

報告

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

—都道府県医師会産業保健担当理事連絡協議会—

常任理事・産業保健部長 生駒 一憲

去る4月3日（金）午後2時から日本医師会館で都道府県医師会産業保健担当理事連絡協議会が開催され、出席した。

道永常任理事の司会で開会し、はじめに横倉会長から以下の挨拶があった。

「日医では生涯を通じた健康管理の重要性を強調し、生涯保健事業の推進を図っている。その一環としての産業保健の推進は、わが国の活動の基盤である労働者の健康保持・推進を通じて労働生産性の向上とともに健康寿命の延伸や労働可能年齢を伸ばし、そして、活力ある長寿社会を構築していくための原動力となるものと確信している。

近年、労働者の就労環境も大きく変化し職場において強い不安や悩み、ストレスを感じている労働者が年々増加している。このような事態に対応するために国では過重労働、メンタルヘルス対策の充実強化を図っており、産業医に期待される役割はますます増大している。

本日は労働安全衛生法改正により本年12月から施行となるストレスチェック制度に関して検討会座長を務められた相澤好治先生（北里大学名誉教授）から検討経緯を、厚生労働省の泉陽子労働衛生課長から国の基本的な考え方や省令・指針等の詳細な説明がある。また、昨年4月スタートした産業保健活動総合支援事業の実施主体である労働者健康福祉機構より今後の方針等の説明があるので、各位には忌憚のないご意見を頂戴したい。」旨の挨拶があった。

ついで、事務局より配付資料の説明を行った後、議事に入った。

議 事

（1）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

①ストレスチェック制度に関する 検討の経緯について

北里大学名誉教授 相澤好治

・平成11年に精神障害等の判定基準が策定され、それ以後の状況では請求件数は2倍超、認定件数もかなり増加している。

・昭和63年の労働安全衛生法改正により健康保持増進計画が策定され、労働者の健康に応じた全般的な指導が実施されることとなった。労働者全員対象は「運動指導」「保健指導」であり、「栄養指導」は特に必要な労働者とされたが、「心理相談」は努力義務とされた。身体的な側面が主であり、精神的な側面は残念ながら十分とはならなかった。

・今回の12月1日施行となるストレスチェック制度は、事業者は50人以上の事業所では義務となり、50人未満の事業所では努力義務であり、対象者は原則その事業場のすべての労働者である。その流れは、まず事業者と契約する産業医が実施主体となり、医師本人または保健師等の実施事務従事者がストレスチェックを実施し、結果を労働者に対して通知することにより、労働者の気づきを促進させることにある。その結果を事業者に知らせる場合には労働者本人の同意が必要である。次に、労働者が産業医等の医師の面接を求めた場合には、事業者が産業医に依頼し、医師の指導に基づき、労働者の環境改善を図ることとなる。ストレスチェックは健康診断と異なり、労働者本人の機微に触れることから、本人のみが結果を知り、その本人が同意しない限りは事業者には知らされるものではない。

・米国労働安全衛生研究所の「職場性ストレスモデル」では、職場には生物的因子、タバコ・有機溶剤などの化学的因子、騒音・寒暖などの物理的因子、長時間労働等の作業因子、セクハラ・パワハラなどの心理社会的因子など、さまざまなストレス要因が介在し、それに、家族状況や性格・自尊心などの個人要因が加わり、その個人で解消できる運動や趣味や、職場の上司・同僚や家族などの支援というストレスを緩和する要因の働きが効かない場合には、疾病の手前の症状である疲労や不安、抑うつ、睡眠障害、身体症状などのストレス反応を来し、それが進むと感情（気分）障害としてうつ病、不安障害としてパニック障害やPTSD、適応障害、その他にアルコール依存症などの疾病を発症するに至る。

○ストレスチェック制度の目的と、調査表や判定、集団分析について

・厚生労働省におけるメンタルヘルスに関する検討会は、平成22年5月、民主政権時に「自殺・うつ病

等対策プロジェクトチーム」、そして、平成22年9月には「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」が設置され、二次予防を中心とする項目がまとめられたが、政権交代により一時廃案となった。

