

ストレスチェックと面接指導の実施にかかわる流れ

1. 事業者による方針の表明 2. 衛生委員会での調査審議 3. 従業員に説明・情報提供 ※ストレスチェック義務は、50人以上の事業所が対象です。産業医の選任義務、衛生委員会の設置義務のある事業所になります。ストレスチェックの対象者は、定期健康診断の対象者と同一です。 (期間の定めない従業員、契約期間が1年以上の従業員、契約更新によって1年以上の予定の従業員、1年以上引き続き使用されている従業員であって、通常の1週間の所定労働時間数の4分の3以上の労働時間の従業員が対象になります。上記の条件に合えば、パート、アルバイトであっても対象になります。)		
4. 医師、保健師等によるストレスチェックの実施 ※実施者として、次の機関が外部機関(ストレスチェック業者)として考えられていますが、医療機関(産業医を含む)、健康保険組合等は、対応しきれていないのが現状です。 ① 健診機関、労働衛生機関(健診機関であれば、健康診断と同時に行うことが可能です) ② EPA(メンタルヘルス相談機関) ③ 病院、クリニック ④ 健康保険組合 ⑤ IT企業や保険会社(新規参入業者を含む)		
5-1. 実施者は従業員にストレスチェックの結果を直接通知、相談窓口についても情報提供 ※点数、評価方法(合計点数を使う方法等)と評価結果、レーダーチャート等のストレスプロフィールと医師による面接指導の可否を通知します。		7-1. 実施者は会社にストレスチェックの結果を職場ごとに集団的分析を行います。
5-2. 実施者は従業員にセルフケアと相談窓口の利用を提案します。	6-1. 実施者は従業員に結果の会社への通知の同意の有無の確認をします。	7-2. 実施者は集団的分析結果を会社に提供します。
5-3. 実施者は面接指導の申出の勧奨をおこないます。 ※面接指導を希望した従業員は、会社への情報開示に同意したとみなされます。	6-2. 従業員の同意があれば実施者は会社に結果を通知します。	7-3. 会社は職場環境改善のために集団的分析結果を活用します。
5-4. 従業員から会社へ面接指導の申出を行います。		
5-5. 会社から産業医若しくは外部の医師へ面接指導実施の依頼 ※会社は、事前に、氏名、性別、年齢、所属する事業所名、部署、役職等、ストレスチェックの結果、ストレスチェックを実施する直前1か月の、労働時間、労働日数、業務内容と責任の重さ等、定期健康診断や健康診断の結果等を医師に提供します。 (産業医ではなく、外部の医師に面接指導を依頼するときは、これらの提供について本人の同意が必要)		
5-6. 医師による面接指導の実施 ※医師は対象者であるかどうかを確実に確認し、仕事のストレス要因と上司や同僚のサポートを含む勤務の状況、抑うつ症状等の心理的な負担の状況、その他の身体等の状況、ストレス状況等の確認をします。 ※医師はその場で本人の相談に乗り、ストレス対処、生活習慣などの改善をアドバイスし、治療が必要な場合には精神科医に紹介します。		
5-7. 会社は医師からの意見聴取 ※医師は「面接指導結果報告書および事後措置にかかる意見書」を会社に提出します。		
5-8. 会社は必要に応じ就業上の措置の実施します		
5-9. 会社はストレスチェックと面接指導の実施状況の点検、確認と改善事項の検討します		
集団ごとの分析は、主として右のような手法で判断されます	受検率が悪い	言いたいことが言えないというサイン
	高ストレス者の割合が多い	職場ストレスが強い、ストレス反応が強いというサイン
	仕事の量的負担の訴えがある	仕事量が物理的に多い、業務の無駄が多い、仕事が特定の人に集中している等のサイン
	コントロール(裁量)に対する訴えがある	部下に裁量が与えられていない、自由度がない等のサイン
	上司の支援が乏しい	上司との対話の機会がない、コミュニケーションが取れていない等のサイン
	同僚の支援が乏しい	同僚同士の対話の機会がない、コミュニケーションが取れていない等のサイン