

厚生労働省労働基準局 安全衛生部 労働衛生課長
武田康久様

日本精神神経学会
精神保健に関する委員会

職場におけるストレスチェック制度実施に関する見解

平成 27 年 12 月 1 日より改正労働安全衛生法が施行され、職場におけるストレスチェック制度が運用される。本学会は、法律改正時より本制度の課題や問題点を指摘してきたが、実施を目前としてもなお懸念すべき点が解決していないと考えており、職場のストレスチェック制度における主な課題を以下に列挙する。

1. 本法律は、産業医が選任されているすべての職場に適応される法律であるにもかかわらず、多くの企業においてはその趣旨が十分に伝わっていないようである。さらに、行政機関はもとより医療機関や福祉機関などにおいても本制度の対象となる職場は多数あるにも関わらず周知が不十分であるため、本法律のさらなる啓発が望まれる。
2. 産業医に関連する課題
 - 1) 産業医は精神科を専門とした医師が少ないことから、本制度の実地に必要な精神医学的知識、技能を十分に修得する必要がある。具体的には、最低限の精神疾患の疑いのある労働者に対する面接や診断技術は必要であろう。
 - 2) 産業医の業務量増大に対応した経済的、人的な支援が必要である。
 - 3) 医師による面接指導に関連して、トラブルが発生した場合の事業所内外での対応について、そのあり方を明示すべきである。
3. 労働者に関連する課題
 - 1) 下記について、マニュアルに示されてはいるが、具体性に欠けるので、より詳細な説明が求められる。
 - ・労働者が安心して本制度を利用できる環境として、個人情報保護、守秘義務の遵守とともに、回答内容や事後措置によって不利益が生じない体制の整備
 - ・高ストレスと評価された労働者が医師の面接を受けやすい環境の整備
 - ・高ストレスと評価された労働者が本制度の面接を希望しない場合の支援

2) 医師の指導や指示に対して労働者あるいは企業側が納得できない場合が起こり得るが、衛生委員会できちんと議論すべきことであり、衛生委員会の機能をもう一度確認する必要がある。

4. 集団分析の結果を受けた事業者の課題

- 1) 分析結果の具体的な活用法を確立し、公表すべきである。
- 2) 分析結果を職場内で共有する際に、人間関係等の問題が生じないように注意すべき旨を、より強調すべきである。
- 3) 面接指導を外部に委託する場合は、委託された医師が事業所に適した指導を可能にする仕組みを例示すべきである。

以上のように、本制度の課題は多岐に亘る。

その対策として早急を実施すべきものを以下に列挙する。

1. 産業医の実地的な研修（模擬的面接による研修、ケーススタディによる研修等）の実施
2. 産業医を支援する精神科医の組織体制の確立
3. 産業医および産業保健スタッフの負担増に関する調査
4. 保健師等の配置を行う事業所への経済的支援
5. 高ストレスと評価された労働者の中で面接指導を希望しない労働者がいた場合、気軽に相談できるような体制の例示
6. 集団分析を踏まえた職場環境改善の好事例の共有化

なお、本学会は、関連専門学会による産業医、産業保健スタッフへの研修に関与し協力するとともに、精神科医の産業精神保健に関する資質向上を図り、種々の調査に協力していく所存である。

以上