

新年おめでとうございます。

川柳に「一年は短し、されど一日は長し」という言葉がある。言いて妙である。昨年の挨拶をみながら振り返り、何とか無事一年を過ごせたことに感謝したい。しかし指摘したメンタル不調の労働者の増加は歯止めがかからず、ブラック企業も減っていないようだ。今後も変化の兆しはないようだ。企業のメンタルヘルス問題も当センターの相談の中心であり、研修会のテーマの多くを占めている。昨年12月にスタートしたストレスチェック制度は漸次周知が進み、具体的な対応に関心が移っているようだ。今後ともセンターとしてはきめ細かい対応を心がけたい。個人のストレスチェックがスムーズにいくよう、さらに職場環境の改善（こちらの方がチェックの効果として期待されている）に役立てられるよう協力したいので、どんな質問でも気軽にお寄せ下さい。



さて、爆買いにも押されて製造業等の好調な企業も見受けられ、景気の良さは歓迎する一方で非正規労働者の増加も著しい。女性、特に小さな子供を持つ母子家庭の貧困をマスコミが報じている。人口減少の中でさらに多くの働き手が必要となり、一億総活躍社会を謳



っているが、働きたくても働けない環境をまず改善しなければ、貧困化が進み所得格差がますます増大し、それにより景気が停滞しかねない。

我が国がグローバル化を目指すなかテロの脅威にも対峙しなければならない。今年の初めは国立競技場問題からスタートしそうだ。本当にオリンピックは大丈夫なのだろうか。来年の新年の挨拶についてはさらに厳しい情勢が予測されてならない。ともあれ、皆様にとって穏やかな年になりますよう心から祈念いたします。

はじまったストレスチェック制度

昨年12月より「労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査」いわゆるストレスチェックがスタートしました。以前このセンター通信（第6号）ですでに書きましたが、その後研修会等で周知が図られ、だんだん関心が広がり、制度の開始を迎えました。研修会での質問やセンターに寄せられる質問も実際の制度について、あるいはアンケートの委託先等多岐に亘り、広範囲な質問が寄せられています。前回の記載を踏まえて、



ストレスチェック制度の情報源ですが、多くの解説書が用意されています。しかしまずは大本の厚生労働省のホームページにアクセスしましょう。ほとんどすべての情報はここから無料でダウンロードできます。

基本となる「実施マニュアル」（2015年5月公開、全171ページ）はこの制度のすべてが網羅されています。（その後にいくつかのマニュアル等も出されていますが）。簡易版ではストレスチェック制度導入マニュアル（簡単！）が、8ページのパンフレットですが、会議等で全員で検討するには格好の資料です。

ストレスチェックの内容、項目ですがこれは57項目と簡易版23項目があります。

高ストレスの評価はマニュアル40ページに記されています。なおHP内の「こころの耳」に「5分でできる職業性ストレスチェック」というサイトがあり、質問に答えていくと個人のストレスチェックとコメントがPC上で得られます。プリントもできます。また中央労働災害防止協会から紙ベースでの同じ57項目の職業性ストレス簡易調査票が出版され、設問にチェックをしていくとそれが次ページの簡易判定シートに複写され、自分で〇をカウントすることにより、ストレスの評価ができます。点数により高ストレスの評価が視覚的に容易に理解できる工夫がされています。

それぞれの企業での導入に当たっては「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」がダウンロードでき、企業独自に自力で運用するのに使えます。ストレスチェックの実施方法を紙ベースで行うのかPCを使うのか、あるいは混在して実施するのか等を選択しなければなりません。

さらにデータの入力方法等の解決しなければならない問題はありますが、システム担当者がある事業所では検討の余地があるかと思えます。

前回は書きましたが50人未満の事業所は実施が努力義務となっていますが、多くの事業所では規模にかかわらず、支社、営業所等での実施を計画しているようです。この場合入力データの扱いも実施者および実施事務従事者

以外に知られないようにする工夫が必要です。また実際に50人未満の事業所でのストレスチェックが実施された場合、高ストレスで医師による面談について、本社より遠い事業所の対象者については本社の産業医の面談（原則はこの通りですが）が困難な場合もあるでしょう。そこで考えられるのはTV電話等の利用です。これについては一定の条件のもとで可能です。表1を参照にして下さい。

