

ストレスチェック制度について

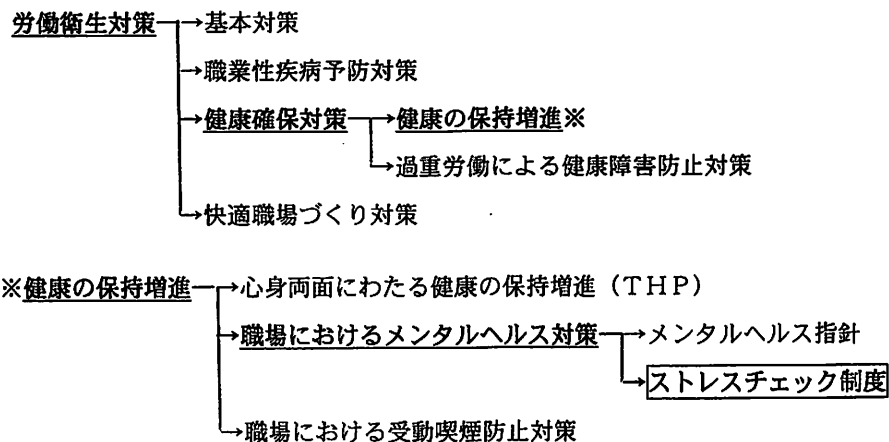
大阪賃金問題研究会
平成27年11月27日（金）
難波市民学習センター
大阪産業保健総合支援センター
労働衛生専門職 板 直三

第1章 産業保健

1 産業保健とは

(1) 産業保健（労働衛生）

- ① 健康で安心して働ける職場づくり
- ② 労働衛生対策におけるストレスチェック制度の位置

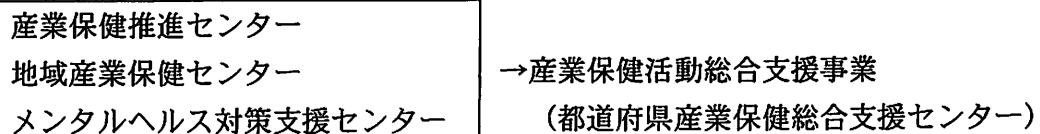


(2) 健康の確保と経営

- ① 健康投資（将来に向けた投資、コストではない。）
- ② 安全配慮義務（労働契約法第5条）

2 産業保健活動総合支援事業

産業保健3事業の一元化（平成26年4月1日）



大阪産業保健総合支援センター — 地域産業保健センター（大阪府下13センター）
事業内容—別添資料（リーフレット）参照

第2章 職場におけるメンタルヘルス対策

1 メンタルヘルス指針（労働者の心の健康の保持増進のための指針）

(1) 心の健康づくり計画の作成

- ① 衛生委員会において調査審議し、策定
- ② 実施に当たっては、4つのメンタルヘルスケアの推進により、
 - 1次予防（メンタルヘルス不調の未然防止）
 - 2次予防（メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応）
 - 3次予防（職場復帰における支援等）を円滑に進める。

(2) 4つのメンタルヘルスケアの推進

- ① セルフケア（労働者自らが心の健康の保持増進のために行う活動）
 - ・ ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
 - ・ ストレスへの気づき
 - ・ 自発的相談等ストレスへの対処
- ② ラインケア（管理監督者が労働者の心の健康の保持増進のために行う活動）
 - ・ 部下の事例性の把握
 - ・ 職場環境等の把握と改善
 - ・ 労働者からの相談対応
 - ・ 産業保健スタッフとの連携
- ③ スタッフケア（産業保健スタッフ等が労働者の心の健康の保持増進のために行う活動）
 - ・ 研修の企画・実施
 - ・ 職場環境等の評価・改善
 - ・ セルフケア及びラインケアの支援、相談対応
 - ・ 職場復帰における支援等、外部専門機関との連携
- ④ 事業場外資源ケア（外部機関が事業場に対して心の健康づくり対策を支援する活動）
 - ・ 個別の相談・治療
 - ・ 事業場内産業保健スタッフとの連携

