/> 1:事業場選任の産業医 <input type="checkbox"/> 2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。)、保健師、看護師又は精神保健福祉士 <input type="checkbox"/> 3:外部委託先の医師、保健師、看護師又は精神保健福祉士	在籍労働者数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人 <small>右に替めて記入する</small>
面接指導を実施した医師	<input type="checkbox"/> 1:事業場選任の産業医 <input type="checkbox"/> 2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。) <input type="checkbox"/> 3:外部委託先の医師	検査を受けた労働者数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人 <small>右に替めて記入する</small>
集団ごとの分析の実施の有無	<input type="checkbox"/> 1:検査結果の集団ごとの分析を行った <input type="checkbox"/> 2:検査結果の集団ごとの分析を行っていない	面接指導を受けた労働者数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人 <small>右に替めて記入する</small>

産業区	氏名 所属医療機関の名称及び所在地	印
-----	----------------------	---

年 月 日
事業者職氏名

労働基準監督署長殿

受付印

折り曲げる場合は、()の所を谷に折り曲げること

ストレスチェック制度の課題と問題点

1. ストレスチェック実施の企画をめぐる課題

- 1) 企業において産業医が存在し、機能しているか。
- 2) 労働者が正直に回答できるような体制，枠組みを確保できるか。
- 3) 高リスクと判定された労働者が医師の面接を受けやすい枠組みにできるか。
- 4) 仕組み的に多くの人間，組織が関係するが個人情報漏れないか。
- 5) 産業医，保健師が実施者になった場合，事業者に対して守秘義務が守られるか。

2. 職場の安全配慮義務との関係における課題

- 1) 高リスク者であるが医師面接を希望しない労働者
 - 事業者には情報が入らない。産業医が実施者に入っていない場合には，産業医さえも知ることができない。
 - どのようにしてフォローするか。
 - フォローできなかった場合に安全配慮義務上の問題はないか。

3. 産業医の機能，スキル，キャパシティーをめぐる課題

- 1) 産業医がメンタルヘルスに関する本制度に対応可能か
- 2) 職場環境改善につなげる役割まで対応可能か
- 3) 産業医に時間的余裕が担保されているか

ストレスチェック制度の課題と問題点

4. 面接指導後の事後措置をめぐる課題

- 1) 負担軽減のための配慮として過剰な業務軽減や本人が望まぬ業務軽減措置としてトラブルが生じないか
- 2) 負担の軽減に伴う給与面などの待遇変化をめぐってトラブルが生じないか
- 3) 職場としての配慮に限界もあるだろうが医師から具申された意見や勧告を事業者は尊重して対応できるか
- 4) 配慮の結果を労働者が満足できない場合の対応はどうするのか

5. 集団的分析の結果を受けた事業者の課題

- 1) 分析結果を有用に活用できるか
- 2) 組織内で上司と部下との関係が悪化しないか。
- 3) 組織ごとの分析結果が出ることにより職場の混乱が生じる可能性はないか

6. ストレスチェックの実施を外部委託した場合の問題点

- 1) 実施者、面接指導医師の質の担保は可能か
- 2) 外部の実施者でそれぞれの企業にあった企画ができるのか
- 3) 外部の面接指導医師は仕事内容、会社の状況が分からずに適切な事後対応が判断できるのか
- 4) 面接指導以降のフォローは誰がするのか

ストレスチェック制度有効に活用するために

- 1. ストレスチェック制度はそれのみで完結するものではなく、企業の健康管理体制における一つのチェックツール**
ストレスチェックのみの実施を目的とするのではなく、ストレスチェック制度を入り口として、労働者のメンタルヘルス向上のための体制作りを構築していくという認識をもつことが最も重要。
- 2. 産業医制度の再検証**
この制度を有効に活用するためには産業医の機能が不可欠。産業医の選任義務が果たされているか、産業医の職務が遵守されているか、などを検証し、遵守されていない企業に対しては、本制度実施以前に十分な指導が必要。
- 3. ストレスチェック制度の真の意義（疾病予防と職場環境改善から企業の健全な発展に寄与する）をあらゆる企業に伝える啓発活動**
本制度の内容、意義を真に理解している企業は非常に少ない。安易な取り組みがなされる可能性が非常に高く、それは、さまざまな混乱をまねくのみで、職場メンタルヘルス充実に逆行することにつながる。

ストレスチェック制度有効に活用するために

4. 労働者への啓発

本制度が有効に活用されれば労働者にとっても有用な制度であることを労働者へ啓発する。労働者自身にとって、有意義な制度であることが伝わらねば、正直に答えるモチベーションができない。本制度は労働者が正直に回答されねば意味をなさない。

5. 高リスク者であっても面接指導を申し出ない労働者に対する対応の重要性と必要性の企業への啓発

この部分は本制度において義務化されていないため、対応をしない企業が多くなる危惧があるが、健康管理、安全配慮上非常に重要となる。

6. 産業医のメンタルヘルス見識の向上

面接指導が非常に大きなポイントになる。産業医研修の見直しをはかり、メンタルヘルスに関する知識の向上を支援する必要がある。同時に、産業医をバックアップする精神科医等の支援体制の確立を支援する必要がある。