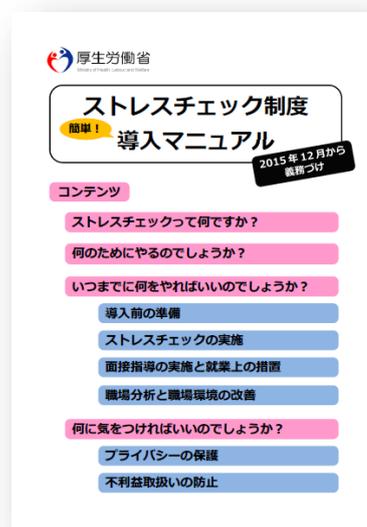
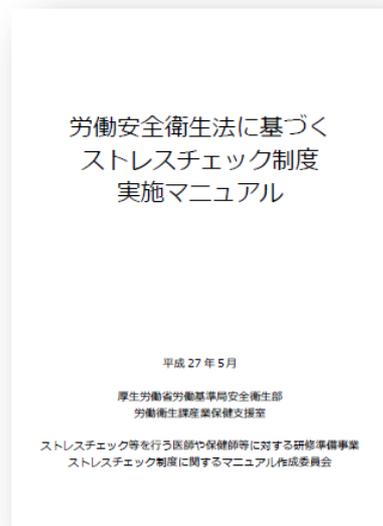


表 1

- (1) 面接指導を実施する医師が、以下のいずれかの場合に該当すること。なお、以下のいずれの場合においても、事業者は、面接指導を実施する医師に対し、面接指導を受ける労働者に関する労働時間等の勤務の状況及び作業環境等に関する情報を提供しなければならないこと。
 - ① 面接指導を実施する医師が、対象労働者が所属する事業場の産業医である場合。
 - ② 面接指導を実施する医師が、契約（雇用契約を含む）により、少なくとも過去1年以上の期間にわたって、対象労働者が所属する事業場の労働者の日常的な健康管理に関する業務を担当している場合。
 - ③ 面接指導を実施する医師が、過去1年以内に、対象労働者が所属する事業場を巡視したことがある場合。
 - ④ 面接指導を実施する医師が、過去1年以内に、当該労働者に直接対面により指導等を実施したことがある場合。
- (2) 面接指導に用いる情報通信機器が、以下の全ての要件を満たすこと。
 - ① 面接指導を行う医師と労働者とが相互に表情、顔色、声、しぐさ等を確認できるものであって、映像と音声の送受信が常時安定しかつ円滑であること。なお、映像を伴わない電話による面接指導の実施は認められない。
 - ② 情報セキュリティ（外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止）が確保されること。
 - ③ 労働者が面接指導を受ける際の情報通信機器の操作が、複雑、難解なものでなく、容易に利用できること。
- (3) 情報通信機器を用いた面接指導の実施方法等について、以下のいずれの要件も満たすこと。
 - ① 情報通信機器を用いた面接指導の実施方法について、衛生委員会等で調査審議を行った上で、事前に労働者に周知していること。
 - ② 情報通信機器を用いて実施する場合は、面接指導の内容が第三者に知られることがないような環境を整備するなど、労働者のプライバシーに配慮していること。

さらにそれぞれの地域の地域窓口の利用も考えられます。これは4月以降の受け入れが検討されています。

ストレスチェックの実施、評価はあらかじめ決めておけば、ほとんど事務的に出来るでしょうが、高ストレス者への医師による面接指導で二の足を踏む産業医もいるようです。これについては厚労省より医師向けの面接指導マニュアルが公表されHPよりダウンロードできます。これは長時間労働者に係る面接指導と対比をしながら解説されています。

ストレスチェックを外部機関に委託することを検討されている事業所では「外部機関にストレスチェック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」が同じく厚労省のHPよりダウンロードできます。多くの外部機関が関与するなかでどの機関を選ぶかを決める際に利用されると良いでしょう。

さらに実施者や実施事務従事者等の質問もきていますが、各事業所で実施計画を策定する中で疑問が生じましたらその都度当センターに問い合わせさせていただきます。よろしく御願います。



長野産業保健総合支援センターからのお知らせ



「信州さんぽメールマガジン」をお届けします！

長野産業保健総合支援センターからお知らせいたします。
センターでは利用者の皆さまへ、産業保健に関する最新情報などを掲載している「信州さんぽメールマガジン」を定期的に（月1回程）お届けいたします。
その内容は、

- ① 産業保健に関するトピックス
- ② 研修会に関するご案内
- ③ その他のお知らせ等について



などです。

「信州さんぽメールマガジン」の配信をご希望の方は、下記の「配信申込書」又は当センターのホームページ (<http://www.nagano-sanpo.jp/>) からご登録いただきますよう、お願いいたします。

なお、お預かりしたアドレス等の個人情報は、「信州さんぽメールマガジン」の配信ならびに長野産業保健総合支援センターからのお知らせ以外には使用いたしません。

お申し込み先

FAX: 026-225-8535

長野産業保健総合支援センター

TEL: 026-225-8533

信州さんぽメールマガジン配信申込書

※メールアドレスは
鮮明にご記入ください。

フリガナ		TEL		FAX	
事業所名等					
フリガナ		所在地	〒		
配信先氏名					
職種	産業医・医師等 / 産業看護職（保健師・看護師等） / 衛生管理者 / 安全衛生担当者 人事労務担当者 / 経営者・事業主 / その他（ ）				
メールアドレス					
連絡事項					