(3) メンタルヘルスケアの具体的進め方

- ① メンタルヘルスケアの教育研修、情報提供
- ② 職場環境等の把握と改善（メンタルヘルス不調の未然防止）
- ③ メンタルヘルス不調者への気づきと対応（早期発見と適切な対応）
- ④ 職場復帰における支援（5つのステップ）

2 ストレスチェック（以下「SC」という。）制度

(1) SC制度の目的

- ① メンタルヘルス不調の未然防止（1次予防）

- ・労働者自身のストレスへの気づき
- ・職場環境の改善

(2) メンタルヘルス対策とストレスチェック制度

- ① SC制度は、メンタルヘルス対策の入口、メンタルヘルスケアの一部
- ◎② SC検査結果は、メンタルヘルスケアへつなげる。例えば、
 - ・SC検査結果 →セルフケア、スタッフケア（相談窓口等）
 - ・高ストレス者（同意ありも面接指導拒否）→セルフケアとスタッフケア
 - ・面接指導結果の保健指導、受診指導 →スタッフケア、事業場外資源ケア
 - ・集団ごとの分析 →ラインケア

3 職場の人間関係とメンタルヘルスケア

(1) 職場の人間関係によるストレス—円滑なコミュニケーションの推進、周囲の支援

(2) ハラスメント（パワハラ、セクハラ等）

- 加害行為の防止及び被害発生の防止（安全配慮義務）は、事業者の責任
- フェアマネジメント教育（管理監督者教育）—組織公平性

第3章 SC制度の概要

1 法体系等

(1) 労働安全衛生法等

- ① 労働安全衛生法
 - ・第66条の10（心理的な負担の程度を把握するための検査等）~~新~~
 - ・第104条（健康診断等に関する秘密の保持）~~改~~
 - ・附則第4条（心理的な負担の程度を把握するための検査等に関する特例）
- 50人未満は努力義務規定
- ② 労働安全衛生法施行令
 - ・（平26政令第325号）平成27年12月1日施行
- ③ 労働安全衛生規則
 - ・第14条（産業医及び産業歯科医の職務等）第3号~~改~~
 - ・第52条の9～第52条の21~~新~~
- ④ 指針（労働安全衛生法第66条の10第7項）
 - ・心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（ストレスチェック指針）
- ⑤ 施行通達等
 - ・労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令等の施行について（心理的な負担の程度を把握するための検査等関係）
 - ・「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」について
 - ・雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について~~既~~

(2) 実施マニュアル等手引き（「厚生労働省」又は「こころの耳」のホームページ掲載）

- ・ストレスチェック制度説明資料
- ・労働安全衛生法に基づくＳＣ制度実施マニュアル（以下、「マニュアル」という。）
- ・数値基準に基づいて「高ストレス者」を選定する方法
- ・情報通信機器を用いた面接指導の実施について
- ・ストレスチェック制度関係Ｑ＆Ａ（以下、「Ｑ＆Ａ」という。）
- ・ストレスチェックの実施プログラムについて
- ・医師による高ストレス者への面接指導マニュアル
- ・ストレスチェック制度実施規程例
- ・外部機関にＳＣ及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト例