7. 中小企業の費用支援

本制度が有効に機能すれば、当然産業医の活動時間は大きく増大し費用負担は増加する。中小企業においては何らかの支援策を講じる必要があると考える。支援がなされないと、費用の増大を避けるために、面接指導を受ける労働者をできるだけ少なくしたいという心理が企業に生じる危惧がある。

ストレスチェック制度有効に活用するために

8. 組織診断の結果を職場環境改善につなげるための支援。

組織診断の結果はシステムとして容易に出すことができるが、その結果を職場環境改善につなげることは至難のところである。この点につき、企業の相談窓口を設ける、あるいは、講習会を開催するなど何らかの支援が必要。

9. 企業と労働者間にトラブルが生じないための支援対策

安全配慮義務、不利益取り扱いをめぐって企業と労働者間にトラブルが生じること、さら面接指導医師も巻き込まれる可能性も少なくない。トラブルに発展させないため適切な対応を相談、支援する体制作りも必要。

10. 外部メンタルヘルス支援機関に対する検証

厚労省のマニュアルにもチェックリストが掲載されているが、そのチェックリストへの回答の正否に関する担保はなく、企業では確認ができない。また、ストレスチェック検査の施行から結果の返却までをストレスチェック制度と認識し、その後の面接指導、あるいは、面接を申し出なかった高リスク者に対する対応に関しては、言及していない支援機関も多い。これらの点への注意喚起と、同時に企業のメンタルヘルス管理体制全体を支援できる外部メンタルヘルス支援機関の育成を図る。

ストレスチェック制度の課題と問題点

- 労働者が正直に回答できるような体制，枠組みを確保できるか。
- 高リスクと判定された労働者が医師の面接を受けやすい枠組みにできるか。
 - ⇒ 労働者，事業者両者にメリットのある目標を設定する。
- 仕組み的に多くの人間，組織が関係するが個人情報漏れないか。
 - ⇒ 実施組織の明確化，役割と責任の認識
- 高リスク者で面接を希望した者を面接するだけのキャパシティはあるか。
 - ⇒ 事前の予想，計画，補助面接の有効活用
- 高リスク者であるが医師面接を希望しない者をどのようにしてフォローするか。
 - ⇒ 本来の産業医活動の見直し，充実化
- 労働者，事業者の両者にとって有用な意見を具申できるか。
 - ・面接した医師からの意見や勧告を事業者は尊重して対応できるか。
 - ・事後対応としてとった措置に対して本人とトラブルが生じないか。
 - ⇒ 面接指導医師の能力，スキル。人事部との連携
- 組織分析結果を有用に活用し職場環境改善につなげられるか。
 - ・組織内で上司と部下との関係が悪化しないか。
 - ・組織ごとの分析結果が出ることにより職場の混乱が生じないか。
 - ⇒ 事業場内資源としての関与。職場環境改善のスキル

安易な取り入れは，従業員の不信感の増強，労使のトラブルの増加，人間関係の悪化，組織の混乱，無意味な支出の増加をもたらすのみ。

外部機関に実施を委託する場合のチェックリスト例

■実施体制

- ☑ 全体の管理責任者が明確になっているか。
- ☑ 下記の者が確保され、かつ明示されているか。
また、十分な知識とスキルを有しているか。
 - 実施者
 - 実施事務従事者
 - 面接指導を行う産業医資格を有する医師
- ☑ 面接指導医師は適切な保健指導、さらには、本人にとっても事業所にとっても納得のいく環境調整への助言ができるか。
 - * 労働者の健康管理(一次予防)的視点 + 職場環境調整としての視点からの面接が可能か
 - * 職場のメンタルヘルスに関する知識, 認識, 見識, 情報が十分か
- ☑ ストレスチェックや面接指導に関して、労働者からの問い合わせに適切に対応できる体制が整備されているか。
- ☑ 実施者やその他の実施事務従事者が、必要に応じて委託元の産業保健スタッフと綿密に連絡調整を行う体制が取られているか。
- ☑ 組織結果から職場環境改善につなげるのは誰が行うのか。
- ☑ 面接指導した労働者の1ヶ月, 2ヶ月後のフォローはどうするか。

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は、定期的に労働者のストレス状況について検査を行い、
 - 労働者の気付きを促し、個々の労働者のストレスを低減させる。
 - 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。
 - 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させる。

目標

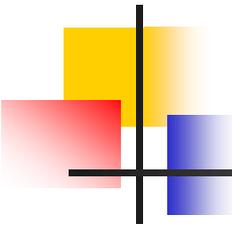
労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止し、職場環境の改善を図る。



