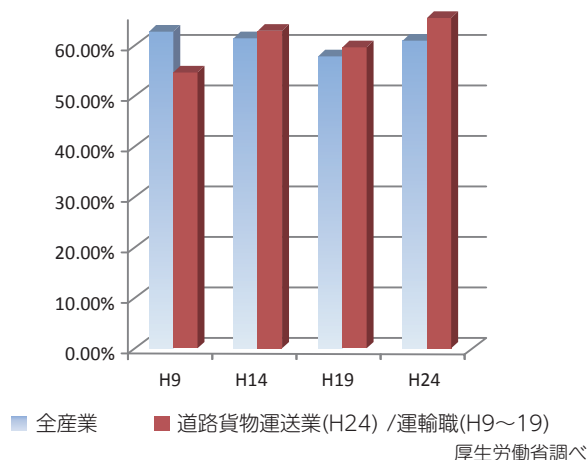


陸運事業者のための メンタルヘルス対策

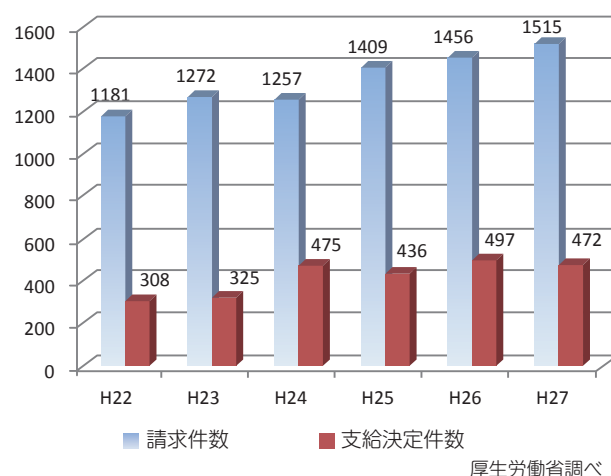


職場生活等に関して強い不安やストレスを感じ、それが原因で精神障害を発症し、労災認定される労働者が年々増えています。厚生労働省が行った「労働者健康状況調査」によると、仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が約6割というデータが出ています。

仕事や職業生活に関する強い不安・悩み
ストレスを感じている労働者の割合

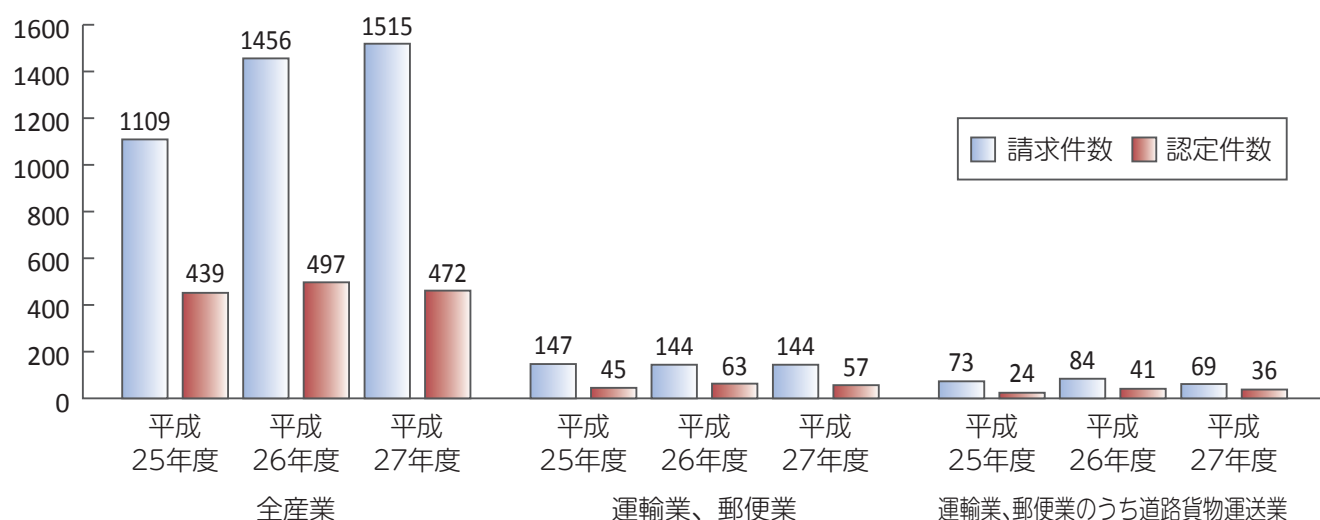


精神障害の労災補償状況（全産業）



精神障害の労災補償状況においても、請求件数が年々増加してきています。なお、平成27年度の労災補償状況のうち、業種別（中分類）の支給決定件数において、「道路貨物運送業」の36件が最多となっていることから、陸運事業者にとって、メンタルヘルス対策は重要課題の一つです。このパンフレットでは、平成27年12月1日から施行された改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、ご紹介します。

