

ストレスチェック制度に係る の背景、個別課題、Q&A等

茨城産業保健総合支援センター
産業保健相談員 松井玄考



ストレスチェック制度に係る の背景、個別課題、Q&A等

スライドの使用について

提供スライドは、説明会で使用したスライドのうち、著者が独自に考えて整理したものを抽出しており、スライドの中核をなす部分です(スライド中「msro」ロゴマークのあるもの。ただし、独自のものでもメンタルヘルス予防のスライドは著者独自の考えが強く出ていますので提供は控えさせていただきます。)。従って、その取扱いには注意をお願いします。また、省令等確定版が出た段階で書き直す予定ですので、お含みおきください。なお、提供は考え方の参考として見て頂くことはかまいませんが、カット＆ペーストでのご利用は誤解防止の観点から遠慮したいので、PDFによる提供とさせていただきます(本来、スライドは説明と一体のため)。ご質問等は以下にお願いします。よろしくお願ひ致します。

松井労働衛生コンサルタント事務所

労働衛生コンサルタント 松井玄考

TEL:029-357-3438

Mobile: 090-6937-8477

E-mail: mharuchika@yahoo.co.jp

HP: <http://msro.jp>

個別論点

- 1、**ストレスチェック項目**
- 2、ストレスチェックの実施方法
- 3、問診とストレスチェックの違い
- 4、ストレスチェックと先行制度との調整
- 5、事業主・産業医（実施者）の関係
（「ストレスチェック」と「安全配慮義務」との関係）

企業でよく使われている「職業性ストレス簡易調査票」の項目

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。

仕事ストレス要因

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

B 最近1か月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. <input type="radio"/> 活気がわいてくる | 7. <input checked="" type="radio"/> ひどく疲れた |
| 2. <input type="radio"/> 元気がいっぱいだ | 8. <input checked="" type="radio"/> へとへとだ |
| 3. <input type="radio"/> 生き生きする | 9. <input checked="" type="radio"/> だるい |
| 4. <input type="radio"/> 怒りを感じる | 10. <input checked="" type="radio"/> 気がはりつめている |
| 5. <input type="radio"/> 内心腹立たしい | 11. <input checked="" type="radio"/> 不安だ |
| 6. <input type="radio"/> イライラしている | 12. <input checked="" type="radio"/> 落ち着かない |

心身ストレス反応

- | | |
|---|---|
| 13. <input checked="" type="radio"/> ゆううつだ | 22. <input type="radio"/> 首筋や肩がこる |
| 14. <input checked="" type="radio"/> 何をしても面倒だ | 23. <input type="radio"/> 腰が痛い |
| 15. <input type="radio"/> 物事に集中できない | 24. <input type="radio"/> 目が疲れる |
| 16. <input checked="" type="radio"/> 気分が晴れない | 25. <input type="radio"/> 動悸や息切れがする |
| 17. <input type="radio"/> 仕事が手につかない | 26. <input type="radio"/> 胃腸の具合が悪い |
| 18. <input type="radio"/> 悲しいと感じる | 27. <input checked="" type="radio"/> 食欲がない |
| 19. <input type="radio"/> めまいがする | 28. <input type="radio"/> 便秘や下痢をする |
| 20. <input type="radio"/> 体のふしぶしが痛む | 29. <input checked="" type="radio"/> よく眠れない |
| 21. <input type="radio"/> 頭が重かったり頭痛がする | |

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。次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

周囲のサポート

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

印は23項目

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聞いてくれますか？

7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

【回答肢(4段階)】

A そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう

B ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった

C 非常に／かなり／多少／全くない

D 満足／まあ満足／やや不満足／不満足

- D 満足度について**
1. 仕事に満足だ
 2. 家庭生活に満足だ

個別論点：ストレスチェックの項目

57項目と23項目の違い

	根拠	科学的証左	項目	対象	評価
57項目	簡易調査票	実証済 (2.5万人)	A: 仕事ストレス要因 17項目 B: 心身ストレス反応 29項目 C: 周囲サポート 9項目 D: 満足度使用なし	大企業	(1)心身ストレス反応 合計点77点以上 (2)仕事ストレス要因 合計点63点以上
23項目	検討会 (最初は9項目)	57項目との相関が高い(0.9)	A: 仕事ストレス要因 6項目 B: 心身ストレス反応 11項目 C: 周囲サポート 6項目 D: 満足度使用なし	中小企業 (議事録の発言、基準なし)	(1)心身ストレス反応 合計点31点以上 (2)仕事ストレス要因 合計点23点以上