2 ＳＣ制度の概要

(1) 改正安全衛生法に基づくストレスチェック制度について（別添（大阪労働局作成））

(2) 事業場における心の健康づくり計画及びストレスチェック実施計画（例）

（別添（マニュアルP15～20、29、56～57、84掲載））

3 ＳＣ制度に関するＱ＆Ａ

(1) ストレスチェック制度関係 Ｑ＆Ａ（別添（厚生労働省作成））

(2) ストレスチェック制度に関する疑義（別紙（講師作成））

第4章 労働者自身のストレスへの気づきへの対応

1 セルフケアへの支援

セルフチェック（ＳＣ検査等）→相談窓口、健康診断と保健指導、教育

2 ストレスへの対処、軽減の方法

(1) ストレスの軽減方法

①休養・睡眠 ②運動・食事 ③リラクセーション

(2) ソーシャルサポート

①情緒的サポート ②情動的サポート ③道具的サポート ④評価的サポート

(3) ストレス要因への対処法（コーピング）

① 問題焦点型（悩みや苦境の原因を取り除く。受けた刺激をいやだと思わない。）

② 情動焦点型（リラクセスに努める。心身のリフレッシュを図る。）

(4) ストレス対処法の分類（永田頌史：中災防「心理相談専門研修テキスト」より）

① 問題解決型（問題焦点型）対処法 — 直面する問題に対して、自分の努力や周囲の協力によって対策を立てる行動、回避行動も含む。

② 情動処理型（情動焦点型）対処法 — 感情発散型、感情抑圧型

③ 認知的再評価型（発想の転換）対処法 — 直面している問題に対して、認知の仕方を変えながら新しい適用法を探していく対処方法。

- ④ 社会支援探索型対処法 ― 問題に直面したとき、上司や同僚、友人などに相談したり、助言を求めたりする対処行動、問題解決型、情動処理型対処行動に繋がる場合がある。
- ⑤ 気晴らし型（ストレス解消法）対処法 ― 運動、趣味、レジャー、カラオケ、温泉など日常の苛立ち事に対する気分転換やリフレッシュに有効
- ⑥ その他、リラクゼーション法など
 - ・ヨガ、座禅などストレス軽減
 - ・自律訓練法、漸進的筋弛緩法、ストレッチング、呼吸法
 - ・コミュニケーション・スキルを高める。
 - ・運動、栄養、休養などの良好な生活習慣

第5章 職場環境の改善

1 職場環境等の評価

- (1) 現状調査（管理監督者による日常的な観察、職場巡視、ヒヤリングなど）
- (2) SC検査結果の集団分析・評価の活用（仕事のストレス判定図）マニュアル p 89

2 職場環境等のための組織づくり

3 PDCAの実行

- (1) 改善計画の立案（Plan）
- (2) 対策の実施（Do）
- (3) 改善の効果評価（Check & Act）

第6章 SC検査等の実施にあたっての留意事項

1 準備段階

- (1) メンタルヘルス対策の導入（未導入の企業）
- (2) SC制度と現制度との検証（導入企業）
 - ・現制度で実施しているSCとの整合性
新制度に移行するものと、別対策として残すもの又は廃止するものの選別
 - ・現制度のメンタルヘルスケアとSC制度の関連
- (3) 受け入れ体制
 - ・現状の産業保健スタッフの業務負荷と実施した場合の吸収の程度
 - ・人員の増員の有無及び職務分担
 - ・産業医との調整（実施者としての委託の有無）―マニュアル p 113、Q & A [1]
 - ・外部機関への委託（実施者、実施事務従事者、集団分析）の有無と候補選定
- (4) 予算の見積り

- ・ S C 検査実施対象者数、面接指導対象者数等の概数による見積り
- ・ イン트라ネットの整備費概算

2 実施前

(1) 事業者による方針の表明と実務担当部署（担当者）の指名

- ・ 事業者が行うことの認知 — マニュアル p 7～9

(2) 衛生委員会への審議事項及び実施規程案づくり

- ・ 事前勉強会（少人数）、準備委員会

(3) 衛生委員会での調査・審議

- ・ 調査・審議内容 — マニュアル p 10～14、Q & A 「2」
- ・ 産業医の関与（特に調査票の選定、評価基準等の決定） — Q & A 「1」
調査表 — マニュアル p 30～34、162～164
評価基準等 — マニュアル p 35～43、165～170 Q & A 「4」