その後、平成26年1月から「精神的健康に着目した職場のリスク評価手法の取り入れ等に関する専門委員会」で再検討が行われ、平成27年4月1日施行に向けて、平成26年7月に「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」を設置した後より、前回と変わり、主を一次予防、副を二次予防とした検討が進められた。平成26年9月に2つの「行政検討会」が①ストレスチェック項目、実施方法、面接指導方法など、②同意の取得、不利益取扱い、情報管理などそれぞれの検討を終了し、平成26年12月にはマニュアル検討委員会が報告書を答申した。

・ストレスの指標に用いるのは、検体試料では生体試料中副腎皮質ホルモンなどであるが、日内変動があり、また費用もかかり難しい面がある。質問紙では、メンタルヘルスの質問票と職業性ストレス調査票があるが、まず記入者が正直に回答することが前提となる。また、調査結果の情報管理をきちんとする必要があり、その結果により不利益な取扱いをされることのないように配慮しなければならない。平成7年度からストレス要因17項目、ストレス反応29項目、修飾要因11項目の計57項目になる職業性ストレス簡易調査票が加わった。

・ストレスチェックを受検した労働者にはリーダーチャートとストレスプロフィールの2通りの報告が行われる。

・実施者である産業医には、ストレスチェックによる集団分析を事業場ごと、部署別、個人別に判定（「仕事量に難がある」「サポートに難がある」など）し、評価分析することが努力義務とされた。産業医は労働者本人への報告と指導に併せて、当該労働者の同意を得て事業者に対して作業環境等の改善を促すなどに役立てることが可能である。

○労働者が安心して受けられる仕組みの重要性について

・自記式調査票であるため、労働者が安心して受けられることが必要である。①労働者には受検義務はないが、なるべく全員に受けてもらう必要があるため、事業者が声明し、衛生委員会での審議と周知を図るなどを考慮すること。②個人情報の保護に対応する必要があるため、健診と異なり事業者への提供には当該労働者の同意が必要であり、実施事務従事者は守秘義務が課せられることに留意する必要がある。③不利益取扱いの防止に配慮する必要があるため、この結果による面接指導の申出などを理由とした不利益な取扱いを行わないように留意する必要がある。

○高ストレス者が相談しやすい体制づくり

・①高ストレスで面接が必要とされた労働者の事業

者への申出により面接指導が行われる仕組みをつくり、②申し出がない場合でも、相談につながる受け皿を用意する必要がある。そのため、③法定のストレスチェックの流れに加えて、職場の既存の産業保健相談体制やメンタルヘルス相談の仕組みを活用することが重要である。

○産業医の役割について

・嘱託産業医の中には不安を抱く方が多いとは思いますが、①ストレスチェック制度の体制づくりは事業者の役割である。②検討の場では、ストレスチェックや面接指導の実務については、職場の状況を良く知る産業医が中心になるべきとの意見が強かった。③一方で、事業者との関係がこれまでの制度とは異なることから、産業医が実施者となる場合の役割や責任について戸惑いの声もあった。④事業者側の実務担当者（職場の衛生管理者など）、実施者（産業医）、実施者を含む実施事務従事者の役割についても検討を重ねた。

産業構造の変化や、働く人の状況変化に伴い、産業医に期待される役割も変化している。特にメンタルヘルスや過重労働対策、そして生活習慣病対策は今後ますます重要となる。今回の新たなヘルスチェック制度は新たな負担とはなるが、産業医活動の重要性を事業者等に知らしめるよき契機にもつながる。その点を、先生方にもよくご理解をいただき、積極的に取り組んでいただくようお願いしたい。



②ストレスチェック制度の詳細について
～改正法に基づく省令・指針・マニュアルの概要～
厚生労働省労働基準局労働衛生課長 泉 陽子

・平成26年6月25日公布された労働安全衛生法の改正内容について、職場の労働衛生に関する項目は、平成27年12月から施行される「2. ストレスチェック及び面接指導の実施」と平成27年6月から施行される「3. 受動喫煙防止措置の努力義務」である。

・ストレスチェック制度施行に向けた取り組みと今後の予定では、昨年6月の改正労働安全衛生法の公布後、専門検討会、行政検討会の検討協議を経て、12月17日にマニュアル検討会の報告書が公表された。これらの検討の場には日医産業保健委員会委員の方々にも参画いただいている。また、この間には日本精神神経学会等の意見等も受けて検討してきている。平成26年度末に省令や指針等の策定を終え、平成27年4月中には省令や指針、マニュアル等を提示できる予定である。その後、事業者向けの啓発活動や、医師・保健師等に対する研修を実施するなどの準備を進めて、12月1日の施行を迎える予定である。

・ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れは、まず、事業者は実施前に「ストレスチェックと面接指導」の実施の表明と衛生委員会での調査審議を行ったうえで、そのための体制をつくり、労働者

に説明し情報提供を行っていただきたい。次に、①「ストレスチェック」は、医師・保健師等が実施者となりストレスチェックを実施していただき、その結果は労働者に直接通知し、必要なセルフケアの指導を行うことになる。また、労働者本人の同意を得て事業者に対して情報提供と併せて仕事の環境の改善を指導することができるが、労働者本人が事業者への情報提供を拒む場合にはそれはできない。②セルフケアで済まない労働者については、実施者として労働者に対して「面接指導」の申出を勧奨し、労働者が事業者への面接指導を申し出た場合には、嘱託産業医として面接指導を行い、必要に応じて相談機関や専門医への紹介を行うこととなる。事業者は医師から意見を徴して、必要に応じて就業上の措置を実施することとなるが、労働者本人が事業者への情報提供を拒む場合には対応ができない。これは、長時間労働者に対する面接指導に類似するが、労働者本人の同意を必要とするところが異なる。③実施者はストレスチェックの結果を職場ごとに集団的に分析（「集団分析」）を行うこととなる。その結果を事業者に提供し、職場環境の改善に活用していただくこととなる。ただし、これは努力義務とされた。このようなストレスチェックへの対応は、大企業ではすでに進んでおり、小規模事業場に対しては行政当局としても負担なくできるように配慮していきたい。この制度はこれら3つのパートからなっている。

・ストレスチェック制度の導入は、事業者の責任において実施するものであり、事業者が体制を整備しなければならない。事業者が実施責任のあることを踏まえて方針を立て、衛生管理者や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実施計画の策定とその管理をさせ、実施者として嘱託産業医などを加え、それを介助するために実施事務従事者として産業保健スタッフや事務職員を配置した体制を整備することとなる。実施者と実施事務従事者は労働者個人の情報を扱う部門であり、これら機微な情報は守秘義務でもあり、それに対応できる者を配置する必要がある。

・ストレスチェックの実施に関して、実施者は「調査票の選定及び高ストレス者の選定基準等について事業者に対して専門的な見地から意見を述べ」また、「その労働者が医師による面接指導を受ける必要があるか否かを確認する」こととなる。この際の調査票の配布や回収等の細かな事務は実施者が直接行う必要はなく、その負担軽減の意図から実施事務従事者を配置できることとしている。

・指針案の概要では、

(1)まずストレスチェック制度の導入の基本的な考え方は、「一次予防を目的としたもの」であると指針に謳っている。また、その実施にあたっての留意事項としては、①（可能な限り）すべての労働者が受

検することが望ましい、②面接指導が要とされた労働者ができるだけ申出を行い、医師による面接指導を受けることが望ましい、③結果を集団ごとに集計し分析し、その分析結果を踏まえた必要な措置を事業者が行うことは努力義務であるが、できるだけ実施されることが望ましい、と記載している。

(2)事業者に対して制度の実施に向けた基本方針の表明を求め、衛生委員会等で制度の調査審議を行わせることの必要性を記載した。その調査審議に際しては、制度の「実施体制、実施方法及び不利益取扱いの防止等の事項を含める」ものとした。事業者は事業場における制度実施に関する規程を定め、あらかじめ労働者に周知するものとした。

(3)「ストレスチェック制度の実施体制の整備」(前記により省略)

・ストレスチェックの実施に関しては、

(1)事業者は常時使用する労働者について、1年内ごとに1回、定期的実施することとした。平成27年12月施行のため、1回目は平成28年11月末までの期間となり、2回目は平成28年12月からの1年間となる。

(2)調査票の調査項目には「ストレス要因、心身のストレス反応及び周囲の支援」に関する3つの領域に係る項目が含まれ、その選択は事業者の判断にゆだねるものとしている。ただし、職業性ストレス簡易調査票を用いることが望ましいとした。