精神障害の労災補償状況（中分類・道路貨物運送業）



ストレスチェックとは？

ストレスチェックとは、労働者がストレスに関するチェック項目に記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスの状態を調べる検査です。

労働安全衛生法が改正され、労働者が50人以上いる事業場では、2015年12月から、毎年1回、この検査を全ての労働者に対して実施することが義務付けられました。（50人未満は努力義務となります。）

労働者が自分のストレスの状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けてアドバイスをもらったり、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらう等、うつ病などのメンタルヘルス不調を未然に防ぐ仕組みです。



ストレスチェックの概要



- ✓ 常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者の義務となります。（労働者数 50 人未満の事業場は当分の間努力義務）
- ✓ 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されます。
- ✓ 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いには禁止されます。
- ✓ 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。

ストレスチェック制度の基づく取組の手順

1) 基本方針の表明

事業者は、法、規則、指針に基づき、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明します。



2) ストレスチェック及び面接指導

1. 衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法等について調査審議を行い、その結果を踏まえ、事業者がその事業場におけるストレスチェック制度の実施方法等を規程として定めます。
2. 事業者は、労働者に対して、医師、保健師等によるストレスチェックを行います。
3. 事業者は、ストレスチェックを受けた労働者に対して、当該ストレスチェックを実施した医師等（以下「実施者」という。）から、その結果を直接本人に通知させます。
4. ストレスチェック結果の通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者から申出があった場合、事業者は、当該労働者に対して、医師による面接指導を実施します。
5. 事業者は、面接指導を実施した医師から就業上の措置に関する意見を聴取します。
6. 事業者は、医師の意見を勘案し、必要に応じて適切な措置を講じます。

3) 集団ごとの集計・分析

1. 事業者は、実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させます。
2. 事業者は、集団ごとの集計・分析の結果を勘案し、必要に応じて、適切な措置を講じます。



事業場でのストレスチェック実施対応チャート

1. 職場のメンタルヘルス対策について、事業場

①
産業医を選任している。

A	いる。「ストレスチェック実施者」としても積極的に関わる。
B	いる。ただし、「実施者」としては関わらない。
C	選任していない。(選任しなければなりません。)

Aa

産業医又は保健師等が「ストレスチェック実施者」又は「共同実施者」(この場合は産業医が「実施代表者」)として、その他担当者が、「実施事務従事者」となる。

Ab
Ac

産業医を「ストレスチェック実施者」とし、担当者を「実施事務従事者」として、実施する。

Ba

保健師等が「ストレスチェック実施事務従事者」として、ただし、高ストレス者への医いため、医師が関与する外部

2. ストレス

事業場で調査票等を作成して実施する方法

厚生労働省が提供する「事業者向け『厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム』」を利用する方法

ストレスチェック制度に対応した検査が可能な外部機関を利用して実施する方法

A 医師が関与しない外部機関
(中災防ストレスチェックサービス等)

3. ストレスチェ

(実施者) ストレスチェックの結果を労働者に直接通知

(労働者) セルフケア※必要に応じて相談窓口の利用
<高ストレス者>

(実施者) 面接指導の申出の勧奨

労働者から事業者へ面接指導の申出
※申出を理由とする不利益取扱いの禁止

事業者から医師へ面接指導実施の依頼

医師による面接指導の実施

医師から意見聴取
※時間外労働の制限、作業の転換等について意見

必要に応じ就業上の措置の実施
※労働者の実情を考慮し、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を行う※不利益取扱いの

(実施者) 結果の事業者への通知に同意の有無の確認

同意有りの場合
(実施者) 事業者の結果通知

必要に応じて
相談機関、専門医への紹介

面接指導

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

注) 労働調査会発行「日本で一番やさしい 職場のストレスチェック制度の参考書 (石見忠士著)」を改編

内の①と②の状況によって、その対応を検討する。

②
メンタルヘルス対策担当
の常勤者がいる。

- | | |
|---|----------------------------------|
| a | 医師以外に保健師等の「ストレスチェック実施者」がいる |
| b | 「ストレスチェック実施者」には該当しない衛生管理者等担当者がある |
| c | 総務・人事部門にメンタルヘルス対策担当担当者がある |
| d | いない |

Bd
Bc

Cもしくは
dがある場

「実施者」となる。担当者を
実施する。
師の面接指導は実施できな
機関に委託する必要がある。

常勤担当者は「実施事務従事者」となるが、「実施者」
は社内にはいないため、医師が関与する外部機関に委託
する。

まず、職場のメンタルヘルス対策への体制整備を！
①産業医の選任（役割・業務の明確化）
②衛生委員会の設置、毎月開催（衛生管理者の選任）

チェックの実施

実施
者



B 医師が関与する外部機関
(ストレスチェックが実施可能な健康診断機関)