(4) 委託する外部機関の決定及び調整等

- ・ 外部機関の選定 — マニュアル p 116～119、Q & A 「17」
- ・ 外部機関との契約内容の調整及び契約締結

(5) 実施規程等の作成および労働者への周知

- ・ 実施規程等 — マニュアル p 15～20、S C 制度実施規程例
- ・ 必要に応じ、管理職研修等の実施

3 S C 検査等の実施

(1) 実施チームの編成と役割の確認及び調整方法 — マニュアル p 21～26、

- ・ 共同実施や、実施者と実施事務従事者の所属組織が異なる場合は詳細に調整
- ・ 実施者等と事業場窓口（実務担当者、労働衛生スタッフ等）との連携方法

(2) 調査票の作成と印刷、又はイン트라ネットの確認

(3) S C 検査の実施（実施者、実施事務従事者の業務）

- ・ 実施スケジュールの周知 — マニュアル p 29
（調査票記入の場所、時間、配付から回収までの期日の指定）
- ・ 配付及び回収
- ・ 未受検者への受検勧奨 — マニュアル p 44～45、Q & A 「5」
- ・ 結果（プロフィール等）の作成および面接指導対象者の選定
— マニュアル p 62～63
- ・ 労働者への通知（同意の確認・面接指導の勧奨及び窓口の案内）
— マニュアル p 46～58、106 Q & A 「7～9、11」
- ・ 事業者への報告（検査結果同意者の同意書、検査結果を含む）
— マニュアル p 107～110

※面接指導対象者で希望しないものへの対応—再勧奨の取扱い

(4) 面接指導の実施（事業者の業務） — マニュアル p 64～83、Q & A 「12～14」

○ 担当窓口、担当者の業務

- ・ 労働者の同意の確認、申込書の受理

※面接指導対象者でない者の申し込み—受理せず、メンタルヘルスケアへ

- ・ 面接対象者の情報の収集、情報書類の作成
- ・ 医師（自社産業医又は外部委託医師）への連絡及び面接対象者の情報提供
- ・ 実施方法、時期、場所の調整
- ・ 当該労働者への通知及び直属上司への対応
- ・ 同意あるも面接指導を希望しない者への対応—再勧奨又はメンタルヘルスケアへ
- ・ 希望しない不特定面接指導対象者への対応—勧奨（受験者全員）の有無

○ 面接する医師の業務

- ・ 面接指導の実施
- ・ 面接指導実施結果および意見書の作成と、事業者への提供 — マニュアル p 112

(5) 集団分析の実施（実施者、実施事務従事者の業務）

—仕事のストレス判定図の作成、分析、評価と、事業者への提供

4 実施後

(1) SC検査結果、面接指導結果及び集団分析のメンタルヘルスケアへの継続

- ・ SC検査結果 →セルフケア — 自発的相談、保健指導等、マニュアル p 51～53
- ・ 面接指導結果→セルフケア、スタッフケア（就業上の措置）、事業場外資源ケア、
- ・ 集団分析 →スタッフケア、ラインケア等（職場環境の改善）、マニュアル p 85～99

(2) 記録の保存 — マニュアル p 59～61、83

○事業者が保存するもの、実施者等が保存するものを区別して保存

- ・ 事業者が保存するもの — 同意のあったSC検査結果、面接指導結果、集団分析（健康の確保、メンタルヘルス対策等に活用できる。）
- ・ 実施者又は指名された実施事務従事者が保存するもの — 同意のないSC検査結果（活用できない。ただし、経年比較は可能）

(3) 実施結果の検証

- ・ 調査表、実施時期、評価基準、実施者等の選定など

(4) 実施状況報告

- ・ 労働基準監督署へ年1回報告 — マニュアル p 100-101、Q & A 「19」

資料 ○大阪産業保健関係リーフレット3種

○改正安全衛生法に基づくストレスチェック制度について（大阪労働局作成）

○事業場における心の健康づくり計画及びストレスチェック実施計画（例）

○ストレスチェック制度関係 Q & A（厚生労働省作成）

○ストレスチェック制度に関する疑義（講師作成）

○数値基準に基づいて「高ストレス者」を選定する方法

ストレスチェックから事後措置までの流れ