(3)調査の結果、「心身のストレス反応の評価点数が高い者」または「心身のストレス反応の評価点数が一定以上で、ストレス要因及び周囲の支援の評価が著しく高い者」を「高ストレス者」として選定することとした。

(4)「ストレスチェックの実施者等」(前記により省略)

(5)労働者への結果の通知は「遅滞なく」とし、実施者は「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」も併せて通知することが望ましいとした。

(6)通知方法は、「封書又は電子メール等で直接通知」等、本人以外に知られない方法で通知することを記載している。

(7)ストレスチェックの結果の事業者への通知は、本人の同意が必要であり、それは本人が結果を認知したうえで同意を得る必要があるとしている。ただし、本人から面接指導の申出があった場合には、その申出をもって同意があったものとみなして差し支えないとしている。

(8)結果の通知後、実施者は面接指導の申出を行わない労働者に対して申出の勧奨を行うことが望ましいとしている。実施者である産業医が、面接指導を必要とする労働者に対して勧奨をすることは、通常の産業医活動における相談の際が良い機会である。事業者側では、嘱託産業医と連携して保健師や看護

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としている。

(9) 結果の記録と保存に関しては、事業者に対して「記録の保存場所、保存期間の設定及びセキュリティの確保等必要な措置を講じること」を求め、実施者において5年間保存することを求めている。なお、実施者においてその保存が困難な場合には、事業者が指名した実施事務従事者が行うことが望ましいとしており、職場内に保管場所を設置して、その者が管理し、鍵を保管することとなる。

・面接指導の実施にあたっては、

(1) 対象者の要件は、ストレスチェックの結果、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とした。

(2) 事業者は、労働者から面接指導の申出があった場合には「遅滞なく」医師による面接指導を実施することを義務付けている。

(3) 面接指導の結果の記録は、事業者において5年間保存することが義務付けられている。また、事業者に対して、嘱託産業医からの意見聴取は遅滞なく行い、「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聴くこと」を求めている。

(4) 就業上の措置を実施するに際しては、事業者は労働者の意見を聴き、その了解を得ることに努めること、不利益な取扱いにつながらないように留意することを求めている。

・ 集団ごとの集計・分析に関しては、努力義務として、検査結果を一定規模の集団ごとに集計して分析すること、その集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずることを記載している。

・ 不利益な取扱いの防止として、ストレスチェックの結果のみを理由とした不利益な取扱いを禁止している。

・ ストレスチェックの実施事務に従事する者の守秘義務を規定し、併せてその事務を行う者が実施者の指示により行う者であることを労働者に周知することを規定している。職場において監督的地位にいない者を実施事務従事者とすることを可能とし、その者は上司等を含めて他の者に対して情報を漏らすことを禁じている。実施者が事業者に提供できる結果の範囲は、労働者が同意し、その労働者が認知している範囲内の情報に限られる。生データ等の提供では、診断名や検査値、具体的な愁訴の内容等や詳細な医学的情報は、実施者は事業者に提供できないとしている。

・ 産業医の役割として「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」を追加した。また、外部委託する場合の留意事項としては、ストレスチェックまたは面接

指導を適切に実施できる体制と情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等、事前に把握することが望ましいとしている。

・ 派遣労働者に対するストレスチェックに関しては、派遣元事業者を実施義務があるが、集団ごとの集計・分析は職場単位の実施が重要であるとして、派遣先事業者において実施することが望ましいとしており、両者の連携の必要性を記載している。

・ 「ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ」(前記により省略)

◇

ついで、ストレスチェック義務化対応支援プログラムのデモンストレーションとして、厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室の川中淑恵主査から説明が行われた。

◇

(2) 協 議

協議に先立ち、労働者健康福祉機構 産業保健・賃金援護担当の亀澤典子理事から、「平成27年度の産業保健活動総合支援事業の方針と新しい保険制度について」の説明が行われた。