チェック実施後の対応

※以下は努力義務

(実施者) ストレスチェックの結果を職場ごとに集団的分析

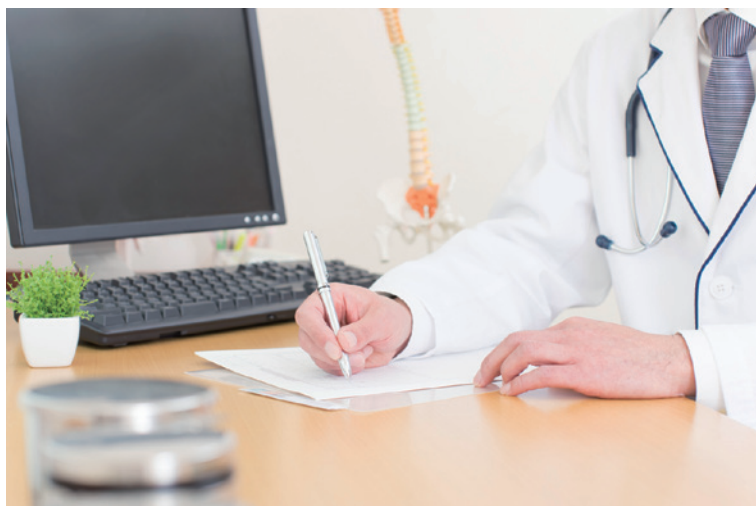
(実施者) 集団的分析結果を事業者を提供

職場環境の改善のために活用

集団
分析

禁止

の検討



ストレスチェック制度 Q&A

Q1. 従来の定期健診の問診とはどこが違うのか。

A. 心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければなりません。これまでの問診は仕事による身体への影響の有無を把握するものでしたが、ストレスチェックはメンタルヘルス不調となることを未然に防止するという1次予防を強化するために実施するものです。

Q2. 常時50人以上の事業場とは、パートも含めて算定するか。

A. ストレスチェックが義務づけられる事業場は、常時使用する労働者が50人以上の事業場です。この常時使用する労働者にはパートタイマーなど臨時の労働者も含まれます。

Q3. ストレスチェック及び面接指導の費用負担について。

A. ストレスチェックや面接指導の費用は事業者が負担しなければなりません。

Q4. ストレスチェックはいつまでに実施しなければならないか。

A. 平成27年12月1日から平成28年11月30日までの間に、すべての労働者に対して1回目のストレスチェックを実施する必要があります。

Q5. 実施者は事業主ではないのか。

A. 実施者は、実際に検査を行う医師、保健師、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士とされ、事業主とは厳格に区別されています。

Q6. 人事労務担当者はストレスチェックの実施者にはなれないか。

A. 実施者は、医師や保健師等に限られています。実施事務従事者としてストレスチェック実施の事務に携わることはできます。

Q7. 面接指導とはどういうものか。

A. 医師等は、労働者と直接面談し、ストレス状況等の確認を行い、ストレス要因を特定したうえで、生活上、産業保健上の観点からセルフケアの指導・助言や、専門家医療機関への受診勧奨等を行います。

Q8. ストレスチェック制度に関して、就業規則等に規定を置く必要があるか。

A. 必ずしも就業規則などに定める必要はありませんが、運用上内規を定めておくことが望ましいでしょう。その内容については、衛生委員会の調査審議事項とされている事項のうち、努力義務にとどまり、制度として実施していない事項を除いた事項を参考に規定することが望ましいといえます。

Q9. ストレスチェックについて、就業規則に受検義務を定めて、受検しない者に懲戒処分を科すことは可能か。

A. ストレスチェックを受けないことを理由に懲戒など不利益な取扱いをすることは禁止されているので、制度の周知を図り、勧奨することになります。

Q10. ストレスチェックの結果、面接指導の対象となる者について、これを受けることを命ずることはできるか。

A. ストレスチェックの結果、面接指導の対象となった者については、希望すれば面接指導を行わなければなりません。希望しない場合、強制はできません。ただし、勧奨することはできます。

Q11. 面接指導後はどのような対応が必要か。

- A. 医師からの意見を勘案し、就業場所の変更や作業の転換など面接指導の結果、医師の意見を聴かなければなりません。必要があると認められた場合は就業場所の変更、作業の転換などの措置を講じなければなりません。