個別論点

1、ストレスチェック項目

2、ストレスチェックの実施方法

3、問診とストレスチェックの違い

4、ストレスチェックと先行制度との調整

5、事業主・産業医（実施者）の関係

（「ストレスチェック」と「安全配慮義務」との関係）

個別論点：実施方法の違い

ストレスチェックの実施方法の違い

	実施方法	実施条件	対象	管理	記録
紙書類 で面接	質問票を 配布、面接 で補う	産業医 外部医師 保健婦等 実施従業者	大企業では 対応困 難？	実地従業者は 事業者と実施 者の間で守秘 義務の確保が 課題か？	紙書類の管理保 存規定に従う
ICT	PC画面か ら個人毎に 行う	1セキュリティ 2実施者のみ閲 覧 3情報管理	多人数に 対応可能	システム上 のキー (PWD)のみ で管理可能	システムの管理 保存規定に従う
その他					

個別論点

- 1、ストレスチェック項目
- 2、ストレスチェックの実施方法
- 3、問診とストレスチェックの違い
- 4、ストレスチェックと先行制度との調整
- 5、事業主・産業医（実施者）の関係
（「ストレスチェック」と「安全配慮義務」との関係）

個別論点：問診とストレスチェックの違い

問診とストレスチェック

	実施者	内容	事業主	目的	対処
ストレスチェック	産業医 医師 保健婦等 実施従事者	3要素を含み 数値化で 評価する	実施の有無、本人が同意した範囲の情報のみ管理可能	一次予防	高ストレス評価者法定の面接指導
問診	産業医 外部医師	制限なし (ストレスチェックの数値化は不可)	プライバシー情報保護に配慮しつつ管理可能(医師からの提供情報による)	二次予防	法定／社内基準により、問診し結果の対処も制度化

個別論点

- 1、ストレスチェック項目
- 2、ストレスチェックの実施方法
- 3、問診とストレスチェックの違い
- 4、**ストレスチェックと先行制度との調整**
- 5、事業主・産業医（実施者）の関係
（「ストレスチェック」と「安全配慮義務」との関係）

個別論点：ストレスチェック項目

ストレスチェックと自社先行の調整

	実施	項目	内容	管理	面接動機
ストレス チェック項目	一次予防 (気づき)	57 or 2 3	A:仕事ストレス要因 17項目 B:心身ストレス反応 29項目 C:周囲サポート 9項目 (ABCの3領域を必ず含む)	実施者提供 分のみ	高ストレス評価 者(本人申し出・ 同意が必要)
自社先行	二次予防 (企業による)	自社	社内規定	社内規定	社内基準
面接指導 自己CK票	過重労働 対策	仕事～生 活まで全 般的	仕事の過重性 疲労蓄積度	事業者は 面接指導結 果報告書	法定の面接指導 (本人申し出・同 意)

個別論点

- 1、ストレスチェック項目
- 2、ストレスチェックの実施方法
- 3、問診とストレスチェックの違い
- 4、ストレスチェックと先行制度との調整
- 5、事業主・産業医(実施者)の関係
(「ストレスチェック」と「安全配慮義務」との関係)

ストレスチェックと安全配慮義務

	情報	安全配慮義務責任	対象	判断	面接指導
事業主	実施の有無 提供された情報のみ	全面的にあり(民事問題、裁判次第)	安全衛生法 労働契約法 民法 個人情報保護法etc	安全配慮義務は総合的なもの(ストレスチェックのみではない)	安全配慮義務は1次～2次予防と連続的判断
実施者	ストレスチェック結果の評価、面接結果等すべての情報管理	安全衛生法上はない(民事的、道義的)	ストレスチェック結果の「評価のみ」が対象	高ストレス評価の判断	ストレスチェックは一次予防の評価
産業医	実施者から提供される情報	安全衛生法上はない(民事的、道義的)	法的違反の問題は原則なし	改善勧告判断 断希死念慮判断	産業医が面接指導望ましい

目次

- 1、ストレスチェック制度が出来た背景
- 2、ストレスチェック制度の個別論点
- 3、ストレスチェック制度の今後の課題
- 4、安全配慮義務とストレス予防対策
- 5、ストレスチェック制度のQ&A

素朴な疑問点（技術的な問題の観点から）

- 1 ストレスチェック9項目（2 3、5 7）で判定できるの？
- 2 高ストレス判定に科学的根拠はあるの？
- 3 回答者の立場都合が反映されるのでは？
- 4 定期健康診断の問診との棲み分け、連携は？
- 5 ICT活用の場合、ICT担当者が個人情報管理するが、実施者以外に閲覧できないようにすることが、どの程度実効性を持って担保出来るか？
- 6 職場環境等被験者の周辺情報のない外部医師、EAT等が機械的にストレスチェックが出来るのか？産業医との医学的見解の相違があった場合の対処は可能か？
- 7 高ストレス評価を受け、治療モードの必要性ある時のスムーズな移行が可能か？
- 8 スクリーニング目的でないといいながら、高ストレス評価者を抽出することは矛盾ではないか？
- 9 うつ病スクリーニングの「面接指導自己チェック票」との違い？