◇

労働者健康福祉機構

産業保健・賃金援護担当理事 亀澤典子

平成27年度の産業保健活動総合支援事業は、国会予算確定前なので口頭でさせていただきたい。昨年度の事業実績は、全体としては順調に事業を実施できたが、三事業一元化に伴い新たに対応することになった小規模事業場に対する訪問指導等一部の事業で大幅に目標を下回る結果となった。産業保健総合支援センターおよび地域産業保健センターによる産業保健事業を継続するためにも今年度はテコ入れを図り、実績を上げていく必要があると考えているので、ご協力を賜りたい。これと併せてストレスチェック制度が本年12月から開始することとなったので、これから申し上げる2点について重点的に取り組むこととしている。一点目は、小規模事業場等における産業保健活動の支援である。小規模事業場訪問による健康相談や職場巡視などの産業保健指導に積極的に取り組むこととしている。二点目は、ストレスチェックの事業場への導入支援である。医師、保健師などのストレスチェック実施者に対しての専門的な研修を実施することとしている。メンタルヘルス対策促進員が事業場を個別に訪問してストレスチェック制度の導入を支援することである。また、小規模事業場がストレスチェック制度を実施した際に地域産業保健センターで医師による面接指導を実施することである。

これらの取り組みのほかに、ストレスチェックおよび産業医の要件を備えた医師による面接指導等を複数の小規模事業場が合同で実施した場合の費用の

助成を行うことを考えている。

次に、保険の関係では、賠償責任保険と傷害保険を機構では同時に加入することとしたので、ご報告する。このうち、賠償責任保険については、これまでは法人責任分に関しては加入していたが、個人的な責任部分に関しても加入することとした。これについては、産業保健活動に伴う補償リスクに対応したものとなっている。加入の時期は、現在の傷害保険の保険期間が6月までとなっていることから、新たな保険は7月から加入することとなる。したがって、6月までの保険については、加入している方々は個人でお支払いいただくことになるが、7月からの保険は機構で負担をすることになる。詳細については、現在保険会社と調整中であるので、その手続きを経て内容が固まったら改めてご案内したい。

私ども機構としては、財政状況が厳しい中ではあるが、産業医の先生方が安心してこの事業にご協力いただけるように努めて参りたいと考えている。都道府県医師会の産業保健担当理事の先生方におかれては、引き続き本事業の円滑な実施にお力添えいただきたくよろしくお願い申し上げます。

◇

協議は、相澤好治北里大学名誉教授、厚生労働省労働基準局の泉陽子労働衛生課長、井上仁産業保健支援室長、労働者健康福祉機構の亀澤典子産業保健・賃金援護担当理事、山田雅彦産業保健・賃金援護部長、八木健一産業保健担当調査役が壇上席に着いたが、質疑応答が中心であり、事前に受けた質問を含めて井上産業保健支援室長がほぼ一人で答弁し、最後に道永常任理事が議事の終了を告げた。

◇

【関連資料】

◇北海道医師会の関係ホームページ

「医師の皆さまへ一日医認定産業医・健康スポーツ医制度」に掲載

「ストレスチェック制度に関するお知らせ」

ストレスチェック制度に係る関係省令、告示及び指針の制定について（日本医師会より）(PDF)

<http://www.hokkaido.med.or.jp/doctor/sportdoctor.html>

◇厚生労働省の関係ホームページ

「職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策・心身両面にわたる健康づくり（THP）」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

◇北海道産業保健総合支援センターの関係ホームページ

「ストレスチェック制度に係る研修（実施者向け）」は『研修会のご案内』に掲載

<http://www.hokkaido-sanpo.jp>

北海道医師会サポートセンターのご利用について

◇情報広報部◇

北海道医師会サポートセンターでは、本会提供のメールアドレスに関するご相談だけでなく、パソコン操作やインターネット利用に関する質問対応も承っております。日頃のパソコン利用におけるちょっとした疑問点やトラブル対応の第一相談窓口として、お気軽にご利用ください。

お問い合わせ例

パソコンをMacに変えたら使い方がよくわからない・・・ご利用方法をご案内

プロジェクターでパソコンの映像を映したい・・・ご利用方法をご案内

光電話ってどうしたら使えるの・・・光電話についてご案内、取次ぎも可能

エクセルの使い方がよくわからない・・・一般的な使い方であればご案内可能

サポートに来てほしい・・・駆けつけ業者を手配します(有料となります)

お問い合わせ先：北海道医師会サポートセンター（平日 10:00～12:00、13:00～17:00）

○TEL： 011-738-3401

○E-mail： support@hokkaido.med.or.jp