目的

従業員のストレス状況の改善、働きやすい職場の実現を通じて労働者の精神的健康の増進と、生産性の向上、企業の健全な発展につなげる。

- ◆労働者のメンタルヘルスケアの総合的な取組の中に位置付け、一連の取組を継続的、計画的に進めることで、**継続的な職場環境の改善**をはかることが重要。

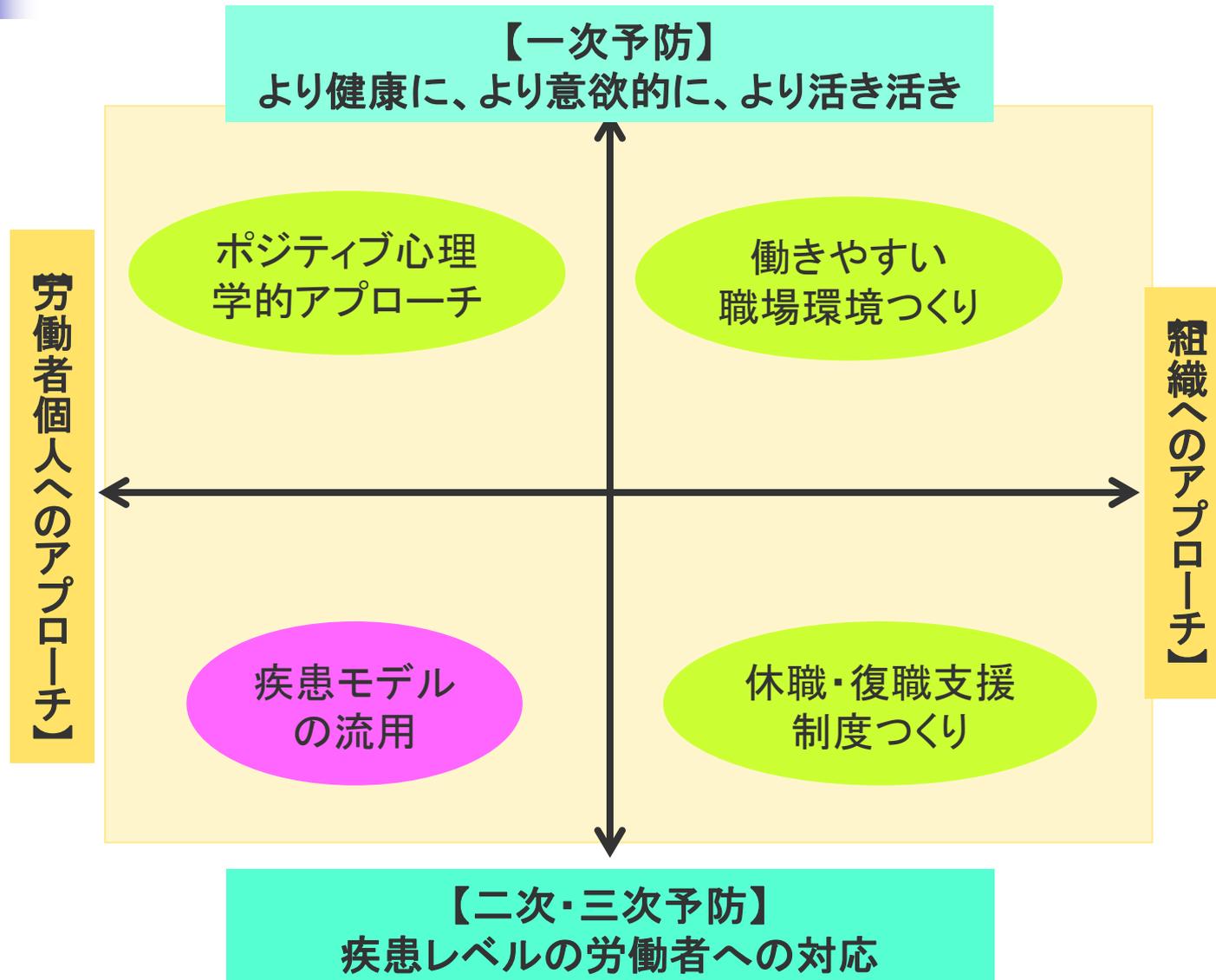


事業場内資源としての役割

■ 産業医等，心の健康づくり専門スタッフとして

- 心の健康の保持増進計画の企画・立案及び評価
- 従業員，管理監督者からの相談への対応と保健指導
- 職場環境等の評価と改善によるストレスの軽減
- ストレスチェックの実施と事後措置
- 従業員，管理監督者等に対する情報提供及び教育研修
- 外部医療機関等との窓口
- 職場適応，治療及び職場復帰の指導
- 就業上の配慮についての意見
- 事業者への専門的立場からの助言

事業場内資源としての役割



ストレスチェックの有効活用と精神科産業医

ストレスチェックの結果を入り口として

労働者の適性にあった仕事

働きやすい職場環境づくり

労働者のパフォーマンスの発揮

労働者の労働意欲の向上

労働者がより少ない負荷で、最大限のパフォーマンスを発揮することができる

労働者の健康(良い適応)と同時に企業の業績向上にもつながる

**「一人一人を仕事に活かす」が労働者、職場の共通目標
このことを支援するのが精神科産業医の専門性**



ご清聴ありがとうございました。