素朴な疑問点（良心的労働者の立場から）

- 1 こっそり治して、知らぬ間に職場改善を望む？
- 2 仕事は、多すぎて、長時間労働で疲れも溜まり、憂鬱至極で、眠れもしないし、体もだるいって、当たり前的事聞くな？
- 3 職場というものは、一旦、面接指導受ければ、結果の犯人捜しと、犯人レッテルが張られればもう終わりだ？
- 4 今の時代、個人情報自分で守るしかない。つまり、会社提供の制度には載れないと思うのでは？
- 5 ストレスチェックよりも、仕事量を減らしてさえしてくれれば問題はなくなるのに！
- 6 正直にストレスチェック記入した後のいかなる不当扱いもないという担保を誰が責任もってくれるのか？
- 7 結局、「問題なし」の回答しかできないのではないか？
- 8 真面目に回答して、「面接指導」受けるよう暗に強制されたら終わりだ。

素朴な疑問点（不良的労働者の立場から）

- 1 ストレスチェックを無意識にも悪用したい労働者は、高ストレス評価を狙って、面接診断し、実施者から事業者へ配置転換意見をして貰う。この場合、給料を据え置いて楽な仕事に移して貰いたい人間もいるのでは？
- 2 高ストレス評価を得て、原因がパワハラ相手だと言わんばかりに、面接指導で思い切り上司の悪口を言って仕返しをする？
- 4 一般定期健康診断では異常ないが、ストレスチェックで高ストレス評価を得て、会社の責任を追及、環境改善を凶る？
- 5 高ストレス評価を得ることで、心理的ストレスを原因として休業をし始め、そのまま1年、2年と休業し続け（労災請求）ようとする。

素朴な疑問点（事業者の立場から）

- 1 ストレスチェックで何がわかるの？
- 2 ストレスチェックをすると、いくらコストがかかるの（費用対効果はあるの）？
- 3 ストレスチェックをすると職場が変わるの？
- 4 高ストレス者だったら、産業医等実施者から情報を貰わなくては職場改善の対処の仕様がなし。安全配慮も出来ない。
- 5 そもそもストレス問題は個別ケース的対応が多く集団的分析で抽象的改善提案では何も解決しないのでは？
- 6 産業医等実施者から情報貰えなければ、安全配慮義務は産業医等にあり、事業者免責となりうるのか？
- 7 医業の治療的対応と不調者に対する人事労務的対応のバランスを取れるスタッフを揃えられるか？
- 8 高ストレス評価者を面倒見るのは、医師か、人事か？情報なければ医師に預け、医師に回復させて貰いたい。
- 9 そもそも、ストレスチェックは機微な心の問題まで、企業側に責任を押し付けようとしているのではないか。

素朴な疑問点（産業医の立場から）

- 1 ストレスチェック実施者と産業医が別の場合の、責任分担は（医療者の判断と産業保健の立場では意見も異なる）？
- 2 高ストレス評価者の次のステップをどうするかを産業医が全部被らなくてはならないのか（情報提供出来ないために）？
- 2 産業医は高ストレス者の意向に沿って事業主に情報提供しなかった場合に、事故（自殺等）時の責任を免れるか？
- 3 産業医は高ストレス者に希死念慮があることから本人同意なしに事業者へ情報提供したが故に事故（自殺等）った場合に責任を免れるか？
- 4 保健婦等医師以外の者が行うストレスチェックに産業医がどのような関わり方、責任の取り方をすればよいのか？
- 5 そもそも、そんな時間と経費はどこから捻出するのだ！

素朴な疑問点（行政の立場から）

- 1 業務上疾病としての脳心疾患の労災請求あった場合、その発生機序の出発点に高ストレス評価がされていたという事実が判明して労災認定された場合、事業主に責任が問えるか？
- 2 高ストレス者が職場改善を求めて行政窓口へ相談に来た場合に対応可能か（結局、処々のつけ回しが行政に来るのでは）？
- 3 安全配慮義務の責任は事業主だが、産業医が職場巡視等実施して貰えないがための過労死だとの抗弁が行政に持ち込まれたら？
- 4 安全配慮義務違反による民事損害賠償責任を事業主が負う場合はどのような場合か？
- 5 上記4において、事業主責任がない場合はその責任が産業医に転嫁できるのか？
- 6 **そもそも、制度運用できる産業医、専門医等人的リソースが担保できるのか？**