Q12. 結果の集団ごとの集計・分析とはどのようなものか。

- A. 労働安全衛生規則52条の14第1項により、事業者の努力義務として規定されていますが、事業者はできるだけ実施することが望ましいとされており、国が標準的な項目として示す「職業性ストレス簡易調査票」等を用いて行われるものです。

Q13. 高ストレス者とはどのような人を指すのか。

- A. 基本的には、調査票のうち、①「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価数の合計が高い者、又は②前記①の項目の評価数の合計が一定以上であって、かつ「職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目」及び「職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目」の評価点数の合計が著しく高い者、をいうとされています。

Q14. ストレスチェックの結果の記録や保存方法について。

- A. ストレスチェックの調査票は、受検者が同意をしても事業主に提供されることが予定されていないので、事業主が保存をしておかなければならない義務はありません。事業主が結果を保存する義務を負う範囲において、実施者は結果の記録を保存しなくてもよいと考えられます。

Q15. ストレスチェックの情報を外部の専門機関に管理委託することは可能か。

- A. 事業者は、情報管理が適切に行われる体制が整備されている場合を始めとして、一定の要件を満たしている場合には外部機関に委託することは可能です。

Q16. 高ストレス者が面接指導を受けた結果、就業上の措置を講ずる場合にはどのように行えばよいのか。

- A. 事業者が就業上の措置（就労支援）を行う場合には、あらかじめその労働者の意見を聴き、十分な話し合いを行って、その労働者の了解が得られるよう努める必要があります。そしてその労働者の不利益な取扱いにつながることをしてはいけません。就労支援にてストレス状態の改善が見られた場合には、産業医の意見を聴いたうえで、元通りの勤務に戻す必要があります。

Q17. ストレスチェック後の健康情報はどのように管理すればよいのか。

- A. ストレスチェック結果の共有は、当該労働者の健康確保のための就業上の措置に必要な範囲とされており、衛生委員会等による審議結果を踏まえた規定を定める場合もその範囲を広げないことが無難です。

Q18. 労基署への報告は必要か。

- A. 必ず報告しなければなりません。記載事項は検査年月日や事業の種類、在籍者数、検査を受けた人数、面接指導した医師、面接指導した人数などです。

Q19. 事業者がストレスチェックを実施しなかった場合の罰則は。

- A. ストレスチェックについては特に罰則はありませんが、是正勧告の対象となります。報告義務に違反した場合は50万円以下の罰金に処せられます。

Q20. 常時使用する労働者の数が50人未満であっても、ストレスチェック制度を実施するときに指針が適用されます。

- A. 50人未満の事業場でもストレスチェックを実施する場合は、プライバシーへの配慮など指針に沿った運用が必要です。ただし、報告義務は課せられません。

メンタルヘルス参考ホームページのご紹介

陸災防関連ページ

- 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル
- ストレスチェック制度実施規程(例)
- ストレスチェック制度関係 Q&A など。



http://www.rikusai.or.jp/public/mental-health/mental-health_kajyuu-roudou_taisaku.htm

ストレスチェック割引制度

陸災防の会員事業場においては、中央労働災害防止協会(中災防)が実施する「中災防ストレスチェックサービス」の割引制度を受けられますので、是非ご活用ください。割引制度の詳細は、陸災防ホームページをご覧ください。

http://www.rikusai.or.jp/public/mental-health/waribiki_pamphlet.pdf

問い合わせ先

* ストレスチェックサービスの実施内容、利用料金、申込方法等の詳細

- 中央労働災害防止協会(中災防) ストレスチェック相談室へ
TEL 03-3452-6403 FAX 03-3453-0730
【問い合わせ時は、陸災防会員である旨申し出てください】

* 割引利用申込書への会員確認印の手続き

- 陸上貨物運送事業労働災害防止協会 都道府県各支部へ
<http://www.rikusai.or.jp/public/gaiyou/syozaiti.html>

厚生労働省関係ページ

5分でできる職場の ストレスセルフチェック

4つのSTEPによる簡単な質問から、
あなたの職場におけるストレスレベルを測定します。
質問は全部で57問です。(所用時間約5分間)
はじめに性別を選んでください。

男性

女性

<http://kokoro.mhlw.go.jp/check/index.html>



ストレスチェックに関する情報の入手サイト

- ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等
- 産業保健総合支援センター(窓口相談: 全国47ヶ所)
- こころの耳
- あかるい職場応援団
- 働き方・休み方改善ポータルサイト



「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」
ダウンロードサイト

「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」ダウンロードサイトは、改正労働安全衛生法に基づき、平成27年12月より施行されるストレスチェック制度が事業者にて円滑に導入できるよう、ストレスチェックの受検、ストレスチェックの結果出力、集団分析等が出来るプログラム「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」(以下、「実施プログラム」という)を無料で配布しています。

<http://stresscheck.mhlw.go.jp/>