

ストレスチェックの概要が明らかになってきました。 ～「ストレスチェック制度に関する検討委員会報告書」まとまる～

< 「ストレスチェック義務化」のポイントと対応 >

本年6月に公布された労働安全衛生法改正法にもとづいて創設される「ストレスチェック制度」について、そのアウトラインが明らかになってきました。12月17日、厚生労働省よりこれまでの検討委員会の検討結果をまとめた報告書が公表されました。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000069013.html>)

その内容をふまえ、今後の取り組みのポイントについてお知らせいたします。

● 今回の報告書のポイントは、おおむね以下のようなものです。

1 ストレスチェックの実施について

- ストレスチェックの実施者となる者は、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士とする。(※実務は外部機関への業務委託が可能)
- ストレスチェックの調査票は、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の3領域を全て含むものとする。具体的な項目数や内容は、事業者自ら選定可能だが、国が推奨する調査票は「職業性ストレス簡易調査票 (57項目)」とする。

2 集団分析は「努力義務」に

- 職場の一定規模の集団(部、課など)ごとのストレス状況を分析し(いわゆる組織分析)、その結果を踏まえて職場環境を改善することを努力義務とする。

3 労働者に対する不利益取扱いの防止について

- ストレスチェックを受けない者、事業者への結果提供に同意しない者、面接指導を申し出ない者に対する不利益取扱いや、面接指導の結果を理由とした解雇、雇止め、退職勧奨、不当な配転・職位変更等を禁止する。

----- 厚生労働省ホームページより (一部改変) -----

● 今回報告書の内容は基本方針を示したものですので、今後これをもとに省内で検討し、より具体的な指針が示されることとなります。特に、**チェックの実施体制や方法、内容、結果の管理、報告、保存などについて詳細に示されることが予想され、必要な専門職の確保など組織的体制も含めての対応が求められます**ので、慎重かつ着実な準備を進めていただく必要があります。順次、当レポートやマインのホームページでも情報をご提供してまいりますので、随時チェックをしていただければと思います。

● 特に留意すべきは、今回のストレスチェック制度創設の**第一の目的は労働者自身の「気づき」を通じてセルフケアを支援することにある**ことです。したがって、事業者はすべての対象者がチェックを受けられるよう環境を整備する義務がある一方で、プライバシーや権利保護の観点から、**事業者は直接実施に携わったり個人結果を取り扱うことはできません**。ストレスチェックの実施、その進行管理や、結果の取り扱い等については、繊細な配慮、厳格な手続きや運用が求められる側面も生じてきます。

● そのため、ストレスチェックの実施にあたっては専門性を有する医師等を実施者と定めて、チェックの実施から高ストレス者へ面接指導、結果の保管などがスムーズに行われるような体制を作るなど、**ストレスチェックの提供以外にさまざまな配慮や環境整備が必要**となります。外部機関やコンピュータ・プログラムを利用する際も、制度の求める基準を満たす実施管理が可能かどうか、慎重に検討する必要があります。

● こうした動向をふまえて、現在、当マインメンタルヘルス研究所におきましても、厚労省の検討結果に対応した、企業向けの支援プログラム [M-Check+] の提供に向けて準備を進めております。ストレスチェックの実施管理をはじめ、高ストレス対象者への対応、集団分析(組織分析)の支援、プライバシー保護や結果の保管管理など、法制度の求める要件に対応し、導入する事業者の組織的負担を最小限にとどめつつ、**確実かつ効果的なストレスチェックの導入に貢献できる支援プログラムを**目指しています。詳細については、マインホームページの案内をご覧ください。弊社までお問い合わせください。